

DİSK GENEL-İŞ

EMEK ARAŞTIRMALARI KİTAPÇIKLARI 4



KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI

DİSK
GENEL-İŞ



Kadın İşçilerin Hakları ile Emek Araştırma Kitapçıkları'nın
dördüncüsünü yayınlamış oluyoruz.

Bu kitapçıkta; kadın işçilerin çalışma şartlarını belirleyen düzenlemeler, emeklilik hakları, doğum borçlanması hakkı, doğum öncesi ve doğum sonrası ücretli ve ücretsiz izin hakları, analık sigortası hakkı, evlenmekten doğan hakları, işyerinde tacize veya şiddete karşı yasal düzenlemeler ve neler yapabilecekleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönelik hukuksal düzenlemeler ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Bu kitabın kadın üyelerimiz için yararlı olmasını dileriz.

DİSK/GENEL-İŞ SENDİKASI
YÖNETİM KURULU

Yayın Adı: EMEK ARAŞTIRMALARI KİTAPÇIKLARI 4

Sahibi: Genel-İş Sendikası adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Cafer Konca

Yayına Hazırlık: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Baskıya Hazırlık: DİSK/Genel-İş Basın Bürosu

Baskı: Buğra Matbaacılık Yapıcı İş Merkezi 74/32-33 İskitler/ANKARA

Tel: (0312) 342 19 18

Basım tarihi: 2 Mart 2018

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/Ankara

Tel: 0312 309 15 47, **Faks:** 0312 309 10 46

E-posta: emekarastirma@genel-is.org.tr

www.emekarastirma.org.tr

Parayla satılmaz.



KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI

1. ÇALIŞMA KOŞULLARINDAN DOĞAN HAKLAR

♀ Çalışma hakkı nedir?

Kadın ya da erkek ayrımı olmaksızın tüm insanların temel haklarının başında çalışma hakkı gelir. Anayasa'nın 49. Maddesinde de bu hak tanımlanmıştır. Bu maddeye göre;

“Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.”

Çalışma hakkının bir gereği olarak devletin bireylere çalışma olanakları yaratma görevi de vardır.

♀ Kadın ve erkek işçi arasında ayrımcılık yapılabilir mi?

Anayasa'nın 10. maddesine göre herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir.





Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Dolayısıyla işverenler de, kadın ve erkek işçi arasında çalışmadan kaynaklı haklar açısından ayırım yapamaz.

İşin niteliğinin veya biyolojik sebeplerin zorunlu kıldığı durumlar dışında, işveren sözleşme yaparken, çalışma şartlarını belirlerken, uygularken ya da iş sözleşmesinin sona erme sürecinde kadın ve erkek işçiler için farklı muameleler uygulayamaz.

Bu durum cinsiyet veya gebelik süreçleri için de geçerlidir. Kadın işçiler, kadın olmalarından dolayı ya da gebelik gibi nedenlerle ayrımcı bir uygulamaya maruz bırakılamazlar. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde bu durum aıka belirtilmiştir:

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”

♀ Kadın ve erkek işçi aynı içi yaparken farklı ücretlerle çalıştırılabilir mi?

Kadın işçiler erkek işçilerle aynı veya eşdeğeri bir içi ealışırken cinsiyetleri nedeniyle daha düşük ücretlerle alıştırılamazlar. Kadın işçiler için çalışma koşullarında koruyucu düzenlemeler olması, onların daha düşük ücretlerle alıştırılabileceğeri anlamına gelmez. Kadın ve erkek işçiler arasında eşit içi eşit ücret ilkesi geçerlidir. Bu ilkenin hukuksal dayanağı da İş Kanunu'nun 5. maddesidir.

♀ İşveren, kadın ve erkek işçiler arasında ayrımcılık yapıyorsa ne yapılmalı?

Anayasa ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin, işçiler arasında ayırım yapması aıka yasaklanmıştır.

Buna rağmen işverenin ayrımcılık yapması durumunda kadın işçiler mahkemeye başvurabilir. Mahkemede işverenin ayrımcılık yaptığını ispat etme sorumluluğu kadın işçiye aittir. İşçinin bu durumu ispat etmesi halinde, 4857 sayılı İş Kanunu 5. maddeye dayanarak,

“işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.”

♀ Kadın işçilerin hangi işlerde ve hangi durumlarda çalıştırılmaları yasaktır?

İş Kanunu'nun 72. ve 73. maddelerinde kadınların hangi işlerde ve hangi koşullarda çalıştırılmayacağı belirtilmiştir:

• **Yer ve su altı işlerinde kadınlar çalıştırılmaz:** Kadın işçilerin, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altındaki işlerde çalıştırılmaları yasaktır.

