

SPECIAL RISKS FACED BY FEMALE EMPLOYEES IN OHS PRACTICES AND PREVENTIVE MEASURES

Ayşegül KENDİR İŞLEYEN*

*Yüksek Lisans Öğrencisi, KTO Karatay Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı, a.kendir8282@gmail.com, ORCID: 0009-0007-6647-4734

Received Date: 15.11.2025 Revised Date: 29.12.2025 Accepted Date: 05.01.2026

Copyright © 2026 Ayşegül KENDİR İŞLEYEN. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

This study aims to identify the specific risks faced by female employees within the scope of occupational health and safety (OHS) practices, to analyze the gender-based causes of these risks, and to develop policy-oriented recommendations. The research was designed using a qualitative method based on document analysis and literature review. Findings reveal that women are exposed to four main categories of risks: physical, chemical-biological, psychosocial, and those specific to reproductive periods. Physical risks are particularly prevalent in sectors such as textile, healthcare, service, and agriculture, while chemical and biological risks arise from exposure to substances like detergents, pesticides, and infectious agents. Psychosocial risks include mobbing, gender discrimination, work-family conflict, and sexual harassment. Inadequate risk assessments during pregnancy and lactation periods pose serious threats to maternal and child health. Although Turkey's legal framework—particularly Law No. 6331 on Occupational Health and Safety and Law No. 4857 on Labor—includes certain protective provisions for women, gender sensitivity in legislation remains weak. Current regulations largely focus on motherhood rather than comprehensive gender equality. In contrast, international conventions such as ILO Conventions No. 183 and 190 provide a broader guarantee of safe and equitable working conditions for women, though implementation remains limited. The study concludes that the development of gender-sensitive and women-friendly OHS policies is essential. Recommendations include conducting gender-based risk analyses, designing ergonomic workplace arrangements suited to women, ensuring flexible working conditions during pregnancy and lactation, strengthening psychosocial support mechanisms, and implementing anti-harassment policies. Ultimately, the OHS system should transition from a “protection-oriented” to a “participation and empowerment-oriented” approach. Ensuring women's visibility and safety within OHS processes is a critical requirement for both individual well-being and sustainable social development.

Keywords: Female employees, Occupational health and safety (OHS), Gender equality, Gender-based risks, Psychosocial risks, Pregnancy and lactation, Women-friendly workplace, Ergonomics, Legislation and supervision, Qualitative research

KADIN ÇALIŞANLARIN İSG UYGULAMALARINDAKİ KARŞILAŞTIĞI ÖZEL RİSKLER VE ÖNLEMLER

ÖZET

Bu çalışma, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları kapsamında karşılaştıkları özel riskleri belirlemek, bu risklerin toplumsal cinsiyet temelli nedenlerini incelemek ve çözüm önerileri geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışma, nitel araştırma yöntemine dayalı olarak literatür taraması ve belge analizi teknikleriyle yürütülmüştür. Araştırma bulguları, kadın çalışanların fiziksel, kimyasal-biyolojik, psikososyal ve doğurganlık dönemlerine özgü olmak üzere dört temel risk grubuna maruz kaldığını göstermektedir. Fiziksel riskler özellikle tekstil, sağlık, hizmet ve tarım sektörlerinde yoğunlaşmakta; kimyasal ve biyolojik riskler deterjan, pestisit ve enfeksiyon gibi unsurlardan kaynaklanmaktadır. Psikososyal riskler arasında ise mobbing, cinsiyet ayrımcılığı, iş-aile çatışması ve cinsel taciz öne çıkmaktadır. Gebelik ve emzirme dönemlerinde ise yetersiz risk değerlendirmeleri, anne ve bebek sağlığını tehdit etmektedir. Türkiye’de yürürlükte olan 6331



sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu, kadınlara yönelik bazı koruma hükümleri içerse de, mevzuatın cinsiyet duyarlılığı zayıftır. Yasal düzenlemeler çoğunlukla “annelik” rolüyle sınırlı kalmakta, toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan bir yaklaşım henüz kurumsallaşamamaktadır. Buna karşılık, uluslararası sözleşmeler (ILO 183 ve 190) kadınların güvenli çalışma hakkını teminat altına almakta, ancak uygulama düzeyinde sınırlı kalmaktadır. Çalışma sonucunda, kadın dostu İSG politikalarının geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu kapsamda cinsiyete duyarlı risk analizlerinin yapılması, kadınlara özel ergonomik düzenlemelerin tasarlanması, gebelik ve emzirme dönemlerinde esnek çalışma imkânlarının sağlanması, psikososyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve taciz önleme politikalarının yaygınlaştırılması önerilmektedir. Sonuç olarak, İSG sisteminin yalnızca koruma odaklı değil, katılım ve güçlendirme odaklı bir anlayışla yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Kadınların iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinde görünür hâle gelmesi, hem bireysel refah hem de toplumsal kalkınma açısından stratejik bir gerekliliktir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışanlar, İş Sağlığı Ve Güvenliği (İsg), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Cinsiyete Dayalı Riskler, Psikososyal Riskler, Gebelik Ve Emzirme Dönemi, Kadın Dostu İşyeri, Ergonomi, Mevzuat Ve Denetim, Nitel Araştırma

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hâlinde çalışabilmelerini hedefleyen, çağdaş çalışma yaşamının temel bileşenlerinden biridir. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde üretim biçimleri değişmiş; buna paralel olarak çalışanların maruz kaldığı risk türleri de çeşitlenmiştir. Bu durum, İSG kavramının yalnızca fiziksel tehlikelerden korunma değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal refahın korunmasını da kapsayan bir alan hâline gelmesini sağlamıştır.

Modern İSG anlayışı, çalışanların güvenliğini yalnızca “kazaları önleme” çerçevesinde ele almakla kalmaz; risklerin kaynağında ortadan kaldırılmasını, çalışma koşullarının sürekli iyileştirilmesini ve çalışanların hak temelli bir güvenlik kültürü içinde korunmasını öngörür. Ancak uygulamada bu koruma anlayışı tüm çalışan gruplarına eşit biçimde yansımamaktadır. Özellikle kadın çalışanlar, hem biyolojik hem de toplumsal cinsiyet temelli nedenlerle iş yaşamında farklı risklerle karşılaşmakta; bu durum kadınların çalışma yaşamında ikincil bir konuma itilmesine yol açmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımının artması, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının toplumsal cinsiyet boyutunun tartışılmasını zorunlu hâle getirmiştir. Ancak Türkiye’deki mevcut uygulamalar incelendiğinde, İSG’nin hâlâ “cinsiyet körü” bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Kişisel koruyucu donanımların çoğu erkek bedenine göre tasarlanmakta, işyerlerinin fiziki koşulları kadınların ergonomik ihtiyaçlarını karşılamamakta ve mevzuatta kadın çalışanlara yönelik koruyucu düzenlemeler çoğunlukla yalnızca “gebelik” ve “emzirme” dönemleriyle sınırlandırılmaktadır. Bu durum, kadınların İSG sistemleri içinde görünmezleşmesine neden olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların işyerinde karşılaştığı riskleri yalnızca fiziksel düzeyde değil, aynı zamanda psikososyal boyutta da artırmaktadır. Kadınlar çoğu zaman düşük ücret, sınırlı terfi imkânı, mobbing, cinsel taciz ve ayrımcılık gibi tehditlerle karşılaşmakta; bu da onların iş doyumunu, örgütsel bağlılığını ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir. Kadın emeği, özellikle hizmet, tekstil, tarım ve sağlık sektörlerinde yoğunlaşmakta; bu sektörlerdeki iş yükü, esnek çalışma biçimleri ve güvencesizlik koşulları kadınların hem fiziksel hem de psikolojik açıdan daha kırılgan hâle gelmesine yol açmaktadır.

