



Uluslararası
Çalışma
Örgütü



İsveç
Sverige

TÜRKİYE'DE KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER:

İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Dönüşümsel Değişime Giden Yol



KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER PROGRAMI FAZ II- (2019-2024)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), herkes için insana yakışır işlerin sağlanması ve sosyal adaletin teşvik edilmesi hedefiyle, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine öncelik veriyor.

Uluslararası çalışma standartlarının rehberliğinde ILO, kadınların güçlendirilmesi, insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması ve kadınların insana yakışır işlere erişiminin artırılması için çalışmalarını yürütüyor. Türkiye’de bu hedef, ILO Türkiye Ofisi’nin yürüttüğü **“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Projesi”** gibi öncü bir Program ile hayata geçiyor.

Bu Program, tekstil, ticaret ve ofis, gıda, genel hizmetler, metal ve ev hizmetleri gibi seçilmiş sektörlerde insana yakışır koşullarda çalışan kadın sayısını artırmayı hedeflemektedir. Program, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Çalışma Genel Müdürlüğü ve diğer ilgili kamu kurumları, işveren ve işçi örgütleri, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve akademi gibi birçok kurumla stratejik ortaklıklar yoluyla hayata geçirilmiştir.

Program, İsveç tarafından finanse edilmiş ve 2019-2024 yılları arasında uygulanmıştır.

Program, etkili sonuçlar elde etmeye odaklanmış, birbiriyle bağlantılı bileşenlerden oluşmuştur.

Programın Bileşenleri:

► İş Arayan Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İş Fırsatları (2019-2022)

- Kadınlar için insana yakışır iş fırsatlarını teşvik etmek ve Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılımının önündeki engellerin kaldırılmasına destek olmak amacıyla İŞKUR ile işbirliği yürütülmüştür.

► Türkiye’de Kadınlar İçin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi (2019-2024)

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve TİSK Konfederasyonlarının yanı sıra pilot işletmelerle iş birliği yapılarak, cinsiyet ücret farkının azaltılması, iş yerinde şiddet ve tacizin önlenmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanması ve kadın liderliğinin geliştirilmesine yönelik politika önlemlerinin benimsenmesi ve uygulanması desteklenmiştir.
- Pilot sektörlerdeki sosyal ortaklarla iş birliği yapılarak, uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasının teşvik edilmesi; bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeylerde davranış değişikliklerinin desteklenmesi yoluyla çalışma hayatının aktörleri için Türkiye’de Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans kültürünün oluşturulmasına katkı sağlanmıştır

BAŞARILAR VE İYİ UYGULAMALAR

“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler” Programı, Türkiye genelinde kadınlar için insana yakışır iş fırsatlarının ve çalışma koşullarının teşvik edilmesine önemli katkılarda bulunmuştur. Aşağıda, temel başarılar ve iyi uygulamalar yer almaktadır:

Dünya çapında ilk kez, ILO Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Analizi bir kamu kurumu ile işçi ve işveren örgütlerinde eş zamanlı olarak gerçekleştirildi.

Bu analizle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin Çalışma Genel Müdürlüğü ve 23 sosyal taraf bünyesinde anaakımlaştırılması için ihtiyaçlar belirlendi.

Bu çalışma, 23 kuruluşla yürütülmüştür; bunlar arasında üç işçi sendikası konfederasyonu (TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK) ile metal, gıda, tekstil, genel hizmetler, büro ve ticaret sektörlerinde faaliyet gösteren bağlı üyeleri; ayrıca Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve gıda, metal ve tekstil sektörlerindeki üyeleri yer almaktadır.

Her kurum için özel bir yol haritası geliştirilmiş ve uygulama süreci boyunca, bu yol haritalarının toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasında başarılı bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla ILO proje ortaklarına teknik destek sağlanmıştır..

► Kadın Erkek Eşitliğinin Anaakımlaştırılmasına Yönelik Kurumsal Yol Haritası:

Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesindeki İstihdam Politikaları Dairesi, ILO Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Analizi’ne dayanarak **Kadın Erkek Eşitliğinin Ana akımlaştırılmasına Yönelik Kurumsal Yol Haritası** geliştirmiştir. Yol haritası, iki temel önlem üzerine odaklanmaktadır:

- Kapasite Geliştirme ve Farkındalık Artırma Faaliyetleri**
- Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Politika Önerileri**

Kadınlar için insana yakışır çalışma koşullarını geliştirecek kurumsal değişiklikleri ve politika değişikliklerini teşvik etmek ve bireysel dönüşümü desteklemek amacıyla İstihdam Politikaları Dairesi ile iş birliği içinde çevrimiçi eğitim programları hazırlanmıştır.

► Eğitim Detayları:

Katılım: Çalışma Genel Müdürlüğü’nde çalışan 85 personel eğitimi tamamlamıştır.

Sonuçlar:

- Katılımcıların yaklaşık %60’ı, insana yakışır çalışma ve kadınlar konusunda bilgi seviyelerinin arttığını bildirmiştir.**
- %83’ü, kurumlarında uygulanabilir yeni bilgi ve beceriler kazandıklarını ifade etmiştir.**
- %93’ü, eğitimi “iyi” veya “çok iyi” olarak değerlendirmiştir.**

► Politika Geliştirme Desteği

Kadın istihdamı ile ilgili politika geliştirme sürecine bilgi sağlamak ve destek olmak amacıyla, **“Esnek Çalışma Biçimleri ile Kadın İstihdamı ve İnsana Yakışır İş Arasındaki İlişkinin Analizi”** başlıklı rapor, İstihdam Politikaları Dairesi ile ortaklaşa hazırlanmıştır.

► Farkındalık Artırma Konferansları

Yol Haritası çerçevesinde, kadınlar için insana yakışır çalışma konusunda farkındalık yaratmak amacıyla konferanslar düzenlenmiştir. Ele alınan temel konular arasında kadın istihdamını artırmaya yönelik fırsatlar, bakım ekonomisi ve iş yerinde şiddet sayılabilir.

Bu tartışmalar çeşitli paydaşların katılımını sağlamış ve politika önerilerinin şekillendirilmesine önemli katkılar sunmuştur. Bu diyaloglardan elde edilen birçok çıktı, devam eden politika oluşturma süreçlerinde göz önüne alınmaktadır.

► Kadın İstihdamının Artırılması İçin İŞKUR’a Teknik Destek

Kadın istihdamı hizmetleri alanında İŞKUR’a teknik destek sağlamak amacıyla, aktif işgücü piyasası programlarında iyi uygulamalara yönelik kapsamlı bir rapor yayınlandı. Rapor, kamu istihdam hizmetlerinin kadınların çalışma hayatına katılımını etkili bir şekilde desteklediği çeşitli ülkelerdeki başarılı uygulamalara yer vermektedir. Rapor ayrıca, pandemi döneminde kadın istihdamını desteklemek için hayata geçirilen girişimlere ilişkin önemli örnekleri içermektedir.

Bunun yanı sıra, kapsamlı bir eğitim ihtiyaç analizi temel alınarak İŞKUR personeline yönelik bir dizi eğitim programı geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Bu programlar, İŞKUR personelinin kadın istihdamına ilişkin geniş bir yelpazedeki bilgi ve becerilerini geliştirmesinin yanı sıra, istihdam politikalarında sonuç odaklı yönetim ve izleme yetkinliklerinin artırılmasını amaçlamaktadır.

Ortaklaşa geliştirilen çevrimiçi eğitim programlarına, Türkiye genelinde 81 ilde 534 İŞKUR personeli katılmıştır. Bu girişim, yalnızca pilot illerde değil, ülke genelinde de kadın istihdamının iyileştirilmesi konusunda İŞKUR personelinin kapasitesini önemli ölçüde güçlendirmiştir.

► Sendika Politikaları ve Programlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Akımlaştırılması:

Program kapsamında, ILO, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasına yönelik Yol Haritalarını uygulamaları için işçi ve işveren örgütlerine teknik destek sağlamıştır.

Yüz yüze, dijital ve hibrit eğitim oturumlarının yanı sıra danışmanlık desteği gibi kapsamlı kapasite geliştirme çalışmaları yapılmıştır. Program kapsamında kadınlar için insana yakışır işlerin sağlanmasına yönelik düzenlenen eğitimlere işçi ve işveren örgütlerinden 1,200’den fazla temsilci katılmıştır.

Pandemi döneminde ILO Türkiye Ofisi tarafından oluşturulan dijital eğitim platformu -ILO Akademi- üzerinden eğitim programları sunulmuştur.

