



2025, 14 (1), 92-118 | Araştırma Makalesi

Türkiye'deki İşçi ve Kamu Görevlileri Konfederasyonlarının Kadın Çalışmalarının Kıyaslamalı Analizi

Neşe Yıldız¹

Öz

Bu çalışma, çalışma hayatının temel aktörlerinden biri olan sendikaların, kadın konusu ve sorunlarına yönelik geliştirdiği mekanizmaları ve politikaları en üst sendikal yapı olan konfederasyonlar düzeyinde analiz etmektedir. Kadın konusu ve sorunları, sendikal hareketin son yıllarda üzerine odaklandığı konular arasında yer almaktadır. Kadınlar, işçi sendikalarında sendikal örgütlenmenin yaklaşık olarak %25'ini, kamu görevlileri sendikalarında ise örgütlenmenin yaklaşık %45'ini oluşturmaktadır. Bu yönüyle Türkiye'deki işçi ve kamu görevlileri konfederasyonlarının bu konuyu hangi kapsamda ve ne ölçüde ele aldığı bu çalışmanın temel sorusunu oluşturmaktadır. Çalışmada incelenen konfederasyonlar en çok üyeye sahip olma durumlarına göre belirlenmiştir. Bu çalışma, kapsamlı bir bakış açısıyla işçi ve kamu görevlileri konfederasyonlarının tüzük ve genel kurul kararlarını incelenmekte, konfederasyonların yönetim organlarında kadınlara yer verdikleri temsil düzeyini ele almakta ve bünyelerinde oluşturdukları kadın birimlerinin etkinliğini sorgulamaktadır. Çalışma, aynı zamanda, kadın konusunda kullanılan kavram, söylem ve sloganları konfederasyonlar arasında kıyaslamaktadır. Nitel bir araştırmadan oluşan bu çalışmanın desenini doküman incelemesi oluşturmuş, bu kapsamda konfederasyonların yayınlarından ve açıklamalarından yararlanılmıştır. Ayrıca, konfederasyonların verilerine erişimde güçlük yaşandığı durumlarda bizzat konfederasyonlar ile irtibat kurulup, güncel verilere erişim sağlanmış, kullanılan verilerin güvenilirliği teyit edilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Çalışma, konfederasyonların, kadın sorunlarına yönelik ilgisinin artmakta olduğunu, ideolojik duruşlarına göre kadın konusunda politikalar, kavramlar, söylemler ve sloganlar ortaya koyduklarını, sadece yönetim mekanizmalarındaki kadın varlığının kadın sorunlarını çözmeye yeterli olmayacağını iddia etmektedir. Bunun yerine, sendikal hayat içerisinde, kadınların değerler ve kadın fitratı ekseninde sorumluluk alarak, temsil kabiliyetini güçlendirerek ve yetkinliklerini geliştirerek hem kadın sorunlarının çözümüne hem de sendikaları ilgilendiren bütün konuların tamamına önemli ölçüde etki edeceğini savunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Fitrat, Değerler, İşçi Konfederasyonu, Kamu Görevlisi Konfederasyonu, Konfederasyonlarda Kadın Temsili, Kadın Çalışmaları

Yıldız, N. (2025). Türkiye'deki İşçi ve Kamu Görevlileri Konfederasyonlarının Kadın Çalışmalarının Kıyaslamalı Analizi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 14(1), 92-118. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1569567>

Geliş Tarihi	18.10.2024
Kabul Tarihi	19.01.2025
Yayın Tarihi	28.03.2025
*Bu CC BY-NC lisansı altında açık erişimli bir makaledir.	

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı, Karabük, Türkiye, neseyildiz@karabuk.edu.tr, ORCID: 0000 0002 4247 8163



2025, 14 (1), 92-118 | Research Article

Comparative Analysis of Women's Work in Confederations of Labour and Public Servants in Türkiye

Neşe Yıldız¹

Abstract

This study analyzes the mechanisms and policies developed by unions, one of the leading actors of working life, regarding women's issues and problems at the level of the confederations, which are the highest union structures. Women's issues and problems are among the topics that the union movement has focused on in recent years. Women constitute approximately 25% of union organizations in trade labour unions and 45% in public servant unions. In this respect, the scope and extent to which labour and public servant confederations in Turkey address this issue constitutes the fundamental question of this study. The confederations examined in the study were determined according to their status of having the most members. This study examines the statutes and general assembly decisions of labour and public servant confederations from a comprehensive perspective, addresses the level of representation that confederations give to women in their management bodies, and questions the effectiveness of the women's units they have established within their bodies. The study also compares the concepts, discourses, and slogans used in discussing the subject of women among confederations. The design of this study, which is qualitative research, was created by document review, and within this scope, the publications and statements of the confederations were used. In addition, in cases where there was difficulty in accessing the data of the confederations, the confederations were contacted, access to current data was provided, and the reliability of the data used was confirmed. The obtained data was subjected to content analysis. The study claims that the interest of the confederations in women's issues is increasing, that they put forward policies, concepts, discourses and slogans on the subject of women according to their ideological stances, and that the presence of women in management mechanisms alone will not be sufficient to solve women's problems. Instead, it argues that women will significantly affect both the solution of women's problems and all issues concerning the unions by taking responsibility in line with values and women's creation, strengthening their ability to represent and develop their competencies within the union life.

Keywords: Creation, Values, Trade Unions Confederation, Public Servant Union Confederation, Women's Representation in Confederations, Women's Issues

Yıldız, N. (2025). Comparative Analysis of Women's Work in Confederations of Labour and Public Servants in Türkiye, *Journal of the Human and Social Science Researches*, 14(1), 92-118. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1569567>

Date of Submission	18.10.2024
Date of Acceptance	19.01.2025
Date of Publication	28.03.2025
*This is an open access article under the CC BY-NC license.	

¹ Assist Prof. Dr. Karabük University, Faculty of Business, Department of International Trade, Karabük, Türkiye, neseyildiz@karabuk.edu.tr, ORCID: 0000 0002 4247 8163

Giriş

Kadınların sendikal örgütlenmedeki yeri giderek daha çok gündeme gelmektedir. Türkiye’de kadınlar, 36 milyona yaklaşan işgücününün 12.2 milyonunu, 32.7 milyon olan istihdamın 10.7 milyonunu oluşturmaktadır. Kadınlarda işgücüne katılım oranı %36,8, istihdama katılım oranı ise %32,2’dir (TÜİK, 2024). Sendikal örgütlenmeye bakıldığında zamanla ise, kadınlar işçi sendikalarında sendikal örgütlülüğün yaklaşık %25’ini, kamu görevlileri sendikalarında ise %45’ini oluşturmaktadır. Hem işçi hem kamu görevlisi statüsünde çalışan 1.6 milyonu aşkın kadın- çalışan, diğer bir deyişle kadınların %15’i sendikalıdır (Çalışma Genel Müdürlüğü, 2024).

Bu çalışma hem işçi hem kamu görevlileri konfederasyonlarının kadın konusu ve sorunları karşısında geliştirdikleri politikaları, mekanizmaları, kadınların sendikal organlardaki temsil düzeyini ve konfederasyonların kadın konusunda geliştirdikleri kavram, söylem ve uygulamaları kıyaslamalı olarak analiz etmektedir. Literatürde kadınların sendikalarda temsil düzeyine ilişkin sınırlı çalışmalar yapılsa da (örn. Toksöz ve Erdoğan (1998), Keleş (2018), Urhan (2014 ve 2017), Topgül (2016) Yirmibeşoğlu (2008 Ünlütürk Ulutaş ve Pala (2012), Adaçay (2019), Ledwith (2012), Douglas ve Ledwith (2012), Kirton ve Healy (2013), Broadbent (2005)), Türkiye’deki konfederasyonlar arasında bu denli kapsamlı kıyaslamalı analiz çalışmasına rastlanılmamıştır, bu yönüyle çalışmanın bir boşluğu doldurması hedeflenmektedir. Üstelik bu kıyaslama hem işçi hem kamu görevlileri konfederasyonlarını içermektedir. Çalışma, aynı zamanda kadın - sendika ilişkilerini ele alırken bir yenilik olarak “değer” odaklı bir bakış açısını gündeme getirerek literatüre bir katkı sunmayı arzulamaktadır.

Günümüzde hem ulusal hem uluslararası düzeyde, her alanda kadın sorunları önemli ölçüde yer bulmaktadır. Kadın konusu, sendikal hareketin de odaklandığı konulardan biridir. Bu yönüyle Türkiye’deki işçi ve kamu görevlileri konfederasyonlarının bu konuyu hangi kapsamda ve ne ölçüde ele aldığı bu çalışmanın temel sorusunu oluşturmaktadır. Çalışmada incelenen konfederasyonlar en çok üyeye sahip olma durumlarına göre belirlenmiştir. Bu kapsamda işçi sendikası konfederasyonları olarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu- TÜRK-İŞ, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu- HAK-İŞ ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu- DİSK araştırmada incelenmektedir. Üç işçi konfederasyonu toplam sendikalı işçilerin neredeyse %98’ini temsil etmektedir. Çalışmada kamu görevlileri konfederasyonları olarak Memur Sendikaları Konfederasyonu- MEMUR-SEN, Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu- TÜRKİYE KAMU-SEN, Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu- BİRLEŞİK KAMU İŞ ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu- KESK yer almaktadır. Bu dört kamu görevlileri konfederasyonu toplam sendikalı kamu görevlilerinin yaklaşık %89’unu temsil etmektedir. Genel olarak ilk üç sıradaki işçi ve kamu görevlileri konfederasyonları üzerine çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışma da benzer şekilde devam ederken kamu görevlileri konfederasyonları arasında 3. sırada olan KESK, 2024 Temmuz istatistiklerinde 4. Sıraya gerilemiş, BİRLEŞİK KAMU-İŞ 3. sıraya yükselmiştir. Ancak KESK ve BİRLEŞİK KAMU-İŞ’in üye sayısının hem birbirine çok yakın olması hem de KESK’in uluslararası düzeydeki güçlü temsili nedeniyle 4 kamu görevlisi konfederasyonuna çalışmada yer verilmiştir.

Çalışmada ilk olarak; çalışmanın metodolojisi, kadın, kavram ve değerler, çalışma hayatında ve sendika üyeliğinde kadınlar, kadın- sendika arasındaki ilişkileri ele alan

literatür taramasından bahsedilecektir. Daha sonra, kadın konusunda konfederasyonların; tüzükleri ve genel kurul kararları, bünyelerindeki kadın yapılanmaları, organlarına kadınların katılımı, kadın konusunda kullanılan temel kavramlar ve söylemler konuları ele alınacak bu çerçevede sendikaların kadın politikaları kıyaslamalı bir biçimde analiz edilecektir.

1. Kadın-Sendika İlişkileri Alanında Literatür Taraması

Türkiye’de ve dünyada sendika- kadın ilişkileri noktasında birçok çalışma yer almaktadır. Bu bölümde bu alanda yer alan bazı çalışmalara yer verilmektedir.

Toksöz ve Erdoğan (1998, s. 58), Türkiye’de sendikaların kadın birimlerinin faaliyetlerini değerlendirmekte ve çoğu zaman 8 Mart faaliyetleri, kadınlara yönelik eğitim faaliyetleri ve kadınların özel sorunlarıyla ilgilenilmesi gibi çalışmalar yürüttüklerini, ancak bunların uzun vadede sendikaların genel politikasına ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularına etki etmeyecek konular olduğunu iddia ederek kadınların sendikaların üst yönetim organlarında temsil edilmediklerini ifade etmektedir. Kadın komitelerinin sendika tüzüğüne göre kurulmalarını ve sendika bütçesinden pay almasını önermektedir. Keleş (2018, s. 2052, 2078) ise, sendikalarda gerek üye ve gerek yönetici düzeyde kadın sayısının artmasının sendikalara katılım konusunda diğer kadınları motive edeceğini ve sendikalardaki erkek egemen yapıya son vereceğini, böylece sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların geliştirilmesinin kolaylaşacağını öne sürmektedir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin farkındalığın önemine vurgu yaparak, çalışma hayatındaki ayrımcılıkla mücadelede kadınların sendikal katılımına ve sendikal katılımın önündeki engellerin kaldırılmasına dikkat çekmektedir. Sendikal verilerin cinsiyet temelinde tutulmasına işaret ederek, sendikalardaki kadın birimlerinin işler hale getirilmesini, burada alınan kararların sendikaların genelinde uygulanabilir olmasını, kadınların sendikalarla bütünleşmesinin sağlanmasını ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kadın ve erkekte farkındalığı arttırıcı çalışmaların yapılmasını önermektedir.

Benzer şekilde Urhan (2017, s. 37), kadınların sendika içinde ikincil pozisyonda yer aldığını ve temsiliyetinin yetersiz olduğunu iddia etmekte ve bu durumu sendika içi demokrasilerde görülen cinsiyet açığı ile ilişkilendirmektedir. Başka bir çalışmada Urhan (2014, s. 155) bir başka çalışmada kadınların sendikalarda daha etkin olması için sendikalarda kullanılan dilin, söylemin, fotoğraf gibi görsel unsur ve sembollerin kadınları görünür kılacak şekilde yeniden ele alınmasını önermiştir. Topgül (2016, s.2363, 2364), sendikaların kadınlara dair herhangi bir politika izlemediklerini, kadınların sorunlarına toplumsal olarak değinmek şeklinde bir misyonları olmadığını, sendikalardaki kadın birimlerinin erkek egemen bir zihniyet tarafından yönetildiğini hatta daha da ileri giderek sendikaların çıkar amaçlı olarak üye sayısını fazla göstermek için kadınları üye olarak aldığını iddia etmektedir.

Diğer taraftan Yirmibeşoğlu (2008, s. 84-86) çalışmada kadınların sendikalarda neden yeterince temsil edilmediklerini sorgulamakta ve buna neden olarak, işverenlerin erkek işçilerin istihdamını daha fazla tercih etmesini, sendikalarda sınıf bilinci olmamasını ve sendika ile demokrasi arasındaki ilişkinin zayıflığını göstermektedir. Bu durumun giderilmesi için, kadınların ekonomik ve sosyal olarak güçlendirilmesini, sendikaların üst düzeylerinde kadınların temsiliğini artırmak için kotalar getirilmesine, iyi yapılandırılmış programlar ile kadınlara güven ve uzmanlık kazandırılarak sendikaların bürokratik

hiyerarşisinde stratejik pozisyonlar talep etmesinin sağlanmasını, eğitim ve gelişim programları ile kadın sendikacılar arasında liderlik yeteneklerinin teşvikini ve böylece sendikaların “erkek örgütleri” olma imajının değişebileceğine vurgu yapmaktadır.

Öte yandan Ünlütürk Ulutaş ve Pala (2012, s. 308), cinsiyet eşitliği anlayışının bütün sendikalara yayılması ve kadınların temsilini artırmak için, sendikalardaki kadın yapılarının tüzük güvencesine ve gerekli fonlara sahip olmasını, pozitif ayrımcılık yapılarak karar mekanizmalarında kadın oranının artırılmasını, sendikal eğitim ve faaliyetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği penceresinden yeniden ele alınmasını önermektedir. Adaçay (2019, s. 88, 89), Türkiye’de kadınların sendikalarda eksik temsilinin bir nedeni olarak toplumsal cinsiyeti gördüğü çalışmada, sendikalarda erkek egemen yönetim anlayışının hâkim olduğuna dikkat çekmektedir. Bu durumu değiştirmek için cinsiyet eşitliği yaklaşımı ile kadınların sendikal hayatta temsil gücünün artırılmasını, kota uygulamalarını, cinsiyetler arası eşitlik çerçevesinde hazırlanmış tüzükleri, sendikal katılım için kadınların cesaretlendirilmesini, geleneksel rollerinin sorumluluklarını hafifletecek politikaları ama hepsinin ötesinde ayrımcı ve zihniyetçi zihinlerin değiştirilmesini önermektedir.

Başka ülkelerde yapılan kadın-sendika ilişkisi noktasındaki çalışmalarda da özellikle düşük temsil konusuna odaklanıldığı görülmektedir. Ledwith (2012, s. 185), kadınların işgücüne katılımda ve sendika üyeliğinde artış olmasına rağmen, kadınların sendikalarda örgütsel güçten ve liderlikten dışlandıklarını öne sürmektedir. Britwum, Douglas ve Ledwith (2012, s. 49, 50)’ın Kanada, Brezilya, Güney Kore, Zambiya, Zimbabve’de gerek konfederasyon gerekse işkolu düzeyindeki inceleme sonuçlarına göre, sendikalar cinsiyet eşitliği politikalarını resmen benimsemelerine rağmen, kadınlar karar verme pozisyonlarında orantılı bir şekilde temsil edilmemekte, yönetimde oldukları durumda ise çoğunlukla etkisiz yönetim pozisyonlarında bulunmaktadır. Kirton ve Healy (2013, s. 47), Birleşik Krallık ve ABD’de kadınların sendika üyeliği ve liderlik pozisyonlarını inceledikleri çalışmada, kadınların liderlikteki temsilinin, sendikalardaki artan varlığının gerisinde kaldığına dikkat çekerek, sendika içi demokrasi anlayışına, kadınların liderlik pozisyonlarına erişmesindeki yapısal ve kültürel engellere dikkat çekmektedir. Kadınların Japonya’daki sendikalarda düşük sendika üyeliği oranlarının ve sendika komitelerinde temsil eksikliğinin, kadınların sendika hareketine yaptıkları katkıları gizlediğini belirten Broadbent (2005, s. 213), özellikle kamu politikalarındaki eksiklikler nedeniyle Japonya’nın kadınlar için yeterli ve etkili temsil sağlamakdan uzak olduğunu, bu nedenle, kadınların, mevcut sendikaların ele almadığı sorunları ele almak ve mevcut sendikalar tarafından örgütlenmeyen kadın işçiler için alternatif temsil biçimleri sağlamak için sadece kadınların üye olduğu ayrı yapılar oluşturmalarının şartırcı olmadığını öne sürmektedir.

Görüldüğü gibi, bu çalışmaların, ağırlıklı olarak işçi sendikalarını gündemine aldığı, odak noktasını ise kadınların sendikalardaki pozisyonları, karar verme mekanizmalarında yetersiz temsil edilmesi, kadın komitelerinin rolü, kadınların sendikalara olan ilgisizliği, sendikaların erkek egemen konumu ve toplumsal cinsiyet konularının ilişkisi, tespiti, önemi ve eleştirilerinin oluşturduğu görülmektedir.

2. Metodoloji

Bu bölümde çalışmanın problemi ve soruları, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma deseni ve verilerin elde edilmesi, kapsam ve sınırlılıklar, veri analizi ile araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği konularına yer verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Problemi ve Soruları

Çalışmanın temel problemi, işçi ve kamu görevlileri sendika konfederasyonlarının kadınlara yönelik geliştirdikleri politikaların ve mekanizmaların neler olduğu, konfederasyonlar arası kıyaslamada nasıl bir durumun ortaya çıktığı sorusudur. Bu kapsamda çalışma, konfederasyonların tüzüklerinde ve genel kurul kararlarında kadın konusunda hangi ifadeler yer almaktadır? Konfederasyonların yönetim organlarında kadın temsili ne düzeydedir? Konfederasyonların bünyelerinde oluşturdukları kadın birimleri ne tür etkinlikler ortaya koymaktadır? Konfederasyonların kadın konusunda kullandıkları kavramlar ve söylemler nelerdir? Bu kavramlar ve söylemler kadınlara ilişkin bir değere dayanmakta mıdır? Konfederasyonlar arası bir kıyaslama yapıldığında nasıl bir durum ortaya çıkmaktadır sorularına cevap aramaktadır.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Son yıllarda kadın konusu ulusal ve uluslararası düzeyde birçok yönüyle ele alınmakta, kadın konusuna ilgi duymayan kuruluşlar eleştirilere uğramaktadır. Nüfusun yarısını oluşturan kadınlar, Türkiye’de işgücü piyasasında çalışanların %32’sini meydana getirirken, işçi sendikalarında sendikal örgütlenmenin yaklaşık %25’ini, kamu görevlileri sendikalarında ise %45’inden fazlasını oluşturmaktadır. Bu çalışma, Türkiye’deki işçi ve kamu görevlileri konfederasyonlarının kadın konusunu ne ölçüde ve hangi kapsamda ele aldığını kıyaslamalı olarak incelemektedir. Çalışmada incelenen konfederasyonlar, sendikali işçilerin ve kamu görevlilerinin çok büyük bir kısmını temsil etmektedir.

2.3. Araştırma Yöntemi, Deseni ve Verilerin Elde Edilmesi

Bu makale, nitel bir çalışma olup, araştırmanın desenini doküman incelemesi yöntemi oluşturmaktadır. Çalışmada öncelikle kadın konusunda Türkiye’de daha önce yapılan çalışmalara ilişkin bir literatür taraması yapılmıştır. Burada kullanılan işgücü piyasasına ve sendika istatistiklerine ilişkin veriler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’dan elde edilmiştir. Konfederasyonlara ait doküman ve verilere ilgili konfederasyonların resmî web sayfalarından ve yayınlarından ulaşılmıştır. Ancak verilerin, kimi zaman belirtilen kaynaklarda güncel olmaması üzerine, ilgili konfederasyonların yetkililerinin yönlendirmelerine göre, Kadın Komitesi, Araştırma veya Basın Yayın birimleri ile irtibat kurulmuş böylece güncel verilere ulaşılmıştır. Diğer taraftan konfederasyonların yayınlarından yola çıkılarak kullandıkları kavramlar hazırlanmış, ancak bazı konfederasyonların sınırlı yayını ve paylaşımı veya konfederasyonların kendi önem verdikleri, vurguladıkları kavramları kendilerinin ifade etmesinin daha doğru olacağı düşüncesinden hareketle veya tereddüt olması durumunda konfederasyonların birimleri ile bu kavramlar paylaşılmış, değerlendirilmeleri veya geri dönüşler üzerine güncellemeler yapılmıştır.

2.4. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırma, sadece üye sayısı itibarıyla ilk üç sırada yer alan işçi sendikası konfederasyonu ile, ilk dört sıradaki kamu görevlileri konfederasyonunu kapsamaktadır. Bu çalışmadaki işçi konfederasyonları, toplam sendikalıların %98'ini, kamu görevlileri konfederasyonları ise %89'unu kapsamaktadır. Bu anlamda incelenen konfederasyonların temsil gücünün yüksek olduğu söylenebilir. Bu çalışma konfederasyon düzeyi ile sınırlıdır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada doküman incelemesi sonucu elde edilen veriler içerik analize tabi tutulmuş ve bu kapsamda kategoriler geliştirilmiştir. Muşmal ve Gürbüz (2018, s.231)'e göre kategorik analiz, verilerin birbirleriyle ilgilerine göre gruplar halinde bir araya getirilmesidir. Araştırmada incelenen konfederasyonların tüzükleri incelenerek kadın politikaları anlaşılacak istenmiş, konfederasyonların kullandığı kavramların ve söylemlerin kategorize edilmesi ile belli bir sistem içinde konu ele alınmış ve bir yargıya ulaşılması mümkün olmuştur.

2.6. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Geçerlilik ve güvenilirlik nitel araştırmalarda kalitenin sağlanmasında önemli iki kriterdir. Güçlü (2019, s.443, 453)'ye göre güvenilirlik, bir nitel araştırmada elde edilen bulguların doğruluğunu ve tekrar edilebilir olması; geçerlilik ise çalışmanın profesyonel, doğru ve sistematik olarak yapılması ve şeffaf bir şekilde araştırmanın nasıl yapıldığının paylaşılmasıdır. Çalışmada kullanılan verilere, resmi kurum olan ÇSGB ile TÜİK'ten, sendikalara ilişkin bilgilere, verilere konfederasyonların resmî web siteleri ve yayınlarından ulaşılmıştır. Kavram analizi yapılırken konfederasyonlar ile irtibata geçilerek yine her konfederasyonun kendisini ifade etmesine önem verilmiştir. Bu verilere ve bilgilere bütün araştırmacıların erişebilir olması araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini ortaya koymaktadır.

3. Kadın, Kavram ve Değerler

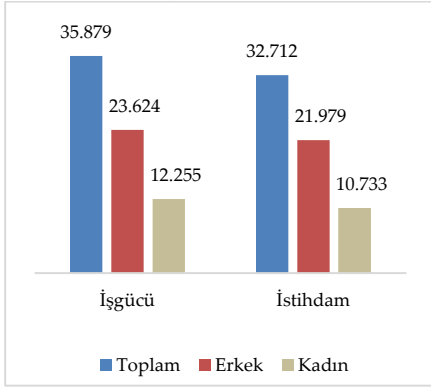
Çalışma hayatında kadın konusuyla ilgili değerlendirmeler yaparken kadına ilişkin, nicel veriler kadar nitel verileri ve değerleri de ortaya koymak gerekmektedir. Çalışma hayatında kadın yetkinliği, becerisi, kabiliyeti, fitratı, sorumluluğu, mesleki yeterliliği önemli kavramları oluşturmaktadır. Kadını güç elde etmek için sürekli otorite peşinde koşan bir pozisyona indirgemek ve sürüklemek doğru bir yaklaşım değildir. Genel olarak çalışma hayatında ve özelde sendikal hayatta kendi fitratının farkına vararak fitrat, yetenek, kapasite, yetkinlik, güçlenmek, ahlak, mücadele yeteneği, güçlü iletişim, müzakere, mesleki beceri, hikmet, feraset, şefkat, merhamet, nezaket, değerler ve standartlar etrafında kendini geliştirmiş, yetiştirmiş ve böylece kendini güçlendirmiş kadınlara ihtiyaç bulunmaktadır. Sadece her kadın diyen ve/veya her kadın söylemini gündemine alan konfederasyonların doğru yaptığı zannedilmemelidir. Sendikal hareketin "kadın" konusundaki çıkışlarının, söylemlerinin anlamlı olması için dayanağını kadınlara yönelik değerlere dayandırması önemlidir. Sendikaların kadın konusunda yeni kavramlar üretmesine, değerleri öne çıkarmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Kuşkusuz kavramlar ve değerler sürekli üretilemez ancak konfederasyonların bu yönde çaba sarf etmeleri beklenir.

4. Çalışma Hayatında ve Sendika Üyeliğinde Kadınlar

Kadınların çalışma hayatına katılımı ve istihdam düzeyi, kadınlara dair çalışma hayatına ilişkin analizler ve değerlendirmeler yapılmasında önemli katkılar sunmaktadır. Sendikal hayatta kadınlara yönelik kadın politikalarının değerlendirilmesinde de bu göstergeler oldukça önemlidir.

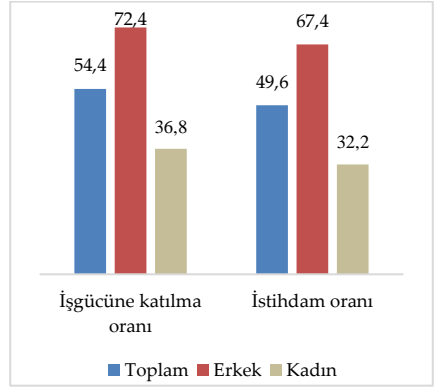
Grafik 1'e göre, Türkiye'de kadınlar, yaklaşık 35.9 milyon olan toplam işgücününün 12 milyonunu, 32.7 milyon kişi olan istihdamın 10.7 milyonunu oluşturmaktadır. Grafik 2'ye göre kadınlarda işgücüne katılım oranı %36,8 istihdama katılım oranı ise %32,2'dir (TÜİK, 2024).

Grafik 1: Cinsiyete Göre İşgücü ve İstihdam (Bin Kişi-2024 Temmuz)



Kaynak: TÜİK (2024)

Grafik 2: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı ve İstihdam Oranı (% -2024 Temmuz)



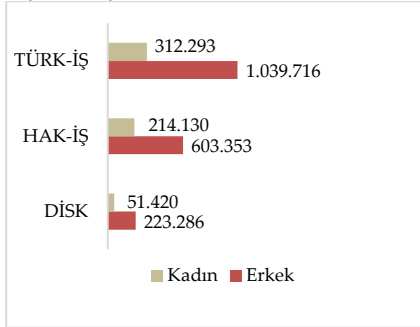
Kaynak: TÜİK (2024)

Demokrasinin ve örgütlü toplumun temel unsurlarından birini oluşturan sendikalar, çalışma hayatının önemli yapıtaşlarından biridir. Sendikal örgütlenme düzeyi, sendikaların özellikle çalışma hayatıyla ilgili kararlara etki etme düzeyini yakından ilgilendirmektedir.

Türkiye'de işçi sendikası istatistikleri incelendiğinde sendikalaşma düzeyinin %15 düzeyini aştığı (ÇSGB, 2024a), ancak işçi sendikalarına üyelik oranlarının yeterince yüksek olmadığı görülmektedir. Buna rağmen sendikalı işçi sayısında ve sendikalılık oranındaki artış da gözden kaçmamaktadır. İşçi sendikaları arasında, Grafik 3'te görüldüğü gibi sendikalıların yaklaşık 4'te birini kadınlar oluşturmaktadır. 2024 yılı temmuz ayı istatistiklerine göre Türkiye'de yer alan 231 sendikada, örgütlü işçi sayısı 2 buçuk milyon kişidir. Sendikalar, büyük oranda, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK çatısı altında örgütlüdür. Grafik 4'e göre sendikalı işçilerin 4'te 3'ünden fazlasını (%76) erkek işçiler, yaklaşık dörtte birini, (%24) kadın işçiler oluşturmaktadır. Benzer eğilim, ilk 3 işçi konfederasyonuna bakıldığı zaman da ortaya çıkmaktadır. Oranlardaki büyüklüklere göre sıralandığında, HAK-İŞ üyelerinin yaklaşık %26'sı, TÜRK-İŞ üyelerinin %23'ü, DİSK üyelerinin %19'u kadınlardan oluşmaktadır (Çalışma Genel Müdürlüğü, 2024). Bu oranların konfederasyonlara göre farklılaşmasında temelde konfederasyonların örgütlü olduğu işkolundaki çalışanların cinsiyetlere göre dağılımının yanı sıra kısmen sendikaların geliştirdikleri örgütlenme stratejilerinin de rolü bulunmaktadır.

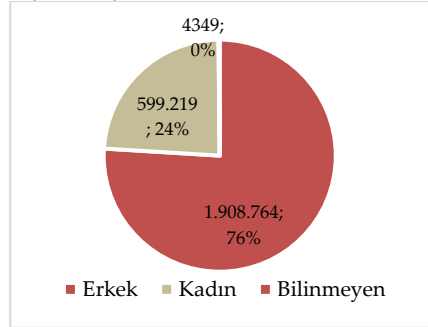
Kuşkusuz kadınların sendika üyeliğinde erkeklere göre daha düşük payının olmasında, Grafik 1 ve 2’de açıklanan kadınların istihdam oranının düşük olmasının rolü büyüktür. 2024 Temmuz ayında erkeklerde istihdam oranı %67,4 iken kadınların istihdam oranı %32,2 olarak gerçekleşmiştir. Diğer koşulların aynı kalmasıyla, kadınların işgücü piyasasına katılımının artmasıyla bu oranların daha fazla artacağı ve daha fazla kadının sendikaya katılım sağlayacağı öngörüsünde bulunulabilir.

Grafik 3: Cinsiyete Göre İşçi Sendikası Üye Sayısı ve Üyelik Oranları (%) (2024 Temmuz)



Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü (2024)

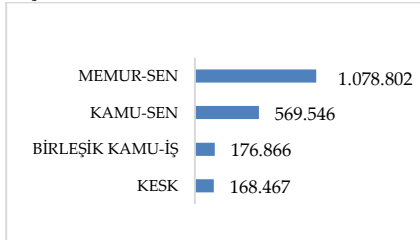
Grafik 4: Cinsiyete Göre İşçi Sendikası Üye Sayısı ve Üyelik Oranları (%) (2024 Temmuz)



Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü (2024)

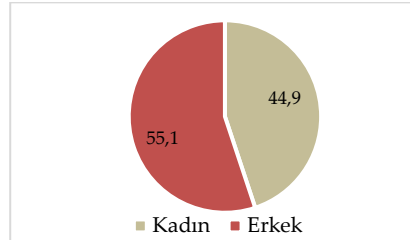
Kamu görevlileri sendikalarında ise 2024 yılı sonuçlarına göre, sendikalı olabilecek 3 milyona yakın kamu görevlisi (2.994.550), 2 Milyon 250 bin (2.251.330) kişinin üzerinde sendikalı çalışan bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle kamuda çalışan her 4 kişiden 3’ ü (%75,18) sendikalıdır. Kamu görevlileri ağırlıklı olarak MEMUR-SEN, KAMU-SEN, BİRLEŞİK KAMU-İŞ ve KESK çatısı altında örgütlenme eğilimindedir. Grafik 4’te cinsiyete göre kamu görevlileri arasında sendika üyelik oranlarına bakıldığı zaman sendikalaşma oranının kadınlarda %45, erkeklerde %55 civarında olduğu görülmektedir. İşçi konfederasyonları ile kıyaslandığında kamu görevlilerinde hem genel sendikalaşma oranı hem de kadınlarda sendikalaşma oranı daha yüksektir. Kuşkusuz burada kadın istihdamının çok fazla olduğu “eğitim ve bilim hizmetleri”, “sağlık ve sosyal hizmetler” ile “büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri” hizmet kollarının, toplam sendikalıların neredeyse %80’ini oluşturmasının önemi fazladır.

Grafik 5: Kamu Görevlileri Sendikalar Konfederasyonu Üye Sayısı (2024 Temmuz-Kişi)



Kaynak: Resmî Gazete, 5 Temmuz 2024

Grafik 6: Cinsiyete Göre Kamu Görevlileri Sendikalılık Oranları (%) (2024-Temmuz)



Kaynak: Çalışma Genel Müdürlüğü (2024)

5. Konfederasyonların Tüzük ve Genel Kurul Kararlarında Kadın Konusu

Bu bölümde çalışmada ele alınan işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının tüzüklerinde ve genel kurul Kararlarında kadın konusunu ne şekilde ele aldıkları üzerinde durulacaktır.

Yukarıdaki kısımda konfederasyonların tüzük ve genel kurul kararlarında kadın konusuna hangi ölçüde değindikleri üzerinde durulmakta, konfederasyonlar tüzük ve genel kurul kararları itibarıyla kıyaslamalı olarak analiz edilmektedir.

Tablo 1: Konfederasyon Tüzüklerinde ve Genel Kurul Kararlarında Kadın Konusu

Tüzükte İlgili Bölüm ve İçerik	Kadın Konusunda Genel Kurul Kararları
TÜRK-İŞ	
Konfederasyonun amacı ve çalışma şekli (Md.2)	X
- Kadın-erkek fırsat eşitliği	
HAK-İŞ	
Konfederasyonun amaç ve faaliyetleri (Md.4/3)	- Eğitim faaliyetleri
Çalışan kadınların korunması ve güçlendirilmesi	- Kadınların sendikal hayata katılımını ve temsili
- Kadınların istihdama katılımı ve istihdamdaki rolünün güçlendirilmesi, toplumdaki ve sendikal hayattaki rol ve statüsünün iyileştirilmesi	- Kadın çalışmalarına yönelik yeni kavramlar ve çözüm önerileri
- Fıtratta farklılık haklarda eşitlik ilkesine sahip çıkılarak, her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmesi	- Kadın Komitesi çalışmaları
- Çalışan kadınların aile hayatının korunması ve güçlendirilmesi	- ILO 190'ın önemi
- Çalışma hayatında cinsel ve psikolojik tacizin önlenmesi, tacize uğramış kadınlara destek olunması	- "Güvenceli esnek çalışma", sosyal politikalar, kapsamlı makroekonomik politikalar
- Kadınların sendikalara katılımının desteklenmesi ve sendikalardaki rollerinin güçlendirilmesi	- Kadınlar için kayıtlı istihdam ve örgütlenme modelleri
	- "Fıtratta farklılık- haklarda eşitlik" ilkesi çerçevesinde kadın-erkek fırsat eşitliği
	- Kadın sorunlarının uluslararası referanslar kapsamında ve paralelinde ele alınması
	- Ulusal ve uluslararası düzeyde kadın çalışmaları yapan kuruluşlarla diyalog
	- AB ile müzakere sürecinde 19. fasılın müzakereye açılması
	- "BM Kadının Statüsü" toplantılarına aktif katılım
DISK	
Konfederasyonun görev ve yetkileri (Md.4/3, 4/8)	- ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi'nin onaylanması ve uygulanması
- Kadın işçilerin sorunlarının çözümü için girişimlerde bulunmak	- Kadın hareketinin en önemli kazanımı olan İstanbul Sözleşmesinin etkin bir şekilde uygulanması için mücadele edilmesi
- Kadın işçiler dahil tüm işçilerin sorunlarına toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yaklaşım	- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için sendikal politikaların hayata geçirilmesi
Konfederasyonun organları (Md.9, 26,28,33)	
MEMUR-SEN	
Konfederasyonun amaçları (Md.3/1, 3/2-d, 3/2-f, 3/2-o)	- Tüm ekonomik ve ticari faaliyetlerin kadın haklarını da gözetilen bir çerçevede yürütülmesini sağlayacak tüm uluslararası faaliyetlere katkı sunma
- Pozitif ayrımcılık	- Kadın erkek fırsat eşitliğinin hem ülkede hem de küresel anlamda gerçekleştirilmesi
- Kadınların sivil toplumda ve yönetim kademelerinde temsile ilişkin fırsat ve imkânlarla sahip olması	
- Kadın kamu görevlilerinin mesleki faaliyetlerinin kolaylaştırılması ve temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olma	
- İnsanların cinsiyete göre de fark gözetilmeksizin sorumluluk ve haklarını öğrenerek yetişmesi,	
- Aile kurumunu korumak, ruh ve beden sağlığı yerinde nesillerin yetişmesine katkıda bulunmak için, anne kadın kamu görevlilerinin çalışma şartlarının daha elverişli hale getirilmesi	
Konfederasyonun organları (Md.10)	

TÜRKİYE KAMU SEN	
Konfederasyonun organları (Md.9 ve 36)	X
BİRLEŞİK KAMU İŞ	
Konfederasyonun amaçları (Md.3)	X
- Kamuda çalışan kadınların kadın olmaktan ileri gelen sorunlarının tespiti ve çözümü için mücadele	
KESK	
Konfederasyonun amaçları (Md.4/ğ)	- Kamu kreşlerinin açılması
- Cinsiyetler arası eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele	- Kadınlara yönelik cinsiyetçi iş bölümü uygulamalarına karşı güvenceli istihdam
Konfederasyonun ilkeleri (Md.5/b)	- Giderek artan erilleşme ve eril dili geriletmek üzere toplumsal cinsiyet eğitimleri
- Emekçiler arasında cinsel yönelim, cinsiyet kimliği konusunda da ayırım gözetilmemesi	- Kadınlara, çocuklara, her türlü cinsel yönelime karşı şiddet ve ayrımcılıkla mücadele etme
Konfederasyonun görev ve yetkileri (Md.6/1)	- İstanbul sözleşmesine dönüş
- Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe	- Göçmen ve geçici koruma statüsündeki kadınların sorunları
Seçimler (Md.26)	- Kadın yoksulluğuna dikkat çekme
- Seçimle belirlenen organlarda ayrı ayrı kadın-erkek eşit temsil	
Konfederasyonun organları (Md.10, 14/C,15/B,16)	

Kaynak: ÇSGB (2021); ÇSGB (2023a); ÇSGB (2023b); ÇSGB (2023c); ÇSGB (2024b); ÇSGB (2024c); DİSK (2024); HAK-İŞ (2023)

Not: TÜRK-İŞ Tüzüğü, MEMUR-SEN ve KESK Genel Kurul Kararları, ilgili konfederasyon yetkilileri tarafından paylaşılmıştır.

Tablo 1'den görüldüğü üzere bütün konfederasyonlar kadın konusuna tüzüğünde yer vermiştir. Kadın konusu ağırlıklı olarak konfederasyonların amaçları ve görevleri belirtilirken ele alınmakta, kadın komitelerinin/ kurullarının/ komisyonlarının bulunduğu konfederasyonlarda, konfederasyon organları sayılırken de yer bulmaktadır. Kadın temsiline daha fazla olduğu DİSK ve KESK'te ilave başlıklar altında da kadın konusuna yer verilmektedir. TÜRK-İŞ, TÜRKİYE KAMU SEN ve BİRLEŞİK KAMU İŞ ise Genel Kurul Kararlarında kadın konusuna yer vermemektedir.

Türkiye'de en eski işçi sendikası konfederasyonunu olan ve gerek işçi gerekse kamu görevlisi konfederasyonları arasında en çok üyesi bulunan TÜRK-İŞ, ilk kez 2023 yılında kabul edilen Tüzük ile kadın konusuna bir atıfta bulunmuştur. Tüzüğün 2. Maddesi konfederasyonun amaç ve çalışma şekli başlığını taşımakta ve "... kadın-erkek fırsat eşitliğine önem verir" şeklinde bir düzenlemeye yer vermektedir. Ancak Genel Kurul Kararlarında kadınlara yönelik herhangi bir karar bulunmamaktadır. HAK-İŞ ise, Tüzüğü ve Genel Kurul Kararları ile en fazla kadın konusuna yer veren konfederasyonlardan biridir. Konfederasyon, Tüzüğünde, çalışan kadınların korunması ve güçlendirilmesi konfederasyonun amaç ve faaliyetlerinden biri olarak ele alınmakta, Genel Kurul Kararları ulusaldan uluslararası pek çok alanda kadınlara yönelik değerlendirmelere yer vermekte, böylece HAK-İŞ kadın konusuna duyduğu ilgiyi kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır. DİSK ise Tüzüğünde, konfederasyonun görev ve yetkileri başlığı ile konfederasyonun organları başlıkları altında kadın konusunu toplumsal cinsiyet çerçevesinde gündemine getirmektedir. Genel Kurul Kararlarında ise İstanbul Sözleşmesi, ILO C190'ın imzalanması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusuna odaklanmıştır.

Kamu görevlileri konfederasyonları incelendiğinde MEMUR-SEN'in hem Tüzüğünde hem de Genel Kurul Kararlarında kadın konusuna vurgulamalar yer almaktadır. Konfederasyonun amaçları anlatılırken ve organlarından bahsedilirken kadın konusuna değinilmektedir. Özellikle ailenin korunmasının altı çizilmekte, Genel Kurul Kararlarında, uluslararası faaliyetlere katılımın yanı sıra fırsat eşitliğine vurgu

yapılmaktadır. TÜRKİYE KAMU SEN’de, te Konfederasyonun organları arasında kadın konusuna değinilmekte, Genel Kurul Kararlarında herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. BİRLEŞİK KAMU İŞ ise Konfederasyonun amaçları anlatılırken kadın çalışanlar konusuna yer vermekte, Genel Kurul Kararlarında kadın konusuna yer vermemektedir. KESK ise Tüzüğünde kadın konusuna en fazla yer veren konfederasyondur. Konfederasyonun amaçlarından ilkelerine, görev ve yetkilerinden organlarına dair birçok konuda en fazla kadın konusuna atıf yapan konfederasyon görünümündedir. Bu durum, Yürütme Kurulu’nun ağırlıklı olarak kadınlardan oluşmasından da kaynaklanıyor olabilir. Benzer şekilde, toplumsal cinsiyet eşitliğinden cinsel eğilime, İstanbul Sözleşmesinden kreş hizmetlerine değin pek çok konu KESK Genel Kurul Kararlarında yer almaktadır.

6. Konfederasyonların Bünyesinde Kadın Yapılanmaları

Bu çalışmada incelenen 3 işçi sendikası konfederasyonu ve 4 kamumu görevlileri konfederasyonu bünyesinde kadın sorunlarına odaklanmak üzere bazı yapılar oluşturulmuştur. Bu yapılanmalar konfederasyonların kadın sorunlarına ne ölçüde önem verdiğini ve gündemine dahil etme gayreti içerisinde olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Aşağıda yer alan Tablo 2 konfederasyon bünyesinde bu amaçla oluşturulan yapılara, bu yapıların hukuki dayanaklarına ve gerçekleştirdikleri ana faaliyetlere odaklanmaktadır.

Tablo 2: Konfederasyonların Bünyesinde Kadın Sorunları Alanında Geliştirdiği Yapılar ve Hukuki Dayanak

Konfederasyonların Bünyesinde Kadın Sorunları Alanında Geliştirdiği Yapılar	Hukuki Dayanak	Konfederasyonun Kadın Konusundaki Temel Faaliyetleri	
TÜRK-İŞ	Kadın İşçiler Bürosu (Uzmanlık Bürosu olan Eğitim Birimi altında)	(Tüzüğe göre, uzmanlık bürolarının çalışmalarını açıklayan yönetmeliğin yapılması Yönetim Kurulu’nun görevleri arasındadır)	- Kadın işçilere yönelik eğitimler - Hem erkek hem kadın üyelere yönelik toplumsal cinsiyet eğitimleri verilmesi - 8 Mart ve 25 Kasım açıklamaları - 25 Kasım kadın işçi eğitimleri - ILO’nun ve Bakanlıkların kadın konusundaki faaliyetlerine ve projelerine katılma - Eylem Planı oluşturma - İnsani yardım faaliyetleri
HAK-İŞ	Kadın Komitesi	Tüzüğe dayanılarak Yönetim Kurulu Kararı ile (Tüzüğe göre Yönetim Kurulu kararı ile kurulur)	- Kadın-erkek bütün işçilere yönelik eğitimler - Ulusal ve uluslararası projeler - Çalıştaylar, seminerler, konferanslar ve eğitimler - 8 Mart ve 25 Kasım açıklamaları ve etkinlikleri - Strateji belgesi oluşturma - Yayınlar - ILO çalışmalarına aktif katılım - Üniversiteler ile ortak çalışmalar - İnsani yardım faaliyetleri
DİSK	Kadın Komisyonu Kadın Temsilciler Kurulu Bölge Kadın Temsilciler Kurulu	Konfederasyon Tüzüğü, Danışma Organı	- 8 Mart ve 25 Kasım açıklamaları, etkinlikleri ve mitingleri - Kadın sorunlarına yönelik kültür sanat etkinlikleri - Mitingler, basın açıklamaları - Konferanslar, sempozyumlar, seminerler - Uluslararası sendikalar ile ortak konferanslar - Kadın üye işçilere yönelik eğitimler - 8 Mart’ın kadınlar için resmî tatil olmasına yönelik kampanya - Fabrika ziyaretleri
MEMÜR-SEN	Kadınlar Komisyonu	Konfederasyon Tüzüğü, İstişari Organ	- Kadın üyelere yönelik teşkilat eğitimleri - Çalıştaylar, paneller, seminerler

				- 8 Mart ve 25 Kasım açıklamaları ve etkinlikleri
				- Yayınlar ve Raporlar
				- Üniversite-Konfederasyon iş birlikleri
				- Türkiye buluşması etkinlikleri
				- Teşkilat buluşmaları
				- Aile Kongresi
				- İnsani yardım faaliyetleri
				- Mitingi
				- 8 Mart ve 25 Kasım açıklamaları ve etkinlikleri
				- Kadın Çalıştayları, paneller
				- Kadına yönelik şiddet, mobbing, hukuksal haklar konularında üyelerine yönelik eğitimler, kitapçıklar
				- Şehitlik ziyaretleri
				- Anneler günü etkinlikleri
				- Kültür-sanat etkinlikleri
TÜRKİYE KAMU-SEN	Kadınlar Komisyonu Kurulu	Konfederasyon Tüzüğü, İstişari Organ		- Şiddetin önlenmesine yönelik imza kampanyası ve eylemler
				- Laiklik ve Kadın Paneli
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	x	x		
	- KESK Sekreteri	Kadın		- 8 Mart ve 25 Kasım açıklamaları ve etkinlikleri
	- KESK Meclisi	Kadın	Konfederasyon	- Kadın dergisi
KESK	- KESK Birimi	Kadın	Tüzüğü	- Toplu İş Sözleşmesi'nden beklenen talepleri kamuoyu ile paylaşma
	- KESK Şubeler Platformu	Kadın		- İstanbul Sözleşmesine destek mitingleri
				- Diğer STK'lar ile ortak açıklamalar

Kaynak: Tablo, yazar tarafından konfederasyonların tüzükleri, yayınları ve paylaşımları dikkate alınarak geliştirilmiştir.

Tablo 2'den görüldüğü gibi konfederasyonların bünyesinde kadın sorunları alanında geliştirdiği yapılar incelendiğinde BİRLEŞİK KAMU-İŞ dışındaki konfederasyonlar, kadın konuları alanında birimler kurmuştur.

Tabloda en dikkat çeken noktalardan biri en büyük işçi sendikası konfederasyonu olan TÜRK-İŞ'in doğrudan kadın yapılanmasına vermemesi, Eğitim Birimi altında Kadın İşçiler Bürosuna yer vermesi ve çok sınırlı faaliyetlerde bulunmasıdır. Üstelik konfederasyonlar arasında ilk kadın yapılanması 1980'li yıllarda TÜRK-İŞ çatısı altında olmasına rağmen, günümüzde etkinliği en düşük yapılanmalardan biri olarak yer almaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu çatısı altında yer alan Kadın Komitesi ise tüzüğe dayanarak Yönetim Kurulu kararıyla kurulmuştur. Komite'nin ulusal ve uluslararası birçok alanda faaliyetler ortaya koymasında, HAK-İŞ yönetimlerinin Komiteye sahip çıkmasının önemli bir rolü bulunmaktadır. DİSK'te ise kadın yapılanmalar, daha önceden beri var olan ancak 2020 yılında Tüzüğe dayalı olarak faaliyet göstermeye başlayan Kadın Komisyonu ile sınırlı değildir. Kadın Temsilciler ve Bölge Kadın Temsilciler Kurulu şeklinde daha detaylı yapılanmalar da bulunmaktadır. Konfederasyonun kadın konusunda ulusal ve uluslararası düzeyde ve sahada etkin olduğu görülmektedir.

Kamu görevlileri konfederasyonları oluşturan MEMUR-SEN, TÜRKİYE KAMU-SEN ve KESK çatısı altında da sendika tüzüğü ile kurulan kadın komisyonları mevcuttur. En büyük kamu görevlileri konfederasyonu olarak 2010 sonrası dönemde kurulan MEMUR-SEN Kadınlar Komisyonu'nun faaliyetlerini çok geniş bir alana yayarak, inandığı değerler uğruna mücadelesini sürdürmektedir. Kamuoyunu uzunca süre meşgul eden "İstanbul Sözleşmesi" konusunda Kadınlar Komisyonu, MEMUR-SEN yönetiminin net duruşunu da arkasına alarak, Sözleşmeyi hukuki ve akademik olarak irdeleyen çalışmalar yaptırmış, Sözleşmenin iptali yönündeki kampanyaya öncülük yapmış, kendini diğer konfederasyonların kadın yapılanmalarından daha farklı kılan bir

pozisyona taşımıştır. TÜRKİYE KAMU-SEN’de yer alan ve Konfederasyonun istişari organı olan Kadın Komisyonu Kurulu ağırlıklı olarak 8 Mart ve 25 Kasım’da kamuoyu ile açıklamalar paylaşmaktadır. En geniş ve ayrıntılı kadın yapılanmasının olduğu KESK’de yer alan Kadın Sekreteri Konfederasyonun kuruluşuna müteakip 1996 yılından itibaren sendika yönetim kurulunda yer almakta, KESK Kadın Meclisi 2011 yılından itibaren, Tüzüğe göre Konfederasyonun organları arasında yer almaktadır. KESK Kadın birimi de 2011 yılından itibaren Tüzüğe göre faaliyet göstermektedir. KESK’in kadın yapılanması da diğer konfederasyonların kadın birimleri gibi 8 Mart ve 25 Kasım odaklı programlar organize etmekte, toplu iş sözleşmesinde kadınları ilgilendiren taleplerden, İstanbul Sözleşmesinin lehinde kampanyalar organize etmeye kadar meydanlarda yer almaktadır.

7. Konfederasyon Organlarına Kadınların Katılımı

Sendikalar, yalnızca çalışma hayatında kadınları ilgilendiren sorunlarla değil, hayatın her alanında kadınları ilgilendiren sorunlarla yakından ilgilenmektedir. Sendikaların kadın konularına yönelik tespitler ve analizler yaptığı, sorun gördüğü alanlara yönelik çözüm önerileri geliştirmeye çalıştığı görülmektedir. Kadın konusunu gündemine dahil eden, zaman zaman tüzüğünde bu konuda düzenlemeler yapan sendikaların yönetim mekanizmalarında kadınların katılımına hangi ölçüde yer verdiği konusu oldukça tartışılmaktadır. Aşağıda yer alan tablo, çalışmada ele alınan 3 işçi sendikası konfederasyonu ile 4 kamu görevlileri konfederasyonunun yönetim mekanizmalarında hangi sayıda kadın sendikacıya yer verdiğini göstermektedir. Aşağıda yer alan Tablo 2 konfederasyonların organlarında kadınların ne ölçüde yer bulduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Sendika Organlarında Kadınların Temsil Durumu (Asil Üyelik)- 2024

TURK-İŞ						
Yönetim Kurulu	Denetim Kurulu	Disiplin Kurulu	Başkanlar Kurulu	İl Temsilciliği	Bölge Temsilciliği	
0/5	0/5	0/5	0/33	1/76	0/7	
HAK-İŞ						
Yönetim Kurulu	Denetim Kurulu	Disiplin Kurulu	Başkanlar Kurulu	Genişletilmiş Başkanlar Kurulu	İl Başkanlığı	
0/5	1/3	0/3	2/24	12/113	6/81	
DISK						
Yönetim Kurulu	Denetim Kurulu	Disiplin Kurulu	Başkanlar Kurulu	Genişletilmiş Başkanlar Kurulu	Bölge Temsilcileri	
1/7	0/5	0/5	5/31	21/160	2/13	
MEMUR-SEN						
Yönetim Kurulu	Denetim Kurulu	Disiplin Kurulu	Başkanlar Kurulu	İl Temsilcilikleri		
0/10	0/5	1/5	0/15	0/81		
TÜRKİYE KAMU-SEN						
Yönetim Kurulu	Denetim Kurulu	Disiplin Kurulu	Başkanlar Kurulu	Yüksek İstişare Kurulu	İl Temsilcileri	
0/12	0/5	0/5	0/25	0/145	0/81	
BİRLEŞİK KAMU-İŞ						
Yönetim Kurulu	Merkez Kurulu	Denetim Kurulu	Merkez Kurulu	Disiplin Kurulu	Başkanlar Kurulu	İl Başkanlığı
0/7	1/3		1/3		1/17	9/72
KESK						
Yürütme Kurulu	Denetim Kurulu	Disiplin Kurulu	Genel Meclis	Kadın Meclisi	Danışma Meclisi	
4/7	2/5	3/5	22/81	172/172	82/367	

Kaynak: Sarıtaş, (2023); İlgili Konfederasyonların web sayfaları ve Konfederasyon temsilcilerinden alınan bilgiler ışığında yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye’de işçi ve kamu görevlileri sendikalarına bakıldığı zaman kadınların sendika yönetim yapılarına katılımının genel olarak düşük olduğu, bununla beraber Konfederasyonlara göre değişen bazı farklılıklar olduğu görülmektedir. İşçi ve kamu görevlileri Konfederasyonları arasında en fazla üyeye sahip olan, Konfederasyonlar arasında ilk kez bünyesinde kadın birimine yer veren ve en eski konfederasyon olan TÜRK-İŞ’te ne yazık ki kadınların katılımı en düşük düzeydedir. TÜRK-İŞ’in Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu, Başkanlar Kurulu ve Bölge Temsilcileri arasında hiçbir kadın temsilci yer almazken, 76 ildeki il temsilciliklerinde sadece 1 ilde kadın temsilci bulunmaktadır. İşçi Konfederasyonları içerisinde ikinci sırada yer alan HAK-İŞ, Yönetim Kurulu ve Disiplin Kurulu dışındaki organ ve yapılarda kadın temsilciler yer almakta hem genel merkez hem de yerel düzeyde sınırlı sayıda kadın temsili sağlanmaktadır. HAK-İŞ, yaklaşık %12 civarında kadının Genel Kurul delegesi olduğunu ve atamalı görevlerinde de kadın temsiliyeti bulunduğunu açıklamaktadır (Sarıtaş, 2023, s.24). İşçi Konfederasyonları içerisinde üçüncü sırada yer alan DİSK’te Genel Başkan düzeyinde en üst düzeyde kadın temsili söz konusudur. Denetim ve Disiplin Kurullarında kadın üye bulunmazken, Başkanlar Kurulunda, üye sendikaların genel yönetim kurullarından oluşan Genişletilmiş Başkanlar Kurulunda ve Bölge Temsilciler Kurulunda kadın temsilciler sınırlı olarak da olsa yer bulmaktadır.

Kamu görevlileri sendikaları arasında en fazla üyeyi temsil eden, 1 milyon üzerinde üyesi bulunan MEMUR-SEN Konfederasyonunda kadınlar yönetim düzeyinde sınırlı temsil edilmekte, 1 üye ile sadece Disiplin Kurulu’nda bulunmaktadır. Kamu görevlileri sendikaları arasında üye sayısı itibariyle ikinci sırada yer alan TÜRKİYE KAMU-SEN Konfederasyonunun yönetim yapısında ve il temsilciliklerinde kadın temsilci yer almamaktadır. Son yıllarda hızla büyüyerek, üye sayısı itibariyle yakın zamanda 3. büyük kamu görevlileri konfederasyonu olan BİRLEŞİK KAMU İŞ’in Yönetim Kurulu’nda kadın üye olmamasına rağmen diğer yapılarda sınırlı kadın temsili söz konusudur. Türkiye’deki sendika konfederasyonları arasında en fazla kadın temsili, KESK’te gerçekleşerek bütün kademelerde kadın üyeler yer almaktadır. Genel Başkanlık, biri kadın diğeri erkek, iki Eş Genel Başkan tarafından yerine getirilmekte, Yürütme ve Disiplin Kurullarında kadın üye sayısı çoğunluğu oluşturmakta, Genel Meclis ve şubeler düzeyinde de kadınlar yer almaktadır. Genel Mecliste ise kadınların oranı 1/ 4’ün üzerindedir. Ayrıca, KESK ile yapılan görüşmelerde Genel Kurulda temsil edilen delege sayısının %35 civarında olduğu bilgisi paylaşılmıştır.

Tablo 3 kadınların temsiliyeti noktasında kuşkusuz önemli bir veri sunmaktadır. Ancak kadın-sendika ilişkisinin sadece sayısal verilerle değerlendirilmesinin yanlışlığını da belirtmek gerekir. Şu anda dünyada hâkim anlayış, kadınların temsiliyetin artırılması, yönetim mekanizmalarında kadınların daha görünür olması ve kadınların güç elde etmek amacıyla otorite peşinde daha çok odaklanmasıdır. Ancak burada kadın propagandasına sürüklenmeden, egemen söyleme aldanmadan nasıl bir kadın temsiline olacağına sağlam temellere oturtulması gerekmektedir. Bu noktada sendikalarda kadınların, içerisinde bulunduğu örgütün kadın değerlerini ve ilkelerini savunabilecek yetkinlikte olması önemlidir. Kadınların ve konfederasyonların kendilerini bu yönde geliştirmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Temsil mekanizmalarında, sadece kadın olduğu için değil, şekil olarak değil, sadece kotayı doldurmak için değil aksine ahlakıyla, hakkıyla, fitratıyla görevin sorumluluğunu yerine getirebilecek yetkin, yetenekli ve kapasiteli kadınların yetiştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

8. Konfederasyonlarının Kadın Konusunda Kullandıkları Temel Kavramlar ve Söylemler

Bu çalışmada incelenen hem işçi hem kamu görevlileri sendika konfederasyonları, kadın konusunda bir dizi kavrama vurgu yapmakta ve kadın politikalarının odağına bu kavramları yerleştirmektedir. Aşağıda yer alan kavramlar, konfederasyonların tüzüğü, genel kurul kararları, yayınları, 8 Mart ve 25 Kasım açıklamaları, konfederasyon genel başkanlarının açıklamaları dikkate alınarak geliştirilmiştir. Ayrıca konfederasyon temsilcileri ile kurulan irtibatla burada kullanılan kavramlar teyit edilmiştir. Aşağıda yer alan kavramlara ilişkin bu sınıflandırma, konfederasyonların kadın sorunlarına bakışını odak noktasını ve önceliklerini göstermesi bakımından geliştirilmiştir.

Tablo 4: TÜRK-İŞ'in Kadın Konusunda Kullandığı Temel Kavram ve Söylemler

Temel Konular	Konfederasyonun Kullandığı Temel kavram ve Söylemler
Slogan	- "Sendikali kadın güçlü kadındır" sloganı
Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim	- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine yer verilmesi - Cinsiyet eşitliği eğitimlerinin tüm eğitim süreçlerini kapsayacak şekilde düzenlenmesi - Toplu sözleşmelere toplumsal cinsiyet eğitimi maddelerinin eklenmesi
Kadın hakları ve özgürlükler	- Kadınların sadece iş yaşamında değil, her alanda haklarının geliştirilmesi ve korunması - Kadın ve erkeğe verilen hakların, yüklenen sorumlulukların adil bir biçimde dağıtılması - Kadınların; cumhuriyet ile kazandığı çağdaş hak ve özgürlüklerin toplumun her kesimine ulaşması - Kadın-erkek fırsat eşitliği
Temsil mekanizmaları	- Cinsiyet eşitliğine yönelik adımların atılması, Kadınların karar alma mekanizmalarında yeterli temsil hakkına kavuşması
Kreş ve Bakım Hizmetleri	- Kreş ve bakım hizmetleri sadece kadının sorumluluğunda görülmemesi
Kadının önemi	- Kadının öneminin ve kadına saygının benimsenmesi - Kadının, sadece ailenin bir parçası olarak değil, birey olarak da önemsenmesi
Ayrımcılıkla mücadele	- ILO 190 Sayılı Sözleşmenin imzalanması

Kaynak: TÜRK-İŞ (2019), TÜRK-İŞ (2024), TÜRK-İŞ Tüzüğü

Tablo 4'e göre, TÜRK-İŞ'in kadın konusunda "sendikali kadın güçlü kadındır" sloganı etrafında toplumsal cinsiyet ve eğitim, kadın hakları ve özgürlükler, temsil mekanizmaları ve kadının önemi konusunda kavramlar kullanmakta ve söylemler geliştirmektedir. Konfederasyonun "sendikali kadın güçlü kadındır" sloganı ile kadınların eğitilmesi ve karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almasını hedeflediği anlaşılmaktadır. TÜRK-İŞ, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına sahip çıkarak, eğitimi, toplu sözleşme süreçlerini ve temsil mekanizmalarını bu kavram etrafında şekillendirmektedir.

Tablo 5: HAK-İŞ'in Kadın Konusunda Kullandığı Temel Kavram ve Söylemler

Temel Konular	Konfederasyonun Kullandığı Temel kavram ve Söylemler
Slogan	- "Fıtratta farklılık haklarda eşitlik" sloganı
Çalışma hayatında kadın	- Kadınların çalışma hayatına etkin olarak katılımı ve daha aktif roller üstlenmesi - Kadınların istihdamda devamlılığının sağlanması - Kadınlar için kayıtlı istihdam ve örgütlenme modellerinin artırılması - "Güvenceli esnek çalışma" modellerinin, belirli dönemlerde kadınların dezavantajını gidermek amacıyla bir alternatif olarak değil zorunlu bir "tercih" olarak ve geçici bir araç olarak kullanılabilmesi - Kadın dostu işyerleri - Kadınların sosyal hayatta üstlenmiş oldukları rollerine uygun tercihlerinin desteklenmesi

Ayrımcılıkla mücadele	- Çalışan veya iş arayan kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etme - Çalışma hayatında cinsel ve psikolojik tacizin önlenmesi - Tacize uğramış kadınlara hukuki ve psikolojik destek verilmesi - ILO 190'ın imzalanması
İş -aile uyumu	- Çalışan kadınların aile hayatlarının korunması ve güçlendirilmesi - İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması - İnsan ve kadın odaklı yeni politika ve stratejiler geliştirilmesi
Kadın hakları	- Kadınların politik, ekonomik ve sosyal haklarının geliştirilmesi - Kadınların toplumdaki ve sendikal hareketteki rol ve statüsünün geliştirilmesi - "Fitratla farklılık- haklarda eşitlik" temelinde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması
Kadın çalışmaları ve iş birlikleri	- Kadın odaklı karar alma - Kadın çalışmalarına yönelik yeni kavramlar geliştirilmesi, yeni çözüm önerileri oluşturulması ve politika geliştirilmesi - Kadın sorunlarının uluslararası referanslar, üyesi olduğu veya taraf olduğu, iş birliği içerisinde olduğu uluslararası kuruluşların çalışmaları kapsamında ve paralelinde ele alınması - Ulusal ve uluslararası düzeyde kadın çalışmaları yapan kurum ve kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri ile diyalogo artırma ve iş birliği imkânlarını geliştirme
Sendikalı kadınlar ve sendikalarda kadın temsili	- Kadınların sendikal örgütlenmeleri ve sendikalarda etkin bir şekilde temsili - Kadın sendika üyelerinin sendikal faaliyetlere, karar alma ve temsil mekanizmalarına katılımı için çalışmalar yapılması - Sendikalı kadından sendikacı kadına - Sendikacı lider kadınlar söylemi - Kadınların sendikal harekette etkin ve lider roller üstlenmesi Ulusal ve uluslararası düzeyde kadın temsiliyetini artırmak için çalışmaları sürdürme - Kadın işçilerin daha kaliteli çalışma şartlarına sahip olmaları için "BM Kadının statüsü" toplantılarına aktif katılım ve destek verilmesi

Kaynak: ÇSGB (2023a); HAK İŞ (2017); HAK-İŞ (2023)

HAK-İŞ Konfederasyonunun geliştirdiği kavram ve sloganlar Tablo 5'te yer almaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonu'nun "fitratla farklılık haklarda eşitlik" şeklinde bir slogan geliştirdiği görülmektedir. Diğer taraftan HAK-İŞ, çalışma hayatında kadın, ayrımcılıkla mücadele, iş-aile uyumu, kadın hakları, kadın çalışmaları ve iş birlikleri ile, sendikalı kadınlar ve sendikalarda kadın temsili konusunda kavramlar ve söylemler dile getirmektedir. HAK-İŞ, özellikle sendikalarda kadın temsilini artırmaya yönelik söylemler geliştirmektedir.

Tablo 6: DİSK'in Kadın Konusunda Kullandığı Temel Kavram ve Söylemler

Temel Konular	Konfederasyonun Kullandığı Temel kavram ve Söylemler
Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele	- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin her yönüyle sağlanması - Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi - Kadına yönelik ayrımcılığa karşı toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunulması - Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları ücret eşitsizliği, ayrımcılık, fiziksel, cinsel, psikolojik şiddet ve tacizle etkin mücadele edilmesi - ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanması - İstanbul Sözleşmesi'nin ve 6284 Sayılı Yasa'nın etkin bir biçimde uygulanması - Şiddet ve tacizden arındırılmış işyerlerinde kadınların eşit ve özgür şekilde çalışma yaşamında yer alması - Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için sendikal politikaların hayata geçirilmesi - Ücret eşitsizliği, cinsiyetçi iş bölümü ve istihdam gibi toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık içeren uygulamalara karşı mücadele edilmesi
Bakım yükü	- Bakım yükünün kadının üzerinden alınması yönünde sosyal politikaların hayata geçirilmesi - Ücretsiz kreş ve yaşlı bakımevlerinin yaygınlaştırılması

	-	Kadın-erkek tüm işçilerin sayı sınırı olmadan kreş hizmetinden faydalanmasını ve ebeveyn izinlerinin uygulanması
Güvenceli çalışma	-	Kadınlar için güvenceli, düzenli ve sendikali çalışmanın hayata geçirilmesi
Sendikali Kadınlar	-	Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı toplu sözleşmeler
	-	Kadınların yoğun olduğu işkollarına ve istihdam biçimlerine yönelik örgütlenme modelleri geliştirilmesi

Kaynak: DİSK (2020); DİSK (2024); DİSK /Genel İş (2018); ÇSGB (2024a)

Tablo 6, DİSK'in kadın konusunda geliştirdiği kavram ve söylemlere yer vermektedir. Buna göre, DİSK'in çalışmalarını büyük ölçüde toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele konusuna odaklandığı, bakım yükü ve güvenceli çalışma konusunda da kavramlar ve söylemler geliştirdiği görülmektedir.

Tablo 7: MEMUR-SEN'in Kadın Konusunda Kullandığı Temel Kavram ve Söylemler

Temel Konular		Konfederasyonun Kullandığı Temel kavram ve Söylemler
Slogan		- "Güçlü kadın güçlü aile" sloganı
Kadınların yaşamındaki iyileştirilmesi	çalışma haklarının	- Talebe bağlı ve tam istihdam güvencesiyle esnek çalışma modellerine geçilmesi
		- Kadınların analık hakkı, süt ve doğum izinlerinin iyileştirilmesi
		- Haklarda adaletin ve fırsatta eşitliğin sağlanması
İş-aile sağlanması	uyumunun	- Evde bakım ve kreş imkânlarının geliştirilmesi,
		- Kreş imkanlarına mali destek de dahil, kurumlarda kreş açılması
		- İş ve aile hayatı uyumunun, çalışma hayatı politikalarında merkezi bir yerde konumlandırılması ve bu noktada başta politika yapımcılar olmak üzere tüm sivil paydaşların sorumluluk alması,
		- Aile dostu vergi politikaları,
Kadın istihdamı ve anneliğin desteklenmesi		- Kadın istihdamının artırılması,
		- Kadınların insan onuruna yakışacak şekilde çalışma hayatına dâhil olması
		- Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının hayata geçirilmesi
		- İstihdamdaki kadınların eş ve anne olma kimliklerinin örselemediği koşulların sağlanması
Mobbingle mücadele		- Mobbinge karşı sıfır tolerans esasıyla mücadele verilmesi
		- Kurumlarda mobbinge mücadele birimlerinin kurulması, birimde sendika temsilcisinin yer alması
		- İşe alımlarda, iş yerindeki ilişkilerde ve çalışma usullerinde dengenin gözetilmesi
		- Kadın hakları sloganlarının ötesinde, Cinsiyetçilik/Feminizm bariyerlerini aşan, "Öteki" yaratmayacak bir mücadele dili geliştirilmesi ve yürütülmesi
Fırsat eşitliği ve adaletin sağlanması		- Eğitim, istihdam, sağlık, siyaset, hukuk ve benzeri alanlarda fırsat ve olanaklardan eşit düzeyde yararlanılması,
		- Kadın ve erkeğe verilen hakların, yüklenen sorumlulukların adil bir biçimde dağıtılması
Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ile mücadele		- Kadın erkek eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği dezavantajlı grupların korunması gibi kavramlar ve kuramlar üzerinden aile ve toplumun ifsat edilmeye çalışıldığının farkına varılması
		- Kadına karşı şiddet kisvesi altında cinsiyetsizliğe örgütlenmelerin merkezine koyan hareketlere ve İstanbul Sözleşmesi'ne karşı çıkılması
Sendikacı kadın değerleri ve sendikali mücadele		- Anne ve eş olarak şefkati yüklenen kadınların sendikacı olarak emek ve ekmek mücadelesinde gayretin simgesi olması
		- Cinsiyetçi ve ötekileştirici bir söylemden uzak, medeniyet tasavvurumuzdan referanslarını alan hak, adalet ve özgürlük kavramlarını merkeze alan bir örgütlenme ve mücadele yöntemi
Karar mekanizmalarında kadın temsili		- Kariyer ve liyakat odaklı temsil, cam tavanların kırılması, karar mekanizmalarında kadın temsili

Kaynak: MEMUR-SEN (2017); MEMUR-SEN (2020); MEMUR-SEN (2024); Yalçın (2022); ÇSGB

(2023b)

Tablo 7'ye göre, MEMUR-SEN, kadın konusunda “güçlü kadın güçlü aile” sloganını geliştirmiştir. Konfederasyonun, bu slogana uygun geliştirdiği kavramlar ve söylemler; kadınların çalışma yaşamındaki haklarının iyileştirilmesi, iş-aile uyumunun sağlanması, kadın istihdamı ve anneliğin desteklenmesi, mobbinge mücadele, fırsat eşitliği ve adaletin sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ile mücadele, sendikacı kadın değerleri ve sendikal mücadele ile karar mekanizmalarında kadın temsili şeklinde başlıklar altında sınıflandırılabilir.

Tablo 8: TÜRKİYE KAMU-SEN'in Kadın Konusunda Kullandığı Temel Kavram ve Söylemler

Temel Konular	Konfederasyonun Kullandığı Temel kavram ve Söylemler
Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve eğitim	<ul style="list-style-type: none"> - Erkek ve kadın olarak farklı yaratılmış olsa da görev ve rol olarak mümkün olduğunca eşitlikçi bir toplumsal kültür oluşturulması - Cinsiyet eşitliğinin eğitim ve öğretimin her kademesinde verilmesi - Tüm kamu kurumlarındaki oryantasyon eğitimlerinde zorunlu olarak cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi - Kadın ve erkeğin toplum içindeki rolüyle ilgili kalıplaşmış kavramları eğitimin her şeklinden ve kademesinden kaldırılması
Kadına yönelik şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> - Kadına yönelik şiddetin önlenmesi için gerekli olan tedbirlerin ivedilikle alınması - Kadınların işyerlerinde maruz kaldığı psikolojik ve fiziki tacizin, mobbingin önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması - İstihdamda evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı yapılan ayırımın önlenmesi
Etkin çalışma hakları	<ul style="list-style-type: none"> - Kadınlara etkin çalışma haklarının sağlanması - “İşin cinsiyeti olmaz, işin niteliği olur” ilkesiyle hareket edilmesi
İş-aile uyumunun sağlanması, anneliğin ve ailenin korunması	<ul style="list-style-type: none"> - Doğum nedeniyle ebeveynlere talepleri halinde 2 yıl ücretli izin verilmesi - Çocuk yardımının günün ihtiyaçları doğrultusunda tespit edilmesi - Kreş, hasta, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin profesyonelce sunulacağı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinin yaygınlaştırılması - Açılacak kreş ve bakımevlerinde, uzman nitelikli personelin istihdam edilmesi, bu hizmetlerinden yararlanamayan personele bu hizmetleri dışarıdan karşılayabilmesi için günün şartlarına uygun ekonomik desteğin sağlanması - Anneliğin sosyal bir görev olarak kabul edilmesi - Aile bütünlüğünün korunması - Zorunlu hizmet durumları da dahil olmak üzere eşlerin farklı şehirlerde yaşamasından doğan sorunların ortadan kaldırılması - Hamilelik süresinde zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlanması, böylelikle sağlığın ve doğurganlığın korunması - Eğitimin her kademesinde kadınların okullaşma oranının artırılması için ailelere ekonomik ve sosyal destek sağlanması
Karar verme mekanizmaları	<ul style="list-style-type: none"> - Kadınların devletin her kademesinde özellikle karar alma mekanizmaları içinde görev alması

Kaynak: TÜRKİYE KAMU SEN (2022a); TÜRKİYE KAMU SEN (2022b)

TÜRKİYE KAMU SEN'in kadın konusundaki çalışmalarını cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve eğitim, kadına yönelik şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi, etkin çalışma hakları, iş-aile uyumunun sağlanması, anneliğin ve ailenin korunması, karar verme mekanizmaları konuları oluşturmaktadır.

Tablo 9: BİRLEŞİK KAMU -İŞ 'in Kadın Konusunda Kullandığı Temel Kavram ve Söylemler

Temel Konular	Konfederasyonun Kullandığı Temel kavram ve Söylemler
Çalışma hayatındaki kadın sorunları ve toplumsal cinsiyet eşitliği	<ul style="list-style-type: none"> - Çalışan kadınların kadın olmaktan ileri gelen sorunlarının tespiti ve çözümü için mücadele etme, - Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması - Kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması

	-	Çalışma yaşamındaki cinsiyetçi bakışın değişmesi, terfi ve atamalarda eşitlikçi davranılması
Kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele	-	Kadınlara yönelik sosyal, siyasal ve kültürel alandaki ayrımcılığın kaldırılması
	-	Kamusal ve özel alanda kadına yönelik şiddetin son bulması
	-	İstanbul Sözleşmesinin uygulanması
	-	ILO Sözleşmelerinin uygulanması
8 Mart	-	Kadınların 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde ücretli izinli sayılması
Kreş Sorunu	-	Gündüz bakımevlerinin ve kreşlerin açılması
	-	12 ay ücretli doğum izin hakkının verilmesi
Laiklik	-	Demokratik ve laik Türkiye Cumhuriyeti'nin bir parçası kadın

Kaynak: ÇSGB (2021); BİRLEŞİK KAMU İŞ (2016); BİRLEŞİK KAMU İŞ (2020)

BİRLEŞİK KAMU-İŞ'in, kadın konusunda çalışma hayatındaki kadın sorunları, toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılıkla mücadele, 8 Mart, kreş sorunu, laiklik noktasından ele almaktadır.

Tablo 10: KESK'in Kadın Konusunda Kullandığı Temel Kavram ve Söylemler

Temel Konular	Konfederasyonun Kullandığı Temel kavram ve Söylemler
Slogan	- "Emeğimiz, bedenimiz ve kimliğimiz bizimdir" sloganı
Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama, eşitsizliklerle ve ayrımcılıkla mücadele	- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama mücadelesi - Ayrımcılık ile mücadele etme - Eşitsizliğin ortadan kaldırılması - Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe - Kadın-erkek eşit temsiliyet - İstanbul sözleşmesi ve 6284 Sayılı Yasa'nın etkin bir şekilde uygulanması, - Çalışma hayatında kadına yönelik her türlü ayrımcılığın terk edilmesi - Esnek çalışma biçimlerine, güvencesizliğe, cinsiyetçi iş bölümüne, ücret eşitsizliğine son verilmesi - ILO'nun işyerinde taciz ve şiddeti önlemeye yönelik 190 sayılı sözleşmesinin onaylanması - Kadınlar, her türlü cinsel yönelime sahip olanlar, LGBT+ılara yönelik her türlü ayrımcılığı ve şiddeti önleyen yasal düzenlemeler yapılması - Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yapılması ve hayata geçirilmesi - Eğitim-öğretim programlarına toplumsal cinsiyet eşitliğini konu alan zorunlu bir ders de konulması - İş yaşamında eşitsizliklerle mücadele ederken kadın örgütleriyle ortak mücadele
Karar verme mekanizmaları ve sendikacılıkta kadın	- Yetki ve karar mekanizmalarında eşit temsiliyet sağlanması - Toplu İş Sözleşmeleri görüşmelerinde kadın taleplerinin ayrı bir başlıkta ele alınması - Kadınların temsil edildiği gerçek bir toplu sözleşme masası
Kamusal hizmetlerin artırılması	- Kadın istihdamına engel olan çocuk, hasta, yaşlı, engelli bakımının, bakım emeğinin kamusal hizmet olarak sunulması - Ev işlerini kadının üstünden alacak sosyal politikaların hayata geçirilmesi - Kapatılan kamu kreşlerinin yanı sıra tam zamanlı, ücretsiz, nitelikli ve anadilinde hizmet veren kamu ve mahalle kreşlerinin açılması - HPV aşısının ulusal aşı programına alınması
8 Mart ve Kadın Bakanlığı kurulması	- 8 Mart'ın kadınlar için ücretli izin günü sayılması - Kadın bakanlığı kurulması

Kaynak: KESK (2023a); KESK (2023b); KESK (2023c); KESK (2024); ÇSGB (2024b)

Tablo 10'a bakıldığında, KESK'in "emeğimiz, bedenimiz ve kimliğimiz bizimdir" sloganı etrafında kadın konusunda kavram ve söylemler geliştirmektedir. Bu kapsamda, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama, eşitsizliklerle ve ayrımcılıkla mücadele, karar verme mekanizmaları ve sendikacılıkta kadın, kamusal hizmetlerin artırılması, 8 Mart ve kadın bakanlık kurulması şeklinde kavram ve söylemler söz konusudur.

İncelenen işçi ve kamu görevlileri konfederasyonlarının, özellikle kadınların istihdama katılımın artırılması, kadınların analık hakkı, süt ve doğum izinlerinin iyileştirilmesi, kadınların temsil düzeylerinde daha fazla yer alması, çalışma yaşamında kadına karşı yaşanan ayrımcılıkla ve şiddetle mücadele edilmesi konularında ortak söylemlere sahip olduğu görülmektedir.

Öte yandan, ayrımcılıkla ve şiddetle mücadele edilmesi konularında, ILO 190 Sözleşmesinin imzalanması için birçok konfederasyon kampanyalar yürütmekte, konuyu sürekli gündemde tutmaktadır. Bu noktada incelenen konfederasyonlar arasında BİRLEŞİK KAMU-İŞ, son yıllarda enerjisini daha çok örgütlenmeye ayırmış gözükmekte, kadın sorunları konusunda zaten çok sınırlı çalışma ortaya koyarak, ILO 190 konusunu henüz gündemine almamıştır. Ancak konfederasyonun ILO'nun bütün sözleşmelerinin imzalanması şeklinde bir anlayışı bulunmakta, buradan yola çıkarak somut olarak C190'ı gündemine almasa da dolaylı olarak desteklediği ifade edilebilir. MEMUR-SEN ise çalışma hayatında şiddete karşı çok net bir tavır koyarak ancak farklı paydaşların katılımıyla, hatta ILO'nun da davet edildiği, görüşlerinin alındığı toplantılar, çalıştaylar (TİHEK, 2023) vb. düzenleyerek, konuyu masaya yatırarak, getirisi ve götürüsüyle beraber tartışmakta ve şu an için biraz daha ihtiyatlı ve seçici bir duruş sergilemektedir.

Konfederasyonların aralarında ayrıştığı bir diğer konu toplumsal cinsiyet eşitliği kavramıdır. TÜRK-İŞ, DİSK, KESK ve BİRLEŞİK KAMU-İŞ bu kavrama tamamen sahip çıkmakta, hatta DİSK ve özellikle KESK bu konuda daha da ileri giderek toplumsal cinsiyet üzerinden kadına yönelik şiddet konusunda kadınları ve LGBT+'lıları birlikte ele alarak LGBT+'lıların kadınlar üzerinden kendilerine bir alan açmalarına zemin hazırlamakta, "emeğimiz, bedenimiz ve kimliğimiz bizimdir" sloganı ile konunun keskinleşmesine yol açmaktadır. Aynı zamanda, toplumsal cinsiyet, cinsel eğilim / yönelim gibi konular İstanbul Sözleşmesi ile beraber kadın sorunları ile beraber ele alınmaktadır. Bu konuda DİSK, BİRLEŞİK KAMU-İŞ ve KESK açıktan sözleşmeyi desteklemekte ve sözleşme lehine kampanyalar yürütmektedir. Hatta DİSK, İstanbul Sözleşmesi'nin "kadın hareketinin en önemli kazanımı olarak mücadele tarihindeki yerini aldığı" (DİSK, 2024) değerlendirmesini yaparak "İstanbul Sözleşmesi yaşatır" söylemine sahip çıkmaktadır (DİSK, 2020). KESK de benzer şekilde "yıllardır sürdürdüğümüz mücadeleyle elde ettiğimiz en önemli kazanımlarımızdan biri, kadına yönelik şiddetin toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden doğduğu yaklaşımı üzerine inşa edildiği için oldukça önemli olan İstanbul Sözleşmesi"; "haklarımız ve hayatlarımız için İstanbul Sözleşmesi'nden vazgeçmeyeceğiz" şeklinde açıklamalar yapmaktadır (KESK, 2023c).

İstanbul Sözleşmesi'ne en karşıt ve net duruş, MEMUR-SEN ku tarafından ortaya konularak, Sözleşmede kullanılan kavramlar üzerinden temel eleştiriler yapılmaktadır. MEMUR-SEN, İstanbul Sözleşmesinin birçok hususta sorun çözmek yerine, yeni sorunları üretme potansiyeli taşıdığını, 'toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim gibi kavramların kültürel altyapıya empoze edilmesini', "Sözleşme'nin din, gelenek, aile, cinsiyet gibi pek çok konuda marjinal görüşlerin etkisinde olması ve alternatif görüşleri baskılamak için kullanılması"nu problemlili alanlar olarak görmektedir (MEMUR-SEN, 2020).

TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve TÜRKİYE KAMU-SEN ise İstanbul Sözleşmesi konusunda lehte veya aleyhte yorum yapmamaktadır. TÜRK-İŞ, genel olarak İstanbul Sözleşmesi ile ilgili

bir değerlendirme yapmamakla beraber, 8 Mart'ta yayınladığı bildirimlerde, Sözleşmenin ana kavramlarından biri olan "toplumsal cinsiyet eşitliği" kavramını sahiplenici bir dil kullanmaktadır. TÜRKİYE KAMU-SEN'in de İstanbul Sözleşmesi ile açıklamasına rastlanmamıştır. Ancak bünyesinde Kadın Komitesine veren, Kadın Komitesi'nin faaliyetlerine yönelik çalışmalar yaptırın, konfederasyon bünyesinde ve sendikalarında kadınların yönetim mekanizmalarına katılımına yönelik söylemler geliştiren HAK-İŞ'in bu konuda suskun kaldığı, kararının net olmadığı anlaşılmaktadır. HAK-İŞ, bir taraftan "Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik" diyerek İstanbul Sözleşmesinde yer alan, toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsel eğilim / yönelim şeklindeki kavramların karşısında insan fıtratına vurgu yapan bir söylem geliştirirken, diğer taraftan Genel Kurul Kararlarında çekince koymaksızın "kadın sorunlarının uluslararası referanslar, üyesi olduğu veya taraf olduğu, işbirliği içerisinde olduğu uluslararası kuruluşların çalışmaları kapsamında ve paralelinde ele alınması" (HAK - İŞ, 2023, s.47) şeklinde İstanbul Sözleşmesini içinde barındıran yaklaşımlara sahip çıkmakta ve kendisiyle tamamen çelişkili bir durum ortaya koymaktadır.

Konfederasyonlar arasında bakım sorumlulukları noktasında da farklı yaklaşımlar görülmektedir. TÜRK-İŞ, bakım sorunluluğunun sadece kadın üzerinden ele alınmamasını vurgularken, HAK-İŞ iş -aile uyumu üzerinde durmakta, DİSK bakım yükünün nasıl giderilebileceğine odaklanmaktadır. MEMUR-SEN, aile kavramından hareket ederek, anneliğin korunması ve iş aile uyumuna yönelik çözümleri odağına almakta, TÜRKİYE KAMU SEN benzer şekilde ailenin korunması ve desteklenmesi üzerinde durmakta, BİRLEŞİK KAMU İŞ bu noktada izinleri ve kamu hizmetini öne çıkarmakta, KESK ise kamu hizmetlerinin sağlanması noktasından konuyu ele almaktadır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışma Türkiye'deki işçi ve kamu görevlileri konfederasyonlarının kadın politikalarını; bünyesinde kadın konusunda oluşturdukları yapılar, kadınların sendika organlarına katılımı ve bu yapıların faaliyetleri ile geliştirdikleri kavramlar üzerinden kapsamlı bir şekilde kıyaslamalı olarak analiz etmiştir.

Çalışmada bazı sorular cevaplanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, konfederasyonların tüzüklerinde ve genel kurul kararlarında kadın konusu yer almakta mıdır? sorusuna ilişkin değerlendirmeler şunlardır: İncelenen bütün konfederasyonların tüzüklerinde kadın konusuna yer verdiği görülmektedir. Tüzüklerde kadın konusu öncelikle konfederasyonların amaçları ve görevleri belirtilirken ele alınmakta, kadın komite/ kurul/ komisyonlarının bulunduğu konfederasyonlarda konfederasyon organları veya kurulları sayılırken de kadın konusu yer bulmaktadır. Kadın temsili daha fazla olduğu konfederasyonlarda ilave başlıklar altında da kadın konusuna değinilmektedir.

Çalışmada "konfederasyonların yönetim organlarında kadın temsili ne düzeydedir?" sorusuna ilişkin değerlendirmeler şunlardır: Türkiye'deki işçi ve kamu görevlileri sendikalarına bakıldığı zaman kadınların sendika yönetim yapılarına katılımında farklılıklar olduğu görülmektedir. İşçi sendikalarında kadın üyeler, toplam üyelerin dörtte birini, kamu görevlilerinde neredeyse yarısını oluşturmasına rağmen sendika organlarına kadınların katılımı bu oranların altındadır.

Kadın-sendika ilişkilerine dair literatür incelendiğinde sendika yönetim kademelerinde kadın temsiline büyük önem verilmektedir. Gerek Britwum, Douglas ve Ledwith (2012, 49, 50), Kirton ve Healy (2013), Broadbent (2005, 213) ve Ledwith, (2012, 185) tarafından yapılan yurtdışı çalışmalarda ve gerekse Toksöz ve Erdoğan (1998, s. 58), Keleş (2018, s. 2052, 2078), Urhan (2017, s. 37), Yirmibeşoğlu (2008, s. 84-86), Ünlütürk Ulutaş ve Pala (2012, s. 308) ve Adaçay (2019, s. 88, 89) tarafından yapılan çalışmalarda kadınların özellikle karar verme mekanizmalarında düşük temsil edildikleri üzerinde durulmakta, kadın temsili artarsa, kadınlara ve sendikalara ilişkin birçok sorunun çözüleceği varsayılmaktadır. Bu çalışma literatür verilerini desteklemekte ve konfederasyonlar düzeyinde kadınların karar verme mekanizmalarında düşük temsil edildiğini ortaya koymaktadır. Ancak bu çalışma diğer çalışmalardan farklı olarak, konfederasyonların politikasının analizi için yönetim mekanizmalarındaki temsilin önemli olduğunu ancak tek başına bir gösterge olmadığını, sadece bu göstergelere takılıp kalmamak gerektiğini, konfederasyonların bu alandaki vurgularının, çalışmalarının, kullandığı dilin, kavramların, uygulamaların ve asıl olarak kadın fitratına uygun yaklaşımların geliştirilmesinin daha kıymetli olduğunu iddia etmektedir.

Çalışmada sorulan “konfederasyonların bünyelerinde oluşturdukları kadın birimleri var mıdır? Varsa ne tür etkinlikler ortaya koymaktadır?” sorusuna ilişkin değerlendirmeler şunlardır: Tüzüklerinde ağırlıklı çalışmada incelenen işçi ve kamu görevlisi konfederasyonlarının BİRLEŞİK KAMU-İŞ hariç, bünyesinde dayanağını doğrudan ya da dolaylı olarak Tüzükten alan kadın birimleri yer almaktadır. İşçi konfederasyonları arasında TÜRK-İŞ, bünyesinde kadın konusunda doğrudan değil, eğitim biriminin altında bir kadın birimine sahiptir. HAK-İŞ Kadın Komitesi ise konfederasyon tüzüğüne dayanılarak Yönetim Kurulu kararı ile oluşturulan komitelerden biridir. DİSK, MEMURSEN, TÜRKİYE KAMU SEN’in bünyelerinde oluşturdukları kadın birimleri istişari organ olarak görev yapmaktadır. KESK’in yapısında ise tamamı tüzüğe dayalı faaliyet gösteren Yürütme Kurulunda görev yapan Kadın Sekreter, Kadın Meclisi ve kadın birimi yer almaktadır.

Konfederasyonların kadın birimleri, ağırlıklı olarak konfederasyon yönetiminin desteğiyle çalıştaylar, sempozyum ve paneller şeklinde eğitim programları düzenlemekte, raporlar yayınlamakta, projeler yürütmekte, uluslararası faaliyetler gerçekleştirmekte, zaman zaman eylemlere katılmakta veya eylemleri organize etmekte, gündemdeki konulara yönelik basın açıklamaları yapmakta, özellikle kadın teşkilat mensuplarına yönelik teşkilat çalışmalarını organize etmektedir. Konfederasyonların kadın birimlerinin özellikle “8 Mart Dünya Kadınlar Günü”nde ve “25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü”nde daha aktif olarak çalışmalar yürütmektedir. Toksöz ve Erdoğan (1998, s. 58) çalışmasında özellikle bu tür faaliyetlerin uzun vadede sendikaların genel politikasına ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularına etki etmeyeceğini iddia etse de bu çalışma, kadınların bu etkinliklerle bir manevra ve etki alanı kazandığını ve süreç içerisinde daha geniş faaliyetler yapmasına zemin hazırladığını öne sürmektedir.

Çalışmada “konfederasyonların kadın konusunda kullandıkları kavramlar ve söylemler nelerdir? Bu kavramlar ve söylemler kadınlara ilişkin bir değere dayanmakta mıdır?” sorularına ilişkin değerlendirmeler şunlardır: Çalışma, her konfederasyonun kendi ideolojisine ve dünya anlayışına göre kadın konusunda kavramları öne çıkardığının ve sloganlaştırdığının altını çizmektedir. Öte yandan konfederasyonların kadın

politikalarının, bu alandaki kavramların ve söylemlerin kadınla başladığı ama kadınla bitmediği anlaşılmaktadır. TÜRK-İŞ temelde toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı üzerinden kadın politikalarını şekillendirmektedir. HAK-İŞ, kadın konusunda bir taraftan “fıtratta farklılık haklarda eşitlik” şeklinde özgün bir kavram geliştirirken diğer taraftan uluslararası referanslara uygunluğa dikkat çekerek kendi sloganıyla çelişkili bir duruş ortaya koymaktadır. DİSK ve KESK, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine vurgu yapmakta, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için mücadeleye odaklanmakta hatta KESK daha da öteye giderek cinsiyet yöneliminden gitmektedir. MEMUR-SEN’in ise kadın konusunda akademik anlamda da önemli çalışmaları bulunmakta, özellikle teşkilat eğitimleri ve programları ile aileyi odak noktasına alan yaklaşımlar geliştirmektedir. TÜRKİYE KAMU-SEN, aile ve neslin geleceği üzerinden kadın konusunda politikalar geliştirmektedir. BİRLEŞİK KAMU-İŞ ise laiklik-kadın üzerinden söylem geliştirme çabası içerisindedir.

Bu çalışma, işçi ve kamu görevlileri sendikalarının kadın politikalarını, üst oluşum olan konfederasyonlar düzeyinde kıyaslamalı olarak incelemiş, kadın çalışmaları ele alınırken fıtrat ve değer odaklı bir bakış açısının geliştirilmesine vurgu yapmıştır. Farklı çalışmalarda, kadın konusunda benzer analizlerin hem işkolu düzeyindeki sendikalarda hem de diğer ülkelerle kıyaslamalı olarak yapılması sendikal hareketin konuya yaklaşımını daha geniş olarak analiz etmeye anlamaya katkı verecektir.

Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	<i>Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.</i>
Benzerlik Taraması	Yapıldı – Ithenticate
Etik Bildirim	itobiad@itobiad.com
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Peer-Review	Double anonymized - Two External
Ethical Statement	<i>It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.</i>
Plagiarism Checks	Yes - Ithenticate
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.
Complaints	itobiad@itobiad.com
Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.

Kaynakça / References

Adaçay, F. R. (2019). Sendikalarda Kadınların Eksik Temsilinin Bir Nedeni Olarak Toplumsal Cinsiyet. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 72-91.

BİRLEŞİK KAMU İŞ (2020, 3 Mart). 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü İçin Mücadeleyi Büyütelim! Erişim Adresi: https://www.birlesikkamuis.org.tr/blog/detay/8-mart-dunya-emekci-kadinlar-gunu-icin-mucadeleyi-buyutelim-_1365

BİRLEŞİK KAMU İŞ (2016, 10 Mayıs). Neden Kadın Komitesi? Erişim Adresi: <https://www.birlesikkamuis.org.tr/blog/detay/neden-kadin-komitesi->

Britwum A., Douglas K., ve Ledwith S. (2012), *Women, Gender and Power in Trade Unions* Sarah Mosoetsa and Michelle Williams (Ed.) Labour in The Global South Challenges and Alternatives for Workers içinde, (s. 41-64), International Labour Office, Geneva

Broadbent, K. (2005). 'For women, by women': women-only unions in Japan. *Japan Forum*, 17(2), 213-230. <https://doi.org/10.1080/09555800500118164>

Çalışma Genel Müdürlüğü (2024, Eylül 2024) Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık E-Bülteni, Çalışma İstatistikleri Daire Başkanlığı, Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/95885/calisma-hayati-istatistikleri-aylik-e-bulten-eylul-2024.pdf>

ÇSGB (2021). Birleşik Kamu İş Konfederasyon Tüzüğü, Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/2766/birlesikkamuis.pdf>

ÇSGB (2023a). Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü, Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/91407/hakistuzuk.pdf>

ÇSGB (2023b). Memur Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü, Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/2772/memur-sen.pdf>

ÇSGB (2023c). Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü, Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/2774/turkiye-kamu-sen.pdf>

ÇSGB (2024a). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2024 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/07/20240724-2.pdf>

ÇSGB (2024b). DİSK, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Tüzüğü Konfederasyonu Tüzüğü, Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/94185/233-disk.pdf>

ÇSGB (2024c). Kamu Emekçileri Konfederasyonu Tüzüğü, Erişim Adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/2771/kesk.pdf>

DİSK (2020, 5 Temmuz) DİSK Kadın Komisyonu: "İstanbul Sözleşmesi Yaşatır", Erişim Adresi: <https://disk.org.tr/2020/07/disk-kadin-komisyonu-istanbul-sozlesmesi-yasatir/>

DİSK (2024, 26 Şubat) DİSK 17. Genel Kurulu Sonuç Bildirgesi ve Kararları, Erişim Adresi: <https://disk.org.tr/2024/02/genel-kurul-sonuc-bildirgesi/>

DİSK/Genel İş (2018), Türkiye’de Kadınlar ve Kadın Emegi Raporu, Mart 2018, Araştırma Dairesi

Güçlü, İ., (2019). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Teknik-Yaklaşım, Uygulama, 2. Baskı, Ankara, Nika Yayınevi

HAK-İŞ (2017). *Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik*, HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 61, Ankara

HAK-İŞ (2023). HAK-İŞ Konfederasyonu 15. Olağan Genel Kurul Kararları

Keleş, D. (2018). Türkiye’de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açıklarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 4(59), 2047-2082.

KESK (2023a, 26 Temmuz). Kadınların Temsil Edildiği Gerçek Bir Toplu Sözleşme Masasında Israr Ediyoruz, Erişim Adresi: <https://kesk.org.tr/2023/07/26/kadınların-temsil-edildiği-gerçek-bir-toplu-sozlesme-masasında-israr-ediyoruz/>

KESK (2023b, 25 Nisan). Emegimiz ve Sözümüzle 1 Mayıs’ta Alanlarda, 14 Mayıs’ta Sandıktayız, Erişim Adresi: <https://kesk.org.tr/2023/04/25/emegimiz-ve-sozumuzle-1-mayista-alanlarda-14-mayista-sadiktayiz/>

KESK (2023c, 16 Kasım). 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü Takvimini Açıkladık, Erişim Adresi: <https://kesk.org.tr/2023/11/16/5-kasim-kadına-yonelik-siddete-karsi-uluslararası-mucadele-ve-dayanisma-gunu-takvimini-acikladik/>

KESK (2024, 29 Şubat). Emegimiz, Bedenimiz, Kimliğimiz Bizim; Mücadelede Kararlı, Özgürlükte Israrcıyız, Erişim Adresi: <https://kesk.org.tr/2024/02/29/emegimiz-bedenimiz-kimliğimiz-bizim-mucadelede-kararlı-ozgurlukte-israrcıyız/>

Kirton, G., Healy, G. (2013). *Gender, Union Democracy and Leadership*, Gill Kirton, Geraldine Healy (Ed.), Gender and Leadership in Unions içinde (47-72), New York: Routledge

Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 185-199. <https://doi.org/10.1177/1024258912439145>

MEMUR SEN (2017, 7 Mart). Memur-Sen Kadınlar Komisyonu’ndan 8 Mart Açıklaması, Erişim Adresi: <https://www.memursen.org.tr/memur-sen-kadın-komisyonundan-8-mart-aciklamasi>

MEMUR-SEN (2020, 28 Ağustos). Memur-Sen Kadınlar Komisyonu’ndan İstanbul Sözleşmesi Raporu, Erişim Adresi: <https://www.memursen.org.tr/memur-sen-kadınlar-komisyonundan-istanbul-sozlesmesi-raporu>

MEMUR SEN (2024, 8 Mart). Asrın Felaketi Gölgesinde 8 Mart, Erişim Adresi: <https://www.memursen.org.tr/asrın-felaketi-golgesinde-8-mart>

Muşmal H., Gürbüz İ. (2018), *Doküman İncelemeleri*, Şebnem Aslan (Ed.) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde (217-244), Eğitim Kitabevi

Resmî Gazete, 5 Temmuz 2024, 32593

Sarıtaş A. (2023), *Sendikal Harekette HAK-İŞ ve Kadın*, Hak-İş Konfederasyonu, Yayın No: 95 ISBN: 978-975-7820-60-4

TİHEK (2022, 28 Aralık). C190 Bağlamında Kamu Görevlilerine Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele Çalıştayı, Erişim Adresi: <https://www.tihek.gov.tr/c190-baglaminda-kamu-gorevllilerine-yonelik-siddet-ve-tacizle-mucadele-calistayina-katilim-saglandi>

Topgül, S. (2016). Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri Türk-İŞ ve Hak-İŞ için Bir Değerlendirme. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 2349-2367. doi:10.14687/ijhs.v13i1.3703

Toksöz G.ve Erdoğan S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara, İmge Kitabevi

TÜİK (2024). İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2024 Yayın Tarihi :10 Eylül 2024, Sayı: 53513

TÜRK-İŞ (2015, 7 Mart). 8 Mart Dünya Kadınlar Günü Bildirisi, Erişim Adresi: 1 Ağustos 2024, <https://www.turkis.org.tr/8-mart-2015-dunya-kadinlar-gunu-bildirisi-2/>

TÜRK-İŞ (2019, 7 Mart). 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Mesajı, Erişim Adresi: <https://www.turkis.org.tr/8-mart-dunya-kadinlar-gunu-4/>

TÜRK-İŞ (2024, 8 Mart) 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu Mesajı, Erişim Adresi: <https://www.turkis.org.tr/8-mart-dunya-kadinlar-gunu-6/>

TÜRKİYE-KAMU SEN (2022a, 16 Şubat). Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda Taleplerimizi Anlattık, Erişim Adresi: <https://www.kamusen.org.tr/genel-haberler/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonunda-taleplerimizi-anlattik/4797/>

TÜRKİYE KAMU SEN (2022b, 10 Ağustos). Kadın Komisyonumuz, ILO'nun Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi Eğitim Çalışmasını Gerçekleştirdi, Erişim Adresi: <https://www.kamusen.org.tr/genel-haberler/kadin-komisyonumuz--ilonun-siddet-ve-tacizin-onlenmesi-sozlesmesi-egitim-calismasini-gerceklestirdi/4897/>

Ünlütürk Ulutaş, Ç., Pala, H. Z (2012). *Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler (s. 293-310), Petrol-İş Yayınları, İstanbul, 2012.

Urhan, B. (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.

Urhan, B. (2017). Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi. *Journal of Social Policy Conferences* (69), 29-58.

Yalçın A. (2022), *Takdim*, Altınok H., Eser Z.Z (Yazarlar), Kadın Kamu Görevlilerinin Sorunları Araştırması, Tespitler ve Öneriler içinde, Araştırma Raporu, Memur-Sen Kadınlar Komisyonu

Yirmibeşoğlu, G. (2008). Turkish Women in Trade Union Leadership. *Ekonomik Yaklaşım*, 19(69), 67-88.