



Sivil Toplum Kuruluşları
Uygulama ve Araştırma Merkezi



5. Sürdürülebilir Kalkınma Amacı

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Temel Hedefler: Kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilmek

5 TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ



stkam.marmara.edu.tr



stkam@marmara.edu.tr



[marmara_stkam](https://www.instagram.com/marmara_stkam)

Kaynak:
Sustainable Development in the European Union, Eurostat

Her hakkı saklıdır.



- 5. SKA'nın temel amacı, kadınlara ve kız çocuklarına karşı her türlü ayrımcılığa ve şiddete son vererek toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaktır.
- Kadınların siyasi ve ekonomik alanlardaki kritik rollerde bulunmaları için fırsat eşitliğinin geçerli olduğu bir ortam yaratmak da 5. SKA ile hedeflenir.



Cinsiyete Dayalı Şiddet

- Avrupa Birliği'nin şiddet suçlarıyla mücadele etmek adına attığı adımların başında 2020-2025 AB Mağdur Hakları Stratejisi (EU Strategy on Victims' Rights) ve İstanbul Sözleşmesi gelmektedir.
- Cinsiyete dayalı şiddet, bir insan hakları ihlalidir ve kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliklerin hem sebebi hem de sonucudur.
- Cinsiyete dayalı şiddet konusunun AB ülkelerinde farklı yansımaları vardır. Bu ülkelerin yasal sistemlerindeki ve polis, savcılık gibi örgütlenmelerindeki yapısal farklılıklar, suçlulara ve mağdurlara yapılan muameleyi etkileyebilir.
- Cinsiyet eşitliği açısından üst sıralarda yer alan AB üye devletlerinde kadına yönelik şiddetin daha yaygın olduğu görülmektedir. Bunun sebebi bu ülkelerdeki kadınların, mağduriyetlerini polise veya bir yetkiliye bildirme konusundaki farkındalıkları ve isteklilikleri olarak değerlendirilebilir.

i Avrupa'daki her üç kadından biri 15 yaşından itibaren fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kaldı.

i Engelli kadınlar, engelsiz kadınlarla kıyaslandığında **2 ila 5 kat** daha fazla kez şiddet kurbanı oluyor.



2012'deki bir çalışmaya göre **AB'deki kadınların %8'i** son 12 ay içerisinde fiziksel veya cinsel şiddete maruz kaldığını belirtti.

Eğitim

- Avrupa Eğitim ve Öğretimde İş Birliği Stratejik Çerçevesi ile 2030 yılına kadar izlenecek politikalarla kaliteli, eşit, kapsayıcı ve başarıya ulaşacak bir eğitim anlayışı ön plana çıkarıldı.
- Eğitim-öğetime eşit erişim, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve sürdürülebilir gelişimi sağlayabilmek adına önemlidir.
- Eğitim-öğetimi erken bırakanlar, işverenlerin aradığı eğitim kriterlerine uymadıkları için iş ararken zorluk çekebilmektedirler. Ayrıca günümüzde zorunlu eğitimi tamamlamanın, iyi bir iş için yeterli bir etken olmadığı görölmektedir.



Avrupa'daki her üç kadından biri 15 yaşından itibaren fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kaldı.



Engelli kadınlar, engelsiz kadınlarla kıyaslandığında 2 ila 5 kat daha fazla kez şiddet kurbanı oluyor.



2012'deki bir çalışmaya göre AB'deki kadınların %8'i son 12 ay içerisinde fiziksel veya cinsel şiddete maruz kaldığını belirtti.



Erkekler, eğitim-öğretimi terk etme konusunda kadınlardan daha önde. 2021'de AB'de 18-24 yaş aralığındaki erkeklerin %11,4'ü, kadınların %7,9'u eğitim-öğretimi terk etti.

- Yükseköğretim, ekonomik gelişimin ve inovatif düşüncenin itici gücü olduğundan dolayı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir rol oynayabilir.

Bologna Süreciyle Avrupa'daki yükseköğrenim standartlarını daha uyumlu, rekabetçi ve cazip kılabilmek adına bir dizi reformlar yapıldı. Böylece 2002-2021 yılları arasında 25-34 yaş aralığındaki nüfusun yükseköğrenimi tamamlama oranı **istikrarlı bir şekilde arttı.**



AB'de kadınların yükseköğretime katılım oranı, 2021'de erkeklerden **%11,1 daha yüksekti.**

İstihdam



Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planı, genel istihdam oranını 2030 yılına kadar **en az %78'e yükseltmeye** yönelik bir hedef sunmaktadır.



AB'deki cinsiyetler arası istihdam farkı, **%10.8 erkeklerin lehineydi.**

- Avrupa Sosyal Fonu (ESF+) ile üye devletlerin işgücü piyasasının cinsiyet açısından dengelenmesi ve eşit çalışma koşulları ile daha iyi iş ve yaşam koşulları sağlanmasını amaçlayan birtakım eylemleri uygulaması beklenmektedir.
- Çoğu AB ülkesinde kadınların, erkeklerden daha eğitilmiş olma eğilimi gözlemlense de cinsiyetler arası ücret farkı, kadınların aleyhinedir.
- Ayrıca kadınların hayatları boyunca kazandığı miktar, erkekler ile kıyaslandığında daha azdır. Bunun sebepleri:
 - *Cinsiyetler arası ücret farkı*
 - *Kadınların erkeklere oranla daha kısa süren iş hayatları*



- AB'deki kadınlar, düşük maaşlı sektörlerde fazla; yüksek maaşlı sektörlerde ise yetersiz bir şekilde temsil ediliyor.
- Kadınlar için istihdam oranlarının; ülkelerdeki geleneklerle, kadınlara yönelik tutumla ve toplumdaki aile yapısıyla yakından ilişkisi vardır.
- Covid-19 pandemisinin kadınların işgücü piyasasına katılımının zorluklarını gösteren 2022 Ortak İstihdam Raporu'na göre pandemi döneminde:
 - Kadınların çalışma saatlerinde erkeklere kıyasla net bir düşüş yaşandı.
 - Çocuklu bekar kadınların, çocuksuzlara göre daha fazla istihdam kaybı yaşadığı görüldü.
- Ebeveynlik ve bakım sorumlulukları, kadınların işgücünün dışında kalmasının temel sebebi.

AB İSTİHDAM ORANLARI

2009

ERKEK: %74
KADIN: %60.6

2021

ERKEK: %78.5
KADIN: %67.7

Bu verilere dayanarak cinsiyetler arası istihdam farkının %2.6 azaldığı gözlemlenmiştir.



AB'deki erkekler, kadınlardan **%13 daha fazla** ücret aldı.



Liderlik Pozisyonları

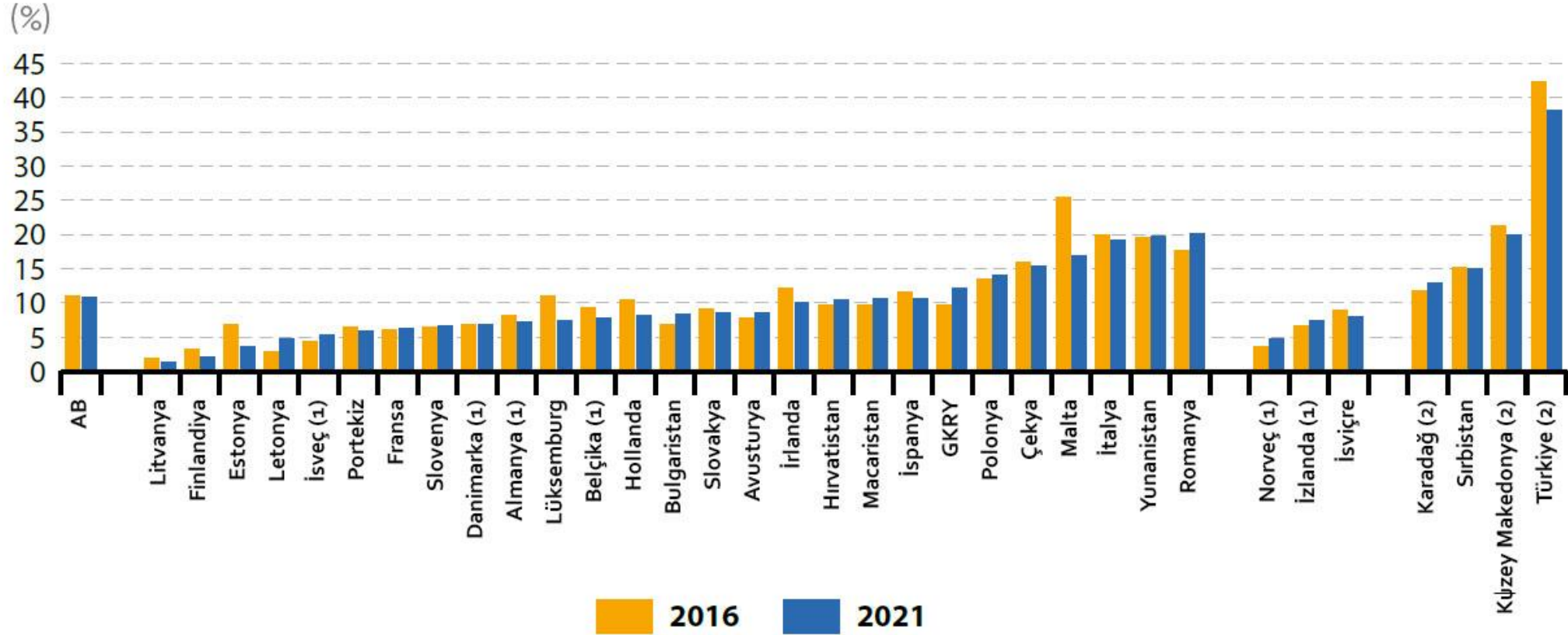
- 2020-2025 AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi ile siyasette ve karar verici pozisyonlarda cinsiyet dengesine ulaşmak önemli bir hedef olarak belirlenmiştir.
- Kadınların karar alma süreçlerinde yetersiz temsil edilmesinin sebepleri:
 - Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri
 - Bakım sorumluluklarının kadın-erkek arasında dengelenmesinde yaşanan problemler
- AB üye ülkelerinin meclislerindeki kadınların sayısı 2003 yılından beri artmaktadır ve 2021 yılında AB üyelerinin ulusal parlamentolardaki koltukların ortalama %33.1'inde kadınlar oturmaktadır.
- Kadınların önemli pozisyonlardaki varlığı yıllar içinde artış göstermiştir fakat toplumsal normların seçimler üzerindeki etkisi ve kadınların siyasi parti liderliğine nadiren gelmeleri gibi nedenlerden ötürü kadınların temsiliyeti yetersiz kalmıştır.



2021'de AB'de halka açık büyük şirketlerdeki yönetim kurulu pozisyonlarında **%30.6 oranında** kadınlar vardı.



Cinsiyetler Arası Ücret Farkı



(1) Gösterilen iki yıl arasındaki zaman serilerinde kopmalar.

(2) 2020 verisi (2021 yerine)

Kaynak: Eurostat (online veri kodu: sdg_05_30)