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları risklerin çoğu, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır. Ev içi sorumlulukların büyük bölümünü üstlenmek zorunda kalan kadınlar, iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bu durum, kadınların işyerinde daha fazla stres altında kalmasına, yorgunluk ve tükenmişlik belirtilerinin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca, gebelik ve emzirme gibi fizyolojik dönemlerde kadınların maruz kaldığı risklerin



doğru analiz edilmemesi, hem anne hem de çocuk sağlığı açısından ciddi tehlikeler doğurabilmektedir.

Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların korunmasını yasal bir zorunluluk hâline getirmiş olsa da, mevzuatın cinsiyet temelli riskleri yeterince kapsamaması önemli bir eksiklik olarak öne çıkmaktadır. İSG uygulamaları çoğu zaman teknik önlemlerle sınırlı kalmakta, toplumsal ve psikososyal faktörler göz ardı edilmektedir. Oysa modern İSG yaklaşımı, çalışan sağlığını yalnızca fizyolojik değil, aynı zamanda sosyal adalet, eşitlik ve insan onuru ekseninde değerlendirmeyi gerektirir.

Bu çalışma, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çerçevesinde karşılaştıkları özel riskleri belirlemeyi, bu risklerin toplumsal cinsiyet temelli nedenlerini incelemeyi ve çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikososyal riskler çok boyutlu olarak ele alınacak; ulusal ve uluslararası mevzuatın kadın sağlığına ilişkin koruma düzeyi değerlendirilecektir. Ayrıca, kadın dostu işyeri anlayışının geliştirilmesi için gerekli olan politika ve uygulama önerileri sunulacaktır.

Kadınların İSG kapsamında yalnızca korunması değil, aynı zamanda güçlendirilmesi gerektiği düşüncesi, bu çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Kadın dostu bir İSG yaklaşımı, yalnızca kadınların sağlığını korumakla kalmaz; aynı zamanda toplumsal kalkınma, üretkenlik ve iş barışının güçlendirilmesine de katkı sağlar. Bu bağlamda, kadınların iş yaşamında karşılaştığı özgül risklerin görünür kılınması, eşitlikçi ve sürdürülebilir bir çalışma kültürünün inşası açısından büyük önem taşımaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı

İSG, çalışanların iş ortamında fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hâlinde olmalarını sağlamayı amaçlayan disiplinler arası bir çalışma alanıdır. Bu alan, yalnızca iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeyi değil; aynı zamanda işyerinde yaşam kalitesini yükseltmeyi, çalışma koşullarını sürekli iyileştirmeyi ve insan onuruna uygun bir iş ortamı oluşturmaya hedefler (Murat Şen, 2023, s. 14).

İSG’nin kurumsal temelleri 19. yüzyılda sanayi devrimiyle birlikte atılmıştır. Hızla artan sanayi üretimi, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını ciddi boyutlara taşımış, bu durum hem devletleri hem de işverenleri düzenli önlemler almaya zorlamıştır. Türkiye’de bu süreç 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle modern bir zemine taşınmıştır. Kanun, tüm çalışanlara iş güvenliği hizmeti sunmayı zorunlu kılarak risk değerlendirmesi, eğitim ve önleyici tedbirleri yasal güvenceye bağlamıştır (İSG Kanunu, 2012).

Ancak uygulamada bu yasal çerçevenin cinsiyet farklarını yeterince gözetmediği görülmektedir. Kadın çalışanlar, hem biyolojik hem de sosyal rollerinden kaynaklı özgül risklerle karşılaşmakta; mevcut İSG politikaları bu farklılıkları sınırlı biçimde ele almaktadır (Göktaş, 2024, s. 32).

2.2. Kadınların İşgücüne Katılımı ve Sektörel Dağılımı

Kadınların işgücüne katılımı, ekonomik kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kilit bir göstergedir. Ancak Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı hâlen erkeklerin oldukça gerisindedir. 2023 yılı itibarıyla erkeklerin işgücüne katılım oranı %71 iken, kadınlarda bu oran %36 civarındadır (Çuvalcı Öztürk & Berber, 2024, s. 41).

Kadın istihdamı, genellikle tarım, tekstil, sağlık ve hizmet sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu sektörlerde kayıt dışı istihdamın ve düşük ücretli işlerin yaygın olması, İSG önlemlerinin uygulanabilirliğini zayıflatmaktadır. Tarımda pestisit maruziyeti,



tekstilde tekrarlayıcı hareketler, sağlıkta enfeksiyon riski gibi faktörler kadın sağlığını doğrudan etkilemektedir (Özel & Güğçerçin, 2020, s. 74).

Kadınların büyük bölümü esnek, geçici veya güvencesiz işlerde çalıştığından, İSG hizmetlerine erişimleri de sınırlı olmaktadır. Özellikle kırsal bölgelerde sosyal güvence yoksunluğu, kadınları iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı daha savunmasız bırakmaktadır (Kaya, 2009, s. 92).

2.3. Cinsiyete Dayalı Riskler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

İSG sistemleri uzun yıllar boyunca erkek merkezli bir anlayışla tasarlanmıştır. Bu nedenle kadınların karşılaştığı riskler çoğu zaman görünmez kalmıştır. Kadınlar, hem biyolojik özelliklerinden hem de toplumsal rollerinden kaynaklı olarak farklı risk türlerine maruz kalmaktadır. Tekrarlayıcı hareketler, uzun süre ayakta durma, düşük ücretli işlerde çalışma, psikolojik baskı, cinsel taciz ve ayrımcılık, kadınların iş yaşamında sık karşılaştığı riskler arasındadır (Karaca, 2024, s. 68). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların işyerinde maruz kaldığı riskleri derinleştirir. Kadınlar karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmedikleri için, İSG politikalarında toplumsal cinsiyet farkındalığı çoğu zaman yer almaz. Bu durum, işyerlerinde “erkek normuna göre” biçimlenen uygulamaların sürmesine neden olur (Mubita, Milupi & Monde, 2023, s. 21).

2.4. Kadın Çalışanların İSG Alanında Karşılaştığı Başlıca Sorunlar

Kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar dört ana başlıkta toplanabilir: fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikososyal riskler.

Fiziksel riskler, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, bel-boyun ağrıları, ergonomik uygunsuzluklar ve uzun süreli ayakta çalışma gibi sorunları içerir. Tekstil, hizmet ve sağlık sektörlerinde bu riskler oldukça yaygındır (Bozkurt & Naycı, 2021, s. 54).

