



AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI

AVRUPA BİRLİĞİ ve KADIN

* Avrupa Birliği Bakanlığı



Sunum İçeriği

- AB'nin kadın-erkek eşitliği ile ilgili temel ilkeleri
- AB'nin kadın istihdamı hedefi
- AB'de toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme
- AB sosyal politika müktesebatı kapsamında Türkiye'deki son gelişmeler

Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Temel İlkeler

- **AB Antlaşması'nın 2. ve 3. maddesi:**
 - Kadın-erkek eşitliğinin Birliğin dayandığı temel ilkeler arasında sayılması
 - “Kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplum” vurgusu
 - Birliğin kadın-erkek eşitliğini desteklediği
- **AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın 8. maddesi:**
 - “Birlik tüm faaliyetlerinde, erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliği gidermek ve eşitliği desteklemek için çaba gösterir” hükmü
- **AB Temel Haklar Şartının “Kadın-erkek eşitliği” başlıklı 23. maddesi:**
 - Kadın-erkek eşitliği istihdam, iş ve ücret dâhil olmak üzere bütün konularda garanti altına alınmalıdır.



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

- Toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir hak ve AB'nin ortak bir değeri olmanın yanı sıra, Birliğin büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için gerekli bir şarttır.
- Birlik toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi ile kadın ve erkeğe eşit muamele ve eşit fırsatların sağlanması, cinsiyet temelli her tür ayrımcılığın önlenmesi için çaba sarf etmektedir.



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği-AB Araçları

1. Mevzuat (AB direktifleri):

- İstihdam ve Çalışma Konusunda Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 sayılı Direktif,
- Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında Muamele Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi,
- Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın Çalışanların İş Yerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi,
- Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkekler Eşit Muamele Edilmesi Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 2004/113/EC Sayılı Konsey Direktifi,
- Ebeveyn İzni Konusunda Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmanın Uygulanmasına İlişkin 2010/18/EU sayılı Direktif,
- Kadın ve Erkekler Eşit Muamele İlkesinin Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2010/41/EU Sayılı Direktifi.

2. Özel önlemler (Şart, Strateji ve Eylem Planı):

- Lizbon Stratejisi
- Avrupa 2020 Stratejisi
- Kadın-Erkek Eşitliği İçin Strateji
- Kadın Erkek Eşitliği için Yol Haritası
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınmada Kadınların Güçlendirilmesi AB Eylem Planı (2010)
- Kadın Şartı(2010)



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği-AB Araçları

3. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi (gender mainstreaming) politikası:

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çabaların, belirli tedbirlerin uygulanmasıyla sınırlandırılması yerine, bütün genel politika ve tedbirlerin, planlama aşamasında kadın ve erkeklerin göreceli durumlarına olası etkileri dikkate alınarak seferber edilmesini ifade etmektedir.

(European Commission (1996), Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities COM(1996) 67 final.)



AB'nin Kadın İstihdamı Hedefi

- AB; temel değerlerinden olan eşitliğin sağlanması, toplumun tüm bireylerinin üretken hale gelmesi ve böylece bütün AB vatandaşlarının yüksek yaşam standartlarına erişmesi için
 - kadın istihdamının desteklenmesi
 - kadın işsizliğinin azaltılması
 - iş ve aile hayatının dengelenmesi amacıyla bakım hizmetlerine erişimin artırılması
 - kadınların kariyerlerine ara vermelerinden sonra istihdam piyasasına geri dönüşlerinin kolaylaştırılması
 - kadınların işsizlik oranları ile orantılı olarak aktif istihdam politikalarından yararlanmasının sağlanması
 - kadın istihdamını olumsuz etkileyebilecek vergi avantajlarının azaltılması
 - esnek çalışma biçimlerinin kadınlar için olumlu etkiler yaratacak şekilde kullanılması
 - eşit/ eş değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasının sağlanması; kadınların hayat boyu öğrenme (özellikle IT eğitimleri) faaliyetlerine erişiminin kolaylaştırılması
 - kadın istihdam oranının artırılması sürecine sosyal tarafların da müdahil olması
 - istihdam piyasasında cinsiyet ile ilişkili tüm farkların azaltılması
 - özellikle kadınların yoğun olduğu düşük ücretli işlere ve sektörlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesine önem vermektedir.



Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

- AB için göreceli olarak yeni bir kavram
- Temel gerekçesi: toplumsal cinsiyet eşitliğini arttırmak
 - Bütçelerin toplumsal cinsiyet temelli değerlendirilmesi,
 - Bütçe süreçlerinin her aşamasına toplumsal cinsiyet perspektifinin yerleştirilmesi,
 - Harcama ve gelirlerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla yeniden yapılandırılması.



Yapısal Fonlar

- **Yapısal Fonlarda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi stratejisinin uygulanmasındaki temel yaklaşım Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemedir.**
- Özellikle 2014 sonrası programlama dönemini kapsayan bu yaklaşım nedeniyle üye ülkeler toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme için çerçeve koşullar oluşturmaya başlamıştır.
- Yapısal fonlardan, Avrupa Sosyal Fonu bu yaklaşıma öncülük etmektedir.
- **Avrupa Sosyal Fonu,**
 - Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi, iyi uygulama örneği olarak vurgulamakta ve kendi fonları için uygun bir yaklaşım olarak değerlendirir.
 - Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme stratejisinin üye ülkelerde, bölgelerde ve kendi programları kapsamındaki sonuçlarını ve deneyimlerin paylaşılmasını teşvik eder,
 - Yapısal Fonların 2014 sonrası programlama dönemi toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması için tavsiyeleri değerlendirir.



AB Sosyal Politika Müktesebatı Kapsamında Türkiye'deki Son Gelişmeler

- Anayasa'nın 10. Madde: "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" hükmü getirilmiştir.
- 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandum ile kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi sosyal bakımdan korunması gereken kişilere yönelik pozitif ayrımcılığa Anayasal dayanak sağlanmıştır.
- AB müktesebatına uyum amacıyla İçişleri Bakanlığı tarafından Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu Kanunu Tasarısı Taslağı hazırlanarak 23 Temmuz 2010 tarihinde Başbakanlığa sunulmuştur.
- 'Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması' konulu Başbakanlık Genelgesi 25 Mayıs 2010 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- Kadın, özürlü ve çocuklar birimlerinden oluşan Dezavantajlı Gruplar Dairesi 2009 yılında ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulmasıyla bu alanda oluşturulan politikalara hız verilmiştir.
- Sosyal güvenlik ve iş hukukunda süt izni, doğum izni ve ebeveyn izni konularında kadın istihdamını arttıracak düzenlemeler yapılmasının yanı sıra, uygulamaya konan istihdam teşvik paketlerine kadınlara özel teşvikler bulunmaktadır.
- 6111 sayılı kanun ile kendi veya eşi doğum yapan devlet memurlarına (kadın ve erkek) bir yıla kadar ücretsiz ebeveyn izni kullanma imkânı getirilmiştir. Tüm çalışanlara ebeveyn izni hakkını tanıyan yasal düzenlemeler üzerinde çalışmalar devam etmektedir.
- 6111 sayılı kanun ile kadın ve genç istihdamı teşvik edilmiştir(belli koşullar altında işveren primlerinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması).
- Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun 24 Ekim 2011 tarihinde TBMM'de kabul edilerek 14 Martta yürürlüğe girmiştir.
- Türkiye'de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı kapsamında Kadın İstihdamının Artırılması ve Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonları istihdam önceliği altında yürütülmektedir.