

İŞ YERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ



CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDİR?

- Toplumsal cinsiyet eşitliği, genel olarak kadınların ve erkeklerin toplumsal yaŐamın her alanına eşit katılımını ifade eder. BaŐka bir anlatımla kadın ve erkeklerin eşit hak ve imkânlarla sahip oldukları durumdur. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin aynı oldukları anlamına gelmez, ancak eşit değerde olduklarını ve eşit Şekilde muamele görmeleri gerektiğini belirtir.

İŞ YERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ

- İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek çalışanlara her durumda eşit muamele edilmesi ve ayrımcılık yapılmaması anlamına gelir. Eşitlik; kadın-erkek her bireyin ekonomik, sosyal ve siyasal her alanda aynı imkânlarla sahip olması demektir. Eşit imkânlardan anlaşılması gereken de işyerinde ırk, renk, yaş, cinsiyet, ulusal köken, din veya zihinsel ya da fiziksel bir engele dayalı olarak ayrımcılık yapılmamasıdır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması öncelikle işverenin sorumluluğudur. Ancak çalışan her kişi toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmakla da yükümlüdür.

İŞ YERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ


- İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışanların cinsiyetlerinden bağımsız olarak, eşit ödüllere, kaynaklara ve fırsatlara erişebildiği ve bunlardan yararlanabildiği bir kurum kültürü oluşturmayı hedefler. Bu kurum kültürünün oluşturulabilmesi için aşağıdaki temel koşullar mutlaka yerine getirilmelidir;
- Eşit veya karşılaştırılabilir değerdeki iş için, kadınlara ve erkeklere eşit ücret ödenmesi,
- Kadınların işgücüne tam ve eşit katılımının önündeki engellerin kaldırılması,
- Cinsiyete bakılmaksızın liderlik rolleri dâhil tüm mesleklere ve sektörlerle erişim hakkı verilmesi,
- Özellikle aile ve bakım sorumluluklarıyla ilgili olarak cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

İŞ YERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

- Günümüzde iş dünyası, hızla değişen dünya koşullarına ayak uydurmak zorunda. Bu değişimlerin en önemlilerinden biri de kadınların iş gücüne katılımıdır. Kadınlar artık iş hayatında daha fazla yer almaya başladılar ve bu durum iş yerlerinde cinsiyet eşitliği konusunun önemini artırdı.
- Kadın erkek eşitliği iş yerinde neden önemlidir? Çünkü farklı cinsiyetlerden insanların bir arada çalıştığı iş yerlerinde, eşitlik olmadığı takdirde verimlilik düşer ve çalışanların motivasyonu azalır. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan çalışanlar iş yerinde mutsuz olurlar ve bu da işyerindeki atmosferi negatif yönde etkiler.

İŞ YERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

- Yaşamlarımızın her alanında kadın ve erkek eşit haklara sahip olmalıdır. Bu eşitlik sadece hukuki bir prosedürden ibaret olmamalıdır. Temel bir insan hakkı olan bu eşitlik sağlandığında, sağlık, eğitim, ekonomi ve genel refah düzeyi dâhil olmak üzere birçok alanda sağlıklı bir toplum yapısı gelişecektir. Güç farklılığına yol açan, cinsiyet farkları temelinde oluşturulan hiyerarşik yapılar sonlandırılmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin işyerlerinde sağlanması işverenler için yalnızca “adil” ve “yapılması gereken doğru şey” olduğu için değil, aynı zamanda bir ülkenin genel ekonomik performansı ile bağlantılı olduğu için de önemlidir.



İşyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile beraber:

- Ulusal üretkenlik ve ekonomik büyüme artar.**
- Organizasyonel performans yükselir.**
- Şirketlerin yetenekli çalışanları elde tutma şansı artar.**
- Kurumsal itibar gelişir.**

İŞ YERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN FAYDALARI NELERDİR?



- Kadın erkek eşitliği, iş yerinde birçok fayda sağlar. İlk olarak, eşitlik sayesinde iş yeri daha adil bir ortam haline gelir. Herkesin yetenekleri ve performansı göz önüne alınır ve bu da çalışanların motivasyonunu artırır.
- Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımı arttıkça, iş yerindeki çeşitlilik de artar. Bu da farklı bakış açılara sahip insanların fikirlerini paylaşmasına ve yenilikçi çözümler bulmasına olanak tanır. Sonuç olarak, işyerindeki verimlilik ve kârlılık artar.



İŞ YERİNDE EŞİTLİK İÇİN NELER YAPILABİLİR?

- Kadın erkek eşitliği için iş yerinde yapabileceğimiz birçok şey var. Öncelikle, işe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığına karşı önlem alabiliriz. İş ilanlarında cinsiyet belirtilmemeli ve adayların değerlendirilmesi tamamen yeteneklerine göre yapılmalıdır.
- Ayrıca, iş yerinde eşitlik politikaları oluşturulmalı ve bu politikaların takibi yapılmalıdır. Kadınların kariyerlerinde yükselmesi için fırsatlar sunulmalı ve eşit ücret politikaları benimsenmelidir.

İŞ YERİNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞINA KARŞI MÜCADELE

- Cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etmek, iş yerinde adil bir ortam yaratmak için önemlidir. Bu amaçla, öncelikle cinsiyet ayrımcılığının ne olduğunu ve nasıl ortaya çıktığını anlamalıyız.
- İş yerinde cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etmek için öncelikle farkındalık yaratmak gerekir. Eğitimler düzenleyerek, çalışanların bu konuda bilinçlenmelerini sağlayabiliriz. Ayrıca iş yerindeki politikaların cinsiyet eşitliğine uygun olması da önemlidir. İşe alım sürecinden terfi sistemine kadar her aşamada adil davranılmalıdır.

- 
- 
- **Kadın erkek eşitliği sadece bir iş yeri meselesi değil, aynı zamanda toplumsal bir sorumluluktur. Toplum olarak, her bireyin yeteneklerine ve fırsatlarına eşit şekilde erişebilmesi için çalışmalıyız.**
 - **İş dünyası da bu sorumluluğu üstlenmeli ve kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmelerini desteklemelidir. Bu, hem işletmelerin başarısı için önemlidir hem de toplumun genel refahı için gereklidir.**

- 
- 
- **Kadın erkek eşitliği sadece insan haklarına saygı göstermekle kalmaz, aynı zamanda iş yerlerinde de büyük faydalar sağlar. Eşitlik, iş gücüne daha fazla çeşitlilik getirir ve bu da daha iyi kararlar alınmasına yardımcı olur.**
 - **Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığına son vermek, işyerindeki motivasyonu artırabilir ve çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerine yardımcı olabilir. Bu nedenle, iş dünyasının kadın erkek eşitliği için mücadele etmesi ve aktif bir rol oynaması gerekmektedir.**

İSTATİSTİKLER

- * Kadın Büyükelçi Oranı= %27,2
- * Kadın Milletvekili Oranı=%17,3
- * Yükseköğretimde Görevli Profesörler İçinde Kadın Profesör Oranı= %33,2
- * Yönetici Pozisyonundaki Kadın Oranı= %20,7

Tablo 1: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (31.12.2016)

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Kadın %	Erkek Sayısı	Erkek %	Toplam
Memurlar	1.003.627	40,45	1.477.762	59,55	2.481.389
Hakim ve Savcılık	3.973	25,82	11.415	74,18	15.388
Öğretim Elemanları	54.679	42,62	73.628	57,38	128.307
Sözleşmeli Personel	36.323	29,30	87.664	70,70	123.987
Geçici Personel	3.920	18,63	17.122	81,37	21.042
Sürekli İşçi	19.908	8,23	222.115	91,77	242.023
Sürekli İşçi Kapsam Dışı	826	23,03	2.761	76,97	3.587
Geçici İşçi	3.087	12,50	21.608	87,50	24.695
Özel Hükümlere Tabi Personel	30.018	48,27	32.165	51,73	62.183
Toplam	1.156.361	37,27	1.946.240	62,73	3.102.601

KAYNAKÇA

- ▶ ^ Demirgöz Bal, Meltem (2014). "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Genel Bakış". Kashed. 26 Mart 2020 tarihinde kaynağından arşivlendi. Erişim tarihi: 22 Mart 2022.
- ▶ <https://www.kureselamaclar.org/amaclar/toplumsal-cinsiyet-esitligi/>
- ▶ <https://listelist.com/toplumsal-cinsiyet-esitligi-nedir/>
- ▶ Marchant N., (8 Mart 2021). 5 WaystoImproveGenderEquality in theWorkplace. World Economic Forum.
- ▶ <https://www.dbe.com.tr/tr/kurumsal/11/isyerinde-toplumsal-cinsiyet-esitligi/>
- ▶ <https://tome.app/ddksr/cinsiyet-esitligi-is-yerinde-adaletin-saglanmasi-cljo2ttjp2uzuo73c601x12px>
- ▶ <https://www.undp.org/tr/turkiye/press-releases/kadinlar-lider-olarak-parliyor-ancak-kamu-hizmetinin-ust-duzeyinde-yer-almamalari-kuresel-salgindan-toparlanmayi-tehdit-ediyor>
- ▶ Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021
- ▶ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1>
- ▶ DPB - Kamu Personel İstatistikleri, 2016, www.dpb.gov.tr
- ▶ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1115395#:~:text=Tablo%2D1'de%20%E2%80%9C%C4%B0stihdam,say%C4%B1s%C4%B1%201.946.240'dur.#741377]-1115395.pdf
- ▶ <https://kadinbalikcilardernegi.org/toplumsal-cinsiyet/>
- ▶ <https://kadinbalikcilardernegi.org/wp-content/uploads/2020/04/toplumsal-cinsiyet.jpg>