

# ULUSLARARASI RAPORLAR VE KEFEK RAPORLARI BAĞLAMINDA KADIN EMEĞİ İLE AİLE YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN UYUMLAŞTIRILMASI

The Reconciliation of Women's Labor and Family Responsibilities  
in the Context of International and KEFEK Reports

Dr. Öğr. Üyesi Hilal BARIN\*

Geliş Tarihi: 18.06.2025 | Yayına Kabul Tarihi: 06.10.2025

## Öz

Bu çalışma, kadın emeğinin aile yükümlülükleriyle uyumlaştırılması meselesini 2023 tarihli uluslararası raporlar (BM, ILO, OECD, AB) ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) raporları çerçevesinde incelemektedir. Araştırmanın temel sorusu, kadınların ücretli emek ile bakım sorumlulukları arasındaki dengeyi hangi yapısal ve kurumsal düzenlemeler aracılığıyla kurabildikleri ve bu süreçte kamu politikalarının nasıl bir rol üstlendiğidir. Uluslararası raporlar, kadınların istihdamdaki yapısal eşitsizliklerini ve bakım emeğinin toplumsal cinsiyet temelli dağılımını ortaya koyarken; KEFEK raporları, Türkiye'de kadın istihdamını artırmaya, girişimciliği desteklemeye ve aile-iş yaşamı dengesini güçlendirmeye yönelik öneriler geliştirmektedir. Çalışmada yöntem olarak nitel içerik analizi kullanılmış; raporlar ortak temaları üzerinden çözümleyici

## Abstract

This study examines the reconciliation of women's labor with family responsibilities within the framework of the 2023 international reports (UN, ILO, OECD, EU) and the reports of the Committee on Equality of Opportunity for Women and Men (KEFEK) of the Turkish Grand National Assembly. The central research question concerns the institutional and structural arrangements necessary for women to balance paid labor with caregiving responsibilities, and the role of public policies in this process. International reports highlight persistent structural inequalities in women's employment and the gendered distribution of care work, while KEFEK reports propose policy measures to increase women's employment, support female entrepreneurship, and strengthen work-family balance. The study employs qualitative content analysis to identify and assess the common

\* Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, hilal.barin@hbv.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3779-0021.

biçimde değerlendirilmiştir. Bulgular, kadın emeğinin aile yükümlülükleriyle uyumlaştırılabilmesi için yalnızca bireysel stratejilerin değil, aynı zamanda kurumsal ve yapısal reformların da gerekli olduğunu göstermektedir. Kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması, esnek çalışma modellerinin kurumsallaştırılması ve bakım emeğinin toplumsallaştırılması, kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirecek temel politikalar arasında öne çıkmaktadır. Bu makale, yalnızca raporları özetlemekle kalmayıp, uluslararası politika çerçeveleri ile Türkiye'nin parlamenter belgelerini karşılaştırmalı biçimde ele alarak, Türkiye'de kadın emeğinin geleceğine ilişkin somut politika önerileri geliştirmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın, Toplumsal Cinsiyet, KEFEK, Bakım Emeği, İstihdam Politikaları, Aile, Kadın Girişimciliği.

themes across these reports. Findings indicate that reconciliation requires not only individual strategies but also institutional and structural reforms. Expanding childcare services, institutionalizing flexible work models, and socializing care work are identified as key policies to enhance women's economic independence. Unlike previous studies, this article does not merely summarize reports; it also integrates international policy frameworks with national parliamentary documents, providing a comparative perspective and concrete proposals for the future of women's labor in Turkey.

**Keywords:** Women's Labor, Gender, KEFEK, Care Work, Employment Policies, Family, Female Entrepreneurship.

## GİRİŞ: Kadın Emeğinin Dönüşümü

Fransız Devrimi sonrasında yayımlanan ilk kadın hakları metinleri, siyasetin kitleselleşmesiyle birlikte kadınların yönetimde söz sahibi olma taleplerinin aynı dönemde geliştiğini ortaya koymaktadır. Ancak kadınların siyasal alanda oy hakkı elde etmeleri, yaklaşık bir asır süren uzun ve yoğun mücadelelerin sonucunda mümkün olabilmektedir. Fransız Devrimi sırasında kadınlar politik arenada yer almayı başarsalar da, örgütlenmeleri ve hak talepleri çeşitli biçimlerde kesintiye uğratarak engellenmiştir<sup>1</sup>. Bu bağlamda Olympe de Gouges'in 1791 tarihli *Kadın Hakları Bildirgesi*, kadınların eşit yurttaşlık taleplerinin en erken ve sembolik belgelerinden biridir. Gouges, Fransız Temel Haklar Bildirgesi'nde

<sup>1</sup> Genel Güvenlik Komitesi, giysi tartışmalarının kadınların giderek erkekleşmesinin bir sonucu olmasından korkuyordu: "Bugün kızıl külah istiyorlar; ama onunla kalmayacak, yakında tabanca takılı kemer de isteyecekler." O zaman tabancalı kadınlar uzun ekmek kuyruklarında beklerken çok daha tehlikeli bir hal alacaklardı; üstelik bir de kulüpler kuruyorlardı. Fabre d'Églantine şu gözlemi yaptı: "Bu cemiyetler asla annelerden, aile kızlarından, erkek veya kız kardeşleriyle ilgilenen ablalardan değil, maceracı, evsiz barksız kadınlardan, özgürleşmiş kızlardan, dişi bombacılar oluşuyor." Sözlerinin sık sık alkışlarla kesilmesi, milletvekillerinin hassas noktasına dokunduğunu gösteriyordu; kadın kulüplerinin hepsini kapattılar, çünkü kadınları sadece aileyle ilişkilenen (özel) kimliklerinden "özgürleştirerek" "doğal düzeni" bozuyorlardı. Chaumette'in dediği gibi: "Kadının ev işlerine özen göstermekten vazgeçip, çocuklarını beşiklerinde bırakıp kamu meydanına, konuşma kürsüsüne çıkması ne zamandır adet olmuştu?" Philippe Aries, Georges Duby (2008), *Özel Hayatın Tarihi* Cilt 4, (Çev. Ali Berktaş), YKY Yayınları, İstanbul, s. 26-27.

yer alan “erkek” kavramını “kadın” olarak değiştirerek metni yeniden yayımlamış, böylece kadınların yönetimde eşit temsiline yönelik güçlü bir politik talebi dile getirmiştir (Gouges, 1791). Ancak dönemin siyasal atmosferinde kadın kulüpleri, “doğal düzeni bozdukları” gerekçesiyle kapatılmış ve böylece kadınların kamusal alandaki görünürlüğü ciddi biçimde sınırlandırılmıştır (Aries ve Duby, 2008: 26–27). Kadınlar, ekonomik kazançlarını tasarruf etme konusunda uzun süre sınırlı bir bağımsızlığa sahip olmuştur. Buna karşın sanayileşme, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden kurgulanmasını mümkün kılmış; ancak bu kimlik dönüşümü tarihsel olarak parçalı, gecikmeli ve kademeli biçimde gerçekleşmiştir. Bu durum, kadın haklarının yalnızca hukuki düzenlemelerle değil, toplumsal meşruiyet ve kültürel kabullerle de güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

19. yüzyıldan itibaren kadın emeğinin örgütlenmesi, sanayileşme süreciyle paralel biçimde gelişmiş ve emek hareketleriyle eşzamanlı bir görünüm kazanmıştır. İngiltere’de başlayan, ardından ABD’ye yayılan kadın birlikleri, emekçi kadınların öncülüğünde ortaya çıkmış ve erkek egemen sendikal yapılardan bağımsız bir örgütlenme deneyimi sunmuştur. Bu örgütlenmeler yalnızca ücretli işgücünde daha iyi çalışma koşulları talep etmekle kalmamış, aynı zamanda kadınların siyasal temsil ve yurttaşlık hakları için de mücadele etmiştir. Nitekim dönemin kaynakları, kadınların “eşit işe eşit ücret” taleplerini oy hakkı mücadelesiyle birlikte dile getirdiklerini ve bu taleplerin işçi sınıfı hareketlerinin ayrılmaz bir parçası haline geldiğini göstermektedir<sup>2</sup>. Böylece kadın emeği hareketleri, ekonomik hak arayışlarının ötesine geçerek, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklere karşı siyasal bir mücadele alanı haline gelmiştir. Bu yönüyle, 19. yüzyılın kadın örgütlenmeleri modern feminizmin hem emek hem de siyasal haklar ekseninde kurumsallaşmasının zeminini hazırlamıştır. Kadınların oy hakkı ve siyasal temsile yönelik mücadelesi, 20. yüzyılın başında İngiltere’de Pankhurst ailesinin öncülüğünde kurulan Kadınların Sosyal ve Politik Birliği (Women’s Social and Political Union – WSPU) ile kurumsal bir güç kazanmıştır (DuBois, 1987: 41). Bu örgütlenme, liberal taleplerin ötesine geçerek, kadınların siyasal alanda eşit yurttaşlık statüsü kazanmasının modern demokrasilerin meşruiyeti için vazgeçilmez olduğunu ortaya koymuştur (Walters, 2005: 75). Dolayısıyla kadın

<sup>2</sup> ABD’de kadın haklarının savunulması için kadın işçileri hareketi kurulmuştur. Bu hareket kendisini elit kadın hareketlerinden ayırarak işçi kadınların ücret talepleri, eşitlik taleplerini dile getirmiştir. Ellen Carol DuBois (1987), “Working Women, Class Relations, and Suffrage Militance: Harriot Stanton Blatch and the New York Woman Suffrage Movement, 1894-1909”, *The Journal of American History*, Cilt 74, Sayı 1 ss. 34-58, s. 41

emeği hareketleri, yalnızca tarihsel bir direniş biçimi değil, aynı zamanda günümüz toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kurumsal dayanaklarını şekillendiren önemli bir dönüm noktası olarak değerlendirilebilir.

Akademik literatürde, kadın emeğinin dönüşümü çoğunlukla üç ana eksen üzerinden tartışılmaktadır: tarihsel modernleşme süreçleri, feminist ekonomi yaklaşımları ve kültürel kodların toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkileri. Offen, 18. ve 19. yüzyıl Avrupa feminizmini ele aldığı kapsamlı çalışmasında, kadın emeğinin yalnızca üretim süreçleriyle değil, aynı zamanda kadınların toplumsal kimlik ve yurttaşlık talepleriyle yakından bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Ona göre, Avrupa'da yükselen feminist hareketler, emek ve siyasal hak mücadelelerini birbirinden bağımsız değil, karşılıklı etkileşim içinde gelişen bir bütün olarak kavramsallaştırmıştır (Offen, 2000: 243–267). Bu yaklaşım, kadın emeğinin iktisadi boyutunun ötesinde, modern demokrasilerin toplumsal meşruiyetinde oynadığı rolü de vurgulamaktadır.

Kadın emeği, bakım hizmetleri dışına çıktığında karşılaştığı ayrımcılıkları siyasal temsil yoluyla tam olarak aşamamış. 1945 sonrası yükselen kadın hareketleri, oy hakkına rağmen kimliklerinin tanınmaması, iş yaşamında yükselme güçlükleri ve savaş sonrası ev içi rollerine dönme beklentileriyle şekillenmiştir. Bu süreç, kadın bedenine yönelik kültürel ve politik normların sorgulanmasını da beraberinde getirmiştir. Razavi, bakım emeğini yalnızca hane içi bir faaliyet olarak değil, sosyal politika ve toplumsal cinsiyet ilişkileri bağlamında değerlendirmektedir (Michel, 1993: 79). Ona göre bakım emeği hem devletin sosyal refah düzenlemeleri hem de aile içi toplumsal cinsiyet rolleri tarafından şekillendirilmekte; bu nedenle ekonomik analizlerin ötesinde politik bir boyut taşımaktadır. Razavi'nin yaklaşımı, özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınların ücretsiz bakım emeği ile kayıtlı istihdama katılımı arasındaki gerilimi açığa çıkarmakta ve bu emeğin toplumsal yeniden üretim süreçlerindeki kritik rolünü vurgulamaktadır (Razavi, 2007: 5–18). Böylece bakım emeği, yalnızca kadınların bireysel sorumluluğu değil, kamusal politikaların düzenlenmesi gereken temel bir alan olarak konumlandırılmaktadır.

Bourdieu, ataerkil toplumlarda erkek egemenliğinin yalnızca sembolik alanlarda değil, toplumsal ilişkilerin birçok alanında yeniden üretildiğini vurgulamaktadır (Bourdieu, 2015: 43–45). Ona göre, kadın emeği bu ataerkil düzen içinde sistematik biçimde ikincil ve görünmez hale getirilmekte; toplumsal cinsiyet hiyerarşisi, gündelik pratikler ve kültürel kodlar aracılığıyla meşrulaştırılmaktadır.

Bu çerçevede kadın emeği, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sembolik şiddetin etkisiyle çoğu zaman değersizleştirilmekte ve kamusal alanın dışında bırakılmaktadır. Bourdieu'nun yaklaşımı, kadın emeğinin görünmezliğini bireysel tercihlere değil, yapısal tahakküm ilişkilerine bağlaması bakımından feminist literatürde önemli bir teorik referans noktası sunmaktadır.

Türkiye'de kadın emeğinin tarihsel dönüşümü, modernleşme politikaları ve devlet ideolojisi bağlamında ele alınmıştır. Makale, Cumhuriyet'in erken döneminde sanayileşmenin kadın emeğini nasıl yeniden biçimlendirdiğini ve kadınların işgücü piyasasına katılımının devlet politikalarıyla nasıl sınırlandırıldığını incelemiştir (Makal, 2015: 20–22). Tekeli, 1980 sonrası feminist hareketin yalnızca eşitlik söylemiyle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda kadın emeği taleplerini doğrudan siyasal alana taşıyarak feminist politikanın Türkiye'deki dönüşümüne katkıda bulunduğunu belirtmektedir (Tekeli, 1995: 101–110). Türkiye bağlamında İlkaracan, kadın emeği ve bakım hizmetlerini feminist politik iktisat perspektifiyle değerlendirmiş ve bu süreçte kurumsal düzenlemelerin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kritik önem taşıdığını vurgulamıştır. Bora ise Türkiye'de ev içi emeğin ücretli işgücüyle ilişkisini tartışarak, kadın öznelliğinin nasıl inşa edildiğini ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin emeğin değersizleştirilmesindeki rolünü ortaya koymuştur (Bora, 2010: 64–67). Ayrıca, son yıllarda yapılan akademik tezlerde de bu tartışma öne çıkmaktadır. Örneğin, Durukan'ın yüksek lisans tezinde KOSGEB politikalarının kadın girişimciliğini desteklemedeki rolü toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından sınırlarıyla birlikte analiz edilmiştir (Durukan, 2021: 58–62). Bu literatür, Türkiye'de kadın emeği tartışmalarının yalnızca ekonomik katılım meselesi olmadığını; devlet politikaları, ideolojik çerçeveler ve feminist hareketin müdahaleleriyle şekillenen çok boyutlu bir süreç olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma, Türkiye'de kadın emeğinin dönüşümünü ve aile yükümlülükleriyle nasıl uyumlaştırıldığını incelemektedir. Çalışmada yöntem olarak nitel içerik analizi benimsenmiş; uluslararası kuruluşların (BM, ILO, OECD, AB) raporları ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun (KEFEK) 2023 tarihli raporları analitik bir çerçevede değerlendirilmiştir. Araştırmamanın temel sorusu, kadınların bakım emeği ile ücretli emek arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri için hangi yapısal ve kurumsal düzenlemelerin gerekli olduğudur. Bu bağlamda, yalnızca raporların özetlenmesiyle yetinilmeyip, bulgular Türkiye'nin toplumsal ve politik bağlamıyla ilişkilendirilerek tartışılmaktadır.

Bu çalışma, kadın emeğinin aile yükümlülükleriyle uyumlaştırılması meselesini 2023 tarihli uluslararası belgeler (BM, ILO, OECD, AB) ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) raporları temelinde incelemektedir. Araştırmanın temel sorusu şudur: Kadınların bakım sorumlulukları ile ücretli çalışma yaşamı arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri için hangi yapısal ve kurumsal düzenlemeler gereklidir ve bu düzenlemeler nasıl tanımlanmaktadır? Türkiye özelinde ise KEFEK 2023 raporları, uluslararası yaklaşımlarla karşılaştırmalı olarak ele alınacaktır. Çalışmada yöntem olarak **nitel içerik analizi** benimsenmiştir. Raporlar, kadın emeği ve bakım yükümlülüklerine dair ortaya koydukları kavramsal çerçeve, politika önerileri ve söylemler bakımından **tematik olarak sınıflandırılmıştır**. Ayrıca, uluslararası raporlar ile KEFEK raporlarının kadın emeğini hangi kavramlar üzerinden tanımladıkları ve nasıl meşrulaştırdıkları, **söylem analizi perspektifiyle destekleyici biçimde** ele alınmıştır. Böylece yalnızca raporların özetlenmesiyle yetinilmeyip, bu belgeler Türkiye'nin toplumsal ve politik bağlamına yerleştirilerek analitik bir çerçeve oluşturulmuştur.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır: İlk bölümde, Türkiye'de kadın emeğinin tarihsel dönüşümü modernleşme politikaları, devlet ideolojisi ve feminist hareketler bağlamında ele alınmaktadır. İkinci bölümde, kadınların istihdam politikaları ulusal düzeyde incelenmekte; aile ve iş yaşamı dengesi bağlamında mevcut hukuki ve kurumsal düzenlemeler analiz edilmektedir. Üçüncü bölümde ise uluslararası kuruluşların (BM, ILO, OECD, AB) politika raporları ile KEFEK raporları karşılaştırmalı biçimde değerlendirilmektedir. Sonuç bölümünde, kadın istihdamının artırılması ve bakım emeğinin toplumsallaştırılması için politika yapıcılara yönelik somut öneriler sunulmaktadır.

## 1. TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİNİN DÖNÜŞÜMÜ

Türk modernleşmesinin en önemli konu başlıkları arasında kadın emeğinin bağımsızlaştırılması ve kadının maddi olarak güçlendirilmesi yer almaktadır. Kadınların bağımsız gelir elde edebileceği ve güvenle çalışabileceği ev dışı ortamlar, özellikle şehirleşmenin artmasıyla daha görünür hâle gelmiştir (Coşar ve Yeğenoğlu, 2011: 557). Kadının statüsü ve oy hakkı II. Meşrutiyet döneminden itibaren tartışılmış, Batı'daki tartışmaların iz düşümü olarak kadının oy hakkının lehinde ve aleyhinde görüşler dile getirilmiştir. Cumhuriyet, kadının seçme ve seçilme hakkını tanıyarak Batı'da gerçekleşen siyasi katılımın önünü açma

hususunda olumlu gelişmeye imza atmıştır<sup>3</sup>. Ancak benzer bir ilerleme kadın kimliğinin iş gücündeki artışında sağlanamamıştır. Zira kadınların bağımsız olarak gelir elde edebileceği, güvenle çalışabileceği ev dışı ortam ancak şehirleşme ile mümkün olabilir. Şehirleşmenin başladığı 1950'lerle birlikte kadınların elde ettikleri hakları korumak ve kazanımlarını artırmak için pek çok derneğin kurulduğu görülmektedir (Toprak, 2014: 495). Bu tarihsel çerçeve, Türkiye'de kadın haklarının hukuki düzlemde hızlı bir biçimde kazanılmasına karşın, ekonomik bağımsızlığın toplumsal ve yapısal koşullar tarafından sınırlandırıldığını göstermektedir.

Kadınların lise ve yükseköğretime katılımının artması, ev dışında çalışma imkânlarını genişletmiştir. Ancak bu dönüşüm, toplumsal ve kültürel kodlarla her zaman uyumlu ilerlememiştir. Literatürde sıkça vurgulandığı üzere, özellikle 'namus' söylemi ve ataerkil normlar, kadınların kamusal alandaki varlığını sınırlandıran ve denetim altında tutulmalarına katkıda bulunan unsurlar olmuştur (Öztaş, 2020: 672). Kadınların örgütlenme imkânlarının sınırlı olması, karar alma süreçlerinde erkek egemen yapıların daha baskın rol oynamasına yol açmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında kadın istihdamında belirgin bir azalma görülmüş; sanayileşme ile kısmi artışlar yaşansa da toplam istihdam oranı uzun süre düşük seviyelerde kalmıştır. Kadın emeğinin dönüşümüne paralel olarak kadın statüsünün yeniden değerlendirilmesi, 1980'lerden itibaren ivme kazanmıştır. Bu dönemde imzalanan uluslararası anlaşmalar ve uluslararası kurumlara katılım Türkiye'nin politikalarında önemli değişimlere yol açmıştır (Makal, 2015: 91–92). Özellikle 1985'te CEDAW'ın imzalanması kritik bir dönüm noktası olmuş; devamında 1990'da 442 sayılı KHK ile "Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün kurulması kurumsal bir altyapı sağlamıştır (Uçan Çubukçu, 2022: 208). Bununla birlikte, eğitim düzeyindeki ilerlemelere rağmen kadın istihdamının aynı ölçüde artmaması, Türkiye'de kadın emeği ile toplumsal cinsiyet normları arasındaki gerilimin sürekliliğini göstermektedir.

Kadınların sosyal alanda desteklenmesi gerektiğine dair literatürde güçlü bir birikim oluşmasına rağmen, toplumun ekonomik ve kültürel yapısı bu yönde

<sup>3</sup> Türk Kadınlar Birliği adlı derneğin faaliyetleri kapsamında kadınların seçme ve seçilme hakkı elde etmesini amaçlamıştır. Kadınların seçme ve seçilme hakkını düzenleyen anayasa değişikliğini müteakip, birliğin kendisini feshetmesi talep edilmiştir. Birliğin fesih talebinin o tarihlerde toplanan uluslararası kadın konferansında silahsızlanma ve barış çağrısı sebebiyle Avrupa güçleri karşısındaki siyasi tutumun belli edilmesi olarak aktarılır. Zafer Toprak (2014). Türkiye'de Kadın Özgürlüğü ve Feminizm (1908-1935), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, s. 495.



düzenlemeleri çoğu zaman engellemiştir. Modern devlet yapıları, toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren bir çerçevede şekillenmiş; kadınların iş gücüne ve siyasete katılımı çoğunlukla erkek onayıyla mümkün olmuştur. Sanayileşme sonrasında dahi kadın emeği, devlet politikalarında çoğunlukla ‘yardımcı’ veya ‘ikincil’ bir unsur olarak değerlendirilmiştir (Young, 1990: 128–147). Bu durumun sonucunda kadınlar, çoğunlukla erkek egemen yapıların sınırları içinde varlık gösterebilmiş ve kamu ile özel sektördeki karar alma süreçlerinde sınırlı bir etkiye sahip olmuştur (Ferguson, 1984: 52–68). Kadınların siyasette ve iş hayatındaki temsillerinin çoğu zaman sınırlı koşullara bağlı kalması, devletin ve toplumun kadın emeğini genellikle ‘yardımcı’ ve ‘ikincil’ bir konumda görmesinin sonucu olarak değerlendirilebilir. Kadın hakları ve toplum içindeki statülerine dair mevcut kabuller, iş gücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin hâlâ devam ettiğini göstermektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların, yalnızca kadınların sosyal alanda desteklenmesiyle değil, aynı zamanda kültürel ve iktisadi yapıları dönüştürmeye yönelik kapsamlı bir stratejiyle gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Razavi, 2007: 43–55). Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yalnızca kadınların sosyal alanda desteklenmesi değil, aynı zamanda kültürel normların ve iktisadi yapının dönüştürülmesini hedefleyen bütüncül politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Öte yandan 20. yüzyılın son çeyreğinde, sendikal yapılar dışında gelişen bağımsız kadın platformları ve 1980 sonrası feminist hareket, kadın emeğinin toplumsal ve siyasal alanda görünürlük kazanmasına önemli katkılar sağlamıştır. Bu hareketler, emek temelli talepleri siyasal söylemin merkezine taşıyarak, kadın haklarının yalnızca hukuki metinlerle değil, toplumsal mücadeleyle de şekillendiğini göstermiştir. Türkiye’de kadın emeği ve örgütlülüğü, 20. yüzyılın son çeyreğinde sendikal yapıların dışında gelişen bağımsız kadın platformlarıyla şekillenmiş; 1980 sonrası feminist hareketle emek temelli talepler siyasal söyleme dâhil olmuştur (Tekeli, 1995: 24–35). Bu durum, Türkiye’de kadın hareketinin yalnızca eşitlikçi bir söylem üretmekle kalmayıp, aynı zamanda toplumsal cinsiyet ilişkilerinin yeniden tanımlanmasında dönüştürücü bir aktör hâline geldiğini ortaya koymaktadır.

Bugün gelinen noktada kadın emeği ile aile yükümlülüklerinin uyumlaştırılması hem uluslararası hem de ulusal politika belgelerinin ortak gündeminde yer almaktadır. 1990’lı yıllarda kadın emeği daha görünür hâle gelmiş, şehirleşmeyle birlikte kadınların ailelerinden bağımsız gelir elde etme imkânları artmıştır. Ancak, iş piyasasının hâlâ 1960’ların düzenleyici çerçevesiyle şekillenmiş olması, kadınlar



lehine gerekli kurumsal düzenlemelerin sınırlı kalmasına yol açmıştır. Uluslararası raporlar bu eksikliği vurgulamış, kadın istihdamını teşvik eden kurumların devlet desteğiyle güçlendirilmesi gerektiğini öne çıkarmıştır. Aynı dönemde, kamusal alandaki kadın hareketlerinin etkisiyle siyasette ve iş gücü piyasasında eşitlik talepleri daha güçlü biçimde dile getirilmiştir. Buna karşın 2000’li yıllarda ekonomik büyüme ve kalkınmanın yarattığı beklenti, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmada yetersiz kalmış; bu nedenle kadın istihdamına yönelik politikalar daha da önem kazanmıştır (İlkaracan, 2015: 170). Bu süreç, kadın emeğinin yalnızca ekonomik bir mesele değil, aynı zamanda sosyal adalet ve demokratikleşme açısından da kritik bir alan olduğunu göstermektedir.

Kadınlar hem Türkiye’de hem de dünya genelinde benzer sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Son yıllarda yükselen “MeToo” hareketi, kadınların iş gücüne katılım oranı artsa da hala bedenleri ve kimlikleri nedeniyle maruz kaldıkları ayrımcılığı, kötü muameleyi ve tacizi gündeme getirmiştir (Mendes, Ringrose ve Keller, 2019: 112–130). Bu hareket, cinsel taciz ve saldırılara karşı küresel bir direnişin simgesi haline gelirken, kadınların eşitlik taleplerinin hâlâ karşılanmadığını ve iş gücü piyasasında karşılaştıkları engellerin devam ettiğini de göstermektedir. Kadın hakları ve toplum içindeki statülerine dair mevcut kabuller, erkek egemen zihniyetin iş gücü piyasasında temel argümanlarının hâlâ geçerliliğini koruduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların erkeklerle eşit şartlarda çalışmadığını ve özellikle liderlik pozisyonlarında, toplumsal cinsiyetçi algılar nedeniyle hâlâ marjinalleştirildiklerini göstermektedir (Ridgeway, 2011: 45–60). Dolayısıyla, *MeToo* hareketi yalnızca bireysel deneyimlerin ifşasını değil, aynı zamanda küresel ölçekte kadın emeğini değersizleştiren yapısal eşitsizliklerin sorgulanmasını mümkün kılan bir dönüm noktası işlevi görmüştür.

Kadınların çalışma hayatındaki eşitsizliklerinin temelinde, tarihsel olarak kadınların “doğal” rollerine dayanan kültürel kodlar bulunmaktadır. Bu kodlar, kadınlara yalnızca ev işleri ve çocuk bakımını üstlenme rolünü dayatırken, aynı zamanda iş gücü piyasasında da daha düşük ücretler almalarını, daha az prestijli işlerde çalışmalarını ve erkeklerle eşit maaş ve terfi fırsatlarına sahip olmamalarını meşrulaştırmaktadır (Acker, 2006: 441–464). Bunun yanı sıra, kadınların iş yerlerinde yaşamlarına dair yapılan pek çok araştırma, kadınların fiziksel görünüşleri, yaşları ve ailevi durumlarına dayalı olarak karşılaştıkları çeşitli engelleri ortaya koymaktadır (Binns, 2016: 195–209). Bu unsurlar, kadınların iş

gücü piyasasındaki konumunu sürekli olarak tartışmalı hale getirerek, ekonomik bağımsızlıklarının önünde engellerle karşılaşmalarına yol açmaktadır. Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için atılması gereken önemli adımların hâlen bulunduğu görülmektedir.

Bu durum, kadınların devlet politikaları ile desteklenmesi, desteklerin çeşitlenmesi ve kadınlar lehine düzenlemelerin uygulanmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Türkiye’de kültürel normlar, kadınların öznel hayatlarının inşasında engel teşkil ettiği ölçüde, kadınların özgür emekleriyle gelir elde edebilmeleri, bağımsız karar alma kabiliyetine sahip olmaları ve etkin biçimde hayatlarını sürdürebilmeleri için kamu politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye bağlamındaki bu ihtiyaç, uluslararası alanda da yankı bulmuş; nitekim 1995 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu, kadınların ekonomik ve siyasal yaşama eşit katılımının küresel bir öncelik olduğunu vurgulamıştır (UN Women, 2014: 8). Bu açıklamalar doğrultusunda, kadının ekonomik bağımsızlık kazanabilmesi ve iş gücü piyasasında erkeklerle eşit şartlarda yer alabilmesi için devletin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politikalar üretmesi kritik bir gereklilik arz etmektedir. Pekin Deklarasyonu’nun da işaret ettiği gibi, kadınların hakları ve fırsatları yalnızca ulusal değil, uluslararası düzeyde de güçlendirilmelidir. Ancak kültürel ve ekonomik engeller, bu süreçte aşılması gereken en önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Bu engellerin aşılabilmesi için yalnızca yasa yapıcılarının değil, aynı zamanda toplumsal normların ve aile içindeki yükümlülüklerin dengelemesini sağlayacak etkin politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Son yıllarda AK Parti’nin programlarında kadınların desteklenmesine yönelik çeşitli politikaların benimsendiği görülmektedir. Bu politikalar, özellikle analık izni, doğum yardımı, doğum borçlanması ve istihdam teşvikleri gibi başlıklarda yoğunlaşmıştır (Ateş ve Yavuz, 2017: 43). Ancak, kreş hizmetleri ve uzaktan çalışma imkânları gibi alanlarda önemli eksiklikler bulunmaktadır. Kreş hizmetlerinin yetersizliği, çocuk sahibi kadınların iş gücüne katılımını sınırlandıran temel engellerden biridir. Buna karşılık, uzaktan çalışma fırsatlarının geliştirilmesi, kadınların hem ailevi sorumluluklarını yerine getirebilmeleri hem de iş yaşamında aktif kalabilmeleri açısından kritik bir avantaj sunmaktadır. Dolayısıyla, bu eksikliklerin giderilmesi yalnızca kadınların iş gücüne katılımını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlenmesine de katkıda değer katkılar sağlayacaktır.

## 2. KÜRESEL VE TÜRKİYE BAĞLAMINDA KADIN İSTİHDAM POLİTİKALARI

Kadınların istihdamdaki konumunu belirleyen en önemli faktörlerden biri, ev içi işlerin ve bakım sorumluluklarının kültürel olarak büyük ölçüde kadınlara atfedilmesidir. Bu durum, literatürde kadınların iş gücüne katılımını sınırlayan yapısal engellerden biri olarak sıklıkla vurgulanmaktadır. “Bu durum, kadının zamanını sınırlamakta ve bakım hizmetleri üzerinden öznel gelişimini kısıtlamaktadır. Kadının iş gücüne katılımındaki temel sorun, ev dışındaki emeğinin genellikle göz ardı edilip, analık, bakım, temizlik gibi ev işlerinin asli görev olarak görülmesidir. “Kadınların ikinci vardiyası” olarak adlandırılan bu durum, kadınların ev dışındaki çalışmalarıyla birlikte ev içi hizmetlere de zaman ayırmalarını bekleyen bir anlayışı yansıtmaktadır. Ev işlerinde emek, ailede erkek bireylerden ikincil düzeyde, yardım olarak talep edilmektedir. Mutlu aile dinamikleri için, çiftlerin her ikisinin çalıştığı hanelerde cinsiyetler arası rol paylaşımına dair yeni stratejilerin önemine dikkat çekilmektedir (Hochschild ve Machung, 2003: 279). Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca bireysel düzeyde değil, kurumsal ve yapısal boyutlarda da yeniden üretildiğini göstermektedir. Dolayısıyla, kadınların istihdamdaki konumunu güçlendirmek, kültürel normların dönüşümü ile sosyal politika düzenlemelerinin eşzamanlı ilerlemesini zorunlu kılmaktadır.

Bourdieu toplumsal cinsiyet rollerini, habitus ve kültürel sermaye bağlamında ele alarak, kadın ve erkek emeğinin farklı toplumsal alanlarda meşrulaştırdığını göstermiştir. Ona göre, kadınlar tarihsel ve kültürel kodlar nedeniyle ev içi bakım, temizlik ve hizmet faaliyetleriyle özdeşleştirilirken; erkekler “kamusal” veya “sert” işlerle ilişkilendirilmiştir. Bu ayrım, kadınların emeğinin değersizleştirilmesine yol açarken, modern iş gücü biçimlerinde de kadınların hem ücretli emek hem de ev içi hizmet yükünü aynı anda taşımalarıyla sürmektedir<sup>4</sup>. Bourdieu’nun da belirttiği üzere, toplumsal cinsiyet kodları modern iş gücü biçimleriyle tam anlamıyla uyumlu hale gelememekte; kadınlar, ücretli emek alanında erkeklerle benzer görevler üstlenmelerine dahi, ev içi hizmet yükü kültürel olarak hâlâ büyük ölçüde kadınlara atfedilmektedir.

<sup>4</sup> “...Erkekler dış tarafa, resmi, kamusal, sağ, kuru, yüksek ve süregelen olmayan taraftadır; öküzün boğazlanması gibi, saban kullanma veya hasat kaldırma gibi (öldürme ve savaşa hiç değinmeyelim bile), kısa, tehlikeli ve gösterişli olan, hayatın olağan akışında kopuşlara işaret eden işler onlara aittir. Buna karşılık kadınlar iç tarafa yer alır, nemli, alçak, eğik ve süregelen tarafta; onlara evsel işler tahsis edilmiştir, yani özel ve saklı, hatta görünmez ve utanç verici olanlar (çocukların veya hayvanların bakımı gibi); bir de mitlelere dayalı sebeplerle bazı dışarı işlerinden sorumludurlar, yani suyla, otlarla, yeşille (çapa ve bahçe işleri), sütle ve odunla ilgili olanlardan, bilhassa da en pis, en biteviye ve en bayağı işlerden. İçine tıkıştırıldıkları sınırlı dün yanın (köy mekânı, ev, dil, araçlar) tamamında düzene yönelik aynı sessiz çağrılar tekrarlanmaktadır.” Pierre Bourdieu (2015), *Eril Tahakküm*, (Çev. Bediz Yılmaz), Bağlam Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul, s. 45.

Ev işleri, kadınların iş hayatındaki aktif rollerini kısıtlayarak, onları iş gücü piyasasında eşit koşullarda yer almaktan alıkoymaktadır. Kadınların bu yüklerden kurtulabilmesi için kamusal hizmetlerin güçlendirilmesi ve kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden politikaların uygulanması gereklidir. Bu bağlamda, kamu politikalarının geliştirilmesi, aile içindeki rollerin daha eşit bir şekilde paylaşılmasına yönelik büyük bir önem taşımaktadır (Bourdieu, 1990: 142). Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin yalnızca aile içinde değil, aynı zamanda ekonomik yapılarda da yeniden üretildiğini göstermekte; dolayısıyla kadınların istihdamını destekleyecek politikaların, kültürel normların dönüşümüyle birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kadının, aile dışındaki toplumsal alanlarda varlık gösterebilmesi düşüncesi, tarihsel süreçte kabul edilmesi güç bir olgu olarak değerlendirilmiştir. Ailenin kutsallığı, çocuğun aile dışında farklı hukuki haklara sahip olması ve kadının kocasından izin almadan çalışamayacağına dair kurallar içeren medeni kanun düzeni, 1980'lerden sonra Anayasa Mahkemesi kararlarıyla dönüşmüştür. Ancak bu dönüşüm, siyasi kararlarla değil, hukuki bir değişimle gerçekleştiği için, kadın kavramına dair zihniyet dönüşümü sağlanmasında zorluk yaşanmıştır (Değirmenci, 2022: 454). Dolayısıyla hukuki reformlar, tek başına toplumsal dönüşüm için yeterli olmamış; ataerkil kültürel normların varlığını sürdürmesi, kadınların kamusal alandaki görünürlüğünü sınırlamaya devam etmiştir. Bu durum, feminist hukuk teorisinin de vurguladığı üzere, yasal düzenlemelerin kültürel ve toplumsal yapılarla eşzamanlı olarak dönüştürülmesi gerektiğini göstermektedir.

Kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik düzenlemeler, çoğu zaman sembolik düzeyde kalmakta ve uygulamada çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Doğum ve analık izni, erken emeklilik gibi politikalar ekonomik bağımsızlık açısından önem taşısa da etkinlikleri sınırlı kalmaktadır. Yasalar, hukuki bir zemin sağlamakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki kültürel ve ekonomik engelleri ortadan kaldırmaya yetmemektedir. Bu nedenle, kadınların iş hayatında eşitliği için yalnızca yasal düzenlemeler değil; eğitim yoluyla toplumsal farkındalık artırımı, medya temsillerinde cinsiyetçi kalıpların dönüştürülmesi ve erkeklerin bakım emeğine katılımını teşvik eden politikalar da gereklidir (Connell, 2009: 125). Bu bağlamda, feminist iktisat literatürü, eşitliği yalnızca yasal güvencelerle sınırlı tutmanın yeterli olmadığını; aile, piyasa ve devlet arasındaki toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün yeniden tanımlanmasının zorunlu olduğunu vurgulamaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımı ile kadınlar lehine politikalar geliştirilmişse de Bourdieu'nun ifade ettiği gibi, modern devletlerde geleneksel toplumsal cinsiyet kodları etkisini sürdürmektedir. Finansal bakanlıklar gibi daha fazla bütçe ayrılan bakanlıklar, paternalist bir bakış açısıyla eril olarak görülürken, sosyal hizmetlerden yararlanan kitlenin büyük kısmının kadınlar olması nedeniyle sosyal hizmet alanlarının kadınlara tahsis edilmesi, bu anlayışın devamını göstermektedir (Bourdieu, 2015: 112). Kadınların desteklenmesi amacıyla erken emeklilik, doğum ve analık izni, süt izni gibi pek çok düzenleme yapılmıştır. Son dönemdeki kadın politikalarında bu düzenlemelerde bazı dönüşümler gözlemlenmektedir. Ailenin korunması ve sağlıklı bir birlikteliğin devamı için, ailenin gelir kalemlerinde kadın emeğinin desteklenmesi gereklidir.

Kadınlar lehine düzenlemeler, her siyasi parti programında yer alan önemli hususlardır. Kadınların sorunlarının tamamen tespit edilip çözüme kavuşturulduğu bir ideal düzen mümkün olamayacağından, bu sorunların sürekli tartışılması ve düzenlemelerin etkinliğinin sorgulanarak uygulama ve gerektiğinde mevzuat düzenlemelerinin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Ancak, Türkiye'nin son yıllarda yaşadığı çalkantılı büyük siyasi problemler, kadınların sorunlarının ön planda tutulmasını zorlaştırmıştır. Kadınların sorunlarının, radikal hareketlerin etkisi altında tartışılması, bu sorunların temel bir toplumsal mesele olmaktan çıkarak ikincil düzeyde ele alınmasına yol açmıştır<sup>5</sup>. Bu durum, kadın haklarının siyasal gündemde konjonktürel gelişmelere bağlı olarak geri plana itildiğini, dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının sürekliliği ve kurumsallaşmasının kırılga kaldığını göstermektedir.

AK Parti iktidarlarının ilk döneminde, kadınların hukuki talepleri ana gündem maddelerinden olduğu ifade edilebilir. Özellikle başörtüsü meselesi, 28 Şubat dönemiyle ilişkilendirilen önemli bir sorundu ve AK Parti, bu engeli aşmak için uzun yıllar boyunca politikalar geliştirmiştir. 2014 yılı itibarıyla başörtüsü sorununa dair çözüm sağlanmış olsa da kadın bedeni ve kimliğine yönelik toplumsal algıların derin etkileri devam etmiştir (Değirmenci, 2022: 464). Bu dönemde, kadınların sorunları daha çok sembolik meseleler üzerinden tanımlanmış ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi daha kapsamlı sorunlar gölgede kalmıştır. Sonuç olarak, kadınların hak mücadelesi daha sınırlı bir çerçevede ele alınmış ve ekonomik ile sosyal haklara ilişkin temel talepler görece geri planda kalmıştır.

<sup>5</sup> Queer teori ve kadın hareketi ilişkisi açısından tartışmalar yoğun şekilde devam etmektedir. "Queer" şemsiyesi altında kadın kimliğinin araçsallaştırılması kadınların bağımsız şekilde hak iddiası kabiliyetini tasfiye etmektedir. Tartışmalar için bkz. Mücahit Gültekin (2021), "Feminizmin Queer Sınavı: Kadın Yoksa Feminizm Var mı?", Tezkire Dergisi, Sayı 74, s. 171-173.

Kadınların istihdamını artırmaya yönelik düzenlemeler, doğum izninin uzatılması, süt izni sağlanması ve doğum borçlanması kabulü gibi önemli adımları içermektedir. Ancak, özel sektörle ilgili kadın istihdamını iyileştirmeye yönelik politikaların geliştirilmesinde ortak bir uzlaşa sağlanamamıştır. TÜSİAD, özel sektörün bu konuda daha aktif olması gerektiğini vurgulamaktadır. 2024 yılı itibarıyla SPK, şirket yöneticilerinin %33'ünün kadın olmasını hedeflemiştir<sup>6</sup>. Ancak, kadınların yöneticilik pozisyonlarında daha fazla yer alması için destekleyici politikaların yetersiz olduğu görülmektedir.

Özel sektörde kadınların yönetici pozisyonlarında daha fazla yer alması gerektiği vurgulanmaktadır. TÜSİAD ve SPK, şirketlerin kadın yöneticilere daha fazla fırsat tanımlarını önermektedir. Ancak bu çağrı, sadece kadın yöneticilerin sayısının artırılmasına indirgenmemeli, aynı zamanda liderlik eğitimi gibi fırsatlarla kadınların kariyer engellerini aşmalarına destek verilmelidir (Acker, 2006: 441–464). Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için eşit fırsatlar sağlanmalı ve kadınların iş gücündeki yerleri güçlendirilmelidir. Kadın sorunlarının yalnızca belirli gruplar tarafından gündeme taşınması, bu meselelerin toplumun geneli tarafından ortak bir sorun olarak sahiplenilmesini zorlaştırmaktadır. Kadın hakları mücadelesi, sadece belirli gruplar tarafından değil, tüm toplumun sahiplenmesi gereken bir konu haline gelmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalık artırılmalı ve çözüm odaklı bir yaklaşım benimsenmelidir.

### 3. ULUSLARARASI KURULUŞLARIN VE KEFEK'İN KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELERİ

Bu bölümde, kadın istihdamının artırılmasına yönelik küresel politikaların nasıl değerlendirildiği ele alınacaktır. Çalışmada kullanılan raporlar, araştırma sorusuyla doğrudan ilişkili olacak şekilde seçilmiştir. Uluslararası kuruluşların (BM, ILO, OECD, AB) raporları, kadınların bakım emeği ile ücretli emek arasındaki dengeyi kurabilmeleri için öngörülen yapısal ve kurumsal düzenlemeleri ortaya koymaktadır. KEFEK'in 2023 yılında hazırladığı raporlar ise Türkiye bağlamında bu meseleye dair özgün çözüm önerileri sunmaktadır. Bu raporlar

<sup>6</sup> “2024 yılında SPK hedefleri doğrultusunda ‘uy ya da açıkla’ prensibiyle uyum sağlanması amacıyla iki yıl içerisinde yöneticilerin %25’inin, AB perspektifi kapsamında ise şirket yöneticilerinin %33’ünün kadın olması yönünde çağrı yapılmıştır.” TÜSİAD, “Yönetimde Kadın Temsilinin Artırılması İçin İş Dünyasına Çağrı,” 2024, Erişim Tarihi: 9 Mayıs 2025, <https://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/11514-tusi-ad-dan-yonetimde-kadin-temsilinin-artirilmasi-icin-is-dunyasına-cagrı>.

hem küresel politika çerçevesini hem de ulusal düzeydeki kurumsal yaklaşımları yansıtmakta; kadın emeğinin aile sorumluluklarıyla uyumlaştırılması konusunun karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesine imkân tanımaktadır.

### 3.1. Dünya Çalışma Örgütü Raporu (ILO)

ILO, kadınların iş hayatındaki desteklenmesine dair politikaların çerçevesinin belirlendiği Pekin Deklarasyonu'na göre her yıl değerlendirme raporları yayınlamaktadır. 2025 yılı raporunda, dünya genelinde kadınların istihdam oranı %46,4, erkeklerin ise %69,5 olarak belirlenmiştir (International Labour Organization, 2024: 4). 1995'te kabul edilen Pekin Deklarasyonu'ndan 2025'e kadar cinsiyetler arası istihdam farkında yalnızca %4'lük bir iyileşme sağlanmış, mevcut hızla devam edildiğinde farkın kapanmasının yaklaşık 190 yıl sürebileceği öngörülmektedir. Bu durum, cinsiyetler arası istihdam farkının kapanabilmesi için devletlerin kamu politikalarında kadınların istihdamını destekleyici önlemler alınmasını gerekli kılmaktadır. Raporda, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret alması, daha fazla cinsel saldırıya uğrama riski ve aşırı bakım yükümlülükleri nedeniyle iş gücünden dışlanması gibi olumsuzluklara dikkat çekilmektedir. Ayrıca, kalkınmanın sürdürülebilir kılınması ve toplumların güçlendirilmesi için kadınların erkeklerle eşit şartlarda çalışmasının sağlanması gerektiği vurgulanmaktadır (International Labour Organization, 2024: 1). Bu bulgular, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca bir insan hakları meselesi değil, aynı zamanda küresel ölçekte ekonomik kalkınma ve sosyal adaletin önkoşulu olduğunu ortaya koymaktadır.

Pekin Deklarasyonu'na bağlı Eylem Platformu, hükümetlerin toplumsal cinsiyet perspektifini tüm politika ve programlara entegre etmelerini taahhüt etmektedir. Yoksulluk, istihdam ve engelli aile üyelerinin bakımındaki ücretsiz rol vurgulanarak, küçük ve orta ölçekli işletmelere teknik ve mali destek sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Engelli kadınların iş gücündeki toplumsal cinsiyet uçurumunun giderilmesi için pozitif ayrımcılık ve eşitlikçi düzenlemeler önerilmektedir. Bakım sektörü ekonomisinde, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve engelli bakımı arasındaki geçişkenliklerin veriyle ayrıştırılması ve bakım verenlerin cinsiyet, yaş, etnik köken gibi verilerle birlikte çalışma koşulları ve engellilik türlerinin dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir. Engelli kadınların bakım emeği, sektör tartışmalarında dikkate alınması gereken önemli bir unsur olarak



vurgulanmalıdır. Birleşmiş Milletler, hükümetleri bölgesel ve uluslararası finans kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve tüm sektörleri, Pekin Deklarasyonu'na bağlı Eylem Platformunun uygulanmasına katkıda bulunmaya çağırılmaktadır. Kadınlar bu süreye %76 oranında katkıda bulunmakta, bu da onların erkeklere kıyasla 3,2 kat daha fazla bakım emeği harcadığını ve bu emeğin karşılığında herhangi bir ücret almadıklarını göstermektedir. Bu durum, kadınların erkeklere göre 3,2 kat daha fazla bakım emeği harcadığını ve bunun karşılığında herhangi bir ücret almadıklarını göstermektedir. Raporda, kadınların istihdamını artırmaya yönelik çeşitli öneriler de yer almaktadır. Öncelikle, ücretsiz bakım emeğinin azaltılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları şiddet, ayrımcılık ve eşitlik sorunlarına karşı önlemler alınması, bu konuda mevcut düzenlemelerin gözden geçirilmesi talep edilmektedir. Kadınların eşit muamele görmemesinin sosyal normlar ve ataerkil kodlardan kaynaklandığı belirtilerek, politika geliştirilirken bu normların dikkate alınması önerilmektedir (International Labour Organization, 2024: 14). Bu bulgular, bakım emeğinin görünmezliğinin yalnızca bireysel bir sorun değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik verimlilik üzerinde doğrudan etkili yapısal bir mesele olduğunu ortaya koymaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımını sınırlayan önemli faktörlerden biri, iş yerlerinde karşılaşılan ayrımcılık ve şiddettir. ILO raporunda, kadınların erkeklere kıyasla iş yerlerinde daha fazla cinsel saldırıya uğrama riski taşıdığı ve daha düşük ücretler aldıkları belirtilmiştir. Kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik politikalar, yalnızca istihdamı teşvik etmekle kalmamalı, aynı zamanda iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için de önlemler içermelidir. İş yerlerinde şiddet, ayrımcılık ve cinsiyet temelli eşitsizliklerin önlenmesi için mevcut düzenlemelerin gözden geçirilmesi ve ataerkil yapılardan kaynaklanan engellerin azaltılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu çerçevede, eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturulması hem kadınların hem de erkeklerin iş gücüne eşit şartlarla katılımını sağlayacaktır (ILO, 2025: 22). Bununla birlikte, iş yerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması yalnızca bireysel hakların korunması açısından değil, aynı zamanda örgüt kültürünün dönüşmesi ve toplumsal üretkenliğin sürdürülebilirliği açısından da kritik bir rol oynamaktadır.

Raporda, cinsiyet eşitliğinin yalnızca bireysel çabalarla değil, kurumsal ve yapısal reformlarla mümkün olabileceği vurgulanmakta; başlıca politika önerileri arasında ücretsiz bakım emeğinin toplumsallaştırılması, eşit işe eşit ücretin güvence altına alınması, işyerinde ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve dijital dönüşümün

cinsiyet uçurumunu derinleştirmemesi için önlemler alınması yer almaktadır (ILO, 2025: 12). Bu öneriler, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca sosyal adaletin değil, aynı zamanda ekonomik kalkınmanın da temel koşullarından biri olarak değerlendirmektedir.

ILO raporu, kadınların iş gücüne katılımındaki en büyük engelin aşırı bakım yükü olduğunu vurgulamakta ve aile–iş dengesinin sağlanabilmesi için kamusal bakım hizmetlerinin yanı sıra esnek çalışma modellerinin kurumsallaştırılmasını önermektedir (UN Women, 2025: 25). Raporda ayrıca, küresel ölçekte iş hayatındaki eğilimlerin ve dönüşümlerin, iş dünyasının değişen doğasının büyük fırsatlar sunarken aynı zamanda ilave zorluklar da getirdiği ifade edilmektedir. Teknolojik, çevresel ve nüfus geçişlerinin etkin bir şekilde yönetilmesi, güçlü politikalarla desteklenmesi gerektiği vurgulanmakta ve bu süreçlerin cinsiyet eşitliğini güçlendirme adına bir fırsat sunduğu belirtilmektedir. Teknolojik değişimler ve dijital dönüşüm, iş gücü piyasasında yeni fırsatlar sunarken aynı zamanda bazı yeni zorlukları da beraberinde getirmektedir (International Labour Organization, 2024: 14). ILO raporunda, teknolojinin kadınların iş gücüne katılımını artıracak fırsatlar sunduğu, ancak cinsiyet temelli dijital uçurumları derinleştirme riskini de beraberinde getirdiği uyarısı yapılmaktadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, dijital dönüşüm ışığında yeniden şekillendirilmesi büyük önem taşımaktadır (ILO, 2025: 22). Böylece, kadın emeği yalnızca geleneksel sektörlerde değil, dijital ekonomide de görünür ve sürdürülebilir hale getirilebilecek; aynı zamanda bakım emeğiyle iş gücüne katılım arasındaki yapısal gerilimler azaltılabilecektir.

### 3.2. Birleşmiş Milletler Raporu (BM WOMEN)

1995 yılında Pekin’de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda kabul edilen **Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu**, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların ekonomik-sosyal hakları açısından küresel ölçekte normatif bir dönüm noktası olmuştur. Deklarasyon, kadın haklarının insan haklarının ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulamış ve özellikle kadınların bakım emeğinin iş gücü piyasasında tanınması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda, yalnızca ekonomik eşitsizliklere değil, aynı zamanda kadınların ekonomik hayattaki dezavantajlı konumlarının kültürel ve sosyal normlar aracılığıyla nasıl pekiştirildiğine de vurgu yapılmıştır.

Pekin Deklarasyonu'nun 8. maddesi, kadın haklarının insan haklarıyla bütünlüğünü açıkça ifade ederken; 25. maddesi, kadınların kendi yaşamları üzerinde özgürce karar verebilmeleri için temel haklarının güvence altına alınması gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca, yoksulluk, engellilik ve ayrımcılık gibi faktörlerin kadınların ekonomik bağımsızlığını sınırlandığı belirtilmiş; bu engellerin aşılması için pozitif ayrımcılık politikaları, sosyal güvenlik mekanizmaları ve kapsayıcı istihdam stratejilerinin geliştirilmesi önerilmiştir. Eylem Platformu, devletlere yalnızca yasa yapma sorumluluğu değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet perspektifini tüm kamu politikalarına entegre etme yükümlülüğü de getirmiştir. Özellikle engelli kadınların bakım emeğinin görünür kılınması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kadın emeğini destekleyecek biçimde teşvik edilmesi ve bakım ekonomisinde toplumsal cinsiyet temelli verilerin ayrıntılı biçimde toplanması çağrısı dikkat çekmektedir. Bu yönüyle Pekin Deklarasyonu, kadın emeğinin aile yükümlülükleriyle uyumlaştırılmasını yalnızca ekonomik açıdan değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel boyutlarıyla da ele alan öncü bir belge niteliği taşımaktadır (United Nations, 1995). Dolayısıyla, kadın emeğinin sürdürülebilir biçimde güçlendirilmesi için devlet politikalarının normatif, yapısal ve kültürel düzeylerde eş zamanlı olarak dönüştürülmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

### 3.3. OECD'nin 12. Kalkınma Raporu

Kadınların istihdamda desteklenmesi yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın refahının temini açısından değil, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik iyileşme bakımından da kritik öneme sahiptir. OECD, kamu bütçelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle hazırlanmasını önermekte; uygun bütçe uygulamalarıyla, vergi ve harcama kararlarının kadın ve erkekler üzerindeki etkisinin analiz edilerek eşitsizlikleri azaltacak politikaların geliştirilebileceğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşım sayesinde, kadınların ekonomik katılımını sınırlayan toplumsal algıların pekişmesi engellenebilir. OECD ve Türkiye'nin 12. Kalkınma Planı'nda, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların ekonomik hayata katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın temel göstergeleri arasında değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, kamu bütçelerinin kadın-erkek eşitliği perspektifiyle hazırlanması önerilmekte; bu yaklaşımın, kadınların istihdam önündeki toplumsal ve kültürel engellerin aşılmasında önemli rol oynayacağı vurgulanmaktadır (OECD, 2025: 57). Bu yaklaşım, kadınların iş gücüne katılımının yalnızca bireysel bir hak değil, aynı zamanda ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliği açısından stratejik bir gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır.

12. Kalkınma Raporu'nda kadınlara ayrılan bölüm ayrıca dikkat çekmektedir. Kadınların bağımsız gelir elde edebilmesi, sürdürülebilir kalkınmanın temel hedefleri arasında yer almaktadır. “Cinsiyet eşitliğini sağlamak, tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek” sürdürülebilir kalkınma amaçları arasında yer almaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019: 66). Kadınların eğitim ve istihdam başta olmak üzere tüm alanlarda eşit fırsatlara erişimi, şiddet ve ayrımcılıktan uzak yaşam koşullarının sağlanması, karar alma mekanizmalarındaki temsillerinin artırılması ile güvenli ve kapsayıcı çalışma ortamlarının oluşturulması, 12. Kalkınma Planı'nda temel hedefler arasında yer almaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2025). Bu doğrultuda, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen yapısal sorunların giderilmesi ve devlet destekli politikaların geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır (UNDP, 2020). Dolayısıyla plan, kadın istihdamına yönelik politikaları yalnızca bir eşitlik meselesi olarak değil, aynı zamanda kalkınma stratejisinin ayrılmaz bir bileşeni olarak değerlendirmektedir.

### 3.4. KEFEK Raporlarında Kadın İstihdamı ve Aile-İş Yaşamı Dengesi

Parlamentolardaki insan hakları komisyonlarının temel işlevi, yasaların insan haklarıyla uyumunu denetlemek ve bu konuda farkındalık oluşturmaktır. Bu komisyonların kadın haklarını önceleyen yasal düzenlemeleri teşvik etmesi mümkündür. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK), Türkiye Büyük Millet Meclisi çatısı altında toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı önleme amacıyla oluşturulmuş kurumsal bir yapıdır. Komisyon, alt komisyon raporları aracılığıyla mevzuatın uygulanmasını izlemekte, kadınların karşılaştığı yapısal sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmekte ve kamu kurumlarıyla iş birliği yaparak politika üretim süreçlerine katkı sunmaktadır. Bu yönüyle KEFEK, yalnızca parlamenter denetim işlevi üstlenmekle kalmayıp, aynı zamanda kadınların toplumsal yaşama katılımını güçlendirmeyi hedefleyen bir politika aktörü olarak da öne çıkmaktadır (Mowbray, 2021: 212–213). Bu bağlamda KEFEK, kadın emeği ile aile yükümlülükleri arasındaki dengenin sağlanmasında hukuki ve siyasi zemini kurumsallaştırma potansiyeli taşıyan önemli bir aktör olarak değerlendirilmektedir.

2009 yılında TBMM bünyesinde kurulan KEFEK, kadın haklarının korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla, diğer ihtisas komisyonlarından farklı olarak danışma ve izleme işlevlerini de üstlenmiştir. Komisyon, siyasi partilerin Meclis'teki sandalye dağılımına göre temsil edilmesiyle oluşan yapısı

sayesinde yasama organı içinde temsili bir nitelik taşımaktadır. Bu iş birliği, kadın politikalarının geliştirilmesine kurumsal düzeyde katkı sunmaktadır. KEFEK, çeşitli kamu kurumlarıyla iş birliği yürütmüş; 6328 sayılı Kanun kapsamında Kadın ve Çocuk Haklarından sorumlu Kamu Denetçisi ile ortak çalışmalar yaparak raporlar ve öneriler geliştirmiştir. Bu iş birliği, kadın politikalarının oluşturulmasına kurumsal katkı sağlamaktadır. Komisyonun 2023 yılında yayımladığı iki rapor, kadın emeğinin aile yükümlülükleriyle uyumlaştırılmasına dair önemli bulgular sunmaktadır. İlki, **“Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi”** (KEFEK, 2023a) başlığını taşımaktadır. Bu rapor, kadın girişimciliğinin önündeki kültürel ve kurumsal engelleri incelemekte; meslek örgütlerinde kadın temsiliyetinin sınırlılığı, ekonomik destek mekanizmalarının yetersizliği ve işgücü piyasasında cinsiyet temelli ayrımcılık sorunlarına odaklanmaktadır. Çözüm önerileri arasında, kadın girişimciliğini teşvik eden kamu desteklerinin artırılması, kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kadınların işgücü piyasasında daha görünür hale gelmesini sağlayacak yapısal düzenlemeler yer almaktadır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu [KEFEK], 2023a). Bu rapor, kadın emeğinin yalnızca ekonomik büyüme ile değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaştırılmasıyla da ilişkilendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

İkinci rapor, **“Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi”** (KEFEK, 2023b) başlığını taşımaktadır. Bu rapor, kadınların ücretli emek ve bakım yükümlülüklerini dengelemekte karşılaştıkları zorlukları incelemekte; esnek çalışma modelleri, uzaktan çalışma imkânları, yaşlı ve çocuk bakım hizmetlerinin kurumsallaştırılması gibi politika alanlarına yoğunlaşmaktadır. Rapor, ailevi sorumlulukların yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal ve yapısal düzeylerde de yeniden düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu [KEFEK], 2023b). Bu çerçevede rapor, bakım emeğinin toplumsallaştırılmasının kadınların iş gücüne katılımını artırmada kritik bir eşik olduğunu ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin her düzeyde politika yapımına entegre edilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu çerçevede KEFEK’in önerileri yalnızca kadınların istihdama katılımını artırmaya değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsallaştırmaya yönelik bütüncül politikaların geliştirilmesine katkı sunmaktadır.

### 3.3.1. Kadın İstihdamının Artırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi: 2023 Komisyon Raporu

Kadın girişimciliği, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kritik bir alan olup, kadınların iş dünyasında daha fazla yer alabilmesi için toplumsal ve mesleki örgütlerin desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Ancak meslek birliklerinde kadın temsili oldukça düşük seviyede kalmakta ve bu durum kadın girişimciliğini sınırlandırmaktadır. Kadın girişimciliğinin güçlendirilmesi hem ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliği hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun (KEFEK) 2023 yılında hazırladığı “**Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi**” başlıklı rapor, kadın emeğinin işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirmeye yönelik mevcut sorunları ve çözüm önerilerini ele almakta (Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu [KEFEK], 2023a), kadın girişimciliği alanındaki zorlukları ortaya koymakta ve bu alandaki gelişmeleri destekleyecek çözüm önerileri sunmaktadır.

Kadınların iş hayatındaki rolünü artırmak için girişimciliğin teşvik edilmesi gerekmektedir. Girişimcilik, genellikle erkek egemen alanlarda gelişmiş olup, meslek birliklerinde kadın temsili sınırlıdır. Bu durum, kadın girişimciliğini engellemekte ve politikaların sadece kanun koyucular tarafından değil, meslek örgütleri tarafından da desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Ancak meslek örgütleri, kadın girişimciliği konusunda engelleri kaldırma yönünde etkili taleplerde bulunmamaktadır. Kadınların girişimcilikteki artışı ekonomik büyümeyle paralel ilerlememekte ve kadınlar ekonomik büyümeden yeterli payı alamamaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet rolleri, geleneksel aile yapıları gibi kısıtlamalarla ilişkilidir. Kadın girişimciliği, AB İlerleme raporları ve TBMM Raporu'nda vurgulanan şekilde kamu kurumları tarafından desteklenmekte olup, İŞKUR ve MEB gibi kurumlar projeler geliştirmektedir. Kadınların girişimcilik ve istihdama yıllar içinde artan katılımı ekonomik büyümeye paralel ilerlememekte, bu nedenle toplumsal ve ekonomik düzeyde yapısal değişiklikler gerekmektedir (Avrupa

Komisyonu, 2024: 44). Rapor, özellikle kadın girişimciliğini toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kritik bir alan olarak tanımlamakta; kadınların iş dünyasında daha fazla yer alabilmesi için meslek örgütleri, sendikalar ve özel sektörün aktif rol üstlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ancak kadınların meslek birliklerindeki temsilinin sınırlı olması, ekonomik hayata katılımlarını engelleyen temel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Yapısal problemlerin aşılabilmesi için kadın temsiline ve statüsünün güçlendirilmesi gerektiği raporlarda vurgulanmaktadır. Kadına yönelik şiddetin azaltılması, kadın istihdamının artırılması ve özgürlüklerin kazandırılması gibi meselelerde ilerleme sağlanabilmesi için kadınların sosyal alandaki temsiline artırılması gerekmektedir. Bu vurgu, kadın girişimciliğini artırmaya yönelik raporlarda ve AB Raporlarında güçlü şekilde yer almaktadır. Siyasetteki temsil, toplumsal güç ilişkilerinin siyasi temsilde görünür olmasıyla yakından ilgilidir. Kadınlar, kültürel normların şekillendirdiği toplumsal yapıda temsil potansiyellerini kullanmakta güçlük çekmektedir. Bu zorluklar, kadın kimliğinin ve temsiline diğer alanlarda da benzer engellerle karşılaşmasına neden olmaktadır. Parlamentoda temsil sorunu çeken kadınlar, meslek örgütleri, sendikalar ve diğer kamu kurumlarında üst düzey pozisyonlarda görev alırken aynı sorunu yaşamaktadır. Cam tavan olarak adlandırılan kültürel ve politik engeller, kadınların sahip oldukları hakları etkin biçimde kullanmalarını sınırlandırmaktadır. Birçok feminist demokrasi kuramcısı, eşitlikçi ve dönüştürücü demokrasi tasavvurunu idealleştirirken, sistemin esas olarak erkek gücünü ve etkisini koruduğu konusunda hemfikirdir. Kadın girişimciliği yalnızca ekonomik değil, kültürel engellerle de karşı karşıyadır. Geleneksel cinsiyet rolleri, kadınların iş dünyasında daha fazla yer almasının önündeki en büyük engellerden biridir. Kadınların kültürel bağlarla örülü dünyada kendilerini temsil etmeleri zorlu bir süreçtir ve bu zorluklar, kadınların girişimcilik ve iş yaşamındaki temsillerine de yansımaktadır. Rapor, bu engellerin aşılabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğine dair kültürel değişimlerin sağlanması gerektiğini savunmaktadır (KEFEK, 2023a: 123–126). Dolayısıyla, temsil sorununu aşmak için yalnızca hukuki düzenlemeler değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet normlarını dönüştürmeyi hedefleyen kültürel politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Kadınların iş gücüne katılımının artırılması için yalnızca kamusal müdahaleler değil, özel sektördeki şirketler, sendikalar ve meslek örgütlerinin de kadın temsili ve girişimcilik alanında aktif rol üstlenmeleri gerekmektedir.



Demokrasi ve iş dünyasında temsil sorunu yaşayan kadınlar, çalışma alanında benzer engellerle karşılaşmaktadır. Bu bağlamda, kadın-erkek eşitliği ve kadınların ailedeki rolü ile iş gücüne katılımının sağlanması için kültürel ve yasal düzeyde reformlar yapılmalıdır. Kadın Girişimciliğinin Güçlendirilmesi Raporu, kadın girişimciliğiyle ilgili mevcut zorlukları ele alırken, kadınların girişimcilik faaliyetlerinde karşılaştığı engellerin giderilmesi için sanayi bölgelerinde kreşlerin artırılması, aile uyumunun sağlanması ve kamu-özel iş birliklerinin desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır (KEFEK, 2023a: 144–145). KEFEK raporu, kadın girişimciliğinin yalnızca hukuki düzenlemeler ile değil, aynı zamanda kültürel dönüşüm ve yapısal reformlarla desteklenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu çerçevede, cam tavan engelleri, geleneksel cinsiyet rolleri ve erkek egemen kurumların kadınların temsili önünde yarattığı bariyerlere dikkat çekilmektedir. Ayrıca, girişimcilik faaliyetlerinin sürdürülebilir olabilmesi için sanayi bölgelerinde kreşlerin artırılması, esnek çalışma modellerinin yasallaştırılması ve kamu-özel iş birliklerinin güçlendirilmesi önerilmektedir.

Kadın girişimciliği, sadece devlet müdahaleleriyle desteklenmemelidir; meslek örgütleri, sendikalar ve özel sektör de bu alanda aktif rol oynamalıdır. Raporda, özel sektörün kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla projeler geliştirmesi ve kamu-özel sektör iş birliklerinin artırılması gerektiği vurgulanmaktadır (KEFEK, 2023a: 148–151). Ayrıca, kadınların girişimcilik süreçlerinde karşılaştığı engellerin aşılabilmesi için yasal düzenlemeler kadar, kültürel ve toplumsal değişimlerin de gerekli olduğu ifade edilmektedir (KEFEK, 2023a, s. 148-151). Bu tür iş birlikleri, kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve girişimciliklerini desteklemek için kritik bir rol oynamaktadır. Türkiye’de kadın girişimciliği halen düşük seviyededir. KOSGEB ve diğer kamu kurumları bu alanda destek sağlamakta olup, yasal düzenlemeler ve istikrarlı politikalarla kadın girişimciliği daha da artırılabilir (Durukan, 2021: 36). Dolayısıyla kadın girişimciliğinin sürdürülebilir biçimde güçlenmesi, yalnızca ekonomik destek mekanizmalarıyla değil; toplumsal cinsiyet normlarının dönüşümü, kültürel engellerin azaltılması ve özel sektörün aktif katılımını içeren çok boyutlu bir stratejiyle mümkün olabilecektir.

Raporun ortaya koyduğu bir diğer bulgu ise, kadın emeğinin güçlendirilmemesinin vasıflı kadın göçünü artırdığı ve emek yoğun sektörlerde kadınları güvencesizliğe ittiğidir. Bu nedenle ücret adaleti, analık ve süt izinlerinin etkin uygulanması ve kadınların sosyal güvencelerinin

güçlendirilmesi, istihdamda kalıcılık açısından kritik görülmektedir. Kadın istihdamının yeterince güçlendirilememesi, vasıflı kadın emeğinin gelişmiş ülkelere göçünü engelleyememekte ve bu da daha yüksek gelir ve yaşam standartları vaat eden ülkelere yönelimi hızlandırmaktadır. Bu durum, emek yoğun sektörlerdeki kadınların güvencesiz çalışmasına yol açmaktadır (Toksöz, 2023: 3065). Ücret adaleti, hamilelik, annelik ve süt izinlerinde kadınların desteklenmesi, esnek çalışma pratiklerinin yasalaştırılması, kadınların iş gücüne katılımını artırarak sürdürülebilir gelir elde etmelerini sağlamada kritik rol oynamaktadır. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik yasal eksiklikler, kadınların iş hayatına katılımını olumsuz etkilemektedir. Aile hayatındaki sorunlar erkek işçiler için de geçerli olmakla birlikte, kadınlar özellikle ‘ikinci vardiya’ olarak adlandırılan ek iş yükü nedeniyle daha belirgin zorluklar yaşamaktadır (Özer, 2017: 1421) Sonuç olarak, KEFEK raporu kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların yalnızca devlet müdahalesiyle sınırlı kalmaması, özel sektör ve sivil toplumun da bu alanda etkin rol üstlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

### **3.3.2. Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Komisyon Raporu**

Kadınların iş gücüne katılımı ile toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile politikaları arasındaki etkileşim, toplumsal yapıları şekillendiren temel dinamiklerden biridir. KEFEK’in 2023 tarihli “**Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi**” başlıklı raporu, bu bağlamda kadınların ücretli emek ile bakım yükümlülüklerini dengelemede karşılaştıkları yapısal engellere odaklanmaktadır. Raporda, bakım emeğinin ağırlıklı olarak kadınlar tarafından üstlenilmesinin, iş gücü piyasasına katılımı sınırlayan temel faktörlerden biri olduğu vurgulanmaktadır. Feminist ekonomi perspektifine uygun biçimde, kadınların aile içi sorumluluklarının yalnızca bireysel tercihlerden değil, toplumsal normlar ve yetersiz sosyal politikalar aracılığıyla yeniden üretildiği vurgulanmaktadır. Ayrıca rapor, mevcut mevzuat ve uygulamalardaki eksiklikleri ortaya koyarak, kadınların istihdamdaki konumlarının güçlendirilmesi kadar siyasetteki temsil ve statülerinin artırılmasının da toplumsal cinsiyet eşitliği için zorunlu olduğunu ileri

sürmektedir (KEFEK, 2023b). Bu tespit, kadın emeğinin yalnızca ekonomik bir mesele değil, aynı zamanda demokratik katılım ve sosyal adaletin kurumsallaşması açısından da kritik bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

KEFEK Raporu'nda da ortaya konulduğu üzere, kadınların iş gücüne katılımını artırma ve aile ile iş yaşamını uyumlu hale getirme sürecinde karşılaşılan en büyük zorluk, bakım yükümlülüklerinin kadınlar üzerinde yoğunlaşmasıdır. Bu sorun, yalnızca bireysel tercihlerden değil, toplumsal normlar ve kurumsal düzenlemeler yoluyla yeniden üretilmektedir. Feminist ekonomi perspektifi, kadın emeğinin salt ekonomik bir olgu olarak değil, toplumsal cinsiyet ilişkileri çerçevesinde şekillenen bir süreç olarak ele alınması gerektiğini savunur. Bu yaklaşım, kadınların işgücüne katılımını engelleyen bakım yükünün, toplumsal yapılar ve yetersiz sosyal politikalar tarafından sürekli kılındığını göstermektedir (Folbre, 2001). Bu perspektife göre, kadınların iş yaşamı ile aile içindeki bakım yükümlülüklerini dengeleme süreci, bireysel tercihlerden çok toplumsal normlar ve mevcut ekonomik düzenlemeler tarafından belirlenmekte ve yeniden üretilmektedir (England, 2005: 51–68). Bu durum, kadın emeğine yönelik politikaların yalnızca istihdam teşvikleriyle sınırlı kalamayacağını, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini içeren yapısal reformları gerekli kıldığını göstermektedir.

Kadınların bakım yükümlülüklerinin büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmesi, iş gücüne katılımlarını sınırlayan en temel engellerden biridir. KEFEK Raporu'na göre bu sorunun aşılabilmesi için esnek ve uzaktan çalışma modellerinin yasal güvence altına alınması, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin kurumsallaştırılması ve kamu–özel sektör iş birliklerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, bakım hizmetlerinin yalnızca aile bireylerinin sorumluluğunda kalmaması; devlet, yerel yönetimler ve özel sektör tarafından paylaşılması önerilmektedir. TÜİK verileri, Türkiye'nin hızla yaşlanan nüfusunun kadınların bakım yükünü artırdığını göstermektedir. Bu nedenle raporda, yaşlı bakım hizmetlerinin devlet tarafından organize edilmesi, bakım veren kadınlara sosyal güvenlik hakları tanınması ve çocuk bakımında okul saatleri ile ebeveynlerin mesai saatlerinin uyumlaştırılması vurgulanmaktadır. Yerel yönetimlerin kreş hizmetlerini hem kalite hem de erişilebilirlik açısından geliştirmesi, kadınların iş gücünde kalıcılığını destekleyecek önemli bir politika alanı olarak değerlendirilmektedir<sup>7</sup>. Bu bulgular, kadın emeğinin

<sup>7</sup> Raporda çocukların, yaşlılar ve engellilerin bakımına yönelik başlıklar belirlenmiş ve detaylı şekilde politika önerileri geliştirilmiştir. KEFEK, 2023b, s. 169, 174.

görünmez bakım sorumluluklarından arındırılmasının yalnızca sosyal politikaların değil, aynı zamanda ekonomik büyüme ve toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerinin de merkezinde yer alması gerektiğini göstermektedir.

TÜİK verileri, Türkiye nüfusunun hızla yaşlandığını ortaya koymaktadır. 2022'de 7,5 milyon olan 65 yaş üstü nüfus, 2024'te 9,1 milyona ulaşmış ve her dört haneden birinde yaşlı birey bulunur hale gelmiştir. Veriler, yaşlıların yalnızca %55 'inin günlük alışverişini, %86'sının ise kişisel bakımını bağımsız biçimde sürdürebildiğini göstermektedir. Bu durum, yaşlı nüfusun önemli bir bölümünün düzenli desteğe, yaklaşık bir milyon kişinin ise kapsamlı bakım hizmetine ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye'de nüfusun yaşlanması, yaşlı bakımına yönelik sorumlulukların giderek daha fazla kadınların omuzlarına yüklenmesine neden olmaktadır. Kadınların yaşlı bakımda üstlendikleri bu rol, onların bakım emeği ile ücretli emek arasındaki dengeyi kurma çabalarını zorlaştırmakta ve iş gücüne katılımlarını sınırlamaktadır. Sosyal politika literatürü, bakım hizmetlerinin yalnızca aile bireylerinin sorumluluğuna bırakılmasının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirdiğini; bu hizmetlerin devlet tarafından organize edilmesinin ise kadınların ekonomik ve toplumsal yaşamda daha etkin bir rol üstlenebilmeleri için kritik bir adım olduğunu vurgulamaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2024). KEFEK Raporu, yaşlanan nüfusun artan ihtiyaçlarını karşılamak üzere merkezi idareler ve yerel yönetimlerin yaşlı bakımına öncelik vermesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, yaşlı bakım merkezlerinin sayısının artırılması ve bakım hizmeti üstlenen aile bireylerine sosyal güvence sağlanması, kadınların üzerindeki bakım yükünü hafifletmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmek açısından kritik politika alanları olarak öne çıkmaktadır (KEFEK, 2023b: 175). Rapor, yalnızca sosyal destek mekanizmalarının geliştirilmesini değil, aynı zamanda kadınların bakım emeğinin ekonomik karşılık bulması ve sosyal güvenceye dönüştürülmesi gerektiğini de vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, bakım emeğinin görünmez bir aile sorumluluğu olmaktan çıkarılarak toplumsal bir değer ve hak temelli bir alan olarak kabul edilmesinin önemine dikkat çekmektedir.

Modern toplumlarda kadınların doğurganlık rollerini sürdürürken ekonomik üretkenlikten dışlanmamaları, sosyal politikaların yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda çocuk bakımı, kadınların iş gücüne katılımını doğrudan etkileyen kritik bir alan olarak öne çıkmaktadır (Türkoğlu Üstün, 2020: 1563). KEFEK Raporu, kadınların istihdamını desteklemek ve çocukların güvenli

bakım koşullarını sağlamak için devletin pozitif yükümlülüğünü vurgulamakta; bu bağlamda yalnızca kamusal politikaların değil, aynı zamanda özel sektörün de aktif sorumluluk üstlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu yaklaşım, bakım yükünün toplumsallaştırılmasını ve kadınların ailevi sorumlulukları ile iş yaşamı arasındaki dengenin kurumsal mekanizmalarla desteklenmesini gerekli kılmaktadır. Kadınların iş gücüne entegrasyonunun, annelik yükümlülüklerinin toplumsal bir sorumluluk olarak değerlendirilmesiyle mümkün olacağı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, gelişmiş refah devletlerinde uygulanan doğum izni politikaları, yalnızca bireysel hak temelli değil, aynı zamanda sosyal bütünlüğü güçlendirici yönleriyle de önemli bir referans noktası sunmaktadır. KEFEK Raporu'nda, doğum öncesi ve sonrası uzun süreli ücretli izinlerin yaygınlaştırılması, engelli çocuk sahibi annelerin sigorta primlerinin kamu tarafından karşılanması ve kamu personel rejiminde eşlerin aynı yerleşim biriminde görevlendirilmesini öngören düzenlemeler, kadınların toplumsal yeniden üretim sürecindeki rollerinin tanınması ve bu rolün ekonomik bağımsızlıkla uyumlu hale getirilmesi açısından kritik müdahale alanları olarak sunulmaktadır (KEFEK, 2023b: 176). Bu öneriler, kadınların doğurganlık yoluyla nüfusun yeniden üretimine yaptıkları katkının, sosyal adalet ve eşit yurttaşlık anlayışı çerçevesinde devlet tarafından desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tüm bu hususlara ek olarak KEFEK Raporu, kadınların iş yaşamı ile bakım emeği arasında denge kurabilmelerini sağlamak üzere yapısal politika önerileri geliştirmektedir. Bu bağlamda, esnek ve uzaktan çalışma modellerinin kurumsallaştırılması temel bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır. Pandemi sürecinde kamu ve özel sektörde uygulanabilirliği görülen bu modellerin, kalıcı ve eşitlikçi bir istihdam biçimi haline gelebilmesi için yasal güvenceye kavuşturulması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca rapor, çocuk bakımına yönelik kurumsal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekliliğine dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, okul saatleri ile ebeveynlerin mesai saatlerinin uyumlaştırılması, işyerlerinde bakım ve eğitim desteklerinin entegre biçimde sunulması ve yerel yönetimlerin işlettiği kreşlerin hem kalite hem de denetim mekanizmalarının geliştirilmesi önerilmektedir (KEFEK, 2023b: 178). Tüm bu politika önerileri, kadınların bakım yükümlülüklerinin yalnızca bireysel sorumluluk alanına bırakılmaması gerektiğini; aksine, kamusal sorumluluk çerçevesinde toplumsallaştırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

KEFEK Raporu, aile bütünlüğünün korunmasını anayasal bir yükümlülük olarak değerlendirmekte ve bu çerçevede kamu personel rejiminde eşlerin aynı yerleşim biriminde görevlendirilmesine yönelik yasal düzenleme ihtiyacına dikkat çekmektedir. Ayrıca, çocuğun üstün yararı ilkesinin kamu yararı ile çeliştiği durumlarda öncelikli olarak dikkate alınması gerektiği vurgulanmakta; hizmet gerekçesiyle ortaya çıkan ailevi ayrılıkların, anayasal koruma altındaki aile bütünlüğü ilkesiyle uyumsuzluk oluşturduğu ifade edilmektedir (KEFEK, 2023b: 184). Sonuç olarak, KEFEK'in bu raporu iş-aile yaşamı dengesinin yalnızca bireysel stratejilerle değil, kamusal politikalar ve kurumsal düzenlemeler aracılığıyla sağlanabileceğini ortaya koymakta; kadın emeğinin görünürlüğünü artırmayı ve bakım yükünün toplumsallaştırılmasını temel hedefler arasında sunmaktadır.

## SONUÇ

Kadın emeğinin dönüşümü, kadınların hukuki statüsü ve toplumsal konumlarıyla doğrudan ilişkilidir. Türkiye'de Cumhuriyet'in kuruluşundan bu yana eğitim ve istihdam alanlarında önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da toplumsal cinsiyet temelli rol dağılımı bu sürecin kapsamını sınırlamaya devam etmektedir. Kadınların iş gücüne katılımı yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyo-politik bir güçlenme aracıdır. Ancak geleneksel aile yapısı ve ataerkil normlar, bu katılımın kırılganlığını artırmaktadır. Hukuki düzlemde seçme ve seçilme hakkı gibi erken kazanımlar elde edilmiş olsa da ekonomik bağımsızlığın önünde ciddi yapısal engeller bulunmaktadır. CEDAW gibi uluslararası normatif çerçeveler, kadın emeğinin desteklenmesi açısından önemli bir dayanak sağlasa da Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı hâlen erkeklerin gerisindedir.

Bu çalışma, kadın emeğinin aile yükümlülükleriyle uyumlaştırılması sorununu uluslararası raporlar (BM, ILO, OECD, AB) ile TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun (KEFEK) 2023 tarihli raporlarını karşılaştırmalı biçimde ele almıştır. Bulgular, kadınların ücretli emek ile bakım sorumlulukları arasındaki gerilimin bireysel tercihlerden çok, kurumsal ve yapısal düzenlemelerle ilişkili toplumsal bir mesele olduğunu göstermektedir. Uluslararası normatif çerçeveler Türkiye'nin toplumsal bağlamı ile değerlendirilmiş; böylece küresel eğilimlerle ulusal raporlar arasındaki kesişim noktaları analitik bir zeminde tartışılmıştır.

Çalışmanın özgün katkısı, kadın emeği tartışmalarına üçlü bir önerme çerçevesi sunmasıdır. İlk olarak, bakım hizmetlerinin kurumsallaştırılması ve toplumsallaştırılması, kadınların iş gücüne katılımının kalıcı hale gelmesi için temel bir önkoşul olarak öne çıkmaktadır. Çocuk, yaşlı ve engelli bakımının yalnızca kadınların sorumluluğunda kalmaması; devlet, yerel yönetimler ve özel sektör arasında paylaştırılması gerekmektedir. İkinci olarak, esnek ve uzaktan çalışma modellerinin eşitlikçi biçimde düzenlenmesi, kadınların iş yaşamı ile aile sorumluluklarını dengelemelerinde kritik bir araçtır. Pandemi döneminde uygulanabilirliği görülen bu modellerin yasal güvence altına alınması ve yalnızca kadınlara özgülenmeyip tüm çalışanlara yönelik bir norm haline getirilmesi önemlidir. Üçüncü olarak, kadınların siyasal ve ekonomik temsiline yönelik yapısal engellerin kaldırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaşması için gereklidir. Parlamentoda, meslek örgütlerinde ve iş dünyasında kadınların görünürlüğünün artırılması; cam tavan engellerinin aşılmasını hedefleyen yasal düzenlemeler, liderlik programları ve pozitif ayrımcılık politikalarıyla desteklenmelidir.

Bu öneriler yalnızca teknik düzenlemeler değil, toplumsal dönüşüm için gerekli kurumsal adımlar olarak da görülmelidir. Bulgular, kadın emeğinin görünürlüğünü artırmaya yönelik politikaların kültürel kodların dönüşümü ve toplumsal normların yeniden inşasıyla birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bakım emeğinin toplumsallaştırılması, esnek istihdam biçimlerinin kurumsallaştırılması ve kadınların siyasal–ekonomik temsiline ilişkin reformlar, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada birbirini tamamlayan politika alanlarıdır.

Sonuç olarak, bu çalışma kadın emeğinin aile yükümlülükleriyle uyumlaştırılmasının yalnızca bireysel çözümlerle sınırlandırılmayacağını göstermektedir. Konunun, kamusal politikalar, kurumsal düzenlemeler ve toplumsal normların dönüşümünü kapsayan bütüncül bir çerçevede ele alınması gerekmektedir. Böyle bir yaklaşım, kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirmenin yanı sıra toplumsal refahın artırılmasına, demokratikleşme süreçlerinin derinleşmesine ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkı sağlayacaktır. Kadın emeğinin desteklenmesi, bireysel bir hak meselesinin ötesinde, toplumun bütününe yönelik stratejik bir yatırım olarak değerlendirilmelidir.



## KAYNAKÇA

- ACKER, Joan (2006). "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations", **Gender & Society**, 20(4), ss. 441–464.
- ARİES, Philippe ve Georges Duby (2008). **Özel Hayatın Tarihi Cilt 4**, (Çev. Ali Berktaş), YKY Yayınları, İstanbul.
- ATEŞ, Hamza ve Öznur Yavuz (2017). "Adalet ve Kalkınma Partisi Döneminde Kadınlara Yönelik Dönüşümlerin Değerlendirilmesi", **Balkan Sosyal Bilimler Dergisi**, ICOMEP 2017 Özel Sayısı, ss. 28–42.
- AVRUPA KOMİSYONU (2024). **AB 2024 Türkiye Raporu**, Brüksel.
- BENERÍA, Lourdes (2003). **Gender, Development, and Globalization: Economics as if All People Mattered**, Routledge.
- BINNS, Jennifer (2016). "Gender Discrimination in the Workplace: A Critical Analysis", **Journal of Gender Studies**, 25(3), ss. 195–209.
- BORA, Aksu (2010). **Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası**, İletişim Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- BOURDIEU, Pierre (1990). **The Logic of Practice**, Stanford University Press.
- BOURDIEU, Pierre (2015). **Eril Tahakküm**, (Çev. Bediz Yılmaz), Bağlam Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- CONNELL, R. W. (2009). **Gender and Power: Society, the Person, and Sexual Politics**, Stanford University Press.
- COŞAR, Simten ve Metin Yeğenoğlu (2011). "New Grounds for Patriarchy in Turkey? Gender Policy in the Age of AKP", **South European Society and Politics**, 16(4), ss. 555–573.
- ÇUBUKÇU, Sevgi Uçan (2022). "CEDAW'ın Türkiye Hikayesi", **Kadına Karşı Ayrımcılık Hukuk, Toplum, Devlet ve CEDAW**, Der. Sevinç Eryılmaz v.d., Zoe Kitap, İstanbul.
- DE GOUGES, Olympe (1791, Eylül). **The Declaration of the Rights of Woman**, <https://revolution.chnm.org/d/293/> (Erişim Tarihi: 07.05.2025).
- DEĞİRMENCİ, Rıdvan (2022). "Anayasa Mahkemesi'nin Kadın Haklarına Dair Kararlarındaki Değişimin Pierre Bourdieu'nun Hukuk Teorisi Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **YBHD**, 7(2), ss. 435–477.

- DUBOIS, Carol (1987). "Working Women, Class Relations, and Suffrage Militance: Harriot Stanton Blatch and the New York Woman Suffrage Movement, 1894–1909", **The Journal of American History**, 74(1), ss. 34–58. <https://doi.org/10.2307/3124795>
- DURUKAN, Leyla (2021). "Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Desteklenmesinde KOSGEB’in Rolü", **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**, 7(1), ss. 17–37.
- ENGLAND, Paula (2005). "Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Care Work", A. H. Spector (Ed.), **The Social Politics of Gender**, Sage Publications, ss. 51–68.
- FERGUSON, Kathy E. (1984). **The Feminist Case against Bureaucracy**, Temple University Press.
- FOLBRE, Nancy (2001). **The Invisible Heart: Economics and Family Values**, The New Press.
- FRASER, Nancy (2013). **Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis**, Verso.
- GÜLTEKİN, Mücahit (2021). "Feminizmin Queer Sınavı: Kadın Yoksa Feminizm Var mı?", **Tezkire Dergisi**, 74, ss. 159–175.
- HOCHSCHILD, Arlie Russel ve Anne Machung (2003). **Second Shift**, Penguin Books, London.
- İLKARACAN, İpek (2015). "Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım", **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz, İmge Kitabevi, Ankara, ss. 35–98.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2024). **Women and the Economy: 30 Years after the Beijing Declaration**, <https://www.ilo.org/publications/women-and-economy-30-years-after-beijing-declaration>.
- KEFEK (2023a). **Kadın İstihdamının Arttırılması, Kadın Girişimciliğinin, Kooperatifçiliğinin Güçlendirilmesi ve Desteklenmesi Kapsamında Mevcut Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Komisyon Raporu**, Ankara.
- KEFEK (2023b). **Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Komisyon Raporu**, Ankara.

- MAKAL, Ahmet (2015). “Türkiye’de Kadın Emeğinin Tarihsel Kökenleri: 1920–1960”, **Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği**, Ed. Ahmet Makal, Gülay Toksöz, İmge Kitabevi, Ankara, ss. 35–98.
- MENDES, Kaitlynn, Jessica Ringrose ve Jessalynn Keller (2019). **#MeToo and the Politics of Social Change**, Palgrave Macmillan.
- MİCHEL, Andree (1993). **Feminizm**, (Çev. Şirin Tekeli), İletişim Yayınları, İstanbul.
- MOWBRAY, Jacqueline (2021). “Gender Audits and Legislative Scrutiny: Do Parliamentary Human Rights Bodies Have a Role to Play?”, **International Women’s Rights Law and Gender Equality**, (Ed. Ramona Vijayarasa), Routledge, New York, ss. 201–215.
- OECD (2020). **The Role of Women in Economic Development and Sustainability**, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2025). **OECD Economic Surveys: Türkiye**, Paris.
- OFFEN, Karen (2000). **European Feminisms, 1700–1950: A Political History**, Stanford University Press.
- ÖZER, Merve Menekşe (2017). “Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları”, **Çalışma ve Toplum**, 3(54), ss. 1397–1424.
- ÖZTAN, Ece (2020). “Kesişimsel Feminist Siyaset İçin Potansiyel Bir Alan: Eğitim”, **Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce: Cilt 10 Feminizm**, Ed. Feryal Saygılıgil ve Nacide Berber, İletişim Yayınları, İstanbul, ss. 667–681.
- RAZAVI, Shahra (2007a). “The Political Economy of Care: A Gendered Analysis”, M. M. Jenson & R. Smith (Ed.), **The Social Construction of Gender**, Oxford University Press, ss. 115–134.
- RAZAVI, Shahra (2007b). **The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions, and Policy Options**, UNRISD, Geneva.
- RIDGEWAY, Cecilia L. (2011). **Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World**, Oxford University Press.
- SCOTT, Joan W. (1988). **Gender and the Politics of History**, Columbia University Press.

- STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI (2019). **Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu**, Ankara.
- STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI (2025). **12. Kalkınma Planı**, Ankara.
- TEKELİ, Şirin (1995). “Türkiye’de Kadın Hareketi: 1980 Sonrası”, **Birikim**, 62, ss. 24–35.
- TİCARET BAKANLIĞI (2025). **Kadın Girişimciliğinin Güçlendirilmesi Raporu**, Ankara.
- TOKSÖZ, Gülay (2023). “Kapitalizmin İşgücü Talebi ve Göçmen Kadın Emeği”, **Çalışma ve Toplum**, 4(79), ss. 3049–3072.
- TOPRAK, Zafer (2014). **Türkiye’de Kadın Özgürlüğü ve Feminizm (1908–1935)**, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- TÜİK (2024). **Elderly Statistics 2024**, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Elderly-Statistics-2024-54079#:~:text=Evde%20bak%C4%B1m%20deste%C4%9Fine...> (Erişim Tarihi: 09.05.2025).
- TÜSİAD (2025). “Yönetimde Kadın Temsilinin Artırılması İçin İş Dünyasına Çağrı”, <https://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/11514-tusi-ad-dan-yonetimde-kadin-temsilinin-artirilmasi-icin-is-dunyasina-cagri> (Erişim Tarihi: 09.05.2025).
- UN WOMEN (2014). **Beijing Declaration and Platform for Action: Beijing+5 Political Declaration and Outcome**, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>.
- UN WOMEN (2025). **30 Years of Beijing Platform for Action: An Intersectional Approach to Gender and Disability Inclusion**, New York.
- UNDP (2020). **Sustainable Development Goals Report: Goal 5: Gender Equality**, United Nations Development Programme.
- ÜSTÜN, Kamile Türkoğlu (2020). “Kadının Ücretsiz Bakım Emeğinin Azaltılması Kapsamında Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri”, **Çalışma ve Toplum**, 3(66), ss. 1557–1590.
- WALTERS, Margaret (2005). **Feminism: A Very Short Introduction**, Oxford University Press, New York.
- YOUNG, Iris Marion (1990). **Justice and the Politics of Difference**, Princeton University Press.