

Araştırma Makalesi

COVID-19 ve Küresel Cinsiyet Uçurumu: Cinsiyete Dayalı İşgücü Yansımaları

COVID-19 and Global Gender Gap: COVID-19 Impact on Gender in Workforce

Gül EKİNCİ

Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pazarlama Anabilim Dalı
gekinci@gantep.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5512-4789>

Makale Gönderme Tarihi	Revizyon Tarihi	Kabul Tarihi
02.11.2021	13.12.2021	15.12.2021

Öz

Covid-19, sosyal, politik ve ekonomik sistemlerdeki güvenlik açıklarını açığa çıkarmakta, cinsiyet eşitsizliğine yansarak kadın işgücünde problem olarak kendini göstermektedir. Bu probleme çözüm sunmanın ilk koşulu ise problemi boyutlarıyla ölçebilmekten geçmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlik problemini çözmek için, eşitlik denkleminin çözümünde yer alacak önemli belirleyicileri ölçmek gerekmektedir. Bu amaçla Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından oluşturulmuş Küresel Cinsiyet Endeksi (GAP) indikatörleri aracılığıyla cinsiyet uçurumu ve Covid-19 sürecinde işgücü yansımaları araştırılmıştır. Kadınların ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim durumu, sağlık ve hayatta kalma ile politik yetkilendirme boyutları incelenmiştir. Çalışma, Küresel Cinsiyet Endeksi Türkiye’de yeni bilinen kavram olduğundan, cinsiyet eşitsizliklerini boyuta dayalı ve ölçülebilir şekilde tanımlamak, iş gücü yansımada ülkeler arası karşılaştırma yapmak, etkili boyutları önceliklendirebilmek, politikalar belirlemek açısından önem taşımaktadır. Türkiye’deki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin boyutsal olarak tanımlanması ve algılanması, eksik noktaların saptanarak, maruz kalınan cinsiyet uçurumunun tespitine katkı sunmaktadır. Endekse dayalı betimsel değerlendirme, Türkiye’nin cinsiyet eşitlik göstergelerinin düşüklüğüne, kadın işgücünün fazlaca etkilendiğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi, Cinsiyet Eşitsizliği, İşgücü, Covid-19, Türkiye, Kadın Çalışmaları

Abstract

Covid-19 reveals vulnerabilities in social, political and economic systems, and is reflected in gender inequality and manifests itself as a problem in the female workforce. The first condition of offering the best solution to a problem is to be able to measure the problem with its dimensions. In order to solve the gender inequality problem, it is necessary to measure the important determinants. For this purpose, gender gap and workforce reflections in the Covid-19 process were investigated through the Global Gender Index (GGI) indicators. The dimensions of women's economic participation and equal opportunity, educational status, health and survival, and political empowerment were examined. The study is important in terms of defining gender inequalities in a dimension-based and measurable way, since the GGI is a newly known concept in Turkey. The study contributes to the dimensional definition and perspective of the gender inequalities of women in Turkey. Descriptive data analysis shows that the low gender equality in Turkey.

Keywords: Global Gender Gap Index, Gender Inequality, Covid-19, Turkey, Women's Studies

1.Giriş

Sürdürülebilir kalkınmanın temeli, ekonomik, sosyal, çevresel ve politik boyutlarda yer alan her bir dinamiğin göz ardı edilmeksizin birlikte ve dengeli şekilde gelişebilmesine dayanmaktadır. Başta sosyo-ekonomik olmak üzere dinamik olan boyutların herhangi birinde oluşacak eşitsizlik hali, sürdürülebilir kalkınmayı yutabilecek bir kara delik ve açılması gereken kilit olarak görülmektedir. Bu dört boyutta

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Ekinci, G., 2021. COVID-19 ve Küresel Cinsiyet Uçurumu: Cinsiyete Dayalı İşgücü Yansımaları, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(4), 3128-3145.

eşitlik ve entegrasyonu benimsemek gerekmektedir (UN Women, 2018, s. 24). Ayrıca cinsiyetler arası fırsat eşitliği yalnızca temel bir insan hakkı olarak görülmemekte bunun da ötesinde kapsayıcı olan, büyüme sağlayan, müreffeh, modern ve sürdürülebilir bir ekonominin temel taşı olarak kabul edilmektedir (OECD, 2018, s. 3-5). Ancak zamana ve mekâna bağlı olarak, değişkenlik gösterebilen toplumsal cinsiyet rollerinin dönemsel şekilde erkeklerin lehine çalışabildiği görülmektedir (Karaman, 2014, s. 86).

Tarih boyunca insanlık bir taraftan cinsiyetler arası denge için mücadele ederken diğer taraftan hastalıklar, salgınlar, doğal afetlerle de savaşmak zorunda kalmıştır. Son olarak Çin'in Wuhan kentinde 2019 yılında ortaya çıkan COVID-19 salgını, var olan cinsiyet eşitsizliklerinin asimetrik büyümesine yol açmış; müreffeh ekonomiler ve toplumların önünde yeni bir engel oluşturmuştur (Global Gender Gap Report, 2021, s.3). Salgın ve ekonomik yan etkilerinin cinsiyet eşitliği üzerinde gerileyici bir etkisi bulunurken, özellikle korku temelli COVID-19 dünya çapında hayatları etkilemeye devam etmiştir. Küresel istihdamın yüzde otuz dokuzunu oluşturan kadınların genel iş kayıpları ise yüzde elli dörde ulaşmıştır (Anu Madgavkar, 2021). Ortaya çıkan kaos ortamı küresel sosyo-ekonomik ve politik hayat kargaşasının ortasında kadınları, erkeklere nazaran orantısız şekilde daha fazla etkilenmiştir (Fortier, 2020, s. 77). Bu durum Küresel Cinsiyet Uçurumunu derinleştirmektedir.

Küresel Cinsiyet Uçurum (3G->GGG: Global Gender Gap) kavramı, ilk olarak 2006 yılında Dünya Ekonomik Formu (WEF-2006) çalışmalarında, ekonomik, sağlık, eğitim ve politik liderlik konularında ulusal cinsiyet farklarını karşılaştırmak üzere (4 kategori ve toplam 14 gösterge olarak) ele alınmıştır. Amaç "Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi" oluşturarak "Ekonomik Katılım ve Fırsat, Eğitimsel Başarı, Sağlık ve Hayatta Kalma ve Siyasi Güçlendirme" boyutları arasında cinsiyete dayalı eşitsizliklerin boyut ve kapsamını karşılaştırmak, zaman içinde ortaya çıkan boşlukları kapatmaya yönelik ilerlemeyi izlemek ve çözüme katkı sağlamaktır (Global Gender Gap Report, 2021, s.5-7). Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi'nde kullanılan metotta endekste yer alan ülkelerin göstergelerdeki puanları 0 ila 100 aralığında sıralanmaktadır. Ülkelere verilen bu puanlar, cinsiyet eşitliğine uzaklık veya bir ülkede kapatılan cinsiyet farkının yüzdesi olarak değerlendirilip, yorumlanmaktadır (Haynes, 2021).

2. Teorik Çerçeve

2.1. Dünya Geneline Küresel Cinsiyet Uçurumu (Global Gender Gap, GAP)

Literatürde, cinsiyet eşitsizliği ile ilgili pek çok çalışmada (Collins, Landiva, Ruppner, & Scarb, 2020, s. 101; Ausín, González-Sanguino, & Castellanos, 2020, s. 29; Azcona, Bhatt, Encarnacion, & Plazaola, 2020) cinsiyetler arası eşitsizlik durumunun, iş hayatına yansıdığı bilinmektedir. Kadınlar açısından dünya geneline bir değerlendirme yapıldığında, özellikle yönetici liderlik pozisyonlarında, kadın eksikliği ve genel gelir eşitsizliği dikkat çekmektedir. Özellikle yıkıcı teknik beceriler gerektiren sektörlerde cinsiyet eşitsizliğinin daha fazla ve kadınların temsil gücünün ise görece daha az olduğu görülmektedir. Örneğin LinkedIn' de yer alan verilere göre bulut bilişimdeki cinsiyet uçurumu %58, mühendislikte %42, ürün geliştirmede %19 olarak karşımıza çıkmakta, geleceğin meslekleri olan 8 farklı alandan (Yazılım ve Bilişim, Sağlık, Finansal Hizmetler, Üretim, İnsan ve Kültür ile İçerik) sadece İnsan ve Kültür ile İçerik Üretimi alanlarında kadınların temsil gücünün yeterli olduğu görülmektedir (WEF, World Economic Form, The Future of Jobs Report, 2020, s. 6). Dünya Ekonomik Formu (WEF) 2021 yılı Küresel Cinsiyet Raporuna göre Bulut Bilişim'de kadınlar, mevcut işgücünün % 14' ünü; mühendislikte %20'sini, veri ve AI' da ise %32'sini oluşturmaktadır. Bu durumu tersten ifade ederek, aradaki cinsiyet uçurumunun indeksle ölçülmüş halini göstermeye çalıştığımızda rakamların büyüklüğü ve ürkütücü boyutu ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar, özellikle kadınların potansiyel temelli iş geçişlerinde daha büyük bir cinsiyet uçurumuna maruz kaldıklarını göstermektedir (Global Gender Gap Report, WEF, 2021, s. 6).

Dünya geneline bakıldığında, Küresel Cinsiyet Uçurum Endeksinin kapsadığı 156 ülkede, 35.500 parlamento sandalyesinin yalnızca % 26,1'i, dünya çapında 3.400'den fazla bakanın ise yalnızca % 22,6'si, tüm yönetici pozisyonlarının sadece %27'si kadınları temsil etmektedir. Seksen bir ülkede (15 Ocak 2021 itibarıyla), hiçbir zaman bir kadın devlet başkanı olmadığı görülmektedir (International Women's Day, 2021). Pandemi ile birlikte politik cinsiyet uçurumunun 145,6 yıl sonra, Ekonomik Katılım ve Fırsat Uçurumunun da 267,6 yıl kapanması beklenmektedir (Responsability, 2021). Eğitimsel Başarıda, cinsiyet eşitsizliğinin % 95'i; Sağlık ve Hayatta Kalma'da ise cinsiyet farkının %

96'sının küresel olarak kapatılmış olduğu görülmekte, tamamen kapatılması için ise eğitimde 14,2 yıl gerektiği tahmin edilmektedir. Mevcut nispi hızda cinsiyet farkları uçurumunu kapatmak için ortalama 135,6 yıl, Batı Avrupa'da 52.1 yıl, Kuzey Amerika'da 61.5 yıl, Latin Amerika ve Karayipler' de 68.9 yıl gerekirken diğer bölgelerde cinsiyet farkını kapatmak için 100 yıldan daha fazla süreye ihtiyaç olduğu görülmektedir. Sahra Altı Afrika'da ise 121,7 yıl, Doğu Avrupa ve Orta Asya'da 134,7 yıl, Doğu Asya ve Pasifik'te 165,1 yıl, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da 142,4 yıl ve Güney Asya'da 195,4 yıla daha zamana gereksinim duyulacağı öngörülmektedir (Global Gender Gap Report, WEF, 2021, s. 6-8).

2.2. Covid-19 ve Küresel Cinsiyet Uçurumu

Covid-19 süresince cinsiyete dayalı çalışmalarda, hız kesilmemiş sosyo-ekonomik ve politik cinsiyet eşitsizliğine dayalı, konuyu mercek altına alan çalışmalar yapılmıştır (Collins, Landiva, Ruppanner, & Scarb, 2020, s. 101), (Ausin, González-Sanguino, & Castellanos, 2020, s. 29), (Szabo, Ábel, & Boros, 2020, s. 572). Birleşmiş Milletlerce 2020 yılı, cinsiyet eşitliği ve kadınların ve kızların güçlendirilmesine yönelik kaydedilen ilerlemenin yansması için ayrılmıştır. Ne var ki Covid-19 salgınıyla yeni ve mevcut cinsiyet eşitsizlikleri ortaya çıkmış, dünyanın beşte birinin (42 ülke) cinsiyete duyarlı hiç bir önlem almadığı görülmüştür. UN verilerine göre, dünyada her sekiz ülkeden sadece biri kadınları, sosyo-ekonomik olumsuzluklara karşı koruyacak tedbirler olarak şiddetle mücadele, ücretsiz bakım desteği ve ekonomik güç artışını sağlamıştır. Ülkelerin %63'ü barınma, destek hattı, diğer bildirimler konusunda, 135 ülkede ve 704 tedbir almıştır (UN:United Nations, Birleşmiş Milletler Türkiye, 2020). Mart 2021'de ise bu rakamın 219 ülke ve bölgede 3.100'den fazla politika ve önlem şeklinde olduğu belirlenmiştir (UNDP, United Nation Development Proramme, 2021). Tüm çabalara rağmen Covid-19 pandemi sürecinde cinsiyet temelli yapısal eşitsizlikler ve iş gücü kayıpları artmış, diğer taraftan otomasyon ve dijitalleşme alanları ciddi oranda ivme kazandırmıştır. Covid-19 işgücüne olumsuz yansımış, ücretsiz ve kayıt dışı çalışanlar, genel işsizlik ve gelir kaybı artmıştır. Ayrıca eğitim-öğretim, cinsiyete dayalı şiddet alanlarında olumsuz yönde etkiler ve işgücüne katılımında cinsiyet farkları genişlemiştir. Pandemiye bağlı oluşan kesintiler, gelecekte önemli gelir, coğrafya, ırk ve etnik gruplarda devam eden varyasyonların artacağını ve buna paralel küresel cinsiyet uçurum alanlarının ivme kazanacağını göstermektedir. Dolayısıyla pandemi sürecinde kadınların, ekonomik ve sosyal faktörlerden orantısız şekilde, ILO verilerine göre ise erkeklerden daha çok alanda ve daha fazla oranda etkilendiği söylenebilir. Örneğin ekonomik açıdan erkeklerin iş kayıp oranı %3,9 iken, bu oran kadınlarda %5 olarak tespit edilmiştir (Global Gender Gap Report, WEF, 2021). Kadınlarda siyasi güçlendirme ve ekonomik katılım açısından gözle görülür şekilde olan kayıpların, endişe verici olduğu görülmüştür. Pandemi sürecinde devletlerin ve işletmelerin, cinsiyet eşitliği inşa etme ihtiyacı gün geçtikçe artmıştır (Haynes, 2021).

2.2.1 Covid-19'un Küresel Cinsiyet Uçurumu, Kadınların Erişimi ve İşgücüne Yansımaları

Kadın işgücünün, ekonomik şoklarda daraldığı ve kadınların işgücü piyasası koşullarında zor zamanlar yaşadıkları görülmektedir. Kriz zamanlarında iş arayan az sayıda kadın, iş arayan çok sayıda erkeğe göre daha düşük oranda iş bulabilmektedir. Pandemi sürecinde, iş kayıplarının yüzde 49'u kadınlarda yaşanmıştır (CMIE, Centre for Monitoring Indian Economy Pvt. Ltd., 2020). Covid-19'un yol açtığı benzeri görülmemiş değişikliklerden, dezavantajlı, altyapısı zayıf, istihdam beklentileri ve geliri düşük olan, standart sağlık sigortası veya tasarrufu olmayan, sosyo-ekonomik dışlanma riski içinde yer alan, zayıf ve kırılgan kesimlerin en çok etkilenen gruplar olduğu görülmektedir. Bu gruplar arasında, toplum genelinde kadınların, iş kayıp oranı ve cinsiyet farkına yansıyan negatif durumları ise daha dikkat çekicidir. Covid-19 salgını nedeniyle kadınlarda iş kayıp artış oranı, Amerika Birleşik Devletleri'nde Aralık ve Nisan 2020 arasında %11 iken, erkeklerde %9; Almanya'da % 1,6 ve % 0,8 (WEF, 2020); Hindistan'da 13,9 (CMIE, Centre for Monitoring Indian Economy Pvt. Ltd., 2020) olarak gerçekleşmiştir. Daha yüksek ekonomik engeller ile azalan siyasi katılım, ayrıca işyeri zorlukları oldukça artmıştır.

Küresel cinsiyet uçurum alanlarında, çeyrek asırdan fazla sürede harcanan çaba ve kat edilen 36 yıllık mesafe, 12 ay içerisinde (Mart 2020-Mart 2021) sıfırlanarak geriye gitmiştir (Haynes, 2021). Covid-19, dünya tarihine dijital eşitsizlikle damgasını vurmuş, dijital olan bağlılık ve bağımlılık artmış, bu durum cinsiyet uçurumunu derinleştirmiştir. Dünya Küresel Kadın Barışı Oluşturucuları Ağı (GNWP) verilerine göre, kadın ve kız çocuklarının eve internet ve dijital platformlara erişimde erkeklere nazaran,

daha fazla zorlandıkları, hatta bazı bölgelerde radyo erişiminin dahi sadece erkeklere özgü veya ağırlıklı olduğu görülmüştür. İnternete erişimin olduğu bazı yerlerde ise Facebook, Instagram, Twitter ve benzeri sosyal platformlara ulaşımın yasaklandığı bilinmektedir. Örneğin Afganistan'daki kadınların sadece %42,6'sının mobil telefona erişimi bulunmaktadır. Pandemi sürecinde kırsal kesimlerde her türlü erişim oranının daha düşük oluşu, öğrencilerin çoğunun bilgisayar/TV erişiminin olmayışı, çevrimiçi eğitimden yalnızca cihazlara erişimi olan kişilerin yararlanabilmesi ise eğitim ve iletişim açısından cinsiyetler arası uçurumu derinleştirmiştir. Uganda'daki radyoların çoğunluğunun erkeklere ait olması, Irak'ta okuma ve yazma oranının düşüklüğü, dijital platform ve ekipmanlara erişim sınırlılığı da dikkat çekici boyuttadır (Global Network of Women Peacebuilders (GNWP), 2021a). Kamerun gibi bölgelerde kadınlar, ağırlıklı olarak çocuklara, yaşlılara ve ailenin hasta üyelerine baktıklarından, ayrıca sağlık çalışanlarının çoğunun kadın olmasından kaynaklı, virüse yakalanma riskiyle daha fazla karşı karşıya kalmışlardır. Tüm bu kovidomik negatif etkiler, ekonomik kayıplar, hareket kısıtlamaları, pandemi sırasında kadınların, aile içi şiddete karşı savunmasızlığını artırmış, kadınların koruyucu sağlık ve psiko-sosyal desteğe erişimini kesintiye uğratmış, kadına yönelik şiddet vakalarını % 20 artırmıştır. Örneğin Association Rayons de Soleil anketinde 200 katılımcı arasında yapılan çalışmada kadınların %60'ı, eşleriyle ilişkilerinin Covid-19 tedbirleri nedeniyle daha zorlaştığını, eşlerinin fiziksel ve zihinsel olarak daha agresif hale geldiklerini söylemişlerdir. BM Kadınları, Kadınları Güçlendirme ve Aile Bakanlığı ile Nüfus Sayımı ve Nüfus Çalışmaları Merkez Bürosu tarafından Mayıs 2020'de yapılan bir araştırmaya göre, Kamerun'da kadınlar, Covid-19 sürecinde okullar ve çocuk bakım hizmetleri kapalı olmasından kaynaklı artan ücretsiz iş yükleriyle beraber çocuk bakımına daha fazla zaman ayırmışlardır. Erkeklerin ise sadece %18'i katkıda bulunmuştur. ILO' ya göre çalışanların %90'ından fazlasını oluşturan ve çoğunlukla kadın olan, kayıt dışı sektör çalışanları, ilgili sağlık risklerinden ve gelir kaybından doğrudan etkilenmektedir. Bu olumsuz etkileşim, hem tüketimde hem de yatırımda bir düşüşe neden olmakta, ülkelerin ekonomik durumunda bozulma şeklinde kendini göstermektedir (Global Network of Women Peace Builders, GNWP, 2021b).

Kardeş ülke Azerbaycan'a bakıldığında öğretmen, dadı, bakıcı veya kadın temizlikçi gibi meslek gruplarında kadınların çoğunun gelirlerini kaybettikleri, çoğunluğu kadın olan kayıt dışı ve mevsimlik işçilerin işten çıkartılmalarından, orantısız bir şekilde etkilendikleri görülmektedir (GNWP, 2021c).

Dünyanın en gelişmiş ekonomilerinde de durum çok farklı olmamış ve pandemi rüzgârı cinsiyet hanesine farklı ülke pencerelerinden giriş yaparak, en fazla golü hane fertlerinden kadınlara atmıştır. Gelişmiş ekonomilerden ABD'de yayınlanan Çalışma İstatistikleri Bürosu raporuna göre, pandemi süresinde işsizlik oranı en hızlı yükselen grubun Latin ve Siyah kadınlarda olduğu görülmüştür. Asgari ücretli çalışanlarının üçte ikisi kadın olduğu için, önceden var olan marjinalleştirmeler ve sistemik cinsiyet ve ırk ayrımcılığı şiddetlenmiştir (Global Network of Women Peace Builders, GNWP, 2020). Kanada'da ise kadınlar arasındaki eğitim eşitsizlikleri şiddetlenmiş, cinsiyet temelli etkiler kesişimsel merceklerle değerlendirilmesinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Fuller & Qian, 2021, s. 206).

Türkiye ise Global Cinsiyet Uçurumunda 156 ülke arasında 133. sırada yer almış, cinsiyet uçurum oranı %50 ve kadınların işgücüne katılım oranı %38,5 olarak gerçekleşmiştir.

Cinsiyet uçurumunun bazı ülkelerde çok daha fazla derinleştiği görülmüştür. Yemen (kadınların iş gücüne katılım oranı %6 uçurum oranı %91), Irak (kadınların iş gücüne katılım oranı %12 uçurum oranı %84), Suriye (kadınların iş gücüne katılım oranı %16 uçurum oranı %80) cinsiyet uçurumunun fazla olduğu ülkeler olarak karşımıza çıkmıştır.

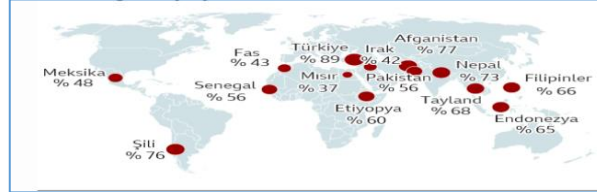
Cinsiyet eşitliği koşullarını 2021 yılında ilk sıralarda sunan ülke kuzey ülkelerinden 0.89 puanla İzlanda olmuş, onu Finlandiya ve Norveç takip etmiştir (Global Gender Gap Report, WEF, 2021, s. 10).

Kadınların ev hayatını da etkileyen Covid-19 sürecinde UN tarafından yapılan araştırmaya göre yine erkeklerden daha fazla kat ve oranda iş yapmak zorunda kaldıkları gözlemlenmiştir. Covid-19 sürecinden önce kadınların erkeklere nazaran kaç kat daha fazla iş yaptıkları aşağıdaki harita üzerinde özetlenmiştir.



Grafik 1. Covid-19 Salgınından Önce Kadınların Erkeklerden Kat Kaç Fazla İş Yaptıkları (BBC, 2020)

Covid-19 pandemisinden önce kadınlar erkeklerden üç kat fazla iş yapmışlardır.



Grafik 2. Covid-19 Salgınından Sonra Kadınların Erkeklerden Kaç Kat Fazla İş Yaptıkları (BBC, 2020)

Covid-19 pandemi süreç sonrasında, 38 ülkede yapılan araştırma sonuçlarına göre, kadınlar, erkeklerden iki kat daha fazla iş yapmak zorunda kalmışlardır. Buna rağmen, işgücü alanlarından ayrılma yüzdeleri ise orantısız ve adaletsiz bir şekilde, erkeklerden dört kat fazla gerçekleşmiştir. Örneğin ABD’de bir ayda, iki yüz bin erkeğe karşılık, sekiz yüz altmış bin kadın, işini bırakmak zorunda kalmıştır. Bu durumun vahim sonucu ise salgının, kadınları yirmi beş yıl geriye götürmüş olmasıdır (BBC, 2020).

3. YÖNTEM

Çalışmada Dünya Ekonomik Formu (World Economic Form)’undan elde edilen veriler kullanılmıştır. Sayısal verilerin toplanmasının ardından veriler analiz edilerek, tablo ve grafiklere aktarılmış ve yorumlanmıştır. Çalışmada betimsel çalışma tasarımı kullanılmıştır. İki temel Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine değinilmiştir. Bu endeksler; McKinsey Global Institute (MGI) tarafından geliştirilen Cinsiyet Eşitliği Skoru (Gender Parity Score) ve World Economy Form (WEF) tarafından geliştirilmiş olan Küresel Cinsiyet Uçurum Endeksi (Global Gender Gap, GGI) endeksleridir.

3.1. Küresel ve Bölgesel Kadın İş Gücü Oranları

Pittsburgh Üniversitesi, Covid-19 kriziyle mücadelede kadın ve erkeklerin iş güçlerine katılımını tespit etmek, ülke örneklerini ve en iyi ulusal uygulamaları incelemek amacıyla “Covid-19 Küresel Cinsiyet Tepkisi İzleyici (COVID-19 Global Gender Response Tracker) Raporu” hazırlamıştır. Cinsiyet Eşitsizliği Araştırma Laboratuvarı katkılarıyla Mart 2021’de 2020 Eylül’den sonra dünya çapında 219 ülke ve bölgede yapılan çalışmada, 3.100’den fazla politika önlemi, ücretsiz bakım işleri, işgücü piyasası, kadına yönelik şiddet, kadınların ekonomik ve sosyal güvenliği doğrudan ele alınmıştır. Pittsburgh Üniversitesi ve UNDP katkılarıyla hazırlanmış olan raporda, kadınların Covid-19 süresince işgücüne katılım oranları yazar tarafından oluşturulmuş ve Grafik 3’te gösterilmiştir.



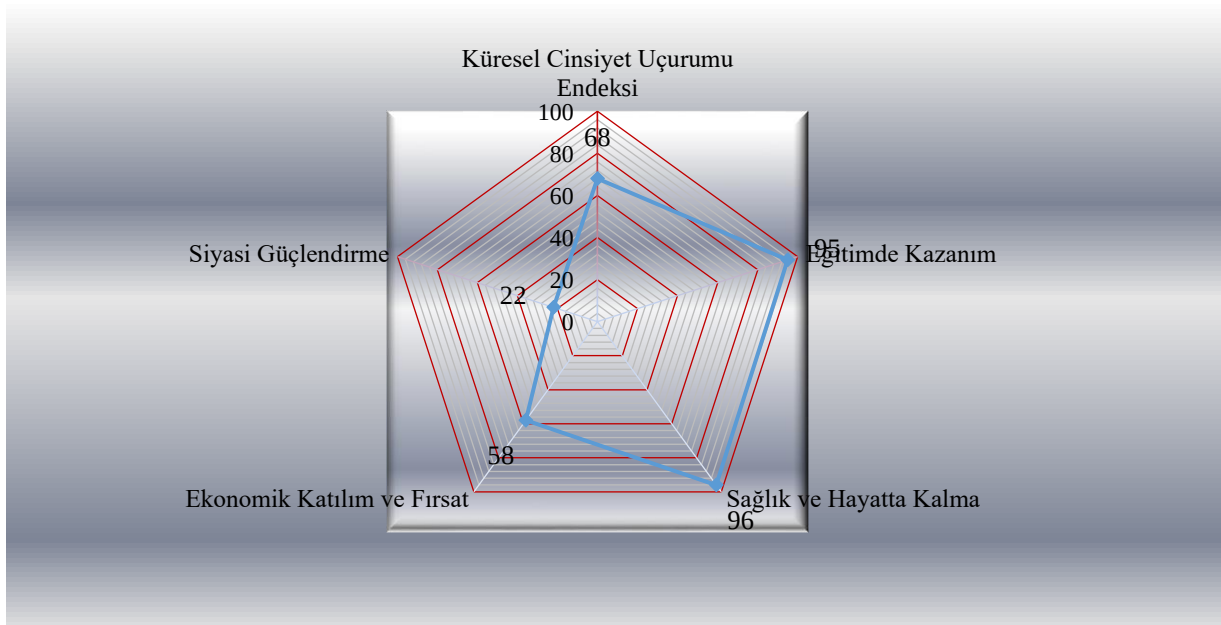
Grafik 3. Covid-19 Sürecinde Küresel ve Bölgesel Kadın İş Gücü Oranları (%)

Yazar tarafından UNDP (UNDP, 2020) verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Covid-19 Sürecinde Küresel ve Bölgesel Kadın İş Gücü Oranları (%) dünya ortalaması %24’tür. Rapor küresel Covid-19 politika yanıtındaki boşlukları içermektedir (UNDP, 2020).

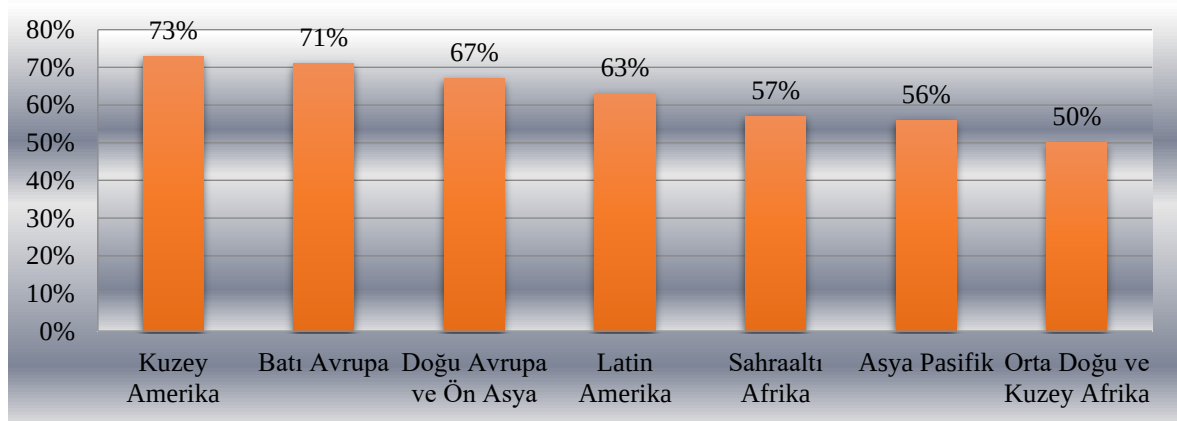
3.2. Cinsiyet Uçurumunun Etki Alanları

Covid-19 salgını, kadınların işgücüne katılım ve yeni beceriler kazanma yeteneklerini engellemiş fakat bu negatif etkinin yansıması sadece cinsiyet eşitsizliği üzerinde olmamıştır. Salgın rüzgârı yalnızca milyonlarca kadını ilgilendirmemekte, aynı zamanda toplumda zincirleme ekonomik etkilere yol açmaktadır. Kadınların işgücünde meydana gelen her negatif durum, ülkelerin ekonomi hanelerine negatif sonuçlar olarak yansiyacaktır (UNDP, 2020; Global Gender Gap Report, WEF, 2021, s. 10; CMIE, Centre for Monitoring Indian Economy Pvt. Ltd., 2020; Global Network of Women Peace Builders, GNWP, 2020; Anu Madgavkar, 2021). Covid-19 ile şiddetlenen cinsiyet uçurumlarının kapatılması, gerileyen eşitliklere karşı koyulması (Anu Madgavkar, 2021), rüzgârı tersine çevirerek, kadınların kariyerlerinin geliştiği, başarılarının kutlandığı, kapsayıcı çalışma kültürlerinin olduğu alanlara evrilmesi gerekmektedir (International Women's Day, 2021b) Aşağıda derin uçuruma ilişkin cinsiyet eşitsizlik durumu ve alt endekslere göre bugüne kadar kapatılan cinsiyet farklarının yüzdeleri gösterilmektedir.



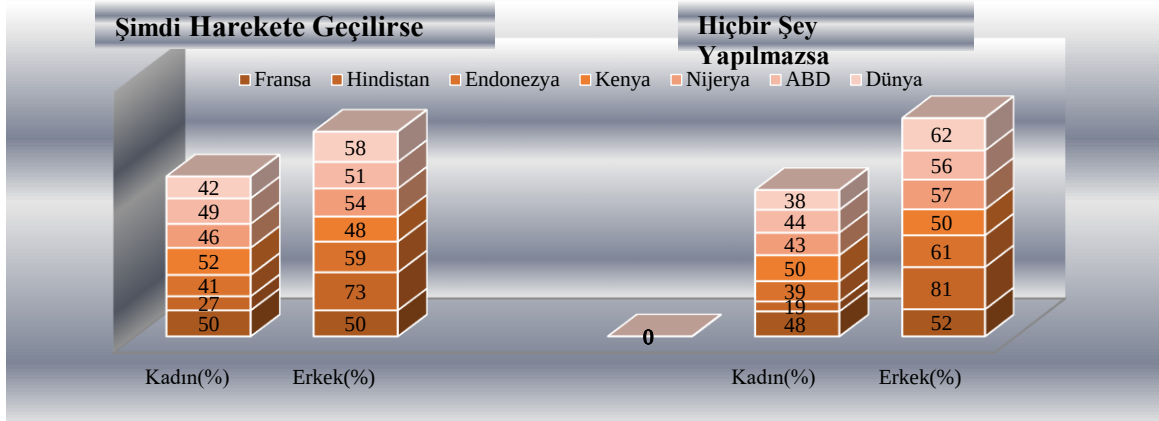
Grafik 4. Alt Endekslere Göre Bugüne Kadar Kapanan Cinsiyet Farkları (%) (Dünya Geneli, Global Gender Gap Report, WEF, 2021, s.11)

Covid-19 ile cinsiyet uçurumunun farklı faktörlerde eşitliğe ulaşma süresi 12 ay içerisinde 36 yıl artmış, 2020 yılında ise ortalama 99,5 yıldan 135,6 yıla çıkmıştır. Covid-19 ile birlikte oluşan cinsiyete dayalı ekonomik farkın kapanmasının 2288 yılına kadar devam edeceği öngörülmektedir (Haynes, 2021).



Grafik 5. Küresel Cinsiyet Eşitlik Skoru
Yazar tarafından McKinsey verileri (McKinsey & Company, 2019) kullanılarak hazırlanmıştır.

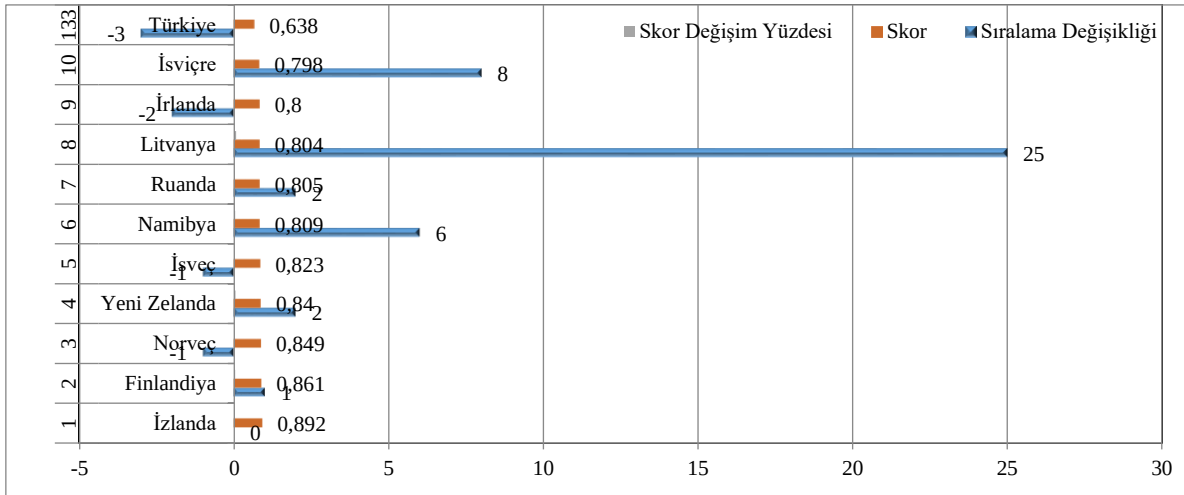
Grafik 5'te bölgelerin Cinsiyet Eşitlik skorları gösterilmektedir. Skorlar 0-1 arasında, 1'e ne kadar yakınsa eşitlik derecesi o kadar yüksek sayılmaktadır.



Grafik 6. Ülkelerin 2030 Yılı İçin Senaryoları ve Kadın-Erkek Eşitlik Oranları (%)

Yazar tarafından McKinsey & Company (McKinsey & Company, 2020) verileri kullanılarak oluşturulmuştur

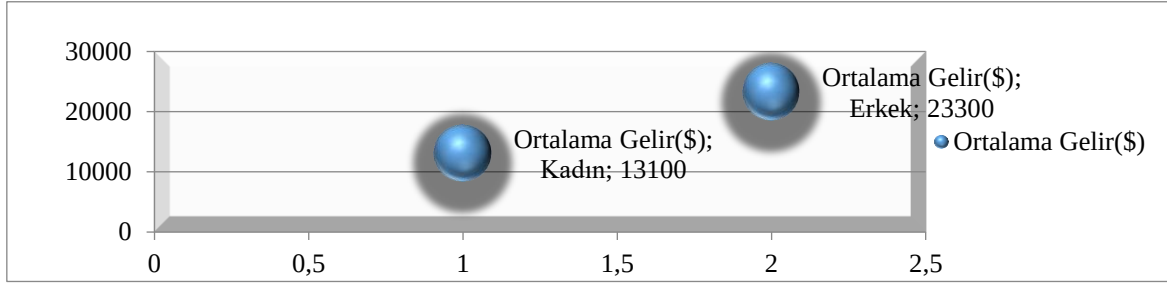
McKinsey'in Covid-19 süresince gözlemler doğrultusunda yaptığı araştırmada yer alan toplumsal cinsiyet senaryosuna göre, kadınların göz ardı edildiği ve kadın işsizliğine karşı önlem alınmadığı takdirde küresel GSYİH büyümesinin 2030'da bir trilyon dolar düşeceği belirtilmiştir. Bu durum daha fazla cinsiyet eşitsizliği anlamına gelmektedir. Aksine katılım sağlanılıp, önlemlerle beraber aksiyona geçildiğinde ise on üç trilyon dolar katkı elde edileceği belirtilmiştir. Bu bağlamda McKinsey verileri toplanarak elde edilen Grafik 6'da, ülkelerin 2030 yılı için senaryoları ve aksiyon alma durumlarına yer verilmiştir (McKinsey & Company, 2020a). McKinsey araştırması sonuçları değerlendirildiğinde ortaya çıkan manzaraya göre dünya şu an eşitsizliklerden kaynaklı adaletsizliği yok etmek için aksiyona geçmediği takdirde, pek çok ülke kadının cinsiyet uçurumunun derinliklerinde kaybolacağı hiç olmazsa etkileneceği rahatlıkla söylenebilir. Dünya genelinde küresel cinsiyet uçurum indeksinde ilk sıralarda yer alan ülkelerde kadınlar daha az etkilenecektir.



Grafik 7. Dünyada Küresel Cinsiyet Uçurum Endeksinde İlk 10 Ülke Sıralaması

Yazar tarafından Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu (Global Gender Report, 2021) verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

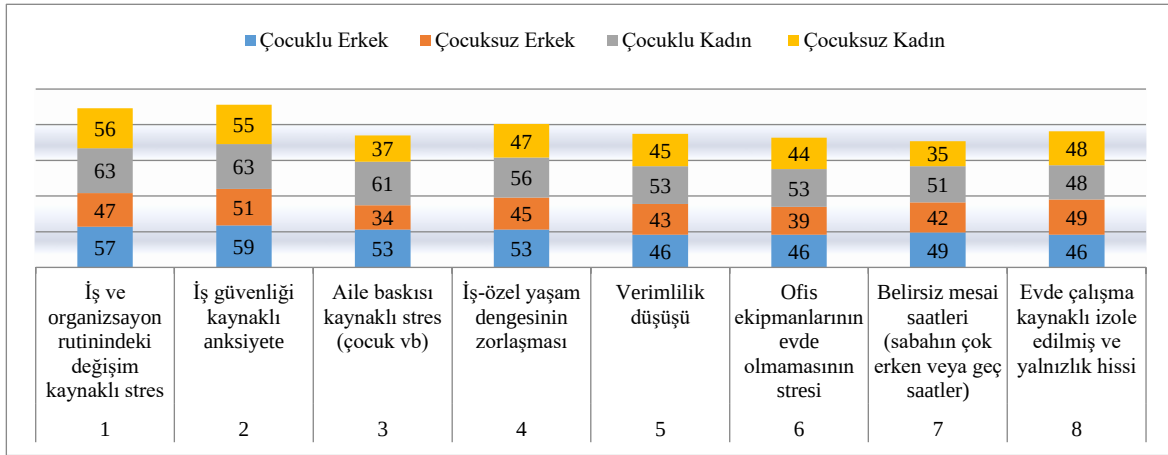
Grafik 7'de dünya küresel cinsiyet uçurum indeksi sıralamasında Türkiye'nin skorlarına bakıldığında üç sıra gerilediği görülmekte ayrıca cinsiyetler arası gelir uçurumu dikkat çekmektedir. Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu (Global Gender Report, 2021) verileri kullanılarak hazırlanan grafikte kadın ve erkek gelir farklarına yer verilmiştir.



Grafik 8. Cinsiyetler Arası Gelir Uçurumu

Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu (Global Gender Report, 2021) verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

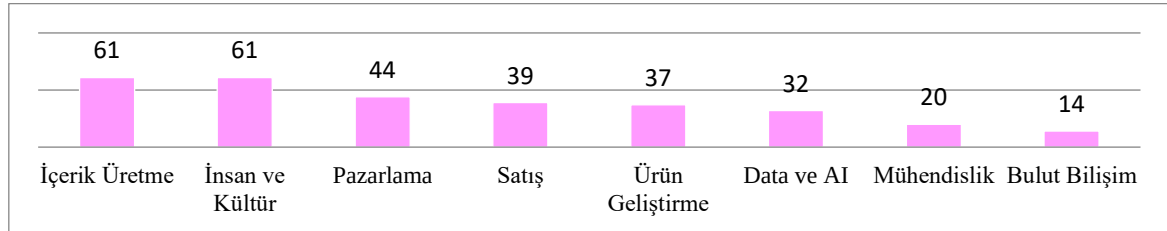
Grafik 8'e göre pandemi döneminde gelir düzeyi azalmış, geçim kaygısı ile birlikte pek çok alanda kaygı ve anksiyete oranı yükselmiştir. En çok gelir düşüşü ve etkilenme oran yüksekliği kadınlarda görülmüştür.



Grafik 9. Pandemi ve Kaygı

Grafik 9'da elde edilen veriler ile pandemi sırasında aile içi kaygılar arttığı ve bu durumdan en çok kadınların etkilendiğini görülmektedir. İş ve organizasyon rutinindeki değişim özellikle çocuklu kadınlarda çocuklu erkeklere nazaran daha fazla stres kaynağı olmuş ve iş güvenliği kaynaklı anksiyete daha yoğun yaşanmıştır.

Evde çalışmadan kaynaklı olarak gelişen izole edilmişlik ve yalnızlık hissine erkeklerin kadınlara oranla daha fazla kapıldıkları görülmüştür.



Grafik 10. Mesleklerde Cinsiyet Uçurumu (2018-2021 Kadınlardaki Değişim Oranı (%))

Grafik 10'da meslekler arası cinsiyet uçurumuna bakıldığında ise en derin uçurumun bulut bilişim, mühendislik ve yapay zeka alanında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kadınların en çok içerik ürettiği en az ise bulut bilişimde görev aldıkları görülmüştür.

3.3. Kullanılan Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksleri

Bu çalışmada iki temel Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine değinilmiştir. Bunlardan biri McKinsey Global Institute (MGI) tarafından geliştirilen Cinsiyet Eşitliği Skoru (Gender Parity Score) ve diğeri ise World Economy Forum (WEF) tarafından oluşturulmuş Küresel Cinsiyet Uçurum Endeksi (GGI)'dir.

3.3.1. Cinsiyet Eşitliği Skoru (Gender Parity Score)

McKinsey Global Institute (MGI) tarafından, Cinsiyet Eşitliği Skoru (Gender Parity Score) adlı ölçek hazırlanmış, dört temel kategoride gözlem yapılmıştır. Bu ölçekte ilk üç kategori toplumdaki cinsiyet eşitliğini göstermek üzere *dört temel kategoride (eşitlik, temel hizmetler ve ekonomik fırsat sağlayan unsurlar, yasal koruma ve siyasi ses(güç), fiziksel güvenlik ve özerklik)* on beş farklı değişken içermektedir. MGI' ya göre cinsiyet eşitliği göstergeleri olarak şu değişkenler belirlenmiştir:

Tablo 1. McKinsey Global Institute (MGI) Cinsiyet Eşitliği Skoru (Gender Parity Score) Eşitlik Göstergeleri

1.İşgücüne katılım oranı (kadın/erkek oranı)	9. Profesyonel Teknik işler(kadın/erkek oranı)
2.Liderlik(liderlik pozisyonlarının kadın/erkek oranı)	10. Ücret açığı (kadın/erkek oranı)
3.Ücretsiz bakım çalışması (erkek/kadın oranı)	11. Karşılammamış aile planlaması (kadın oranı)
4.Eğitim yüzdesi (kadın/erkek oranı)	12.Finansal tabana yayılma oranı (kadın/erkek oranı)
5.Dijital katılım (kadın/erkek oranı)	13.Yasal koruma(kadın/erkek oranı)
6.Siyasi temsil (kadın/erkek oranı)	14. Doğumda cinsiyet oranı (erkek/kadın oranı)
7. 100.000 doğumda anne ölüm oranı	15.Çocuk evlilikleri (kadın yüzdesi)
8.Kadına yönelik şiddet (kadın yüzdesi)	

Kaynak: McKinsey Global Institute

Arzu edilen cinsiyet eşitlik seviyesi her ülke için skorun 1.00 olmasıdır. Bire yakınlık cinsiyet eşitliğine doğru kat ettiği mesafeyi göstermektedir. Bölgesel Cinsiyet Eşitlik Skoru 0,44 ile Güney Asya'da (Hindistan hariç) en düşük iken; 0,74 ile Kuzey Amerika ve Okyanusya'da en yüksek seviyededir.

Tablo 2. Cinsiyet Eşitsizlik Tablosu (McKinsey Global Institute'e Göre)

		Çin	Doğu ve Güneydoğu Asya(Çin hariç)	Hindistan	Güney Asya (Hindistan hariç)	Orta Doğu, Kuzey Afrika	Sahra Altı Afrika	Latin Amerika	Kuzey Amerika, Okyanusya	Doğu Avrupa, Orta Asya	Batı Avrupa
İşyerinde cinsiyet eşitliği	İşgücüne katılım oranı(k/e)	0,8	0,7	0,3	0,5	0,3	0,8	0,7	0,8	0,8	0,8
	Profesyonel Teknik işler	1,1	1,0		0,3	0,6	0,7	1,1	1,3	1,6	1,0
	Ücret açığı (k/e)	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,5
	Liderlik(liderlik pozisyonlarının k/e)	0,2	0,4		0,1	0,1	0,3	0,6	0,7	0,6	0,5
	Ücretsiz bakım çalışması (k/e)	0,4	0,3	0,1	0,2	0,2	0,5	0,4	0,6	0,5	0,5
Temel Hizmetler	Karşılammamış aile planlaması (k/e)	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
	100.000 doğumda anne ölüm oranı	32,0	103,4	190.	163,5	57,4	483,3	70,4	24,9	21,4	6,4
	Eğitim yüzdesi(k/e)	1,0	1,0	0,8	0,8	0,9	0,7	1,0	1,0	1,0	1,0
	Finansal tabana yayılma oranı (finansal erişim: (k/e))	0,9	0,8	0,7	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	0,9	0,8
	Dijital katılım (k/e)		0,9	0,7	0,7	0,8	0,6	1,0	1,0	0,9	1,0
Yasal koruma, siyasi ses(güç)	Yasal koruma (k/e)	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2	0,4	0,7	0,7	0,5	0,8
	Siyasi temsil (k/e)	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,2	0,5
Fiziksel güvenlik ve özerklik	Doğumda cinsiyet oranı (k/e)	1,2	1,1.	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1
	Çocuk evlilikleri (kadın %)	0,0	0,1	0,3	0,3	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
	Kadına yönelik şiddet (kadın %)	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2

Kaynak: (Public Tableau, 2015a). Sıfır(0): Cinsiyet eşitliği yok; Bir(1): Tam cinsiyet eşitliği; k/e:(kadın/erkek)

Bu indikatörler eşliğinde uluslar arası cinsiyet değerlendirilmeleri yapıldığında *Tablo2'de* yer alan ve dünyanın %75'ni etkileyen on bölgenin cinsiyet eşitsizlik durumu ortaya koyulmuştur. Cinsiyet

Eşitsizlik Tablosu'nda dört kategorideki ülkelerin cinsiyet eşitsizlik durumu görülebilmektedir.

3.3.2. Küresel Cinsiyet Uçurumu (Global Gender Gap) Endeks Yapısı

Küresel Cinsiyet Uçurum Endeksi “toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin büyüklüğünü ve kapsamını yakalamak ve ilerlemelerini izlemek için bir çerçevedir. Endeks, ulusal cinsiyet eşitsizliklerini ekonomik, politik, eğitim ve sağlık temelli alanlarda karşılaştırır.” Cinsiyet uçurum endeksi ilk olarak 2006'daki Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayımlanmış, sağlık, eğitim, ekonomi ve siyaset alanlarında basit, anlaşılır kantitatif ölçümler yapılmış, cinsiyet eşitsizlikleri ölçülmeye çalışılmıştır. Endeks dünya genelinde 153 ülkeyi kapsamaktadır (Hausmann, D. Tyson, & Saadia, 2009, s. 3). Cinsiyet endeksi oluşturulmasındaki temel amaç sağlık, eğitim, ekonomik katılım ve sağlık gibi temel haklara ilişkin bazı temel sonuç göstergeleri açısından kadın ve erkeklerin nerede olduğuna dair anlık görüntünün sergilenmesi olarak belirlenmiştir. Endeks açısından önemli olan kadınların sözde “cinsiyetler savaşı” nı kazanıp kazanmaması değil, seçilen göstergelerde kadın ve erkek arasındaki uçurumun azalmasıdır (Global Gender Gap Report, 2021, s.72). Bu çalışmada Dünya Ekonomik Formu (WEF) Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine göre dört farklı kriter (*Ekonomik Katılım ve Fırsat, Eğitimsel Kazanımlar, Sağlık ve Hayatta Kalma, Siyasi Yetkilendirme*) ve alt dizinde yer alan göstergelere ve tanımlamalara yer verilmiştir:

3.3.3. Ekonomik Katılım ve Fırsat

Ekonomik katılım ve fırsat kavramı *katılım açığı, ücret farkı ve ilerleme açığı* olmak üzere üç alt endeks kavramı içermektedir. *Katılım açığı*, işgücüne katılım oranlarında kadın ve erkek arasındaki farktır. *Ücret açığı*, tahmini kadın-erkek kazanılmış gelir oranı ve benzer işler için ücret eşitliği aracılığıyla hesaplanmaktadır. *Kadınların ve erkeklerin ilerlemesi arasındaki uçurum ise* kanun yapıcılar, üst düzey yetkililer ve yöneticiler arasında kadınların erkeklere oranı ve teknik ve profesyonel çalışanlar içerisinde kadınların, erkeklere oranı ile bulunmaktadır.

3.3.3.1. Eğitimsel kazanımlar

Bu alt endeks ilk, orta ve yüksek düzey eğitimde, kadınların, erkeklere oranlarını baz almaktadır. Kadın ve erkeklerin eğitime mevcut erişimi ile kadın okuma yazma oranının, erkek okuryazarlık oranına bakılmasıyla hesaplanmaktadır.

3.3.3.2. Sağlık ve hayatta kalma

Bu alt endeks kadınların ve erkeklerin sağlıklı yaşam beklentisi arasındaki farkı ölçmek ve değerlendirmek üzere kullanılmaktadır. Güçlü bir erkek çocuk tercihiyle sahip birçok ülkede yaygın olan “kayıp kadın” olgusunun yakalanmasına, diğer yandan doğumdaki cinsiyet oranına dair ülke genel görünümünün elde edilmesine çalışılmakta, kadın ve erkek sağlığı arasındaki farklara bakılmaktadır.

3.3.3.3. Siyasi Yetkilendirme

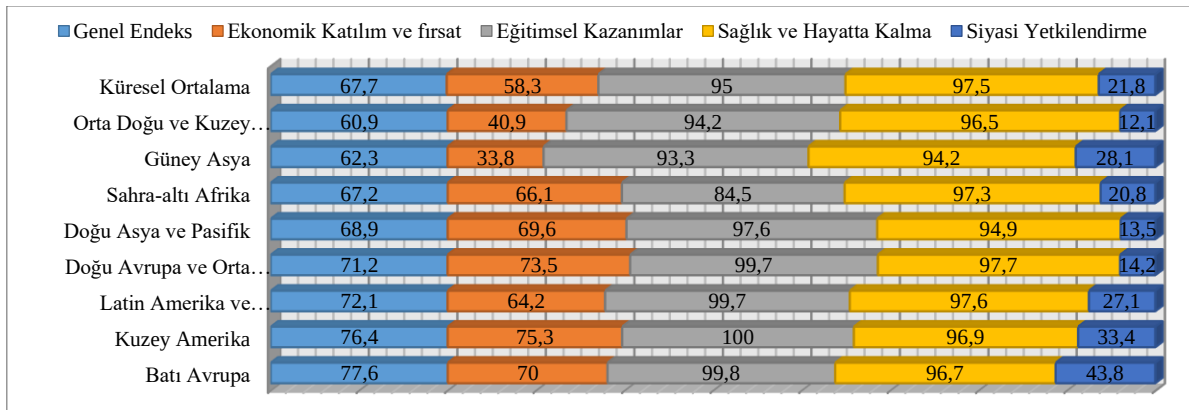
Bu alt endekste bakanlık pozisyonlarında kadınların erkeklere oranı, parlamento pozisyonlarında kadınların erkeklere oranı ile kadın devlet başkanlığında kaldıkları görev süreleri (son 50 yıl) kullanılmaktadır. Endeks en yüksek siyasi karar alma düzeyindeki erkekler ve kadınlar arasındaki uçurumu ölçmektedir (Gender Gap Index Report; Structure of the Global Gender Gap Index, 2021:74). Tablo 3'te Türkiye'nin Dünya Ekonomik Formu (WEF) Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine göre dört farklı endeks ve alt dizindeki skorları görülmektedir.

Tablo 3. Dünya Ekonomik Formu (WEF) Küresel Cinsiyet Uçurumu Türkiye Skorları

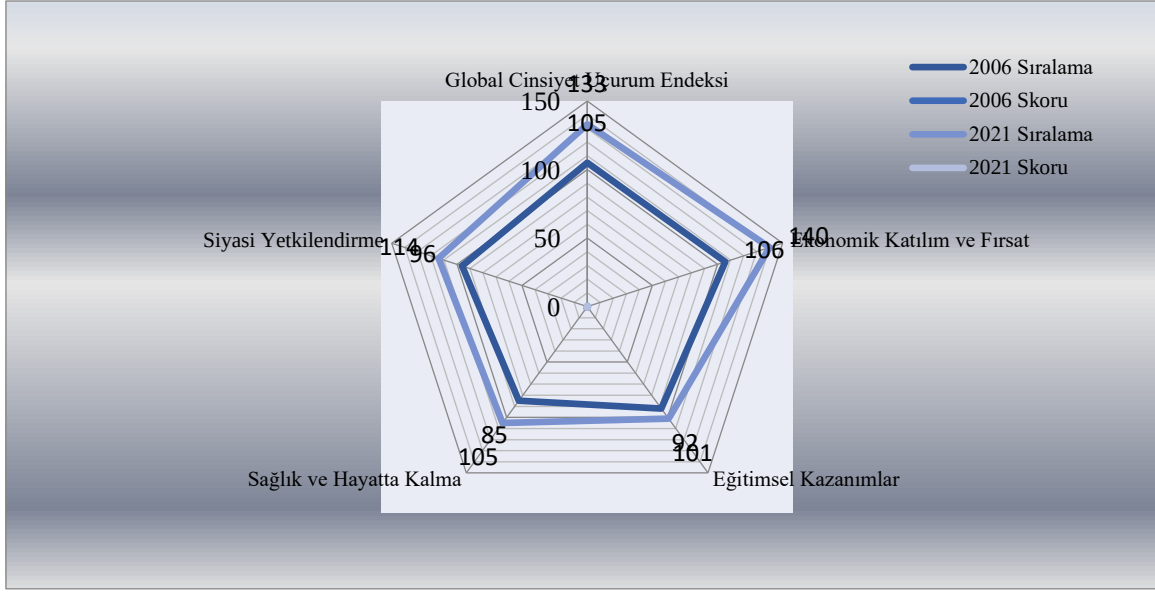
Gösterge	Sıralama	Skor	Ortalama	Kadın	Erkek	K/E
Ekonomik Katılım ve Fırsat	140	0,486	0,583			
İşgücüne katılım oranı (%)	137	0,494	0,655	38,5	78,0	0,49
Benzer işlerde ücret eşitliği	95	0,617	0,628	-	-	4,32
Tahmini kazanılan gelir (SAGP, int. \$	127	0,446	0,494	17,8	39,8	0,45
Yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticiler	133	0,193	0,349	16,2	83,8	0,19
Profesyonel ve teknik çalışanlar (%)	117	0,567	0,755	36,2	63,8	0,57
Eğitim Kazanım	101	0,975	0,950			
Okuryazarlık oranı (%)	103	0,946	0,897	93,5	98,8	0,95
İlköğretime kayıt (%)	118	0,984	0,755	87,2	88,6	0,98
Orta öğretime kayıt (%)	120	0,974	0,950	86,0	88,4	0,97
Yükseköğretime kayıt (%)	108	0,989	0,927	112,1	113,4	0,99
Sağlık Ve Hayatta Kalma	105	0,967	0,957			
Doğumdaki cinsiyet oranı (%)	1	0,944	0,925	-	-	0,95
Sağlıklı yaşam beklentisi (yıl)	116	1,018	1,029	69,0	67,8	1,02
Siyasi Güçlendirme (Yetkilendirme)	114	0,123	0,218			
Parlamentodaki Kadınlar (%)	113	0,209	0,312	17,3	82,7	0,21
Bakanlık pozisyonlarındaki kadınlar (%)	117	0,235	11,8	88,2	0,13	
Kadın devlet başkanlığında kaldıkları görev süreleri (son 50 yılda)	46	0,057	0,144	2,7	47,3	0,06

Kaynak: Global Gender Gap Report; Structure of the Global Gender Gap Index, 2021:377)

Türkiye'nin küresel cinsiyet uçurumu skorlarının kadın erkek oranı açısından en düşük olduğu alanın Siyasi Güçlendirme (Yetkilendirme) olduğu görülmektedir.

**Grafik 11. Dünya Geneli (156 Ülke) 2020 Yılı Küresel Cinsiyet Uçurum Oranları (%)**

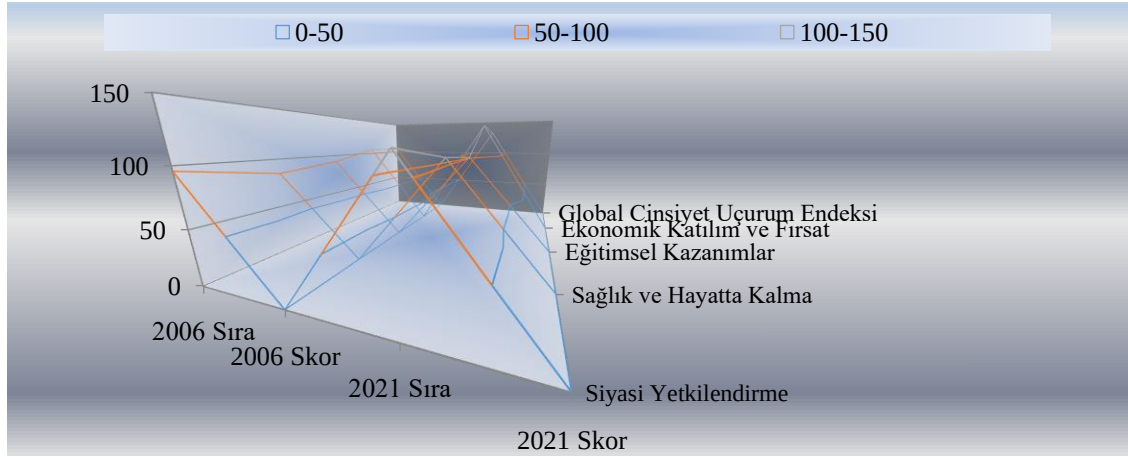
Dünya genelinde cinsiyet uçurumunun farkının en az, endeks alanının en güçlü olduğu nokta sağlık ve hayatta kalma kriteri, cinsiyet uçurumunda bölgeler arası en fazla farkın ise Siyasi Güçlendirme (Yetkilendirme) alanında olduğu bilinen bir gerçektir.



Grafik 12. Türkiye Global Cinsiyet Uçurum Endeks Değişimi (2006-2021 Yılı)

WEF, Global Cinsiyet Uçurum Raporu, (2021:377) verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye, dört temel alanda kadın ve erkek eşitliğinde, 2006 yılında 2021 yılına göre daha üst sıralarda yer almıştır. Bir başka bir ifadeyle cinsiyetler arası uçurum 15 yıl içerisinde gerileme yaşamış ve artışa geçmiştir.



Grafik 13. Türkiye Global Cinsiyet Uçurum Endeks Değişimi, Üç Boyutlu Değerlendirme (2006-2021)

WEF, Global Cinsiyet Uçurum Raporu, (2021:377) verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Dünyada en düşük küresel başarının ya da en fazla cinsiyet uçurumunun, ekonomik katılım ve fırsatlar ile siyasi yetkilendirme alanlarında olduğu görülmektedir. Hayatta kalma ve sağlık alanında özellikle pandemi ile birlikte cinsiyet uçurumu azaltma çabaları artış göstermiştir. Yirmi birinci asırda, son 50 yıl değerlendirildiği takdirde, Orta Doğu bölgesinde, Yemen ve Suriye’de hiçbir kadının, başkan/bakan pozisyonunda görev almadığı, sadece Türkiye ve İsrail’de kadınların bu pozisyona gelebildiği

görülmektedir (WEF, Global Cinsiyet Uçurum Raporu, 2021:27).

SONUÇ

Araştırma sonuçlarına ve cinsiyet uçurum endeksi kriterlerine göre Türkiye, Afrika'dan Namibya ve Ruanda'dan sonra Global Cinsiyet Uçurum Endeksi'nde yer almış, listenin sonuna 19. sıradan girebilmiştir. Global Cinsiyet Uçurum Endeksi kriterleri genel sıralamasında Türkiye, 156 ülke arasından 133. sırada yer almış, geçen yıl (2020) ve 15 yıl öncesi (2006) sıralamasına göre 105'den 133'e gerilemiş, endeks puanı ise 0.5850'ten 0.638'e yükselmiştir. Ekonomik Katılım ve Fırsat, Eğitimsel Kazanımlar, Sağlık ve Hayatta Kalma, Siyasi Yetkilendirme ana endekslerinde ise 2006-2021 yılları arasında sıralama açısından gerileme olmuş ancak ironik şekilde puanlama açısından ilerleme yaşanmıştır. Dünya genelinde erkeklerin %80'i, ekonomik anlamda işgücüne katılırken kadınlarda bu oranın %50 ve cinsiyet uçurum endeks ortalamasının ise %35 olduğu görülmüş, Türkiye kadın işgücü katılım sırası listesine 137. sıradan girmiştir. Bu ironik durum Türkiye'nin ekonomi, sağlık, eğitim ve siyaset alanlarında çaba artışının olduğunu, ancak dünya ülkelerinin çabalarına eşit ve yeterli düzeyde bir çaba artışının gerçekleşmediğini göstermektedir. Türkiye'nin yapılan değerlendirilmeler sonucunda, kadınların ekonomiye katılımı ve fırsat kategorisinde 140., aynı işe eşit ücrette 95., eğitimsel kazanım ve erişimde 101., sağlık ve hayatta kalma kategorisinde 105. ve siyasi yaşam ve yetkilendirmede 114. sıradaki ülke olduğu görülmüştür. Cinsiyete göre Covid-19 öncesi ve sonrası işgücüne katılımdaki değişim alanında Türkiye dünyada girişim faaliyetlerinin en çok düşüş yaşadığı (-%5,2) ülke olurken, en yüksek girişim faaliyet artışı İngiltere (+%1,28), Lüksemburg (+%4,14)'da gerçekleşmiştir.

Covid-19 salgını cinsiyete dayalı uçurum farkının kapatılabilmesi için gerekli süre pandemi öncesi 135,6 yıl iken sonrasında 145,5 yıla çıkmış ve fark derinleştirmiştir. Kadınlarda iş kaybı 64 milyon ve erkeklerde 80 milyon kişi iken, oran açısından kadınlarda %3,9'a, erkeklerde ise %5'e tekabül etmiştir. Ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alanında 2020'de 257 yıl gerekli iken pandemi süreci ile birlikte 267,6 yıl, politik açıdan kadın ve erkek arasındaki uçurum için 145,5 yıl, eşit ücret açısından 95 yıl, eğitim açısından cinsiyet uçurumunun kapanması için ise 14,2 yıla daha dünyanın ihtiyacı olduğu görülmüştür (WEF, Global Gender Report, 2021:5,16,18,47).

Bu tabloya göre pandeminin kadınlar için gelecekteki ekonomik fırsatlar üzerinde düşük yeniden istihdam beklentileri ve işgücünde kalıcı bir düşüş riski muhtemel sonuç olarak değerlendirilebilir. Covid-19 döneminde kadınların bulut bilişim, potansiyele dayalı iş geçişlerinde daha büyük bir cinsiyet farkı yaşadıkları, mühendislik; ürün geliştirme gibi meslek gruplarında yeterince temsil edilmedikleri görülmüştür. Ancak içerik üretme, insan ve kültür ile pazarlama ve satış alanlarında kadın çalışanlar daha fazla yer edinmişlerdir. Ekonomi-iş, sağlık, eğitim ve siyaset alanlarındaki cinsiyet uçurumunu kapatmak adına, mali teşvikler, destek programları gibi ekonomik fırsat yaratılması, teknoloji, altyapı ve yeteneklerin geliştirilmesi; yasalar, politikalar ve düzenlemeler alanında müdahale edilmesi ve çabaların artırılması gerekmektedir. Negatif farklılıkları gidermek, cinsiyete dayalı negatif iş ve işgücü yansımalarının üstesinden gelebilmek için toplumsal cinsiyete dayalı iyileştirme politikaları, cinsiyete göre mesleki ayrımcılığın üstesinden gelmeye proaktif olarak odaklanma, etkili kariyer ve kariyer ortası yeniden beceri kazandırma politikaları, sağlam, tarafsız işe alma ve adil ücret-terfi uygulamalarını içeren yönetsel uygulamaların da gerektiği görülmektedir (WEF, Global Gender Report, 2021:5,16-18). Böylece kadınların potansiyel zorlukların üstesinden gelebilmesine, toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir iş geleceği yolunda ilerleyebilmelerine, katkı sağlanmış olunacaktır. Covid-19, sosyal, politik ve ekonomik sistemlerdeki güvenlik açıklarını kapatmak için iyi bir fırsat kapısı olarak değerlendirilebilir.

TARTIŞMA

Türkiye, kadın ve erkek eşitliğinde dört temel alanda 2021 yılında 2006 yılına göre daha alt sıralarda yer alarak daha düşük skorlar elde etmiştir. Bir başka bir ifadeyle cinsiyetler arası uçurum 15 yıl içerisinde gerilemiştir. Bu durum cinsiyet uçurumu konusunda Türkiye'nin dünya ülkelerinin çabalarına eşit düzeyde bir çaba artışının gerçekleşmediğini göstermektedir. Covid-19 sürecinde kadınların internete bağlanma olasılıklarının erkeklere göre daha düşük olduğu, günlük yaşam ve işlerde birçok yönlü dijitalleşmede artışın gerçekleştiği ve işgücünde düşüşün yaşandığı görülmüştür. Süreçte yaşanan, cinsiyetler arası keskinleşen dijital ayrım ise mevcut durumu daha da kötüleştirmiş, Türkiye, dünyada girişim faaliyetlerinde en çok düşüş yaşayan ülke olmuştur. Covid-19 salgını ile birlikte cinsiyete dayalı

uçurum farkının kapatılabilmesi için gerekli süre ve kadınlarda iş kayıp oranları, pandemi öncesine göre erkeklere nazaran artmıştır. Bunun bir nedeni de iş hayatında kadınların zaten oran olarak daha az yer almalarından kaynaklanmaktadır. Başka bir ifadeyle bir negatif sonuç başka bir negatif sonucun ortaya çıkmasına neden olmuştur (WEF, Global Gender Report, 2021:5,16-18,47). Covid-19 döneminde kadınların bulut bilişim ve mühendislik gibi alanlarda, potansiyele dayalı iş geçişlerinde daha az temsil edilmesi nedeniyle daha fazla sorun yaşamışlardır. Bu durum kadın işgücüne, sosyo-ekonomik ve bilimsel hayatın tamamına negatif yansımasıdır. Ortaya çıkan tablo, bilimsel ve yönetsel anlamda, sosyo-politik kararlara ve acil eylem planlarına ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir.

Her kriz bir fırsat bakış açısıyla bakıldığında, salgınların, sağlık ve ekonomik krizlere neden olduğu kadar sosyal gelişimi ve dijital devrimi hızlandıran, cinsiyet uçurumlarına köprü kurabilmeyi sağlayan, tarihsel fırsat olarak değerlendirmek gerekmektedir. Oluşturulacak reaktif stratejiler ekonomi, sağlık, eğitim ve siyaset alanlarındaki cinsiyet uçurumunu kapatmak, eşitliğe köprü kurmak, ülke ve dünya halkları açısından faydalı olacaktır. Özellikle toplumdaki güçlü bir erkek çocuk tercihinin sahip birçok ülkede yaygın olan “kayıp kadın” olgusunu yenmek, kadınlar için olduğu kadar ülke genel görünümü açısından da önem arz etmektedir. Cinsiyete dayalı negatif iş ve işgücü yansımalarının üstesinden gelebilmek için toplumsal cinsiyete dayalı iyileştirme politikaları ve uygulamalarına, mali teşviklere ve yeni fırsatlar yaratılmasına ihtiyaç duyulmakta, bu alanda mücadele vererek müdahale etmek gerekmektedir. Proaktif olarak, cinsiyete göre mesleki ayrımcılığın üstesinden gelmeye odaklanmak, kamu ve özeld, yönetim, diğer kurul ve kademelere düzenlemeler aracılığıyla kadın çalışan sayısına alt limit koymak, gerçekleştirebilecek en güzel uygulamalar arasında yer alabilir. Kadınlara, erkeklere nazaran aynı işe, eşit ücret verilmediği bilindiğinden eşitsizlikler, adil ücret-terfi uygulamaları ve yasama eli aracılığıyla yeniden düzenlenebilir. Kadınlara özel, etkili kariyer ve kariyer ortası yeniden beceri kazandırma politikaları, sağlam, tarafsız işe alma metotları içeren yönetsel uygulamalar gibi kararlar kadınların potansiyel zorlukların üstesinden gelebilmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sunabilir.

Kaynakça

- Global Network of Women Peace Builders, GNWP. (2020, Eylül). GNWP. 05 23, 2021 tarihinde COVID-19 and Women, Peace and Security Database: https://public.tableau.com/vizql/w/ImpactofCOVID-19onWomenPeaceandSecurity/v/GNWPDashboard/viewData/sessions/CC61139E0E8748F7929AED259A847463-0:0/views/9732759308436904706_10637312357618346758?maxrows=200&viz=%7B%22worksheets%22%3A%22D%3A%20Impact%20Sub%20 adresinden alındı
- Anu Madgavkar, O. W. (2021). COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects. 05 23, 2021 tarihinde McKinsey&Company: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects> adresinden alındı
- Ausín, B., González-Sanguino, C., & Castellanos, M. (2020). Gender-related differences in the psychological impact of confinement as a consequence of COVID-19 in Spain. Journal of Gender Studies. Advance online publication. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09589236.2020.1799768> , s. 29-38.
- Azcona, G., Bhatt, A., Encarnacion, j., & Plazaola, -C. (2020). From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19. . UN Women. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/pu> .
- BBC. (2020, 11 26). 05 27, 2021 tarihinde Covid-19 salgını kadınların eşitlik mücadelesini BM'ye göre 25 yıl geriletebilir. Butterfly, Sandrine Lungumbu & Amelia: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-55087826> adresinden alındı
- CMIE, Centre for Monitoring Indian Economy Pvt. Ltd. (2020, Aralık 14). Female workforce shrinks in economic shocks. Ekim 11, 2021 tarihinde <https://www.cmie.com/kommon/bin/sr.php?kall=warticle&dt=2020-12-14%2012:48:29&msec=703> adresinden alındı
- Collins, C., Landiva, L. C., Ruppner, L., & Scarb. (2020). COVID-19 and the gender gap in work

- Countering the regressive effects: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects> adresinden alındı
- McKinsey & Company. (2020a, 07 15). 05 27, 2021 tarihinde COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects> adresinden alındı
- OECD. (2018). Bridging The Digital Gender Divide Include, Upskill, Innovate.
- Public Tableau. (2015). 05 27, 2021 tarihinde McKinsey Global Institute How equality for women can drive global growth:How gender-equal is your country? MGI examines gender equality across 15 indicators: <https://public.tableau.com/app/profile/mckinsey.analytics/viz/MGIGenderParityandtheEconomy/Dashboards/MGIGenderParityandtheEconomy> adresinden alındı
- Public Tableau. (2015a, 09 28). 05 27, 2021 tarihinde How equality for women can drive global growth: <https://public.tableau.com/app/profile/mckinsey.analytics/viz/MGIGenderParityandtheEconomy/Dashboards/MGIGenderParityandtheEconomy> adresinden alındı
- Responsability. (2021, Sep). Oct 11, 2021 tarihinde 267 Years: Gender Equality after the Pandemic: <https://www.responsability.com/en/magazine/267-years-gender-equality-after-the-pandemic> adresinden alındı
- Szabo, A., Ábel, K., & Boros, S. (2020). Attitudes toward COVID-19 and stress levels in Hungary: Effects of age, perceived health status, and gender. . Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy. <https://search.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/en/covidwho-693501> (12), s. 572-575.
- UN Women. (2018). TURNING PROMISES INTO ACTION: GENDER EQUALITY IN THE 2030 AGENDA FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT.
- UN:United Nations, Birleşmiş Milletler Türkiye. (2020, 09 29). 05 24, 2021 tarihinde <https://turkey.un.org/tr/93107-covid-19-ile-ilgili-yeni-veriler-dunyada-her-sekiz-ulkeden-yalnizca-birinin-kadinlari-sosyal> adresinden alındı
- UNDP. (2020). 05 27, 2021b tarihinde COVID-19 Global Gender Response Tracker Fact Sheets: <https://www.undp.org/publications/covid-19-global-gender-response-tracker-fact-sheets> adresinden alındı
- UNDP, United Nation Development Programme. (2021, Eylül 28). Mayıs 24, 2021 tarihinde COVID-19 Global Gender Response Tracker Fact Sheets: <https://www.undp.org/publications/covid-19-global-gender-response-tracker-fact-sheets> adresinden alındı
- WEF. (2020). The Future of Jobs Report 2020. Chapter 1. The Labour Market Outlook in the Pandemic Economy.
- WEF, World Economic Forum, The Future of Jobs Report. (2020). The Future of Jobs Report 2020. WEF <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/infographics-e4e69e4de7>.

Research Article

COVID-19 ve Küresel Cinsiyet Uçurumu: Cinsiyete Dayalı İşgücü Yansımaları

COVID-19 and Global Gender Gap: COVID-19 Impact on Gender in Workforce

Gül EKİNCİ

Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pazarlama Anabilim Dalı

gekinci@gantep.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5512-4789>

Extensive Summary

People have to fight against socio-economic situations; on the other hand, they have to fight against epidemics and natural disasters. The efforts and distances covered in the global gender gap have gone back to zero within months, after the emergence of Covid -19 in China (March 2020-March 2021) (Haynes, 2021). Thus, in addition to the epidemic, Covid-19 left its mark on world history with digital inequality, the dependence and dependence on digital has increased, and this has deepened the gender gap. The fact that the Covid-19 pandemic has hindered women's ability to participate in the workforce and acquire new skills has not only had a negative impact on gender equality. The deepening gender gap not only concerns millions of women but also causes chain economic effects in society (UNDP, 2020; Global Gender Gap Report, WEF, 2021, CMIE, Centre for Monitoring Indian Economy Pvt. Ltd., 2020; Global Network of Women Peace Builders, GNWP, 2020; Anu Madgavkar, 2021). This article aims to examine gender-based inequalities in various dimensions. Covid-19 reveals vulnerabilities in social, political, and economic systems, and is reflected in gender inequality, and manifests itself as a problem in the female workforce. The first condition of offering the best solution to a problem is to be able to measure the problem with its dimensions. In order to solve the gender inequality problem, it is necessary to measure the important determinants that will take place in the solution of the equality equation. One of the biggest problems in measuring inequality between genders is to encounter resource, data and measurement limitations. Since gender inequality is a multidimensional concept, measuring the size of the gap between men and women is considered necessary for socio-economic improvements (Perrin, 2021,p. 1). The concept of the Global Gender Gap first emerged in 2006 in the World Economic Forum (WEF-2006) studies to compare national gender gaps in economic, health, education, and political leadership (Global Gender Gap Report, 2021, p.5- 7). Many indices have been developed to measure the gender gap (Chen & He, 2020, p. 10; Hausmann, D. Tyson, & Saadia, 2009, p. 3; Perrin, 2021, p. 1). These indices include the Gender Development Index, the Gender Empowerment Measure, the Gender Inequality Index (GII), the UNESCO's Gender Parity Index, and the World Economic Forum's (WEF) Global Gender Gap Report (GGGR) (Chen & He, 2020, p. 10). Indices and country rankings are designed to create greater awareness of the challenges and solutions created by gender inequalities and to serve as a basis with simple methodology and quantitative analysis method (Hausmann, D. Tyson, & Saadia, 2009, p. 3). According to the gender scenario, it is stated that if women are ignored and no measures are taken against women's unemployment, global GDP growth will fall by \$1 trillion for 2030, and a contribution of \$13 trillion will be made when action is taken. It is seen that women are less affected in countries that are at the top of the global gender gap index worldwide (McKinsey & Company, 2020a). The fact that women are less affected in the countries that are at the top of the Global Gender Gap Report index makes the index important in this sense. When we look at Turkey's scores, it is seen that it has decreased by three places in 2020, and the income gap between the sexes is remarkable. It is important to oppose declining inequalities and to overcome the phenomenon of missing women.

Method

In this study, four different criteria (Economic Participation and Opportunity, Educational Achievements, Health and Survival, Political Empowerment) and sub-index indicators and their definitions are included according to the World Economic Forum (WEF) Global Gender Gap Index. In the index, simple and understandable quantitative measurements were made in the fields of health, education, economy, and politics, and general gender inequalities were tried to be measured. The main reason for using the GGGR index is that it measures gender inequalities, allowing for effective comparisons over time between regions and income groups. The index range used is between 0-1, with the highest score being 1 (equality) and the lowest score being 0 (inequality) (The World Bank, 2020). The data obtained from the WEF was used in the study. After the data were analyzed and transferred to tables and graphs, and then interpreted. The descriptive study design method was used in the study.

Results

The area where the gender gap difference is the least and the criteria the strongest across the world is in the area of health and survival. The countries that offer the most gender equality conditions are the northern countries (Iceland). Turkey, on the other hand, ranked higher in terms of equality between men and women in four basic areas in 2006 with higher scores compared to 2021. According to the research, according to the Global Gender Gap Index criteria, Turkey was placed after Africa, Namibia, and Rwanda, and entered the list at the 19th place. In the general ranking of the GGGR criteria, Turkey was ranked 133rd out of 156 countries. According to the ranking of last year (2020) and 15 years ago (2006), it regressed from 105th place to 133rd place, and its index score increased from 0.5850 to 0.638. In the field of survival and health, efforts to reduce the gender gap have increased after the pandemic. In the last 50 years, while no woman has taken office in the position of president or minister in the Middle East region, Yemen, and Syria, only women in Turkey and Israel have been able to reach this position.

Discussion

It is necessary to evaluate every crisis as an opportunity with a perspective of opportunity, as well as causing health and economic crises, as well as a historical opportunity that will accelerate social development and digital revolution, and bridge gender gaps. In the light of these data, closing the gender gap in the fields of economy, health, education and politics and bridging equality will be beneficial for the country and the world. According to the study underrepresentation of women in potential-based job transitions in cloud computing and engineering in the Covid-19 era has had a negative impact on the female workforce and the entire economic life. It is important not only for women but also for the general appearance of the country to overcome the phenomenon of "missing woman", which is common in many countries with a strong male child preference. Gender-based remediation policies and practices, financial incentives, and the creation of new opportunities are needed to overcome negative gender-based job and workforce repercussions. It is necessary to intervene in this area by fighting. Focusing proactively on overcoming occupational discrimination based on gender, and setting a numerical lower limit requirement for the number of female employees, management, other boards, and levels in public and private, can be among the best exemplary behaviours that can be achieved. In addition, since it is known that women are not paid equal wages for the same work compared to men, such inequalities and fair wage-promotion practices can be rearranged by the hand of the law. Effective career and mid-career re-skilling policies specific to women, managerial practices that include sound and impartial recruitment and such decisions can contribute to women's overcoming potential challenges and gender equality.