

"KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER:
TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN
KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ" PROJESİ

KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ANAAKIMLAŞTIRILMASI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
Türkiye Ofisi - Ankara: ILO, 2018

ISBN:
978-92-2-030999-5 (basılı)
978-92-2-031000-7 (web pdf)
Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi

İşte, evde, her yerde



"KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER:
TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN KADINLARIN
GÜÇLENDİRİLMESİ" PROJESİ

**KAMU İSTİHDAM
HİZMETLERİNDE
TOPLUMSAL
CİNSİYET
EŞİTLİĞİNİN
ANA KIMLAŞTIRILMASI**

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2018
İlk basım yılı: 2018

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla rights@ilo.org adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır. Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için www.ifro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Bölüm Yazarları:

Feyhan Canbay Evitan, Toplumsal Cinsiyet, İstihdam ve İzleme Uzmanı

Dr. Silke Steinhilber, Uluslararası Sosyal Politika Uzmanı

Valli Corbanese, Uluslararası İstihdam Uzmanı

Yayına Hazırlayan:

Ebru Özberk Anlı, Ulusal Proje Koordinatörü, ILO Türkiye Ofisi

Kamu İstihdam Hizmetlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin **Anaakımlaştırılması**
Eğitim Rehberi / Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi - Ankara: ILO, 2018.
ISBN: 978-92-2-030999-5 (basılı) 978-92-2-031000-7 (web pdf)

Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi - Ankara: ILO, 2018
ILO Yayın Kataloğu Bilgileri

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez.

İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez.

Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünler ile ilgili bilgiye: www.ilo.org/publns adresinden ulaşılabilir.

Önsöz	3
Modül 1: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması ...	5
Feyhan Canbay Evitan	
Modül 2: Toplumsal Cinsiyet Analizi ve Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi	11
Dr. Silke Steinhilber	
Modül 3: Kamu İstihdam Hizmetinde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması	29
Valli Corbanese	
Modül 4: Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liği Ölçümü: Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri	63
Dr. Silke Steinhilber	
Modül 5: Kamu İstihdam Hizmetlerinin İzlenmesi	68
Feyhan Evitan Canbay	

“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi” projesi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ortaklığında ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı’nın (SIDA) mali desteği ile 2013-2018 yılları arasında yürütülmüştür.

Projede, kadınların insana yakışır iş fırsatlarına erişimlerinin artması ve kadının insan hakları ve çalışma standartları konularında farkındalıklarının artması yoluyla Türkiye’de kadınların güçlenmesine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Projede bu temel amaçta yönelik olarak aşağıda açıklanan üç hedef doğrultusunda çalışmalar yürütülmüştür.

Kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması konusunda ulusal ölçekte kapsayıcı ve bütünsel politikaların geliştirilmesi,

Aktif işgücü piyasası politikaları ile kadınlar için insana yakışır iş olanaklarına erişimine katkı sunulması,

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık yaratılması.

Birinci hedef doğrultusunda, Türkiye’de ilk kez kadın istihdamına odaklanan “Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)” sosyal diyalog anlayışı ile, kamu kurumları, işçi ve işveren kuruluşları ile kadın sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katkılarıyla İŞKUR tarafından geliştirilmiştir. Eylem Planında, kadın istihdamının artırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi ile kadınların işgücü piyasasına erişim olanaklarının artırılmasına yönelik iki temel hedef çerçevesinde uygulanacak eylemler yer almaktadır. Ayrıca, yerel düzeyde, Eylem Planı’nın uygulanmasını desteklemek için dört pilot ilde, Ankara, Bursa, İstanbul ve Konya’da, bir yıllık Kadın İstihdamı İl Eylem Planları geliştirilmiştir.

Hazırlanan eylem planlarının etkin şekilde uygulanması için hem İŞKUR personeline hem de diğer paydaşlara yönelik çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği,

MODÜL 1

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ANAAKIMLAŞTIRILMASI

Feyhan Canbay Evitan

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: <ul style="list-style-type: none">• Kamu istihdam hizmetlerine toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması gerekliliği hakkında bilgi sahibi olacaklardır.• Toplumsal cinsiyet eşitliğinin (TCE) anaakımlaştırılmasının nasıl gerçekleştirileceği hakkında genel bilgi sahibi olacaklardır.
Süre	60 dakika

GİRİŞ

Kamu İstihdam Hizmetlerinde (KİH) toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesinin temel amacı, bu hizmetlerin, geliştirilen politikalar, yöntemler ve uygulamalar vasıtası ile bir yandan toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale getirilmesi ve işgücü piyasasında ortaya çıkan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılmasına katkı sağlamasıdır.

Bu açıdan KİH'nin sunumunda toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını benimsemek, hem işgücü piyasasında oluşmuş olan toplumsal cinsiyete dayalı engellerin ortadan kalkmasını sağlar hem de sunulan hizmetlerin vasıtasıyla mevcut eşitsizliklerin ortadan kalkmasına katkıda bulunur. Böylece işgücü piyasasının hem arz hem de talep tarafı arasında denge toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında sağlanmış olur ve bu durum, sosyal adalet, sosyal ve ekonomik kalkınma için sürdürülebilir yapılar ve işgücü piyasasındaki çeşitliliğin güvence altına alınmasına katkıda bulunur. Bu şekilde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin KİH içerisinde anaakımlaştırılması, işgücü piyasasının düzgün ve iyi işleyen bir yapıya kavuşması hedefine ulaşmasına da hizmet eder.¹

¹) Corbanese, Valli (2011b). Gender mainstreaming in the public employment service in Ukraine-Trainer's guide (Kiev, ILO).

toplumsal cinsiyete duyarlı kamu istihdam hizmetleri, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının kamu istihdam hizmetlerinde anaakımlaştırılması konuları üzerine bir dizi eğitim çalışması yapılmıştır.

Kadınların daha çok ve daha iyi işlere erişim olanaklarının artırılması için gerekli olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu istihdam hizmetlerinde anaakımlaştırılması stratejisinin uygulanması için bu tür eğitim çalışmalarının hem İŞKUR'da hem de paydaş kurumlarda sürdürülebilir hale gelmesi çok önemlidir. Bu eğitim seti bu amaca katkı sunmak için hazırlanmıştır.

Proje kapsamında hazırlanan, bu eğitim setinde, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması, Toplumsal Cinsiyet Analizi ve Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi, Kamu İstihdam Hizmetlerinde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri ve Kamu İstihdam Hizmetlerinin İzlenmesi konularında modüller bulunmaktadır. Bu eğitim setinde, hem yerel hem de merkezi düzeyde çalışma yapan kişi ve kurumlar tarafından rahatlıkla kullanılacak uygulamaya dönük bilgiler ve eğitimlerde kullanılacak egzersizler yer almaktadır.

Bu eğitim setinde yer alan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması” ve “Kamu İstihdam Hizmetlerinin İzlenmesi” bölümleri toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın istihdamı ve izleme uzmanı Feyhan Evitan Canbay tarafından hazırlanmıştır. “Toplumsal Cinsiyet Analizi ve Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi” ve “Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liği Ölçümü: Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri” başlıklı bölümler sosyal politika alanında uluslararası kıdemli uzman olarak görev yapan Silke Steinhilber tarafından hazırlanmıştır. Eğitim setinde yer alan “Kamu İstihdam Hizmetinde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması” bölümü ise istihdam alanında uluslararası uzman olarak görev yapan Valli Corbanese tarafından kaleme alınmıştır.

Hazırlanan bu eğitim setinin, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye çalışan tüm paydaşlar için faydalı olmasını dileriz.

Kamu İstihdam Hizmetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının kazandırılması, temel olarak **üç yöntemle yapılabilir: Düzeltme, özgülleştirme ve dönüştürme.**²

Düzeltme işgücü piyasasında bulunan kadın ve erkekler arasında eşitliği oluşturmak için gerekli önlemlerin alınmasını içerir. Örneğin, ilgili kanun ve tüzüklerin çıkarılması ve bu sayede istihdam, eğitim, terfi, çalışma koşulları ve ücrette eşit muameleye erişimin sağlanmasıdır.

Örneğin, Türkiye’de 4587 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinde belirtildiği üzere işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Özgülleştirme, kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarına göre özgün tedbirler almaktır, zira her zaman eşit muamele eşit sonuçlar doğurmamaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin sağlanması ya da kadınları desteklemek için geçici özel önlemlerin alınması gereken durumlar bulunmaktadır. Kadın çalışanlara yönelik düzenlenmiş olan gebelik ve emzirme izinleri bu gruba örnek olarak verilebilir.

Dönüştürme ise tüm bu süreçlerin bir adım ötesinde, mevcut durumun sorgulanması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin oluşturulabilmesi için gerekli kurumsal ve yönetsel değişikliklerin gerçekleştirilmesidir. Bu kapsamda, **TCE’nin anaakımlaştırılması**, mevcut müdahalelerin (politika, program, faaliyet vs.) dönüştürülmesine hizmet edecektir.

Bu bilgilerin ışığında bu dönüştürmeyi gerçekleştirebilmek için dört aşamalı bir yol haritası izlenmesi gerekir.

1. Aşama: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini öncelikli bir hedef olarak kabul eden bir sistem oluşturulması:

Bu aşamada ana odak, Kamu İstihdam Hizmetlerinin geliştirilme-

sinde, uygulamasında ve değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyetin gözetilmesi ve bu çalışmalara katılan kişilerin de toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığına sahip olması ve bu hedefi sahiplenmesidir. Uygulama, yönetme, farkındalık ve sahiplenme oluşturma, toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması için temel ön koşullar olarak görülmektedir. Bu aşamada kurumun öncelikle tüm hizmetleri ile ilgili olarak;

- Hedef ve amaçlarını belirlemesi
- Bu amaç ve hedeflere ulaşmak için gerekli bir faaliyet planı çıkarması
- Bu planı destekleyecek bütçeyi hazırlaması ve
- Süreçte görev alacak tüm aktörlerin görev ve sorumluluklarını belirlemesi gerekir.

Bu çalışmanın gerçekleştirilebilmesi ve ilgili düzenin kurulabilmesi için öncelikle, ilgili tüm paydaşların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimi alması ve tüm bu çalışmalar süresince bir uzman danışman kadro ile çalışması önerilir. Eğitimin en önemli çıktılarında birisi, bu çalışmaya katılacak olan paydaşların tamamının toplumsal cinsiyet eşitliğinin bundan sonrasında kendi görev ve sorumluluklarının bir parçası olarak görebilmelerini sağlamaktır. Bu açıdan tüm paydaşlarda “sahiplenmenin” oluşturulması önemlidir. Bununla birlikte geliştirilecek olan politika, sunulan hizmet, yürütülen program veya faaliyetin içeriğine göre farklı stratejiler uygulanabilir. Bu yapıyı daha güçlendirmek için, toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının nispeten düşük olduğu kurumlar da göz önüne alınarak, ilk etapta sürecin yönetiminden birebir sorumlu olacak, bir odak kişinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu odak kişiler vasıtası ile ele alınan müdahalenin türüne göre (politika, faaliyet, program geliştirme ya da hizmet sunumu) yapılacak çalışmanın tüm ilgili paydaşlar tarafından sahiplenilmesi sağlanmalıdır.

2. Aşama: Toplumsal Cinsiyet Farklılıklarının Saptanması:

İkinci aşamada, mevcut yapıdaki tüm toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri tespit edilmelidir. Katılım, erişim, kaynakların dağılımı, normlar, değerler, haklar, geliştirilen politikalar, yürütülen programlar ve sunulan hizmetler çerçevesinde tüm eşitsizlikler ortaya

2) European Institute for Gender Equality, 2017 “What is Gender Mainstreaming”

konmalıdır. Bu aşamada en önemli ilk adım, işgücü piyasasında kadınlar ve erkeklerin mevcut durumları hakkında sağlıklı ve kesin bilgiyi verebilecek verinin toplanmasıdır. Kadınlar ve erkeklerin, işgücü piyasasındaki durumları, KİH çerçevesinde verilen hizmetlere erişimleri, verilen hizmetlerin toplumsal cinsiyete temelli sunumları hakkında veri toplamak, mevcut durumdaki eşitsizliklerin giderilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Cinsiyete dayalı ayrıştırılmış olarak toplanan bu veriler sayesinde, mevcut durumun gerçekçi bir saptaması yapılır. Bu da anlamlı bir durum analizinin yapılmasını mümkün kılacak ilk adımdır. Cinsiyete dayalı ayrıştırılmış veri toplanması, sunulan hizmetlerden kadınlar ve erkeklerin ne kadar farklı şekilde faydalandıkları üzerine de bilgi sağlayacaktır. Bu şekilde, yalnızca işgücü piyasası ve onun işleyişi hakkında değil, aynı zamanda KİH'ler hakkında da geçerli bir değerlendirme yapmak ve yeni hizmet modellerinin bu değerlendirme üzerinden şekillendirilmesini sağlamak mümkün olacaktır.

3. Adım: Politika ve Hizmetlerin toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkisinde değerlendirilmesi:

Üçüncü aşamada, katılım, kaynaklar, değerler ve haklar çerçevesinde, sunulan hizmetlerin, geliştirilen program ve politikaların olası toplumsal cinsiyet etkisinin analizi yapılmalıdır. Üçüncü aşamada, uygulanan politikaların, katılım, kaynaklar, norm ve değerler ve haklar açısından olası toplumsal cinsiyet etkilerinin değerlendirilmesi bulunmaktadır. Bu değerlendirmeyi yaparken, özellikle katılım açısından hem niteliksel hem de niceliksel değerlendirme yapılmalıdır. Örneğin, kadın istihdamının geliştirilmesi açısından devlet teşvik politikaları uygulayabilir. Ancak bu programlarda sayı olarak kaç kadının işe yerleştiğine dikkat edildiği kadar, bu kadınların çalışma koşulları, sosyal güvenceleri, eşit ücret almadıkları gibi konularında dikkate alınması ve takip edilmesi gerekmektedir.

4. Adım: Politika ve Hizmetlerin Yeniden Düzenlenmesi:

Son aşamada ise, yürütülen tüm politika ve programların ve sunulan hizmetlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Yeniden tasarlama /biçimlendirme faaliyetlerinde mutlaka ilgili tüm paydaşlarla iletişim ve işbirliği halinde olmak gerekir. Örneğin, kadın istihdamını artırmak için çocuk bakım hizmetlerine destek verilecekse, Aile ve Sosyal

Politikalar Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı ile irtibata geçmek ve onlarla birlikte bir yol haritası oluşturmak daha etkin bir müdahale geliştirmek açısından faydalı olacaktır.

Aşağıdaki soru listesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm kamu istihdam hizmetlerinde anaakımlaştırılması için gerekli yol haritasının çizilebilmesi için temel sorulara örnek olarak verilmiştir.

Soru Listesi

Aşama 1. Sistem kurulması

- Eşit fırsatlarla ilgili olarak rehberler ya da hedefler var mıdır?
- Tüm ilgili paydaşlar, TCE eksiklikleri konusunda haberdar mıdır?
- Sorumluluklar ve görev dağılımı açısından açık bir yapı mevcut mudur?
- TCE eğitimleri mevcut mudur ve/ veya dışarıdan uzman getirmek kaydıyla bu eğitimler düzenleniyor mudur?

Aşama 2. Toplumsal Cinsiyet Farklılıklarının Saptanması

- Tüm ilgili veriler toplumsal cinsiyet temelinde ayrıştırılmış mıdır?
- Hedef grupların, cinsiyet dağılımı nasıldır?
- Okul eğitimini yarım bırakanlar, tek ebeveynler, uzun dönemli işsizler, göçmenler gibi belirli dezavantajlı grupların cinsiyet dağılımı nasıldır?
- Bu konudaki genel eğilimler nasıldır?

Aşama 3. Müdahalenin toplumsal cinsiyet etkisinin değerlendirilmesi

- Eğitim de dahil olmak üzere, kadın ve erkeklerin tüm aktif işgücü programlarına eşit erişimi var mıdır?

MODÜL 2

TOPLUMSAL CİNSİYET ANALİZİ VE KATILIMCI TOPLUMSAL CİNSİYET DENETİMİ

Dr. Silke Steinhilber

- Alınan tedbirler, aktif işsizler kadar, pasif işsizleri de sürece dahil edebiliyor mudur?
- Farklı grupların ihtiyaçlarına hizmet eden önlemler mevcut mudur?
- Aktif işgücü programları, kadınların daha nitelikli, daha yüksek ücretli geleneksel olmayan işlere girmesine destek oluyor mudur?
- Kadın ve erkekler girişimcilik kurslarından ya da kamu istihdam hizmetleri tarafından sunulan başka bir hizmetten eşit olarak faydalanabiliyor mudur?

Aşama 4. Müdahalenin yeniden belirlenmesi

- 1, 2, ve 3. aşamadan elde edilen sonuçlara uygun olarak, müdahalenin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde yeniden tasarlanması gerekir. Unutulmamalıdır, TCE'nin anaakımlaştırılması, bir ortak çabadır, bu yüzden hem uygulayıcılar açısından hem de çalışma alanlarının birbirleri ile etkileşiminden dolayı, ilgili tüm tarafların bir araya gelip, birbiri içine geçen yapıların tamamını toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale getirmesi gerekir.

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: <ul style="list-style-type: none">• Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasının önemini program/politika çevrimi aracılığıyla kavrayacaklardır.• Toplumsal cinsiyet analizi ve katılımcı toplumsal cinsiyet denetiminin nasıl yapılacağını kavrayacaklardır.
Süre	45 dakika

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması kendi başına bir amaç değildir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini başarmak için bir araçtır.³ Anaakımlaştırma, politikaların, düzenleyici önlemlerin ve harcama programlarının hazırlanmasına, tasarımına, uygulanmasına, izlenmesine ve değerlendirmesine toplumsal cinsiyet perspektif katılımını öngörür. Burada amaçlanan, kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığa karşı mücadeledir.

Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasının iki temel boyutu bulunmaktadır: Farklı politikaların içeriğine toplumsal cinsiyet perspektifinin dâhil edilmesi ve belirli bir politika alanında kadınların ve erkeklerin temsili konusunun ele alınması.

Her iki boyutun da – toplumsal cinsiyet temsili ve toplumsal cinsiyete duyarlı içerik – politika belirleme sürecinin tüm evrelerinde dikkate alınması gerekir.

3) <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Kutu 2 .1 Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasında tanımlar

Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC) tarafından 1997 yılında şöyle tanımlanmıştır:

Toplumsal cinsiyet perspektifi anaakımlaştırması, planlanmış herhangi bir eylemin kadınlar ve erkekler açısından neler getirebileceğini değerlendirme sürecidir. Buna her alanda ve her düzeyde olmak üzere yasal düzenlemeler, politikalar ya da programlar da dâhildir. Bu stratejide kadınların ve bu arada erkeklerin duyarlılıkları ve deneyimleri tüm siyasal, ekonomik ve toplumsal alanlarda politikaların ve programların tasarımında, uygulanmasında, izlenmesinde ve değerlendirilmesinde içsel bir boyut haline getirilir. Böylelikle kadınlar ve erkekler gelişmelerden eşit yarar sağlar ve eşitsizliğin süreklileşmesi önlenir. Nihai hedef ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır.

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>

“Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması politika belirleme süreçlerinin (yeniden) düzenlenmesi, iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesidir. Böylelikle toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi politika belirleme süreçlerinde yer alan kişiler tarafından her düzeyde ve her aşamada olmak üzere tüm politikalara içselleştirilecektir.”

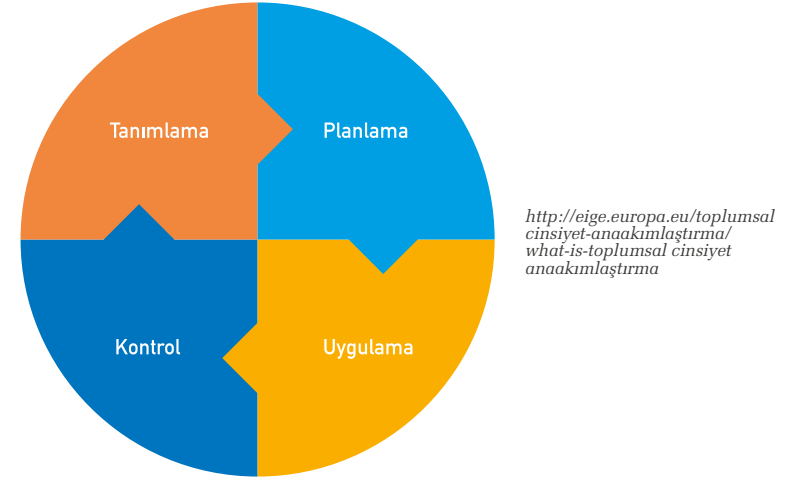
Council of Europe. Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Strasbourg, 1998; <http://www.coe.int/en/web/genderequality>

Toplumsal cinsiyet perspektifinin bir politikaya içselleştirilmesi demek, kapsayıcı bir ilke olarak kadın erkek eşitliğinin tüm kararlarda, politika geliştirme sürecinin tüm evrelerinde ve ilgili tüm aktörler tarafından dikkate alınması demektir.

Politika süreci, tanımlama, planlama, uygulama, izleme ve değerlendirme dâhil olmak üzere çok aşamalı bir döngü olarak kavranır. Pek çok durumda bu aşamalar bir çevrime dönüştürülür; değişiklikler gerçekleştiğinde her adım yeniden tekrarlanır. Örneğin bir politika değerlendirildiğinde, yeniden programlama yapılrken dikkate alınması gereken yeni sorunlar tespit edilebilir.

Şekil 2 .1 Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Döngüsü

Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması, bir projenin/programın tüm evrelerinde ve kurumun her faaliyetinde gerçekleşir.



Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının, politika belirlemede, yasal düzenlemelerde, kaynak tahsisinde, programların izlenmesinde merkezi bir yere konulması ve bu konuda yapılan iyi uygulamaların belgelenmesi çok önemlidir. Mümkünse, anaakımlaştırmanın yarattığı dönüşümün de belgelenmesi bu konuda önemli bir katkı sağlar. Bir başka deyişle, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili hususların dikkate alınmasının hedeflerde, stratejilerde, eylemlerde ve alınan sonuçlarda yarattığı değişiklikler izlenmeli ve belgelenmelidir.

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması için temel ilkeleri ve önkoşulları şöyle sıralamaktadır⁴:

- Siyasal kararlılık taşıyan ve yeterli kaynak ayıran yukarıdan aşağı bir yaklaşım;
- Toplumsal cinsiyet analizleri temelinde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili hedefler formüle edilmesi;

⁴) AB üyesi devletlerden örnek uygulamalara EIGE web sayfasından başvurulabilir: [website: http://eige.europa.eu/toplumsal-cinsiyet-anaakımlaştırma/good-practices](http://eige.europa.eu/toplumsal-cinsiyet-anaakımlaştırma/good-practices)

- Her kademedeki gerekli düzenlemelerin yapılması (planlama, yönetim, izleme, denetim ve değerlendirme);

- Sistemin tümünde ilgilileri sürece dâhil edecek stratejiler geliştirilmesi (toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma sorumluluğu sistemin bütününe aittir);

- Kurumun tüm birimlerinde, o birimin çalışma alanı hakkında toplumsal cinsiyet uzmanlığının ve uzmanının olması,

- Karar süreçlerinde kadınların katılım ve temsilinin sağlanması.

Toplumsal Cinsiyet Analizi

Toplumsal cinsiyet analizi, toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması için önemli bir başlangıç noktasıdır. Anaakımlaştırma stratejisinde ilk adım toplumsal cinsiyet farklılıklarının ve eşitsizliklerinin ele alınan konuyla nasıl ve neden ilişkili olduğunun belirlenmesidir. Bu olmadan toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması da mümkün olmaz.⁵ Toplumsal cinsiyet analizi cinsiyete göre ayrıştırılmış ve toplumsal cinsiyetle ilgili bilgileri temel alan sistematik ve analitik bir süreçtir. Bu süreç toplumsal cinsiyet farklılıklarını, toplumsal cinsiyet rolleri ve güç dinamiklerinin belirli bir bağlamdaki önemini belirlemede, kavramada ve betimlemede kullanılır.

Toplumsal cinsiyet analizi, belli bir alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini su yüzüne çıkaran bir araçtır. Analiz, toplumsal cinsiyet ilişkileri ile politika değişiklikleri arasındaki bağlantıları ortaya koyar. Bir toplumsal cinsiyet analizi bir programın ya da politikanın olası etkileri konusunda kritik bilgiler edinilmesine katkıda bulunur ve alternatif yollar ortaya koyar.

Toplumsal cinsiyet analizi aşağıdaki aşamaları içermektedir:

- Toplumsal cinsiyet temelli veri toplamak,
- Verilerden yola çıkarak eğilimlerin ve eşitsizliklerin ortaya konması,
- Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün, toplumsal kaynaklardan yararlanma ve haklara erişim üzerindeki etkilerini belirlemek,

5) https://info.undp.org/sites/bpps/SES_Toolkit/SES%20Document%20Library/Uploaded%20October%202016/UNDP%20Guidance%20Note%20how%20to%20conduct%20a%20gender%20analysis.pdf

- Kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını, sınırlılıklarını ve önceliklerini tespit etmek,

Kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama kapasitesini değerlendirmek,

Toplumsal Cinsiyet ve İktisadi Faaliyetler⁶

İnsanların yaptığı faaliyetler, üretken ve üretken olmayan faaliyetler olarak gruplandırılmaktadır. Üretken faaliyet, herhangi bir mal ya da hizmet üretimi olarak tanımlanır. Üretken faaliyet ile üretilen mal ya da hizmet bunu üretenlerce tüketilebileceği gibi başkalarının kullanımı için de üretilir. Öte yandan, uyumak, yemek yemek ya da televizyon izlemek gibi faaliyetler üretken olmayan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Bu iki grup arasındaki temel fark, üretken olmayan faaliyetlerin bir başkası tarafından yapılmasının mümkün olmamasıdır, örneğin bir kişi için bir başkası uyuyamaz ya da yemek yiyemez.

Üretken olarak gruplandırılan faaliyetlerin sadece belirli bir bölümü iktisadi faaliyet olarak kabul edilmektedir. İktisadi faaliyet, piyasada alıp-satmak için yapılan üretken faaliyetleri kapsamaktadır, örneğin bir sandalye üretip bunu piyasada satmak gibi. Aynı sandalye hanehalkının kullanımı için üretildiğinde iktisadi faaliyet olarak görülmemektedir. Ulusal veriler, istatistikler ve işgücü istatistikleri iktisadi faaliyetler üzerinden tanımlarını geliştirmektedir. İnsan faaliyetlerinin ve çalışmasının yalnızca belirli biçimlerinin ekonomiye doğrudan katkıda bulunduğu kabul edilir. Ekonominin büyüklüğü ölçülürken, toplumdaki herkes şu üç kategoriden birine sokulmaktadır: ya bir işte çalışmaktadırlar ya işsizdirler ya da işgücü dışındadırlar (sonucuna ekonomik olarak aktif olmama da denir). Bu kavramların her biri uluslararası standartlar temelinde net olarak tanımlanmıştır. Ancak bu tanımlar uzunca bir süredir toplumsal cinsiyet perspektifinden eleştirilmektedir. Çünkü genel olarak kadınlar tarafından yapılan, örneğin çocuk ve yaşlı bakımı, yemek pişirme, temizlik ve ev içindeki diğer faaliyetler “ekonomik olmayan üretim” olarak tanımlanmakta ve iktisadi faaliyet olarak görülmemektedir. Bu tür faaliyetlerin dolaylı ekonomik katkısı ulusal hesaplamalara girmemektedir ve göz ardı edilmektedir. Bu katkının görünür olması zaman kullanım araştırmaları yoluyla sağlanabilir.

6) http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/gender/toolkit/Toolkit_V1.6.pdf

Toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin faaliyetlerini belirlemektedir. Ücretli işlerde mi çalışmalı yoksa kendi işini mi kurmalı? Ya da evde kalıp çocuk bakmalı? İnsanlar tam zamanlı mı çalışıyor yoksa haftada birkaç saat mi? Kadınlar ve erkekler ağırlıklı olarak hangi mesleklerde ve sanayi kollarında çalışıyor? Bütün bu soruların yanıtları toplumsal cinsiyet rollerinden etkilenecek belirlenir.

İktisadi faaliyetlerin tanımlanmasında toplumsal cinsiyet perspektifinden sorunlar olduğu gibi, iktisadi faaliyetlerde de aşağıda listelenen toplumsal cinsiyet önyargıları sıklıkla gözlemlenmektedir:

- Kadınların işgücüne katılma olasılıkları erkeklere göre daha düşüktür.
- Çalışan kadınlar istihdamda erkeklere göre daha az saat çalışır.
- Kadınlar, erkeklerden daha az kazanır.
- Erkeklerin madencilik ve inşaat işlerinde çalışmaları daha olasıdır.
- Kadınların hizmet sektöründe çalışmaları daha olasıdır.

ALİŞTİRMA

Seçilmiş işgücü piyasası göstergelerinin toplumsal cinsiyet analizi

Kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasındaki durumlarının analizi, toplumsal cinsiyete duyarlı kamu istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi açısından temel önemdedir.

Bu alıştırma, Türkiye'deki işgücü piyasasıyla ilgili çok sınırlı sayıda göstergeye dayanmakta ve yalnızca tek bir yılın (2016) verilerini sunmaktadır. İşgücü piyasası verilerinin toplumsal cinsiyet açısından tam bir analizi ise kuşkusuz çok daha fazla göstereye gerektirecektir. Ayrıca, bu ölçüde kapsamlı bir analizde zaman içindeki eğilimlere de bakılması gerekir.

Görevler:

1. Lütfen aşağıdaki tabloya dikkatle bakın ve aşağıdaki soruları grubunuzda tartışın.

2. Grubunuzun yanıtlarındaki temel noktaları büyük kâğıda yazın ve daha sonra toplu oturumda bunları özetlemek üzere grubunuzdan bir kişiyi belirleyin.
3. Grup çalışmanız için verilen süre 30 dakikadır.
 - İstihdam ve işsizlikle ilgili verileri betimleyin? (işgücüne katılım, istihdam/nüfus oranı, işsizlik oranı).
 - Veriler toplumsal cinsiyet farklılıklarına ilişkin neleri gösteriyor?
 - Gözlemlediğiniz toplumsal cinsiyet farklılıklarına ilişkin olası açıklamaları sıralayın.
 - Gençlerin durumuna ilişkin olarak ne görüyorsunuz? (gençlerde işsizlik, NEET)
 - Bir kez daha, toplumsal cinsiyet farklılıkları görüyor musunuz?
 - Gözlemlediğiniz toplumsal cinsiyet farklılıklarına ilişkin olası açıklamaları sıralayın.
 - Kişilerin istihdamdaki statüsüyle ilgili verilerden hangisi sonuca varıyorsunuz? (çalışanlar, işverenler, kendi hesabına çalışanlar, katkıda bulunan aile işçileri)
 - Lütfen, görünür durumdaki başlıca toplumsal cinsiyet örüntülerini betimleyin.
 - Gözlemlediğiniz toplumsal cinsiyet farklılıklarına ilişkin olası açıklamaları sıralayın.
 - Türkiye işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet analizi açısından gerekli gördüğünüz en az dört başka istatistik gösterge daha belirtin.

Seçilmiş işgücü piyasası göstergeleri, Türkiye 2016 (kaynak: ILO STAT)

	2016
İşgücüne katılım oranı	52.0
Erkek	72.0
Kadın	32.4
İstihdam/nüfus oranı	46.3
Erkek	65.1
Kadın	28.0
İşsizlik oranı	10.8
Erkek	9.6
Kadın	13.6
Genç işsizlik oranı	19.5
Erkek	17.2
Kadın	23.5
İstihdam, eğitim ya da öğretim kapsamında olmayan (NEET) gençlerin payı	24.0
Erkek	14.5
Kadın	33.5
İstihdamda statü: toplam istihdam (%) ⁷	68.4
Erkek	70.2
Kadın	64.3
Çalışanlar	68.4
Erkek	70.2
Kadın	64.3
İşverenler	4.3
Erkek	5.7
Kadın	1.2
Kendi hesabına çalışanlar	16.7
Erkek	20.0
Kadın	9.1
Katkıda bulunan aile üyeleri	10.6
Erkek	4.1
Kadın	25.4

7) ILO modellenmiş tahminler, <http://www.ilo.org/ilostat>

Örnek Çalışma: Ankara İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi⁸

İşgücü piyasalarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden daha sağlıklı ve güçlü bir analizi için; veriler toplanması, verilerin analizlerinin yapılması ve İŞKUR ve diğer paydaşların proje pilot illeri olan Ankara, Bursa, İstanbul ve Konya'da kanıta dayalı politika seçenekleri geliştirebilmeleri önemlidir. Bu amaçla, İŞKUR'un 2014 yılı 1. Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması Anketi soru formuna işyerlerinde istihdamın ve işgücü talebinin cinsiyet yapısını ve işverenlerin açık işler konusunda cinsiyet temelli tercihlerinin olup olmadığını anlamak için ek sorular eklenmiştir. Sorulara verilen cevapların detaylı analizleriyle, insana yakışır işler sunan açık işlere kadınların yerleştirilebilmesi için İŞKUR'un sunduğu mesleki eğitim ve işe yerleştirme hizmetlerinin kanıta ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşımla daha fazla etkinleştirilmesine yardımcı olmak amaçlanmıştır. Bu çalışmanın ilk bölümünde Ankara ilinin temel sosyo-demografik ve ekonomik özelliklerine yer verilmiş, ardından ikinci bölümde, Ankara ilinde işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet perspektifinden bir değerlendirmesi sunulmuştur. İldeki mevcut işgücü, istihdam, işsiz ve işgücü dışındaki nüfus profili incelenerek, kadınların işgücü piyasasına ilişkin deneyimlerinin hangi yönleriyle erkeklerle farklılaştığı ve ayrışmaların olası nedenlerine dair tespitlerde bulunulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise İŞKUR tarafından yürütülen Ankara İşgücü Piyasası Talep Araştırması 2014 anket verisi kullanılarak ikinci bölümde sunulan farklılaşmanın talep kaynaklı potansiyel sebepleri araştırılmıştır.

Bu amaçla kadınlar için potansiyel anlamda açık iş sayısının en yüksek düzeyde olduğu mesleklerde işverenlerin tercihleri, çalışanlarda aranan beceri ve özellikler tespit edilmeye çalışılmıştır. Oluşturulan hipotetik senaryolar çerçevesinde kadın istihdamının değişik düzeylerde arttırılabileceği varsayımıyla potansiyel katkısı en yüksek olan meslekler belirlenmiştir. Açık işler sorusunda elde edilen meslekler eşleştirme yöntemi kullanılarak temininde güçlük çekilme kriteri ve istihdam beklentilerinin sorulduğu mesleklerle eşleştirilmiştir. Bu yöntem

8) Memiş, E. Ankara işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analizi: kadınlar için daha çok ve daha iyi işler: Türkiye'de insana yakışır iş yoluyla kadınların güçlendirilmesi, ILO Türkiye Ofisi, Ankara, 2016.

kadın istihdam bakımından potansiyel mesleklerde mevcut istihdam koşulları, çalışma ortamı ve olanaklarına ilişkin değerlendirmeler yapabilmemizi sağlamıştır. Çalışmada işverenler tarafından belirtilen temininde güçlük çekilen mesleklerde güçlük çekilme nedenleri incelenerek kadın istihdamının artırılmasında önemli rol oynayabilecek meslekleri diğer mesleklerden ayıran özellikler tespit edilmiştir. Kadın istihdamının artırılmasına engel teşkil edebilecek nedenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik politika önerileri sunulmuştur.

Bu çalışmada Ankara ilinde işgücü piyasasının özellikleri, İŞKUR'un 2014 yılı 1. Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması Anketinden elde edilen Ankara ili verileri kullanılarak kadın ve erkekler açısından işgücü talebinin durumu ile birlikte ele alınarak incelenmiştir. Bu değerlendirmelerin ışığında Ankara ilinde kadın işgücüne talebin artırılabilmesi ve İşgücü Piyasası Talep Araştırmasında belirtilen açık işlere kadın istihdamının desteklenmesine katkıda bulunacak şekilde yerleştirilmelerin gerçekleştirilmesi için öneriler geliştirilmiştir.

Ankara ili kamu ve eğitim sektörleri başta olmak üzere inşaat ve hizmet sektörlerinin Türkiye geneline kıyasla ağırlıklı öneme sahip olduğu bir ekonomiye sahiptir. Gayri safi katma değerinde hizmetlerin payı %71,5, sanayinin payı %25,7 ve tarımın payı ise %2,8'dir. Türkiye geneli ile kıyaslandığında sanayinin payı, ülke ortalamasının biraz altında, tarımın gayri safi katma değer içindeki payı, Türkiye ortalamasından oldukça düşük, hizmetlerin payı ise Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. İŞKUR İPA 2014 Ankara ili açık iş kayıtlarına göre işverenler tarafından bildirilen toplam 15.103 açık iş bulunmaktadır. 2014 yılı soru formuna eklenen ve işverenlerin açık işlerde cinsiyet tercihi olup olmadığını açığa çıkarmayı hedefleyen soruya verilen cevaplara göre, farklı sektör ve ana meslek gruplarına ait bu 15.103 açık iş için 1.384 işte kadın (%9,2), 8.097 işte erkek (%53,6) tercih edilmiş, 5.622 iş (%37,2) için ise fark etmez denildiği tespit edilmiştir. Ankara'da eğitim sektöründe en yüksek oranda olmak üzere, gayri menkul hizmetleri, bilgi ve iletişim, kültür, sanat eğlence, idari ve destek hizmet faaliyetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde 'fark etmez' seçeneğinin oranı %60 üzerindedir.

İşe yerleştirmede kadınlar için öncelikli olabilecek, kadın istihdamında potansiyel olarak en yüksek düzeyde kazanımları yaratacak meslekler belirlenmiş ve bu mesleklerde aranan özellikler ve beceriler incelenmiştir. Alternatif senaryolar oluşturularak elde edilen sonuçlara göre, Ankara'da kadınlar için potansiyel açık işlerin bulunduğu meslekler arasında ilk üç sırada yer alan meslekler güvenlik görevlisi, satış danışmanı ve temizlik görevlisidir. Güçlü potansiyele sahip bu mesleklerde işverenlerin cinsiyet tercihlerine bakıldığında ağırlıklı olarak cinsiyetin fark etmediği belirtilmektedir. Yapılan hesaplamalarda, 'fark etmez' diyenlerin o meslekte mevcut kadın oranının korunduğu varsayımı altında dahi kadın işçiyi işe alması durumunda kadın işçi talebinin en az iki kat artacağını göstermektedir. 'Fark etmez' denilen açık işlerde kadınların tercih edilir duruma dönüştürülmesine yönelik çaba gösterilmesinin önemli bir katkıda bulunacağı ortaya çıkmıştır. 'Fark etmez' seçeneğinin öne çıktığı meslekler incelendiğinde genellikle mesleki vasıf gerektiren meslekler olduğu görülmüştür. İşverenlerin söz konusu mesleklerde formel eğitimden ziyade kişilerin meslekte yeterli bilgiye sahip olmalarını istemelerinden ötürü (istihdam garantili) meslek edindirme kurslarının planlanması yararlı olacaktır. Kurs açılacak meslekler arasında burada tespit edilen meslekler öncelikli olarak düşünülebilir. İşverenlerin önemli bir oranda cinsiyet tercihi açısından 'fark etmez' seçeneğini belirtmesi oldukça olumlu bir bulgudur. Ancak cinsiyetin fark etmediğini belirttikleri mesleklerin büyük bir çoğunluğunda mevcut çalışan kadın oranı çok düşük düzeylerde kalmaktadır. Bu sonuç işverenin tercihinden kaynaklanmayan başka faktörlerin varlığına işaret etmektedir. Bu faktörlerin neler olabileceğini belirleyebilmek amacıyla öncelikli cinsiyetin farketmediği söylenen açık işlerde istenilen özelliklerle, kadın ve erkek tercihinde bulunan açık işlerdeki aranan özellikler arasında bir farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır. Fark etmez denilen söz konusu mesleklerde kadın tercih edilen ve istihdam edilen mesleklere benzer biçimde iletişim ve ifade yeteneği ve bilgisayar kullanımı gibi özelliklerin benzer önem sıralarında bulunması bu tercihlerin kadınların lehine kullanılması için izlenebilecek politikaların önemli bir potansiyeli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla aranan özellikler ve becerilerin bu konuda engel teşkil etmediği çıkarımı yapılabilir.

İŞKUR'a başvuru yapan kadınların işe yerleştirme süreçlerinde kadın çalışan tercihinde bulunulan işyerlerinin yanı sıra 'fark etmez' denilen işlere de yönlendirilmesi bir yandan kadının istihdamında olası potansiyel artışın sağlanmasına diğer taraftan mevcut işlerdeki cinsiyet ayrışmasının düşürülmesine hizmet edecektir. Bu tespitler, kadın istihdamının artırılması, işsizliğin azaltılması yönünde önemli potansiyele sahip mesleklerde kadınların açık işlere yerleştirilmesi için gösterilecek çabanın çok önemli olduğunu ve bunun çalışanlara ilişkin işverenlerin aradıkları özellikler ve beceriler açısından zor olmadığını göstermektedir. Çalışanlara ilişkin istenilen özellikler ve beceriler açısından, fark etmez denilen mesleklerle kadın tercih edilenlerin benzerlik taşıyor olması söz konusu mesleklerde farklı etmenlerin kadınların bu mesleklerde düşük oranda çalışmalarına neden olabileceğine işaret etmektedir. Bu bağlamda çalışmada ayrıca söz konusu mesleklerde, çalışan temininde çekilen güçlükler incelenmiştir. Bulgular, kadınlar için potansiyel açık iş sayısının en yüksek olduğu mesleklerde güçlük çekilme nedenlerinin diğer mesleklerde belirtilen gerekçelerin dağılımıyla oldukça farklılaştığını göstermiştir. Kadınlar için potansiyel taşıyan mesleklerde önerilen ücretin az bulunması (%39) tüm mesleklerde karşılaşılandan çok daha yüksektir (%28). Benzer şekilde çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi (bu grupta %32 iken tüm mesleklerde oran %25'dir), vardiyalı çalışma olması (bu grupta %15 iken genel oran %8'dir), işyerine ulaşım zorluğu (bu grupta %16 iken genel oran %12) ve çalışma sürelerinin uzunluğu (bu grupta %8 iken genel oran %5) potansiyel açık işlerin en fazla olduğu mesleklerde belirtilen güçlükler arasında tüm mesleklerin genelindekinden çok daha ağırlıklıdır. Buna karşılık mesleki beceriye ve niteliğe, yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması veya bu meslekte işe başvuru yapılmaması gibi nedenlerin potansiyelin yüksek olduğu mesleklerde belirtilen ağırlığı genele kıyasla daha düşüktür. Bu sonuçlar meselenin piyasada talep ve arzın eşleştirilmesi sorunundan çok, kadınlar için potansiyel açığın yüksek olduğu mesleklerde çalışma koşullarının uygun olmaması, çalışma zamanlarının uygun olmaması, ulaşım zorluğu ve düşük ücretlerde yattığını göstermektedir.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadınların da çalışmasına uygun hale getirilmesi bu anlamda çok önemlidir. Bu noktada yine iş ve aile yaşamının birlikte yürütülmesini mümkün kılacak koşulların sağlanmasının son derece elzem olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Kadınların daha yoğun çalıştığı işlerde ücretlerin düşük olmasının ve çalışma koşullarının yetersizliğinin kökleri en temelde kadının hane içi bakım hizmetlerinin görünür olmaması, bu işlerin karşılıksız olması piyasada 'değerinin' olmamasına dayanmaktadır. Bu alandaki zihniyet değişikliği uzun dönemli dönüşümler gerektirebilir ancak bu yolda kritik kazanımlara yol açacak ve aynı zamanda pratik anlamda çözüm getirebilecek politikalar sosyal bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi ve genişletilmesidir. Konuya ilişkin İŞKUR'un yapabileceklerinin başında istihdam kursları sırasında kadınlar için bu hizmetlerin sağlanması ve bu alanda atılacak adımlar için ilgili kurumlarla işbirliklerinin kurulmasına katkıda bulunmak, bu işbirliğinde yer almak olabilir.

Bunun yanı sıra ulaşım zorluğu gerekçesinin yaygın şekilde belirtilmesi, başta vardiyalı çalışma gerektiren meslekler olmak üzere tüm işyerlerinde servis sağlama hizmetlerinin teşvik edilmesi ve elbette kent yaşamı için hayati öne taşıyan toplu taşımacılığın bu alandaki öneminin anlatılması, ilgili kurumlarla bu konuda görüşülüp iyileştirme sağlanması bir diğer katkı olabilir.

Son olarak, açık işlerin karşılanma yollarına dair veriler, işverenlerin İŞKUR aracılığıyla çalışan arama yöntemini oldukça yüksek bir oranda kullandıklarını göstermektedir. Aynı zamanda kadınlar için önemli olan potansiyeli yüksek mesleklerde İŞKUR aracılığının daha yüksek oranda kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu olumlu durumun daha da iyileştirilmesi yönünde çaba gösterilmelidir. Akarba-eş dost yoluyla karşılama yönteminin özellikle kadınlara açık işlerde daha yaygın kullanıldığı görülmüştür. Bu konuda İŞKUR'un gerçekleştirdiği faaliyetlere dair özet bilgilendirme formları, broşür ve benzeri yollarla işyerlerinin farkındalığının artırılması, işverenler için sağlanan olanaklara dair bilgilendirmeler yapılması katkıda bulunabilir. Çalışan talebi süreçlerinde kullanılan gerekli formlara erişimin kolaylaştırılmasının da yararı olabilir.

ILO KATILIMCI TOPLUMSAL CİNSİYET DENETİMİ

GİRİŞ

ILO tarafından geliştirilen Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi (KTCD) bir kurumun toplumsal cinsiyet konusunu sahiplenmesinde son derece güçlü bir araçtır. KTCD, Birleşmiş Milletler sisteminde buna benzer geliştirilen araçların ilk örneğidir. KTCD eşitliğine derecede kurumsallaştığını inceler; iyi uygulama örneklerinin belirlenmesine yardımcı olur; toplumsal cinsiyetin tüm çalışmalarda anaakımlaştırmasının etkin ve etkili yollarına işaret eder.

Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi (KTCD) katılımcı metodolojiyi temel alan bir araç ve süreçtir. Toplumsal cinsiyetin pratikte ve etkin biçimde anaakımlaştırmasına ilişkin örgütsel öğrenmeyi geliştirir. Bir toplumsal cinsiyet denetimi:

- Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasına yönelik iç uygulamaların ve ilgili destek sistemlerinin etkili olup olmadığını, birbirini pekiştirip pekiştirmediğini ve bunlara uyulup uyulmadığını dikkate alır;
- Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasındaki görece ilerlemeyi izler ve değerlendirir;
- Daha sonraki gelişmelerin ölçüleceği bir temel oluşturur;
- Kritik açıkları ve güçlükleri belirler;
- Bunların ele alınmasının yollarıyla ilgili tavsiyelerde, yeni ve daha etkili stratejilerle ilgili önerilerde bulunur;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik örnek uygulamaları belgeler.

Toplumsal cinsiyet denetiminin genel amacı, toplumsal cinsiyetin politikalara, programlara ve yapılara etkili biçimde nasıl içselleştirilebileceğine ilişkin örgütsel bilgileri geliştirmek ve politikaların aşağıdaki düzlemlerde ne ölçüde kurumsallaştığını değerlendirmektir:

- Teşkilat yapısında
- Her bir birimde
- Bireysel düzeyde

Toplumsal cinsiyet denetiminin hedefleri şunlardır:

- Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasının personel tarafından ne ölçüde içselleştirildiğine ve buna göre davranıldığına ilişkin bir kavrayışa ulaşma;
- Toplumsal cinsiyete duyarlı ürünler ve hizmetlerin geliştirilmesi ve sunulması açısından toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasının derecesini değerlendirme;
- Bir kuruluşta toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasına pozitif katkıda bulunan mekanizmalara, uygulamalara ve tutumlara ilişkin bilgileri belirleme ve paylaşma;
- Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasına ve toplumsal cinsiyet etkinliklerine ayrılan ve bu alanda harcanan kaynakların değerlendirilmesi;
- İnsan kaynakları politikalarının ne ölçüde toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşıdığına incelenmesi;
- Kuruluşun farklı düzeylerindeki personel açısından cinsiyet dengesinin incelenmesi;
- Bir kuruluşta toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasıyla ilgili ilk temel oluşturulması; bu yapılırken toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde kaydedilen ilerlemenin ölçülmesine yarayacak işaret taşlarının belirlenmesi;
- Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasıyla ilgili eylem planlarının uygulanmasındaki ilerlemeyi ölçme ve gerektiğinde değişiklikler önerme ve
- Geliştirilebilecek yönlerin belirlenmesi ve eylem planının daha iyi uygulanmasını sağlayacak stratejiler önerme.

Toplumsal cinsiyet denetimleri, katılımcının kendi kendini değerlendirme metodolojisini kullanarak bir kuruluşta toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne ölçüde sağlandığına ilişkin nesnel verileri ve per-

sonelin bu konudaki algılarını derler. Amaçlanan, somut ve henüz desteklenmemiş gerçeklerin ve yorumların daha iyi anlaşılmasıdır.

Denetimin başlıca sonucu, denetlenen birimin/kuruluşun performansını geliştirmesine ve atacağı somut adımlara ilişkin tavsiyeler içeren bir rapordur. Ayrıca, çok yararlı olan denetim metodolojisi kolaylaştırıcılar tarafından düşünmeyi özendirme, deneyimlerin analizi ve değişimi başlatacak bilgi birikimi için başka ortamlarda da kullanılabilir. Katılımcı yaklaşım, kendi tutum ve pratiklerini eleştirel bir gözle değerlendirmelerinde, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki performanslarını geliştirecek fikirler üretmelerinde katılımcılara yardımcı olur.

Özetle, bir toplumsal cinsiyet denetimi:

- Bir kuruluşun etkinliklerini toplumsal cinsiyet perspektifinden inceleme, toplumsal cinsiyet eşitliği konularındaki güçlü yanlarını ve zaafalarını belirleyerek toplum kapasitesini güçlendirir;
- Toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerinin örgütsel olarak sahiplenilmesine yardımcı olur;
- Ekip oluşturma, bilgi paylaşımı ve düşünme süreçleriyle toplumsal cinsiyete ilişkin örgütsel öğrenmeyi geliştirir.

On iki temel analiz alanı

Aşağıdaki 12 ana alan katılımcı bir toplumsal cinsiyet denetimi sırasında analizin odaklanacağı yerleri gösterir. Sorular, bu ana alanlardan her birine ilişkin farkındalığı geliştirecek şekilde hazırlanmıştır. Amaçlanan, kolaylaştırıcı ekibin önemli bilgiler elde edilecek konulara aşinalık kazanmasını sağlamaktır; ancak bunlar bir kontrol listesi ya da anket olarak kullanılmamalıdır. Denetimin sonunda denetim ekibinin her alana ilişkin bildirimde bulunmasını sağlayacak yeterlilikte bilgi toplanmış olması önemlidir. 12 alandan oluşan bu liste giriş oturumu sırasında katılımcılara sunulur ve dağıtılır.

Şekil 4.1 Katılımcı bir Toplumsal Cinsiyet Denetimindeki on iki temel analiz alanı

1	İlgili kurumun çalışma alanı ile ilgili olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili ulusal/uluslararası gündemdeki konular
2	İlgili kurumun toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma stratejisi (toplumsal cinsiyet yaklaşımının kurumun hedeflerine, programlarına ve bütçesine yansımaları)
3	Programların uygulanmasında ve faaliyetlerin yürütülmesinde toplumsal cinsiyet perspektifi
4	Toplumsal cinsiyet uzmanlığının varlığı
5	Bilgi yönetim sistemi
6	İzleme ve değerlendirme araçları
7	Paydaş kurumların seçim süreci
8	Kurumun toplumsal imajı
9	Toplumsal cinsiyet perspektifinin anaakımlaştırılması sürecinde karar mekanizmaları
10	İnsan kaynakları
11	Kurum kültürü
12	Toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki başarılar konusunda algı

Toplumsal Cinsiyet Denetiminin başarılı olabilmesi için, katılan birimin (ya da kuruluşun) süreci sahiplenmesi ve kurumsal öğrenme sürecine ilgi duyması önemlidir. Ayrıca denetim işleri için yeterli zaman ayrılmalıdır. Şekil 4.2. denetim sürecindeki temel adımları özetlemektedir.

Şekil 4.2 Denetim sürecindeki temel adımlar⁹

- Toplumsal cinsiyet denetimini uygulayacak birim bu konuda gönüllü olur ve toplumsal cinsiyet koordinasyon birimine talep iletir,
- Toplumsal Cinsiyet Denetimi için tarihler belirlenir ve denetim için bir temas kişisi atanır,
- Toplumsal Cinsiyet Denetimi çalışmalarını yürütmek üzere 3-4 kişilik bir ekip kurulur ve başlangıç çalışmaları yapılır,
- Toplumsal Cinsiyet Denetimi toplantısından iki hafta önce temel dokümanların incelenme süreci başlatılır,

9) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_093425.pdf

MODÜL 3

KAMU İSTİHDAM HİZMETİNDE TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANAAKIMLAŞTIRILMASI

Valli Corbanese

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: <ul style="list-style-type: none">• KİH'in başlıca işlevlerini toplumsal cinsiyete duyarlı açıdan gözden geçirmiş;• Türkiye'deki KİH'in toplumsal cinsiyet açısından hangi alanlarda iyileştirilmesi gerektiğini tartışmış ve• İşverenlerin duyarlılıklarına yanıt verecek stratejiler geliştirmiş olacaklardır.
Süre	180 dakika

GİRİŞ

TBu eğitim modülü her biri 1,5 saatlik olmak üzere iki eğitim oturumu öngörmektedir. Modül, KİH'in istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği sağlaması açısından kilit önem taşıyan işlevlerini kapsamaktadır (istihdam hizmetleri, AİPP ve işverenlere yönelik hizmetler). Öğrenme stratejisi katılımcılara her işlevin ana hedeflerinin sunulmasına, ülke deneyimlerinden derslere, Türkiye'deki KİH'in durumuna ve işlevin toplumsal cinsiyete nasıl daha duyarlı hale getirilebileceğine odaklanmaktadır. Hedeflenen, hangi alanların daha şimdiden toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine uygun olduğunu, hangilerinde ise daha çalışmak gerektiğini katılımcıların kendilerinin belirlemesidir. Modül yerel ortaklık ve performans izlemesine ilişkin kimi notlarla sona ermektedir.

İŞKUR'un temel işlevleri

İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği ilkeleri, Türkiye'nin Ulusal İstihdam Stratejisi belgesinde yer almaktadır. Kadın İstihdamı Eylem Planı ulusal düzeyde belirlenen toplumsal cinsiyet eşitliği politika önceliklerine göre hareket etme yönünde net bir çerçeve sunmaktadır.

İŞKUR, modern kamu istihdam kurumunun (KİK) temel tüm işlevlerine sahiptir:

- İş arayanların ve açık işlerin kayda geçirilmesi;

- Toplumsal Cinsiyet Denetimi süreci iki hafta olarak belirlenir
- Katılımcı bir biçimde gerçekleşen atölye çalışması, mülakatlar, paydaş kurumlarla görüşmelerin tümü bu iki hafta içinde gerçekleşir,
- İki haftanın sonunda taslak tavsiyeler ilgili birimle tartışılır ve bir eylem planı hazırlanır,
- Taslak rapor ilgili birime sunulur ve yorumlar için bir ay süre verilir
- Rapor nihai haline getirilir,
- İlgili birim tavsiyelerin hayata geçirilmesinden sorumludur,
- Toplumsal cinsiyet koordinasyon birimi, tavsiyelerin hayata geçirilme sürecinde teknik destek sunar

ILO Toplumsal Cinsiyet Denetimi Deneyimleri

İlk turdaki toplumsal cinsiyet denetimleri; üst düzey siyasal sahiplenmenin ve stratejik bütçeleme sürecinin toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletebileceğini göstermiştir. Yöneticiler toplumsal cinsiyet eşitliğini ve toplumsal cinsiyet yeterliliğini sahiplendiklerinde toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasında çalışma planları ve uygulama düzeylerinde net sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

ILO kendi bölümlerinde ve ILO bileşenlerinde toplumsal cinsiyet denetimleri gerçekleştirmiştir. Örneğin 2004 yılında toplumsal cinsiyet denetimleri Sri Lanka'da dört bileşenle birlikte gerçekleştirilmiştir: Çalışma ve İstihdam Bakanlığı, Seylan İşverenler Federasyonu (EFC) ve iki sendika federasyonu, Seylan işçi Kongresi (CWC) ve Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya (SLNSS). Bu etkinlikler sonucunda Çalışma ve İstihdam Bakanlığı bünyesinde bir Toplumsal Cinsiyet Bürosu oluşturulmuş, bu büronun görevleri belirlenmiş, roller ve bütçe netliğe kavuşturulmuş ve çalışmalar başlatılmıştır. Ayrıca SLNSS bünyesindeki kadının rolü ve statüsü dairesi güçlendirilmiştir. Oluşturulan bir toplumsal cinsiyet görev gücü toplumsal cinsiyet eşitliği taahhüdünün yerine getirilmesini etkin biçimde izlemektedir.

- İşgücü piyasası bilgilerinin toplanması;
- İş arayanlara danışmanlık ve rehberlik verilmesi;
- İşverenlere danışmanlık ve rehberlik verilmesi;
- İş yaşamına geçişi kolaylaştırmak üzere aktif işgücü piyasası programlarının hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi;

İstihdam Hizmetleri

İstihdam hizmetleri, iş arayanlara iş bulmalarında destek sağlama da maliyeti en etkin olan önlemler arasında sayılır. Bu hizmetlerin amacı, işçi arayan işletmelerle (işgücü talebi) iş arayan kişilerin (işgücü arzı) “denkleştirilmesi” yoluyla iş arama giderlerini azaltmaktır. Bu hizmetler işgücü piyasası bilgilerini, işe yerleştirmeyi, danışmanlık ve rehberliği ve iş arama eğitimlerini kapsar.

Kayıt

İstihdam hizmetlerinin sunulmasında ilk adım işsizlerin kayda geçirilmesidir. Bu kaydın nasıl yapıldığı farklı özelliklere sahip iş arayanların ihtiyaçlarına yanıt verilmesine yardımcı olabilir. Bu süreç iş arayanların farklı kategorilerde toplanmaları ve kişilerin erişecekleri hizmet akışının planlanması için ihtiyaç duyulan bilgileri sağlar. Günümüzde modern bir KİK iş arayanların kaydı için bire bir ve çevrimiçi araçların bir bileşimini kullanmaktadır. Kayıt işlevi genellikle danışmanlık hizmetlerinden ayrılır, çünkü asıl hedef temel bilgilerin toplanmasıdır (yaş, eğitim düzeyi, önceden çalışma deneyimi vb.). Pek çok KİK iş arayanların doldurmaları için standart formlar kullanılmaktadır (elle doldurma, bilgisayar işlemi ya da çevrimiçi). Personel formu ilgili işlemlerde genellikle iş arayanlara yardımcı olur.

Kayıt süreci pek çok ülkede somut bilgiler (gözlemlenebilir özellikler) toplamaya yönelik idari bir görevdir. Bu noktada toplanan bilgiler işsiz kişilerin “profiline” ulaşma amaçlı değildir. Bu iş genellikle deneyimli bir danışman tarafından yapılır. Deneyimli danışman, somut bilgilerden hareketle söz konusu kişiye iş bulmasında yardımcı olacak ek bilgiler toplar.

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kayıtlarla ilgili belli başlı hususlar şunlardır:

- Bilgi toplamaya yönelik kullanıcı dostu süreç (uzun formlardan, anlaşılması zor bir dilden ya da aşırı karmaşık web sistemlerinden kaçınma). Örneğin Avusturya’da KİK uzak yörelerde yaşayanların hizmete erişimini kolaylaştırmak amacıyla telefonla kayıt yaptırma (ücretsiz) sağlamıştır. Başka ülkelerde (İsveç, Hollanda, İtalya) çok fazla soru yöneltmekten kaçınmak amacıyla kayıtlı kişilerden bilgi almak için idari veri havuzu (eğitim, sosyal güvenlik durumu, vergi idaresi, kadastro) kullanılmaktadır;
- İşsiz kişilerin form doldurmalarına (elle ya da web üzerinden) yönelik yönergelerde kullanılan dil. Örneğin Avusturya dil bilgisi sınırlı göçmen kadınların ihtiyaçlarını dikkate alarak kayıt formunu 2008 yılında değiştirmiştir.
- Kayıt sırasında KİK personelinden yardım alma imkânı. Örneğin İtalya, İspanya ve Letonya’da kişiler işsizlik formunun doldurulmasında (çevrimiçi ya da yüz yüze) personelden yardım isteyebilmektedir.
- İş arayan kayıtlı kişilerin “aktif” kalmalarını (işe hazır, iki hafta içinde başlayabilecek durumda olma) sağlamak için kayıtlar sürekli izlenmektedir. Bu işlem, danışmanların ilgili kişileri tek tek izlemeleriyle sağlanmaktadır. Kayıtlı bir kişi belirli bir süredir “aktif değil” şeklinde görünüyorsa kendisi görüşme için davet edilmektedir.

Profil çıkarma yaklaşımları

Kayıtta toplanan veriler hizmet sunulacak kişilerin farklı risk kategorilerine göre ilk profilinin çıkarılmasında kullanılır. İşsiz kişilerin işgücü piyasasında karşılaştıkları engellere (risklere) göre farklı istihdam hizmetlerine ve programlarına yönlendirmek üzere genel olarak üç mekanizma kullanılmaktadır. Bunlar uygunluk kuralları (kural temelli profil), ilgili personelin takdiri (genellikle tarama araçlarıyla birlikte) ve veri temelli (ya da istatistiksel) profildir.

Kutu 4.1. Portekiz ve Fransa'da profil çıkarma yaklaşımları

Portekiz'de KİK tarafından kullanılan profil sistemi (Instituto do Emprego e Formação Profissional, IEFP) işsizler kaydında bir yıl ya da daha uzun süre kalma olasılığına göre kayıtlı işsizleri üç kategoriye ayırmaktadır (yüksek risk, orta risk ve düşük risk olmak üzere). Kadınlar ve erkekler için farklı olan olasılık katsayıları yaş, eğitim durumu, iş deneyimi, işsizlik geçmişi, coğrafi konum, işgücü piyasasına yakınlık, engellilik, aile durumu ve sosyal yardımlardan yararlanma gibi değişkenleri dikkate almaktadır. Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi her iş arayan kategorisi için ilgili personelin dikkate alabileceği, tavsiye edilen hizmetleri ve programları içeren bir liste bulunmaktadır. Ancak burada takdir hakkı ilgili personele aittir.

Profil	Uzun Süreli İşsizlik (USİ) Olasılığı
Düşük risk: Bu kategori için tavsiye edilen yaklaşım: iş arama eğitimi, işe yerleştirme (evde ya da dışarda), motivasyon eğitimi, küçük ölçekli iş kurma eğitimi ve sürekli mesleki eğitim.	< %20
Orta risk: Uzun süreli işsiz kalma (USİ) açısından orta risk düzeyinde olanlar yukarıda sıralanan tüm hizmetlere ve programlara, ayrıca çıraklığa, staja, iş deneyimi edinme programlarına, iş sübvansiyonlarına, mesleki beceri eğitimlerine (hedef gruba göre değişmek üzere), kendi hesabına çalışma/girişimcilik eğitimine, işe yerleştirme öncesi ve sonrası mentörlüğe yönlendirilebilir.	%20-%40
Yüksek risk: İşgücü piyasasında en yüksek riskli kişiler yukarıdaki iki kategori için belirtilen hizmetler ve programların yanısıra temel iş becerileri ve öz saygı eğitimleri, yoğunlaştırılmış istihdam danışmanlığı ve rehberliği, okuma yazma ve sayısal beceriler eğitimi, çıraklık dâhil beceri geliştirme eğitimi, işgücü piyasasına yeni girenler için sübvansiyonlar ve topluluk temelli çalışmalar gibi eğitimlere yönlendirilebilirler.	

Fransa'da profil sistemi 2006 yılında üç adımlı bir süreç olarak getirilmiştir:

1. İşsiz her kişinin önce istatistik profili çıkarılmaktadır ve uzun dönemde işsiz kalma riski şu temellerde tahmin edilmektedir: kişisel özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum ve yurttaşlık), iş tarihçesi (vasıf düzeyi, önceki işte kalış süresi, ekonomik sektör, meslek, maaş, yapılan iş türü, işsiz olarak kaydolma nedeni ve daha önce ne kadar sürelerle işsiz kaldığı) ve iş arama özellikleri (hizmetle kayıt türü, ne tür bir iş istendiği, yardımlardan yararlanma durumu ve yardımların niteliği). Bu bilgiler kişi KİK'e kayıt yaptırdığında toplanmaktadır. Uygulanan model işsizleri üç kategoriye ayıran bir karar ağacıdır: uzun süre işsiz kalma riski düşük, orta ya da yüksek düzeyde olanlar.
2. İkinci adım, ilgili KİK personeli ile yapılan görüşmedir. Bu görüşmenin amacı, bir dizi 'yumuşak' etmeni (sağlık, motivasyon, öz saygı) dikkate alarak istatistik profil modelinin sonuçlarını geliştirmektedir.
3. İlk iki adımdan elde edilen sonuçlardan hareketle uygulanacak işgücü piyasası yeniden bütünleşme stratejisi konusunda bir karar verilir. En yaygın kullanılan üç strateji "hızlı iş arama" (insanların yeni bir işi daha kolay bulabilmeleri için), "aktif arama" (eğitim ihtiyacı olan ya da sahip oldukları becerilere işgücü piyasasında fazla talep olmayan kişiler için) ve "destekli arama"dır (yoğun destek ihtiyacı içinde olanlar için).

Bölgeler ve belediyeler arasında büyük farklılıklar görülebildiğinden, işgücü piyasasının işleyişinden hareketle KİK tarafından tanımlanan çerçevede her biri bir "istihdam alanına" (basin d'emploi) yönelik olmak üzere 370 model/karar ağacı oluşturulmuştur.

Kaynak: Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, Departamento de Emprego: Profiling: Construção do modelo, Lisbon (Mimeo, 2013); Kaynak: Pour un retour plus rapide à l'activité éclairage sur le diagnostic réalisé lors de l'inscription, Point Statis, No 22, Direction des Études des Statistiques (2006); M. Collewet, J. Gravesteijn ve J. de Koning: Screening unemployed for reintegration: Experiences from seven countries during past 20 years, SEOR Working Paper (2010, No.1).

Veri temelli (ya da istatistik) profil çıkarma yönteminde bir kişinin yoğun istihdam destek hizmetlerine yönlendirilmesi; demografik ve sosyoekonomik veriler temelinde oluşturulan formel bir istatistik modelden türetilmiş bir olasılık ölçüsü baz alınarak yapılır. Bir kişinin işgücü piyasasında belirli bir sonuçla (uzun süreli işsizlik, aktif olmama, şevk kırılması) karşılaşma riskini ölçülebilir şekilde kestirmek için bir dizi kişisel özelliğe bakılır. Bu istatistik modeller risk olasılığını gözlemlenebilir etmenler üzerinden hesapladığından, net olarak belirtilmeleri halinde diğer bölümlere ayırma yaklaşımlarına göre daha fazla kesinlik taşıyan bir değerlendirme yöntemi sunabilir. En gelişmiş ülkelerde istatistik profil çıkarma çalışması risk altındaki işsiz kişilerin belirlenmesinde, kapsamlı bir portföyden kişinin durumuna en uygun hizmet ve programların seçilmesinde kurum çalışanlarına yardım amaçlı bir destek aracı olarak kullanılır.

Kayıt verilerine uygulanan olasılık modeline göre ilk profil ilgili personelle yapılan danışmanlık görüşmeleriyle birlikte detaylandırılır. Özellikle motivasyon, kendine yetme ve iş etiği gibi gözlemlenmesi mümkün olmayan özelliklerin işgücü piyasasında alınan sonuçların belirlenmesinde taşıdığı önem iyi bilinmektedir. Kimi profil çıkarma sistemlerinde yapılandırılmış görüşmeler sırasında işsiz kişilerin sorulara verdikleri yanıtlara da yer verilir. Yapılandırılmış görüşmeler (kodlanmış, önceden belirlenmiş yanıtlarla birlikte) gözlemlenmesi mümkün olmayan değişkenlerin modellenmesine olanak tanıyan belirli bir standart sağlar. Fransa ve Almanya'da kullanılan profil oluşturma sistemleri bu tür bilgileri de içerir.

Gözlemlenmesi mümkün olmayan değişkenlerin ölçülmesindeki ve bunların istatistik modellemeye dâhil edilmesindeki güçlük (kaydadeğer orandaki ölçüm yanlışları nedeniyle) dikkate alındığında istatistik profille yüksek riskli kişilerin belirlenmesi ve bu kişilerin ilgili personelle daha kapsamlı görüşmelere yönlendirilmesi gibi belirli bir yönetime başvurulabilir. Görüşme sayesinde ilgili personel profilde ortaya konan riski teyit edebilir, işgücü piyasası sonuçları üzerinde etkili olabilecek gözlemlenemeyen kimi özellikleri de hesaba katabilir ve işsiz kişi ile istenilen işgücü piyasası sonucu açısından en uygun hizmet ve program arasında eşleştirme yapabilir. Bu eşleştirme, performans izleme ve etki değerlendirmesi sonuçları ışığında ilgili personelin kendi deneyimleri ve yargısı temelinde yapılabilir. Profili çıkarılan tüm kişilerle görüşebilecek sayıda yeterli personel yoksa izlenebilecek bir strateji yalnızca “çok

yüksek riskli” bulunanları danışmaya yönlendirmek ve diğerlerini önceden belirlenmiş bir işsizlik süresinin tamamlanmasına kadar görüşme için bekletmek olabilir. Böylelikle durumları riskli bulunan kişilere yönelik hizmetler, işgücü piyasasına girişte (yeniden girişte) karşılaşılan riskin derecesine göre kademelendirilmiş olur.

Görevli personel kişilerin motivasyonunu kavramak ve iş arayanların hazır olma durumunu belirlemek üzere bir dizi nitel değerlendirme aracı kullanır (tarama, istihdam edilebilirlik kontrol listeleri, mesleki değerlendirme, psikometrik ve davranışsal araştırmalar). Tarama teknikleri ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte risk derecesi genellikle psikolojik modeller kullanılarak belirlenir (bu modeller ağırlıklı olarak motivasyon, kişisel etkinlik, kişisel davranış ve tutumlar gibi gözlemlenemeyen özellikleri temel alır).

Kutu 4.2: Tarama araçları

Davranışsal teşhis araçları, işi arayıp da davranışları iş bulma önünde engel oluşturan kişileri belirlemeyi ve kişinin davranışlarını değiştirecek etkinlikler düzenlemeyi amaçlar. Davranışsal tarama araçlarına ilişkin örnekler şu kaynaklarda bulunabilir: Danimarka (Job Barometer), Fransa (Copilote Insertion), Almanya (Placement Characteristics) ve Portekiz (Forecast Guide to Difficulties of Insertion).

Örneğin Fransa'daki Copilote Insertion kişinin kendisinin dolduracağı bir ankettir (doğru/yanlış şeklinde) ve beş alanda bilgi toplamaktadır (iş arama yöntemleri, kendini uyarlayabilme, mesleki yeterlilikler, kişisel özellikler ve istihdam edilebilirlik önündeki engeller). Araç, ilgili personel için ayrıntılı bir rapor sağlamakta, dikkat edilmesi gereken alanlara ışık tutmakta ve gerçekleştirilecek girişimlere rehberlik sunmaktadır.

Birleşik Krallıkta Müşteri Değerlendirme Aracında 10 beyan yer almaktadır. Görevli personel, iş arayan kişinin ilk görüşme sırasında verdiği yanıtlara (ve destekleyici kanıtlara) göre bu beyanlara puan verecektir. Beyanlar iş arayan kişiyle ilgili olmak üzere şu hususlara ilişkindir: bir iş bulma ve bu işi sürdürmede isteklilik ve yeterlilik, net bir istihdam hedefi konulması, aranan işin yerel işgücü piyasasında mevcut olup

olmadığı ve iş arayan kişinin bilgisi, beceri ve deneyimleri, iş aramada kaynakları ve kendini işverenlere sunabilme özellikleri.

Kaynak: J. Bimrose, S. Barnes, A. Brown, C. Hasluck ve H. Behle: Skills diagnostics and screening tools: A literature review, UK Department for Work and Pensions, Research Report (2007, No. 459)

Danışmanlık ve rehberlik hizmetleri

Danışmanlık ve rehberlik istihdama ve kariyer gelişimine yönelik olarak belirli bir zaman süresi içinde sağlanan sistemli tavsiyeleri kapsar. Bu hizmetler, İstihdam ve kariyer alanlarında, kişi ya da grup bazında, yüz yüze ya da uzaktan (web temelli hizmetler) verilen tavsiye hizmetleri biçiminde sunulabilir. Bu hizmetler, kariyer bilgilerini (basılı ve diğer biçimlerde), değerlendirmeyi ve kendi kendini değerlendirme araçlarını, danışmanlık görüşmeleri ve iş deneme programlarını kapsamaktadır.

KİK danışmanlık ve rehberlik hizmetleri genel olarak üç tür etkinlikten oluşur: (i) bireysel temelde istihdam hizmetleri; (ii) uzmanlaşmış kariyer rehberliği hizmetleri ve (iii) diğer kariyer rehberliği hizmetleri. İstihdam hizmetlerinin ana görevi hizmet sunulacak işsiz kişilerin kayda alınması ve ilgili işlemlerin yapılmasıdır. Bu da işe yerleştirmeye yönelik, rehberlikle ilgili görüşme, iş aramada yardım ve bireysel istihdam planının hazırlanması gibi bir dizi işlemi gerektirir:

Uzmanlaşmış kariyer rehberliği hizmetleri işgücü piyasasında tutunma açısından; engelleri olan gençler, doğumdan sonra işgücü piyasasına yeniden girmeye çalışan genç kadınlar gibi özel engellerle karşılaşan işsiz kişilere yönelik daha yoğun ve özel bir destek türüdür.

Üçüncü kategorideki rehberlik hizmetleri işgücü piyasası ve meslek bilgilerinin üretilmesi ve yaygınlaştırılmasıyla birlikte okullardaki gençlere kariyer rehberlik hizmetleri verilmesini içerir.

Danışmanlık ve rehberlikte önemli bir öge iş arama yardımcıdır. Bu kapsamda, işverenlere nasıl yaklaşılacağı, açık işleri bulunan işletmelerin ve ekonomik sektörlerin belirlenmesi, özgeçmiş hazırlanması ve iş görüşmelerinin yönetimi gibi alanlarda tavsiyeler verilir, rehberlik ve eğitim (kısa süreli) sağlanır.

İşe yerleştirme, iş arayan kişilerle mevcut açık işlerin eşleştirilmesi anlamına gelir. Burada kalite, büyük ölçüde işsiz kişilerle açık işler hakkında toplanan bilgilere bağlıdır. Günümüzde pek çok istihdam hizmeti kişiler, açık işler ve eğitim programları hakkında toplanan etraflı bilgileri temel alan elektronik eşleştirme sistemleriyle yürütülmektedir.

İş arama yardımlarının daha etkili biçimde yapılması için OECD ülkelerinde kullanılan başlıca araçlardan biri bireysel istihdam planıdır (BİP). İstihdam danışmanlığında kullanılan BİP'ler işsiz kişilerin potansiyellerini en üst düzeye çıkarmada ve eldeki seçeneklere göre istekler ve realite arasında denge kurmada kendilerine yardım edilmesine yöneliktir. Genel olarak BİP'lerin iş arama yoğunluğunu artırdığı varsayılır, ancak bunun kısa dönemde hemen istihdamla sonuçlanmayacağı da açıktır. Bugüne kadar kanıtlanan, bu planların görüşme sırasında aktif işgücü piyasası önlemlerine daha fazla katılım sağladığıdır.

Danışmanlık kapsamındaki görüşme tarzları ve teknikleri ve kişileri desteklemek için ayrılan zaman toplumsal cinsiyete duyarlı olmalıdır. İş danışmanlığı, bu hizmet daha esnek, çeşitlenmiş ve farklı kişilerin ihtiyaçlarına uyarlanmış olduğunda daha etkili hale gelebilir. Bireysel temeldeki danışmanlık oturumlarının işgücü piyasasına çok uzak düşmüş iş arayanlarla çalışmada etkili bir yöntem olduğu kanıtlanmıştır. İş arayan kadınlar söz konusu olduğunda ise etkili olabilecek çeşitli tarzlar vardır.

- İş aramada ya da CV hazırlamada web temelli hizmetler ve online çalıştaylar uzak yerlerde yaşayan ya da evlerinden çıkmaları güç olan kadınlara ulaşma açısından maliyet etkin araçlardır. Avrupa ülkelerinin çoğunda KİK hizmet verdiği kesimlere online kariyer anketi doldurma imkânları tanımakta ve KİK veri tabanında yayınlanmak üzere CV hazırlama format ve örnekleri sağlamaktadır. Hollanda'da KİK gençlere yönelik (iş arama teknikleri, iş görüşmesi örnekleri, ekonomik sektörlerin ve mesleklerin araştırılması konularında online kariyer rehberliği oyunu sunmaktadır.
- Grup danışmanlık oturumları danışmanlara iş arayan daha fazla kişiyle çalışma olanağı sağlamaktadır. Grup oturumları katılımcıları deneyim paylaşımına özendirilmekte, ağ oluşturulmasını kolaylaştırmaktadır. Kimi ülkelerde (Belçika, Almanya ve

Letonya) KİH yalnızca kadınların (özellikle göçmen kadınların) katıldıkları grup danışma oturumları düzenlenmektedir.

- İş kulüpleri 8-12 kişiden oluşan küçük gruplardır. Bu gruplar düzenli aralıklarla bir araya gelerek kendi kendini değerlendirmekte, kariyer hedefleri belirlemekte ve iş arama planları hazırlamaktadır. Söz konusu kulüpler kadınların istihdamda karşılaştıkları kimi özel engelleri tartışmak ve bunlara yönelik gerçekçi planlar geliştirmek üzere toplumsal cinsiyet odaklı olarak da oluşturulabilmektedir. KİH bu tür iş kulüplerinin örgütlenmesinde çoğu kez kadınlara yönelik danışmanlık merkezleriyle birlikte çalışmaktadır. Örneğin İspanya'da Cataluña istihdam hizmetinin genç kadınları (29 yaşa kadar) hedefleyen iş kulüpleri bulunmaktadır.
- İstihdam fuarları işverenlerle iş arayanları bir araya getirmekte, kadınlara yerel işletmelerle doğrudan temasa geçme fırsatları sağlamaktadır. Ön görüşme, işverenlerin kadınların istihdam edilebilirliğine ilişkin algılarının ve önyargılarının değişmesine yardımcı olabilmektedir.
- Türdeş gruplara yönelik meslek ve kariyer grup görüşmeleri ve iş arama teknikleri üzerine grup görüşmeleri kadınların daha aktif hale gelmelerine ve aldıkları eğitimden azami yarar sağlamlarına yardımcı olabilmektedir. Bu görüşmeler genel olarak işsiz kişilerin oluşturdukları türdeş gruplar için düzenlenmektedir (örneğin Slovenya'da aile kurup çocuk yetiştirdikten sonra işgücü piyasasına yeniden giriş yapan kadınlar için gruplar düzenlenmektedir.)
- Bireysel ve güçlendirilmiş danışmanlık toplumsal açıdan dezavantajlı konumda olup istihdam edilebilirlik şansı düşük kadınlar açısından çok yararlı olabilmektedir. Bu tür destek genellikle insanlarda özsaygıyı, motivasyonu, karar verme becerilerini ve değişime uyum sağlama yeteneklerini geliştirme eğitimi almış danışmanlar tarafından sağlanmaktadır. Kimi ülkelerde (örneğin Portekiz ve Slovenya'da) bu hizmetler psikoloji ya da psikoterapi alanında eğitimi olan kişiler tarafından verilmektedir.

Danışmanlık, özellikle formel vasıfların işgücü piyasasındaki taleple uyumda yetersiz kaldığı durumlarda iş arayanların yaygın eğitim yoluyla edinmiş olabilecekleri vasıfların belirlenmesinde yardımcı olabilir. Böyle durumlarda KİK tarafından tipik olarak

kullanılan araçlar, yeterlilik temelli mesleki değerlendirme araçlarıdır (örneğin Birleşik Krallıkta kullanılan mesleki değerlendirme aracı gibi). Kadınlar; örgütleyicilik, bütçe yapma, sorun çözme, iletişim, pedagoji ve çok sayıda görevi yerine getirme becerileri gibi ev işlerinde ya da çocuk, aile üyesi bakımından elde ettikleri becerileri genelde pek önemsemezler. Enformel ve yaygın eğitim yoluyla edinilen becerilerin kavranması ve tanınması kadınların istihdam edilebilirliğini artırır ve yeteneklerini temel iş becerilerine dönüştürmelerini özendirir ki bu beceriler sonra daha da geliştirilebilir.

Kadınlara danışmanlık hizmeti verilirken akılda tutulması gereken en önemli hususlar şunlardır: (i) kadınların genel olarak aile sorumlulukları vardır ve bu nedenle istihdam bürolarının açılış kapanış saatleri esnek olmalıdır; (ii) kadınların çoğunlukla resmen tanınmayan bir dizi becerisi vardır; (iii) kadınların işe hazır olabilmeleri için danışmanlık sürelerinin daha uzun tutulması gerekebilir ve (iv) yalnızca kadınlardan oluşan gruplarla düzenlenecek oturumlar kadınların kimi sorunlarla karşılaşma açısından yalnız olmadıklarını kavramalarında etkili bir yol olabilir.

Kutu 4.3: İstihdam hizmetlerinin düzenlenmesi açısından çıkarılan dersler

İstihdam hizmetlerinin sunumu, mevcut işler, en fazla talep olan beceriler ve meslekler gibi konularda güvenilir ve sürekli güncellenen bilgiler temelinde gerçekleşmelidir. Bu bilgilerin toplanmasında kullanılacak, gelişkinlik düzeyleri farklı bir dizi araç bulunmaktadır (makro-ekonomik ve sektörel modellemeler düzenli aralıklarla yapılacak işveren araştırmalarına kadar).

Bilgi yaymada en etkili araç büyük ölçüde kullanıcıların özelliklerine bağlıdır. Bir işe ve çalışmaya daha hazır olanlar için basılı materyaller ve web temelli araçlar iş arama bilgilerinin verilmesinde maliyet etkin araçlar olabilir. Henüz işe hazır olmayanlar içinse istihdam hizmetlerinde görev yapanlar tarafından düzenlenen grup ve kişi bilgilendirme oturumları genellikle daha yararlı olmaktadır.

Son yıllarda online araçların elde bulunması hizmet sunanların işsiz kişilere ulaşma ve hizmet sunumunu farklı ihtiyaçlara göre uyarlama kapasitesini artırmıştır. Günümüzde Kamu İstihdam Hizmetleri temel hizmetlerin sunulmasında genellikle farklı yaklaşımların bir bileşimine başvurmaktadır (online ve mobil uygulamalar, yerinde verilen geleneksel bire bir ve grup halindeki hizmetler, alışveriş merkezleri gibi kadınların buldukları yerlerde verilen gezici istihdam hizmetleri). Kar amacı gütmeyen kuruluşlarla ortaklık ve akrandan akrana yardım da işgücü piyasasından kopmuş kadınları çekmek için başvurulan araçlar arasındadır.

Danışmanlık, rehberlik ve iş arama yardımları istihdam hizmetlerinin merkezinde yer alır ve talebin de güçlü olması halinde bunlar işsiz pek çok kişi açısından genellikle etkili olmaktadır. Ortalama olarak, bu hizmetler işsizlikten istihdama geçiş hızını yüzde 20, istihdamda kalış süresini de yüzde 10 artırmaktadır; ancak, kalıcı etkiler, kadınlara göre erkeklerde daha fazladır.¹⁰ Eldeki kanıtlar, hizmetlerdeki yoğunluğun işsiz kişinin işgücü piyasasında karşılaştığı engellerin derecesiyle at başı gitmesi gerektiğini göstermektedir. İlgili görevliyle daha sık bir araya gelme iş arama yoğunluğunu, olası işverenlerle teması ve iş görüşmelerini artırmaktadır.

İstihdam hizmetlerinin çoğu türünün etkileri bilinirken hizmet sunumunun kimi ek özellikleri de vardır Bu özelliklerin bireysel temeldeki işgücü piyasası sonuçlarını etkilemesi mümkündür. İlki, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde görevlendirilenlerin bu alanda ne kadar yeterli olduklarıyla ilgilidir. Pek çok ülkede bu görev için, psikoloji, sosyoloji ve sosyal işler tercih edilmek üzere yükseköğrenim gerekmektedir. Bunun ardından, özel başlangıç ve ardından sürekli hizmet içi eğitimler gelmektedir. Bu hizmet içi eğitimler iletişim, görüşme ve mülakat, karşılıklı pazarlık ve güven oluşturma becerilerinin yanı sıra analitik becerileri, sorun çözme ve

planlama becerilerini geliştirmeye yöneliktir.¹¹ İkincisi, örgütsel yapılanmalar, kişilerin mevcut hizmetlere erişimini kolaylaştırmak üzere dönüştürülmüştür. Kimi ülkeler “tek duraklı” yaklaşımı tercih etmiştir. Burada, farklı hizmet sunucuları (genellikle sosyal yardımlar ve istihdam hizmetleri) aynı çatı altında görev yapmaktadır. Başka ülkeler, kadınlara yönelik görev yapacak uzman personel tarafından yönetilen uzmanlık hizmetleri geliştirmiştir. Uzmanlaşmış kadın hizmetleri diğer aktif işgücü piyasası programlarının yanı sıra genellikle kariyer rehberliği, iş arama eğitimi, meslek deneyimi, staj ve iş deneyimi gibi hizmetleri kapsamaktadır. Son olarak, ülkeler, farklı gruplara verilecek hizmetleri ayırtmak üzere tarama ve profil çıkarma yaklaşımlarına daha fazla başvurmaktadır.

Kaynak: ILO, Gençlere yönelik aktif işgücü piyasası programları: Geliştirilmelerinde temel özellikler

10) Blasco S., Rosholm M., *The Impact of Active Labour Market Policy on Post-Unemployment Outcomes: Evidence from a Social Experiment in Denmark, IZA DP No. 5631, 2011.*

11) Sienkiewicz L., *Core competences in PES, entrance requirements and on-going professional development: current position, European Commission, Brussels, 2013.*

AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARINA YÖNLENDİRME

Aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) işgücü piyasasındaki hareketliliği artırarak (işsizlik ve aktif olmama durumundan istihdama geçiş) ve işlerinden çıkarılan işçilerin yeniden işe girmelerini kolaylaştırarak işgücü piyasasının daha iyi işlenmesini sağlamak üzere hükümet tarafından yapılan müdahalelerdir. AİPP'ler işsiz kişileri mevcut açık işlerle eşleştirerek işsizlik oranında azalma sağlayabilir. Bu yöndeki politikalar genellikle üç geniş kategoride toplanmaktadır: (i) istihdam hizmetleri (yukarıda ele alınmıştır); (ii) eğitim ve (iii) sübvansiyonlu istihdam (ücret sübvansiyonları, kendi hesabına çalışma ve kamu yararına çalışma programları). AİPP kategorilerinden her biri hedefleri ve yönelik olduğu kesimler farklı olmak üzere çeşitli türlerde müdahaleler öngörür.

İşgücü piyasası eğitimi

Eğitim AİPP'lerde en yaygın görülen kategoridir. Amaç, kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırmak ve üretkenliklerinde artış sağlamaktır. Eğitimin başarısı, sağlanan becerilerin içeriğine ve bunların yerel işgücü talebine ne kadar denk düştüğüne ve iyi bir idare yapısının mevcudiyetine bağlıdır. Eğitimde etkililiğin, farklı eğitim türlerinin tamamlayıcı destek hizmetleriyle kaynaştırılmasıyla «kapsayıcı» bir yaklaşım benimsendiğinde arttığını gösteren pek çok kanıt vardır.

Eğitim programlarının hazırlanmasında şu hususlar dikkate alınmalıdır: i) iş gücü piyasasına girişte farklı grupların sahip olmaları gereken beceriler; ii) beceri değerlendirme ve tanıma/belgeleme mekanizmaları; iii) eğitimin nasıl bir tarzda verileceği (sınıfta, iş üzerinde ya da bunların bir bileşimi); iv) programın süresi (beceri kazandıracak kadar uzun, ancak hep eğitimle gitsin anlayışına meydan vermeyecek kadar kısa) ve v) diğer destek hizmetleri (danışmanlık ve iş arama yardımları, çocuk bakımı desteği, eğitim süresince kursiyer ödemeleri).

Bu kategoride yer alan AİPP'lerde çeşitli türde müdahaleler öngörülür:

- **İkinci şans programları** okuldan erken ayrılmış ya da formel vasıflar edinmemiş kişilere telafi eğitimi sağlar ve böylece onlara işgücü piyasasına girme ya da okula dönme olanakları tanır;

- **Yetişkinler için mesleki eğitim** (iş-başı ya da sınıf içi eğitimler) Süreleri birkaç haftadan bir iki yıla değişebilen bu eğitim programları kişilere mesleki görevleri yerine getirebilmelerini sağlayacak beceriler kazandırır. “Sınıf içi” sözü ağırlıklı olarak sınıflardaki eğitimi anlatır, “iş başında” ise, genellikle bir işletmede olmak üzere gerçek çalışma ortamlarında belirli görevlerin fiilen yerine getirilmesi anlamına gelir.
- **Çıraklık:** Çıraklık kavramı ülkeden ülkede büyük farklılıklar gösterir. Bununla birlikte AİPP kapsamındaki çıraklıktan anlaşılması gereken, eğitimle (iş üzerinde ya da değil) çalışmayı harmanlayan programlardır. Normal olarak bu programlar belirli işkolları gözetilerek uygulanır ve bir rehberin ya da usta işçinin gözetiminde geçecek asgari bir süreyi öngörür. Bu programların sonunda resmen tanınan bir sertifikanın verilmesi (örneğin çıraklık) ya da verilmemesi de sözkonusu olabilir (örgün olmayan çıraklık).
- **Kursiyerlik/staj** – bir aktif işgücü piyasası programı olarak düzenlenir. Özel sektörde, kamu kurumlarında ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlarda belirli bir alanda ya da kariyerde belirli bir süre çalışma pratiği sağlayarak genç insanların okuldan iş yaşamına geçişlerini kolaylaştırmayı hedefler. Süre genellikle birkaç haftadan 6 aya kadardır. Çoğunlukla ortaokul ve lise düzeyindekiler için kullanılır.
- **Eldeki kanıtlar**, farklı eğitim yaklaşımlarını kaynaştıran program tasarımlarının kursiyerlerin istihdam ve/ya da kazanç sonuçları açısından daha olumlu işgücü piyasası etkileri sağladığını göstermektedir. Özellikle, tek başına sınıf içi eğitimle karşılaştırıldığında sınıf içi eğitimle iş başında eğitim arasındaki etkileşim işgücü piyasası açısından olumlu sonuç olasılığını yüzde 30 artırmaktadır ve diğer hizmetlerle birlikte olduğunda (kariyer danışmanlığı ve rehberliği, işe yerleştirme hizmetleri) olumlu etki olasılığı 53 puan artmaktadır.¹²

İşsiz kadınları hedef alan eğitim programları genellikle toplumsal cinsiyetle ilgili bir dizi duyarlılığı gündeme getirir:

- Kadınlara yönelik eğitim çalışmaları erkeklerin baskın olduğu mesleklerde düzenlendiğinde bunlar mesleki ayrışması azaltmak yerine bunlara süreklilik kazandırabilmektedir.

¹²⁾ Fares J., Puerto O.S., 2009. Towards comprehensive training. World Bank, Washington D.C., Social Protection Discussion paper No 0924

- Kadınlar iş-başı eğitimlerinden çok sınıf içi eğitimlere yönlendirilmektedir. İlkinde firmalar bu tür bir eğitimi gelecekte çalıştıracakları kişileri belirlemede kullandıklarından, sınıf içi eğitime göre iş-başı eğitim programına katılanların iş bulma olasılıkları daha fazladır.
- Kadınların aile sorumlulukları nedeniyle eğitime katılma açısından karşılaştıkları güçlükler pek az önem verilmektedir. Bu sorunun giderilmesi için Avrupa'daki pek çok KİK işsiz kişilerin katılımını kolaylaştırmak için ulaşım ve çocuk bakım giderleri (aylık ödemeler şeklinde) gibi imkânlar sağlamaktadır.
- Kariyerleri hakkında karar verirken kadınlara yardımcı olma da iş denemelerinden yeterince yararlanılmamaktadır. İş denemeleri kısa süreli (belirli bir meslekte en uzun 2 günlük) eğitimlerdir ve bu sırada işsiz kişiler kendileri için uygun olup olmadığına karar vermeden önce belirli bir mesleğin işlerini deneyimlemektedir. Bu yol kariyer rehberliğinde işsiz kadınların geleneksel olmayan mesleklerle tanıştırılmaları açısından başarıyla uygulanmıştır (örneğin Letonya'da).

Kutu 4.4: Eğitim programlarının tasarımı açısından çıkarılan temel dersler

Kazandırılan becerilerin yerel işgücü talebine yanıt vermesini ve katılanlara tanınan/kabul edilen bir vasıf kazandırmasını sağlamak önemlidir. Başarılı eğitim programlarının hazırlanmasında şunlar temeldir: i) yeni gelişen sektörlerin ve mesleki alanların belirlenmesinde işgücü piyasası bilgilerinin kullanılması (işveren araştırmalar, aranılacak becerilere ilişkin tahminler ya da sektör komiteleri yoluyla); ii) mesleki yeterliliklerin belirlenmesine, mesleki standartların teyidinde ve iş üstünde eğitimin bir kısmının sağlanmasında işletmelerin de süreçlere dâhil edilmesi; iii) eğitimin bir parçası olarak temel istihdam edilebilirlik becerilerine yer verilmesi (sorun çözme, ekip çalışması, iletişim ve zaman yönetimi); iv) eğitimin işgücü piyasasında kabul gören bir vasıf kazandırmasının sağlanması. Hazırlık kursları ya da karma ikinci şans programlarının mesleki eğitimle kaynaştırılması, eğitim fırsatlarından yararlanamamış ya da azınlık-göçmen kökenli kadınların ihtiyaçlarına karşılık verilmesinde yararlı olabilir.

- Eğitimin süresi, etkililiğin belirlenmesinde temel bir etmendir. Uzun süren (dokuz aydan uzun) eğitim programlarında katılımcıların bir yerde kapalı kalması ve istihdam açısından pek fazla sonuç elde edilememesi gibi bir risk vardır. Buna karşılık iki aydan kısa süreli eğitimler de istenilen becerilerin kazandırılmasında başarısız kalabilir. Eğitim programlarının uzunluğu becerileri/meslek alanlarını, katılımcıların mevcut beceri düzeylerini ve farklı bileşenleri temel almalıdır.
- İşverenlere sağlanacak özendiriciler genellikle eğitim giderlerinin (eğiticilerin denetlenmesi, materyal ve malzemelerin maliyeti) azaltılmasını öngörür. Pek çok ülkede sosyal sigorta primlerinden muafiyet şeklinde vergi indirimlerine başvurulmaktadır. Bu sübvansiyonlar genel olarak işgücü talebinin düşük olduğu durumlarda ve marjinal grupları istihdam kapsamına alma amacıyla kullanılmaktadır. Eğitimi verenlere yönelik özendiriciler ise sertifikasyon, staj ya da bir işe fiilen yerleştirme durumlarına göre ödenecek ücretleri öngören performans temelli sözleşmeleri içermektedir. Katılımcılara verilecek harçlık bir eğitime katılmanın giderlerini azaltmaya yönelik olup miktar da katılımcının yol ve yemek giderlerini karşılayacak şekilde belirlenmektedir. Toplumsal açıdan dezavantajlı gençlere yönelik programlarda ise ödemeler daha fazladır (genellikle asgari ücretin ya da işsizlik yardımının belirli bir yüzdesi olarak belirlenir) ve devamlılığı ve/ya da kursun tamamlanmış olmasını esas alır.
- Eğitim programları düşük vasıflı, bir süre işsiz kalmış ve/ya da iş deneyimi olmayan kişileri hedef almalıdır. Bunlar, örgün eğitimin yerini almaz. Mevcut analiz çalışmalarına göre, bu programlardan yetişkinler gençlere göre daha fazla yarar sağlamaktadır. Vasıfsız kadınlar çoğu durumda işgücü piyasasında ek engellerle karşılaşmaktadır ve eğitim programlarının da bu konumdaki kadınlara ek yardımlarda bulunacak şekilde tasarlanması gerekir.

Kaynak: ILO, Gençlere yönelik aktif işgücü piyasası programları: Geliştirilmelerinde temel özellikler

İstihdam Sübvansiyonları

İstihdam sübvansiyonları emek maliyetlerini düşürerek işverenlere yeni işçi alımı ya da başka türlü işten çıkarılacak olanları işte tutma açısından özendiriciler sağlar. Bu tür müdahaleler genellikle doğrudan ücret sübvansiyonları ya da sosyal sigorta primleri katkısı veya nakit hibeler biçimini alır ve böylece işe alınan kişinin işe alınma maliyetinin bir kısmını ya da tamamını karşılar.¹³

Bu müdahaleler genellikle önemli “dara” etkileri yarattığından (sübvansiyonlu işçilerin böyle bir özendirici olmadan da zaten işe alınacak olmaları durumu) asıl olarak uzun süre işsiz kalmış olanları, işsizliğin yüksek olduğu alanları/sektörleri ve işgücü piyasasında tutunmakla özel engellerle karşılaşan işçi gruplarını hedefler. İşçileri işe almanın maliyetini azaltacak genel bir sübvansiyon basitçe cinsiyet kriterine dayandırılır; dolayısıyla orta ve uzun dönemde etkisiz kalması muhtemeldir. Buna karşılık, hedef kesimi çok dar tutulan bir sübvansiyon da “damgalama” etkileri yaratabilir; başka bir deyişle programlara katılanlar istihdam edilemeyecek kişiler olarak algılanacaklarından işverenler bu kişilere çok az iş verebilirler.

Ücret sübvansiyonları beceri eğitimi bileşeniyle birlikte daha yararlı sonuçlar verir. Böyle durumlarda sübvansiyon yeni işe başlayanların başlardaki düşük verimliliği için işverene telafi imkânı sunar. Bu nedenle sübvansiyonun süresinin hedef grubun özelliklerine göre uyarlanması gerekir. Sübvansiyonun içeriği (miktarı ve/ya da süresi) yerel koşullara göre de uyarlanabilir. Örneğin birçok ülkede işe alım sübvansiyonları yoksul bölgelerde daha yüksek ve/ya da süresi daha uzundur.

İşsiz kadınlara yönelik istihdam sübvansiyonları çoğu kez toplumsal cinsiyetle ilgili bir dizi kaygıyı da beraberinde getirir:

- Bu programlar, işverenlere zaten kadın ağırlıklı mesleklere ya da sektörlerle (örneğin tekstil ya da temizlik işleri gibi) mesleki ayrışmayı azaltmak yerine kalıcılaştırabilir. Dolayısıyla bu programlar kadınların erkek ağırlıklı mesleklere (inşaat ve ulaşım işleri, lojistik) girişini kolaylaştırmak üzere kullanılmalıdır.
- Genel eğilim kadınların sübvansiyonlara yönlendirilmemesi şeklindedir; çünkü bunlar görevliler tarafından genellikle erkeklere uygun sayılmaktadır. Sistemde belirli bir zaman süresi için iş sözleşmesi sağlanmaktadır.

13) Total labour costs include direct remuneration that goes to worker (take home pay), bonuses and allowances, and indirect costs paid by employer, such as social security contributions and taxes relating to employment.”

Girişimcilik programları

Geleneksel geçimlik iş ve kariyer fırsatları azaldıkça girişimcilik insanların işgücü piyasasına entegrasyonu ve ekonomik bağımsızlıklarını geliştirme açısından ek bir yol olarak gündeme gelmektedir. Kimileri için girişimcilik ve kendi hesabına çalışma gelir getirici, kendi ayakları üzerinde durmayı sağlayıcı, beşeri sermayenin büyüüp gelişmesini sağlayan bir yoldur. Bununla birlikte son on yıl içinde gerek gelişmiş gerekse yükselen ülkelerden edinilen deneyim şunları göstermektedir: i) girişimcilik, işsizliğe tedavi sağlayan sihirli bir ilaç gibi görülmemelidir; ii) girişimcilikle ilgili politikalar daha kapsamlı istihdam politikalarıyla birlikte yürütülmelidir ve iii) buna başlayan insanların yalnızca küçük bir bölümü gerçek girişimciler haline gelebilir; zenginleşip genel ekonomik büyümeye ve istihdam artışına katkıda bulunabilecek hale gelenler ise daha da küçük bir pay oluşturur.

Aktif işgücü piyasası programlarının bir parçası olarak girişimcilik desteklerinin amacı, kişilerin girişimcilik güdülerini köstekleyen piyasa kökenli başarısızlıkların azaltılmasıdır. Bu tür programların azaltmayı hedeflediği en yaygın görülen sorunlar şunlardır: i) girişimcilik becerilerinin olmayışı ve ii) başlangıç sermayesinin olmayışı ve/ya da ticari finansman kaynaklarına yetersiz erişim.

Kimi programlarda iş geliştirmenin ilk evrelerinde rehberlik desteği de verilmektedir ve bu desteği verenler genellikle programı yöneten kişilerdir.

Küçük ölçekli, kaynakları yeterli ve özel hedefli sistemler daha sonuç vericidir. Kişinin kendine istihdam alanı yaratması yüksek düzeyde işsizliğe bütüncül bir yanıt olamaz, iş arayanların ancak küçük bir bölümü bu alanda başarılı olabilir. Çoğu KİK, işsizlerin kendi hesabına çalışma programları için taranmasında huni yaklaşımına başvurur, o da şunları içermektedir: i) kendi hesabına çalışma fırsatlarıyla ilişkili grup bilgilendirme oturumu; ii) temel iş becerileri eğitimi (ortalama bir hafta); iii) İş planı hazırlama eğitimi (bir-iki ay); iv) Çekirdek sermaye ya da krediye erişimi kolaylaştırma açısından iş planları arasında seçim yapılması; v) ticari faaliyetin kayda geçirilmesine destek; ve vi) iş kurulduktan sonra bir yıla kadar tavsiye desteği.

Farklı türde müdahalelerin (meslek ve iş eğitimi, finansman kaynaklarına erişim, rehberlik ve uzman yardımları) bileşimi, bunla-

rın ayrı ayrı yapılmasına göre daha iyi sonuçlar vermektedir. Bu nedenle daha başarılı olan programlar destek etkinliklerini bireysel ihtiyaçlara göre uyarlayan yaklaşımları temel almaktadır. Mevcut veriler, bu alanda başarılı olanların genellikle **otuzlu yaşlarında daha iyi eğitilmiş erkekler** olduğunu göstermektedir.

İşsiz kadınları hedefleyen girişimcilik programları, kadınların yine kadınların ağırlıklı olduğu sektörlerde (geleneksel el sanatları, di-kiş, kuaförlük gibi) beceri geliştirmesine ve iş kurmasına destek sağladığı zaman, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı mesleki ayrışmayı güçlendirmektedir. Günümüzde pek çok KİH iş kurmak için seçilen mesleği/ekonomik sektörü finansal destek verme konusunda başlıca ölçüt olarak görmektedir. Kimi istihdam kurumları (örneğin Hırvatistan'daki) belirli meslekleri/sektörleri özellikle program dışı bırakmaktadır. Ayrıca, bu programlara yeterince kaynak sağlanması gerekir (bir iş başlatmak için gerekli sermaye açısından). Aksi halde programdan yararlananların başarılı işletmeler yerine küçük ölçekli, geçimlik işlere mahkûm olmaları gibi bir sonuç ortaya çıkabilir.

PASİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI

İşsizliğin olumsuz ekonomik ve sosyal etkilerinin azaltılması amacıyla İŞKUR tarafından pasif işgücü programları da uygulanmaktadır. Bu kapsamda İŞKUR'un uyguladığı programları 5 ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu programlar (i) işsizlik sigortası, (ii) kısa çalışma ödeneği, (iii) ücret garanti fonu, (iiii) iş kaybı tazminatı, (iiiii) yarım çalışma ödeneğidir.

İşsizlik sigortası

İşsizlik sigortası ile çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlerin, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılanarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerinin önlenmesi amaçlanmaktadır.

Kısa çalışma ödeneği

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere

kısa çalışma yapılabilen ve bu sayede istihdamın korunması amaçlanmaktadır.

Ücret garanti fonu

Konkordato ilan edilmesi, aciz vesikası alınması, iflas veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde işçilerin 3 aylık ödenmeyen ücret alacakları ücret garanti fonundan karşılanmaktadır.

İş kaybı tazminatı

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan; bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona eren kişilere iş kaybı tazminatı ödenmektedir.

Yarım çalışma ödeneği

Doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere doğum ve çocuğun engellilik durumuna göre 60 ila 360 gün süreyle, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Bu izinden yararlananlar, yasa da aranan şartları sağlamak kaydıyla ücretsiz izin verilen süreler için yarım çalışma ödeneğinden faydalanmaktadır.

BİLGİ NOTU

Kamu İstihdam Kurumları için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Önlemleri

1. İstihdam hizmetinde sistemik reform

Kademeli yaklaşım

Bu yaklaşım, “yerleştirilmesi güç” adaylar için daha fazla çaba sarf etmek üzere tüm iş arayanların temel hizmete erişimini ön-görmektedir. Durumları daha iyi görülen işsiz kişilere “yumuşak yardımlar” sunulur. Bu yardımlar kapsamında iş arama becerileri, grup danışmanlığı ve kendi kendine yardım gibi alanlar yer alır. Yerleştirilmesi güç adaylarda ise entegre aktif işgücü piyasası paketleri aracılığıyla yoğun ve bireyselleştirilmiş hizmetler sunulur. Bu tür yaklaşımların aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında da etkili olduğu düşünülmektedir; çünkü toplumsal cinsiyet çoğu durumda işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumun belirleyicisidir.

Tüm KİH personeli için toplumsal cinsiyet farkındalığı eğitimi

Eğitim en yaygın yaklaşımdır; ancak diğer programlar ve yaklaşımlar eşliğinde eğitimin etkililiği artırılabilir. Eğitim zaman içinde sürekli kılınmalı, sonuçları ölçülmelidir (işsiz kadınlar bundan nasıl yarar sağlıyor? Eğitim sonucunda hizmet daha toplumsal cinsiyet dostu hale geldi mi?)

Hizmet verilenlerle etkileşimde toplumsal cinsiyete duyarlı usul-ler ve kılavuzlar

Hizmet, hizmet alanlara yönelik muamelede toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini telafi edecek iş akış prosedürlerini tasarlar ve hayata geçirir. İzlemeye ve etki değerlendirmesine tabi uygulama kural-ları oluşturulur.

Kariyer rehberliğinde “toplumsal cinsiyet akran değerlendirmesi” ve istihdam danışmanlığı

İstihdam hizmetlerindeki uygulamalar, iş akışı ve prosedürler toplumsal cinsiyet uzmanları tarafından önceden belirlenmiş toplumsal cinsiyet hedefleri ışığında düzenli aralıklarla gözden geçirilir. Bu değerlendirme genellikle toplumsal cinsiyetle ilgili etkinliklerin öncesinde ve sonrasında gerçekleştirilir.

Toplumsal cinsiyet kalıplarını sorgulamaya yönelik toplumsal cinsiyete duyarlı bilgilendirme materyalleri ve kampanyaları

KİH çoğu kez aynı bilgilendirme materyallerini uzun süre kullanmakta, bu arada dağıtılan materyallerin istihdamda toplumsal cinsiyet ayrımını süreklileştirici içerik taşıyıp taşımadığına pek az dikkat edilmektedir. Örneğin tesisatçılık ya da inşaat gibi işler yapan erkekleri gösteren görseller bu tür işlerin yalnızca erkeklere uygun olduğu izlenimi yaratabilir.

Mesleki eğitim veren kuruluşlarla yapılan sözleşmenin gözden geçirilmesi (performans değerlendirmesi)

KİH’le sözleşme yapan mesleki eğitim veren kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğine dair tedbirler alması ve hedefler koyması. “Kadın işi” ya da “erkek işi” gibi cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın önlenmesi için tedbirler almaları istenebilir. Örneğin, ek staj ya da eğitim imkânları gibi. Bu kişiler ayrıca esnek saatli kurslar da düzenlemelidir. Performans değerlendirmelerinde KİH belirlenen toplumsal cinsiyet hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığını kontrol edilebilir.

AİPP'lere eşlik edecek çocuk bakımı ödenekleri

KİH, çocuk bakım sorumluluklarını yerine getirmelerinde yardımcı olmak üzere aktif işgücü piyasası önlemlerinde yer alan kadınlar için kamusal çocuk bakım tesislerine ödenek ayırır ya da bu gideri karşılar.

2. İşsiz kadınların hedeflenmesi

Danışmanlık ve rehberlik süreçlerinde beceri analizi

Bu yaklaşıma ulusal vasıflandırma sistemi örgün eğitim ağırlıklı olduğunda başvurulur. İşsiz kişi, bunlar nasıl edinilmiş olursa olsun sahip olduğu bilgi ve becerilerle ilgili bir beceri ve yeterlilik değerlendirmesinden geçer. Bu tür değerlendirmeler kişilerin meslek tercih alanlarını genişletme açısından yararlıdır. Bunlar genellikle istihdam hizmetlerine ya da Eğitim Bakanlığına akredite beceri merkezleri tarafından gerçekleştirilir.

Geleneksel olmayan mesleklere hedefli eğitim kurslarının ve iş denemelerinin harekete geçirilmesi

Burada insanlara geleneksel olmayan meslekleri deneme imkânları tanınır (örneğin erkekler için çocuk bakıcılığı, kadınlar için inşaat işleri gibi). Buna normal olarak özgüven oluşturma ve kararlılık modülleri eşlik eder.

3. İşverenlerin hedeflenmesi

İşverenlere yönelik toplumsal cinsiyet farkındalığını artırma programları

KİH tarafından işverenlere ücretsiz olarak sunulur. Bu programlar eşitliğin ve çeşitliliğin iş hayatına yararlarını tanıtır ve istihdamda eşitlikle ilgili yasal gereklilikleri yerine getirmelerinde işverenlere yardımcı olur.

İşverenlerin işçi alma ve seçme kriterleri

İstihdam hizmeti, mevcut yasal düzenlemelere uyum sağlama açısından işe alım, aranılan vasıflar ve açık iş ilanları gibi işlemlerini gözden geçirmelerinde işverenlere yardım eder. Genel olarak, bundan önce ücretsiz olarak sağlanan toplumsal cinsiyet farkındalık programları uygulanır.

İşverenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında örnek uygulama kuralları

KİH toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili şirket kurallarının belirlenmesinde ve uygulanmasında işverenlere yardımcı olur. Bu kurallar iş ilanı verme, işe alma, terfi ve işyerlerinde cinsel taciz gibi konuları kapsayabilir.

İş değerlendirmesi ve iş analizi yaklaşımları

Bir firmadaki iş tanımları ve ücret skalaları her bir iş için gerekli yeterlilikler temelinde gözden geçirilir (iş analizleri aracılığıyla). Nihai sonuç farklı mesleklere dağılmış aynı yeterliliklere aynı ödenimin yapılması, böylece eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin gözetilmesidir.

Atipik işçilere yönelik finansal özendiriciler

Bu yaklaşım ücret sübvansiyonları dağıtılarak gerçekleştirilmek-

tedir. Tipik olmayan işçi alıp çalıştıran firmalar belirli bir süre sübvansiyonla edilmektedir. Sübvansiyonlara normal olarak işçilere yönelik danışmanlık ve rehberlik eşlik etmektedir. Sübvansiyonların ikame ve yerinden etme etkileri yüksek olduğundan bu yaklaşım normal olarak cesaretlendirici bir müdahale olarak öngörülmektedir.

Grup çalışması: İstihdam hizmetleri ve programlarının değerlendirilmesi

Katılımcılar dört gruba ayrılır ve gruplardan grup çalışması için verilen yönergeyi gözden geçirmeleri istenir. Her grup, kendi tanımları, ayrıştırmaları ve gerekçeleriyle basılı materyalde belirtilen her müdahale için üç gösterge geliştirecektir. Grup çalışmasının amacı, katılımcıların istihdam hizmetleri ve programlarının toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili en önemli yönleri üzerinde düşünmelerini sağlamaktır.

Grup çalışması: İstihdam hizmetleri ve programlarının değerlendirilmesi

Kamu İstihdam Hizmetleri (KİH) yönetimi, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine uygunluğu doğrulamak amacıyla önceki üç yıl içinde uygulanmış olan istihdam hizmetlerinin ve programlarının değerlendirilmeye tabi tutulması yönünde bir karar almıştır. Performans izlemesine konu olacak alanlar şunlardır:

1. Grup danışmanlık hizmetleri: Bu hizmetler, kayıttan hemen sonra hangi yaşta olurlarsa olsunlar işsiz kişilere verilir. Amaçlanan, kişilerin KİH tarafından verilen hizmetler konusunda bilgilendirilmesi, boş işler veri tabanının nasıl çalıştığının açıklanması ve iş arama konusunda tavsiyelerde bulunulmasıdır (Ekip 1);

2. Bireysel kariyer rehberliği: Bu hizmet işsiz kişilere meslekler, ekonomik sektörler, istihdam fırsatları gibi konularda bire bir tavsiyelerde bulunur ve ayrıca onlara beceri ihtiyaçları değerlendirmesine tabi olma fırsatı sunar (Ekip 2);

3. İş üzerinde mesleki eğitim: Bu program eğitim düzeyi düşük işsiz kişilere özel bir işletmede altı ay süreli bir eğitim alma imkânı sunar. Kursiyerler bu eğitim döneminde belirli bir ödenekten yararlanırken ilgili işletmelere de eğitim giderlerini karşılamak üzere yardım yapılır (Ekip 3);

4. İşe almada sübvansiyon: Bu programın hedefinde uzun süredir işsiz olanlar yer alır (yaş ve eğitim düzeyinden bağımsız). Program kapsamında işverenlere, yararlanan kişiyi bir altı ay daha çalıştırmaları koşuluyla altı ay süreyle sosyal sigorta primlerinden muafiyet tanınır (Ekip 4).

Performans izlemesi, hizmetlerden/programlardan her birine katılanlardan alınan temsili bir örneklem temelinde bire bir anket yoluyla gerçekleştirilecektir. Anketin hazırlanmasından önce izleme ve değerlendirme birimi çeşitli KİH dairelerine hangi bilgilerin toplanacağına, tanımlarına, ayrıştırılmaya ve gerekçelere ilişkin göstergeler önermeleri çağrısında bulunur (aşağıdaki tabloya bakınız).

Gösterge	Ayrıştırma	Gerekçe
Örnek: Hizmete/programa katılanların toplam sayısı	Cinsiyete, yaş gruplarına, eğitim düzeyine, işsiz kalma süresine ve işgücü piyasasında karşılaşılan güçlükler göre	Bu gösterge, hedef belirleme yaklaşımlarının ne ölçüde etkili olduğunun değerlendirilmesine yardımcı olacak
1		
2		
3		

Dairenin/grubun personeli dört ekibe (hizmet tipine göre) ayrılır. Her ekip, üstlendiği hizmetin ve programın toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine uygunluğunu belirlemede işlevli olacak üç gösterge seçecektir. Her ekibin yaptığı iş genel oturumda tartışılacaktır.

İşverenlere yönelik hizmetler

Eğitimin bu oturumu KİH'in işverenlere yönelik hizmetlerini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı desteğin tasarlanıp verilmesinin yollarını katılımcılarla birlikte araştıracaktır. İşgücü piyasasının en iyi biçimde işleminin sağlanması açısından KİH'in işverenlere verdiği hizmetler iş arayanlara verilen hizmetler kadar önem taşır. Bu durum büyük şirketler kadar küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için de geçerlidir. KİH işverenleri desteklemek için çok çeşitli hizmetler sunmaktadır bunlar:

- Açık işlerin kayda alınması (bire bir ve web temelli hizmetlerin kaynaştırılmasıyla). Çoğu KİH açık işlerin kaydında kapalı ya da yarı açık sistem kullanır.

- Potansiyel iş adaylarının taranması ve iş eşleştirme. Kimi KİH bu aşamada kişisel bilgileri (cinsiyet, yaş, dil, etnik köken) açıklamaz.
- İşe alım işlemleri sırasında yardım ve iş hukuku alanında tavsiyeler (ayrımcılık, çeşitliliğin savunulması için fırsat eşitliği);
- İş ve görev analizi (eşleşmeyi en iyi duruma getirmek için);
- AİPP'lere yönlendirme (riskli grupların işe alınması için pozitif özendiriciler).

İş analizi, işverenlerin belirli bir iş için en iyi adayı belirlemelelerine yardımcı olan bir araçtır. İş analizi şunlar için kullanılabilir: (i) İş tanımının hazırlanması (görevler, çalışma ortamı, çalışma koşulları, vasıflar); (ii) Açık iş ilanını hazırlanması (saydam seçme kriterleri); (iii) En iyi uyumun sağlanması için işin özellikleriyle potansiyel adayların özelliklerinin eşleştirilmesi (görüşmeye yapılandırılmış yaklaşım, yeterliliği esas alan seçme usulleri); ve (iv) İşverenlerin istihdam ilkeleri açısından eşitliği gözetmelerinin sağlanması.

İşverenlerin güvenini kazanmak ve bunu sürdürmek için KİH'in kendi personelini işverenlerin ihtiyaçlarına duyarlı olacak şekilde eğitmesi ve işverenlerin KİH hizmetlerinden memnuniyeti konusunda sürekli geri bildirim alması kilit önem taşır. İşverenlerin fırsat eşitliğine yönelik uygulamalardan sağlayacakları yararlar konusundaki farkındalıklarının artırılması da önemlidir. İlk olarak, daha çeşitli işgücü, işe girip çıkmaları azaltılmakta ve işçilerin motivasyon ve performansını artırmaktadır. Bunun nedeni, farklı yaş, ırk ve cinsiyetlerden insanların işyerlerine farklı görüşler, değerler ve fikirler getirmeleri, böylece yetenek tabanının genişlemesi (daha geniş bir beceriler havuzu) ve sonuçta yeteneklerin daha hızlı gelişmesi ve yeni yaklaşımlara yönelik potansiyel yaratılmasıdır. İşgücü içinde kadınların varlığı ayrıca üretim çevrimi üzerinde olumsuz etkisi olan çatışmaları ve olumsuz davranışları azaltır. Bir işletmede eşitliğin desteklenmesi şirket imajını güçlendirir, bu da hem müşteriler hem de vasıflı işçiler için bir cazibe oluşturur. Daha çeşitli bir işgücü ayrıca, Müşteri temelini yansıtacak, hizmet ve ürünlerde kaliteyi artıracaktır.

Grup çalışması: İşverenlere yönelik hizmetler

Katılımcılar dört gruba ayrılacaklardır.

Her grup işverenlerin talep edebilecekleri hizmetlerin belirli bir bölümü üzerinde çalışacaktır:

- Açık iş ilanları,
- İşe almada uygunluk kriterleri,
- Mülakat soruları,
- Toplumsal cinsiyete duyarlı işe alım yolları.

Grup çalışmasının ardından katılımcılar toplu oturumda ortaya çıkanlardan en çok neleri ve en az neleri beğendiklerini tartışmaları beklenecektir. Bu grup etkinliğinin geliştirilmesi sırasında eğitici, katılımcılara işe alım süreçlerinde işverenlere nasıl yardım edilebileceği konusunda önerilerde bulunacaktır.

Grup çalışmasının kolaylaştırılması için “Bilgi Notu: İşe alma süreçlerinde işverenlere destek” katılımcılara dağıtılabilir.

Grup çalışmasından önce katılımcılardan işverenlerin kadın çalışanlarla ilgili olarak benimsedikleri en yaygın kalıplara en iyi nasıl yanıt verilebileceği üzerinde düşünmeleri istenir (örneğin çocuk bakım sorumlulukları, fiziksel güç meselesi, kararlılık gibi). Örneğin kadınların yeterli fiziksel güce sahip olmadıkları görüşüne karşı günümüz teknoloji ve donanımının işçileri en ağır kimi işlerden kurtardığı söylenebilir. Kadınların çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle işlerine daha az zaman ayıracakları görüşü ise babalar için de geçerli sayılabilir. Genç bir kadının işini bırakıp evleneceği ve çocuk yapacağı yönündeki kalıplar ise pek çok kadının çocuk yapmak istemediği ya da bunu daha ileri bir yaşa ertelediği gerçeğiyle açıklanabilir.

Grup çalışması: İşverenlere yönelik hizmetler

Yerel istihdam ofisinizin hizmet verdiği yörede yeni bir şirket kuruldu. Bu firma, otomotiv sanayii için elektronik aksam üretiyor. Üretim süreci, işçilerin gelişkin el-göz koordinasyonuna ve ayrıntılara dikkat etmesini gerektiriyor. Şirket üretim hattı için 200 işçi almayı planlıyor. Çalışma koşulları ise şöyle:

- Üretimde çalışan işçilerin ortalama ücreti ülkede geçerli olan asgari ücretten yüzde beş daha yüksek;
- Haftalık çalışma süresi üç vardiya (sabah, öğle ve akşam) ve Pazartesi'den Cuma'ya olmak üzere 40 saat. İşçiler yılda 10 gün ücretli izne çıkabiliyor;
- Firma üç ay süreyle mesleki eğitim sağlayacak (tam ücretli).

Şirket, yeni işçi alımı için yerel istihdam ofisine başvuruda bulunuyor.

Dört gruba ayrılacaksınız. Her grup aşağıda belirtilen işleri yapacak.

- Kayıtlı işsizlerden başvuru gelmesi için açık iş ilanlarının hazırlanması;
- İş için potansiyel adayların taranmasında başvurulacak uygunluk ölçütlerinin belirlenmesi;
- İşe alım sürecinde kullanılmak üzere şirket için bir dizi mülakat sorusu hazırlanması;
- İşe alım işlemlerinin toplumsal cinsiyet ilkelerine uygunluğunu sağlama açısından şirket yönetimi için bir dizi noktanın belirlenmesi.

Grup çalışmasının ardından katılımcılar toplu oturumda ortaya çıkanlardan en çok neleri ve en az neleri beğendiklerini tartışacaktır.

Bilgi Notu

İşe alma süreçlerinde işverenlere destek

Açık iş ilanları

- Ulusal mevzuat, cinsiyet temelinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Dolayısıyla, işin doğasının bunu gerektirdiği durumlar dışında (örneğin kadın model için iş ilanı verilmesi gibi) açık iş ilanlarında cinsiyete açık ya da örtük atıfta bulunulamaz.
- İşletme, adayların iş deneyimi olmasını özel olarak istemediği sürece açık iş ilanlarında bu konuya yer verilmemelidir. Kadınlar ortalama olarak erkeklere göre daha az iş deneyimine sahip olduklarından bu onları dezavantajlı konuma yerleştirebilir.
- Açık iş ilanı işin gerektirdiği becerileri belirtmelidir (örgün eğitim düzeyi ya da eğitimle ilgili belgelerden çok). Böylece örgün olmayan ortamlarda edinilen becerilerin de hakkı verilmiş olacaktır.
- Mümkün olduğu ölçüde, çalışma koşulları (ücretler, çalışma saatleri, dinlenme süreleri ve ücretli tatil) ve ayrıca ek haklar (ulaşım, üretim primleri) işverenle birlikte netleştirilmeli ve açık iş ilanlarında belirtilmelidir. Dezavantajlı grupların işe alınmaları söz konusu olduğunda KİH'in işverenlere yönelik bir dizi önerdiricisi olduğu unutulmamalıdır.

Uygunluk ölçütleri

- Potansiyel adaylarla ilgili uygunluk ölçütleri kadınlara yönelik doğrudan ya da dolaylı ayrımcılıktan kaçınılması açısından işverenle görüşülmelidir. Örneğin firmanın bir dönem iş üstünde eğitim uygulayacağı durumlarda "iş deneyimi" gibi bir ölçüte başvurulması belirli işsiz kesimleri (özellikle kadınları) dezavantajlı duruma sokacaktır.
- Örneğin, yukarıda anlatılan durum için, belirlenen tek uygunluk ölçütleri el becerileri, ayrıntılara dikkat ve vardiyalı çalışabilmedir.

İş mülakatı soruları

- Aşağıda sıralanan sorular ayrımcı niteliktedir ve sorulmamalıdır:
- Erkek bir amirle/yöneticiyle nasıl çalışabileceksiniz?
- Kişisel/aile yaşamına ilişkin planlarınız neler?
- Hamilesiniz. Nasıl çalışacaksınız?
- Çocuk bakımı sorumluluklarınız işinizi etkiler mi?
- Tipik bir erkek işine neden başvuruda bulunuyorsunuz?
- Çocuklu evli bir kadın (ya da erkek) olarak başka yerlere yolculuk (ya da fazla mesai) yapabilecek misiniz?
- Evli misiniz? Çocuk var mı?
- Eşiniz geç saatlere kadar (ya da gece) çalışmanıza izin verir mi?

İşverenler aşağıdaki konularla ilgili sorular sorabilir:

- Gidilen okullar, alınan dereceler/diplomalar, dersler ve konular dâhil başvuru yapan akademik, mesleki ve profesyonel eğitim durumu,
- Kişinin geçmişte yaptığı işler,
- Belirli bir işle ilgili beceriler ve yeterlilikler (mesleki ve aktarılabılır beceriler),
- Geçmişteki bir örnekte adayın çatışmalı bir duruma nasıl yaklaştığı,
- Adayın dana önceki yöneticileri/amirleri ile nasıl çalıştığı.

Toplumsal cinsiyete duyarlı işe alım uygulamaları

- İş tanımlarının ve açık iş ilanlarının, işverenlerin çalıştıracakları kişilerin özelliklerine ilişkin tercihlerinin değil yapılacak iş neleri gerektiriyorsa onların belirtilmesinin sağlanması: İş, gerektirdiği görevlere ve sorumluluklara göre ayrıştırılmalıdır. Bu öğelerden her biri için beceri, yeterlilik ve deneyim açısından önkoşullar sıralanır. Bu şekilde, yalnızca işe içsel olan ge-

reklilikler açık iş ilanlarında yer alır ve seçme ölçütleri olarak kullanılır.

- Seçme süreci için saydam kriterler getirilmesi: seçme kriterleri yalnızca işle ilgili hususlara dayanmalı (yani cinsiyete, yaşa, aile sorumluluklarına değil) ve işe alım sürecinde bunlar adaylara bildirilmelidir.
- Görüşmelere yönelik standart bir yaklaşım benimsenmesi: Kastedilen şunlardır: (i) görüşmeler sırasında tüm adaylara aynı/benzer sorular sorulmalıdır (değerlendirme ölçeğiyle birlikte standart iş görüşmesi formu) ve (ii) seçici kurulda toplumsal cinsiyet dengesi gözetilmelidir.
- Adayların seçiminde yalnızca değerlendirme ölçeği sonuçları esas alınmalıdır: Adayların nihai seçimi yalnızca değerlendirme ölçeğinde adayların aldıkları puanlar üzerinden yapılmalıdır. Eğer görüşme süreci toplumsal cinsiyete duyarlı durumdaysa erkeklere tanınan iş bulma fırsatlarının aynısının kadınlara da tanınması gerekir.

Sonuçlar

Bu Modül, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılmasında ortaklıkların (işbirliğinin) önemine ve performans islemesine ilişkin birkaç sözle tamamlanmaktadır.

Hiçbir kamu kurumu kapsayıcı işgücü piyasasını sağlamak için yeterli insan, finansal ve teknik kaynaklara sahip olamaz. Bu söylenen KİH için de geçerlidir. Birçok ülkede sosyal hizmetler ve istihdam hizmetleri entegre hizmet sunumunu kolaylaştırmak üzere tüm işlemlerin aynı yerde yapıldığı merkezlerde bulunmaktadır. İstihdam hizmetleri, kaynakları ve uzmanlığı azami düzeye çıkarmak, en dezavantajlı kesimlere etkili hizmetler ve işgücü piyasası entegrasyon programları sunmak için topluluk temelli ve sivil toplum kuruluşları ile ortaklık anlaşmaları yapmaktadır.

Son yirmi yıl içinde izleme ve değerlendirme (İ/D) sistemlerinin tasarımında ve uygulanmasında önemli değişiklikler olmuştur. Günümüzde izleme ve değerlendirme kanıtlara dayalı politika yapımının temelini oluşturmaktadır. Burada yalnızca girdilere ve çıktılara değil sonuçlara odaklanılmaktadır. İzleme ve değerlendirme birbirini tamamlayan süreçlerdir. Başka bir deyişle, belirli bir

programın nasıl işlediğine ilişkin eksiksiz bir görüntü elde edilmesi için her ikisinin de yapılması gerekir. İzleme ve değerlendirme çerçeveleri karar vermede ve iyileştirme girişimlerini tasarlamada gerekli zemini sağlar. İzleme, kaynakları sonuçlarla ilişkilendirir (hesap verebilirlik) ve uygulamadaki darboğazların belirlenip ele alınmasına yardım eder (etkililik). Değerlendirme karar vericilere ve program yöneticilerine neyin kimin işine yaradığı konusunda somut kanıtlar sağlar ve stratejik plan yapmalarına olanak tanır.

İzleme bir program hakkında bilgi toplayıp analiz etmeyi içeren, müdahalenin ne kadar iyi gittiği hakkında bir yargıda bulunmak için fiili sonuçlarla planlanmış sonuçları karşılaştıran kesintisiz bir süreçtir. İzleme, programın kendisinin ürettiği verileri kullanarak (katılımcıların özellikleri, kayıt ve devamlılık, yararlanıcıların program sonundaki durumları ve programın maliyeti) performansın beklenen sonuçlara göre izini sürer. Kişileri, program türlerini ve coğrafi mekânları karşılaştırır ve eğilimleri analiz eder. Güvenilir bir izleme sisteminin varlığı programın değerlendirmeye tabi tutulması açısından temel önemdedir. İzleme yoluyla elde edilen bilgiler olmadan bir programın sonuçlarının uygunluğunu, etkililiğini ve sürdürülebilirliğini değerlendirmek ya da yararlanıcılar üzerinde etkide bulunup bulunmadığını belirlemek neredeyse olanaksızdır.

- **Değerlendirme**, bir müdahalenin uygunluğunu, etkinliğini, etkisini ve sürdürülebilirliğini belirlemek üzere yapılan çalışmadır. Bu süreçte genel anlamda değerini ya da önemini belirlemek üzere bir programın tüm öğeleri (örneğin tasarımı, uygulanması ve elde edilen sonuçlar) sistematik ve nesnel biçimde değerlendirilir. Amaçlanan, istenilen sonuçlardan daha fazlasını elde etmenin yollarını belirlemek üzere karar vericilere inandırıcı ve yararlı bilgiler sağlanmasıdır. Genel olarak bakıldığında değerlendirmenin başlıca iki türü vardır:
- **Performans** değerlendirmeleri hizmet sunumundaki kaliteye ve bir programdan elde edilen sonuçlara odaklanır. Bu değerlendirmeler tipik olarak kısa ve orta dönemdeki sonuçları kapsar (örneğin öğrencilerin başarı düzeyleri ya da bir dönem yardımlardan yararlanıp sonra tam zamanlı çalışmaya geçenler gibi). Performans değerlendirmeleri program izleme sistemi aracılığıyla düzenli olarak toplanan bilgiler temelinde gerçekleştirilir. Performans değerlendirmesi izlemeden daha kapsamlıdır

ve sağlanan ilerlemenin yapılan müdahalenin bir sonucu mu olduğu yoksa gözlenen değişmelerin ardında başka bir nedenin mi yattığını belirlemeye çalışır.

- **Etki değerlendirmeleri** alınan sonuçlarda görülüp değerlendirilmeye tabi olan programa doğrudan atfedilebilecek değişiklikleri inceler. Yararlanıcıların programa katılmamış olmaları durumunda neler olabileceği tahmin edilir. Programla belirli bir sonuç arasındaki nedensellik ilişkisinin belirlenmesi, etki değerlendirmesini başka herhangi bir değerlendirmeden ayırt eden temel özelliktir.

MODÜL 4

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİT(SİZ)LİĞİ ÖLÇÜMÜ: TOPLUMSAL CİNSİYET GÖSTERGELERİ

Dr. Silke Steinhilber

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: <ul style="list-style-type: none">• Göstergelerle ilgili bilgilerini tazelemiş• Toplumsal cinsiyet göstergesi türleri arasındaki farklılıkları kavramış• KİH performansını ölçen uygun toplumsal cinsiyet göstergelerini formüle edebilecek duruma gelmiş olacaklardır
Süre	120 dakika

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet istatistikleri ve göstergeleri kadınların ve erkeklerin yaşamlarındaki gerçekleri yansıtır. Bunlara, kadınların ve erkeklerin toplumdaki, ekonomideki ve ailedeki rollerini betimlemek, politika ve plan geliştirmek ve izlemek, değişiklikleri izlemek ve kamuoyunu bilgilendirmek için başvurulur.

İstatistikleri anlamak ve kullanmak hangi becerileri gerektirir? Genellikle 'istatistik okuryazarlık' olarak adlandırılan ve istatistiklerin doğru kullanılması açısından gerekli bu beceriler şunlardır:

- Veri farkındalığı
- İstatistik kavramları anlayabilme
- İstatistik bilgileri analiz edebilme, yorumlayabilme ve değerlendirebilme ve
- İstatistik bilgi ve anlayışları iletebilme

İstatistik bilgileri eleştirel olarak değerlendirebilme, uygun analitik teknikleri ve kavramların ne zaman gerekli istatistik temel bulunmadan uygulandığını belirleyebilme, etkili karar alma süreçlerinde istatistik kullanma açısından temel önemlidir.

Toplumsal cinsiyet istatistikleri, toplumsal, ekonomik, demografik ve çevresel istatistikler gibi geleneksel alanları ortak kesen önemli

bir alan oluşturur. Bu istatistikler nüfusla ilgili uygun, doğru ve güvenilir veriler sağlayan ve iyi işleyen bir istatistik sisteminin temel öğelerinden birini oluşturur.

- Toplumsal cinsiyet istatistikleri cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler içerir (birincil ve genel sınıflama ölçütü olarak cinsiyete göre toplanır ve sunulur); ancak bundan ötesi de söz konusudur.
- Toplumsal cinsiyet istatistikleri aşağıdaki maddeleri de ifade eder:
- Toplumsal cinsiyet konularını anlama açısından önemli verileri (örneğin zaman kullanımı ya da aile içi şiddetin yaygınlığıyla ilgili veriler)
- Kadın ve erkeklerin çeşitliliğini yansıtan ve yaşamlarının tüm yönlerini yakalayan kavram ve tanımlara dayalı verileri
- Veri toplama yöntemleri, verilerde toplumsal cinsiyet yanlılığını getirebilecek kalıpları, toplumsal ve kültürel etmenleri dikkate alır.

Toplumsal cinsiyet göstergesi türleri

İyi göstergeler formüle edilmesi ve bunların ölçülmesi, toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasını güçlendirmede temel başlangıç noktasını oluşturur. Değişimin nerede ve kim tarafından istendiğine ve ölçüleceğine bağlı olmak üzere farklı 'toplumsal cinsiyet göstergesi' türleri arasında fark gözetmek mümkündür (Basılı materyal 3.1).

Göstergeler temelde iki kategoriye ayrılabilir: kişiyle ilgili olmayanlar ve olanlar. Kişiyle ilgili olmayan göstergeler genellikle toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasının ve güçlendirmenin nasıl sağlanabileceğini ölçer (örneğin siyasal kavramlar ve politikalar aracılığıyla). Buna karşılık kişiyle ilgili göstergeler kadınlar ve erkekler arasındaki istenilen değişiklikleri belgeler (örneğin davranışlar, bilgi, algılar, görüşler ve değerlendirmeler ve bunların sonuçları açısından).

Kişiyle ilgili göstergelerin formüle edilmesinde toplumsal cinsiyete göre farklılaşmış, toplumsal cinsiyete özgü ve toplumsal cinsiyete nötr göstergeler arasında ayırım yapılması önemlidir. Birinci tür göstergeler her iki cinsiyette de meydana gelen değişimleri izler.

İkincisi, yalnızca bir cinsiyette arzu edilen değişimleri ölçer. Sonuncu tür göstergelerde ise değişimlerin gözlemlendiği kişilerin cinsiyeti önem taşımaz. Göstergeler, hangi türün kullanıldığına göre farklı biçimlerde formüle edilir, nicel ve nitel özellikleri böyle belirlenir.

Tablo 3.1. Toplumsal cinsiyet gösterge türleri

Gösterge türü	Değişim nerede gerçekleşiyor? Kimin değişmesi gerekiyor?	Ölçülen ne?	Örnek göstergeler
A. Kişilere odaklanmayan göstergeler	<p>A.1 Kurumun kendisine odaklanan göstergeler (örneğin yönetim, karar alma) (içerideki)</p> <p>A.2 Hizmetlere ve programlara odaklanan göstergeler (dışarıdaki)</p>	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili kavramların, yasaların ve düzenlemelerin yaşama geçirilmesi</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak karar verme usullerinin etkisi</p> <p>Kapasite gelişiminin toplumsal cinsiyet alanındaki personel üzerindeki etkisi</p> <p>Diğerleriyle karşılaştırıldığında kimi yardımların/programların görece ağırlığı</p>	<p>Toplumsal cinsiyet politikası tanıtıldı/güncellendi</p> <p>Başvuranlarla ayrımcılık yapmayan ve toplumsal cinsiyete duyarlı etkileşim konusunda sayıda eğitim gerçekleştirildi</p> <p>İş eğitimlerine katılan kişilerin yararlanabilecekleri çocuk bakım yerlerinin sayısı</p>
B. Kişilere odaklanan göstergeler Bireysel aktörlerin davranışsal değişikliği (kadınlar ya da erkekler olabilir) Kişilerin ya da grupların hareketleri (kadın grupları, erkek grupları ya da kadın-erkek karışık gruplar olabilir)	B.1. Toplumsal cinsiyete göre farklılaşma: Değişimin, kadın erkek ilişkisi/oranın açık biçimde görülmesi gerekir; ayrıştırılmış verilere ihtiyaç vardır	Davranış, katılım Kaynaklara erişim/kaynaklar üzerinde denetim Gelir Bir şeye ilişkin bilgi, görüşler, algılar ve değerlendirmeler	Tüm aktif işgücü piyasası politikalarına katılan kadın sayısındaki artış [%]
	B.2. Seçici olarak kadınlara ya da erkeklere odaklanma Değişim çabaları bir gruba odaklanır; hedef gruba ilişkin verilere ihtiyaç vardır		Kadınlar x'te daha fazla Y'ye daha fazla erkek katılıyor
	B.3. Hedef seçilenlerin cinsiyeti merkezi önem taşımaz Değişim çabaları cinsiyeti ne olursa olsun ilgili aktörlere odaklanır; verilerin ayrıştırılması gerekir, ancak bu belirleyici önem taşımaz		Toplumsal cinsiyeti işgücü piyasası başarısında belirleyici bir etmen olarak gören tüm kişilerin sayısındaki artış [%]

Grup çalışması

Toplumsal cinsiyet göstergeleri aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği ölçümü”

Grup çalışmanız için azami 60 dakika süreniz var.

- Lütfen “Toplumsal cinsiyet göstergesi türleri” (Basılı Materyal 1) belgesinde verilen tabloya bakın. Grup üyelerinin soruları varsa netleştirin.
- Sözü edilen her tür için (A.1, A.2, B.1, B.2, B.3), kamu istihdam hizmetlerinin mevcut hizmetlerde ve aktif işgücü piyasası programlarında artan toplumsal cinsiyet eşitliğini nasıl ölçebileceğine ilişkin en az bir olası gösterge geliştirin. Yola çıkılacak fikirler için “Örnek göstergeler” sütununa bakın.
- Bu göstergelerden (grupunuzun geliştirdiği göstergeler) herhangi biri halen Türkiye’deki istihdam hizmetlerinde uygulanıyor mu?
- Grupunuzun geliştirdiği göstergelerin yararlarını ve/ya da potansiyel sınırlılıklarını tartışın. Bunların mevcut değerlendirme sistemine dâhil edilmesi gerekir mi?

MODÜL 5

KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNİN İZLENMESİ¹⁴

Feyhan Evitan Canbay

Öğrenme hedefleri	Oturum sonunda katılımcılar: <ul style="list-style-type: none">• Kamu istihdam hizmetlerinin izlenmesi hakkında genel bilgi sahibi olacaklardır.• İzleme esnasında toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırılmasının ölçülebilmesi hakkında genel bilgi sahibi olacaklardır
Süre	60 dakika

GİRİŞ

Bir önceki bölümde Kamu istihdam hizmetlerinin sunumuna toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının nasıl yerleştirileceği tartışılmıştır. Elbette ki bu uzun ve emek yoğun bir süreç olacaktır. Ancak kurulan yapının sürdürülebilir bir hale gelebilmesi için yalnızca toplumsal cinsiyetin tüm müdahaleler ya da bu aşamada, sunulan hizmetlere anaakımlaştırılması yetmeyecektir. Aynı zamanda düzenli izlemeler yapılarak, yapının bu özelliğe sahip olup olmadığı sürekli olarak kontrol edilmelidir.

Bu bölüm, performans izlemesi vasıtası ile kamu istihdam hizmetlerinin sunumunun toplumsal cinsiyete duyarlı olup olmadığının takibinin nasıl yapılacağını ele alınacaktır.

Performans İzlemesi

Performans İzlemesi, bir programın ya da hizmetin belirlenen amaçlara ve hedeflere ulaşabilmesi için gerçekleştirilen faaliyetlerin etkilerinin düzenli olarak gözden geçirilmesini içerir. Toplumsal cinsiyetinin anaakımlaştırılmasının doğrulanması için yapılan performans izlemesinde, geliştirilen politikalar, uygulanan faaliyetler ya da sunulan hizmetlerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini daha iyi şekilde desteklemesi için yapılması gerekenler ve alınması ge-

reken önlemler belirlenir. Özellikle başlangıç verilerinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin belirgin olduğu ya da kadın ve erkeklerin işgücü piyasasına girmeleri üzerinde önemli etkilerinin olduğu durumlar, izleme ve bu izlemenin sonucunda alınan önlemler ve uygulamaların revizyonu daha fazla önem taşır.

Performans izlemesi, sonuç odaklı bir yaklaşım izleyerek yani izleme ile birlikte değerlendirme faaliyetine de yer vererek, daha önceki faaliyetlerin etkilerini ölçmeyi hedefler. Bunun yanı sıra, belirlenmiş olan kıstaslara ne kadar ulaşıldığı ve bu kapsamda, hedef değerlerin elde edilip edilmediği de yine performans izlemesinde ele alınacak konulardır. Şüphesiz tüm bu hedef değerlere ulaşma ve kıstaslarla karşılaştırma için elde temel verilerin olması, bunu destekleyecek güvenli ve düzenli bir veri toplama sisteminin var olması ve bu farklılıkların ölçümü doğru şekilde yansıtabilecek uygun performans göstergelerin belirlenmiş olması gerekmektedir.

Bu performans göstergeleri, program ve hizmetlerin etkin bir şekilde sunulması ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığı konusunda bilgi sağlayacaklardır. Bu yüzden göstergelerin hem niteliksel, hem de niceliksel olarak belirlenmesi gerekir. Yalnızca sayılar, gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin elde edildiğini göstermez. Örnek olarak, kadınların istihdam oranlarında bir artış olması elbette ki istenilen bir durumdur bu yüzden kadın istihdam oranlarının %60'lara ulaşması bir gösterge olarak kullanılabilir. Ancak eğer kadınlar yalnızca düşük ücretli ve kayıtsız işlere yerleştirilerek bu orana ulaşıyorsa o zaman yine toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi sağlanmamış demektir.

TCE'nin anaakımlaştırılmasının izlenmesi için performans göstergeleri dört ana alandaki değişimi ölçmek için belirlenir: **Talep, çıktı, sonuç ve etki.**

Talep Göstergeleri:

Talep Göstergeleri, KİH'lerin hedef grupları hakkında bilgi sağlar. Kamu istihdam hizmetleri temelde iş arayanları ve işverenleri hedefler. Yürütülmekte olan politika, program ve faaliyetlerin işgücü piyasası aktörlerini nasıl etkiledikleri konusunda bilgi toplamaya yardımcı olur. Bu bilgi toplama aşamasında gerek iş arayanlar, gerekse işverenler hakkında, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi gibi değişik ayrıntıda bilgi sağlanması mümkün olur. Örneğin, İMD hizmetlerine başvuran işsizlerin sayısında cinsiyet bazında senelik artış,

¹⁴ Bu Bölüm, Corbanese, Valli (2011b). Gender mainstreaming in the public employment service in Ukraine-Trainer's guide (Kiev, ILO)'den adapte edilmiştir.

hizmetlere gösterilen talebin boyutlarını incelemek için önemli bir göstergedir. Eğer, kadınlar ve erkeklerin sayılarında bir denge-sizlik söz konusu ise, bununla ilgili olarak işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hangi boyutta olduğu araştırması yapılabilir. Eğer kadınların sayısı fazla ise, kadınların işgücü pi-yasasına katılımı daha mı düşük olduğu ya da erkeklerin sunulan hizmetlerden daha az haberdar olduğu gibi nedenlerden mi kay-naklandığı araştırılabilir. Elde edilen sayılar, niteliksel göstergeler ile desteklenerek, hem sunulan hizmetlerin hem de buna uygun olarak işgücü piyasasındaki yansımalarının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmesini sağlarlar. Aşağıdaki tabloda, talep göstergeleri örnekleri verilmiştir.

Tablo 5.1: Talep Göstergeleri

Talep Göstergeleri	Tanım	Veri Ayırıştırması
Hizmet kullanıcıları Bireyler Şirketler	T senesinde, X grubu hizmet kullanıcı sayısı = ----- ----- T senesinde toplam hizmet kullanıcı sayısı	<u>Bireyler</u> : Veri yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, işsizlik süresi, dezavantaj çeşidine göre ayrıştırılabilir. <u>Şirketler</u> : Toplanan veri, ekonomik sektör, şirket büyüklüğü, şirketin faaliyet yılına göre ayrıştırılabilir
Hizmet talep edenlerdeki değişim Bireyler Şirketler	T senesindeki hizmet kullanıcı sayısı = ----- ----- T-1 senesindeki hizmet kullanıcı sayısı	<u>Hizmet çeşidine göre</u> : (işbaşı eğitimleri, danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme aktif işgücü programları) <u>Bireyler</u> : Veri yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, işsizlik süresi, dezavantaj çeşidine göre ayrıştırılabilir. <u>Şirketler</u> : Toplanan veri, ekonomik sektör, şirket büyüklüğü, faaliyet yılına göre ayrıştırılabilir.
Hizmet talep etmedeki değişim Bireyler Şirketler	T senesindeki yeni hizmet kullanıcı sayısı = ----- ----- T-1 senesinde mevcut bulunan hizmet kullanıcı sayısı	<u>Bireyler</u> : Veri yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, işsizlik süresi, dezavantaj çeşidine göre ayrıştırılabilir. <u>Şirketler</u> : Toplanan veri, ekonomik sektör, şirket büyüklüğü, şirketin faaliyet yılına göre ayrıştırılabilir.

Çıktı Göstergeleri

Çıktı göstergeleri genel olarak, il müdürlüklerinin performansını ölçmek için kullanılır. Genel olarak, KİH hakkında il temelinde bir fikir verir ve o ilde sunulan her bir hizmetin ne kadar etkin olduğunu gözlemlemeye yarar. Örneğin, o ildeki danışmanlık hizmetlerinden yararlanan kadınların sayısının toplam işgücündeki kadınlara oranı ile belirlenecek gösterge, danışmanlık hizmetlerinin kadın istihdamını artırmada o ilde ne kadar etkili olduğunu gösterecektir.

Bu açıdan çıktı göstergeleri, sonuç göstergeleri ile birlikte değerlendirildiğinde daha anlamlı sonuç üreteceklerdir. Yukarıdaki örnekten devam edecek olunursa, kadınlar daha fazla danışmanlık hizmetine başvurmuş olabilirler, ancak bunun sonucu olarak kadın istihdamında hiçbir artış olmuyorsa, o zaman bu danışmanlık hizmetinin gözden geçirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerekir.

Aşağıdaki tabloda örnek çıktı göstergeleri verilmiştir.

Tablo 5.1: Talep Göstergeleri

Çıktı Göstergeleri	Tanım	Veri Ayırıştırması
Hedef grubun kapsamı (şirketler)	KİH' den faydalanan şirket sayısı*100 = ----- ----- O ildeki toplam şirket sayısı	Toplanan veri, ekonomik sektör, şirket büyüklüğü, şirketin faaliyet yılına göre ayrıştırılabilir
Hedef grubun kapsamı (Bireyler)	KİH' den faydalanan kişi sayısı*100 = ----- ----- O ildeki toplam hedef grup (toplam işgücü ya da tüm işsizler)	<u>Bireyler</u> : Veri yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, işsizlik süresi, dezavantaj çeşidine (engellilik, azınlık vb) göre ayrıştırılabilir
Uygulama	Uygulanan faaliyet sayısı = ----- ----- Planlanan faaliyet sayısı	Toplanan veri faaliyet çeşidi ve hedef gruba göre ayrıştırılabilir.

Sonuç Göstergeleri

Sonuç göstergeleri, KİH uygulamasının nasıl ilerlediğini göstermesi açısından yakından izlenmelidir. Genellikle, en önemli gösterge, işsizlerin, nitelikleri ve maliyetler temelinde brüt işe yerleştirme oranlarıdır. Bu göstergelerle yapılacak olan izleme için toplanacak veriler, mümkün olduğunca detaylı bir şekilde ayrıştırılmış veri olmalıdır. Zira bu hizmet kullanıcıları arasındaki farklı grupların (kadınlar, erkekler, uzun dönemli işsizler, engelliler, genç işsizler- genç kadın işsizler, genç erkek işsizler, mülteciler vs.) bu hizmetlerden ne ölçüde faydalandıklarını ve bu çerçevede hizmetlerin ne kadar farklı kişiye ulaşmış, olumlu etki bıraktığını gözlemlemeye yarar.

Bir örnekle anlatmak gerekirse, kadınların daha çok tercih edildiği bir sektörde, örneğin, yaşlı bakım hizmetlerinde, erkeklerin istihdamını artırmaya yönelik bir eylem planlanmışsa, burada belirlenecek olan gösterge yani brüt yerleştirme oranı için toplanacak veriler cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve ekonomik sektör olarak ayrıştırılacak olursa, kadınlar ve erkeklerin, bu işe yerleştirilmelerinde nasıl bir farklılık gösterildiğine dair daha detaylı bir karşılaştırma yapılabilir. Bu seviyede ayrıştırılmış veri, bize sadece kadın ve erkek arasındaki farklılıkları değil, bakım hizmetlerinde hangi yaş aralığının daha çok tercih edildiği, hangi eğitim düzeyinden kişilerin bu işlere girebildiği ya da tüm bu etmenlerin herhangi bir farklılığa neden olup olmadığı üzerine detaylı bilgi sağlayacaktır. Bu bilgiler kuşkusuz yürütülen eylemin yeniden tasarlanmasında ve ortada herhangi bir grup için eşitsizlik oluşturan bir durum varsa, bunun giderilmesi için gerekli önlemlerin alınmasına imkân sağlayacaktır.

Bu aşamada maliyetlerin de bilinmesi önemli bir unsurdur. Zira yürütülen programın maliyet etkin olup olmadığını öğrenmek, harcanan kaynakların anlamlı sonuçlar doğurup doğurmadığı gözlemlemek açısından büyük önem taşır.

Bunun yanı sıra, performans izlemesinde daha önceden de bahsedildiği gibi, yalnızca niceliksel izleme değil aynı zamanda niteliksel izleme de yapılmalıdır. Yani sadece brüt işe yerleştirme oranlarındaki değişimleri gözlemlemek, işe yerleştirme hizmetlerinin niteliği hakkında bir bilgi sunmaz. Yukarıda verilen örnekten devam edilecek olursa, kadınların hepsinin düşük ücretli ve güvencesiz işlere yerleştirmek çok da zor bir işlem olmayacaktır ve bu brüt işe yerleştirme oranlarının artmasına neden olacaktır. Oysaki

istenilen tüm işsiz kadınların, kendi nitelikleri ile en iyi şekilde örtüşen, doğru ücret ve güvenceli işlere yerleştirmektir. Bu yüzden işe yerleştirmede, “işlerin nitelikleri”ne de bakılması gerekir.

Bu durumda işe yerleştirmede, her bir grup için yerleşilen işin nitelikleri, (tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici işler, çalışma saatleri, ücret seviyeleri ve diğer çalışma koşulları gibi) hakkında da göstergeler belirlenerek, bu alanda ayrıştırılmış veriler toplanmalıdır. Benzer şekilde, işe yerleştirilenlere yapılacak olan anketler vasıtasıyla işten memnuniyetleri de sık sık ölçülmelidir.

Sonuç göstergeleri, idari kayıtlar üzerinden elde edilen veriler ya da dönem dönem yürütülen anketler vasıtasıyla elde edilen veriler üzerinden izlenebilir.

Tablo 5.3: Sonuç Göstergeleri

Sonuç Göstergeleri	Tanım	Veri Ayrıştırması
Brüt Yerleştirme Oranları	Yerleştirme sayısı*100	<ul style="list-style-type: none">Hizmet çeşidine göreHedef gruba göreİş çeşidine göre <p>Hizmet çeşidi, (yerleştirme, danışmanlık, aktif işgücü programları, mesleki eğitim)</p> <p>Bireyler: Veri yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, işsizlik süresi, dezavantaj çeşidine göre ayrıştırılabilir.</p> <p>Şirketler: Toplanan veri, ekonomik sektör, şirket büyüklüğü, şirketin faaliyet yılına göre ayrıştırılabilir</p>
Brüt Yerleştirme Oranı (şirketler)	İşe alım sayısı *100 = ----- ----- Toplam işe alım sayısı	Şirketler: Toplanan veri, ekonomik sektör, şirket büyüklüğü, şirketin faaliyet yılına göre ayrıştırılabilir
Yerleştirme Maliyet	Toplam maliyet = ----- ----- İşe yerleştirme sayısı	<ul style="list-style-type: none">Hizmet çeşidine göreHedef gruba göreİş çeşidine göreToplam
Yerleştirme sonrası memnuniyet (şirketler)	Hizmetten memnun kalan hizmet kullanıcı sayısı*100 = ----- ----- Toplam hizmet kullanıcı sayısı	Şirketler: Toplanan veri, ekonomik sektör, şirket büyüklüğü, şirketin faaliyet yılına göre ayrıştırılabilir

Etki Göstergeleri

Etki göstergeleri, genelde sunulan tüm istihdam hizmetlerinin ve özelde ise aktif işgücü programlarının toplam istihdam ve işsizlik üzerindeki net etkisini gözlemlemeye yarar. Bu etki göstergeleri, genellikle etki değerlendirmeleri esnasında kullanılır. Sunulan herhangi bir hizmetin ya da yürütülen herhangi bir programının etki değerlendirmesi genellikle uzun süreler gerektirdiğinden ve maliyetli olduğundan daha az tercih edilen bir çalışma olur. Her ne kadar performans izlemesi esnasında, yürütülen müdahalenin hedef grubun üzerindeki etkilerine de bakılmaya çalışılsa bile, bu etkiler izlemenin doğası gereği yalnızca “erken etki” denilen müdahalenin uygulamasının hemen akabinde elde edilen ilk veriler üzerinden değerlendirilir. Oysaki gerçekçi bir etki değerlendirmesi yapabilmek için, müdahalenin uygulama zamanından en az 18-24 ay geçmesi gerekir.

- Etki değerlendirmeleri, aşağıda sunulan bilgileri sağlama açısından büyük önem taşımaktadır. Etki Değerlendirmeleri,
- KİH programlarının, yeterli ve etkin bir şekilde tasarlanmış ve uygulanmış olup olmadığını hakkında kesin bilgi sağlar.
- KİH programlarının bireyler üzerinde, istihdam ve gelir açısından istenilen etkiyi yaratıp yaratmadığı hakkında kesin bilgi verir.
- Farklı KİH programlarının sonuçlarının arasında karşılaştırma yapma fırsatı sağlar.
- Hangi programın daha iyi ve hangi grup için daha iyi çalıştığı hakkında bilgi sağlar.

Tablo 5.4: Etki Göstergeleri

Etki Göstergeleri	Tanım	Veri Ayırıştırması
İlk etki oranı	Müdahalenin sonucunda işe alınan kişi sayısı ----- Aynı dönemde toplam işe yerleştirilen kişi sayısı	Veri yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, işsizlik süresi, sözleşme şekli, dezavantaj çeşidine göre ayrıştırılabilir
İşlerin niteliği	En az. 12 ay sonra, tam zamanlı ve kalıcı işlere yerleştirilen hizmet kullanıcısı oranı ----- O ildeki tam zamanlı ve kalıcı iş oranı	Veri yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, işsizlik süresi, sözleşme şekli, dezavantaj çeşidine göre ayrıştırılabilir

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin anaakımlaştırılmasını ölçmeye özgün göstergeler geliştirmek

Önceki bölümlerde bahsedilen, talep, çıktı, sonuç ve etki göstergeleri, doğrudan kamu istihdam hizmetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilip yerleştirilmediğini ölçmek için geliştirilebilir. Örneğin,

KİH’ den yararlanan kadın sayısında %5, erkek sayısında ise % 3,2 artış sağlamak için yürütülen bir müdahalede

Talep göstergeleri

Hizmet Kullanıcıların Nitelikleri:

Cinsiyete göre T dönemindeki o müdahalenin hizmet kullanıcısı sayısı/ Cinsiyete göre T dönemindeki toplam hizmet kullanıcısı sayısı

Hizmet kullanıcıların değişim oranları:

T dönemindeki cinsiyete göre hizmet kullanıcıları sayısı/

T-1 dönemindeki cinsiyete göre hizmet kullanıcıları sayısı

Yeni hizmet kullanıcısı oranları:

T dönemindeki cinsiyete göre yeni hizmet kullanıcıları sayısı / T-1 dönemindeki cinsiyete göre yeni hizmet kullanıcıları sayısı

Çıktı göstergeleri

Hedef gruba ulaşma oranı:

KİH'den faydalanan erkek hizmet kullanıcısı sayısı *100/ O ildeki erkek işsiz sayısı

KİH'den faydalanan kadın hizmet kullanıcısı sayısı *100/ O ildeki kadın işsiz sayısı.

KAYNAKLAR

Avila, Zulum (2016) İŞKUR Hizmetlerinin Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı Açısından Değerlendirmesi Raporu (Ankara, İŞKUR)

Corbanese, Valli (2011b). Gender mainstreaming in the public employment service in Ukraine-Trainer's guide (Kiev, ILO).

Dayıoğlu, Meltem, Başlevent, Cem (2012), Türkiye'de Gelir Dağılımının ve Yoksulluğun Toplumsal Cinsiyet Boyutları, S. Dedeoğlu, A.Y. Elveren (Der.) Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın, s.127-157.

Dayıoğlu Meltem, Kasnakoğlu Zehra, (1997) "Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları", ODTÜ Gelişme Dergisi 24 (3).

Toksöz G, Dedeoğlu S. , Memiş E. , Kaya Bahçe S. (2014) Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, ASPB, Ankara.

İlkaracan İpek (2010) "Giriş", İ. İlkaracan (Der.) İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları içinde, İTÜ BMTKAUM, Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği, İstanbul.

Memiş, E. (2016) Social Reproduction and Institutions, Background Paper for UNDP HDR Turkey Report.

European Commission (2007): Gender mainstreaming of employment policies, A comparative review of thirty European countries

Corbanese, Valli (2011b). Gender mainstreaming in the public employment service in Ukraine-Trainer's guide (Kiev, ILO).

Peer review, (2004) Gender Mainstreaming in the Public Employment Service, Denmark.

European Institute for Gender Equality, 2017 "What is Gender Mainstreaming" <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/what-gender-mainstreaming>

Good practice examples for gender mainstreaming: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>

Gender Practitioners Collective: Minimum Standards for Gender Mainstreaming: <http://genderstandards.org/>

Pour un retour plus rapide à l'activité éclairage sur le diagnostic realise lors de l'inscription, Point Statis, No 22, Direction des Études des Statistiques (2006); M. Collewet, J. Gravesteijn ve J. de Koning: Screening unemployed for reintegration: Experiences from seven countries during past 20 years, SEOR Working Paper (2010, No.1).

ILO, Gençlere yönelik aktif işgücü piyasası programları: Geliştirilmelerinde temel özelliklerle

Fares J., Puerto O.S., 2009. Towards comprehensive training. World Bank, Washington D.C., Social Protection Discussion paper No 0924

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'nün 2017 Kasım Ayı İstatistik Bülteni

Blasco S., Rosholm M., The Impact of Active Labour Market Policy on Post-Unemployment Outcomes: Evidence from a Social Experiment in Denmark, IZA DP No. 5631, 2011.

Sienkiewicz L., Core competences in PES, entrance requirements and on-going professional development: current position, European Commission, Brussels, 2013.

Corbanese V., Rosas G. 2006. Biz-up: Self-employment skills for young people (ILO Geneva) at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_119346.pdf

2012. Surfing labour market: Job search skills for young people (ILO; Geneva) at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_231722.pdf

