



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**CİNSİYET EŐİTLİĐİ ODAĞINDA
GELECEĞİN İNSANA YAKIŞIR İŞLERİ
YAKLAŐIMININ DESTEKLENMESİ İÇİN
TEKNİK YARDIM PROJESİ**

Uluslararası Çalışma Standartları ve Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri

çalışmanın

geleceği

Gamze TOKMAN

24. Őubat 2022



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sunumun İçeriği

- İşyerinde Temel İlkeler ve Haklara İlişkin ILO Bildirgesi
- 144 No.lu Üçlü Danışma (Uluslararası alışma Standartları) Sözleşmesi
- Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı
- Uluslararası alışma Standartları Kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Odağına Alan Sözleşme ve Tavsiye Kararları ve Alınacak Önlemler
 - Yatay ve Dikey Ayrışma (Cam Tavan)
 - Ayrımcılık
 - Eşit İşe Eşit Ücret
 - İş-Yaşam Dengesi
 - İş Yerinde şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans
 - Mobbing



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

144 No.lu l Danışma (Uluslararası alışma Standartları) Sözleşmesi

Sözleşme; işveren ve işçilerin serbest ve bağımsız teşkilatlar kurma haklarını onaylayan ve ulusal düzeyde resmi makamları ile işveren ve işçi kuruluşları arasında etkili dayanışmanın teşviki için önlemler alınmasını öngörmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı

Eşit işe eşit ücretlendirme, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanması, kapsayıcı sosyal korumaya erişim ve sosyal diyalog mekanizmalarına katılım ve örgütlenme hakları odağında insana yakışır çalışma koşullarının geliştirilmesi hedefine ilişkin önemli ilerlemeler sağlanmakla birlikte, günümüzde kadınların ve erkeklerin çalışma yaşamındaki koşulları eşit değildir.

Erkeklerle göre daha az sayıda kadının katıldığı çalışma yaşamında, erkeklerle göre daha fazla kadın kayıt dışı ve güvencesiz işlerde düşük ücretlerle çalışmaktadır. Tüm bu eşitsizlikler Covid-19 küresel salgınıyla birlikte daha da derinleşmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı

Sosyal diyalog mekanizmaları aracılığıyla bu sorunların çözümünde rol alabilecek olan işçi ve işveren örgütlerinde de kadınların temsili oldukça düşüktür ve temsil edilseler bile yönetim kademelerinde yok denecek azdırlar.

Covid-19 salgınıyla, önceki dönemlerde elde edilen kazanımlardan da geriye doğru gidilmektedir. Kadınlar, konaklama ve yiyecek hizmetleri, imalat sektörü gibi salgından en fazla etkilenen sektörlerde yoğunlaştıklarından, iş ve gelir kayıplarından orantısız biçimde etkilenmişlerdir.

Okulların kapanması ve evden çalışma düzenlemeleri ve artan hijyen gereksinimleri de kadınların ev içi bakım yüklerini artırmıştır. Bu yükler kadınları ev işleri ile ücretli işler arasında seçim yapma aşamasına kadar götürebilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı

Salgın döneminde, kadına karşı her türlü şiddet, özellikle de ev içi şiddetin de arttığı görülmektedir.

Uluslararası çalışma standartları; toplumsal cinsiyet eşitliğini odağına alan sözleşme ve tavsiye kararlarına bakılarak alınacak önlemler çerçevesinde daha fazla kadının daha iyi koşullarda çalışabilmesi için gereklidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Uluslararası Çalışma Standartları Kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Odağına Alan Sözleşme ve Tavsiye Kararları ve Alınacak Önlemler

Yatay ve Dikey Ayrışma (Cam Tavan)

Yatay Ayrışma, belli işlerde kadınların yoğunlaşması,

Dikey Ayrışma ise kadınların yönetici pozisyonlara daha az ulaşmasıdır, bu aynı zamanda “cam tavan” da olarak tanımlanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Yatay ve Dikey Ayrışma (Cam Tavan)

Yatay Ayrışma; kadınların toplumsal algıda “kadınlara özgü iş kolları” olarak anımlandırılan hizmet, büro, ticaret, eğitim ve sağlık gibi iş kollarında yoğunlaştıkları ve bu iş kollarında da büro destek elemanlığı, satış temsilciliği, öğretmenlik, hemşirelik gibi yine kültürel kalıp yargılarca kadın işi olarak bilinen meslekleri üstlendikleri bilinmektedir.

Bu durum kadınların belirli pozisyonlara, meslek ve iş kollarına erişme konusunda ayrımcılığın doğrudan ya da dolaylı biçimleriyle karşı karşıya kaldığı görülmektedir. 111 No.lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) ILO Sözleşmesi tüm bu ayrımcılık biçimlerinin önlenmesi için uygulanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Yatay ve Dikey Ayrışma (Cam Tavan)

Dikey Ayrışma; iş dünyasında yönetici olan kadınların oranı da Türkiye'de oldukça düşüktür. 2020 yılı verilerine göre 34 AB ülkesinde 3 yöneticiden 1'i kadındır (yüzde 36,9). Türkiye'de bu oran yüzde 21,9'dur.

Avrupa'da üst düzey yöneticilerin cinsiyetine bakıldığında ise 3 üst düzey yöneticiden birisi kadın (yüzde 33,8). Türkiye ise yüzde 11 ile sondan 4. Sırada yer almaktadır.

Yönetim kurulu üyelerinde 28 AB ülkesinde bu oran yüzde 28,8. Türkiye ise yüzde 18,1 ile 35 ülke içinde 24. Sırada ne yazık ki...



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Ayrımcılık

İşgücü piyasalarında ayrımcılık; işgücü piyasasında benzer insan sermayesine sahip bireylere, yaş, cinsiyet ve ırklarına dayalı olarak farklı davranılması biçiminde tanımlanmaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığı; nitelik bakımından eşitliği bulunan kişilerin yalnızca cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamele görmeleri durumu olarak tanımlanır.

İş yaşamında kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık; kişinin kişisel yetenek ya da iş performansından çok, kadın ya da erkek olmasına bakılarak yapılan değerlendirmelere ve uygulamalara dayanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Ayrımcılık

Kadınların ayrımcılığa uğradıkları alanlar; işgücü piyasasında işe alınma, terfi, tayin, işten çıkarılma, ücretlendirme, kadınların belli tür işlerde ve iş piyasasının belli sektörlerinde yoğunlaşması, iş-yaşam dengesinin uyumlaştırılmasıdır.

Kadınlar, işyerlerinde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşırlar, karar verme ve yönetimle ilgili üst pozisyonlarda daha az yer alırlar; mal ve hizmet üretiminde düşük nitelik gerektiren, monoton ve tekrara dayalı işlerde çalışırlar. Sosyal güvenceden yoksun, kolay vazgeçilen ve sendikal örgütlenmesi zayıf işgücü olarak değerlendirilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Örtülü Ayrımcılık

Örtülü Ayrımcılık olarak değerlendirilen uygulamalarda mevcuttur.

- ❑ Yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi,
- ❑ İşletmenin işten çıkarılacaklar listesinin ilk sıralarında daha çok yarı zamanlı işçi olarak çalışan kadınların yer alması,
- ❑ Çalışanlara verilen teşvik primlerinde tam-zamanlı çalışanların tercih edilmesi ve daha çok yarı zamanlı işçi olarak çalışan kadınların bundan yararlanamaması,
- ❑ Çok fazla seyahat gerektiren işlerde, bekâr kadınların tercih edilmesi gibi...



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Eşit İŖe Eşit Ücret

Eşit işe eşit ücret, aynı iş yerindeki kişilere eşit ücret verilmesidir ve aylık dışı ödemeler, ikramiyeler, ödenekler dahil olmak üzere tüm ödeme ve yardımlarla ilgilidir.

Çalışma yaşamındaki cinsiyet eşitsizliklerinin en somut biçimlerinden birisi kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarıdır.

ILO, 1951'de 100 No.lu Eşit Ücret Sözleşmesi'ni kabul etmiş ve Türkiye bu sözleşmeyi 1966 yılında imzalamıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Eşit İşe Eşit Ücret

Yapılan araştırmalara bakıldığında; kadınların erkeklerden, anne olan kadınların anne olmayan kadınlardan ve babalardan daha düşük ücretler elde ettiği bilinmektedir. Eğitim düzeyine, çalışılan sektörlere ve mesleklere göre farklılaşan ücret farkı kayıt dışı çalışma durumunda kayıtlı çalışma durumuna göre daha yüksektir.

Cinsiyete dayalı ücret açığının önlenmesi için izlenmesi gereken yol ile kadınların insana yakışır koşullarda çalışması için izlenecek yol çok farklı değildir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Eşit İşe Eşit Ücret

Yapılan araştırmalara bakıldığında; kadınların erkeklerden, anne olan kadınların anne olmayan kadınlardan ve babalardan daha düşük ücretler elde ettiği bilinmektedir. Eğitim düzeyine, çalışılan sektörlere ve mesleklere göre farklılaşan ücret farkı kayıt dışı çalışma durumunda kayıtlı çalışma durumuna göre daha yüksektir.

Cinsiyete dayalı ücret açığıının önlenmesi için izlenmesi gereken yol ile kadınların insana yakışır koşullarda çalışması için izlenecek yol çok farklı değildir.

Cinsiyete göre ayrıştırılmış detaylı veriler sunan araştırmalar yapmak, kayıt dışı istihdamla mücadele, yaygın asgari ücret uygulaması, geniş kapsamlı toplu iş sözleşmeleri, kadın liderliğinin desteklenmesi, etkin iş yaşam dengesi politikalarıyla cinsiyete dayalı ücret açığıının önlenmesine yönelik politikalar oluşturmak ve uygulamak gereklidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi kavramı, iş yaşamının gerektirdiği rol ve sorumluluklarla iş dışı yaşamın bireysel ve sosyal gereksinimlerinin dengelenmesi olarak ifade edilebilir. İçerisinde bulunan toplumsal ve kültürel yapılara göre farklılık göstermekle birlikte kadınların ve erkeklerin iş dışı yaşamları farklı biçimlerde algılanmaktadır. Kadınların iş yaşamı daha çok ev ve bakım sorumluluklarıyla özdeşleşmektedir. ILO 156 No.lu Aile Sorumlulukları Bulunan İşçiler Sözleşmesi bu sorunun çözülmesi amacıyla uygulanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İş-Yaşam Dengesi

Dünyada karşılıksız bakım için kadınlar günde 4 saat 25 dakika harcarken, erkekler 1 saat 23 dakika harcamaktadır.

Ülkemizde ise çalışan erkekler ev işi ve aile bakımına günde ortalama 53 dakika ayırıyor, çalışan kadınlar ise bu süre 4 saat 35 dakika....

Evdeki ücretsiz işlerin orantısız yükünü taşıyan kadınların iş gücü piyasasına girmeleri zorlaşmakta, girdikleri durumda da erkeklere göre kaliteli istihdama erişimleri daha sınırlı olmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İş-Yaşam Dengesi

Ev işleri ve bakım işleri nedeniyle kadınlar düzensiz ya da standart olmayan kısmi zamanlı işlere yönelmekte, bu da genellikle daha düşük ücret düzeylerinde istihdam anlamına gelmektedir.

Türkiye'de küçük çocuğu olan kadınların istidama katılımı %24 iken anne olmayan kadınlarda bu oran %34'tür.

Evde bakım sorumluluğu olmayan kadınların kayıt dışı istihdam oranı %42 iken, bakım sorumluluğu olan kadınlarda bu oran %62'ye yükselmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Yerinde Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans

İŞ yerinde Şiddet ve taciz; kiŐinin istenmeyen sözlü, fiziksel, cinsel, ekonomik davranış ve uygulamalara çalışma ortamında maruz kalması olarak tanımlanabilir.

Şiddet ve tacizin çalışanların psikolojik, fiziksel ve cinsel sağlığı, saygınlığı, özsaygısı, motivasyonu, performansı, iş yerine bağlılığı, işe devamlılığı, iş yerindeki iliŐkileri ve kariyer olanakları üzerinde birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Kadınların sağlığı ve refahı üzerindeki söz konusu olumsuz etkiler, hastalık izni oranlarının artmasına veya nihayetinde istifaya da neden olabilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Yerinde Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans

2019'da kabul edilen ve 2021 yılında yürürlüğe giren ILO 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ile 206 sayılı Tavsiye Kararı ile kadınlar ve erkeklerin, Şiddet ve tacizden arınmıŐ koşullarda eşit Şekilde alıŐabilmelerinin sağlanması yönünde ortak bir anlayıŐın geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Sözleşme ve Tavsiye kararı; toplumsal cinsiyete dayalı Şiddet de dhil olmak üzere, çalışma yaşamında Şiddet ve tacizin etkisini ve Şiddetin olmadığı bir çalışma yaŐamına katılabilmenin herkes için hak olduğunu kabul etmektedir.

SözleŐmenin ne çıkan bir özelliği, kapsadığı iş tanımının geniŐliđidir. Kamu ve özel sektör çalıŐanlarına eşit bir biçimde uygulanmak üzere tasarlanan bu Sözleşme, kırsal ve kentsel alanlarda, kayıtlı ve kayıt dışı ekonomideki bütün sektörlerde uygulanabilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Yerinde Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans

Ayrıca, ev içi Şiddetin alışma yaşamındaki etkisi de sözleşmede yer almaktadır. Sözleşme, ev içi Şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini ve hkmetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve iş gücü piyasası kuruluşlarının ev içi Şiddetin etkilerini tanıma, karşılık verme ve sorgulama konusunda, diğer önlemlerin bir parçası olarak, yardımcı olabileceğini belirtmektedir.

Bugün bu sözleşme 6 ülkede (Arjantin, Ekvator, Fiji, Namibya, Somali ve Uruguay) onaylanmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Mobbing

İşyerinde psikolojik taciz; kültür, yaş, sektör, cinsiyet ve statü farkı gözetmeksizin herkesin başına gelebilecek, işyerinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan, çalışma verimini olumsuz yönde etkileyen, bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları ağır olan ve bu nedenle mücadele edilmesi gereken temel bir işyeri sorundur.

İşyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış psikolojik taciz olarak değerlendirilememektedir. Bir davranışın işyerlerinde psikolojik taciz olabilmesi için şu unsurları taşıması gerekmektedir:



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Mobbing

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiyeye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Mobbing

Anayasada, İş Kanunu'nda, Ceza Kanununda, Medeni Kanun'da, Borçlar Kanunu'nda, Devlet Memurları Kanunu'nda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda, Kamu Denetçiliği Kanunu'nda düzenlemeler yapılmıştır. 2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi yayımlanmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

TEŐEKKÜRLER EDERİZ.

Çalışmanın

geleceği

**iKG
PRO**

İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ

WEglobal



**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI**