

ILO'NUN KATILIMCI TOPLUMSAL CINSİYET EŞİTLİĞİ DENETİMİ VE ÖRGÜTLERİN KURUMSAL YAPILARINA ETKİLERİ

Nuran H. Belet¹

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-0394-6339>

Öz

İşgücü piyasalarının temel paydaşlarının geliştirildiği normların ve uygulamaların ülkelerin emek piyasalarındaki kurumlar ve eşitsizlikler üzerinde önemli etkileri olmaktadır. Temel paydaşlardan birisi emek örgütleri ve sendikalar olmaktadır. Sendikalar buldukları işgücü piyasalarının özellikleri ve kurumsal yapılarıyla birlikte çalışanların insana yakışır işler ve bunun sağlanması temelli çalışma hakkının kullanılmasını etkilemektedir. Çalışma yaşamının gereken düzenlemeleri ve uluslararası normlarla eşgüdümlü olarak, ilgili uluslararası örgütlerin çalışmaları, direktif ve tavsiye edilen sözleşmeleri; katılımcı ve eşitlikçi kurumsal yapıların ve piyasaların oluşturulmasını artan önemde desteklemektedir. Bu kurumlardan birisi de ILO'dur. ILO, emek piyasalarında kurumların eşitsizliklerin önlenmesi, özellikle de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik kurumsal kültüre sahip sendikal örgütleri i de dikkate alarak Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetimi aracını geliştirmiştir. Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi, emek piyasalarının cinsiyete dayalı insana yakışır işler ve ilgili paydaşların kurumsal yeterliliklerin sağlanması için 2000'li yıllarda geliştirilmiş ve kadın ve erkekler arasında uygulanmıştır. Birleşmiş Milletler sisteminde bu amaçlarla geliştirilen ilk denetim aracıdır. Bu çalışmada ILO'nun Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetiminin metodolojisi, uygulanmasına yönelik araçlar ve örgütsel kimliğin buna göre nasıl denetlenebileceğine yer verilmiştir. Bu bağlamda, sendikaların örgüt kültürlerini de içine alan denetim bulgularının sendikalar tarafından nasıl içselleştirileceği örneklendirilmiştir. Çalışmanın içeriğinde denetimin kurumsal yapılar aracılığıyla çalışma hayatına getireceği katkılar ve mekanizma önerilerine de yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *ILO katılımcı toplumsal cinsiyet eşitliği denetimi, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, sendikalar.*

Atıf için:

Belet, N.H., (2022). ILO'nun katılımcı toplumsal cinsiyet eşitliği denetimi ve örgütlerin kurumsal yapılarına etkileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 11(29), 91-107.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, AHBVÜ, İ.İ.B.F. İktisat Bölümü, Ankara, Türkiye, nuran.belet@hbv.edu.tr

ILO'S PARTICIPATORY GENDER EQUALITY AUDIT AND ITS IMPACT ON THE INSTITUTIONAL STRUCTURE OF THE ORGANIZATIONS

Abstract

The norms and practices through which the main stakeholders of the labour markets are improved have important effects on the institutions and inequalities within these countries labour markets. Among the main stakeholders, labour organizations and trade unions are of the most important stakeholders. Trade unions affect the use of the right to work based on decent work and its provisions alongside with the characteristics of the labour market and their institutional structures. One of these institutions is the ILO. The ILO has developed the Participatory Gender Audit tool by taking into account the importance of trade union organizations with an institutional culture for the prevention of inequalities within the labour markets Participatory Gender Audit was developed for working women and men the first time in the early 2000s. In that sense, it is also the first such audit tool developed for these purposes within the United Nations system. This study consists of the methodology of the ILO's Participatory Gender Audit, the transfer of tools for its implementation and how organizational identity can accordingly be audited. In this context, the internalisation of the audit findings, which also entail the organizational cultures of the unions, will be discussed through examples.

Key Words: *ILO participatory gender audit, gender equality at work, trade unions.*

GİRİŞ

Çalışma hayatı, iktisadi faaliyetlerin belli kural, kapsam ve faktörlerle birlikte oluşturdukları piyasaların ve ilgili paydaşların yer aldığı kapsamlı bir kavramdır. Bu yapı zamanla ihtiyaçlar ve değişen yapısal ve kurumsal faktörle değişime ve dönüşüme uğramaktadır. Özellikle sanayi devrimi sonrası gelişen emek piyasası günümüze gelene kadar çok farklı fırsatları ve zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu değişimlerin doğal sonucu olarak kurumsal yapılar ve örgütleri de etkilemektedir. Küresel gelişmeler, yeni istihdam yapıları ve çalışma biçimleri beraberinde iş güvenliği ve sağlığı uygulamalarını da gerekli kılarak çalışma hayatının aktörlerine yeni sorumluluklar da getirmiştir. Günümüzde emek piyasalarının temel sorun alanları arasında temel insan hakları bağlamında eşitlikçi olmayan işgücü piyasaları yanında insana yakışır işlerin yeterince yaratılmaması ve cinsiyete dayalı ayrımcılık öne çıkmaktadır.

Günümüzde ayrımcılık sadece çalışma hayatında değil, ekonomik, sosyal ve siyasal kurumlar olmak üzere bütün sosyo ekonomik süreçlerde görülmektedir. Küreselleşme bu süreçleri daha da olumsuz etkilerken içinden geçtiğimiz Covid 19 salgın süreci özellikle işgücü piyasalarında iş ve gelir kayıplarına neden olmuştur (Vyas, 2022). Küreselleşmenin ve salgının olumsuz etkileri çalışma hayatında bütün aktörlerini olumsuz etkilerken özellikle kadınları daha güvencesiz ve/veya düşük ücretli ve bakım işlerinde çalışmaları nedeniyle daha fazla etkilemiştir (Memiş, 2020).

Emek piyasasının önemli aktörleri arasında yer alan sendikaların gelişen ve değişen çalışma hayatının olağan sorunları yanında kesişimsel yeni sorunlar ve anlaşmazlıklar yanında iş hayatında etkisi giderek artan cinsiyete dayalı eşitsizlikler, ücret açığı ve şiddetin önlenmesi amacıyla yeni roller üstlendiğini de görmekteyiz. Günümüzde sosyal dışlanma, kapsayıcı olmayan iş modelleri ve çalışma koşulları örgütlülüğün ve kurum kültürünün bu sorunları kapsayıcı ve bütünlükçü özelliklerini daha da öne çıkartılması ihtiyacını yaratmıştır (ILO, 2012; 2020).

Dünya ekonomilerinin krizleri, yapısal dönüşümleri işgücü piyasalarının daha esnek çalışma koşullarının yerleşmesine de neden olmuştur. Özellikle yarı zamanlı ve güvencesiz işlerin piyasalarda yapılanmaya başlaması, kadınların erkeklere göre daha düşük oranlarda iş buldukları güvenceli kayıtlı işlerin daha da azalmasına, giderek güvencesiz ve yarı zamanlı işlere yönelmelerine yol açarak, kadınların çalışma hayatındaki mevcut konumlarının daha da gerilediği gözlemlenmektedir (Karabıyık, 2012).

Çalışma yaşamının kadınlar ve erkekler açısından mevcut sorun alanları, süregelen cinsiyete dayalı güvencesiz işler, kadınların bakım sorumluluklarının giderek artması ve eşitsizlikler kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük kalması yanında örgütlülük ve sendikal hayatta yer alma oranlarının da erkeklere göre daha düşük oranlarda kalmasına neden

olmaktadır (Urhan, 2014). Özellikle kadın emeğinin bakım emeği bağlamında görünmez emek olarak tanımlanması, daha düşük düzeylerde ücretlendirilmesi, daha az nitelikte işlerde çalıştırılmaları, iş yerinde taciz ve şiddete daha yoğun maruz kalmaları, artan oranlı ev içi şiddet ve bakım yüklerinin daha da arttığını görmekteyiz. Kadınların bakım sorumluluklarının kurumsal hizmetler olarak yetersiz düzeylerde karşılanması kadınların işgücü piyasasında tutunamamasına ya da çekilmesine neden olmaktadır (Belet, 2021).

Örgütlü toplumların çalışma hayatının başat kurumlarından olan sendikalar, çalışma hayatında önemli sorunların aşılması ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve ayrımcılığın önlenmesinde, kadınların işgücü piyasalarına katılımında önemli roller üstlenebileceği kurumsal mekanizmalara sahip dinamik örgütler olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda gerek toplumsal hayatta gerekse emek piyasalarında eşitlikçi yapıların kurulmasında etkili kurumlar arasında gösterilmektedir (Ledwith, 2012).

Çalışma hayatındaki dönüşümler; toplumların daha eşitlikçi bir gelecek yaratılmasını, güvenceli ve sosyal adaletin sağlandığı dönüştürücü dokunun oluşturulması ve güçlendirmesi kurumlar ve toplumlar için daha da önemli hale gelmektedir (ILO, 2019). Bu yapılar içinde uluslararası örgütlerin dinamikleri ve uygulamaları örnek olacak yapısal önermeler ile emek piyasasının her bir kurumunu daha da güçlendirerek insana yakışı işler ve örgüt modellerinin gelişmesine katkı sağlamaktadırlar. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2000'li yıllarda çalışma yaşamının toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve sorun alanlarının çözümüne destek olması amacıyla Birleşmiş Milletler (BM) çatısı altında ilk sayılabilecek bir mekanizma önerisi geliştirmiştir. Bu çalışmada yukarıda gerekliliğine vurgu yaptığımız ve emek piyasalarında artan önemiyle yoğun olarak ele alınan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için "Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetimi- KTCD-" (*The ILO Participatory Gender Audit Methodology*), kılavuzu hazırlamış ve uygulamaya geçirmiştir (ILO, 2012). ILO KTCD ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumların özellikle de kurumların emek piyasasında cinsiyete dayalı eşitsizliklerin azaltılması ve eşitlikçi çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı vermesi amaçlanmaktadır (ILO, 2012, s.7-8). Emek piyasalarında cinsiyet eşitliğini gözeten kurumsal örgüt yapılarının içselleştirilmesini amaçlayan bir denetim mekanizması önerilmektedir.

Çalışmanın bütünü içinde KTCD mekanizmasının metodolojisi ve süreçleri, çalışma hayatının içinde yer alan örgütler dikkate alınarak detaylı olarak ele alınacaktır.

ILO Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetimi

Kurulduğu 1919 yılından bu yana Uluslararası Çalışma Örgütü, insana yakışır işler yaratılması; kalıcı barış, refah ve ilerleme ortamının temin edilmesinde

çalışanların ve iş çevrelerinin birlikte hareket etmeleri ve buna uygun ekonomik koşulların ve çalışma yaşamının sağlanması için çalışmaktadır. Devletlerin emek piyasasını yönlendirecek anlaşmalar ve öneriler hazırlayarak daha adil bir toplum yaratmasına yardımcı olmaya çalışmaktadır (İLO, 2022) ILO'nun çalışma hayatına yönelik her bir hedefi sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile de uyum göstermektedir.

Birleşmiş Milletler 'in Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi toplam 17 Küresel Amaç içinde eşitlikçi toplum yapıları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sürdürülebilir küresel amaçlar doğrultusunda hedeflemiş ve buna yönelik faaliyetler tanımlamıştır. **Amaç 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği** başlığı altında kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi, kamusal ve özel alanlarda tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik insan ticareti, cinsel ve diğer sömürü biçimlerini de kapsayan şiddetin her türünün yok edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin her seviyede güçlendirilmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda sağlanmasını kapsamaktadır. **Amaç 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme** başlığında, tüm kadınlar ve erkekler için tam ve verimli istihdam ile insana yakışır işlerin elde edilmesi, **Amaç 10: Eşitsizliklerin Azaltılması** başlığında ise ülkeler arasındaki eşitsizliğin bütün boyutlarıyla azaltılması hedeflenmektedir.

ILO'nun üç taraflı yapısı içinde temel hedefleri, iş yaşamında söz konusu hakların uygulamaya geçirilmesi, insana yakışır istihdamın teşviki, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesidir. ILO'nun bu bağlamda başta çalışma yaşamında standartların oluşturulması, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi, kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışmasına imkan yaratılması ve insana yakışır gelir elde etmeleri için fırsatların artırılması, herkes için sosyal korumanın ve içerilmenin genişletilmesi ve güçlendirilmesi ve bütün bunlarla ilgili üç taraflılığın gözetilerek sosyal diyalogun güçlendirilmesi olarak özetlenebilecek stratejik hedefleri bulunmaktadır.

Bu hedeflere yönelik olarak ILO, uluslararası politika ve programların oluşturulması, özgün uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi ve desteklenmesi etkin denetim mekanizmalarının oluşturulması amacıyla teknik iş birliği ve destek mekanizmaları geliştirmektedir.

ILO, bu hedefler doğrultusunda üye olan devletlerin daha ve eşitlikçi bir toplum ve emek piyasası kurumlarının inşa edilebilmeleri için yardımcı olmaya çalışmaktadır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ve emek piyasalarında kadınların daha iyi işlere erişimlerinde emek piyasası kurumlarının rolüne daha da artmaktadır (Gammage, 2018, s.315). Kadınların emek piyasasına katılımının önünde ev içi ve iş hayatındaki sorumluluklar, zaman kullanımı kısıtları, cinsiyet temelli iş bölümü kadınların emek piyasasındaki yetkinliklerini zayıflatırken emek piyasasının özellikle iş yerindeki eşitliksiz uygulamaları ve düzensiz, düşük nitelikli ve

düşük ücretli iş kollarında istihdamlarına neden olmaktadır. Bu yapılarıdaki örgütlülüğün ve denetimin yetersizliği ev içi cinsiyet esaslı iş bölümünün ve rollerin pekişmesine de yol açmaktadır. Sonuç olarak, bu tür kurumsal yetersizlikler, kadınların işgücü piyasalarından çıkarak bağımlılık oranlarının artmasına ve ekonomik yönden güçsüzleşmelerine neden olmaktadır. Kadınların emek piyasalarında kalıcı olmalarının arttırılması ve ekonomik yönden güçlenmeleri emek piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerini azaltacağı gibi ev içindeki karşılıksız çalışmayı da engelleyecektir. Bu bağlamda sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve işyeri koşulları emek piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasında önemli işlevsellikleri bulunmaktadır. Bunların yanında devletin bu yapıları destekleyici ebeveyn politikaları, ayrımcılığı ve eşitsizlikleri azaltıcı yasal düzenlemeler ve teşvik mekanizmaları geliştirmesi de gerekmektedir (Gammage, 2018). Buna mekanizmalara örnek verecek olursak; çalışma saati kısıtı, çocuk işçiliğinin önlenmesi yasası, iş yeri güvenliği ve işçilerin sağlığı, analığın korunması ve süt izni vb. birçok düzenleme çalışma hayatının paydaşları olan hükümet, işçi temsilcileri-sendikalar- ve işveren temsilcilerinin katılımı ve sosyal diyalogun çalıştırılmasıyla elde edilmiştir.

ILO'nun toplumsal cinsiyet eşitliğinin çalışma hayatında kapsayıcılığının temelini 1999 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına yönelik genelgesi oluşturmuştur². Bu genelge ile örgüt kendi içinde; personel istihdamı içinde dengeli dağılım, teknik çalışmaların her alanında toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma ve bunun kurumsal yapı içinde mekanizmalarıyla birlikte oluşturulmasını eylem planı olarak tanımlamıştır (ILO, 2012, s.9-11). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ILO çalışmaları içinde anaakımlaştırılması genelgesinin arkasından oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için ILO Eylem Planı ile ILO Genel Merkezindeki bütün birimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ilkelerine ve Eylem Planı'nın uygulanmasına uyup uymadıklarını değerlendirmek için bir araç olarak Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetiminin (KTCD) geliştirilmesine de kaynaklık etmiştir (ILO, 2012).

KTCD'nin 2009 yılında, Uluslararası Çalışma Konferansı (ILC) de dahil olmak üzere örgütün üst düzey onay makamlarınca kurumsal olarak onaylanmasının arkasından, insana yakışır işler tanımı "*Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalar hazırlamanın desteklenmesi için bilgi ve kapasite geliştirme konusunda, ILO toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sağlanan ilerlemeyi değerlendirmek için bir araç olarak ILO Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi'ni kullanmalı ve uygulanmasından doğan iyi uygulamaları yaygınlaştırmalıdır*" ile ilişkilendirilmiştir". Dolayısıyla söz konusu denetimin metodolojisi ve etkisi Üye Devletler ve sosyal ortaklar tarafından iyi şekilde anlaşılmış ve BM ve ortak kuruluşları tarafından benimsenmeye

² İlgili genelge" ILO: Gender equality and mainstreaming in the International Labour Office", Circular No. 564, Series 1,1999."

başlanmıştır (ILO, 2012). Sonuç olarak KTCD, katılımcı bir yapıyla toplumsal cinsiyetin kapsamı, tanımı ve uygulanması bağlamında anaakımlaştırılması etkin bir örgütsel öğrenme sürecini kapsayan bir metodolojiyi de temsil eden bir yapıda hazırlanma ve uygulanma sürecini de teşvik etmektedir.

Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Denetiminin Metodolojisi³

Örgütlerin genel olarak geleneksel metotlarla denetimlerinin olduğunu görmekteyiz. Bu geleneksel denetimlerin amaç ve araçları ile KTCD'nin metodolojisinden temel farklılıkları bulunmaktadır. Buna göre; geleneksel olarak yapılan denetimler, işletmeler tarafından mevcut yönetmeliklerine göre idari ve mali yapılarının belirtilen faaliyet alanlarının mevcut kural ve yönetmeliklere uygunluğunu denetleme kapsamında yapılmakta olan bir faaliyet olmaktadır. Bu denetim içinde, tedarik ve lojistik kontroller ve kalite denetimleri de yapılmaktadır. Bu bağlamda, mevzuata bağlı bir mali denetim olan geleneksel denetimler, ilgili kurumların faaliyet verdikleri alanlara yönelik uygunluk ve yenilik kapasitelerinin tespitini de amaçlayan denetimler olmaktadır.

Kalite denetimleri sadece işin doğru bir şekilde yapılıp yapılmadığını değil, aynı zamanda önerilen ya da tasarlanan iyileştirme ve yenilik yapma fırsatlarını da dikkate alan denetçilerin örgütlerde çalışanların ve müşterilerinin algılarını da dikkate aldıkları bir denetim özelliği de göstermektedir. Elde edilen denetim raporları daha sonra olası iyileştirmeler ve eylem planı oluşturması aşamalarında kullanılabilir.

Katılımcı toplumsal cinsiyet denetimleri, mali denetimlerden farklı olarak sosyal denetimler olarak da adlandırılan kalite denetimleri kategorisine aittir. ILO, sürecin ve sonucun öğrenilmesini ve sahiplenilmesini teşvik etmek amacıyla toplumsal cinsiyet denetimlerinde katılımcı bir yaklaşım kullanmaktadır. Denetimler ayrıca, ILO programları, ILO ortakları ve ortak kuruluşlarda çalışanların kendilerini ve kuruluşlarını değerlendirmek için motivasyon ve kapasiteye sahip oldukları anlamak içinde de kullanılmaktadır (ILO, 2012, s.10-11).

KTCD'lerinin yapıldığı örgütlerdeki temel hedefler şunlardır (ILO, 2012, s.12-13):

- Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının örgüt içinde ne ölçüde içselleştirildiğinin ve buna personel tarafından ne ölçüde uyulduğunun anlaşılması;

³ KTCD Metodolojisi ve Kapsamı "A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology" 2nd Edition Geneva, International Labour Office, 2012, rehberinden oluşturulmuştur.

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve sunulması açısından toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırma düzeyinin değerlendirilmesi;
- Bir örgütte toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına olumlu katkı sağlayan mekanizma, uygulama ve tutumlar hakkındaki bilgilerin belirlenip paylaşılması;
- Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması ve toplumsal cinsiyet faaliyetlerine ayrılan ve harcanan kaynakların düzeyinin değerlendirilmesi;
- İnsan kaynakları politikalarının ne ölçüde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olduğunun incelenmesi;
- Örgütün farklı seviyelerinde personel cinsiyet dengesinin incelenmesi;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesindeki ilerlemeyi ölçmek için sürekli bir kıyaslama sürecini uygulamaya koymak amacıyla örgütteki toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına ilişkin performans için başlangıç referans düzeyinin belirlenmesi;
- Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda eylem planlarının uygulanmasında kaydedilen ilerlemenin ölçülmesi ve gerektiğinde revizyonların önerilmesi
- Eylem planını daha iyi uygulayabilmek için iyileştirme alanlarının belirlenmesi ve olası stratejilerin önerilmesi.

KTCD'nin yukarıda sıralanan başlıklarda belirtilen örgütün temel hedeflerinin denetiminin amacı, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kurumsal kapasitenin yetkinliğinin ortaya çıkarılmasıdır. ILO çalışma hayatının önemli paydaşları olan sendikaların belirtilen KTCD örgüt hedefleri doğrultusunda yetkinliklerinin artırılması amacıyla dönemsel olarak denetimlerini içeren çalışmalarda bulunmaktadır⁴. Bu kapsamda, Disk, Hak-İş, Türk-İş ve seçili sendikalarında KTCD denetimleri yapılmış ve ilgili kurumlarla sonuçlar paylaşılmıştır⁵. Bu bağlamda Hak İş Konfederasyonunun yayınları arasında yer alan "Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik", "Kadın Çalışanlar İçin Sorun

⁴ Phase II of the "More and Better Jobs for Women: Women's Empowerment through Decent Work in Turkey Project planned being implemented by the International Labour Organization (ILO) Turkey Office-Component II," Improving Working Conditions for Women in The Piloted Sectors". ILO Participatory Gender Audit

⁵ Çalışmanın kapsamı ILO-KTCD'nin metodolojisi, amaçları ve araçları olduğu için, ILO'nun Türkiye'de belirtilen KTCD'i yapılan sendikalar ve sonuçları başka bir çalışmada yer alacağı için burada yer verilmemiştir.

Çözme Yöntemleri”, “Kadın Çalışanlar İçin İGS Rehberi” ve “Strateji Belgesinde” yer vermesi Konfederasyonun kadın çalışanlarını toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında öne çıkartmayı amaçladığına yönelik örnek olabilecek yayınlar ve belgeler arasında sayılabilir.

Kapsamı ve Araçları

Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi katılımcı metodolojiye dayanan, çalışma hayatının bütün kurumsal yapılarında toplumsal cinsiyetin uygulamalı bir araç ve bir süreç olarak örgütsel öğrenmeyi teşvik eden bir denetimin rehberliğini⁶ oluşturmaktadır.

KTCD'nin Metodolojisinin Temel Bileşenleri:

1. Kapsamlı masa başı inceleme
2. Denetlenen birimdeki tüm hiyerarşik kademeleri kapsayan çalışanlarla yarı yapılandırılmış görüşmeler
3. Toplu bir çalıştay.

Metodolojinin temelini oluşturan temel bileşenler KTCD'nin başlangıcı ve tamamlanmasının aşamalarını oluşturmaktadır. Bu aşamalar belirtilen sırada yapılarak çalışmanın belli bir bütünlük içinde sürdürülmesini sağlamaktadır. Masa Başı İnceleme toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılmasının örgüt kültürüne ve örgütsel değerleri üzerindeki etkilerini keşfetmek için yapılmakta olup, bu inceleme beş (5) ölçüt dikkate alınarak yapılmaktadır. Bunlar: (1) Cinsiyete duyarlı dilin kullanılıp kullanılmadığı. (2) Cinsiyete özgü veri toplama ve analizi. (3) Hizmetlere eşit erişim ve hizmetlerden eşit yararlanma (4) Kadınların ve Erkeklerin karar verme sürecine eşit katılımı. (5) Çalışma biriminin cinsiyet eşitliği konusundaki başarı algısı. Bu inceleme temelde örgütün referans belge, bilgi ve verileri dikkate alınarak yapılmaktadır.

Denetlenen Birimlerin Tüm Hiyerarşik Kademedede Çalışanlarla Yapılacak Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler, temelde katılımcıların tutum ve uygulamalarını örgütün toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki fikirlerin, fırsat ve zorluk alanlarını temel yaklaşımlar ve işlerlik bakımından gözlemlene imkânı vermesi yanında bu yapıların nasıl geliştirileceğinin de öğrenilmesini sağlamaktadır.

Toplu Çalıştayın amacı, masa başı incelemesi ve görüşmelerden elde edilen bilgileri desteklemek amacıyla denetim bulgularına dahil etmek için materyal toplamaktır. Ek olarak, kolaylaştırıcılar çalıştaydaki toplumsal

⁶ Rehber, ILO'nun teknik birimleri, ülke ofisleri, ortaklar ve BM ortaklarında 2001-2012 yılları arasında gerçekleştirilen pilot Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimleri (KTCD) çalışmalarından elde edilen uygulamalı deneyimlere dayanmaktadır.

cinsiyet başlıklı konularda çalışan birim meslektaşları arasındaki etkileşimi kolaylık ve şeffaf olarak ölçebilir. Kuşkusuz, çalıştay alıştırmaları incelenirken, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırması hakkında kapasitenin geliştirilmesi ekseninde öneriler ve örnekler de iletilmektedir. Bu karşılıklı görüş alışverişi çalıştayın kabul gören yan faydalarından birisi olmakla asıl amacı bu değildir.

Burada da Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetiminin 5 temel analiz alanı dikkate alınmaktadır:

- I. İş birimi ve mevcut toplumsal cinsiyet uzmanlığı, yetkinlik ve kapasite geliştirme bağlamında toplumsal cinsiyet sorunları;
- II. İş biriminin hedef, programlama ve uygulama döngülerinde toplumsal cinsiyet ve ortak kuruluşların seçimi
- III. İş biriminde bilgi yönetimi ve ürünlerine ve genel imajına yansıtılan toplumsal cinsiyet eşitliği politikası
- IV. Karar alma, personel istihdamı ve insan kaynakları ve örgüt kültürü
- V. İş biriminin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki başarı algısı

KTCD'nin Kurumsal Yapılara Etkileri

Cinsiyete duyarlı stratejilerin ve hedeflerin planlanması cinsiyet eşitliğine yönelik etkili eylemlerle yakından ilişkilidir. Örgüt yönetimlerinin süreçlerin her aşamasında cinsiyete özgü göstergeler, çıktılar, faaliyetler ve pratik uygulamaları benimsemeleri kalıp yargıların değiştirilmesine ciddi katkılar sağlayacaktır.

Hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için ve eşitsizlik alanlarının daraltılması için kadınlar ve erkeklerin birlikte "ikili yaklaşım" benimsemeleri başat rol oynamaktadır. Standartların, temel ilke ve çalışma haklarının geliştirilmesi ve bunların gerçekleştirilmesine yönelik sürdürülebilirlik temel görev olmalıdır.

Denetim, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda örgütsel öğrenmeyi teşvik etmek; ilerlemeyi izlemek, eşitsizlikleri ve zorlukları belirtmek ve toplumsal cinsiyet entegrasyonunu daha etkili bir şekilde gerçekleştirmeye yönelik yol ve stratejiler sağlamak için katılımcı ve öz değerlendirme yaklaşımını kullanmaktadır. KTCD'nin temel amacı, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının kuruluşun politika, program ve kurumsal yapılarında etkin bir şekilde nasıl uygulayacağına dair bireyler, iş birimi ve örgütsel düzeylerde örgütsel öğrenmeyi teşvik etmektedir.

KTCD, esas olarak sosyal denetimin aynı zamanda kalite denetimleri kategorisinin unsurlarını da taşıması nedeniyle toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına yönelik iç uygulamaların ve ilgili destek sistemlerinin etkili olup olmadığını ve birbirlerini güçlendirip güçlendirmediklerini ve takip edilen hususların gelişimini öne çıkarmaktadır. Bu aşamada özellikle,

toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına sağlanacak göreceli ilerlemeyi izlemekte ve değerlendirmektedir; bir referans düzeyi oluşturmaktadır, kritik eşitsizlik ve zorlukları belirlemektedir; bunları ele almanın yollarını tavsiye etmekte ve yeni ve daha etkili stratejiler önererek toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik iyi uygulamaları belgelemektedir.

Kurumlar bu bağlamda özellikle oluşturacakları yeni göstergeler veya mevcut verilerinden elde ettikleri göstergelerin yapılan denetim sonuçlarına göre başarı algısı ve performans olarak kullanılmasına dayanak oluşturulabilecektir. Bu denetim sürecinin katılımcı öz değerlendirme metodolojisini kullanarak, toplumsal cinsiyet denetimleri, somut ve ispatlanmamış olgu ve yorumları daha iyi anlamak için örgütlere toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik objektif veri ve personel algılarını elde etme imkânı yaratacaktır. Ayrıca, KTCD'ler genellikle daha geniş kapsamlı önemli ve operasyonel kaygıların tartışılması için giriş noktaları olarak da hizmet etmektedir. Bazen çok çalıştırma ile ilgili örgüt kültürü, ofiste uzun saatler, zaman baskısı; insanların yalnızca üstleri ve akranları ile dikey temas halinde olduğu paylaşma, öğrenme ve uyarılma için proaktif yapı eksikliği gibi "toplumsal cinsiyetin ötesinde" ki konular ortaya çıkarılarak buna yönelik örgütlerin harekete geçmeleri sağlanmaktadır.

KTCD'nin gerek pilot uygulamaları gerekse uzun zamandır çeşitli ülke ve kurumsal yapılarda uygulanmasının özellikle kadınların örgütlerde daha fazla rol ve sorumluluk almalarını destekleyici ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına kurumsal kapasitelerin hangi temel başlıklarda kurgulanmasını da örgütlere yansıtmaktadır. Aşağıdaki başlıklarda bunları özetlemek mümkündür:

1. Kadınlar için eşit fırsatları yaratmak, daha fazla kadını sendikada aktif rol almaya teşvik etmek önemlidir. Özellikle, stres yönetimi, iş yerinde taciz ve şiddetin önlenmesi, kadınların daha iyi konumlarda tanınmasını sağlamak, kariyer eğitimleri, iletişim ve müzakere başlıklar başta olmak üzere kadınlarla doğrudan ilgili konu başlıkları toplu iş sözleşmeleri içeriklerinde kadın bakış açısını da içerecek şekilde genişletmek önemli unsurları arasındadır.
2. Cinsiyetler arası ücret açığını azaltmak, işgücü piyasalarında birkaç yıldır odak hedef noktası olmakla birlikte, işyerlerinde bu eşitsizlikler hala aşılamamıştır. Daha fazla kadının üst düzey pozisyonlara çıkmalarının önünde zorlayıcı engeller azalarak da olsa devam etmektedir. Bu nedenle, daha görünür, kapsayıcı ve uygulanabilir politika araçlarına ve rol modellerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bütün bu süreçlerin içinde karar verici ve politika belirleyicisi olarak sendikaların yer alması gerekmektedir.

3. Cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırması ve örgüt kültürüne içselleştirilebilmesi özellikle kurumların stratejik planlarında ve vizyonlarında sürdürülebilir bir tutum olarak belirtilmelidir. Bu aşamanın temel unsurları, insana yakışır işler, eşit iş için eşit ücret, karar alma mekanizmalarında kadınların yer alması ve işyerinde her boyutta taciz ve şiddetin önlenmesini olmalıdır.

KTCD'nin yukarıda belirtilen toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına yönelik önceliklenen temel başlıklarının yapılan denetimlerin masa başından son aşama olan çalıştay sürecine kadar örgüt kültürüne ne kadar içselleştirildiği ve buna yönelik faaliyetlerinin izlenmesini hedeflemesi yanında, denetim sürecinin dinamik kalmasını sağlamak ve örgütlerin yeniliklere ve yenilikçi süreçlere uyum sağlama becerisinin de ölçümlenmesine imkan sağlamaktadır.

Emek piyasasının içinde olan örgütlerin KTCD süreciyle, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması stratejisini uygulamadaki zorlukları ve oluşturulan olumlu deneyimler de çeşitli yöntem ve bulgularla ele alınmaktadır. Bu yapı aynı zamanda, toplu çalıştay sayesinde birimler ve farklı birimlerdeki destek personelleri örgüt kültürü içinde rolleri üzerine düşünebilmekte ve iş birimindeki toplumsal cinsiyet ilişkileriyle ilgili deneyimlerini paylaşma imkânı verebilmektedir. Sahadaki iş birimleri⁷ için, seçilen program veya alanlarda toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına ilişkin iş biriminin performansı ile ilgili deneyim ve beklentilerini almak için yapılan çalıştay bu süreci destekleyebilecektir.

Her çalışma birimi için nihai bir rapor, yerel kuruluşun toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme konusundaki performansını da göstereceğinden örgüte kendilerini bu yönde iyileştirmek için öneriler sunabilmektedir. Bu bir anlamda akran öğrenmesini de sağlayabilmektedir.

Çalıştay'a katılan iş birimlerine KTCD'nin temel katkılarından birisi de toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda iyi çalıştıklarını düşünen iş birimlerine bunun tekrar teyit edilmesinin sağlanmasıdır. Ayrıca, çalışmalarını güçlendirmek ve diğerleriyle paylaşmak ve aynı zamanda da performanslarını güçlendirmenin yollarını belirlemek için iyi uygulamaları belirlemektedir. Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına yönelik kapasitelerini artırmak isteyen iş birimleri örgütlerinin bu yönlü zorluklarını, ihtiyaçlarını ve bunları ele almak için çözüm yollarının daha net bir şekilde belirlenmesi yoluyla da onlara fayda sağlamakta ve kurumun kapasitesini güçlendirmektedir (ILO, 2012).

KTCD, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda örgütsel öğrenmeyi teşvik etmek; ilerlemeyi izlemek, eşitsizlikleri ve zorlukları belirtmek ve toplumsal cinsiyet entegrasyonunu daha etkili bir şekilde

⁷ İş birimleri, örgütün bütün organlarının dahil edilmesini temsil eden geniş kapsamlı kurumsal katlımı temsilen kullanılmaktadır.

gerçekleştirmeye yönelik yol ve stratejiler sağlamak için katılımcı ve öz değerlendirme yaklaşımını kullanmaktadır.

KTCD iki temel unsur oluşturulmaktadır. Bunlardan birincisi, temel politika belgelerinin, büyük yayınların ve programlamanın, bütçe oluşturma, izleme ve değerlendirme süreçlerinin, önceden belirlenmiş göstergeler ve ölçütler temelinde yürütülen küresel bir masa başı incelemesinin yapılmasıdır. Bu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin hizmet ve yönetim sistemlerinde ne şekilde ve ne ölçüde sistematik olarak anaakımlaştırıldığına değerlendirmek için de kullanılmaktadır. İkincisi ise, belirlenen iş birimleriyle yürütülen katılımcı çalıştaylardır. Yönetim ve /veya teknik personele yönelik çalıştaylar yaklaşık iki gün sürmektedir. Eğitimli erkek ve kadın personelden oluşan bir ekip ve gerektiğinde dış danışmanlar tarafından toplantı kolaylaştırılmaktadır. Kolaylaştırma ekibi, çalıştay kolaylaştırıcısının işlevlerini yerine getiren, kolaylaştırıcıya destek veren üç kişiden ve not tutan bir kişiden oluşmaktadır. Çalıştaylar sırasında, iş birimi programında toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda mevcut olan bilgi ve uygulama düzeyinin anlaşılması için grup alıştırmaları yapılmaktadır.

KTCD'nin Sendikaların Kurumsal Yapılarında Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırmalarına Etkileri

Sendikaları, emek piyasalarında ve çalışma hayatının içinde sosyal diyalogun geliştirilmesi ve sosyal politika araçlarının geliştirilmesine yardımcı ve ekonomilerin yapısal unsurlarını etkileyen önemli kurumsal yapılardır. Örgütlü toplumun temel kurumları olmaları yanında, taraflar arasında çatışmaların çözümü, emek piyasasında oluşan veya oluşabilecek eşitsizlik alanlarının önlenmesi gibi sorun alanlarının giderilmesinde etkin rol oynayabilme kapasitesi olan örgütlerdir. Örgütlerin kendi kurumsal yapılarında başta ücret düzeyi, katılımcı eşitliğin sağlandığı kurumsal yapılar ve toplu iş sözleşmelerinde daha eşitlikçi sözleşme maddelerinin oluşturulması, çalışma hayatında eşitliğinin sağlanması ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasının da temel unsurları arasındadır. Bunun temininde en önemli kavramlardan birisi toplumsal cinsiyet anaakımlaştırılmasıdır⁸.

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeleri kurumsal yapıların da bunu içselleştirmeleri Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.

⁸ *Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırılması (gender mainstreaming); yapılar içinde toplumsal cinsiyet perspektifini yaygınlaştırmak, mevzuat, politikalar veya programlar başta olmak üzere bütün alanlarda her türlü eylemin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini değerlendirme, kadın ve erkeğin eşit olarak yararlanmasının sağlanması, ve eşitsizliğin devam etmemesi için mevcut bütün siyasi, ekonomik ve toplumsal alanlardaki politikaların tasarlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesini içeren bir stratejidir.*

26/3'te yer alan "Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği gözetir" hükmü ve Avrupa Birliğinin sosyal politikası esaslarından olan "gender mainstreaming" (toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması) çerçevesinde ele alınmakta olup, sendikalar özelinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi sendikaların ulusal eylem planlarından kaynaklanan toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye ilişkin yükümlülükleri, AB hukukundaki yumuşak güç (soft law) mekanizmaları kapsamında değerlendirilmektedir (Türe, 2019, s.65-67). Anaakımlaştırma, kadınlar veya erkekler için özellikle dezavantajlı bir konumda olduklarında bunun giderilmesine yönelik olumlu eylemleri içerir. Cinsiyete özgü müdahalelerin teme amacı, sadece kadın ya da erkeklerin değil birlikte ve doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılığa uğramadan, kalkınma süreçlerine eşit katılımları ve bunun yarattığı değerler ve zenginliklerden eşit olarak yararlanmalarının hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşılması halinde bu uygulamalar geçici düzenlemeler de olabilmektedir.⁹

KTCD kurumsal yapılar içinde özellikle süreçler bakımından temelde tüm faaliyet alanlarında mevcut eşitsizliklerin kurumsal dokümanlarda ve örgüt kültüründeki durumunu ortaya koymak için yapılmaktadır. Sendikaların büyük ve dinamik örgütler olduğunu düşündüğümüzde kadınlara özel politika ve programlara yönelik kurumsal kapasitenin ortaya çıkarıldığını da görmekteyiz. Bu durum toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması bağlamında sendikalara özellikle yol açacak ve yönlendirecek egzersizler ve yapılar konusunda bilgi ve deneyim aktarımını da sağlayacaktır. Örgüt Kültürünün önemli katmanları olan yöneticiler ve karar mekanizmalarında bulunanlardan yarı yapılandırılmış mülakatlarla olguları onlardan dinleme imkânı yaratılmaktadır. Bu bağlamda, devam eden süreçte yapılan çalıştay ile de toplumsal Cinsiyet Eşitliği kavramı ve anaakımlaştırma konusundaki farkındalık ve kapasitelerini görmek mümkün kılınmaktadır. Ayrıca sendikaların heterojen üye yapıları dikkate alındığında denetim süreçlerinde yetişkin öğrenme döngüsü ile özellikle toplumsal cinsiyet denetim çalıştaylarının katılımcıların öğrenimlerini, çalışma şekillerindeki etkin değişimlere bağlamaları da sağlanabilecektir.

Örgütlerin -sendikaların- yönetimlerinin her aşamasında cinsiyete özgü göstergeler, çıktılar ve faaliyetler ve pratik uygulamaları benimsemeleri kalıp yargıların değiştirilmesine ciddi katkılar sağlayacaktır. Sendikaların çeşitli organlarında ve karar mekanizmalarında hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için denetim raporlarında öne çıkan başlıklar eşitsizlik alanlarının daraltılması için kadınlar ve erkeklerin birlikte "ikili yaklaşımı" benimsemelerinde başat rol oynamaktadır. Standartların, temel ilke ve çalışma haklarının geliştirilmesi ve bunların gerçekleştirilmesine yönelik

⁹ <https://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm> detaylarına ulaşabilirsiniz.

sendikaların toplu iş sözleşmesi maddeleri tasarımları ve sürdürülebilirliğinin sağlanması gerekmektedir.

Sendikalara bu perspektifte kurumsal yapılarında, karar mekanizmalarında kadın ve erkeklerin eşit katılımlarının sağlanması ve işe alımlarda cinsiyet dengesi için belirli önlemlerin gözetilmesi konusunda deneyim aktarımında bulunarak örgüt kültürlerinin dönüşüme yol açabilecektir. Bu kapsamda öncelikli alanları aşağıdaki şekilde özetlemek de mümkündür (ILO, 2012).

1. Kadınlara işgücü becerilerinin arttırması ve bunlara eşit erişimi teşvik ederek kadınların ekonomik katılımını teşvik etmek, geliştirmek ve güçlendirmek.
2. Kadınların katılımını engelleyen toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına ve sosyal normlara karşı mücadele etmek.
3. Kadınların karar verme mekanizmalarında yer almalarını ve liderlik pozisyonlarına erişimlerini arttırmak.
4. Kadına yönelik şiddetin her düzeyde önlenmesi ve mücadele edilmesi.
5. İş entegrasyonlarını desteklemek için daha iyi ve daha çok iş, ev ve sosyal yaşam dengesi için eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması.
6. Toplu iş sözleşmelerinde belirtilen öncelikli alanların düzenlenmesine yönelik maddeler geliştirerek, bu bağlamda müzakereciler arasında kadınların katılımı ve etkin pazarlık süreçlerinde yer almalarının desteklenmesi.

Sendikaların yukarıda belirtilen başlıkları dikkate alacakları kurumsal yapılar özellikle kadın çalışanların gerek emek örgütlerine üyelikleri gerekse görev ve sorumluluk almalarını kolaylaştırması yanında destekler mekanizmaların oluşturulmasına katkı sağlayabilecektir. Özellikle sendikalarda karar mekanizmalarında kadın temsilinin art(tırıl)ması; iş yaşam dengesinin sağlandığı, toplu iş sözleşmesi maddelerinin bu dengeyi gözetecek şekilde gerek tasarımı gerekse uygulamaya geçirilmesini de kolaylaştıracaktır. Bütün bu süreçler toplumsal cinsiyet eşitliğinin içselleştirildiği kurum kültürünün oluşmasını da destekleyecektir.

Sonuç

ILO'nun Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi 2001-2012 yılları arasında gerçekleştirilen pilot Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimleri (KTCD) çalışmalarından elde edilen uygulamalı deneyimlere dayana bir denetim sürecinin mekanizmalarını temsil etmektedir. BM sistemi içinde türünün ilk

örneği olarak görülen rehber aynı zamanda, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konusunda farklı kuruluşlar için bir eğitim rehberi olarak de görülmektedir. Denetimin nasıl yapılacağı ve uygulama araçlarından oluşan metodolojisi örgütlerde özellikle de sendikalarda toplumsal cinsiyet denetimi ve ilgili kolaylaştırıcıları için özel olarak tasarlanmış süreç odaklı bir örgütsel araç olma özelliği göstermektedir. Bu nedenle ILO ortakları, BM kuruluşları, kadın grupları ve diğer sivil toplum örgütleri açısından özellikle kadınların çalışma hayatına ve emek örgütlenmesinde daha fazla katılımın amaçlandığı yapılarda kurumsal kültürü örgüt yapılarını daha ileri düzeyde konumlanmaları ve sürdürülebilirliğine yardımcı olmaktadır. Eylem planları ve toplu iş sözleşmelerinin daha eşitlikçi tasarımı ve ikili yapıyla müzakere edilmesi yönünde kurumsal katkılar sağlama potansiyeli taşımaktadır. Örgütün faaliyetlerini toplumsal cinsiyet bakış açısıyla incelenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularının teşvik edilmesinde örgütün güçlü ve zayıf yanlarının tespit etmesi örgütün kolektif kapasitesini artırmaktadır; Toplumsal cinsiyet eşitliği girişimleri için örgütsel sahiplenmeye yardımcı olurken, bilgi paylaşımı ve yansıtma süreci yoluyla toplumsal cinsiyet konusunda örgütsel öğrenmeyi daha da etkinleştirmektedir.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması ve bunun sendikaların örgüt kültürüne içselleştirilmesi, kadınların istihdamının arttırılması, güvenli işyerlerinin sağlanmasında sosyal diyalogun güçlendirilmesi, endüstriyel kurulları ve kadının bakım ve ev içi sorumluluklarının kreş desteğiyle kurumsallaştırılması gibi çok sayıdaki iş yaşam dengesinin sağlandığı uygulamalarla yakından ilgili olmaktadır. ILO'nun Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi örgütlerin belirtilen kurumsal mekanizmaları kurabilmesi ve örgüt kültürüne içselleştirilmesinde yukarıda belirtilen alanlara odaklanarak çalışılması önermesi yanında, katılımcı ve eşitlikçi bir kurumsal yapı ile tasarlanmış yasal ve kurumsal çerçeve ve güvenilir kurumsal yönetimlere ihtiyaç duyulduğunu da ortaya koymaktadır. Bu kurumsal yapının sahipliğinde oluşturulacak olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırıldığı eylem planları, stratejik belgeler, tüzükler ve kadın komiteleri örgüt kültürlerinin beklenen olumlu sonuçlarına ulaşılmasını kolaylaştırması yanında, sürdürülebilir mekanizmaların yaratılmasını da mümkün kılacaktır.

KAYNAKÇA

- Alkan, H. I. (2020). The dimensions of working poverty in the world and in Turkey. *Challenges and opportunities in the pathway of development: Case of Turkey* içinde (H. Işıl Alkan and Kübra Önder (eds)), Berlin: Peter Lang GMBH.
- Belet, H., N. (2021). Ekonomide Kadının Görünmez Emegi ve Kadın İstihdamı. *Dünyada ve Türkiye'de Çalışma Hayatı, İstihdam ve İşsizlik*, (Müslüme Bal ve Gönül Dinçer (Ed) içinde s.211-240, Ankara: Gazi Kitabevi.

- Nuroğlu, E. ve Çatla, Ç. (2020). Basic principles of the harmonization of work and family life and women's employment. *The Role of Women in Turkish Economy*, (Eds. E. Nuroğlu ve C. Çatla) p. 237-259. Berlin:Peter Lang GMBH.
- Chanter, T. (2019) *Toplumsal cinsiyet*. Ankara: Fol Kitap.
- HAK-İŞ. (2017). Eğitim modülü cinsiyet eşitliği. *Fıtratta farklılık haklarda eşitlik*, Hak-iş Konfederasyonu. Yayın No: 61, Ankara.
- HAK-İŞ. (2017b), Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri, Hak-iş Konfederasyonu Yayın No: 60, Ankara.
- (2016), Kadın Çalışanlar İçin İGS Rehberi, Hak-iş Konfederasyonu Yayın No: 56, Ankara.
- ILO. (2022). ILO'nun Görevi ve Hedefleri. https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm. Erişim Tarihi: 01.02.2022.
- ILO (2021). The rising tide of non-standard employment. <https://www.ilo.org/infostories/Stories/>. Erişim Tarihi: 06.01.2022.
- ILO. (2019). Work for a brighter future. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf, Erişim Tarihi: 03.05.2021.
- ILO. (2019a). Working conditions in a global perspective. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf. Erişim Tarihi: 01.03.2021
- ILO (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf, Erişim Tarihi: 10.09.2021.
- ILO. (2012). Manual for Gender Audit Facilitators the ILO Participatory Gender Audit Methodology, 2nd Edition, 2012
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXXII(1), 231-260.
- Kirton, G. (1999). Sustaining and developing women's trade union activism: A gendered Project. İçinde. *Gender, Work and Organization*, 6(4), 213-223.
- Ledwith, S. (2012). Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. *European Review of Labour and Research*, 18(2), 185 - 199.
- Memiş, E. (2020). Covid 19 Salgınının Kadın çalışanlar açısından etkileri araştırması. <https://tusiad.org/tr/tum/item/10661-covid-19-salgininin-kadin-calisanlar-acisindan-etkileriarastirmasi>. Erişim Tarihi: 12.10.2021.
- Nelson, J. A. (1995). Feminism and economics. *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 131-148.
- Rees, T. (1998). *Mainstreaming equality in the european union*. Londra ve New York: Routledge.
- Türe, M.G. (2019). Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülükleri. *İş ve Hayat*, 5(9), 63-86.
- Urhan, B. (2014). *Sendikasız kadınlar kadınsız sendikalar*. İstanbul: KADAV Yayınları.
- Vyas, L. (2022). New normal at work in a post-COVID world: Work-life balance and labor markets, *Policy and Society*, 41(1), 155-167.
- Walby, S. (2009). Gender and the financial crisis. Paper for UNESCO Project on 'Gender and the Financial Crisis.

- (http://www.lancs.ac.uk/fass/doc_library/sociology/Gender_and_financial_crisis_Sylvia_Walby.pdf). Erişim Tarihi: 16.10.2020.
- World Economic Forum. (2021). Global gender gap report. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>. Erişim Tarihi: 09.09.2021.
- Yirmibeşoğlu, Ş. G. (2012). Türkiye’de kadın ve sendikacılık: Avrupa Birliği’nin etkisi. Dedeoğlu, S. ve Elveren A. Y. (der.) *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. İçinde. İstanbul: İletişim Yayınları, s.329 – 353. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49679143>, Erişim Tarihi: 12.10. 2020. https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_731370/lang--en/index.htm, Erişim Tarihi: 01.02.2020. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> Erişim Tarihi: 01.02.2022.