



Avrupa Birlięi tarafından finanse edilmektedir



DAHA EŞİT, GÜVENLİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞYERLERİ İÇİN KADIN, GEBE VE EMZİREN ÇALIŞANLARIN KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER: HAKLAR ve İŞ TEFTİŞİN ROLÜ



Kadın, gebe ve emziren çalışanlara yönelik düzenlemeler, yalnızca bir insan hakkı meselesi değil, insana yakışır işin temelidir.

Ulusal mevzuat ve uluslararası standartlarla güvence altına alınan ve etkin iş teftiş sistemiyle desteklenen kadın, gebe ve emziren çalışanlara ilişkin haklar, çalışma hayatında eşitliği sağlamak ve işyerlerinde daha güvenli, sağlıklı ve sürdürülebilir çalışma koşulları oluşturmak amacıyla düzenlenmiştir.

Bu infografik, söz konusu hak ve yükümlölükler hakkında farkındalık yaratmayı ve işyerlerinde mevzuata uyumu desteklemeyi amaçlar.



REHBERLİK VE TEFTİŞ
BAŞKANLIĞI



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

1. KADIN ÇALIŞANLARIN HAKLARI VE GEBELİK-EMZİRME DÖNEMİNE İLİŞKİN HAKLAR

► Anne - çocuk sağlığının korunması ve doğum sonrası çalışma hayatına güvenli dönüş için



GEBE ÇALIŞANLAR

ANALIK İZNİ (TEKİL GEBELİK)

- 8 hafta doğum öncesi + 16 hafta doğum sonrası
TOPLAM 24 HAFTA (ÜCRETLİ)

ÇOĞUL GEBELİK

- 10 hafta doğum öncesi + 16 hafta doğum sonrası
TOPLAM 26 HAFTA (ÜCRETLİ)

ÜCRETSİZ İZİN HAKKI

- Doğum öncesi ve sonrası kullanılan toplam 24 hafta (tekil) / 26 hafta (çoğul) ücretli analık izninin tamamlanmasının ardından, talep edilmesi halinde **6 aya kadar ücretsiz izin kullanılabilir.**

DOĞUM ÖNCESİ ÇALIŞMA

- Sağlık durumu uygunsa, doktor onayıyla, çalışan isterse doğuma **2 hafta kalana kadar çalışabilir.**
- Çalışılan süreler doğum sonrası izne eklenir.

ERKEN DOĞUM HALİNDE

- Doğum öncesi kullanılmayan süreler doğum sonrası izne eklenir.

GEBELİK SÜRESİNCE

- Doktor kontrolleri için ücretli izin verilir.

HEKİM RAPORUYLA GEREKLİ GÖRÜLMESİ HALİNDE

- Daha hafif işlerde çalıştırılır.
- Ücretinde indirim yapılamaz.

FAZLA ÇALIŞMA

- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilere **fazla çalışma yaptırılmaz.**

BABALIK İZNİ:

- Eşin doğum yapması halinde **10 gün ücretli izin verilir.**



EMZİREN ÇALIŞANLAR

Günde
1,5 saat
süt izni verilir

(çocuk 1 yaşına gelene kadar)

Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını çalışan kendisi belirler.

Bu süre çalışma süresinden sayılır.

Toplu olarak değil, günlük kullanılır.

2. GECE ÇALIŞMASI VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

► Çalışanların sağlığını korumak ve riskleri azaltmak için



KADIN ÇALIŞANLARIN GECE ÇALIŞMASI

Gece çalışması
en fazla 7,5 saat olabilir.

İstisna (belirli sektörlerde) :
→ **Turizm, Sağlık, Özel Güvenlik**
çalışanın yazılı onayı ile
7.5 saat aşılabılır.

► SAĞLIK VE GÜVENLİK



Gece çalışması için
→ işyeri hekimi raporu
alınması zorunludur.

Çalışma süresince
→ işin niteliği ve maruz
kalınan sağlık ve
güvenlik riskleri dikkate
alınarak düzenli sağlık
kontrolleri yapılır.



GEBE VE EMZİREN ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA SÜRESİ

Günde **7,5 saatten**
fazla çalıştırılmaz.

GEBE VE EMZİREN ÇALIŞANLARIN GECE ÇALIŞMASI

- Gebe çalışanlar gece çalıştırılmaz.
- Emziren çalışanlar

→ doğumdan itibaren 1 yıl süreyle
gece çalıştırılmaz

→ anne veya çocuğun sağlığı
açısından gerekli görülmesi halinde
işyeri hekimi raporu ile **bu süre**
uzatılabilir.

► AİLE DURUMU



Eşi de gece çalışıyorsa

→ kadın çalışanın isteği
üzerine
→ vardiyalar çakışmayacak
şekilde düzenlenir

Aynı işyerinde çalışan eşlerin

→ aynı gece postasında
çalışma talepleri
imkân dahilinde karşılanır.

İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Gece çalışan kadınlar için

→ belediye sınırları dışındaki işyerlerinde veya belediye sınırları içinde olmakla birlikte, gece posta değişim saatlerinde toplu taşıma ile ulaşımın zor olduğu durumlarda



işveren tarafından uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürülüp getirilmeleri sağlanır.

► DENETİM



Gece çalışan kadınların listesi

→ işveren tarafından kayıt altında tutulur
→ denetimlerde iş müfettişlerine sunulur.

3. ÇALIŞTIRILAMAYACAK İŞLER VE SINIRLAMALAR

► Yüksek riskli işlerdeki kadın çalışanların korunması için



İŞ KANUNU MADDE 72

Kadın çalışanlar:
**Maden Ocaklarında
Yeraltı ve Sualtı İşlerinde
Çalıştırılmaz!**

İŞ KANUNU MADDE 73

**Kadın çalışanların gece çalışması
İş kanunu ve ilgili yönetmelik hükümlerine tabidir.**

*İlgili Yönetmelik İçin Bkz: Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma
Koşulları Hakkında Yönetmelik*

4. İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

► İşyerinde ayrımcılığı önlemek ve eşitliği sağlamak için



İŞ KANUNU MADDE 5

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayırım yapamaz:

- İşe alım
- Çalışma koşulları
- Görev ve iş dağılımı
- Ücret, yan haklar ve terfi
- İş sözleşmesinin sona ermesi

Bu yasak:

Eşit değerde iş için daha düşük ücret verilmesini engeller.
Koruyucu düzenlemelerin ücret düşürme gerekçesi yapılmasını engeller.

İhlal halinde:

İşçi 4 aya kadar ücret tutarında tazminat ile
yoksun kaldığı hakları talep edebilir.

5. EVLENEN KADIN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI HAKKI



Evlilik nedeniyle işten ayrılan kadın için ekonomik güvence sağlar. Kadın işçilere tanınan özel bir haktır.



Şartlar:

- En az 1 yıl kıdemi varsa
- Evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde işten ayrılmışsa
 - İşten ayrılma evlilik nedeniyle gerçekleşmişse
 - Fesih çalışan tarafından yapılmışsa

Sonuç:

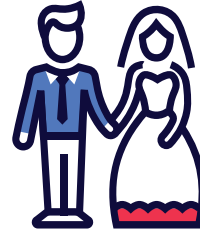
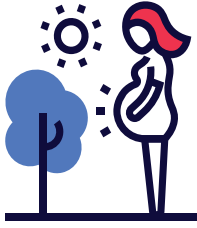
Kıdem tazminatı alma hakkı doğar

6. HAKLARIN HAYATA GEÇİRİLMESİNDE İŞ TEFTİŞİN ROLÜ



**Bu hakların hayata geçirilmesi,
etkin bir iş teftiş sistemi ile mümkündür**

**Kadın, gebe ve emziren çalışanlara yönelik düzenlemeler;
işverenler için bir yükümlülük, iş teftişi için
temel bir izleme ve denetim alanıdır.**



Türkiye'nin de onayladığı **ILO'nun 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi** ile uyumlu olarak, iş teftiş sistemi, hakların uygulanmasında yalnızca denetimi değil, aynı zamanda rehberlik ve proaktif yaklaşımı esas alan bir yapıdır.

Bu sistem, cinsiyete duyarlı bir yaklaşımla:

Kadın çalışanlara ve işverenlere rehberlik eder

İşyerlerinde mevzuata uyumu denetler ve güçlendirir

**Mevzuata uyumsuzlukları erken aşamalarda tespit eder ve
hakların hayata geçirilmesini destekler**

**Güvenli ve sürdürülebilir çalışma ortamlarının
oluşturulmasına katkı sağlar**

7. İŞ TEFTİŞ VE REHBERLİK NEYİ DEĞİŞTİRİR?



Hakların hayata geçirilmesi, çalışma hayatında somut iyileşmeler sağlar.



İşyerlerinde kadın- erkek eşitliği somut biçimde hayata geçer.

Anne ve çocuk sağlığı daha etkin biçimde korunur.

İnsana yakışır çalışma koşulları sağlanır, iş-yaşam dengesi güçlenir.

İşyerlerinde daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları oluşur.

Haklar yalnızca mevzuatta değil, uygulamada da karşılık bulur.

İşyerlerinde uyum güçlenir, daha kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşur.