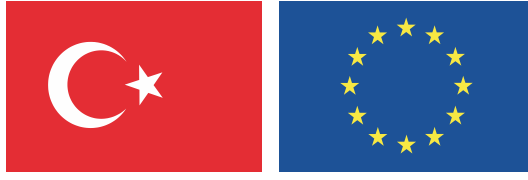


“Modern ve etkili iş teftiş sistemlerinin oluşturulması” konulu  
ITC-ILO Eğitim İçeriği

MODÜL

13

**İş Teftiş ve  
Kadın-Erkek Eşitliği**



Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir











# İş Teftiş Rehberlik ve Sosyal Diyalog Yoluyla İşyeri Uyumunun Güçlendirilmesi Projesi



### Hedefler

- ✓ İşyerlerinde kadın - erkek eşitliği ile ilgili ilkeleri ve hakları hayata geçirmek için iş teftişi stratejik olarak kullanmak
- ✓ Kadın - erkek eşitliğini makro, mezo ve mikro (işyeri) düzeyde iş teftişin tüm ana işlevlerine dahil etmek

<b>Modülün Tanıtımı</b>	<b>13</b>
Arka Plan	6
Ön Koşullar	6
İçerik	6
Hedef Kitle	7
Hedefler	8
<b>I. Çalışma Hayatında Kadın - Erkek Eşitliği</b>	<b>12</b>
Giriş	13
<i>Uluslararası yasal çerçeve</i>	13
<i>Kadın - Erkek eşitliğinin ve kadın çalışanların haklarının hayata geçirilmesi sistemler yaklaşımı</i>	15
İş Teftişi	19
<i>Çalışma mevzuatının uygulanması</i>	19
<i>Teknik bilgi ve tavsiye sağlanması</i>	19
<i>Çalışma mevzuatının geliştirilmesine katkı sunma</i>	20
Kadın - Erkek Eşitliği ve İş Teftişi	21
<i>İş müfettişliğinde kadınlar</i>	21
<i>İş teftişin kapsamına giren kadın - erkek eşitliği konuları</i>	23
 <b>Alıştırma 1. Sistemler Yaklaşımının Benimsenmesi</b>	25
 <b>Alıştırma 2. Kadın Müfettişlere Verilen Özel Görevler</b>	27
<b>II. Ana Konular</b>	<b>29</b>
Giriş	32
Kadın - Erkek Ayrımcılığı	33
Çalışma Koşulları	35
<i>Ücretler ve yan haklar</i>	35
<i>Çalışma saatleri</i>	38
<i>İzinler</i>	40
Annelik ve Aile Sorumlulukları	42
<i>Doğum izni</i>	42
<i>Annelik ödenekleri</i>	43
<i>Düşük ve ölü doğum</i>	43
<i>Evlat edinme</i>	43
<i>Hamile ve emziren kadınların hakları</i>	43
<i>İş güvenliği</i>	44
İşyerinde Saygınlık	45
<i>Cinsel taciz</i>	45
<i>İşyerinde şiddet</i>	46
<i>Psikososyal riskler</i>	47

<b>Savunmasız Gruplar</b> .....	<b>18</b>
<i>Gündelikçi, geçici, mevsimlik ve proje bazlı çalışanlar</i> .....	49
<i>Evde çalışanlar</i> .....	49
<i>Çocuk işçiliği</i> .....	49
<i>Zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığı</i> .....	50
 <b>Alıştırma 1. Çalışma Koşulları</b> .....	51
 <b>Alıştırma 2. Annelik ve Aile Sorumluluğu</b> .....	53
 <b>Alıştırma 3. Cinsel Taciz</b> .....	55
<b>III. İş Teftiş İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Nasıl Tespit Edebilir ve Bununla Nasıl Mücadele Edebilir?</b> .....	<b>57</b>
<b>Giriş</b> .....	<b>60</b>
<i>Kalıp yargılar ve cinsiyete dayalı iş bölümü - işgücü piyasasındaki ayrışma</i> .....	60
<i>Etkili bir teşhis için istatistiksel verilerin önemi</i> .....	61
<b>Kurum Analizi</b> .....	<b>63</b>
<i>1. Adım: Analiz edilecek konular</i> .....	63
<i>2. Adım: Bağlamsallaştırma</i> .....	63
<i>3. Adım: Nicel Veriler</i> .....	64
<i>4. Adım: Nitel Veriler</i> .....	65
<i>5. Adım: Ayrımcılık testi ve alınacak önlemler</i> .....	67
<b>Analiz Kategorileri</b> .....	<b>70</b>
<i>İstihdama erişim</i> .....	70
<i>Profesyonel kategoriler</i> .....	73
<i>İşte yükselme</i> .....	75
<i>Maaşlar</i> .....	78
<i>İstihdam ilişkisi</i> .....	80
<i>Kişisel, ailevi ve profesyonel yaşam arasında denge</i> .....	82
 <b>Alıştırma 1. Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Kurum Analizi İçin Kılavuz İlkeler</b> .....	85
 <b>Alıştırma 2. Kadın-Erkek Eşitliğine İlişkin Kurum Analizi İçin Kontrol Listeleri</b> .....	87
<b>IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Cinsiyete Dayalı Temel Sorunlar</b> .....	<b>89</b>
<b>Giriş</b> .....	<b>92</b>
<i>Kadın çalışanların sağlığı</i> .....	92
<i>Ergonomik faktörler ve insan değişkenliği</i> .....	93
<b>Çalışma Ortamı ve İşle İlgili Tehlikeler</b> .....	<b>95</b>
<i>Üreme sağlığı ile ilgili tehlikeler</i> .....	95
<i>Stres</i> .....	95
<i>Yeni teknolojiler</i> .....	96
<i>Sorunların çözüme kavuşturulmasında kaydedilen ilerleme ve kazanımlar</i> .....	96
<b>Kadın - Erkek Eşitliği Perspektifinin İş Sağlığı ve Güvenliği alanına nasıl entegre edilebileceğine ilişkin bazı öneriler</b> .....	<b>98</b>
 <b>Alıştırma 1. Kadın - Erkek Eşitliği ve İSG</b> .....	<b>103</b>

<b>V. Kadın - Erkek Eşitliği Planları</b> .....	<b>105</b>
<b>Giriş</b> .....	<b>108</b>
1. <i>Organizasyon ve Yönetim</i> .....	<b>108</b>
2. <i>Teşhis</i> .....	<b>108</b>
3. <i>Tasarım ve Strateji</i> .....	<b>109</b>
4. <i>İzleme ve Değerlendirme</i> .....	<b>113</b>
<b>Araç 1. Kadın - Erkek Eşitliği Planlarının Tasarlanmasına Yönelik Şablon</b> ....	<b>115</b>
✎ <b>Alıştırma 2. “The Sweet World” Şirketi için Kadın - Erkek Eşitliği Planı</b> <b>Tasarlama</b> .....	<b>117</b>
<b>Kaynakça</b> .....	<b>119</b>

## MODÜLÜN TANITIMI

### Arka plan

Çalışma standartlarının tasarlanması ve bu standarda gönüllü uyum için kapsamlı bir istihdam politikasına, sosyal tarafları tüm süreçlere dahil eden güçlü ve etkili bir sosyal diyaloga ve etkili bir iş teftiş sistemine ihtiyaç olduğu genel kabul görmektedir.

İş teftiş, geniş bir perspektiften bakıldığında, çalışma mevzuatının ve çalışma politikası ilkelerinin işyerinde teşvik edilmesi, denetlenmesi için çalışma idaresi sisteminin bir parçası olarak tanımlanabilir.

ITC ILO, Norveç tarafından finanse edilen "İş Teftişin Etkinliğinin Artırılması" projesi çerçevesinde, ILO'nun İş İdaresi ve İş Teftiş Programı (LAB/ADMIN) ile iş birliği yaparak, İş Müfettişliklerinin kurumsal kapasitesini güçlendirmeyi amaçlayan bir İş Teftiş müfredatı geliştirmiştir. Bu müfredat, ilkeler, politikalar ve stratejilerden, ziyaretler için pratik araç ve yöntemlere kadar İş Teftiş ile ilgili çok çeşitli konuları kapsayan modüller bir eğitim kılavuzunun bir parçasını

Eğitim müfredatı aşağıdaki modülleri içermektedir:

1. Genel Çerçeve; Çalışma İdaresi ve temel işlevleri
2. İş Teftiş Giriş
3. Politikalar ve prosedürler
4. Uyum stratejileri
5. İş birliği ve ortaklık
6. Çalışma koşullarının teftiş edilmesi
7. İstihdam ilişkilerinin teftiş edilmesi
8. İş sağlığı ve güvenliğinin teftiş edilmesi
9. Savunmasız gruplar
10. İş teftiş ziyaretleri
11. İş müfettişliği araçları
12. Kurumsal kapasite geliştirme

Cinsiyete ilişkin konular farklı modüllerde yer almaktadır; ancak İş Teftişin kadın - erkek eşitliğinin desteklenmesi konusundaki rolüne yönelik artan ve belirgin ilgi, İş Teftiş ve Kadın - Erkek Eşitliği konulu özel bir modülün yayınlanmasıyla, konunun daha da geliştirilmesi için bir olanak sağlamıştır.

Bu modül ITC ILO (Sosyal Diyalog, Çalışma Mevzuatı ve Çalışma İdaresi Programı) ve ILO (Kadın-Erkek Eşitliği Bürosu ve LAB/ADMIN) tarafından Norveç Hükümeti'nin sağladığı teknik iş birliği fonuyla ortaklaşa hazırlanmıştır.

## ■ Ön koşullar

Bu modülden tam anlamıyla faydalanabilmek için katılımcıların İş Teftişin temel rolü, işlevleri ve karşılaştığı zorluklara ilişkin bilgi ve deneyim sahibi olmaları gerekmektedir. Yukarıda bahsedilen eğitim müfredatına aşına olunması, aynı zamanda mevcut modülün öğrenilmesini de kolaylaştıracaktır. Katılımcılar başlamadan önce en azından aşağıdaki modüllerin içeriğine aşına olmalıdır:

Modül 2:	İş Teftiş Giriş
Modül 3:	Politika ve prosedürler
Modül 4:	Uyum stratejileri
Modül 10:	İş Teftiş Ziyareti

## ■ İçerik

İçerik, son 10 yılda özellikle ILO, eğitim merkezi ve başta İspanya İş Müfettişliği olmak üzere bazı ulusal İş Müfettişlikleri tarafından geliştirilen farklı nitelikteki ve farklı yaklaşımlara sahip mevcut deneyimler, araçlar, belgeler ve eğitim materyalleri temel alınarak bir uzman havuzu tarafından belirlenmiştir. Ayrıca, kadın-erkek eşitliği ve kadın çalışanların hakları ile ilgili farklı alanlardaki ilgili ILO bilgilerine erişim açısından bir giriş noktası işlevi görecektir şekilde yapılandırılmıştır.

Bu materyali destekleyen temel ILO politika belgeleri şunlardır:

İnsana yakışır işin merkezinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin 2009 ILO Kararı, Cenevre, Uluslararası Çalışma Konferansı, Haziran 2009 (ILC98-PR\3-2009-06-0323-1)

ve:

İş Teftiş için 2006 ILO Stratejileri ve Uygulamaları, ILO Yönetim Kurulu, Kasım 2006, Cenevre

Modül aşağıdaki bölümlere ayrılmıştır:

### ***Bölüm I: İş dünyasında kadın-erkek eşitliği***

Bu Bölüm, kadın-erkek eşitliğine ilişkin uluslararası yasal çerçeveyi tanıtmakta ve bir sistem yaklaşımının benimsenmesi gerektiğinin altını çizmektedir. İş Teftişin temel rol ve işlevlerini göstermekte ve cinsiyete ilişkin kaygıların altını çizmektedir.

### ***Bölüm II: Ana Konular***

Bu Bölüm, iş teftişin kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında önemli bir rol oynayabileceği cinsiyet ayrımcılığı, çalışma koşulları, annelik ve aile sorumlulukları, iş yerinde saygınlık ve savunmasız gruplar gibi temel alanlara genel bir bakış sunmaktadır.

### **Bölüm III: İş teftiş işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı nasıl tespit edebilir ve bununla nasıl mücadele edebilir?**

Bu Bölüm büyük ölçüde İspanya İş Müfettişliği tarafından geliştirilen ve İş Müfettişliği ve Sosyal Güvenlik Eşitlik Politikaları Rehberinde şekillendirilen metodolojiden yararlanılarak hazırlanmıştır. Cinsiyete dayalı eşitsizliklerin tespit edilebileceği farklı alanların (istihdama erişim, mesleki kategoriler, işte yükselme, maaşlar, istihdam ilişkisi ve kişisel yaşam, aile ve iş yaşamının dengelenmesi) analizinde iş müfettişlerine rehberlik sağlamaktadır.

### **Bölüm IV: İş sağlığı ve güvenliği alanında cinsiyete dayalı temel sorunlar**

Bu Bölüm, cinsiyet açısından belirli özelliklere sahip olabilecek çalışma ortamı ve işle ilgili tehlikelere genel bir bakış sunmaktadır. Ayrıca bu konuların çözüme kavuşturulmasında son dönemde kaydedilen ilerleme ve başarıları da kapsamaktadır.

### **Bölüm V: Şirket Eşitlik Planı**

Modülün sonu olan bu Bölüm, bir işyeri için Kadın-Erkek Eşitliği Planının nasıl hazırlanacağına ilişkin bazı yönergeler sunmaktadır. Teşhis, plan tasarımı ve stratejisi, uygulamanın organizasyonu ve yönetimi ile izleme ve değerlendirme gibi çeşitli adımları içermektedir.

### **İçerik**

Bu modül ayrı şekilde özel eğitim amaçları için ya da İş Teftişe ilişkin modüller bir eğitim paketinin cinsiyete dayalı bir bileşeni olarak kullanılabilir. Hedeflere, bağlama, hedef kitleye ve zaman kısıtlarına uygun olarak uyarlanabilir.

Aşağıdakiler de dahil olmak üzere farklı hedef gruplara yönelik olarak kullanılabilir:

Politika belirleyiciler ve karar alıcılar

Kıdemli İş Teftiş İdarecileri

İş Müfettişleri ve İş Başmüfettişleri

İş Müfettiş Yardımcıları

İş Teftiş Eğitimcileri

Kadın-Erkek Eşitliği Uzmanları

Sendikacılar

İnsan kaynakları geliştirme departmanlarının temsilcileri ve işveren temsilcileri

## ■ Hedefler

Bu modülün hedefleri katılımcıların aşağıdaki becerileri uygulayabilmesini sağlamaktır:

Kadın-Erkek eşitliği hak ve ilkelerinin teşvik edilmesi ve uygulanması için iş teftişin stratejik olarak kullanılması

Kadın-Erkek eşitliğinin makro, mezo ve mikro (işyeri) düzeylerde iş teftişin tüm ana işlevlerine yaygınlaştırılması

## BÖLÜM 1

# İş Dünyasında Kadın-Erkek Eşitliği

## İÇİNDEKİLER

### Giriş

Uluslararası yasal çerçeve  
Kadın-Erkek eşitliğinin ve kadın çalışanların haklarının hayata geçirilmesi  
Sistemler yaklaşımı

### İş Teftiş

Çalışma mevzuatının uygulanması  
Teknik bilgi ve tavsiye sağlanması  
Çalışma mevzuatının geliştirilmesine katkı sunma

### Kadın-Erkek Eşitliği ve İş Teftişi

İş müfettişliğinde kadınlar  
İş teftişin kapsamına giren kadın-erkek eşitliğine ilişkin konular

 **Alıştırma 1: Sistemler Yaklaşımının Benimsenmesi**

 **Alıştırma 2: Kadın Müfettişlere Verilen zel Görevler**

## ■ GİRİŞ

Çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin uluslararası toplumun temel bir değeri ve temel bir insan hakkı olduğu evrensel düzeyde kabul görmektedir.

Son yıllarda iş dünyasında kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi konusunda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. İnsana yakışır işin merkezinde kadın-erkek eşitliğinin yer aldığı 2009 tarihli ILO Kararında da kabul edildiği üzere, birçok ülkede ulusal politika ve yasal çerçevelerin yanı sıra yasaların uygulanması konusunda da önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Bazı ülkelerde çalışma idaresi ve iş teftiş sistemleri, bu modülde daha da ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere, kadın-erkek eşitliğine ilişkin mevzuat ve düzenlemelerin uygulanmasını daha iyi bir şekilde izlemiş ve/veya denetlenmiştir. Aynı zamanda, işverenler, işveren grupları, sendikalar ve bunların örgütleri kadın-erkek eşitliğini desteklemiştir. Gönüllülük esasına dayalı olarak, birçok işveren ve işveren grubu, yasal gerekliliklerin ötesinde kadın-erkek eşitliğini teşvik etmiştir. Çalışanların eşit fırsat ve muamele haklarına ilişkin farkındalık artmıştır. Birçok hükümet, istihdam açısından daha güçlü büyümenin yanı sıra tam istihdam, insana yakışır iş ve sürdürülebilir işletmeler gibi daha geniş hedefler çerçevesinde kadın-erkek eşitsizliğini ele alan aktif işgücü piyasası politikaları benimsemiştir. Kadın-erkek eşitliği artık küresel ölçekte sürdürülebilir kalkınma ve yoksulluğun kadınlar ve erkekler için azaltılması ve herkes için yaşam standartlarının iyileştirilmesi için bir gereklilik olarak kabul görmektedir.

Bununla birlikte, büyük zorluklar halen varlığını sürdürmektedir. Kadınlar; aralarında kayıt dışı ekonomide çalışanların, kırsal kesimde yaşayan, göçmen, yerli, azınlık ve genç kadınların bulunduğu ve her birinin özel ihtiyaçları olan çok çeşitli bir gruptur. Kadınlar giderek daha fazla yoksullaşmakta, cinsiyetler arası ücret farkı devam etmekte ve tam zamanlı çalışma da dahil olmak üzere her türlü iş yokluğu yaşanmaktadır. Hamilelik ve annelikle ilgili ayrımcılık meydana gelmekte ve işgücü piyasasında yatay ve dikey ayrımcılık devam etmektedir. Gönüllü olmadan çalışılan yarı zamanlı işlerde kadınlar ağırlıktadır. Bir kadının yaşamı boyunca, hayata dair geçiş evreleri de belirli zorluklar yaratma eğilimindedir. Eğitim seviyelerindeki ilerlemelere rağmen, kadınlar düşük ücretli işlerde fazlasıyla temsil edilmektedir; yönetici, idari ve teknik pozisyonlarda yetersiz temsil edilmektedir; birçok kadın kötü çalışma koşullarından muzdariptir; cinsiyete dayalı şiddet, kadınların yaşamlarının her aşamasında görülmektedir; bazı durumlarda ücretli ev içi çalışma, göçmenler de dahil olmak üzere kadınlar için az sayıdaki seçeneklerden biri olarak kalmaya devam etmektedir. İnsana yakışır iş eksikliklerinin en ciddi olduğu kayıt dışı ekonomide erkeklerden daha fazla kadın çalışmaktadır. Sosyal güvence olmaması, cinsiyete dayalı ücret farkı, genel olarak düşük ücretler, yetersiz çalışma koşulları, cinsel taciz de

dahil olmak üzere sömürü ve istismar, söz hakkı ve temsiliyetin olmayışı gibi sorunlar, üreme rollerinin getirdiği ek sorumluluklar ile kaynaklara ve uygun fiyatlı hizmetlere erişim yetersizliği nedeniyle kadınlar için daha da vahim bir hal almaktadır.<sup>1</sup>

### Küreselleşmenin kadın-erkek eşit(siz)liği üzerindeki etkisi

Küreselleşme, yeni teknolojiler de dahil olmak üzere bazı ülkelerde hızlı büyüme ve dönüşüme yol açarak tüm kadın ve erkeklerin yaşamlarını etkileyen büyük değişikliklere neden olmuştur. Bu ilerleme bir yandan kadınların önündeki engelleri azaltarak daha fazla istihdam fırsatı yaratmıştır. Öte yandan, yeni işlerin bir kısmı genellikle insana yakışır iş olmayan, düşük ücret, sosyal güvenlik, sosyal koruma ve sosyal diyaloga erişimin çok az olduğu ya da hiç olmadığı ve işçi haklarının tam olarak kullanılmadığı güvencesiz ve kayıt dışı işlerdir. Küreselleşme kadınları ve erkekleri farklı şekilde etkilediği için, hem kadınların hem de erkeklerin farklı ihtiyaçları üzerinde gerek politika geliştirme gerekse etki değerlendirmelerinde cinsiyet analizi yoluyla daha fazla düşünülmesi gerekmektedir.<sup>2</sup>

### ■ Uluslararası yasal çerçeve

Uluslararası çalışma standartları, iş dünyasında tüm çalışanlar için eşitliği teşvik etmenin birincil aracıdır. Kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesine yönelik iki temel dayanak, 1951 tarihli Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100) ve 1958 tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesidir (No. 111). Her iki sözleşme de ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar setinin bir parçası olup BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin temel ilkeleri arasında yer almaktadır.

1981 tarihli Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Sözleşmesi (No. 156) ve 2000 tarihli Anneliğin Korunması Sözleşmesi (No. 183), iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesi ve hamile kadın çalışanların korunması için rehberlik sağlamaktadır. Burada 156 sayılı Sözleşme'nin bakmakla yükümlü oldukları kişilerle ilgili sorumlulukları olan hem erkek hem de kadın çalışanlar için geçerli olduğunu da belirtmek gerekir. 1994 tarihli Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi (No. 175) ve 1996 tarihli Evde Çalışma Sözleşmesi (No. 177), kadın-erkek eşitliğini geliştirebilecek insana yakışır, esnek çalışma düzenlemeleri konusunda uluslararası standartlar sağlamaktadır.

Tüm bu belgeler, üye devletlerin kendi ulusal mevzuat çerçevelerini tasarlamaları için uluslararası referans teşkil etmektedir.

### ■ Kadın-erkek eşitliğinin ve kadın çalışanların haklarının hayata geçirilmesi

#### *Sosyo-ekonomik bağlam*

İşyerinde kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesi tek başına gerçekleştirilemez

<sup>1</sup>ILO, Resolution concerning gender equality at the heart of decent work, Cenevre, Haziran 2009 (ILC98-PR/3-2009-06-0323-1).

<sup>2</sup>A.g.e.

Ülkenin bağlamı dikkate alınmalıdır.

Dikkate alınması gereken unsurlardan biri, *kadın-erkek eşitliği kültürünün varlığı* da dahil olmak üzere sosyo-kültürel bağlamdır. Bu kültürün varlığı, diğer şeylerin yanı sıra, sosyal ilişki modellerinden, toplumun her kademesinde kadın ve erkeklerin eşit varlığından, bu konuya yönelik politikaların, mevzuatın ve kurumların varlığından, iletişim ve medyanın tüm uygulamalarında (bilgi, eğitim ve iş dünyası) ayrımcı olmayan bir şekilde kullanılmasından ve kadın haklarının insan haklarının ortak kazanılmış mirasına dahil edilmesinden anlaşılabilir.

Bu bağlamda ve bunun kadın-erkek eşitliği üzerindeki etkileri kapsamında, *işgücü piyasasının yapısı ve kadınların işgücü piyasasındaki durumu* özel bir önem taşımaktadır. Özellikle katılım oranı, istihdam düzeyi, işsizlik ve yetersiz istihdam, iş ayrımcılığı, ücret farklılıkları, kadınların atipik ve geçici işler üzerindeki etkisi, kayıt dışı ve tarımsal ekonomilerin büyüklüğü gibi faktörler dikkate alınmalıdır.

Ancak nesnel ve öznel faktörler arasındaki ilişkiyi de göz önünde bulundurmak gerekmekte olup, kadınların karar alma mekanizmalarındaki düşük düzeyde yer almaları, bazı ülkelerin işgücü durumunun (kadın-erkek eşitliği perspektifi de dahil olmak üzere) nesnel bir analizini yapmakta zorlanmalarını veya gecikmelerini kısmen açıklayabilir.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Örneğin, Avrupa'da işgücü piyasasındaki temel yapısal değişikliğin kadınların kitlesele katılımı olduğunun anlaşılması uzun yıllar almıştır. Benzer şekilde, en yoksul olanların büyük çoğunluğunun kadın hane reisleri olduğu da yeterince anlaşılammıştır. Cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiklerin yanı sıra kadın karar alıcıların ve politika belirleyicilerin olmayışı, işgücü piyasası analizini ve dolayısıyla ilgili politika ve stratejileri yanlış yönlendirebilir.

## ■ Sistemler yaklaşımı

Hakların “de jure” (*hukukten var olan*) durumdan “de facto” (*fiilen var olan*) duruma dönüştürülmesi için bir sistem yaklaşımına ihtiyaç vardır.

Aşağıdaki grafik, bir hak uygulama stratejisinin bazı temel ve birbiriyle ilişkili unsurları konusunda referans sağlamaktadır:



Bu unsurlar, kadın-erkek eşitliği haklarına tam erişimin sağlanması için tamamlayıcı bir etkileşim içerisinde olmalıdır.

### Mevzuat

Birçok ülke cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı mevzuat geliştirmiştir. Ayrıca, pozitif ayrımcılık yasalarının işgücü piyasasında geçmişten gelen ve süregelen cinsiyete dayalı eşitsizliklerin giderilmesinde birçok durumda başarılı olduğu kanıtlanmıştır. Uluslararası standartların ulusal mevzuata aktarılması, hakların inşasında önemli bir adımdır. Kadın-erkek eşitliği ve çalışma yaşamında kadın hakları ile ilgili konularda ulusal bir mevzuatın mevcut olması halinde, diğer mekanizmalar bu mevzuatın uygulanmasını güçlendirebilir. Cinsiyetle ilgili belirli konuları ele alan yasalara ek olarak, mevzuatın belirli vatandaşlar (cinsiyet, yaş, etnik köken, din, aile durumu vb. temelinde) üzerinde olumsuz veya ayrımcı bir etkiye sahip olmamasını sağlamak için her türlü konuyla ilgili mevcut ve yeni mevzuata eşitlik konuları göz önünde bulundurularak yaklaşılması gerekmektedir.

### Sosyal diyalog

Sosyal ortakların mevzuatın oluşturulması ve gözden geçirilmesinin yanı sıra politika ve programların hazırlanması ve uygulanmasına

katılımı alınan kararların işverenlerin ve işçilerin sosyo-ekonomik gerçeklerini ve endişelerini yansıtmalarını sağlar ve bunların uygulanmasının sürdürülebilirliğine katkıda bulunur. Dolayısıyla sosyal diyalog ve üç taraflı yapı; çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin uluslararası, bölgesel, ulusal, topluluk ve işletme düzeylerinde ileriye taşınması için temel politika araçlarıdır. Hükümetler, işveren ve işçi örgütleri diyalog ve uzlaşma içinde olduklarında, ayrımcılık karşıtı mevzuat ile kadın-erkek eşitliği politika ve tedbirlerinin tasarlanması ve uygulanmasında gerçek ilerleme sağlanabilir. Sosyal diyalogun etkili ve farklı üyelerin çıkarlarını kapsayıcı olabilmesi için, kritik bir kadın kitlesinin hükümetlerde, işveren ve işçi örgütlerinde liderlik pozisyonlarında temsil edilmesi gerekmektedir.

İşletme düzeyinde iki taraflı sosyal diyalog, işyerinde kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesinde hayati bir rol oynamaktadır. Birçok işletmede, kadın-erkek eşitliği planları ve pozitif eylemler yönetim ve personel temsilcileri tarafından ortaklaşa tasarlanmakta ve uygulanmaktadır.

### *Toplu pazarlık*

Toplu pazarlık ve mevzuat arasındaki ilişki şematik olarak üç türde gruplandırılabilir: (i) yürürlükteki mevzuatın yansıtılması ve yasal gerekliliklerin yerine getirilmesi; (ii) belirli alanlarda yasal düzenleme bulunan boşlukların doldurulması; (iii) yasal hükümlerin ötesine geçilerek, yasanın, toplu pazarlık sözleşmesinin üzerine inşa edileceği temel olarak kullanılması.

İlk seviye (ulusal mevzuatı yansıtan) asgari bir eşittir; bazıları zaten mevzuat olarak var olan ve bu nedenle hali hazırda vatandaşların /çalışanların hak ve görevlerinin bir parçası olan ve İş Teftiş tabii olan anlaşmaların metinlerinde bir kez daha ele alınmasının gereksiz olduğunu düşünmektedir. Ancak, toplu pazarlıkta ulusal mevzuatın (ILO Uluslararası Çalışma Standartları ve CEDAW gibi ülkenin onayladığı uluslararası belgelere de atıfta bulunarak) yeniden ele alınması,<sup>4</sup> yalnızca düzenlemelerin içeriğinin fiili olarak uygulamaya geçirilmesine yardımcı olmakla kalmaz (*de jure & de facto*), aynı zamanda işçileri ve işverenleri evrensel temel ilkeler, değerler ve haklarla tanıştıran eğitici işlevi açısından da önem taşır.

Mevzuat tarafından değinilmemiş konular söz konusu olduğunda, toplu pazarlık daha da önemli bir rol oynayabilir; çünkü zamanla ve konsolidasyon yoluyla bir ülkenin genel çalışma mevzuatında yer alabilecek yeni yollar açabilir.<sup>5</sup>

### *Politikalar*

Hükümetler, sosyal ortaklarla birlikte, yasal hükümleri somut değişime dönüştürmek için somut kadın-erkek eşitliği politikaları, programları ve tedbirleri geliştirmeye davet edilmektedir. Bu politika ve programların etkili bir şekilde uygulanabilmesi için yeterli kaynak sağlanmalıdır.

<sup>4</sup>CEDAW, the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of discrimination against Women.

<sup>5</sup>Örneğin Arjantin'de evlat edinen ebeveynler için verilen ebeveyn izni ya da iş yerinde cinsel taciz konusu, başlangıçta endüstriyel ilişkiler düzeyinde ele alınmış ve bazı durumlarda da sonradan (ülkeye bağlı olarak cezai ya da hukuki olarak) mevzuata dahil edilmiştir.

