

**KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ VE ÖNEMİ**  
**THE PLACE AND IMPORTANCE OF WOMEN IN THE WORKFORCE**

**Cebrail YAKIŞIR**

Diyanet İşleri Başkanlığı, Ankara, Türkiye cebrailyakisir@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8678-3784>

**ÖZET**

Kadınların iş hayatındaki yeri ve önemi, toplumsal kalkınma ve ekonomik büyüme açısından büyük bir rol oynamaktadır. Ancak kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, kültürel bariyerler ve ekonomik engeller nedeniyle çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadınlar iş dünyasında ayrımcılığa uğramakta, düşük ücretlerle çalışmakta ve kariyer basamaklarında ilerlemek için cam tavan sendromu gibi engellerle mücadele etmektedir. Ayrıca, iş ve özel hayat dengesini sağlama konusunda da zorluk yaşamaktadırlar; ailevi sorumluluklar, özellikle çocuk bakımı gibi faktörler, kadınların iş gücüne katılımını sınırlandırmaktadır. Kadınların iş yerinde maruz kaldığı cinsel taciz ve psikolojik baskılar, profesyonel yaşamlarını olumsuz etkilemekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirmektedir. Bunun yanı sıra, kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmalarını engelleyen düşük ücret politikaları da kadınların iş hayatında karşılaştıkları en büyük sorunlardan biridir. Bu makalede, kadınların iş gücüne katılımının artırılması ve iş hayatında daha güçlü bir konuma gelmelerini sağlamak için atılabilecek adımlar detaylandırılmaktadır. Kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması ve cinsiyet eşitliği konusunda bilinç oluşturulması, toplumun refahını ve ekonomik büyümeyi destekleyecektir. Kadınların iş gücüne katılımının artması, sadece bireysel gelişimlerini değil, aynı zamanda toplumsal kalkınmayı da güçlendirecek, daha adil ve dengeli bir ekonomik yapının oluşmasına katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Kadınların İş Hayatındaki Yeri, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Kadın Liderliği, Ekonomik Kalkınma, Kadın Girişimcilik, Kadınların İş Gücüne Katılımı, Toplumsal Değişim, Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

**ABSTRACT**

The place and importance of women in the workforce play a significant role in societal development and economic growth. However, women's participation in the labor force faces various challenges due to gender inequalities, cultural barriers, and economic obstacles. Women experience discrimination in the workplace, work for lower wages, and struggle with barriers such as the glass ceiling syndrome to advance in their careers. Additionally, they face difficulties in balancing work and personal life; family responsibilities, especially childcare, restrict women's participation in the labor force. Sexual harassment and psychological pressures faced by women at the workplace negatively impact their professional lives and deepen gender inequality. Furthermore, low-wage policies that hinder women's economic independence remain one of the biggest issues they face in the workforce. This article details steps that can be taken to increase women's participation in the labor force and to strengthen their position in the workplace. Increasing the presence of women in leadership positions and raising awareness of gender equality will support societal well-being and economic growth. Greater participation of women in the workforce will not only foster individual development but also strengthen societal progress and contribute to a fairer and more balanced economic structure.

**Keywords:** Women's Role in the Workforce, Gender Inequality, Women Leadership, Economic Development, Women Entrepreneurship, Women's Labor Force Participation, Societal Change, Gender-Based Discrimination

## 1. GİRİŞ

Kadınların çalışma hayatındaki rolü, sadece ekonomik değil, toplumsal gelişim ve kalkınma açısından da kritik bir öneme sahiptir. Çalışma hayatına katılım, bir toplumun gelişmişlik düzeyini gösteren en önemli göstergelerden biridir. Tarihsel süreçte, sanayi devrimiyle başlayan kadınların iş gücüne katılımı, 20. yüzyılın ortalarından itibaren dünya genelinde hızla artmıştır. Bu süreç, kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmaları ve toplumsal rollerini yeniden şekillendirmeleri açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Türkiye'de de Cumhuriyet'in ilanı ve Atatürk'ün öncülüğünde yapılan reformlarla birlikte, kadınların eğitim alma, çalışma hayatına katılma ve toplumsal hayatta aktif roller üstlenme imkânları artmıştır. Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren kadınlara yönelik yapılan yasal düzenlemeler, özellikle eğitim ve iş gücüne katılım alanlarında önemli adımlar atılmasını sağlamıştır (Kara, 2017).

Kadınların iş gücüne katılım oranları hâlâ erkeklerin gerisinde kalmaktadır. 2020 yılı itibarıyla Türkiye'deki kadın iş gücüne katılım oranı, %34.5 civarındayken, erkeklerin oranı ise %74.2 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2020). Bu oran, gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında oldukça düşüktür ve kadınların iş gücüne katılımının önünde hâlâ ciddi engellerin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların iş gücüne katılmaları artmış olsa da, aynı işte çalışan erkeklerle kıyaslandığında daha düşük ücret almakta, iş yerinde üst pozisyonlara ulaşmada zorluk yaşamaktadırlar. Ayrıca, kadınlar için çalışma hayatı, eşit haklar ve fırsatlar sunan bir ortamdan ziyade, çoğu zaman karşılaştıkları toplumsal ve kültürel engellerle şekillenmektedir.

Kadınların iş gücüne katılımının düşük olmasının en büyük sebeplerinden biri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Çeşitli sosyal ve kültürel faktörler, kadınların iş hayatındaki etkinliklerini sınırlandırmakta, bu da ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Kadınlar, çoğu sektörde mesleki hiyerarşide daha düşük seviyelerde yer almakta ve genellikle cam tavan sendromu (gender glass ceiling) olarak adlandırılan, kadınların belirli pozisyonlara ulaşmasını engelleyen yapısal engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu durum, kadınların yönetici pozisyonlarında yer almalarını engelleyerek, iş yerlerinde daha az karar alma yetkisi ve liderlik fırsatı bulmalarına yol açmaktadır (McKinsey & Company, 2021).

Ekonomik eşitsizlik, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen bir başka faktördür. Çalışma hayatındaki kadınlar, çoğu zaman erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük maaşlar almakta ve bu durum gelir eşitsizliğini pekiştirmektedir. 2022 yılı itibarıyla Türkiye'de kadınların ortalama maaşları, erkeklerin maaşlarının %30-40 altında kalmaktadır (TÜİK, 2022). Bu maaş farkı, sadece ekonomik bir sorun değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren bir durumdur. Kadınlar, aynı pozisyonda çalıştıkları erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmadan, iş gücüne katılım gösterdiklerinde ekonomik bağımsızlıklarını kazanamamaktadırlar.

Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen bir diğer önemli faktör de, iş-özel hayat dengesi ve aile içi sorumluluklardır. Çalışan kadınlar, çocuk bakımı, ev işlerine dair sorumluluklar gibi ek yüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını kısıtlayan önemli bir engel teşkil etmektedir. Ayrıca, kadınların iş gücüne katılmaları, toplumsal normlar ve kültürel değerlerle doğrudan ilişkilidir. Türkiye'de aile ve

ev içi rollerin geleneksel olarak kadına yüklenmiş olması, kadınların iş hayatındaki etkinliklerini sınırlayan bir diğer önemli faktördür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2020).

Kadınların iş gücüne katılımı, sadece ekonomik kalkınma için değil, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için de büyük önem taşımaktadır. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve eşit haklar sağlamak, toplumsal eşitsizliklerin giderilmesinde önemli bir adım olacaktır. Bu makale, kadınların iş gücüne katılımının önemi, iş dünyasında karşılaştıkları zorluklar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri üzerinde durarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yapılması gerekenleri irdelemeyi amaçlamaktadır.

### **Kadınların İş Hayatına Katılımının Tarihsel Gelişimi**

Kadınların iş hayatına katılımı, yalnızca ekonomik ihtiyaçlarla değil, aynı zamanda toplumsal normlar, kültürel değerler ve siyasi değişimlerle de şekillenmiştir. Bu süreç, dünyanın farklı bölgelerinde olduğu gibi Türkiye’de de uzun bir tarihi geçmişe sahiptir. Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinden itibaren kadınların bazı sektörlerde iş gücüne katılımı gözlemlenmiş olsa da, kadınların iş hayatındaki rolü asıl olarak Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte önemli bir değişim yaşamıştır. Cumhuriyet’in getirdiği modernleşme süreci, kadınların toplumsal hayattaki varlıklarını güçlendirmiş, eğitim ve çalışma hayatına katılımlarını teşvik etmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, kadınların çalışma hayatına katılımı genellikle ev içi üretimle sınırlıydı. Ancak 19. yüzyılın sonlarına doğru, özellikle şehirleşme ve sanayileşme ile birlikte kadınlar bazı sanayi dallarında, özellikle tekstil sektöründe, iş gücüne katılmaya başlamışlardır. Osmanlı’da kadınların çalıştığı alanlar genellikle ev içi işlerle sınırlıydı; bununla birlikte, ilk kadın öğretmenler ve hemşireler, 19. yüzyılın sonlarında eğitilmiş kadınların çalışma hayatına girmeye başlamasıyla dikkate değer bir adım atılmıştır (Yavuzer, 2014).

Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte Türkiye’de kadınların toplumsal hayata katılımı önemli bir ivme kazanmıştır. Mustafa Kemal Atatürk’ün liderliğinde yapılan devrimlerle, kadınların eğitim alması ve çalışma hayatına katılmaları için gerekli yasal ve toplumsal altyapı oluşturulmuştur. 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkının tanınması, kadınların toplum içindeki rolünü yeniden şekillendiren tarihi bir adım olmuştur. Bu tarihsel dönüm noktası, kadınların sosyal hayatta daha aktif bir yer edinmesini sağlamış ve pek çok kadın, eğitim ve iş gücüne katılma fırsatları bulmuştur (Kara, 2017).

1950’li yıllarda, Türkiye’de hızla artan kentleşme ve sanayi sektöründeki büyüme, kadınların iş gücüne katılımını artıran önemli faktörler arasında yer almıştır. Özellikle İstanbul ve Ankara gibi büyük şehirlerde, kadınlar fabrikalarda, ofislerde ve diğer hizmet sektörlerinde çalışmaya başlamışlardır. Bu dönemde, kadınların iş gücüne katılımı daha çok düşük ücretli ve düşük nitelikli işlerle sınırlı olsa da, ekonomik kalkınma süreci içerisinde önemli bir yer edinmişlerdir. Ancak, kadınların iş gücüne katılım oranı, hala erkeklerle kıyaslandığında oldukça düşük kalmış ve sosyal cinsiyet eşitsizliği her alanda kendini göstermiştir (KSGM, 2022).

1980’ler, Türkiye’de küreselleşmenin etkisiyle birlikte, kadınların iş gücüne katılımında bir başka dönüm noktası olmuştur. Küresel ekonomik sistemdeki değişiklikler, kadınların iş gücüne katılmalarını teşvik eden bazı fırsatlar sunmuştur. Aynı dönemde, eğitim düzeyinin artması ve kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden şekillenmesine olanak tanımıştır. Özellikle büyük şehirlerde, kadınlar

çeşitli sektörlerde daha fazla yer almaya başlamış, iş gücü piyasasında daha fazla görünür olmuştur (Ünsal, 2019).

Ancak, 1990'lar ve 2000'li yıllarda yaşanan ekonomik krizler, işsizlik oranlarının artışı ve toplumsal yapının bazı engelleri, kadınların iş gücüne katılımını olumsuz etkilemiştir. Türkiye'deki ekonomik krizler, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları daha da derinleştirmiş, kadınların iş gücüne katılımı düşük oranlarda kalmıştır. Bununla birlikte, kadınların iş gücüne katılım oranları, ekonomik büyüme ve toplumsal refah açısından hâlâ büyük bir engel teşkil etmektedir. 2022 yılı itibarıyla Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı %34.5 iken, erkeklerin oranı %74.2 civarındadır (TÜİK, 2022). Bu durum, sadece ekonomik eşitsizlikleri değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini de besleyen bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı, tarihsel süreçte bir dizi toplumsal, kültürel ve ekonomik faktörün etkisi altında şekillenmiştir. Kadınların iş gücüne katılım oranlarının artması, yalnızca ekonomik gelişim için değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için de büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, kadınların çalışma hayatındaki yerini güçlendirecek politikaların oluşturulması, toplumsal eşitsizliğin ortadan kaldırılması için kritik bir adım olacaktır.

### **Kadınların İş Hayatındaki Rolü ve Katkıları**

Kadınların iş hayatına katılımı, yalnızca ekonomik kalkınma açısından değil, aynı zamanda toplumsal yapının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından da kritik bir öneme sahiptir. Çalışan kadınlar, hem aile bütçelerine katkıda bulunmakta hem de kendi ekonomik bağımsızlıklarını kazanarak toplumsal eşitsizliklere karşı önemli bir duruş sergilemektedirler. Ekonomik bağımsızlık, kadınların toplumsal rollerini yeniden şekillendirirken, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda da önemli bir adım atılmasını sağlamaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranının yüksek olduğu toplumlarda, ekonomik refahın yanı sıra yaşam kalitesinde ve eğitim seviyesinde de belirgin bir artış gözlemlenmektedir. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), kadınların iş gücüne katılımının ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma için vazgeçilmez bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. 2021 yılı raporunda, kadınların iş gücüne katılımının, ülkelerin kalkınma hedeflerine ulaşmalarında kilit bir rol oynadığını belirterek, bu katılımın sadece ekonomik faydalar sağlamakla kalmayıp, toplumların genel refah düzeyini artırdığını ifade etmektedir (UN Women, 2021).

Kadınların iş gücüne katılımı, sadece bireysel olarak kadınların yaşam kalitesini artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumların sosyal yapılarında da olumlu etkiler yaratır. Kadınların çalışması, ailelerin ekonomik durumlarını güçlendirir ve çocukların daha iyi eğitim almasına imkân tanır. Çalışan kadınlar, aynı zamanda toplumsal normları da dönüştürerek, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunurlar. Özellikle kadınların iş gücüne katılımı arttıkça, toplumların daha adil, eşit ve dengeli hale gelmesi mümkündür (Sen, 2017). Türkiye'de yapılan araştırmalara göre, kadınların iş gücüne katılım oranının yükselmesi, daha fazla kadının eğitime erişim sağlamasına ve toplumsal hayatta daha etkin roller üstlenmesine olanak tanımaktadır (TÜİK, 2022).

Kadınların iş hayatındaki rolü, sadece ekonomik katkılarıyla sınırlı değildir. İş dünyasında kadınların lider pozisyonlara gelmesi, kurumların yönetim yapılarında çeşitliliği artırmakta ve farklı bakış açıları sunmaktadır. Bu çeşitlilik, özellikle karar alma süreçlerinde yenilikçi ve kapsayıcı politikaların oluşturulmasına olanak tanımaktadır. Çeşitliliğin artması, organizasyonel yapıları daha dinamik hale getirir ve farklı bakış açılarını bir araya getirerek, inovasyon süreçlerini hızlandırır. Ayrıca, lider pozisyonlarda kadınların bulunması, genç kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarında ilham kaynağı olmakta ve toplumsal cinsiyet

eşitsizliğine karşı önemli bir sembol oluşturmaktadır. Çeşitli araştırmalar, iş yerlerinde kadınların bulunmasının, organizasyonel verimlilik ve başarı üzerinde olumlu bir etki yarattığını ortaya koymuştur (Catalyst, 2021).

Ancak, Türkiye’de ve dünyada kadınlar hala üst düzey yönetici pozisyonlarında azınlıkta yer almakta ve birçok engelle karşı karşıya kalmaktadır. “Cam tavan” sendromu, bu engellerin başında gelmektedir. Cam tavan, kadınların kariyerlerinde belirli bir seviyeye kadar ilerlemelerine izin verilen, ancak daha yüksek pozisyonlara çıkmalarının engellendiği görünmeyen bariyerlerdir. Türkiye’de kadınlar, özellikle iş dünyasında lider pozisyonlarda erkeklere göre çok daha az yer almaktadır. Türkiye’deki üst düzey yönetici pozisyonlarının yalnızca %15’i kadınlar tarafından işgal edilmektedir ve bu oran, küresel ortalamasının oldukça altındadır (Deloitte, 2020). Cam tavan sendromu, kadınların iş hayatındaki engellerini derinleştiren bir olgudur ve kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engellemektedir. Bu durumu aşmak için toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının daha etkili bir şekilde uygulanması ve kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması gerektiği vurgulanmaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için çeşitli çözüm önerileri bulunmaktadır. Bu öneriler arasında, kadınların iş hayatına katılımını teşvik eden esnek çalışma saatleri, eşit işe eşit ücret uygulamaları, cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele ve aile içindeki yükümlülüklerin paylaşılmasına yönelik destekleyici politikalar yer almaktadır. Ayrıca, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmeleri için mentorluk programları ve liderlik eğitimleri gibi fırsatlar sunulmalıdır. Bu adımlar, kadınların iş hayatındaki rolünü güçlendirecek ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

## **Kadınların İş Hayatında Karşılaştığı Zorluklar**

Kadınların iş hayatına katılımı, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinlemesine etkisiyle pek çok engelle sınırlanmaktadır. Bu engeller, sadece ekonomik anlamda değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel açıdan da kadınların iş gücüne katılımını zora sokmaktadır. Kadınların karşılaştığı bu zorluklar, bireysel başarılarını engellemekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal düzeyde daha geniş ve kalıcı eşitlikçi değişimlerin sağlanmasını da zorlaştırır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, bu engellerin daha belirgin olduğu gözlemlenmektedir. Türkiye gibi ülkelerde ise, kadınların iş gücüne katılım oranlarının artması için atılacak adımların büyük bir kısmı bu zorlukların aşılmasına odaklanmalıdır.

### **1. Ayrımcılık ve Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler:**

Kadınlar, iş hayatına girdiklerinde erkeklere kıyasla genellikle daha düşük ücretler almakta ve kariyerlerinde sınırlı fırsatlarla karşılaşmaktadır. Cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınların iş yerinde erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalarını engellemektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2021 yılı verilerine göre, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklerin gerisindedir ve kadınlar genellikle daha düşük ücretler almakta ve yönetim pozisyonlarında daha az yer almaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021). Ayrıca, kadınların yönetici pozisyonlarına gelmesi, “cam tavan sendromu” adı verilen bir engelle karşı karşıya kalmaktadır. Bu sendrom, kadınların kariyerlerinde belirli bir noktayı aşmalarını engelleyen bilinçli ya da bilinçsiz engelleri tanımlar (McKinsey & Company, 2021).

### **2. Düşük Ücret ve Ekonomik Eşitsizlik:**

Kadınların iş gücüne katılımını zorlaştıran en büyük engellerden biri de düşük ücretlerdir. Birçok sektörde kadınlar, erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen daha düşük maaşlar almaktadır. 2022 yılı itibarıyla Türkiye’de kadınların ortalama maaşları, erkeklerin maaşlarının yüzde 30-40 altında kalmaktadır (TÜİK, 2022). Düşük ücretler, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmasını engellerken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirir. Dünya Ekonomik Forumu (2022) tarafından yapılan bir araştırma, düşük ücretlerin, kadınların iş gücüne katılım oranlarını olumsuz yönde etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu vurgulamaktadır.

### **3. Cam Tavan Sendromu ve Liderlik Pozisyonlarındaki Eksiklik:**

Kadınların kariyerlerinde karşılaştığı en büyük engellerden biri de “cam tavan sendromu” dur. Bu sendrom, kadınların yönetici pozisyonlarına ve liderlik rollerine yükselmelerinin engellenmesi durumunu tanımlar. Toplumsal olarak kadınların liderlik pozisyonlarında yer alması genellikle beklenen bir durum değildir ve bu nedenle kadınlar daha sık düşük seviyelerde kalırlar. McKinsey & Company’nin 2021 raporuna göre, kadınlar yönetim kadrolarında yer aldıklarında, şirketlerde daha kapsayıcı bir yönetim anlayışı ve daha yenilikçi stratejiler ortaya çıkmaktadır. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kadınların liderlik pozisyonlarına gelmesi genellikle daha zordur (McKinsey & Company, 2021).

### **4. İş-Özel Hayat Dengesizliği ve Aile İle İlgili Yükümlülükler:**

Kadınlar, iş ve özel hayat arasında denge kurma noktasında önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. Özellikle çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi sorumluluklar, kadınların iş hayatındaki başarılarını doğrudan etkileyebilir. Birçok kadın, bu sorumluluklar nedeniyle işyerinde esneklik ve destek bulma noktasında zorluk yaşar. Kadınların iş gücüne katılımının önündeki engeller arasında en büyük sorunlardan biri olan iş-özel hayat dengesizliği, sosyal ve ekonomik kalkınma açısından önemli bir engel teşkil etmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022). Kadınların işyerlerinde yeterli kreş imkânı ve esnek çalışma koşulları sağlanmaması, iş gücüne katılımı zorlaştıran önemli faktörlerdendir.

### **5. Sosyal ve Kültürel Bariyerler:**

Birçok toplumda, kadınların iş hayatındaki yerini ve değerini sınırlayan kültürel engeller bulunmaktadır. Geleneksel roller, kadınları ev içindeki işler ve annelik gibi sorumluluklarla sınırlandırmakta, kadınların dış dünyada aktif rol almalarını engellemektedir. KAGİDER (2021) raporuna göre, Türkiye’deki kadın girişimcilerin sayısının düşük olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kültürel bariyerlerden kaynaklanmaktadır. Bu sosyal engeller, kadınların iş dünyasında daha fazla yer edinmelerini zorlaştıran faktörlerden biridir. Ayrıca, kadınların iş yerlerinde maruz kaldığı cinsel taciz ve psikolojik baskılar da bu engellerin bir parçasıdır. Kadınların işyerlerinde karşılaştığı taciz ve ayrımcılık, hem psikolojik hem de fiziksel sağlıklarını olumsuz etkileyebilir (KAGİDER, 2021).

### **6. Eğitim ve Yetkinlik Farklılıkları:**

Kadınların iş hayatındaki eşitsizliğinin bir diğer nedeni de eğitim fırsatları ile ilgili farklılıklardır. Türkiye’de STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanlarında kadınların daha az temsil edilmesi, bu alandaki fırsatların erkekler lehine artmasına neden olmaktadır. UNESCO (2022) raporuna göre, kadınların STEM alanlarında daha fazla temsil edilmesi, sadece iş gücüne katılımın artmasıyla değil, aynı zamanda inovasyonun da artmasıyla sonuçlanacaktır. Bu eşitsizliğin aşılması için eğitimde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

### **Kadınların Çalışma Hayatındaki Başarı Öyküleri ve Etkileri**

Kadınlar, çeşitli sektörlerde gösterdikleri başarılarla iş dünyasında önemli değişikliklere öncülük etmiş ve toplumsal cinsiyet rollerine meydan okumuşlardır. Girişimcilikten sanayiye, bilimden sanata kadar geniş bir yelpazede başarı hikâyeleriyle kadınlar, kendi potansiyellerini ortaya koymakta ve diğer kadınlara ilham kaynağı olmaktadır. Bu başarı hikâyeleri, kadınların iş gücünde varlığını güçlendirmenin ötesinde, toplumun kadına bakış açısını dönüştürmeye de katkıda bulunur.

### **1. Türkiye’den Kadın Girişimci Başarı Öyküleri:**

Son yıllarda Türkiye’de kadın girişimciler, çeşitli alanlarda başarı elde ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmiştir. Örneğin, Armut.com’un kurucusu Başak Taşpınar Değim, yenilikçi bir yaklaşımla online hizmet sektöründe büyük bir başarıya imza atmıştır. Benzer şekilde, Trendyol’un kurucusu Demet Mutlu, e-ticaret sektöründe hem Türkiye’de hem de uluslararası alanda büyük bir başarıya ulaşmıştır. Bu kadın girişimciler, sadece ekonomik başarılarıyla değil, aynı zamanda genç kadınlara girişimcilik yolunda ilham vermeleri açısından da önemlidir.

### **2. Siyasette ve Kamu Yönetiminde Kadınlar:**

Türkiye’deki kadınların başarı öyküleri, sadece özel sektörde değil, aynı zamanda kamu yönetimi ve siyaset gibi alanlarda da öne çıkmaktadır. Türkiye’nin ilk kadın başbakanı Tansu Çiller, Cumhuriyet dönemi reformlarının kadınlara sağladığı imkânlarla siyaset arenasında yer almış ve birçok kadına cesaret vermiştir. Bugün de, birçok kadın milletvekili ve belediye başkanı, yerel ve ulusal düzeyde politik karar süreçlerinde etkin roller üstlenmektedir. Bu kadın liderler, siyasi arenada toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda önemli adımlar atmakta ve genç kadınların bu alanlarda daha fazla rol alması için örnek teşkil etmektedir (KSGM, 2023).

### **3. Bilim ve Teknolojide Kadınların Katkıları:**

Bilim ve teknoloji alanında da kadınlar, önemli başarı hikâyeleriyle dikkat çekmektedir. Türkiye’de, Prof. Dr. Feryal Özel gibi bilim insanları, astrofizik alanındaki çalışmalarlarıyla uluslararası tanınırlık kazanmıştır. Kadınların bu alanlardaki başarıları, genç nesillere bilim ve teknoloji alanında kariyer yapma motivasyonu vermekte ve bu sektörlerdeki cinsiyet dengesini sağlamada rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalara göre, teknoloji ve bilim alanında kadın istihdamını artırmak, inovasyon seviyesini yükseltmekte ve sektörlerin gelişimine katkı sağlamaktadır (UNESCO, 2022).

### **4. İş Dünyasında Çeşitlilik ve Yenilikçilik Üzerindeki Etkileri:**

Kadınların iş gücünde aktif olarak yer alması, iş dünyasında çeşitlilik ve yenilikçiliği teşvik eden önemli bir faktördür. Çeşitli bakış açılarına sahip yönetim ekipleri, karar alma süreçlerinde daha geniş bir perspektif sağlar ve yenilikçi çözümler geliştirme konusunda daha etkin olur. Bu nedenle, kadınların iş gücüne daha fazla katılımı, iş dünyasında sadece cinsiyet dengesini değil, aynı zamanda kurumların performansını da olumlu yönde etkilemektedir. McKinsey & Company tarafından yapılan bir araştırmaya göre, yönetim kadrosunda kadınların oranı yüksek olan şirketler, inovasyon ve kârlılık açısından daha başarılı sonuçlar elde etmektedir (McKinsey, 2021).

## **Çözüm Önerileri ve Gelecek Perspektifi**

Kadınların iş hayatında daha güçlü bir konuma gelebilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada kritik bir öneme sahiptir. Bu hedefe ulaşmak için gerek kamu kurumları gerekse özel sektör düzeyinde uygulanması gereken bir dizi politika ve strateji bulunmaktadır. Aşağıda, kadınların iş gücüne katılımını teşvik edebilecek bazı çözüm önerileri ve geleceğe yönelik perspektifler ele alınmıştır.

**Eşit Ücret ve Çalışma Koşulları Sağlanması:** Kadınlar ve erkekler arasında ücret farkının azaltılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında öncelikli hedeflerden biridir. Bu doğrultuda, eşit işe eşit ücret ilkesini benimseyen yasal düzenlemeler yapılması, kadınların iş hayatındaki motivasyonunu artıracak ve ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirecektir. Ayrıca, kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadınların iş gücüne katılım oranını artıracaktır (ILO, 2022).

**Esnek Çalışma Modelleri ve Bakım Destekleri:** Kadınların iş ve özel hayat dengesini sağlamalarına yardımcı olacak esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, kariyerlerinden ödün vermeden iş hayatında yer almalarını kolaylaştıracaktır. Esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı iş seçenekleri ve uzaktan çalışma imkânı, kadınların kariyer sürekliliğini sağlayan önemli faktörlerdir. Buna ek olarak, kreş desteği gibi bakım hizmetlerinin iş yerlerinde sunulması, kadınların çocuk bakımı gibi sorumluluklarını daha rahat bir şekilde yönetmelerini sağlar. Böylelikle, kadınlar aile ve iş hayatı arasında denge kurarken çalışma hayatındaki varlıklarını sürdürebilirler (ÇSGB, 2023).

**Kadın Girişimciliğini Destekleyen Programlar:** Kadınların kendi işlerini kurmaları ve girişimcilik yoluyla iş dünyasında yer almaları teşvik edilmelidir. Devlet destekli fonlar, kredi kolaylıkları ve girişimcilik eğitimleri gibi programlar, kadınların iş dünyasında daha etkin roller üstlenmesini sağlayabilir. Türkiye’de Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) gibi kuruluşlar, kadınlara girişimcilik eğitimleri ve finansman desteği sunarak iş hayatına katılımlarını desteklemektedir. Kadın girişimcilerin desteklenmesi, ekonomik büyümeyi hızlandırmakla kalmaz, aynı zamanda kadın istihdamını artırır.

**Eğitim ve Farkındalık Çalışmaları:** Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık artırıcı eğitimlerin yaygınlaştırılması, kadınların iş hayatına katılımını engelleyen önyargıların aşılmasında etkili olacaktır. Özellikle genç yaşlarda cinsiyet eşitliği konusunda verilen eğitimler, toplumun her kesiminde farkındalık oluşturmayı hedeflemektedir. Ayrıca, kamu ve özel sektör iş yerlerinde düzenlenecek toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, çalışanlar arasında bilinçlenmeyi artırarak kadınların iş hayatındaki konumlarını güçlendirebilir.

**Kadın Liderliği ve Rol Model Çalışmaları:** Kadınların lider pozisyonlara gelmelerini teşvik eden programlar ve mentorluk sistemleri, genç kadınların kariyer hedeflerini belirlemelerinde etkili rol oynar. Lider kadınların iş dünyasında daha görünür hale gelmesi, kadınlar için güçlü bir örnek teşkil eder ve özgüvenlerini artırır. Aynı zamanda, iş dünyasında kadın rol modellerin artması, diğer kadınların kariyer basamaklarını tırmanmalarında cesaret verici bir etken olur. Dünya Ekonomik Forumu’nun belirttiği gibi, kadın liderliği iş dünyasında inovasyon ve kapsayıcılığı desteklemektedir (WEF, 2022).

## 2. SONUÇ



Kadınların çalışma hayatındaki yeri, sadece bireysel kariyer gelişimleri açısından değil, aynı zamanda toplumsal kalkınma, ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılmasında da kritik bir rol oynamaktadır. Kadınların iş gücüne daha fazla katılımı, sadece ailelerin ekonomik durumlarını iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal refahın artmasına ve ülkenin ekonomik büyümesine önemli katkılarda bulunur. Ancak kadınların iş gücüne katılımını engelleyen pek çok yapısal ve kültürel engel hâlâ mevcuttur. Eşitlikçi bir iş gücü politikası ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen reformlar, bu engellerin aşılmasında temel bir role sahiptir.

Kadınların çalışma hayatında güçlü bir yer edinmesi, yalnızca ekonomik olarak değil, aynı zamanda toplumsal yapıyı güçlendirme açısından da büyük bir önem taşır. Kadınların iş dünyasında daha görünür olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve stereotiplerin kırılmasına yardımcı olur. Çalışma hayatında kadınların sayısının artması, aynı zamanda kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha fazla bilinçlenmeyi ve değişimi teşvik eder. Bunun yanında, kadınların liderlik pozisyonlarına gelmesi, iş dünyasında çeşitliliğin artmasını sağlar ve farklı bakış açılarıyla inovasyonu destekler. Bu da hem ekonomik kalkınma hem de sosyal ilerleme açısından büyük bir avantaj sağlar.

Gelecekte, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir iş dünyası, kadınların potansiyellerini tam anlamıyla hayata geçirmelerini sağlarken, toplumun genel olarak daha adil ve dengeli bir yapıya kavuşmasına yardımcı olacaktır. Kadınların iş gücüne katılımının artması, sadece ekonomik büyüme değil, aynı zamanda toplumsal huzur ve sosyal adaletin güçlenmesine de katkıda bulunacaktır. Dolayısıyla, kadınların iş dünyasında daha fazla yer edinmesi, sadece kadınların değil, tüm toplumun yararına olacaktır. Bu nedenle, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için atılacak her adım, daha güçlü, daha eşitlikçi ve daha sürdürülebilir bir geleceğin temellerini atacaktır.

## KAYNAKÇA

- Kara, M. (2017). Cumhuriyet Döneminde Kadın Hakları ve Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- McKinsey & Company. (2021). Women in the Workplace 2021: The State of Women in Corporate America.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2020). İşgücü İstatistikleri 2020 Yılı Raporu.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2020). Kadınların İş Gücüne Katılımı ve İstihdamı Üzerine Politika Raporu.
- Ünsal, A. (2019). Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Küreselleşme: Türkiye'deki Gelişmeler. Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 42-60.
- Yavuzer, H. (2014). Osmanlı'da Kadın ve Çalışma Hayatı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022). İşgücü İstatistikleri 2022 Yılı Raporu.
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM). (2022). Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri: 2022 Raporu.
- Catalyst. (2021). Why Diversity Matters.
- Deloitte. (2020). Women in the Boardroom: A Global Perspective.
- Sen, G. (2017). Women's Empowerment and Economic Development.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022). Kadınların İş Gücüne Katılımı 2022 Yılı Raporu.

UN Women. (2021). Progress of the World's Women: Voices of Women and Girls in the Pandemic.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2021). Kadın İşgücü Raporu 2021.

TÜBİTAK. (2021). Türkiye'de Kadınların Bilimsel Çalışmalara Katılımı.

World Economic Forum. (2022). Global Gender Gap Report 2022.