



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**CİNSİYET EŞİTLİĞİ ODAĞINDA  
GELECEĞİN İNSANA YAKIŞIR İŞLERİ  
YAKLAŞIMININ DESTEKLENMESİ İÇİN  
TEKNİK YARDIM PROJESİ**

# **İşyerinde Temel İlkeler ve Haklar**

## **İnsana Yakışır İş**

**çalışmanın**

**geleceği**

**Gamze TOKMAN**

**23. Şubat 2022**



İNSAN KAYNAKLARININ  
GELİŞTİRİLMESİ  
PROGRAM OTORİTESİ

WEglobal



T.C. ÇALIŞMA VE  
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sunumun İçeriği

- İşyerindeki Temel Hak ve İlkeler
  - Sosyal Güvenlik Hakkı
  - Sosyal Diyalog
  - Sendikalaşma Hakkı
  - Kadın İşgücünün Sendikalaşmada ve Sendikal Faaliyetlere Katılmada Karşılaştığı Engeller
  - Politikalar Nelerdir?
  - İş-Yaşam Dengesi ve Bakım Sorumluluklarına Destek Sağlanması
  - Politikalar Nelerdir?
- İnsana Yakışır İş



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

# İşyerindeki Temel Hak ve İlkeler

Kadın ve erkeğin iş hayatında eşit temsil edilmesi bir haktır.

Kadın ve erkeğin fırsatlardan eşit ve adil şekilde yararlanması, karar alma süreçlerine eşit katılım sağlaması, eşit ücret gibi haklara sahip olmasıdır.

- İşyerinin misyonu ve değerlerine cinsiyet eşitliğinin entegre edilmesi,
- Eleman seçme ve işe alımlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi,
- Yaşam boyu eğitim verilmesi,
- Eşit ücret ve terfilerin sağlanması,
- Sosyal diyalog, sosyal sorumluluk ve iletişim,
- İş-yaşam dengesi ve bakım sorumluluklarına destek sağlanması,
- Sendikalaşma Hakkı,
- Sosyal Güvenlik hakkı.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sosyal Güvenlik Hakkı

Temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkı, çalışanların ve ailelerin çalışma ve yaşam koşullarından kaynaklanan hastalık, malullük, gelir yoksunluğu, işsizlik, yaşlılık gibi sorunlar karşısında korunmalarını sağlar.

Sosyal güvenliğin iki temel amacı bulunmaktadır.

- 1. Ekonomik açıdan güçsüz bireyleri korumak,
- 2. Toplumda gelirin yeniden dağıtımını sağlamaktır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sosyal Güvenlik Hakkı

Sosyal güvenlik; toplumu oluşturan herkese ayırım gözetmeksizin, yaşamın çeşitli sosyal risklerine karşı ekonomik güvence sağlayarak, yarın endişesinden kurtarmaya, toplumda yoksul ve muhtaç insanlara yardım ederek onlara insan onuruna yaraşır en az yaşam düzeyi sağlamaya çalışmaktadır.

**İnsana yakişır için öncelikli hedefleri olan özgürlük, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna yakişır koşullar altında kadın ve erkekler için eşit fırsatlar sunma hedefini gerçekleştirmede en önemli unsur sosyal güvenlik sistemidir.**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sosyal Güvenlik Hakkı

Sosyal güvenliğin yalnızca bir işyerinde çalışan bireyleri değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet ideolojisi gereği evde çalışmak zorunda kalan kadınları da koruması hedeflenmektedir.

Ülkemizde, Anayasa'nın "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlıklı 50. maddesi uyarınca, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz".

"Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" denilmektedir.

Anayasa'nın 60. maddesinde "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" hüküm bulunmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sosyal Güvenlik Hakkı

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yapılan reformla yeniden düzenlenerek 2006 yılında farklı norm ve standartlara göre hizmet sunan SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tek çatı altında birleştirilmiştir.

Sosyal güvenlik sistemi iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarını kapsayan kısa vadeli sigorta kolları ile, malullük, ölüm ve yaşlılık sigorta kollarını kapsayan uzun vadeli sigorta kollarından oluşmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sosyal Güvenlik Hakkı

### Kısa vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalılara ve hak sahiplerine;

- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağli olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği,
- Analık sigortası kapsamında emzirme ödeneği,

### Uzun vadeli sigorta kolları kapsamında;

Ölüm sigortası kapsamında ölüm aylığı, ölüm toptan ödemesi ve aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği ile cenaze ödeneği verilmektedir.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

# Sosyal Güvenlik Hakkı

## Kadın Sigortalıların Hakları;

### 1. Emzirme Ödeneği

Doğum yapması halinde sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde sigortalı erkeğe verilir Kamu görevlisi olan sigortalılara 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gereğince kendi kurumlarınca ödeme yapılmakta olup bu kişilere emzirme ödeneği ödenmez.

### 2. Evlenme Ödeneği

Evlenme ödeneği (çeyiz parası), ilk defa 01.10.2008 tarihinden sonra çalışmaya başlayan sigortalıların hak sahipleri için;

Ölüm geliri veya aylığı almakta iken evlenen ve bu nedenle aylığı kesilen kız çocuklarına bir defaya özgü olmak üzere, evlenme tarihindeki gelir veya aylığının iki yıllık tutarı olarak ödenen yardımdır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sosyal Güvenlik Hakkı

### 3. Analık Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği Ödenmesi

4/a ve 4/b sigortalılık statüsüne tabi sigortalı kadının veya sigortalı erkeğın sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğın sigortalı olmayan eşinin gebeliğının başladığı tarihten itibaren;

- Doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık,
- Çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri analık hali kabul edilir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sosyal Güvenlik Hakkı

### 4. Doğum Borçlanması

Sigortalı kadının doğumdan sonraki sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise on haftalık süreleri, doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süre dahil toplam istirahat süresi ile birlikte toplam iki yıllık süre borçlanılabilir.

Kadın sigortalılar doğum nedeniyle çalışmadıkları en fazla üç defa olmak üzere ikişer yıllık sürelerini (toplamda en fazla 6 yıla tekabül etmektedir.) borçlanabilir.

### 5. Evde El Sanatları İle Uğraşan Kadınların Sigortalılığı

Dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamulleri, kırpıntı deriden üretilen mamuller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın sigortalı sayılmaktadırlar.

İsteğe bağlı sigortalı olanlar malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödeyebilecektir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sosyal Diyalog

Ortak ilgi alanına giren konularda hükümet temsilcileri, işverenler ve işçiler arasında her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişini kapsamaktadır.

Sosyal diyalogun temel amacı, iş dünyasındaki aktörler arasında insana yakışır çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması için fikir birliği oluşturmaktır.

Sosyal diyalogun önemli ayağını örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı oluşturmaktadır. Bu anlamda sendikalar, sosyal diyalogun önemli kurumları olup sendikalaşma oranları sosyal diyalogun gücü için önemlidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Sendikalaşma Hakkı

Alınan ücretlerin yaşamlarını sürdürebilecek kadar yeterli olmaması, iş sağlığına ve güvenliğine uygun olmayan çalışma ortamlarında çalışılmak zorunda kalınması gibi sorunlar karşısında, bireysel bir mücadeleye başvurmak bir çözüm yaratamayacağından, çalışanlar tarafından toplu olarak hareket edilmesi gerekli olmuştur.

Sendikaların temel amacı üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumaktır. Amaca ulaşıldığında ise tüm toplumlar için daha sağlıklı ve refah dolu bir işgücü piyasası söz konusu olacaktır.

Kadınlar erkeklere oranla sendikal faaliyetlerden yararlanamamakta ve dolayısıyla ekonomik ve sosyal haklarını, menfaatlerini koruyacak bir örgütten yoksun kalmaktadırlar.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Kadın İşgücünün Sendikalaşmada ve Sendikal Faaliyetlere Katılmada Karşılaştığı Engeller

- ❑ Kadınlar; kısmi çalışma, geçici işçilik, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, hafta sonu çalışma, kayıt dışı çalışma, esnek çalışma saatleri gibi **standart dışı işlerde emek yoğun olarak çalışmaktadır**. Bu alanlar sendikalaşmanın zor olduğu alanlardır.
- ❑ Geleneksel sendika üyeliğinin faydaları kısmen işyerinde çalışılan süreye bağlı olduğundan, **geçici, kısmi ve güvencesiz işlerde kısa süreliğine istihdam edilen kadın çalışanlar, kıdem koşulu, iş güvencesi ve emeklilik yardımları gibi sendikaların faaliyet alanlarına giren konuların dışında kalmaktadırlar**. Bu durum kısa süreliğine çalıştırılan kadın çalışanların üyelikten sağlanacak fayda beklentilerini düşürmekte ve sendikalaşma talebini azaltmaktadır.
- ❑ Kadınlar, istihdamın **küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygın olduğu, sendikalaşmanın zor olduğu hizmetler sektöründe yoğunlaşmıştır**.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Kadın İşgücünün Sendikalaşmada ve Sendikal Faaliyetlere Katılmada Karşılaştığı Engeller

- ❑ Kadınların sendikal katılımına ilişkin yaygın kanı kadın çalışanların sendikaya ilgi göstermediği yönündedir. Kadınların erkeklere oranla sendikalaşmaya daha az ilgi göstermelerinin başlıca nedeni ev ve aile sorumlulukları olduğu söylemi vardır.
- ❑ Çoğu zaman kadınların, aile sorumluluklarını tek başlarına taşımak zorunda kalmaları ve sendikaların değişmeyen erkek egemen yapıları da kadınları sendikalardan uzaklaştırmaktadır.
- ❑ Türkiye'nin mevcut istihdam yapısı, kadın işgücünün istihdamdaki payının düşük olması ve çalışan kadınların önemli bir kısmının kayıt dışı çalıştırılması sendikalaşmanın önünde ciddi engeller oluşturmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Mevzuat

**4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu** 11/04/2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6289 sayılı Kanunun 14. maddesi ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun "Sendika ve Konfederasyonların Yetki ve Faaliyetleri" başlıklı 19. maddesinde sendika ve konfederasyonların faaliyetlerde bulunurken kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gzetecekleri hüküm altına alınmıştır.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Mevzuat

### 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

07/11/2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun kuruluş faaliyetlerini düzenleyen 26. maddesinde; “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” hükmüne yer verilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Politikalar Nelerdir?

1. Kadınların sendikalara katılım ve sendikalarda aktif olarak görev alma oranlarını iyileştirecek unsurlardan biri de **eğitim** olacaktır. Bu konuda sendikal eğitimlerin etkisi önem taşımaktadır.

Sendikalardaki erkek egemen yapıyı kadınlar lehine dönüştürmeyi hedefleyen eğitim programları uygulanmalıdır.

- Kadınların hak ve fırsat eğitliği ve toplumsal cinsiyet sorunlarının işlendiği genel üye eğitimleri ile desteklenmesi,
- Erkek üyelerin kadınların eğitliği konusunda farkındalık düzeylerinin yükseltilmesi;
- Eğitim programlarının zaman, süre ve mekân açısından kadınların ihtiyaçlarına uyarlanması şeklinde düzenlenmelidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Politikalar Nelerdir?

2. Kadınların sendikal faaliyetlere katılmalarını sağlayacak **zamanın yaratılmasıdır.**
3. Kadın üye sayısının artırılması için **kampanyalar yapılmalıdır.** Topluma ve işverene yönelik farkındalık artırma çalışmaları yürütülmelidir.
4. Sendikalar, tüm politikalara kadın bakış açısının yerleştirilmesini garanti altına almak için, kendi iç politikalarında ve programlarında **cinsiyet temelli değerlendirmeler** yapmalıdırlar.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

# İş-Yaşam Dengesi ve Bakım Sorumluluklarına Destek Sağlanması

İstihdam oranlarındaki artışa rağmen kadınların ev işi sorumluluk sisteminde önemli bir değişim gerçekleşmemiştir. Kadınlar, istihdam statüsüne bakmaksızın ev işlerinin yanı sıra ve çocuk, yaşlı, engelli bakımının büyük bir kısmını üstlenmeye devam etmektedir.

Aile sorumlulukları olan kadınlara yönelik bakım hizmetlerinin sağlanması, onların istihdamda kalabilmeleri için mecburidir.

İş-yaşam dengesinin sağlanması çok önemlidir. Sağlanamadığında; kadınlarda stresin arttığı, yaşamdan duyulan tatminin azaldığı ve depresif ruh halinin yaşandığı ve kadınların aile yaşamlarının olumsuz etkilendiği gözlemlenmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

# İş-Yaşam Dengesi ve Bakım Sorumluluklarına Destek Sağlanması

İş-yaşam dengesizliği iş ortamına da yansımaktadır. Bu iş ve aile yaşamında verimsizliğe yol açmaktadır.

İşveren açısından mali kayıplara da yol açmaktadır. İşe devamsızlık, iş yerinden memnun olmama, işi yavaşlatma gibi etkenler söz konusu olmaktadır.

İş-yaşam dengesini sağlayıcı düzenlemeler yapması ve politikaların uygulanması sonucunda, kadınların işgücüne katılımının arttığı bilinmektedir. Kadınların iş hayatına daha çok katılımıyla geleneksel aile düzeninde ve yapısında değişimler meydana gelmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

# İş-Yaşam Dengesi ve Bakım Sorumluluklarına Destek Sağlanması

Geleneksel aile düzeninde erkeğin ekmek kazandığı modelden, kadınlarının da emeği karşısında gelir elde ettiği, evin giderlerine ortak olduğu, çift kariyerli aile modeline geçilmeye başlanmıştır.

Türkiye’de iş aile dengesine yönelik uygulamalar; doğum (analık) izni, doğum izni sonrası ücretsiz izin, doğum izni sonrası kısmi süreli çalışma, yarım çalışma ve yarım çalışma ödeneği, doğum yardımı, mazeret izni ve süt izni vb. uygulamalar şeklindedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Politikalar Nelerdir?

1. Çalışma yaşamında uzun çalışma saatleri iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesini güçleştirmektedir.

Erkeklerin ücretli olarak çalışma saatleri uzun iken, kadınların uzun çalışma saatleri dışında ev sorumlulukları ve bakım sorumlulukları çok daha uzun saatler çalışmaya neden olmaktadır.

2. Sosyal güvenlik konuları çalışma saatlerinin esnekliğini engellemektedir. Çocuk, engelli ve yaşlı bakım sorunu, iş ve aile yaşamı dengesindeki temel bir konudur.

Dolayısıyla devletlerin çalışma saatlerini düzenlemesi, iş yaşamında esnekliği sağlayıcı politikalar geliştirmesi ve bakım hizmetlerinin kamu tarafından geniş kapsamlı olarak sağlanması gereklidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## Politikalar Nelerdir?

- İş-yaşam dengesi oluşturulurken, çeşitli işyeri uygulamaları, işyeri kültüründe değişiklik, iş organizasyonlarında değişiklik, iş sürelerinin farklılaştırılması uygulamaları ile bazı değişiklerin yapılması gerekmektedir. Özellikle işveren esnek düzenlemeler yapmalıdır.
- Çocuk yardımları ve aile ödenekleri gibi uygulamalar iş ve yaşam dengesini sağlamak adına önem kazanmaktadır. İşverenlerce kreş ve bakım hizmetleri gibi sosyal destekler sağlanmalıdır.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## İnsana Yakışır İş

İnsan hayatının devamlılığı, refahı ve toplum içindeki konumu açısından kişilerin çalışma yaşamında yer almaları önemlidir. Ancak, çalışılan işlerin insana yakışır olması gereklidir.

ILO'ya göre insana yakışır iş, “alışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli bir gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken bir iş” olarak tanımlanmaktadır.

Ayrıca, “kadın, erkek tüm bireyler için, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insan onuruna yakışan üretken bir iş” olarak da ifade edilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

# İnsana Yakışır İş

## Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Tanımına Göre İnsana Yakışır İşler

- Adil bir ücret getirir,
- Güvenli ve yeterli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alır,
- Sosyal koruma sağlar (gelirin yitilmesi ya da azalması durumlarında telafi sunar),
- Yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanır,
- Özel yaşamı, aileyi ve toplumsal değerleri gözetir,
- Kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından fırsatlar sunar.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## İnsana Yakışır İş

Çalışanlar kaygılarını serbestçe dile getirebilir, örgütlenerek yaşamalarını etkileyen kararların alınmasına katılabilir, tüm kadın ve erkekler eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele görürler.

Bir başka deyişle “insana yakışır iş”, adil bir ücret getiren, insan onuruna saygılı, zgr ve güvenli çalışma koşulları sağlayan, çalışanlar ve aileleri için sosyal koruma sağlayan, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri üretken işleri ifade etmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

# **İnsana Yakışır İş Gündemi Birbiriyle Yakından İlişkili Dört Temel Bileşenden Oluşmaktadır;**

1. Çalışma haklarının ve prensiplerinin güvence altına alınması (Çalışanların haklarının tanınmasını ve bu haklara saygılı olunmasını sağlanması)
2. İstihdam fırsatlarının artırılması (Yatırım, girişimcilik, beceri geliştirme, üretken iş olanakları ve sürdürülebilir geçim fırsatları sunan bir ekonomi)
3. Sosyal korumayı genişletmek (iş yerinde güvenlik, çalışanlar ve aileleri için sosyal koruma, çalışanlara kişisel gelişimleri için imkanlar sunma, toplumsal bütünleşmeyi teşvik etme)
4. Sosyal diyalogu teşvik etmek (çalışanların yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılım sağlamaları, işte herkes için eşit fırsat ve eşit muamelenin garanti altına alınması)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## İnsana Yakışır İş

İnsana yakışır iş kavramı, **toplumsal cinsiyet eşitliği** yaklaşımını da kapsamaktadır, çünkü insan yakışır iş, hak temelli bir yaklaşımıdır; **kapsayıcılık, eşitlik ve adalet prensiplerine dayanır.**

**Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için,** kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen rollerin ele alınması ve toplumsal kaynaklardan, fırsatlardan ve haklardan yararlanmada kadınlara ile erkekler arasında farklılık yaratan etkenlerin incelenmesi gerekir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

# **Kadınları da Kapsayan İnsana Yakışır İş Yaklaşımının Hayata Geçmesi İçin Alınabilecek Önlemler şunlardır;**

1. Çalışma haklarının ve prensiplerinin güvence altına alınması,
2. Eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesine dair ILO sözleşmelerinin (100,111, 156, 183) onaylanması ve etkin şekilde uygulanması,
3. Ev eksenli, geçici çalışma biçimleri ile göçmen işçileri de kapsayacak şekilde, eşit fırsatlar ve eşit muamele konularında yasal düzenlemelerin geliştirilmesi,
4. Çalışma hayatında meydana gelen ayrımcılık durumlarına dair veri toplanması ve araştırmaların yapılması,
5. İstihdamda eşitlik konusunda ulusal politikaların geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## **Kadınları da Kapsayan İnsana Yakışır İş Yaklaşımının Hayata Geçmesi İçin Alınabilecek Önlemler şunlardır;**

6. Kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması için geçici özel önlemlerin alınması,
7. Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin, eşdeğer işe eşit ücret gibi, ulusal istihdam stratejilerine entegre edilmesi,
8. İşte eşit hakların korunması için insan hakları kurumları ya da eşitlik komisyonları gibi kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi,
9. Kadın ve erkek çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması,
10. Çalışma yaşamında cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın önlenmesi için tedbirler alınması,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

# Kadınları da Kapsayan İnsana Yakışır İş Yaklaşımının Hayata Geçmesi İçin Alınabilecek Önlemler şunlardır;

11. İstihdamın fırsatlarının artırılması,
12. Yeni teknolojilere uygun becerilerin gelişmesi hem erkek hem de kadın çalışanların iş bulma imkanlarını artırmaktadır. Ayrıca işletmenin verimliliği ve üretkenliği üzerinde de olumlu sonuçlar yaratmaktadır.
13. Kadınların, gençlerin ve engelli bireylerin eğitim fırsatlarının artırılması,
14. Kadınların teknoloji ile ilgili alanlarda uzmanlaşmalarının desteklenmesi,
15. Kadınların teknoloji ile ilgili alanlarda eğitim almalarının ve çalışmalarının önündeki önyargıların ortadan kaldırılması için farkındalık çalışmalarının yapılması,
16. Kent ve kırsal bölgelerde kadınların ve erkeklerin yeni teknolojileri öğrenmesi için ekili araçlar geliştirilmesi,





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## **Kadınları da Kapsayan İnsana Yakışır İş Yaklaşımının Hayata Geçmesi İçin Alınabilecek Önlemler şunlardır;**

**17.** Girişimciliğin Desteklenmesi: Girişimcilik, sürdürülebilir kalkınma için çok önemlidir. Son yıllarda, yeni işlerin çoğunun küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından yaratıldığı bilinmektedir. Ancak, girişimcilik konusunda kadınlar, erkek girişimcilerden farklı engelleri de (finansal kredilere ulaşımda sınırlılık, kadınların iş kurmasına dair toplumsal önyargılar vb.) aşmak durumunda kalmaktadır.

**18.** Kadınların bilgi ve iletişim teknolojileri alanında daha etkin olmaları için, bilgi ve iletişim teknolojileri politika ve stratejilerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının entegre edilmesidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

## **Kadınları da Kapsayan İnsana Yakışır İş Yaklaşımının Hayata Geçmesi İçin Alınabilecek Önlemler şunlardır;**

- 19.** Kadın girişimcilerin daha fazla görünür olmalarının ve başka kadınlara örnek olmalarının sağlanması için platformların yaratılması (medya kampanyaları, ticari fuarlar gibi yollarla),
- 20.** Kadınların mikro kredi olanaklarına erişimlerinin artırılması ve böylece işlerinde verimliliği ve yeni teknolojileri kullanma olanaklarının artırılması,
- 21.** Kadınların, girişimcilik, mikro kredi olanaklarından yararlanma ve yeni teknolojileri kullanma konularındaki eğitimlere erişimlerinin artırılması yoluyla kadınların kendi işlerini kurmalarının desteklenmesi konusunda politikaların geliştirilmesi.



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**