



EŞİTLİĞE GİDEN DOĞRU YOLDA ENGELLERİ KALDIR!

50 yılı aşkın bir süre önce, Uluslararası Çalışma Örgütü, tüm dünyadaki işçilere yönelik ayrımcılığa karşı ve eşitliği desteklemeyi amaçlayan en kapsamlı uluslararası belgeyi kabul etmiştir.

1958 tarihli 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, kabul edildiği tarihte, güçlü bir gelecek vizyonu sunmuş ve 1950'li yılların sonunda arz ettiği önemi günümüzde de hala korumayı başarmıştır. Eşitlik konusunda sağladığı başarılar ve ilerlemeler kapsamında Sözleşmenin elli yılını kutlama zamanı gelmiştir. Diğer yandan, Sözleşmede yer aldığı şekilde işyerlerindeki ayrımcılığın ortadan kaldırılması hedefi henüz gerçekleştirilemediği için, konuyla ilgili detaylı olarak düşünmenin de zamanı gelmiştir.

Eşitliğe giden doğru yolda kalmak adına, bizim için cinsiyet eşitliği önündeki engelleri belirleme ve ortadan kaldırma zamanı ve cinsiyet eşitliğini teşvik etme zamanıdır.

İŞTE CİNSİYET EŞİTLİĞİ: TEMEL HAK VE İLKELER

1919 yılından bu yana, ILO işçi haklarını garanti altına almaya ve kadınlar ve erkekler için geçerli çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Eşitlik kavramı, ILO Anayasasında resmiyet kazanarak kutsal bir kavram haline gelmiştir.

Bu ilkenin işlevsel olarak ilk defa ortaya atıldığı tarih, istihdam ve mesleki ayrımcılığın karşı daha geniş kapsamlı bir koruma sağlanmaksızın ücret ayrımcılığı ile etkin bir şekilde mücadele edilemeyeceği savı temelinde ILO tarafından 100 no'lu Eşit Ücret Sözleşmesinin kabul edildiği yıl olan, 1951 yılıdır.

ILO, 1958 yılında 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesini kabul etmiştir. ILO'nun ayrımcılığı ortadan kaldırma konusunda kararlılığı, 1998 yılında ILO İşte Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ile de yeniden teyit edilmiştir.

2008 Yılında ILO tarafından yayımlanan Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi de cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yapmama hususlarının tüm ILO aktivitelerinde ele alınan ortak noktalar olduğu bir kez daha teyit etmiştir.

111 no'lu Sözleşme eksiksiz olarak kabul edilmiştir. Kadın ve erkekler arasında fırsat ve muamele eşitliği ilkesinin uygulanmasında kaydedilen önemli ilerleme ve geçtiğimiz 50 yıllık dönem içerisinde Sözleşmenin üstlendiği önemli rol bahsedilmeye değerdir. Sözleşmenin geniş kapsamlı bir uygulama alanı olmasının yanı sıra, kaydettiği önemli ilerlemeler, eşitlik konusunda temel teşkil eden bu Sözleşmenin evrensel olarak onaylanması için başka bir teşvik edici gerektirmez.

Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Cinsiyet Eşitliği

TGA Tekstil, Giyim ve Ayakkabı



Cinsiyet Eşitliği Alanında İyi Uygulama Örnekleri



PORTEKİZ - MALTA - TÜRKİYE



FESETE



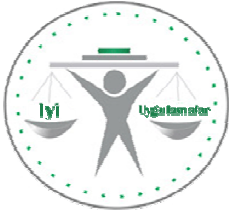
GWU



DİSK



PORTEKİZ



Mesleki sınıflandırmalar, işçilerin mesleki hiyerarşilerini ve maaşlarını yapılandırması bakımından önemli bir düzenleyici unsurdur.

Tekstil, giyim ve ayakkabı endüstrileri büyük ölçüde kadınların egemenliğinde olduğundan, FESETE, 2010 ve 2012 yılları

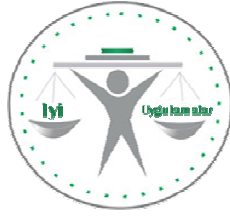
arasında İş Kanunu'nun 23. maddesinde belirtilen maaş ilkelerindeki olası adaletsizlikleri ve ayrımcılıkları toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla iyileştirmek ve gidermek amacıyla bu endüstrilerdeki rolleri inceleyerek değerlendirmeyi amaçlamıştır. Bahsedilen Kanunu'nun 23. Maddesinde, "eşdeğerde iş kavramı, gerekli nitelikler veya deneyim, üstlenilen sorumluluklar, işin gerçekleştirildiği fiziksel ve zihinsel çalışmalar ve koşullar bakımından eş değerde roller üstlenilen işler olarak" tanımlanır.

Çalışma kapsamında elde edilen sonuçların hem toplu iş sözleşmeleri hem de cinsiyet eşitliği bakımından büyük önemi olduğu ortaya konmuştur. Çalışma, ayrıca, Toplu İş Sözleşmeleri içeriğinin; kadın ile erkek arasında ayrımcılığı teşvik edebilecek tüm içeriğin kaldırılması, aile ve iş hayatı arasında uyumun desteklenmesi ve "(...) içerik olarak farklı olmakla birlikte (...) aynı değerde olan ve harcanan emek karşılığında eşit olarak ödeme yapılmasını gerektiren" iş olarak tanımlanan eşdeğerde iş kavramının ortaya konması gibi amaçlarla değerlendirilmesini sağlamıştır.

Bu uzun ve önemli çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, ev tekstili endüstrisinde ön plana çıkan Toplu İş Sözleşmesinin FESETE ile ANIT-LAR (işverenler birliği) arasında imzalandığı görülür. Söz konusu sözleşme, standart kural ve normlardaki ayrımcı içeriğin kaldırılmasının yanı sıra aile ve iş hayatı arasındaki uyumun desteklenmesi bakımından da önemli bir gelişmedir ve konuyla ilgili olarak aşağıdaki hususları içerir:

- İşçiler annelik ve babalık hakkını kullanabilir ve çocuklarına karşı sorumluluklarını paylaşır.
- Altı yaşına gelinceye kadar çocuğun kreş, anaokulu veya diğer kurumlardaki günlük bakımının sağlanması konusunda kadın işçilere sağlanan destek babalar için de sağlanır.
- Tüm mesleki kategorilerin tüm işçiler için erişilebilir olması sağlanır.

TÜRKİYE



İstanbul'da (Türkiye), 4-6 Haziran 2012 tarihlerinde gerçekleştirilen Dünya Ekonomi Forumu Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Avrasya Bölgesel Toplantısı esnasında Kadının Türk Ekonomisine Katılımı – İş'te Eşitlik Platformu kurulmuştur.

2012 yılında gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan "Toplumsal Cinsiyet Uçurumu" isimli raporda belirtildiği üzere, İş'te Eşitlik Platformu, kadınlar ve erkekler arasındaki ekonomik katılım ve fırsatlar uçurumunun üç yıl içerisinde %10 oranında azaltılması sorumluluğunu koordine etmek ve gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur. Bu kapsamda, şirketlerin imzalaması için İş'te Eşitlik Bildirgesi hazırlanmıştır.

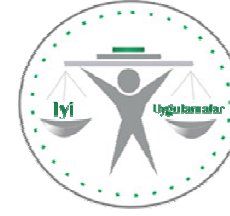
Türkiye'de, sendikaların daha aktif bir şekilde sürece dahil olması halinde kadın işçiler daha fazla hak kazanabilir. Tekstil endüstrisinin önemli bir bölümü kadın işçilerden oluşmaktadır ve sendikalaşma çalışmaları, kadınların daha iyi çalışma koşullarına kavuşmasını ve aile ve iş hayatı arasındaki uyumun iyileştirilmesini sağlayabilir. Bu kapsamda, Toplu İş Sözleşmeleri, kadın işçileri konuyla ilgili bilgilendirebilir ve mevcut kadın haklarının daha da güçlendirilmesine yardımcı olmasının yanı sıra daha fazla hak ve fırsatlar elde edilmesini sağlayabilir.

