

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK KURUMSAL POLİTİKALAR

Sorun Alanları ve
Destekleyici Adımlar

Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği

Cinsiyet eşitliğini hedeflemek bütünlüklü bir mücadele gerektirir. Bir kurumda cinsiyet eşitliğini sağlama hedefi, eşitsizliği sonlandırma hedefi demektir. Bu, cezalandırıcı değil önleyici bir yaklaşım ile mümkün olabilir. Taciz ve şiddetin kaynağı cinsiyet eşitsizliğidir.

Bu belge, çalışma yaşamı ve kurumlarımızda cinsiyet eşitliği için ihtiyacımız olan yaklaşımı, bilgi edinmemiz gereken bağlamı ve atabileceğimiz adımları özetlemek için kaynak niteliğinde hazırlanmıştır.

Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği

ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK KURUMSAL POLİTİKALAR

Sorun Alanları ve Destekleyici Adımlar

Yazanlar: Cemre Baytok, Feride Eralp

Editör: Eda Sevinin

Tasarım: Feyza

Aralık 2025

Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği

cinsiyetesitligipolitikalari.org

info@cinsiyetesitligipolitikalari.org

 **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**
DERNEĞİ TÜRKİYE TEMSİLCİLİĞİ

Bu yayın Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin desteğiyle yayınlandı.
Çalışmada yer alan görüşler, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin görüşleriyle örtüşmeyebilir.

İçindekiler

Yaklaşım	4
Neden çalışma yaşamında cinsiyet eşitliği.....	4
Neden çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini hedefleyen kurumsal politikalar	5
Temel kavramlar	6
Türkiye’de genel durum	9
Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlamak için güncel çerçeve ve kurumsal adımlar	12
Çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğinin görünüşleri hakkında bilgi sahibi olmak	12
Eğitim ve mesleğe erişim hakkını desteklemek	13
Kreş hizmetini (erkeklerin de bakımdan sorumlu olduğu anlayışıyla) yerine getirmek.....	14
Yaşlı bakımı yükünün farkında olmak ve bakım vereni desteklemek	16
Ev içinde şiddete karşı destek mekanizmaları sunmak veya yönlendirmek	17
Sağlıklı ve eşit işyeri oluşturmak, fiziksel koşulları buna göre düzenlemek.....	18
Esnek, yarı zamanlı çalışma ve yapay zeka karşısında güvenceli tam zamanlı çalışmayı esas almak.....	20
Sendikalaşmayı desteklemek.....	22
Kadınların ekonomik güçlenmesini önceliklendirmek.....	23
Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme	23
Eşit/eş değer işe eşit ücret.....	24
Meslekte ilerlemeyi teşvik etmek ve karar alma mekanizmalarına dahil etmek.....	25
Taciz ve şiddetin olmadığı bir işyeri için mekanizmalar oluşturmak ve mekanizmaların bilinirliğini sağlamak	26

Yaklaşım

Neden çalışma yaşamında¹ cinsiyet eşitliği

Çalışma yaşamı², kadınlar ve erkekler arasındaki ayrımcılığın, eşitsizliğin ve güç ilişkilerinin belirgin olduğu önemli kamusal alanlardan biri. Ancak üzerine yeterince düşülen bir alan değil. Cinsiyet kimliğine ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık açısından da bu böyle.

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında varlığı erkeklere göre oldukça sınırlı, istihdamdaki kadın oranı erkeklerin yarısından az. Üstelik çalışma yaşamına katılmak kendiliğinden eşitliği getirmiyor. Mesleğe kabul edilmek, ayrımcılığa veya tacize uğramamak, eşit işe eşit ücret alabilmek, bakım yükü sebebiyle işi terk etmek zorunda kalmamak, güvenceli ve emeğinin hakkını alacak şekilde çalışabilmek oldukça zorlu.

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan yaklaşım, kadınların çalışma yaşamına dahil olmalarının önündeki engellerin farkında olmayı, bunların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklandığını görmeyi ve bu şekilde politika geliştirmeyi gerektirir. Örneğin, evde çocuk veya yaşlı bakan bir kadının çalışma yaşamında yaşayabileceği zorlukları gidermeyi, bu sorumluluğun hem erkekler tarafından eşit paylaşılması hem kurumsallaşması için adım atmayı, işyerinde bir kadının cinsiyetinden ötürü ayrımcılığa veya tacize maruz kalmasını önlemek için mekanizma geliştirmeyi, evde şiddet gören bir kadının iş sahibi olmasının şiddetten uzak bir hayata kavuşması için önemini idrak etmeyi gerektirir. Bu ayrımcılık ve eşitsizliğin, söz konusu kadın engelli veya göçmen olduğunda, anadili Türkçe olmadığında ya da kadının yaşı, inancı, cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği üzerinden katmerlenebildiği de unutulmamalı.

¹ Çalışma yaşamı (*the world of work*) kavramını, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) kullandığı, ILO 190 sayılı Sözleşme’de de yer aldığı, bütünlüklü ve kapsayıcı şekliyle kullanıyoruz. Çalışma yaşamı, sadece işyerini ve mesai saatlerini değil, iş sebebiyle kurulan tüm ilişki, mekan ve zamanları kapsar.

² Çalışma yaşamı terimiyle bu rehberde, ücretli emek ile dahil olunan iş ve işle ilgili dünya kastedilmektedir. Kadınların ücretsiz emek ile icra ettikleri çalışmanın çok büyük alan kapladığını ancak bu rehberin odağını kadınların işgücüne ve istihdama katılımının oluşturduğunu belirtmek isteriz. İstihdama eşit katılımın önündeki engeller ile ücretsiz ev içi emek arasındaki bağa da bu bağlamda dikkat çekiyoruz.

Bu nedenlerle, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlama hedefinin, bütünlüklü bir cinsiyet eşitliği mücadelesinin temel adımlarından biri olduğunu görerek başlamalıyız. Çalışma yaşamında kadınların verdiği eşitlik mücadelesinin, özgür ve bağımsız hayatlar için çok temel bir önemi var.

Neden çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini hedefleyen kurumsal politikalar

Türkiye’de toplumsal cinsiyet alanındaki mücadele sonucunda birçok kazanım elde edildi, çalışmalar çeşitlendi ve detaylandırıldı. Her ne kadar son dönemdeki hükümet politikaları ancak belirli ideolojik çerçeveden yapılan faaliyetleri teşvik etse de, feminist perspektifle yapılan çok sayıda çalışma da devam ediyor. Son yıllarda kurumlar (üniversiteler, meslek odaları veya birlikleri, belediyeler, barolar, sendikalar, STK’lar, şirketler) kendi bünyelerinde cinsiyet eşitliğinin tesisi için politikalar geliştirmeye başladılar. Ancak bu alandaki çalışmalar henüz etkin ve sürdürülebilir olmaktan uzak. Toplumsal cinsiyet eşitliği bütünlüklü ve kapsamlı bir hedef. Bu konunun her türlü yapıda odağa alınması toplumsal anlamda cinsiyet eşitliğine giden yolda elzem. O nedenle öncelikle kendi kurumlarımızdan başlayarak bu politikanın geliştirilmesi ve uygulanması için çaba sarf etmemiz gerekiyor. Bir kurumun bünyesinde cinsiyet eşitliğini hedefleyen bir politika geliştirmesi, politikayı etkin şekilde uygulaması ve izlemesi bu konuda atılabilecek önemli adımlar arasında.

Bu kaynak metin, meslek odaları ve birlikleri, üniversiteler, belediyeler, sendikalar, platformlar, STK’lar başta olmak üzere kurumlar için hazırlanmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen, emek sömürsüz bir çalışma yaşamının kurulmasına katkıda bulunmak amacıyla.

Temel kavramlar³

Toplumsal cinsiyet: Kadınlığın, erkekliğin ve ikili cinsiyet sisteminin toplumsal olarak kurulduğunu, hiyerarşi ve güç içerdiğini, erkeklerin üstün olduğu varsayımına dayanarak cinsiyetlere atfedilen farklı rol ve sorumlulukların, içinde yaşanılan tarihsel, toplumsal ve coğrafi koşulların bir ürünü olduğunu ifade eder.

Toplumsal cinsiyet eşitliği: Tüm cinsiyetler için eşit koşullar, eşit muamele, eşit fırsatlar, eşit değer, kaynakların eşit paylaşımı ve özgürlük, farklılık ve çeşitlilik demektir.

Cinsiyetçi işbölümü: Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan hiyerarşik görev ve sorumluluklar bölüşümüdür. Erkekler kamusal alanla ve üretken emekle, kadınlar ise, ev içi/özel alanla ve yeniden üretim/karşılıksız bakım emeğiyle eşleştirilir. Erkek gelir ve sosyal statü sahibi olarak görülür ve emekleri, nitelik ve beceri ile ifade edilir. Kadınların yeniden üretimleri (ev içindeki ücretsiz emekleri) ise sınır tanımaz: evin temizliği; çocuk, yaşlı ve erkeklerin bakım ve beslenmeleri; hane halkının yaşamsal sorunlarının çözümü; sevgi ve moral verme zorunlulukları; çamaşırın yıkanmasından, çocuğun tırnaklarının kesilmesine, her gün herkese yemek yetiştirmekten sofraya en son oturmaya kadar bu devamlı emeğin bir karşılığı, terfi ihtimali ve değeri yoktur. Bugün ülkede kadınların çalışma yaşamına katılmalarının önündeki engeller arasında ev işi yükü en önde gelir.

Ücretli ücretsiz emek kıskacı: Kadınların ev içlerinde harcadıkları ücretsiz emek, ücretli işgücündeki emek biçimlerini ve rollerini belirler. Kadınlar bu sebeple işgücüne dahil olamayabilirler veya dezavantajlı biçimde girebilir; düşük ücretli, güvencesiz işlere mahkum olabilirler. Bu durum da onları tekrar aileye mecbur edebilir. Kadın emeğinin üzerinde ücretli ücretsiz denetim kurulması sistematik bir olgudur. Öte yandan, 2010'larda yapılan araştırmalar, ev içi emeğin, Türkiye'de üretilen iktisadi değerin %24 ila %45'ine denk gelecek büyüklükte olduğunu ve bu üretimin %79 ila %89 oranında kadınlar tarafından yapıldığını belirtmiştir.⁴

3 Toplumsal cinsiyet ve çalışma yaşamına ilişkin daha geniş kavram listesine ulaşmak için: <https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/calisma-yasaminda-toplumsal-cinsiyet-ile-ilgili-tanimlar/>

4 Emel Memiş, Özge Özay, 2010. <https://kasaum.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/34/2013/02/Emel-Memis-Ozge-Ozay-Evici-Ugraslardan-Iktisatta-Karsiliksiz-Emege.pdf>

Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliği: Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyetinden bağımsız herkes için işe ve mesleğe, fırsatlara, kaynaklara, karar alma mekanizmalarına eşit erişim; meslekte ilerleme, güvence, süreklilik, üretkenlikte eşitlik ve eşit işe eşit ücret, eşit muamele, eşit haklar, eşit mükafatlar anlamına gelir. Ayrımcı davranışlar, cinsel taciz ve şiddet eşitsiz çalışma yaşamının göstergeleridir.

Yatay ve dikey ayrışma: Sektörel bazda cinsiyete dayalı ayrışmaya yatay ayrışma (cam duvar) denir. (Otomotiv veya sanayinin erkek, hazır giyim veya tarımın kadın yoğun alanlar olması gibi.) Dikey ayrışma ise kadınların vasıfsız, erkeklerin vasıflı işlerde yığılmalarıdır.

Yatay ayrışmada, kadınlar vasıfsız statüde, geçici veya kısmi zamanlı olarak, düşük ücretlerle, kötü çalışma koşullarında, ilerleme olanağı olmaksızın ve sendikasız çalışır. Dikey ayrışmada ise, aynı meslekte istihdam edilen kadınlar erkeklerden daha düşük pozisyonlarda çalışır.

Cam tavan: Meslekte ilerleme, terfi, üst düzey pozisyonlara erişim ve yönetici olmanın önündeki cinsiyete dayalı ayrımcılığa cam tavan adı verilir. Rektör, dekan, müdür, patron, işyeri sahibi, siyasetçi, belediye başkanı, muhtar, şef pozisyonlarına kadınların ulaşması engellerle doludur.

Eşit/eş değer işe eşit ücret: Aynı meslekte aynı vasıfta çalışanların cinsiyet fark etmeksizin eşit maaşı alabilmelerine denir.

Eş değer işe eşit ücret, farklı mesleklerin, beceri, sarf edilen efor, sorumluluk, çalışma koşulları ve vasıflar söz konusu olduğunda birbirine denk değerler ürettiğini görmek anlamına gelir. Kadınların çalışma yaşamına dezavantajlı bir şekilde dahil olabildikleri bilgisiyle, benzer işler yapsalar bile icra ettikleri mesleklerin erkeklerinkilere göre değersiz addedilmesini telafi etmeyi amaçlar. Örneğin, farklı cinsiyetlerden bir hemşire ile bir teknisyen, farklı işler yapsalar da, sarf edilen beceri ve eforun, üstlenilen sorumluluğun benzer olması sebebiyle eşit ücret alabilir.



ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 2018-19 Küresel Ücret Raporu'na göre, kadınlar erkeklerden ortalama %20 daha az kazanıyor. 2022-23 raporuna göre ise, 2019'dan bu yana çok az değişiklik oldu.

Şiddetin önlenmesi ancak şiddetin adının konması, doğru tanımlanması, şiddet uygulayanın kendinde bu hakkı görmesini sağlayan koşulların ortadan kaldırılması, yani eşitliği sağlamaya yönelik bir yaklaşımla planlama yaparak mümkün olur.

Bu ancak, kendi kurumlarımız dahil, her düzeyde sistematik politikalarla gerçekleşebilir.

Türkiye’de genel durum

Türkiye’de çalışma yaşamı, cinsiyet eşitsizliğinin en güçlü biçimde var olduğu temel alanlardan biridir. Kadınların istihdama katılım oranları on yıllar boyunca %20’ler seviyesinde kaldı, son yıllarda ise en fazla %30’lara kadar yükseldi.

TÜİK Eylül 2025 verilerine göre,

İşgücüne katılma oranı erkeklerde %71,6 iken kadınlarda %35,7.

İstihdam oranı erkeklerde %66,3 iken kadınlarda %31,8.

Kayıtlı tam zamanlı kadın istihdamına baktığımızda ise oran %19’a düşüyor.

Kadınların işgücüne katılmaya ve işgücünde kalmaya dair yaşadıkları sorunlara neden olarak cinsiyetçi işbölümünün yol açtığı karşılıksız bakım emeği yükü ile birlikte, çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılık ve taciz gösterilebilir.

İngiltere’de 2016 yılında İşçi Sendikaları Kongresi tarafından yapılan bir çalışma, kadınların yarısının işyerinde cinsel tacize uğradığını, 18-24 yaş arasındaki kadınlarda ise oranın %63 olduğunu ortaya çıkarmıştı. Türkiye’de ILO Türkiye Ofisi ve Özyeğin Üniversitesi’nin hazırladığı rapor⁵, her dört kadından birinin çalışma yaşamında cinsel şiddete uğramış olduğunu tespit etse de seçilen örnekleme göre bu sayıların değişebildiğini görüyoruz. Örneğin, KESK 2020’de yaptığı bir ankette kadınların %36’sının tacize uğradığını belirtmişti. Tacizin zaman zaman adını koymamanın veya taciz üzerine konuşmanın zorluğunu düşündüğümüzde, her iki kadından, her üç kadından veya her dört kadından birinin tacize uğradığının tespit edilmesi bize çok şey söylüyor.

⁵ ILO Türkiye Ofisi ve Özyeğin Üniversitesi, 2024. “İşyerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri Araştırma Raporu”

Kadınların işgücünün dışında kalmasına bir diğer temel neden ise cinsiyetçi işbölümü. TÜİK İşgücü İstatistikleri'nde, kimlerin hangi nedenlerle işgücünün dışında kaldığı sorusuna "ev işi nedeniyle" cevabını verenlerin %100'ünün kadın olduğu görülüyor. Bu veriye göre, örneğin 2023 yılında 9 milyon 93 kadın "ev işleriyle meşgul" olduğu için işgücüne dahil olmazken, bu rakam erkeklerde sıfır. ILO'nun 2018 yılında çıkardığı bir rapora⁶ göre, dünya genelinde kadınlar her gün 16 milyar saati ücretsiz ev içi emeğe veriyor. Dünyada bu işin dörtte üçünü kadınlar yaparken erkekler ancak dörtte birini üstleniyor. Kadınların günde ortalama 4 saat 25 dakikası ücretsiz ev işine giderken erkekler için bu süre 1 saat 23 dakika.

Bu fark, hayatın bütününe şekillendirir; cinsiyete göre kişinin ne ölçüde eğitime erişilebileceği, hangi eğitimi alacağı, işe girecekse de hangi mesleği seçebileceğini belirler. Toplumsal cinsiyet rollerinin sonucunda kadınlar ve erkeklerin yoğunlaştığı meslek kolları vardır; tekstil veya öğretmenlik kadınların işiyken, kadın şoför, inşaat işçisi, apartman görevlisi, hatta garson, aşçı⁷ pek görmeyiz. ILO ve TÜİK'in yaptığı "Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü" araştırmasına⁸ göre kadın çalışan oranı fazla olan sektörlerde – örneğin, eğitim (kadın çalışan oranı %57), sağlık ve sosyal hizmet (kadın çalışan oranı %70), cinsiyete dayalı ücret farkı daha yüksektir.

Türkiye'de kadınların istihdama katılımının azlığı, dönemler değişse de değişmeyen bir olgu. Yakın dönemde yaşadığımız pandeminin, depremlerin, ekonomik krizin ve yükselen otoriterliğin kadınların ekonomik güçlenmesi üzerindeki etkileri ise ölçme ve değerlendirmeye henüz muhtaç. Her ne kadar verilerle desteklenmesi gerekse de, tarihsel olarak baktığımızda, ekonomik kriz dönemlerinin kadınların erkeklere göre ücretsiz emek yükünü artırdığını, COVID-19 pandemisinin sonrasında ise kadınların kaybettikleri işlerine geri dönmelerinin zorlu olduğunu söylemek mümkün. Türkiye pandeminin ardından çalışma hakkı açısından "kayıpları telafi edemeyen az sayıda OECD ülkesi" arasında yerini alıyor.⁹

6 ILO, "Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work", 2018. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_633135.pdf

7 Bu son iki örnekte, özel alanda kadınların "iş" olan hizmet ve yemek, kamusal alanda erkeğin ücret aldığı mesleği olur.

8 ILO ve TÜİK, Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması, 2020. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-anka-ra/documents/publication/wcms_756659.pdf

9 CEİD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi, 2024. <https://dspace.ceid.org.tr/server/api/core/bitstreams/ec553f93-9952-4c38-a884-fa987589c379/content>

Bu eşitsiz toplumsal cinsiyet rolleri kadınların ücretli çalışma hayatına girmesini engeller ya da koşullarını belirlerken, bu katı ayrımların bir başka sonucu da LGBTİ+'ların maruz kaldıklarıdır. Türkiye'de son yıllarda derinleşen LGBTİ+ karşıtı politikalar, çalışma yaşamında cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayanan ayrımcılık ve şiddeti görünmezleştiriyor, LGBTİ+'ları daha güvencesiz ve şiddete açık koşullarda çalışmaya itiyor.¹⁰

Türkiye'de çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğine dair politika üretirken ve kurumsal adımlar üzerine düşünürken tam da bu özetlediğimiz genel çerçeveyi göz önüne almak, eşitsizliğin maddi zeminini anlamak ve eşitsizliği aşmak üzere destekleyici mekanizmalar tasarlamak gerekir.

¹⁰ Bu alan başka bir uzmanlık gerektirdiği için bu rehberde kısıtlı yer verilebilmiştir. KAOS GL Derneği her sene kamu ve özel sektörde LGBTİ+'ların durumu raporları hazırlıyor. 2025 için: <https://kaosgl.org/haber/istihdamda-lgbti-larin-durumu-2025-raporlari-yayinlandi-34-aile-yili-34-golgesinde-ekonomik-istikrarsizlik-isini-kaybetme-korkusu>

Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlamak için güncel çerçeve ve kurumsal adımlar

Bu bölümde, konuya ilişkin veriler ve toplumsal yapıya dair bilgiler ışığında kurumların geliştirebileceği cinsiyet eşitliği politikalarına örnek temel adımlar sıralanmıştır. Bugün sanıldığına aksine, cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politika, cinsiyet eşitliğini ihlal eden fiiller karşısında yaptırım uygulamaktan çok daha fazlasıdır. Temel olan önleyici, bütünlüklü bir politika geliştirmektir, ihlaller için oluşturulacak yaptırım mekanizması bunun sadece bir parçasıdır.

Kurumların bütünlüklü ve kapsayıcı bir politika belgesi oluşturması, bu politikayı uygulaması ve izlemesi için bilinmesi gereken güncel sorun alanları ve atılabilecek örnek adımları aşağıda bulabilirsiniz.

Çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğinin tezahürleri hakkında bilgi sahibi olmak

Cinsiyet eşitliği için mücadele etmek için öncelikle konuya ilişkin bilgi sahibi olmak ve alanda yıllardır biriken deneyimden yararlanmayı amaçlamak gerekiyor. Bir kurum veya işverenin, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikalar geliştirmeyi taahhüt ettiğinde, hem feminist perspektife sahip tecrübeli kurum ve kişilerden destek almayı hem de alandaki güncel ve yapısal sorunlardan haberdar olmayı önüne koyması başlangıç adımını oluşturuyor.

Güncel ve yapısal sorunlar ile kastedilen, örneğin yukarıda detaylandırılan COVID-19 pandemisi veya ekonomik krizin kadınların çalışma yaşamındaki varlığına etkisi olabileceği gibi, küresel düzeyde cinsiyetçi işbölümünün, ağırlıkla kadınların üzerine kalan ücretsiz ev içi emeğin ve bakım emeğinin istihdam koşullarıyla ilişkisi de olabilir. Veyahut, ancak üç kadından birinin istihdamda olduğunu ve beş kadından birinin bile kayıtlı ve tam zamanlı çalışmadığını düşününce, karar verici mekanizmalarda ya da işyerinde tacize dair kurulacak disiplin kurullarında kadınların bulunmasının ne kadar zor olduğunu anlamak mümkündür. Dolayısıyla şiddet ve tacize karşı politika oluşturmak, daha çok kadının bir işyerinde çalışmasını teşvik etmek ve bunu kolaylaştıracak fiziksel koşulları (örneğin, kadınlar için kıyafet değiştirme

odası, tuvalet, güvenli ulaşım, kreş vb.) var etmekle bir arada düşünülmelidir. Bu biçimde düşünmeye başlamak için de cinsiyet eşitsizliğinin nereden kaynaklandığı ve nasıl tezahür ettiğine dair bilgi edinmek gerekir.

Eğitim ve mesleğe erişim hakkını desteklemek

Cinsiyet eşitliği veya eşitsizliği öncelikle yaşamın başladığı aile hayatında şekillenir. Küçük yaştan itibaren eğitime erişim, herhangi bir sebeple eğitimden (zorunlu eğitimin yanı sıra yüksek eğitimden de) alıkonmamak, ilgi alanlarının desteklenmesi, seçim özgürlüğü ve okuyabilmek, çalışma yaşamına katılmanın öncesindeki eşitlikçi adımlardandır. Kurum ve işveren, Türkiye’deki düşük eğitim oranlarının, nitelikli eğitimin azalmasının, ilgi alanı ve meslek seçimindeki kısıtların, eğitimde kendini geliştirmenin önündeki engellerin farkında olmalıdır. İş yaşamına herkes eşit başlamaz, herkes bir işyerinin sıradan görünen iş ilanına eşit şekilde erişemez. İşe girdiğinde bile, kadınlar ve erkekler, işte kalmada aynı rahatlığa sahip olmaz. Çocuğu olduğu için iş bırakan erkek oldukça istisnaidir; halbuki kadınlara iş görüşmesinde evlenip evlenmeyeceği ve çocuk yapma düşüncesi olup olmadığı rutin biçimde sorulur (ve bu bir cinsiyet ayrımcılığıdır). Türkiye’de yasaların hâlâ doğum sonrası ebeveyn iznini eşit şekilde düzenlememesi, anne için doğum öncesi ve sonrası toplam 16 hafta ve üzerine 6 aya kadar ücretsiz izin yasada tanımlanırken babalık izninin özel sektörde çalışan işçiler için 5, memurlar için 10 gün olması, kurum ve işverenin de bu yöndeki davranışını pekiştirir.

TÜİK’e göre, Türkiye’de ortalama eğitim süresi kadınlarda 8,6, erkeklerde 10,1 yıl. Öte yandan, erkeklerin dörtte biri, kadınların beşte biri yükseköğretim mezunu. Kadınların işgücüne katılımı ülkede %35 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılımı %68.¹¹ Bu veri, ortalama eğitim süresi halen çok düşük olsa da, kadınlar için (değişen jenerasyon, artan üniversite sayısı vb. sebeplerle) eğitime erişimin, mesleğe, işgücü piyasasına ve istihdama erişim anlamına geldiğini gösteriyor.

Bu gelişmeyle birlikte, son dönemlerde toplumsal cinsiyet eşitliğindeki durumu ölçmek için başvurulacak kavramlardan biri olan ve 15–34 yaş dilimi içinde “ne eğitimde ne istihdamda”ki kişiler anlamına gelen NEET kavramını da değerlendirmeye katmalı:

¹¹ TÜİK, 2025. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadın-2024-54076&dil=1>

TÜİK 2022 verilerine göre, 18-29 yaş aralığında genç NEET oranı %31,9; NEET erkekler %19, NEET kadınlar ise %45,1.

TÜİK 2023 verilerine göre, 18-29 yaş aralığında, NEET kadınların %66,7'si evli, %32,2'si halihazırda evli olmayan ve %46,2'si ise ya boşanmış ya da kocası ölmüş kadınlardan oluşuyor. Bu oran erkeklerde tam tersi, yani NEET grubu içinde evlenmemiş erkekler çoğunlukta. Dolayısıyla kadınların evli olup NEET içinde kalması çarpıcı biçimde yüksek.¹²

Her ne kadar ülkede evlilik yaşı artsa da, evlilik ve istihdam dışında kalmak arasındaki ilişki üzerine düşünmek önemli.

Kadınların nitelikli eğitime erişememesi yalnızca işgücüne düşük katılımı değil, aynı zamanda kadınların hangi işte çalıştığıyla da bağlantılı. Bu da başta ücret olmak üzere, tüm haklar düzeyinde istihdamın niteliğini ve dolayısıyla hayata katılım (ekonomik güçlenme, seçeneklere erişebilme ve sağlıklı yaşam) düzeyini etkiliyor.

Kreş hizmetini (erkeklerin de bakımdan sorumlu olduğu anlayışıyla) yerine getirmek

Türkiye'de TÜİK'in 2019 Aile Yapısı Araştırması'na göre, 1 milyon 230 bin kadın çocuklarına baktıkları için işgücü piyasasına hiç girmiyor, 1 milyon 112 bin kadın ise çocuk bakımı nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalıyor.¹³

¹² Meryem Çelik, 2025. <https://www.kadinisci.org/hayalet-degil-gercek-turkiyede-her-iki-kadindan-biri-neet/>

¹³ TÜİK'in bu araştırmasına kendi web sitesinden ulaşamıyor. Basında ise halen mevcut: <https://t24.com.tr/haber/1-milyondan-fazla-kadin-cocuk-bakimi-nedeniyle-isini-birakiyor-kres-hakini-ciddiye-alin,829351>

TÜİK 2024 verilerine göre,

Hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubunda istihdam oranı, 2014'te %59,8 iken 2023'te %60,1 oldu.

2023'te hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı %27,1, erkeklerin ise %90,1.14

Türkiye'de yeterli sayıda kreş yok, ücretsiz veya düşük ücretli kreş sayısı çok az ve kadınlar mevcut kreşlere erişmekte zorlanıyor. 2008'de 500 olan kamu kreş sayısı, 2016'da 56'ya inmişti, ardından Sayıştay kreşleri "kamu zararı" olarak niteledi ve mevcut kreşler de kapandı. Bugün Büro Emekçileri Sendikası'nın (BES) bir araştırmasına¹⁵ göre, kamu kurumlarının %99'unda kreş bulunmuyor. Bu konudaki genel durum şöyle özetlenebilir:

Milli Eğitim 2024-2025 Örgün Eğitim İstatistiklerine göre,

Türkiye'de 3-6 yaş aralığındaki çocukların kaydedildiği Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 3910 adet anaokulu var. Özel anaokulu sayısı ise 4780.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı kreş ve gündüz bakımevi sayısı MEB verisine göre 2479, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2026 bütçe sunumuna göre ise 2377. Bu kurumlardan toplam 82 bin 837 çocuk faydalaniyor ama sadece 3.099'u, yani sadece %3,7'si ücretsiz. →

14 TÜİK, 2025. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadın-2024-54076&dil=1>

15 BES-Ar, 2025. <https://www.birgun.net/haber/gelirin-3te-biri-krese-gidiyor-633951>



Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı 4-6 yaş Kuran kursu sayısı ise 2024 yılında 6271, yani kreş sayısının 2,5 katı. Öğrenci sayısı ise 208 bin 920.

İşletmelerde İş Kanunu'na göre açılan kreş sayısı ise 12.

Kreşlerin nitelikleri, saatlerinin çalışma saatleriyle uyumu ise ayrı bir tartışma konusu. Kreş başta olmak üzere ücretsiz ve nitelikli okul öncesi çocuk bakım hizmetleri, öncelikle devletin ve işverenlerin sağlaması gereken bir bakım hizmeti. Türkiye'de İş Kanunu 150 kadın çalışanı olan işyerlerine kreş açma şartı getiriyor, işyerleri bu şartı yerine getirmemek için kadın çalışan sayısını 149'da tutabiliyor. Kadınların istihdamdaki azlığı kreş azlığına zemin hazırlıyor, kreşin olmaması da istihdamı imkansız hale getiriyor. Kreş hakkının yalnızca kadınlar üzerinden tanımlanması bir yandan da cinsiyetçi işbölümünü sabitliyor; erkeklerin bakım sorumluluğunu eşit paylaşmaması yasa ve kurum politikaları eliyle normalleştiriliyor.

Kadınları bakımla özdeşleştiren cinsiyetçi işbölümünü ortadan kaldırmak ve kadınların çalışma yaşamına katılımı için kreş hâlâ en temel adımı oluşturuyor. Bunun için de kreşin yalnızca kadın çalışan sayısı üzerinden tanımlanmaması, erkek çalışanların da çocuğunu kreşe götürmesi ve ebeveyn sorumluluğunu eşit paylaşmasını temel alan bir sistem gerekiyor. Özetle, kreş "lüks" değil, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için şart.

Yaşlı bakımı yükünün farkında olmak ve bakım vereni desteklemek



OECD verilerine göre, 2025 itibariyle çalışma çağındaki nüfus düşüyor. Bazı OECD ülkeleri için bu düşüşün 2060'da %30 civarında olması bekleniyor.

Yaşlı bağımlılığının 2060'ta %52'ye çıkması bekleniyor. Bu, 1980'lerdeki oranın neredeyse üç katı.¹⁶

¹⁶ OECD 2025. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025_194a947b-en.html

TÜİK 2025 Türkiye nüfus verilerine göre ise, ortalama yaş yükseldi ve yaşlı nüfus arttı. Her dört haneden birinde 65+ yaş kişi bulunuyor.¹⁷

Kadınların işgücüne dahil olmalarının önündeki engellerden biri de, evdeki yaşlı bakımının üzerlerinde olması. Yukarıdaki veriler hem dünyada hem Türkiye’de nüfusun yaşlandığını ve bakımın kritik bir mesele olacağını gösteriyor. Kamusal desteklerin yokluğu veya erişilemezliği göz önüne alındığında, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini hedeflemek, yaşlı bakımının yarattığı zorluk ve yıpranma ile çalışma ilişkisini kurmayı da gerektirir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2026 bütçe teklifi, 2024 yılında ülke genelinde Huzurevi ve Yaşlı Bakım Rehabilitasyon Merkezleri’nden hizmet alan yaşlı kadın sayısını 6.598, toplam kişi sayısını 14.701¹⁸ olarak veriyor. 2025 sonunda planlanan sayı ise kadınlar için 6.650, toplamda da 14.850. Ülke genelinde 52 kadın ve toplam 149 kişilik bir kurumsal kapasite artışından söz ediliyor. Bu, kurumsal kapasitenin azlığını göz önüne seriyor. İlave olarak, ilerleyen yıllarda, küresel olarak yükselen çalışma alanlarından evde bakım ve sağlık hizmetlerine¹⁹ kadınların güvencesiz biçimlerde işçi olarak yığılabileceğini öngörmek de mümkün. İşveren ve kurumlar, yaşlı bakım yüküne sahip çalışanlar ve güvencesiz koşullardan ötürü emeklilik sonrası çalışma gerekliliği duyan kişilerle ilgili güncel durum bilgisine sahip olarak güvenceli ve esnek izin politikaları dahil destekleyici adımlar atmalı, bu kişilerin güvenceli çalışabilmeleri sağlanmalı.

Ev içinde şiddete karşı destek mekanizmaları sunmak veya yönlendirmek

Kadınların özel alanda maruz kaldığı şiddet ve ayrımcılık ile kamusal alanda maruz kaldığı şiddet ve ayrımcılık bir bütün ve birbirini besliyor. Ama bununla mücadele ederken kimi zaman ikisini birbirinden kopuk olgular gibi ele alma yaklaşımı görülebiliyor. Bu yaklaşımın sonucunda kurumlar yer yer

¹⁷ TÜİK, 2025. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Yaşlılar-2024-54079&dil=1>

¹⁸ Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2025. https://www.aile.gov.tr/media/197323/faaliyet-raporu-2024_son_28-02-2025.pdf

¹⁹ Nick Srnicek, Helen Hester, 2025. *İşten Sonra, Evin Tarihi ve Özgür Zaman Mücadelesi*. Otonom Yayıncılık.

“Hane İçi Şiddetle Mücadele” için yer yer de “Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemek” için politika ve mekanizmalar oluşturuyor. İkisinin arasında bir bağ her zaman kurulmuyor. Ancak, nasıl ki ev içindeki şiddeti önlemek için mücadele edenler, bu şiddetin kadının evden çıkıp çalışma yaşamına katılma koşullarını belirlediğini, çalışma yaşamına katılmanın sıklıkla şiddetten uzaklaşabilmek ve bağımsızlaşmak için önemli bir adım olduğunu göz önüne alarak politika yapıyorsa, tersi de geçerli olmalı. Yani, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için üretilen politikalar, kadınların işe gitmek için çıktığı evlere de uzanmalı, oraların da farkında olmalı. Bunu ev içi emeğin eşitsiz bölüşümünün, çalışma yaşamına dair sonuçları açısından ifade ettiğimiz gibi, kadına yönelik erkek şiddetinin ev ve aile yaşantısı içindeki biçimleri üzerinden de ifade etmeli, bunu çalışma yaşamına dair kurumsal politikaya dahil etmeliyiz.

Gündelik ve sistematik olarak evde şiddete uğrayan bir kadın, evden çıkıp geldiği işyerinde başkalarıyla eşit koşullarda olamaz. Örneğin eve geç gitmesi veya kocasının, babasının, erkek kardeşinin telefonunu açmaması evde şiddet gerekçesiye bu sebeple işini yarım bırakabilir, aksatabilir. Sonucunda bir erkek çalışanla karşılaştırıldığında ve belli performans kriterlerine tabi tutulduğunda evdeki şiddeti görmeden yapılan değerlendirme yanlış olacaktır. Kadın, yaşadığı şiddet karşısında yasal mekanizmalara başvurmak, savcılığa şikayette bulunmak, uzaklaştırma kararı çıkarmak istiyorsa çalışma saatleri içerisinde resmî kurumlara gitmek zorunda kalacaktır. Kadının güvenliği için çalıştığı pozisyonu değiştirmek, başka bir birime görevlendirilmek gibi talepleri olabilir. Bir kurumun bu konuda tanımlı destek mekanizmaları olması, ev yaşamını sağlıklı çalışma koşullarından bağımsız değerlendirmemesi kadınların çalışma yaşamı içinde kalmasını ve şiddetten uzaklaşmasını kolaylaştıracaktır. Bunlar, ülkedeki yasal mevzuatla uyumlu adımlardır.

Sağlıklı ve eşit işyeri oluşturmak, fiziksel koşulları buna göre düzenlemek

Kadınların istihdama katılmasının elbette eşitlik açısından önemi büyük. Bu, kendi ayakları üzerinde durmak, kendi yaşamını idame ettirmek için olmazsa olmaz. Çocuklu bir kadının işe, yaşayacağı bir yere ve çocuklarını bırakacağı bir kreşe ihtiyacı olduğu da açık.

Ancak, bunların dışında, işte kalabilmek, işi sürdürebilmek ve işte yükselmek de cinsiyet eşitliğiyle doğrudan ilgili. Kadınların kariyerini devam ettirebilmesi, karar alma mekanizmalarına dahil olması, erkeklerle eşit iş yaşamını sürdürebilmesi, kadın olduğu için iş yaşamından dışlanmaması için de eşit ve sağlıklı olunabilen bir çalışma yaşamına, ortamına ihtiyaç var.

Çalışma yaşamı mekansal ve mimari olarak da cinsiyet eşitliği gözetilerek yapılandırılmalı. Sadece destek hizmetleri değil, çalışma veya görüşme odaları, ortak alanlar, üretim alanları, ulaşım araçları dahil çalışmayı ilgilendiren her şey bu doğrultuda planlanmalı.

Şu soruları sormak, bu konuda adım atmaya kolaylaştırır: İşyerleri insani ihtiyaçlar gözetilerek düzenleniyor mu? İşyerleri erkeklerin kullanacağı alanlar olarak mı tasarlanıyor yoksa ihtiyaçlar arasındaki farklılıklar gözetiliyor mu?

Küresel anlamda bu dönemde akla gelen ilk politikalardan biri regl izni²⁰ uygulaması. Türkiye’de dahi kimi işyerlerinde uygulanmaya başlamışken soralım: Kaç işyerinde tuvalet var? Ya da çalışanlar civardaki tuvaletleri mi kullanmak zorunda? Kaçında kadın tuvaleti var ve tuvaletlerin sayısı yeterli? Kaçında tuvaletlerin kapıları güvenli bir biçimde kapanıyor? Sağlığa, hijyene, gerektiğinde molaya, izne erişim var mı? İşyerini bir bütün olarak eşitlikçi düşünebiliyor muyuz? Buna göre mimari ve mekânsal düzenlemeler yapıyor muyuz? Bu sorulara bir cevap BİRTEK-SEN’in “Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Tekstil Sektöründe Kadın Emeği ve Sendikal Algı Raporu”nda²¹ yer alıyor. Buradaki araştırmaya göre katılımcıların %74’ü tuvalete gidişlerinin sınırlı olduğunu, ihtiyaç duyduklarında tuvalete gidemediklerini belirtiyor. Benzer şekilde, dinlenme alanlarının nasıl düzenlendiği, emzirme odalarının veya kıyafet değiştirilmesi gereken bir iş ise soyunma odalarının olup olmadığı gibi pek çok soru sorulabilir. Bu fiziksel koşullar kadınların çalışma hayatındaki varlığı açısından oldukça belirleyici.

20 Detaylı bilgi ve tartışmaya buradan bakılabilir: <https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/regl-izni-politikalari-uzerine-dusunmek/>

21 BİRTEK-SEN, 2025. <https://www.birtekсен.org/aciklamalar/tekstil-raporu>



Örnek: Ulaşımda cinsiyet eşitliği

- Ulaşım, hareket özgürlüğünü ve hayata (eğitim, iş, sağlık, sokak, pazar, park, kreş, sinema vd.) katılmayı sağlayan önemli kamusal alanlardan biridir.
- Ulaşımda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek düzenlemeler yapmak ulaşımı herkes için eşit ve erişilebilir kılar.
- Ulaşım erişimi sağlamak, engelleri kaldırmayı, kamusal yaşamda yaşam tarzına yönelik ayrımcılığın engellenmesi için çalışmayı, toplu taşımada tacizin toplumsal cinsiyet ile ilişkisini kurarak politika geliştirmeyi gerektirir.
- Belediyelerin ulaşımın eşitlikçi, güvenli, kapsayıcı bir sisteme dayanması için üstlendikleri rol ve geliştirecekleri politika bu anlamda kritiktir.

Esnek, yarı zamanlı çalışma ve yapay zeka karşısında güvenceli tam zamanlı çalışmayı esas almak

2024'te Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı Mahinur Özdemir Göktaş, "Kadınların ev ve iş hayatı arasında bir tercih yapmak durumunda kalmaması için esnek ve uzaktan çalışma modeli, hibrit çalışma modeli ve mahalle tipi kreşler üzerinde çalışıyoruz," dedi. Peki bu düzenleme kadınlar için ne anlama geliyor?

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünyada pandemide kadınların iş kaybının ciddi olduğunu ve kadınların mesleklerine geri dönmelerinin erkeklere göre daha zor olduğunu açıkladı.²² Türkiye'de de pandemi ve yaşadığımız ekonomik krizde kadınların çalışma yaşamındaki kayıplarının tespit edilerek telafi edilmesi gerekiyor.



OECD'ye göre 2023'te toplam istihdamın %17,6'sını yarı zamanlı çalışma oluşturuyordu ve burada kadınların oranı %71'di.²³

²² ILO, 2021. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/s/%40gender/documents/publication/wcms_814499.pdf

²³ OECD, 2025. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025_194a947b-en.html

2025'te DİSK'e göre istihdamdaki kadınların %32,4'ü kayıtdışı, %20'ye yakını da yarı zamanlı çalışıyor.²⁴

TÜİK'e göre, 2023 yılında 15 yaş ve üstü nüfusun istihdam oranı %48,3. Bu oran kadınlarda %31,3, erkeklerde ise %65,7. Yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı 2023'te %10,2 ve bu oran kadınlarda %16,1, erkeklerde ise %7,3. Yani kadınların yarı zamanlı çalışma oranı erkeklerin iki katından fazla.²⁵

World Economic Forum'a göre ise, dünyada dört işten biri AI (Yapay Zeka) tehdidi altında. BM, kadınların çalıştığı işlerin otomasyon (makineler, robotlar veya teknoloji yoluyla yapılma) riski altında olduğunu açıkladı. Küresel olarak kadınların çalıştığı işlerin %4,7'si AI riski altında, erkeklerde ise bu oran %2,4. Refah düzeyi ileri ülkelerde bu oran kadınlarda, erkeklerin neredeyse üç katına çıkarak, %9,6'ya yükseliyor.²⁶ Burada tabii, ev içi ücretsiz emeğin yapay zekaya devrolacağını ve kadınların bu emekten azade olacağını varsaymak yanıltıcı olur.²⁷

Günümüzde tüm bu tam zamanlı olmayan işler kadınlar için hem çalışma yaşamı hem sonrasında güvencesizlik ve haklarda kesintiler anlamına geliyor. Bu haklar, hakkaniyetli maaş, kreş ve başka sosyal hizmetlere erişim, kademe ilerleme, izinler, emeklilik başta olmak üzere birçok düzenlemeyi içeriyor.²⁸ Kadınlar ev işlerini devredemedikçe (hem evde erkeklere hem de kamuya) esnek veya yarı zamanlı işlere yönelebiliyor, işyerleri de maliyet

24 DİSK, 2025. <https://www.genel-is.org.tr/emar-kadin-emegi-raporu-yayimlandi,2,48423>

25 TÜİK, 2025. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadın-2024-54076&dil=1>

26 WEF, 2025. <https://www.weforum.org/videos/women-job-risk-ai-55f8ce3617/#:~:text=1%20in%204%20jobs%20around,of%20jobs%20held%20by%20men.>

27 Sanılanın aksine, teknolojinin "ilerlemesi" kadınların ücretsiz emeğini azaltmıyor ancak detaylandırıyor. Nick Srnicek, Helen Hester, 2025. *İşten Sonra, Evin Tarihi ve Özgür Zaman Mücadelesi*. Otonom Yayıncılık.

28 KESK, 2025. https://ankahaber.net/haber/detay/keskten_yari_zamanli_calisma_yonetmeligine_dava_261915#:~:text=Konfederasyon%20tarafından%20yapılan%20açıklama%20şu,karşı%20Danıştay'a%20dava%20açtık!

düşürmek ve kâr artırmak için kadınları bu şekilde çalıştırmayı veya daha baştan erkekleri istihdam etmeyi seçebiliyor.

Kadınların çalışma yaşamına katılımının sınırlı istihdamda da güvencesizliğin yaygın olduğu bu koşullarda, tam zamanlı ve haklara dayanan bir çalışma yaşamını sağlamak, cinsiyet eşitliği politikalarının en başında geliyor.

Sendikalaşmayı desteklemek

Türkiye’de kadınların sendikalaşma oranı da erkeklere göre daha düşük. DİSK’e göre, her 10 kadın işçiden biri sendikalı, kayıtdışı istihdamı da göz önünde bulundurunca bu oran %6,8’e düşüyor. Erkeklerin oranı ise %16,3. İşçi sendikalarının konfederasyonlarına bakıldığında Türk-İş’in 1.019.685 erkek 310.477 kadın, Hak-İş’in 616.962 erkek 226.632 kadın, DİSK’in ise 229.307 erkek 53.864 kadın üyesi bulunuyor. Kadın üye sayıları az kaldığı sürece sendika yönetimlerinde, şube başkanlıklarında, işyeri temsilciliklerinde de kadınlar yer almıyor. Bu da kadınların ücret artışı haricindeki sorunlarını, örneğin kreş meselesini, güvenli ulaşım konusunu, işyerinde tacizin önlenmesini sendikaların daha az önceliklendirmesiyle sonuçlanabiliyor. Kadınların örgütlenebilmesi için de çalışma yaşamına katılmalarının önündeki engellere çok benzer engellerin aşılması gerekiyor. Bunların arasında akla ilk gelen engellerden bazıları şunlar: kadınların işten çıkarılma endişesinin daha büyük olması, çıkarılırsa yeniden işe girmesinin daha zor olması, ev işi ve bakım emeği yükünün sendika toplantılarına katılma önünde de engel olması, işyeri temsilcilerinin ve şube yönetiminin ağırlıklı erkeklerden oluşması nedeniyle bu sorunların ifade edilememesi.²⁹

Öte yandan sendikanın varlığı, diğer hakların yanı sıra, örneğin şiddet ve taciz karşısında işveren haricinde başvurulabilecek bir kurum olduğu anlamına geliyor. Sendikanın olduğu yerlerde disiplin kurullarında işverenin yanı sıra sendika da bulunuyor. Yukarıda bahsettiğimiz emzirme odasından izin politikalarına, kreşten şiddet ve tacizin önlenmesine ve yaptırımların uygulanmasına kadar kimi kurumsal tutumlar Toplu İş Sözleşmeleriyle de güvence altına alınabiliyor. Bu nedenle kadınların örgütlenmelerinin ve haklarını talep etmelerinin Anayasa ile güvence altına alındığı bilinciyle, kurumda sendikalaşmayı ve sendikal mücadeleyi desteklemek, sendikaların da kadınları örgütlemeyi gündeme alması eşit bir çalışma yaşamı için önemli.

29 DİSK, 2025. <https://www.genel-is.org.tr/emar-kadin-emegi-raporu-yayimlandi,2,48423>

Kadınların ekonomik güçlenmesini önceliklendirmek

Kadınların erkeklere göre daha güvencesiz, esnek, düşük ücretli işlerde çalıştığı da hesaba katıldığında işgücüne katılmak başlı başına bağımsızlığın ve hatta ekonomik güvencenin göstergesi değil. Kadınlar çalışsalar da, devlet desteklerine, kocaya veya başka aile üyelerine bağımlı olabiliyor.

Ücretsiz ev içi emeğin cinsiyetçi işbölümüne göre şekillenmesi, yani yükün kadınların üzerinde olması, kadınların gelir, refah ve finansal kontrol konusunda erkeklerin gerisinde kalmasına sebep oluyor.

Akla ilk ekonomik şiddet gelse de, kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz bir ilişki söz konusuysa, kadınlar açısından kendi kararlarını alma ve plan yapmada (erkekler) bağımlı olma hali, fiziksel şiddete kadar uzanabilir. Farklı şiddet biçimleri birbirini besler; ekonomik şiddet ile fiziksel şiddet döngüsel bir biçim oluşturabilir. Türkiye’de kadın istihdamı %30, kadınlar çoğunlukla güvencesiz ve düşük ücretlerle çalışıyor. Kadınların azımsanmayacak bir kısmının banka hesabı yok, borçlandırılmış durumdadır veya kazandıkları paranın kontrolü kendilerinde olmayabiliyor. Dolayısıyla istihdam politikasını düzenlerken bunu göz önünde bulundurmak, örneğin, ihtiyaç tespit ediliyorsa finansal okuryazarlık konusunda destek imkanları yaratmak önemli. Ayrıca kadınlar kendilerine hayat kurmak istediklerinde ev, kreş, iş bulmak en temel sorunlar. Boşanma veya evden ayrılma sürecinde olan, örneğin LGBTİ+ olarak açıldığı için veya cinsiyet uyum sürecine girdiği için ailesi tarafından dışlanan, kısacası türlü sebeplerle tek başına ayakta kalmak durumunda olanlar için imkanlar dahilinde destek mekanizmaları kurmak, ilgili kurumlara yönlendirmek bunları bir ölçüde aşmaya yardımcı olabilir. Ekonomik güvence ve eşitlik, emeğinin ve haklarının karşılığını almak, kurumsal politikaların temel adımlarından birini oluşturuyor.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme

Kurumların bütçeleri ve bütçelerini neleri önceliklendirerek planladıkları da cinsiyet eşitliği politikasının önemli bir parçası. Harcamaların ve gelirin cinsiyete göre etkilerinin farklılaştığı bilinerek önce farklı ihtiyaçların tespit edilmesi ve bu doğrultuda bütçe yapılması önemli.³⁰

Söz konusu yerel yönetimler olduğunda, bütçeleme kentsel yaşam açısından elbette bambaşka anlamlar taşıyor. Ancak kurumlar açısından da, kadınların güvenli ulaşımını önceliklendirmeye, temiz bir tuvalete erişimi sağlamaya, daha fazla kadının bu alanda işe başvurabileceğini düşünmesi için tanıtım

30 Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme hakkında daha fazlası için: <https://feministbellek.org/toplumsal-cinsiyete-duyarli-butceleme/>

yapmaya, işyerinin bir cinsiyet eşitliği politikası ve başvuru mekanizması olduğunun bilinir olması için basılı ve dijital materyaller üretmeye ve dağıtımını yapmaya, emzirme odası, dinlenme alanı gibi alanlar ayırmaya, kreş imkanı sağlamaya veya kurumsal kapasiteyi aşıyorsa bunun için destek olmaya bütçe ayrılması, bunları da göz önüne alarak bütçe planlanması mümkün. Cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla bakılmadan hazırlanan bir kurumsal bütçenin istihdamda ve karar alma mekanizmalarında çoğunluk olan erkeklerin ihtiyaçlarına odaklanarak kadınları geride bırakacağı aşikâr.

Eşit/eş değer işe eşit ücret

DİSK'e göre, Türkiye'de erkekler kadınlara göre %20,84 daha fazla kazanıyor. Aradaki fark en fazla yevmiyeli çalışmada artıyor: yevmiyeli çalışan erkekler, yevmiyeli çalışan kadınlara göre %47,39 daha fazla kazanıyor. Maaşlı çalışmada ise fark %16.31

Son yıllarda OECD ülkelerinin bir kısmında cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini gidermek üzere kimi çalışmalar yapılıyor. Hükümetler, özel sektörden bu konuda raporlama yapmalarını ve böylece bu eşitsizliği önlemek için çalışmalarını talep ediyor. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini raporlama, bu koşullarda çalışmak durumunda bırakılan kişileri de güçlendiriyor.³² Kurumların da hem eş değer işe eşit ücret politikası olması hem de bunu açıkça savunması, raporlaması önem taşıyor.

Finansal bağımsızlığı ölçme ve hedeflemede, ekonomik gelir (maaş, tüm kazançlar ve yaşam standardı) kadar, kişinin finansal güvencesini ifade eden refah (varlıklar veya borçlar, çocuk vb. yükümlülükler) ile güç ve kontrolün de (kaynaklara erişim, finansal okuryazarlık, harcamalarda karar verici olma) kapsama alınması ve bu temelde politika üretilmesi gerekiyor.

31 DiSK, 2025. <https://www.genel-is.org.tr/emar-kadin-emegi-raporu-yayimlandi,248423>

32 OECD, 2023. https://www.oecd.org/en/publications/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_ea13aa68-en.html

Meslekte ilerlemeyi desteklemek ve karar alma mekanizmalarına dahil etmek

Türkiye’de karar alma süreçlerine dahil olmadaki cinsiyet eşitsizliğine bakarken akla ilk olarak siyaset kurumları ve üst düzey yöneticiliklerde erkeklerin egemenliği gelebilir. Bunu daha mikro örneklerle, rektör, müdür, sendika/baro/belediye/oda başkanları, muhtar, patron vb. diye listeleyebilir ve sadece en üstte değil tüm yönetim kadrolarında kadınların neredeyse olmadığını tespit edebiliriz.

Yukarıda cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan birçok sebeple kadınların çalışma yaşamında kalmalarının ve yükselmelerinin engellendiğini belirtmiştik. Meslekte kalma ve ilerleme ile karar alma mekanizmalarına dahil olma konuları iç içe geçiyor. Bu açıdan kadınları desteklemek için zaman zaman kota uygulaması önerilebiliyor. Ancak kota, tek başına yapısal eşitsizliği aşmak için yeterli olmaz. Örneğin, bir kadın akademisyenin dekan olabilmesini (yani ek olarak idari görev alarak yönetime katılmasını) sağlamak için kota açılması sorunu çözmez, çalışacağı ekstra saatler açısından kreş veya bakım desteği verilerek erkek meslektaşına göre verili kabul edilen bir engeli varsa, onun ortadan kaldırılması gerekir. Bir başka örnek olarak, görevi kadın komisyonu başkanı olan bir kadın sendikacının, karar mekanizmasında yer alması için yetkinliğinin ve eşit söz hakkının tanınması ve uygulamaya geçirilebilmesi, sözünün aynı mevkideki bir erkek kadar dinlenmesi, dinlenmiyorsa buna müdahale edilebilmesi lazımdır. Başka bir deyişle, elbette kadınlara pozisyonların açılması ve kadınların bu görevlere gelmesi önemlidir, ancak eşitsizliğin giderilebilmesi için bunun aynı zamanda sağlam temellere oturtulması gerekir.

Türkiye’de:

- Doktorların yarısı kadın, başhekimlerin %16’sı kadın (Sağlık Bakanlığı, 2020)
- Kamu çalışanlarının %40,33’ü kadın, üst düzey çalışanların ise %11,69’u kadın (Çalışma Genel Müdürlüğü, 2020)
- Akademide kadın profesör oranı %33,2 (TÜİK, 2023)
- Şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonunda kadın oranı %20,7 (TÜİK, 2023)

Taciz ve şiddetin olmadığı bir işyeri için mekanizmalar oluşturmak ve mekanizmaların bilinirliğini sağlamak

Daha önce değindiğimiz gibi, kadınların işgücüne dahil olmasının önündeki temel engellerden biri ev içi emek, bir diğeri de çalışma yaşamında karşılaşılan taciz ve şiddettir. Bu yönde Yargıtay kararları³³ bulunuyor. Yukarıda sözünü ettiğimiz tüm önleyici politikaların yanı sıra, çalışma yaşamında taciz ve şiddetin önlenmesi için, standart, herkes için erişilebilir, hukuka uygun, adil, sürdürülebilir ve etkin uygulanan yaptırım mekanizmaları oluşturulmalı. Önleyici bir yaklaşım, bir taciz veya şiddet fiili yaşanmadan önce ilgili etkin mekanizmayı oluşturmaktan ve herkesin haberdar olacağı şekilde duyurmaktan geçer. Kimsenin veya çoğunluğun varlığından ya da nasıl işlediğinden haberdar olmadığı bir politika ve mekanizma önleyici olmaz. Bunun için mekanizmanın aleni ve anlaşılır olması gerekir. Şiddete maruz kalanın kime başvuracağını, başvurduğu birimin bir “destek ve dayanışma birimi” mi disiplin kurulu mu olduğunu bilmesi, eğer birim başvuruyu alıp disiplin kuruluna yönlendiriyorsa bu adımların ne olduğu ve sürecin nasıl işlediği konusunda bilgilendirilmesi gerekir. Genel olarak bütün çalışanlar toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını ihlal eden fiillerin ve davranışların yaptırımlarının neler olduğundan haberdar olmalıdır. Bu bilgilendirmeler yalnızca bir taciz olayı olduğunda gündeme gelmemeli, düzenli aralıklarla ve çeşitli yollarla tekrarlanmalıdır. Mekanizmanın nasıl çalışacağına dair anlaşılır ve işletilebilir bir yönerge hazırlanmalıdır. Oluşturulan mekanizmanın etkili çalışıp çalışmadığını değerlendirmek için belirli aralıklarla raporlaması ve izlemesi yapılmalı, bu izleme politikaya ve yönergeye dahil edilmelidir. Bu periyodik değerlendirmede mekanizmanın eksiklikleri, karşılaşılan zorluklar tespit edilmeli, bunları aşacak şekilde güncellenmelidir. Yani politika ve mekanizma bir kere oluşturulup arka planda kalan değil, yaşayan bir yapı olmalıdır.

Cinsel taciz ve mobbing karşısında kurumsal politika ve mekanizma oluşturulması, yasal olduğu kadar taciz durumunda süreçlerin hukuka uygun şekilde işletilmesi için gereklidir. Yasal çerçevenin sağlanması için, kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika belgesine ve bunun ihlal edilmesi durumundaki yükümlülöklere sözleşme ve tüzöklerde yer verilmeli veya bunlar ek belge olarak düzenlenmelidir. İşveren Anayasa, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu uyarınca eşit işyeri sağlama ve tacize uğrayan

33 Yargıtay, 2020. <https://cts.ankara.edu.tr/2021/01/03/yargitay-is-yerinde-kadinin-en-bu-yuk-engeli-cinsel-taciz-dedi/#:~:text=Temyiz%20üzerine%20dosyayı%20inceleyen%20Yargıtay,çalışma%20özgürlüğüne%20saldırı%20olduğu%20vurgulandı>

çalışanın daha fazla mağdur olmaması ve ilgili desteği alması konusunda yükümlülüğe sahiptir.

İş Kanunu'nun 25. maddesine göre işveren "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde" iş sözleşmesini tek taraflı feshedebilir. Kanunda bu haller içerisinde güveni kötüye kullanmak, iş için gerekli vasıflara sahip olmamak, iş arkadaşlarına cinsel tacizde bulunmak, sataşmak gibi sebepler de sayılır. Bir kurumun sözleşme yaptığı kişi hakkındaki şikayeti kendi politikaları kapsamında inceleme, araştırma ve araştırma sonucunda sözleşmeyi iptal etme hakkı bulunur.

Bir işveren kendi çalışma ortamında cinsel tacize izin vermediği, taciz edene yaptırım uyguladığı için hukuk kapsamında cezalandırılmaz. Çalışan kişinin davranışları ve iş için gerekli niteliklere sahip olması (örneğin, insan haklarına ilişkin bir kurumda çalışıyorsa toplumsal cinsiyet eşitliğini önemsemesi) iş ilişkisinin devamı için önemlidir.

Türkiye'de çalışma yaşamında taciz ve şiddetle karşılaşıldığında İş Kanunu'nun yanı sıra, tedbir ve korunma başta olmak üzere kimi düzenlemeler için 6284 sayılı Kanun'a, suçu bildirmek ve şikayetçi olmak üzere TCK'ya ve ilgili başka yasal düzenlemelere, disiplin yönetmeliklerine başvurulabilir.³⁴ CEDAW, İstanbul Sözleşmesi, ILO 190 gibi uluslararası sözleşmeler çalışma yaşamındaki eşitliği destekler ve ilgili yükümlülükleri düzenler.³⁵

Son olarak, yukarıda da belirttiğimiz üzere, kurum içinde yaşanan, çalışandan çalışana yönelen şiddetin yanı sıra, ILO 190 sayılı sözleşmenin yaklaşımına göre, ev içinde yaşanan şiddet de, çalışanın çalışma yaşamını etkiler. Cinsiyet eşitliğini çalışma yaşamında gözeterek hareket etmek, çalışana şiddetin sonlanması için destek olmayı da içerir.

Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğini sağlamak bütünlüklü bir politika oluşturmak ve onu uygulamaktan geçer. Bu kaynak metinde, bu konuda sahip olunması gereken yaklaşım, güncel bilgi ve sorun alanları ve politika önerilerine yer verilmiştir.

34 Detaylı bilgi için: <https://morcati.org.tr/siddete-ugradiginizda-neler-yapabilirsiniz/>

35 CEPD'in "Eşit Bir Çalışma Yaşamı İçin Haklarımız Neler? Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitliğine Dair Hukuki Düzenlemeler ve Başvuru Mekanizmaları" rehberini incelemek için: <https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/esit-bir-calisma-yasami-icin-haklarimiz-neler-calisma-yasaminda-cinsiyet-esitligine-dair-hukuki-duzenlemeler-ve-basvuru-mekanizmalari-rehberi/>

Diğer CEPD yayınları için cinsiyetesitligipolitikalari.org adresini ziyaret edebilir,
sosyal medya hesaplarımızı takip edebilirsiniz.



ÇALIŞMA YAŞAMINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK KURUMSAL POLİTİKALAR

Sorun Alanları ve
Destekleyici Adımlar

Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği

cinsiyetesitligipolitikalari.org

info@cinsiyetesitligipolitikalari.org