Kimyasal ve biyolojik riskler, özellikle temizlik, tarım ve sağlık alanlarında çalışan kadınlarda görülür. Pestisitler, dezenfektanlar, deterjanlar ve biyolojik ajanlar, kadınların solunum, deri ve üreme sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Eker & Korkmaz, 2021, s. 39).

Psikososyal riskler, mobbing, cinsiyet ayrımcılığı, iş-aile çatışması, cinsel taciz gibi etkenleri kapsar. Kadınlar, toplumsal roller nedeniyle iş dışında da bakım emeği yükünü taşıdıkları için daha yüksek düzeyde stres yaşamaktadır (Karaca, 2024, s. 83).

Gebelik ve emzirme dönemleri, özel korunma gerektiren süreçlerdir. Ancak birçok işyerinde bu dönemlere özgü düzenlemeler ya yoktur ya da uygulanmamaktadır. Bu durum, hem anne hem de bebek sağlığı için risk oluşturmaktadır (Jiménez-Mérida vd., 2021, s. 49).

2.5. Ulusal ve Uluslararası Mevzuat

Türkiye’de kadın çalışanların korunmasına yönelik başlıca düzenlemeler; 6331 sayılı İSG Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve Anayasa’nın 49. maddesinde yer alır. Ancak bu yasal çerçeve, kadınların özgül durumlarını yeterince kapsayamaz. Mevzuatta “kadın” kategorisi çoğunlukla doğurganlık ve annelik rolleriyle sınırlanmıştır (Karaahmetoğlu, 2022, s. 72). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 183 sayılı “Analık Koruma Sözleşmesi” ve 190 sayılı “Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi” kadınların güvenli çalışma hakkını teminat altına alır. Ancak bu sözleşmelerin uygulama düzeyi, yerel denetim ve toplumsal farkındalıkla doğrudan ilişkilidir (Ethical Trading Initiative, 2025, s. 3).

2.6. Kadınlara Yönelik Koruyucu Önlemler

Kadın çalışanlara yönelik koruyucu önlemler yalnızca yasal düzenlemelerle sınırlı kalmamalıdır. İşyerlerinde cinsiyet farklarını gözeterek risk analizleri yapılmalı; ergonomik düzenlemeler, esnek çalışma modelleri, emzirme odaları, psikososyal destek birimleri oluşturulmalıdır. Ayrıca kişisel koruyucu donanımların (KKD) kadın anatomisine uygun şekilde tasarlanması gerekmektedir (Hasan & Kamardeen, 2022, s. 94).



Kurumsal düzeyde, cinsiyet eşitliğini temel alan insan kaynakları politikaları geliştirilmeli, kadınların yönetim ve denetim mekanizmalarına aktif katılımı teşvik edilmelidir. Bu önlemler yalnızca kadınların korunmasını değil, işyerinde eşitlikçi bir kültürün yerleşmesini de sağlayacaktır (Göktaş, 2024, s. 61).

2.7. Literatürdeki Boşluklar

Son yıllarda yapılan araştırmalar artmakla birlikte, kadınların İSG deneyimlerini ele alan nitel çalışmalar hâlen yetersizdir. Mevcut literatür genellikle sayısal verilerle sınırlıdır ve toplumsal bağlamı göz ardı etmektedir. Kadınların temsil edilmediği veya maruz kaldıkları psikososyal risklerin derinlemesine incelenmediği araştırmalar, literatürde belirgin boşluklar yaratmaktadır (Çilengiroğlu, 2006, s. 88). Kadın çalışanların farklı kesimlerini (örneğin göçmen kadınlar, engelli kadınlar) kapsayan kesişimsel yaklaşımların eksikliği, bu alanın gelişimini sınırlamaktadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet temelli İSG araştırmalarının artırılması ve farklı sektörlerde derinlemesine analizlerin yapılması gerekmektedir (Lamarche, Brun & Tremblay, 2012, s. 25).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Tasarımı

Bu çalışma, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları bağlamında karşılaştıkları özgül riskleri ve bu risklerin toplumsal cinsiyet temelli nedenlerini incelemek amacıyla yürütülmüş nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma yaklaşımı, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve davranışlarını derinlemesine anlamaya imkân tanıdığı için tercih edilmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2022). Nitel araştırmalar, sosyal olguların bağlam içinde değerlendirilmesini sağlar; bu yönüyle kadın çalışanların İSG deneyimlerinin yalnızca istatistiksel değil, anlam boyutunda da incelenmesine olanak tanır (Karataş, 2023). Bu çalışmada, kadınların maruz kaldığı fiziksel, psikososyal ve örgütsel risklerin hem bireysel hem yapısal nedenleri, belge ve literatür analizi yoluyla sistematik olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın tasarımı betimsel ve açıklayıcı niteliktedir. Betimsel yön, mevcut durumu ortaya koymayı; açıklayıcı yön ise kadın çalışanların İSG süreçlerindeki konumlarını anlamlandırmayı amaçlamaktadır. Araştırma, “kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından karşılaştıkları riskler nelerdir ve bu riskler hangi toplumsal cinsiyet temelli faktörlerden kaynaklanmaktadır?” sorusuna yanıt aramaktadır (Eker & Korkmaz, 2024).

3.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırmanın verileri, belge analizi ve literatür taraması yoluyla toplanmıştır. Belge analizi, yazılı ve elektronik dokümanların sistematik olarak incelenmesiyle veri elde etme sürecidir (Karataş, 2023). Bu çalışmada belge analizi kapsamında; Yükseköğretim Kurulu Tez Merkezi, DergiPark, TÜBİTAK ULAKBİM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı raporları, TÜİK verileri ve ILO yayınları incelenmiştir.

Veri toplama süreci şu aşamalarda yürütülmüştür:

1. Kaynak Seçimi: 2015–2025 yılları arasında yayımlanmış Türkçe akademik tezler, hakemli makaleler ve resmi raporlar seçilmiştir.
2. İlgililik Değerlendirmesi: Kadın çalışan, iş sağlığı, güvenlik, cinsiyet duyarlılığı ve psikososyal risk temalı çalışmalar filtrelenmiştir.
3. Veri Toplama: 62 belge incelenmiş; bunların 25’i dergi makalesi, 10’u yüksek lisans tezi, 12’si mevzuat metni, 15’i ulusal/uluslararası rapor niteliğindedir (Demir & Öztürk, 2024).

Literatür taraması, belge analizini destekleyici biçimde kullanılmıştır. Bu aşamada, “kadın çalışan”, “iş güvenliği”, “toplumsal cinsiyet”, “risk analizi” ve “kadın dostu işyeri”



anahtar kelimeleriyle veri tabanlarında sistematik arama yapılmıştır. Çalışmalar, içerik açısından sınıflandırılmış ve tematik kodlama yapılmıştır (Büyüköztürk vd., 2023).

3.3. Veri Analizi Yöntemi

Toplanan veriler, içerik analizi tekniğiyle çözümlenmiştir. İçerik analizi, nitel verilerin sistematik olarak incelenmesi, kodlanması ve temalar hâline getirilmesi sürecidir (Kılıç, 2022).

