



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**CİNSİYET EŞİTLİĞİ ODAĞINDA
GELECEĞİN İNSANA YAKIŞIR İŐLERİ
YAKLAŐIMININ DESTEKLENMESİ İÇİN
TEKNİK YARDIM PROJESİ**

Avrupa'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası

çalışmanın

geleceği

Gamze TOKMAN

23. Şubat 2022



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sunumun İçeriği

- AB Kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eğitliği
- Toplumsal Cinsiyet Eğitliği-AB Araçları
 1. Mevzuat (AB Direktifleri)
 2. Özel Önlemler (Şart, Strateji ve Eylem Planı)
 3. Toplumsal Cinsiyet Eğitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi (Gender Mainstreaming) Politikası
- AB'nin Kadın İstihdamı Hedefi
- AB Kadın-Erkek Eğitliği ile İlgili Temel İlkeler
- Başlıca Direktifler
- Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
- AB Toplumsal Cinsiyet Eğitliği 2020-2025 Stratejisi



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Avrupa'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası

Toplumsal cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkı olduğu kadar, kadınların ekonomik h yaya katılımının kadınlara, ailelere, topluluklara ve nihayetinde ekonomiye önemli katkıları vardır.

- Kadınların ekonomik faaliyetlere katılımları yoluyla güçlenmeleri;
- Daha istikrarlı ve adil toplumların oluşmasına,
- Kalkınma, sürdürülebilirlik ve insan hakları alanlarındaki uluslararası hedeflere ulaşılmasına,
- Kadınların, erkeklerin, ailelerin ve toplumların yaşam kalitelerinin yükselmesine,
- Güçlü ekonomiler inşa edilmesine katkısı olmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB Kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir hak ve AB'nin ortak bir değeri olmanın yanı sıra Birliğin büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için gerekli bir şarttır.

Avrupa Birliği, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi ile kadın ve erkeğe eşit muamele ve eşit fırsatların sağlanması, cinsiyet temelli her tür ayrımcılığın önlenmesi için çaba sarf etmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği-AB Araçları

1. Mevzuat (AB Direktifleri)

- ❑ İstihdam ve Çalışma Konusunda Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 sayılı Direktif,
- ❑ Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında Muamele Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi,
- ❑ Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın Çalışanların İş Yerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Aşgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi,
- ❑ Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklere Eşit Muamele Edilmesi Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 2004/113/EC Sayılı Konsey Direktifi,
- ❑ Ebeveyn İzni Konusunda Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmanın Uygulanmasına İlişkin 2010/18/EU sayılı Direktif,
- ❑ Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele İlkesinin Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2010/41/EU Sayılı Direktifi.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet EŖitliđi-AB Araçları

2. Özel Önlemler (Ŗart, Strateji ve Eylem Planı)

- Lizbon Stratejisi
- Avrupa 2022 Stratejisi
- Kadın-Erkek EŖitliđi İçin Strateji
- Kadın Erkek EŖitliđi için Yol Haritası
- Toplumsal Cinsiyet EŖitliđi ve Kalkınmada Kadınların Güçlendirilmesi AB Eylem Planı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği-AB Araçları

3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi (Gender Mainstreaming) Politikası

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çabaların, belirli tedbirlerin uygulanmasıyla sınırlandırılması yerine, bütün genel politika ve tedbirlerin planlama aşamasında kadın ve erkeklerin durumlarına olası etkileri dikkate alınarak belirlenmesidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB'nin Kadın İstihdamı Hedefi

Avrupa Birliği; temel değerlerinden olan eşitliğin sağlanması, toplumun tüm bireylerinin üretken hale gelmesi ve böylece bütün AB vatandaşlarının yüksek yaşam standartlarına erişmesi için;

