



SENDİKAL HAREKETTE **HAK-İŞ ve KADIN** 2025

Prof. Dr. Ahmet Sarıtaş





SENDİKAL HAREKETTE **HAK-İŞ ve KADIN** 2025

Prof. Dr. Ahmet Sancı



SENDİKAL HAREKETTE HAK-İŞ ve KADIN 2025

YAZAR

Prof. Dr. Ahmet SARITAŞ
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

KAPAK ve İÇ SAYFA TASARIM

Mevlüt BUDAK

ULUSLARARASI ÜYELİKLER



HAK-İŞ Konfederasyonu

ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu),
ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve
TUAC (OECD Sendikal Danışma Komitesi) Üyesidir.

İLETİŞİM

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: +90 312 417 80 02-417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52

Web: <http://www.hakis.org.tr>
e-mail: hakis@hakis.org.tr x: hakiskonf
Facebook: hakiskonfederasyonu

HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 106
ISBN: 978-975-7820-71-0

Baskı: İhkas Gazetecilik A.Ş.
Sertifika No: 45589



“Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik”



İÇİNDEKİLER

TABLolar DİZİNİ.....	5
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	6
GENEL BAŞKAN ÖNSÖZ.....	7
KADIN KOMİTESİ BAŞKANI KOMİTESİ ÖNSÖZ.....	9
SUNUŞ.....	11
GİRİŞ.....	13
BİRİNCİ BÖLÜM.....	15
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	15
1.1. Kadının Türk Toplumundaki Yeri ve Çalışma Hayatına Katılımı.....	15
1.2. Kadın Emeginin Sendikal Hareketle Buluşması: Tarihsel Arka Plan.....	17
1.3. Cinsiyet Roller ve Emek.....	18
1.4. Kadınların Sendikalarda Temsiliyeti: Sorunlar ve Fırsatlar.....	18
1.5. HAK-İŞ' in Kadın Politikası: Yerli ve Evrensel Değerlerin Buluşması.....	19
1.6. Uluslararası Belgeler ve Normlar Bağlamında Sendikal Kadın Hakları.....	19
1.7. Sendikalarda Kadın Liderliğinin Güçlendirilmesi.....	19
İKİNCİ BÖLÜM.....	21
RAKAMLARLA HAK-İŞ ve KADIN.....	21
Sendikalar Hakkında Genel Bilgiler ve İstatistikler.....	21
2.2. HAK – İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi 2024 Faaliyetleri.....	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	41
HAK-İŞ ve ÜYE SENDİKALARDA KADIN ODAKLI ÇALIŞMALAR.....	41
3.1. HAK-İŞ VE SENDİKALARA YÖNELİK GENEL BAKIŞ.....	41
3.2. HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ ÇALIŞMALARI HAKKINDA GÖRÜŞLER.....	41
3.2.1. HAK-İŞ Kadın Komitesi Faaliyetleri Hakkında Görüş ve Öneriler.....	41
3.2.2. HAK-İŞ Kadın Komitesinin Proje ve Eğitim Faaliyetlerine Yönelik.....	44
Öneriler.....	44
3.3. ÜYE SENDİKALARIN KADIN ODAKLI ÇALIŞMALARINA DAİR.....	46
DEĞERLENDİRMELER.....	46
3.3.1. Sendikaların Kadın Komitesinin Yönetim Yapısı, Çalışma Usul ve.....	46
Esaslarına İlişkin Görüşleri.....	46
3.3.2. Sendika Tüzükleri ve Genel Kurullarında Alınan Kadın Odaklı Kararlar.....	47
3.3.3. Kadın Üye Sayısını Arttırmaya Yönelik Çalışmalar.....	49
3.3.4. TİS Çalışmalarında Kadın ve Aileye Yönelik Kazanımlar.....	52
3.3.5. Kadın ve Aileye Yönelik Mevzuat Önerileri.....	54
3.3.6. Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Yürütülen Çalışmalar.....	56
3.3.7. İşyerlerinde Şiddet ve Taciz Durumunda Üye Sendikaların İzledikleri Yol.....	60
3.3.8. Cinsiyete Dayalı Ücret Açığının Kapatılmasına Yönelik Öneriler.....	62
3.3.9. İşkollarında Kayıt Dışı Çalışan Kadınların Kayıtlı İstihdama Dahil.....	65
Edilmesi İçin Çalışma ve Öneriler.....	65
3.3.10. İş-Yaşam Dengesi İhtiyacına Yönelik Sendikal Çalışmalar.....	68
3.3.11. Kadınların İş Kolu Özelinde Sendikal Örgütlenme Sorunları – Çözüm Önerileri.....	70
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	73
EV İŞÇİLERİ: GÖRÜNMEYEN EMEK, HAK ARAYIŞI VE SENDİKAL MÜCADELE.....	73
SONUÇ.....	81
KAYNAKÇA.....	83
EK KADIN STRATEJİ BELGESİ.....	86

TABLolar DİZİNİ

Tablo-1: Kadın Komiteleri ve Diğer Komite Bilgileri	22
Tablo 2. Üye Olunan Uluslararası Kuruluşlar	23
Tablo 3. 2009-2025 Yılları Arasında HAK-İŞ Üye Sayıları.....	23
Tablo 4. Sendikalara Üye Olan Kadın-Erkek Sayısı ve Oranları.....	24
Tablo 5. Sendikaların Kadın Erkek Temsiliyeti.....	26
Tablo 6. HAK-İŞ Genel Merkez Kadın-Erkek Bilgileri.....	28
Tablo 7. Sendikaların Genel Merkez Zorunlu Organları ve Delege Sayıları.....	30
Tablo 8. Sendika Şube Zorunlu Organlar ve Delege Sayısı	32
Tablo 9. Kadın Komitesine Ait Sayısal Veriler	34

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. HAK-İŞ Kadın Komitesi Faaliyetleri Hakkında Görüş ve Öneriler	43
Şekil 2. HAK-İŞ Kadın Komitesinin Proje ve Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Öneriler	45
Şekil 3. Sendikaların Kadın Komitesi Başkanlığı Yönetim Yapısı, Çalışma Usul ve Esasları	47
Şekil 4. Sendika Tüzükleri ve Genel Kurullarda Kadın Odaklı Kararlar	49
Şekil 5. Sendikaların Kadın Üye Sayısını Arttırmaya Yönelik Çalışmaları	51
Şekil 6. Sendikaların TİS Çalışmalarında Kadın ve Aileye Yönelik 2024 Kazanımları.....	53
Şekil 7. Sendikaların Kadın ve Aileye Yönelik Mevzuat Önerileri	55
Şekil 8. Çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik yürütülen Çalışmalar	58
Şekil 9. İşyerinde şiddet ve taciz durumunda sendikaların izledikleri yol	62
Şekil 10. Cinsiyete Dayalı Ücret Açığının Kapatılmasına Yönelik Öneriler	64
Şekil 11. İşkollarında Kayıt dışı Çalışan Kadınların Kayıtlı İstihdama Dahil Edilmesi İçin Çalışma ve Öneriler	67
Şekil 12. Üye Sendikaların İş-Yaşam Dengesi İhtiyacına Yönelik Sendikal Çalışmaları	69
Şekil 13. Üye Sendikaların Kadınların İş Kolu Özelinde Sendikal Örgütlenme Sorunları – Çözüm Önerileri	72

ÖNSÖZ

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak, kadınların çalışma hayatında eşit, adil ve insan onuruna yaraşır koşullara sahip olmaları yönündeki mücadelemizi kararlılıkla sürdürüyoruz. Kadın emeğinin görünür kılınması ve hak ettiği değeri görmesinin hem toplumsal adaletin tesisi hem de sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez bir unsuru olduğunu değerlendiriyoruz.

Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın 2025 yılını "Aile Yılı" olarak ilan etmesi, bu mücadelemize yeni bir ivme kazandırmış; aile yapısının güçlendirilmesi ve özellikle çalışan kadınların karşılaştığı sorunların aileye yansımalarının önüne geçmeye yönelik önemli bir fırsat sunmuştur. Bu süreçte ortaya konacak her çalışma hem kadın emeğinin değerinin artırılması hem de güçlü aile yapısının korunması açısından büyük önem taşımaktadır.

HAK-İŞ olarak, kadınların iş ve aile yaşamlarını daha uyumlu şekilde sürdürebilmeleri için kreş/bakımevi imkânlarının yaygınlaştırılması, doğum ve çocuk bakım yardımlarının artırılması, ebeveynlerin çocuklarıyla daha fazla vakit geçirebilmelerine olanak tanıyacak düzenlemelerin hayata geçirilmesi, aile yardımlarının yeniden yapılandırılması ve gençlerimizin evlenip çocuk sahibi olabilmeleri için gerekli sosyal ve ekonomik desteklerin sağlanması yönündeki taleplerimizi ısrarla gündeme getirmektediriz.

Öte yandan, Türkiye'de yaklaşık 1,3 milyon ev işçisi ve ev eksenli çalışan kadın bulunmaktadır. Bu çalışanlar; kayıt dışı istihdam, düzensiz çalışma saatleri, sosyal

“

HAK-İŞ

Konfederasyonu olarak, ev işçilerinin kayıtlı istihdama kazandırılması, sosyal güvenceye erişimlerinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanmaları, İş Kanunu kapsamına alınmaları ve sendikal örgütlenmelerinin teşvik edilmesi amacıyla yoğun bir çalışma yürütüyoruz.

”

güvenlikten yoksunluk, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksikliği, insan onuruna yakışmayan koşullar ve sendikal haklardan mahrumiyet gibi sorunlarla karşı karşıyadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak, ev işçilerinin kayıtlı istihdama kazandırılması, sosyal güvenceye erişimlerinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanmaları, İş Kanunu kapsamına alınmaları ve sendikal örgütlenmelerinin teşvik edilmesi amacıyla yoğun bir çalışma yürütüyoruz.

HAK-İŞ'e bağlı HİZMET-İŞ Sendikamız öncülüğünde başlatılan ev işçilerini örgütlenme kampanyasıyla, iki yıl gibi kısa bir sürede 60 bini aşkın ev işçisi sendikamız çatısı altında örgütlenmiştir. Bu çalışma, yalnızca ülkemizde değil, uluslararası düzeyde de örnek gösterilen önemli bir sendikal başarıdır. HAK-İŞ olarak, ev işçilerinin insana yakışır işte çalışmaları için politika önerilerimi oluşturuyor ve bu konuda geniş kapsamlı çalışma yürütüyoruz.

Bunun yanı sıra, HAK-İŞ olarak çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesini hedefleyen ILO'nun 189 ve 190 sayılı Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanması yönündeki çağrılarımızı kararlılıkla sürdürmekteyiz. Ayrıca, bu tarihi sözleşmeyi toplu iş sözleşmelerimize dahil ederek ülkemizde bir ilke imza attık. Tüm işverenleri, bu önemli adımı desteklemeye davet ediyoruz. Sözleşmenin toplu sözleşmelere tam anlamıyla entegre edilmesi, çalışma hayatında şiddetin önlenmesi adına önemli bir dönüm noktası olacaktır.

HAK-İŞ olarak, mevsimlik tarım işçilerinden kâğıt toplayıcılarına, yabancı uyruklu ev işçilerinden Suriyeli emekçilere kadar toplumun her kesiminde yer alan ve hak kaybı yaşayan tüm emekçilerin haklarının savunulmasını temel sorumluluk alanlarımızdan birisi olarak görmekteyiz. Küremizin, bölgemizin ve ülkemizin tüm mazlumlari bizlerden alacaktır anlayışıyla, HAK-İŞ olarak onların haklarını korumayı ve mağduriyetlerini gidermeyi kendimize görev biliyoruz.

7 Ekim'den bu yana Filistin ve Gazze'de yaşanan insanlık dışı katliamlara sessiz kalmadık, kalmayacağız. HAK-İŞ olarak 50 yıldır Filistin davasına sahip çıkıyor ve bu konudaki kararlılığımızı her alanda sürdürüyoruz. Bu çerçevede Konfederasyonumuz tarafından başlatılan kampanyalarla Gazze ve Filistin'e ulaştırılan yardım tutarı 37 milyon TL'yi aşmıştır. Yardım kampanyalarımızı büyüterek Gazze'li kardeşlerimize destek olmaya devam edeceğiz.

HAK-İŞ'i hem sayısal hem de niteliksel olarak büyütmek temel hedefimizdir. Tüm emekçi kadınları HAK-İŞ çatısı altında örgütlenmeye ve birlikte mücadele etmeye davet ediyoruz. Ülkemizde sendikalaşma oranının hala %15 seviyelerinde olması, bu yönde yürüteceğimiz çalışmaların ne denli önemli ve gerekli olduğunu açıkça göstermektedir.

HAK-İŞ Kadın Komitemiz tarafından her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen anketlerin bilimsel bir yayın haline getirilmesi, sendikal kadın çalışmaları açısından son derece değerli bir adımdır. Bu kıymetli çalışmanın hazırlanmasında emeği geçen Prof. Dr. Ahmet Sarıtaş'a, Kadın Komitesi Başkanımız Sayın Fatma Zengin'e, Komite Başkan Yardımcılarımıza, uzmanlarımıza ve teşkilatımızın tüm mensuplarına gönülden teşekkür ederim.

Mahmut ARSLAN
Genel Başkan

ÖNSÖZ

HAK-İŞ olarak, 48 yıllık sendikal mücadelemizde kadın odaklı birçok çalışma yürütmüş bulunmaktayız. Son 20 yıla yakın süredir ise kadın komitemiz ile kurumsal ve profesyonel olarak çalışmalarımızı büyük bir kararlılıkla devam ettirmekteyiz.

HAK-İŞ olarak, ülkemizin birçok ilinde kadın odaklı projeler ve eğitimler yapıyoruz. Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık, Yeterlilik Odaklı Sendikalı Kadın Takım Kaptanları gibi kadın odaklı birçok yayını emek dünyasına kazandırmış bulunmaktayız. Toplu iş sözleşmelerimize kadın ve aileyi önceleyen hükümler ekliyor ve uyguluyoruz. Ebeveyn izinlerinin artırılması, çocuk ve aile yardımı, kreş yardımı gibi birçok konuda örnek kazanımlar elde ediyoruz.

HAK-İŞ olarak, çalışma barışının sağlanması, işyerinde ayrımcılık, şiddet ve tacizin önlenmesi için top yekûn seferberlik başlattık. Çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi için ILO C-190 sayılı sözleşmesini toplu iş sözleşmelerimize uyarlayarak bu konuda önemli bir çalışmayı da hayata geçirmiş bulunmaktayız.

HAK-İŞ olarak, sendikal harekete kadınların aktif katılımını hedefledik. Konfederasyonumuzun zorunlu organlarında, üye sendikalarımızın yönetim, denetim, disiplin kurullarında, temsilcilik gibi alanlarında sendikacı kadınlar aktif olarak görevler üstlenmektedir. HAK-İŞ olarak, bu güçlü kadın temsiliyetimizin haklı gururunu yaşıyoruz.

“

HAK-İŞ olarak, çalışma barışının sağlanması, işyerinde ayrımcılık, şiddet ve tacizin önlenmesi için top yekûn seferberlik başlattık. Çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi için ILO C-190 sayılı sözleşmesini toplu iş sözleşmelerimize uyarlayarak bu konuda önemli bir çalışmayı da hayata geçirmiş bulunmaktayız.

”

Dünyadaki kadın emeğine dair bütün sorunları içinde barındıran ev işçiliği; düzensiz istihdam şekli, kayıt dışılık, atipik işleri bünyesinde barındırmaktadır. HAK-İŞ olarak 60 bin ev işçisi kardeşimizi örgütledik. Kayıt dışı çalışan ev işçilerine ulaşmak için sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin desteğini alarak çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyoruz.

Bu yıl, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kapsamında 37 ülkeden 60 sendikacı kadın lider ile Türkiye'nin 81 ilinden 5 bine yakın HAK-İŞ'li kadının katılımı ile "Filistinli Kadınlarla Uluslararası Dayanışma Konferansı" düzenledik. Dünya emek hareketinin öncüleri olarak, dünyanın gözleri önünde yaşanan katliama, soykırıma dur dedik. HAK-İŞ olarak, Başkenti Kudüs olan özgür ve bağımsız Filistin Devleti kuruluncaya kadar birlikte mücadele edeceğiz.

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü'nde **HAK-İŞ'li Erkekler** 81 ilde meydanlara inerek "şiddeti erkekler sonlandıracak" dedi. Ne mutlu ki kadınıyla erkeğiyle hak mücadelesi veren bir davanın öncüleriyiz. Özellikle teşkilatımızın erkek mensuplarına tüm kadınlar adına şükranlarımızı sunuyoruz.

Genel Başkanımız Sayın Mahmut Arslan'ın önderliğinde "HAK-İŞ Sizin evinizdir, siz HAK-İŞ'siniz" diyerek kadınları sendikalarımız bünyesinde örgütlenmeye davet ettik ve etmeye devam ediyoruz. HAK-İŞ ve Üye Sendikalarımızın Kadın Çalışmaları Anketi sonuçlarına göre kadın üye sayısı artış göstererek 280 bine yükselmiştir.

Bu kapsamda yoğun bir çalışma sonucu ortaya koyduğumuz kadın çalışmalarının raporu olan "2024 yılı Kadın Çalışmaları Anket Sonuçları" kitabının teşkilatımıza, çalışma hayatına, dünya sendikal hareketine hayırlı olmasını dilerim. Kadın odaklı çalışmalarımızın mimarı ve her daim destekçisi olan Genel Başkanımız Mahmut ARSLAN'a, Sendikalarımıza, Kadın Komitemize, teşkilatımıza, üyelerimize ve kitabımızda büyük emeği bulunan Hocamız Prof. Dr. Ahmet Sarıtaş'a teşekkür ederim.

Fatma Zengin
HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı
Genel Sekreter Yardımcısı

SUNUŞ

Kadınların çalışma hayatına eşit, adil ve güvenli biçimde katılımı, yalnızca ekonomik kalkınma değil, toplumsal adaletin sağlanması açısından da yaşamsal bir zorunluluktur. Günümüz dünyasında dijitalleşme, krizler, göç hareketleri ve sosyoekonomik dönüşümler, kadın emeğinin daha çok görünür, korunur ve örgütlü olmasını gerekli kılmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu, bu farkındalıkla yıllardır kadın emeğini odağına alan sendikal politikalar üretmekte, yerli ve evrensel değerleri harmanlayan bir sendikal duruş sergilemektedir.

2007 yılında kurulan Kadın Komitesi önderliğinde başlatılan kadın odaklı sendikal çalışmalar, her geçen yıl daha da kurumsallaşarak ve genişleyerek devam etmektedir. 17 yıldır düzenli olarak yürütülen bu çalışmalar, yalnızca sayısal verilerle değil, aynı zamanda saha tecrübeleri, iyi uygulama örnekleri, mevzuat önerileri ve kadınların doğrudan sesini yansıtan açık uçlu veri analizleriyle zenginleştirilmektedir. Özellikle son yıllarda yürütülen kapsamlı çalışmalar, HAK-İŞ ve üye sendikaların kadın odaklı politikalarının gelişim sürecini, kriz dönemlerinde kadınlara sunulan sendikal desteği, toplu iş sözleşmelerinde elde edilen kazanımları ve örgütlenme kapasitelerini bütüncül biçimde ortaya koymaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, kadın çalışanların hem hayatın her alanında yaşadıkları sorunlara, hem de istihdama katılım ve çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm üretmeyi hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda her yıl düzenli olarak üye sendikalardan toplanan sayısal veriler ve açık uçlu sorular ile güçlendirilen anket çalışması, akademik bir bakış açısıyla değerlendirilmiş, istatistik programlarıyla analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

“

HAK-İŞ
Konfederasyonu
kadın çalışanların
hem hayatın
her alanında
yaşadıkları
sorunlara, hem
de istihdama
katılım ve çalışma
hayatında
yaşadıkları
sorunlara ilişkin
çözüm üretmeyi
hedeflemektedir.

”

Çalışmanın hazırlık sürecinde bir milyona yakın üyeyi temsil eden büyük bir emek örgütünün kadın üyelerine yönelik geliştirilen stratejiler, sadece sayısal verilerle değil, aynı zamanda saha gözlemleri, açık uçlu sorulara verilen yanıtlar, iyi uygulama örnekleri ve kurumlar arası iş birlikleriyle desteklenmiştir. Bu yönüyle çalışma, yalnızca bir istatistik çalışması değil; aynı zamanda politikaların sahaya nasıl yansıdığını belirleyen bir izleme-değerlendirme belgesidir.

Çalışmada kadın-erkek oranları bağlamında elde edilen verilerin Konfederasyona, üye sendikalara ve diğer paydaşlara yön gösterici olacağına inanılmaktadır. Sayısal verilere ek olarak sendikalara yöneltilen açık uçlu sorulardan elde edilen görüş ve önerilerin sendikal hareketin bugününü aydınlatması ve yeni nesil sendikacılık anlayışıyla geleceği inşa edecek sonuçlar ortaya koyması hedeflenmiştir. Özellikle kadın odaklı çalışmalar, işyerlerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik uygulamalar, örgütlü olunan işyerlerinde kadınların karşılaştıkları sorunlar ve buna ilişkin çözüm önerileriyle paydaşlara ve politika üreticilerine yön göstereceği düşünülmektedir. Elde edilen bilgilerin sektör açısından veri analizi yapmak adına fayda sağlayacağına ve tüm bunlarla birlikte görüşme sonucunda elde edilen iyi uygulama örnekleri ve sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin de HAK-İŞ Konfederasyonu ve üye sendikalara gelecekte alınacak kararlarla ilgili katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Kadın çalışmalarının on yedi yıldır düzenli bir şekilde gerçekleştirilmesi ve gelişim seyrinin takip edilmesi, kadın çalışmaları konusunda örnek çalışmaları HAK-İŞ' in sendikal anlayışının önemli bir göstergesidir. Bu ve benzeri çalışmaların, kadın çalışmalarını özümseyen, kadın stratejisinden elde edilen bilgilerle yol haritasına dönüştüren, misyonu ve çalışmalarıyla sendikacılığın yerli ve milli değerlerimize uygun olarak yapılabileceğini gösteren ve sendikal hareketin yeniden inşasına katkı sağlayan HAK-İŞ tarafından her yıl gerçekleştirilmesini dilerim.

Kadın Komitesi Başkanlar Kurulu üyelerimizin, il temsilcilerimizin ve sendikalarımızdaki kadın komitelerinin özverili çabaları, bu raporun başarısının temel taşıdır. Kadınların sendikal yapılarda daha güçlü temsili, karar alma mekanizmalarında etkin katılımı ve nitelikli sendikal örgütlenmenin sağlanması için gösterilen çabaları yürekten selamlıyorum.

Bu vesileyle başta HAK-İŞ Genel Başkanımız Sayın Mahmut ARSLAN'a, Kadın Komitesi Başkanımız Sayın Fatma ZENGİN'e ve emeği geçen tüm kadın komite temsilcilerimize, uzmanlarımıza ve paydaş kurumlara içten teşekkür eder; bu çalışmanın yeni nesil sendikal anlayışa katkı sunmasını temenni ederim.

Prof. Dr. Ahmet SARITAŞ

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Öğretim Üyesi

GİRİŞ

Sendikalar, yalnızca ekonomik hakların ve iş güvencesinin savunucuları olmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal dönüşümün önemli aktörleri olarak da değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, HAK-İŞ Konfederasyonu, kurulduğu günden bu yana emek mücadelesini evrensel insan hakları ilkeleriyle uyumlu, yerli ve milli değerlerle bütünleşmiş bir perspektiften yürütmektedir. Kadın emeğini merkeze alan politikalarıyla HAK-İŞ, Türkiye’de emek hareketinin kadın eksenli dönüşümünü hedefleyen öncü sendikal yapılardan biri haline gelmiştir.

Kadınların işgücü piyasasındaki temsiliyeti, çalışma yaşamında karşılaştıkları eşitsizlikler, cinsiyet temelli ayrımcılıklar, toplumsal cinsiyet rolleriyle şekillenen mesleki yönelimler ve karar alma mekanizmalarındaki yetersiz temsil gibi sorunlar, HAK-İŞ’in kadın odaklı sendikal mücadelesini şekillendiren başlıca meseleler olmuştur. Bu kapsamda, HAK-İŞ Kadın Komitesi öncülüğünde yürütülen çok yönlü çalışmalar, yalnızca sendikal alanla sınırlı kalmamış, aynı zamanda sosyal politikalara, toplumsal cinsiyet eşitliği söylemine ve uluslararası emek standartlarının yaygınlaştırılmasına katkı sunmuştur.

HAK-İŞ, “Fıtratta farklılık, haklarda eşitlik” ilkesi çerçevesinde kadınların farklılıklarını koruyarak eşit hak ve fırsatlardan yararlanmasını savunmakta; bu yaklaşımı gerek toplu iş sözleşmeleri gerekse ulusal/uluslararası iş birlikleri aracılığıyla somut kazanımlara dönüştürmektedir. Özellikle ILO’nun C190 sayılı “İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi” sözleşmesine verdiği destek, bu doğrultuda atılan önemli adımlardan biri olmuştur.

Konfederasyon, yalnızca normatif düzeyde değil, uygulamada da bu sözleşmenin gerekliliklerini içselleştirmekte ve üye sendikalar aracılığıyla yaygınlaştırmaktadır. Konfederasyon, Türkiye’de kadınların sendikalarda daha görünür hale gelmesi, karar alma mekanizmalarında daha fazla yer alması, yönetim kadrolarındaki kadın oranının artırılması gibi yapısal hedefleri yıllık stratejik planlara dâhil etmekte; ayrıca bu süreçlerin izlenebilirliğini sağlayacak veri temelli çalışmalara büyük önem vermektedir. Bu kapsamda her yıl düzenli olarak yürütülen ve bu çalışmanın da temelini oluşturan anketler hem istatistiksel analizler hem de açık uçlu değerlendirmeler yoluyla kadınların sendikal yaşama dair deneyimlerini belgelemektedir. 2024 yılında Türkiye’nin 81 ilinden, HAK-İŞ’e üye sendikalarda görev yapan kadın emekçilerin katılımıyla gerçekleştirilen geniş katılımlı veri çalışması, HAK-İŞ’ in kadın emeğine dair kurumsal hafızasını güçlendirmektedir.

Öte yandan HAK-İŞ, ev işçiliği gibi güvencesiz ve kayıt dışı istihdam biçimlerinde çalışan kadınlara yönelik sendikal örgütlenme modelleri geliştirerek, Türkiye sendikal hareketinde yeni bir çığır açmıştır. 2022 yılında Hizmet-İş Sendikası çatısı altında başlatılan ev işçileri seferberliği kapsamında on binlerce kadın emekçinin sendikal haklarla buluşturulması, sadece emek hareketi açısından değil, toplumsal adalet ve sosyal koruma açısından da dönüştürücü bir etki yaratmıştır. Ayrıca

2024 yılı itibariyle Gazze ve Filistin’de yaşanan insani kriz karşısında HAK-İŞ’ in kadın perspektifinden geliştirdiği uluslararası dayanışma faaliyetleri, emek hareketinin küresel sorumluluk bilinciyle nasıl bütünleşebileceğinin önemli örneklerinden biri olmuştur.

Bu kitap, HAK-İŞ Kadın Komitesi’nin koordinasyonunda yürütülen 2025 yılına ait verileri ve değerlendirmeleri içermekte olup; sendikal kadın temsiliyeti, toplumsal cinsiyet eşitliği, şiddetle mücadele, karar alma süreçlerine katılım, örgütlenme kapasitesi ve politika üretimi gibi pek çok alanda kadın emeğinin durumunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Sayısal verilerle desteklenen bu çalışmada ayrıca sendikalardan alınan açık uçlu görüşlerin tematik analizi yapılmış, çözüm önerilerine dair içerikler akademik yöntemlerle değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışma HAK-İŞ’ in kadın odaklı sendikal politikalarını tarihsel ve yapısal bağlamda değerlendirmekte; aynı zamanda Türkiye’de kadın emeğinin güçlendirilmesi yönünde ortaya konulan kurumsal iradenin izlerini sürmektedir. HAK-İŞ’ in sendikal vizyonu, yalnızca kadınların haklarını savunmakla kalmayıp, bu hakların kurumsallaşması ve kalıcı hale gelmesi için mücadele etmeyi de içermektedir. Bu nedenle bu çalışma, yalnızca bir veri seti değil; aynı zamanda yeni nesil, kapsayıcı ve dönüştürücü sendikacılığın bir belgesi olarak da okunmalıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsanlığın başlangıcından itibaren kadınlar çalışma hayatında çeşitli rollerle var olmuşken günümüzde var olan anlamıyla çalışma hayatına girişleri 18. yüzyılın sonlarına denk gelmektedir (Yılmaz v.d., 2008, s. 91). Medeniyetin kayıt altına alınmış döneminden günümüze olan süreçteki zaman çizelgesinde kadının ekonomik faaliyetlerine baktığımızda; endüstri öncesi zamanda kadının sadece ev hanımı olmadığı ve daha çok tarım, dokuma, mandıra yönetimi gibi ailesel meslekler de yer aldığı görülmektedir. Modern anlamda kadının ücretli işçi statüsünü alması ve çalışma hayatına girmesi ise Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir (Utma, 2019, s. 45).

Kadınların toplum içerisindeki rolleri, statüleri ve değeri, tarihsel süreç içerisinde birçok aşamalardan geçmiştir. Kadınlar Türk devletlerinde hem toplumsal hem de siyasal hayatta önemli roller üstlenmişlerdir. Osmanlı Devleti öncesi göçebe dönemde kadınların istihdam edildiği alan genelde tarım olmakla birlikte bununla sınırlı kalmamış, başta halıcılık ve dokumacılık gibi ücretli çalışmayı içeren geleneksel bazı faaliyetlerde kadınlar çalışmıştır (Makal, 2001, s. 119). Cumhuriyet'in ilanı ile kadına toplumda çok önemli haklar sağlayacak pek çok devrim gerçekleştirilmiş ancak sağlanan bu hakların kadınlar tarafından kullanılması yerine sadece korunması nedeniyle kadınların işgücü piyasasına girişleri gecikmiştir. Türkiye'de kadınlar 20.yy ortalarında çalışma yaşamına aktif olarak katılmaya başlamışlardır.

8 Mart'ın Dünya Emekçi Kadınlar Günü olarak ilan edilmesi, Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve diğer çalışmaları ile birçok kongre ve faaliyet (Erbay, 2019) kadın hakları ve kazanımları için önemli mihenk taşlarındandır. Günümüzde hızla yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler kadınların gittikçe daha fazla ve aktif olarak çalışma hayatına katılmalarını sağlamıştır. Kadının çalışma hayatına katılımının artması başta kendisi olmak üzere ailesi ve toplum için önemlidir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, kadınların çalışma hayatında ve sendikal harekette daha çok yer almaları için çalışmalarına etkinlikle devam etmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu tüm teşkilatıyla birlikte ulusal ve uluslararası arenada eğitim projeleri ve iş birlikleri aracılığıyla kadın çalışmalarını güçlendirmekte ve kadın odaklı çeşitli faaliyetler yürütmektedir.

1.1. Kadının Türk Toplumundaki Yeri ve Çalışma Hayatına Katılımı

Kadınların toplum içerisindeki rolleri ve statüleri, tarihsel süreç içerisinde birtakım aşamalardan geçmiştir. Göçebe toplumlarda kadın, insan yetiştirme konusunda etkili bir rol oynamıştır. Erkeğin savaşta olduğu dönemde kadın çocukların, yiye-

ceklerin, barınakların koruyucusu olmuştur. Zor şartlar altında sürdürdüğü göçebe yaşantısı içinde, hava şartlarını da göz önünde bulundurduğumuzda kadın güçlü ve mücadeleci bir yapıya sahip olmuştur. Kadınlar çadırın sökülmesi ya da kurulması, yükleme işlemleri, süt sağması, peynir, tereyağı çıkarma, deri işçiliği, ayakkabı imalatı gibi işleri üstlenmişlerdir. İslamiyet'in kabulünden önce kadının toplantılarda, şöenlerde her zaman eşinin yanında yer aldığını, elçileri karşıladığı görülmektedir. Benzer bir durum İslamiyet sonrasında da kendisini göstermektedir. Kadınlar eşleriyle bir arada, devlet yönetiminde söz sahibi olarak da görülmektedir.

Osmanlı döneminde ise kadınlar siyasi olarak aktif rol almamış ağırlıklı olarak dini eğitimler almıştır (Doğramacı, 1993). 19. yüzyılda da çeşitli reformların yapılmasıyla Türk kadınına birtakım imkânlar sağlanmıştır. Bunları takiben Kız Sanayi Mektepleri, Öğretmen Okulları açılmış, kadın hakları ve cemiyetleri oluşmuştur. Birinci dünya savaşında erkeklerin savaşa katılımıyla tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınların evleri dışında iş yaşamına katılımına yol açmıştır (Uzun, 2017, s. 74). Osmanlı'da kadınlar çıkarmış oldukları dergi ve gazetelerde yayımlanan yazılar vasıtasıyla, hayır derneklerindeki toplantılara katılarak kamusal alanın oluşturulmasına ve genişletilmesine katkıda bulunmuşlardır.

Kurtuluş Savaşı döneminde ise, ülkemizin yeniden inşa edilme sürecinde gerçekleştirilen mücadelelerde Anadolu kadınının rolü yadsınamaz öneme sahiptir. Bu dönemde Halide Edip Adıvar'ın mitingler düzenlemesi ve binlerce insana seslenmesi örnek olarak gösterilebilir. Halide Edip Adıvar, Teali-i Nisvan cemiyetini kurarak kadınların zihni, bedeni, kültürel seviyesinin yükseltilmesi amaçlamış; toplumsal hayata katılımı için çalışmalarda bulunmuş ve ayrıca miting yapmalarını sağlamıştır.

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadınlara eğitim, hukuk ve siyaset alanında haklar tanınmış; 1930 yılında belediye seçimlerinde seçme ve 1934 yılında milletvekili seçimlerinde seçilme hakkı verilmesi bu dönüşümün temel simgeleri olmuştur. 1935 yılında TBMM'ye giren 18 kadın milletvekiliyle Türkiye, birçok Avrupa ülkesinden önce kadınlara siyasal temsiliyet tanımıştır (Çaha,Ö vd , 2019).

1924 tarihinde Tevhidi Tedrisat Kanunu ile eğitim içerisinde birlik sağlanması, kadın ve erkeklere eşit eğitim imkanı sağlanması, 1926 yılında Medeni Kanun ile kadının toplumsal hayatının çağın gerektirdiği şekilde düzenlenmesi, 1930 yılında kadınların yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkını kazanması, 1934 yılında Milletvekili seçme ve seçilme hakkına sahip olması, 1935 yılında yapılan Milletvekili seçimlerinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'ne 18 kadın milletvekili seçilmesi ile Cumhuriyet'in ilk on bir yılı içerisinde eğitimde, aile ve toplum hayatında, siyasal alanda kadınlara erkeklerle eşit politikalar üretilmeye çalışılmıştır (Yavuz, 2015, s. 46). İlerleyen yıllarda yapılan birçok düzenleme ile kadınların toplum içerisindeki rolleri yükseltilmeye çalışılmıştır.

Kadının Türk toplumundaki yeri tarihsel, kültürel ve siyasal gelişmelerin etkisiyle biçimlenmiş; özellikle Cumhuriyet dönemiyle birlikte kadın haklarında önemli kazanımlar elde edilmiştir. Türk toplum yapısında kadına verilen değer tarih öncesi dönemlerden itibaren izlenebilir. Orta Asya Türk toplumlarında kadınlar aile birliğini koruma, annelik gibi görevleri ile birlikte sosyal, iktisadi ve kültürel alanlarda etkin roller üstlenmiş; İslamiyet'in kabulü sonrası bu görevler daha da pekişmiştir. (Yavuz, 2015, s. 35-52).

Kadınların işgücü piyasasındaki düşük temsiliyeti; bakım yükümlülükleri, işyerinde ayrımcılık, kreş ve destek hizmetlerinin yetersizliği gibi çok boyutlu sorunlara dayanmaktadır. Kadın istihdamının sektörel dağılımında kamu ve eğitim-sağlık hizmetleri ön plana çıkarken, sanayi ve inşaat gibi sektörlerde kadınların temsili oldukça sınırlıdır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, bu tabloyu dönüştürmek amacıyla kadınların sendikal örgütlenmeye katılımını artırmak üzere çalışmalar yürütmektedir. 2025 yılı itibarıyla ev işçileri ile 300 bine yakın kadın üyesi ile HAK-İŞ, Türkiye'nin kadın üye sayısı açısından en büyük işçi konfederasyonlarından birisidir. Kadın Komitesi bünyesinde düzenli olarak yürütülen eğitim, temsilcilik, danışma kurulu ve anket çalışmaları, kadınların sendikal örgütlenme kapasitesini artırmayı hedeflemektedir.

Sonuç olarak, kadınların Türk toplumundaki yeri tarihsel olarak güçlü bir temele sahip olsa da modern çalışma yaşamında ve sendikal yapılar içinde hâlâ önemli yapısal eşitsizliklerle karşı karşıyadır. Bu eşitsizliklerin giderilmesi yalnızca normatif düzenlemelerle değil, aynı zamanda kurumsal dönüşüm ve cinsiyet rolleri perspektifinden yürütülen politikalarla mümkündür.

1.2. Kadın Emeğinin Sendikal Hareketle Buluşması: Tarihsel Arka Plan

Kadın emeği, tarihsel olarak gerek ev içi üretim gerekse ücretli çalışma bağlamında görünmezleştirilmiş, ekonomik katkısı çoğunlukla ikincil düzeyde değerlendirilmiştir. Sanayi Devrimi sonrası kadınların üretim ilişkilerine daha yoğun katılımı, aynı zamanda cinsiyet rolleri temelli eşitsizliklerin daha belirgin hale gelmesine neden olmuştur. Bu eşitsizlikler; ücret farkları, iş güvencesizliği, mesleki ayrımcılık ve sendikal temsilde yetersizlik gibi alanlarda gözlemlenmektedir.

Bu tarihsel bağlamda, Türkiye'deki emek örgütlenmesi içerisinde HAK-İŞ Konfederasyonu, kadın emeğine yönelik yaklaşımla farklılaşan bir duruş sergilemektedir. HAK-İŞ, kadınların sendikal yapılarda aktif, görünür ve karar alıcı konuma gelmesini hedefleyen yapısal adımlar atmış; "fıtratta farklılık, haklarda eşitlik" ilkesi doğrultusunda hem kültürel değerlerle hem de uluslararası normlarla uyumlu bir sendikal kadın politikası oluşturmuştur. Kadın Komitesi'nin kurulması, illerde kadın komite temsilciliklerinin yaygınlaştırılması, düzenli veri toplama, eğitim, farkındalık, proje ve kampanya temelli çalışmalarla kadın emeğinin kurumsal düzlemde desteklenmesi sağlanmıştır.

HAK-İŞ' in bu süreçte izlediği strateji, sendikal hareketin cinsiyet rolleri açısından dönüşümünü mümkün kılan örneklerden biridir. Kadın emeğinin yalnızca temsil edilmesini değil, güçlendirilmesini, karar süreçlerinde yer almasını ve kadın pers-

pektifinin sendikal politikalara entegre edilmesini amaçlayan bu yaklaşım, eleştirel sendikal literatürde “dönüştürücü sendikalizm” olarak adlandırılan modele yaklaşmaktadır.

1.3. Cinsiyet Roller ve Emek

Cinsiyet rolleri, kadınlık ve erkeklik rollerinin kültürel, sosyal ve ekonomik bağlamlarda inşa edildiğini ifade eder. Bu bağlamda kadınların çalışma yaşamına katılımı sadece ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve yapısal bir dönüşüm gerektirmektedir. Cinsiyet körü politikalar, kadınların karşılaştığı yapısal engelleri görünmez kılarken; cinsiyet rollerine duyarlı sendikal stratejiler bu engelleri açığa çıkararak dönüştürmeyi amaçlar. Bu nedenle HAK-İŞ’in kadın odaklı sendikal vizyonları, yalnızca kadınların temsiliyetini artırmakla kalmaz; aynı zamanda sendikal hareketin demokratikleşmesine de katkı sunar.

1.4. Kadınların Sendikalarda Temsiliyeti: Sorunlar ve Fırsatlar

Kadınlar, Türkiye’deki sendikalarda oransal olarak düşük düzeyde temsil edilmekte; özellikle karar alma mekanizmalarında ciddi bir cinsiyet dengesizliği gözlenmektedir. Bu durumun temel nedenleri arasında:

- **Toplumsal rollerin sendikal katılımı sınırlandırması,**
- **Çalışma koşullarının kadınlar açısından güvencesizliği algısı,**
- **Sendikal yapılarda ataerkil yapıların etkisi,**
- **Sendika içi kariyer yollarının erkek egemen ağlarla örülmesi**

bulunmaktadır. Ancak son yıllarda yapılan araştırmalar, kadın odaklı sendikal programların ve eğitimlerin bu eşitsizlikleri önemli ölçüde dönüştürdüğünü göstermektedir (ILO, 2020). HAK-İŞ Kadın Komitesi’nin yürüttüğü bölgesel eğitimler, liderlik çalışmaları ve kapasite geliştirme faaliyetleri bu dönüşümün örneklerindendir.

Bunlara rağmen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2025 yılı itibarıyla yayımladığı verilere göre Türkiye’de toplam işgücünün %31,75’ini kadınlar oluşturmaktadır. Ancak sendikalı işçiler arasında kadın oranı yalnızca %24,2’dir. Bu fark, kadınların hem işgücü piyasasında hem de sendikal yapılarda orantısız biçimde düşük temsiliyetine işaret etmektedir.

Bu tablo, kadınların sadece istihdamda değil, aynı zamanda hak arama ve kolektif temsil mekanizmalarında da sistematik olarak dışlandığını ortaya koymaktadır. Sendikalar, kadın işçilerin özgül ihtiyaçlarını gündeme alma, toplu sözleşme süreçlerinde kadına özgü talepler üretme ve karar alma mekanizmalarında eşit temsili sağlama noktasında daha kapsayıcı politikalar üretmek zorundadır. Kadınların sendikal yapılarda yeterince temsil edilmemesi, sadece bireysel değil, kolektif eşitsizliklerin de derinleşmesine neden olmaktadır.

Bu nedenle, kadınların sendikal temsiliyetinin artırılması yalnızca bir istatistiksel hedef değil, aynı zamanda **demokratik sendikal örgütlenmenin ve toplumsal**

cinsiyet adaletinin temel bir koşuludur. Bu hedef doğrultusunda kadınlara yönelik kapasite geliştirme, pozitif ayrımcılık, kreş destekleri ve esnek sendikal yapılar gibi mekanizmalar mutlaka değerlendirilmelidir.

1.5. HAK-İŞ' in Kadın Politikası: Yerli ve Evrensel Değerlerin Buluşması

HAK-İŞ, kadın emeği konusuna yalnızca cinsiyet rollerinin eşitliği penceresinden değil, aynı zamanda **insani, ahlaki ve vicdani bir sorumluluk** anlayışıyla yaklaşmaktadır. Konfederasyonun temel yaklaşımı olan "Fıtratta farklılık, haklarda eşitlik" ilkesi, kadınların erkeklerle aynı olmak zorunda olmadığını; farklılıklarını koruyarak eşit haklara sahip olmaları gerektiğini savunur. Bu yaklaşım, Batı merkezli eşitlikçi söylemlerin ötesinde, Türkiye'nin kültürel kodlarıyla uyumlu bir adalet anlayışını temel alır. Bu nedenle HAK-İŞ hem manevi referanslarla hem de uluslararası sözleşmelerle uyumlu bir kadın politikası yürütmektedir.

1.6. Uluslararası Belgeler ve Normlar Bağlamında Sendikal Kadın Hakları

Sendikal kadın politikalarının evrensel zemini; ILO sözleşmeleri (özellikle C100, C111, C156, C183 ve C189, C190), BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve Avrupa Sosyal Şartı gibi temel belgelerle desteklenmektedir. HAK-İŞ, bu normları dikkate alarak;

- Kadına yönelik şiddetle mücadele
 - Cinsiyet eşitliği temelli TİS maddeleri geliştirme
 - Kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini artırma
 - Bakım emeği ve ücretli analık hakları gibi alanlarda politika önerileri üretmektedir.
- HAK-İŞ' in bu belgelerle uyumlu stratejik belgeler üretmesi (örneğin: Kadın Strateji Belgesi, 2024-2028), sendikal hareketin kurumsallaşmasını ve uluslararası meşruiyetini de artırmaktadır.

1.7. Sendikalarda Kadın Liderliğinin Güçlendirilmesi

Kadınların sendikal örgütlenmedeki etkinliği yalnızca sayısal temsiliyetle değil, aynı zamanda **nitelikli katılım ve liderlik fırsatlarıyla** ilgilidir. HAK-İŞ Kadın Komitesi, bu amaçla;

- Uzaktan erişimli eğitim programları
- Liderlik kampları ve seminerleri
- Bölgesel lider kadın ağı oluşturulması gibi modelleri geliştirmiştir.

Bu çabalar, sendikal kültürün dönüştürülmesine ve kadınların sendikal yaşamda özneleşmesine olanak tanımaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

RAKAMLARLA HAK-İŞ VE KADIN

Kadın dostu sendikal hareket uzun süreli bir hedef olarak görünürken, bu alanda ulusal ve uluslararası platformlarda öncü bir konfederasyon olan HAK-İŞ'in sendikalı kadın üyeleri odaklı uygulamaya koyduğu politikalar ve yaptığı çalışmaların önemi büyüktür. HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi, kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunları, sendikal faaliyetlerle ilgili görüşlerini ve önerilerini, HAK-İŞ'le ilgili görüş ve önerilerini ortaya koymak adına düzenli olarak veri toplama çalışması gerçekleştirmektedir. İlgili çalışmasıyla Konfederasyonun, komitenin ve sendikaların durumları ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda genel faaliyet ve çalışmaların analizi gerçekleştirilmekte ve diğer paydaşlarla da paylaşılmaktadır.

Bu çalışma kapsamında 2025 yılında HAK-İŞ ve üye sendikaların önceki yıl kadın çalışmaları hakkındaki bilgiler toplanarak, kadın çalışmalarıyla ilgili görüş ve öneriler değerlendirilmiştir. Değerlendirme kapsamında öncelikli olarak sayısal veriler incelenmiş ve analiz edilmiştir. Elde edilen sayısal verilerde sendikaların bünyelerinde kurulan daimî komiteler, üyesi olunan uluslararası kuruluşlar, birçok kritere göre kadın-erkek dağılımları yer almaktadır.

Sendikalar Hakkında Genel Bilgiler ve İstatistikler

2025 yılı Şubat ve Mart aylarında toplanan verilere göre HAK-İŞ Konfederasyonu-na üye sendikaların bünyesinde kurulan daimî komiteler; Kadın Komitesi, Gençlik Komitesi, Engelli Komitesi, Çevre ve İklim Değişikliği Komitesi, Kültür Sanat Komitesi, Afet İşleri Komitesi, Filistin ve Kudüs'e Destek Sendikal Komitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi, Uluslararası İlişkiler Komitesi, Eğitim ve Planlama Komitesi ile Türk Dünyası ve Akraba Toplulukları Komitesi'dir.

Ayrıca üye sendikalar kendi bünyelerinde gerekli ihtiyaçlar doğrultusunda da komiteler kurmaktadır. Hizmet – İş Sendikası bünyesinde Medya ve İletişim Komitesi ile Öz Sağlık İş Sendikası bünyesinde Sosyal Medya Komitesi ve KKTC Kamusen bünyesinde ise 47/2020 Yasa Komitesi bunlara örnek olarak gösterilebilir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere, 18 üye sendikada yapılanması bulunan kadın komitesi en fazla yapılanmanın olduğu komitedir. Kadın komitesinin Öz Maden- İş ve Öz Orman – İş sendikalarında yapılanması bulunmamasının temel nedeni sektör ve kadın üye sayısı kaynaklı olduğu ifade edilebilir. Kadın çalışmaları ve güçlü organizasyon yeteneği ile 18 üye sendikada yapılanması bulunan kadın komitesi, HAK-İŞ ve üye sendikaların kadın çalışmalarına verdiği önemin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

İlgili komitelerin kurulumu yapılan üye sendikalar ve bilgileri Tablo-1'de görülmektedir.

Tablo-1:Kadın Komiteleri ve Diğer Komite Bilgileri

	Kadın Komitesi	Gençlik Komitesi	Engelli Komitesi	Kültür Sanat Komitesi	Çevre ve İklim Değişikliği Komitesi	Filistin ve Kudüs'e Destek Sendikalar Dayanışma Komitesi	Afet İşleri Komitesi	İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi	Uluslararası İlişkiler Komitesi	Eğitim ve Planlama Komitesi	Türk Dünyası ve Akraba Topluluklar Komitesi
HİZMET-İŞ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ÖZ SAĞLIK-İŞ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
ÖZÇELİK-İŞ	✓	✓									
ÖZ FİNANS-İŞ	✓		✓								
ÖZ BÜRO-İŞ	✓	✓									
ÖZ İPLİK-İŞ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
ÖZ GIDA-İŞ	✓	✓									
ÖZ GÜVEN-SEN	✓	✓									
ÖZ TAŞIMA-İŞ	✓										
ÖZ AĞAÇ-İŞ	✓										
ÖZ İLETİŞİM-İŞ	✓		✓	✓							
MEDYA-İŞ	✓	✓				✓					
LİMAN-İŞ	✓										
OLEYİS	✓					✓					
ÖZ TOPRAK-İŞ	✓										
ÖZ PETROL-İŞ	✓	✓	✓								
ÖZ İNŞAAT-İŞ	✓	✓									
KKTC KAMU-SEN	✓										

HAK-İŞ'e üye sendikaların uluslararası kuruluşlara üye olma durumları incelendiğinde:

- Hizmet-İş Sendikası'nın EPSU ve PSI'ya;
- Öz Sağlık-İş Sendikası'nın World Islamic Health Union'a;
- Özçelik-İş Sendikası ve Öz İplik-İş Sendikası'nın Industrial Global Union ve Industrial European Trade Union'a, Öz İplik-İş Sendikası ayrıca Global Deal ve Fair Labor Association'a da üyedir.
- Öz Gıda-İş Sendikası, Öz Orman-İş Sendikası ve Oleyis Sendikası'nın EFFAT'a üye oldukları görülmektedir.

Uluslararası kuruluşlara üyeliklerle ilgili bilgiler Tablo-2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Üye Olunan Uluslararası Kuruluşlar

EPSU	PSI	EFFAT	World Islamic Health Union	Industrial Global Union	Industrial European Trade Union	Industrial European Trade Union Fair Labor Association	Global Deal
Hizmet-İş	Hizmet-İş	Öz Gıda -İş	Öz Sağlık-İş	Özçelik-İş	Özçelik-İş	Öz İplik-İş	Öz İplik-İş
		Öz Orman-İş		Öz İplik-İş	Öz İplik-İş		
		Oleyis					

HAK-İŞ Konfederasyonu 2009 yılından itibaren (2010-2011-2012 -2014 hariç) Konfederasyonda bulunan kadın ve erkek üye sayısı ile ilgili veriler toplamaktadır. Elde edilen veriler Tablo-3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. 2009-2025 Yılları Arasında HAK-İŞ Üye Sayıları

Yıl	Kadın Üye Oranı	Kadın Üye Sayısı	Erkek Üye Sayısı	Erkek Üye Oranı	Toplam Üye Sayısı
2009	% 2,60	9.222	422.369	% 97,40	431.591
2010-2011-2012 ve 2014 Yıllarında İstatistik Rakamları Yayınlanmamıştır					
2013	% 11	19.613	157.083	% 89	176.696
2015	% 18	55.316	245.314	% 82	300.630
2016	% 23	102.202	336.070	% 77	438.272
2017	% 24	115.526	373.197	% 76	488.723
2018	% 25	153.553	461.748	% 75	615.301
2019	% 24	164.867	521.448	% 76	686.315
2020	% 26	168.776	499.634	% 74	668.410
2021	% 27	193.149	521.065	% 73	714.214
2022	% 25	187.269	546.853	% 75	734.122
2023	% 25	202.934	587.814	% 75	790.748
2024	% 25	213.389	643.821	%75	857.210
2025	27%	228.337	623.070	73%	851.407

Tablo-3'te gösterildiği üzere; HAK-İŞ Konfederasyonu'nun üye sayısı yıllar itibarıyla artmakta, kadın-erkek üye sayısında da artış görülmektedir. Ayrıca Hizmet – İş sendikası bünyesinde örgütlenme çalışmaları süren ev işçilerine yönelik olarak da toplam 60.000 kadın ev işçisi çalışana ulaşılmıştır. Ev işçisi örgütlenmesi ile kadın üye sayısı %32'yi bulmaktadır. Tablo-4'te 21 üye sendikada kadın-erkek sayıları ve yüzdelik oranları verilmiştir.

Tablo 4. Sendikalara Üye Olan Kadın-Erkek Sayısı ve Oranları

SENDİKA	Kadın Üye Sayısı	Kadın Üye Yüzdesi	Erkek Üye Sayısı	Erkek Üye Yüzdesi	2024 Toplam Üye Sayısı
HİZMET-İŞ	51.343	18%	229.425	82%	280.768
ÖZ SAĞLIK-İŞ	99.670	44%	124.947	56%	224.617
ÖZ BÜRO-İŞ	18.440	36%	32.461	64%	50.901
ÖZÇELİK-İŞ	3.889	8%	44.895	92%	48.784
ÖZ FİNANS-İŞ	19.541	42%	26.986	58%	46.527
ÖZ GIDA-İŞ	9.676	25%	28.936	75%	38.612
ÖZ İPLİK-İŞ	14.616	37%	24.387	63%	39003
ÖZ ORMAN-İŞ	1.470	6%	23.302	94%	24.772
ÖZ GÜVEN-SEN	1.618	7%	22.337	93%	23.955
ÖZ TAŞIMA-İŞ	1.556	10%	14.253	90%	15.809
ENERJİ-İŞ ¹	950	6%	14.278	94%	15.228
ÖZ AĞAÇ-İŞ	559	5%	11.380	95%	11.939
MEDYA-İŞ	1.720	24%	5.557	76%	7.277
LİMAN-İŞ	238	4%	5.854	96%	6.092
ÖZ TOPRAK-İŞ	600	12%	4.203	88%	4.803
ÖZ MADEN-İŞ	54	2%	3.454	98%	3.508
OLEYİS	897	29%	2.173	71%	3.070

1 HAK-İŞ Konfederasyonu Disiplin Kurulu'nun 23.09.2024 tarihli Kararıyla Enerji İşçileri Sendikası 24.09.2024 tarihinden itibaren (Enerji-İş) 2 (iki) Yıl Süreyle ihraç edilmiştir.

SENDİKA	Kadın Üye Sayısı	Kadın Üye Yüzdesi	Erkek Üye Sayısı	Erkek Üye Yüzdesi	2024 Toplam Üye Sayısı
KKTC KAMU-SEN	1.254	55%	1.011	45%	2.265
ÖZ İLETİŞİM-İŞ	217	10%	1.957	90%	2.174
ÖZ PETROL-İŞ	130	9%	1.312	91%	1.442
ÖZ İNŞAAT-İŞ	0	0%	304	100%	304
TOPLAM	228.438	27%	623.412	73%	851.850
EV İŞÇİSİ TOPLAM		60.000			
TOPLAM KADIN ÜYE SAYISI 288.438					

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun 2025 yılı Mart ayı itibariyle toplam üye sayısı 851.850'dir. Kadın üye sayısı 2024 yılında 213.389 iken 2025 yılında 228.438'ye yükselmiştir. 2025 yılı itibari ile kadın üye sayısı %27 ile tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Bu sayıya örgütlenme çalışmaları devam eden ve şu ana kadar kaydı yapılan 60.000 kadın ev işçisi dahil edilmemiştir.

Kadın üye sayısında lider sendikalar ev işçisi örgütlenmesi ile HİZMET-İŞ Sendikasıdır. ÖZ SAĞLIK-İŞ, 99.670 kadın üyesi ve %44 kadın oranı ile dikkat çekmektedir. Bunu sırasıyla ÖZ FİNANS-İŞ, ÖZ BÜRO-İŞ ve ÖZ İPLİK-İŞ sendikaları izlemektedir.

Kadın oranının en yüksek olduğu sendika ise KKTC KAMU-SEN olup, üyelerinin %55'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum, kadınların kamu hizmetlerinde ve bazı sektörlerde örgütlü yapılarda daha güçlü temsile sahip olabileceğini göstermektedir.

Ne yazık ki inşaat, maden, enerji, güvenlik gibi geleneksel olarak erkek egemen kabul edilen sektörlerde kadın temsili sınırlıdır. ÖZ İNŞAAT-İŞ, ÖZ MADEN-İŞ, LİMAN-İŞ sendikalarında kadın oranı %10'un altında seyretmektedir.

Kadın ve erkek oranlarına ek olarak Tablo-5'te Genç Kadın-Erkek, Engelli Kadın-Erkek, Sendika Genel Merkezlerinde Toplam Çalışan, Genel Merkezlerde Çalışan Danışman / Avukat / Müşavir / Uzman / Uzman Yardımcısı, Sendikalarda Şube – Bölge - İl Başkanı Kadın-Erkek sayıları gösterilmektedir.

Tablo 5. Sendikaların Kadın Erkek Temsiliyeti

SENDİKA	Engelli Üye		Sendika Genel Merkez ve Şubeler Çalışan Sayısı		Genel Merkez Çalışan Danışman Avukat Müşavir Uzman Uzman Yardımcısı		Sendika-larda Şube Bölge İl Başkan		Sendikalarda İşyeri Temsilcileri	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
HİZMET-İŞ	381	2957	50	286	15	42	22	250	265	3.119
ÖZ SAĞLIK-İŞ			12	62	7	67	17	68	893	2.538
ÖZÇELİK-İŞ	34	748	19	80	2	17		5	12	228
ÖZ FİNANS-İŞ	384	626	5	44	-	3	2	13	95	405
ÖZ BÜRO-İŞ			5	10	3	6			109	370
ÖZ İPLİK-İŞ	166	735	19	70	8	13	0	45	51	166
ÖZ GIDA-İŞ			11	74	0	3		10	55	335
ÖZ ORMAN-İŞ			9	16	3	6	1	20	17	655
ÖZ GÜVEN-SEN			1	6	0	5	1	11	14	226
ÖZ TAŞIMA-İŞ			3	18	2	4	0	8	0	8
ENERJİ-İŞ (2 Yıl Süreyle ihraç edilmiştir.)				15		6		8	2	65
ÖZ AĞAÇ-İŞ									1	77
ÖZ İLETİŞİM-İŞ	7	15	1	1		1			2	38
MEDYA-İŞ			6	6	1	2			4	21
LİMAN-İŞ										
OLEYİS			0	2	0	2	1	2	79	112
ÖZ TOPRAK-İŞ	5	23	3	1	1	1	0	1	1	25
ÖZ MADEN-İŞ			1	3	1	0				
ÖZ PETROL-İŞ		2		2		2			1	27
KKTC KAMU-SEN	10	24	3	0	1	1	0	4		
ÖZ İNŞAAT-İŞ			1	2						
TOPLAM	987	5130	149	698	49	181	44	445	1601	8415

HAK-İŞ'e bağlı sendikaların verileri incelendiğinde, kadınların sendikal yapılar içerisindeki temsiliyeti bazı pozisyonlarda görünür olsa da, karar alma ve örgüt yönetişimi açısından ciddi bir cinsiyet dengesizliği gözlemlenmektedir. Sendika genel merkezlerinde ve şubelerinde çalışan kadın sayısının dikkate değer bir düzeye ulaşmış olması, HAK-İŞ' in kadın emeğine verdiği değerin somut bir yansımasıdır. Örneğin, HİZMET-İŞ gibi büyük sendikalarda 50 kadın çalışana karşılık 286 erkek çalışanın görev yapması, örgütlenmede kadına ayrılan alanın istikrarlı biçimde genişlediğini göstermektedir. Benzer biçimde, ÖZ SAĞLIK-İŞ ve ÖZ FİNANS-İŞ gibi sendikalarda da kadın istihdamının kurumsal faaliyetlerin birçok düzeyine yayılmış olması, sendikal alanda kadınların yönetim, uzmanlık ve temsil görevlerine adım adım entegre edildiğini göstermektedir.

Kadın çalışanların yalnızca sayı bakımından değil, niteliksel roller açısından da yükselişe geçtiği gözlemlenmektedir. Özellikle danışman, avukat, uzman gibi mesleki yeterlilik ve uzmanlık gerektiren pozisyonlarda kadınların varlık göstermesi, sendikal yapılarda profesyonelleşme ile cinsiyet rolleri eşitliğinin birlikte ilerlediğini kanıtlamaktadır. Şube, bölge ve il başkanlıklarında kadınların yer alması, sadece görünür-lük değil, aynı zamanda karar alma süreçlerinde etkinlik anlamına da gelmektedir.

İşyeri temsiliyeti gibi sahada doğrudan üyelerle temasta bulunan pozisyonlarda kadın temsiliyetinin yüksekliği, sendikal hareketin tabandan tavana kapsayıcı bir yapıya evrildiğini ortaya koymaktadır. Kadınların sendikal mücadeleye aktif katılımı, üyeler arasında rol model etkisi yaratarak örgütlenmeyi derinleştirmekte ve sendikal bilinç düzeyini yükseltmektedir. Bu yönüyle bakıldığında, HAK-İŞ' e üye sendikalar, kadın emeğini yalnızca istatistiksel bir unsur olarak değil; sendikal dönüşümün asli bir aktörü olarak değerlendirmektedir.

Bu olumlu veriler, HAK-İŞ' in sendikal hareket içinde kadın dostu bir yapı geliştirme yönündeki kararlılığının kanıtı niteliğindedir. Kurumsal yapıda kadınların profesyonel, temsilî ve yönetsel roller üstlenmesi, cinsiyet rolleri ilkesinin konfederasyon politikalarına başarıyla yansıtıldığını göstermektedir. Bu durum, aynı zamanda HAK-İŞ' in ulusal ve uluslararası düzeyde daha demokratik, katılımcı ve kapsayıcı sendikal vizyonunu güçlendirmektedir.

Veriler aynı zamanda **engelli bireylerin sendikal temsiline** ilişkin de önemli göstergeler sunmaktadır. Veri alınan sendikalar içerisinde toplam 987 kadın, 5130 erkek engelli üye bulunmaktadır. Bu üyelerin çoğunluğu HİZMET-İŞ, ÖZ FİNANS-İŞ ve ÖZ İPLİK-İŞ sendikalarında toplanmıştır. Engelli bireylerin sendikal hareket içindeki oranı oldukça düşüktür. Bu, hem genel istihdam sisteminin engelli bireyler açısından erişilebilir olmadığını hem de sendikaların bu konuda daha proaktif politikalar üretmesi gerektiğini göstermektedir. Engelli üyelerin yalnızca üyelikle sınırlı kalmayıp, temsilcilik, komite üyeliği ve danışmanlık gibi görevlerde yer almaları sendikal kapsayıcılığın somut bir göstergesi olacaktır.

Genel tablo değerlendirildiğinde, HAK-İŞ' in sahip olduğu yaygın teşkilat yapısı ve

güçlü örgütlenme kapasitesi içerisinde kadınların ve engelli bireylerin halen temsil zeminini genişletmeye ihtiyaç duyduğu açıktır. Sayısal temsilin ötesinde, nitelikli görevlerde, karar alma süreçlerinde ve yönetsel rollerde bu grupların görünürlüğü artırılmalıdır. Bu doğrultuda kadın liderlik eğitimleri, engelli üyeler için erişilebilir sendikal mekanizmalar ve iş temsil eşitliği politikaları önümüzdeki dönemin belirleyici stratejileri olmalıdır.

HAK-İŞ' in genel ilkeleri doğrultusunda, sendikal yapılarda daha adil, daha eşitlikçi ve daha kapsayıcı bir temsil mimarisine geçişin altyapısı hem sosyal hem kurumsal düzeyde mevcuttur. Önemli olan bu potansiyelin sürdürülebilir politikalarla harekete geçirilmesidir.

Tablo 6. HAK-İŞ Genel Merkez Kadın-Erkek Bilgileri

	Kadın	Kadın Yüzde	Erkek	Erkek Yüzde	Toplam
HAK-İŞ Zorunlu Organları Asıl Üyeleri (Yönetim Denetleme Disiplin)	1	%9	10	%91	11
HAK-İŞ Zorunlu Organları Yedek Üyeleri (Yönetim Denetleme Disiplin)	3	%27	8	%73	11
Başkanlar Kurulu	2	%8	22	%92	24
Genişletilmiş Başkanlar Kurulu	13	%11	111	%89	124
HAK-İŞ Genel Sekreteri	1	%100			1
HAK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı	1	%50	1	%50	2
HAK-İŞ Üst Kurul Delege Sayısı	41	%12	302	%88	343
HAK-İŞ Komite Başkanı	4	%36	7	%64	11
HAK-İŞ İl Başkanı	6	%7	75	%93	81
İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Temsilcisi	9	%11	72	%89	81
Mesleki Yeterlilik Kurumunda Sektör Temsilcisi	4	%14	23	%86	27
HAK-İŞ Genel Merkez Çalışan Sayısı	20	%41	29	%59	49

HAK-İŞ Konfederasyonu'na ait temsil verileri, kadınların sendikal yapılarda artan görünürlüğünü ve kurumsal yapılarda giderek güçlenen varlıklarını ortaya koymaktadır. Özellikle Komite Başkanlıklarında kadınların %36 oranında temsil edilmesi, kadınların karar süreçlerine yön veren aktörler haline geldiğini göstermektedir. Yedek üyeliklerde %27'lik kadın temsiliyeti ise, HAK-İŞ' in gelecekte daha fazla kadın yöneticinin görev almasına açık bir yapı sunduğunu ortaya koymaktadır. Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcılığı görevlerinde kadın yöneticilerin olması, üst düzey yönetimde cinsiyet dengesi gözetildiğine işaret eden anlamlı bir gelişmedir. Benzer şekilde, HAK-İŞ Genel Merkez çalışanlarının %41'inin kadınlardan

oluşması, sendikanın profesyonel kadrolarında kadın istihdamına verdiği önemin bir göstergesidir.

Sendikal literatürde sıkça vurgulanan “kurumsal kapsayıcılık” ve “temsil adaleti” ilkeleri göz önünde bulundurulduğunda, HAK-İŞ’ in örgütsel yapısı içerisinde kadınlara yönelik pozitif gelişmelerin yaşandığı açıkça görülmektedir. Kadınların İl İstihdam Kurulları ve Mesleki Yeterlilik Kurumları gibi temsil kurullarında %11–14 oranında yer alması, onların yalnızca klasik sendikal rollerde değil, aynı zamanda kamusal politika üretiminde de temsil edilmeye başladığını göstermektedir. Bu durum, kadınların karar alma mekanizmalarına daha aktif şekilde katılma arzularını yansıttığı gibi, sendikanın bu yöndeki açılımlarını da teyit etmektedir.

Veriler, kadınların kurumsal yapılarda yalnızca “nicel” anlamda değil, aynı zamanda “nitel” olarak da etkili pozisyonlara hazırlandıklarını göstermektedir. Özellikle HAK-İŞ Kadın Komitesi’nin yürüttüğü çalışmalar, kadınların liderlik vasıflarının gelişmesini desteklemekte ve sendikal aidiyet duygularını pekiştirmektedir. Bu bağlamda, sendika içinde kadınların yalnızca temsili oranlarla değil, karar süreçlerine etkileşimle de değerlendirilmeye başlandığı söylenebilir.

Kadınların sendikal yapılardaki bu yükselişi, aynı zamanda HAK-İŞ’in sendikal eşitlik ilkeleriyle uyumlu ve cinsiyet rolleri eşitliğine duyarlı bir örgüt kültürü inşa etme iradesine işaret etmektedir. Bu gelişmeler, kadınların sendikal yapılarda güçlenmesini desteklerken, aynı zamanda konfederasyonun demokratikleşme, kapsayıcılık ve toplumsal temsiliyet açısından daha ileri bir noktaya taşınabileceğinin işaretlerini vermektedir. HAK-İŞ’ in kadınların temsiliyi yalnızca nicel artışlarla sınırlı tutmayarak, niteliksel güçlenmeyi ve liderlik kapasitelerinin gelişimini teşvik etmesi, sendikal hareket içinde kadın dostu bir dönüşümün sürdürülebilir hale gelmesini sağlayacaktır.