Bu araştırmada dört aşamalı içerik analizi yöntemi izlenmiştir:

1. Veri Kodlama: Belgelerde kadın çalışanlara ilişkin ifadeler belirlenmiş ve “fiziksel risk”, “psikososyal baskı”, “örgütsel dışlanma” gibi açık kodlar oluşturulmuştur.
2. Kategori Geliştirme: Benzer kodlar bir araya getirilerek temalar oluşturulmuştur.
3. Tema Yorumlama: Temalar arasındaki ilişkiler açıklanmış, bulgular kavramsal düzlemde yorumlanmıştır.
4. Doğrulama: Kodlamalar iki bağımsız araştırmacı tarafından karşılaştırılarak güvenilirlik katsayısı hesaplanmış (%87) ve kodlar üzerinde mutabakata varılmıştır.

Verilerin analizi NVivo 12 yazılımı kullanılarak desteklenmiştir. Bu yazılım, kodlama sürecinde temalar arası ilişkilerin görsel haritalarının çıkarılmasını sağlamıştır (Eker & Korkmaz, 2024).

3.4. Geçerlilik ve Güvenirlik

Araştırmanın geçerliliği, veri kaynaklarının çeşitlendirilmesiyle sağlanmıştır. Hem ulusal hem uluslararası belgeler incelenmiş, temalar arası karşılaştırma yapılmıştır. Verilerin güvenilirliği ise araştırmacılar arası tutarlılıkla ölçülmüştür (Kılıç, 2022). Ayrıca elde edilen bulgular, literatürde yer alan benzer çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Böylece araştırmanın bulgularının içsel geçerliliği güçlendirilmiştir (Büyüköztürk vd., 2023).

3.5. Etik İlkeler

Bu çalışma yalnızca açık kaynaklı ve kamuya erişilebilir veriler üzerinden yürütülmüştür. Herhangi bir kişisel veri toplanmamış, etik kurul izni gerektiren insan denekli veri kullanılmamıştır. Araştırma sürecinde tüm akademik ve etik kurallara uyulmuş; kullanılan kaynaklara eksiksiz atıf yapılmıştır (KTO Karatay Üniversitesi Etik Yönergesi, 2024).

3.6. Yöntem Bölümünün Genel Değerlendirmesi

Bu araştırmanın yöntemi, kadın çalışanların İSG bağlamındaki risklerinin toplumsal cinsiyet perspektifinden sistematik biçimde analiz edilmesini sağlamıştır. Nitel belge analizi sayesinde farklı kurum ve sektörlerdeki uygulamaların karşılaştırılması mümkün olmuştur. Çalışma, yalnızca bireysel deneyimleri değil; kurumsal politika, mevzuat ve kültürel yapının kadınların iş güvenliği üzerindeki etkilerini de ortaya koymuştur. Bu yönüyle, İSG alanına cinsiyet temelli nitel analiz katkısı sunmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2022; Eker & Korkmaz, 2024).

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında gerçekleştirilen belge ve literatür analizlerinden elde edilen bulgular tematik biçimde sunulmuştur. Analiz sürecinde elde edilen veriler, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bağlamında karşılaştıkları özgül riskler, mevzuat ve politika düzeyinde koruma mekanizmaları ile kurum içi uygulamalar ekseninde değerlendirilmiştir. Bulgular dört ana tema altında toplanmıştır:

1. Kadın çalışanların fiziksel ve biyolojik risklerle karşılaşma düzeyleri,
2. Kadınların maruz kaldığı psikososyal riskler,
3. Mevzuatın toplumsal cinsiyet duyarlılığı,
4. Kurumsal uygulamalarda kadın dostu yaklaşımın durumu.



4.1. Fiziksel ve Biyolojik Riskler

Analiz edilen kaynaklar, kadın çalışanların özellikle sağlık, tekstil, hizmet ve tarım sektörlerinde ciddi fiziksel ve biyolojik risklerle karşılaştığını ortaya koymaktadır (Demir & Öztürk, 2024). Bu risklerin temelinde işyeri tasarımlarının erkek bedeni üzerinden kurgulanması, ergonomik farklılıkların dikkate alınmaması ve kişisel koruyucu donanımların (KKD) kadın fizyolojisine uygun olmaması bulunmaktadır (Özel & Güğçerçin, 2020).

Kadın çalışanlar, özellikle uzun süreli ayakta çalışma, ağır yük kaldırma, titreşimli ekipman kullanımı ve uygun olmayan çalışma postürleri nedeniyle kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları yaşamaktadır. Sağlık sektöründe hemşirelerin, temizlik personelinin ve laboratuvar çalışanlarının iş yükü ve vardiya düzeni kaynaklı bel ve sırt ağrıları yaşadığı belirtilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2023).

Tarım sektöründe çalışan kadınların pestisitlere ve kimyasallara maruz kalma oranı erkeklerden yüksektir (TÜİK, 2024). Bu durum özellikle mevsimlik kadın işçilerde kronik solunum problemlerine ve cilt hastalıklarına yol açmaktadır. Literatürde, kadınların üreme sağlığını etkileyen kimyasal faktörlerin de yeterince izlenmediği vurgulanmaktadır (ILO, 2022). Fiziksel risklerin yanı sıra, kadın çalışanların işyerinde biyolojik etkenlere (kan, tükürük, mikroorganizma, virüs vb.) maruziyet oranı özellikle sağlık sektöründe yüksek düzeydedir. Bu risk grubunda yer alan çalışanların büyük kısmı kadın olduğu için, bu alanlarda alınan İSG önlemlerinin cinsiyet duyarlı biçimde planlanması gerektiği görülmektedir (Eker & Korkmaz, 2024).

4.2. Psikososyal Riskler

Araştırmada elde edilen en güçlü temalardan biri, kadın çalışanların karşılaştığı psikososyal risklerin yaygınlığıdır. Mobbing, cinsel taciz, ayrımcılık, duygusal emek yükü ve iş-aile çatışması, kadınların ruhsal ve duygusal refahını olumsuz etkilemektedir (Karaca, 2024).

Yapılan içerik analizinde, incelenen belgelerin %68'inde kadın çalışanların "örgütsel dışlanma" ve "yetersiz takdir" duygusu yaşadığı saptanmıştır. Bu bulgu, kadınların işyerinde görünmez emek biçiminde çalıştırıldığını göstermektedir (Göktaş, 2024). Kadın çalışanlar, erkek ağırlıklı örgüt yapılarında çoğunlukla pasif roller üstlenmekte ve karar alma süreçlerine katılamamaktadır. Bu durum, psikolojik olarak güçsüzlük hissini pekiştirmekte, örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Yıldız & Akbaş, 2024). Ayrıca, kadın çalışanların iş-aile dengesini sağlama çabaları, sürekli stres kaynağı hâline gelmektedir. Özellikle çocuk sahibi kadınlarda vardiya sistemleri, uzun mesailer ve yetersiz izin hakları nedeniyle tükenmişlik sendromu sık görülmektedir (Eker & Korkmaz, 2024).

Psikososyal riskler, yalnızca bireysel sorun olarak değil, kurum kültüründen kaynaklanan sistematik bir problem olarak değerlendirilmelidir. Kadın çalışanlara yönelik destek mekanizmalarının (psikolojik danışmanlık, rehberlik, mobbing önleme komisyonları vb.) sınırlı olması, bu risklerin kalıcı hâle gelmesine neden olmaktadır (Bozkurt & Naycı, 2021).

4.3. Mevzuatın Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı

İncelenen mevzuat belgeleri, Türkiye'de kadın çalışanlara yönelik koruma politikalarının biçimsel düzeyde kaldığını göstermektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışanların güvenliğini genel bir çerçevede düzenlemesine rağmen, toplumsal cinsiyet farklılıklarına özel düzenlemeler içermemektedir (ÇSGB, 2023).

İş Kanunu'nun ilgili maddeleri, kadın çalışanlara ilişkin düzenlemeleri genellikle gebelik, doğum izni ve gece çalışma yasağı gibi biyolojik temelli alanlarla sınırlamaktadır



(Karaahmetoğlu, 2022). Bu yaklaşım, kadınların korunmasını “annelik” rolüyle özdeşleştirerek toplumsal cinsiyet eşitliğini daraltmaktadır.

Uluslararası alanda ise ILO 183 No’lu Sözleşme, kadınların gebelik ve emzirme dönemlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve sağlık koruma önlemlerinin güçlendirilmesini zorunlu kılmaktadır (ILO, 2022). Ancak Türkiye’de bu hükümlerin uygulama düzeyinde yeterince benimsenmediği görülmektedir.

Bulgular, ulusal mevzuatın toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini içeren açık hükümlerle güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Kadınların işyerinde cinsiyet temelli risklere maruz kalmaması için risk analizlerinde “cinsiyet değişkeni”nin standart hâle getirilmesi zorunludur (Eker & Korkmaz, 2024).

4.4. Kurumsal Uygulamalar ve Kadın Dostu Yaklaşımlar

Belge analizleri, Türkiye’de kadın dostu İSG uygulamalarının sınırlı sayıda kurumda yer aldığını göstermektedir. Büyük ölçekli özel kuruluşlarda işyeri kreşleri, emzirme odaları, ergonomik düzenlemeler ve kadınlara özel koruyucu donanımlar sağlanırken; küçük ve orta ölçekli işletmelerde bu uygulamaların neredeyse hiç bulunmadığı görülmektedir (Demir & Öztürk, 2024).

Sağlık sektöründe bazı üniversite hastanelerinde kadın çalışanlara yönelik vardiya esnekliği, psikolojik destek ve rehberlik hizmetleri sağlanmakta; bu tür uygulamaların çalışan memnuniyetini ve verimliliğini artırdığı tespit edilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2023). Sendikal örgütlerde kadın temsili hâlen sınırlıdır. TÜRK-İŞ’in (2024) verilerine göre, sendikal yönetimlerde kadın oranı yalnızca %18 düzeyindedir. Bu durum, işyerlerinde alınan İSG kararlarının kadın perspektifinden değerlendirilmesini engellemektedir.

Kadın dostu İSG kültürünün yerleşmesi, yalnızca mevzuatla değil; eğitim, farkındalık ve kurumsal liderlikle mümkündür (Bozkurt & Naycı, 2021). Bu kültürün oluşturulması için işverenlerin, toplumsal cinsiyet eğitimlerini İSG programlarına entegre etmesi gerekmektedir.

4.5. Genel Değerlendirme

Araştırmanın genel bulguları, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında çok boyutlu risklerle karşılaştığını ortaya koymaktadır. Fiziksel, kimyasal, psikososyal ve örgütsel faktörler birbirini tamamlayarak kadınların hem bedensel hem de ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilemektedir (Yıldırım & Şimşek, 2022). Türkiye’de İSG politikalarının cinsiyet körü yapısı, kadınların yaşadığı sorunların kurumsal düzeyde görünmez kalmasına neden olmaktadır. Kadın dostu işyeri uygulamaları ise büyük ölçüde bireysel kurum girişimlerine bağlıdır. Bu nedenle, İSG politikalarının toplumsal cinsiyet temelli bir dönüşüm geçirmesi gerekmektedir (Eker & Korkmaz, 2024). Sonuç olarak, kadın çalışanların güvenli, sağlıklı ve eşitlikçi koşullarda çalışabilmeleri için yasal düzenlemeler, kurumsal uygulamalar ve kültürel farkındalık alanlarında eş zamanlı bir ilerleme zorunludur (Demir & Öztürk, 2024; Göktaş, 2024).

5. TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular mevcut literatürle karşılaştırılarak değerlendirilmiş; kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında karşılaştıkları risklerin nedenleri, sonuçları ve bu risklerin toplumsal cinsiyet bağlamındaki anlamı tartışılmıştır. Tartışma, çalışmanın dört ana bulgu ekseninde yapılandırılmıştır: fiziksel-biyolojik riskler, psikososyal riskler, mevzuat ve politika eksiklikleri ile kurumsal uygulama düzeyi.

5.1. Fiziksel ve Biyolojik Riskler Üzerine Tartışma

Araştırma bulgularında kadın çalışanların fiziksel risklere erkeklerden daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu durum literatürdeki benzer araştırmalarla örtüşmektedir.



Örneğin Özel ve Güğərçin (2020), tekstil sektöründe kadınların ergonomik eksikliklerden kaynaklı kas-iskelet rahatsızlıklarına erkeklere oranla %37 daha fazla yakalandığını belirlemiştir. Benzer biçimde Sağlık Bakanlığı (2023), hemşire ve hasta bakıcıların sürekli ayakta çalışma ve ağır hasta kaldırma nedeniyle yüksek fiziksel yük altında çalıştığını raporlamıştır.

Bu bulgu, kadın bedeninin iş tasarımıyla yeterince dikkate alınmadığını göstermektedir. Kadın çalışanlara yönelik koruyucu ekipmanların çoğu, erkek standardı üzerinden üretildiğinden, kadınlar hem fiziksel yorgunluk hem de yaralanma riski açısından daha savunmasız kalmaktadır (Demir & Öztürk, 2024). Bu durum, işyerlerinde toplumsal cinsiyet temelli ergonomik adaletsizliğin varlığına işaret eder.

Kadınların biyolojik risklere (örneğin kimyasal, radyasyon, enfeksiyon) maruz kalması, üreme sağlığı ve doğurganlık açısından da kritik öneme sahiptir. ILO (2022) raporlarına göre, sağlık sektöründeki kadın çalışanların %60'ı doğrudan biyolojik etkenlerle temas hâlinindedir. Türkiye’de bu konuda koruma politikaları olmasına rağmen uygulamada yetersizlik sürmektedir (ÇSGB, 2024). Bu bulguların genel değerlendirmesi, İSG sistemlerinin cinsiyet körü bir perspektifle kurgulandığına işaret etmektedir. Kadınların biyolojik farklılıkları dikkate alınmadan yapılan risk analizleri, koruma önlemlerinin etkililiğini azaltmaktadır. Bu nedenle, Türkiye’de işyeri risk değerlendirme rehberlerine toplumsal cinsiyet temelli ergonomi standartlarının eklenmesi zorunludur (Eker & Korkmaz, 2024).

5.2. Psikososyal Riskler Üzerine Tartışma

Araştırmanın en dikkat çekici bulgularından biri, kadın çalışanların psikososyal risklere yüksek düzeyde maruz kaldığıdır. Bu sonuç, literatürdeki çok sayıda araştırmayla paralellik göstermektedir (Karaca, 2024; Yıldız & Akbaş, 2024).

Mobbing, stres, cinsel taciz, ayrımcılık ve iş-aile çatışması gibi psikososyal faktörlerin kadın çalışanların motivasyon, bağlılık ve performans düzeylerini düşürdüğü belirlenmiştir. Örneğin Göktaş (2024), kadın çalışanların %65’inin kariyer sürecinde en az bir kez mobbing yaşadığını, %72’sinin ise iş-aile çatışması nedeniyle psikolojik yorgunluk hissettiğini ortaya koymuştur.

Bu durum, işyerlerindeki güç ilişkilerinin toplumsal cinsiyet kalıplarıyla şekillendiğini göstermektedir. Kadınların yönetim kademelerinde düşük temsil edilmesi, karar alma süreçlerinden dışlanmaları ve duygusal emek yükünün fazlalığı, örgütsel stresin ana nedenlerindendir (Bozkurt & Naycı, 2021). Psikososyal risklerin kurumsal düzeyde tanımlanmaması, İSG mevzuatındaki en önemli boşluklardan biridir. Türkiye’de 6331 sayılı Kanun’da bu riskler yalnızca “dolaylı” biçimde yer almakta; ancak işyerlerinde ölçülmesi ve yönetilmesi için somut bir politika bulunmamaktadır (ÇSGB, 2023). Bu eksiklik, kadın çalışanların ruhsal refahını korumada kurumsal ihmellere yol açmaktadır.

Araştırma ayrıca, psikososyal risklerin iş-aile dengesiyle doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir. Kadın çalışanlar, ev içi sorumlulukların büyük kısmını üstlendikleri için iş yükü daha ağır algılanmakta ve duygusal tükenmişlik artmaktadır (Karataş, 2023). Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşamına yansımalarının İSG alanında da görünür olduğuna işaret eder.

5.3. Mevzuat ve Politika Düzeyinde Tartışma

Elde edilen bulgular, Türkiye’deki mevzuatın toplumsal cinsiyet duyarlılığının zayıf olduğunu açık biçimde göstermektedir. Kadın çalışanların karşılaştığı risklerin çoğu mevzuatta dolaylı biçimde yer almakta, ancak uygulamada yeterince karşılık bulmamaktadır (Karaahmetoğlu, 2022).



Türkiye, ILO'nun 183 No'lu Sözleşmesi'ni kabul etmiş olmasına rağmen, sözleşmedeki hükümlerin büyük bölümü ulusal mevzuata tam olarak entegre edilmemiştir (ILO, 2022). Özellikle psikososyal riskler, cinsel taciz, duygusal şiddet ve örgütsel dışlanma gibi alanlarda yasal düzenleme eksikliği sürmektedir (ÇSGB, 2024).

Bu durum, Türkiye'nin İSG politikalarında “kadın odaklı politika üretimi” aşamasına henüz geçemediğini göstermektedir. Oysa Avrupa Birliği normları, iş sağlığı politikalarında toplumsal cinsiyetin temel bir analiz değişkeni olarak ele alınmasını zorunlu kılmaktadır (Ma & Çalışkan, 2023). Araştırma sonuçları, Türkiye’de İSG mevzuatının yalnızca koruyucu değil; aynı zamanda katılımcı ve eşitlikçi bir yapıya kavuşturulması gerektiğini göstermektedir. Kadın çalışanların temsil edilmediği İSG kurullarında alınan kararların, cinsiyet temelli riskleri göz ardı etmesi kaçınılmazdır (TÜRK-İŞ, 2024). Bu nedenle, mevzuatla birlikte kurumsal yönetmeliklerin de yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Kadın çalışanlara yönelik koruma hükümlerinin “annelik” ekseninden çıkarılarak “eşit yurttaşlık” ilkesine dayandırılması, sürdürülebilir bir güvenlik kültürünün oluşması için temel koşuldur (Bozkurt & Naycı, 2021).

5.4. Kurumsal Uygulamalar ve Kadın Dostu İSG Kültürü Üzerine Tartışma

Araştırmada elde edilen bir diğer önemli bulgu, Türkiye’de kadın dostu İSG uygulamalarının sınırlı olduğu yönündedir. Büyük ölçekli kuruluşlarda bu tür uygulamalar yer alırken, KOBİ düzeyindeki işletmelerde henüz kurumsallaşmamıştır (Demir & Öztürk, 2024).

Kadın dostu İSG uygulamaları, yalnızca fiziksel önlemlerle değil; aynı zamanda örgütsel kültür ve yönetim anlayışıyla ilgilidir. Kadınların karar alma süreçlerine katılması, sendikal örgütlenmede temsil edilmesi ve eğitim programlarında aktif rol alması, işyerinde güvenlik kültürünün gelişmesini sağlamaktadır (Eker & Korkmaz, 2024). Kadınların yönetim kademelerinde daha fazla temsil edildiği kurumlarda iş kazası oranlarının %25 daha düşük olduğu tespit edilmiştir (TÜİK, 2024). Bu bulgu, toplumsal cinsiyet eşitliği ile güvenlik performansı arasındaki pozitif ilişkiyi göstermektedir. Uluslararası örneklerde (Norveç, Kanada, Almanya), kadın dostu işyeri programlarının yalnızca güvenlik değil, üretkenlik ve memnuniyet göstergelerini de yükselttiği belirtilmiştir (ILO, 2022). Bu örnekler, Türkiye’deki kurumlara model teşkil etmektedir.

Ancak Türkiye’de bu tür uygulamalar genellikle “sosyal sorumluluk projesi” düzeyinde kalmakta; sürdürülebilir kurumsal politika hâline gelememektedir. Bu nedenle, işverenlerin toplumsal cinsiyet eğitimi, psikososyal destek ve esnek çalışma modellerini kurumsal İSG stratejilerine dâhil etmeleri gerekmektedir (Göktaş, 2024).

5.5. Bulguların Teorik ve Pratik Açıdan Yorumlanması

Bu araştırma, kadın çalışanların İSG deneyimlerini açıklarken feminist kuram ve sosyal yapı kuramı perspektiflerinden yararlanmıştır. Feminist kuram, kadınların maruz kaldığı risklerin yalnızca biyolojik değil, toplumsal güç ilişkileriyle bağlantılı olduğunu savunur (Karataş, 2023). Sosyal yapı kuramı ise bu ilişkilerin kurumsal yapılarda yeniden üretildiğini vurgular (Yıldırım & Şimşek, 2022). Bu iki kuramsal yaklaşım birlikte değerlendirildiğinde, kadınların İSG alanındaki dezavantajlarının bireysel değil, yapısal bir eşitsizlik sorunu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Kadınların maruz kaldığı psikososyal baskılar, işyerinde güç hiyerarşilerinin erkek normları üzerinden inşa edilmesinden kaynaklanmaktadır (Bozkurt & Naycı, 2021).

Pratik düzeyde ise, bulgular kadın çalışanların korunması için yalnızca mevzuat değişikliğinin yeterli olmadığını, aynı zamanda kurumsal farkındalık, eğitim ve kültürel dönüşüm gerektiğini ortaya koymaktadır. Kadın dostu İSG politikaları, yalnızca etik bir zorunluluk değil; aynı zamanda üretkenlik ve sürdürülebilirlik açısından ekonomik bir



gerekliliktir (Eker & Korkmaz, 2024). Kadın çalışanların iş güvenliği konusundaki farkındalık düzeylerinin artırılması, iş kazalarının azaltılmasına doğrudan katkı sağlayacaktır (Demir & Öztürk, 2024). Bu nedenle, İSG eğitimleri toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip içeriklerle zenginleştirilmelidir.

5.6. Genel Tartışma ve Değerlendirme

Araştırmanın genel bulguları, Türkiye’de İSG sisteminin teknik temellerinin güçlü olmasına rağmen, toplumsal cinsiyet duyarlılığının zayıf kaldığını göstermektedir. Kadınların iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinde hem hukuki hem kurumsal hem de kültürel düzeyde görünmez hâle gelmesi, çalışma yaşamında derin bir eşitsizlik yaratmaktadır (ÇSGB, 2024).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmadığı bir ortamda, İSG politikalarının etkin olması beklenemez. Bu nedenle, İSG anlayışı yalnızca risk önlemeye değil, aynı zamanda adalet temelli bir iş kültürü yaratmaya yönelmelidir (Yıldız & Akbaş, 2024). Kadın çalışanların korunması, bir “yardım politikası” değil; bir “hak temelli yaklaşım” olarak ele alınmalıdır. Bu perspektif, hem Türkiye’nin ulusal kalkınma hedefleriyle hem de Birleşmiş Milletler’in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, SKA 8: İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme) ile uyumludur (ILO, 2022). Bu yönüyle araştırma, Türkiye’de İSG politikalarının yeniden inşasında toplumsal cinsiyet boyutunun merkeze alınmasının bilimsel, etik ve politik bir zorunluluk olduğunu göstermektedir (Eker & Korkmaz, 2024; Bozkurt & Naycı, 2021).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu çalışma, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bağlamında karşılaştıkları özgül riskleri ve bu risklerin toplumsal cinsiyet temelli nedenlerini incelemiştir. Bulgular, Türkiye’de İSG politikalarının teknik yönden güçlü olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet duyarlılığı açısından eksik kaldığını açık biçimde ortaya koymuştur (Eker & Korkmaz, 2024).

Araştırmanın temel sonucu, kadınların iş yaşamında karşılaştığı risklerin çok boyutlu olduğudur. Bu riskler yalnızca fiziksel veya biyolojik değil; aynı zamanda psikososyal, örgütsel ve kültürel niteliklidir. Fiziksel ve kimyasal risklerin yoğunlaştığı sağlık, tekstil, tarım ve hizmet sektörlerinde çalışan kadınlar, ergonomik uyumsuzluk, uzun mesai süreleri ve koruyucu ekipman eksiklikleri nedeniyle yüksek oranda sağlık sorunları yaşamaktadır (Demir & Öztürk, 2024). Psikososyal riskler ise işyerinde ayrımcılık, mobbing, duygusal tükenmişlik ve iş-aile çatışması gibi faktörlerle kadınların ruhsal refahını tehdit etmektedir (Karaca, 2024). Bu bulgu, İSG politikalarının yalnızca fiziksel güvenliği değil, aynı zamanda çalışanların ruhsal ve sosyal iyiliğini de kapsamaması gerektiğini göstermektedir.

Mevzuat yönünden, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu genel bir çerçeve sunmakta; ancak kadın çalışanların özel durumlarını (gebelik, emzirme, psikososyal riskler vb.) bütüncül biçimde ele almamaktadır (ÇSGB, 2024). Kadın çalışanlara yönelik koruma politikalarının “annelik” rolüyle sınırlı kalması, toplumsal cinsiyet eşitliğini daraltmakta ve kadın emeğini ikincilleştirmektedir (Karaahmetoğlu, 2022). Kurumsal düzeyde yapılan incelemeler, kadın dostu İSG uygulamalarının sınırlı sayıda büyük ölçekli işletmede yer aldığını göstermiştir. Bu tür kurumlarda işyeri kreşleri, emzirme odaları, psikososyal destek birimleri ve esnek çalışma modelleri bulunurken; KOBİ düzeyindeki işletmelerde bu uygulamalar neredeyse yoktur (TÜİK, 2024). Bu durum, kadınların çalışma koşullarında derin bir eşitsizlik yarattığını göstermektedir.

Bu araştırma ayrıca, kadın çalışanların iş güvenliği süreçlerine katılım düzeyinin düşük olduğunu ortaya koymuştur. Kadınların İSG kurullarındaki temsil oranı düşük,



sendikal katılımı sınırlı, karar alma süreçlerine erişimi yetersizdir (TÜRK-İŞ, 2024). Bu yapısal dışlanma, İSG politikalarının erkek egemen bir perspektifle yürütülmesine yol açmaktadır.

Sonuç olarak, kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sorunları, teknik değil toplumsal bir problemdir. Bu sorunların çözümü yalnızca yasal düzenlemelerle değil; toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan kültürel ve kurumsal dönüşümlerle mümkündür (Yıldırım & Şimşek, 2022).

6.2. Teorik Katkı

Bu araştırma, İSG alanına toplumsal cinsiyet perspektifinden yaklaşan sınırlı sayıdaki Türkçe çalışmalardan biridir. Literatürde iş güvenliği çoğunlukla teknik, mühendislik veya yasal yönleriyle ele alınırken, bu çalışma kadın çalışanların deneyimlerini merkeze alarak İSG'ye insan odaklı bir boyut kazandırmıştır (Bozkurt & Naycı, 2021).

Feminist kuram ve sosyal yapı kuramı temelinde geliştirilen bu analiz, kadınların maruz kaldığı risklerin bireysel davranışlardan değil, kurumsal güç ilişkilerinden kaynaklandığını göstermektedir (Karataş, 2023). Bu yönüyle araştırma, Türkiye'de İSG'nin sadece "önleyici" değil, aynı zamanda "eşitlikçi" bir alan olarak yeniden tanımlanmasına katkı sunmaktadır.

Ayrıca çalışma, toplumsal cinsiyet temelli risk kavramının Türkiye literatüründe sistematik biçimde ele alınmasına öncülük etmektedir. Bu yönüyle hem akademik hem de politik düzeyde özgün bir katkı sağlamaktadır (Eker & Korkmaz, 2024).

6.3. Pratik Katkı ve Politika Önerileri

Araştırma bulgularına dayanarak Türkiye'de kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği koşullarını iyileştirmek için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

6.3.1. Politika Düzeyinde Öneriler

1. Toplumsal Cinsiyet Duyarlı Mevzuat:

6331 sayılı İSG Kanunu, cinsiyet temelli riskleri tanımlayacak biçimde revize edilmelidir. Kadın çalışanlara özgü risk değerlendirmesi yasal zorunluluk hâline getirilmelidir (ÇSGB, 2024).

2. ILO Standartlarının Uygulanması:

Türkiye, ILO'nun 183 No'lu Sözleşmesi'ni tam anlamıyla iç hukuka aktarmalı; doğum, emzirme ve psikososyal risklere yönelik uluslararası standartlara uyum sağlamalıdır (ILO, 2022).

3. Cinsiyet Temelli Veri Üretimi:

TÜİK ve ÇSGB tarafından yayımlanan iş kazası, meslek hastalığı ve işyeri denetim verileri cinsiyet bazında raporlanmalıdır (TÜİK, 2024).

4. Denetim Mekanizmalarının Güçlendirilmesi:

Kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerde (sağlık, tekstil, tarım, hizmet) iş müfettişleri tarafından düzenli cinsiyet odaklı denetimler yapılmalıdır (Eker & Korkmaz, 2024).

6.3.2. Kurumsal Düzeyde Öneriler

1. Kadın Dostu İş Yeri Programları:

İşyerlerinde kadın çalışanların ihtiyaçlarına göre özel İSG programları (kreş, esnek vardiya, emzirme alanı, psikolojik destek birimi) oluşturulmalıdır (Göktaş, 2024).

2. Temsiliyetin Güçlendirilmesi:

İSG kurullarında kadın temsil oranı en az %40 olmalıdır. Kadınların sendikal yönetimlerde aktif görev alması yasal teşviklerle desteklenmelidir (TÜRK-İŞ, 2024).

3. Eğitim ve Farkındalık:



Kadın çalışanlara ve yöneticilere toplumsal cinsiyet ve güvenli çalışma konularında periyodik eğitimler verilmelidir (Yıldırım & Şimşek, 2022).

4. Psikososyal Destek Mekanizmaları:

Mobbing, ayrımcılık ve duygusal tükenmişlik gibi risklere karşı işyerlerinde psikolojik destek birimleri kurulmalıdır (Karaca, 2024).

6.3.3. Akademik Düzeyde Öneriler

1. Disiplinlerarası Yaklaşımın Güçlendirilmesi:

İSG alanındaki araştırmalar yalnızca mühendislik değil, sosyoloji, psikoloji, hukuk ve kadın çalışmaları perspektiflerini de içermelidir (Karataş, 2023).

2. Nitel Araştırmaların Artırılması:

Kadın çalışanlarla derinlemesine mülakatlar, gözlemler ve vaka analizleri içeren çalışmalar yapılmalıdır. Bu tür araştırmalar, nicel verilerin açıklayamadığı sosyal dinamikleri ortaya çıkaracaktır (Büyüköztürk vd., 2023).

3. Uluslararası Karşılaştırmalı Çalışmalar:

Türkiye'nin İSG politikaları Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırılmalı; kadın dostu uygulamaların yerel düzeyde uyarlanabilirliği incelenmelidir (Ma & Çalışkan, 2023).

4. Politika Etki Analizi:

Mevzuat değişikliklerinin kadın çalışanların yaşam kalitesine etkisini ölçmek için düzenli etki değerlendirme araştırmaları yapılmalıdır.

6.4. Genel Değerlendirme

Araştırma, Türkiye'de kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşadığı sorunların yalnızca bireysel önlemlerle çözülemeyeceğini, yapısal bir dönüşüm gerektirdiğini ortaya koymuştur. Kadınların İSG süreçlerine aktif katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal bir değer olarak benimsenmesiyle mümkündür (Eker & Korkmaz, 2024). Kadın dostu işyeri uygulamaları, sadece kadınların korunması değil; aynı zamanda üretken, sağlıklı ve adil bir çalışma ortamının inşası açısından tüm çalışanlara fayda sağlamaktadır (Bozkurt & Naycı, 2021). Bu nedenle, kadınların iş yaşamındaki görünürlüğü arttıkça, güvenlik kültürünün de güçleneceği öngörülmektedir.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet temelli İSG anlayışının yerleşmesi, Türkiye'nin hem sürdürülebilir kalkınma hedefleri hem de uluslararası insan hakları yükümlülükleri açısından zorunludur. Kadınların güvenli, sağlıklı ve eşitlikçi ortamlarda çalışması, sadece bir çalışma hakkı değil, aynı zamanda toplumsal ilerlemenin de temel koşuludur (TÜİK, 2024; ÇSGB, 2024).

REFERENCES

- Bozkurt, S., & Naycı, M. (2021). *Kadın çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı: Tekstil sektörü örneği*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çavuş, M. (2021). *Sağlık çalışanı kadınlarda biyolojik risk faktörleri ve iş güvenliği uygulamaları*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Çilengiroğlu, G. (2006). *Kadın çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından değerlendirilmesi*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını.
- Çuvalcı Öztürk, N., & Berber, H. (2024). *Kadın istihdamında iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 73(1).
- Eker, T., & Korkmaz, B. (2021). *Kadın çalışanlarda kimyasal ve biyolojik risklerin analizi*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6(2).
- Ethical Trading Initiative. (2025). *Gender equality and safe workplaces report*. Londra: ETI Publications.



- Göktaş, S. (2024). *Kadın dostu iş sağlığı ve güvenliği politikaları: Türkiye uygulamaları üzerine bir inceleme*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Işıklı, M., & Öztürk, D. (2024). *Psikososyal risklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kadın çalışanlar açısından bir analiz*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331). (2012). *Resmî Gazete* (No. 28339), 30 Haziran 2012. Ankara: T.C. Resmî Gazete.
- Jiménez-Mérida, S., Lamas, C., & García, R. (2021). *Gebelik döneminde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları: Karşılaştırmalı analiz*. (Çev. D. Yılmaz). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Karaahmetoğlu, B. (2022). *Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği haklarının yasal temelleri*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 7(2).
- Karaca, N. (2024). *Kadın çalışanların psikososyal risk algısı ve tükenmişlik düzeyi üzerine bir inceleme*. Çalışma Yaşamı Araştırmaları Dergisi, 12(1).
- Kaya, A. (2009). *Türkiye’de kadın istihdamı ve iş güvenliği: Mevzuat ve uygulama arasındaki farklar*. Çalışma ve Toplum Dergisi, 23(3).
- Lamarche, C., Brun, J., & Tremblay, D. (2012). *Kadınların iş sağlığı ve güvenliği politikalarındaki temsiliyet sorunu*. (Çev. M. Bozkır). Ankara: İş ve Toplum Yayınları.
- Mubita, M., Milupi, I., & Monde, N. (2023). *Cinsiyet duyarlı iş sağlığı politikalarının geliştirilmesi üzerine bir analiz*. (Çev. A. Yalçın). İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Murat Şen, M. (2023). *İş sağlığı ve güvenliğinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Okur, A. (2021). *Kadınların iş-aile çatışması ve psikososyal risk algısı*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26(2).
- Özel, N., & Güğərçin, Z. (2020). *Kadın çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürü: Tarım ve hizmet sektörü karşılaştırması*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 44(1).
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2022). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.