- Kadın istihdamının desteklenmesi,
- Kadın işsizliğinin azaltılması,
- İş ve aile hayatının dengelenmesi amacıyla bakım hizmetlerine erişimin artırılması,
- Kadınların kariyerlerine ara vermelerinden sonra istihdam piyasasına geri dönüşlerinin kolaylaştırılması,
- Kadınların işsizlik oranları ile orantılı olarak aktif istihdam politikalarından yararlanmasının sağlanmasıdır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB'nin Kadın İstihdamı Hedefi

- ❑ Esnek çalışma biçimlerinin kadınlar için olumlu etkiler yaratacak şekilde kullanılması,
- ❑ Eşit / eş değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasının sağlanması; kadınların hayat boyu öğrenme (özellikle IT eğitimleri) faaliyetlerine erişiminin kolaylaştırılması,
- ❑ Kadın istihdam oranının artırılması sürecine sosyal tarafların da müdahil olması,
- ❑ İstihdam piyasasında cinsiyet ile ilişkili tüm farkların azaltılması,
- ❑ Özellikle kadınların yoğun olduğu düşük ücretli işlere ve sektörlerde çalışma koşullarının iyileştirilmesine önem vermektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Temel İlkeler

AB Temel Haklar Şartının “Kadın-Erkek Eşitliği” Başlıklı 23. Maddesi

Kadın-erkek eşitliği istihdam, iş ve ücret dâhil olmak üzere bütün konularda garanti altına alınmalıdır.

1957’de, Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun altı kurucu ülkesi tarafından imzalanan **Roma Antlaşması’nda** üye devletler, kadınlar ve erkekler için eşit işte eşit ücret alma hakkını taahhüt etmiştir.

Madde 119

Her Üye Devlet ilk aşama boyunca, aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını temin eder ve daha sonra bu uygulamayı sürdürür.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Temel İlkeler

1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile önemli değişiklikler getirilmiştir.

Madde 157

1. Her ye devlet, kadın ve erkek işçilere, aynı veya eşit değerde iş için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlar.
2. Bu maddenin amaçları doğrutusunda, “cret”, işçinin işverenden istihdam edilmesi nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak aldığı, nakdi veya aynı, temel veya asgari creti, maaşı veya diğer herhangi bir bedeli ifade eder.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Temel İlkeler

3. Avrupa Parlamentosu ve Konsey; Ekonomik ve Sosyal Komiteye danıştıktan sonra istihdam ve meslek konularında erkekler ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulanmasını sağlayan tedbirler alır.

4. Çalışma hayatında erkekler ve kadınlar arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak için; üye devletlerin, yetersiz temsil edilen cinsiyetin mesleki kariyerlerindeki dezavantajlı durumlarını engelleyen veya belirli avantajlar sağlayan tedbirleri korumalarını veya kabul etmelerini engellemez.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Temel İlkeler

Avrupa Birliği mevzuatında cinsiyet ayrımcılığı, ilk kez Avrupa Toplulukları Antlaşması'nda (Md. 141/2) ve 75/117/EEC Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında

Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktif 'in birinci maddesinde, ücrette eşitliğin sağlanması bakımından yer almıştır. 1976 yılında, Avrupa Komisyonu'nda eşitlik konusunda çalışmalar yürütecek olan iki birim oluşturulmuştur:

1. Fırsat Eşitliği Birimi: Görevi; kadın erkek eşitliğine ilişkin hukuksal düzenlemelerin önerilmesi ve mevcut düzenlemelere ilişkin uygulamaların tespit edilmesidir.
2. Kadınlara İlişkin Bilgilendirme Birimi.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Başlıca Direktifler

1. Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktif

75/117/EEC Sayılı ve 1975 Tarihli Eşit İşe Eşit Ücret olarak anılan direktif, kadınlar ve erkekler için eşit ücretin yanı sıra, eşdeğer işe eşit ücret düzenlemesini de getirmiştir.

Direktifin amacı; eşit ücrete ilişkin Avrupa Toplulukları Antlaşması'nda açık bir hüküm bulunmasına rağmen, uygulamada üye devletlerde etkin denetleme mekanizmalarının bulunmayışı ve hukukî alandaki eksiklikler olarak belirtilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Başlıca Direktifler

2. 9 Şubat 1976 Tarih ve 76/207/EEC Sayılı Konsey Direktif

ye ülkelerde işe alma, mesleki yükselme, mesleki eğitim, alışma Őartları ve sosyal güvenlikte kadına ve erkeğe eşit muamele yapılması ilkesinin yürürlüğe konmasını öngörmektedir.

Eşit muamele ilkesi, hiçbir Şekilde medenî hâl veya aile durumu neden gösterilmek suretiyle doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyet esasına dayalı bir ayırım yapılamayacağı anlamına gelmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Başlıca Direktifler

3. 92/85/EEC Sayılı Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşlerindeki Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki Direktif

Bu direktif ile Avrupa Birliği Konseyi tarafından işyerinde söz konusu işçilerin karşılaşılabileceği riskleri saptama yükümlülüğü işverenlere verilmiştir.

Eğer işyerinde işçinin güvenliği, sağlığı veya hamileliği ya da emzirmesi ile ilgili bir risk varsa, işveren söz konusu işçinin o tür risklere maruz kalmasını önlemek için çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak ayarlayacak; eğer bu mümkün değilse, işçiyi başka bir işe nakledecek; eğer bu da mümkün değilse, söz konusu işçiye ulusal yasa ve/veya uygulama uyarınca, işçinin güvenliğinin ve sağlığının korunması için gerekli süre kadar izin verecektir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Başlıca Direktifler

4. 96/34/EC Sayılı ve 2010/18/EU ile Değiştirilen Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki Direktif

14 Aralık 1995 tarihinde, iş ve aile hayatını bağdaştırmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat ve muamele eşitliğini geliştirmek amacıyla, **Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması'nı** kabul etmişlerdir.

Antlaşma, doğum veya evlat edinme neticesinde çocuk sahibi olan kadın veya erkek işçilere, **çocuk en fazla sekiz yaşına gelinceye kadar** bakımını üstlenebilmeleri için üye ülkeler ve/veya yönetim ve işçiler tarafından belirlenecek **en az üç aylık ebeveyn iznini** garanti etmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Başlıca Direktifler

5. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkta İspat Yükümlülüğü

97/80/EC Sayılı Direktifte, haksızlığa uğradığını düşünen işçilerin, yetkili diğer makamlara başvurduktan sonra, **haklarını yargı yoluyla aramalarını sağlamak için**, ye ülkelerden gerekli önlemleri almaları istenmektedir.

Ancak, söz konusu maddelerin ye devletlerde yeterince etkin uygulanamadığı görülmüştür. Direktif, ye ülkelerin, 75/117/EEC, 76/207/EEC, 92/85/EEC ve 96/34/EC direktiflerinin kapsadığı durumlar için **açılan davalarda eşit muamele prensibinin ihll edilmediğini kanıtlama yükümlülüğünün davalıya (işveren) ait olmasını sağlamak için gerekli önlemleri almalarını öngörmektedir.**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Başlıca Direktifler

6. Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklerle Eşit Muamele Edilmesi Prensiplerinin Uygulanması Direktifi

2004/113/EC Sayılı bu Direktif, cinsiyete dayalı ayrımcılığı çalışma yaşamının dışına çıkararak kapsamını genişletmiştir. 2004 tarihine kadar Avrupa Birliği'nce çıkarılan tüm direktifler, çalışma yaşamı kapsamındadır. İlk defa, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın her alanda mal ve hizmetlere erişim konusuna yer verilmiştir.

Direktif, Amsterdam Antlaşması'na dayanarak, yaşamın her alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanması konusundaki ilk örneği oluşturmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı

Özellikle ekonomik ve sosyal alanlarda, insan haklarının güvence altına alınması amacıyla oluşturulmuştur. İnsan haklarını koruma ve denetim mekanizmalarını, diğer konuları da kapsayacak şekilde genişletmeyi hedeflemiştir.

Bu kapsamda sağlık, hastalık, işsizlik sigortaları, aile yardımları, emeklilik yardımları gibi konulara yer vermektedir. 1961 yılında imzaya açılan Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde eksik kalan ekonomik ve sosyal hakları düzenlemektedir.

1996 yılında ise Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir. 27 Haziran 2007 tarihinde, Türkiye, Gözden Geçirilmiş Şartı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihi itibariyle yürürlüğe sokmuştur.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı; kadın-erkek fırsat eŐitliđinin sağlanması, tam ve istikrarlı bir istihdam düzeyi sağlanması açısından önemlidir.

Çalışma hakkı, adil çalışma, adil ücret, örgütlenme, toplu pazarlık hakkı gibi hakların yanı sıra, sağlık, sosyal güvenlik, ekonomik korunma hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, göçmenlerin korunma hakkı gibi çalışma yaŐamına ve koŐullarına ilişkin temel haklara da yer vermektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Üye Devletler;

1. Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
2. Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı;
3. Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı taahhüt etmişlerdir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Böylelikle, ücretlerin belirlenmesinde kadın ve erkek çalışanlar için cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması da açık bir şekilde yasaklanmıştır.

Çalışan kadınların analığının korunması hakkının yer aldığı **Madde 8'de**, çalışan kadınların doğum öncesi ve sonrasındaki izinleri düzenlenmiş, işverenin kadın çalışana doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasaklanmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Emzirme dönemindeki anneler için, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı düzenlenmiş; sanayide çalışan kadınların işe, gece işlerinde çalışmalarının düzenlenmesi ve çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gerektiğinde **tehlikeli, sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarının yasaklanması taahhüt edilmiştir.**

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın **ek olarak getirdiği haklar arasında**, istihdam türü, çalışma koşulları ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı da yer almaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Onurlu çalışma hakkına ilişkin 26. Madde, **çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz** konusunda bilinçlenmesi, bilgilendirilmesi ve cinsel tacizin engellenmesi ve çalışanların bu tür davranışlardan korunmaları için, taraf devletlerin işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak tüm uygun önlemleri almayı taahhüt etmesidir.

22 Mart 2007 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmıştır.

Şartın temel normlarından biri, ayrımcılık yasağıdır. Şartta yer alan haklardan yararlanmanın, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasî ya da başka görüşler, sağlık, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiçbir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacağı belirtilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2020-2025 Stratejisi

Altı öncelikli alan arasında, özel yaşam ve iş yaşamının uyumlaştırılması, karar almada eşit temsil, eşit ekonomik bağımsızlık yer almaktadır.

Stratejide yer alan öncelikli alanlar, Avrupa Stratejisi ile ve Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi ile ilişkilendirilmiştir.

Strateji, özel tedbirler almak suretiyle 20-64 yaş aralığındaki kadın ve erkeklerin istihdam oranını yüzde 75'e çıkarmayı **amaçlamaktadır**. Alınacak tedbirler ile kadınların ve erkeklerin eşit ekonomik bağımsızlığa sahip olması sağlanacaktır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2020-2025 Stratejisi

Alınacak Tedbirler;

- Özellikle işgücü piyasalarında, sosyal içerme ve eğitim alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ilerlemesini izlemek,
- İşgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini artırmak için yapısal reformları desteklemek;
- Kadınları yatırımcı ve girişimci olarak desteklemek,
- Güncellenmiş Dijital Eğitim Eylem Planı'nda dijital cinsiyet açığıı ele almaktır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

TEŐEKKÜRLER EDERİZ.

Çalışmanın

geleceği

**iKG
PRO**

İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŐTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ

WEglobal



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