Tablo 7. Sendikaların Genel Merkez Zorunlu Organları ve Delege Sayıları

SENDİKA	Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu (Asil Üyesi)		Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Genel Merkez Denetleme Kurulu (Asil Üyesi)		Sendika Genel Merkez Denetleme Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Genel Merkez Disiplin Kurulu (Asil Üyesi)		Sendika Genel Merkez Disiplin Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Genel Merkez Genel Kurul Delege Sayısı	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
HİZMET-İŞ		5		5	1	4		5	1	4		5	29	411
ÖZ SAĞLIK-İŞ		5	1	4	2	1		2	1	2	2	1	121	570
ÖZ BÜRO-İŞ		5	1	4		3		3	1	2		3	22	230
ÖZ FİNANS-İŞ		7	7		2	1	2	1	1	2	1	2	124	186
ÖZ İPLİK-İŞ		5	1	4	2	1		3		3		3	34	236
ÖZ GIDA-İŞ		5		5		3		3		3		3	35	265
ÖZÇELİK-İŞ		5		5		3		3		3	1	2	9	251
ÖZ ORMAN-İŞ		5		5	1	2		3		5		5		
ÖZ GÜVEN-SEN		4		4		3		3		3		3	6	80
ÖZ TAŞIMA-İŞ		4		3		3		3		3		3	9	151
ÖZ AĞAÇ-İŞ		5		5		5		5	1	4		5		
ENERJİ-İŞ (2 Yıl Süreyle ihraç edilmiştir.)		5		5		3		3		3		3		
ÖZ İLETİŞİM-İŞ		6	1	5		5		5		5	1	4	7	87
LİMAN-İŞ		3		3	1	2		3	1	4	1	4		
MEDYA-İŞ	1	3	1	3		3		3		3		3	40	120
OLEYİS	2	3	1	4	2	1	1	2	2	3	1	4	56	144
ÖZ TOPRAK-İŞ		4		4		3		3		3		3	3	97
ÖZ MADEN-İŞ		4	1	3		3		3		3		3	1	53
ÖZ PETROL-İŞ		4		4		3		3		3	1	2	2	198
KKTC KAMU-SEN	8	22				5			2	3			148	84
ÖZ İNŞAAT-İŞ	1	2	1	2		3		3		3		3	1	10
TOPLAM	12	113	15	77	11	60	3	62	10	67	8	64	647	3173

HAK-İŞ Konfederasyonu'na üye sendikaların Yönetim Kurulu, Disiplin Kurulu, Denetleme Kurulu şeklinde zorunlu organları ve Genel Kurul Delegeleri bulunmaktadır. Sayısal verilerin gösterildiği Tablo-7 incelendiğinde; HAK-İŞ Konfederasyonu'na üye sendikalarda kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsiline dair çarpıcı bir tabloyu gözler önüne sermektedir. Genel merkez yönetim kurulları, denetim ve disiplin kurulları ile genel kurul delegelikleri gibi sendikal karar süreçlerinde doğrudan etkili olan yapılarda kadınların sayıca ve oransal olarak diğer konfederasyonlara oranla yüksek olmasına rağmen sınırlı temsil edildiği görülmektedir.

Genel Merkez Yönetim Kurulu düzeyinde toplam 125 asıl üyeden yalnızca **12'si kadındır**. Bu sayı, kadınların yalnızca %9,6 oranında temsil edildiğini göstermektedir. Yedek üyeliklerde de benzer bir eğilim söz konusudur: 92 yedek üyeden sadece 15'i kadındır. Kadınların yönetim kademesinde ya tamamen dışlandığı ya da en fazla sembolik düzeyde yer aldığı sendika sayısı fazladır. Çoğu sendikada kadın üye sayısı yüksek olmasına rağmen, kadınlar karar süreçlerine yeterince taşınmamıştır. Bu durum, sendikal temsilde "cam tavan sendromu"nın sendikalar içinde de geçerli olduğunu düşündürmektedir.

Benzer biçimde, Genel Merkez Denetleme ve Disiplin Kurulları da kadınlar açısından temsil uçurumunun yaşandığı diğer yapılardır. 71 kişilik asıl denetleme kurulu üyeliğinde yalnızca **11 kadın** yer almakta, 70 kişilik asıl disiplin kurulu üyeliğinde ise kadın sayısı **10'da** kalmaktadır. Yedek üyeliklerdeki temsil düzeyleri de benzer biçimde sınırlıdır. Bu kurulların işlevi, yalnızca teknik veya izleme mekanizmaları olarak değerlendirilmemelidir; sendikal etiğin ve iç işleyişin denetimi açısından temsil adaletini sağlamada da kritik bir rol üstlenmelidir. Ancak bu veriler, kadınların bu kurumsal denetim ve disiplin mekanizmalarında da etkin şekilde yer almadığını göstermektedir.

En geniş temsil yapısını oluşturan merkez genel kurul delegelikleri açısından da tablo farklı değildir. 2024 yılında toplam 3.550 merkez delegenin sadece **647'si kadın, 3.173'ü erkektir**. Bu oran, kadınların yalnızca %17'sinin sendikal tabanda delege olarak temsil edildiğini göstermekte; yani sendikal tabanda dahi karar alma sürecine eşitlikçi katılım sağlanamamaktadır. Kadın üye sayısı yüksek olan bazı sendikalarda dahi delege listelerinin çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum, kadınların sendikal yaşamda "temsilen çok temsil edilmesi gereken" konumda bırakıldığını ortaya koymaktadır.

Tüm bu yapısal temsiliyet sorunları, sendikal karar mekanizmalarının hâlen ağırlıklı olarak erkekler tarafından belirlendiğini ve yürütüldüğünü göstermektedir. HAK-İŞ' in kadın istihdamını önceleyen, kadın komiteleri aracılığıyla güçlü örgütlenme ve eğitim çalışmaları yürüten bir konfederasyon olmasına rağmen, bu çabalar henüz yönetim ve karar alma düzeyine tam anlamıyla yansımamıştır. Kadınların sendikal yapılarda yer alma oranı arttıkça, bu durumun karar mekanizmalarına da doğrudan yansımaları beklenmelidir. Ancak mevcut veriler, temsilen artışı ile yetki devri arasında bir kopukluk olduğunu işaret etmektedir.

Bu tablo, HAK-İŞ' e üye sendikalar açısından kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi, iç demokrasi ilkelerinin uygulanması ve cinsiyet rolleri eşitliğinin temsilde karşılık bulması adına önemli bir uyarı niteliğindedir. Kadınların yalnızca sayıca örgütlenmesi değil, aynı zamanda stratejik karar süreçlerinde etkin rol almaları için **kota, teşvik, eğitim ve temsil modelleriyle desteklenmeleri** gerekmektedir. Aksi takdirde, nicel başarıların nitel karşılık üretmesi mümkün olmayacaktır.

Tablo 8. Sendika Şube Zorunlu Organlar ve Delege Sayısı

Sendika	Sendika Şube Yönetim Kurulu (Asıl Üyesi)		Sendika Şube Yönetim Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Şube Denetleme Kurulu (Asıl Üyesi)		Sendika Şube Denetleme Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Şube Disiplin Kurulu (Asıl Üyesi)		Sendika Şube Disiplin Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Şube Başkanı		Sendika Şube Delege	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
HİZMET-İŞ	7	286	20	233	21	203	20	177	13	210	20	176	0	80		
ÖZ SAĞLIK-İŞ	50	256	60	246	75	210	203	82	85	200	190	95	14	85	555	1.625
ÖZ FINANS-İŞ	17	53	4	49	9	32	4	36	6	35	9	32	2	13	306	572
ÖP İPLİK-İŞ	3	27	4	25	2	16	3	12	1	17	4	14	0	6	93	176
ÖZ GIDA-İŞ	1	59		39	6	23	3	20	7	22	4	19	0	12	31	267
ÖZÇELİK-İŞ		60		60	0	36	0	36	1	35	1	35	0	12	42	1.590
ÖZ GÜVEN-SEN		3		3		3		3		3		3		3	18	222
OLEYİS	3	7	4	6	3	3	3	3	1	5	0	6	1	1	22	29
KKTC KAMU-SEN													1	4		
TOPLAM	81	751	92	661	116	526	236	369	114	527	228	380	18	216	1067	4481

HAK-İŞ Konfederasyonuna taşra yapılanması olan ve verilerine ulaşılan üye sendikalardan şubelerinin zorunlu organları ve delege sayılarını Tablo-8'de gösterilmektedir. Tablodaki gösterilen Sendika Şube Başkanları aynı zamanda Şube Yönetim Kurulunda yer almaktadır. Verilere genel olarak bakıldığında, HAK-İŞ' e üye sendikalarda:

- **Şube yönetim kurulu (asıl) kadın üye sayısı: 81**
- **Sendika şube yönetim kurulu (Yedek) kadın yönetici sayısı: 92**

Bu oranlar, kadınların şube düzeyinde örgütsel yapıların merkezine henüz tam anlamıyla yerleşemediğini göstermektedir. Şube yönetimleri, doğrudan üyelerle temas eden ve

uygulayıcı kararların alındığı yerel merkezler olması bakımından, örgütlü demokrasinin ilk halkasıdır. Kadınların bu halkada etkin temsil edilmesi önemlidir. Denetim ve disiplin kurulları gibi kritik iç denetim organlarında da benzer bir görünüm söz konusudur:

- Denetim kurulu asıl kadın üyesi: 116
- Denetim kurulu yedek kadın üyesi: 236

Bu kurullarda kadın temsili, diğer şube yapılarıyla kıyaslandığında daha yüksek görünse de özellikle bazı sendikalarda verinin bulunmaması ya da sıfır olması temsilde süreklilik ve eşitlik ilkesinin zedelendiğini göstermektedir. Örneğin, **ÖZ SAĞ-LIK-İŞ ve ÖZ FİNANS-İŞ**, kadınların temsil edildiği önde gelen sendikalardan olsa da büyük kısmında bu temsilin görünürlüğü son derece düşüktür. **Şube disiplin kurullarında** ise kadın temsili biraz daha dengeli seyretmekle birlikte yine de karar alma gücü ağırlıklı olarak erkeklerde kalmaktadır.

Şube başkanlıkları, sendikal liderliğin en net belirlediği yerlerdir. 2025 verilerine göre sadece **18 kadın şube başkanı** görev yapmaktadır. Buna karşılık **erkek şube başkanı sayısı 216'dır**. Kadınların şube düzeyinde başkanlık gibi sembolik ve fiilî liderlik pozisyonlarında yok denecek kadar az bulunması, sendikal hareketin hâlâ cinsiyete dayalı bir temsil yapısıyla ilerlediğini göstermektedir. Bu durum, yalnızca eşitlik değil; aynı zamanda kadın potansiyelinin örgütsel kapasiteye dönüşmesini de engelleyen bir yapısal sorundur.

Genel kurul delegeleri açısından da benzer bir tablo söz konusudur. Toplam **5.548 şube delegesinin yalnızca 1067'si kadındır**. Kadınların delege sayısı, toplamın %20'sine dahi ulaşamamaktadır. Delegeler, sendika genel kurullarında oy hakkı olan, politika belirleyici birimlerdir. Bu nedenle, kadınların bu mekanizmada da yeterli düzeyde yer almaması, temsil zincirinin her aşamasında bir kırılma yaşandığını ortaya koymaktadır.

HAK-İŞ' e üye sendikaların şube düzeyindeki yapılarında kadınların varlığı hâlâ beklenen düzeyde değildir. Bazı sendikalarda kadın yönetici hiç bulunmaması, yerel düzeyde cinsiyet temsiline dair kurumsal iradenin yerleşmemiş olduğunu göstermektedir. Oysa ki yerel örgütlenmeler, kadınların sendikal sürece dâhil olmasında ilk ve en önemli basamaktır.

Kadınların şube yönetimlerine, denetim ve disiplin kurullarına, başkanlık pozisyonlarına ve delege yapısına etkin biçimde katılması için HAK-İŞ' e üye tüm sendikaların, **cinsiyet eşitliğini teşvik eden kurumsal mekanizmalar geliştirmesi, kadın lider yetiştirme programlarını yaygınlaştırması ve yerel temsilde kota uygulamalarını ciddi biçimde değerlendirmesi** gerekmektedir. Bu değişim, yalnızca sayısal artışla değil, kültürel ve yapısal dönüşümle sağlanabilecektir.

Bu çalışmalar kapsamında HAK-İŞ üye sendikaların kadın profilini, ortaya çıkarmak amacıyla anket çalışması yapmaktadır. Bu vesileyle sadece iş yaşamında değil her alanda kadınların sorunları ortaya konulabilmekte, bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilebilmektedir. Bu anlamda Tablo-9'a göre, HAK-İŞ Kadın Komitesi Teşkilatında 3'ü HAK-İŞ Genel Merkezde olmak üzere toplam 772 kadın görev yapmaktadır.

Tablo 9. Kadın Komitesine Ait Sayısal Veriler

	KONFEDERASYON SENDİKA	Genel Merkez Kadın Komitesi Bilgileri	Kadın Komitesi Teşkilat Bilgisi	TOPLAM
	HAK-İŞ KONFEDERASYONU	3		3
1	HİZMET-İŞ	5	173	178
2	ÖZ SAĞLIK-İŞ	5	261	266
3	ÖZ BÜRO-İŞ	2	4	6
4	ÖZ FİNANS-İŞ	5	86	91
5	ÖZ İPLİK-İŞ	3	130	133
6	ÖZ GIDA-İŞ	1	35	36
7	ÖZÇELİK-İŞ	2	22	24
8	ÖZ ORMAN-İŞ			
9	ÖZ GÜVEN-SEN	1	1	2
10	ÖZ TAŞIMA-İŞ	2		4
11	ÖZ AĞAÇ-İŞ	1	1	2
12	ÖZ İLETİŞİM-İŞ	4		4
12	LİMAN-İŞ	1		1
14	MEDYA-İŞ	3		3
15	OLEYİS	1		1
16	ÖZ TOPRAK-İŞ	4		4
17	ÖZ PETROL-İŞ	3		3
18	KKTC KAMU-SEN	13		13
	TOPLAM	59	713	772

Yukarıdaki tablolar incelendiği zaman genel anlamda HAK-İŞ ve üye sendikalarda farklı görevlerde erkeklerin kadınlara oranla sayıca daha fazla olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadın çalışmalarının daha etkin ve etkili olabilmesi adına HAK-İŞ Kadın Komitesi çeşitli çalışmalar yapmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun 2025 yılı itibarıyla ortaya koyduğu istatistiksel veriler ve yapısal çözümlemeler, sendikal hareket içerisinde kadınların temsiliyetine ve sosyal kapsayıcılık ilkesine ilişkin önemli ipuçları sunmaktadır. Yapılan analiz

hem sendikal üyelik düzeyinde hem de karar alma mekanizmalarında kadınların yer alma durumunu ortaya koyarken; sendikal yapıların dönüşüm potansiyelini ve karşı karşıya oldukları yapısal engelleri de gözler önüne sermektedir.

2025 yılında kadın üye oranı %27'ye ev işçileri örgütlenmesi ile %32'ye ulaşarak tarihsel açıdan en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Bu oran, 2009'da %2,6 olan başlangıç düzeyiyle kıyaslandığında, HAK-İŞ'in kadın örgütlenmesi konusunda kayda değer bir ilerleme sağladığını göstermektedir. Özellikle üye sendikaların öncülüğünde yürütülen örgütlenme çalışmaları, kadın üye sayısındaki artışta belirleyici rol oynamıştır. Öte yandan, örgütlenmesi süren 60.000 ev işçisinin henüz bu sayıya dahil edilmemiş olması, bu artışın sürdürülebilirliğine ve potansiyel büyüklüğüne işaret etmektedir.

Ancak sayısal artış, karar alma süreçlerine aynı oranda yansımamaktadır. Gerek genel merkez gerekse şube düzeyindeki yönetim, denetim ve disiplin organlarında kadınların temsil oranı ciddi biçimde düşüktür. Örneğin genel merkez düzeyindeki zorunlu kurullarda kadınların asıl üyelik oranı %10'un altında kalmakta; şube başkanlıklarında yalnızca 18 kadın görev alırken bu sayı erkeklerde 216'dır. Benzer şekilde merkez ve şube delege yapıları da büyük ölçüde erkek egemen bir görünüm arz etmektedir. Bu durum, sendikal yapılarda "cam tavan sendromunun" yapısal biçimde varlığını sürdürdüğünü ve kadınların liderlik rolleri başta olmak üzere nitelikli görevlerde yeterince temsil edilmediğini göstermektedir.

Sendikaların merkez ve taşra düzeyinde istihdam edilen personel içinde kadın oranının %16'da kalması, kadınların yalnızca taban üye olarak değil, profesyonel sendikal kadrolarda da yeterince yer almadığını göstermektedir. Uzmanlık, danışmanlık ve yöneticilik gibi nitelikli pozisyonlarda kadınların sayıca azlığı, karar alma gücünün cinsiyet temelli olarak dengesiz dağıldığını teyit etmektedir.

Bununla birlikte, kadın temsiliyetinin görece daha yüksek olduğu alanlar da bulunmaktadır. Özellikle işyeri temsiliyeti düzeyinde kadınların görünürlüğü artmakta; sağlık, büro, finans ve tekstil gibi kadın istihdamının yaygın olduğu sektörlerde kadın işyeri temsilcileri dikkat çekmektedir. Bu durum, kadınların örgütlü sendikal yaşama girmeye başladıklarını; ancak bu sürecin yukarı doğru tırmanan bir liderlik çizgisine henüz dönüşemediğini göstermektedir.

Engelli bireylerin sendikal temsili açısından da benzer bir tablo söz konusudur. Toplam 6.117 engelli üyeden yalnızca 987'si kadındır. Bu grubun sendikal temsili, üyelik düzeyinde dahi oldukça düşüktür ve çoğunlukla sembolik kalmaktadır. Engelli bireylerin yalnızca üyelikle değil, aynı zamanda komitelerde, temsilciliklerde ve yönetsel kadrolarda yer almaları sendikal kapsayıcılığın gerçek göstergesi olacaktır.

HAK-İŞ Kadın Komitesi'nin 18 sendikada yapılandırılmış olması ve 772 kadının bu komitelerde aktif görev üstlenmesi, kadın çalışmalarının kurumsallaşması bakımından önemlidir. Ancak bu yapılar, yalnızca örgütlenme veya eğitim boyutuyla sınırlı kalmamalı; yönetim mekanizmalarına kadın transferinin ana taşıyıcısı olmalıdır.

Bu genel tablo; niceliksel başarının nitel dönüşümle tamamlanması gerektiğini, sayısal temsiliyetin eşit yetki ve sorumluluklarla taçlandırılmadığı sürece gerçek eşitlikten söz edilemeyeceğini göstermektedir.

Sonuç olarak:

- HAK-İŞ, kadın örgütlenmesinde istikrarlı bir büyüme göstermektedir.
- Ancak karar alma, yönetsel kadrolar ve kurumsal temsiliyet düzeyinde cinsiyet eşitliği hâlâ zayıf durumdadır.
- Kadınların liderlik rollerine geçişi için yapısal engellerin (cam tavanlar, kültürel önyargılar, iç kota eksikliği) ortadan kaldırılması gerekmektedir.
- Kadınların sendikal yapılarda daha güçlü temsil edilmeleri için HAK-İŞ' in kadın liderlik geliştirme, yerel düzeyde kota uygulama ve karar alma süreçlerine erişimi kolaylaştıracak özel politika ve programları daha stratejik biçimde yaygınlaştırması gerekmektedir.

Bu yönüyle çalışma, yalnızca geçmişin fotoğrafını çekmekle kalmayıp; geleceğin planlanması için kurumsal bir pusula işlevi görmelidir.

Çalışmanın devamında HAK-İŞ, Kadın Komitesi, Sendikalarla ilgili genel bilgilere ek olarak, kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunlar, üst yönetim kadrolarında olmalarını engelleyici faktörler ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri, iş hayatında yaşanan olumlu örneklerin neler olabileceğini ortaya koymak amacıyla katılımcılarla yapılan ankete verilen cevaplar yer almaktadır. Katılımcıların cevapları yukarıda verilen tablolardaki kadın-erkek dağılımının nedenlerini ortaya koyabileceği gibi gelecekteki planlama sürecinde alınması gereken aksiyonlarla ilgili de yardımcı olacağı düşünülebilmektedir.

2.2. HAK – İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ 2024 FAALİYETLERİ

2024 yılı boyunca HAK-İŞ Kadın Komitesi, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yürüttüğü faaliyetlerle kadın emeğini güçlendirme ve kadınların sendikal mücadelesine katkı sunma vizyonunu somutlaştırmıştır. Bu kapsamda gerçekleştirilen toplantılar, paneller, ziyaretler ve kampanyalar; Filistinli kadınlarla dayanışmadan ev işçilerine yönelik politika önerilerine, şiddetle mücadele etkinliklerinden yurt dışı iş birliklerine kadar geniş bir yelpazeye yayılmıştır. Düzenlenen mutat toplantılar dışında yer alan bu etkinlikler, kurumsal bağlamı ve hedefleri dikkate alınarak özetlenmiştir.

Filistinli Kadınlarla Uluslararası Dayanışma Konferansı (6 Mart 2024)

HAK-İŞ'in Dünya Kadınlar Günü kapsamında düzenlediği bu konferans, 37 ülkeden 60 sendika temsilcisini ve Türkiye'nin 81 ilinden gelen yaklaşık 5 bin kadın üyeyi bir araya getirmiştir. Konferans, hem uluslararası dayanışmanın hem de kadın emeğine yönelik küresel duyarlılığın pekiştirilmesini sağlamıştır.

HAK-İŞ ve Memur-Sen Kadın Komiteleri İftar Buluşması (27 Mart 2024)

Kadın komiteleri arasındaki iş birliğini pekiştirmeyi amaçlayan bu buluşmada, Filistinli kadınlar için başlatılan kampanya değerlendirilmiş ve iki konfederasyonun ortak dayanışma kapasitesi güçlendirilmiştir.

Türkiye Yüzyılında Kadın Emeği Panel ve Çalıştayı (7 Mayıs 2024)

Kadın emeğinin tarihsel gelişimi, karşılaştırmalı mevzuat uygulamaları ve uluslararası iyi örnekler gibi başlıkların ele alındığı panel ve çalıştay, akademi-sendika iş birliğini görünür kılmıştır.

AK Parti Kadın Kolları'na Ziyaret (14 Mayıs 2024)

Kadın Komitesi temsilcileri tarafından gerçekleştirilen bu ziyaret, kadın politikaları ve ev işçilerine yönelik sendikal taleplerin siyasi karar alıcılara iletilmesi açısından önem arz etmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Görüşme (20 Mayıs 2024)

Ev işçilerinin sosyal güvenliği, örgütlenme hakkı ve toplumsal görünürlüğü gibi başlıkların gündeme getirildiği bu temas, sendikal müzakere gücünün artırılmasına katkı sunmuştur.

SGK Başkanı ile Görüşme (28 Mayıs 2024)

Sosyal güvenlik sistemine dahil olmayan ev hizmetleri çalışanlarının kayıtlı istihdama kazandırılması konusunda yapılan çalışmaların değerlendirildiği bu görüşme, teknik politika önerileri bakımından önemlidir.

Memur-Sen Kadın Komisyonu ile Ortak Toplantı (28 Mayıs 2024)

İki konfederasyon arasında ev işçileri özelinde yürütülen bu toplantı, sosyal güvenlik ve iş sağlığı gibi başlıkların kolektif temsili açısından örnek bir girişim olmuştur.

UNTC (Kongo) Kadın Komitesi ile Görüşme (29 Temmuz 2024)

Afrika'dan gelen kadın sendikacılar ile gerçekleştirilen bu görüşme, uluslararası iş birliğinin güçlendirilmesi ve HAK-İŞ'in küresel sendikal ağlarda görünürlüğünün artırılması bakımından stratejiktir.

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Eylemleri (25 Kasım 2024)

Türkiye genelinde gerçekleştirilen eş zamanlı açıklamalar ve Ankara'da Amerikan Büyükelçiliği önüne yapılan yürüyüş, toplumsal farkındalık yaratma ve kadına şiddete karşı sendikal tavır alma bakımından güçlü bir mesaj taşımıştır.

Gaziantep'te Kadın Cinayeti Mağdurunun Ailesine Ziyaret (27 Kasım 2024)

Kadına yönelik şiddet vakalarına doğrudan müdahale anlamı taşıyan bu ziyaret, HAK-İŞ'in sosyal sorumluluk perspektifiyle kurumsal duruşunu pekiştirmiştir.

Bahreyn Çalışma Ziyareti ve Eğitim Programı (4 Aralık 2024)

Bahreyn AL-HUR Konfederasyonu ile yürütülen ortak program, bölgesel sendikal iş birliğinin artırılması ve kadınların uluslararası dayanışma bağlamında güçlendirilmesi açısından dikkate değerdir.



Kadın Komitesi Çalışmalarından Görseller



Kadın Komitesi Çalışmalarından Görseller



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HAK-İŞ VE ÜYE SENDİKALARDA KADIN ODAKLI ÇALIŞMALAR

3.1. HAK-İŞ VE SENDİKALARA YÖNELİK GENEL BAKIŞ

HAK-İŞ' e üye olan kadın çalışanlar için Konfederasyonlarına yönelik genel yargıların neler olduğu daha önce yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Buna göre HAK-İŞ; kadın çalışanlar tarafından hakların koruyucusu, güven veren bir birlik, aile ortamı, emek ve mücadele anlamlarına gelmektedir (Saritaş ve Tutar, 2023, s.191). Gerçekleştirilen bu çalışmada öncelikle sendikaların HAK-İŞ Genel Merkez Kadın Komitesine yönelik görüşleri içeren iki araştırma sorusu bulunmaktadır. Üye sendikaların kadın komitesiyle ilgili 3, sendikaların kadın odaklı çalışmaları hakkında, çalışma hayatında şiddet ve taciz, iş – aile uyumu, örgütlü olunan sektörde kadınlara ilişkin 16 soru yöneltilmiştir.

Yanıtlar istatistiksel araçlarla analiz edilmiştir. MAXQDA 2024 kullanılarak içerik analizi yapılmış, katılımcıların cevaplarının hangi alanlarda toplandığı ortaya çıkarılmıştır. Her bir sendikanın verdiği cevaplar incelenerek ortak kelime ağaçları oluşturulmuştur. Oluşturulan kelime ağaçlarından HAK-İŞ ve üye olunan sendikalar içerisinde kadınların sendikalarda ve iş yaşamında yaşanan sorunlar, çözüm önerileri hakkında değerlendirme yapılmıştır.

3.2. HAK-İŞ KADIN KOMİTESİ ÇALIŞMALARI HAKKINDA GÖRÜŞLER

3.2.1. HAK-İŞ Kadın Komitesi Faaliyetleri Hakkında Görüş ve Öneriler

HAK-İŞ Kadın Komitesi, kadın emeğinin görünür kılınması, kadınların iş gücüne ve sendikal yaşama etkin katılımının sağlanması, kadınların karar alma süreçlerinde temsil edilmesi ve çalışma hayatında karşılaştıkları engellere yönelik çözüm yollarının geliştirilmesi amacıyla çok yönlü faaliyetler yürütmektedir. 2024 yılı araştırmasında katılımcılar, Komitenin hak odaklı, çözüm geliştiren, öncü ve aktif bir yapı olduğunu belirtmiş; HAK-İŞ'in evrensel değerlerle bütünleşen yüzü olarak kadın komitesini tanımlamıştır. Katılımcıların Komiteyi mücadelecisi, birleştirici, hak savunucusu ve yenilikçi olarak görmeleri, Komitenin hem kurumsal güven hem de toplumsal etki anlamında güçlü bir konuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

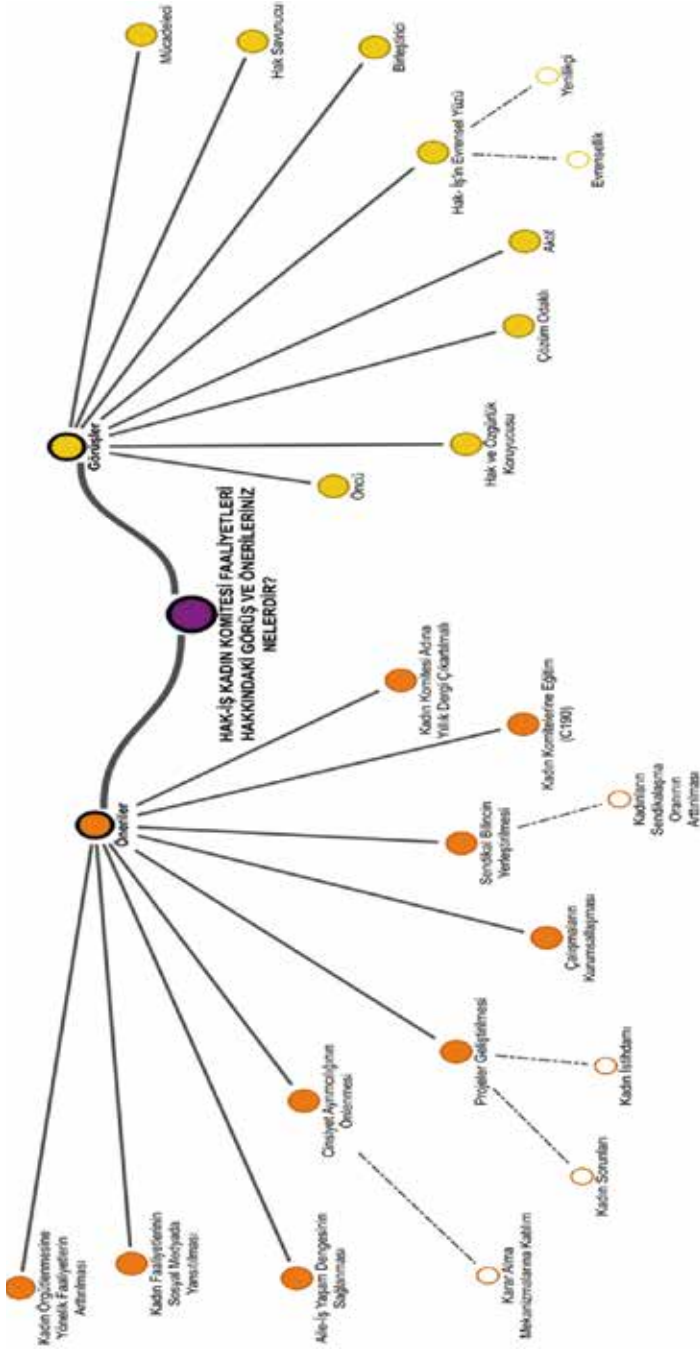
Katılımcılar kadınların sendikal örgütlenmesinin artırılmasını gerekli görmekte; sendikal yapılarda kadın temsiliyetinin güçlendirilmesini ve bu temsilin sadece nitel değil, nitel olarak da etkin hale gelmesini talep etmektedir. Kadınların sendikal alanda daha güçlü biçimde yer alabilmesi için karar alma mekanizmalarına katılımı artırmaya dönük düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca kadın çalışanların yaşadığı sorunların çözümünde etkili projelerin geliştirilmesi, kadın

istihdamının teşvik edilmesi ve özellikle çalışma hayatında kadınların karşılaştığı güçlüklerin görünür hale getirilmesi beklenmektedir. Bu bağlamda, kadınların iş, aile ve sosyal yaşam arasında denge kurmakta zorlandığı; başta çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumlulukların kadınlar üzerinde yoğunlaştığı ifade edilmiştir. Bu eşitsizliği gidermek adına babalık izninin artırılması gibi öneriler, katılımcılar tarafından somut ve yerinde adımlar olarak sunulmuştur.

Kadın faaliyetlerinin daha geniş kitlelere ulaştırılması amacıyla sosyal medyanın etkin bir şekilde kullanılması yönündeki öneriler dikkat çekicidir. Sosyal medya üzerinden sunulacak bilgilendirici, ilham verici ve katılımcı içerikler sayesinde hem Komitenin çalışmaları görünür hale gelecek hem de kadınların sendikal hayata daha aktif şekilde katılımı desteklenecektir. Bu yayınların basılı dergilerle desteklenmesi, kurumsal hafıza ve süreklilik açısından önemli bir katkı sağlayacaktır.

Cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşitsizliklerin giderilmesi için, yalnızca kadınlara yönelik değil, erkeklerin de sorumluluğunu öne çıkaran bütüncül politikaların hayata geçirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Kadınlara yönelik çalışma alanlarında sadece hizmet sunan değil, çözüm üreten bir anlayış benimsenmelidir. Uluslararası belgelerin içeriğine uygun eğitimlerin kadın komitelerine verilmesi ve bu eğitimlerin yaygınlaştırılması da Komitenin çalışmalarına yeni bir boyut kazandıracaktır.

Sonuç olarak HAK-İŞ Kadın Komitesi, kadınların sendikal alandaki varlığını güçlendiren, sendikal yapının dönüşümüne yön veren ve kadınların emeğini değerli kılan çalışmalarıyla hem sahada hem de kurum içinde güven inşa eden bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların görüş ve önerileri, Komitenin bu misyonunu sürdürmesine katkı sağlayacak güçlü bir geri bildirim olarak değerlendirilmelidir.



Şekil 1. HAK-İŞ Kadın Komitesi Faaliyetleri Hakkında Görüş ve Öneriler

3.2.2. HAK-İŞ Kadın Komitesinin Proje ve Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Öneriler

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda HAK-İŞ Kadın Komitesi'nin proje ve eğitim faaliyetlerine yönelik olarak belirlenen başlıklar, kadınların çalışma hayatındaki karşılaştığı yapısal sorunlara yönelik çözüm arayışlarının bütüncül bir çerçevede ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Kadınların iş gücüne katılımı, karar alma süreçlerine temsili katılımı, ayrımcılıkla ve şiddetle mücadele gibi başlıklar hem temel birer sorun alanı hem de eğitim ve proje faaliyetlerinde önceliklendirilmesi gereken alanlar olarak öne çıkmaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımının artırılması, yalnızca ekonomik kalkınma açısından değil, aynı zamanda sendikal güçlenmenin sağlanması açısından da önem taşımaktadır. Bu bağlamda kadınların çalışma hayatında daha görünür ve etkin bir rol üstlenebilmesi için iş yaşamına dair ayrımcılık, taciz ve mobbing gibi sorunlarla mücadele edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Eğitim çalışmalarında bu konuların ele alınması, farkındalık düzeyini artırmanın yanı sıra kurumsal önleme mekanizmalarının güçlendirilmesine de katkı sunacaktır.

Katılımcılar, kadınların sendikal yapılar içindeki temsiliyetinin artırılmasını da önemli bir başlık olarak değerlendirmiştir. Kadınların sendikalara katılımı yalnızca sayısal değil, niteliksel anlamda da desteklenmeli; kadın liderliğini geliştirmeye yönelik kapasite artırıcı eğitimlere yer verilmelidir. Bu çerçevede kadınların liderlik becerilerinin geliştirilmesi, özgüvenlerinin desteklenmesi ve karar alma süreçlerine aktif katılımlarının teşvik edilmesi, sendikal demokrasi açısından da önemlidir.

Proje ve eğitim önerileri arasında yer alan “psikososyal destek” ve “duygusal dayanıklılık” temaları, kadınların yalnızca ekonomik değil aynı zamanda duygusal ve toplumsal yüklerle başa çıkma kapasitelerinin desteklenmesi gerekliliğine işaret etmektedir. Özellikle afet, kriz ve ekonomik zorlukların arttığı dönemlerde kadın çalışanların karşılaştığı yüklerin azaltılması, sendikal yapıların sosyal dayanışma işlevini de güçlendirecektir.

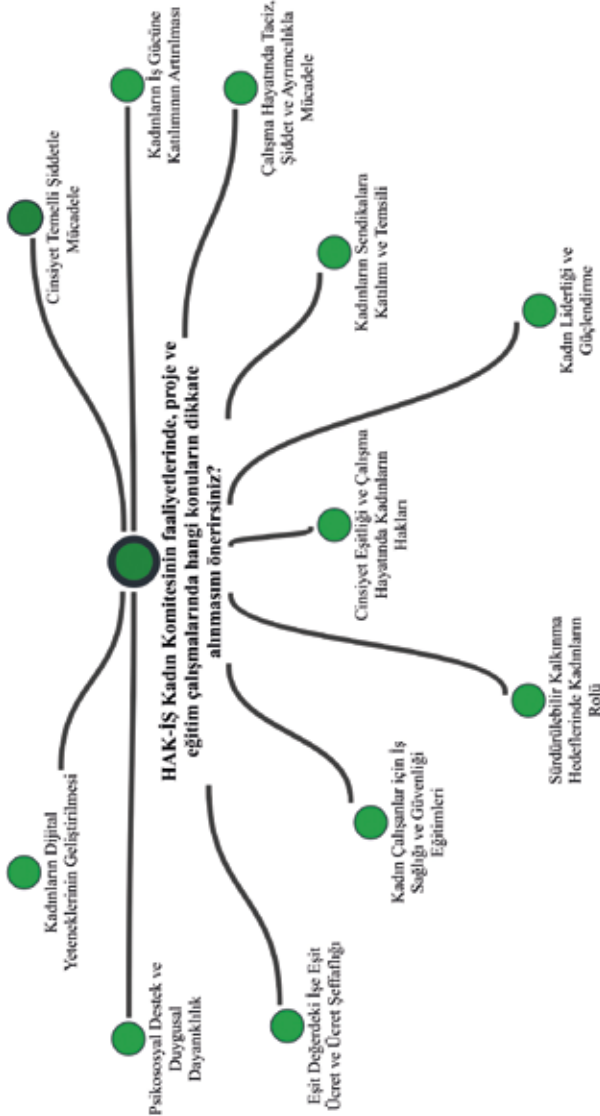
Kadın çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin geliştirilmesi, mevcut politikaların kadınların gerçek ihtiyaçlarına göre yeniden değerlendirilmesini sağlayacaktır. Aynı zamanda dijital çağda kadınların konumunu güçlendirmek amacıyla dijital beceri geliştirme, medya okuryazarlığı ve teknolojik okuryazarlık gibi alanlarda da eğitimlerin planlanması önerilmektedir.

Kadınların çalışma yaşamında eşit koşullarda yer alabilmeleri için “eşit değerde işe eşit ücret” politikalarının ve ücret şeffaflığının yaygınlaştırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu çerçevede HAK-İŞ'in sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda kadınların iş hayatına katılımını güçlendirecek politikaları desteklemeye devam etmesi beklenmektedir.

Katılımcılar ayrıca, kadınların hakları konusundaki bilinç düzeyinin artırılması için

çalışma hayatındaki kadınların haklarına odaklanan eğitimlerin yaygınlaştırılmasını önermiştir. Bu eğitimlerin sahadaki uygulamalarla desteklenmesi, Komitenin faaliyetlerini daha etkili hale getirecektir.

HAK-İŞ Kadın Komitesi'nin eğitim ve proje faaliyetlerinde; kadınların güçlenmesini önceleyen, cinsiyet rollerinden kaynaklı eşitsizlikleri azaltmayı hedefleyen ve kadın çalışanların mevcut sorunlarına somut çözümler geliştiren bir yaklaşım benimsemesi, sendikal hareketin kapsayıcılığı açısından kritik önem taşımaktadır.



Şekil 2. HAK-İŞ Kadın Komitesinin Proje ve Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Öneriler

3.3. ÜYE SENDİKALARIN KADIN ODAKLI ÇALIŞMALARINA DAİR DEĞERLENDİRMELER

HAK-İŞ Konfederasyonuna üye 21 sendika bulunmaktadır. Hizmet-İş Sendikası, Öz Sağlık-İş Sendikası, Öz Finans-İş Sendikası, Öz Çelik-İş Sendikası, Öz İplik-İş Sendikası, Öz Büro-İş Sendikası, Öz Gıda-İş Sendikası, Öz Güven-Sen Sendikası, Öz Taşıma-İş Sendikası, Öz Ağaç-İş Sendikası, Öz İletişim-İş Sendikası, Liman-İş Sendikası, Medya-İş Sendikası, Oleyis Sendikası, Öz Toprak-İş Sendikası, Öz-Petrol-İş Sendikası, Öz İnşaat-İş Sendikası, KKTC Kamu-Sen Sendikası olmak üzere toplam 19 sendikanın Genel Merkezinde Kadın Komitesi bulunmaktadır.

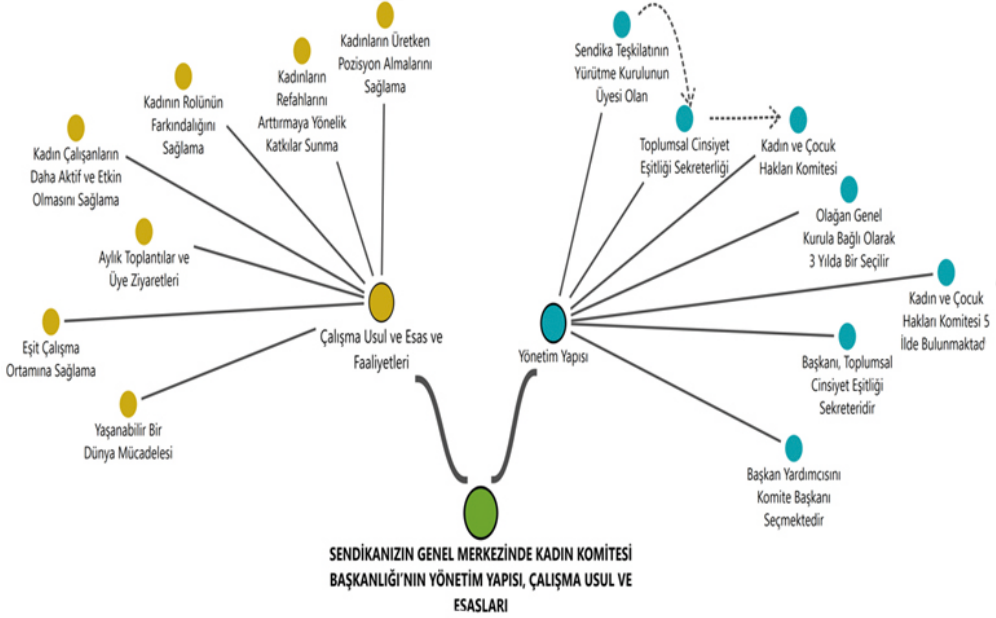
Dolayısıyla katılımcılara sendikaların genel merkez kadın komitesiyle ilgili konular da araştırmaya dâhil edilerek katılımcılara bu doğrultuda sorular yöneltilmiştir.

3.3.1. Sendikaların Kadın Komitesinin Yönetim Yapısı, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Görüşleri

Gerçekleştirilen çalışmada sendikalarda kadın komitesi başkanlığının yönetim yapısı, çalışma usul ve esaslarını öğrenmek amacıyla sorulan soruya verilen yanıtlar Şekil 3'de görüldüğü üzere iki boyutta incelenmiştir.

Buna göre çalışma usul ve esaslarına göre katılımcılar yaşanabilir bir dünya mücadelesi, eşit çalışma ortamının sağlanması, aylık toplantılar ve üye ziyaretlerinin yapılması, kadın çalışanların daha aktif ve etkin olmasını sağlama, kadınların rollerine dair farkındalık ortaya koymak, kadınların refahını artırmaya yönelik katkılar sunulması üzerine toplanmıştır.

KKTC KAMU-SEN'in yönetim yapısı ise kadın ve çocuk hakları komitesi olarak organize edilmektedir. Bununla beraber yönetim yapısının olağan genel kurula bağlı olarak değişmesi/yeniden atanması olmaktadır. Ayrıca 5 ilde kadın ve çocuk hakları komitesinin bulunmaktadır. Özellikle farklı bir ülke olması açısından KKTC KAMU-SEN'in yönetim yapısına yer verilmiştir.



Şekil 3. Sendikaların Kadın Komitesi Başkanlığı Yönetim Yapısı, Çalışma Usul ve Esasları

3.3.2. Sendika Tüzükleri ve Genel Kurullarında Alınan Kadın Odaklı Kararlar

Sendika tüzüğü ve genel kurulda alınan kadın odaklı kararlar Şekil 4’de görülmektedir. Şekildeki kalın çizgiler katılımcıların üzerinde yoğunlaştığı cevaplara işaret etmektedir. Üye sendikaların tüzükleri ve genel kurul kararları incelendiğinde, kadınların sendikal yapılar içindeki konumunu güçlendirmeye ve kadın odaklı politikaları kurumsal düzeyde yaygınlaştırmaya yönelik önemli adımlar atıldığı görülmektedir. 2024 yılı itibarıyla yapılan değerlendirmede, sendikal belgelerde yer alan kararların yalnızca temsiliyet değil, aynı zamanda kadınların hakları, güvenliği ve güçlenmesi gibi birçok boyutu kapsadığı anlaşılmaktadır.

Öncelikle, birçok sendika tüzüğünde **kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi, işyerinde psikolojik tacizin engellenmesi ve cinsiyet ayrımcılığına karşı duruş** doğrudan belirtilmiş, bu alanda sıfır tolerans ilkesi benimsenmiştir. Bu kararlar, sendikal yapılar içinde şiddetsiz ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasına dönük kararlılığı yansıtmaktadır.

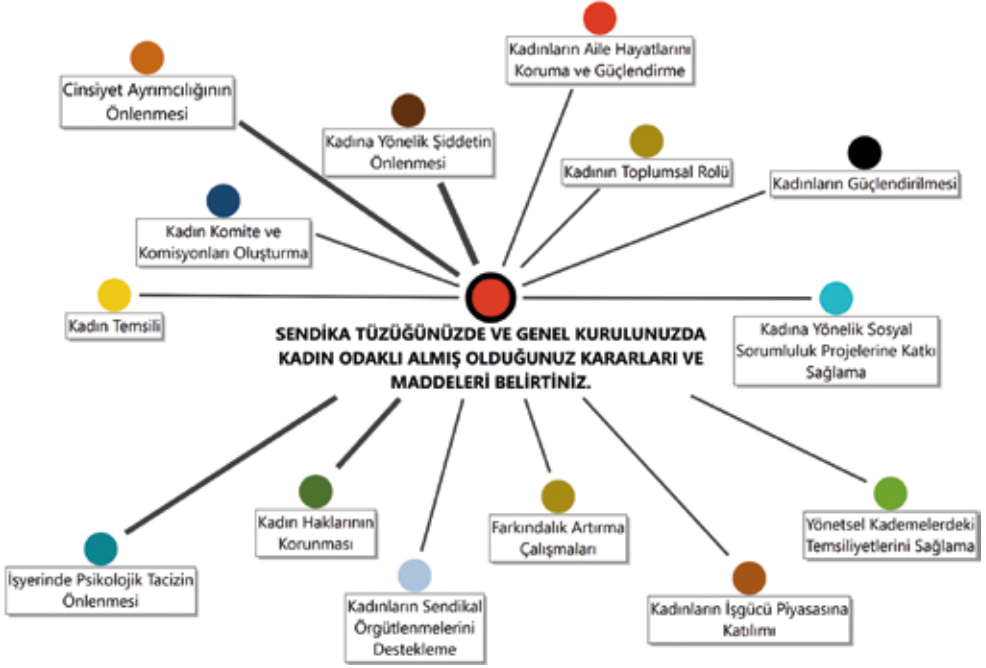
Kadın haklarının korunması, kadınların aile yaşamlarının desteklenmesi ve kadının toplumsal rolünün tanınması gibi tüzük maddeleri, sendikaların yalnızca çalışma yaşamıyla sınırlı kalmayıp, sosyal politikalar alanında da kadınların yanında yer aldığına işaret etmektedir. Bu kararlar, sendikal hareketin toplumsal **cinsiyet eşitliği perspektifinden ziyade cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşitsizlikleri gidermeye** yönelik bütüncül bir yaklaşım benimsediğini göstermektedir.

Kurumsal yapının güçlendirilmesi amacıyla pek çok sendikanın tüzüğünde **kadın komite ve komisyonlarının oluşturulmasına** yönelik hükümler yer almakta; bu sayede kadınların sendikal mekanizmalar içinde örgütlü biçimde yer almalarının önü açılmaktadır. Bu çerçevede **kadın temsiliinin artırılması** ve **yönetsel kademelerde kadınların yer almasının sağlanması**, sadece sembolik değil işlevsel bir temsiliyeti öne çıkarmaktadır.

Tüzüklerde ve genel kurul kararlarında ayrıca **kadınların sendikal örgütlenmelerinin desteklenmesi, kadınların işgücü piyasasına katılımının teşvik edilmesi** ve bu alanlarda **farkındalık artırıcı çalışmalar yürütülmesi** karara bağlanmıştır. Bu durum, sendikal yapıların yalnızca üyelerine değil, toplum genelinde kadın emeğinin değerini görünür kılmaya dönük bir sorumluluk üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Aynı zamanda bazı sendikal belgelerde, **kadına yönelik sosyal sorumluluk projelerine katkı sunma** yükümlülüğü açık biçimde ifade edilmiş; kadınların güçlendirilmesi adına yürütülen faaliyetlerin sadece iç politika olarak değil, toplumsal iş birlikleri aracılığıyla dışa açılması gerektiği vurgulanmıştır.

Üye sendikaların tüzükleri ve genel kurul kararlarında yer verilen bu kadın odaklı hükümler, kadınların çalışma hayatında daha adil koşullarda yer almasını sağlayacak kurumsal ve yapısal zeminin güçlendiğine işaret etmektedir. Bu kararlar, sendikal hareketin kadınlara yönelik sorumluluğunu bir ilkeler bütünü haline getirdiğini ve kadınların emek mücadelesine eşit aktör olarak katılımının artık kalıcı bir sendikal vizyon haline geldiğini göstermektedir.



Şekil 4. Sendika Tüzükleri ve Genel Kurullarda Kadın Odaklı Kararlar

3.3.3. Kadın Üye Sayısını Arttırmaya Yönelik Çalışmalar

2024 yılı içerisinde üye sendikaların kadın komiteleri tarafından gerçekleştirilen çalışmalar, kadın üye sayısını artırmak amacıyla hem örgütsel yapıyı güçlendiren hem de sahaya birebir teması önceleyen çok boyutlu bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Şekildeki tematik dağılım dikkate alındığında, kadınların sendikal yapılara aktif katılımını destekleyen başlıca uygulamaların şu alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir:

İlk olarak, örgütlenme çalışmaları, kadınların sendikal yapıyla ilk temasını sağlayan en temel strateji olarak öne çıkmaktadır. Bu kapsamda, kadın çalışanların yoğun olduğu işyerlerinde ziyaretler gerçekleştirilmiş, sendikanın işlevi, kazanımları ve kadınlara sunduğu olanaklar hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Bu tür ziyaretler, kadın çalışanların güvenini kazanmak ve ilk üyelik kararlarını teşvik etmek açısından oldukça etkilidir.

Kadın temsiliyetinin artırılması, kadınların yalnızca üye değil, aynı zamanda karar alıcı konumlarda yer almasını sağlamaya dönük bir yaklaşımdır. Sendikalar, kadınlara temsilci ve baş temsilci görevleri vererek kadınların sendikal mücadelede sorumluluk üstlenmesini desteklemiş, bu da kadınların sendikaya olan aidiyetini artırmıştır.

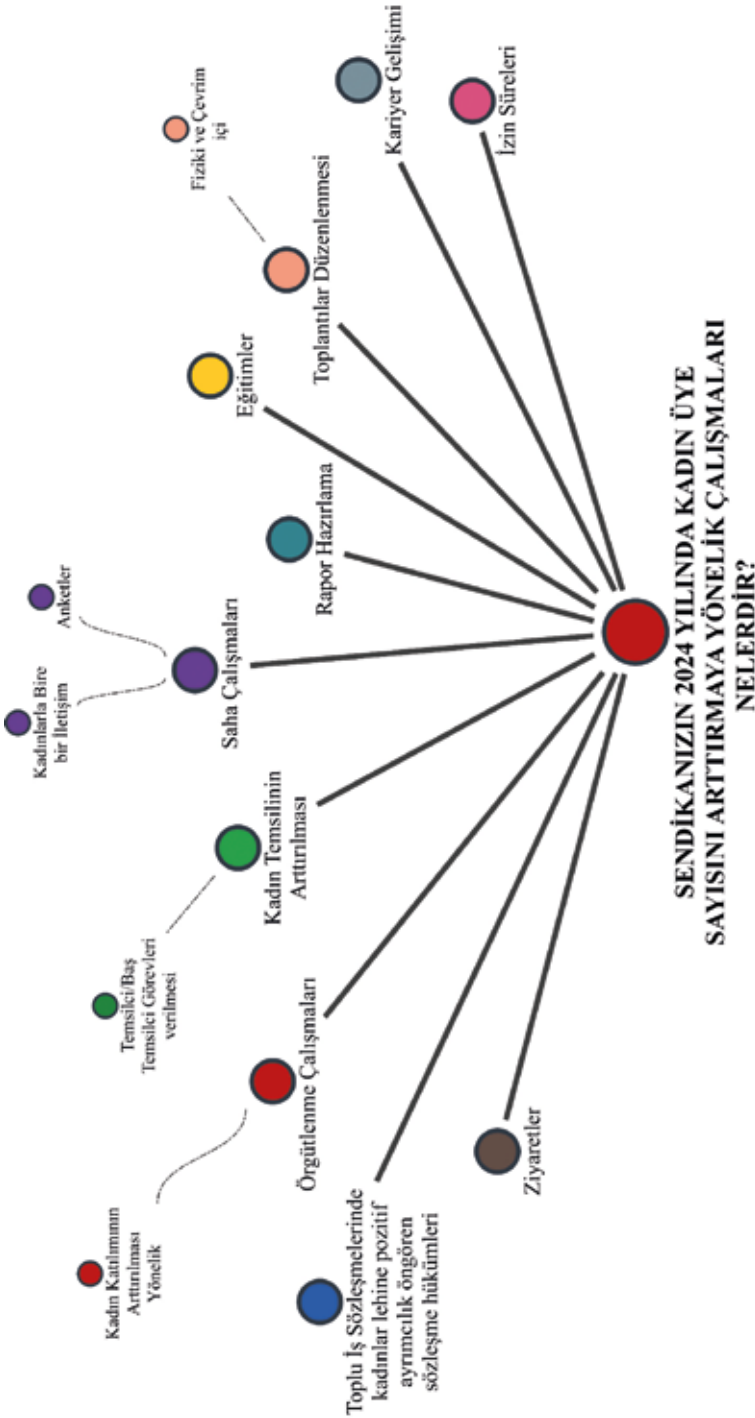
Kadın üye kazanımında etkili olan bir diğer yöntem, sahaya dayalı iletişimdir. Bu

bağlamda sendikalar tarafından yürütülen saha çalışmaları, doğrudan ve güvene dayalı iletişimi önceleyen uygulamalardır. Kadın çalışanlarla bire bir iletişim kurularak yapılan görüşmeler, anket uygulamalarıyla desteklenmiş ve kadınların sendikaya dair algılarını, beklentilerini ve sorun alanlarını anlamaya yönelik veri toplanmıştır. Bu veriler aynı zamanda politika geliştirme süreçlerine de katkı sunmuştur.

Kadınların sendikal sürece daha bilinçli katılımını sağlamak amacıyla düzenlenen eğitimler, örgütlenme stratejilerinin önemli bir bileşenidir. Sendikalar tarafından düzenlenen bu eğitimlerde iş hukuku, kadın hakları, iletişim becerileri ve sendikal haklar gibi konular ele alınmış, katılımcıların bilgi düzeyi yükseltilmiştir. Eğitimlerin hem fiziki hem çevrim içi biçimlerde sunulması, farklı illerden ve işyerlerinden kadınların katılımını kolaylaştırmıştır.

Kadınların sendikal örgütlenmeye ilgisini artırmak için düzenlenen toplantılar hem tanıtım hem dayanışma işlevi taşımıştır. Bu toplantılarda kadın çalışanlar deneyimlerini paylaşma imkânı bulmuş; sendikal yapının kapsayıcı yönü ön plana çıkarılmıştır.

Kadın çalışanların sendikaya üye olurken dikkate aldıkları önemli unsurlardan biri de iş yaşamına dair kazanımlardır. Bu nedenle sendikalar, kariyer gelişimi, izin süreleri, eşit değerde işe eşit ücret, iş-yaşam dengesi gibi talepleri toplu iş sözleşmelerine yansıtmak üzere girişimlerde bulunmuş; hatta bazı sözleşmelere kadınlar lehine pozitif ayrımcılık içeren hükümler eklenmiştir. Bu uygulamalar, hem mevcut kadın üyelerin sendikaya olan bağlılığını artırmış hem de potansiyel üyeler için teşvik edici olmuştur.



Şekil 5. Sendikaların Kadın Üye Sayısını Arttırmaya Yönelik Çalışmaları

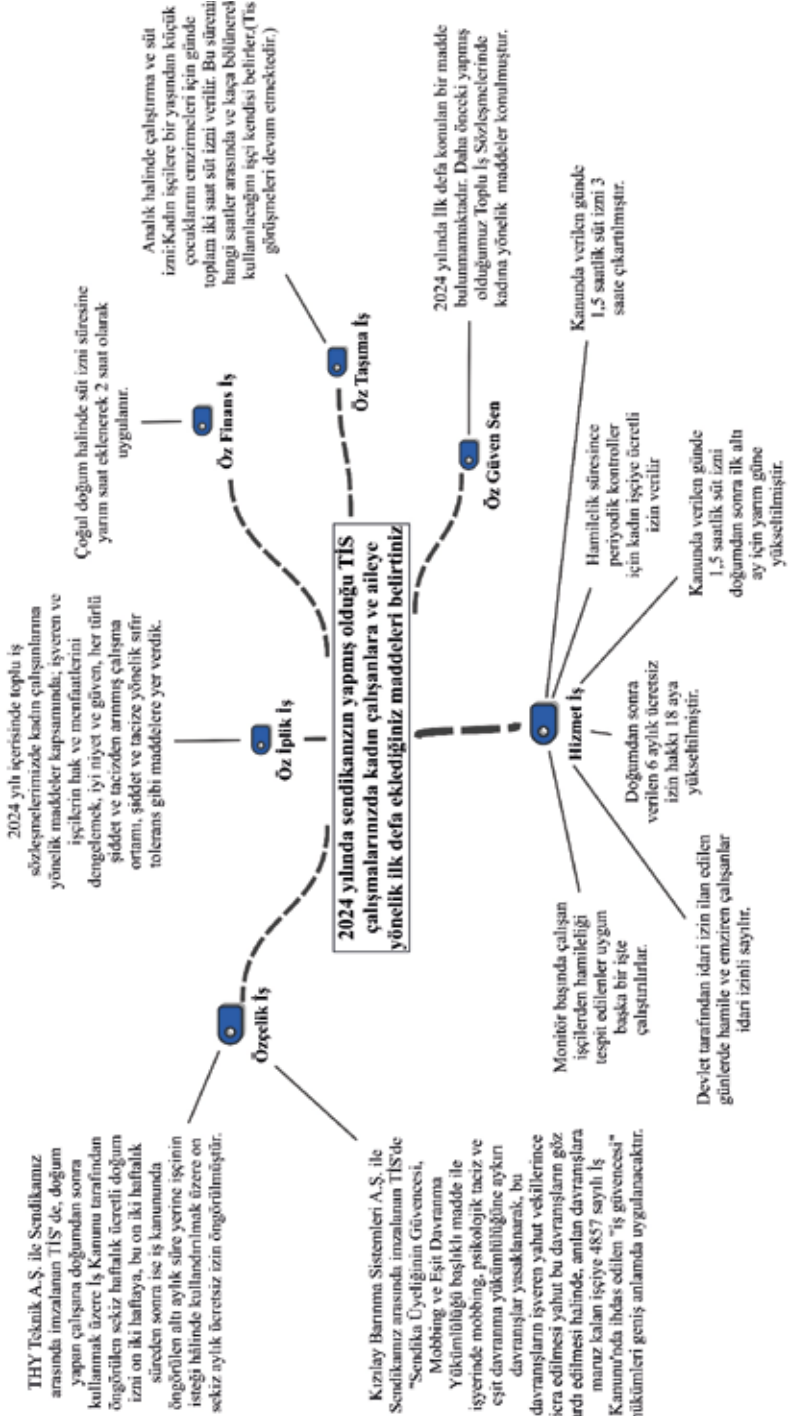
Sonuç olarak, üye sendikalar 2024 yılı boyunca kadın üye sayısını artırmaya yönelik olarak çeşitli düzeylerde kapsamlı ve bütüncül stratejiler yürütmüştür. Şekilde yer alan başlıklar, bu stratejilerin hem uygulama sahasına hem de örgütsel yapıya yayıldığını göstermektedir. Ziyaretlerden bire bir saha iletişimine, temsil görevlerinden çevrim içi eğitimlere kadar uzanan bu faaliyetler, kadınların sendikal yapılarla daha güçlü ve kalıcı bağlar kurmasına olanak tanımıştır. **Bu çalışmalar, kadın komitelerinin sadece niceliksel değil, niteliksel dönüşümün de öncüsü olduğunu göstermektedir.**

3.3.4. TİS Çalışmalarında Kadın ve Aileye Yönelik Kazanımlar

2024 yılı içerisinde bazı üye sendikalar, yürütmüş oldukları toplu iş sözleşmesi (TİS) süreçlerinde kadın çalışanlara ve aile yaşamına yönelik daha önce işyeri bazında yer almayan hükümlerin ilk kez sözleşmelere dâhil edilmesini sağlamışlardır. Bu durum, kadın emeğine duyarlılık gösteren, toplumsal sorumlulukla şekillenen sendikal müzakere anlayışının gelişmekte olduğunu göstermesi bakımından dikkat çekicidir. Bu gelişme, yalnızca çalışma koşullarının iyileştirilmesi değil; aynı zamanda **kadın emeğinin görünür kılınması**, aile yaşamının desteklenmesi ve sendikal yapıların toplumsal cinsiyet perspektifiyle dönüşmesi açısından da önem taşımaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümler incelendiğinde, **kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi, hamilelik ve doğum sonrası hakların genişletilmesi, süt izni ve annelik izninde esneklik, mobbing ve eşit davranma yükümlülüğü, hamile işçilerin korunması, idari izinlerin açık biçimde tanınması** gibi çok sayıda alanda yenilikçi ve ileri düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Tüm bu düzenlemeler, yalnızca İş Kanunu'nun öngördüğü minimum standartları değil; onun ötesinde **kadın ve aile odaklı sendikal vizyonun** kurumsallaştığını göstermektedir.

Ayrıca, bu kazanımların sahaya aktarılmasında **Kadın Komiteleri Başkanlar Kurulu'nun, il temsilciliklerinin ve yerel kadın örgütlenmelerinin** önemli katkısı olmuştur. Kadın Komiteleri aracılığıyla sağlanan bu kurumsallaşma, yalnızca 2024'e özgü bir başarı değil, aynı zamanda gelecekteki toplu sözleşmelerin kadın dostu içerikle şekillenmesinin de garantisidir.



Şekil 6. Sendikaların TİS Çalışmalarında Kadın ve Aileye Yönelik 2024 Kazanımları

3.3.5. Kadın ve Aileye Yönelik Mevzuat Önerileri

Üye sendikaların kadın ve aileye yönelik çalışmalara destek sağlamak amacıyla sunduğu mevzuat önerileri, yalnızca iş hayatına ilişkin değil; aynı zamanda bakım sorumlulukları, eğitim, sosyal destekler ve yönetsel yapılar gibi çok sayıda alanda kapsamlı bir iyileştirme talebini ortaya koymaktadır. Yapılan değerlendirmeye göre sendikalar, kadınların çalışma yaşamına etkin katılımı, aile sorumluluklarının dengelenmesi, şiddetin önlenmesi ve cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşitsizliklerin azaltılması gibi birçok konuda mevzuat düzeyinde düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir.

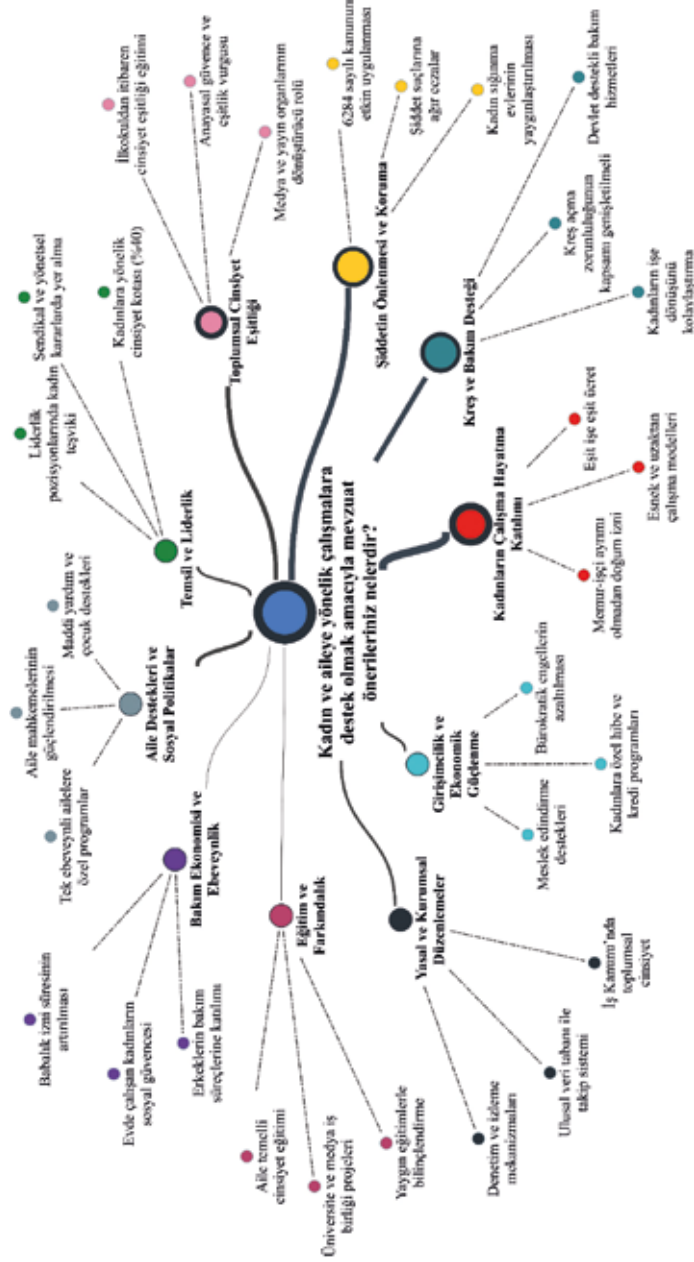
Öneriler arasında, eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin yasalarla güvence altına alınması, memur-işçi ayrımı olmadan doğum izni uygulanması, esnek ve uzaktan çalışma modellerinin mevzuatla tanımlanması öne çıkmaktadır. Kreş açma zorunluluğunun kapsamının genişletilmesi, devlet destekli bakım hizmetlerinin artırılması, kadınların iş hayatına dönüşünün kolaylaştırılması ve sığınma evlerinin yaygınlaştırılması da iş ve aile yaşamını dengeleyen yapısal öneriler arasında yer almaktadır.

Cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşitsizliklerin giderilmesi amacıyla, çocukluk çağından itibaren başlayan eğitim süreçlerinde farkındalık oluşturmaya yönelik yasal düzenlemeler yapılması önerilmiştir. Bu kapsamda ilkokuldan itibaren cinsiyet rolleriyle ilgili bilinç kazandıracak derslerin müfredata eklenmesi, aile temelli eğitimler verilmesi ve medya organlarının dönüştürücü bir rol üstlenmesini sağlayacak yasal çerçevelerin oluşturulması talep edilmiştir. Üniversiteler ve medya kurumlarıyla ortak çalışmalar yürütülmesi de bu doğrultuda öne çıkan önerilerdendir.

Sendikalar, bakım ekonomisinin daha adil bir biçimde düzenlenmesi için erkeklerin bakım süreçlerine aktif olarak katılmasını destekleyecek yasal düzenlemelere, evde çalışan kadınların sosyal güvenceye erişmesine, tek ebeveynli aileler için özel sosyal programların hazırlanmasına ve babalık izninin artırılmasına yönelik değişikliklerin hayata geçirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca aile mahkemelerinin güçlendirilmesi, sosyal yardım ve çocuk desteklerinin kapsamının genişletilmesi de öneriler arasında yer almaktadır.

Şiddetin önlenmesi ve kadınların güvenliğini sağlamak amacıyla 6284 sayılı kanunun etkin biçimde uygulanması, şiddet suçlarına yönelik cezaların caydırıcılığının artırılması ve kurumsal destek mekanizmalarının yaygınlaştırılması talep edilmiştir. Bu bağlamda, kadınların korunmasına yönelik sosyal hizmetlerin güçlendirilmesi, yasal takip sistemlerinin oluşturulması ve şiddet vakalarının etkili biçimde izlenmesi için mevzuat düzenlemeleri yapılması önerilmiştir.

Tüm bu öneriler, yalnızca hak temelli bir yaklaşımı değil; aynı zamanda kadınların yaşamın her alanına daha eşit ve güvenli şekilde katılımını destekleyecek yapısal bir dönüşümü hedeflemektedir. Sendikaların önerileri, cinsiyet rollerine dayalı eşitsizlikleri gidermeye yönelik olarak kamu politikalarının yeniden şekillendirilmesine katkı sunacak niteliktedir. Bu çerçevede, mevcut mevzuatın gözden geçirilmesi ve bütüncül bir reform sürecinin başlatılması gerektiği yönünde güçlü bir ortak kanaat oluşmuştur.