Bu eğitimler ile, kamu görevlileri, işçi ve işveren örgütü temsilcileri ve pilot sektörlerdeki çalışanlara ulaşılmıştır. Eğitimlerin başlıkları şunlardır:

- **Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İstihdamının Mevcut Durumu**
- **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Yasal ve Yapısal Çerçeve**
- **Kadın İstihdamı için Savunuculuk Becerileri**
- **Sosyal Diyalog ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**
- **Eşitliği Destekliyorum**
- **Şiddete Sıfır Tolerans**

Sonuç olarak, işyerinde şiddeti önleme, cinsiyet ücret farkını azaltma, iş-yaşam dengesi ve kadın liderliğini destekleme konularında birçok önemli tedbir, toplu iş sözleşmelerine, genel kurul kararlarına ve örgütsel tüzüklere başarılı bir şekilde entegre edilmiştir.

Kadınların Seslerini Güçlendirmek

Program, işçi ve işveren örgütlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kapasiteyi ve mekanizmaları önemli ölçüde güçlendirmiştir. Özellikle, kadın komitelerinin daha da güçlendiği gözlemlenmiştir. Bu, Programın örgütsel yapılar ve savunuculuk çalışmaları üzerindeki olumlu etkisini açıkça göstermektedir.

Program’da çalışmalar, **Eşit Değerde İşe Eşit Ücret, Bakım Ekonomisi, Kadın Liderliği, Şiddet ve Tacizin Önlenmesi** olmak üzere 4 tematik alanda gerçekleştirildi.

Bu tematik alanların her birinde veri üretmeye yönelik analiz ve araştırma, sosyal diyalog anlayışıyla politika geliştirme, eğitim, farkındalık ve bilgilendirme çalışmaları yapıldı.

Bu tematik alanların her birinde veri üretmeye yönelik analiz ve araştırma, sosyal diyalog anlayışıyla politika geliştirme, eğitim, farkındalık ve bilgilendirme çalışmaları yapıldı.

EŞİT DEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET

Eşit değerde işe eşit ücret için, çalışma yaşamında cinsiyet temelli ücret eşitsizliklerini azaltmayı hedefleyen çalışmalar yürütüldü.

Türkiye’de ilk kez, TÜİK ile, gelir-yaşam koşulları verileriyle cinsiyete dayalı ücret açığı hesaplandı.

Anne olanlarla anne olmayan kadınlar arasındaki ücret farkı ilk kez hesaplandı.

Bugün bu çalışmaların ulusal politikalarda yeri olduğunu ve uluslararası taahhütlere katkısı olduğu görülüyor.

Bu çalışmaların bir yansıması olarak 2024'te Türkiye, Uluslararası Eşit Ücret Koalisyonu'na (EPIC) katıldı.

EPIC, savunuculuk, kapasite geliştirme ve etkili politika geliştirme yoluyla eşit değerde işe eşit ücret ilkesini teşvik ederek küresel cinsiyet ücret farkını kapatmayı hedeflemektedir. ILO, UN Women ve OECD liderliğinde yürütülen EPIC, farkındalık yaratmak, politika çerçevelerini desteklemek ve veri odaklı karar almayı teşvik etmek için hükümetler, işçi ve işveren örgütleri ve diğer paydaşlarla iş birliği yapmaktadır.

► Bakım Ekonomisi: Bakım Hizmetlerinin ve Ev İşçilerinin Desteklenmesi

Bakım ekonomisi, 2024 Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen "Bakım Ekonomisi Genel Görüş Komitesi Çıktısı: Karar ve Sonuçlar" başlıklı belgede vurgulandığı üzere, beşerî, toplumsal, ekonomik ve çevresel refahta kritik bir rol oynamaktadır. Bakım ekonomisi, daha sağlıklı bir işgücü ve yeni işler yaratılmasını, toplumsal cinsiyet eşitliğini, sosyal içermeye ve toplumsal adaleti destekleyerek sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlar.

Kadınlar üzerinde orantısız bir şekilde yoğunlaşan ücretsiz bakım yükünün azaltılması, kadınların iş gücüne ve ekonomik hayata daha eşit bir şekilde katılımında kritik öneme sahiptir.

Program kapsamında şu alanlarda çalışmalar yapılmıştır:

- **Bakım hizmetlerinin önemini vurgulamak.**
- **Ev işçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmek.**

► Erken Çocukluk Bakım(EÇB) Hizmetleri:

Erken çocukluk bakım hizmetlerine ilişkin analiz çalışması, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) ile iş birliği içinde ilgili kamu kurumları ile sosyal tarafların aktif katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma, kurumlar arası iş birliği ile geliştirilebilecek ve uygulanması teşvik edilebilecek üç EÇB hizmet modeli önermiştir:

- **OSB Uygulaması:** Organize Sanayi Bölgelerindeki (OSB) işverenler, maliyetleri paylaşarak ve mevcut tesisleri kullanarak EÇB merkezleri kurar.
- **Belediye Uygulaması:** İşverenler ve belediyeler iş birliği yaparak EÇB merkezleri açar; gerektiğinde belediyeler maliyetleri üstlenir.
- **Sendika Uygulaması:** Sendikalar, EÇB merkezleri açar, işverenlerle maliyet paylaşır veya toplu iş sözleşmelerine çocuk bakım hizmetlerini dahil etmek için savunuculuk yapar.

► EÇB Hizmetleri İçin Politika ve Yasal Çerçeve Önerileri:

Raporun önerileri doğrultusunda, ILO, EBRD ve Türkiye Belediyeler Birliği (TBB), yerel yönetim düzeyinde erken çocukluk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması için ortaklaşa politika ve yasal çerçeve önerileri geliştirmiştir. Bu öneriler, yerel kapasiteleri güçlendirmeyi ve kaliteli bakım hizmetlerine hakkaniyetli erişimi teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

► Ev İşçileri İçin Uluslararası Çalışma Standartlarının Teşvik Edilmesi

Program çerçevesinde, ILO, Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi'ne (C189) yönelik tanıtım ve savunuculuk çalışmaları yürütmüş ve ev işçilerinin hak ve taleplerinin görünürlüğünü artırmıştır.

"Türkiye'de Ev İşlerinin Görünümü: Kapsam, Boyutlar ve Zorluklar" başlıklı raporda, Türkiye'deki ev işçilerinin sosyo-ekonomik koşulları incelenmiş, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik geliştirilen öneriler yoluyla politikalara katkı sağlanmıştır. Bu rapora dayanarak, Haziran 2021 ile Haziran 2022 arasında "Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş İçin Farkındalık Kampanyası" yürütülmüştür. Kampanya, ev işçilerinin karşılaştığı zorluklar hakkında farkındalık yaratmayı ve sosyal diyalog yoluyla politika önerileri geliştirmeyi amaçlamıştır.

Bu savunuculuk girişimi kapsamında, kampanya bulgularını vurgulamak ve ev işçileri için daha iyi çalışma koşullarını teşvik etmek amacıyla bir Politika Önerileri Özeti hazırlanmıştır.

Kampanyanın önemli bir sonucu olarak, 2023 yılında **Ev İşçileri İçin Bakanlıklar Arası Çalışma Grubu** kurulmuştur. Bu grup, ev işçilerinin koşullarını iyileştirmeye yönelik çalışmaları koordine etmekte olup, özellikle veri üretimi, sosyal koruma kapsamının genişletilmesi ve sektörde kayıt dışılığın azaltılması konularına odaklanmaktadır. Çalışma Grubu, kamu kurumları, ILO ve akademiden temsilcileri içermektedir.

ÇALIŞMA HAYATINDA ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ

Program kapsamında, ILO, 190 Sayılı Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Sözleşme doğrultusunda iş yerinde şiddet ve tacizi önlemek için çeşitli çalışmalar yürütmüştür.

Bu çalışmaların bir parçası olarak, Türkiye'de ilk kez iş yerinde şiddetin yaygınlığına ilişkin kapsamlı bir hane halkı araştırması gerçekleştirilmiştir.

İş yerlerinde güvenli ve şiddetten arındırılmış ortamların oluşturulması için bilgi ve farkındalığı artırmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirilmiştir..

► Değişim Öncüleri: İş Yerinde Şiddete Sıfır Tolerans

Sendikalar ve iş yerleri tarafından şiddete karşı sıfır tolerans politikası belgeleri geliştirildi.

İşçi sendikaları konfederasyonları, hükümete 190 Sayılı Sözleşmeyi onaylaması için çağrıda bulundu.

İş yerinde şiddetle ilgili şikayet ve destek mekanizmalarının geliştirilmesine yönelik bir model geliştirildi. Kriz dönemlerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin arttığını gösteren analizlere dayanarak, ILO, Türk Kadın Dernekleri Federasyonu iş birliğiyle, depremde en çok etkilenen illerden biri olan Hatay'da Mor Yerleşke Projesi'ni başlattı.

Mor Yerleşke, travma sonrası stres bozukluğu ve şiddet gibi sorunlar yaşayan kadın ve çocuklar için kısa sürede hayati bir başvuru noktası haline geldi. Ayrıca, Mor Kampüs'te kadınları güçlendirmeye yönelik çeşitli etkinlikler gerçekleştirildi.

KADIN LİDERLİĞİ

Kadınların işçi ve işveren örgütlerindeki liderlik ve temsiliyetini güçlendirmek için girişimlerde bulunuldu. Kadın liderliğini desteklemek ve teşvik etmek amacıyla politika diyalog toplantıları düzenlendi.

İşçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri ilerleme için atılabilecek somut adımları belirlemek üzere kadın örgütleriyle bir araya geldiler.

Önerilen adımların uygulanmasını kolaylaştırmak için bir rehber hazırlandı.

HERKES İÇİN GÜVENLİ, ADİL VE VERİMLİ ÇALIŞMA ORTAMLARI YARATMAK: ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞMALARI

ILO'nun çeşitli işverenlerle iş birlikleri, işletme düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda dönüştürücü ilerlemeler sağlamıştır. Kadın istihdamını artıran ve çalışma koşullarını iyileştiren şirketler, kadınları destekleyen ve güçlendiren güvenli, adil ve kapsayıcı çalışma ortamları yaratmaya her zamankinden daha kararlı hale gelmiştir.

Otomotiv Sektöründe Değişim Yaratan Uygulamalar

KARSAN Otomotiv ve **ANADOLU ISUZU** gibi şirketler, ILO'nun "İşletmelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Modeli"ni uygulayarak toplumsal cinsiyete duyarlı politikaları kurumsal stratejilerine entegre etmişlerdir. Bu girişimler, kadın temsiliyetini artırmak için kararlı işe alım hedefleri ortaya koyarken daha güvenli ve kapsayıcı iş kültürlerini teşvik etmiştir.

KARSAN Otomotiv: Dönüştürücü Sonuçlar

ILO'nun "İşletmelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Modeli," Eylül 2019 ile Kasım 2021 arasında KARSAN'da uygulanmış ve önemli kurumsal değişikliklere yol açmıştır:

- **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması:** Toplumsal cinsiyet eşitliği, KARSAN'ın kurumsal politikalarının ve iş kültürünün temel bir unsuru haline gelmiştir.

- **Benimsenen Politikalar:** KARSAN "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" Politikası ile "Şiddete Sıfır Tolerans" politikalarını benimsemiştir.
- **İşe Alım Hedefleri:** İşe alım süreçleri revize edilmiş ve mülakat adaylarının %50'sinin kadın olması hedefi şirketin hedefleri arasına eklenmiştir.
- **Kadın Temsilinde Artış:** Kadın çalışan sayısı 2020'de 58 iken, 2024'te 285'e yükselmiştir.
- **Engellerin Aşılması:** Şirket, 2022 yılında üretim hattında ilk kadın çalışanlarını, 2023 yılında ise ilk kadın üretim ve ekip liderlerini işe almıştır.

Anadolu ISUZU: Eşitliği İlerletmek

Model, 8 Mart 2024 ile 1 Kasım 2024 tarihleri arasında Anadolu ISUZU'da uygulanmış ve etkili sonuçlar elde edilmiştir:

- **Eşitlik Eylem Planı:** Kadın ve erkek işçi ve işverenlerden eşit sayıda temsilcinin yer aldığı bir Eşitliği Geliştirme Ekibi kurulmuş, bu Ekip, ILO'nun teknik desteğiyle bir eylem planı geliştirmiştir.
- **Farkındalık Kampanyaları:** 774 çalışana, "Eşitliği Destekliyorum ve Şiddete Sıfır Tolerans" konulu seminer verilmiş ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile şiddetin önlenmesine yönelik farkındalık artmıştır. Seminerden önce ve sonra yapılan anketler seminerin etkisini doğrulamış ve seminer tüm fabrika çalışanları için zorunlu hale getirilmiştir.
- **Kadın Temsilinde Artış:** Kadın çalışan oranı %10'dan %12'ye, kadın yönetici/ekip lideri sayısı ise 21'den 25'e yükselmiştir.
- **Kurumsal Politikalar:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılıkla Mücadele ile Şiddete Sıfır Tolerans politikaları sosyal diyalog yoluyla kabul edilmiştir.
- **Kadın Liderliğini Desteklemek:** Kadın Liderlik Programı ve Talent Pick-Up Women Projesi gibi girişimler başlatılarak kız öğrencilerin Üretim ve Kalite gibi erkek egemen alanlarda staj yapmaları teşvik edilmiştir.
- **Güçlendirilmiş İletişim ve Katılım:** ISUZU, yönetim kararları ve fırsatlarını dijital platformlar ve ilan panoları aracılığıyla aktif bir şekilde paylaşarak iç iletişimi geliştirmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık hakkında soruların eklendiği çalışan memnuniyet anketleri tüm çalışanlara dağıtılmıştır. Ayrıca, kadın çalışanların seslerini duyurabilmeleri için kadınlara özel iletişim oturumları düzenlenmiştir.
- **İşbirliği katılımı:** Uygulama süreci boyunca, BİRLEŞİK METAL-İŞ sendikası ve MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) temsilcileri işçi ve işverenler arasındaki iş birliğini güçlendirerek, bu dönüştürücü sonuçların elde edilmesinde aktif bir rol oynamışlardır.

SONUÇ

Program kapsamında önemli başarılar ve iyi uygulamalar hayata geçirildi. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için etkili ve kapsayıcı bir sosyal diyalog yürütüldü.

İş yerinde toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıları sorgulamak ve dönüştürmek için önlemler hayata geçirildi.

Kanıt Dayalı Politika Seçenekleri Geliştirildi

Proje kapsamında gerçekleştirilen kapsamlı araştırmalar ve toplumsal cinsiyet analizleri, kadınlar için insana yakışır iş fırsatlarını teşvik etmeyi amaçlayan politikaların oluşturulması için sağlam bir temel sağlamıştır. Programın kanıt dayalı politika geliştirme konusundaki güçlü taahhüdü, aşağıda sunulan belgelerde açıkça görülmektedir:

- Çalışma Hayatı Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesine Yönelik Uluslararası ve Ulusal Mevzuatın Haritalandırılması (2019)
- Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Ücret Farkının Ölçülmesi Raporu (2020)¹
- COVID-19 Sürecinde Çocuk Bakım Hizmetlerinin Analizi (2020)
- Kurumlar Arası İş Birliği ile Kadın İstihdamını Destekleme: Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetleri Uygulamaları Raporu (2021)²
- Türkiye’de Ev İşlerinin Görünümü: Kapsam, Boyutlar ve Zorluklar Raporu (2021)³
- Türkiye’de Kooperatifler Yoluyla Kadının Güçlendirilmesi: Hukuki ve Yapısal Stratejiler Raporu (2022)⁴
- Belediyeler Tarafından Sunulan Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması İçin Mevzuat Önerisi (2022)
- Kadın İstihdamını Desteklemede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları da Dahil Olmak Üzere Kamu İstihdam Hizmetlerinde İyi Uygulama Örnekleri (2022)
- Esnek Çalışma Modellerinin Kadın İstihdamı ve İnsana Yakışır Çalışma Üzerindeki Etkisinin Analizi (2024)
- İş Yerinde Şiddet ve Tacizle İlgili Algılar ve Deneyimler Araştırma Raporu⁵

Bu temel çalışmalar, Türkiye’de kadınların insana yakışır çalışma koşullarına erişimini sağlama ve başarılı olmalarına yönelik devam eden çabalar için bir zemin oluşturmakta ve iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliği gündemini öne çıkarmaktadır.

Kanıt dayalı araştırmalar ve analizler üretilmesinin yanı sıra, çeşitli bilgilendirici yayınlar, broşürler, infografik videolar, posterler ve ünlülerin katılımı vasıtasıyla, Program kadın istihdamı ve insana yakışır çalışmanın önemi konusunda toplumun tüm kesimlerinde farkındalık yaratmıştır.

Sonuç olarak, “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı”, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesinde sosyal diyalog, savunuculuk ve kanıt dayalı politika geliştirmenin dönüştürücü gücünün önemli bir göstergesi olarak öne çıkmaktadır. Bu kazanımlar, Programın kadınların güçlenmesi ve sürdürülebilir, toplumsal cinsiyete duyarlı iş yerleri oluşturma konusundaki kapsamlı yaklaşımının altını çizmektedir.

İş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için paydaşlar tarafından **30’dan fazla politika ve önlem** geliştirildi.

Farklı bakış açılarına ve deneyimlere sahip tarafların diyalog kurmasını sağlamak amacıyla açık ve kapsayıcı tartışmalar gerçekleştirildi.

Toplamda **41 seminer ve konferans** düzenlendi.

Kamu kurumları, sendikalar, işveren örgütlerinden temsilciler ile kadın ve erkek çalışanlar dahil olmak üzere 21.000’den fazla katılımcı eğitim oturumlarına ve seminerlere aktif olarak katılım sağladı.

145’ten fazla kurum ve kuruluş temsilcisi sürece aktif olarak katılım sağladı ve tüm tarafların görüş ve fikirlerini yansıtan politika önerileri geliştirildi.

“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı”, sosyal diyalog, savunuculuk ve kanıt dayalı politika geliştirme yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme ve kadınların çalışma koşullarını iyileştirme konusundaki dönüştürücü etkisini ortaya koymuştur. Programın başarıları, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyete duyarlı iş yerlerinin oluşturulmasını destekleyerek anlamlı ve somut değişimler sağlamıştır.

Bu zorlu yolculukta, tüm paydaşlarımızın özverisi ve yoğun çabalarıyla elde ettiğimiz başarıyı temel alarak, gelin daha adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturma yolunda hep beraber ilerleyelim.

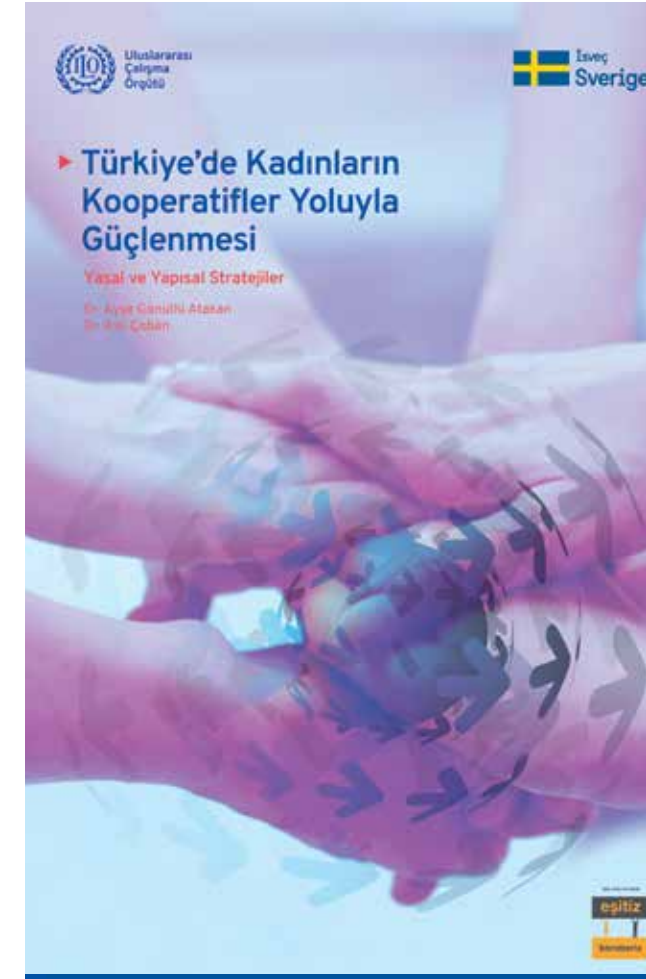
1. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf

2. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_799679.pdf

3. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_803900.pdf

4. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-ankara/documents/publication/wcms_855923.pdf

5. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/TR_ILO_RAPOR_WEB_PDF_DUSUK.pdf





ilo.org

**Uluslararası Çalışma Örgütü
Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4
06450 Oran
Ankara
Türkiye**

**Email : ankara@ilo.org
Telefon : + 90 312 491 98 90**