

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri Cinsiyet eşitliği ilkesi

Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100)

Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111)

Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981 (No. 156)

Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 2000 (No. 183).

Cinsiyet eşitliği ilkesinin uygulanması ile yakından ilgili Avrupa Direktifleri

10 Şubat 1975 tarihli ve 75/117/EEC sayılı Konsey Direktifi: kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması ile ilgili Üye Devletler mevzuatlarının yakınlaştırılması hakkında direktiftir.

9 Şubat 1976 tarihli ve 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi: işe alınma, mesleki eğitim ve işte yükselme fırsatları ve çalışma koşulları bakımından kadınlara ve erkeklere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanması hakkında direktiftir.

19 Aralık 1978 tarihli ve 79/7/EEC sayılı Konsey Direktifi: sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanması hakkında direktiftir.

19 Ekim 1992 tarihli ve 92/85/EEC sayılı Direktif hamile, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin, işyerindeki sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınması hakkında direktiftir.

27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi: istihdamda ve işte eşit muamele konusunda genel bir çerçeve belirleyen direktiftir.

23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EC sayılı Direktif: işe alınma, mesleki eğitim ve işte yükselme fırsatları ve çalışma koşulları bakımından kadınlara ve erkeklere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanması hakkındaki 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifinde değişiklikler yapan direktiftir.

13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/EC sayılı Konsey Direktifi: mal ve hizmetlere erişim konusunda kadınlara ve erkeklere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanmasına yönelik direktiftir.

5 Temmuz 2006 tarihli ve 2006/54/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi işe alınma ve çalışma koşullarında kadın ve erkeklere eşit muamele edilmesi ve fırsat eşitliği sağlanması ilkesinin uygulanmasına yönelik direktiftir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 2010

Kadın ve erkek eşitliği ilkesi ile ilgili 23. Madde

İşe alınma, çalışma koşulları ve eşit işe eşit ücret vb. gibi alanlarda **kadın ve erkek arasında eşitlik sağlanması**

Eşitlik ilkesi, yeterli ölçüde temsil edilmeyen cinsiyetin lehine belirli avantajlar sağlayan önlemlerin sürdürülmesine veya kabul edilmesine mani değildir.

Aile ve iş hayatı ile ilgili 33. Madde

Aile; hukuki, ekonomik ve sosyal korumadan yararlanır

Aile ve iş hayatının uyumlaştırılması amacıyla; tüm çalışanlar, annelik ile ilgili bir gerekçe nedeniyle işten çıkarılmaya karşı korunma hakkına ve doğum veya evlat edinme sonrasında ücretli doğum izni veya annelik/babalık izni alma hakkına sahiptir.

Ortaklık :



Eş Finansman: Avrupa

Cinsiyet Eşitliği

TGA Tekstil, Giyim ve Ayakkabı



ANNELİK VE BABALIK HAKLARI



Portekiz - Malta - Türkiye



Potekiz

Malta'da, BÖLÜM 456 - KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ KANUNU, cinsiyetler arasında eşitlik ilkesinin uygulanmasını temin eder. Söz konusu kanunun giriş bölümünde yer alan 2. madde (3) fıkrasında şu ifadeler yer alır: "(1) Fıkrasının amaçları doğrultusunda cinsiyete bağlı ayrımcılık veya aile sorumluluklarından kaynaklanan ayrımcılık şöyle tanımlanır: (a) kadınlara veya erkeklerle, cinsiyetleri temelinde veya aile sorumlulukları nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak daha olumsuz (az hoşgörülü) muamele edilmesi; (b) fiili veya potansiyel hamilelik veya doğum gerekçeleriyle bir kadına daha olumsuz muamele edilmesi; (c) kadın veya erkeklerle, anne-baba olmaları, aile sorumlulukları veya cinsiyetlerine bağlı başka gerekçelerle daha olumsuz muamele edilmesi; (d) belirli bir hüküm, kriter veya uygulamanın uygun ve gerekli olduğu ya da objektif faktörler ile gerekçelendirilebildiği durumlar dışında; belirli bir cinsiyete mensup işçilerin büyük bir çoğunluğu için dezavantaj sağlayan ilgili hüküm, kriter veya dayalı olarak yapılan muamele."

ANNELİK VE BABALIK HAKLARI ANNE-BABANIN KORUNMASI

HERHANGİ BİR RİSK DURUMUNDA İZİN KULLANMA

Klinik risk durumunda izin kullanma; doktor tarafından öngörülecek süreyle ve doğumun hemen ardından kullanılacak doğum izni veya babalık izni hakkına halel getirmeksizin (İş Kanunu (İK) 37. madde) izin kullanılabilir.

Kadınlara, ilgili sağlık raporunu sunmaları halinde, **hamileliğin sonlandırılması (kürtaj) gerekçesiyle 14 ile 30 gün arası bir süreyle izin alma** hakkına sahiptir (İK, 38. madde).

ANNE/BABALIK İZNİ – USULLER

İlk izin (Doğum izni – babalık izni) (İK, 40. madde): Bebeğin doğmasının ardından, anne ve baba aralıksız 120 veya 150 günlük doğum veya babalık iznini kullanma hakkına sahiptir. Anne veya babanın (ikisinden birisinin) aralıksız 30 gün olarak veya aralıksız 15 günlük iki dönem halinde izin kullanması halinde; bu izin süresi 30 gün daha uzar. Doğan bebeklerin ikiz olması halinde, hem anne hem de babaya 30 gün ek izin kullanma hakkı verilir.

Anneye özgü izin (İK, 41. madde): Annenin, doğumun ardından altı hafta doğum izni kullanması zorunludur; doktor tarafından belgelenmesi halinde doğumdan önce de 30 güne kadar izin kullanılabilir.

Babaya özgü izin (İK, 43. madde): Baba, doğumun ardından 30 gün içerisinde aralıksız veya aralıklı 10 gün izin kullanma hakkına sahiptir; baba bu izin süresinin 5 gününü doğumun hemen ardından kullanmak zorundadır. Bu izin hakkını kullandıktan sonra, baba, annenin doğum izni ile eş zamanlı olmak şartıyla, aralıksız veya aralıklı 10 gün daha izin kullanabilir. Bebeklerin ikiz olması halinde, baba, her bir ikiz bebek için 2 gün daha ek izin kullanabilir.

İŞTEN ÇIKARILMA HALİNDE KORUMA

İK, 63. madde: Hamile, yeni doğum yapmış veya emzirme dönemindeki bir kadın işçinin veya babalık iznini kullanan bir erkek işçinin işten çıkarılabilmesi için; kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması alanındaki yetkili makamdan (CITE, İşgücü ve İstihdamda Eşitlik Komisyonu) izin alınması gerekir; söz konusu izin alınmadan gerçekleştirilen işten çıkarma haksız (gerekçesiz) yere işten çıkarma olarak değerlendirilir. Toplu işten çıkarma yapılması halinde ise işten çıkarılacak işçilerin seçilmesinde temel alınan kriterler nesnel olmalı ve doğrudan veya dolaylı olarak hiçbir şekilde ayrımcılık unsuru içermemelidir.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Hamile, yeni doğum yapmış veya emzirme dönemindeki bir kadın işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi (İK, 144. madde, 3. ve 5. fıkraları): İşveren, sözleşme süresini yenilemeye gerekçesini, kadın ve erkek fırsat eşitliği alanında yargı yetkisine sahip ilgili makama (CITE), İşçi Komitesine ve Sendikaya (söz konusu işi bir sendikaya bağlı ise) 5 iş günü içerisinde bildirmek zorundadır.

Malta

İŞTEN ÇIKARILMA HALİNDE KORUMA

Hamile, yeni doğum yapmış veya emzirme döneminde olan bir kadın işçiyi, söz konusu işçinin kayıtlı bir doktor veya ebe tarafından hazırlanan bir sağlık raporu aracılığıyla hamileliğini işverene bildirdiği tarihten itibaren, doğum izninin bittiği veya herhangi bir özel doğum izninin bittiği tarihe kadarki dönemde işten çıkarmak yasalara aykırıdır; bu kapsamda işçiler yasal haklarından yararlanabilir veya bu haklarından yararlanmak için kanuni yollara başvurabilir.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

452.91 sayılı İkincil Mevzuat, Anne İstihdamının Korunmasına ilişkin Düzenlemeler ile düzenlenir.

Bir kadın işçi doğum izni veya özel doğum iznindeyken, söz konusu işçi işverenin yanında çalışmaya devam ediyormuş gibi addedilir ve bu izinler esnasında aynı işyerinde çalışan benzer istihdam sınıfı veya kategorisindeki diğer işçiler için tahakkuk edebilecek her türlü hak ve menfaatlerden, işyerindeki terfi olanaklarından yararlanma ve aynı işe geri dönme gibi, yararlanma hakkına sahiptir; bununla birlikte, işçi doğum iznine ayrılmadan önce yaptığı işe geri dönme hakkına sahiptir; ancak ilgili işçinin söz konusu işe geri dönmesi geçerli nedenler ile artık mümkün değil ise; bu durumda işçi orijinal iş sözleşmesine uygun eş değerli veya benzer bir işe geri dönme hakkına sahiptir.

İZİN ALMA VE İŞE DEVAMSIZLIK

İşçi Ücretlerinin Düzenlenmesine ilişkin Yönerge – WRO – ve 2003 tarihli 439 sayılı Kanun kapsamındaki Anne İstihdamının Korunması Düzenlemeleri ile düzenlenir.

Bir kadın işçi, doğum öncesi (prenatal) muayenelerine mesai saatleri içerisinde gitmek zorunda ise; bu muayenelere gitmek için herhangi bir ücret veya menfaat kaybı olmaksızın izin alma hakkına sahiptir.

Bir kadın işçi, doğum öncesi (prenatal) muayenelerine mesai saatleri içerisinde gitmek zorunda ise; bu muayenelere gitmek için herhangi bir ücret veya menfaat kaybı olmaksızın izin alma hakkına sahiptir.

İşveren, kanunlar gereği, her bir işçiye acil ailevi gerekçeler nedeniyle yıllık toplam minimum 15 saat ücretli izin vermekle yükümlüdür. Bu izin saatleri işçinin yıllık izin hakkından düşülür. Bu gibi acil izin durumlarının, işçinin yakın aile üyelerinin, söz konusu işçinin refakatini ve yardımını gerektirecek bir hastalık veya kaza geçirmesi ile ilişkili olması gerekir. (Bu hak 2003 tarihli 296 sayılı Acil Ailevi İzin Düzenlemeleri ile düzenlenir.)

2003 tarihli 296 sayılı Kanun kapsamındaki Acil Ailevi İzin Düzenlemeleri ile düzenlenir.

İşveren, kanunlar gereği, her bir işçiye acil ailevi gerekçeler nedeniyle yıllık toplam minimum 15 saat ücretli izin vermekle yükümlüdür. Bu izin saatleri işçinin yıllık izin hakkından düşülür. Bu gibi acil izin durumlarının, işçinin yakın aile üyelerinin, söz konusu işçinin refakatini ve yardımını gerektirecek bir hastalık veya kaza geçirmesi ile ilişkili olması gerekir.

Malta'da, BÖLÜM 456 - KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ KANUNU, cinsiyetler arasında eşitlik ilkesinin uygulanmasını temin eder. Söz konusu kanunun giriş bölümünde yer alan 2. madde (3) fıkrasında şu ifadeler yer alır: "(1) Fıkrasının amaçları doğrultusunda cinsiyete bağlı ayrımcılık veya aile sorumlulukları, cinsel eğilimler, yaş, din veya inanç, ırk veya etnik köken ya da cinsel kimlik gibi nedenlerden kaynaklanan ayrımcılık şöyle tanımlanır: (a) kadınlara veya erkeklere, cinsiyetleri temelinde veya aile sorumlulukları, cinsel eğilimleri, yaş, din veya inanç, ırk veya etnik köken ya da cinsel kimlik gibi özellikleri nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak daha olumsuz (az hoşgörülü) muamele edilmesi; (b) fiili veya potansiyel hamilelik veya doğum gerekçeleriyle bir kadına daha olumsuz muamele edilmesi; (c) kadın veya erkeklere, anne-baba olmaları, aile sorumlulukları veya cinsiyetleri, cinsel eğilimleri, yaş, din veya inanç, ırk veya etnik köken veya cinsel kimlik gibi özelliklerine bağlı başka gerekçelerle daha olumsuz muamele edilmesi; (d) belirli bir hüküm, kriter veya uygulamanın uygun ve gerekli olduğu ya da cinsiyet ile ilgili olmayan nesnel faktörler ile gerekçelendirilebildiği durumlar dışında; belirli bir cinsiyete mensup işçilerin büyük bir çoğunluğu için;

ANNELİK VE BABALIK HAKLARI ANNE-BABANIN KORUNMASI

HERHANGİ BİR RİSK DURUMUNDA İZİN KULLANMA

İşçi Ücretlerinin Düzenlenmesine ilişkin Yönerge – WRO – ve 2003 tarihli 439 sayılı Kanun kapsamındaki Anne İstihdamının Korunması Düzenlemeleri ile düzenlenir.

Hamile kadın işçi, doğum izni kullanma hakkına sahiptir. Hamile olan, bebeğini emzirme döneminde olan veya yeni doğum yapmış olan bir kadın işçi, iş yerindeki işinin kendi sağlık ve güvenliği ve/veya hamileliği ve/veya bebeğin sağlık ve güvenliği açısından risk teşkil etmesi halinde, işyerindeki risk varlığını devam ettirdiği sürece özel bir annelik izninden faydalanma hakkına sahiptir.

ANNE/BABALIK İZNİ – USULLER

İşçi Ücretlerinin Düzenlenmesine ilişkin Yönerge – WRO – ve 2003 tarihli 439 sayılı Kanun kapsamındaki Anne İstihdamının Korunması Düzenlemeleri ile düzenlenir.

Hamile kadın işçi, maaşını tam olarak almak şartıyla, aralıksız 14 haftalık doğum izninden yararlanabilir. Bununla birlikte, 2012 yılında kadın işçilerin doğum izni hakkı 16 haftaya çıkarılmış; 2013 yılından bu yana ise 18 hafta olarak uygulanmaktadır. Diğer yandan, işçi kendisine verilen ücretli 14 haftalık doğum izninden daha uzun süreyle izin kullanmak istiyorsa; işverenin yukarıda anılan 14 haftalık doğum izninin ardından kullanılan ekstra izin süresi için işçiye herhangi bir ücret ödeme yükümlülüğü yoktur.

2007 tarihli 432 sayılı Kanun kapsamındaki Minimum Özel İzin Hakları Düzenlemeleri ile düzenlenir.

Eşleri doğum yapan tüm işçilerin ücretli babalık izni kullanma hakkı vardır. Kullanılabilecek izin hakkı ilgili WRO hükümlerine bağlı olarak değişiklik gösterebilir. WRO hükümleri ile düzenlenmeyen işlerde görev yapan işçilere ise bir iş günü izin verilir. Söz konusu doğum izni doğan her bir bebek için verildiğinden; ikiz bebek doğumlarında kullanılabilecek izin hakkı iki katı olacaktır.

452.78 sayılı Babalık İzni Düzenlemeleri ve 452.101 sayılı Minimum Özel İzin Hakları Düzenlemeleri ile düzenlenir.

Erkek işçiler (babalar), doğumun ardından 1 günlük ücretli izin kullanabilir; sonrasında ise çocuk 8 yaşına gelinceye kadar istediği zaman 4 aya kadar (her defasında bir aylık izin dönemleri şeklinde kullanılabılır) ücretsiz babalık izni hakkından yararlanabilir.

İZİN ALMA VE İŞE DEVAMSIZLIK

Hamile, yeni doğum yapmış veya emzirme dönemindeki kadın işçiye işyerinde güvenliğinin ve sağlığının korunması garantisi verilemiyorsa; işçi, işten muaf tutulma hakkına sahiptir (İK, 62. madde).

Hamile işçi, mesai saatleri dışında doktor randevusu alamadığından, izin süresi, izin sayısı ve gerekçesini bildirilmek suretiyle doğum öncesi (prenatal) muayene ve danışmanlık hizmetlerinden faydalanmak ve bebeğin doğumuna hazırlanmak için izin kullanma hakkına sahiptir. Erkek işçiler (baba) da doğum öncesi muayene için anneye eşlik etmek amacıyla üç defa işten muaf tutulabilirler (İK, 46. madde).

Kadın işçiler, bebeklerini emzirmek veya biberon ile beslemek için gün içerisinde, her biri 1 saat (çoğul doğumlarda her bebek için ekstra 30 dk) olmak şartıyla iki farklı saatte süt izni kullanabilirler. Bebeğin biberon ile beslenmesi için verilen izinde de aynı haklar söz konusu olmakla birlikte, bu izin çocuk 1 yaşına gelinceye kadar anne ya da baba tarafından alınabilir (İK, 47. madde).

İşçi, 12 yaşından küçük çocuğunun hastalanması halinde çocuğuna acilen yardım edebilmek için **yılda 30 gün** izin kullanabilir (İK, 49. madde). Bu izin günleri bebeğin büyükanne veya büyükbabası ile de paylaşılabılır (İK, 50. madde).

İşçi, yaptığı işi yarı zamanlı bir iş olarak ya da esnek çalışma saatleri ile yerine getirmeyi talep etme hakkına sahiptir (İK, 55. ve 56. maddeler). İlgili talep, işçi tarafından 30 gün öncesinden işverene yazılı bir şekilde tebliğ edilmelidir. İşçi bu hüküm kapsamında kendisine sunulan hakkı, işçinin hane halkının bir parçası olması şartıyla, 12 yaşından küçük, herhangi bir engeli veya kronik rahatsızlığı olan ve işçinin bakmakla yükümlü olduğu evlat edinilmiş veya koruma altına alınmış çocukların bakımı kapsamında da kullanabilir.

Hamile, yeni doğum yapmış veya emzirme dönemindeki işçi veya 12 yaşından küçük çocuğu olan işçi, fazla mesai yapmaktan veya esnek saatlerde çalışmaktan muaf tutulma hakkına sahiptir. Söz konusu çalışma saatlerinin bebeğin biberon ile düzenli beslenme saatleri ile çakışması halinde, bu muafiyet hakkı babayı da kapsayacak şekilde genişletilebilir.

Kadın işçiler, doğum yapmadan önce ve doğum yaptıktan sonra 112 gün süreyle, yarısı öngörülen doğum tarihten önce kullanılmak suretiyle, gece çalışmalarından (20.00 ile 07.00 saatleri arasında) muaf tutulma hakkına sahiptir (İK, 60. madde). Mümkün olması halinde, gece işlerinden muaf tutulan kadın işçiler gün içerisindeki çalışma programlarına dahil edilmelidir. Söz konusu kadın işçilerin gün içerisindeki işlere dahil edilmemesi halinde ise; işçiler temin edecekleri sağlık raporuna göre çalışmaktan muaf tutulacaklardır.

Türkiye Anayasası tüm vatandaşlarının hak ve fırsat eşitliğini kabul eder; 4857 sayılı İş Kanunu erkek ve kadın işçilerin temel ve hak ve özgürlüklerini belirler. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi, kadın işçinin doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle çalıştırılmamasını öngörür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "fırsat eşitliği" ile ilgili maddesi olan 5. maddeye göre, işçiler arasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılamaz.

ANNELİK VE BABALIK HAKLARI ANNE-BABANIN KORUNMASI

HERHANGİ BİR RİSK DURUMUNDA İZİN KULLANMA

Bu husus 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi kapsamında düzenlenmektedir. Bu maddeye göre, kadın işçinin sağlık durumunun uygun olduğuna dair doktorundan sağlık raporu alması şartıyla; doğumdan 3 hafta öncesine kadar çalışmasına izin verilebilir. Bu durumda kadın işçinin doğum öncesinde çalıştığı haftalar, doğum sonrası izin süresine eklenir.

ANNE/BABALIK İZNİ – USULLER

Bu husus 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi ile düzenlenir.

Kadın işçi, 8 haftası doğumdan önce 8 haftası doğumdan sonra olmak üzere toplam 16 hafta doğum izni kullanma hakkına sahiptir.

Kadın işçinin sağlık durumunun uygun olduğuna dair doktorundan sağlık raporu alması şartıyla; doğumdan 3 hafta öncesine kadar çalışmasına izin verilebilir. Bu durumda kadın işçinin doğum öncesinde çalıştığı haftalar, doğum sonrası izin süresine eklenir.

Kadın işçinin öngörülen normal doğum tarihinden önce, erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı doğum izni süresi, doğum sonrasındaki izin süresine eklenir.

Kadın işçinin birden fazla bebek dünyaya getirmesi halinde ise, doğumdan sonra kullanacağı 8 haftalık doğum iznine iki hafta daha eklenir.

Kadın işçi, ücretli doğum izni süresinin ardından; 6 aya kadar ücretsiz izin alarak doğum iznini uzatma hakkına sahiptir.

İş Kanunu hükümlerine göre, erkek işçilerin ücretli izin almasına olanak tanıyacak bir babalık izin hakkı bulunmamaktadır.

Diğer yandan, sendikalar ile imzalanan toplu iş sözleşmeleri kapsamında, işçilerin babalık izinlerini düzenleyecek maddeler yer alabilmektedir. Bu durumda, işçiye tanınan ücretli babalık izni süresi 2 ile 4 gün arasında değişiklik göstermektedir.

İŞTEN ÇIKARILMA HALİNDE KORUMA

4857 sayılı İş Kanunu'nun "fırsat eşitliği" ile ilgili maddesi olan 5. maddeye göre, işçiler arasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılamaz.

Cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılması neticesinde işten çıkarılması halinde, işçi, dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminat alma hakkına sahiptir.

İZİN ALMA VE İŞE DEVAMSIZLIK

Kadın işçiler, doğumdan sonra bir yıl süreyle bebeklerini emzirmek için günde 1,5 saatlik süt izni kullanma hakkına sahiptir.

Kadın işçi, bu süt izni sürelerini birleştirmeyi tercih edebilir ve bu durumda haftada tam bir gün izin kullanabilir.

Hamile olan ve bebeğini emziren kadın işçiler günde 7,5 saatten uzun süre çalıştırılmaz.