DİSK Tekstil İşçileri Sendikası tarafından imzalanan toplu iş sözleşmeleri, doğum izni ve süt izni bakımından kanunlarda yer alan hakların kapsamını genişletmektedir; örneğin İngiltere merkezli uluslararası tekstil grubu Coats'un Bursa'daki fabrikası (çalışanların %60'ı kadındır) ve Edirne'deki Kilim Mensucat (işgücünün %50'si kadındır). Bu şirketler ile imzalanan sözleşmelerde, enflasyon oranının üzerinde maaş artışları, küçük çocukların günlük bakımı ile ilgili haklar ve iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun çalışma hakkı gibi konular yer almıştır.

Söke'de yer alan American VF fabrikası (çalışanların % 63'ü kadındır) ve Bursa'da bulunan BCS fabrikasında (işgücünün %58'i kadındır), iki yıl süren mücadeleye ve çalışmalar neticesinde çalışanlar ile şirketler arasında Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır. Böylece, maaşların iyileştirilmesi, günlük sekiz saat mesai, ikramiyeler ve diğer sosyal faydalar gibi konularda mevcut hakların genişletilmesi sağlanmıştır.

İmzalanan sözleşme her iki fabrikada da çalışanların daha iyi çalışma koşullarına kavuşmasını, maaşlarının iyileştirilmesini, günlük mesainin sekiz saate indirilmesini, sigorta ve diğer sosyal faydalar elde etmelerini sağlamıştır.

Malta



Malta Ulusal Eşitliği Destekleme Komisyonu (NCPE), 2010 yılından bu yana, cinsiyet eşitliği konusunda uygulamalarını iyileştirme konusunda kararlılık gösteren şirketlere Cinsiyet

Eşitliği Sertifikası vermektedir. Cinsiyet Eşitliği Sertifikası, cinsiyet eşitliğini bir şirket değeri haline getirmiş olan ve cinsiyetlerine ve ailevi sorumluluklarına bakmaksızın tüm işçilerin sahip oldukları potansiyelin fark edilmesi ve geliştirilmesine dayalı bir yönetim anlayışı olan şirketlere verilmektedir.

Cinsiyet Eşitliği Sertifikası, Avrupa Sosyal Fonu (ESF) tarafından finanse edilen ve 'Kadın Potansiyelinin Ortaya Çıkarılması' başlıklı dört yıllık bir programın parçasıdır.

Sertifikasyon süreci, bir kurumun, cinsiyet eşitliği işaretini almaya uygun olduğunu kanıtlayacak belgeleri NCPE'ye sunarak resmen başvuru yapması ve daha sonra bu belgelerin değerlendirilmesi ile gerçekleşmektedir. İlgili kuruma verilen tavsiyelerin yerine getirilmesinin ardından, kurum tarafından sunulmuş olan belgeler kurum tesislerini ziyaret eden bir Cinsiyet Eşitliği İşareti Temsilcisi tarafından doğrulanır.

Şirketlerin sertifika başvurularını teşvik etmek amacıyla, süreç neticesinde kurum ilgili sertifikayı almaya hak kazanamasa dahi tüm bu sertifikasyon süreci gizli tutulur. Nihai karar Değerlendirme Komitesinin oylaması ile verilir; sertifika almaya hak kazanmadan önce ele alınması ve çözülmesi gereken bir takım hususlar olduğu takdirde, işverenin dikkate alması ve uygulaması gereken tavsiye kararları da Değerlendirme Komitesi tarafından hazırlanır.