• **Gece vardiyasında gebe kadınlar çalıştırılmaz:** Kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece vardiyasında çalıştırılmazlar.

• **Emziren kadın gece vardiyasında çalıştırılmaz:** Emziren kadın işçi ilk altı ay (bu süre doktor raporu ile bir yıla kadar uzatılabilir) gece vardiyasında çalıştırılmaz.



♀ Kadın işçiler gece vardiyasında hangi koşullarda çalıştırılabilir?

18 yaşını doldurmuş kadın işçiler gece vardiyasında çalıştırılabilir. Kadın işçilerin çalışma koşulları ve işverenin sorumlulukları yönetmelikle belirlenmiştir (Ek-1). Buna göre;

- **Çalışma süreleri:** Kadın işçilerin çalışma süresi 7,5 saatten fazla olamaz.
- **İşyerine ulaşım:** Belediye sınırları dışındaki işyerleri için veya vardiya değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyerleri için işveren, gece vardiyasında çalıştırılacak kadın işçilere uygun araçlar sağlamalıdır.
- **Sağlık kontrolleri:** Kadın işçiler gece vardiyasında çalışmak için işyerinde görevli işyeri hekiminden çalışmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu almalıdır. Bununla birlikte gece vardiyası devam ettiği sürece işveren, belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.



- **Kadın işçinin eşi ile gece vardiyasında çalıştırılması:** Kadın işçinin gece çalışması kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Bu düzenleme kadın çalışanın isteği üzerine yapılır. Diğer taraftan aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri işverence, imkan dahilinde karşılanır.



Q Kadın işçilere özgü işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri nelerdir?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesine göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşverenin başlıca sorumlulukları şunlardır:

- **Risk değerlendirmesi:** İşveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken kadın işçilerin durumunu da dikkate almalıdır.
- **Gebe veya emziren kadın işçilere yönelik düzenlemeler:** İşveren, gebe veya emziren kadının sağlığını ve güvenliği için tehlikeli sayılan etkileri değerlendirir ve bu etkilere dönük önlemleri alır (Ek-2).



2. EVLİLİKTEN DOĞAN HAKLAR

♀ Evlilik izni kaç gündür?

Kadın işçiye evlenmesi halinde 3 gün evlilik izni verilir. Bu izin 4857 sayılı İş Kanunu Ek Madde 2'de mazeret izni adı altında düzenlenmiştir.

♀ Evlendikten sonra işten ayrılan kadın işçi kıdem tazminatını alabilir mi?

Evet. Evlendikten sonra 1 yıl içerisinde kadın işçi kendi arzusuyla işten ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanır.

3. HAMİLE (GEBE) VEYA DOĞUMDAN KAYNAKLANAN HAKLAR

♀ Doğum sonrası işe başlayan kadın işçi hangi haklara sahiptir?

Doğum sonrası işe başlayan kadınların süt izni bulunur. Buna ek olarak, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı, 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı ya da anne veya babanın çocuk ilkökul çağına gelene kadar kısmi süreli (yarım gün) çalışma hakkı bulunur.

- **Süt izni hakkı;** Kadın işçilere, çocukları 1 yaşına gelene kadar günde **toplam bir buçuk saat** ücretli süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında kullanılacağı veya kaç bölünerek kullanılacağı kadın işçi tarafından belirlenir. Bu süreler çalışma süresinden sayılır.
- **Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı (sadece anneye);** doğum sonrası ücretli izin hakkının bitiminden itibaren kadın işçiye **veya üç** yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

- birinci doğumda **60 gün**,
 - ikinci doğumda **120 gün**
 - sonraki doğumlarda ise **180 gün**
- süreyle **haftalık çalışma süresinin yarısı kadar** ücretsiz izin verilir.

Çoğul doğum hâlinde bu süreler **30'ar gün** eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır. Bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Ancak bu sürelerin hekim raporu ile belirtilmesi gerekir. Bu hakkı kullanan işçilerin ücretinin yarısı işveren tarafından karşılanır. Diğer yarısı ise (brüt asgari ücretin yarısı tutarında)SGK tarafından ödenir. Bu izin hakkını kullanan kadın işçiye **bu hakkı kullandığı süre içerisinde ayrıca süt izni hakkı verilmez**. Süre bitiminde bebek bir yaşına gelene kadar süt izni hakkı kullanılabilir.

- **6 aylık ücretsiz izin hakkı (sadece anneye):** 16 haftalık ücretli iznin bitiminden sonra sadece kadın işçilere, isterlerse 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene de bu ücretsiz izin verilir. Bu iznini kullanan kadın işçiye işe başladığı dönemde **haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı verilmez**.





• **Çocuk ilköğretim çağına gelene kadar kısmi süreli çalışma hakkı (anne veya baba için);** Çocuğun ilköğretimi başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar anne veya baba kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılamaz.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin işverene bunu en az 1 ay önceden yazılı olarak bildirmesi gerekir. Anne veya babanın çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

4. ANALIK HALİNDE HAKLAR

♀ Analık sigortası nedir?

Analık sigortası, sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin çalışmayan eşinin, gebeliğinin başladığı tarihten itibaren yapılan sağlık yardımları ve parasal yardımlardır. Analık sigortası 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir.

♀ Analık sigortası kapsamında kadın işçiye hangi yardımlar sağlanır?

Analık sigortası kapsamında kadın işçi için sağlanan üç yardım vardır: **sağlık hizmetleri, geçici iş göremezlik ödeneği (doğum yardımı) ve emzirme ödeneği.**

♀ Analık sigortasında sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları nelerdir?

Analık sigortasında sağlık hizmetlerinden yararlanmak için prim şartı aranır. Bu süre başvurduğu tarihten önceki **son bir yıl içinde ödenmiş toplam 30 prim günüdür.**



♀ Analık sigortasında iş göremezlik ödeneğinden yararlanma şartları nelerdir?

Kadın işçi **doğumdan önceki bir yıl içerisinde en az 90 gün** prim ödenmiş olma şartı ile doğumda izinli olduğu toplam 16 hafta, çoğul gebelik halinde ise toplam 18 hafta olmak üzere çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanır.

♀ Analık sigortasında emzirme ödeneğinden yararlanma şartları nelerdir?

Emzirme ödeneği, doğum yapması halinde kadın işçiye veya erkek işçinin doğum yapan eşine verilen ödenektir. Emzirme ödeneğinden yararlanmak için doğumdan önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması gerekir. Bir kere verilir. Emzirme ödeneğinin talep edilmesinde hak düşürücü süre, hakkın doğduğu tarihten itibaren beş yıldır.





Q İşverenin emzirme odası açma zorunluluğu var mıdır?

Evet. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100 ila 150 kadın çalışanı olan işyerlerinde işverenin emzirme odası açma zorunluluğu vardır. Emzirme odaları, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta olmalıdır (Ek-2).

Q İşverenin kreş açma zorunluluğu var mıdır?

Evet. İşverenin yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde kreş açma zorunluluğu vardır. Kreşin, 0-6 yaşındaki çocuklar için çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın olmalıdır. (Ek-2).



5. DOğUM BORÇLANMASI HAKKI

Q Kadın işçiler için doğum borçlanması nedir, şartları nelerdir?

Kadın işçiler emekli olmak için gerekli gün sayısı şartını doldurmak üzere doğum borçlanması yapabilirler. Doğum borçlanması, kadınların doğum nedeniyle iş hayatından uzak kalmaları halinde geçerlidir. Doğum borçlanması 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Bunun koşulları şunlardır:

- Öncelikli olarak, kadın işçinin ilk sigorta girişinin doğumdan önce yapılmış olması gerekir. Sigortalılık öncesi doğumlar için doğum borçlanması yapılamaz.
- Doğan çocuğun sağ olması gerekir.



• Doğum borçlanması yapacak kadın sigortalının borçlanma yapacağı sürelerde adına prim yatırılmamış olması gerekir.

♀ Doğum borçlanması ne kadar süreyle yapılabilir?

Her bir çocuk için 2 yıla kadar ($360 \times 2 = 720$ prim gün) doğum borçlanması yapılabilir. En çok üç çocuk için doğum borçlanması yapmak mümkündür. Dolayısıyla maksimum süre $720 \times 3 = 2160$ gündür.

♀ Evlat edinen kadın işçi de doğum borçlanması yapabilir mi?

İki yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın işçiler de doğum borçlanması yapabilir. Evlat edinme bekar ve evli kadınlar için geçerlidir. Diğer yandan, evlat edinilen çocuğu doğuran annenin de doğum borçlanması yapma hakkı vardır.

♀ Kadın işçinin doğum borçlanması yapabilmesi için nereye, hangi evraklarla başvurması gerekir?

Kadın işçiler, doğum borçlanması başvurularını, dilekçe ve kimlik fotokopileri ile en son çalıştığı ildeki Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne yapmalıdır.

♀ Doğum parası nedir?

Doğum parası, 15 Mayıs 2015'ten sonra doğan ilk çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü çocuk için 600 TL olarak doğum yapan kadına verilen devlet desteğidir. Bu destek, çalışan ve çalışmayan tüm kadınlar için geçerlidir.

♀ Doğum parası nasıl alınır?

Doğum yardımı alabilmek için, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüklerine, Sosyal Hizmetler Müdürlüklerine, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına başvurmak gerekir.



6. EMEKLİLİK HAKKI

Q Kadın işçilerin emekli olmak için sağlaması gereken yaş, yıl ve prim gün şartları nelerdir?

Kadın işçilerin emekli olması için tamamlaması gereken yaş ve prim günü sayısı ilk kez sigortalı olarak işe giriş tarihlerine göre değişmektedir.

Tablo 1. Kadınların işe başlama tarihine göre emeklilik için gereken çalışma yılı, yaş ve prim gün şartları

İşe başlama tarihi	Sigortalı çalışması gereken süre	Yaş şartı	Doldurması gereken prim günü
01.04.1987 öncesi	20	Yok	5.000
01.04.1981- 08.09.1981 tarihleri arasında	20	38	5.000
09.09.1981- 23.05.1984 tarihleri arasında	20	40	5.000
24.05.1984- 23.05.1985 tarihleri arasında	20	41	5.000
24.05.1985- 23.05.1986 tarihleri arasında	20	42	5.075
24.05.1986- 23.05.1987 tarihleri arasında	20	43	5.150
24.05.1987- 23.05.1988 tarihleri arasında	20	44	5.225
24.05.1988- 23.05.1989 tarihleri arasında	20	45	5.300
24.05.1989- 23.05.1990 tarihleri arasında	20	46	5.375
24.05.1990- 23.05.1991 tarihleri arasında	20	47	5.450
24.05.1991- 23.05.1992 tarihleri arasında	20	48	5.525
24.05.1992- 23.05.1993 tarihleri arasında	20	49	5.600
24.05.1993- 23.05.1994 tarihleri arasında	20	50	5.675



24.05.1994- 23.05.1995 tarihleri arasında	20	51	5.750
24.05.1995- 23.05.1996 tarihleri arasında	20	52	5.825
24.05.1996- 23.05.1997 tarihleri arasında	20	53	5.900
24.05.1997- 23.05.1998 tarihleri arasında	20	54	5.975
24.05.1998- 23.05.1999 tarihleri arasında	20	55	5.975
24.05.1999- 08.09.1999 tarihleri arasında	20	56	5.975
08.09.1999- 30.04.2008 tarihleri arasında	20	58	7.000
01.05.2008- 31.12.2035 tarihleri arasında	süre şartı yok	58	7.200
01.01.2036- 31.12.2037 tarihleri arasında	süre şartı yok	59	7.200
01.01.2038- 31.12.2039 tarihleri arasında	süre şartı yok	60	7.200
01.01.2040- 31.12.2041 tarihleri arasında	süre şartı yok	61	7.200
01.01.2042- 31.12.2043 tarihleri arasında	süre şartı yok	62	7.200
01.01.2044- 31.12.2045 tarihleri arasında	süre şartı yok	63	7.200
01.01.2046- 31.12.2047 tarihleri arasında	süre şartı yok	64	7.200
01.01.2048 ve sonrası için	süre şartı yok	65	7.200

Örnekler:

- 04.05.1988- 23.05.1989 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olarak işe girmiş bir kadın işçinin 20 yıl içinde 5 bin 300 prim gününü ve 45 yaşını tamamlamış olması gerekmektedir.
- 01.05.2008- 31.12.2035 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olarak işe girmiş ya da girecek olan kadın işçiler için yıl şartı olmaksızın 7 bin 200 prim gününü ve 58 yaşını tamamlamış olması gerekmektedir.

7. İŞYERİNDE TACİZ VE ŞİDDETE KARŞI HAKLAR

Q Taciz, ayrımcılık, Şiddet veya kiŐilik haklarının ihlaline karşı işverenin sorumluluğu nelerdir?

İŞveren, işçinin kiŐiliđini korumak, saygı gostermek, her turlu psikolojik ve cinsel tacize uğramasına karşı onlem almakla yuğuumludur. Bu yuğuumluluk 6098 sayılı Boruşlar Kanunu'nun 417. maddesinde aııkça belirtilmiştir:



“İŞveren, hizmet iliŐkisinde işçinin kiŐiliđini korumak ve saygı gostermek ve işyerinde duruŐlruk ilkelerine uygun bir duzeni sağlamakla, ozellikle iŐcilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tur tacizlere uđramiŐ olanların daha fazla zarar gormemeleri işin gerekli onlemleri almakla yuğuumludur.”

Q Kadın işçi taciz, ayrımcılık, Şiddet ya da kiŐilik haklarının ihlali durumunda ne yapabilir?

İŞveren Şiddete, tacize ve ayrımcılığa karşı iŐiŐiyi koruma sorumluluğunu yerine getirmemiŐse kadın işçi iş sduleŐmesini haklı nedenle sona erdirebilir. Tazminat ve alacaklarına hak kazanır. Bu hak, İŞ Kanunu'nun 24. Maddesinde duzenlenmiŐtir.

Kadın işçi bunlara maruz kaldığında baŐvurulabileceđi kurum ve kuruluŐlar bulunmaktadır.

Fiziksel ve cinsel Şiddete uğranıldığında ilk yapılması gereken hastanelerin acil servislerinden darp/sağlık raporu alınmasıdır. Sağlık raporuna sahip olmak maruz kalınan Őiddeti kanıtlamak ve sonrasındaki hukuksal sduleŐ işin oldukuıa onemlidir.



Şiddete maruz kalan kadın işçi hukuksal süreç için avukat bulamıyor veya avukat ücretini karşılayamıyorsa barodan hukuksal destek alabilir. Ücretsiz avukatlık hizmetinden yararlanabilir. Bununla birlikte üye olunan sendikanın avukatlarından da destek istenebilir. Yapılması gerekenler, aranması veya başvurulması gereken kurumlar, işçi olsun olmasın tüm kadınlar için geçerlidir.

♀ Kadın işçi taciz, tehdit, şiddetle karşılaştığında hangi kurumlara başvurabilir veya arayabilir?

- ◆ Karakol veya jandarma,
- ◆ Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM),
- ◆ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlüğü,
- ◆ Cumhuriyet Başsavcılığı,
- ◆ Kaymakamlık/Valilik,
- ◆ Aile mahkemesi,
- ◆ Belediyeler,
- ◆ Barolar,
- ◆ Kadın örgütleri,
- ◆ Üyesi olunan sendika.

Ayrıca şu numaralar aranabilir:

- ◆ 183 Aile, Kadın, Çocuk, Özürlü ve Sosyal Hizmet Danışma Hattı,
- ◆ 155 Polis İmdat,
- ◆ 156 Jandarma,
- ◆ 112 Acil Servis.





Q İşverene taciz ve ayrımcılıkta hangi cezai yaptırımlar uygulanır?

Kadın işçilerin kişilik haklarını korumayan ve korunması için gerekli önlemleri almayan işveren tazminat ödemekle yükümlüdür.

Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesine göre kadın işçinin tacize ve ayrımcılığa uğradığının tespit edilmesi durumunda sorumlu olan gerçek ve tüzel kişiler hakkında 1.000 TL'den 15.000 TL'ye kadar idari para cezası verilir. Bir kimseye cinsel taciz uygulayan kişiye mağdurun şikayeti üzerine Türk Ceza Kanunu 105. Maddesine göre üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası ile verilir.

8. SENDİKALAşMA ve ÖRGÜTLENME HAKLARI

Q Kadın işçilerin sendikalı olmasının önündeki engeller nelerdir?

- **İşgücüne katılım ve istihdam:** Kadın işçilerin istihdam oranlarının düşük olması sendikalaşma önünde en büyük engeldir.
- **İstihdamın küçük işletmelerde yoğunlaşması:** Kadınların istihdamının küçük işletmelerde yoğunlaşması ve kayıt dışılığın fazla olması da sendikalaşma önünde engeldir. Bunun yanı sıra kadınların daha çok taşeron ya da güvencesiz işlerde istihdam edilmesi de sendikalaşmayı olumsuz etkiler.
- **Toplumsal cinsiyet ayrımına dayalı rol ve sorumluluklar:** Kadın işçilerin toplumsal rol ve sorumlulukları da sendikalaşma önünde engeldir. Aile ve ev bakımına ayırdıkları zaman kadınların sendikal faaliyetlere katılımını kısıtlamaktadır.



► **Sendikaların yapısı ve sendikal politikalar:** Kadın işçilerin sendikalaşmaları önündeki diğer bir engel de sendikaların yapısı ve izledikleri politikalarıdır. Sendikalarda kadın işçilerin sorunları, sendikal gündemin son sıralarında yer alıyor. Kadınlar karar alma süreçlerinde etkin olamıyorlar. Bu nedenlerle de kadınlar ya sendikal örgütlenmeye inanmıyor ya da sendikal çalışmaya katılmıyorlar.

♀ **Kadın işçilerin sendikalaşması için neler yapılabilir?**

Kadınların sendikal mücadelenin içinde daha aktif olabilmeleri için sendikaların öncelikle kadınların istihdamı ve örgütlenmesine dönük politikalar geliştirmesi gerekir. Kadınların ihtiyaçlarına yanıt veren politikalar sendikaların gündemi olmalıdır.

♀ **Toplu sözleşmelerde kadın işçiler için neler yapılabilir?**

Kadın işçilerin özgü sorunların çözümü ve ihtiyaçların karşılanmasına yönelik için toplu sözleşmeler önemli araçlardan biridir. Sendikalar, işyerlerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için toplu sözleşmeler aracılığıyla pozitif ayrımcılığı gözeten düzenlemeler yapabilir. Bu konuda alınacak eşitlik sağlayıcı tedbirler şunlar olabilir:

- ◆ Doğum izninin artırılması
- ◆ Süt izninin artırılması
- ◆ Ebeveyn izinlerinin artırılması
- ◆ Kadın işçinin sağlığını koruyucu maddelerin eklenmesi
- ◆ Kreş hakkının sağlanması
- ◆ Regl izni hakkının sağlanması



Q Taleplerimiz Nelerdir?

Dünyanın yarısını oluşturan kadınlar için evde, sokakta, okulda, işte ve hayatın her alanında eşsizlikler yaşamaktadır. Bunun için de öncelikli talebimiz, kadın-erkek ayrımı yapılmadan herkese güvenceli iş ve güvenceli istihdam koşullarının yaratılmasıdır.

Bu taleplerimizle beraber;

1. Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek ve geçici çalışma biçimlerine (taşeron, kiralık işçilik, kısmi süreli çalışma gibi) karşı tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalıdır.
2. Kadınların işe alım ve yükselmelerinde cinsiyetçi politikalardan vazgeçilmelidir.
3. Kadın ve erkek arasında yaşanan ücret eşsizliği giderilmelidir.
4. Ücretli ebeveyn izni, kadın ve erkek ayrımı yapılmadan tüm çalışanlar için bir hak olarak tanınmalıdır.
5. İşyerlerinde kadınlara yönelik şiddet ve tacizde kadının beyanı esas alınmalı, denetim ve ceza mekanizmaları işletilmelidir.
6. Sendikalar, kadınların yoğun olduğu işkollarına ve istihdam biçimlerine yönelik örgütlenme modelleri geliştirmelidir.
7. Sendikalı kadın işçilerin özgün sorunlarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı toplu sözleşmeler yapılmalıdır.



8. Kadınlara özgü görülen ev içi sorumlulukların çözümü için kamu politikaları hayata geçirilmelidir. Özellikle kamu kurumları ve yerel yönetimler tarafından kreş, gündüz bakım evi, hasta ve yaşlı bakım evleri gibi merkezler açılarak tüm kadın ve erkeklerin ücretsiz yararlanabileceği bir hak olarak tanımlanmalıdır.

9. Kadınların sürekli eğitim olanaklarına kavuşmaları için eğitim politikalarının cinsiyet eşitliği temelinde yeniden düzenlenmeli ve eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır.





Kadın İşçilere Yönelik Önemli Uluslararası Sözleşmeler ve Yasal Mevzuat:

Kadın işçilere dönük başlıca sözleşmeler şunlardır:

- CEDAW Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Karşı Sözleşme.
- BM bildirgeleri,
- Avrupa Konseyi kararları,
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri,
- Avrupa Sosyal Şartı maddeleri,
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Uluslararası sözleşmelerin yanı sıra Türkiye’de kadın işçilerin haklarında dönük başlıca hukuksal düzenlemeler şöyledir:

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanunu
- 6098 sayılı Borçlar Kanunu
- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
- Resmi Gazete. (2013). Sayı. 28717. “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”
- Resmi Gazete. (2013). Sayı. 28737. “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”



Kaynaklar

Bertkay, F. (1996). Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın. İstanbul: Metis Yayınları

ILO (2011). UNDP- Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı.

Kocaeli Üniversitesi (2008) " 5. Uluslararası Felsefe Konferansı –Şiddet–" Kocaeli Üniversitesi Yayınları: Kocaeli

Mor Çatı Kadın Sığınma Vakfı. <https://www.morcati.org.tr/tr/>
(Erişim: 17.01.2017).

Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği.
<http://www.kadinininsanhaklari.org/> (Erişim:17.01.2017).

40Tilki Kadın İnisyatifi. <https://40tilkiblog.wordpress.com> (Erişim:17.01.2017).

4857 sayılı İş Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6098 sayılı Borçlar Kanunu

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Resmi Gazete (2013) Sayı. 28717. "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"

Resmi Gazete (2013) Sayı. 28737. "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"

**YÖNETMELİK****KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA
KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK****BİRİNCİ BÖLÜM****Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar****Amaç**

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı, on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarını kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 73 üncü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30 uncu maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

- Gece postası: 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanını,
- Kadın çalışan: On sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanı, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM**Kadın Çalışanların Gece Postasında Çalıştırılmaları****Kadın çalışanların gece postasında çalıştırılma süresi**

MADDE 5 – (1) Kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. İşyerine ulaşım

MADDE 6 – (1) Belediye sınırları dışındaki her türlü işye-



ri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Sağlık gözetimi

MADDE 7 – (1) Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmesi için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.

(2) Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.

Kadın çalışanların, eşlerinin de gece postasında çalışması durumu

MADDE 8 – (1) Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.

(2) Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Gebelik ve Analık Durumunda Çalıştırılma Yasağı ve Saklama Yükümlülüğü

Gebelik ve analık durumunda çalıştırılma yasağı

MADDE 9 – (1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

(2) Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.

(3) Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, 14/7/2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren



Kadınların alıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve ocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak Şekilde düzenlenir.

Saklama yükümlülüğü

MADDE 10 – (1) Gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklar.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Uygulamada öncelik

MADDE 11 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır.

(2) 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

MADDE 12 – (1) 9/8/2004 tarihli ve 25548 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kadın İşçilerin Gece Postalarında alıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Sağlık raporlarının geçerliliği

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin yayımından önce kadın çalışanların gece postalarına ilişkin alınan sağlık raporları süresince geçerlidir.

(2) 6331sayılı Kanununun 38 inci maddesinde yer alan geçiş sürelerine uygun olarak işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğu bulunmayan işyerlerinde 7 ve 9 uncu maddeleri uyarınca alınması gerekli sağlık raporları geçiş süresince kamu sağlık hizmet sunucularından da alınabilir.

Yürürlük

MADDE 13 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 14 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.



EK-2.

Resmî Gazete

YÖNETMELİK**GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VEYA EMZİREN ÇALIŞANIN SAĞLIK VE GÜVENLİĞİ İÇİN TEHLİKELİ SAYILAN FAKTÖRLERE YÖNELİK ALINACAK ÖNLEMLER****Genel önlemler**

a) Fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile ilgili olarak; gebe veya emziren çalışanın çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenir, söz konusu çalışanların çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe çalışanların çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınır.

b) Duruş problemleri ile ilgili olarak; çalışma mahalli ve çalışma düzeni, gebe veya emziren çalışanların duruş problemlerini ve kaza riskini azaltacak şekilde yeniden düzenlenir, mümkün olduğu durumlarda oturarak çalışmaları sağlanır. Gebeliğin duruma göre yorgunluğun ve diğer duruş problemlerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması için dinlenme araları ihtiyaca göre daha sık ve uzun olarak düzenlenir.

c) Yüksekte çalışmalarda, gebe çalışanın çalışma yerlerinin platform, merdiven gibi yüksek ve düşme tehlikesi olan yerlerde olmaması için gerekli düzenlemeler yapılır.

ç) Çalışma saatleri ve çalışma hızı ile ilgili olarak; çalışma hızının, saatlerinin ve işteki yoğunluğun çalışanın önerileri dikkate alınarak mümkün olduğunca uygun hale getirilmesi için gerekli şartlar sağlanır.

d) Gebe veya yeni doğum yapmış çalışanın yalnız çalıştırılmaması esastır. Ancak zorunluluk halinde gebe veya yeni doğum yapmış çalışanın yalnız çalıştırılması gerektiğinde işyerinde bulunan diğer çalışanlarla kolayca iletişim sağlayabilmeleri için gerekli önlemler alınır. Ayrıca çalışanın uygun tıbbi ve diğer destekleri alabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılır, acil yardım prosedürlerinde bu durum göz önüne alınır.

e) İş stresi ile ilgili olarak; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışana, çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ve



üçüncü kişilerle ilişkiler, iş yükü, işini kaybetme korkusu gibi stres faktörlerine yönelik koruyucu önlemler alınır. Düşük veya ölü doğum yapmış veya doğumdan sonra bebeğini kaybetmiş çalışanı stresten korumak için itina gösterilir.

f) Gebe çalışanın, ayakta çalışması gereken işlerde, mümkün olan durumlarda oturması sağlanır, sürekli oturarak veya sürekli ayakta çalışması engellenir, çalışmanın böyle düzenlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme araları artırılır, hamileliğin gelişimine göre gerekli önlemler alınır.

g) Dinlenme ve diğer iyileştirici olanakların sağlanması ile ilgili olarak; gebe çalışanın sigarasız ve dumansız bir ortamda gerekli aralıklarla oturarak veya rahatça uzanacak şekilde fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmesini sağlayacak şartlar temin edilir. Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın sık tuvalete gitme ihtiyacı göz önüne alınarak uzun süreli çalışmalar ve ekip çalışmaları bu gereksinime uygun olarak düzenlenir, ayrıca enfeksiyon ve diğer hastalıklara karşı gerekli hijyen şartları sağlanır. Gebe veya emziren çalışanın, kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak, beslenme molasının, temiz içme suyu temininin ve diğer ihtiyaçlarının kendileriyle de istişare edilerek karşılanması sağlanır.

Alınacak önlemler, çalışanların yaptıkları işle bağlantılı hareketleri, duruşları, zihinsel ve bedensel yorgunluğu da kapsar.

Özel önlemler

a) Fiziksel etkenler:

1) Şok ve titreşim: Gebe çalışanın, ani darbelere, sarsıntıya, uzun süreli titreşime maruz kalacağı işlerde ve iş makinelerinde çalıştırılmaları yasaktır. Vücudun alt kısmını, özellikle karın bölgesini etkileyen düşük frekanslı uzun süreli titreşime ve sürekli sarsıntıya maruziyeti önleyecek tedbirler alınır.

2) Gürültü: Gebe çalışanın çalıştığı yerdeki gürültü seviyesinin, en düşük maruziyet etkin değeri olan 80 dB(A) yı geçmemesi sağlanır. Eğer gürültü seviyesi düşürülemiyorsa çalışanın yeri değiştirilir. Limitleri aşan gürültülü ortamda gebe çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanarak dahi çalıştırılmaları yasaktır.



3) İyonize radyasyon: Gebe veya emziren çalışanlar iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu ve radyasyonla kirlenmiş olan yerlerde ve işlerde çalıştırılmaz. Bu gibi yerlere girmemesi uyarı levhaları ile belirtilir.

4) İyonize olmayan radyasyon: Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların iyonize olmayan radyasyon kaynaklarından etkilenmesini önleyecek tedbirler alınır.

5) Soğuk, sıcak ve yüksek basınç: Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanların yaptığı işin niteliği göz önünde bulundurularak çalıştığı yerlerin sıcaklığının ve basıncının sağlık ve güvenlik riski yaratmayacak düzeyde olması sağlanır.

b) Biyolojik etkenler: Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın, 15/6/2013 tarihli ve 28678 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik'te tanımlanan grup 2, grup 3 ve grup 4 biyolojik etkenlerin risk teşkil ettiği yerlerde ve işlerde çalıştırılmaları yasaktır. Ancak çalışanın bağışıklığı varsa durum değerlendirilmesini yapılarak çalışmasına izin verilebilir.

c) Kimyasal etkenler: Kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işlerde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren çalışanın çalıştırılması esas olarak yasaktır. Ancak, çalışanın çalıştırılmasında zorunluluk varsa ve teknik olarak bu maddeler daha az zararlı olanlarla değiştirilemiyorsa, gebe çalışan, mutajen ve üreme için toksik maddelerle, emziren ve yeni doğum yapmış çalışan, emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların dışındaki maddelerle, ancak her türlü önlem alınarak ve sağlık durumları ile maruziyet düzeyleri sürekli kontrol altında tutularak çalıştırılabilir.

ç) Çalışma koşulları:

1) Gebe veya emziren çalışanların kendilerinin ve bebeklerinin sağlığını olumsuz etkileyecek şekilde elle taşıma, yükleme ve araçsız taşıma işlerinde çalıştırılmaları yasaktır. Bu tür işlerde risk değerlendirmesi yapılır, gerektiğinde iş değişikliği sağlanır.



2) Kişisel koruyucu donanımlar gebe veya emziren çalışanı tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalı, bu kişilerin hareketlerine engel olmamalı ve vücut ölçüleri değiştikçe yenileri temin edilir. Uygun koruyucu sağlanamadığı durumlarda çalışın bu işlerde çalıştırılmaz.

Not: Yukarıda geçen kimyasal, tehlikeli kimyasal maddeler, kanserojen maddeler, mutajen maddeler, çok toksik maddeler, toksik maddeler, zararlı maddeler, alerjik maddeler, üreme için toksik maddeler kavramların tanımı 12/8/2013 tarihli ve 28733 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte belirtildiği şekildedir.

DISK

GENEL-İŞ