### *Ulusal fırsat eşitliği kurumları*

Deneyimler gösteriyor ki haklar, *fırsat eşitliği organları* veya eşitliği teşvik etmekle görevli diğer uzmanlaşmış kurumlar gibi güvenilir, düzgün işleyen ve iyi finanse edilen kurumlar tarafından desteklendiğinde daha iyi uygulanmaktadır.

### *Çalışma idaresi ve iş teftiş*

Çalışma idareleri, iş müfettişlikleriyle birlikte, fırsat ve muamele eşitliği konusunda hayati bir rol oynamaktadır. Bunu yaparken kadın-erkek eşitliği açısından dengeli ve kadın-erkek eşitliğine duyarlı olmaları ve kadın-erkek eşitliğini gözetebilecek bilgi, tutum ve araçlarla donatılmış olmaları gerekmektedir. Çalışma idaresi, kadın-erkek eşitliği ile ilgili göstergeler geliştirerek, bu göstergelerle ilgili cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri düzenli olarak derleyerek, yayınlamak ve dağıtarak; kararlaştırılan hedeflere yönelik ilerlemeyi ölçmek ve izlemek için sistemler kurarak kadın-erkek eşitliğinin desteklenmesine büyük katkı sağlayabilir. İş müfettişlerinin rolü bu modülde daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

### *Yargı*

Ulusal mevzuatın uygulanması büyük ölçüde yargıya bağlıdır. Etkin ve yeterli kaynaklara sahip mahkemeler, yetkin ve cinsiyete eşitliğine duyarlı iş mahkemesi hakimleri ve etkili iş teftiş, mevzuatın izlenmesi stratejisinin temel unsurlarıdır.

### *Gönüllü özel girişimler (PVI)*

Kadın-erkek eşitliği, ayrımcılık yapmama, olumsuz eylem ve kadın çalışanların hakları ile ilgili konular genellikle "Kurumsal sosyal sorumluluk" yaklaşımı bağlamında "gönüllü özel girişimler" olarak adlandırılan geniş yelpazede yer almaktadır. İşletmeler (çok uluslu işletmeler de dahil olmak üzere) tarafından hazırlanan çeşitli davranış kuralları veya eylem planları, bu konuda ulusal mevzuatın öngördüğünün çok ötesine geçen tedbirler ve hükümler içermektedir. İnsan kaynakları yönetimi kadın-erkek eşitliğini kapsayıcı olmalı ve kadın-erkek eşitliğine duyarlı işyeri politikaları ve tedbirleri benimsemelidir.

### *Medya*

Medya kamuoyunu, değerleri ve ilkeleri etkilemede güçlü bir rol oynamaktadır. Kadın-erkek eşitliğine ilişkin iyi örnekler medya tarafından teşvik edilirse, bunlar giderek toplum için bir referans haline gelebilir. Medyanın daha stratejik bir şekilde kullanılması, kadın kimliğine, ihtiyaçlarına, onuruna ve haklarına tam saygı gösterilmesine ve bunların tanınmasına dayalı ortak bir kadın-erkek eşitliği kültürünün oluşturulmasına büyük katkı sağlayabilir.

### *Eğitim*

## Eğitim

Kadın-erkek eşitliği kültürünün davranışları etkilemeden önce kök salması için zamana ihtiyacı vardır. Eğitim, ilkokuldan başlayarak yeni nesle ayrımcılık yapmama konusunda "doğal" bir tutum kazandırabilir.

### Kadın lobisi

Yukarıdaki sistem, kadınların geçtiğimiz yıllarda aşına olduğumuz pek çok farklı temsil biçimi aracılığıyla *örgütlenme ve harekete geçme kapasitesi* gibi temel unsurlardan biri olmadan etkili olamaz. Bu temsil biçimleri arasında kadın grupları, STK'lar, meslek dernekleri, kadınların ulusal, yerel ve uluslararası ağları, kurumlar ve seçilmiş organlar yer almaktadır. Kadın-erkek eşitliği politikaları, kadınların dikkatli, tetikte ve örgütlü varlığı olmadan sürdürülemez. Kadın-erkek eşitliğinin yaygınlaştırılması, sürdürülebilir ve etkili olabilmek için, “*kadınların güçlendirilmesi*” stratejisi olarak adlandırılan kadın temsilinin güçlendirilmesine yönelik bir strateji ile desteklenmeli, yönlendirilmeli ve izlenmelidir.

## ■ İŞ TEFTİŞ<sup>6</sup>

İş teftiş, genel olarak, işyerlerinde ilgili çalışma mevzuatı ve politikalarının denetlenmesi ve izlenmesinden sorumlu olan çalışma idaresi sisteminin bir parçası olarak tanımlanabilir.

ILO'nun 81 sayılı Sözleşmesi (1947) etkin bir İş Teftiş Sisteminin tasarlanması ve izlenmesi konusunda faydalı bir rehberlik sağlamaktadır.

1 sayılı Sözleşmenin 3.1. maddesine göre, iş teftiş sisteminin başlıca işlevleri Şunlardır:

- İş müfettişleri tarafından uygulanabilir olduğu ölçüde, çalışma saatleri, ücretler, güvenlik, sağlık ve refah, çocukların ve gençlerin istihdamı ve diğer bağlantılı konularla ilgili hükümler gibi çalışma koşulları ve işçilerin işlerini yaparken korunmalarına ilişkin yasal hükümlerin uygulanmasını izlemek.
- İşverenlere ve işçilere, yasal hükümlere uymanın en etkili yollarına ilişkin teknik bilgi ve tavsiye sağlamak.
- Yürürlükteki yasal hükümlerin kapsamı dışında kalan kusur veya suistimalleri yetkili makamın dikkatine sunmak.

### ■ çalışma mevzuatının uygulanması

İş mfettiőliklerinin denetleme işlevleri, yürürlükteki mevzuatın kapsam ve içeriğine (ekonominin tüm sektörleri açısından geçerli olmayabilir) ve hkmetin mevzuatın uygulanmasının izlenmesini tamamen iş müfettişliğine devretme konusundaki istekliliğine bağlı olarak ülkeden ülkeye önemli ölçüde değişiklik göstermektedir.

lkeler, iş müfettişliğine toplu sözleşmeleri ve benzer durumlarda tahkim kararlarını da uygulama yetkisi vermek isteyip istemediklerine karar verebilirler. Birçok ülkede iş müfettişleri ayrıca, sendikal hakların gözetilmesi, meşru işçi temsilcilerinin (rneğin, iş güvenliği temsilcileri) korunması ve sosyal diyalogla ilgilenen yasal organların etkin bir Şekilde çalışmasının denetlenmesinde önemli bir role sahiptir.

### ■ Teknik bilgi ve tavsiye sağlanması

Teftiş ziyaretleri sırasında veya yazılı ya da sözlü taleplere yanıt verirken teknik bilgi ve tavsiye sağlanabilir. Birçok ülkede, özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, bilgi ve tavsiye sağlanması büyük ölçüde kurumsal hale getirilmiőtir. İş müfettişleri, çalışma mevzuatının içeriği ve

<sup>6</sup>Daha fazla bilgi için eğitim paketindeki Modül 2, İş teftişe giriş bölümüne bakınız, Building modern and effective labour inspection systems, ITC-ILO, Torino, 2009

en etkili uyum yolları hakkında teknik bilgi ve tavsiye sağlamak üzere modern bilgi teknolojilerinin sunduğu olanakları giderek daha fazla kullanmaktadır. İş müfettişleri aynı zamanda işçi temsilcilerine veya işveren temsilcilerine çalışma mevzuatı, iş güvenliğinin korunması veya iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli konularda eğitim vermekle de görevlendirilebilirler.

İş müfettişleri çoğu zaman, işçi haklarına saygı, kadın-erkek eşitliği, sosyal içerme ve risk önleme kültürünün oluşturulması için farkındalık yaratma, duyarlılık kazandırma ve eğitime odaklanan daha geniş bir yaklaşım benimserler. Bu eğitici-önleyici yaklaşım kampanyalar, filmler, kitapçıklar, eğitim faaliyetleri, konferanslar ve diğer medya araçları yoluyla gerçekleştirilebilir.

### ■ Çalışma mevzuatının geliştirilmesine katkı sunma

İstihdam ilişkisinin biçimleri ve çerçeveleri, işyerinde kullanılan üretim süreçleri ve teknolojiler ile çalışan nüfustaki sosyal dinamikler (cinsiyete, yaşa, göçmenlere vb. göre) giderek daha hızlı bir değişim göstermektedir. Yeni istihdam ilişkileri veya kötü çalışma koşulları içerisinde bulunan çalışanların yetersiz yasal çerçeve nedeniyle mağdur olmamaları için çalışma mevzuatının bu değişikliklere ayak uydurması elzemdir.

İş müfettişleri, işyeri hakkında doğrudan sahip oldukları bilgi ve deneyim sayesinde, çalışma mevzuatı ve politikalarında bulunan bariz eksikliklerin tespit edilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla ilgili Bakanlıklara düzeltici önlemler önerilmesi bakımından ideal bir konuma sahiptir. Bu nedenle iş müfettişleri, hem ulaşılabilir hem de uygulanabilir olmasını sağlamak için yeni çalışma mevzuatının hazırlanması sürecinde kilit bir rol oynamalıdır.

İş teftişin bu üç temel yaklaşımı ve işlevi, iş yerinde kadın-erkek eşitliğinin ve kadın haklarının desteklenmesinde İş Teftişin rolünü analiz ederken akılda tutulmalıdır.

## KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ VE İŞ TEFTİŞ

2006 yılında ILO tarafından İş Teftiş Genel Anketi gerçekleştirilmiş ve bu ankette kadın-erkek eşitliği konularına özel bir yer verilmiştir. Belgenin ana bulguları ve değerlendirmeleri aşağıda vurgulanmıştır.

### İş müfettişliğinde kadınlar

Kadınların iş müfettişliğine tam olarak dahil edilmesi, ILO'nun kuruluşundan bu yana önemli bir ilke olmuştur. 81 sayılı İş Teftiş Sözleşmesi'nin (1947) 8'inci Maddesi ve 129 sayılı İş Teftiş (Tarım) Sözleşmesi'nin (1969) 10'uncu Maddesi, hem erkeklerin hem de kadınların teftiş kadrolarına atanmaya uygun hale getirilmesini gerektirmektedir.

Hükümetler tarafından sağlanan bilgilere dayanan 2006 İş Teftiş Genel Anketi (Bölüm V) bulgularına göre, genel olarak kadınların iş müfettişi olarak çalışmasını sınırlayan herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır. Birçok ülke, mevzuatlarının kadınlara iş müfettişi olarak istihdam edilme konusunda fırsat eşitliği sağladığını belirtmektedir. Buna ek olarak, Danimarka Hükümeti, işe alımlarda iş teftiş ekiplerinde eşit sayıda kadın ve erkek bulunması ilkesine uyulduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte, birçok ülkede iş teftiş personeli hala çoğunlukla erkektir veya işgücündeki kadın oranını yansıtmamaktadır. Ayrıca, müfettişlikte kadınların oranını yorumlamak her zaman kolay olmamaktadır.

İş Müfettişliklerinde kadınların varlığına ilişkin bazı veriler ve eğilimler, üye ülkeler tarafından Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi'ne (CEACR) sunulan periyodik raporlardan elde edilebilir. Ancak, 81 sayılı Sözleşme'nin uygulanmasına ilişkin raporlarda, birçok ülke İş Müfettişliklerinde kadınların varlığına ilişkin bilgi vermemiştir.<sup>7</sup> Bir grup ülke, iş müfettişlerinin cinsiyete göre dengeli bir dağılım gösterdiğini bildirmiştir. Bu grupta Avusturya, Sırbistan ve Polonya (yönetici pozisyonlarında, yani daire başkanı ve bölüm başkanı), Seyşeller, Makao, Finlandiya, El Salvador, Yunanistan, Barbados (kadın sayısı erkek sayısından fazla, 2005) ve Bulgaristan yer almaktadır.

Diğer ülkeler, erkek ve kadın iş müfettişleri arasında farklı dağılımlar olduğunu bildirmiştir. Örneğin, Arnavutluk (2009 yılında %21'i kadın), Ermenistan (2008 yılında %21'i kadın), Bangladeş (2008 yılında %3'ü

<sup>7</sup>Malavi (2005), Orta Afrika Cumhuriyeti (2009), Ekvator (2009), Gana (2010), Kenya (2000), Sırbistan (2006), Karadağ (2006), Malezya (2009), Nijerya (2009), Yemen (2010), Bahreyn (2010), Lübnan (2008), BAE (2009), Polonya (2009), Rusya (2010), Irak (2010), Guyana (2010), Gine-Bissau (2010), Cezayir (2010), Belarus (2010), Endonezya (2009), Kongo (2008), Uruguay (2007), Kazakistan (2006), Azerbaycan (2006), Lesotho (2005), Bahreyn (2005), Benin (2004), Zimbabve (2003), Sao Tome ve Principe (2002), Kamerun (2002), Bolivya (2002), Burkina Faso (2002), Moritanya (2001), Lüksemburg (2001), Brezilya (2001), Bahamalar (2001), Suriye Arap Cumhuriyeti (2000).

kadın), Hırvatistan (2008 yılında %49'u kadın), Küba (2001 yılında %33'ü kadın), Macaristan (2010 yılında %29'u kadın), Japonya (2009 yılında %7'si kadın), Letonya (2008 yılında %62'si kadın), Lübnan (2008 yılında %64'ü kadın), Moldova (2010 yılında %15'i kadın), Paraguay (2010 yılında %28'i kadın), Güney Kore (2007 yılında %22'si kadın).<sup>8</sup>

Genel Anket'te “Kadınların iş teftiş sistemindeki önemli rolü göz önünde bulundurulduğunda, kadın müfettişlerin işe alınmasını, eğitilmesini ve terfi ettirilmesini teşvik etmek ve teftiş sistemi genelinde daha yüksek düzeyde kadın-erkek eşitliği farkındalığını sağlamak için daha fazla adım atılacağı umulmaktadır.” denilmektedir.

Delayısıyla, 8 ve 10'uncu maddelerdeki “eşit uygunluk” gerekliliklerinin, yalnızca engellerin ortadan kaldırılmasını değil, kadın müfettişlerin “işe alınmasını, eğitilmesini ve terfi ettirilmesini teşvik edecek adımları” ve daha genel olarak teftiş sisteminde “daha fazla kadın-erkek eşitliği farkındalığını” içerecek şekilde yorumlandığı görülmektedir.

### *Kadın müfettişlere verilen özel görevler*

ILO belgeleri, kadın müfettişlere özel görevler verilmesini de içermektedir; *İş Müfettişleri için Araç Kiti* (2006 yılında ILO-Budapeşte tarafından hazırlanmıştır), örneğin, iş müfettişlerinin “kadın işçilerin özel sorunlarıyla ilgilenmek üzere uygun şekilde eğitilmiş kadın müfettişler” görevlendirmesini önermektedir; bunlardan bazıları tekstil ve ev hizmetleri de dahil olmak üzere sektörel iş koruma konularında uzmanlaşmayı içerebilir.

Belgeler kadın müfettişlere belirli işlerin verilmesini önerse de, Genel Ankete göre yalnızca birkaç hükümet bu tür bir uygulama yapıldığını bildirmiştir.

## İÇİNDEKİLER

İsviçre: Kadın müfettişler, özellikle kadın işçileri etkileyen konuları araştırmakta ya da bu konularla ilgilenmeye yönlendirilmektedir (Çalışma Mevzuatına ilişkin 10 Mayıs 2000 tarihli ve 1 sayılı Yönetmeliğin 79'uncu bölümü (OLT 01));

Honduras: Kadın müfettişler, çocuk işçiliği ve kadın istihdamı, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik koşulları ve asgari ücret uygulaması ile ilgili teftişlerden sorumludur;

Avusturya: Kadınlar, kadınların ve gençlerin çoğunlukta olduğu işletmelerde genel çalışma ve yaşam koşullarını denetlemekle görevlendirilmektedir;

Sri Lanka: Kadın ve çocuklarla ilgili konularla ilgilenen bir departman bulunmakta olup, bu departman, her ikisi de kadın olan diğer iki üst düzey çalışma görevlisinin destek verdiği bir kadın Çalışma Komiseri tarafından yönetilmektedir;

Gana: Kadınların iş yerindeki sorunlarıyla (özellikle cinsel taciz) ilgilenmek üzere 2001 yılında Çalışma Bakanlığı bünyesinde bir Kadın İşleri Ofisi kurulmuştur.

<sup>8</sup>Veriler ayrıca ILO'nun Çalışma İdaresi ve Teftiş Programı tarafından 2010 yılında yapılan araştırmadan alınmıştır

## ■ İş teftişin kapsamına giren kadın-erkek eşitliği konuları

İş müfettişliği tarafından ele alınan kadın-erkek eşitliğiyle ilgili konular, yürürlükteki farklı sistemler, bunların odak noktaları (işin yürütümü, İSG) ve kapsamaları ile bağlantılıdır.

2006 yılında yapılan Genel Ankete göre, kadınların hamilelik ve annelikle ilgili olarak korunmalarına ilişkin hükümler, çoğu iş teftiş sisteminin kapsamına girmektedir. İşyerinde eşitlik ve çeşitliliğin izlenmesinde iş müfettişlerinin rolünün artmakta olduğuna dair kanıtlar da bulunmaktadır. Çoğu raporun ana odağı öncelikle hijyen, refah ve iş sağlığı ve güvenliği konularıdır.

İş Teftişin faaliyetlerinde karşılaşılan bazı kısıtlamalar bilhassa savunmasız çalışan kadınları etkilemektedir. Örneğin, iş müfettişlerinin denetime tabi özel evleri ziyaret etmelerine izin verilmesinin zorluğuna atıfta bulunmaktadır. İşyeri ziyaretlerine izin veren birçok ulusal düzenleme, ev işlerinde veya evde çalışan kişileri (ki bunların çoğunluğu kadınlardır) çalışma mevzuatı kapsamındaki korumanın dışında bırakmaktadır.

Çoğu ulusal yasa ve düzenleme, iş müfettişlerine çalışma koşullarını teftiş etmek amacıyla işyerlerini ve işletmeleri ziyaret etme yetkisi vermektedir. Bazı ülkelerde, yalnızca resmi olarak teftişe tabi olan işyerleri ziyaret edilebilmektedir. Ancak bu, diğer tüm tesislerin muaf olduğu anlamına gelmemektedir. İşyerinin statüsünün değil, ücretli istihdamın varlığının teftişe tabi olduğu ülkelerde, tüm işyerleri teftişe tabidir. Örneğin, Belçika'da 'işyeri' kavramının tanımı çok geniş tutulmuş olduğundan bu durum geçerlidir. Birçok ülkede müfettişler, kendi görev alanları kapsamındaki ücretli istihdamın meydana geldiğine kanaat getirdikleri durumlarda, teftişe tabi işyerleri dışındaki tesislere de girebilmektedir. Özel bir ev söz konusu olduğunda, genellikle duruma göre işverenin, ev sahibinin veya adli bir makamın rızası gerekmektedir. Komite, teftişe tabi tesislerin geniş tanımı göz önünde bulundurulduğunda, iş müfettişlerinin mahremiyete titizlikle riayet etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

## Alestırma 1

<b>BAŞLIK</b>	<b>Sistemler yaklaşımının benimsenmesi</b>
<b>GÖREV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Küçük bir grupta, bu bölümün başlarında yer alan “sistemler yaklaşımı” ile ilgili diyagrama (sayfa 22) ve grafiğe bakınız. İş Teftiş kutusundan başlayarak, ülkenizde işyerinde kadın-erkek eşitliğini teşvik etmeye yönelik bir sistem yaklaşımı stratejisinin benimsenmesi açısından mevcut veya ihtiyaç duyulan en önemli bağlantıları belirleyiniz.</li> <li>✓ Mevcut bağlantılar için bir renk ve oluşturulması gereken bağlantılar için başka bir renk kullanınız.</li> <li>✓ Grubunuzdan bir üyeyi tüm katılımcılara diyagramınızı ve renkli bağlantılarını sunması için görevlendiriniz.</li> </ul>
<b>SÜRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Grup çalışması için 60 dakika.</li> <li>✓ Her grup sunumu için 10 dakika.</li> <li>✓ Son tartişma için 20 ila 30 dakika.</li> </ul>

## Alesterma 2

BAŞLIK	Kadın Müfettişlere Verilen Özel Görevler
GÖREV	<p>ILO'nun 1947 tarihli ve 81 sayılı İş Teftiş Sözleşmesi'nin 8'inci Maddesinde şu ifade yer almaktadır: “Teftiş kadrosuna hem erkekler hem de kadınlar atanabilir; gerektiğinde <u>erkek ve kadın müfettişlere özel görevler verilebilir.</u>”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Küçük gruplar halinde, kendi bağlamınıza ve deneyimlerinize atıfta bulunarak bu konuyu tartışın ve özellikle kadın müfettişlere ne tür özel görevler verilmesini uygun bulduğunuzu listeleyiniz.</li> <li>✓ Tartışmanızın ana bulgularını sentezleyin ve tüm katılımcılara sunması için bir kişi belirleyiniz.</li> </ul>
SÜRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Grup çalışması için 30 dakika.</li> <li>✓ Her grup sunumu için 5 dakika.</li> <li>✓ Son tartışma için 20 dakika.</li> </ul>

## BÖLÜM 2

# Ana Konular

## İÇİNDEKİLER

### Giriş

### Cinsiyet Ayrımcılığı

### Çalışma Koşulları

- Ücretler ve yan haklar
- Çalışma saatleri

### Annelik ve Aile Sorumlulukları

- Doğum izni
- Annelik nakit yardımları
- Düşük ve ölü doğum
- Evlat edinme
- Hamile ve emziren kadınların hakları
- İş güvenliği

### İş Yerinde Saygınlık

- Cinsel taciz
- İşyerinde şiddet
- Psikososyal riskler

### Savunmasız Gruplar

- Günelikçi, geçici, mevsimlik ve proje bazlı çalışanlar
- Evde çalışanlar
- Çocuk işçiliği
- Zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığı

### Alıştırma 1. Çalışma Koşulları

### Alıştırma 2. Annelik ve Aile Sorumluluğu

### Alıştırma 3. Cinsel Taciz

## ■ GİRİŞ

İş müfettişlerinin farklı işlevlerine ve yürürlükteki mevzuata göre (yasal hükümlerin kontrolü ve izlenmesi, tavsiye, farkındalık yaratma, yetkili makamlara raporlama) işyerinde kadın-erkek eşitliği ve cinsiyetle ilgili konularla ilgilenebilecekleri çeşitli alanlar bulunmaktadır.

Bu bölüm bu konulara genel bir bakış sunarken, Bölüm III iş teftişin işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı nasıl tespit edebileceğini ve bununla nasıl mücadele edebileceğini daha spesifik olarak ele alacaktır.

Bu bölümün kapsadığı başlıca alanlar şunlardır:

- Cinsiyet ayrımcılığı
- Çalışma koşulları
- Annelik ve aile sorumlulukları
- İş yerinde saygınlık
- Savunmasız gruplar

## CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Bir şirketin tüm çalışanlarına cinsiyetleri, medeni durumları, ten renkleri; ırkları, milliyetleri, etnik veya ulusal kökenleri veya dinleri ne olursa olsun istihdamda eşit fırsat tanınmalıdır.

Bazı kadın çalışanlar sırf kadın oldukları için veya medeni durumları ya da ailevi sorumlulukları nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

Kadın çalışanların işe alım, ilerleme, terfi, eğitim fırsatları, görevden alınma ve işten çıkarılma konularında ayrımcılığa maruz kaldıklarını kanıtlamak çoğu zaman güçtür. Cinsiyet ayrımcılığı, belirli işlere başvuruların yalnızca erkeklerle veya yalnızca kadınlarla sınırlandırılması gibi aleni bir şekilde yapılabilmektedir (doğrudan ayrımcılık).

Örneğin, kadınları ortalama olarak erkeklerden daha fazla dezavantajlı kılma etkisine sahip olan iş koşullarına (örneğin, fiziksel güç gereklilikleri), yalnızca işin yapılması için açıkça gerekli olmaları halinde izin verilmelidir.

Ancak ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık örneklerinde olduğu gibi çoğu zaman fark edilmeyecek kadar belirsiz, sistematik ve hatta kasıtsızdır. ILO Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi "dolaylı ayrımcılığı" "görünüşte tarafsız olan, ancak fiiliyatta belirli özelliklere sahip kişilere eşit olmayan muamele yapılmasına yol açan durum, düzenleme veya uygulamalar" olarak tanımlamaktadır. Herkese aynı koşul, muamele veya kriter uygulandığında, işin doğal gereklilikleriyle yakından ilgili olmayan ırk, renk, cinsiyet veya din gibi özelliklere dayalı olarak bazı kişiler üzerinde orantısız bir şekilde olumsuz bir etkiye neden olduğunda ortaya çıkar. Dolayısıyla, bir gereklilik veya koşulun görünüşte cinsiyet açısından tarafsız olduğu, ancak fiiliyatta erkeklere kıyasla kadınlar için orantısız dezavantajlara yol açtığı durumlarda, bu bir dolaylı ayrımcılık vakası olabilir.

*(NOT: Bölüm III, iş müfettişlerinin işyerinde cinsiyet ayrımcılığını tespit etmelerine yönelik pratik kılavuzlar ve araçlar sağlayarak bu konuyu daha da açmaktadır).*

Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine yönelik tedbirler genel anlamda şunları içerebilir:

Hem sendika hem de işveren/yönetimin işyerinde kadın ve erkekler için fırsat eşitliğini destekleme taahhüdünü ifade eden genel bir fırsat eşitliği maddesi uygulanmalıdır.

Belirsiz süreli sözleşmesi olmayanlar da dahil olmak üzere kadınlara tüm pozisyonlara başvurma ve eğitim programlarından yararlanma fırsatı sağlanmalıdır.

Aile sorumlulukları olan çalışanlara karşı, özellikle terfi ve ilerleme konularında ayrımcılık yapılmaması gerekmektedir. Genellikle kadınlara önyargılı yaklaşan gayri resmi işe alım sistemlerinden kaçınılmalıdır.

Bir pozisyon için gerçekten hangi eğitim, öğretim veya geçmiş deneyime ihtiyaç duyulduğunun yanı sıra, yaş sınırlarının veya hareket kabiliyeti koşullarının mutlaka gerekli olup olmadığı dikkatlice belirlenmelidir.

İş başvuru formlarında yalnızca işle ilgili sorular yer almalıdır.

Aday başarılı olursa, belirli yan haklarla bağlantılı olması halinde medeni durum ve çocuk sayısı gibi sorular sorulabilir.

Tarafsız iş tanımları yapılmalıdır (cinsiyete özgü olmaları halinde kalıp yargılar devreye girer ve kadınlar dışlanabilirler).

Toplu iş sözleşmelerinde cinsiyet eşitliğini kapsayıcı bir dil kullanılmalıdır (örneğin bir işçiden bahsederken yalnızca erkeklere ilişkin “o” zamirinin kullanılmasından kaçınılmalıdır). Kadın-erkek eşitliğini kapsayıcı dil eşitliğe bağlılığı gösterir.

Hedefleri uygulayacak ve ilerlemeyi gözden geçirecek bir eşitlik görevlisi veya kadın komitesi görevlendirilmelidir.

İnsan Kaynakları Yönetimi, işe alım ve görüşmelerde yer alan herkes için fırsat eşitliği konularında eğitim sağlamalıdır.

Yasal ispat yükümlülüğü tersine çevrilmelidir - bir işçi fiili bir dezavantajı ortaya koyduğunda, bu dezavantajın cinsiyet temelinde olmadığını kanıtlamak işverenin yükümlülüğündedir.



ILO'nun 1958 tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No.111) ve Tavsiye Kararı (No. 111), farklı ayrımcılık biçimlerini ele alan yasal hükümlerin tasarlanması konusunda rehberlik sağlamaktadır.

## ÇALIŞMA KOŞULLARI<sup>10</sup>

Çalışma koşulları temel olarak ücretler ve yan haklar, izinler ve çalışma saatleri ile ilgilidir.

### Ücretler ve yan haklar

- ✓ eşit ücret
- ✓ fazla mesai
- ✓ ikramiye sistemleri
- ✓ iş sınıflandırması
- ✓ emeklilik planları
- ✓ konut yardımları
- ✓ ulaşım yardımları
- ✓ sağlık yardımları

### İzin

- ✓ yıllık ücret
- ✓ mazeret izni
- ✓ doğum/babalık/ebeveynlik izni
- ✓ sağlık/hastalık izni
- ✓ ücretli eğitim/öğretim izni
- ✓ diğer kişisel izinler

### Çalışma saatleri

- ✓ temel çalışma saatleri ve fazla mesai
- ✓ kısmi süreli çalışma
- ✓ esnek çalışma saatleri
- ✓ iş paylaşımı
- ✓ gece çalışma
- ✓ hamile ve emziren anneler
- ✓ aile sorumlulukları için izin

### Ücretler ve yan haklar

#### Eşit değerdeki iş için eşit ücret

Ücretlendirmedeki önemli kadın-erkek eşitsizlikleri, işgücü piyasalarının en değişmez özellikleri arasında yer almaktadır. Cinsiyetler arası ücret farkı bazı yerlerde azalmış olsa da, kadın çalışanlar ortalama olarak erkeklerden daha az kazanmaya devam etmektedir (ücret ve diğer ücret dışındaki haklar bir arada değerlendirildiğinde). Bu cinsiyete dayalı ücret farkının birçok nedeni bulunmakta olup, cinsiyet ayrımcılığı da bunlardan biridir. Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi, yalnızca kadın ve erkeklerin aynı veya benzer işleri üstlendikleri durumları değil, aynı zamanda farklı işler yaptıkları durumları da kapsamayı amaçlamaktadır. Bu kavram, ağırlıklı olarak kadınlar tarafından üstlenilen işlerin, fiili şartları bakımından ağırlıklı olarak erkekler tarafından üstlenilen işlerle karşılaştırılması yoluyla, bu işlerin hak ettiği değeri görmemesini ele almaktadır.

<sup>10</sup>Ayrıca Modül 6, "Çalışma Koşullarının Teftişi", ITC ILO "Building modern and effective labour inspection systems" eğitim paketine bakınız.



1951 tarihli *Eşit Ücret Sözleşmesi* (No.100), Tavsiye Kararı (No.90) ile birlikte, bu konuyu ele alan en önemli uluslararası belgedir. Bu sözleşme, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar'da yer alan temel sözleşmelerin ve BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 10 ilkesinin bir parçasını oluşturmaktadır.

Birçok ülkede özel eşit ücret mevzuatı bulunmakta veya diğer yasalarda eşit ücret ilkesine yer verilmektedir.

#### Avrupa Birliği Kadın ve Erkekler için Eşit Değerde İşe Eşit Ücretin Uygulanmasına İlişkin Uygulama Kodu

Kod, potansiyel cinsiyet önyargısının temel göstergelerinin bir listesini ortaya koymaktadır:

- ✓ Kod, potansiyel cinsiyet önyargısının temel göstergelerinin bir listesini ortaya koymaktadır:
- ✓ Kadınların, aynı iş unvanına sahip erkeklerden daha düşük ortalama kazançta sahip olması
- ✓ Kadınların aynı kademedeki erkeklerden daha düşük ortalama kazançta sahip olması
- ✓ Kadınların egemen olduğu vasıfsız işlerde çalışan kadınların ücretlerinin, erkeklerin egemen olduğu en düşük vasıfsız işlerden daha düşük olması
- ✓ Ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapılan işlerin, benzer çaba, beceri veya sorumluluk seviyelerinde ağırlıklı olarak erkekler tarafından yapılan işlerden daha düşük derecelendirilmesi veya değerlendirilmesi
- ✓ Kadınların, eşdeğer giriş niteliklerine ve hizmet süresine sahip erkeklerden daha az ücret almaları
- ✓ Bir kuruluş içinde ayrı pazarlık düzenlemelerinin geçerli olduğu durumlarda, erkeklerin hakim olduğu grupların, kadınların hakim olduğu diğer pazarlık gruplarından daha yüksek ücret almaları
- ✓ Kadın ve erkeklerin çoğunluğu farklı derecelendirme, sınıflandırma ve değerlendirme sistemleri ile birbirinden ayrıştırılması
- ✓ Çoğunluğu kadın olan kısmi süreli veya geçici çalışanların ortalama saatlik kazançlarının, aynı iş veya kademedeki tam zamanlı veya kadrolu çalışanlara göre daha düşük olması
- ✓ Çoğunluğu kadın olan kısmi süreli veya geçici çalışanların, daha düşük ücret ve diğer sözleşme avantajlarına erişebilmesi
- ✓ Farklı ikramiye düzenlemelerinin parça başı ücret ve diğer "çıktıya göre ödeme" sistemlerinin farklı üretim alanlarında uygulanması ve bir cinsiyeti orantısız şekilde etkilemesi
- ✓ Farklı departmanlarda farklı fazla mesai oranları uygulanması ve bir cinsiyeti orantısız şekilde etkilemesi
- ✓ Tatil haklarının aynı kademedeki işçiler arasında farklılık göstermesi ve bir cinsiyeti orantısız şekilde etkilemesi

### *İkramiye Sistemleri*

İkramiye sistemleri belirli süreli ve tam zamanlı istihdama odaklandığı için, kadınlar genellikle dezavantajlı konumdadır. Kadınlara daha fazla fayda sağlayabilecek olan temel ücret artışlarına odaklanması düşünülmelidir. Alternatif olarak, ikramiye sistemleri statüleri ne olursa olsun (daimi olmayan çalışanlar da dahil olmak üzere) tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilebilir veya geleneksel olarak ikramiye ödemesi yapılmayan iş kademelerini de kapsayacak şekilde genişletilebilir. İkramiyelerin doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık yapılmaksızın ödenmesini sağlamak önem arz etmektedir.

### *İş sınıflandırması*

İşler kategorilere veya hiyerarşilere göre sınıflandırılabilir. Kadınlar genellikle bu kategorilerin en alt sıralarında yer almaktadır.

İşlerin objektif ve adil bir şekilde değerlendirilmesi için, değerlendirme yöntemleri cinsiyet önyargılarından arındırılmalı ve kadınlara özgü basmakalıp düşüncelerden etkilenmeden veya geleneksel kriterlere bağlı kalmadan, faktörleri objektif bir şekilde tanımlamayı ve değerlendirmeyi amaçlamalıdır.

Eşitliğin Desteklenmesi: Eşit Ücret İçin Cinsiyet Ayrımı Gözetmeyen İş Değerlendirmesi.  
Adım adım ILO Kılavuzu<sup>11</sup>

ILO 2009 yılında, sürecin çeşitli metodolojik bileşenlerini ortaya koyan ve ayrımcı uygulamalardan kaçınmak için yerine getirilmesi gereken kriterleri açıklayan ve adım adım ilerleyen bir kılavuz geliştirmiştir. Bu kılavuz farklı ekonomik ve örgütsel bağlamlara ve büyük ve küçük işletmelere uyarlanabilir. Kılavuz, işçi ve işveren örgütleri, Fırsat Eşitliği Kurumları yetkilileri, insan kaynakları yöneticileri, kadın-erkek eşitliği uzmanları ve bir ücret eşitliği programının uygulanmasından sorumlu ücret eşitliği uygulayıcılarına yöneliktir.

Kadınların niteliklerini yükseltmek ve böylece daha yüksek dereceli işlere erişimlerini artırmak için özel eğitim verilmesi de değerlendirilmelidir.

### *Emeklilik planları*

Kadınların çoğu daha düşük ücretli işlerde ve maaş seviyelerini yansıtan emeklilik planlarında çalışmaktadır; bu da kadınların erkeklerden daha düşük emekli maaşına sahip olmasına neden olmaktadır. Erkeklerden daha fazla sayıda kadın, çalışma geçmişinde kesintiler yaşayabilmektedir. Kadınların aile sorumluluklarının gereklerini yerine getirmek için kariyerlerine ara vermeleri veya uzun süreli izin almaları gerekebilmektedir. Alternatif olarak, kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra işgücüne katılabilmektedir. İstihdamı kesintiye uğrayan veya işgücüne geç katılan çalışanların emekliliklerinde yeterli emeklilik yardımı alabilmeleri için büyük olasılıkla emeklilik planlarında yeterli primleri bulunmayacaktır

<sup>11</sup>Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide, Chicha, Marie-Thérèse, ILO 2009, ISBN 978-92-2-121538-7.

Birçok kadın kısmi süreli olarak çalışmaktadır ve bu nedenle tam zamanlı çalışanlarla aynı emeklilik haklarına sahip olmayabilmekte veya işveren emeklilik planlarından tamamen mahrum kalabilmektedir.

#### *Konut yardımları*

Bazı ülkelerde, özellikle evli kadınlar, bu tür yardımların yalnızca erkekler için geçerli olduğu gerekçesiyle, konut ödeneklerinden mahrum bırakılmaktadır. Konut yardımı, kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak sağlanmalıdır.

#### *Ulaşım yardımları*

Ulaşım işlerinin organizasyonu, ailevi sorumlulukları ya da potansiyel olarak tehlikeli durumlara maruz kalmaları nedeniyle kadınlar için stresli olabilir. Duruma bağlı olarak, işverenler uzun seyahat sürelerinin veya tehlikeli durumların önüne geçmek amacıyla veya gece gibi ulaşımın güvenilir olmadığı hallerde, kadın ve erkek çalışanlar için ulaşım imkanı sağlamaya karar verebilirler. Bu, özellikle taciz ve şiddete maruz kalabilecek kadınlar için büyük önem taşımaktadır.

#### *Sağlık yardımları*

Sağlık sigortası, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu daimi olmayan pozisyonlarda çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanlar için sağlanmalıdır. Mümkün olan her yerde, sağlık hizmetleri çalışanların çocuklarını da kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

Yan haklar, ayda belirli sayıda ücretli hastalık günü, sağlık kontrolleri veya hastaneye yatış için izin vb. hükümler içermeli ve daimi olmayan işçiler de dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsamalıdır.

### ■ Çalışma saatleri

#### *Temel çalışma saatleri ve fazla mesai*

Hem erkekler hem de kadınlar için çalışma saatleri, farklılıktan ve olası cinsiyet ayrımcılığından kaçınacak ve temel çalışma saatlerinin işverenin talebi üzerine ücretsiz fazla mesaiye dönüşmesini önleyecek şekilde hesaplanmalıdır.

Bazı durumlarda, kadınların fazla mesai yapabilmeleri, ailevi sorumlulukları veya kadınlara yönelik gece çalışması yasakları nedeniyle sınırlı kalmaktadır. Bir bakış açısına göre, kadınlar da fazla mesai yapabilmeli ve bunun karşılığında ücret alabilmelidir. Diğer bir yandan, fazla mesai ihtiyacını azaltmanın ve çalışma saatlerini daha iyi bir şekilde paylaşırmanın yollarını bulmak daha adil olabilir.

#### *Kısmi süreli çalışma*

Giderek daha fazla sayıda kısmi süreli iş yaratılmakta ve bu işlerin çoğunluğu kadınlar tarafından yapılmaktadır. Kısmi süreli çalışma, ev içi sorumlulukları ve çocuk bakım olanaklarının yetersizliği nedeniyle birçok kadın için bir zorunluluk haline gelmiştir.

Kısmi süreli çalışanlar, aşağıdaki sebeplerden dolayı eşdeğer tam süreli işlerde çalışan meslektaşlarına kıyasla dezavantajlı durumda olabilirler:

Daha düşük saatlik ücret (bu, eşit değerdeki iş için eşit ücret ilkesine aykırıdır)

Emeklilik ve diğer yan hak planları üzerindeki etki

Çeşitli izin türlerine uygun olmama

Sınırlı eğitim ve terfi olanakları

Kısmi süreli çalışanların işlerine daha az bağlılık gösteren çalışanlar olduğu algısı

Kısmi süreli çalışma ikinci sınıf çalışma olarak görülmemelidir. Kısmi süreli çalışanlar, tam zamanlı çalışanlarla aynı haklardan yararlanmalı ve aynı koşullara sahip olmalıdır. Sağlık hizmetleri ve sosyal yardım olanaklarına erişim gibi bir dizi yan hakkın oransal olarak değerlendirilmesi uygun değildir. Kısmi süreli çalışanlar tüm haklardan yararlanmalıdır. Ulaşım yardımları ve diğer bazı nakdi yardımlar da sistematik oranlama açısından uygun değildir ve tüm çalışanlara ihtiyaç temelinde verilmeleri daha uygundur.

Kısmi süreli çalışanların işten çıkarılma hususunda haklarının olmasının sağlanması da önemlidir. Eğer işten çıkarma sürecinde otomatik olarak tam zamanlı çalışanlardan önce kısmi süreli çalışanlar seçiliyorsa, kadınların orantısız bir şekilde dezavantajlı duruma düşmesi kuvvetle muhtemeldir. Bu, dolaylı ayrımcılık teşkil etmektedir ve toplu olarak müzakere edilen işten çıkarma planları yoluyla önlenmelidir. Kısmi süreli çalışanlar da işten çıkarılma tazminatına erişebilmelidir.



1994 tarihli Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi (No. 175) ve 1994 tarihli Tavsiye Kararı (No.182), iş müfettişleri tarafından bu konunun ele alınmasında yol gösterici olarak kullanılabilir.

### **Esnek çalışma saatleri**

Kadınlar, aile sorumlulukları nedeniyle sabit programlara uymakta güçlük çekebilirler. Yönetim, çalışma saatleri konusunda esnek olmaya ikna edilebilir. Örneğin, günde altı saatlik temel çalışma saati, haftada belirli sayıda saat çalışıldığı sürece her iki tarafta da esnek çalışma saati olacak şekilde düzenlenebilir. Diğer durumlarda, yıllık çalışma saatlerinin ortalaması alınabilir.

Verimliliği artırmak için esnek çalışma saatlerine ilişkin planlar uygulamaya konulurken, bunların kadınlar üzerinde orantısız bir şekilde olumsuz etki yaratmamasına dikkat edilmelidir.

### **Gece çalışma**

Kadınların ve toplumun gece çalışmaya yönelik tutumları kültürel, ekonomik ve ulusal bağlamlardan etkilenmektedir. Örneğin, kadınların gece çalışmasının yasaklanmasına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Bir yandan, kadınların gece çalışmasına yönelik kısıtlamaların kaldırılması, bazı bağlamlarda, işyerinde kadınlara yönelik ayrımcılığı azaltmanın bir yolu olabilir; çünkü kadınlara, genellikle gündüz ücretlerinden daha yüksek ücretlerle daha fazla istihdam olanağı sağlayacaktır.

Alternatif bir görüşe göre ise, belirli durumlarda kadınlar için özel koruma sağlanması, onları aşırı ağır çalışma koşullarından uzak tutmak ve üreme rollerini korumak için gereklidir. Bazı durumlarda, gece çalışan kadınların işe gidip gelirken erkek meslektaşları kadar güvende olmadıkları ve gece çalışan kadınların, bazen diğer ücretli işlerle birlikte gün içinde ev işlerini de üstlenmeleri muhtemel olduğundan, çalışma günlerinin aşırı uzun olduğu durumlar söz konusu olabilir.



Uluslararası Çalışma Konferansı 1990 yılında, 1948 tarihli Gece Çalışması (Kadınlar) (Gözden Geçirilmiş) Sözleşmesine ek olarak, işveren örgütleri ve sendikaların bu konuda uygun bir anlaşmaya varmaları halinde, kadınlar için gece çalışması yasağının kaldırılabilceğini öngören bir protokol kabul etmiştir. Konferans aynı yıl içerisinde, genel olarak gece çalışanlarını korumak amacıyla Gece Çalışması Sözleşmesini (No.171) de kabul etmiştir.

## ■ İzinler

### *Yıllık izin*

Güvencesiz sözleşmelerle (yani geçici, kısmi süreli, parça başı çalışanlar) çalışan pek çok kadın herhangi bir izin hakkına sahip değildir ve bu nedenle yıl boyunca hiç izin kullanmadan çalışmaktadır. Bu çalışanlar, en azından tam süreli çalışan meslektaşlarıyla aynı oranda izin hakkına sahip olmalıdır.

### *Mazeret izni*

Mazeret izni genellikle yakın bir aile üyesinin ölümü halinde verilir. Ciddi bir kaza veya aile üyelerinin hastaneye kaldırılması durumunda da mazeret izni verilebilir.

### *Sağlık ve hastalık izni*

Bazı ülkelerde, kadınların regl döneminden kaynaklanan özel sağlık ihtiyaçları nedeniyle her ay izin verilmektedir. Bu, özellikle bazı kadınların ilgili ciddi tıbbi durumları varsa veya işin bilhassa ağır olması halinde önem taşımaktadır. Bu tür izinler, regl izni veya anneler günü izni vb. olarak adlandırılmaktadır. Bu ücretli izin ayda bir veya iki gün olabilir, ve genel olarak toplu sözleşmelerde yıllık izin veya normal hastalık izni dışındaki izin günleri olarak yer alır.

### *Ücretli öğrenim izni ve eğitim izni*

Kısmi süreli çalışanlar da dahil olmak üzere kadınlar, teknolojik değişime ilişkin eğitimler gibi, erkeklerle aynı eğitim fırsatlarına erişebilmelidir. Eğitim, istihdam hiyerarşilerindeki mevcut önyargıları ortadan kaldırmaya yönelik bir araç olarak kullanılmalıdır.



1974 tarihli Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi (No. 140), çalışanlara çalışma saatleri içerisinde belirli bir süre için eğitim amaçlı ücretli eğitim izni verilmesini ve yeterli mali hakların sağlanmasını tavsiye etmektedir.

## **Aile Sorumlulukları**

### **Doğum izni**

1952 tarihli Anneliğin Korunması (Gözden Geçirilmiş) Sözleşmesi (No. 103) kapsamında gerekli olan doğum izni süresi 12 haftadır - bu süre annenin sağlığı göz önünde bulundurularak belirlenir. 1952 tarihli Anneliğin Korunmasına ilişkin Tavsiye Kararı (No. 95), annelik yardımlarının 14 haftalık bir süre için tam ücret üzerinden ödenmesini öngörmektedir. Doğum izni evlat edinme durumunu da kapsamalı ve evlat edinen ebeveynler ile çocuk için yeterli bağ kurma süresi sağlamalıdır.

Yıllık izin, doğum izninin bir parçası olarak değerlendirilmemelidir.

### **Babalık izni**

Bu izin, birçok ülke tarafından babanın ailesine bakacak zamanı olmasını sağlamak ve anne ile yeni bebeğin ihtiyaçlarını karşılamak için sağlanmaktadır. Bu aynı zamanda çocuk bakım sorumluluklarının kadın ve erkekler arasında paylaşılmasını teşvik etmenin önemli bir yoludur.

### **Ebeveyn izni**

Genellikle standart doğum izni bittikten sonra ebeveynlerden biri veya her ikisi tarafından ardışık veya eş zamanlı olarak alınır ve çocuk belirli bir yaşa gelene kadar herhangi bir zamanda kullanılabilir.

### **Aile izni**

Geniş aileyle birlikte yaşamının birçok kültürde yaygın olarak görülen bir durum olduğu söylenemez. Sonuç olarak, çalışanların hasta bir çocukla evde kalmak veya başka bir yakın aile üyesine bakmak için izin almaları gerekebilir. Bu, bilhassa küçük çocukların yanı sıra bakımları için çalışana bağımlı olan yaşlı veya engelli kişiler açısından önem taşımaktadır.

Görece kısa olan bu izin süreleri, esnek çalışma saati düzenlemelerinin kullanılması yoluyla da uygulanabilir.

Ailevi sorumluluklarla ilgili nedenlerden dolayı disiplin uygulamalarına tabi tutulmaya veya işten çıkarılmaya karşı koruma sağlanmalıdır.



ILO'nun 1981 tarihli Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Sözleşmesi (No 156) ve Tavsiye Kararı (No 165) bu konunun ele alınması açısından faydalı referanslar sunmaktadır.

## ANNELIK VE AİLE SORUMLULUKLARI

Anneliğe ilişkin koruma ve yan haklar uzun yıllardır birçok ülkede mevzuatta ve toplu sözleşmelerde yer almaktadır. Ancak, bu hakların derecesi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Çoğu ülke yasalar kapsamında asgari düzeyde annelik koruması sağlamasına rağmen, hala yasal korumanın olmadığı bazı ülkeler vardır; bu da toplu sözleşmeleri genellikle tek hak kaynağı haline getirmektedir. Toplu sözleşmeler genellikle kanunla sağlanan koruma ve yan hakların iyileştirilmesi için kullanılır.

Annelik koruması ve yan hakları aşağıdakileri içeren bir paket olarak görülmelidir:

- Ayrımcılık yapmama
- İş güvenliği
- Doğum izni
- Nakit yardımlar
- Sağlık koruma önlemleri
- Emzirme molaları



Anneliğin korunması ve sağlanan yardımların önemi, anneliğin korunmasına ilişkin 1952 tarihli Anneliğin Korunması (Gözden Geçirilmiş) Sözleşmesi (No. 103) ve 1919 tarihli Anneliğin Korunması Sözleşmesi (No.3) gibi ILO Sözleşmeleri gibi uluslararası belgelerde vurgulanmaktadır. Anneliğin korunması konusu, 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilk Uluslararası Çalışma Konferansı'nın gündeminde yer almıştır.

### Doğum izni

Çalışma Koşulları Bölümünde daha önce de belirtildiği üzere, kadınların vücutlarının toparlanması, doğumdan kaynaklanan değişikliklere duygusal olarak uyum sağlamaları ve çocuklarına uygun şekilde bakabilmeleri için işlerine yeterli süre ara vermelerinin sağlanması açısından yeterli doğum izni verilmesi önem taşımaktadır.

Doğumdan önceki doğum izni, annenin hamileliğin son dönemlerinde, aksi takdirde çalışamayacak kadar rahatsız olabileceği zamanlarda dinlenmesine olanak tanır; ancak, bu durum kadından kadına değişiklik gösterir. Sonuç olarak, 103 sayılı Sözleşme doğumdan önce doğum izninin süresi konusunda esnek bir yaklaşımı savunmaktadır.

Annelik bir hastalık değildir ve bu nedenle doğum izni hastalık izninden net bir şekilde ayırt edilmelidir.

### ■ Annelik nakit yardımları

Sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmiş olduğu ülkelerin çoğunda, annelik nakit yardımları Devlet tarafından ödenmektedir. Diğerlerinde ise işveren doğum iznini ödemekte ya da devlet tarafından sağlanan doğum yardımlarını tamamlamaktadır. Annelik nakit yardımları, annenin izni süresince gelirini sürdürebilmesine yetecek kadar yüksek bir seviyede olmalıdır.

### ■ Düşük ve ölü doğum

Ölü doğum, gebeliğin son dönemlerinde gerçekleşen fetüs ölümü için kullanılan bir terimdir. Düşük ise, hamileliğin erken dönemlerinde gerçekleşen fetal ölümler için kullanılan bir terimdir. Hamilelikte düşüğün ölü doğuma dönüştüğü nokta, her bir Devletin kendi yasaları ve politikaları çerçevesinde belirlenmektedir. Bazı ülkelerde ölü doğum normal doğum olarak kabul edilmekte ve kadına canlı doğumla aynı haklar tanınmaktadır. Düşük için böyle bir durum söz konusu değildir.

ILO, özellikle bu tür durumlarda kadının ve aile üyelerinin yaşadığı duygusal stres göz önünde bulundurularak, hem düşük hem de ölü doğum için uygun izin ve sağlık hizmetlerinin sağlanmasını tavsiye etmektedir.

### ■ Evlat edinme

Evlat edinilen çocuk ve anne-babanın bir aile olarak bağ kurmaları için yeterli fırsata sahip olmalarını sağlamak üzere bir süre izin verilmelidir. Bu süre, doğum sonrası doğum izni için yasada öngörülen süreye benzer olabilir.

Aile sorumluluklarına ilişkin olarak müzakere edilen tüm avantajlar evlat edinilen çocukların ebeveynleri için de geçerli olmalıdır.

### ■ Hamile ve emziren kadınların hakları

Yasalar ve/veya toplu sözleşmeler, hamile ve emziren kadınların çalışmaya devam edebilmelerini, hamilelikleriyle başa çıkabilmelerini ve aile sorumluluklarını yerine getirebilmelerini sağlayacak hükümler içermektedir.

Hükümler şunları içerebilir:

*Esnek çalışma saatleri*

*Daha kısa çalışma saatleri*

*Ek dinlenme molaları*

*Daha hafif işler*

*Gece çalışmasından gündüz çalışmasına geçiş*

*Güvenli çalışma*

*Emzirme molaları*

Hamile kadınların ve emziren annelerin hamileliği tehlikeye atabilecek ağır fiziksel işlerden kaçınmalarına ve tüm gün ayakta durmak yerine rahatça oturabilmek veya oturma ve ayakta durma arasında geçiş yapabilmek gibi alternatif pozisyonlar seçmelerine izin verilmelidir.

Zehirli maddeler ve kimyasallarla çalışmak zararlı olabilir ve doğmamış bir çocuğa zarar verebilir; ağır yük kaldırmaktan ve titreşimli makinelerle çalışmaktan da kaçınılmalıdır.

Emzirme molaları, annelerin çocuklarını emzirmeye devam edebilmeleri için yeterince sık ve uzun olmalıdır. Günün başında veya sonunda daha uzun bir mola verilebilmesi için annenin molaları birleştirme seçeneğine sahip olması sağlanabilir. Molalar ücretli çalışma süresi olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde ya da yakınında emzirme için bir oda ya da emzirme bakım tesisleri sağlanması, emzirme molaları için gereken süreyi azaltacaktır.

### ■ İş güvencesi

Anneliğin iş güvencesinin azalmasına yol açmaması sağlanmalıdır. Özellikle aşağıdaki hükümler göz önünde bulundurulmalıdır:

Doğum izninden sonra aynı veya benzer bir işe geri dönme hakkı (Bu, anlaşmalı ebeveyn izni ve uzatılmış izin durumlarını içermelidir).

İzin süresince kıdemde kesinti olmamalıdır.

Yıllık izinde veya hastalık izninde eksilme olmamalıdır.

Kadının talebi üzerine kısmi süreli çalışmaya dönme seçeneği sağlanmalıdır.

Kısmi süreli çalışma döneminden sonra tam süreli işe dönme hakkı sağlanmalıdır.

Hamilelik nedeniyle mağduriyet veya iş kaybı yaşanmamalıdır.

Tehlikeli olmayan görevlere geçiş sağlanmalıdır.

Belirli süreli sözleşmeyle çalışan hamile kadınlar için özel koruma sağlanmalıdır. (Süreklilik arz eden bir iş için sözleşmenin yenilenmemesi işten çıkarma olarak değerlendirilmeli ve bu nedenle yasaklanmalıdır).

İşe alımlarda veya işteyken hamilelik testi yapılması yasaklanmalıdır.



Anneliğin Korunması Sözleşmesi'ne ek olarak, aşağıdaki uluslararası belgeler de bu konunun ele alınmasına yönelik yol gösterici niteliktedir: 1958 tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No. 111) ve Tavsiye Kararı (No. 111); 1982 tarihli İş Akdinin Feshi Sözleşmesi (No. 158) ve Tavsiye Kararı (No. 166).

## İŖ YERİNDE SAYGINLIK

### Cinsel taciz

Cinsiyet ayrımcılığının ciddi ve genellikle yanlış anlaŖılan bir biçimi de cinsel tacizdir. Bu aynı zamanda bir güvenlik ve sağlık sorunu olarak da değerlendirilebilir. Bu, bir saygınlık ve haysiyet meselesidir ve görmezden gelinemez.

Yasal tanımlar ülkeden ülkeye deđiŖmekle birlikte, cinsel taciz esasen cinsel nitelik taŖıyan istenmeyen bir davranıŖtır.

### İÇİNDEKİLER

Avrupa Birliği	Cinsel içerikli istenmeyen davranıŖlar veya iş yerinde kadın ve erkeklerin saygınlığını etkileyen cinsiyete dayalı diğer davranıŖlardır. Buna hoŖ karŖılanmayan fiziksel, sözlü veya sözsüz davranıŖlar da dahil olabilir.
Milletler Topuluğu Sendikalar Kongresi	İstenmeyen her türlü cinsel ilgidir. Bunun anlamı, istenmeyen her türlü sözlü veya fiziksel giriŖim ya da hakaret içeren ifadelerdir. Bu eylemler, mağdurun rahatsız olmasına veya aŖađılanmasına neden olur ve iş performansını etkileyebilir.
Filipinler	7877 sayılı Cumhuriyet Yasası, istihdam, eğitim veya öğretim ortamında her türlü cinsel tacizi yasa dıŖı kılmaktadır. Bunlar arasında Ŗunlar yer almaktadır: açık cinsel yaklaŖımlar; hoŖ karŖılanmayan veya uygunsuz yakınlık hareketleri; aynı amaçla randevulara, gezilere veya benzerlerine çıkma dahil; ancak, bunlarla sınırlı olmamak üzere cinsel iliŖki talebi veya isteği; mağdur için genel olarak rahatsız edici, iğrenç veya saldırgan olan cinsel nitelikte veya cinsel tatmin amaçlı diğer her türlü eylem veya davranıŖ.
Kanada Britanya Kolumbiyası Hükümeti	Taciz mağduru için işle ilgili olumsuz sonuçlara yol açabilecek cinsel içerikli her türlü hoŖ karŖılanmayan yorum veya davranıŖtır. Cinsel taciz, bunlarla sınırlı olmamak üzere, istenmeyen fiziksel temas, cinsel yaklaŖımlar, cinsel iliŖki talepleri, cinselliği vurgulayan müstehcen veya saldırgan yorumlar veya jestleri içerir.

Mağdurlar çoğunlukla kadınlardır ve toplumsal tutum ve genellikle güvencesiz istihdam konumları nedeniyle daha fazla mağdur olabilmektedirler. Sıklıkla hedef alınan çalıŖanlar arasında genç kadınlar, dul veya boŖanmıŖ kadınlar, ırksal azınlıklara mensup kadınlar ve engelli kadınlar yer almaktadır. Düşük ücretli, düşük statülü işlerde çalıŖan kadınlar da bilhassa savunmasız olabilirler.

Pek çok kadın, özellikle de düşük statülü işlerde ya da önceden yapılmış iş sözleşmeleriyle çalışanlar, işlerini tehlikeye atmaktan korktukları için şikayet etmekte ya da destek aramakta zorlanmaktadır.

Cinsel taciz, önyargılı iş değerlendirmelerine, olumsuz kişisel tavsiyelere, tenzil-i rütbeye, istifaya, işten çıkarılmaya veya nakle neden olabilir. Bu da göz korkutucu ve dolayısıyla verimsiz bir çalışma ortamı yaratabilir. Ayrıca strese bağlı hastalıklara da yol açabilir.

Birçok ülke ya cinsel tacize ilişkin özel yasal hükümler yoluyla ya da ayrımcılık yasağı, çalışma mevzuatı, sözleşme hukuku, haksız fiil veya kişisel yaralanma hukuku veya ceza hukuku gibi insan hakları veya fırsat eşitliği ve muamele gibi daha geniş kapsamlı başka bir mevzuat kapsamında ele alarak veya yargı yorumu yoluyla ya da anayasal hükümlere başvurarak çeşitli mevzuat biçimlerini uygulamaya koymuştur.

Buna ek olarak, çok sayıda sendika ve çeşitli işveren örgütlerinin yanı sıra bireysel işverenler de cinsel tacize karşı açıklamalar yapmış veya ulusal mevzuata paralel olarak konuyu ele alan işyeri politikaları geliştirmiştir.