Şekil 7. Sendikaların Kadın ve Aileye Yönelik Mevzuat Önerileri

3.3.6. Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Yürütülen Çalışmalar

2024 yılı boyunca üye sendikaların şiddet, taciz ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik geliştirdiği farkındalık kampanyaları ve uygulama çalışmaları, sendikal alanın bu konuda giderek kurumsallaşan ve önleyici bir pozisyon aldığını göstermektedir. Şekilde yer alan uygulamalara bakıldığında, çalışmaların önemli bir kısmının **ILO 190 Sayılı Sözleşme** çerçevesinde yürütüldüğü ve sendikaların bu sözleşmeyi hem eğitim hem toplu sözleşme hem de kamuoyu farkındalığı düzeyinde sahaya yansıttığı görülmektedir

Hizmet-İş Sendikası, şiddet ve tacizle mücadelede kurumsal farkındalığı artırmak amacıyla çok boyutlu bir yaklaşım benimsemiştir. Bu kapsamda, sendikal örgütlenmenin temel araçlarından biri olan toplu pazarlık süreçlerinde kadınların rolünü güçlendirmeye yönelik girişimlerde bulunulmuştur. Toplu iş sözleşmelerinde kadına yönelik şiddet ve tacizi önleyici hükümlere yer verilerek, normatif düzeyde önemli kazanımlar elde edilmiştir.

Sendikanın kadın komitesi çalışmaları, şiddetle mücadeleye ilişkin politikaların sahaya taşınmasında kritik rol oynamaktadır. Bu çerçevede, ulusal düzeyde gerçekleştirilen kongreler aracılığıyla kadınların sesini görünür kılmak, yaşadıkları sorunlara sendikal platformlarda çözüm üretmek ve dayanışmayı güçlendirmek hedeflenmiştir. Aynı zamanda Hizmet-İş, uluslararası işbirlikleri kurarak yalnızca ulusal düzeyde değil, küresel sendikal hareket içinde de kadınların güvenli ve eşit çalışma ortamına erişimini destekleyen ilkelerin savunucusu olmuştur.

Öz İplik-İş Sendikası, şiddet ve tacizle mücadelede çok yönlü bir kurumsal yaklaşım benimsemiş; ILO 190 temel alınarak işyerlerinde şiddete “sıfır tolerans” politikası oluşturulması ve işverenlerin bu politikaları içeren belgeleri imzalaması yönünde aktif rol üstlenmiştir. Ayrıca bu vizyonun yerel düzeyde yaygınlaştırılması amacıyla il sorumluları düzeyinde **cinsiyete dayalı şiddet eğitimleri** düzenlenmiş, uluslararası günlerde basın açıklamalarıyla farkındalık kamuoyuna taşınmıştır. Aynı sendika, ayrıca şiddetle mücadeleye yönelik politika belgelerinin içeriğinin yaygınlaştırılması için **uygulama stratejisi geliştirme eğitimleri** de düzenlemiştir.

Özçelik-İş Sendikası, bilgilendirme faaliyetlerine ağırlık vererek şiddetin tanınması ve önlenmesine yönelik eğitim içeriklerinin çalışanlara ulaştırılmasını sağlamıştır. Eğitimlere katılımı teşvik etmek ve gerçekleştirilen faaliyetlere kadın çalışanların dâhil olmasını sağlamak da örgütlenme stratejisinin parçası olmuştur.

Öz Sağlık-İş Sendikası, 2024 yılında ILO 190’ın TİS metinlerine uyarlanması sürecine ilişkin hazırlıklara öncülük etmiş ve “şiddete sıfır tolerans” belgesinin kurumsal düzeyde imzalanmasına dönük adımlar atmıştır. Bu durum, sadece sendikal ilkeler değil, aynı zamanda toplu iş ilişkilerinin içeriğinde de kadına yönelik şiddetle mücadele ilkesinin yerleşmeye başladığını göstermektedir.

Öz Finans-İş Sendikası, mobbing ve psikolojik tacizle mücadele başta olmak üzere, işyerlerindeki şiddet türlerine karşı eğitimler düzenlemiş ve çalışanların bu konuda bilinçlenmesini sağlayacak programlar gerçekleştirmiştir. Eğitimlerin uygulamalı yönü, çalışanların sadece bilgi edinmesini değil, aynı zamanda davranış değişikliği geliştirmesini hedeflemiştir.

Öz Güven-Sen, psikolojik şiddet ve tacizle mücadelede toplu iş sözleşmesi müzakerelerini bir araç olarak değerlendirmiş; TİS süreçlerinde bu konuya yer verilmesini sağlamıştır. Ayrıca çalışanlara yönelik eğitim faaliyetleri de sendikanın yaklaşımının bir parçası olmuştur.

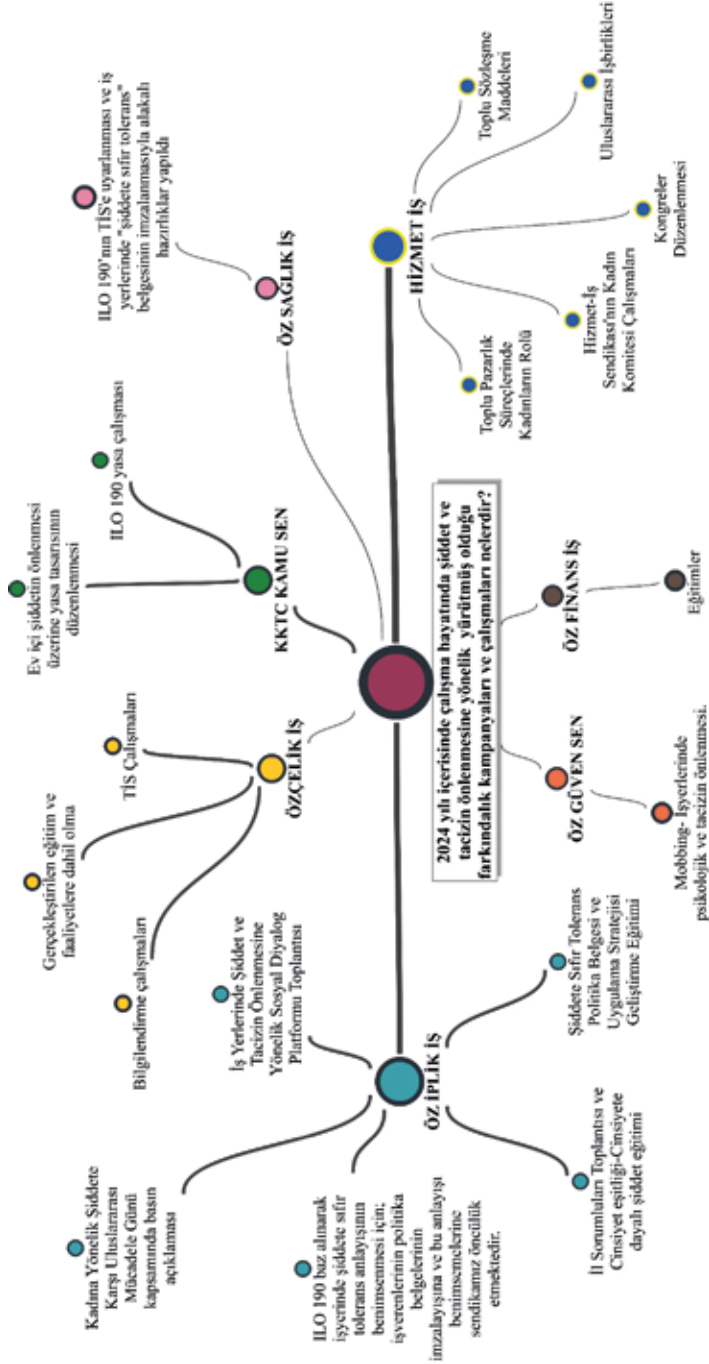
KKTC Kamu-Sen ise sınır ötesi örneklerden biri olarak, **ev içi şiddetin önlenmesi** ve **ILO 190'ın yasalaşması** konusunda önemli girişimlerde bulunmuş, yasa tasarıları önerileriyle kamu politikalarının şekillenmesine katkı sunmuştur.

Tüm bu çalışmalar bir arada değerlendirildiğinde, 2024 yılı boyunca şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik yürütülen faaliyetlerin:

- Uluslararası sözleşmelere dayandığı,
- Eğitim, TİS ve kurumsal belge süreçleriyle çok boyutlu yürütüldüğü,
- Yerel sorumluluklarla yaygınlaştırıldığı,
- Basın açıklamaları ve kamuoyu iletişimiyle toplumsallaştırıldığı,
- Hem fiziksel hem psikolojik şiddet türlerini kapsadığı görülmektedir.

Üye sendikalar, şiddet ve tacizle mücadele konusunda sadece 2024 yılında değil son yıllarda kapsamlı ve kurumsal nitelikte çalışmalar yürütmüştür. Bu çalışmalar; ILO C190 gibi uluslararası sözleşmelerin toplu iş sözleşmelerine uyarlanması, “şiddete sıfır tolerans” belgelerinin işyerlerinde yaygınlaştırılması, psikolojik taciz ve mobbing konusunda eğitimlerin verilmesi gibi çok boyutlu uygulamaları içermektedir. Şiddetle mücadeleye ilişkin taahhütnameler imzalanmış, cinsel taciz ve istismar politikaları oluşturulmuş, çalışanların korunmasına yönelik öneriler geliştirilmiş ve kadın komiteleri bu süreçte aktif roller üstlenmiştir. Ayrıca sosyal diyalog platformları, sivil toplum iş birlikleri ve basın açıklamalarıyla konunun toplumsallaştırılması sağlanmış, şiddetin önlenmesi yönünde farkındalık ve politika üretme düzeyinde önemli bir mesafe kat edilmiştir.

Sendikaların şiddetle mücadelede sadece tepkisel değil, önleyici ve sistematik bir yaklaşım geliştirmesi, çalışma hayatında güvenli, adil ve insan onuruna yakışır koşulların oluşmasına katkı sunmaktadır. Bu kapsamda yürütülen farkındalık çalışmaları, sendikal yapının dönüşümünü güçlendiren, kadın çalışanların korunmasını ve güçlenmesini esas alan önemli adımlardır.



Şekil 8. Çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik yürütülen Çalışmalar

Bununla birlikte Kadınlara yönelik şiddet ve taciz, işçilerin sadece fiziksel güvenliğini değil, aynı zamanda haklarını, onurunu ve psikolojik bütünlüğünü tehdit eden temel bir sendikal mücadele alanıdır. Bu kapsamda konfederasyona üye bir sendika, 2018 yılında “Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hem İşyerimizde Hem de Sendikamızda Hayır!” başlıklı bir taahhütname imzalanarak, konuyla ilgili kapsamlı bir mücadele sürecini başlatmıştır.

Sendikalar, bu sürecin ardından yalnızca söylem düzeyinde değil, uygulama alanında da kapsamlı politikalar geliştirmiştir. Şiddet, taciz, cinsiyet temelli ayrımcılık ve iş-aile yaşamının uyumu gibi alanlarda çok sayıda proje hayata geçirilmiştir. Bu projeler aracılığıyla;

- İşyerlerinde şiddeti önlemeye ilişkin **farkındalık artırılmış**,
- **Politika belgeleri** hazırlanarak kurumsal rehberlik sağlanmış,
- Çalışanlara yönelik **eğitim programları** düzenlenmiş,
- **Üst düzey sosyal diyalog platformları** kurularak, sürdürülebilir çözüm mekanizmaları geliştirilmiştir.

Bu süreç, tüm ilgili tarafların demokratik bir ortamda sosyal diyalog yoluyla politika geliştirmesi ve uygulaması açısından örnek teşkil etmektedir.

Sendikaların birçoğu, ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin ülkemizde kabul edilmesi ve uygulanması amacıyla yürüttüğü faaliyetler kapsamında sendikal ve sektörel düzeyde toplantılar organize etmiş, bu sözleşmenin iç hukukta etkin biçimde uygulanması için farkındalık kampanyaları yürütmüştür.

Öte yandan, sendika bünyesinde şiddetle mücadeleyi daha sistematik hale getirmek amacıyla iki temel politika belgesi hazırlanmış ve uygulamaya alınmıştır:

- **Cinsel Sömürünün ve İstismarın Önlenmesi Politikası**
- **Cinsel Taciz ve Saldırının Önlenmesi Politikası**

Ayrıca bazı sendikalarda, 11 Kasım 2022 tarihinde HAK-İŞ Konfederasyonu tarafından hazırlanan “Şiddete Sıfır Tolerans” Politika Belgesini imzalayarak bu alandaki kararlılığını bir kez daha kamuoyuna ilan etmiştir.

Bu çalışmalar sonucunda, sendikanın örgütlü olduğu farklı işyerlerinde işverenlerle birlikte “Şiddete Sıfır Tolerans” belgesi imzalanmış ve bu işyerlerinde kurumsal mekanizmaların kurulması yönünde önemli bir adım atılmıştır.

Sendikalar ayrıca, uluslararası düzeydeki kampanyalara da aktif katılım sağlayarak küresel işçi hareketiyle dayanışma içinde süreci sürdürmektedir. İşyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik kampanyalar başlatılmış, fabrikalarda tüm şikâyet mekanizmalarının işlerliği sağlanmış ve bu amaçla yerel sistemler kurulmuştur.

Toplu iş sözleşmelerine de yansıyan bu mücadele kapsamında;

- **Disiplin cetvelleri** aracılığıyla hakaret, tehdit, saldırı gibi fiillere karşı kademeli yaptırımlar öngörülmüş,
- Bu tür fiillerin tekrarı hâlinde **işten çıkarma** dahil yaptırımlar devreye alınmıştır.
- **Disiplin kurulları**, süreci şeffaf biçimde yürütmektedir.
- **Taciz iddialarında**, ilgili kişi mevcut çalışma alanından uzaklaştırılarak **soruşturma süreci** başlatılmaktadır.

Bu iyi uygulama örneği, sendikanın yalnızca koruyucu değil aynı zamanda dönüştürücü bir rol üstlendiğini göstermektedir. İşyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesi yönünde atılan bu kapsamlı adımlar, diğer sendikalara örnek teşkil edecek nitelikte olup; kurumsal kararlılık, sosyal diyalog ve politika üretiminin bir arada nasıl yürütülebileceğine dair güçlü bir model sunmaktadır.

3.3.7. İşyerlerinde Şiddet ve Taciz Durumunda Üye Sendikaların İzledikleri Yol

2024 yılı çalışmaları kapsamında, üye sendikaların işyerlerinde yaşanan şiddet ve taciz vakalarında izlediği prosedürler ve çözüm mekanizmaları araştırılmıştır. Sendikalara yöneltilen “Bu konuda üyelerin başvurabileceği bir yapı var mı? Varsa nasıl işliyor?” sorusuna verilen yanıtlar, sendikal bilinçlenmenin bu alanda belirli bir düzeye ulaştığını, ancak uygulamalarda hâlâ çeşitlilik olduğunu göstermektedir.

Birçok sendika, şiddet ve taciz durumlarında üyelerin başvurabileceği kurumsal yapılar oluşturmuş; bazıları ise insan kaynakları birimleri, sosyal ortaklar veya dış kuruluşlarla iş birliği içinde süreci yürütmektedir.

Hizmet-İş Sendikası, üyelerinin şiddet ve tacize maruz kaldığında ilk olarak gizlilik esasına dayalı bir şekilde sendika temsilcisine başvurabileceği bir sistem kurmuştur. Sorunun çözümü için işverenle iletişim kurulmakta, gerekirse hukuki süreç başlatılmakta, ayrıca Psiko-Sosyal Destek Platformu aracılığıyla psikolojik destek sunulmaktadır. Bu yapı, mağdurun yalnız olmadığını hissettirmeyi esas almaktadır.

Öz Sağlık-İş, Mobing Derneği ile iş birliği içinde çalışarak gelen şikâyetleri değerlendirmekte, çözüm önerileri üretmekte ve gerektiğinde **dava süreçlerinde üyelerine destek sağlamaktadır**.

Öz İplik-İş Sendikası, bu konuda örnek bir model geliştirmiştir. Toplantılarda şiddet ve tacizle ilgili şikâyet mekanizmalarının işler hale getirilmesi hedeflenmiş, işyerlerinde yaşanabilecek durumlara karşı Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) Şiddet ve Taciz Yardım Hattı devreye alınmıştır. Ayrıca HAK-İŞ, ILO, TKDF, kamu kurumları ve uluslararası kuruluşların katılımıyla **çok taraflı sosyal diyalog ortamları** oluşturulmuştur.

Özçelik-İş Sendikası, prosedür ve destek mekanizması oluşturarak, üyelerine

hem rehberlik hizmeti hem de hak arama desteği sunmaktadır. Örgütlü olunan kurumlarla doğrudan temas kurularak çözüm süreçleri hızlandırılmaktadır.

Öz Finans-İş, şikâyet edilen kurumun insan kaynakları birimiyle doğrudan çözüm yolları geliştirdiğini belirtmiş, bu durum örgütlü işyerlerinde diyalog kanallarının işler olduğunu göstermektedir.

Öz Güven-Sen, üyelerin yaşadığı şiddet olaylarında hem psikolojik destek hem de gerekirse farklı bir kuruma nakil gibi uygulamaların devreye alındığını bildirmiştir. Sendika aynı zamanda üyelerine yaşamın sosyal boyutlarına dair destek de sağlamaktadır.

OLEYİŞ, TİS kitapçığı dağıtımı dışında özel bir prosedür benimsemiştir. Şiddet ya da taciz iddialarında; 2 sendika ve 1 kurum temsilcisinden oluşan bir **3 kişilik disiplin kurulu**, konuya ilişkin toplanarak süreci yürütmektedir. Gerekli görülürse üyeler çalışma alanından uzaklaştırılarak disiplin süreci başlatılmakta; gerekirse **yevmiye kesintisi, cezai yaptırımlar veya tazminatsız iş akdi feshi** uygulanabilmektedir.

Öz Toprak-İş, taciz iddiası durumunda ilgili kişilerin mevcut görev alanlarından uzaklaştırıldığını ve soruşturma başlatıldığını ifade etmiştir. Bu yaklaşım, önleyici bir sendikal refleksi yansıtmaktadır.

KKTC Kamu-Sen, kamu görevlileri yasasına atıfla, üst amire bilgi verilmesini ve disiplin sürecinin işletilmesini önermekte; ayrıca psikolojik destek ve gerektiğinde kurum nakli gibi çözümler sunmaktadır.

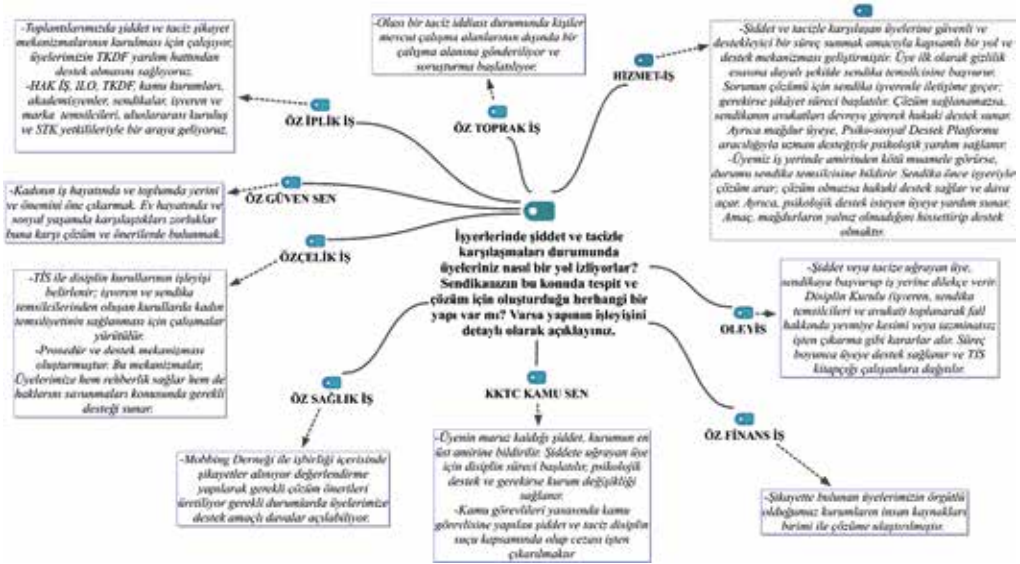
Bu örneklerin ortak noktası, sendikaların farklı düzeylerde de olsa **koruyucu, önleyici ve çözüm odaklı** mekanizmalar kurmuş olmalarıdır. Bununla birlikte uygulamalar arasında bir standartlaşma bulunmadığı, bazı sendikaların daha kurumsal yapı ve protokollere sahip olduğu, bazılarının ise henüz yeni adımlar attığı gözlemlenmektedir.

Sendikaların işyerlerinde şiddet ve tacize karşı oluşturdukları müdahale ve destek mekanizmaları, 2025 yılı itibarıyla önemli bir kurumsal bilinç seviyesine ulaşmıştır. Farklı sendikaların geliştirdiği uygulamalar – disiplin kurulları, psiko-sosyal destek sistemleri, rehberlik mekanizmaları, işbirlikçi çözüm süreçleri ve üyeye yönelik yönlendirme faaliyetleri – hem işyerlerinde güvenli çalışma ortamlarının inşası açısından hem de sendikal hareketin dönüşüm potansiyeli bakımından son derece kıymetlidir.

Bununla birlikte, mevcut uygulamaların daha da güçlendirilmesi, yapısal hale getirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması kritik önemdedir. Özellikle şikâyetlerin alınmasında ve süreçlerin yönetiminde **mahremiyetin kesin biçimde korunması**, üyelerin başvuru süreçlerine olan güvenini artıracaktır. Ayrıca, tüm sendikalarda ortak ilkelere dayalı standart protokoller geliştirilmesi, uygulamalar arasındaki eşitsiz-

likleri azaltacak ve iyi örneklerin yaygınlaştırılmasına katkı sunacaktır. Sendikalardaki kadın komiteleri ile insan kaynakları birimleri arasında kurulacak koordinasyon, hem olay sonrası destek hem de önleyici farkındalık çalışmaları açısından kurumsal kapasiteyi ileriye taşıyacaktır.

Bu çerçevede, mevcut yapıların geliştirilmesi, çeşitlendirilmesi ve izleme-değerlendirme süreçleriyle desteklenmesi, işyerlerinde şiddet ve tacizle mücadelede sendikal rolün daha da güçlenmesine olanak sağlayacaktır.



Şekil 9. İşyerinde şiddet ve taciz durumunda sendikaların izledikleri yol

3.3.8. Cinsiyete Dayalı Ücret Açığının Kapatılmasına Yönelik Öneriler

Üye sendikaların önceliğe aldıkları öneriler, cinsiyet rolleri temelli ücret eşitsizliklerinin yalnızca ücret politikalarıyla değil, aynı zamanda işyeri kültürü, mevzuat, kurumsal uygulamalar ve sosyal algılarla etkileşim halinde kapatılması gerektiğini göstermektedir. Bu doğrultuda sadece eşit ücret yasası önerilmemekte, aynı zamanda ceza yaptırımları, denetim mekanizmaları ve sendikal hareket gibi çok katmanlı müdahale araçları da gündeme getirilmektedir.

Ülkede cinsiyete dayalı ücret farkı oldukça yaygındır. En güncel veriler, eğitim düzeyi göz önünde bulundurulduğunda kadınların gelirinin erkeklerin seviyesine göre %12-17 civarında düşük olduğunu göstermekte; örneğin yüksek eğitim alan çalışanlarda bu fark 2023'te %17.4'tür. İLO ve TÜİK iş birliğiyle yapılan çalışmada ise medyan bazlı cinsiyet ücret farkı %15,6 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, çalışma çağındaki kadınların işgücüne katılım oranı yalnızca yaklaşık %36'dır. Bu

veriler, ücret eşitsizliğinin doğrudan cinsiyet rolleriyle ilintili yapısal bir sorun olduğunu göstermektedir.

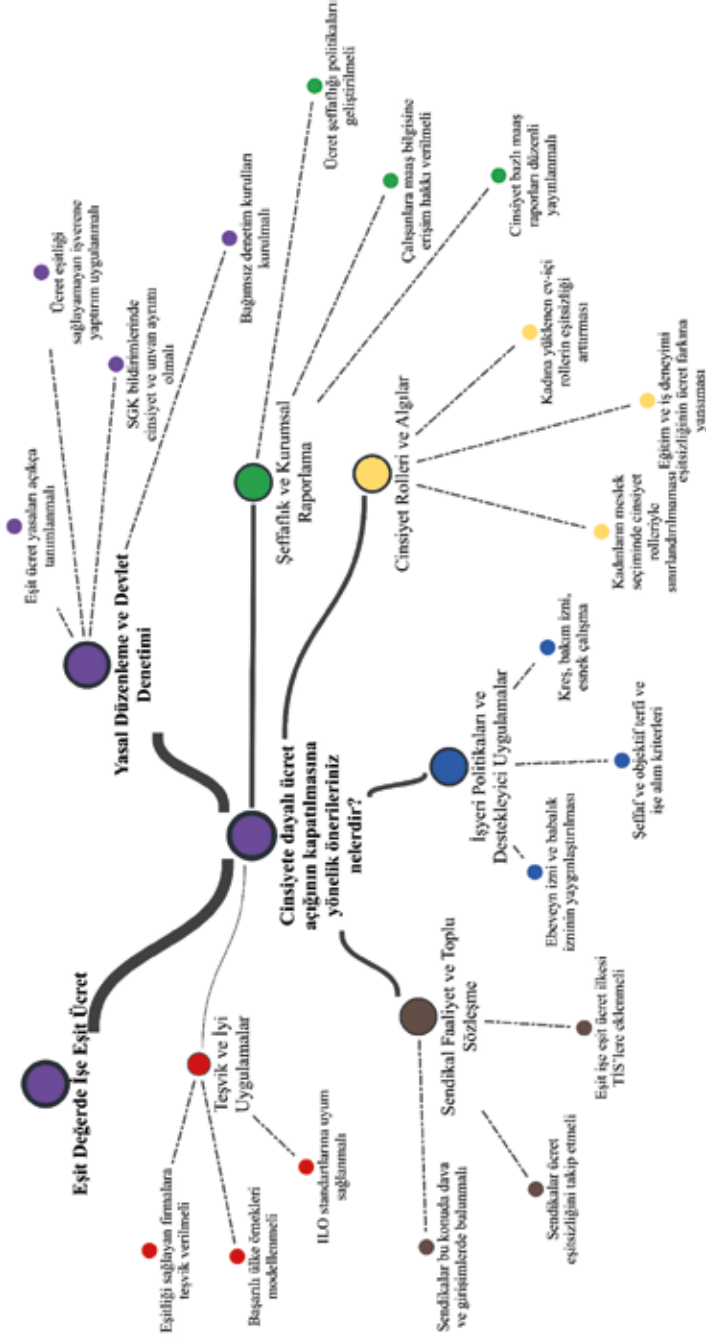
Yasa düzeyindeki önerilerin öne çıkanları arasında eşit değerde işe eşit ücret yasa-sının net tanımlanması; bunu ihlal eden işverenlere yaptırım uygulanması, SGK bildirgelerinde cinsiyet ayrımının görünür hale getirilmesi ve bağımsız denetim sistemlerinin kurulması yer almaktadır. Bu uygulamalar, ücret eşitsizliğini sadece bireysel mağduriyet değil, kuruluş içi ve kamu nezdinde takip edilecek hukuki bir alan haline getirmektedir.

Ayrıca sendikalar, ücret politikalarında kurumsal şeffaflığı sağlamak için ücret şeffaflığı politikalarının geliştirilmesi, çalışanlara maaş bilgisinin sağlanması ve cinsiyet bazlı ücret raporlarının düzenli yayınlanmasını önermektedir. Bu öneri, ücret farklılıklarını görünür hale getirip hesap verilebilirlik ilkesini pekiştirmektedir. İşyeri politikaları açısından ebeveyn izinleri, babalık izni desteği, kreş ve bakım izinlerinin mevzuatta tanımlanması, esnek ve uzaktan çalışma modellerine yasal statü kazandırılması ve işe alım terfi süreçlerinde kriterlerin şeffaf hale getirilmesi önerilmektedir. Bu sayede çalışma hayatında kadınlara biçimlenen rollerin etkisi yapısal düzeyde azalacaktır.

Daha derin bir değişimin parçası olarak, kadınların meslek seçimine yön veren cinsiyet rolleriyle sınırlandırılmasına karşı düzenlemeler, ev içi rollerin ücret farklılıkları üzerindeki etkisinin yasal anlamda tanınması ve eğitim ile iş deneyimi eşitsizliklerinin ücretlere yansımalarının engellenmesi talep edilmektedir.

Sendikaların bu alanda aktif rol üstlenmeleri gerektiği vurgulanarak, ücret eşitsizliği izlenmeli, dava açılmalı, toplu iş sözleşmelerine eşit ücret hükümleri eklenmeli, ILO standartlarına uyum sağlanmalı, başarılı örnekler model alınmalı ve eşitlikçi firmalar teşvik edilmelidir.

Cinsiyete dayalı ücret açığının kapatılması sadece ücret tablosuyla sınırlı olmayıp, cinsiyet rolleriyle bağlantılı işyeri kültürünü, kurumsal davranışları, kamu denetimlerini ve toplumsal algıları da içerir. Bu nedenle önerilen tüm tedbirler, bir bütün olarak sistematik bir dönüşüm vizyonunu yansıtmaktadır. Reform sürecine yönelik bu öneriler, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını destekleyecek ve işgücüne daha eşit katılımlarını sağlayacak güçlü bir yönelim sunmaktadır.



Şekil 10. Cinsiyete Dayalı Ücret Açığının Kapatılmasına Yönelik Öneriler

3.3.9. İşkollarında Kayıt Dışı Çalışan Kadınların Kayıtlı İstihdama Dahil Edilmesi İçin Çalışma ve Öneriler

Üye sendikaların kayıt dışı çalışan kadınlara yönelik yürüttükleri çalışmalar, kayıtlı istihdamın artırılmasını yalnızca bir istihdam politikası değil, aynı zamanda bir sosyal koruma, kadın emeğinin güvencelenmesi ve örgütlü sendikal yapıya dâhil edilme süreci olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Grafik üzerinde değerlendirilen öneri ve uygulamalar, bilgilendirme, eğitim, teşvik, müzakere ve pilot projeler ekseninde çok boyutlu bir stratejinin izlenmeye başlandığını göstermektedir.

Kadınların kayıt dışı istihdamla karşı karşıya kalma oranı erkeklere göre belirgin biçimde yüksektir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) en güncel 2023 yılı verilerine göre, tarım dışı sektörde kadınların kayıt dışı çalışma oranı yaklaşık %27 civarındadır. Bu oran, ev içi bakım emeğinin güvencesizliği ve kadınların sosyal güvenlik sistemine dâhil olamaması gibi birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu nedenle sendikalar, kayıt dışılığın sadece ekonomik değil, toplumsal ve yapısal bir eşitsizlik alanı olduğunu kabul etmekte ve mücadele yöntemlerini buna göre şekillendirmektedir.

Sektörel bazda ele alındığında, **tarım sektöründe** kadınların kayıt dışı çalışma oranını %83,1 gibi yüksek bir düzeydedir. Bu oran, kadın emeğinin görünmezliğini ve güvencesizliğini dramatik biçimde ortaya koymaktadır. Aynı şekilde **hizmet sektöründe**, özellikle **ev içi hizmetler**, yaşlı ve çocuk bakımı gibi alanlarda çalışan kadınlar büyük ölçüde kayıt dışıdır. TÜİK ve SGK verileri, ev işçisi kadınların %90'ından fazlasının sosyal güvenlik kapsamı dışında çalıştığını göstermektedir. Bu, kadınların hem emeklilik hem de sağlık hizmetlerinden mahrum kalmasına yol açmaktadır.

Sanayi sektöründe ise kayıt dışılık oranı görece daha düşük olmakla birlikte, özellikle küçük atölyelerde ve tekstil-konfeksiyon alt sektörlerinde çalışan kadınlar açısından bu sorun hâlâ önemini korumaktadır. Rapora göre tekstil sektöründe çalışan kadınların kayıt dışı istihdam oranı %35'in üzerindedir. Bu alanlarda sendikal örgütlenmenin sınırlı olması, denetim mekanizmalarının yetersizliği ve taşeronlaşma gibi uygulamalar kayıtdışılığı artıran unsurlar arasında yer almaktadır.

Bu veriler, sendikaların kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında kadın odaklı stratejiler geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Ev işçileri için özel mevzuat düzenlemeleri yapılması, tarımda çalışan kadınlara dönük sosyal güvenlik teşvikleri sağlanması, küçük işletmelerin SGK kapsamına alınmasını kolaylaştıracak mikro ölçekli teşviklerin uygulanması ve yerel düzeyde kadın istihdamını kayıtlı hale getirmeye yönelik projelerin yaygınlaştırılması önem taşımaktadır. Ayrıca, HAK-İŞ ve bağlı sendikaların kadın komiteleri aracılığıyla kayıtdışı çalışan kadınlara yönelik bilgilendirme, eğitim ve örgütlenme faaliyetlerini yaygınlaştırmaları da etkili bir adım olacaktır.

Sendikalar, kayıt dışı çalışan kadınlara yönelik bilgilendirme ve farkındalık artırma

çalışmalarına öncelik vermekte; özellikle kadınlara sosyal güvenlik, sağlık, iş güvencesi gibi hakların anlatılması ve kayıt dışı çalışmanın risklerine dair eğitimler verilmesini önemli bir adım olarak görmektedir. Aynı zamanda işverenlerin de bu konuda bilinçlendirilmesi, kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi için gerekli görülmektedir.

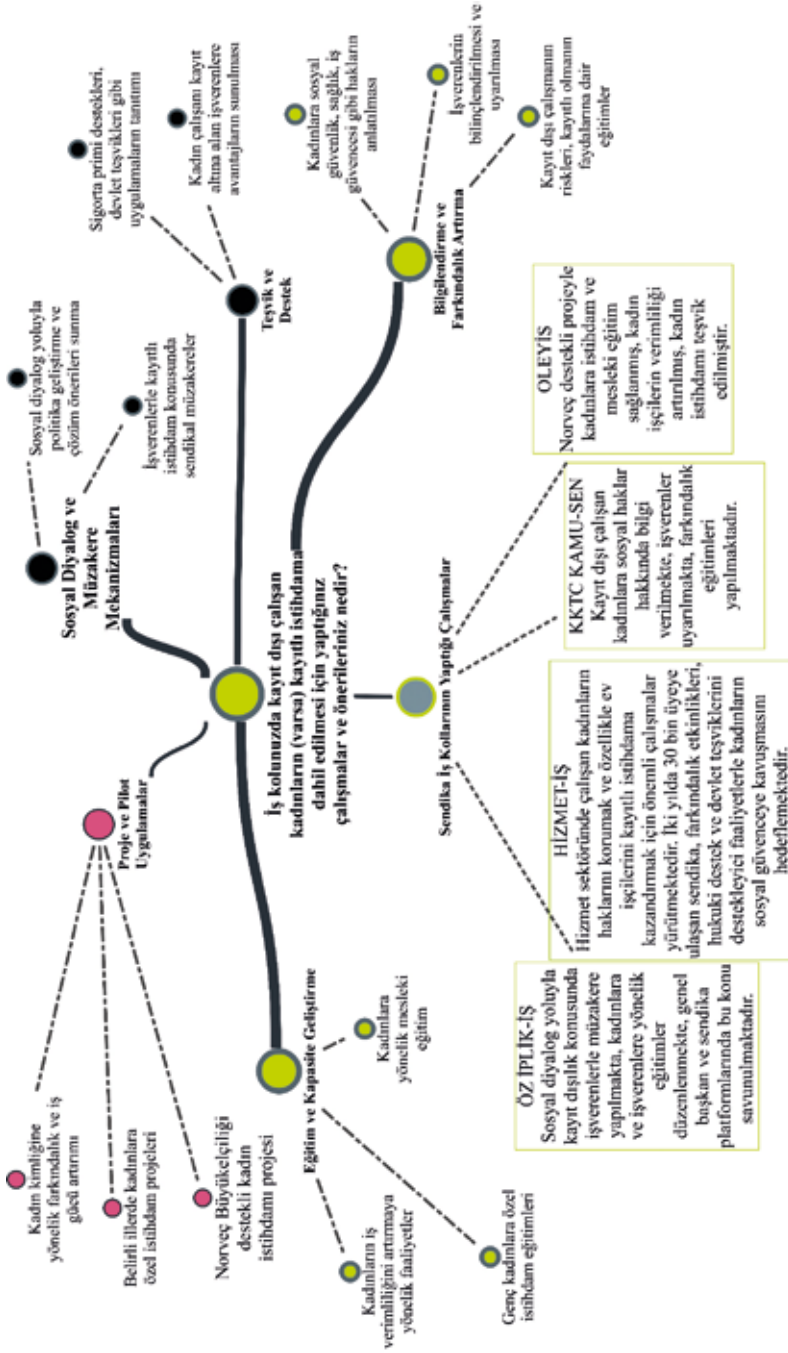
Bu çerçevede sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesi, işverenlerle doğrudan müzakereler yapılması ve kayıtlı istihdamın artırılması yönünde sendikal politikaların oluşturulması önerilmektedir. Sendikaların işverenlere yönelik gerçekleştirdiği bilgilendirme faaliyetleri, politika önerileri ve müzakere temelli yaklaşımlar bu noktada önemlidir. Sosyal güvenlik prim teşvikleri, kayıtlı kadın çalışan istihdamına yönelik vergi avantajları gibi teşviklerin işverenlere açıkça anlatılması ve uygulamaların tanıtılması da önerilen diğer araçlar arasındadır.

Eğitim ve kapasite geliştirme çalışmaları da bu sürecin önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Kadınlara yönelik mesleki eğitimlerin yaygınlaştırılması, kadınların iş verimliliğini artırmaya yönelik uygulamalı eğitimler düzenlenmesi ve özellikle genç kadınlara istihdam odaklı eğitim programlarının açılması, kayıtlı istihdama geçişin kalıcı bir mekanizması olarak görülmektedir.

Proje ve pilot uygulamalar kapsamında bazı sendikalar belirli illerde kadınlara özel istihdam projeleri geliştirmiş, kadın kimliğine yönelik farkındalık kampanyaları ve kadın emeğinin değerini artırmaya dönük faaliyetler hayata geçirmiştir. Bu projeler, yalnızca ekonomik kazanım sağlamamakta, aynı zamanda kadının sosyal kimliğini ve çalışma yaşamındaki görünürlüğü desteklemektedir.

Bu çalışmalarını desteklemek amacıyla sendikalar, kayıt dışılıkla mücadelede sosyal politika eksenli söylemi güçlendirmekte; kayıtlı istihdamı kadınlar açısından sosyal adaletin ve sendikal örgütlülüğün temel yapı taşı olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşım, işgücüne katılımın yalnızca sayısal değil, niteliksel yönünü de içeren bir sendikal bilinç düzeyine ulaşıldığını göstermektedir.

Sendikalar kayıt dışı kadın emeği ile mücadelenin hem kadınların sosyal güvenliğini sağlama hem de örgütlü toplumu güçlendirme açısından temel bir alan olduğunu kabul etmekte; bu doğrultuda sürdürülebilir, çok paydaşlı ve kapsayıcı yöntemler geliştirmektedir. Bu bütüncül yaklaşım, yalnızca kayıtlı istihdam oranını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda güvenceli kadın emeğinin yaygınlaşmasına da katkı sunacaktır.



Şekil 11. İşkollarında Kayıt dışı Çalışan Kadınların Kayıtlı İstihdama Dahil Edilmesi İçin Çalışma ve Öneriler

3.3.10. İş-Yaşam Dengesi İhtiyacına Yönelik Sendikal Çalışmalar

Üye sendikaların genç kadınlara yönelik iş-yaşam dengesi ihtiyaçlarını gözeterek yürüttüğü çalışmalar, sendikal yapının yalnızca hak mücadelesiyle sınırlı kalmayıp sosyal yaşamın dönüştürücü bir aktörü olarak da rol üstlendiğini göstermektedir. Görselde sunulan yanıtlar, iş-yaşam dengesine ilişkin politikaların eğitim, hukuki düzenleme, psikososyal destek, esnek çalışma uygulamaları ve uluslararası projeler gibi çok boyutlu bir çerçevede ele alındığını ortaya koymaktadır.

İş-yaşam dengesine dair sendikal çalışmaların temelinde, genç kadınların aile sorumlulukları, toplumsal beklentiler ve çalışma yaşamındaki yükümlülükleri arasında sıkışmadan üretken kalabilmesi amacı yer almaktadır. Bu kapsamda kadın komiteleri aracılığıyla aileyi destekleyici sosyal etkinlikler düzenlenmiş, kadın çalışanlara doğrudan ulaşan bilgilendirme faaliyetleri yaygınlaştırılmış ve doğum sonrası izinlerin uzatılmasına yönelik yasal girişimlerde bulunulmuştur. Aynı zamanda kreş hizmetlerine yönelik indirimli protokoller ve yerel çözüm önerileri de sendikaların politika üretiminde yerel düzeyi dikkate aldığını göstermektedir.

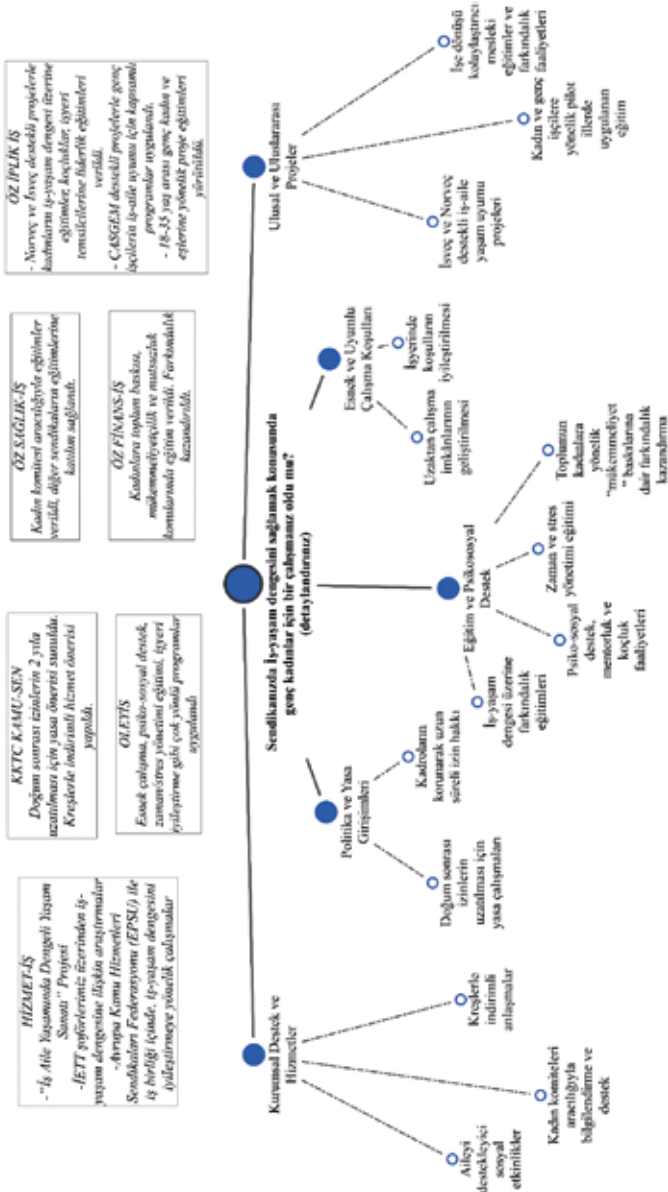
Sendikalar, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında yalnızca hukuki düzenleme değil, kurumsal destek mekanizmalarının da gerekliliğini kabul etmektedir. Bu doğrultuda psiko-sosyal destek, mentorluk ve koçluk hizmetleri, zaman ve stres yönetimi eğitimleri gibi uygulamalar yaygınlaştırılmıştır. Özellikle genç kadın çalışanların “mükemmeliyetçilik” ve “toplumsal baskı” gibi faktörlerden kaynaklanan stres düzeylerinin düşürülmesi ve bu sorunların fark edilmesi yönünde faaliyetler yürütülmüştür. Bu destekleyici yapılar, yalnızca işyerine değil, kadın çalışanların yaşam kalitesine doğrudan katkı sunmaktadır.

Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, uzaktan çalışma modellerinin geliştirilmesi, işyerindeki fiziki ve sosyal koşulların uyumlaştırılması gibi uygulamalarla, kadınların çalışma yaşamında daha uzun süre kalmalarına imkân sağlayacak yapılar kurulmaya çalışılmıştır. Sendikaların bu alanda yürüttüğü projeler, sadece kadınların değil, genç işçilerin de dönüşen ihtiyaçlarına odaklanmakta; bu yönüyle bütüncül bir sosyal sendikal yaklaşım ortaya koymaktadır.

Uluslararası projelerle geliştirilen uygulamalarda ise genç kadın işçilere ve eşlerine yönelik kapsamlı eğitim ve farkındalık programları hayata geçirilmiş, kadınların işgücünden kopmadan çocuk bakımı ve ev içi yükümlülüklerini dengelemesine yardımcı olacak çözümler denenmiştir. Bazı sendikalarca pilot illerde uygulanan bu projeler, genç kadınların iş dönüş süreçlerini kolaylaştırmayı ve bu süreci destekleyecek mesleki eğitimlerle güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Sendikal aktörler ayrıca, kadroların korunarak uzun süreli izin haklarının tanınması yönünde çalışmalar yürütmüş; bu kapsamda iş yaşamında süreklilik gösteren kadınların aynı zamanda anne olma, sosyal yaşam sürdürme ve kişisel gelişim haklarını da eş zamanlı olarak kullanabilmelerinin önünü açmaya çalışmıştır.

Sendikalar iş-yaşam dengesi konusunda sadece çalışma saatlerinin düzenlenmesini değil, kadınların sosyal, psikolojik ve ekonomik bütünlüğünü koruyacak çok katmanlı bir destek sisteminin oluşturulması gerektiğini savunmakta ve bu doğrultuda uygulama örnekleri üretmektedir. Bu yaklaşım, sendikal hareketin genç kadınlar için daha kapsayıcı, duyarlı ve dönüştürücü bir yapı haline gelmesini sağlayan önemli bir adımdır.



Şekil 12. Üye Sendikaların İş-Yaşam Dengesi İhtiyacına Yönelik Sendikal Çalışmaları

3.3.11. Kadınların İş Kolu Özelinde Sendikal Örgütlenme Sorunları – Çözüm Önerileri

Kadınların sendikalara katılımını sınırlayan engeller arasında öne çıkan unsurlar; zaman yönetimi, bakım sorumlulukları, temsil eksikliği ve erkek egemen sendikal yapılarda kendini ifade etme güçlüğü olarak belirlenmektedir. Özellikle ailevi yükümlülükler nedeniyle kadın üyelerin yüz yüze sendikal faaliyetlere katılımında yaşanan zorluklara karşılık, çevrimiçi toplantı ve etkinlikler düzenlenerek erişim kolaylaştırılmıştır. Bunun yanı sıra, sendikal farkındalık ve aidiyet duygusunu artırmak amacıyla kadın üyeler için özel olarak planlanan eğitim programları ve bilinçlendirme çalışmaları hayata geçirilmiştir. Bazı yapılar, yılda belirli dönemlerde genç kadınlara ve ailelerine yönelik düzenli eğitimler sunarak kuşaklar arası aktarımı da desteklemeyi hedeflemiştir. Kadın komiteleri aracılığıyla sürdürülen bu çalışmalar, yalnızca bilgilendirme değil, aynı zamanda karar alma mekanizmalarında daha görünür ve aktif kadın temsiliyetini amaçlamaktadır. Sendikal düzeyde kadın liderlerin güçlendirilmesi, kadınların uluslararası platformlarda temsil edilmesi ve cinsiyet rolleri ile mücadele eden politikaların benimsenmesi, kadınların sendikal yaşama katılımını artırıcı etkiler oluşturmuştur. Öte yandan, kadın lider eksikliği ve temsil yetersizliği, kadınların kendilerini sendikal yapılarda görmemelerine ve sürece dâhil olamamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, kadın liderliği teşvik eden yapıların güçlendirilmesi, sadece temsil değil aynı zamanda aidiyet duygusu inşa etmek açısından kritik önem taşımaktadır.

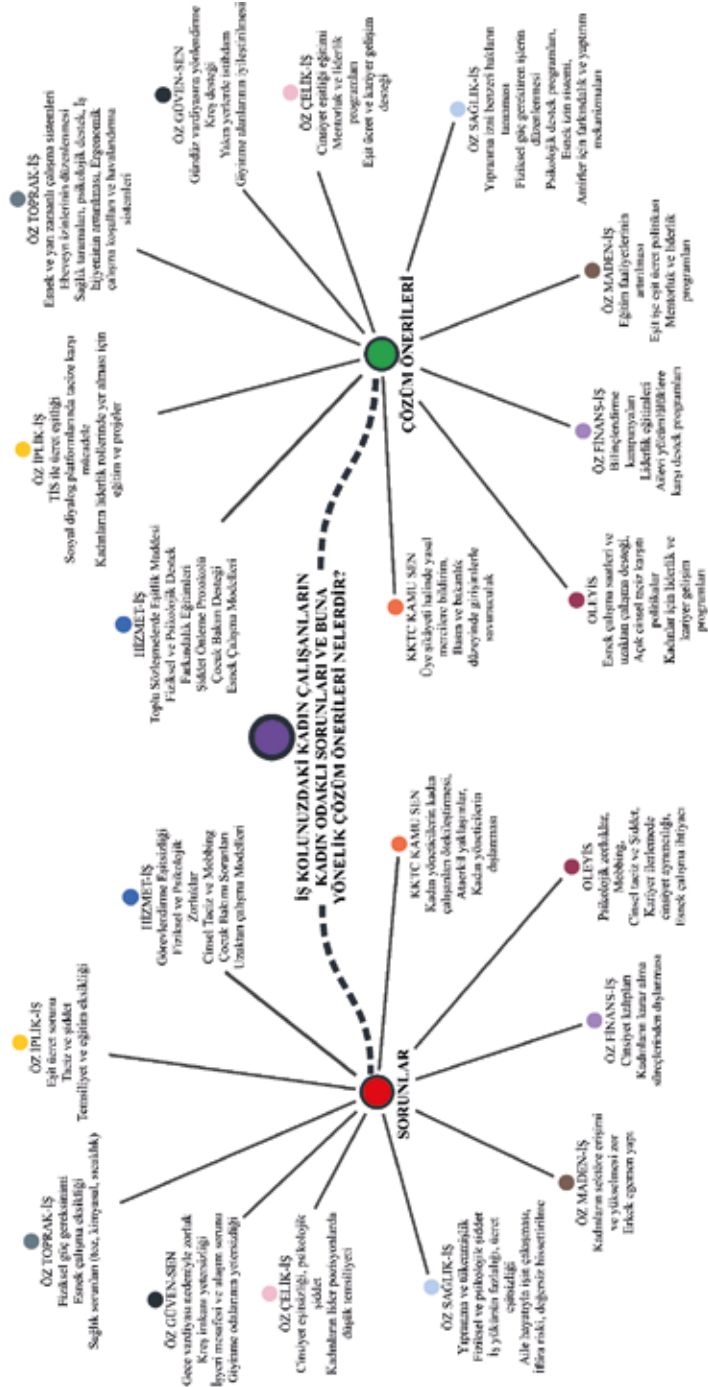
Kadın çalışanların iş kollarında karşılaştığı temel sorunlar hem yapısal hem de sektöre özgü koşullardan kaynaklanmakta olup, bu sorunların çözümüne yönelik öneriler sendikal tecrübe ve saha gözlemleriyle şekillendirilmiştir. Şekilde görüldüğü üzere, kadınların gece vardiyası, kreş yetersizliği, işyeri mesafesi, ulaşım ve giyim zorunluluğu gibi günlük yaşamla doğrudan ilişkili sorunların yanı sıra; erkek egemen yapı, liderlik pozisyonlarında temsil yetersizliği, mobbing, cinsel taciz, sağlık sorunları, iş-özel yaşam dengesizliği, ücret eşitsizliği ve psikolojik şiddet gibi derinlikli meselelerle karşılaştığı ifade edilmiştir. Ayrıca kadınların sektörlere erişimindeki güçlükler, yükselme fırsatlarının kısıtlılığı, kariyerlerin erken kesintiye uğraması ve fiziksel çalışma koşullarının kadınlar için yeterince uyarlanmamış olması dikkat çekici diğer başlıklardır.

Bu sorunlara karşı geliştirilen çözüm önerileri ise çok boyutlu bir strateji öngörmektedir. Öncelikle eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin toplu sözleşmelere dâhil edilmesi ve taciz karşıtı açık politikaların benimsenmesi; kadınlar için liderlik ve kariyer gelişim programlarının artırılması, sosyal diyalog platformları aracılığıyla tacize karşı mücadele edilmesi ve esnek-uzaktan çalışma modellerinin uygulanması ön plandadır. Çalışma ortamlarının fiziksel olarak iyileştirilmesi, vardiyalı sistemlerin kadınların sosyal sorumluluklarıyla uyumlu hale getirilmesi ve ergonomik düzenlemelerin yapılması da önerilen yapısal müdahalelerdendir. Kreşlerin yaygınlaştırılması, şikâyetlerin hızlıca sonuçlanabileceği mekanizmaların kurulması ve kadınlara yönelik mesleki gelişim desteklerinin artırılması gibi uygulama-

lar hem bakım yükünü dengelemeye hem de çalışma sürekliliğini güçlendirmeye yöneliktir.

Mentorluk sistemlerinin kurulması, kadın yöneticilerin artırılması ve sektörel cinsiyet kalıplarına karşı bilinç yükseltici çalışmalar yapılması, kadınların sadece çalışan değil aynı zamanda karar verici pozisyonlarda yer almasını hedeflemektedir. Bazı öneriler, doğrudan ailenin yükünü dengeleyici müdahaleleri içerirken; bazıları kadının bireysel varlığını güçlendirecek kariyer ve liderlik modelleri üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu da gösteriyor ki, sorunlar kadar çözüm yolları da çeşitlidir ve her iş kolu kendi dinamiklerine uygun stratejiler geliştirmektedir. Genel olarak, kadınların maruz kaldığı yapısal eşitsizliklerin yalnızca bireysel çözümlerle değil, bütüncül sendikal politikalar, yerel uygulamalar ve toplumsal zihniyet dönüşümüyle birlikte aşılabileceği yönünde ortak bir anlayış gelişmektedir.

Üye sendikalara göre kadınların iş kolu özelinde sendikal örgütlenme sorunları ve çözüm önerileri Şekil 13.'te detaylı olarak gösterilmektedir.



Şekil 13. Üye Sendikaların Kadınların İş Kolu Özelinde Sendikal Örgütlenme Sorunları – Çözüm Önerileri

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EV İŞÇİLERİ: GÖRÜNMEYEN EMEK, HAK ARAYIŞI VE SENDİKAL MÜCADELE

Ev işçileri, çalışma yaşamının en kırılgan kesimlerinden birini oluşturmaktadır. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenceden yoksunluk, iş tanımının belirsizliği, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmayışı ve örgütsüzlük gibi çok sayıda sorun, ev işçilerinin temel haklara erişimini ciddi şekilde kısıtlamaktadır. Türkiye’de ev işçilerinin çoğunluğunu kadınlar oluşturmakta olup bu durum, toplumsal cinsiyet temelli yapısal eşitsizliklerin iş yaşamına yansımaları daha da görünür kılmaktadır.

Ev işçileri, çoğunlukla evlerde temizlik, çocuk, yaşlı ya da hasta bakımı gibi hizmetleri sunmakta; ancak bu hizmetlerin önemli bir bölümü kayıt dışı şekilde gerçekleştirilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri, ev işçilerinin ancak çok sınırlı bir bölümünün sosyal güvenlik kapsamına alındığını ortaya koymaktadır. SGK verilerine göre, 10 günden fazla süreyle ev hizmetlerinde çalışan işçilerin sayısı oldukça düşüktür ve bunlar da çoğunlukla bireysel inisiyatifle değil, işverenin talebi doğrultusunda sigortalanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nda ev hizmetlerinde çalışanların büyük bölümü kapsam dışı bırakılmıştır. Bu durum, ev işçilerinin temel çalışma haklarından (kıdem tazminatı, yıllık izin, analık izni, fazla mesai vb.) mahrum kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında ev hizmetlerinde çalışanlar için getirilen 10 günden az çalışma istisnası, kadın emeğinin güvencesizleşmesini artıran önemli bir yapısal sorundur.

Ev işçileri, örgütlenme özgürlüğünden fiilen yararlanamamakta; işyerinin “özel mülk” olarak değerlendirilmesi, ev işçilerinin sendikalara ulaşmasını zorlaştırmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu ve bağlı sendikası HİZMET-İŞ, bu noktada Türkiye’de bir ilki gerçekleştirmiş ve ev işçileri konusunu sendikal hareketin gündemine sistematik biçimde taşımıştır.

HAK-İŞ Konfederasyonu Hizmet-İş Sendikası, çoğunluğu kayıt dışı olarak çalışan ev işçileri için örgütlenme çalışması başlatmıştır. Genel Başkan Sayın Mahmut ARSLAN liderliğinde ev işçilerinin her birine tek tek ulaşmaya çalışan Hizmet-İş Sendikası, Kadın Komitesi öncülüğünde bütün teşkilatıyla birlikte büyük bir başarıya imza atmış ve örgütlenmesi zor bir alanda 1 yıl gibi kısa bir sürede toplam 18.500 ev işçisini üye yapmıştır.

13. ve 14. Olağan Genel Kurullarında ev işçilerinin örgütlenme çalışmaları için genel kurul kararları alan HİZMET-İŞ, bu kararlara uygun şekilde tüm illerde hızla örgütlenme çalışmalarına devam ederken, ev işçilerinin kayıtlı istihdama kazandırılmaları başta olmak üzere çalışma şartlarının daha iyi hale getirilmesi ve sendikal haklara kavuşabilmeleri için girişimlerini sürdürmektedir.

Sendika Genel Kurulunda;

“HİZMET-İŞ yalnızca sendikal güvenceden yararlanan/yararlanabilecek çalışanlar için değil, ev işçileri gibi sendikal hareketin dışında tutulmuş grupların, kayıtlı istihdamları sağlanarak sendikal hayata kazandırılması için mücadele eder.” kararını almıştır.

Ayrıca HİZMET-İŞ Sendikası, Uluslararası Kamu Hizmetleri Birliği (PSI) 31. Dünya Kongresinde “Dünya Çapında Ev İşçilerinin Örgütlenmesi ve Korunması” kararını aldırılmıştır.

Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu’na (International Domestic Workers Federation- IDWF) üyelik başvurusu yapmıştır.

Ev İşçisi;

Ev hizmetleri, ILO tarafından “ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işler” şeklinde tanımlanırken, ev işçisi de “istihdam ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişi” olarak tanımlanmaktadır.

TÜİK ise ev hizmetlerini “evlerde yaptırılan hizmet işleri” şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca TÜİK ev hizmetlerinde çalışanları “bahçıvan, bekçi, aşçı, dadı, mürebbiye, hizmetçi, özel öğretmen, gündelikçi, temizlikçi kadın, kâhya, uşak, seyis, şoför” şeklinde sınıflandırmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu 2022 yılı verilerine göre Ev Hizmetlerinde 10 günden fazla çalışanların sayısı 38 bin 502 olarak görülmüştür. İşyeri dağılımına bakıldığında ise ev hizmetlerinde 10 günden fazla işçi çalıştıranların %95’i bir kişi çalıştırmaktadır. TÜİK verileri doğrultusunda Türkiye’de 2020 yılında ev işçilerin tahmini sayısı 221 bin 751 olarak belirtilmektedir. ILO’nun “Ev İşçiliğinin Türkiye’deki Görünümü” adlı raporunda ev işçilerini örgütleyen sendikalara göre, Türkiye’de 1 milyon üzerinde ev işçisinin olduğu belirtilmektedir. Ayrıca ev işçilerinin %90’dan fazlasının kadınlardan oluştuğu açıklanmaktadır.

Ev İşçilerinin Sorunları;

- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuş olmaları,
- Türk Borçlar kanununda ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik yeterli düzenlemenin olmaması,
- Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma sürelerine göre farklı statülere tabi tutulmaları nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakılmaları,
- Çalışma saatleri, yine kayıt dışı olmalarına bağlı olarak kanuni sürelerin çok üzerinde olabilmektedir. Özellikle, aynı gün birden fazla işverenin emrinde olan ev işçileri için günlük kanuni çalışma sürelerinin aşıldığını ifade etmek mümkündür. Bunun yanında uzun süre ayakta çalışan ev işçilerinin dinlenme sürelerinin de olmaması fiziki olarak yıpranmaları,
- Genel olarak kayıt dışı olarak çalıştırılmaları ve sosyal güvenceden yoksun kal-

maları,

- 6331 sayılı kanunun kapsamı dışında kalmaları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerden faydalanamamaları,
- Sendikalaşma özgürlüğünün yasal ve idari engeller nedeniyle önemli ölçüde kısıtlanmış olması,
- İnsani olmayan yaşam koşulları, kötü muamele, şiddet, mobbing ve tacize karşı yeterli güvencelerinin olmamaları,
- Toplumun en dezavantajlı gruplar arasında yer almaları ve sömürüye daha fazla maruz kalmaları,
- Ev işçilerinin yaşadığı en temel problemlerden bir diğeri de damgalanmalarıdır. Ev işçileri çalıştıkları yerlerde bakıcı, hizmetçi, temizlikçi gibi nitelendirmelere maruz kalmaları,
- Bilgi eksikliği de ev işçilerinin, özellikle ayda 10 günden az çalışan ev işçilerinin, ev hizmeti talep edenlerden iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı ödenmesi gereken primleri ödemelerini dahi istemelerine engel olmaktadır. Başka bir ifade ile bilgi eksikli ev hizmetleri sektöründe kayıt dışı çalışmanın bir kültür olarak yerleşmesine zemin hazırlamaktadır.

Hizmet-İş Politika Önerileri;

- 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na tabi çalışan ev işçilerin 4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi kılınması sağlanmalıdır.
- Mevzuatta ev hizmetleri kavramının tanımlanarak sınırlarının net bir hale getirilmesi sağlanmalıdır.
- Kayıt dışı çalıştırılmaları denetim ve kontrol mekanizmaları ile önlenmeli, sosyal güvenceleri sağlanmalı ve çalışma şartları düzenlenmelidir.
- Sektör ve çalışma statüsü gözetmeksizin ev hizmetlerinde çalışanlardan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmalıdır.
- Sendikalaşmanın önündeki yasal ve idari engeller kaldırılarak toplu iş sözleşmesi imkanlarından faydalanabilmeleri için hukuki düzenlemeler hayata geçirilmelidir.
- ILO'nun C 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi ülkemizde onaylanmalıdır.
- Mesleki eğitimlerle yeterliliklerinin geliştirilmesi ve belgeli işgücüne kazandırılması sağlanmalıdır.
- Kötü muamale, şiddet, mobbing ve tacizi önleyici düzenlemeler hayata geçirilmelidir.
- Ev işçilerinin hak ve menfaatleri için sendikaların karar alma ve politika oluşturma süreçlerine dahil edilmelidir.
- Ekonomik kriz, salgın, deprem gibi olağanüstü koşullara karşı ev işçileri korunmalıdır.

Hizmet-İş'in Ev İşçileri İçin Talepleri;

- Borçlar Kanunu tabi çalışan ev işçilerinin 4857 Sayılı İş Kanununa tabi kılınması,
- Mevzuatta ev hizmetleri kavramının tanımlanarak sınırlarının net bir hale getiril-

mesi,

- Kayıt dışı çalışmaları denetim ve kontrol mekanizmaları ile önlenmesi, sosyal güvencelerinin sağlanması ve çalışma koşulları düzenlenmesi,
- Sosyal Güvenlik Hakları Tam Olarak Tanınması,
- Sektör ve çalışma statüsü gözetmeksizin ev hizmetlerinde çalışanlarda, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamına alınması,
- Sendikalaşmanın önündeki yasal ve idari engeller kaldırılarak toplu iş sözleşmesi imkanlarından faydalanabilmesi için hukuki düzenlemeler ivedilikle hayata geçirilmesi,
- ILO'nun C 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş sözleşmesi ülkemizde onaylanması,
- Mesleki eğitimlerle yeterliliklerinin geliştirilmesi ve belgeli işgücüne kazandırılması,
- İnsani olmayan yaşam koşulları, kötü muamale, şiddet, mobbing ve tacizi önleyici düzenlemeler hayata geçirilmesi,
- Ev işçilerinin hak ve menfaatleri için sendikalar karar alma ve politika oluşturma süreçlerine dahil edilmesi,
- Ekonomik kriz, salgın, deprem gibi olağanüstü koşullara karşı korunmasıdır.

ILO'nun 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi'nin onaylanması konusunda;

Hizmet-iş olarak, ILO'nun C 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsan Onuruna Yakışır İş Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanmasını ve sözleşmede yer alan hükümlerin ivedilikle iç hukuka aktarılmasını talep etmekteyiz. C 189 sayılı sözleşmede yer verdiği hükümler, benzer konularda ülkemizdeki kanunlarla paralellik göstermektedir.

Ülkelerin uluslararası bir sözleşmeyi kabul ederken yaşayacakları en ciddi problemlerden biri olan sözleşme hükümleri ve yerel düzenlemeler arasındaki uyum sorununun bu haliyle C-189 sayılı sözleşmede yaşanmayacak olması, başlı başına büyük bir avantajdır. Bu durum sabitken sözleşmenin hükümlerini kabul etmek, hem ülkemizin uluslararası arenada elini güçlendirecek hem de ülkemizde çalışan binlerce ev emekçisinin çalışma koşullarında ileriye yönelik kazanımlar sağlama-sına yardımcı olacaktır.

Sonuç olarak, ILO C-189 Sayılı Sözleşme'nin ev işçilerine, çalışma koşulları için kabul edilebilir bir asgari standart sunması ve diğer tüm işçiler nezdinde eşit ve adil bir zemine oturmasını sağlaması, yine ilgili düzenlemelerin başta 4857 Sayılı İş Kanunu'na ve sair mevzuat hükümlerine paralel düzenlemeler içermektedir.

Ancak ILO'nun C 189 sayılı sözleşmesi sosyal güvenlik, çalışma süreleri, aynı ev düzeninde çalışma alanı ve iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda önemli hak ve düzenlemeler içermektedir. Bu kapsamda ev işçilerinin insani çalışma koşullarına kavuşabilmeleri için ülkemizin ILO C-189 sayılı sözleşmeyi onaylaması talep edilmektedir.

Dünyada Mevcut Durum;

ILO'ya göre dünyada 75.6 milyon ev işçisi bulunmaktadır. Dolayısıyla 75 Milyon çalışan olduğu bir sektörde en büyük problemlerden biri çalışanların yararlanabileceği özel ya da bu sektörde çalışanları kapsamına alan genel kanunların olup olmadığıdır.

Aşağıda bazı ülkeler bu kapsamda ele alınacaktır.

İtalya'da ev işçiliği özel bir yasa ve toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.

Hem ulusal mevzuat hem de toplu pazarlık, ev işçilerinin bakım işinden bebek bakıcılığına, ev temizliğine ve ilgili hizmetlere kadar tüm görevlerini kapsar. Ancak söz konusu kanun yalnızca aynı işverene bağlı olarak günde 4 saatten fazla çalışanları kapsamaktadır.

İspanya'da 1 Ocak 2012'de, işçi hakları ve ev işçilerinin sosyal korunmasına ilişkin iki yeni yasa yürürlüğe girmiştir. Ev işçisi ilk çalışma saatinden itibaren sosyal güvenlik kurumuna kayıt yaptırmak zorundadır.

Almanya'da ev işleri için İtalya ve İspanya'daki gibi özel bir mevzuat yoktur, ancak genel iş kanunu uygulanır. Ev işçilerinin çalışma şartları genel olarak toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Almanya'da ev işlerine ilişkin toplu sözleşmeler yalnızca hem işverenin hem de çalışanın sözleşmeyi imzalayan ilgili sendikaya ve işverenler birliğine üye olduğu durumlarda geçerlidir.

İrlanda'da ev işçilerine özel bir kanun bulunmamakta ve ev işçileri genel iş hukuku kapsamında yer almaktadır. Genel iş hukuku kurallarının ev işçileri için nasıl uygulanacağına dair sosyal diyalog yoluyla bir uygulama kılavuzu hazırlanmaktadır. İşverenler ayrıca ev hizmetlisini iş kazası ve meslek hastalıklarına ve kazalara karşı sigorta ettirmek zorundadır. Ev işçileri, annelik koruması, babalık izni ve acil durum iznine eşit erişime sahiptir.

Ev İşçileri Örgütlenme Sürecinde Güncel Gelişmeler ve Kurumsal İlerlemeler

HAK-İŞ ve HİZMET-İŞ Sendikası öncülüğünde yürütülen ev işçilerine yönelik örgütlenme çalışmaları, 2024 yılı itibarıyla hız kazanmış ve çok paydaşlı bir stratejik düzleme taşınmıştır. Bu çerçevede yürütülen çalışmalar üç ana başlıkta değerlendirilebilir: Ortak Kurumsal Çalışmalar, Örgütlenme Faaliyetleri ve Eğitim ile Mesleki Standartlaştırma Girişimleri.

Ortak Kurumsal Çalışmalar

Ev işçilerinin çalışma yaşamında karşılaştıkları yapısal sorunlara çözüm üretmek amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilk temas 21 Mayıs 2024 tarihinde gerçekleştirilmiş, bu görüşmeleri izleyen süreçte teknik düzeyde kapsamlı bir müzakere süreci başlatılmıştır. En son olarak, 28 Mayıs 2025 tarihinde, Çalışma

ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Işıkhani'nin de katılımıyla geniş katımlı istişare toplantısı düzenlenmiştir. Bu toplantıya HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan, Genel Sekreter Yardımcısı Fatma Zengin, Akademisyenler (Prof. Dr. Ahmet Sarıtaş, Dr. Cavit Demiral), HAK-İŞ ve Hizmet-İŞ uzmanları ile Bakanlık bünyesindeki Çalışma Genel Müdürü, MYK Başkanı, SGK Başkan Yardımcısı ve çeşitli daire başkanlıkları temsilcileri katılım sağlamıştır.

Bu toplantı sonucunda, 2025 yılı Ağustos ayında ev işçilerine özel ulusal ölçekte çalıştay düzenlenmesi kararlaştırılmış; HAK-İŞ ile Bakanlık teknik ekipleri tarafından hazırlık süreçleri yürütülmektedir. Ayrıca SGK, MYK, TÜİK, Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü, ÇASGEM, ISGGM, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı gibi paydaş kurumlarla tematik görüşmeler gerçekleştirilmiş, bu kurumlarla koordinasyon süreci halen devam etmektedir.

Örgütlenme Faaliyetleri

2025 yılı itibarıyla ev işçisi üye sayısı 61.500 kişiye ulaşmış; bu, sektörün sendikal temsiliyeti açısından anlamlı bir eşiği ifade etmektedir. Bu kapsamda HAK-İŞ ve Hizmet-İŞ'in taban örgütlenmesine yönelik aşağıdaki stratejik adımlar öne çıkmaktadır:

- İHH İnsani Yardım Vakfı ile yürütülen işbirliği modeliyle dayanışma tabanlı örgütlenme stratejileri geliştirilmektedir.
- Adalet ve Kalkınma Partisi Kadın Kolları Başkanlığı ile yapılan resmi görüşmede, Eylül 2025'te ortak bir çalıştay düzenlenmesi kararlaştırılmıştır.
- Memur-Sen Kadın Komisyonu ile işbirliği görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.

Bu girişimler, ev işçilerine yönelik kamu politikalarının sivil toplum ve sendikal temsiliyetle birlikte şekillendirilmesini hedeflemektedir.

Eğitim, Proje ve Mesleki Yeterlilik Süreçleri

Ev işçilerinin mesleki tanınırlığını sağlamak, kayıt dışılıkla mücadele etmek ve örgütlenme süreçlerini güçlendirmek amacıyla çok boyutlu eğitim ve yeterlilik projeleri yürütülmektedir. Bu doğrultuda öne çıkan çalışmalar şunlardır:

- HAK-İŞ bünyesinde BELMER Şirketi kurulmuştur.
- 19 Haziran 2025 tarihinde MYK ile imzalanan Ulusal Meslek Standardı ve Yeterlilik Protokolü, ev işçileri açısından tarihsel önemde bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bu protokol çerçevesinde "Ev İşleri Yardımcısı (Seviye 2)" meslek tanımı oluşturulmuş; temizlik, yemek, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik ev içi işlerin bilgi ve beceri esaslı olarak tanımlanması sağlanmıştır.
- ÇASGEM ile imzalanacak yeni protokol kapsamında, ev işçilerine özel eğitim modülleri hazırlanması planlanmaktadır.
- ILO ile ortak yürütülen projeler kapsamında, 2025 yılında: Antalya'da proje açılışı yapılmış, Ankara'da 3 gün, Konya'da 1 gün eğitim programları uygulanmıştır. İstanbul, Bursa, Manisa, Hatay ve Kastamonu illerinde yapılacak eğitimlerle toplamda

400 ev işçisine doğrudan eğitim verilmesi hedeflenmiştir.

- Koordinatör Eğitim Programları yürütülmektedir.
- Ev İşçileri Hikaye Yarışması düzenlenmiş olup, kazananlar proje kapanış etkinliğinde kamuoyuyla paylaşılacaktır.
- Ev işçileri ve işverenleri arasındaki ilişki biçimlerini anlamaya yönelik olarak Prof. Dr. Ahmet Sarıtaş tarafından saha temelli bir anket tasarlanmıştır ve rapor hazırlanmıştır.
- HAK-İŞ Akademi bünyesinde “Ev İşçileri” başlıklı kapsamlı bir kitap çalışması hazırlanmakta olup, bu çalışma, kurumsal tecrübeleri, saha verilerini ve önerileri akademik bir çerçeveye belgelemeyi amaçlamaktadır.

Ev işçileri alanında yürütülen bu kapsamlı çalışma, HAK-İŞ Konfederasyonu ve Hizmet-İş Sendikası öncülüğünde, örgütlenmeden mevzuat düzenlemelerine, ulusal ve uluslararası iş birliklerinden mesleki standartlara kadar çok boyutlu ve kurumsallaşmış bir sendikal mücadeleyi ortaya koymaktadır. Kayıt dışılıkla mücadele, sosyal güvenceye erişim, toplu haklara katılım ve insana yakışır iş koşulları hedefiyle sürdürülen bu çalışmalar, yalnızca ev işçilerinin değil, sosyal diyalogun tüm taraflarının güçlenmesini sağlayacak yapısal dönüşümün temelini oluşturmaktadır.





Ev İşçileri Çalışmalarından Görseller

SONUÇ

HAK-İŞ Konfederasyonu, kurumsal yapısında kadın emeğine verdiği önemi yalnızca söylem düzeyinde bırakmayan, bunu somut uygulamalara, stratejik planlamalara ve toplumsal dönüşüm perspektifiyle bütünleştiren öncü bir emek örgütüdür. Konfederasyonun “Fıtratta farklılık, haklarda eşitlik” ilkesiyle biçimlendirdiği sendikal vizyonu, hem yerli-millî değerlerle hem de evrensel insan hakları ve emek normlarıyla uyum içerisinde. Özellikle son yıllarda kadınların sendikal yapılarda görünürlüğünün artırılması, karar alma süreçlerine dâhil edilmesi ve çalışma yaşamında karşılaştıkları eşitsizliklerle mücadele edilmesi yönünde büyük bir kurumsal irade ortaya konmuştur.

HAK-İŞ Kadın Komitesi, tüm bu dönüşüm sürecinin merkezinde yer almakta; yıllık veri toplama çalışmaları, açık uçlu anket analizleri, bölgesel eğitim programları, çevrim içi faaliyetler, ulusal ve uluslararası projelerle güçlü bir organizasyonel yapılanma sergilemektedir. 18 sendikada aktif olarak çalışan kadın komiteleri, yerelde örgütlenmeden genel merkez stratejilerine kadar çok katmanlı bir etki alanı oluşturmaktadır.

Konfederasyonun kadın odaklı çalışmalarının en dikkat çekici yönlerinden biri, tüm süreçlerin veri temelli olarak yürütülmesidir. Her yıl kadın-erkek temsiliyeti, komite yapılanmaları, yönetsel katılım, sendika içi kurullarda görev alma, engelli kadın temsiliyeti gibi başlıklarda düzenli istatistiksel analizler yapılmakta; bu analizler, politika geliştirme süreçlerinin temelini oluşturmaktadır. 2025 itibarıyla HAK-İŞ’ in kadın üye oranı ev işçisi örgütlenmesi ile beraber %32’ye ulaşmış ve bu oran konfederasyon tarihindeki en yüksek düzeye işaret etmektedir. Hizmet-İş Sendikası’nın ev işçiliği alanında başlattığı örgütlenme çalışmaları ile 55 bin kadına ulaşılmış olması, HAK-İŞ’ in yenilikçi sendikal modeller üretme kapasitesini de göstermektedir.

Üye sendikalar genel merkez ve şube düzeyindeki organlarda kadınların temsili hâlâ erkeklerin gerisinde kalsa da artış eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir. HAK-İŞ, kadın temsiliyi yalnızca niceliksel bir mesele olarak değil, niteliksel gelişimle desteklenmesi gereken bir süreç olarak görmektedir. Kadınların genel sekreterlik, komite başkanlığı, uzmanlık ve danışmanlık gibi stratejik görevlerde yer almaları, sendikal yapının cinsiyet rolleri bakımından daha dengeli ve kapsayıcı hale geldiğini göstermektedir.

2024 yılı itibarıyla birçok üye sendika ilk defa toplu iş sözleşmelerine kadın ve aileyi önceleyen maddeler eklemiş, işyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin özel hükümler içeren düzenlemelere yer vermiştir. Analık izni, süt izni, doğum sonrası ücretsiz izin gibi temel sosyal haklar, birçok sendikanın TİS metnine girmiştir. Ayrıca şiddete karşı sıfır tolerans belgeleri imzalanmış, psikososyal destek mekanizmaları geliştirilmiştir. Tüyük değişiklikleriyle kadının güçlenmesi, aile yaşamının desteklenmesi ve sendikal kararlara eşit katılım ilkeleri kalıcı hale getirilmeye

çalışılmıştır.

HAK-İŞ ve üye sendikaları, kadının iş yaşamında yükselmesi için çok yönlü eğitim stratejileri geliştirmiştir. Kadınlara yönelik liderlik, iletişim, dijital okuryazarlık, cinsiyet rolleri, iş-aile dengesi, hukuki farkındalık ve örgütlenme temalı eğitimler düzenlenmiş, uzaktan erişim imkânları artırılmıştır. Eğitimlerde genç kadınlara ayrı öncelik verilmiş, bu sayede sendikal hareketin sürdürülebilirliği için kadın kuşaklar arası aktarım modeli inşa edilmiştir.

ILO C190 Sözleşmesi'nin yaygınlaştırılması, işyerlerinde şiddet ve tacizle mücadele belgelerinin oluşturulması ve disiplin mekanizmalarının güçlendirilmesi konusunda kayda değer gelişmeler yaşanmıştır. HAK-İŞ' e üye birçok sendika, şiddetle mücadeleyi yalnızca normatif düzeyde değil, uygulamada da kurumsallaştırmıştır. İyi uygulama örnekleri olarak, cinsel taciz protokolleri, disiplin cetvellerine yönelik düzenlemeler ve sosyal diyalog platformları ön plana çıkmaktadır.

Kayıt dışı çalışan kadınların örgütlenmesi ve kayıtlı istihdama kazandırılması HAK-İŞ' in öncelikli konularından biridir. Özellikle ev işçileri, tarım işçileri ve hizmet sektöründeki kadınlar için eğitim, sosyal haklar bilgilendirmesi, teşvik mekanizmaları ve pilot projeler hayata geçirilmiştir. Sosyal diyalog yoluyla işverenlerle müzakereler yapılmakta; sendikalar bu alanda kamu politikalarına katkı sunmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımının önündeki yapısal engellerin aşılması için kreş desteği, esnek ve uzaktan çalışma modelleri, cinsiyet rollerine duyarlı meslek yönlendirmesi, eşit değerde işe eşit ücret politikaları, kadınlara özel teşvikler gibi pek çok öneri sendikalar tarafından dile getirilmiştir. HAK-İŞ, bu politikaların yalnızca sendikal metinlerde değil, kamu politikalarında da karşılık bulması için mevzuat önerileri geliştirmektedir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, kadın emeğini merkeze alan sendikal politikaları, kurumsal kapasitesi ve uygulama düzeyindeki başarısıyla Türkiye'de kadın dostu sendikal modelin öncülüğünü yapmaktadır. Her yıl düzenli ve bilimsel temelde yürütülen veri analizleri, sendikal yapıda kadının konumunun niceliksel ve niteliksel dönüşümünü ortaya koymakta; açık uçlu değerlendirmeler ise saha gerçekliğini doğrudan yansıtmaktadır.

HAK-İŞ' in yürüttüğü bu bütüncül sendikal vizyon, yalnızca kadın haklarının savunusunu değil; cinsiyet rolleri açısından daha adil, eşit ve kapsayıcı bir çalışma yaşamının inşasını hedeflemektedir. Dolayısıyla bu rapor, sadece bir durumu tespit etmekle kalmamakta; aynı zamanda dönüşüm için yol haritası çizen bir stratejik belge niteliği taşımaktadır.



KAYNAKÇA

- Aksoy, İ. (2017). Toplumsal ve siyasal süreçte Türk kadını. *Yasama Dergisi*, (32), 7-20.
- Aslan, M. (2023). "Deprem Bölgesini Unutmadık, Unutmayacağız, Unutturmayacağız". HAK-İŞ. https://hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=4701 (Erişim Tarihi: 29.06.2023).
- Ayhan, N. (2020). Kadının korunmasına yönelik çalıştırılması yasaklanan işler ve çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Çaha, Ö., Çaha, H., Okur, S. (2019). Kadın ve siyaset. Kadem Yayınları.
- Çakır, S. (2016). Osmanlı Kadın Hareketi, 3.bsk., Metis, İstanbul 2011.
- Çelik, M., ve Şahingöz, S. A. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 6(Special Issue 3), 370-383.
- Doğramacı, E., (1993). Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişimde Türk Kadını. Ankara, Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları, TTK Basımevi.
- Erbay, H. (2019). Tarihsel Süreçte Dünyada ve Türk Toplumunda Kadın Algısı ve Haklarının Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Ege Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-25.
- Gökçe, A. (2023). Çalışma Hayatında Şiddet: Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. *The Journal of International Scientific Researches*, 8(1), 64-82.
- Görücü, M. (2018). Türkiye'de kadına yönelik şiddetin önlenmesinde yasal mevzuat, emniyet birimlerindeki uygulama ve Antalya örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Gürçan, N. (2022). Türk İş Yaşamında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Üzerine Kavramsal Bir Tartışma: Dikey Ayrışma. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(1), 133-158.
- HAK-İŞ Konfederasyonu. (2024). Kadın Strateji Belgesi (2024-2028). Ankara: HAK-İŞ Yayınları.
- Hobsbawm, E. (2003), Devrim Çağı 1789-1848, Dost Kitapevi, Ankara, Haziran.
- ILO (2020). Gender equality and decent work: Selected ILO conventions and recommendations that promote gender equality as of 2020. International Labour Organization. <https://www.ilo.org>

- Karaduman, C. G., ve Ergun, A. (2018). Erkek Egemen İş Ortamlarında Kadın Yöneticilerin Deneyimleri Ve Stratejileri. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 114-143.
- Kopuk, B. M., ve Taşoğulları, G. (2019). Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 75-90.
- Köseoğlu, Y., ve Hamza, A. L. (2013). Bir siyasal propaganda aracı olarak sosyal medya. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(3), 103-125.
- Levent, C., Arvas, M. A., ve Yenilmez, M. İ. (2018). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Probit Model ile Tahmini: Van İli Örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 245-270.
- Makal, A. (2001). Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Çalışma İlişkileri. *İmge Kitabevi Yayınları*.
- Öztürk, S., ve Karataş, M. (2020). Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23), 103-120.
- Sarıtaş, A. ve Tutar, K. (2023). Sendikacı Bakış Açısıyla Sendikacılık Araştırması, Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık (Ed. Cengiz Anık), HAK-İŞ.
- Şahin, E., ve Şentürk, Z. A. (2019). Türkiye'de halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışan kadınların iş yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bakış açıları. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 321-358.
- TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2020. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2020.pdf (Erişim Tarihi: 15.06.2023).
- Utma, S. (2019). Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu . *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 11 (1) , 44-58.
- Uzun, H. (2017). Türk kadınının çalışma hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar. *Kadın ve Toplum Dergisi*, 1(1), 67-83.
- Yavuz, D. (2015). Türkiye'de kadınların siyasal yaşama katılımı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 10(2), 35-52.
- Yeşiltaş, S. (2023). Umudum Bir Kuşun Kanadında. *Sürdürülebilir Üretim*, Sayo: 10, Mayıs-Haziran.
- Yıldırım, S. ve Özdemir, A. (2013). Yapabilirlikten Yoksunluk Bağlamında Türkiye'de Kadın Yokluğu, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(4).

Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzici, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 89-11.

EK | KADIN STRATEJİ BELGESİ



**HAK-İŞ
KONFEDERASYONU**

KADIN STRATEJİ BELGESİ

(2024-2028)



HAK-İŞ KADIN STRATEJİ BELGESİ HAZIRLAMA EKİBİ

AD SOYAD

KURUM

Prof. Dr. Ahmet Sarıtaş	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Kürşat Tutar	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi
Fatma Zengin.....	HAK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı/Kadın Komite Başkanı
Av. Hatice Kübra Tok	HAK-İŞ Hukuk Müşaviri/ Kadın Komite Başkan Yardımcısı
Yağmur Açıkalın.....	HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı

HAK-İŞ KADIN STRATEJİ BELGESİ HAZIRLAMA ÇALIŞTAYI KATILIMCILARI
4 EKİM 2023-ANKARA

AD SOYAD

KURUM

Prof. Dr. Gonca Bayraktar Durgun.....	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Aliye Uslu Üstten.....	Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Ahmet Sarıtaş	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Kürşat Tutar	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi
Fatma Zengin.....	HAK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı/Kadın Komite Başkanı
Av. Hatice Kübra Tok	HAK-İŞ Hukuk Müşaviri/ Kadın Komite Başkan Yardımcısı
Yağmur Açıkalın.....	HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı
Av. Hamdi Abdullah Koçoğlu	HAK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı/ Gençlik Komitesi Başkanı
Elif Yıldırım.....	HAK-İŞ Uzman / Engelli Komite Başkanı
Sümeyye Koca Aktaş	HAK-İŞ Yönetici Sekreteri
Gökhan Recep Bişkin	HAK-İŞ Afet İşleri Komitesi Başkanı
Tuğba Güler	HAK-İŞ Mali Müşavir
Fadime Can	HAK-İŞ Uzman
Mehmet İhsan Bakar.....	HAK-İŞ Grafik Tasarımcısı
Mustafa Sema Sürücü	HAK-İŞ Uzman Yardımcısı
Ahsen Demirez.....	HAK-İŞ Meyeb İdari İşler Sorumlusu
İrem Ilgın Ekinci.....	HAK-İŞ Stajyer
Mert Tezer	HAK-İŞ Uzman Yardımcısı
Birsen Çiçek Odabaşı.....	HAK-İŞ Basın Müşaviri / Kültür Sanat Komite Başkanı
Hatice Ayhan.....	Hizmet-İş Sendikası Genel Merkez Kadın Komite Başkanı
Betin Korkmaz	Öz İletişim-İş Sendikası Genel Merkez Kadın Komite Başkan Yrd.
Tuba Gülpembelioğlu	Öz Sağlık-İş Sendikası Genel Merkez Kadın Komite Başkanı
Hafize Savaş.....	Öz Güven-Sen Sendikası Genel Merkez Kadın Komite Başkanı
Nihal Kahraman Vural	Öz Toprak-İş Sendikası Genel Merkez Kadın Komite Başkanı
Sema Acar	OLEYIS Sendikası Genel Merkez Kadın Komite Başkanı

Elif Temel	Öz İletişim-İş Sendikası Genel Merkez Kadın Komite Başkanı
Meltem Toraman Soğuksu	Özçelik-İş Sendikası Genel Merkez Kadın Komite Başkanı
	Dış İliş. Uzmanı Ve Proje Sorumlusu
Ayşe Usta	Hizmet-İş Sendikası Kadın Komite Başkan Yardımcısı
Nida Karacan	Öz Büro-İş Sendikası Kadın Komite Başkan Yardımcısı
Arzu Kahveci	Hizmet-İş Sendikası Kadın Komite Başkan Yardımcısı
Tuba Kavaklı	Öz Sağlık-İş Sendikası Kadın Komite Başkan Yardımcısı
Nevin Er	Hizmet-İş Sendikası Kadın Komite Başkan Yardımcısı
Arife Akay	Öz İplik-İş Sendikası Kadın Komite Başkan Yardımcısı
Hatice Olgun	Öz Sağlık-İş Sendikası Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı
Fırat Can Ballıktaş	Öz İplik-İş Sendikası Genel Merkez Gençlik Komite Başkanı
Sevda Gülce Özyurt	Hizmet-İş Sendikası Kültür Sanat Komite Başkanı
Hanifi Karadağ	Hizmet-İş Sendikası Genel Merkez Engelliler Komite Başkanı
Av. Şeymanur Türkoğlu	Hizmet-İş Sendikası Genel Merkez Filistin ve
	Kudüs'e Destek Sendikal Dayanışma Komite Başkanı
Resul Atak	Öz Güven-Sen Sendikası Genel Merkez Gençlik Komite Başkanı
Aytekin Koç	Hizmet-İş Sendikası Genel Merkez Afet İşleri Komite Başkanı
Özlem Akgümüş	Hizmet-İş Sendikası Medya Ve İletişim Komite Başkanı
Müberra Kaya	Hizmet-İş Sendikası İş Sağlığı ve Güvenliği Komite Başkanı
Sinan Çolak	Özçelik-İş Sendikası Muhasebe Personeli
Ekin Mutlu	Öz Gıda-İş Sendikası Genel Merkez Dış İlişkiler Uzmanı
Tuncay Temizgül	Öz Güven-Sen Sendikası Genel Merkez Tis Uzman
Erhan İyaksu	Öz Taşıma-İş Sendikası Genel Merkez Teşkilatlanma Uzmanı
Seyda Karagiyim	Öz Büro-İş Sendikası Avukat
Av. Bensu Hilal Özdemir	Hizmet-İş Sendikası Eğitim Ve Sosyal İşler Dairesi
Senanur Dağcı Koçoğlu	Öz Toprak-İş Sendikası Avukat
Samet Atabahşiş	Hizmet-İş Sendikası Teşkilatlanma Dairesi
Av. Rukiye Demiryürek	Hizmet-İş Sendikası Hukuk İşleri Dairesi
Abdul Kadir Özveren	Öz Güven-Sen Sendikası Genel Merkez Teşkilatlanma Uzmanı
Selma Yağan	Öz İplik-İş Sendikası Hukuk Müşaviri
Merve Nur Ateş	Öz İplik-İş Sendikası Genel Merkez TIS Uzmanı
Irmak Yenice	Özçelik-İş Sendikası Avukat
Aykut Aktaş	Özçelik-İş Sendikası İdari Büro Personeli
Gizem Yurduseven	Öz İplik-İş Sendikası Genel Merkez Eğitim Birimi Sorumlusu
Haluk İnandır	Özçelik-İş Sendikası Avukat
Burcu Korkmaz	Öz Büro-İş Sendikası Genel Merkez Tis Uzman Yardımcısı
Av. Gülsüm Hilal Tiryakioğlu	Hizmet-İş Sendikası Toplu İş Sözleşmesi Dairesi
Ayşe Alkan	KKTC Kamusen

GİRİŞ ve GENEL ÇERÇEVE

HAK-İŞ Konfederasyonu kuruluşundan bugüne politika ve kavram üretme ideolojisi ile öncü olmuştur. Savunmuş olduğu “Fıtratta farklılık haklarda eşitlik”, “uzlaşma”, “menfaat paralelliği”, “erdemli sendikal inşa”, “sosyal diyalog”, “demokrasi”, “emek”, “adalet”, “özgürlük” ve “örgütlü toplum” gibi kavramları ile ulusal ve uluslararası alanda öncü olmuştur.

HAK-İŞ Konfederasyonu, ülkemiz için yeni bir endüstri ilişkiler sistemi modelini ortaya koymak adına özellikle pratikteki faaliyetleri ve alternatif sosyal politikalar üretme girişimleriyle öncü olmaktadır.

HAK-İŞ; toptan ret ve toptan kabullere dayalı önyargılar yerine tartışmaya açık, farklı söylemlerin kullanılmasını zenginlik kabul eden, ideolojik kavramlara takılı kalmayan ideolojik kavramlara aşırı bağlılık göstermeyen bir yaklaşımla Türkiye’yi ve dünyayı tartışmanın yanında kendi sendikal anlayışını da tartışmayı başaran bir niteliktedir.

HAK-İŞ, sendikal mücadelesiyle birlikte, ülkemizin çalışma hayatının bugünkü ve gelecekteki sorunlarına ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek özgün ve örnek proje çalışmaları gerçekleştirerek birçok ilke imza atmıştır.

HAK-İŞ, tanımını yaptığı ve öteden beri Sendikal Rönesans olarak adlandırdığı, “Sendikal Yenilenme” ve “Erdemli Sendikacılık” anlayışının gereğini yerine getirmektedir. Kadın konusunda da özgün, güçlü, uygulanabilir kararlar almış, oluşturduğu strateji eylem planı ile yol haritasını belirlemiş ve bunu başarmıştır. Kadın çalışmalarına kurumsal kimlik kazandırmak ve çalışmalarını daha istikrarlı hale getirmek amacıyla HAK-İŞ Kadın Komitesini kurmuştur.

HAK-İŞ Kadın Komitesi, kadın çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışma hayatına katılımlarını desteklemek, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara çözümler üretebilmek ve kadınların sendikal hayata katılımını artırmak amacıyla 2007 yılında kurulmuştur. HAK-İŞ Kadın Komitesi, Türkiye’nin 81 ilinde ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde (KKTC) faaliyet göstermektedir. Bu komite, başta kadın üyeler olmak üzere, tüm üyelerini ve ailelerini de kapsayacak şekilde çalışmalar yapmaktadır.

HAK-İŞ Kadın Komitesi, ulusal ve uluslararası arenada tüm kadınlarla yardımlaşma ve bilgi alışverişini eğitim projeleri ve iş birlikleri aracılığıyla güçlendirmekte ve kadın konusunda geniş kapsamlı çalışmalar yürütmektedir. HAK-İŞ Kadın Komitesi

kurulduğu yılda HAK-İŞ üyelerinin sadece yüzde 1'i kadın üyelerden oluşmaktayken, 2021 yılı itibariyle kadın üye oranı yüzde 27'ye yükselmiştir. Hem sayısal hem de oransal olarak artış sağlayan kadın üye sayısı 9 binlerden 200 binlere ulaşmıştır.

HAK-İŞ Konfederasyonu kadın çalışanların yetkin ve yeterlilik odaklı bireyler olarak sendikal harekette var olmalarını önemsemektedir. Bu kapsamda çeşitli faaliyetler yürüten HAK-İŞ Kadın Komitesi, Türkiye'nin tüm kadın STK'ları içerisindeki en aktif ve en güçlü kadın komitesi olarak örnek ve öncü çalışmalara imza atmaktadır.

HAK-İŞ Kadın Komitesi; "örgütlü işçi-örgütlü kadın-örgütlü toplum" bilinciyle bugüne kadar 2.000 lider kadını sendikal harekete kazandırmıştır.

HAK-İŞ Kadın Komitesi; kadınların güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve haklarının güvence altına alınması amacıyla 2015 yılında dört yıllık hedeflerimizi içeren "Kadın Strateji Belgesi" yayınlanması kararı alınmıştır. Kadınların çalışma hayatına ve sendikal harekete aktif katılım sağlamalarını kolaylaştırmak amacıyla çeşitli strateji ve hedefler belirlenmiştir. 2019-2023 strateji belgesindeki hedeflerin tamamına yakını Konfederasyonumuz HAK-İŞ ve üye sendikalarımız tarafından başarıyla gerçekleştirilmiştir.

Kadın Strateji Belgemizin 4 yıllık hedefleri başarılı bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda Konfederasyonumuz tarafından 2024-2028 dönemi için kadın çalışmaları konusundaki hedeflerimizi ve stratejilerimizi belirleyen HAK-İŞ Kadın Strateji Belgesi hazırlanmıştır.

VİZYON VE MİSYONUMUZ

HAK-İŞ Konfederasyonu, Türkiye Endüstri İlişkiler Sistemi'nin ve Türk Sendikal Hareketi'nin güçlü, aktif ve belirleyici bir aktörüdür. HAK-İŞ bu çerçevede bütün sorunlara model, proje ve çözümler üreten bir Konfederasyondur. HAK-İŞ aynı zamanda uluslararası sendikal hareketinin de saygın ve aktif bir üyesidir.

HAK-İŞ'in yürüttüğü sendikal mücadelenin temelini, insan, emek ve demokrasi oluşturmaktadır. Çünkü HAK-İŞ; ilkeli, kararlı, sosyal diyalog ve sosyal ortaklığa dayanan, sorumlu bir sendikacılık anlayışına sahiptir.

HAK-İŞ, vizyonu ve misyonunun gerektirdiği ilkelerini sahiplenerek işçi hareketinin “güçlü, farklı ve özgün” sesi olmak, sendikal harekete yeni ve dinamik bir soluk getirmek, sivil ve demokratik bir kitle örgütü olmanın farkında, değişime açık, akli ve bilgiyi, duygu ve sezgiyi doğru kullanan yenilikçi bir anlayışın öncüsü olmak iddiasındadır.

HAK-İŞ, yerellik, millilik, manevi değerler, hukuk, adalet gibi temel değerlerin içeriğine vurgu yaparak kurulmuştur. HAK-İŞ'i tanımlayan bütün yazılı ve sözlü açıklamalar, Konfederasyonun misyonunu bu kavramsal çerçeve içinde tanımlamışlardır.

HAK-İŞ, “uzlaşma”, “menfaat paralelliği”, sivil toplum örgütlerinin birlikte “ortak girişim grupları” kurması gereği, demokrasinin sivil inisiyatiflerin artmasıyla güçleneceğine olan inancını ilgili bütün platformlarda dile getirmiştir.

Çalışma hayatının her alanında yeni modeller ve yeni politikalar üretme çabasında olan HAK-İŞ; sosyal model, sosyal diyalog, sosyal sorumluluk, istihdam, üretim, verimlilik, rekabet, örgütlülük, endüstriyel demokrasi, yeterlilik, hayat boyu öğrenme gibi kavramları ön yargılardan uzak, içselleştirerek ve içini doldurarak kullanmaya özen göstermektedir.

Avrupa Birliği'nden sosyal politikalara, sosyal güvenlik reformundan, kayıtdışı istihdam, işsizlik ve iş kazaları ile mücadeleye, özelleştirmeden yolsuzluk ve yoksullukla mücadeleye, Anayasa çalışmalarından mesleki eğitime, sosyal korumadan sosyal yardımlara, kadın, çocuk, genç ve engellilerden göç ve yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın sorunlarına kadar çalışma hayatını ve emekçileri ilgilendiren pek çok konuda aktif bir çalışma içerisinde olan HAK-İŞ, bu alanlarda yaşanan sorunların çözümü için politikalar üretmektedir.

HAK-İŞ, çalışma mevzuatı, sosyal model, ekonomik model, istihdam stratejisi gibi alanların her birinde öncü bir rol üstlenmekte, politika geliştirmekte, eylem planları oluşturup, hayata geçirmektedir. HAK-İŞ bilgi sendikacılığı, hizmet sendikacılığı gibi yeni sendikal anlayışları öne çıkarmaktadır. Yaptığı çalışmalarla bireylerin ve toplumumuzun güçlenmesine katkı sağlayan HAK-İŞ önümüzdeki dönemde de yeni ve özgün çalışmaları hayata geçirme konusunda büyük bir heyecan ve istek içerisinde.

İLKELERİMİZ

HAK-İŞ Konfederasyonu'nun temel ilkeleri, kurulduğundaki anlayış ve felsefesini koruyarak her platformda Türkiye ve Dünyadaki gelişmeleri dikkate alarak çağdaş bir anlayışla yenilenmekte ve geliştirilmektedir.

Bu ilkeler şu şekildedir:

- HAK-İŞ; insanı, onurunu ve emeğini, beşeri değer alanı içinde en temel değer olarak benimser.
- HAK-İŞ; demokrasinin ve özgür sivil toplum yapılanmasının gereğini kendi varlık sebebi sayar.
- HAK-İŞ; temel hak ve hürriyetlerini, sendikal hak ve özgürlüklerini savunmak ve geliştirmek için mücadele vermeyi kendisi için vazgeçilmez bir sorumluluk olarak kabul eder.
- HAK-İŞ; insana saygı temelinde, tüm çalışanlara ve iradelerine saygıyı, şeffaf, açık ve etkin bir sendikacılık anlayışını vazgeçilmez bir olgu olarak kabul eder.
- HAK-İŞ; yaşanan çevre sorununu, kültürel kirlenmeyi ve insanın özüne yabancılaşmasını karşı karşıya kalınan en ciddi modern kriz olarak kabul eder.
- HAK-İŞ; Türkiye'nin, bütün vatandaşlarını içine alan Ulusal bir Sosyal Modelin geliştirilmesi ve güçlendirilmesini temel öncelikleri arasında sayar.
- HAK-İŞ, işçilerin yanında işsizlerin, ezilen ve sömürülen kesimlerin, hakkı yenen kişi ve kurumların yanında olmayı, bu bağlamda hakkın yerine gelmesi için mücadeleyi kendi varlık gerekçesinin en tabii sonucu sayar.
- HAK-İŞ, toplumdaki herkesin insan onuruna yaraşır iş ve yaşam standartlarına ulaşması, sosyal güvenlik, temel refah ve asgari gelir düzeyine kavuşması yönünde sosyal politikaların geliştirilmesi için gayret sarf etmeyi temel görev sayar.
- HAK-İŞ; kurallı, örgütlenmeye açık, iş sağlığı ve güvenliğini esas alan saygın işi, üreten ve sürdürülebilir, adil ve paylaşımcı bir ekonomik modelin gerçekleşmesi doğrultusunda mücadele etmeyi hedefleri arasında görür.
- HAK-İŞ; çocuk işçiliği ile mücadele konusunda, gelecek nesillerin korunması amacıyla faaliyetlerde bulunmayı temel görev sayar. HAK-İŞ; kadının çalışma yaşamına etkin olarak katılmasına, toplumdaki ve sendikal hareketteki rol ve statüsünün yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmayı sendikal öncelikleri arasında görür.

- HAK-İŞ; gençliğin korunması ve güçlendirilmesi çerçevesinde gençlerin eğitim ve kariyeri, istihdamı ve örgütlenmesi için çaba sarf etmeyi sendikal öncelikleri arasında görür.
- HAK-İŞ; engelliler, emekliler, yurtdışındaki vatandaşlarımız, göçmen işçilerin sorunları ile ilgilenmeyi, örgütlenmelerini sağlamayı amaçlayan politikaların geliştirilmesi için mücadele etmeyi sendikal hedefleri arasında görür.
- HAK-İŞ; işsizlik ile mücadele etmek ve istihdamı arttırmak için Ulusal Yeterlilik, Avrupa Yeterlilik ve Uluslararası Yeterlilikler çerçevesinde mesleki eğitim, hayat boyu öğrenme ve sosyal sorumluluk ve yaklaşımını ortaya koymayı kendine görev sayar.
- HAK-İŞ; sürekli ve süratli yenilenmeyi bir zorunluluk sayar.
- HAK-İŞ; ulusal ve uluslararası düzeydeki hak mücadelesinde ve sorunların giderilmesinde sosyal diyalogun, yönetişimin, müzakerenin, barışçı çözüm yollarını kullanmanın doğal bir strateji olarak görür.

HAK-İŞ, kuruluşundan bu yana daima özgürlüklerin altını çizmiştir. “Uzlaşma”, “menfaat paralelliği”, “erdemli sendikal inşaa”, “sosyal diyalog”, “demokrasi”, “özgürlük” ve “örgütlü toplum” gibi kavramları içini doldurarak ve içselleştirerek kullanmıştır.

Bu bağlamda HAK-İŞ, İş Kanunun etkin uygulanması, iş konseylerinin oluşturulması, çalışan kadınlarımızın çocukları için kreş uygulaması, afet stratejilerini geliştirme, gençleri ve kadınları önceleyerek işsizlikle mücadeleye yönelik hayat boyu öğrenme yaklaşımıyla istihdam odaklı yenilikçi ve rehberlik hizmetlerini geliştirici mesleki eğitim programlarının uygulanması, çalışan çocuklar, kayıtdışı istihdam ve işsizlikle mücadele, iş kazalarının önlenmesi ve sınav merkezlerinin kurulması başta olmak üzere ülkemizin ve örgütlü olduğu sektörlerin sorunlarına yönelik geliştirdiği ve imza koyduğu çözümlerle de bir çok ilkleri gerçekleştirmiştir.

HAK-İŞ STRATEJİK BELGESİ (2024 – 2028)

HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Strateji Belgesinin Yapısı

Strateji Belgesinde 3 ana stratejik hedef belirlenmiştir.

- HAK-İŞ ve Üye Sendikalarının Kurum Kapasiteleri ve Kadın Odaklı Politikalarının Geliştirilmesi
- Kadın Üyelerin Hak ve Menfaatlerinin Geliştirilmesi
- Kadınların Karşılaştıkları Sorunlarının Çözümüne Yönelik Alternatif Politikaların Geliştirilmesi

Stratejik amaçlara yönelik hedefler, faaliyetler, sorumlu/ilgili kurumlar, faaliyetin uygulanma süresi ve sonuç/göstergeleri Strateji belgesinde yer almaktadır.

Tablo 1: Strateji Belgesine İlişkin Açıklama

STRATEJİK AMAÇ				
STRATEJİK HEDEF	FAALİYET	SORUMLU	SÜRE	SONUÇ/GÖSTERGE
Stratejik amaçların gerçekleştirilmesine yönelik belirlenen hedefleri göstermektedir.	Faaliyet kapsamındaki gerçekleştirilecek çalışma kısaca tanımlanmaktadır.	Faaliyeti bizzat yürütmek, uygulama takvimi doğrultusunda sonuçlandırmak, ilgili kurum/kurumları harekete geçirerek iş birliği yapmak.	Faaliyetlerin yıllar itibarıyla gerçekleştirilmesine yönelik zaman planlamasını tanımlamaktadır.	Faaliyetin gereğini ve/veya faaliyet kapsamında yapılacak işlemlerin ayrıntılarını tanımlamaktadır.

STRATEJİK AMAÇ 1
HAK-İŞ ve Üye Sendikalarının Kurum Kapasiteleri ve Kadın Odaklı Politikalarının Geliştirilmesi

STRATEJİK HEDEF	FAALİYET	SORUMLU	SÜRE	SONUÇ/GÖSTERGE
1.1. HAK-İŞ Üye Sendikalarında Kadın Üye Sayısının Artırılması	Üye sendikalar ile entegrasyonu sağlamak amacıyla kurumsal veri tabanı oluşturulmak kullanımının yaygınlaştırılması ve periyodik olarak her yıl yapılan çalışmaların da sistem üzerinden yürütülmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yıllık	Verilerin üye sendikalardan toplanarak analiz ve raporlama çalışmasının yapılması.
	Türkiye’de kadın istihdamının yüksek olduğu ve çalışma şartlarının geliştirilmesinde örnek teşkil eden iş yerlerinin araştırılarak ilgili iyi uygulama örneklerinin toplu sözleşme maddelerine uyarlanması,	Üye Sendikaların TİS Birimleri, Sendika İşyeri Temsilcileri	Yıllık	HAK-İŞ Kadın Komitesi ve Hukuk Müşavirliği tarafından “İyi Uygulama Örnekleri Raporu” hazırlanarak dağıtımının ve takibinin yapılması.
	Mobil uygulamaların üye sendikalar tarafından kullanımının yaygınlaştırılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Bütün üye sendikalarının kullanımının sağlanması ve kullanıcı sayısının her yıl artırılması.
	Üye sendikaların kadın komitelerinin kurumsal kimlik ve logo çalışmalarının yapılması,	Üye Sendikalar Kadın Komiteleri ve Basın Birimleri	2024 Aralık	Kurumsal kimlik yönergesinin hazırlanması ve çalışmaların yürütülmesi.
	Çalışan kadınların HAK-İŞ çatısı altında örgütlenmesi konusunda sendikal dayanışmanın teşvik edilmesi, örgütlenme çağrılarının yapılması ve sendikaların bu çağrılara destek vermesi,	Üye Sendikaların Teşkilatlarına Birimleri, Sendika İşyeri Temsilcileri	Yıllık	Çalışmaların her yıl raporlanarak genel merkezde analizinin yapılması.

1. 2. Yönetim ve Temsil Organlarında Kadın Sayısının Arttırılması ve Sorumluluklarının Geliştirilmesi	HAK-İŞ bünyesinde her kademede sendikal kadın liderlerin sayısının arttırılması ve örnek teşkil etmelerinin sağlanması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikaların Kadın Komiteleri	Yıllık	HAK-İŞ ve üye sendikalarda kadın liderleri üyeler ile bir araya getirerek yıllık olarak faaliyet planlaması yapmak ve üyeler için görünürlüğünün sağlanması.
	HAK-İŞ ve Üye Sendikaların zorunlu organlarında, üst kurullarında ve diğer karar alma mekanizmaları kadın temsilci oranının arttırılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Bir önceki döneme göre artış sağlanması.
	HAK-İŞ Kadın Komitesi tarafından gerçekleştirilen faaliyet ve çalışmalar hakkında periyodik olarak üye sendikalara bilgilendirme yapılması,	HAK-İŞ Kadın Komitesi	Yılda en az 2 kez	HAK-İŞ ve üye sendikalar tarafından yapılan çalışmalar ile ilgili faaliyet bülteninin hazırlanması ve tüm kadın üyeler ile paylaşımları.

1.3. HAK-İŞ ve Üye Sendikalarının Kadın Komitelerinin Kapasitelerinin Geliştirilmesi	HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanlar Kurulu'nun periyodik olarak özel gündem ve konularla toplanması,	HAK-İŞ Kadın Komitesi	Yılda en az 2 kez	Sonuç bildirgesinin hazırlanarak kamuoyu ile paylaşılması.
	Çalışma hayatında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik faaliyetlerin her kademeye özgü olarak yapılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yıllık	Örgütlü olduğumuz işyerlerinin %50'sinde eğitim, broşür, toplu iş sözleşmesine uyarılma vb. faaliyetlerinin yapılması.
	Kurumsal imaj ve misyonumuza yönelik farkındalığı artırmak ve fotoğraf, broşür, film kullanılarak kadın üyelerin bilinçlendirilmesi amacıyla yeni medya çalışmalarının yapılması ve sosyal medyadaki etkileşim oranlarını yükseltmek amacıyla proje ve çalışmaların gerçekleştirilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Yılda 2 kez bilinçlendirme faaliyetinin gerçekleştirilmesi. Sosyal medya etkileşim oranlarının her yıl %40 oranında artırılması.
	Kadın üyelerin ihtiyaç duyduğu alanlarda psiko-sosyal destek timleri kurulmasının teşvik edilmesi ve yaygınlaştırılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Üye sendikaların en az 10'unda psiko-sosyal destek timlerinin kurulması.
	Kadın üyelerle yönelik gerçekleştirilecek faaliyetlerde afiş, broşür ve çeşitli materyallerde kadın vurgusunun yapılarak kamuoyuna sosyal sorumluluk mesajlarının verilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yıllık	Afiş, broşür ve çeşitli materyallerin gündeme hazırlanması ve üyelere dağıtımının yapılması.
	Kadınlara yönelik projelerin tasarlanması ve uygulanması,	HAK-İŞ, Üye Sendikalar ve Kadın Komitesi	Dönem	İlgili proje kapsamında çıktılarının kamuoyu ile paylaşılması.
	Üyeler özelinde sendika içi başarı ikâyelerinin ve sendika dışı başarılı kadın çalışmalarını örneklerinin paylaşılacağı eğitim, seminer ve organizasyonlar yapılması,	HAK-İŞ, Üye Sendikalar ve Kadın Komitesi	Yıllık	Her yıl en az 1 organizasyon düzenlenmesi.

STRATEJİK AMAÇ 2 Kadın Üyelerin Hak ve Menfaatlerinin Geliştirilmesi				
STRATEJİK HE-DEF	FAALİYET	SORUMLU	SÜRE	SONUÇ/GÖSTERGE
2. 1. Uygulama- da ve Mevzuatta Değişiklikler Yapılması	Ebeveynliğe bağlı (süt izni, analık izni, ücretsiz izin vb.) izin sürelerinin artırılması için mevzuat çalışmalarının yapılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Uluslararası iyi uygulama örneklerinin araştırılması ve Mevzuat önerilerinin raporlaştırılarak politika üreticileri ile görüşülmesi.
	Uzaktan çalışmayla ilgili mevzuattaki eksikliklerin hukuki, sosyal güvence ve uygulama boyutlarıyla gözden geçirilerek öneriler geliştirilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Ulusal ve uluslararası örnekler referans alınarak esnek çalışma konusunda çalıştay yapılması ve sonuç raporunu politika üreticileri ile paylaşılması.
	Çocuk bakımına yönelik kriterlerin ve müeyyidelerin işçi lehine geliştirilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Çözüm önerileri ve mevzuat değişiklik taleplerini kamuoyu ve politika üreticileri ile paylaşılması.
	Çocuk sahibi olan çalışanlara vergi avantajı sağlanması,	HAK-İŞ	Dönem	Vergi düzenlemesi raporunun hazırlanarak politika üreticileri ile paylaşılması.
	Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yaşadığı sorunlara dikkat çekilerek, sorunlara sektörel bazda çözümler geliştirilmesi ve şiddet ve taciz gibi psiko-sosyal unsurların iş güvenliği kapsamına alınması,	Üye Sendikalar ve İSG Komiteleri	Yıllık	İSG kapsamında kadınlara yönelik bilinçlendirme çalışmalarının yapılması ve yılda en az 2 kez sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinde eğitim programı yapılması. Broşür vb. materyaller ile bilgilendirme yapılması.
	İş Kanunu kapsamında yer alan haftalık çalışma süresinin düşürülmesine yönelik araştırma ve çalışmaların yapılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar, Sendikaların Hukuk Müşavirliği ve TİS birimleri	Dönem	Haftalık çalışma süresinin kısaltılması adına üye sendikaların görüşleri doğrultusunda mevzuat değişikliği için rapor hazırlanarak politika üreticilerine sunulması.
	Kadın istihdamına ilişkin iş yerlerine verilen devlet desteklerinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	İlgili destekten yararlanma süresinin uzatılmasına, destek priminin ve bölgesel teşviklerin artırılmasına dair talepleri içeren raporların politika üreticilerine sunulması.

2.2. Toplu İş Sözleşmelerinde Kadın ve Aile Odaklı Hükümlerin Eklenmesi	Babalar gününde çocuk sahibi olan erkek üyelerin ücretlerine bir yevmiye ilave edilmesi,	Üye Sendikalar ve TİS Birimleri	Dönem	Sendikaların örgütü oldukları işyerlerindeki TİS'lere ilgili maddenin eklenmesi yönünde çalışmalar yapılması.
	İş yerlerinde kadınlara özel alanların oluşturulmasının sağlanması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Sendikaların örgütü oldukları işyerlerinde kadınların ihtiyaçlarına yönelik alanlarda (emzirme odası, giyinme odası vb.) iyileştirme çalışmalarının yapılması.
	Ailenin bütünlüğünün korunmasına yönelik çalışmalar yapılması,	Üye Sendikalar ve TİS Birimleri	Dönem	İş, aile ve sosyal yaşamın uyumlaştırılması adına aile ve toplumsal konularda önerilerin geliştirilerek TİS'lere eklenmesi.
	Sendikal izin konusunda kadın çalışanlara kolaylık sağlanması,	Üye Sendikalar ve TİS Birimleri	Dönem	Sendikaların örgütü oldukları işyerlerindeki TİS'lere sendikal izin konusunda maddeler eklenmesi ve işverenlerin sendikal izinler konusunda bilinçlendirilmesi çalışmalarının yapılması.
	Uluslararası sözleşmelerde yer alan kadına yönelik koruyucu maddelerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Uluslararası sözleşmelerde yer alan kadına yönelik maddelerin ve iyi uygulama örneklerinin raporlanarak Türkiye'de uygulanabilirliğinin artırılması ve TİS'lere madde eklenmesi.
	İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kapsamında kadın erkek eşitliği perspektifiyle izlenlere yönelik düzenlemeler yapılması,	HAK-İŞ, Üye Sendikalar ve TİS Birimleri	Dönem	Doğum öncesi ve sonrası ücretli ve ücretsiz izinler, yarım çalışma izinleri, kısmi çalışma süreleri, mesai saatleriyle okul saatlerinin uyumlaştırılmasına yönelik çalışmalar, mazeret izinleri gibi konuları iyileştirmeye yönelik görüş ve önerileri içeren rapor hazırlanması.
	8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü ve Anneler Günü'nde en az bir yevmiye ve/veya ücretli izin verilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikaların TİS Birimleri	Dönem	Sendikaların örgütü oldukları işyerlerindeki TİS'lere ilgili maddenin eklenmesi çalışmalarının yapılması.
	Toplu iş sözleşmelerine kreş ve bakım hizmetleri konusunda maddeler eklenmesi ve yaygınlaştırılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikaların TİS Birimleri	Dönem	Örgütü olunan işyerlerindeki TİS'lere bakım hizmetlerine (çocuk, engelli, yaşlı vb.) yönelik yardım maddeleri eklenmesi ve çalışma saatlerinin bakım sorumlulukları ile uyumlaştırılması yönünde çalışmalar yapılması.

2.3. Eğitim Yoluyla Kadın Üyelerin Güçlendirilmesi	Örgütülü olunan işyerlerindeki üyelere yönelik bölgesel, sektörel ve kişisel eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yılda En az 5 kez	Sendikaların ilgili eğitimleri yaygınlaştırması ve yıllık eğitim plan ve sonuç raporunun hazırlanması. HAK-İŞ Kadın Komitesi tarafından verilen "Çalışma Hayatında Kadın" konulu il eğitimlerinin yılda en az 5 kez olmak üzere planlanması.
	Eğitici bilgilendirme faaliyetlerinin etkin iletişim ağıyla yaygınlaştırılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	İletişim araçlarının etkin kullanımının yanında bir mobil uygulama geliştirilerek kadın üyelerin ve kadın komitesinin faaliyetlerinin-etkinliklerinin paylaşılmaması.
	MEB ve YÖK ile iş birliğiyle kadınların eğitim hayatına devamı konusunda çalışmalar yapıp eğitime erişim olanaklarının geliştirilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Örgütülü olunan işyerlerindeki üyelere eğitim hayatına devam etmek isteyenleri tespit ederek eğitimlerine devamı konusunda teşvik edilmesi ve kolaylaştırıcı çalışmalar konusunda ilgili kurumlarla görüşülmesi.
	Mesleki eğitim kurum ve kuruluşlarıyla iş birliği çerçevesinde sertifikalı eğitimlerin yaygınlaştırılması,	Üye Sendikalar ve Eğitim Birimleri	Dönem	Örgütülü olunan iş yerlerinde eğitim planlamasının yapılması, eğitimlerin verilmesi ve raporlanması.
	Örgütsüz iş yerlerinde sendikal örgütlenme konusunda eğitimler verilmesi,	Üye Sendikalar	Yıllık	Eğitim yoluyla sendikacı kadın sayısının artırılması.
	Şiddet ve tacizle mücadele kapsamında ulusal ve uluslararası sivil toplum kuruluşları ile ortak faaliyet ve eğitimlerin düzenlenmesi,	HAK-İŞ, Üye Sendikalar ve Eğitim Birimleri	Yıllık	Çalışma hayatında şiddet ve tacizle mücadeleye yönelik eğitimlerin yılda en az 2 kez iş yerlerinde verilmesi ve iş yerlerinde şiddete sıfır tolerans politika belgesinin imzalanmasına yönelik işverenlerin teşvik edilmesi.
	TİS hükümlerinin üyeler tarafından anlaşılır ve bilinir olmasının sağlanması	Üye Sendikalar	Yıllık	Sendikalar tarafından her TİS imzalandıktan sonra ve periyodik olarak işyeri özelinde TİS'de yer alan maddelere yönelik bilgilendirme faaliyetleri yapılması.
	Spor, sanat, kültür, bilim vb. faaliyetlerde ilgilenen üyelere ulaştırılması ve desteklenmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yıllık	Spor, Sanat, Kültür, Bilim vb. alanlarda üyeler arasında yarışma ve etkinlikler düzenlenmesi- ödüllendirilmesi (hediye verilmesi, üyelerin tanıtılması ve sponsorluk yapılması).
	ILO C190 sözleşmesi kapsamında işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi ile ilgili eğitimlerin yapılması ve yaygınlaştırılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikaların Eğitim Birimleri, Kadın Komiteleri	Yılda en az 1 kez	Sendikalar tarafından ILO C190'a ilişkin işçi ve işvereni bilgilendiren eğitimlerin düzenlenmesi ve bu eğitimlerin işçi-işveren üzerindeki etkisinin tespiti ve analiz edilmesi.
	Ayrımcılık ve insan hakları konusundaki bilinçlendirme çalışmalarının yapılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yılda en az 1 kere	Örgütülü olunan iş yerlerinde eğitimler düzenlenmesi, bilgilendirici çıktılarının dağıtılması.

2.3.Uluslararası Rol ve Sorumlulukların Geliştirilmesi	Uluslararası iş birliği içerisinde olunan sivil toplum örgütlerinde HAK-İŞ adına kadın temsil yetinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Uluslararası platformlarda kadın temsiliyetinin artırılması.
	Uluslararası toplantı-ziyaretlerde katılım ve temsil boyutu ile kadın erkek eşitliğinin gözetilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Üye olunan uluslararası kuruluşların toplantılarına katılımda kadın oranının en az %50 olması.
	HAK-İŞ'in kadın çalışanlarının farklı dillere çevrilip, basılı ve görsel medya aracılığı ile uluslararası platformlarda paylaşılmaması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikaların Uluslararası ilişkiler Birimi	Dönem	Çıkarılan her yayının başta İngilizce olmak üzere en az 2 farklı dile çevrilmesi, İngilizce sosyal medya hesabı oluşturularak faaliyetlerin paylaşılması.
	Uluslararası alanda yapılan kadın çalışanlarının Türkçeye çevrilip üyelerle paylaşılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikaların Uluslararası ilişkiler Birimi	Dönem	Uluslararası alandaki önemli ve güncel çalışmaların takip edilerek çevirisi yapıldıktan sonra basılı ve dijital ortamda Kadın Komiteleri ile paylaşılması.
	Türkiye'de çalışan göçmen kadınların çalıştıkları süreçlerin kendi ülkelerinde tanınması amacıyla uluslararası alandaki sosyal diyalog platformlarında dile getirilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	İlgili raporların hazırlanarak politika üreticilere ve paydaşlara sunulması.
	Göçmen kadınların insan onuruna yakışır şartlarda çalışmaları adına kayıtlı istihdamın geliştirilmesi ve toplumsal uyum çalışmalarının desteklenmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	İlgili konularda tespit çalışmaları yapılarak projeler geliştirilmesi ve politika üreticileri ile paylaşılması.

STRATEJİK AMAÇ 3 Kadınların Karşılaştıkları Sorunlarının Çözümüne Yönelik Alternatif Politikaların Geliştirilmesi				
STRATEJİK HEDEF	FAALİYET	SORUMLU	SÜRE	SONUÇ/GÖSTERGE
3.1. İşyeri Temelli Kadın Odaklı Politikaların Belirlenmesi	Yapılan faaliyetlerde az gelişmiş bölgelerin tercih edilerek, belirlenen yerlerde yaşayan kadınların sendikal çalışmalara teşvik edilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yıllık	Yapılan eğitimlerin yılda en az bir tanesinin az gelişmiş bölgelerden seçilerek organize edilmesi ve durum tespit-analizinin yapılarak eğitim programının düzenlenmesi.
	Engelli kadınların istihdamının artırılması ve engelli istihdamında kadın-erkek dengesinin gözetilmesine yönelik çalışmaların yapılması,	HAKİŞ ve Üye Sendikalar	Yıllık	Sektörel bazda mevcut durum analizinin yapılarak engelli kadın istihdam durumunun raporlaştırılması ve tespit edilen eksikliklerin giderilmesine yönelik eğitim, belgelendirme vb. faaliyetler yapılması.
	Sorunların yerinde tespit edebilmesi amacıyla saha ziyaretleri ve yüz yüze görüşmelerin artırılması,	Üye Sendikaların Kadın Komiteleri	Yıllık	Sendikaların örgütü oldukları iş yerlerini yılda en az 1 kez ziyaret ederek kadınların sorunlarını, taleplerini tespit etmesi ve konuya ilişkin bilgi notu hazırlanarak genel merkeze iletilmesi.
	Kadın ve aile dostu iş yeri programı kapsamında kriterlerin güncellenerek, denetleme ve belgelendirme işlemlerinin gerçekleştirilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yıllık	ÇSGB ile örgütlü olunan işyerleri arasında kadın dostu işyerlerinin belirlenerek ödüllendirilmesi (Üye Sendikalar da iş yeri olarak değerlendirilmeli.)

3.2. Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Çözümüne İlişkin İş Birliği ve Farkındalık Modellerinin Geliştirilmesi	Lobicilik faaliyetlerine ağırlık verilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Cumhurbaşkanlığı (politika kurulları ve ofisler), Bakanlıklar (ilgili müdürlükler ve daire başkanlıkları) ve komisyonların yer aldığı il-etim envanterinin çıkarılması, bu envanterdeki kurumların üye sendikaların iş kolları ve çalışmalarını bağlamında ilişki kurularak entegre edilmesi, üye sendikaların periyodik olarak kurumlara ziyaretler gerçekleştirilmesi, kurumsal sosyal diyalog yapılarının güçlendirilmesi.
	Kadın çalışanların hak ve menfaatleri konusunda basılı ve görsel materyallerin hazırlanması,	HAK-İŞ, İl Başkanlıkları, Sendikaların Şube ve Temsilcilikleri, Kadın Komitesi ve Hukuk Müşavirliği,	Dönem	Kadınların çalışma hayatındaki yasal hakları ve kısıtları konusunda özet bilgilerin yer aldığı broşür vb. materyallerin hazırlanması ve il başkanlıklarına iş yerlerinde dağıtılmak üzere gönderilmesi.
	Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında iş birliği ve koordinasyonun güçlendirilmesi amacıyla üniversiteler, kamu kurumları ve özel sektörle gerçekleştirilen proje, protokol vb. uygulamaların artırılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar, Kadın Komiteleri	Dönem	HAK-İŞ ve üye sendikalar bazında en az bir kurumla protokol imzalanarak yılda en az 1 faaliyet gerçekleştirilmesi.
	İş yerinde iş kazası ve meslek hastalığı geçiren kadın üyelere yönelik hukuki danışmanlık ve psiko-sosyal destek hizmetlerin sunulması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	İş yerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı durumlarıyla karşılaşmış üyelerin tespit edilerek, tamamının talepleri doğrultusunda hukuki danışmanlık ve psiko-sosyal destek verilmesine yönelik imkânların geliştirilmesi.
	Cinsiyete dayalı ücret açığının belirlenmesi için ölçüm araçları geliştirilmesi,	HAK-İŞ, Üye Sendikalar ve Hukuk Müşavirliği,	Dönem	Çalışma yaşamında kadınlar ve erkekler için eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin daha etkin bir şekilde hayata geçirilmesi amacıyla uygun bir ölçüm aracı oluşturulmasına yönelik çalışmalar yapılması ve farkındalık faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi.

3.3. Kayıt Dışı Çalışan Kadınlara Yönelik Menfaatler Geliştirilmesi	Dezavantajlı kadın üyelere yönelik projeler geliştirilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yıllık	Özel politika gerektiren kadın gruplarına yönelik "yetki ve karar alma mekanizmalarında kadın" konulu bilgilendirici eğitimler düzenlenmesi.
	Yeşil dönüşüm çalışmalarına yönelik kadın üyelerin daha etkin rol almalarını sağlamak, katılımı ve farkındalığı artırmak,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Yıllık	Çevre ve iklim değişikliğine ilişkin plan ve politikaların oluşturulmasında etkin rol almasına yönelik üye kadınların teşvik edilmesi, bu yönde yılda en az 1 kez eğitim verilmesi.
	Konfederasyon ve üye sendikaların kadın üyelere yönelik sosyal tesis ve farklı alanlarda özel anlaşmalar ve indirim olanaklarının artırılması konusunda çalışmalar yürütmek,	HAK-İŞ, Üye Sendikalar ve Kadın Komiteleri	Dönem	İhtiyaç ve talep planlaması yapılarak kadın üyelerin kullanımına yönelik tesis ve indirim anlaşmalarının yapılması ve üyelere duyurulması.
	Cinsiyet eşitliğine uygun bir dil geliştirilmesi amacıyla mesleki etiketlenmeyle mücadele edilmesi ve farkındalık çalışması yapılması,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar, Kadın Komiteleri	Dönem	Afiş, broşür ve çeşitli materyallerin hazırlanması ve üyelere dağıtımının yapılması.
	Üye sendikalarla birlikte iş kollarının tamamında kadınların kayıt dışı çalıştığı alanların tespit edilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Kayıt dışı istihdam konusunda kapsamlı bir saha çalışması yapılması ve sonuçların raporlanması.
	Kadınların çoğunlukla kayıt dışı olarak çalıştığı ev hizmetleri sektörünün iş kanunu kapsamına alınması yönünde mevzuat önerilerinin geliştirilmesi,	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Mevzuat önerilerinin raporlaştırılarak konunun kamuoyu ve politika üreticileri ile paylaşılması.
	HAK-İŞ Konfederasyonu öncülüğünde ve üye sendikaların katılımıyla ev işçilerine yönelik örgütlenme kampanyasının başlatılması.	HAK-İŞ ve Üye Sendikalar	Dönem	Bilinçlendirme ve farkındalık faaliyetleri ile örgütlendirme çalışmalarının yapılması ve eğitim çalışmalarının gerçekleştirilmesi.

SWOT (GZFT) ANALİZİ

HAK – İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi 2024-2028 dönemi için kadın çalışmaları konusundaki hedeflerimizi ve stratejilerimizi belirleyen “HAK-İŞ Kadın Strateji Belgesi” kapsamında SWOT Analizi çalışması gerçekleştirilmiştir.

Kadın Komitesi Başkanlar Kurulu toplantısında kurul üyelerinin katılımı ile SWOT Analizi çalışması Prof. Dr. Ahmet Sarıtaş koordinasyonunda gerçekleştirmiş ve stratejik planlama sürecinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Stratejik yönetim sürecinde, bu konuda yapılması gereken basamakların hazırlanması, uygulanması ve sonucunda değerlendirilmesi gereği de oldukça önem arz etmektedir. SWOT analizi ile; HAK-İŞ Kadın Komitesi’nin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya konulmakta, tehdit ve fırsatları tespit ederek bunlara karşı önlem veya aksiyon almak için kullanılması amaçlanmaktadır. Planlamanın başarısı noktasında analiz yapılırken hem dahili hem de harici bileşenler dikkate alınmıştır.

Bu kapsamda HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanlar Kurulu toplantısında kurul üyelerinin katılımı ile arama çalışması yapılmış. Üyelerden gelen bilgiler esnasında HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi SWOT Analizi, stratejik planlama sürecinde istifade etmek üzere hazırlanmıştır.

GÜÇLÜ YÖNLER

- HAK-İŞ’in 1 milyona yakın üyesiyle güçlü bir örgüt yapısına ve en çok kadın üyeye sahip bir işçi Konfederasyonu olması,
- Yöneticilerin kadın komitesine yönelik destekleyici ve çözüm odaklı bir anlayış içinde olması,
- HAK-İŞ’in her alanda varlığını gösteren sendikacı lider kadınlara sahip olması ve üye sendikalarda kadın komitelerinin oluşturulması,
- HAK-İŞ ve üye sendikaların uluslararası örgütlerde kadın temsiliyetinin güçlü olması,
- Uluslararası sendikal gelişmeleri takip etme ve uyarılma hususlarında öncü bir rolü üstlenmesi,
- HAK-İŞ ve üye sendikaların Kadın Komitelerinin güçlü iletişim ve iş birliğine dayalı organizasyon yapabilme kabiliyetine sahip olması,
- Ülkemizde, bölgemizde ve küremizde yaşanan toplumsal olaylara duyarlı yaklaşımı,
- HAK-İŞ ve üye sendikaların kadına ve kadın istihdamına önem veren yaklaşımı,
- Genel Merkez Kadın Komitesinin her konuda işbirliği ile hareket etmesi ve üye sendika kadın komitelerine liderlik yapması,
- Ulusal ve uluslararası paydaşlarla ilişkilerin kuvvetli olması,

- “Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik” bakış açısıyla HAK-İŞ’in siyasi ve ideolojik ayrım yapmaksızın herkese eşit yaklaşımda bulunması,
- Hem sendikal konular hem de kişisel gelişim noktasında eğitim, proje ve yayınlar ile etkin çalışmaların gerçekleştirilmesi,
- Araştırma, yayın ve rapor çalışmalarının, gelecek için stratejik planlamalar yapabilmesine olanak sağlaması, üyeler ve toplumun tüm kesimi açısından değerli veriler sunması,
- Yayınlara ücretsiz erişim sağlanması ile üyelerin ve toplumun tüm kesimlerinin bilgilendirilmesi,
- Farklı sektörlerde faaliyet gösteren sendika kadın komite başkanlarının olması dolayısıyla kadın çalışanlarla ilgili konulara farklı bakış açıları getirilebilmesi ve ortak sorunların belirlenebilmesi,
- Akademisyenler ile ortak çalışma kültürünün sağlanmış olması,
- Çalışma hayatında yaşanan hızlı değişime karşı kadın komitelerinin politika geliştirmesi,
- Örgütlenme yapılan işyerlerinde yeni üyelere sendikal bilinç ve aidiyet konusunda eğitim verilmesi,

ZAYIF YÖNLER

- Sendika kadın komitesi kurumsal yapılarının, yönergelerin ve bütçeleme çalışmalarının tam olarak oluşturulmamış olması,
- Sosyal medya hesaplarında ve web sayfası noktasında yapısal eksiklikler,
- Sendikaların Kadın Komitesi faaliyetlerinin HAK-İŞ Konfederasyonu web sitesi içerisinde görünürlüğün zayıf olması,
- Üye Sendikaların kadın komitelerinin aynı düzeyde aktif olmaması ve Konfederasyonu faaliyet anlamında beslememesi,
- Kadın komitesi faaliyetleri, çalışmaları ve istatistiksel verilerin paylaşımı konusunda süreli yayınların eksikliği,
- Yıllık proje, toplantı konferans veya aktivite takviminin yayınlamaması,
- Sendikal bazda temsilcilere yönelik eğitimlerin tüm kadın üyelerimize ulaşmasında yaşanan zorluklar,
- İş kolunun kadın yoğun ya da erkek yoğun bir işkolu olması bu iş kolunda faaliyet gösteren sendikanın ihtiyaçlarını farklılaştırabilmektedir. İşkolunun niteliğine ve kadın-erkek yoğunluğuna göre stratejik yöntemlerin belirlenememesi,

FIRSATLAR

- Kadın odaklı politikaların ve kadın istihdamının kamu kurumları tarafından desteklenmesi,
- Kadınların sosyal ve ekonomik hayattaki rolünde yaşanan gelişmeler, çalışma hayatında kadın istihdamının artması ve yönetim kademesinde daha etkin yer alması,
- Kadına dair uluslararası çalışmalara ulaşım ve uluslararası platformlarda temsil imkanının artması,
- Kadın ve sendikal çalışmalar konusunda akademik çalışmalar yapılması,
- Teknolojik gelişmeler ve dijital altyapının gelişmesi ile beraber uzaktan toplantılar aracılığı ile üyelere ulaşmada fiziksel sınırların kalkması ve faaliyetlerin sanal ortamlardan azami istifade ederek yürütülme imkânı,
- Sosyal medya kullanımının artması ile komite üyeleri ve üye olmayan çalışanlara iletişim sağlama imkânı,
- Kadın kuruluşları ile ortak çalışma yapabilme imkânı,
- Örgütlü olunan işyerlerinin kadın çalışmalarında sunduğu imkanlar ve kadın komitelerinin işyerleri tarafından tanınması,
- Çalışma hayatında kadınlara özgü mağduriyetlerin sendikalaşma ile giderileceği inancı,

TEHDİTLER

- Kadın üyelerin iş, aile ve sosyal yaşamını uyumlaştırma (uzun çalışma saatleri, mesai, ulaşım vb) zorlukları,
- Sendikacı kadın yetiştirme yolunda; kadınların yaşadığı genel, ailevi ve sosyal sorunlar,
- Mevzuattan kaynaklı sınırlılıkların (işkolu ve işyerinde baraj sistemi, grev yasaklıları veya grev ertelemeleri vb.) sendika ve komite çalışmalarını olumsuz etkilemesi,
- İşgücü piyasasında kayıt dışı istihdamın payı, artan işsizlik oranları,
- Düşük iş güvencesi ile işçilerin sendikaya üye olma konusunda çekimser davranmaları,
- Ev işlerinde çalışan kadınların özlük haklarında ve sendikalı olma noktasında mevzuat eksiklikleri,
- İşkollarına bağlı kadın istihdamında yaşanan zorluklar,
- Sendikal faaliyetlerin büyük oranda erkeklere özgü görülmesi,
- İşgücü piyasasında olan küçük ölçekli işletmelerde işçilerin örgütlenme zorluğu,
- İşverenlerin sendikal çalışma ve örgütlenme çalışmalarına olumsuz tepki vermeleri,
- Sendikacılık, örgütlenme vb. konularda algısal korkular,



NOTLAR

[illegible]

Buraya not alabilirsiniz...



A series of horizontal dashed lines for taking notes.

Buraya not alabilirsiniz...



A series of horizontal dashed lines for taking notes.



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

