



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



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

İkili ve Üçlü Sosyal Diyalog

çalışmanın

geleceği

Gamze TOKMAN

24. Őubat 2022



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sunumun İçeriği

- Geleceğin İşleri İçin ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi
- Geleceğin İşleri ve Dijital Ekonomide Kadının Yeri
- İkili ve Üçlü Sosyal Diyalog
 - ILO Açısından Sosyal Diyalog
 - Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog
 - AB ve İkili Sosyal Diyalog
 - AB ve Üçlü Sosyal Diyalog
 - Sosyal Diyalog ve Kadın İstihdamı
 - Toplu Pazarlık Kapsamı ve Kadın İstihdamı



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri İçin ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi

Bildirge, çalışma hayatının tüm kesimlerini ve aktörlerini içine alan ve geleceğin çalışma hayatının insan odaklı bir yapıya kavuşması için herkese sorumluluk veren bir bakış açısını taşımaktadır.

- ❑ Çalışma Hayatının Geleceğine ilişkin ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi'nde ILO Anayasası'na, 1944 tarihli Philadelphia Deklarasyonu'na ve diğer ILO bildirgelerine atıfta bulunulmakta,
- ❑ Sosyal adalet, demokrasi, evrensel ve kalıcı barışın gerçekleştirilmesinde üçlü yapının ve sosyal diyalogun değeri teyit edilmekte,
- ❑ Süregelen eşitsizliklerin yanı sıra teknolojik yeniliklerin, nüfus artışlarının, iklim değışikliğinin ve küreselleşmenin çalışma dünyasında başlattığı dönüşümü göz önünde bulundurarak çalışma hayatının geleceği için insan odaklı yaklaşımın önemine vurgu yapılmakta,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri İçin ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi

- Değişen çalışma dünyasının fırsatlarından tüm insanların yararlanabilmesi için herkese yaşam boyu öğrenimin ve kaliteli eğitimin etkin şekilde sağlanmasına,
 - Kapsamlı ve sürdürülebilir bir sosyal korunmaya evrensel erişimin oluşturulmasına,
 - Fırsat ve muamele açısından cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine,
 - Kapsamlı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi,
 - Tam ve üretken istihdamı geliştirerek tüm işçilere yeterli korumanın sağlanmasına dikkat çekilmekte,
- İş sağlığı ve güvenliğinin insana yakışır iş için temel bir nitelik taşıdığına vurgu yapılmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri İçin ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi

Bildirgenin amacı,

- Herkes için etkin yaşam boyu öğrenme ve kaliteli eğitim olanaklarının sağlanması,
- Kapsamlı ve sürdürülebilir sosyal korumaya erişim,
- İnsanların alışma hayatları boyunca karşı karşıya kalacakları geçişlerde desteklenmesi için gerekli önlemlerin alınması,
- Hem fırsatlar hem de muamele açısından toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri İçin ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi

Belirlenen eylem alanları şunlar:

- Fırsatlar ve muamele konusunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi,
- Herkes için etkili hayat boyu öğrenme ve nitelikli eğitim,
- Kapsamlı ve sürdürülebilir sosyal korumaya evrensel erişim,
- İşçilerin temel haklarına saygı,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri İçin ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi

- Yeterli asgari ücret,
- Çalışma sresinde azami sınırlar,
- İşyerinde sağlık ve güvenlik,
- İnsana yakışır işi teşvik eden ve verimliliği artıran politikalar,
- Uygun gizlilik ve kişisel verilerin korunmasını sağlayan ve platform çalışması da dahil için dijital dönüşümüyle ilgili çalışma yaşamındaki zorluk ve fırsatlara cevap veren politika ve önlemlerdir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri ve Dijital Ekonomide Kadının Yeri

Dijitalleşme ve toplumsal cinsiyet üzerine yapılan araştırmalarında, kadınların ve toplumsal cinsiyet konusunun göz ardı edildiğini görüyoruz. Özellikle STEM ve ICT alanlarında kadın sayısı az... Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, 2018 yılında yayımlanan raporunda, STEM [Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik] ve ICT [Enformation ve İletişim Teknolojileri] alanında kadın temsiliyetinin düşük olduğunu gösteriyor.

Küresel ölçekte kadınlar **STEM mezunlarının %36'sını oluşturuyor, ancak STEM alışanlarının sadece %25'i kadın ve bu alanda karar alma pozisyonunda olan kadınların oranı sadece %9.**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri ve Dijital Ekonomide Kadının Yeri

Türkiye ve Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği'nin yapmış olduğu “Teknoloji Sektöründe Kadın” araştırmaya göre (2018), araştırmaya katılan ve teknoloji sektöründe çalışan kadınların %19'u bilgi teknolojileri, %13'ü de ar-ge/ürün geliştirme gibi çekirdek işlerde çalışmaktadır.

Kadın çalışanların teknoloji sektörünü tercih etme sebepleri arasında gelecek vaat eden, gelişme fırsatlarına açık, dinamik ve sürekli değişken ve uluslararası uygulanabilirliği yüksek bir sektör olması yer almaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri ve Dijital Ekonomide Kadının Yeri

G7 ülkelerinde teknoloji sektöründe kadınların temsil oranlarını değerlendiren PwC **Çalışma Hayatında Kadınlar Endeksi -2020'ye göre**, teknoloji sektöründe çalışan kadın istihdam oranı %30 ve teknoloji, medya ve telekomünikasyon sektörlerinde yönetim kurulu üyesi kadınların oranı %23'tür. Teknoloji sektöründeki cinsiyete dayalı ortalama ücret eşitsizliği %18 ile tüm sektörlerdeki G7 ortalamasının üzerindedir.

Honeypot'un (2018) 41 ülkede yapılan kadınların teknoloji ölçeğinde ülkelere göre değerlendirildiği araştırmaya göre, Türkiye'de teknolojide kadın işgücü %9,91, genel işgücü ile teknolojideki işgücündeki kadın oranı farkı %21,64, kadın FeTeMM mezunları %37,11 ve teknoloji sektöründe cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği %8,42'dir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri ve Dijital Ekonomide Kadının Yeri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bünyesindeki Çalışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu'nun (Global Commission on the Future of Work) yayınladığı “Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışma Yaşamı” (Work For Brighter Future) raporuna göre (2019), aynı işi yapan erkekler ve kadınların maaşları arasında %20'lik bir fark vardır.

NELER YAPILABİLİR?

Çalışma hayatının sosyal ve kültürel yapısı, kadın ve erkeklerin çocukluk döneminde başlamaktadır. Mesleki kalıp yargılar okul öncesi yıllara kadar dayanmakta ve çocukların cinsiyete uygun meslek alternatiflerini ciddi bir şekilde sınırlayabilmektedir. Bu kalıp yargıların değişmesine yönelik eğitimler ve farkındalık yaratma çalışmalarına ihtiyaç bulunmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri ve Dijital Ekonomide Kadının Yeri

NELER YAPILABİLİR ?

Genç bir bireyin belirli bir eğitim veya mesleğe ilgi duymasını belirleyen aile, öğretmenler, diğer rol modeller gibi birçok faktör vardır. Genç kadınların FeTeMM potansiyellerini ve ilgi alanlarını tanımlamak, onları teşvik etmek, gelişmelerine yardımcı olmak ve ilgi alanlarının gelişmesi için fırsatlar sağlamak üzere aktif etkileyicilere ihtiyaç vardır.

FeTeMM alanlarında çalışma yapma olasılıkları daha düşük olan kadınların mühendislik, bilgisayar ve matematiksel çalışma alanlarındaki iş fırsatlarına erişimlerini kolaylaştırmak, FeTeMM'e katılımlarını teşvik etmek ve bu alanda farkındalıklarını artırmak gerekmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri ve Dijital Ekonomide Kadının Yeri

NELER YAPILABİLİR ?

Politika yapıcılarının, kadınların FeTeMM alanlarına girişine dair engellerin üstesinden gelmeleri için kadınlara yönelik hedefleri hızlandırmaları gerekmektedir.

Söz konusu öncelikler arasında, eğitim ve mesleki dönüşüm desteğine daha fazla yatırım yapılması; daha fazla çocuk bakımı hizmeti ve güvenli ve uygun maliyetli ulaşım; kadınların mobil internete ve dijital becerilere erişimini artırmak; FeTeMM mesleklerinde ve girişimciliğinde kadınları desteklemek gibi faaliyetler gelmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Geleceğin İşleri ve Dijital Ekonomide Kadının Yeri

NELER YAPILABİLİR ?

Yönetici pozisyonlarında kadın liderlerin sayısını ve görünürlüğünü artırmak daha etkin bir kurumsal yönetim ve kadın istihdamı için olumlu etki yaratmanın yanı sıra, teknoloji alanının erkek egemen bir dünya olduğu algısını değiştirme konusunda da etkili olacaktır.

Dolayısıyla teknoloji alanında başarılı kadın lider ve yönetici modellerini artırmak için cinsiyet kalıplarını yıkmaya ve bu sektörde daha fazla kadın istihdam edilmesine ihtiyaç vardır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İkili ve Üçlü Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog: Çalışan ve işveren örgütlerinin, hükümetin ve bazen diğer paydaşların temsilcilerine ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanması süreçlerinde yer alma imkânı tanıyan mekanizmaları ifade eder.

Üçlü sosyal diyalog: Kamu kurumları ve sosyal ortaklar arasında kamu politikaları, kanunlar ve diğer karar verme süreçlerinin tartışılması amacıyla ekonomik ve sosyal alanlarda gerçekleştirilen danışma ve iş birliği anlamına gelir.

Üçlü yapı, işveren ve işçi örgütlerinin hükümetle birlikte karar alma süreçlerine eşitlik temelinde dâhil olması anlamına gelmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İkili ve Üçlü Sosyal Diyalog

İkili sosyal diyalog: İki tarafın –bir ya da birden fazla işverenin ve/veya bir ya da birden fazla işveren örgütünün- hükümetin müdahalesi söz konusu olmaksızın, bilgi paylaşımında bulunması, karşılıklı danışma veya müzakere gerçekleştirmesidir.

Bu sosyal diyalog türü, çalışma hayatının temel konuları olan ücretler, çalışma koşulları veya iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olabileceği gibi daha genel politika konularını da ele alabilir.

Hükümet ikili yapı sürecinin bir parçası olmamakla beraber, ikili müzakere yapan sosyal ortaklara yardımcı olabilir. Ayrıca sosyal ortaklar arasında bir ihtilaf olması halinde, uzlaşma ve aracılık hizmetleri sunabilir.

Türkiye’de ikili sosyal diyalogun en temel örneği sosyal taraflar arasında pazarlık sonucu bağlanan toplu sözleşmelerdir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İkili ve Üçlü Sosyal Diyalog

Toplu pazarlık: Bir tarafta bir işveren, bir grup işveren veya bir veya daha fazla işveren örgütü ile öbür tarafta bir veya daha fazla çalışan örgütü arasında aşağıdaki amaçlarla gerçekleştirilen her tür müzakeredir; Aynı zamanda...

- (a) Çalışma koşulları veya istihdam şartlarının belirlenmesi,
- (b) işverenler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi,
- (c) işverenler veya işveren örgütleri ile çalışan örgütü veya örgütleri arasındaki ilişkilerin düzenlenme sürecidir.

Toplu pazarlık; işverenler/işveren örgütleri ve çalışan sendikaları arasında gerçekleştirilen ve ücretler, çalışma koşulları, izin, yan haklar ve çalışanların ücretleri ve çalışma hayatlarını ilgilendiren diğer konuları düzenlemeye yönelik anlaşma sağlamayı amaçlayan bir müzakere sürecidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ILO Açısından Sosyal Diyalog

ILO tarafından hükümet, işveren ve çalışan temsilcileri arasındaki diyalogu teşvik etmek amacıyla;

- ❑ 1976 tarih ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- ❑ 1976 tarih ve 152 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Örgütünün Faaliyetleri) Tavsiye Kararı
- ❑ 1960 tarih ve 113 sayılı (İşkolu ve Ulusal Düzeyde) Danışmaya İlişkin Tavsiye Kararı kabul edilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ILO Açısından Sosyal Diyalog

Üçlü sosyal diyalogun başarısının da iki koşula bağlı olduğu görölmektedir.

1. İkili sosyal diyalog ortaklarının temsil ediciliğinin yüksek olması,
2. Hükümetin sosyal ortaklarla bir diyalog kurma konusundaki istekliliğidir. Hükümetin sosyal ortaklarla çalışma konusundaki niyeti değişkenlik gösterebilir.

Ancak, üçlü sosyal diyalogun olumsuz koşullarda dahi kurulması ve sürdürülmesi için en temel faktörün ikili sosyal diyalogun mahiyeti ve istikrarı olduğu anlaşılmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog

Roma Antlaşması başlangıç kısmında, Avrupa Komisyonu'nun sosyal alandaki görevlerinden birini işverenler ile işçiler arasındaki örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı konusunda ye Devletler arasında yakın iş birliğini teşvik etmek olarak tanımlamıştır.

1992 yılında Avrupa düzeyinde ikili sosyal diyalog için temel forum olarak **Sosyal Diyalog Komitesi (SDC)** kurulmuştur.

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın (ABİA) 152, 154 ve 155. Maddeleri sosyal diyalogu tanımlanmaktadır.

Bu maddeler Avrupa'da sosyal diyalog için bir ereve çizmekte ve işleyişine dair temel ilkeleri belirlemektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog

Lizbon Antlaşması ile birlikte uygulanmaya başlanan **Madde 152** 'de Avrupa Birliği bir bütün olarak sosyal ortakların rolünü teşvik etmelidir demektedir.

Madde 154 AB'de sosyal diyalogun temelini oluşturmaktadır. Komisyon'un sosyal ortaklara danışmasını desteklemesini ve aynı zamanda sosyal diyalogu kolaylaştırmak için ilgili her türlü önlemi almasını vurgulamaktadır.

Bu maddeye göre Komisyon; sosyal politika alanında herhangi bir eylemde bulunmadan önce sosyal ortaklara danışmak zorundadır. Komisyon, Madde 154 kapsamında danışılan Avrupa sosyal ortak örgütlerinin listesini düzenli olarak yayınlamaktadır.

Madde 155, sosyal ortakların, sözleşmeler de dahil olmak üzere her türlü sözleşme ilişkisine girmesine ve bunların özerk biçimde uygulanmasına izin vermektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB ve İkili Sosyal Diyalog

AB'nin sosyal bütünleşmesinin temeli olan ikili sosyal diyalog üç seviyeye sahiptir:

Sektörler arası: Bütün ekonomi ve genel olarak işgücü piyasası ile ilgili konuların tartışılması için AB düzeyinde sektörün iki tarafını bir araya getirir.

Bu sürecin sektörler arası sonuçlarından bazıları, Konsey direktifleri tarafından uygulanan ebeveyn izni (1995), yarı zamanlı çalışma (1997) ve sözleşmeli çalışma (1999) ile ilgili çerçeve sözleşmelerin kabul edilmesidir.

Sektörel: Sektörün iki tarafı da sektöre özgü konuları tartışırlar.

Şirket düzeyi: Çalışanlara bilgi ve danışmanlık sağlanması amacıyla 1997 yılında kabul edilen (ve 2009 yılında yenilenen) AB Direktifi 'ne dayanılarak oluşturulmuş Avrupa İşçi Konseyleridir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

AB ve çl Sosyal Diyalog

Üçlü sosyal diyalog; sosyal ortakların yanı sıra Avrupa kuruluşlarını da (AB Komisyonu ve Avrupa Konseyi) kapsar. Makroekonomi, istihdam, sosyal koruma eğitim ve ğretim gibi çeşitli politika alanlarında tartişmalar yapılmasına imkn sağlar.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sosyal Diyalog ve Kadın İstihdamı

Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) üyeleri Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Eylemler Çerçevesini imzalamışlardır.

- Kadınların karar alma sürecine katılımının teşvik edilmesi,
- İş-yaşam dengesinin desteklenmesi,
- Toplu pazarlık komitelerine ve müzakere ekiplerine (Avrupa çalışma konseyleri dahil olmak üzere) katılmaları için kadınların açıkça davet edilmesi ve desteklenmesi,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sosyal Diyalog ve Kadın İstihdamı

- Cinsiyet eşitlik sorunlarında ve tüm ilgili düzeylerde; kadın toplu pazarlık müzakerecilerinin yetiştirilmesine yatırım yapmaya devam edilmesi,
- Müzakereler sırasında cinsiyet perspektifinin dahil edilmesinin devamının sağlanması (erkek ve kadınları geliştiren ücret sistemleri ve ücret artışı mekanizmaları, yaşam boyu öğrenme, izin imkanları),
- Cinsiyetler arası ücret farkı ile mücadele konularını ele almaktadır.

Genç kadınlara yönelik şirket günleri, kariyer fuarları, bilimsel ve teknik mesleklerde kadın stajyerlere yönelik hedefler, mesleki ünvanların ve reklamların gözden geçirilmesi, yöneticilere çeşitlilik konusunda eğitim verilmesi, mesleki eğitim için kız – erkek oranları belirlenmesi gibi önlemleri de içermektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplu Pazarlık Kapsamı ve Kadın İstihdamı

Eşitliğin sağlanması ve teşvik edilmesi bağlamında mevzuat ve toplu pazarlık arasında görülen etkileşim, ülkelerin gelenek, kültür ve endüstri ilişikleri sistemine göre değişiklik gösterir.

Bazı lkeler, yasal düzenlemeye göre sosyal düzenlemeye öncelik verir. Bazılarında ise tersi geçerlidir. Bu nedenle de toplu sözleşme ve pazarlık mekanizmaları, istihdam ilişkilerinde ve işyerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve sağlamak bakımından en etkili ve önemli aracı oluşturur.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplu Pazarlık Kapsamı ve Kadın İstihdamı

Toplu szleŖme hakkı; iŖçilerin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını geliŖtirebilmek amacıyla objektif hukuk kuralları koyarak, alıŖma yaŖamını belirleyebilme hakkı olarak tanımlanmıŖtır.

Toplu pazarlık mekanizması ise, kadın ve erkek iŖçilerin ihtiyaçlarını ve kaygılarını tanımlaması, kendi önceliklerini belirlemesi için beceri geliŖtirmesi ve kendilerini temsil etmelerini sağlayan bir yoldur.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplu Pazarlık Kapsamı ve Kadın İstihdamı

Sendikalar strateji ve politikalarını belirlerken; işyerlerindeki toplu sözleşme sürecini yürütürken ve işçileri örgütlerken uzun bir süre işçiler arasındaki farklılıkları göz önünde tutmamış, kadınlar gibi bazı işçi gruplarını kapsama almamış, özellikle de toplumsal cinsiyetin çalışma hayatında ve işyerlerinde yaratmış olduğu fiili eşitsizliklerle ilgilenmemişlerdir.

Cinsiyet eşitliği perspektifine sahip olmayan toplu pazarlık mekanizmaları, sözleşmelerin işyerindeki cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkmak bir yana, **kadınların aleyhine işleyen ayrımcı uygulamaları kurumsallaştırmasına ve pekiştirmesine neden olmaktadır.**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Ne Yapılabilir?

- Toplu sözleşme sürecinde;** sendikalar taleplerini desteklemek için eşitlikle ilgili mevzuat ve hükümet politikalarını kullanırken, ücret eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması, esnek çalışma düzenlemeleri getirilmesi, çocuk/engelli/yaşlı bakım imkânları sunulması gibi özellikle kadın işçileri ilgilendiren konularda baskı yapmalıdırlar.
- Toplu pazarlık sürecinde müzakere ekiplerinde hem erkek hem de kadınların yer almasının sağlanmalıdır.
- Cinsiyet eşitliği konusunda toplu sözleşme kılavuz ilkeleri hazırlanmalı ya da cinsiyet eşitliği konularıyla ilgili olarak erkek liderlere eğitimler verilmelidir.



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**