İş müfettişleri hem yasal hükümlerin mevcut olduğu durumlarda yasaların uygulanmasını izlemek hem de *cinsel tacizin önlenmesi ve uygun şekilde ele alınması* için işyerinde politika ve tedbirlerin geliştirilmesinde sosyal taraflara yardımcı olmak açısından önemli bir rol oynamaktadır.

Asgari koruma olarak, bir işyeri politikası;

Cinsel tacize müsamaha gösterilmeyeceğini veya göz yumulmayacağını ve bunun bir disiplin suçu olduğunu belirtmelidir.

Yönetimin işyerinin cinsel tacizden arınmış olmasını sağlamaktan sorumlu olduğunu ve cinsel taciz meydana geldiğinde bunu durdurmak için derhal düzeltici önlemler alması gerektiğini belirtmelidir.

Cinsel tacize uğrayan bir çalışanın şikayet prosedürü veya cinsel taciz şikayetleri için özel bir prosedür aracılığıyla telafi ve çözüm arayabileceğini belirtmelidir.

Şikâyetlerin derhal ve gizlilik içinde ele alınacağını belirtmelidir.

Bir şikâyetçinin tacizci olduğu iddia edilen kişiyle çalışmak zorunda kalmamayı talep edebileceğini belirtmelidir. Eğer bu durum geçici bir nakil yapılmasını gerektiriyorsa, nakli yapılması gereken kişi şikâyetçi değil tacizcidir.

## ■ İşyerinde şiddet

İşyerinde şiddet iş arkadaşları arasında meydana gelebilir; çalışanlar ayrıca müşteriler veya müşteriler gibi başkaları tarafından da şiddete maruz kalma riski altında olabilir. Şiddet farklı derecelerde psikolojik veya fiziksel olabilir.

Şiddet teşkil eden çeşitli davranışlar arasında istismar, saldırı ve tehditler yer almaktadır:

İstismar, makul davranışın dışına çıkan ve fiziksel veya psikolojik gücün kötüye kullanılmasını içeren tüm davranışlardır.

Saldırı genel olarak, fiili fiziksel zarar da dahil olmak üzere herhangi bir fiziksel yaralanma veya saldırı girişimini içerir.

Tehditler, ölüm tehdidini veya bir kişiye zarar verme ya da malına zarar verme niyetinin duyurulmasını içerir.

İşyerinde yaşanan şiddet türlerinden başlıcaları arasında *taciz*, *zorbalık* ve *mobbing* yer almaktadır. "Zorbalık", 'bir bireyi veya çalışan gruplarını zayıflatmaya yönelik kinci, zalim, kötü niyetli veya aşağılayıcı girişimler yoluyla saldırgan davranışlar' olarak tanımlanmıştır. Kişisel ve mesleki performanslarına yönelik bu ısrarlı olumsuz saldırılar tipik olarak öngörülemmez, mantık dışıdır ve çoğu zaman hakkaniyete uygun değildir."<sup>12</sup> Son zamanlarda "mobbing", bir çalışana karşı topluca hareket etmeyi ve onu psikolojik tacize maruz bırakmayı içeren bir işyeri şiddeti biçimi olarak kabul edilmektedir.

Pek çok kadın yalnız çalışmakta ve cinsel saldırı da dahil olmak üzere şiddet riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir. Bu riskler iş müfettişleri tarafından dikkatle değerlendirilmelidir.

Kadınların işleri sırasında yalnız seyahat ettikleri durumlarda, toplu taşıma araçlarını kullanırken, araçları park ederken ve park ettikleri yere dönerken almaları gereken önlemler konusunda işverenler tarafından eğitim almaları sağlanmalıdır.

Özellikle tehlikeli durumlarda çalışma koşulları (ücretler ve sosyal haklar) bölümünde belirtildiği üzere, işverenler kadın işçilere yönelik taciz ve şiddet riskini önlemek için özellikle geceleri ulaşım olanağı sağlamayı göz önünde bulundurmalıdır.

## ■ Psikososyal riskler

İş müfettişleri tarafından psikososyal riskler, stres ve işle ilgili şiddet vakalarına giderek daha fazla dikkat gösterilmektedir. Avrupa Birliği'nde yapılan bir ankete göre, bu "yeni" risk türleri (özellikle stres) Avrupalı şirketler tarafından algılanan ciddiyet açısından, kazaların yüzde bir puan altında yer almaktadır. İşyerindeki stres, anksiyete ve kardiyovasküler hastalıklarda önemli bir artışa ve yüksek oranda işe devamsızlığa neden olabilmekte; bu da normal şartlarda bu durumdan etkilenmeyecek olan personele yeni ek görevler yükleyerek sorunu daha da kötüleştirmektedir.

Özellikle iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesiyle ilgili stres, iş güvenliğiyle ilgili endişeler ve cinsel taciz veya işyerinde şiddet durumlarıyla ilgili olarak kadın çalışanlar bu tür risklere daha açıktır. Sorunun boyutunun farkında olan birçok işletme önleyici yönetim sistemlerini uygulamaya koymuş olsa da, bunlar genellikle müzakere ve diyaloga dayalı şirket içi programlardır.

<sup>12</sup>AAVV, Preventing work-related violence, ILO, Cenevre.

## SAVUNMASIZ GRUPLAR

Savunmasız çalışan grupları birçok farklı kategoriye girmekte ve ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, neredeyse tüm ülkelerde ve dünyanın tüm bölgelerinde mevcut olan birçok farklı ekonomik faaliyet sektöründe yer almaktadır. Birçok farklılıklarına rağmen, bu savunmasız çalışan gruplarının çoğu zaman bazı ortak özellikleri bulunmaktadır:

Genellikle fiziksel, sosyal ve politik olarak zayıftırlar.

Genellikle zayıf bir örgütlenme ve temsiliyete sahiptirler, çoğu zaman hiç temsil edilmezler.

Genellikle düzenli olarak ayrımcılığa ve istismara maruz kalırlar.

Genellikle fiziksel, coğrafi, sosyal veya kültürel açıdan izole bir ortamda çalışmak zorundadırlar.

(Daha) kolay korkutuldukları, manipüle edildikleri ve kontrol edildikleri düşünülmektedir; bu nedenle de sıklıkla (ağır) istismar mağduru olmaktadır.

Birçok ülkede işçilerin korunması, "işçi" ve "işyeri" veya "çalışan" kavramlarının yasal tanımına veya toplu sözleşmelerin kapsamına giren, ekonomik olarak aktif çalışan kişilerle sınırlıdır. Ayrıca, pek çok ülkede, belirli ekonomik faaliyet sektörleri ya kanunen ya da uygulamada veya her ikisinde de iş teftiş hizmetlerinin koruyucu kapsamı dışında tutulmaktadır. Tipik olarak, bu durum kayıt dışı ekonomi olarak adlandırılan ekonomi veya bu ekonominin bazı bölümleri, özellikle de kırsal kayıt dışı ekonomi için geçerli olabilir.<sup>13</sup>

İş müfettişlikleri genellikle çeşitli nedenlerle bu kategorilerdeki çalışanları yeterince izleyememektedir: mevzuat, faaliyetlerini tüm çalışanlardan ziyade belirli türdeki çalışanlarla sınırlandırabilmektedir; yürüttükleri çalışmalar genellikle kayıtlı sektördeki ücretli (kentsel) istihdama yoğunlaşmaktadır; kaynakları kısıtlıdır ve pek çok savunmasız çalışan türüne ulaşmak zordur, dolayısıyla bu kişileri izlemek için ekstra çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

Cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin ve iş dünyasındaki kadın-erkek eşitliği kaygılarına ilişkin farkındalığın olmayışı, bu gruplar arasında kadınların özel koşullarının ve ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve ele alınmasının önünde bir engel teşkil etmektedir.

Savunmasız çalışan gruplarının kadın-erkek eşitliği analizi, özellikle çocuk işçiliği, evde çalışanlar, ev çalışanları, kırsal kesim çalışanları, zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığı konularında İş Müfettişlerinin bu konuyu daha iyi ele almalarına yardımcı olabilir.

<sup>13</sup>"Dealing with Vulnerable Groups of Workers" isimli "Building modern and effective labour inspection systems" ITC ILO eğitim paketi, Modül 9'a bakınız.

### ■ Gündelikçi, geçici, mevsimlik ve proje bazlı çalışanlar

Bir çalışan bu kategorilerden birinde veya daha fazlasında işe alınmış olabilir; ancak, birleştirici unsur daimi statüye erişimin olmamasıdır. Bu çalışanların bir kısmı sadece sınırlı süreler için çalışıyor olsa da, büyük bir kısmı az yada çok daimi temelde işe alınmakta; ancak, hiçbir zaman ikramiye, izin, yan hak veya ücret artışı alamamaktadır.

Birçok kadın çalışan, birkaç yıl boyunca yılda 12 ay çalıştıkları durumlarda dahi daimi olmayan bir statüde çalışmaktadır.

İş müfettişleri, gizlenen istihdam ilişkilerinin ve suistimallerin tespit edilmesinde önemli bir rol oynayabilirler, daha kalıcı olan ve güvencesizlik düzeyi daha düşük olan iş sözleşmelerinin savunuculuğunu yapabilirler.

### ■ Evde çalışanlar

Dünya genelinde milyonlarca kadın evde çalışmaktadır. Bir işveren ya da aracı için çalışıyor olabilecekleri gibi, kendileri ya da bir aracı vasıtasıyla satacakları malları da üretiyor olabilirler. Bu çalışanların çoğu “görünmez” durumdadır veya yetkililer tarafından bilinmemektedir. Genellikle mevzuat ve örgütlenme çalışmalarının dışında bırakılmaktadırlar. Evde çalışanlar genellikle bir dizi nedenden dolayı dezavantajlı durumdadır: ücretleri ve koşulları genellikle fabrikalardaki veya diğer işyerlerindeki meslektaşlarınınkinden daha düşüktür ve istihdam ilişkisi genellikle güvencesizdir. Evde çalışanlar çok az sayıda istihdam hakkına ve çok az sosyal güvenlik korumasına sahip olma eğilimindedir. Evde çalışanlara parça başı ücret ödendiği durumlarda, aynı işi yapmak için saat başı ücret alan bir çalışana kıyasla aldıkları ücret önemli ölçüde daha az olabilmektedir. Ev içerisinde sağlık ve güvenlik koşulları kötü olabilir.

Evde çalışma ile ilgili bir diğer endişe konusu da muhtemel olarak çocukların çalışmaya dahil olmasıdır. Evde çalışanlar çocuklarından yardım istemek zorunda kalabilir ve bu da çocuk işçiliğinin yaygınlaşmasına katkıda bulunabilir.

Evde çalışanların yeterince izlenmesinin sağlanması, iş müfettişleri için büyük zorluk teşkil etmektedir.

### ■ Çocuk işçiliği

ILO, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaları açısından sağlam bir normatif temele sahiptir. 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi (No. 138) ve 1999 tarihli Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerine İlişkin Sözleşme (No. 182), 18 yaşın altındaki herhangi bir kız veya erkek çocuğun silahlı çatışmalarda zorla veya mecburi çalıştırılması; fuhuş, pornografi üretimi veya pornografik performanslar için kullanılması; uyuşturucu üretimi ve kaçakçılığı ve çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verebilecek işler gibi çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine karşı derhal harekete geçilmesi çağrısında bulunmaktadır.

Çocuk işçiliği hem erkek hem de kız çocuklarını etkilemekle birlikte, çocuk işçiliğine ilişkin istatistiklerde pek çok kız çocuğu muhtemelen hesaba katılmamaktadır. Çocuk işçiliği aslında kız çocukları üzerinde daha önemli bir etkiye sahip olabilir ve cinsiyet ayrımcılığını pekiştirerek eğitim ve diğer fırsatlardan mahrum kalmalarına yol açabilir. Genç kızların çocuk işçiliği, işin doğası (genellikle kapalı alanlarda, izole edilmeleri ve şiddet ve cinsel istismara maruz kalmaları) ve çalışma koşulları (genellikle çok az ücretle evde uzun saatler çalışmaları) nedeniyle iş müfettişlerinin özel ilgisini hak etmektedir.

182 sayılı Sözleşme, üye devletlerin kız çocuklarının özel durumunu dikkate almalarını bilhassa öngörmektedir. Bu nedenle iş müfettişleri, özellikle savunmasız durumdaki bu grupla ilgilenmek için özel adımlar atmalıdır. Bu adımlar şunları içerebilir:

Yaş ve cinsiyete göre önceliklerin belirlenmesi

Çocuğun cinsiyeti yerine işin ne kadar tehlikeli olduğunun dikkate alınması

Süreç boyunca kız çocuklarının durumunun ve cinsiyet ayrımcılığının dikkate alınması

### ■ Zorla çalıştırma ve insan kaçakçılığı

Kadın çalışanlar, özellikle tekstil ve hazır giyim gibi ekonomik sektörlerde veya ev işlerinde ya da fuhuşta zorla çalıştırma ve insan ticaretine karşı özellikle savunmasız durumdadır.

Çok sayıda kadının çalıştığı işyerlerinde işyeri teftişlerinin bir kadın iş müfettişi tarafından yapılması veya bir kadın çalışanın şikayetinin (özellikle cinsel taciz veya şiddet içeriyorsa) bir kadın çalışma görevlisi tarafından değerlendirilmesi gibi özel uygulamalar söz konusu olabilir.

#### Zambiya'daki çalışma görevlileri için kılavuz ilkeler

2008 yılının ortalarında Zambiya'da insan ticareti karşıtı bir mevzuat kabul edilmiş, ardından iş müfettişlerinin ve diğer kolluk kuvvetlerinin kapasitesini güçlendirmek ve onları kavramlar ve olası zorla çalıştırma durumlarının göstergeleri hakkında güçlü bir anlayışla donatmak için bir program başlatılmıştır. ILO bu amaca yönelik olarak Hükümete bir dizi Kılavuz İlkeler hazırlaması konusunda yardımcı olmuştur. "Zorla Çalıştırma ve İnsan Ticareti Kılavuz İlkeleri" aynı zamanda belirli kadın-erkek eşitliği konularını da ele almakta ve insan ticaretine maruz kalmış kadınlarla görüşmelerin etik ve güvenli bir şekilde yürütülmesine yönelik on yol gösterici ilkeyi içermekte, insan ticaretine maruz kalmış kadınlar için özellikle hassas konuları vurgulamakta ve savunmasız durumlarını dikkate almaktadır.

## Alesterma 1

BAŞLIK	Çalışma Koşulları
GÖREV	<p>Grup alt gruplara ayrılacaktır. Görev grubu 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bireysel olarak, "Ücretler ve yan haklar" bölümünü dikkatlice okuyunuz.</li> <li>✓ Alt grubunuzda, iş müfettişlerinin ülkenizde karşılaştığı ücret ve yan haklarla ilgili temel sorunları tartışınız.</li> <li>✓ Birkaç örnek sununuz.</li> <li>✓ Grubun bulgularını tüm katılımcılara sunacak bir kişi belirleyiniz.</li> </ul> <p>Görev grubu 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bireysel olarak, "Çalışma Saatleri" bölümünü dikkatlice okuyunuz.</li> <li>✓ Alt grubunuzla, ülkenizde bir iş müfettişinin çalışma süresiyle ilgili karşılaştığı temel sorunları tartışınız.</li> <li>✓ Birkaç örnek sununuz.</li> <li>✓ Grubun bulgularını tüm katılımcılara sunacak bir kişi belirleyiniz.</li> </ul> <p>Görev grubu 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bireysel olarak, "İzin" bölümünü dikkatlice okuyunuz.</li> <li>✓ Alt grubunuzla, iş müfettişlerinin ülkenizde karşılaştığı farklı izin türlerine ilişkin temel sorunları tartışınız.</li> <li>✓ Birkaç örnek sununuz. Grubun bulgularını tüm katılımcılara sunacak bir kişi belirleyiniz</li> </ul>
SÜRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Grup çalışması için 30 dakika.</li> <li>✓ Her grup sunumu için 10 dakika.</li> <li>✓ Nihai tartışma için 20 dakika.</li> </ul>

## Alesterma 2

BAŞLIK	Annelik ve Aile Sorumlulukları
GÖREV	<p>Grup alt gruplara ayrılacaktır.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bireysel olarak, 156 sayılı ILO Sözleşmesi'nin metnini dikkatlice okuyunuz (eğitmeden bir nüshasını isteyiniz).</li> <li>✓ Ülkenizin bunu onaylayıp onaylamadığını kontrol ediniz.</li> <li>✓ Alt grubunuzda, bu sözleşmenin ortaya çıkardığı temel sorunları ve sizce ülkelerin neden sözleşmeyi onaylamamış olabileceğini tartışınız.</li> <li>✓ Grubun bulgularını tüm katılımcılara sunacak bir kişi belirleyiniz.</li> </ul>
SÜRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Grup çalışması için 30 dakika.</li> <li>✓ Her grup sunumu için 10 dakika.</li> <li>✓ Nihai tartışma için 30 dakika.</li> </ul>

## Alesterma 3

BAŞLIK	Cinsel taciz
GÖREV	<p>Grup alt gruplara ayrılacaktır.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Bireysel olarak, aşağıdaki ifadeleri okuyunuz ve bunlara katılıp katılmadığınızı bir onay işareti kullanarak belirtiniz. Bunu açık ve samimi bir şekilde yapınız.</li><li>✓ Cevaplarınızı grubunuzdaki başka bir kişiyle paylaşınız.</li><li>✓ Kolaylaştırıcı, çalışmayı tüm katılımcılara sunacak ve tartışmaya açacaktır.</li></ul>
SÜRE	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Formu okumak ve doldurmak için 10 dakika.</li><li>✓ Çiftler halinde cevapları paylaşmak için 15 dakika.</li><li>✓ Tüm katılımcılarla geri bildirim ve tartışma için 30 dakika.</li></ul>

## CİNSEL TACİZ

	Katılıyorum	Katılmıyorum
Bir cinsel taciz iddiasının tespitinde, mağdurun aynı davranış hakkında daha önce şikayette bulunmuş olması, davranışın gerçekten de hoş karşılanmadığının kanıtıdır.		
Şaka yapmak, imada bulunmak, flört etmek ve birisine çıkma teklif etmek gibi davranışlar masumane davranışlardır ve cinsel taciz olarak değerlendirilemez.		
Tek bir olay taciz teşkil etmez. Cinsel taciz olarak nitelendirilebilmesi için davranışın kasıtlı olması ve/veya defalarca tekrarlanması gerekir.		
İşyerlerinde karşılaşılan o kadar çok kritik sorun var ki, cinsel taciz öncelikli bir konu olarak ele alınamamaktadır.		
Bu konunun tespit edilebilmesi ve gereğinin yapılabilmesi için bu görevin iyi eğitilmiş kadın müfettişlere verilmesi uygun olacaktır.		
Cinsel taciz yalnızca farklı cinsiyetten kişilere yönelik olarak geçerlidir.		
Cinsel taciz yalnızca mağdurun ikincil ve savunmasız bir konumda olması halinde geçerlidir.		
Bir işyerinde yalnızca pornografik posterlerin teşhir edilmesi cinsel taciz olarak değerlendirilemez.		
Genel olarak, uluslararası belgeler cinsel tacizi geniş anlamda kadına yönelik şiddetin bir türü ve ayrımcı muamele olarak tanımlarken, ulusal yasalar yasadışı davranış üzerine daha fazla odaklanmaktadır.		
Tek bir olayın yaşanması taciz teşkil eder. Örneğin, bir amirin bir çalışana uygunsuz biçimde dokunması tek bir olaydan kaynaklanan bir cinsel taciz vakası teşkil eder.		

## BÖLÜM 3

**İş teftiş işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı nasıl tespit edebilir ve bununla nasıl mücadele edebilir?**

## Teşekkür

Bu bölüm büyük ölçüde İspanya İş Müfettişliği tarafından geliştirilen ve İş Müfettişliği ve Sosyal Güvenlik Eşitlik Politikaları Rehberinde yapılandırılan bir metodolojiye dayanmaktadır.

## İÇİNDEKİLER

### Giriş

Kalıp yargılar ve cinsiyete dayalı iş bölümü – işgücü piyasasında ayrımcılık  
Etkili bir teşhis için istatistiksel verilerin önemi

### Kurum Analizi

1. Adım: Analiz edilecek konular
2. Adım: Bağlamsallaştırma
3. Adım: Nicel veriler
4. Adım: Nitel veriler
5. Adım: Ayrımcılık testi ve alınacak önlemler

### Analiz Kategorileri

İstihdama erişim  
Profesyonel kategoriler  
İşte yükselme  
Maaşlar  
İstihdam ilişkisi  
Kişisel, ailevi ve profesyonel yaşam arasında denge kurulması

 **Alıştırma No.1:** Kadın-erkek eşitliğine ilişkin bir kurum analizinin planlanmasına yönelik kılavuz ilkeler

 **Alıştırma No.2:** Kadın-erkek eşitliğine ilişkin kurum analizi için kontrol listeleri

## GİRİŞ

### Kalıp yargılar ve cinsiyete dayalı iş bölümü – işgücü piyasasında ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığı, erkek ve kadın rollerinin ne olduğuna dair insanların zihinlerinde ve davranışlarında yer etmiş olan değerler, inançlar ve kalıp yargılardan kaynaklanmaktadır. Kalıp yargılar, her bir cinsiyetten ne beklendiğini belirleyen belirli niteliklerin her bir cinsiyete yüklenmesini ve bir kişinin erkek veya kadın olmasına bağlı olarak doğru veya yanlış davranış ve tutumların atfedilmesini içerir. Kalıp yargılar, hem erkekler hem de kadınlar için bireysel seçimler yapmanın önünde engel teşkil etmektedir. Eşitsizliklerin sürmesine sebep olarak mesleki kariyer ve iş seçiminin yanı sıra, ev ve aile işlerine katılımı ve karar alma mevkilerinde temsili de etkilerler. Kalıp yargılar ayrıca kişilerin yaptıkları işe duydukları saygıyı da etkileyebilir.<sup>14</sup>

İstihdam söz konusu olduğunda, cinsiyete dayalı işbölümü konusunun ele alınması gerekmektedir: Cinsiyete dayalı işbölümü ile kastedilen, görevlerin kadın ya da erkek olmaya göre toplumsal olarak paylaşılmasıdır.

Ücretli istihdam bağlamında ortaya çıkan işbölümü, erkeklerin ve kadınların (veya farklı etnik veya dini gruplara mensup kişilerin) farklı mesleki rollere ve görevlere kanalize edilmesiyle sonuçlanmakta, böylece iki ayrı işgücü ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı dikey iş ayrımında erkeklerin daha yüksek statülü ve daha iyi ücretli pozisyonlarda yoğunlaşması ile kadın ve erkeklerin (veya etnik grupların) farklı meslek ve iş türlerinde çalıştığı yatay iş ayrımının birbirinden ayrı tutulması yaygın bir yaklaşımdır.

Ayırım yapma hukuki açıdan ayrımcılıkla eşit değildir. Ancak, cinsiyetçi klişelerin iş dünyasının zihninde ve kadın ve erkek çalışanlar arasında ne kadar güçlü bir yer tuttuğunu göstermesi açısından, sosyolojik ve kültürel bir faktör olarak ayırım konusunun dikkate alınması gerekmektedir. Bu tür inanışlar nedeniyle; örneğin, iş dünyasında ve serbest mesleklerde kadınlardan çok daha fazla sayıda erkek bulunmaktadır. Bu önyargıların köklü olması aynı zamanda iş dünyasında kadınları belirli pozisyonlara kabul etme konusundaki direncin neden devam ettiğini, kadınları yönetim kademelerine terfi ettirme konusundaki isteksizliği, erkeklerin daha kısa süre çalışma veya ebeveyn izni almalarına izin verme konusundaki isteksizliği ve kadınlar tarafından yapılan işin değersizleştirilmesine dayanan ücret farklılığının bir kısmını, yani ayrımcılık tanımına girebilecek uygulama ve koşulları da izah etmektedir. Ayrımcılığa uğramama hakkı, kişinin kendi meziyetlerine ve yeteneklerine göre muamele görme ve

<sup>14</sup>Kalıp yargıların ortadan kaldırılması Avrupa Birliği'nin Eşitlik Yol Haritasının önceliklerinden biridir.

sosyal kalıplaştırmanın bir cinsiyete, gruba veya topluluğa yüklediği özellikler nedeniyle önyargıya maruz kalmama hakkı anlamına gelmektedir.

İstihdam ve Meslek Konusunda Ayrımcılığa İlişkin ILO Sözleşmesi (No. 111, 1958) ve Tavsiye Kararı (No. 111, 1958) uyarınca herkes ayrımcılığa uğramaksızın aşağıdaki konularda fırsat ve muamele eşitliğinden yararlanmalıdır:

Mesleki rehberlik ve yerleştirme hizmetlerine erişim

Bu tür bir eğitim veya istihdam için bireysel uygunluk temelinde kendi seçtikleri eğitim ve istihdama erişim

Bireysel karakter, deneyim, yetenek ve çalışkanlıklarına uygun olarak terfi

İş güvencesine sahip olma

Eşit değerde işe eşit ücret

Çalışma saatleri, istirahat süreleri, ücretli yıllık tatiller, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yanı sıra sosyal güvenlik önlemleri ve istihdamla bağlantılı olarak sağlanan refah olanakları ve yan haklar da dahil olmak üzere çalışma koşulları

Bu Bölüm, belirli bir şirkette, belirli bir cinsiyet veya gruba yönelik ayrımcılığın devam etmesine hizmet eden "ayrımcı" uygulamaların yanı sıra ayrımcılık teşkil etmeyebilecek; ancak, İş Müfettişliği tarafından incelenmeyi ve üzerine gidilmeyi hak eden diğer uygulamaları tespit etmek için bir dizi analitik araç sunmaktadır.

### ■ Etkili bir teşhis için istatistiksel verilerin önemi

ILO, Hükümetlere ulusal istatistik ofislerinin kapasitesini güçlendirmeleri, işgücü piyasası bilgi sistemlerini iyileştirmeleri, kadın-erkek eşitliği göstergeleri geliştirmeleri, bu göstergelere ilişkin cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri düzenli olarak derlemeleri, yayınlamaları ve dağıtmaları ve kararlaştırılan hedeflere yönelik ilerlemeyi ölçmek ve izlemek için sistemler kurmaları yönünde çağırıda bulunmaktadır.

#### İspanya Vakası

Kadınlar ve erkekler arasında etkin eşitliğe ilişkin İspanyol yasası (23 Mart 2007 tarihli ve 3 sayılı Yasa madde 20), kamu makamlarının çalışmalarını ve istatistiklerini hazırlarken:

a) Kadınların ve erkeklerin değerleri, rolleri, durumları, koşulları ve ihtiyaçları ile, bunların analiz edilecek durumdaki ifade ve etkileşimlerindeki farklılıkların daha iyi anlaşılmasını sağlayan yeni göstergeler oluşturmaları ve bunları istatistiksel işlemlere dahil etmeleri gerektiğini belirtmektedir.

b) Farklı faaliyet alanlarında çoklu ayrımcılık durumlarına yol açan diğer faktörlerin etkisinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak gerekli göstergeleri ve mekanizmaları tasarlama ve uygulamaya koymaları gerektiğini belirtmektedir.

İşgücü piyasasının kadın-erkek eşitliği analizine ilişkin verilerin bir araya getirilmesi, İş Müfettişliğine, işyeri teşhisinin ve düzeltici önlemlerin alınmasının dayanacağı referanslar ve destek noktaları sunar.

Özellikle faydalı olacak veriler (i) meslek (katılım oranı, çalışan nüfus, kısmi süreli veya "atipik" sözleşmelerle çalışan kişiler) ve (ii) maaş (ortalama yıllık kazanç, brüt aylık maaş ve saat başına brüt ücret) ile ilgilidir.

## İŞYERİ ANALİZİ

İş Müfettişliği için analizin amacı, işyerinde kadın-erkek eşitliğini teşvik etmek ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmaktır.

İspanya İş Müfettişliği tarafından geliştirilen ayrıntılı Kılavuz beş adım önermektedir:

1. Analiz edilecek konuların belirlenmesi
2. Bağlamsallaştırma: sektör ve işyeri
3. Nicel
4. Nitel veriler: nicel sonuçlar üzerinde etkisi olan kriterler, uygulamalar, işyeri eylemleri
5. Ayrımcılık testi: alınacak önlemler

### 1. Adım: Analiz edilecek konular

Bir işyerinin işgücü durumunun kadın-erkek eşitliği perspektifinden analiz edilmesi için; örneğin, istihdama erişim, iş sınıflandırması, terfi ve eğitim, ücret, çalışma süresinin düzenlenmesi, iş, özel ve aile yaşamının dengelenmesi; cinsel taciz ve mobbingin önlenmesi gibi bir dizi süreç veya analiz alanının dikkate alınması gerekmektedir. Sözleşmelerin feshi ve/veya geçici sözleşmelerin ve kısmi süreli çalışmanın kapsamına ilişkin bir analiz de yapılmalıdır.

Analiz edilecek süreçlerin seçimi işyeri türüne, faaliyete, sektöre, yapılacak teşhisin kapsamına ve derinliğine bağlı olacaktır.

### 2. Adım: Bağlamsallaştırma

Ayrı ayrı değerlendirilen işyerlerinin, yukarıda incelenen ayrımcılık bağlamında faaliyet göstermekte olup, bu nedenle bu noktaya kadar açıklanan olgularla ilgileri bulunmadığı söylenemez. Dolayısıyla, atılacak ikinci adım, aşağıdaki gibi çalışan yapısına kadın-erkek eşitliği perspektifinden bakılmasını sağlayacak temel verileri elde etmeye çalışmaktır:

İşyerinin özellikleri (yeni kurulup kurulmadığı, büyüklüğü, büyüme beklentileri, vb.) ve temel olarak iş kategorisine göre kadın ve erkek dağılımı

İşyerinin ait olduğu sektör ve bu sektörde yürüttüğü faaliyetler, mümkünse, gerekli personelin dağılımı, nitelik derecesi hakkında genel istatistiksel veriler ve herhangi bir ayırım faktörünün belirtilmesi

Çevredeki bölgenin sosyo-ekonomik durumu (kentsel veya kırsal bir ortamda yer alıp almadığı, her iki cinsiyetten nitelikli profesyoneller bulma fırsatlarının olup olmadığı, vb.) Geçici analiz

Bu ilk değerlendirme, işyerinin personel yapısının, ayrıştırmanın genel tanılarını ne ölçüde paylaştığını veya paylaşmadığını gösteren bir harita ortaya çıkaracaktır. Bununla birlikte, analiz kapsamlı olamayacağı gibi aceleyle varılan sonuçlara da yol açmamalıdır.

### 3. Adım: Nicel veriler

Avrupa Birliği'nin birçok ülkesinin hukuk teorisinde ve içtihatlarında, istatistiksel veriler ayrımcılığın ikinci dereceden kanıtı olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, ayrımcılığın varlığını kanıtlamak isteyen herkes ve savunmasında aksini ispatlamak isteyen herkes, iş ilişkilerinin oluşturulması ve geliştirilmesiyle bağlantılı olan işe erişim, maaş belirleme, terfi, izin vb. çeşitli süreçlerin veya analiz alanlarının istatistiksel analizini yapmakla yükümlüdür. İstatistikler hayati önem taşır; çünkü, eşitliği gösteren verileri sağlamaları halinde, analiz daha ileri gitmez ve teşhis raporu olumlu yönde olur.

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın (ATAD) 9 Şubat 1999 tarihli Seymour-Smith - Laura Pérez (EDJ 1999/99) kararı, mahkemeler önünde ayrımcılığın kanıtlanması amacıyla istatistiklerin nasıl olması gerektiğine ilişkin en kapsamlı çalışmadır. Bu karar, bir tedbirin bir grup üzerinde farklı bir etkiye sahip olması ve/veya bu farklı etkinin güvenilir ve anlamlı istatistiklerle ortaya konması halinde, söz konusu tedbirin, cinsiyetle ilgisi olmayan nesnel olarak gerekçelendirilmiş faktörlere dayandığı gösterilemediği sürece, ayrımcı bir tedbirle karşı karşıya olduğumuzu belirtmektedir.

Bu karara göre istatistiklerin şu gereklilikleri karşılaması gerekmektedir:

Karşılaştırma için uygun bir temel oluşturmalıdır. Hangi parametrelerin veya göstergelerin dikkate alınacağını belirtmez, yalnızca bunların söz konusu amaç için yeterli olması gerektiğini belirtir.

Anlamlı olmalıdır: Sonuçların anlamlılığı, verilerin işlenmesine bağlıdır. Veriler, nispeten basit veya anlaşılır bir matematiksel analizden sonra anlamlı farklılıklar gösteren sonuçlar ortaya koymalıdır.

Sürekli olan eşitsizlikleri göstermelidir; başka bir deyişle, karşılaştırma yapılabilmesi için önemli bir zaman dilimini kapsamalıdır.

#### Estonya

Estonya Parlamentosu tarafından 7 Nisan 2004 tarihinde kabul edilen Kadın-Erkek Eşitliği Kanunu, işverene kadın ve erkek arasında eşitliği destekleme yükümlülüğü ve işe alım, maaş, terfi, eğitim vb. ile ilgili verilerin cinsiyete göre analiz edilebilmesi için kişisel kayıt tutma zorunluluğu getirmektedir.

### ■ Etkili bir teşhis için istatistiksel verilerin önemi

Nitel veriler, analiz edilen hususlara ilişkin olarak işyerinin prosedürleri, kriterleri, uygulamaları ve eylemlerinden oluşur.

Nicel sonuçların eşitliğin olmadığı önemli durumları ortaya çıkarması halinde, bir sonraki adım işyeri yönetiminin davranışlarının bu sonuçları ne ölçüde etkilediğini analiz etmek olacaktır.

Bu adımı gerçekleştirmek için önceden üç önemli konuyu çözmüş olmak gerekir:

- a) Hangi prosedürlerin, kriterlerin, uygulamaların veya eylemlerin analiz edileceği
- b) Bunların nasıl tespit edileceği veya keşfedileceği
- c) Bunların nasıl değerlendirileceği

a) İncelenecek prosedürler, kriterler veya uygulamalarla ilgili aşağıdakilerin vurgulanması gerekmektedir:

İstihdama erişimle ilgili olarak: işe alım, sözleşme yapılması ve önceki eğitim süreçleri

İş kategorilerinin belirlenmesine ilişkin olarak: işlerin değerlendirilmesine ve her bir görev için maaşın belirlenmesine yönelik resmi veya resmi olmayan sistemler

Ücretlerle ilgili olarak: yasal olmayan ücretlerin (bir Sözleşme ile belirlenmemiş maaşların) bir bütün olarak vurgulandığı ücret politikası

Terfi ile ilgili olarak: terfi prosedürleri ve diğer terfi türlerinin yanı sıra yaşam boyu eğitime erişim

Geçici sözleşmelerin görülme sıklığı ile ilgili olarak: faaliyet ve iş türü ile bağlantılı işe alım uygulamaları ve kısmi süreli çalışmanın görülme sıklığı, sözleşme türleri

b) Bunların nasıl tespit edileceğine ilişkin olarak, bazı durumlarda prosedürler veya kriterler düzenlendiği ve şeffaf olduğu için kolay bir süreç söz konusuysen, bazı durumlarda ise daha karmaşık bir süreç söz konusu olacaktır. Örneğin, işe alım ve mesleki gelişim uygulamaları ve kriterleri ile ilgili olarak, bunları analiz eden kişi, tam ve güvenilir bilgiye sahip olmak için, şirket tarafından sağlanan bilgileri, tercihen şirket içindeki temsilci organlar aracılığıyla, personel anketleri ile tamamlamalıdır.

Personel anketlerinde aşağıdaki hususlarla ilgili sorulara yer verilebilir:

Şirkette fırsat eşitliğinin dikkate alınıp alınmadığı

Personel seçim süreçlerinde kadın ve erkeklerin aynı erişim fırsatlarına sahip olup olmadığı

Eğitime eşit erişim olup olmadığı

Bir kişinin meslektaşından daha az kazanıp kazanmadığı algısı

Aile, özel hayat ve iş hayatı arasında denge kurulmasının dikkate alınıp alınmadığı

Bir kişinin mobbing veya cinsel tacize uğraması durumunda uygulanacak bir prosedürün olup olmadığı

Bir Kadın-Erkek Eşitliği Planına ihtiyaç olduğunu düşünüp düşünmedikleri

Her erkek veya kadın çalışana, şirkette fırsat eşitliğinin desteklenmesi ile ilgili olarak bilgi toplamalarını ve özgürce önerilerde bulunmalarını sağlayacak açık sorular sorma fırsatı verilmelidir.

c) Prosedürlerin, kriterlerin, uygulamaların ve eylemlerin nasıl değerlendirileceğine ilişkin olarak, her bir müfettiş ulusal mevzuatta yer alan yasal tanımlara, özellikle de doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve pozitif eylem tedbirleri tanımlarına başvurmalıdır.

Uluslararası düzeyde, 111 sayılı ILO Sözleşmesi ayrımcılığı "ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal kökene dayalı olarak yapılan ve istihdam veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya bozan etkiye sahip her türlü ayırım, dışlama veya tercih" olarak tanımlamaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı bilhassa istihdam, eğitim, kaynaklara ve yan haklara erişim vb. hususlarda kadın ve erkeklere cinsiyetleri temelinde farklı muamele edilmesi anlamına gelmektedir.

Ayrımcılık doğrudan veya dolaylı olabilir.

Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliksiz muamelenin, kadınlar ve erkekler arasında açık bir fark yaratan yasalardan, kurallardan veya uygulamalardan doğrudan kaynaklanması durumunda ortaya çıkar (örneğin, kadınların sözleşme imzalamasına izin vermeyen yasalar).

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyet açısından tarafsız gibi görünen kural ve uygulamaların, pratikte bir cinsiyetten kişilerin ağırlıklı olarak dezavantaj yaşamasına yol açması durumudur.

Bu nedenle, bir kişinin cinsiyetine (veya doğum, emzirme gibi cinsiyetle yakından ilgili durumlara ya da aile sorumlulukları veya medeni durum gibi faktörlere) dayalı bir kriter, uygulama veya eylem, doğrudan ayrımcılık oluşturduğu varsayımıyla teşhis sürecinde analiz edilmesi gereken bir uygulama olarak değerlendirilmelidir. Kadın çalışanların çalışma mevzuatı kapsamında sahip oldukları hakların tanınması durumu hariç olmak üzere, cinsiyet ve aileye ilişkin yükümlülükler işyeri tarafından personel yönetimine ilişkin kararların alınmasında dikkate alınmamalıdır. Bu hakların kullanılmasının önündeki her türlü engel de ayrımcı nitelikte olacaktır.

Buna ek olarak, işyerinin personel yönetimiyle ilgili olarak uyguladığı diğer prosedürlerin, uygulamaların, kriterlerin veya kuralların nicel analizden elde edilen istatistiksel sonuçları ne ölçüde etkilediğinin incelenmesi gerekir

Nicel sonuçların önemli düzeyde bir eşitsizlik ortaya koyması ve bu eşitsizliğin (cinsiyete dayalı olmasa bile) herhangi bir uygulama, kriter ya da kuraldan kaynaklanması halinde, söz konusu uygulamanın etkisi bakımından potansiyel olarak ayrımcı bir uygulama olduğu, diğer bir deyişle dolaylı ayrımcılık teşkil ettiği vurgulanır.

Son olarak, nicel sonuçları etkilemeyen, başka bir deyişle ayırım gözetmeyi teşvik etmeyen veya buna neden olmayan; ancak, gerçekten tarafsız kalan herhangi bir prosedür, uygulama, kriter, kural veya tedbir ayrımcı nitelikte kabul edilmeyecektir. Bununla birlikte, bazı ulusal yasalar, bir dengesizlik görüldüğünde, bu dengesizliği azaltmak için yasal önlemler alınabileceğini öngörmektedir.<sup>15</sup>

**Pozitif eylem tedbirleri**, açık bir eşitsizlik durumunda olan bir gruba daha avantajlı muamele sağlayarak genel eşitlik ilkesini tersine çeviren tedbirlerdir. Bu tedbirlerin geçici olması (yalnızca bu tür durumlar var olduğu sürece uygulanabilir olması), makul olması ve her bir durumda izlenen hedefle orantılı olması gerekmektedir. İstihdamla ilgili olarak, pozitif eylem tedbirlerinin işveren temsilcileri ve çalışan temsilcileri arasında iki taraflılığı esas alan bir şekilde kararlaştırılması tavsiye edilmektedir.

## ■ 5. Adım: Ayrımcılık testi ve alınacak önlemler

Elimizde nicel olarak ölçülmüş bir dizi olumsuz etki ve bu olumsuz sonuçlara neden olan veya bu sonuçları doğuran cinsiyete, cinsiyetle ilgili koşullara veya görünüşte tarafsız olan durumlara dayalı bir dizi uygulama, kriter, kural veya eylem bulunması halinde, ayrımcılığın varlığını tespit etmek için atılması gereken bir adım daha vardır.

Bu adım gereklidir, çünkü eşitlik ilkesi her türlü muamele eşitsizliğini değil, yalnızca genel kabul görmüş kriterlere veya değer yargılarına uygun olarak, yeterince makul nesnel kriterlere dayanmadığı ölçüde suni veya gereksiz olan eşitsizlikleri yasaklamaktadır.

Sonuç olarak, bir işyeri yönetimi tarafından benimsenen ve farklı muamele gerektiren bu uygulamaların, kriterlerin, kuralların veya eylemlerin haklı olup olmadığını veya ayrımcı olup olmadığını değerlendirmek Müfettişliğin görevidir. Bu muhakeme süreci bazen Ayrımcılık Testi veya Eşitlik Testi olarak adlandırılmakta ve aşağıdaki kriter ve faktörleri içermektedir:

Eşit olmayan muamelenin anayasal açıdan meşru amacı

Eşit olmayan muamele, bunu haklı çıkaran olgusal varsayım ve izlenen amaç arasındaki uygunluk

Yukarıdaki faktörler arasında orantılılık

Uygunluk, gereklilik ve orantılılık. Bu üç unsur daha sonra olgusal varsayıma uygulanmalıdır.

<sup>15</sup>İspanya'nın Kadın ve Erkek Arasında Etkin Eşitlik Yasası buna bir örnek teşkil etmektedir.

Örneğin, bazı ulusal yasalar, belirli mesleki faaliyetlerin niteliği veya yürütüldüğü bağlam nedeniyle cinsiyetle ilgili bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik oluşturduğu durumlarda, bu özelliğe dayalı farklı bir muamelenin, hedefin meşru ve gerekliliğin orantılı olması şartıyla, istihdama erişim (eğitim dahil) açısından ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngörmektedir.

Gerçekte bu bir *uygunluk* (eşitsiz muamelenin meşru amacı, işyerinin işleyişi olacaktır), *gereklilik* (faaliyetin doğası veya bağlamı, cinsiyetin dikkate alınmasını haklı çıkaracak şekilde olmalı, böylece karşı cinsiyetten birini istihdam etme alternatifi mümkün olmamalıdır) ve *orantılılık* testidir (bir cinsiyete ait olma gerekliliği, amaca orantılı olmalıdır, yani işyerinin işleyişi için gerekli olmalıdır).

*Dolaylı ayrımcılıkla* ilgili olarak, çeşitli ulusal mevzuatta, görünüşte tarafsız uygulamalar, kriterler, kurallar veya eylemlerin neden olduğu veya yol açtığı nicel olarak ölçülen olumsuz etkiler, söz konusu hükmün, kriterin veya uygulamanın meşru bir amaç doğrultusunda nesnel olarak gerekçelendirildiği ve bu amaca ulaşmak için kullanılan araçların gerekli ve uygun olduğu durumlarda genellikle ayrımcı nitelikte değerlendirilmez.

Uygunluk, gereklilik ve orantılılık testi bu tür durumlarda daha zordur.

"Meşru amaç", uygulamaların işyerinin yasal çerçevede geliştirilen açık ve haklı üretim ihtiyaçlarını karşılaması gerektiği anlamına gelir. Salt amaca uygun, rahat, keyfi veya yasadışı olan uygulamalar ayrımcı nitelikte olacaktır. Uygulama, eşdeğer etkiye sahip olası bir alternatif olmaksızın kuruluşun ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olmalıdır.

Uygulama aynı zamanda orantılı olmalıdır, yani neden olunan olumsuz etki söz konusu uygulamanın şirket için taşıdığı değere göre değerlendirilmelidir.

*Ayrımcılık Testi (veya Eşitlik Testi)* aşağıdaki sonuçları ortaya çıkarabilir:

1. Nicel olarak ölçülen negatif sonuçlar.
2. Kişilerin cinsiyetini, cinsiyetle ilgili durumları veya aile yükümlülüklerinin üstlenilmesini dikkate alan şirket uygulamalarının neden olduğu veya yol açtığı ya da görünüşte tarafsız uygulamaların neden olduğu veya yol açtığı nicel olarak ölçülen olumsuz sonuçlar. NOT: Bununla birlikte, bu tür uygulamalar Eşitlik Testini geçmektedir.
3. Kişilerin cinsiyetini, cinsiyetle ilgili durumları veya aile yükümlülüklerinin üstlenilmesini dikkate alan işyeri uygulamalarının veya Eşitlik Testinden geçmemiş, diğer bir deyişle cinsiyete dayalı ayrımcılığın söz konusu olduğu görünüşte tarafsız uygulamaların neden olduğu veya yol açtığı nicel olarak ölçülmüş olumsuz sonuçlar.

Bu sonuçlar ışığında, önleyici tedbirler aşağıdaki şekilde tasarlanmalıdır:

Birinci ve ikinci durumda, işyerine ve çalışan temsilcilerine eşitliği teşvik edecek önlemler önerilmelidir. Bu tür önlemler bir işyerinin Kadın-Erkek Eşitliği Planına dahil edilebilir.<sup>16</sup>

Üçüncü durumda, işyeri ayrımcı uygulamayı ortadan kaldırmaya ve tekrarlanmasını önlemeye yönelik derhal düzeltici tedbirler alınmalıdır.

Daha sonra ve ancak bundan sonra, yukarıdaki bölümde açıklanan önlemler çalışan temsilcileriyle tartışılabilir ve müzakere edilebilir (örneğin, bir Kadın-Erkek Eşitliği Planı çerçevesinde).

---

<sup>16</sup>İspanya'da, 250'den fazla çalışanı olan işletmeler için bir Kadın-Erkek Eşitliği Planı kanunen zorunludur.

## ANALİZ KATEGORİLERİ

İstihdama erişim; iş kategorileri; işte yükselme; maaşlar; geçici ve kısmi süreli sözleşmelerin daha sık görülmesi; cinsel taciz ve mobbingin önlenmesi gibi bir dizi kategori aşağıda analiz edilecektir. Her bir kategori şu unsurları dikkate alacaktır: (i) nicel veriler (eşitlik eksikliğinin durumu); (ii) nitel veriler (işyerinin prosedürleri, eylemleri, kriterleri, uygulamaları ve doküman analizi); (iii) kabul edilebilir ve kabul edilemez gerekçeler (Eşitlik Testi sonuçları) ve (iv) alınması gereken önlemler.

### İstihdama erişim

#### *A. Nicel veriler: Eşitliğin olmaması durumu*

Nicel verilerin incelenmesi, cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerle, işe alınan ve eğitime erişimi sağlanan işçilerin sayısı ve yüzdesinin gözden geçirilmesi gibi oldukça kolay bir işi beraberinde getirmektedir.

#### *B. Nitel veriler: İşyerinin prosedürleri, eylemleri, kriterleri, uygulamaları. Doküman analizi.*

Seçim ve önceki eğitim süreçleri, genellikle şeffaf olmayan ve incelenmesi gereken bir dizi işlemi içerir. İlk olarak, işe alım kanallarının, adayların seçildiği yerlerin (okullar, üniversiteler, mesleki veya teknik eğitim merkezleri, vb.) tanımlanması, ikinci olarak, işyerinin iş arayanlardan bilgi toplamak ve elde etmek için kullandığı sistemlerin, özellikle iş başvuru formlarının, iş tekliflerinin (internet veya basın), mülakatların veya sınavların gözden geçirilmesi ve son olarak, şirketin çalışanlarından talep ettiği gerekliliklerin, diğer bir deyişle "profilin" netleştirilmesi gerekmektedir.

Anket yöntemi, işyerinin istihdama erişimle ilgili uygulamalarını öğrenmek için çok faydalı olabilir. Son yıllarda şirkete katılan erkek ve kadın çalışanlar üzerinde yapılan anketin sonuçları, işe alım sürecini ve gerekli nitelik ve yeterlilikleri çok net bir şekilde gösterebilir.

İş tekliflerinde kadınların değil de erkeklerin talep edilmesi açık bir doğrudan ayrımcılık vakası olacaktır. Ancak, işe alımın Geçici İstihdam Büroları veya alt yükleniciler aracılığıyla yapılması durumunda konunun tespit edilmesi daha zordur. Taşeron işçileri söz konusu olduğunda, işin devredilmesinin yasadışı olduğu ve yasadışı alt işverenin işçilerinin yetersiz temsil edilen cinsiyetten olduğu ve daha az elverişli koşullar altında çalıştığı durumlarda, istihdama erişim açısından dolaylı ayrımcılık söz konusu olacaktır.

Bazı dillerde mesleki kategoriler erkek veya kadın isimleri ve sıfatları ile tanımlanmakta veya genellikle erkek veya kadın özellikleri ile ilişkilendirilmektedir. Bu gibi durumlarda, Eşitlik Testi uygulandığında, bu

işler veya kategoriler için çalışanın cinsiyetinin işin yürütülmesi veya işyerinin işleyişi ya da işin niteliği veya bağlamı açısından önemli olmadığı sonucuna varılacaktır. Erkek veya kadın isimleri ve sıfatları kullanarak iş tanımı yapan bir iş teklifi, diğer cinsiyeti seçim sürecine katılmaktan caydırır ve bu nedenle ayrımcı olarak kabul edilir.

Bu konuda uyulması gereken genel kural, işyerinin işe alım sürecinde yer alan kişilerden ailevi yükümlülükleri ya da medeni veya ailevi durumları hakkında bilgi istememesidir. İş başvuru formları, anketler veya iş görüşmelerinde, kişinin medeni veya ailevi durumuyla dolaylı olarak ilgili olabilecek sorulardan kaçınılmalıdır.

Son olarak, seçim sürecindeki iş profilini, başka bir deyişle, cinsiyetle ilgisi olmasa bile işe alım söz konusu olduğunda tercih edilen kişisel gereklilikleri incelemek gerekir.

Erkek odaklı sanayi sektöründe, işe alım için aranan eğitim şartlarının analiz edilmesi özellikle dikkate değerdir.

#### Fasa-Renault davası

Davalı şirket, belirli bir üretim hattı için işe alınacak kişilerin teknik konularda mesleki eğitim almış akademik yeterliliğe sahip olmalarını şart koşmuştur; ancak, sendika, neredeyse bir yıl boyunca hiç kadın işe alınmadığını, buna karşın 120 erkeğin işe alındığını ve şirketin bulunduğu coğrafi bölgede gerekli niteliklere sahip neredeyse hiç kadın olmadığını kanıtlamıştır. Sonuç olarak, yukarıda açıklanan ayrımcı durumla karşı karşıya kalan şirket, ilgili işin içeriğine dayalı olarak bu mesleki yeterliliği talep etme ihtiyacını kanıtlayamamıştır.

Avrupa içtihat hukukuna göre<sup>17</sup>, yaş gereklilikleri kadınlar açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir; zira pek çok kadın, çocuklarını büyüttükten sonra daha geç yaşlarda vasıf kazanma ve çalışmaya başlama eğilimindedir.

### ***C.Kabul edilebilir ve kabul edilemez gerekçeler.***

#### ***Eşitlik Testinin Sonucu***

Eşitliğin olmayışı, erkeklerin veya kadınların yetersiz temsil edildiği bir sosyo-iş gücü bağlamından kaynaklanıyor olabilir. Her halükarda, pozitif eylem tedbirlerinin alınması olasılığını belirlemek amacıyla, sosyo-iş gücü bağlamına uygulanabilir spesifik rakamların ve erkek ve kadın oranlarının bilinmesinde yarar vardır. Mantıken, belirli işler için kadın ya da erkek aday bulunmaması durumunda eşitliğin olmayışı mazur görülebilir. Ayrımcılık, ancak sunulan iş tekliflerinin erkekleri, kadınları ya da aile sorumlulukları olan kişileri caydırması halinde söz konusu olur. Ayrıca, açık iş ilanlarında cinsiyetçi kategori ve iş tanımları kullanılıyorsa caydırıcı etki yaratır. Bu nedenle bu tanımlar değiştirilmeli ya da iş teklifinde görevin hem erkeklere hem de kadınlara yönelik olduğu açıkça belirtilmelidir.

<sup>17</sup>Judgment of the European Court of Justice, Price vs. Civil Service Commission<sup>(1977)</sup>.

Bir adayın cinsiyetinin dikkate alınması, eğlence sektöründe veya imajın önemli olduğu modellik, aktörlük ve aktrislik gibi işlerde haklı görülebilir. Güvenlikle ilgili faaliyetlerde cinsiyetin gerçek ve belirleyici bir gereklilik olduğu düşünülmemektedir.

Avrupa Adalet Divanı, tartışmalı bir belirsizlik taşıyan çeşitli emsal kararlara sahiptir: Tanja Kreil - Federal Almanya Cumhuriyeti davasında, kadınların askeri pozisyonlardan dışlanmasının ayrımcılık olduğunu ve bu durumun, kadınların silah kullanmak zorunda kalabilecekleri gerekçesiyle haklı gösterilemeyeceğini belirtmiştir. Ancak, Angela Maria Sirdar - Ordu Kurulu ve Savunma Bakanı (26 Ekim 1999) davasında, bir kadın aşçının askeri bir birimden dışlanmasına izin verilmiştir, çünkü aşçıların da cephe hattına gönderilebileceği ifade edilmiştir.

Bir tedbirin sadece bir işyeri için kolaylık sağlaması, bir gerekçe olarak kabul edilmemelidir. Örneğin, bir işi yürütmek için gerekli olmayan bir eğitimin talep edilmesi, işyerinin personeli daha sonra başka işlere terfi ettirebilmesi gerektiği gerekçesiyle haklı gösterilemez. Amaç meşru olsa da, bu gereklilik işin yapılması için gerekli değildir (gereklilik değerlendirmesi) ve iş başında eğitim gibi basit bir alternatifle ya da daha üst düzey pozisyonların başka yollarla doldurulmasıyla ikame edilebilir. Ayrıca, kadınların, işin vardiyalı çalışma gerektirmesi ve "ailelerine bakmak için daha kısa çalışma günlerini tercih etmeleri durumunda vardiyanın doldurulmasının zor olduğu" gerekçesiyle dışlanması da mümkün olamaz.

#### ***D. Alınacak önlemler***

##### ***Düzeltilici önlemler***

Dikkate alınması gereken ilk düzeltilici önlem maddi tazminattır. Ancak işe alınmamış veya işe alınmış ancak hak talebinde bulunmamış bir kişiye maddi tazminat ödemek zor olabilir.

Kuşkusuz burada adayların veya çalışanların cinsiyetinin dikkate alındığı prosedürlerin ve belgelerin ortadan kaldırılması, iş profilinin bileşenlerinin gözden geçirilmesi ve iş tekliflerinde işyerinin mevcut ayrımcılık yapmama politikasının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

#### **ADECCO, Fransa**

Fransa'da mahkemeler iki davada ADECCO yönetim kadrosunun müşteri şirketlerden gelen özellikle "genç, beyaz, Fransız kadınlara" yönelik ayrımcı talepleri kabul ettiğine hükmetmiştir. Bu ayrımcılık vakalarının ardından ADECCO, istihdama erişim konusunda ayrımcı muamele iddiasında bulunan işçiler için bir yardım hattı kurmuştur. Aynı zamanda, İKG yöneticilerine "çeşitliliği yönetme" konusunda eğitim vermiş ve personelin işten çıkarılma da dahil olmak üzere yaptırım tehdidi altında ayrımcı talepleri kabul etmesini yasaklamıştır.

### *Pozitif eylem önerileri*

En tartışmalı ancak etkili olan pozitif eylem önlemlerinden biri de kota uygulamasıdır. Bu tür bir eyleme ulusal mevzuatların tamamında izin verilmemektedir.

Genel olarak, kota sistemlerinin kullanılmasına izin veren mevzuat, iki adayın eşit niteliklere sahip olduğu durumlarda, söz konusu iş veya meslek kategorisinde yeterince temsil edilmeyen cinsiyetten adayın tercih edilebilmesi için işe alım konusunda rezervasyon ve tercihlerin oluşturulmasını öngörmektedir.

Avrupa Adalet Divanı, Katarina Abrahamsson ve Leif Anderson - Elisabet Fogelqvist (6 Temmuz 2000) davasında, bir kadına erkeğe göre öncelik tanınmasının yalnızca eşit veya büyük ölçüde eşdeğer liyakata sahip olmaları durumunda mümkün olduğunu belirlemiştir.

Belirli bir süre içinde ulaşılabilecek sayısal veya yüzdesel bir hedefin belirlenmesi, mutlaka bir kota oluşturulmasını gerektirmez. Bu hedefe, iş tekliflerinde iş profilinin değiştirilmesi veya bugüne kadar pek araştırılmamış alanlarda erkek veya kadın adayların aranması gibi, özellikle pozitif eylem olarak sınıflandırılmayan başka tür önlemlerle de ulaşılabilir. Belirli bir dönem için hedef belirlerken kullanılacak en makul parametre (kıstas), sosyo-mesleki bağlamda halihazırda mevcut olan işe alınmış kişilerin yüzdesi olacaktır.

### ■ Profesyonel kategoriler

#### *A.Nicel veriler: Eşitliğin olmaması durumu*

Kategorilerin nicel olarak incelenmesinde, her bir mesleki kategori veya işteki kadın ve erkek sayılarının iş gerekliliklerine göre karşılaştırılması ve bu gerekliliklerin cinsiyetin toplumsal tanımlarına (kalıp yargılar, değerler, vb.) göre eril mi yoksa dişil mi olduğunun dikkate alınması gerekir.

Nicel tablo örnekleri:

İş Kategorisi	Erkek		Kadın		Gereksinimler	Ücret Kategorisi
	Sayı	%	Sayı	%		
1. Kategori						
2. Kategori						
3. Kategori						

İş	Erkek		Kadın		Gereksinimler	Ücret Kategorisi
	Sayı	%	Sayı	%		
1. İş						
2. İş						
3. İş						

### ***B.Nitel veriler: İşyerinin prosedürleri, eylemleri, kriterleri ve uygulamaları. Doküman analizi.***

En iyi ücret alan profesyonel kategorilerin, cinsiyetçi bir kalıp yargı ile bağlantılı olmaları nedeniyle, genellikle erkeklere atfedilen faktörlere öncelik verip vermediklerinin incelenmesi önem taşımaktadır. Ancak, bu noktadan sonra bunu kontrol etme prosedürü daha zor hale gelmektedir.

Bazı ulusal mevzuat (İspanya gibi<sup>18</sup>) her iki cinsiyetten çalışanlar için ortak iş sınıflandırması ve terfi kriterlerinin tanımlanmasını şart koşmaktadır. Kriterlerin ortak olması yeterli değildir; zira, ortak olsalar da bir grup üzerinde özel bir etkiye sahip olabilirler. Ortak olmalarının yanı sıra, her bir cinsiyet üzerindeki etkileri bakımından da tarafsız olmaları gerekmektedir.

Ayrımcılık, bu kriterlerin genellikle "erkekleştirilen" veya "kadınlaştırılan" faktörlere öncelik vermesi durumunda meydana gelir ve bu da maaşın, o belirli niteliğin işyeri için taşıdığı değerle uyuşmamasıyla sonuçlanır. Fakat "erkekleştirilen" bir gerekliliğe nasıl öncelik verilebilir? Bu durum, örneğin, cinsiyetlerin her biri üzerinde etkileri bakımından daha nötr olan işin diğer özelliklerinin göz ardı edilmesiyle ortaya çıkabilir. Bu özellikler şunlar olabilir: (i) halkla ilgilenmekten, halkla ilişkilerden veya başkalarına bakmaktan kaynaklanan duygusal stres; (ii) el becerileri; (iii) uzun bir süre boyunca bakım ve dikkat; (iv) ev işleri, yiyeceklerin taşınması, temizlik vb. ile bağlantılı çalışma alışkanlığı.

Avrupa Adalet Divanı, Katarina Abrahamsson ve Leif Anderson - Elisabet Fogelqvist (6 Temmuz 2000) davasında, bir kadına erkeğe göre öncelik tanınmasının yalnızca eşit veya büyük ölçüde eşdeğer liyakata sahip olmaları durumunda mümkün olduğunu belirlemiştir.

İşyeri içinde bir iş değerlendirme sistemi kurulup kurulmadığına bağlı olarak yapılacak kontroller farklılık göstermektedir. Eğer böyle bir sistem varsa, bu sistemi incelemek ve en çok değer verilen ve en az değer verilen kriterleri ve nedenlerini belirlemek gerekir. Eğer böyle bir sistem mevcut değilse, analiz, bazı kategorilerde ve diğerlerinde tercih edilen kriterlerin bir listesinin çıkarılabileceği mevcut kategoriler ve işler temelinde yapılmalıdır.

<sup>18</sup>Consolidated Workers' Statute (TRET) 22.4 ve 24.2 Maddeleri.

### **C. Kabul edilebilir ve kabul edilemez gerekçeler. Eşitlik Testinin Sonucu**

ILO'nun 100 sayılı Sözleşmesi ve bu Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin mevzuatı, işverenlerin eşit değerdeki iş için, doğrudan veya dolaylı olarak ve ücrete dayalı olup olmadığına bakılmaksızın, cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılık yapmaksızın eşit ücret ödemesini öngörmektedir.

Dolayısıyla, aşağıdaki çıkarımlar yapılabilir:

Ücret kategorisi bir değer veya değerlendirme ile ilgili olmalıdır.

Her türlü iş değerlendirmesi, işyerinin faaliyetleri ve normal işleyişi açısından daha önemli olan işlere daha fazla değer atfetme (ve dolayısıyla daha yüksek ücret verme) konusundaki meşru amacını belirtmelidir (dört yıldızlı bir restoranda aşçılık yapan bir kişi ile bir ilkokulda aşçılık yapan bir kişi aynı değere sahip değildir). Dolayısıyla, her bir kategori için farklı maaşlar belirlenmesinin meşru bir amacı vardır.

Gerekliliğe ilişkin karar, bir işin çeşitli faktörleri göz önünde bulundurularak, belirlenen ücretin söz konusu işin faaliyetlerine göre işyeri için taşıdığı önemi gerçekten yansıtır yansıtmadığının tespit edilmesini içerir.

Son olarak, erkekleştirilen bir faktörün tercih edilmesi halinde, ortaya çıkan maaş farkının orantılılığı gerekçelendirilmeli ve mevcut parametreler / ölçekler ile uyumlu olmalıdır.

### **D. Alınacak önlemler**

İlk düzeltici önlem, cinsiyete dayalı ayrımcılık içeren her türlü hükmün geçersiz kılınmasıdır. (Not: kategori veya iş maaşları genellikle toplu sözleşme veya işyeri ile çalışan temsilcileri arasındaki anlaşma ile belirlenir).

Diğer düzeltici önlem ise, daha önce de belirtildiği üzere, cinsiyet açısından tarafsız bir iş değerlendirme sisteminin uygulamaya konulmasıdır.

İspanya'da, Instituto de la Mujer'in talebi üzerine, ücret farklılıklarını hesaplamak için uygulanan çok sayıda faktörü ortaya koyan ISO sistemi geliştirilmiştir.

## **■ İşte yükselme**

### **A.Nicel veriler: Eşitliğin olmaması durumu**

Eşitliğin olmayışı, örneğin işyeri içinde daha yüksek mesleki kategorilere terfi eden kadınların oranının erkeklerin oranından önemli ölçüde düşük olmasıyla ortaya çıkar.

Bununla ilgili bir istatistik ise, en son terfi turlarında (örneğin, son beş terfi turunda) terfi eden erkek ve kadınların yüzdesidir.

Bu amaca yönelik olarak, aşağıdaki türde bir tablo kullanılarak veri toplanabilir:

Kategoriler	Kadın	%	Erkek	%	TOPLAM
1.					
2.					
3.					
<b>TOPLAM</b>					

Benzer bir tablo, son yıllarda terfi ile ilgili eğitim alan kadın ve erkek sayısını belirlemek için de kullanılabilir.

### ***B. Nitel veriler: İşyerinin prosedürleri, eylemleri, kriterleri, uygulamaları. Doküman analizi.***

İşyeri içinde izlenen terfi prosedürünün ve ilgili uygulamaların incelenmesi önerilmektedir. Öncelikle terfi ile ilgili (yasal veya toplu sözleşme ile belirlenmiş) kuralların uygulanmasını incelemek gerekecektir.

Prosedürün şeffaf olup olmadığının, diğer bir deyişle:

Boş pozisyonların, terfi başlamadan önce işyerinin tüm erkek ve kadın çalışanlarına bildirilip bildirilmediğinin ve dolayısıyla bu boş pozisyonları doldurmak için aynı fırsatın olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Değerlendirme kriterlerinin ve puanlandırma sisteminin yayınlanıp yayınlanmadığının ve tüm çalışanlar tarafından bilinip bilinmediğinin belirlenmesi gerekmektedir.

Terfi süreci sona erdikten sonra puanların veya sonuçların yayınlanıp yayınlanmadığının belirlenmesi gerekmektedir.

Ayrıca, kadınlar tarafından doldurulmayan yönetim pozisyonları için geçerli olan çalışma koşullarının, özellikle çalışma saatleri ve günleri açısından (ve bu koşulların yasal olup olmadığı bakımından) daha alt kategorilerdekilerden farklı olan yönlerine ilişkin bir analiz yapılması önerilmektedir.

Çalışanların işyerinde gerçekleştirilen terfilere ilişkin algılarını ve karşılaşılabilecekleri engelleri tespit etmek için bir anket yapılması faydalı bir araç olabilir.

### ***C.Kabul edilebilir ve kabul edilemez gerekçeler. Eşitlik Testinin Sonucu***

Kadınların terfi sürecinde yer almak istemedikleri, boş pozisyonlar yayınlandığı halde bu pozisyonlara başvurmadıkları su götürmez bir şekilde kanıtlanabiliyorsa, dikey ayırım yapılması durumu meşru kabul edilir.

Aşağıdaki kararlar bu hususta ilgi çekici bir referans olabilir:

#### İspanya Yüksek Mahkemesi'nin 1 Haziran 1999 tarihli kararı

Mahkeme, bir şirkette şube müdürlüğü pozisyonu için kadınlardan daha fazla erkeğin başvurması üzerine, başvuruların ağırlıklı olarak şirket tarafından bu görev için eğitilmiş kişiler tarafından yapıldığı ve bu kişilerin erkek olduğu gerekçesiyle dolaylı ayrımcılık kararı vermiştir. Başvurular yapıldıktan sonra, kadın ve erkeklerin seçiminin başvuru sayısı ile orantılı olmasına rağmen, Mahkeme, erkeklerin daha fazla başvuru yapmasının ayrımcılık olduğuna; çünkü, şirketin bu farkın oluşmasına katkıda bulunduğuna karar vermiştir.

#### Navarra Yüksek Adalet Mahkemesi'nin 30 Mayıs 2006 tarihli kararı

Navarra İstihdam Mahkemesinin 4 sayılı kararı onaylanmıştır. Bir şirketin dikiş bölümünde çalışan ve 1. grupta sınıflandırılan kadınlar 2. gruba terfi ettirilmezken, erkekler terfi ettirilmiştir. Şirket, kadınların terfisi için erkeklerden farklı bir sistem kurmuş ve erkeklerden talep edilmeyen şartlar istemiştir. Mahkeme, ayrımcılık gerekçesiyle terfinin tamamen geçersiz olduğunu ilan etmiş ve hem erkekler hem de kadınlar için eşit koşullar altında bir terfi sistemi kurulması gerektiğini belirtmiştir.

Terfi sürecinde boş pozisyonlar tüm personele sunulmadığında ve terfi için gereken kriterler net olmadığı, haklı görünmediği veya cinsiyetler arasında farklılık gösterdiği durumlarda, erkeklerin kadınlardan önemli ölçüde daha fazla terfi etmesi haklı gösterilemez. Bu gibi durumlarda, kadınlar kariyerlerinde ilerleme hakkından mahrum kalmaktadır.

Erkeklerle veya kadınlara özel güven kriterlerine göre terfi önceliği tanınması, yalnızca istisnai ve çok özel durumlarda Eşitlik Testinden geçebilir: Amaç meşrudur (çünkü işyerinin işleyişi bunu gerektirebilir), bu gereklilik, onun veya onun yönetimin en iç çekirdeğine olan özel yakınlığı nedeniyle başka bir alternatif olmaksızın zorunludur ve orantılıdır; zira bu durum tam anlamıyla bir "terfi" değil, bir "atama" olacaktır, ve kadınların kariyer ilerleme hakkını ihlal etmeyecektir. Bu durum, işyerinin faaliyetlerini normal şekilde yürütmesi için gerekli olan sıradan pozisyonların doldurulmasıyla ilgiliyse, Eşitlik Testinden geçemez.

Daha üst kategori personeline dayatılan çalışma koşulları ile saatlerin, aile hayatı ve özel hayatın dengelenmesinin açıkça engellemesi ve bu koşulların işin veya faaliyetin niteliğiyle haklı gösterilememesi durumu da haklı gösterilemez. Burada, orta düzey yöneticilerden talep edilen *ulaşılabilir olma ve çalışma süresi esnekliğinin*, ulusal yasalar veya toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen sınırların ötesinde yasaklanmış fazla mesai yapma zorunluluğunu gizleyip gizlemediği incelenmelidir. Bu bağlamda,

terfi sürecinde *fazla mesaiye daha fazla uygunluk* dikkate alınabilir ve bu uygunluk değerlendirmesi açısından meşru olabilir; ancak, bu gereklilik, fazla mesainin gönüllülük esasına dayalı olması ve dolayısıyla belirli bir görevin yerine getirilmesi için doğası gereği gerekli olmaması nedeniyle gereklilik değerlendirmesinden geçemez; ayrıca, bu gerekliliğin açık bir alternatifi, ilgili görevi yerine getirmek için daha fazla personel tahsis edilmesidir. Aynı şekilde, çalışanların kariyer ilerleme haklarından mahrum bırakılması gibi bir fedakârlık, işyerinin talebinin meşruluğuyla telafi edilemeyeceği için orantılılık değerlendirmesinden de geçemez; zira, iş dünyasındaki yönetim yetkisi mutlak bir güç değildir ve fırsat eşitliği, adil muamele ve ayrımcılık yapmama gibi temel haklar da dahil olmak üzere sınırlamalara tabidir.

#### ***D. Alınacak önlemler***

##### ***Düzeltilici önlemler***

Birincil önlem, değerlendirme kriterleri ve talep edilen gereklilikler açısından açık ve şeffaf olan bir terfi pozisyonu doldurma sistemi oluşturmaktır. Ayrıca, bu kriterler veya gereklilikler her iki cinsiyetten çalışanlar için ortak ve tarafsız olmalıdır. Ayrıca, tüm kategorilerde (daha fazla sorumluluğa sahip olanlar dahil) hem erkekler hem de kadınlar için iş ve aile hayatını dengeleme fırsatlarının (esnek çalışma saatleri, kesintisiz çalışma günleri, daha kısa günler, uzaktan çalışma vb.) garanti altına alınması ve bu fırsatları değerlendiren (erkek veya kadın) çalışanların kariyer ilerlemelerinde cezalandırılmadığından emin olunması da önemlidir.

##### ***Pozitif eylem önlemleri***

Alınabilecek önlemlerden biri, belirli bir dönem için kota ve/veya yüzde hedefleri ("kıstaslar") belirlemektir. Amaç, hem üst hem de alt kategorilerde aynı kadın yüzdesine ulaşmak olabilir.

## **■ Maaşlar**

### ***A.Nicel veriler: Eşitliğin olmaması durumu***

Profesyonel kategorilerle ilgili bölümde, kategorilere ve işlere göre alınan ücretler incelenmiştir. Bu bölümde, kategorilere göre düzenlenen maaşlar dışında, diğer bir deyişle Toplu Sözleşme (veya kanun) ile belirlenmeyen ve performans ikramiyeleri ile fazla mesai hariç olmak üzere, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarının nasıl ölçülebileceğini ele alacağız.

İspanya'da bulunan İş Müfettişliği ve Sosyal Güvenlik Eşitlik Politikaları Kılavuzu, verilerin toplanması ve karşılaştırılması için aşağıdaki tabloların kullanılmasını önermektedir:

## Düzenlenmemiş veya ölçülmemiş performansa dayalı bileşenler

Kategoriler	İş	Erkek			Kadın		
		Sayı	%	Ortalama bileşenler (euro)	Sayı	%	Ortalama bileşenler (euro)
Kategori 1	1. İş						
	2. İş						
	3. İş						
Kategori 2	1. İş						
	2. İş						
	3. İş						
....							

Kategori	Erkek		Düzenlenmemiş veya ölçülmemiş performansa dayalı bileşenlerin toplam ortalaması	Kadın		Düzenlenmemiş veya ölçülmemiş performansa dayalı bileşenlerin toplam ortalaması
	Sayı	%		Sayı	%	
Kategori 1						
Kategori 2						

Kategori	Erkek		Düzenlenmemiş veya ölçülmemiş performansa dayalı bileşenlerin toplam ortalaması	Kadın		Düzenlenmemiş veya ölçülmemiş performansa dayalı bileşenlerin toplam ortalaması
	Sayı	%		Sayı	%	
İş 1						
İş 2						

**B. Nitel veriler: İşyerinin prosedürleri, eylemleri, kriterleri, uygulamaları. Doküman analizi**

İşyerinin maaşları belirlemek için kullandığı araçların bir analizi yapılmıştır. İşyeri, toplu iş sözleşmesiyle düzenlenen bir maaşa dayalı olarak kategori veya işe göre ödeme yapmaktadır: Kategori veya işe göre maaş belirlenmesinde eşitlik ile ilgili kriterler profesyonel kategoriler bölümünde halihazırda incelenmiştir; bu nedenle, bu bölüm gönüllü ikramiyeler, maaş dışı ek ödemeler vb. ödeme kriterlerine odaklanacaktır. Burada da eşit değerde iş için eşit ücret ilkesine başvurulması gerekmektedir (100 sayılı ILO Sözleşmesi). Aradaki fark, bu bileşenlerin genellikle orta düzey yöneticiler tarafından belirleniyor olmasıdır; bu nedenle, prosedürün ne ölçüde yapılandırılmış olduğunu ve yöneticilerin öznel veya kişisel değerlendirmeler yapma ve bunları yaparken somut ve birden fazla faktörü göz önünde bulundurma konusunda sahip oldukları marjın incelenmesi önem taşımaktadır.

Her ne kadar fazla mesai karşılaştırmaya dahil edilmemiş olsa da, teftişte fazla mesai veya prim ya da ikramiye gibi diğer bileşenlere erişim koşullarının veya daha yüksek ücret sağlayan diğer koşulların her iki

cinsiyetten çalışanlar için eşit olup olmadığı incelenecektir.

Örneğin, kısmi süreli çalışanlara uygulanmayan veya daha düşük koşullarda uygulanan herhangi bir maaş koşulu, kısmi süreli çalışmayı en çok yapan grubun kadınlar olması halinde dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilecektir.

Ayrıca, nicel verileri, iş gücüne değişken ek ödemelerin ödenme kriterlerini ve maaş açısından eşitlik ilkesinin uygulanmasına dair algılarını belirtmeleri istenen bir anketle tamamlamak da ilginç olabilir.

#### *C.Kabul edilebilir ve kabul edilemez gerekçeler. Eşitlik Testinin Sonucu*

Örneğin, kısmi süreli çalışanlara uygulanmayan veya daha düşük koşullarda uygulanan herhangi bir maaş koşulu, kısmi süreli çalışmayı en çok yapan grubun kadınlar olması halinde dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilecektir. Erkekler kadınlardan daha yüksek ya da tam tersi şekilde düzenlenmiş ikramiye verilmesi, herhangi bir gerekçe gösterilmediği takdirde ayrımcılık teşkil edecektir.

Bu nedenle, Eşitlik Testi işyerinin faaliyetlerine göre daha önemli işlerin ücretlendirilmesinden oluşan meşru amaç, ücretlendirmedeki farklılığın başka bir alternatif olmaksızın bu faaliyetler için faydalı olup olmadığına göre gereklilik, ve rasyonel bir ölçek kapsamında olup olmadığının değerlendirilmesi anlamında orantılılık olmak üzere aynı özelliklere sahip olacaktır.

#### *D. Alınacak önlemler*

##### *Düzeltilici önlemler*

Bu durumda alınacak doğru önlem, ödenmemiş maaşların ödenmesi ve durumun yeknesak hale getirilmesi suretiyle gözlemlenen maaş farklılıklarının telafi edilmesidir.

Ayrıca, aşağıda yer alan öneriler de yapılabilir:

Gönüllü ikramiyelerin maaşların hesaplanmasına yönelik düzenlenmiş sistemlerle değiştirilmesi suretiyle ödeme sistemlerinde azami şeffaflığın sağlanması

İkramiye verilmesi amacıyla astların çalışmalarını değerlendirmekten sorumlu kişilere eğitim verilmesi

Her işçi kategorisi için, çalışma gün ve saatlerine ilişkin olarak benzer koşullara bağlı işçilere uygulanacak dar ve zorunlu maaş bantlarının oluşturulması

#### **■ İstihdam ilişkisi**

##### *A.Nicel veriler: Eşitliğin olmaması durumu*

Geçici sözleşmelerle işe alınan kadınlar arasında erkeklere kıyasla büyük bir çoğunluk olup olmadığını tespit etmek için aşağıdaki iki tablo kullanılarak genel olarak ve kategori ve işe göre veri toplanabilir. (Karşılaştırmaya yardımcı olması için işlere ve kategorilere göre dağılım yapılmıştır).

### Kategori ve işe göre geçici sözleşmeler

Kategoriler	İş	Kadın	%	Erkek		Toplam
1	1. İş					
	2. İş					
	3. İş					
2	1. İş					
	2. İş					
	3. İş					
TOPLAM						

### Kategori ve işe göre geçici sözleşmeler

Sözleşme Türü	Kadın	%	Erkek		Toplam
Tam zamanlı geçici					
Kısmi süreli geçici					
Tam zamanlı daimi					
Kısmi süreli daimi					
TOPLAM					

#### **B. Nitel veriler: İşyerinin prosedürleri, eylemleri, kriterleri, uygulamaları. Doküman analizi**

Geçici sözleşmelerin incelenmesi ve bu sözleşmelerin nedenlerine bakılması gerekmektedir; başka bir deyişle, yerel mevzuat uyarınca geçici sözleşmelerin haksız yere kullanılıp kullanılmadığına ve bu istismarın esas olarak ve önemli ölçüde kadınları etkileyip etkilemediğine bakılmalıdır. Geçici sözleşmelerin kabul edilen hizmet süresi üzerinde bir etkisi olduğu ve bu nedenle geçici sözleşmelerde ayrımcılığın nihayetinde ücret ayrımcılığına yol açacağı unutulmamalıdır.

#### **C. Kabul edilebilir ve kabul edilemez gerekçeler. Eşitlik Testinin Sonucu**

Geçici sözleşmelerin gerekçeleri ancak ilgili mevzuatta belirtilmişse kabul edilebilir, dolayısıyla bir cinsiyete veya diğerine yönelik gerekçesiz olarak daha fazla geçici sözleşme yapılması uygunluk testini geçemez: bu durumda, işyerinin amacı meşru olmaz ve işyeri sahibinin, örneğin, evlilik veya doğum gibi durumlarda kadınların sözleşmelerini feshetmeyi kolaylaştırmak istediğine kanaat getirilebilir.

Gerekçesiz geçici sözleşmeler, kadınları erkeklerden önemli ölçüde daha fazla etkiliyorsa ayrımcı, yani dolaylı ayrımcılık olarak kabul edilecektir.

#### D. Alınacak önlemler

##### Düzeltilici önlemler

Uygulanacak düzeltici önlem, ilgili sözleşmelerin derhal belirsiz süreli sözleşmelere dönüştürülmesi olacaktır. Sözleşmelerin feshi, ihbar süreleri, işten çıkarmalar vb. prosedürlere ilişkin güvencelerin güçlendirilmesi de hayati önem taşımaktadır.

#### ■ Kişisel, ailevi ve profesyonel yaşam arasında denge kurulması

##### A.Nitel veriler: Eşitliğin olmaması durumu

Aile sorumluluklarının üstlenilmesi temelinde ayrımcılık olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılacak istatistiksel analizler, öncelikle iş ve aile yaşamını dengelemeye yönelik önlemlerden istifade eden erkek ve kadın çalışanların yüzdesini bulmayı amaçlayacaktır.

Yıl içinde izin:

İzin durumlarının açıklanması	Kadın	%	Erkek	%	Toplam
Ebeveyn izni					
Evlat edinme					
Çocuklara bakmak için daha kısa mesai süresi					
Ailevi nedenlerle daha kısa mesai süresi					
Çocuklara bakmak için izin					
Aile üyelerine bakmak için izin					

##### B. Nitel veriler: İşyerinin prosedürleri, eylemleri, kriterleri, uygulamaları. Doküman analizi

ILO'nun 111, 156 ve 183 sayılı Sözleşmeleri, kadınlar ve erkekler arasında eşit muamele ilkesinin, cinsiyet temelinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmamasını ve özellikle de annelik, aile sorumluluklarının üstlenilmesi ve medeni durumdan kaynaklanan ayrımcılık yapılmamasını gerektirdiğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, İspanya Anayasa Mahkemesi ve Avrupa Adalet Divanı içtihatları, annelik ve emzirme gibi cinsiyetle ilgili durumlardan kaynaklanan her türlü aşağılayıcı muameleyi doğrudan ayrımcılık olarak kabul etmektedir.

Durumun incelenmesinde, ailevi sorumlulukları olan kişiler üzerinde etkisi olan ve görünüşte tarafsız olan uygulamaların da dikkate alınması gerekmektedir. Bu uygulamalar, cinsiyet temelinde dolaylı ayrımcılık içerebilir, zira genel olarak çocuklara bakanlar kadınlardır. Örneğin, yıllık ikramiyenin kısmi süreli çalışanlar tarafından alınmaması dolaylı ayrımcılık olur (ve kısmi süreli çalışanların çoğunluğu iş ve aile yaşamı arasında denge kuran kadınlardır).

Ayrıca, kadın çalışanların doğum izni ve işe geri dönme, emzirme için işe gelmeme veya çeşitli şekillerde aile üyelerine bakmak için daha kısa mesai süreleri kullanma gibi haklarını kullanmalarını engellemeyi veya

zorlaştırmayı amaçlayan herhangi bir işyeri uygulaması veya eylemi, aile sorumluluklarının üstlenilmesinin kadınlar üzerinde erkeklerden daha büyük bir etkiye sahip olduğu temel alınarak, cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilmelidir. Aynı şekilde, erkeklerin aile ve iş yaşamını dengeleme haklarını kullanmalarını engellemeyi veya sekteye uğratmayı amaçlayan herhangi bir işyeri uygulaması veya eylemi de, söz konusu uygulamanın cinsiyet temeline dayandığının kanıtlanması ve işyerinin kadın-erkek eşitliği tanımlarına dayanarak, iş ile aile yaşamını dengeleme (ve dolayısıyla dengeleme haklarını kullanma) yükümlülüğünün kadınlara ait olduğunu yönünde bir görüş taşıdığı kanıtlanırsa, cinsiyet ayrımcılığı teşkil eder. Cinsiyet temelli olduğu kanıtlanmasa bile, eğer olumsuz muamele, bu sorumlulukları üstlenmeyen diğer erkeklerle kıyaslandığında ayrımcı bir şekilde uygulanıyorsa, işyerinin davranışı yine de ayrımcılık oluşturur; ancak, bu durumda ayrımcılık, aile sorumluluklarını üstlenme temelinde olur.

Aile sorumluluklarının üstlenilmesinden kaynaklanan çok sayıda önyargılı uygulama bulunmaktadır ve bunlara örnek olarak işten çıkarmalar, izin öncesinde veya sonrasında çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklikler, babalık veya doğum izninin ortasında çalışanın çağrılarak izin sürelerine riayet edilmemesi vb. verilebilir.

Avrupa'daki mahkemeler tarafından kabul edilen bir senaryo da, hamile olan, yeni doğum yapmış veya emziren bir çalışanın geçici sözleşmesinin yenilenmemesidir. Eğer sözleşmenin feshedildiği sırada, fesih sebebinin hamilelik olduğu kanıtlanırsa, yani fesih için geçerli bir gerekçe yoksa, bu durum cinsiyet temelli doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilecektir.

### *C. Alınacak önlemler*

#### *Düzeltici önlemler*

İstatistiki verilere göre, aile ve özel yaşamın dengelenmesini teşvik etmeyi amaçlayan ve örneğin, esnek çalışma, yoğunlaştırılmış çalışma saatleri ve uzaktan çalışma fırsatları sağlayan bir işyeri politikası uygulamaya konulacaktır.

## *Alesterma 1*

<b>BAŞLIK</b>	<b>Kadın-erkek eşitliğine ilişkin bir kurumsal analiz yapılmasına yönelik kılavuz ilkeler</b>
<b>GÖREV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alt gruplar halinde, bu Bölümü, özellikle de "İŞyeri analizi" bölümünü inceledikten sonra, iş müfettişlerinin kadın-erkek eşitliği konusunda bir işyeri analizi planlamalarına yardımcı olmak üzere, ülkenizde kullanılabilecek pratik kılavuzlar geliştirin.</li> <li>✓ Bölümde önerilen 5 adımı inceleyin ve bunlara katılıyorsanız, bölümün içeriğini iş müfettişlerinin çalışmalarını yönlendirmeye yönelik kolay, basit ve pratik bir araca dönüŐtürün.</li> </ul>
<b>SÜRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Grup çalışması için 90 dakika.</li> <li>✓ Her grup sunumu için 10 dakika.</li> <li>✓ Nihai tartiŐma için 20 ila 30 dakika.</li> </ul>

## *Alesterma 2*

BAŞLIK	Kadın-erkek eşitliğine ilişkin işyeri analizi kontrol listeleri
GÖREV	<p>Alt gruplar halinde, bu Bölümü, özellikle de “Analiz Kategorileri” bölümünü çalıştıktan sonra:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Bölümde gösterilen işte yükselme, maaşlar, geçici ve kısmi süreli sözleşmelerin yaygınlığı, cinsel taciz ve mobbing kategorilerinden birini seçin. (Bölümde yer almayan bir konu da seçebilirsiniz).</li><li>✓ Seçilen konu için, iş müfettişlerinin ilgili nicel ve nitel verileri toplamasına, bir Eşitlik Testi uygulamasına ve olası düzeltici önlemler önermesine yardımcı olacak pratik kontrol listeleri ve kılavuzlar geliştirin.</li></ul>
SÜRE	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Grup çalışması için 120 dakika.</li><li>✓ Her grup sunumu için 15 dakika.</li><li>✓ Nihai tartışma 30 dakika.</li></ul>

## BÖLÜM IV

# İş sağlığı ve güvenliği alanındaki cinsiyete dayalı temel sorunlar

## Referans

Bu Bölüm büyük ölçüde Uluslararası Güvenlik Sağlık ve Çevre Programı “KADIN ÇALIŞANLAR VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA CİNSİYETE DAYALI SORUNLAR” başlıklı ILO Bilgi Notuna dayanmaktadır.

## İÇİNDEKİLER

### Giriş

Kadın çalışanların sağlığı  
Ergonomik faktörler ve insan değişkenliği

### Çalışma ortamı ve işle ilgili tehlikeler

Üreme ile ilgili tehlikeler  
Stres  
Yeni teknolojiler  
Bu sorunların çözümünde kaydedilen ilerlemeler ve elde edilen başarılar

### Kadın-erkek eşitliği perspektifinin iş sağlığı ve güvenliği alanına nasıl entegre edilebileceğine ilişkin bazı öneriler

Kadın-Erkek Eşitliğine Duyarlı Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası  
Kurumsal düzeyde hedefleme  
Bireysel düzeyde hedefleme  
Ergonomik hususlar  
İnsan değişkenliğine yönelik planlama  
Araştırma  
Veri Toplama  
Kadınların katılımı

 **Aıştırma No.1: Kadın-Erkek Eşitliği ve İSG**

## GİRİŞ

Dünyanın dört bir yanında, giderek daha fazla sayıda kadın sanayi ve hizmet sektörüne girmektedir. Geçtiğimiz 15 yıl içinde, birçok ülkede işgücünün neredeyse %50'sini oluşturur hale gelmişlerdir.

Kadınlar daha önce kendilerine kapalı olan mesleklere girerken, işgücü hala cinsiyet temelinde büyük ölçüde ayrılmış durumdadır. Kadınların önemli bir kısmı hizmet sektöründeki belirli meslek türlerinde, kayıt dışı ekonomide ve özellikle de tarımda çalışmaktadır. Sanayide, mikro-elektronik, gıda üretimi, tekstil ve ayakkabı, kimya ve ilaç endüstrileri ile el sanatları atölyelerinde çoğunluktadırlar. Hizmet sektöründe ağırlıklı olarak öğretmenlik, ofis işleri, hastaneler, bankalar, ticaret, oteller ve ev işlerinde çalışmaktadırlar.

*Tarımda çalışan kadınlar*, diğer pek çok kırsal çalışan gibi, yüksek oranda yaralanma ve hastalığa maruz kalmakta ve sağlık hizmetlerinden yeterince yararlanamamaktadır. Kadınların tarımdaki rolü geleneksel olarak yeterince önemsenmemiştir. Günümüzde kadınlar dünyadaki gıdanın neredeyse yarısını üretmektedir. Tarım işçiliğinde çalışan pek çok kadın, yeterli koruma ve bilgi olmadan zararlı tarım ilaçlarının karıştırılması veya uygulanması gibi kimsenin yapmayacağı işleri yapmak zorunda kalmakta, zehirlenmekte ve bazı durumlarda ölmektedir. Ekin ekimi ve hasat sırasındaki ağır işlerde ölü doğum, erken doğum ve çocuğun ya da annenin ölümü yüksek oranda görülebilmektedir. Bazı çalışmalar, ekim, toplama ve temizleme gibi geleneksel "kadın" görevlerinin iş yükünün, sulama, sırtlama ve çiftçilik sırasında mekanik araçlarla desteklenmeleri nedeniyle, erkeklerin iş yükünden biraz daha fazla olduğunu göstermiştir.

*Sağlık çalışanları olarak kadınlar*, çoğu zaman sadece tam zamanlı işleriyle değil, aynı zamanda ev işlerinin büyük bir kısmıyla da ilgilendikleri için aşırı iş yükü konusunda da özel bir durum içerisindedir. Hemşireler ve hasta bakıcılar genellikle güvencesiz işlerde çalışmaktadır.

Çoğu kadının çalışabilecekleri yer konusunda çok az seçeneği bulunmaktadır. Ağır, kirli, monoton, düşük ücretli ve sağlık hizmetlerine erişimin olmadığı, uzun çalışma saatleri içeren işler yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum, özellikle kadınların büyük bir kısmını teşkil ettiği kayıt dışı ekonomide çalışanlar için de geçerlidir. Kadınlar, çoğunluğunun eğitim fırsatlarından yoksun olduğu veya özellikle düşük ekonomik düzeylerden gelenlerin az sayıda niteliklere sahip olduğu bir kısır döngüye yakalanmışlardır.

### Kadın çalışanların sağlığı

İş bölümü için cinsiyete dayalı kriterler geleneksel kültürel varsayımlar tarafından desteklenmektedir. Kadın sağlığına yönelik yaklaşım,

biyomedikal bir modele ve sağlık ve insan yeteneklerine ilişkin geleneksel varsayımlara dayanmaktadır. Geleneksel biyomedikal model, sağlık/hastalık arasındaki nedensel ilişkiye odaklanır, patolojinin bireysel bazda nedenlerini belirlemeye çalışır ve bunu kontrol altına almak için tedavi edici yöntemler kullanır. Bu tür bir yaklaşımda, önleme konusuna ve grupların veya nüfusların sağlık problemleriyle biyolojik nedenlerle etkileşime giren çevresel ve sosyal faktörlere çok az dikkat edilmektedir. Sonuç olarak, kadın sağlığının sosyal veya çevresel yönlerine çok az dikkat edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği standartları ve tehlikeli maddelere maruz kalma sınırları erkek nüfusa ve laboratuvar testlerine dayalı olduğu için, kadın çalışanların sağlık riskleri geleneksel anlamda düşük düzeyde değerlendirilmektedir.

Cinsiyet farklılıkları araştırıldığında, erkek ve kadın üreme sistemleri arasındaki fiziksel farklılıklara veya erkek ve kadın psikolojisi arasındaki varsayılan farklılıklara odaklanılmıştır. Son 15 yılda, sağlıkla ilgili cinsiyet odaklı araştırmalar geliştirilmiş ve bu araştırmalar, çalışma nüfusları arasındaki farkların, cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıklardan ziyade, çoğunlukla bireysel insan varyasyonlarına dayandığını göstermiştir. Kadınların sağlık risklerine verdikleri tepkinin farklılık göstermesi, esasen kadınların yaptıkları belirli iş türlerine ve toplumda sahip oldukları birden fazla role bağlı olarak işle ilgili çeşitli risklerle karşı karşıya kalmalarından kaynaklanmaktadır.

Mesleğe göre ayrıştırma, belirli iş sağlığı ve güvenliği risklerine maruz kalmaya yol açmaktadır. Kadınların karşılaştığı sağlık riskleri, kendilerine özgü çalışma koşullarıyla ilişkilidir.

Bazı sağlık sorunları, kadın çalışanların yoğun olarak istihdam edildiği meslekler veya sektörlerle ilişkilidir. Örneğin, sağlık sektöründe çalışan kadınlarda sırt incinmelerinin yüksek oranda görülmesi, işin doğası ve kadın çalışanların hemşirelik sektöründe yoğunlaşmasıyla ilgilidir.

Kadınlar, evde ve tarlada ücretsiz çalışanlar ve hane dışında ücretli çalışan olarak hem üreme hem de ekonomik açıdan ikili bir role sahiptir. Bir kadın, aynı toplumdaki bir erkekte günde ortalama bir ila üç saat daha fazla çalışmaktadır. Pek çok kadın aşırı uzun çalışma saatlerinden muzdariptir ve genellikle ev işlerinin ağırlıklı kısmını da yapmak zorundadırlar. Bu durumda stres, kronik yorgunluk, erken yaşlanma ve diğer psiko-sosyal ve sağlık etkileri dahil olmak üzere özel sağlık sorunları ortaya çıkabilir.

### ■ Ergonomik faktörler ve insan değişkenliği

Elle taşıma kaynaklı sakatlanmalar, çalışanlar için sırt bölgesi sakatlanmaları ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının ana kaynaklarından birini oluşturmaktadır. 1960'larda bir kadın tarafından taşınmasına izin verilen azami yükün, erkek işçiler için önerilen sınırın yaklaşık yarısı olan 15 ila 20 kg arasında sabitlenmesi önerilmiştir. Bu özellikler, bazı ülkelerin mevzuatlarında hala kullanılmaktadır; ancak,

diğer ülkeler, kadınlar için maksimum izin verilen yükün erkek işçiler için belirlenen yükün yarısı olması kararının alındığı bilimsel varsayımı uygulamaktadır.

Mekanik ekipman sakatlanmaları, tüm mesleklerde işle ilgili sakatlanmaların yüksek bir oranını oluşturmaktadır. Özellikle imalat sanayinde, makine ve ekipman tasarımının, doğru planlanmadığı veya doğru kullanılmadığı durumlarda sakatlanmalara yol açan önemli bir neden olduğu kanıtlanmıştır. Ekipman ve araçların tasarımında kullanılan antropometrik veriler her zaman bunları kullanacak olan çalışan nüfusun özelliklerini yansıtmamaktadır. Dünya çapında kullanılan kişisel koruyucu donanım ve aletlerin çoğu, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki erkek nüfusu temel alınarak tasarlanmıştır. Bu iki çalışan nüfus ve diğer ülkelerden olanlar arasında önemli değişkenlikler bulunmaktadır; bu da, birçok çalışanın görevlerini güvenli bir şekilde yerine getiremediği anlamına gelmektedir. Kadın çalışanlar ve özellikle boyu ve kilosu üst seviyelerde olmayan çalışanlar, bu nedenle korunmaları için uygun donanıma sahip değildir.

## ÇALIŞMA ORTAMI VE İŞLE İLGİLİ TEHLİKELER

### Üreme ile ilgili tehlikeler

İyonlaştırıcı radyasyonların teratojenik ve mutajenik etkileri bulunmakta olup, hem erkeklere hem de kadınlara zarar verebilmektedir. Erkeklerin radyoaktif kaynaklara maruz kalması kısırlığa ve mutajenik etkilere yol açabilir.

Kadınların maruz kalması teratojenik ve diğer zararlı sonuçlara yol açabileceğinden, fetüs için daha da büyük bir tehlike söz konusudur. Üreme çağındaki ve özellikle hamilelik dönemindeki kadınların korunmasına yönelik hükümler çoğu ulusal mevzuatta yer almaktadır.

### Stres

Stres, işle ilgili çok sayıda nedenden kaynaklanan bir hastalıktır. Bireyin normal fizyolojik dengesinin zorlanmasına veya bozulmasına neden olan fiziksel veya fizyolojik bir uyarıcı olarak tanımlanabilir. En sık görülen rahatsızlıklar kronik yorgunluktan depresyona, uykusuzluk, anksiyete, migren, duygusal rahatsızlıklar, mide ülseri, alerji, cilt rahatsızlıkları, bel ağrısı ve romatizmal ataklar, tütün ve alkol bağımlılığı, kalp krizi ve hatta intihara kadar uzanmaktadır.

Stresin en önemli nedenlerinden biri, bilinmeyen durumlardan duyulan korku ve yerine getirilmesi gereken görevler ve iş organizasyonu üzerinde kontrol sahibi olunmamasıdır. Mesleki stres, yeni teknolojilerin kullanılmaya başlanmasıyla görevleri değiştirilen veya ortadan kaldırılan, kişisel inisiyatiften yoksun bırakılan ve monoton ve tekrarlayan görevlere mahkum edilen çalışanları etkilemektedir.

Stres, işini kaybetme korkusu, ilişki sorunları, cinsel taciz, ayrımcılık veya aile sorunları, çoklu roller, sağlık endişeleri, işe gidip gelme ve mali endişeler gibi diğer mesleki olmayan faktörler nedeniyle daha da artabilir.

Son yıllarda, özellikle bazı İskandinav ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri'nde, stres ve işle ilgili rahatsızlıklar üzerine, özellikle koroner kalp hastalığı prevalansı ve insidansı ile ilgili olarak, erkekler ve kadınlar arasında strese verilen fizyolojik yanıtta biyolojik farklılıkların tartışıldığı bir dizi çalışma yapılmıştır. Benzer şekilde, diğer çalışmalar da kadınların kimyasal maddelere karşı farklı bir fizyolojik tepki gösterdiğine işaret etmektedir. Belirli tehlikelere ya da etkenlere karşı farklı cinsiyet tepkisi ya da bir sonuca varmadan önce yapılması gereken önemli araştırmalar bulunmaktadır.

Kadınlar genellikle daha az nitelikli işlerde, erkek meslektaşlarına göre daha düşük ücretlerle, karar alma ile bağlantılı olmayan faaliyetlerde çalışmaktadır. Tipik kadın işleri, tipik erkek işlerine kıyasla karar verme üzerinde çok daha az kontrole sahiptir. Çoğu durumda kadınların yaptıkları işler, örneğin, öğretmenlik, hemşirelik, sosyal hizmet, yemek yapımı ve başkalarına bakmak gibi evde geliştirdikleri görevlerin bir uzantısıdır. Çeşitli durumlarda sosyal olarak kadın kişiliğiyle ilişkilendirilen özellikler olan daha az güç, daha fazla çeviklik, daha fazla hız, dikkat ve hassasiyet gerektiren görevlere yönelmektedirler.

Kadınların bu tür işlerde yoğunlaşması, cinsel taciz ve ayrımcılığa daha sık maruz kalmaları da dahil olmak üzere, kendilerine özgü çalışma koşulları ve aynı zamanda aile bakımı ve ev işlerinden büyük ölçüde sorumlu olmaları, kadınlarda strese bağlı rahatsızlıkların daha yüksek oranda görülmesinde belirleyici olabilir.

### ■ Yeni teknolojiler

Ekonomik yapılarda ve teknolojilerde meydana gelen yeni değişiklikler, farklı çalışan nüfuslar için yeni tehlikeler ve ihtiyaçlar yaratmıştır. Endüstriyel işlerde, sanayileşmiş ülkelerde erkekler tarafından yapılan nispeten iyi ücretli çok sayıda el işi, gelişmekte olan ülkelerde kadınlar için düşük ücretli, sömürücü işler haline gelmiştir. Bu durum, özellikle kadınların daha fazla temsil edildiği mikro-elektronik sektöründe açıkça görülmektedir. Bu kadınlar, yarı iletken üretiminde kanserojen ve mutajen etkileri olan tehlikeli kimyasallara maruz kalmaktadır; birçok elektronik montaj işlemi, tekrarlayan travma bozukluklarına ve diğer kas-iskelet sağlığı bozukluklarına neden olabilecek bilek, el ve kolların hızlı, tekrarlayan hareketlerini içermektedir.

### ■ Bu sorunların çözümünde kaydedilen ilerlemeler ve elde edilen başarılar

#### *Koruyucu mevzuat*

Çalışan kadınları koruma amacıyla, birçok ülke gece çalışması, yer altı çalışması ve kadınlar ile üreme sağlıkları için tehlikeli kabul edilen, belirli maddelere maruz kalma gibi faaliyetlerin yasaklanmasını içeren özel koruma önlemleri uygulamaya koymuştur.

Diğer önlemler ise, haftalık çalışma saatlerini ve fazla mesaiyi sınırlandırmış ve kadınların anne ve eş olarak rollerini korumaya yönelik olmuştur.

Son yıllarda bu tür önlemler giderek daha fazla sorgulanmaktadır; çünkü, bazı durumlarda koruyucu mevzuat, kadınların istihdama erişim fırsatlarını azaltmak gibi ayrımcı sonuçlara yol açabilmektedir. Tartışılması gereken bir diğer konu da tehlikeli mesleklere ilişkin olarak nasıl bir yaklaşım benimseneceğidir; bir çalışan grubu olarak kadınları tehlikeli mesleklerin dışında bırakan koruyucu hükümlerin getirilmesi mi gerekir, yoksa tüm çalışanların sağlığının korunması için riski işyerinden uzaklaştıran daha ileriye dönük ve kapsamlı bir yaklaşım mı benimsenmelidir?

### ■ Sağlığın geliştirilmesi konusuna kadınların katılımı

Sağlığın geliştirilmesi politikalarına yönelik genel hamle, kadın çalışanlar açısından büyük bir potansiyel değere sahiptir. Daha sağlıklı bir çevre, daha etkili destek ağları ve daha iyi eğitim ve öğretim programları oluşturarak insanları güçlendirmek, 1970'lerin sonlarından bu yana çalışanların sağlığının geliştirilmesinde bir öncelik olmuştur. Ancak, kadınlar bu organlarda yeterince temsil edilmediği için, sağlığın geliştirilmesine yönelik politikaların oluşturulmasında, kadınların özel ihtiyaçlarına gereken önem bugüne kadar çok az verilmiştir.

Örneğin, kadın çalışanlar ulusal güvenlik konseyleri, iş sağlığı hizmetleri ve işletme düzeyindeki güvenlik ve sağlık komiteleri gibi karar alma organlarında yeterince temsil edilmemektedir. Belirli tehlikeler veya işyeri değişiklikleri konusunda tanınan önceliğe, çoğu zaman, haklarında karar verilen kadınların çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin çok az farkındalıkla karar verildiği durumlar söz konusudur. Eğitim ve beceri geliştirmeye erişim de erkek çalışanlara kıyasla sınırlıdır.

Bununla birlikte, kadınların yaşamlarının önemli alanlarında (üreme, ev işi ve ücretli çalışma) sosyologlar, antropologlar ve psikologlar tarafından kadın sağlığını etkileyen çok sayıda faktörü keşfetmek üzere güncel araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu yaklaşım, kadınların biyolojik özelliklerine dayalı geleneksel tıbbi kaygıların ötesine geçerek, kadınların eş, anne ve çalışan olarak rollerinin sağlık ve hastalık üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu üç alan, sağlığın geliştirilmesine yönelik etkili politikaların oluşturulmasında çok önemlidir.

## KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ PERSPEKTİFİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINA NASIL ENTEGRE EDİLEBİLECEĞİNE İLİŞKİN BAZI ÖNERİLER

### Kadın-Erkek Eşitliğine Duyarlı Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası

Sağlığın geliştirilmesine yönelik politikaların kadınlar veya erkekler için etkili olabilmesi için, sağlık ve kadın-erkek eşitliği rolleri arasındaki ilişki hakkında daha doğru bilgilere dayanması gerekmektedir. Kadın çalışanlar, güncelliğini yitirmiş işgücü yapıları, işyeri düzenlemeleri ve tutumlar nedeniyle özellikle dezavantajlı durumdadır. Çalışan kadınlara ilişkin sağlığın geliştirilmesi politikaları, kadınların ev kadını, anne ve çalışan olarak üstlendikleri üç rolü de dikkate almalıdır. Her bir rolün sağlık üzerindeki etkileri ayrı ayrı ele alınmalı ve aralarındaki potansiyel çatışma ve çelişkiler incelenmelidir. Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Politikası kapsamında, özellikle kadınların yoğun olarak bulunduğu bölgelerde, kadın çalışanların güvenlik ve sağlığının iyileştirilmesine yönelik geniş bir strateji oluşturulmalıdır.

Koordineli bir ulusal yaklaşımın sağlanması için tutarlı bir çerçeve geliştirilmelidir. Kadın çalışanların belirli mesleklerde yoğunlaşması, belirli bir sakatlanma ve hastalık modeline yol açmaktadır. Tüm çalışanlara yönelik genel nitelikli tedbirler, kadın çalışanlar için arzu edilen faydaları sağlamayabilir. Kadın sağlığı ile kadınların sosyal ve ekonomik rolleri arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için kadın-erkek eşitliğinin sağlık üzerindeki etkilerinin daha dikkatli bir şekilde araştırılması gerekmektedir. Bulguların politika oluşturma sürecine dahil edilmesi gerekmektedir.

Politika, kadın çalışanların güvenlik ve sağlığının özel olarak korunmasını bir hedef olarak içermelidir. İşverenlere, sendikalara ve ulusal otoritelerle rehberlik sağlanarak, sorunların tanımlanması, tüm çalışanlar için genel güvenlik ve sağlık faaliyetleriyle uygun bağlantıların kurulması ve kadın çalışanların ihtiyaçlarının ulusal düzeydeki mesleki ve endüstriyel yeniden yapılanma süreçlerinde göz önünde bulundurulmasını sağlamak amacıyla, özellikle mevzuat, bilgi ve eğitim, çalışanların katılımı ve uygulamalı araştırma alanlarında özel programların geliştirilmesi gerektiği vurgulanmalıdır.

### Kurumsal düzeyde hedefleme

Kadın çalışanların sağlığı üzerinde etkisi olan sektörler ve meslekler, değişim için ana hedefler olmalıdır. Dolayısıyla özel önleyici programlar uygulanmalıdır. İşyeri düzeyinde, kadın çalışanların maruz kaldığı mesleki tehlikeleri kontrol altına almak için önlemler alınmalıdır. Bu tehlikelerin etkili bir şekilde önlenmesi ve kontrol altına alınması için, kadın çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahı göz önünde

bulundurularak, psiko-sosyal ve örgütsel faktörler de dahil olmak üzere, her bir mesleğe ilişkin çalışma kaynaklı tehlikeler için özel eylem programları geliştirilmelidir. Tehlikeleri ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için iş uygulamalarının gözden geçirilmesi ve işlerin yeniden tasarlanması, iş sınıflandırmaları, becerilerin yükseltilmesi, kadınların ağırlıklı olduğu mesleklerde yeni kariyer yollarının sağlanması öncelikli olmalıdır.

### ■ Bireysel düzeyde hedefleme

Kadınların iş sağlığı ve güvenliğine odaklanması ve iş sağlığı hizmetleri aracılığıyla refahlarının korunması gerekmektedir. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sürdürülmesi için önleyici programların oluşturulması gerekmektedir. Yapılan iş, kadın çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlık durumları ışığında yeteneklerine göre uyarlanmalıdır; örneğin, uygun teknolojiyi teşvik ederek kadınların iş yükü azaltılmalı, çalışanın ihtiyaçlarına göre başka bir işe atanmalı ve gerektiğinde rehabilitasyon sağlanmalıdır.

Özellikle gece çalışması, ağır işler ve radyasyona maruz kalmanın kabul edilemez sağlık riskleri oluşturabileceği hamile kadınların korunması başta olmak üzere, hamilelik ve çocuk doğurma dönemlerinde fiziksel işlerin yerine getirilmesine yönelik özel önlemler alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

### ■ Ergonomik hususlar

Kadınlar tarafından elle taşınabilecek maksimum ağırlık kavramının ve kişisel koruyucu donanım tasarımının mevcut teknik bilgi ve sosyo-medikal eğilimler bağlamında gözden geçirilmesi gerekmektedir. Birden çok varyasyonun dikkate alınması gerekmektedir. Günümüzde dünya çapında yaşanan önemli göç hareketleri nedeniyle, antropometrik standartların "model" popülasyonlardan ziyade, insan değişkenliğine dayanması gerektiği giderek daha belirgin hale gelmektedir; çünkü, her ülkede çalışanlar arasında farklı irksal ve etnik morfolojik özellikler bulunabilmektedir.

### ■ İnsan değişkenliğine yönelik planlama

Kadınların fiziksel kapasiteleri hakkında geniş kapsamlı genellemeler yapmaktan kaçınılmalı ve erkek çalışanların savunmasızlığı ve ihtiyaçları da gerçekçi bir şekilde dikkate alınmalıdır. Çalışanların bireysel kapasiteleri, yaş ve cinsiyetten bağımsız olarak, performansın ve bireysel çalışanlardan beklentilerin parametresi olmalıdır. Bu nedenle, her yaşta veya cinsiyetten en hassas veya savunmasız çalışanlar için (herhangi bir tehlike karşısında) yeterli koruma sağlamak üzere ulusal düzeyde standartlar uygulamaya konulmalıdır.

Fiziksel, kimyasal veya biyolojik etkenlere maruziyete ilişkin tek bir standart, ayrımcılığı önler ve tüm çalışanların sağlığının korunmasını garanti altına alır. Kadınlara yönelik olarak sağlanan özel yasal koruma hükümsüz kılınmamalıdır. Bunun aksine, uygun olduğu durumlarda, örneğin, radyasyondan korunma ve üreme sağlığı söz konusu olduğunda, bu hak erkek çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

## ■ Araştırma

Mevcut epidemiyolojik araştırmalar, kadın sağlığı ve hastalık örüntülerini incelerken araştırmanın yapılaş biçiminde herhangi bir sistematik önyargı bulmak, kalıp yargılara ve geleneksel kültürel değerlere dayalı varsayımlardan kaçınmak için eleştirel bir gözle değerlendirilmelidir. Cinsiyetler arasındaki gerçek farklılıkların değerlendirilmesi ve kadınların yaşamları hakkında hatalı yargılardan kaçınılması, kadın sağlığına faydalı bilgi üretmeyi başarmanın tek yoludur.

## ■ Veri toplama

Benzer şekilde, kadınlara ilişkin iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair ulusal istatistikler eksik olup, kadın sağlığına ilişkin bilgiler yetersiz kalmaktadır. Ülkelerin çoğu, gelişmekte olan ülkelerdeki kadınların genel sağlığı açısından hala çok önemli bir gösterge olan anne ölümlerine ilişkin resmi istatistikleri ön plana çıkarmaya devam etmektedir. Ancak, pek çok kadın, aile sorumluluklarını yerine getirebilmek ve aynı zamanda aile ekonomisine katkıda bulunabilmek için, ya kısmi süreli olarak çalışmakta ya da ev işlerinde istihdam edilmektedir. Bu durum, bu kadınları sakatlık tazminatı veya hastalık nedeniyle işe devamsızlık istatistiklerinin dışında bırakmaktadır. Ev işleri ve hane halkı işlerinin de istatistiklere kaydedilmesi pek olası değildir. Kadınların meslekleri, birçok işçinin durumunda olduğu gibi, genellikle tıbbi raporlarda veya ölüm belgelerinde yer almamaktadır.

Meslek hastalıkları ve iş kazalarına ilişkin cinsiyete göre ulusal istatistiklerin geliştirilmesi, önleyici programlar aracılığıyla eylem önceliklerinin belirlenmesine, kadın çalışanların mesleki sağlık ve güvenliği hakkında bilgi toplamak ve yaygınlaştırmak için ulusal bir bilgi stratejisinin oluşturulmasına; ayrıca, kadın çalışanların karşılaştığı belirli tehlikelere yönelik ulusal standartların, ulusal uygulama kurallarının ve diğer kılavuzların geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

## ■ Kadınların katılımı

Kadınlar daha iyi temsil edilmeli ve sağlıklarının korunmasına ilişkin karar alma sürecine daha doğrudan dahil edilmelidir. Kullanıcı, bakım veren ve çalışan olarak kadınların görüşleri, kendi deneyimleri, bilgi ve becerileri sağlığın geliştirilmesine yönelik stratejilerin oluşturulması ve uygulanması süreçlerine yansıtılmalıdır. Özellikle program geliştirme, iş sağlığı hizmetlerinin sağlanması ve daha fazla ve daha iyi bilgi, eğitim ve sağlık eğitimine erişim yoluyla çalışma koşullarının iyileştirilmesi süreçlerine daha fazla katılmaları sağlanmalıdır. Kadın çalışanların örgütlenmeleri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi sürecine katılmaları için verilen destek, ulusal düzeyde ve işletme düzeyinde güçlendirilmelidir.

İnsana yakışır işin merkezinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin karar,  
98. Oturum, Uluslararası Çalışma Konferansı, 2009

§ 26. İş sağlığı ve güvenliği konuları daha önce ağırlıklı olarak erkekler tarafından yapılan tehlikeli işlere odaklanmaktaydı. İşgücündeki kadın oranının artması, işyeri risklerinin kadınlar ve erkekler üzerindeki farklılaşan etkilerine ilişkin daha fazla araştırma yapılmasının yararlı olacağına işaret etmektedir. Kadınlar ve erkekler için uygun politika ve uygulamaların teşvik edilmesi yoluyla, hem kadınların hem de erkeklerin üreme sağlığı da dahil olmak üzere, erkeklerin ve kadınların özel iş sağlığı ve güvenliği ihtiyaçlarına daha fazla dikkat edilmesi gerekmektedir.

§ 54 ILO (f) kadın-erkek eşitliğine duyarlı iş güvenliği ve sağlığı politikalarını, kültürlerini ve sistemlerini teşvik etmelidir.

İstihdamda kadın ve erkekler için fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkında karar  
(Cenevre, Haziran 1985)

**Çalışma koşulları ve ortam**

1. Tüm işçiler için çalışma koşullarının ve çevrenin iyileştirilmesine yönelik önlemler, 1984 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilen çalışma koşulları ve çevre alanında gelecekteki eylemlere ilişkin sonuçlar tarafından yönlendirilmeli ve özellikle kadınlar için hijyen, sağlık ve iş güvenliği ile ilgili hükümler dikkate alınmalıdır. Aşağıdakilere gereken özen gösterilmelidir:

(i) özellikle çok sayıda kadın istihdam eden sektörlere ve mesleklere,

(ii) ilgili önlemlerin kapsanan tüm işyerlerine uygun şekilde uygulanmasının sağlanması ihtiyacına,

(iii) bu tür önlemlerin kapsamının, ihracat-işleme ve serbest ticaret bölgeleri gibi bugüne kadar kapsam dışında tutulan sektörler veya işyerlerindeki çalışma koşullarının uygun bir şekilde düzenlenebilmesi için genişletilmesinin arzu edilebilirliğine,

(iv) Kısmi süreli, geçici, mevsimlik ve gündelik işçilerin yanı sıra ev hizmetlerinde çalışanların, sözleşmeli çalışanların ve evde çalışanların istihdam şartları ve koşulları bakımından ayrımcılığa maruz kalmamalarını ve işgücü piyasasında daha fazla ayrılmaya yol açılmamasını sağlamak için ulusal mevzuata duyulan ihtiyaca.

2. Koruyucu mevzuat ile ilgili olarak:

(a) bilimsel ve teknolojik alandaki ilerlemeler ışığında, kadınlar ve erkekler istihdam ve mesleklerinin doğasında var olan risklerden korunmalıdır;

(b) kadınlara uygulanan tüm koruyucu mevzuatın güncel bilimsel bilgiler ve teknolojik değişiklikler ışığında gözden geçirilmesi ve bu tür mevzuatın ulusal koşullara göre revize edilmesi, tamamlanması, genişletilmesi, muhafaza edilmesi veya yürürlükten kaldırılması için önlemler alınmalı, ve söz konusu önlemler yaşam kalitesinin iyileştirilmesini ve istihdamda kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesini amaçlamalıdır;

(c) özellikle toplumsal işlevleri olan, yeniden üretim açısından zararlı olduğu kanıtlanan iş türlerinde kadınlara ve erkeklere özel koruma sağlamak üzere önlemler alınmalı ve bu önlemler bilimsel ve teknolojik bilgilerdeki ilerlemeler ışığında periyodik olarak gözden geçirilmeli ve güncelleştirilmelidir;

(d) toplumsal işlevleri olan, üreme açısından kadınlar ve erkekler üzerinde zararlı etkileri olabilecek süreçlere ilişkin çalışmalar ve araştırmalar yapılmalı ve bu araştırmalara dayalı olarak gerekli olabilecek korumayı sağlamak için uygun önlemler alınmalıdır.

3) İşyerinde cinsel taciz, çalışanların çalışma koşullarına, istihdam ve terfi olanaklarına zarar verir. Bu nedenle, eşitliğin geliştirilmesine yönelik politikalar cinsel tacizle mücadele ve cinsel tacizi önlemeye yönelik önlemleri de içermelidir.

## Alesterma 1

BAŞLIK	Kadın-erkek eşitliğine ilişkin bir kurumsal analiz yapılmasına yönelik kılavuz ilkeler
GÖREV	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Belirli bir sektör seçiniz (tarım, turizm, hazır giyim, vb.). Kadın çalışan yüzdesinin yüksek olduğu bir sektör seçiniz.</li> <li>✓ Seçtiğiniz sektörde mevcut olan temel İSG sorunlarını listeleyiniz.</li> <li>✓ Tespit ettiğiniz her bir sorun için, kadın ve erkek çalışanları farklı oranlarda etkileyip etkilemediğini ve farklı bir etkiye sahip olup olmadığını tartışınız.</li> <li>✓ Seçtiğiniz sektörde çalışan kadın ve erkeklerin aynı mesleki risk algısına ve riskleri önlemeye yönelik aynı tutuma sahip olup olmadıklarını tartışınız.</li> <li>✓ Kadın çalışanların özellikle doğurganlık dönemlerinde zarar görmemelerine yönelik özel önlemlerin gerekli ve/veya uygun olup olmayacağını tartışınız.</li> <li>✓ Grup bulgularını tüm katılımcılara sunacak bir kişi belirleyiniz.</li> </ul>
SÜRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Grup çalışması için 90 dakika.</li> <li>✓ Her grup sunumu için 10 dakika.</li> <li>✓ Nihai tartışma için 30 dakika.</li> </ul>

## BÖLÜM V

# Kadın-Erkek Eşitliği Planları

## İÇİNDEKİLER

### Giriş

1. Organizasyon ve Yönetim
2. Teşhis
3. Tasarım ve Strateji
4. İzleme ve Değerlendirme



1 Numaralı Araç: Kadın-Erkek Eşitliği Planlarının  
Tasarlanmasına Yönelik Şablon



Alıştırma No.1: "The Sweet World" Şirketi için Kadın-Erkek  
Eşitliği Planı tasarlama

## ■ Giriş

Bu materyalin amacı katı bir model sunmak değil, İspanya'daki Instituto de la Mujer tarafından geliştirilen ve İspanya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müfettişliği tarafından kullanılan modeli temel alan bir Kadın-Erkek Eşitliği Planının bileşenlerine ilişkin önerilerde bulunmaktır. Bu döküman, iş müfettişleri için aşağıdaki konularda referans olarak kullanılabilir:

İşverenlere, yöneticilere ve çalışan temsilcilerine bir Kadın-Erkek Eşitliği Planının nasıl tasarlanacağı ve uygulanacağı konusunda rehberlik yapılması

Bir Kadın-Erkek Eşitliği Planının etkili olabilmesi için aşağıdaki temel bileşenlere sahip olması gerekir:

1. Tasarım ve uygulamadan sorumlu kişiler
2. Önceden konulan teşhis
3. Açıkça tanımlanmış hedefler ve bir dizi önlem ve faaliyet
4. Bir izleme, değerlendirme ve takip sistemi

Bu nedenle Plan aşağıda gösterilen dört bölümden oluşmalıdır.

## ■ 1. Organizasyon ve yönetim

Bu bölümde, Kadın-Erkek Eşitliği Planının yönetiminden doğrudan sorumlu olacak organ (birim, ofis, komite veya komisyon) ele alınacak ve ilgili tüm bireyler ve birimler, katılım ve sorumluluk derecelerinin ayrıntılarıyla birlikte tanımlanacaktır. Mümkünse, planın sosyal diyalogun bir parçası olarak iki taraflı bir şekilde tasarlanması ve uygulanması önerilmektedir. Böyle bir durumda, çalışma grubu veya komitesi, işveren ve çalışan temsilcilerinden oluşmalıdır. Bu kişilerin görevi, planın teşhisi, müzakeresi, yürütülmesi ve izlenmesini yönlendirmek ve desteklemek

## ■ 2. Teşhis

Bu bölüm, işyerinde kadın-erkek eşitliği teşhisi ile ilgili olup, söz konusu uygulamanın nasıl gerçekleştirildiğini açıklamaktadır. Teşhis, bu konuda uzman kişiler tarafından teknik kriterlere uygun olarak yapılmalıdır. Sonuçlar müzakereye tabi değildir. Planın etkili, şeffaf ve "dürüst" olmasını sağlamak için, analistlerin tarafsızlığı ve yeterli teknik becerilere sahip olması şarttır. Bu Bölüm, ayrıca, böyle bir teşhisin tamamlanmasına yardımcı olacak pratik bir araç da içermektedir.

---

<sup>19</sup>Güney Afrika'da müfettişler, istihdam eşitliği planlarının tasarımını doğrulamak ve yıllık bazda uygulanmasını izlemekle sorumludur (İstihdam Eşitliği Yasası, 1998 tarihli 55 sayılı yasa, bölüm 20).

### 3. Tasarım ve strateji

Burada planın hedefleri, bu hedeflere ulaşmak için tasarlanan önlemlerle birlikte ortaya konur. Hem hedefler hem de önlemler iki taraflı müzakereye konu olabilir; ancak, aşağıdaki hususların da belirtilmesi gerekmektedir:

- a) Hedeflerin ve önlemlerin seçimi, teşhis sonuçlarına bağlı olacaktır. Hedeflerin, teşhis kapsamında analiz edilen ve iyileştirme ihtiyacı tespit edilen alanlara göre tanımlanması mantıklı olacaktır (örneğin: istihdama erişim, mesleki kategoriler, terfi, maaş, çalışma koşulları, geçici sözleşmeler, vb.)
- b) Uygulanabilecek üç tür önlem bulunmaktadır:

Teşhis sırasında tespit edilen haksız bir işyeri uygulaması veya kriterine atfedilebilecek çalışma koşulları veya eşitsizliklerle ilgili belirli cinsiyet ayrımcılığı durumlarını düzeltmeyi amaçlayan düzeltici önlemler. Bu öncelikli önlemlerin plana dahil edilmesi gerekmektedir.

Ayrıcalık tanıma, kadro ayırma, kota veya hedef belirleme ve yetersiz temsil edilen cinsiyet lehine diğer her türlü önlemi alma gibi pozitif eylem önlemleri. Bu tür önlemlerin işyeri tarafından tek taraflı olarak dayatılmaması ve iki taraflı müzakereler yoluyla belirlenmesi özel önem taşımaktadır. Bu önlemlerin geçici, makul ve mevcut kadın-erkek eşitliğine ilişkin sorunları ortadan kaldırma hedefiyle orantılı olmasını sağlayarak, tersine ayrımcılık ortamı yaratmaktan kaçınmak da önem taşımaktadır.

İşyerinin insan kaynakları geliştirme politikasının bir parçası olarak, tek taraflı olarak oluşturabileceği aile hayatı ve özel hayat arasında denge kurmaya yönelik önlemler.

Hedefler ve eylemler hiyerarşik olarak belirlenecektir. Başka bir deyişle, önce bir hedef tanımlanacak, ardından bu hedefe ulaşmak için gerekli eylemler belirlenecektir. Farklı hedeflere uygun olmaları halinde, belirli eylemlerin tekrarlanması söz konusu olabilir. Bu durumda, bunlardan yalnızca bir kez bahsedilmesi ve en ilgili olduğu düşünülen alana yerleştirilmesi gerekecektir. Her bir eylem için hazırlanacak olan ve söz konusu eylemin uygulanmasını ve değerlendirilmesini açıklayan sayfa, farklı sayfalar oluşturmaya ve dolayısıyla iş yükünü artırmaya gerek kalmadan, söz konusu eyleme uygun farklı hedefleri liste halinde sunabilir. Kadın-erkek eşitliği planının tasarlanmasına ilişkin bir şablon için bu Bölümün ilerleyen kısımlarında yer alan 1 numaralı araca bakın.

Her bir eylemin alanına giren olası hedef ve eylemlerin listesi, teşhisin sonuçlarına bağlı olarak çok uzun olabilir: aşağıdakiler örnek olarak verilmiştir.

### Alan: İstihdama erişim

#### Hedefler

- ✓ Çalışanları yeterince temsil edilmedikleri işlere başvurmaya teşvik etmek
- ✓ Kadınları işi almaları için gereken eğitimi almaya yönlendirmek

#### Eylemler

- ✓ İş anketlerinden medeni durum veya aile durumu ile ilgili verileri çıkarın
- ✓ İş tekliflerinde aktif bir ayrımcılık yapmama politikasının varlığını duyurun
- ✓ Seçim süreçlerinde ayrımcılığa uğradığını düşünen her iki cinsiyetten çalışanlar için bir şikayet, yardım hattı kurun ve bu tür şikayetleri soruşturun
- ✓ Bir cinsiyetin yetersiz temsil edildiği işler için kotalar oluşturun
- ✓ Seçme ve işe alımdan sorumlu personel için kadın-erkek eşitliği eğitimleri düzenleyin

### Alan: Profesyonel sınıflandırma

#### Hedefler

- ✓ İşyeri içindeki farklı profesyonel kategorilerin oluşturulmasında eşitliği (kadın/erkek) teşvik etmek, böylece dikey ve yatay ayrımı azaltmak
- ✓ Her kategoriye göre uygun ücretlendirme sağlayarak işlere gereken değeri vermek

#### Eylemler

- ✓ İş yapan çalışanın cinsiyetiyle ilişkili tüm referansları kaldırarak mesleki kategorilerin adını değiştirin
- ✓ Tarafsız kriterlere dayalı bir iş değerlendirme sistemi uygulamaya koyun, yani gereklilikleri sosyal kriterlere göre değil, işyeri için gerçek değerlerine göre değerlendirin
- ✓ Kadınların işyeri içinde esas olarak erkeklerin çalıştığı kategorilerdeki veya birimlerdeki işlere girebilmeleri için özel eğitim fırsatları tasarlayın

## Alan: İşte yükselme

**Hedefler**

- ✓ Engelleri kaldırmak, kadınların orta yönetim veya yönetici pozisyonlarına terfi etmelerini teşvik etmek
- ✓ Aile ve iş yaşamının dengelenmesi hususunun daha fazla sorumluluk gerektiren işlere geçişte bir engel teşkil etmemesini sağlamak
- ✓ Yönetici pozisyonlarına atamalarda aktif bir ayrımcılık yapmama politikasını uygulamaya koymak

**Eylemler**

- ✓ Seçim prosedürlerinde değerlendirme kriterlerinin ve puanlandırma sistemlerinin ilan edilmesi ve yayınlanması gibi şeffaflık kriterlerini uygulamaya koymak
- ✓ Eşitlik komisyonunun bu süreçlere katılımını sağlamak,
- ✓ Kadınların yeterince temsil edilmediği işlere ilişkin terfi turlarında yer ayırmaya yönelik önlemler oluşturmak
- ✓ Sözleşmelerde veya toplu sözleşmelerde yer alan, daha kıdemli pozisyonlarda çalışan erkek veya kadın işçilerin normal çalışma saatlerinin dışında da çalışacaklarına dair referansları kaldırmak
- ✓ Kadınların terfi turlarına katılmasını sağlamak için personel arasında ulaşılması gereken yüzde hedefini iş ilanlarıyla birlikte yayınlamak  
Düzenli olarak terfi ilanları yayınlamak ve açık ve şeffaf değerlendirme kriterleri kullanmak
- ✓ Çalışma süresi esnekliği sağlamak

## Alan: Ücret/Maaş

**Hedefler**

- ✓ Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesine uyum sağlamak
- ✓ İşyerinin maaş belirleme konusundaki takdir yetkisinin ayrımcılık için gerekçe oluşturmasını sağlamak
- ✓ Erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farklılıklarının az olması

**Eylemler**

- ✓ Düzenlemeye tabi olmayan ikramiyeleri (gönüllü verilen ikramiyeler, ödüller), ödemenin hangi kriterlere göre yapılacağını belirleyen performansa dayalı sistemlerle değiştirin
- ✓ Erkeklerin kadınlardan daha fazla kazandığı gözlemlenen kategorilerde maaş aralığını azaltın. Bu azaltma ani veya aşamalı olabilir

Alan: Çalışma süresi / Kişisel, ailevi ve profesyonel yaşam arasında denge kurulması

**Hedefler**

- ✓ Kadınlar ve erkekler arasında kişisel, ailevi ve mesleki yaşam arasında adil bir dengenin kurulmasını desteklemek

**Eylemler**

- ✓ Aile ve özel yaşam arasında denge kurulmasını desteklemeyi amaçlayan tekliflerin yönetilmesine yönelik bir sistem uygulamaya koyun
- ✓ İşverene, iş yerini ve çalışma saatlerini tek taraflı olarak değiştirme yetkisi veren maddeleri kaldırın
- ✓ Babalık izni hakkında bilgilendirme ve farkındalık artırma günleri düzenleyin ve böylece işyerinin bu izni kullanan çalışanlara karşı sıcak bir tutum sergilediğini gösterin

Alan: Cinsel ve cinsiyete dayalı taciz

**Hedefler**

- ✓ Mağdur için objektif olarak göz korkutucu, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yaratabilecek cinsel içerikli veya bir kişinin cinsiyetine dayalı davranışları önlemek

**Eylemler**

- ✓ Cinsel ve cinsiyete dayalı tacizle mücadele etmeye yönelik protokoller hazırlayın
- ✓ Politikaları, davranış kurallarını ve diğer girişimleri uygulamaya koyun ve tüm personelin bunlara aşina olmasını sağlayın
- ✓ Posterler ve diğer iletişim biçimleri aracılığıyla personelin farkındalığını artırın
- ✓ Taciz mağduru olduğunu düşünen bireyler için bir şikayet hattı (örneğin, yardım hattı) kurun ve konuyu araştırın

Alan: İstihdam ilişkisi

**Hedefler**

- ✓ Erkek ve kadınların sahip olduğu geçici sözleşmelerin seviyelerinde eşitliği teşvik etmek

**Eylemler**

- ✓ Geçici sözleşmelerle ilgili yasal gerekliliklere sıkı sıkıya riayet edin

Bu eylem alanları, hedefler ve eylemler eksiksiz bir liste değildir; ancak, bir İşyeri Eşitlik Planının nasıl bir yapıya sahip olabileceğini göstermektedir.

#### 4. İzleme ve değerlendirme

Bir izleme ve değerlendirme sistemi oluşturulması, eşitlik planının önemli bir parçasıdır. Böyle bir sistem oluşturmak için aşağıdakiler gereklidir:

İzleme ve değerlendirmeden sorumlu kişilerin yanı sıra, bu kişilere sağlanan araç ve kaynakların belirlenmesi

Hedeflere ulaşıldığını göstermek için bazı göstergelerin tespit edilmesinin gerekeceği bir değerlendirme prosedürünün oluşturulması

Göstergeler, önerilen hedeflere ve eylemlere göre yapılandırılacaktır. Her bir hedefin gerçekleştirilmesinin zaman içinde belirli noktalarda izlenmesi ve değerlendirilmesi gerekecektir.

İyi bir göstergenin nasıl olması gerektiği konusunda kesin bir ilke bulunmamaktadır. Göstergelerin uygunluğunu değerlendirmenin kullanışlı bir yolu, bunların SMART olduğundan emin olmaktır. SMART göstergeler şunlardır: Belirli, Ölçülebilir, Ulaşılabilir, İlgili ve Zamana Bağlı.

Planın değerlendirilmesini sağlayacak göstergeler ve araçlar, uygun eğitimi almış bir kişi tarafından titizlikle tasarlanmalıdır; çünkü, kötü tasarım veya analiz yanlış bilgi sağlayacaktır. Göstergelerin tasarımı, hem veri toplama metodolojisinin (nitel veya nicel, anketler, şirket içi veriler vb.), hem de verilerin girileceği ve işleneceği tabloların belirlenmesini içerir. Bu tablolar arasında karşılaştırma yapmak mümkün olmalı ve bu nedenle girilen veriler aranan bilgiye uygun olmalıdır. En mantıklısı, teşhiste kullanılan veri ve prosedürlerin aynısını kullanmak olacaktır. İki teşhis: ilk teşhis ve izleme veya değerlendirme sırasında yapılan teşhis, sonuçların karşılaştırılmasına olanak sağlayacaktır.

Belirli bir süre içinde ulaşılabilecek yüzdeler hedefler tanımlanmışsa, bu süre sona erdiğinde, söz konusu yüzdeye ulaşıp ulaşılmadığı *sayısal* ve *yüzdesel* olarak değerlendirilecektir.

Dikey ayrımcılığın azaltılması ve yatay ayrımcılığın azaltılması gibi *etki göstergeleri* belirlenmişse, dikey ve yatay ayrımcılığın derecesinin azalıp azalmadığını görmek için başlangıç durumu ile son durumun karşılaştırılması gerekecektir. Bu durumda, hem ilk teşhis anketinde hem de değerlendirme anketinde bu bilgileri içeren bir tablonun bulunması gerekecektir.

Gösterge olarak kullanılacak karşılaştırmalı tablo, ilk teşhisin ve değerlendirme teşhisinin sayısal ve yüzdesel sonuçlarını içerecektir.

## 1 Numaralı Araç: Kadın-Erkek Eşitliği Planı Tasarlama şablonu

<b>1. Hedefe Karar Verme</b>		<b>Açıklama</b>	
Her bir hedef, "Kadın-erkek eşitliğine ilişkin kurumsal analiz için kontrol listelerinden" (yukarıdaki Bölüm III) elde edilen bulgulara dayanmalı ve doğrudan işyerinizde tespit edilen kadın-erkek eşitliği zorluklarına veya ihtiyaçlarına yanıt vermelidir. Kadın-Erkek Eşitliği Planınızdaki her bir hedef için bir şablon hazırlamanız gerekmektedir. Bu şablon, kaç eylem ve göstergeye ihtiyaç duyduğunuza veya her bir unsur için verdiğiniz açıklama detayına bağlı olarak gerektiği şekilde genişletilebilir ve değiştirilebilir. Hedefler, eylemler ve göstergeler birlikte Kadın-Erkek Eşitliği Planınızın temelini oluşturacaktır.			
1.			
<b>2. Önlemlerin Planlanması</b>			
Sol taraftaki sütuna her bir önlem için kısa bir başlık yazın. Ardından, önlemin uygulanmasından sorumlu kişi/kişileri belirleyin. Önlemin tamamlanması için gereken kaynakları (insan, mali vb.) da belirtmeniz gerekmektedir. Son olarak, başlangıç ve bitiş tarihi (ve diğer kilometre taşları) en sağ sütunda açıkça belirtilmelidir. Önlemler, yukarıda belirtilen hedefe ulaşılmasına doğrudan katkı sağlamalıdır. Hedefe bağlı olarak, bir veya birkaç önlem tasarlanmalıdır.			
	<b>Önlem</b>	<b>Sorumlu Kişi / Kişiler</b>	<b>Kaynaklar</b>
1.			<b>Zaman Çizelgesi</b> (başlangıç/bitiş tarihi)
2.			
3.			
<b>III. Göstergelerin Tasarlanması</b>			
Hedefe ulaşılıp ulaşılmadığını ölçmeye yardımcı olacak bir veya birkaç gösterge hazırlayın. Yukarıda olduğu gibi, her bir göstergeden sorumlu kişi / kişileri mutlaka belirleyin. Ayrıca, her bir gösterge için hedefe ulaşma yolunda kaydedilen ilerlemeyi gösterecek farklı doğrulama araçlarını (örneğin, spesifik belgeler, anketler veya istatistikler vb.) belirtin. Son olarak, göstergelerin ölçümünün yapılacağı önemli izleme ve değerlendirme (I/D) tarihlerini ekleyin (ya yol boyunca ilerlemeyi izlemek için ya da sonunda başarıları değerlendirmek için yararlı göstergeler tasarlamınıza yardımcı olması için, göstergelerin aşağıdaki özelliklere sahip olmasını sağlayın: Belirli, Ölçülebilir, Uygun, Makul ve Zamana Bağlı)			
	<b>Göstergeler</b>	<b>Sorumlu Kişi / Kişiler</b>	<b>Doğrulama Araçları</b>
1.			<b>Zaman Çizelgesi</b> (başlangıç/bitiş tarihi)
2.			
3.			

## Alesterma 1

BAŞLIK	“The Sweet World” Şirketi İçin Eşitlik Planı Tasarlama
GÖREV	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ekteki vaka çalışmasını dikkatlice okuyunuz.</li> <li>✓ Şirket (yönetim ve sendika temsilcileri) sizden bir Kadın-Erkek Eşitliği Planı tasarımlarına yardımcı olmanızı istemektedir.</li> <li>✓ Bölüm V'in içeriği ve örneklerinin yanı sıra cinsiyet eşitliği planı tasarlama şablonuna (1 Numaralı Araç) atıfta bulunarak, alt grup olarak Kadın-Erkek Eşitliği Planına yönelik bir öneri tasarlayınız.</li> <li>✓ Grubunuzdan bir üyeyi tüm katılımcılara planınız hakkında sunum yapması için seçiniz.</li> </ul>
SÜRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Grup çalışması için 90 dakika.</li> <li>✓ Her grup sunumu için 10 dakika.</li> <li>✓ Nihai tartışma için 30 dakika.</li> </ul>

"The Sweet World" Şirketi  
Vaka Çalışması

"The Sweet World" Şirketi 1.500 çalışanı olan büyük bir kuruluştur.

Tüm dünyaya ihraç edilen çikolatalar ve tatlılar üretmektedir. Başarısı, ürünlerinin kalitesine ve eski geleneklerine dayanmaktadır. 1910 yılında 200 çalışanla kurulmuş ve geçen yıl başka bir şirketle birleştikten sonra, bugünkü büyüklüğüne ulaşana kadar her yıl yavaş yavaş büyümüştür.

Kadın çalışanlar iş gücünün %40'ını temsil etmektedir. Tüm sekreterler kadındır. Tüm teknisyenler erkektir. Tüm üst düzey yöneticiler erkektir. Orta düzey yöneticilerin yüzde beşi kadındır.

Genel olarak, yöneticiler dışarıdan işe alınmamaktadır. Bu kişiler, şirket organizasyonuna aşina olan şirket içi kalifiye personel arasından seçilmektedir. Sekreterler yerel olarak işe alınmakta ve onları eğitmekten de sorumlu olan kıdemli bir sekreter tarafından seçilmektedir.

Kadınlar, üretim hattındaki işçilerin %40'ını temsil etmektedir.

Sendikalaşmış bir işletmedir. Çalışanların yüzde yirmi beşi sendika üyesidir. Sendika Komitesi sadece erkeklerden oluşmaktadır.

Şirketteki ücretler genel olarak sektör için kabul edilen ücretlerden daha yüksektir. İşletme ayrıca, personelin fazla mesai ve hafta sonları çalışabilmesine bağlı olarak farklı ikramiyeler vermektedir. Yoğun dönemlerde, fazla mesai ücreti yüksektir; ancak, her zaman çalışan sendikası ile müzakere edilip anlaşmaya varılmaktadır.

Özellikle yöneticiler ve teknisyenler için yönetim, pazarlama, ticaret, yeni teknoloji ve yeni ekipman vb. konulardaki yetkinliklerini güncellemek amacıyla, şirket içinde ve dışında farklı eğitim kursları verilmektedir.

Aile ile ilgili konular için özel hükümler bulunmamaktadır. Bununla birlikte, üst düzey yöneticiler bazı durumlarda çalışanların ailelerini etkileyen belirli sorunlara karşı destekleyici ve dostane bir tutum sergileyerek özel önlemler almışlardır.

Cinsiyet ayrımcılığına ilişkin resmi şikayet kaydı bulunmamaktadır. Ancak, üç kadın doğum izninden sonra "organizasyonel" nedenlerle başka bir göreve nakledilmiştir. Şirket üç yıl önce üçüncü vardiyayı (akşam 10:00'dan sabah 6:00'ya kadar) uygulamaya koyduğunda, özellikle şirketten uzakta yaşayan ve/veya çocuklu birçok kadın işten ayrılmaya karar vermiştir. Son beş yılda dört kadın hamile kalınca "iş bırakmaya karar vermiştir". Personel arasında, işe alındıklarında kendilerinden bir işten çıkış yazısı imzalamalarının istendiğine dair söylentiler dolaşmış; ancak, bu hiçbir zaman kanıtlanamamıştır.

Yakın zamanda birkaç kadın çalışan daha işten ayrılmış ve bazı çalışanlar bunun nedeninin cinsel taciz olduğunu söylemiştir.

Bu vakalar yakın zamanda bir gazetecinin dikkatini çekmiş ve yerel gazetede "Kadınlar neden The Sweet World şirketini terk ediyor?" konulu bir makale yayınlamıştır. Yerel televizyon da aynı haberi yayınlamış ve şirkete giderek yöneticiler, sendika temsilcileri ve bazı çalışanlarla bu konuda röportaj yapmıştır.

Yönetim ve sendika komitesi, şirketi ve nihayetinde istihdamı olumsuz etkileyecek kötü bir itibardan kaçınmak istemektedir. Sizden bir Kadın-Erkek Eşitliği Planı tasarımlarına ve uygulamaya koymalarına yardımcı olmanızı istediler.

## KAYNAKÇA

AAVV, Gender Equality and Decent Work, Selected ILO Conventions and Recommendations, Cinsiyet Eşitliği Bürosu ve Uluslararası Çalışma Standartları Departmanı, ILO, Cenevre, 2004, gözden geçirme 2006.

AAVV, Gender issues in safety and health at work: A review, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, 2003.

AAVV, Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work: Results of a questionnaire survey to EU-OSHA's focal points, European Risk Observatory Working Paper, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (AT, 2009).

[http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-80-09-641-EN-N\\_labour\\_inspectorates](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-80-09-641-EN-N_labour_inspectorates)

AAVV, OSH in figures: stress at work – facts and figures. European Risk Observatory Report, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (AT, 2009).

AAVV, Providing safe and healthy workplaces for both women and men (Cenevre, ILO).

AAVV, Women Workers' Rights and Gender Equality, A training and resource Kit, ILO, 2001, Bangkok.

Adapting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work, 2002-2006. Avrupa Komisyonu Tebliği, COM (2002, 118 nihai).

Alli, Benjamin O. Fundamental Principles of Occupational Health and Safety (Cenevre, ILO, 2001).

<http://www.cepis.org.pe/bvsacd/cd49/fundamen.pdf>

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Çin, Makao Özel İdari Bölgesi (bildirim: 1999) (ILO, 2010).

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Hirvatistan (onaylama: 1991) (ILO, 2008).

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), Macaristan (onaylama: 1994) (ILO, 2009).

CEACR: Individual Observation concerning Convention No. 81, Labour Inspection, 1947 Yeni Zelanda (onaylama: 1959) Yayınlanma Tarihi: 1998.

CEACR: Individual Observation concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Sri Lanka (onaylama: 1956) (ILO, 2007)

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Zimbabve (onaylama: 1993) (ILO, 2008).

Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors. (Cenevre, ILO, IPEC, SafeWork, IALI, 2002).

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09\\_296\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_296_engl.pdf)

Concept Note, Building Gender Equality Into OSH Governance: The right of women to safe work, XVIII World Congress on Occupational Safety and Health, 29 Haziran-2 Temmuz 2008 (Seul, 2008, ILO, SafeWork).

The Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men (İspanya).

The Equal Pay Act of 1972 (Yeni Zelanda).

The Employment Contracts Act of 1991 (Yeni Zelanda).

The Employment Equity Act (Kanada).

Forced Labour and Human Trafficking: Guidelines for labour officers in Zambia. Special Action to Combat Forced Labour (SAP-FL) (Cenevre, ILO, 2008).

Forestieri, V. Information note on Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health (Cenevre, ILO, SafeWork, 2000).

Gender, Health and Work (Dünya Sağlık Örgütü, 2004).

[http://www.who.int/gender/other\\_health/Gender,HealthandWorklast.pdf](http://www.who.int/gender/other_health/Gender,HealthandWorklast.pdf)

Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence (Cenevre, DSÖ, 2006).

<http://www.who.int/gender/documents/Genderworkhealth.pdf>

1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesi (No. 81); 1947 tarihli İş Teftişi Sözleşmesine Ek 1995 tarihli Protokol; 1947 tarihli İş Teftişi Tavsiye Kararı (No. 81); 1947 tarihli İş Teftişi (Madencilik ve Taşımacılık) Tavsiye Kararı (No. 82), 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi (No. 129) ve 1969 tarihli İş Teftişi (Tarım) Tavsiye Kararı (No. 133) ile ilgili raporların Genel Değerlendirmesi, Uluslararası Çalışma Konferansı (Cenevre, ILO, 2006)

Global Challenges of Labour Inspection. Labour Education 2005/3-4, No. 140-141 (Cenevre, ILO, 2005)

GMB. Working well together: Health and safety for women (Birleşik Krallık, 1988).

Healthy beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work (Conditions of Work and Employment Programme [TRAVAIL], Cenevre, 2004)

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/wf-jp-04.pdf>

İş güvenliği ve sağlığına ilişkin ILO standartları: Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının teşvik edilmesi, Rapor III (Bölüm IB), 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi (No. 155), 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Tavsiye Kararı (No. 164) ve 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesine ilişkin 2002 tarihli Protokol hakkında Genel Anket (Cenevre, ILO, 2009).

The Labour Act, 2004 (137/2004 sayılı Yasa) (Hırvatistan)

[http://www.vsrh.hr/CustomPages/Static/HRV/Files/Legislation\\_Labour-Act.pdf](http://www.vsrh.hr/CustomPages/Static/HRV/Files/Legislation_Labour-Act.pdf)

McCann, D. Sexual Harassment at Work: National and International Responses, Conditions of Work and Employment Programme [TRAVAIL], Conditions of Work and Employment Series No. 2, (Cenevre, ILO, 2005)

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/2cws.pdf>

Rice, A, ed. A Tool Kit for Labour Inspectors, SRO Budapeşte (ILO, 2006)

<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/osh/toolkit.pdf>.

Thomas, C. ve Taylor, R. Enforcement of equality provisions for women workers, Working Paper No. 20, Equality for Women in Employment Interdepartmental Project (Cenevre, ILO, 1994).

Tutoría de Inducción para la Inspección Laboral (İspanyolca)

<http://www.cumpleygana.net/>.

Unity Beyond Differences: The need for an integrated labour inspection system (ILIS), Final report of the conference organized by the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union (Cenevre, ILO, 2005).

Von Richthofen, Wolfgang. Labour Inspection: A Guide to the Profession (Cenevre, ILO, 2002).

Wirth, Linda. Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management (Cenevre, ILO, 2001)

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09\\_102\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf)