

Kadına Duyarlı İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

Doç. Dr. Zehra GÖK METİN

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İç Hastalıkları
Hemşireliği ABD

Hacettepe Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörü

7 Mart 2025

Sunum İçeriđi

01

İř sağlığı ve
güvenliği
(İSG)
açısından
kadınlara
yönelik
mevzuat
düzenlemeleri

02

Cinsiyeti
İSG'ye neden
entegre
etmeliyiz?

03

Kadın
Çalıřanlarda
öne çıkan İSG
sorunları
nelerdir?

04

Kadına
duyarlı İSG
uygulamaları
için hangi
eylemler
düşünülebilir
?

Kadınların Çalışma Yaşamındaki Geçmişi

Değişen İş Dünyası

Küreselleşme, yaşlanan iş gücü ve artan göç, sürdürülebilir bir gelecek için iş gücünü elde tutma ve sürdürme ihtiyacını vurgulayarak dünya ekonomilerini etkilemeye devam etmektedir.

Kadınlar çalışan olarak dünya ekonomisi için hayati öneme sahiptir
(2000-2020) .

Küresel çalışma çağındaki kadınların yaklaşık %50'si aktif olarak istihdam edilmektedir.

İstihdam Sözleşmesi

İstihdam sözleşmelerinde erkekler ve kadınlar arasında önemli ölçüde farklılık: yarı zamanlı istihdamı erkeklerden daha fazla kadın tercih etmektedir.

Yarı zamanlı istihdam, **2022'de çalışan kadınların %27,8'ini** oluştururken, çalışan erkeklerin %7,6'sını oluşturmuştur.

Yarı zamanlı istihdam, çocuk ve yaşlı bakımı görevleriyle başa çıkmanın bir seçeneği olmaya devam ettiği için kadınlar için önemini koruyacaktır.



İSG Bakış Açısı...

- Geleneksel olarak erkeklerin madencilik, ormancılık, balıkçılık ve inşaat gibi tehlikeli endüstrilerde çalışma olasılığı kadınlardan daha yüksektir.
- İSG yasaları büyük ölçüde erkekler tarafından gerçekleştirilen görünürde tehlikeli işlere odaklanmıştır.
- Kadınlar (özellikle hamile kadınlar) için, madenlerde, gece, kurşun veya iyonlaştırıcı radyasyonlarla çalışma veya ağır yük taşıma gibi belirli türdeki tehlikeli işleri ve maruziyetleri yasaklayan koruyucu düzenlemeler olmuştur.
- Kadınların yaptıkları işler genellikle daha az tehlikeli olduğu için güvenli olarak kabul edilir ve kadınların mesleki yaralanmaları ve iş kaynaklı stres, kas-iskelet sistemi sorunları veya dermatit gibi hastalıkları erkeklerinkine kıyasla yeterince teşhis edilmez, bildirilmez ve tazmin edilemez.
- Sanayileşmiş ülkelerde eşitlik mevzuatının yürürlüğe girmesiyle, "cinsiyet nötr" (her iki cinsiyet için de avantajlı veya dezavantajlı olmayan) olmayı amaçlayan modern yasalar çıkarılmıştır.
- Gelişmekte olan ülkelerde kadınların gece çalışmasına ve madencilik gibi diğer tehlikeli sektörlerle getirilen kısıtlama, kadınları halen aşırı çalışma koşullarından ve şiddetten koruma sağlamaktadır.
- "**Cinsiyet körü**" mevzuat, tehlikelere ve risklere maruz kalmadaki cinsiyet farklılıklarını göz ardı edebilmektedir.
- Dünya genelindeki İSG mevzuatının çoğu, riskleri cinsiyet perspektifiyle



İSG Bakış Açısı...

- Ulusal otoriteler, İSG mevzuatını geliştirirken ve incelerken cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemelidir.
- Mevzuat, erkekler ve kadınlar arasındaki biyolojik farklılıklara dikkat ederek eşit şekilde korunmalarını sağlamalıdır.
- İSG mevzuatı, yüksek kaza ve yaralanma oranlarıyla ilişkili, görünür şekilde tehlikeli işlerde çalışanları korumakla sınırlı değildir; ancak tüm sektörlerle ve mesleklere, özellikle de kadınların çoğunlukta olduğu sektörlerle ve mesleklere daha fazla dikkat edilmelidir.
- İSG mevzuatı, işverenlerin cinsiyet farklılıklarının ele alınmasını sağlayarak **risk yönetimi, önleyici ve koruyucu önlemler** uygulamasını gerektirir.
- İSG mevzuatı, işyerinde **şiddet ve tacizin önlenmesiyle** ilgili mevcut mevzuatı dikkate alır.
- İSG mevzuatı, **iş ve ev arasındaki etkileşimi dikkate alır** ve çalışanların makul bir iş-yaşam dengesine sahip olmasını sağlar.

İSG Bakış Açısı: Kalıplaştırma dan Kaçınma ve Farklılıklar ı Tanıma İhtiyacı

- Kadınların ve erkeklerin büyük ölçüde toplumsal beklentiler tarafından yaratılan özelliklerini tanımlayan "cinsiyet"; biyolojik olarak belirlenen özellikleri kapsayan "seks", çalışanların sağlığını ve güvenliğini çok yönden etkilemektedir.
- Artan farkındalığa, sendikaların kampanyalarına ve yavaş yavaş iyileşen araştırmalara rağmen, bu farklılıklar hala göz ardı edilmekte, yanlış anlaşılmakta veya damgalanmakta ve bu da kadınlar açısından İSG sonuçlarını olumsuz etkilemektedir.
- Aynı risklere maruz kalmanın kadınları ve erkekleri farklı şekilde etkilemesi mümkündür.
- Kadınların ağırlıklı olarak üstlendiği işlerin genellikle erkeklerin üstlendiği işlerden **daha hafif, daha kolay ve daha güvenli** olduğu varsayılmakta ve sonuç olarak daha az ilgi görmektedirler.
- Erkekler işte **daha fazla kaza ve ölümle karşılaşsa** da kadınlar genellikle tarım, temizlik, otel işi, sosyal bakım, ev işi ve gıda üretimi gibi **fiziksel**

İSG Bakış Açısı: Kadınların Karşılaştığı Çifte Tehlike!

evdeki
(ücretsiz)
işlerin
çoğunu
yaparlar:
Çocuklara ve
yetişkin
akrabalara
bakma,
temizlik
yapma, yemek
pişirme, su
ve yakıt



UN Women'a
göre;
kadınların
erkeklerden
**en az iki
buçuk kat**
daha fazla
ücretsiz ev
ve bakım işi
yaptığı
gösterilmekte
dir.



Projesi,
bakım
verenlerin
sorumluluklar
ının
yarattığı
stres çeşitli
ruh sağlığı
bozuklukları
ve stresle
ilişkili
hastalıklar
için riski
artırmaktadır



Kadınların,
Alzheimer
hastalığı,
menenjiyomlar
veya multipl
skleroz gibi
hastalıklara
yakalanma
olasılığı
erkeklerden
daha
yüksektir.

İSG Bakış Açısı: Kadınların Karşılaştığı Çifte Tehlike

BM Kadın Birimi'ne göre, kadınlar erkeklere oranla **en az iki buçuk kat daha** fazla ücretsiz ev ve bakım işi yapıyor.

Fiziksel ve stresli iş, bu sözde "çift yükü" kadınların sağlığına zarar verdiği gibi **boş zamanlarını ve ücretli iş yapma kapasitelerini** de kısıtlamaktadır.

Yani kadınların işi hafif iş değildir!

İSG Bakış
Açısı:
Kadın
Çalışanlara
Yönelik
Araştırmalar
Az ve Kadın
Çalışanlar
Daha Az
Korunuyor!

- İSG araştırmaları, kadınlar aynı işte çalışsalar bile genellikle **yalnızca erkeklere odaklanma** eğilimindedir.

İSG Bakış Açısı: Kimyasallara Maruziyeti Önleme

Mesleki maruziyet sınırları güvenli ve güvensiz arasında kesin ve hızlı bir çizgi olarak düşünülmemeli, tüm çalışanları koruması gerekir.



Ancak bunlar genellikle erkekler üzerinde yapılan çalışmalara ve laboratuvar testlerine dayanmaktadır.



Sonuçları kadınlara uygulanabilen tıbbi araştırmalar bile her zaman laboratuvarda yetiştirilen fareler gibi erkek denekler üzerinde yapılmaktadır!



Bağıışıklık sistemleri ve farklı hormonları vardır. Kadınlar erkeklerden daha küçük olma eğilimindedir ve daha ince bir cilde sahiptir; bunların ikisi de güvenli bir şekilde maruz kalabilecekleri toksin seviyesini düşürebilir. Düşük tolerans eşığı, kadınların vücut yağ yüzdesinin daha yüksek olmasıyla birleşir ve bazı kimyasallar bu

İSG Bakış Açısı: Kimyasallara Maruziyeti Önleme

Hormonal etkiler (adet dönemi, menopoz, emzirme) kimyasal maruziyete verilen tepkiyi de değiştirebilir.

Epidemiyolojik çalışmalar, astım ataklarına duyarlılığın adet öncesi dönemde arttığını ve hava yollarının alerjenlere ve tahriş edici maddelere karşı tepkisinin zamanla ve hormonlarla değiştiğini göstermiştir. Bu farkı, kadınları mesleki astıma erkeklerden daha duyarlı hale getirebilir ve adet öncesi dönemde ek önleme tedbirlerine ihtiyaç olduğunu gösterebilir (özel koruyucu kişisel ekipman).

Sorrentino E., Vona R., Monterosso D., Giammarioli A. M., "Gender issues on occupational safety and health", http://old.iss.it/binary/publ/cont/ANN_16_02_10.pdf, p. 194 <https://www.nytimes.com/2019/03/25/science/female-space-walk-canceled.html>

İSG Bakış Açısı: Kimyasallara Maruziyeti Önleme

Kalıcı organik kirleticilere ve pestisitler gibi diğer kimyasallara maruz kalma ile kadın sağlığı arasındaki nedensel bağlantıya dair kanıtlara yönelik yakın zamanda yapılan bir inceleme, çalışmaların büyük ölçüde erkeklere odaklandığını bildirdi.

Üretim tesislerinde ve pestisit uygulayıcısı olarak çalışan kadınlar üzerinde daha fazla araştırmaların yapılması gerekmektedir.

İSG Bakış Açısı: Geleneksel Önyargılar...



Geçmişten bu yana, kadınların sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarına daha az dikkat edilmiştir.

İSG'nin geleneksel olarak, çoğunlukla inşaat ve madencilik gibi yetersiz risk kontrolünün ölümlere yol açabileceği sektörlerde erkekler tarafından yürütülen görünürde tehlikeli işlerde risk önleme üzerine yoğunlaşmıştır.



Kadınlar (özellikle hamile kadınlar) için tarihi odak noktası, belirli iş türlerini ve maruziyetleri yasaklamak olmuştur.

Bu nedenle, İSG düzenlemeleri, politikaları ve risk yönetimi alanındaki araştırmalar ve gelişmeler, esas olarak geleneksel olarak erkekler tarafından yapılan işlere dayanırken, kadınların iş kaynaklı stres, kas-iskelet sistemi bozuklukları ve dermatit gibi mesleki yaralanmaları ve hastalıkları büyük ölçüde göz ardı edilmiştir.

İSG Bakış Açısı: Kadın Çalışanlara Yönelik Mevzuat Düzenlemele ri

- Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bağlamında maruz kaldıkları riskleri **içsel ve dışsal** olarak ayırmak mümkündür.
- **içsel riskler**; kadınların erkeklere göre biyolojik fiziksel özelliklerinin farklı olmaları, gebelik ve emzirme, adet bozuklukları, menopoz olarak sıralanabilir.
- Olumsuz çalışma koşulları kadınlar için hamilelik ve sonrası dönemlerinde bir takım sağlık problemlerini de beraberinde getirmektedir.
- Dışsal riskler ise; kadın ve erkeklerin aynı sektörde çalışamaması, kadınların terfi imkânına sahip olması bakımından yaşadıkları ^{European Parliament, 2011} istihdam ayrımcılığı ve kadınların evdeki rolüne ilişkin



AÇIŞI : Kadın Çalışanlara Yönelik Mevzuat Düzenlemeler i

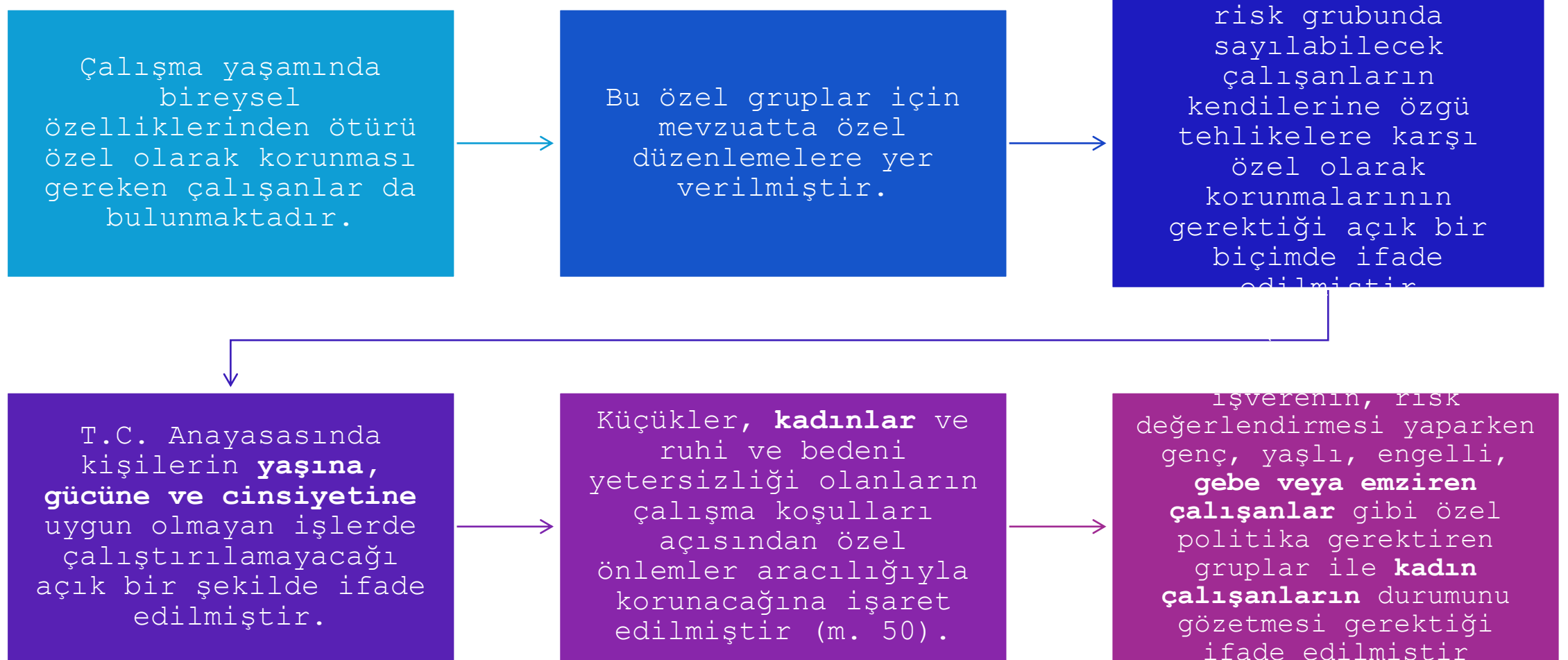
İSG önlemlerini alma borcu kapsamında işverenin, işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı istihdam etme, eğitim verme, bilgilendirme, sağlık gözetimi yapma, İSG kurulu oluşturma, çalışanların görüşlerini alma ve risk değerlendirmesi yapma yükümlülükleri bulunmaktadır.

Özellikle risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün yerine getirilmesi sırasında salt işyerinden veya yapılan faaliyetten kaynaklanan risklerin değil, çalışanların subjektif özelliklerinin de göz önünde bulundurulması gerekir.

Çalışanların bireysel özelliklerinin o işyerinde tek başına bir risk faktörü oluşturabilmesi mümkündür.



İSG Bakış Açısı: Kadın Çalışanlara Yönelik Mevzuat Düzenlemeleri





İSG Bakış Açısı: Kadın Çalışanlara Yönelik Mevzuat Düzenlemeler



6331 sayılı Kanunda, risk değerlendirmesi yapılması (m. 10/1-ç).

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde de işverenler için öngörülen bu yükümlülük tekrar edilmiştir (m. 8/1-ı).

Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde gebe ve emziren çalışanların ve özel politika gerektiren diğer çalışanların özellikleri dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir (m. 7/1).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te işyeri hekiminin hamile çalışanların sağlık kontrolünü en geç altı ayda bir kez olacak şekilde gerçekleştirmesi ve ... (m. 9).

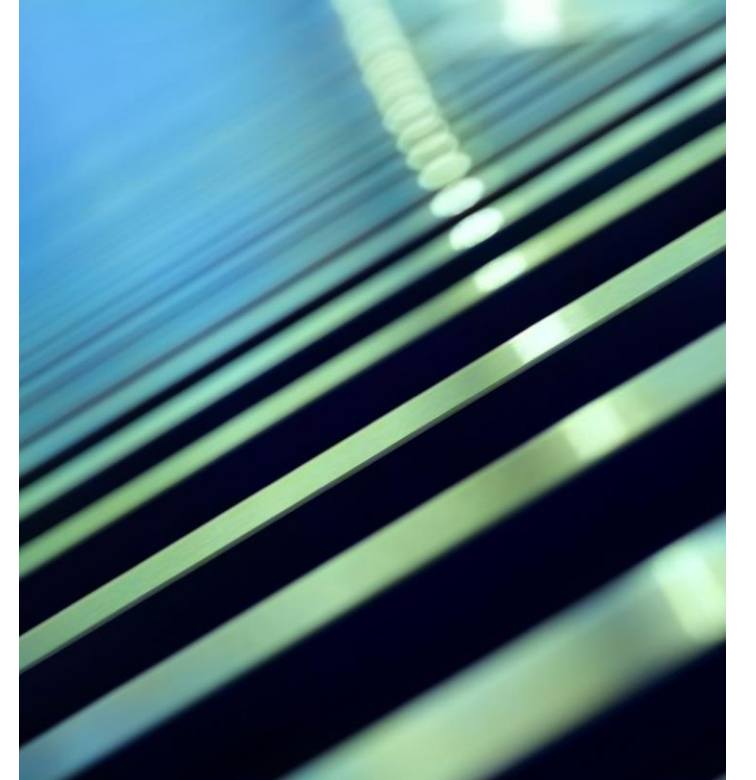
İSG Bakış Açısı: Kadın Çalışanlara Yönelik Mevzuat Düzenlemeleri

Kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile yakından ilgili olan bir kavram da bu çalışanların **hangi işlerde ve hangi çalışma koşullarına** göre çalışabilecekleridir.

Bazı işler kadın ve özellikle gebe veya yakın bir tarihte doğum yapmış çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği riskleri doğurabilmektedir.

kendisi doğrudan bu kadın çalışanlar için risk teşkil etmese de **çalışma sürelerinin uzunluğu** gibi birtakım unsurlar iş sağlığı ve güvenliği bakımından bir risk teşkil

Kanunda **kadınların yer veya su altında çalıştırılması** yasaklanmıştır (İK m. 72).





İSG Bakış Açısı: Kadın Çalışanlara Yönelik Mevzuat Düzenlemele



maddesinde ve Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın çalışanlar bakımından önemli düzenlemelere yer

Kadın çalışanlar doğumdan önce ve sonraki sekizer haftalık zaman diliminde çalıştırılmazlar.

Çoğul gebelik halinde ...iki hafta daha eklenir. Hamilelik süresince kadın çalışana periyodik sağlık kontrolleri için ücretli izin verilmesi şarttır.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğünde hamile kadın çalışan sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılmalıdır.

Çalışanın talebi üzerine işveren ücretsiz izin hakkını kullanırmak zorundadır.

Kadın çalışanın bir yaşını doldurmamış bebeklerini emzirmeleri için günlük bir buçuk saat süt izni kullanma hakları bulunmaktadır.

Süt izni sürelerinin çalışma süreleri içerisinde sayıldığı açık bir biçimde belirtilmiştir (m. 74).

İŞ KAZASI!!!

Gebe veya emziren çalışanın günlük yedi buçuk saatin üzerinde çalıştırılması da mümkün değildir

(m. 9).

İSG Bakış Açısı: Kadın Çalışanlara Yönelik Mevzuat Düzenlemeleri

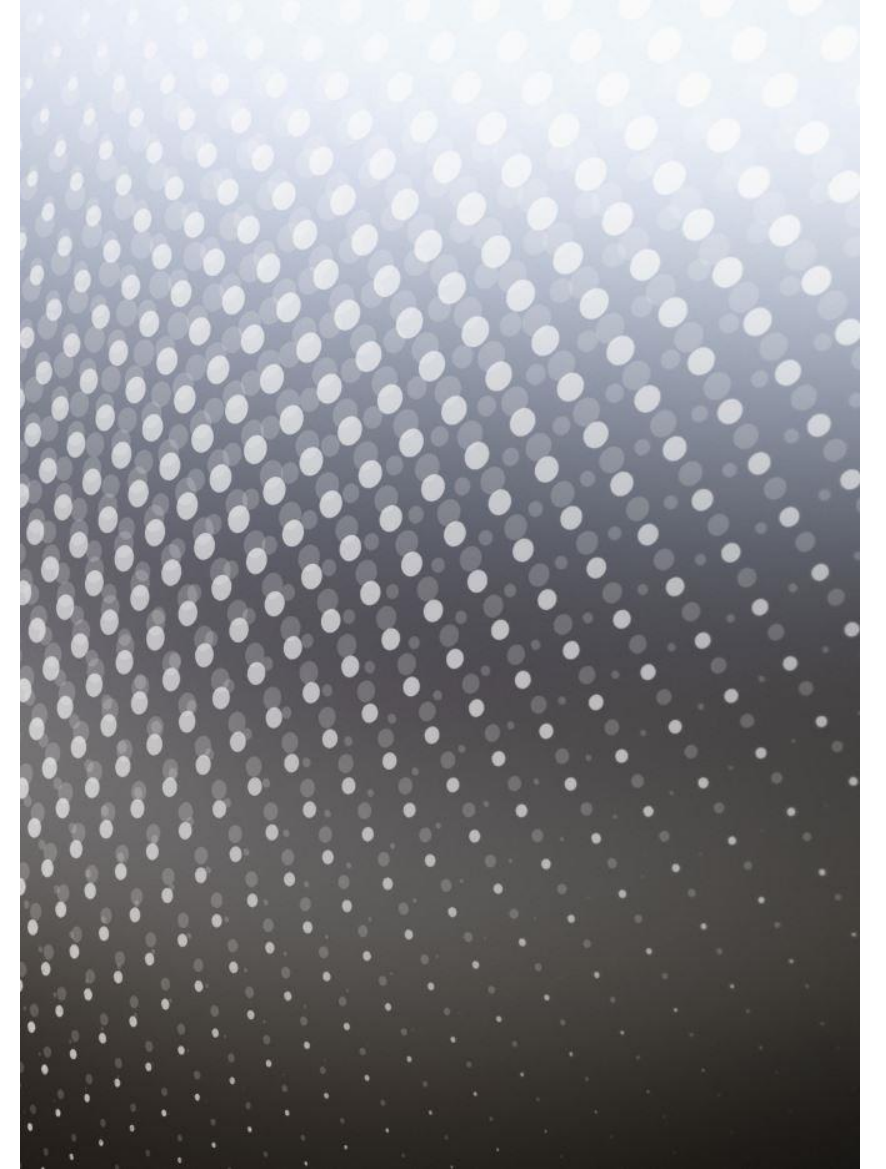
İşveren işyerindeki riskleri gebe veya emziren kadın açısından değerlendirmeli ve Yönetmelik ekinde belirtilen uygun önlemlere başvurmalıdır.

Bu sayede bahse konu kadın çalışan, kendisi ve bebeği için tehlikeli olabilecek **fiziksel, kimyasal ve biyolojik** etkenlerden korunabilecektir (m. 6/2).

İşyerlerinde çalışma sürelerinin ve koşullarının uyarlanabilmesi her zaman mümkün olmayabilir.

Bu halde işveren çalışanı **farklı bir işe nakletmek** için gereken önlemleri almalıdır.

Hekim raporunda belirtilmesi halinde sağlığına uygun daha hafif bir iş verilmesi bunun da mümkün olmaması veya sağlığına zararlı olması halinde çalışanın isteği üzerine **ücretsiz izne çıkarılması** sağlanmalıdır (m. 7/2-3).





İSG Bakış Açısı: Kadın Çalışanlara Yönelik Mevzuat Düzenlemeler



Doğrudan kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin yanında Yönetmelik'te ayrıca işyerinde 100'den fazla kadın çalışanın bulunması halinde emzirme odalarının kurulması, 150'den fazla kadın çalışanın olduğu işyerlerinde ise kreşlerin kurulması gerektiği ~~öngörülmüştür (m.13).~~ Bugünlerde kadın çalışanların çalışırken çocuklarının akıbeti hakkında **bir kaygı duymamaları** amaçlanmıştır.

Kadın Çalışanlar-Mevcut Durum

- Kadınlar da erkekler gibi sanayi devrimi ile birlikte işçi sınıfının tam anlamıyla oluşumu neticesinde **fabrikalarda çalışmaya** başlamışlardır.
- Bu zaman zarfında ortaya çıkan **rekabet ortamında** işyerleri için **ucuz kadın emeğinin** kullanılması cazip olmuştur.
- Yirminci yüzyılın ilk yarısında gerçekleşen savaşlar neticesinde **kadınların istihdamdaki payı** giderek artmıştır.
- Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre (2022); **kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az olduğu görüldü! Kadınlarda %30,4, erkeklerde %65,0**
- TÜİK (2020); iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin SGK verileri ele alındığında; toplam 69.365 kadın çalışanın iş kazasına uğradığı, 184 kadının ise meslek hastalığı tanısı aldığı göze çarpmaktadır .
- Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla **daha az iş kazası geçirdiği**, ancak kol, boyun, omuz veya elleri etkileyen **kas ve iskelet sistemi sorunları enfeksiyon hastalıkları, baş ağrısı, göz yorgunluğu ve strese** erkeklerden

Mainstreaming gender into health and safety practice 4. EU-OSHA- European Agency for Safety and Health (2014)
<https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health>

Messing, K., L. Punnett, M. Bond, K. Alexanderson, J. Pyle, S. Zahm, D.Wegman, S. R. Stock, S. de Grosbois. (2003) "Be the fairest of them all: challenges and recommendations for the treatment of gender in occupational health research", in *American Journal of Industrial Medicine*, 43: 618-629

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>

Kadın Çalışanlar-Mevcut Durum

- Hamile ya da yakın zamanda doğum yapmış kadın çalışanların işyerlerindeki diğer çalışanlara göre **fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklere** daha fazla maruz kaldığı ve bunlara karşı duyarlılıkları da artmakta
- Kadın çalışanların erkeklere kıyasla **daha kuvvetsiz olduğu ve vücut yapıları bakımından daha narin oldukları**
- Kadın çalışanların **daha az fiziksel güç gerektirecek işlerde** çalışmalarını yönünde bir eğilim yaratmakta
- Kadınların en çok istihdam edildiği çağrı merkezlerinde müşterilerin **nezaketsiz tutumları** nedeniyle **psikolojik rahatsızlıkların** meydana gelebilmesi çok muhtemel
- İşyerindeki çalışmanın haricinde günümüzde dahi halen ne yazık ki **ev işlerinin doğurduğu yükün eşler arasındaki paylaşımında kadınların yükü genelde daha ağır** olmakta
- Kadınlar tarafından işyerindeki yoğun çalışmanın ardından ev işlerinin yerine getirilmesi de üstlenildiğinde, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf> bahse konu rahatsızlıklara davetiye çıkmakta

Cinsiyet: Mesleki Ayrımcılı k

Cinsiyet mesleki ayrımcılığı, bir cinsiyetin toplam istihdamdaki yüzdelik payına göre bazı işlerde az, diğerlerinde ise fazla temsil edildiği örüntüyü ifade eder.

Kadınlar özellikle sağlık (%78) ve eğitim (%72), gayrimenkul, otel ve restoranlar ve temizlik (%65) gibi diğer hizmet sektörlerinde yoğunlaşmıştır.

Beş sektörde, tüm çalışanların dörtte birinden azı kadındır: elektrik, gaz, buhar ve klima temini (%23), su temini (%21), ulaştırma ve depolama (%21), madencilik ve taş ocağı (%14) ve inşaat (%9).

Sektöre Özgü Riskler

- Avrupa Çalışan Telefon Anketi 2021'e (EWCTS) göre, kadınlar işlerinin doğası gereği müşterilerle doğrudan temaslarının artması nedeniyle özellikle **taciz olmak** üzere daha fazla **psikososyal riske maruz kalmaktadır**.
- Kadınların işyerinde **zorbalık, taciz ve şiddete maruz kalma** oranı erkeklerden daha yüksektir (%6,8 kadın, %5,1 erkek).
- Kadınların istenmeyen **cinsel ilgiye maruz kalma** olasılığı erkeklerden 3,6 kat daha fazladır.

Erkeklerin Egemen Olduğu Mesleklerde : Kadınların Durumu

- Genel olarak, kadınların geleneksel erkek işlerine geçişi yavaş yavaş artmaktadır.
- Bu sektörlerde sembolik deneyim yaşayan kadınlar, sıklıkla kendilerini izole edilmiş ve gayriresmi ağlardan dışlanmış hissetmekte ve sıklıkla grubun çoğunluğu tarafından **stereotipleme ve ayrımcılığa** maruz kalabilmektedir. Bu da daha **stresli bir çalışma** ortamına yol açmaktadır.
- Kadın uzun yol kamyoncuları üzerinde yapılan bir çalışma (ABD), şirketlerin üçte birinden azının **cinsel taciz veya şiddet önleme** eğitimi sağladığını ve **şiddet önleme politikasının** olduğunu göstermiştir.

Yönetim ve Liderlik Pozisyonlarında: Kadınlar

genellikle daha
yüksek statüde
ve daha yüksek
ücretli işlerde
yeterince
temsil
edilmediği
dikey
ayrımcılık da

2022'de, Avrupa
Birliği'ndeki en
büyük halka açık
şirketlerdeki
yönetim kurulu
üyelerinin yaklaşık
%32,2'si kadındır.

Bu önemli
şirketlerdeki
CEO'ların %8'den
azı kadındır.

yalnızca liderlik
rollerini
üstlenmeye istekli
yetenekli ve hırslı
kadınların
kıtlığına
atfedilemez. "Cam
tavan" olgusunu

Dijital Beceriler: Kadınların İstihdamı



Dijital hizmetleri ve ürünleri tasarlayan, geliştiren ve yayan iş gücünde cinsiyet çeşitliliği eksikliği devam etmektedir.



Dijital becerilere yönelik cinsiyete dayalı tutumlar ve bilgi ve iletişim teknolojisine (BİT) olan güven, kariyer hedeflerine yansımaktadır.



2018'de, kızların ortalama sadece %1'i BİT ile ilgili mesleklerde çalışma beklentisini dile getirirken, erkeklerin %10'u bunu ifade etmiştir.



BİT sektöründe son yıllardaki genişlemeye rağmen, BİT pozisyonlarındaki kadınların **temsili düşüktür!**

Ücret Farkları: Kadınlar

Günümüzde yüksek statülü işlerde daha fazla kadın olmasına rağmen erkeklerden daha az kazanmaktadır.

AB genelinde kadınlar genel olarak erkeklerden daha az saat başı kazanmaktadır.

Kadınların ortalama saatlik kazançları ortalama olarak erkeklerinkinden %12,7 daha düşük bulunmuştur (2021)

AB Üye Devletleri genelinde cinsiyetler arası ücret farkı 2010'dan bu yana sadece 2,8 puan azalmıştır.





Göç: Kadınlar



Avrupa verileri; kadın göçmen çalışanların erkek meslektaşlarına göre dezavantajlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmalar, kadın göçmen çalışanlar arasında **dil sorunları, zayıf iletişim ve iş başında eğitim, çalışma saatleri ve yorgunluğun** daha yüksek işyeri **yaralanma oranlarına** katkıda bulunabileceğini işaret etmektedir.

Kadın vatandaşlarla karşılaştırıldığında, aile talepleri ve yükümlülükleri kadın göçmenler arasında **faaliyet ve istihdam üzerinde** daha yüksek bir etkiye sahiptir.

Kadın göçmen çalışanların homojen bir grup olmadığı dikkate alınmalı, **hedeflenen İSG çözümleri bu çalışan grubundaki çeşitliliği odakta** tutmalıdır.

Ücretsiz Ev İçi Görevleri: Kadınlar

İşyeri dışındaki iş bölümünde de yerleşik bir cinsiyet farkı bulunmaktadır.

EWCTS 2021: kadınların ortalama olarak ücretli işte daha az zaman harcadığını (haftada 6 saat daha az) ancak bunun ücretsiz işte (çocuk bakımı, akraba bakımı ve ev işi) geçirdikleri zamanla (13 saat daha fazla) telafi edildiğini göstermektedir.

Kadınlar, mesleki ve ev içi sorumlulukları birleştirildiğinde ortalama olarak erkeklerden daha yüksek bir **toplam iş yükü** bildirmektedir.

Kadınlar **haftada ortalama olarak erkeklerden 7 saat** daha fazla çalışmaktadır.

Toplam iş yükünün, hem ev içi hem de mesleki faaliyetler birlikte birleştirildiğinde kadınlar arasında **daha uzun çalışma saatlerine** eşit olduğu; bu eğili, **yarı zamanlı çalışan kadınlar da da** gözlemlenmektedir.

Kadınların ortalama olarak daha yüksek toplam iş yüküne sahip olmaları, **fiziksel ve ruhsal sağlıkları açısından daha fazla tehdit oluşturabilir ve özellikle rol ve iş yükü fazlalığına eğilimi gösterir.**

Kadına Duyarlı İSG Uygulamaları: Farklılıkları Tespit Etmek!

Erkekler ve kadınlar, risklerin onları nasıl etkileyeceğini belirleyebilecek fiziksel, fizyolojik ve psikolojik farklılıklara sahiptir.

Kadınlar, ayrıca doğum yapan ve çoğu durumda çocuklara bakan veya diğer aile bakım sorumluluklarını üstlenen kişilerdir.

Erkekler ve kadınların istihdam deneyimleri de farklıdır, kadınlar ve erkekler hala sıklıkla farklı mesleklerde bulunur veya işverenler tarafından farklı muamele görürler.

gibi tek seferlik olaylardan kaynaklanan yüksek yaralanma seviyelerinin olduğu daha görünür şekilde, ağır ve tehlikeli işlerde baskın olma eğiliminde olduğu

Öte yandan kadınlar, iş kaynaklı hastalıkların daha az görünür, uzun vadeli zararlara maruz kalmalardan kaynaklandığı alanlarda çalışmaya devam etme eğilimindedir.

Aynı iş yerinde, aynı iş unvanıyla ve aynı görevleri yerine getirirken bile, erkekler ve kadınlar farklı talepler, maruziyetler ve etkiler yaşayabilir.

Kadına Dayanıklı İşe Uygulamaları: Riskler Her Zaman Aynı Değildir!



“Erkekler için tasarlanmış iş ekipmanları, makineler, tezgahlar ve aletlerin kullanımı kadınların iş kazası oranlarına katkıda bulunuyor.”

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Kadına Duyarlı İSG Uygulamala rı: Riskler Her Zaman Aynı Değildir!

- Çalışma ekipmanları, araçlar ve kişisel koruyucu ekipmanlar (KKD) geleneksel olarak erkek vücut ölçülerine ve şekline göre tasarlanmıştır.
 - Çoğu KKD, Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki belirli ülkelerdeki erkek popülasyonlarının boyutlarına ve özelliklerine dayanmaktadır.
 - Sonuç olarak çoğu kadın, bu standart erkek çalışan modeline uymadıkları için uygun ve rahat KKD bulmakta sorun yaşamaktadır.
 - Solunum koruyucu ekipman üretiminde 'standart' bir ABD erkek yüz şeklinin kullanılması, çoğu kadına uymamaktadır.
 - Aynı durum, sert şapkalar, tulumlar, göz koruyucuları, eldivenler ve botlar dahil olmak üzere diğer çoğu KKD türü için de geçerlidir.
 - Kötü bir uyum yalnızca fiziksel korumayı azaltmakla kalmaz, aynı zamanda tökezleme riskini artırabilir veya düzgün bir şekilde görme veya kavrama konusunda genel bir yetersizlik yaratabilir.
- <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Ge%20nderHS2017.pdf>

Kadına Duyarlı İSG Uygulamaları: Riskler Her Zaman Aynı Değildir!

İş ekipmanları doğru tasarıma sahip değilse veya yanlış bir şekilde kurulmuşsa bu kötü çalışma duruşuna yol açabilir ve bu da kas-iskelet sistemi hastalıkları riskinin artmasına neden olabilir.

El aletleri ve iş istasyonu yükseklikleri genellikle 'standart' işçiden daha küçük veya daha uzun ve daha büyük olan çalışanlar için rahatsız edicidir.

Örneğin, ortalama bir kadının el uzunluğu bir erkeğinkinden yaklaşık 2 cm daha kısadır, bu nedenle pense gibi aletler çok kalın bir kavrama, uygunsuz yerleştirme ve işlevsellik kaybına sahip olabilir.

İnşaat, mühendislik ve acil servisler gibi alanlarda **geleneksel olarak erkek işlerine giren kadınlar**, uygunsuz şekilde tasarlanmış ekipman, alet ve KKD nedeniyle **özellikle risk altındadır**.

Kadın: Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

1. Kas-İskelet Sistemi Sorunları

- Kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, iş yerinde en sık görülen sağlık sorunlarıdır ve toplamın yaklaşık %41'ini oluşturur.
- Erkeklerin alt sırt ağrısı çekme olasılığı daha yüksektir ve **kadınların üst ekstremitelerinde, omuz ve boyunda ağrı** çekme olasılığı daha yüksektir.
- Kadınlar, hem üretim hem de ofis işlerinde **tekrarlayan işler sonucunda** üst sırt ve üst ekstremitelerde daha fazla ağrı çekme eğilimindedir.
- Erkeklerin %42'si, kadın çalışanların %24'ü ağır yük taşıırken, kadınların %13'ü, erkeklerin yalnızca %5'i işlerinin bir parçası olarak insanları kaldırmakta veya hareket ettirmektedir.
- Ancak bu sorunlara neden olabilen tek şey **yüklerin ağırlığı değildir**, genellikle **işin tekrarlayan doğası** veya **ergonomi ilkelerinin uygun şekilde uygulanamamasıdır**.
ILO World Employment Social Outlook https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---pub/documents/publication/wcms_619577.pdf <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unit-guide.pdf>
- Bunların her ikisi de çoğunlukla kadınların yaptığı işlerde, **örneğin montaj hattı işçiliğinde veya dört saatlik vardiya boyunca yük kaldıran kasiyerlerde** daha yaygın olabilir.





Kadın: Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar



- Kadın vücudu için tasarlanmamış araç ve ekipmanların kullanımı nedeniyle semptomların yaygınlığı da farklıdır.
- Kas-iskelet sistemi sorunları rahatsızlıktan, küçük ağrılardan ve sızılardan kalıcı sakatlığa yol açabilen daha ciddi tıbbi durumlara kadar uzanır.
- Perakende, otel ve restoranlar ve imalat gibi bazı sektörlerde, özellikle çiçek paketleme tesislerinde daha yaygındır.
- Alt ekstremitelere yönelik, kadınlar önemli ölçüde uzun süre ayakta durmaya ve yürümeye maruz kalmaktadır (yüksek topuklu ayakkabı giyme zorunluluğu, perakende sektöründe, otel ve yemek sektöründe ve temizlik işlerinde).
- Kas-iskelet sistemi sorunları evde yapılan ev işleri, hamilelik ve hormonal döngüler gibi diğer sorunlar nedeniyle daha da kötüleşebilir.
- Genellikle, kadınlar kas-iskelet sistemi sorunları bildirdiğinde, işverenler bunun işlerinden kaynaklandığını kabul etmezler.
- Kuzey Amerika'da yapılan araştırmalar, kadınların kas-iskelet sistemi sorunlarının mesleki kökenine inanılmadığını ve erkeklerin kas-iskelet sistemi sorunları tazminat taleplerinin kadınlarınkinden neredeyse **iki kat daha fazla kabul edildiğini** bildirmiştir.
- Kadınların hala genellikle evde iş yerinde yaşadıkları tehlikelerle <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5211706/> ve yaralanma olasılığını <https://www.theguardian.com/world/2019/jan/03/women-uk-japan-protesting-against-wearing-high-heels-to-work> kurtarıcıdır.

1. Kas- iskelet sistemi sorunları





Kadın: Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

2. Gebelik



- Gebelik, çalışanın cinsiyetinin fark yarattığı en büyük alandır, ancak burada bile birçok kadın ayrımcılıkla karşılaşmaktadır.
- Yasa, gebeliği olan veya yeni doğum yapmış ya da emziren kadınların özellikle savunmasız olduğunu kabul eder.
- İşverenler, kadının gebeliği hakkında yazılı bildirim almadıkları sürece bu eylemleri yapmak zorunda olmasalar da, birçok kadın erken bildirimin işverenlerinin kendilerine karşı **ayrımcılık yapmasına** izin vereceğinden **korkmaktadır!**
- Bir araştırma, bir kadın gebeliği olduğunu bildirdiğinde risk değerlendirmesi yapan işverenlerin 5'te 1'inin, riskler tespit edildiğinde bile hiçbir eylemde bulunmadığını ve 5 anneden 1'inin bu riskler nedeniyle **işten ayrıldığını** bildirmiştir. <https://www.tuod.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>



Kadın: Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

2. Gebelik

- Gebelik ve üreme sağlığı ve tüm doğurganlık çağındaki kadınlar için **uygun işyeri risk değerlendirmeleri yapılarak** ve önleyici tedbirler uygulanarak gebe çalışanların ve doğmamış çocuklarının işyerinde oluşabilecek zararlardan korunma ihtiyacı karşılanmalıdır.

(Kadınlar genellikle bir süre gebeliklerinin farkında olmazlar!)





Kadın: Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

2. Gebelik

- Bazı sendikalar, doğurganlık çağındaki kadınların yaptığı tüm işlerin genel bir işyeri düzeyinde risk değerlendirmesine tabi tutulması gerektiğine inanmaktadır.
- Bu, birçok kadının hamile olduklarını bilmediği veya işverenlerine henüz söylemediği **ilk üç aylık dönemde risk oluşturabilecek tehlikelerin** yönetimini iyileştirecektir.
- Kadınlar ayrıca, değişen koşullarını (çalışma ortamlarında veya sağlıklarında) ve hamileliklerinin aşamasını yansıtan devam eden yönetim incelemeleriyle **bireysel risk değerlendirmelerine** sahip olabilmelidir.





Kadın: Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

2. Gebelik

- **Elle taşıma işleri** buna bir örnektir, **riskler üçüncü trimesterde** daha fazladır.
- Karın bölgesinin artan boyutu nedeniyle, kaldırılan veya taşınan herhangi bir nesne güvenli olandan daha uzaktadır.
- Alt sırtı destekleyen kaslar, bir kadının dengesini korumak ve kaldırmanın getirdiği ek stres olmadan ayakta durmasına yardımcı olmak için zaten çok çalışmak zorundadır.



Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

3. Adet Görme (Menstruasyon) Adet Onuru

- Kadın çalışanlar adet gördüklerinde işte desteklenmelidir.
- Kadınlar için **tuvalet ve dinlenme tesisleri mevcut, temiz, güvenli ve uygun olmalıdır.**
- İngiltere ve İrlanda, adet onuru kampanyası yürütmüştür.

1. Adetlere karşı tutumları değiştirmek - adetler hiç kimse için utanç verici olmamalı
2. İşverenlerin iş yerinde hijyenik ürünler sağlaması - bu her iş yeri için norm olmalı
3. Eğitim yerlerinin öğrenciler ve çalışanlar için hijyenik ürünler sağlaması - bu her iş yeri için norm olmalı ki genç kadınların eğitimi zarar görmesin
4. Tüm hijyenik ürünlerden verginin kaldırılması sağlanmalı
5. Adet Yoksulluğu kampanyaları desteklenmeli. Kadınlar ve genç kızlar bu hayati ürünlere erişilebilir olmalı
6. Hiç kimse adet yoksulluğuyla karşılaşmamalı





Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

4. Menopoz

- Menopoz bir hastalık değildir ve sadece yaşlı kadınları etkilemez, ancak kadınlar için **olumsuz fiziksel ve duygusal etkilere sahip olabilir** ve bireysel semptomlar büyük ölçüde farklılık gösterir.
- Bu bir **mesleki sağlık sorunudur** ve iş yerinde bu konu gündeme getirilmeli ve işyerindeki koşulların menopoz semptomlarını kötüleştirmemesi için önlemler alınmalıdır.
- Menopoz geçiren kadınların ayrıca yaşadıkları zorlukları tartışabilecekleri kişi/danışman bulundurulması gerekir.
- Bazı AB üye ülkeleri, bu konuda sendika temsilcilerine yönelik rehber



Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

5. Osteoporoz



- Osteoporoz, kadın çalışanın durumuna bağlı olarak istihdam için sonuçlar doğurabilir.
- Kadınlarda, menopozda meydana gelen hormon değişiklikleri doğrudan kemik yoğunluğunu etkilediği için erkeklerden daha fazla **osteoporoz geliştirme riski** altındadır.
- Osteoporoz, eşitlik yasası uyarınca bir **engellilik olarak kabul** edilmeli ve işverenler çalışanla istişare ederek **uygun desteği ve makul ayarlamaları** sağlamalıdır.

<https://theros.org.uk/media/98121/employment-and-osteoporosis.pdf>
https://oshwiki.eu/wiki/Introduction_to_musculoskeletal_disorders



Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

6. Stres



- Kadınların iş stresi bildirme olasılığı erkeklerden daha yüksektir.
- Müşteriler ve müşteriler gibi üçüncü taraflarla temas içeren bazı işler (otel, yemek ve ev işleri dahil) çalışanları şiddet ve taciz gibi zararlı stres faktörlerine maruz bırakabilir.
- Stres ve kas-iskelet sistemi sorunları birbirine bağlanabilir.
- Literatüre göre; herhangi bir zamanda yaklaşık 500.000 kişinin stresten muzdarip olduğu bildirilmekte, bunların yaklaşık %60'ını kadınlar oluşturmaktadır.
- Bunun nedeni, kadınların **sağlık ve sosyal bakım, sosyal hizmet ve eğitim gibi stres ve tükenmişlik riskinin** daha yüksek olduğu mesleklerde çalışıyor olmasıdır.
- Araştırmalar ayrıca, kadınların stres seviyelerinin işten sonra, özellikle evde çocukları varsa, yüksek kalma olasılığını vurgulamaktadır.
- İş stresini (ve şiddeti) önlemek için etkili işyeri sağlık ve güvenlik politikaları uygulanmalı ve stresin önlenmesi ve etkili bir şekilde yönetilmesini sağlamak için **stres bildirimi desteklenmeli ve teşvik edilmelidir.**

<https://www.tus.org.uk/sites/default/files/GenderHS2013.pdf>
<http://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>

Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

7. Taciz, Mobbing ve Şiddet

- Kadınlar hem işyerinde hem de işyeri dışında **şiddet, taciz, mobbing ve zorbalığa** maruz kalma konusunda **özellikle** risk altındadır.
- Erkeklerin güvenlik ve cezaevi hizmeti gibi işlerde bulunma olasılıkları nedeniyle doğrudan fiziksel saldırıya uğrama riski daha yüksek olsa da, kadınlar da şiddet ve şiddet tehditlerinin yüksek olduğu birçok meslekte, bankalarda, mağazalarda ve yalnız ortamlarda, özellikle öğretmen, sosyal hizmet görevlisi ve sağlık çalışanı olarak halkla temas halinde çalışmaktadır.
- Kadınların işyerinde cinsel tacize uğrama olasılığı da erkeklerden daha yüksektir. Kadınlar ayrıca zorbalık ve tacizin daha yaygın olduğu **düşük ücretli ve düşük statülü** işlerde çalışma eğilimindedir.
- Risk değerlendirmeleri sıklıkla **şiddet ve taciz riskini tamamen göz ardı eder**, özellikle de gezici ve vardiyalı çalışanlar gibi atipik çalışanlar için, bunların **çoğu sosyal olmayan saatleri ve yalnız çalışmalarından kaynaklanan** risk altındadır.
- Yetersiz risk değerlendirmelerinin sorgulanması önemlidir.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>



Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

7. Taciz, Mobbing ve Şiddet



- İşverenlerin ayrıca, çoğunlukla kadınları etkileyen **aile içi şiddete maruz kalan** çalışanları da koruması gerekir.
- Aile içi şiddet, kadınlar isteyken sona ermez ve bazı durumlarda saldırganlar işe kadar kadınları takip eder.
- Aile içi şiddete maruz kalanlar için tehdit her zaman mevcuttur ve yıkıcı olabilir, işverenlerin görmezden gelmemesi gereken bir etkidir.



Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli

ILO Sözleşmesi no. 190 ve Tavsiye
no. 206

Haberler / Foto Galeri / Yaşam Haberleri / Annelik İzin Süresinde Son Durum! Doğum İzni Artıyor Mu, Uzatılacak mı, Kaç Gün Olacak?

Annelik izin süresinde son durum! Doğum izni artıyor mu, uzatılacak mı, kaç gün olacak?

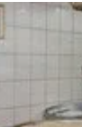
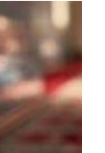
Annelerin doğum izin sürelerinde yeni dönem! Çalışan annelerin izinlerinde değişiklik yaşanacak. Kadınların annelik izni süresi doğum öncesi ve doğum sonrası olarak toplamda 16 hafta uygulanıyor. Kadınları çalışma hayatında tutabilmek için doğum izni sürelerinde düzenlemeler gündeme geldi. Annelik izni uzatılacak mı, doğum izni 1 yıl mı olacak?

Haber Merkezi 06.03.2025 - 13:34 Haberler

Paylaş



YAŞAM



İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2025/3 Sayılı

Cumhurbaşkanlığı Genelgesi 6 Şubat 2025 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı. Buna göre, çalışanların psikolojik tacizden korunmasını amaçlayan genelge 7 madde olarak hazırlandı. Genelgede, iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak yapılan psikolojik tacizin önlenmesinin elzem olduğu vurgulandı. Ayrıca, Mobbinge maruz kalanlardan ALO170'i aramaları istendi.

Bu kapsamda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde 'Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu' yeniden yapılandırıldı. Bu kurul, ülke çapında politikalar belirleyecek, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine edecek ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütecek. Genelgede ayrıca, iş yerlerinde soruşturma yürütülürken, çalışanların özel hayatlarının korunması için hassas davranılması gerektiğinin de altı çizildi.



Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

8. Tehlikeli Kimyasallar



- Kimyasallara (pestisitler, temizlik ürünleri), tozlara (tahıl, asbest, küf, mantar, silika) ve biyolojik tehlikelere (insan ve hayvan atıkları) maruz kalma, konaklama, tarım ve ev işleri dahil olmak üzere birçok sektörde **kadın çalışanların karşılaştığı tehlikelerdir.**

- İşverenler, çalışanları tüm tehlikeli maddelere maruz kalmaktan korumalı, daha güvenli alternatifler bulmalı ve maruziyet başka yollarla önlenemezse

https://www.iaa.fr/wp-content/uploads/2017/07/QA_Monographs_Volume124.pdf için değil)



Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

9. Kişisel koruyucu donanımlar, iş kıyafeti, üniforma,



- Tek beden herkese uyar" ve "üniseks" üniformalar ve KKD sağlamanın yeterli olduğu yönündeki yaygın görüş hala devam ediyor.
- **Kadınlar küçük adamlar değil ve küçük adamlar da kadın değil!**
- KKD'nin çalışanları koruması, ek tehlikeler yaratmaması gerekiyor.
- Kadınlar, iş yerinde erkekler için tasarlanmış tulumlar veya büyük güvenlik ayakkabıları, eldivenler veya ceketler giymeleri istendiğini bildiriyor.
- Kötü oturan KKD ile ilişkili sorunlara benzer şekilde, çalışanların hazır giyimden satın aldıkları belirli üniformalar veya iş kıyafetleri giyme zorunluluğu, erkekler ve kadınlar için uyum sorunlarına yol açabilir. Bu, geleneksel olarak erkek meslekleri olan güvenlik, mühendislik ve inşaat gibi alanlarda **işe giren kadınlar için özel bir sorundur.**
- Kadınların yüksek topuklu ayakkabı giymesini gerektiren veya pantolon giymelerini yasaklayan iş yeri kıyafet kuralları son zamanlarda incelemeye alınmıştır.
- Bazı sendikalar, cinsiyetçi olan veya kadınları riske atan kıyafet kurallarına nasıl itiraz edileceğine dair kılavuzlar hazırlamışlardır.
- Kadın kabin ekibinin iş için pantolon giymesi gerektiği konusunda başarılı bir kampanya ile artık kış mevsiminde soğuk, ısıak ve karlı havalarda titremek zorunda kalmamaları ve ayrıca sıtma veya Zika virüsü riski olan yerlerde pantolon koruması almaları sağlanmıştır.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>



Kadın:

Çalışma Yaşamında Bazı Önemli Sorunlar

10. Cinsiyet Kimliği

➤İşyerinde tüm tehlikelerin cinsiyete duyarlı bir şekilde ele alınmalı, transseksüel erkekleri ve transseksüel kadınları ve diğer cinsiyet kimliklerine sahip kişileri de kapsamalıdır.

➤İşyeri temsilcileri, **zorbalık ve taciz politikaları** da dahil olmak üzere tüm sağlık ve güvenlik politikalarının **trans sorunlarını da dikkate aldığından** emin olmalı ve geçiş düzenlemelerinin bir parçası olarak bu konuyu da risk değerlendirmesine dahil etmelidir.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>



Kadın Çalışanlara Yönelik İSG Rehberleri

Kılavuz 1: İSG mevzuatını gözden geçirme ve geliştirmede cinsiyet ana akımlaştırma yaklaşımının benimsenmesi

Kılavuz 2: İSG uygulamalarında cinsiyet eşitsizliklerini ele almak için İSG Politikaları geliştirilmesi

Kılavuz 3: Risk yönetiminde cinsiyet farklılıklarının dikkate alınmasının sağlanması

Kılavuz 4: İSG araştırmaları cinsiyet farklılıklarını uygun şekilde hesaba katmalıdır

Kılavuz 5: Cinsiyete göre ayrıştırılmış verilere dayalı cinsiyete duyarlı İSG göstergelerinin geliştirilmesi

Kılavuz 6: Tüm çalışanlar için İSG hizmetlerine ve sağlık bakımına eşit erişimin teşvik edilmesi

hem de kadın çalışanların ve temsilcilerinin İSG önlemlerine, sağlık teşvikine ve karar alma süreçlerine katılımlarının

Kılavuz 8: Cinsiyete duyarlı İSG bilgileri, eğitimi ve öğretimi geliştirilmesi

Kılavuz 9: Hem erkekler hem de kadınlar için iş ekipmanı, araçları ve KKD tasarımı

Kılavuz 10: Çalışma zamanı düzenlemeleri ve iş-yaşam dengesi

ILO Diyor ki...

biyolojik ajanlara maruz kalmanın üreme sağlığı üzerindeki farklı etkileri, ağır işin fiziksel talepleri, işyerlerinin ergonomik tasarımı ve özellikle ev içi görevlerin de hesaba katılması gerektiğinde **çalışma gününün uzunluğu kadınlara uygun**

transgenik laboratuvarlarda yetiştirilen ve hasat edilen genetik materyallere ve yeni genetik özelliklere sahip ilaçlara maruz kalmanın farklı cinsiyete bağlı riskleri hakkında bilgi eksikliği vardır; bunların hepsi kadınlar ve erkekler üzerinde farklı **uzun vadeli sağlık**

Olası mesleki nedenler henüz araştırılmamıştır ve yeterli rehberliği sağlamak için mesleki maruziyetler ile sonuçları arasındaki bağlantıları değerlendirmek için araştırmaya ihtiyaç vardır.

kadınların güvenlik gerekçesiyle ekinlere böcek ilacı sıkma görevini yapmalarına izin vermemektedir; ancak aynı iş yerinde yalnızca kadınlar erkek böcek ilacı püskürtücülerinin giydiği kirli iş kıyafetlerini elle yıkamaktadır. Bu, onları tehlikeli

Islak ellerle çalışırken kadınların maruz kaldığı cilt hastalıkları ve kimyasal temizlik ve sterilizasyon maddeleri ile lateks tozu içeren koruyucu eldivenler tarafından etkilenmektedir.

Bakım işlerinde, yemek hizmetlerinde, özel ve kamusal hizmet faaliyetlerinde ve eğitim sektöründe kadınlar, erkeklerden daha fazla bulaşıcı hastalıklara maruz kalmaktadır.

Fark Yaratmak !

Sendika hareketlerine yönelik birkaç başarılı örnek:

- **Tren makinistleri için tuvaletler** - WC'lerin uygun şekilde sağlanması için kampanya yürütülmüştür. Sonuç olarak, kadınlar için istasyon tesisleri iyileştirilmiştir.
- **Kadına yönelik şiddet:** Çoğunluğu kadın olan mağaza çalışanları için "Korkudan Kurtulma" kampanyası. Özellikle geç saatlere kadar ve 24 saat açık kalma sürelerinin artması göz önüne alındığında, kadınların işten önce ve sonra güvenli **seyahat etme ihtiyacı hakkında başarılı** bir kampanya yürütülmüştür.
- **İş yerinde emzirme:** İşverenlerinin vardiyalarının bebeklerini emzirme ihtiyaçlarıyla uyumlu olmadığı yeni anne olan kabin ekibi üyelerinin davalarını ele alınmış, emzirme için şartlar iyileştirilmiştir.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

ne yonelik birkaç başarılı örnek: Meslek Hastalıklar 1 Tazminatı- Kadın

- Kadınların iş sağlığı sorunlarının araştırılmaması ve tanınmaması yalnızca onlara zarar vermekle kalmaz, aynı zamanda kadınların iş kaynaklı yaralanma ve sağlıksızlık nedeniyle **tazmin edilmesini de engeller.**
- **Meme Kanseri**
- İngiltere'de, yalnızca iyonlaştırıcı radyasyona maruz kalan kadınlarda meme kanseri gelişmesi durumunda tazminat verilmektedir.
- 2007'de DSÖ'nün Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı (IARC), sirkadiyen ritimlerin ("vücut saati") bozulmasını içeren vardiyalı çalışmanın meme kanserine neden olabileceği sonucuna vardı. Buna rağmen, şu ana kadar çalışanlara tazminat veren tek ülke Danimarka'dır.
- 2019'da IARC, daha fazla müzakerenin ardından, gece vardiyalarında çalışmanın insanlarda kansere neden olabileceği sonucuna vardı ve meme kanseri ile gece vardiyaları arasındaki olası bağlantıyı tekrar vurguladı.
- **Kas-İskelet Sistemi Hastalıkları**
- İspanya'da, el, bilek, dirsek, ön kol ve omuzu etkileyen kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları da dahil olmak üzere otel temizlikçilerini etkileyen mesleki hastalıkların tanınması sağlandı. Karpal tünel sendromu, tetik parmak, tenisçi dirseği, golfçü dirseği ve kronik bursit listeye dahildir.

İSG' de Cinsiyet Kontrol Listesi

- İSG' de cinsiyeti dikkate almak her iş yerinde gerçek ve önemli bir konudur.
- **Cinsiyet Kontrol Listesi**, iş yerinde cinsiyetle ilgili konuları ele almaya ve eşit çalışma ile sağlık ve güvenlik çalışmalarını bir araya getirmeye teşvik eder.
- İşverenlerin bu konularda harekete geçmesini sağlayarak kadınların sağlığı, güvenliği ve refahı için gerçek bir fark yaratılabilir.
- **Vücut haritalama, anketler ve risk haritalama** gibi yardımcı olacak başka teknikler de bulunmaktadır. Bunlar, birçok işyerinin sağlık ve güvenlikteki cinsiyet sorunlarını ele almak için kullandığı başarılı araçlardır.
- Bu kontrol listeleri, işverenlerin **cinsiyete duyarlı bir şekilde İSG sorunlarının** belirlenmesi ve ele alınmasını sağlamak için nelere bakmaları gerektiğine dair bazı öneriler getirmektedir.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderIS2017.pdf>

İSG' de Cinsiyet Kontrol Listesi

Bölüm 1 -

İşverenle Çalışma ve Danışma

Kadınların sağlık ve güvenlik sorunları ve öncelikleri Ortak Sağlık ve Güvenlik Komitesi veya diğer danışma yapılarında **düzenli olarak** tartışılıyor mu ve eğer maddeler belirlenirse bunlar **ele alınıyor** mu?

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

İSG' de Cinsiyet Kontrol Listesi

Bölüm 1 -

Risk yönetimi

- 1) Risk değerlendirmeleri **cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıklarını** hesaba katıyor mu?
- 2) Risk değerlendirmesi ve risk yönetimine dahil olan tüm kişiler, **erkeklerin ve kadınların işyerindeki** sağlık ve güvenliğini etkileyen cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıklarının farkında olacak şekilde eğitildi mi?
- 3) **Kadınların evde kimyasallara maruz kalma olasılığının** daha yüksek olması da dahil olmak üzere, risk değerlendirmelerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıkları dikkate alınıyor mu?
- 4) **Uzun süre ayakta durma veya oturma gibi duruş sorunlarının** değerlendirilmesinde ve **elle taşıma** risk değerlendirmelerinde **cinsiyet ve toplumsal cinsiyet** farklılıkları dikkate alınıyor mu?
- 5) Tüm **ilgili iş ekipmanı ve iş istasyonu kullanımında** cinsiyet farklılıkları dikkate alınıyor mu?
- 6) İşyerinde **personel üniforması, resmi iş kıyafeti veya KKD** sorunlarıyla ilgilenirken cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıkları dikkate alınıyor mu?
- 7) **Hamile, yeni ve emziren annelerle (ve doğmamış veya emziren çocukla) ilgili risk değerlendirmeleri** uygun şekilde ve zamanında gerçekleştiriliyor mu?
- 8) İşverenler **emziren annelerin süt sağabilmeleri için** uygun özel bir alan sağlıyor mu ve ayrıca sütün saklanması için güvenli ve hijyenik

İSG' de Cinsiyet Kontrol Listesi

Bölüm 1 -

Risk yönetimi

- 9) **Kadınların doğurganlık, adet kanaması** (kadın hijyen atık tesislerinin sağlanması dahil), menopoz, meme kanseri veya histerektomi gibi iş ile ilgili **özel üreme sağlığı endişeleri yeterli ve hassas bir şekilde** ele alınıyor mu?
- 10) Tek başına şantiyede veya uzakta veya **akşam geç saatlere kadar çalışma** ve güvenli park yeri veya eve ulaşım imkânı gibi endişeler de dahil olmak üzere **şiddet riskleri değerlendiriliyor mu?**
- 11) **Taciz (cinsel taciz dahil)** ve zorbalık sağlık ve güvenlik sorunları olarak ele alınıyor mu?
- 12) İşveren, çalışanların aile, sağlık vb. iş dışındaki yaşam taleplerini karşılamak için **çalışma saatleri, fazla mesai ve vardiyalı çalışma konusunda esneklik sağlıyor mu?**
- 13) İşveren, **stresi bir iş yeri sorunu** olarak görüyor ve farklı insanları farklı şekillerde etkileyebileceğini kabul ediyor mu?
- 14) **İşveren, aile içi şiddetin** iş yerinde bir sorun haline gelebileceğini kabul ediyor ve konuyu pratik bir şekilde ele alınması gereken bir güvenlik, sağlık ve refah sorunu olarak ele alıyor mu?

İSG'de Cinsiyet Kontrol Listesi

Bölüm 1 –

Hastalık izni yönetimi ve soruşturması

- Hastalık izni yönetim politikası kadınların **adet, hamilelik, düşük, engellilik veya menopozla ilgili sorunlar nedeniyle dezavantajlı olmamasını sağlayarak** diğer hastalık izninden ayrı olarak tedavi edilebilmelerini sağlıyor mu?
- Politika ve uygulama, gerektiğinde risk değerlendirmelerinin gözden geçirilmesiyle **iş ile ilgili herhangi bir sağlık sorununun** uygun şekilde araştırılmasını sağlıyor mu?
- Sağlık ve güvenlik temsilcileri, **cinsiyet dağılımı da dahil olmak** üzere hastalık izniyle ilgili olarak yönetimden düzenli raporlar alıyor mu?

İSG'de Cinsiyet Kontrol Listesi

Bölüm 1 -

Raporlama ve izleme prosedürleri

- Yaralanmalar ve sağlık sorunlarıyla ilgili veriler **cinsiyeti kapsıyor mu** ve yalnızca kadınlar ve erkekler arasında değil, aynı zamanda **farklı işler ve iş seviyeleri ile farklı vardiya düzenleri** arasında da ayırım yapıyor mu?
- Sağlıksızlık ve hastalık izni istatistiklerindeki eğilimler, yaralanmalar ve neredeyse kazalardaki eğilimlerle birlikte analiz ediliyor mu?
- Tüm yaralanma ve sağlıksızlık istatistikleri, ortak güvenlik komitesi toplantılarında sistematik olarak inceleniyor mu?

İSG' de Cinsiyet Kontrol Listesi

Bölüm 2 -

Çalışanları dahil etme

İşverenler, sağlık ve güvenlik temsilcileri, endişelerinin dile getirildiğinden ve ele alındığından emin olmak için üyeleri nasıl dahil ettiklerine ve bilgilendirdiklerine odaklanmalıdır.

Çalışanların fikirlerini almak:

Çalışanların sağlık ve güvenlik endişeleri hakkında anonim anket uygulama, ancak verilerin analizinde **erkek ve kadınların yanıtları arasında ayrım yapabilme**

Çalışanlarla nasıl iletişim kurulduğu gözden geçirmek:

Vardiyalı çalışanlar, yarı zamanlı ve geçici çalışanlar dahil olmak üzere iş gücünün tüm kesimlerinin bir sağlık ve güvenlik temsilcisine erişimi var mı kontrol edilmeli.

Tüm çalışanların sağlık ve güvenlik endişeleri hakkında görüşlerini almak:

Yeterli sayıda **kadın sağlık ve güvenlik temsilcisi olduğundan emin olunmalı**

Kadınlar, kadın temsilciler varsa ve herhangi bir ortak güvenlik komitesine dahil edilirlerse sorunlarının ele alındığına daha fazla güven duyabilirler.

İSG' de Cinsiyet Kontrol Listesi

- **Görsel Bilgi Toplama Yöntemleri**

- Geleneksel anket soru formlarına ek olarak, çalışanları tek bir yerde bir araya getirmenin mümkün olmadığı durumlarda Pratik olan görsel vücut haritası anketleri de kullanılmaktadır.
- Otel temizlikçilerini içeren örnek gösterilmiştir.
- Çalışanlardan, işin acıttığı vücut kısımlarını gösteren kutuyu işaretlemeleri ve şiddetini belirtmeleri istenir.

Adapted from a Trades Union Congress gender and occupational safety checklist, 2017

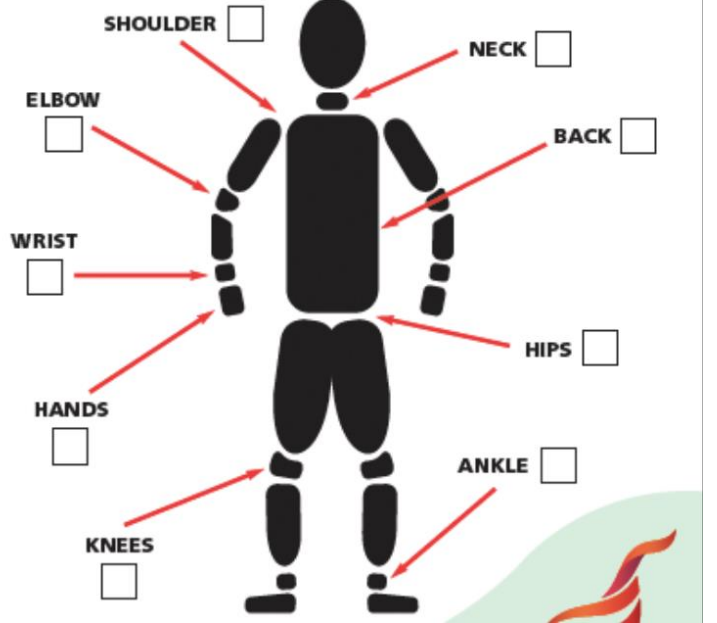
- Sonuçlar analiz edilir.
- Bu yöntem, İSG konusunda risk

Hotel Name: _____
Your Name: _____ Contact Phone & email: _____

Body Mapping for Hotel Housekeeping Staff

Could you please mark the appropriate boxes on the body map

KEY: Every Day = ☐ A Some Days = ☐ B Never = ☐ C

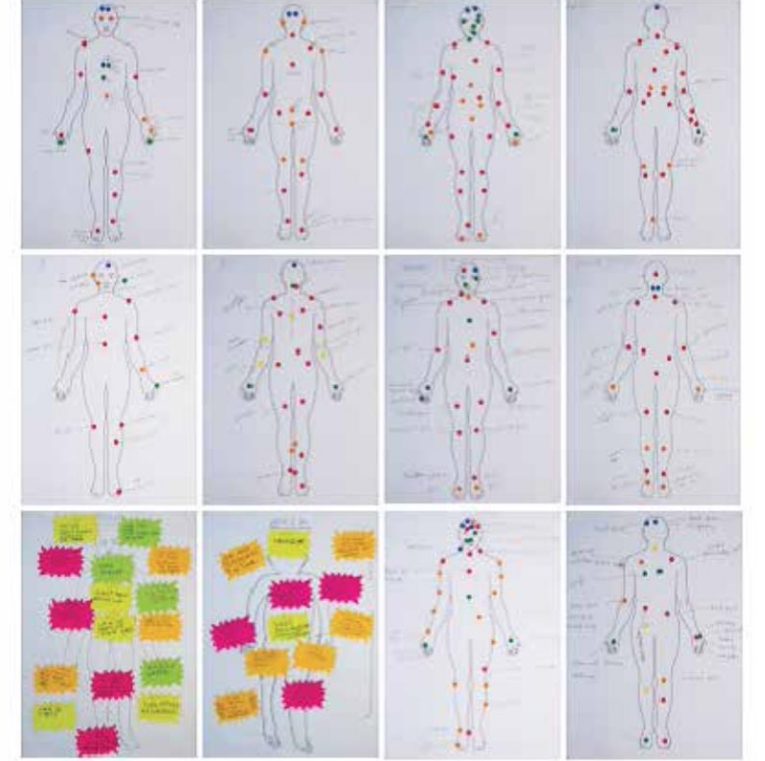


İSG'de Cinsiyet Kontrol Listesi

- **Vücut haritalama**

- Vücut haritalama katılımcı ve eğlencelidir.
- Çalışanların farklı diller konuştuğu veya iyi okuyamadığı durumlarda etkili bir şekilde kullanılabilir ve karmaşık durumları anlamanın hızlı bir yoludur.
- Haritalar, çalışanların farklı deneyimlerini yaşa, kıdeme, işe veya cinsiyete göre gösterebilir.
- Vücut haritaları, semptomların modellerini ve tehlikelerin uzun vadeli etkilerini gösterebilir: işyeri haritaları, bireylerin sahip olmadığı bir genel bakış sunar.
- İlk adım, ortak sorunları bulmaktır, ardından semptomların ardındaki tehlikeleri bulmak için dedektiflik çalışması başlanır.

Adapted from a Trades Union Congress gender and occupational safety checklist, 2017



STRESS
CHEMICALS
ACHES & PAINS
OTHER PROBLEMS

İSG' de Cinsiyet Kontrol Listesi

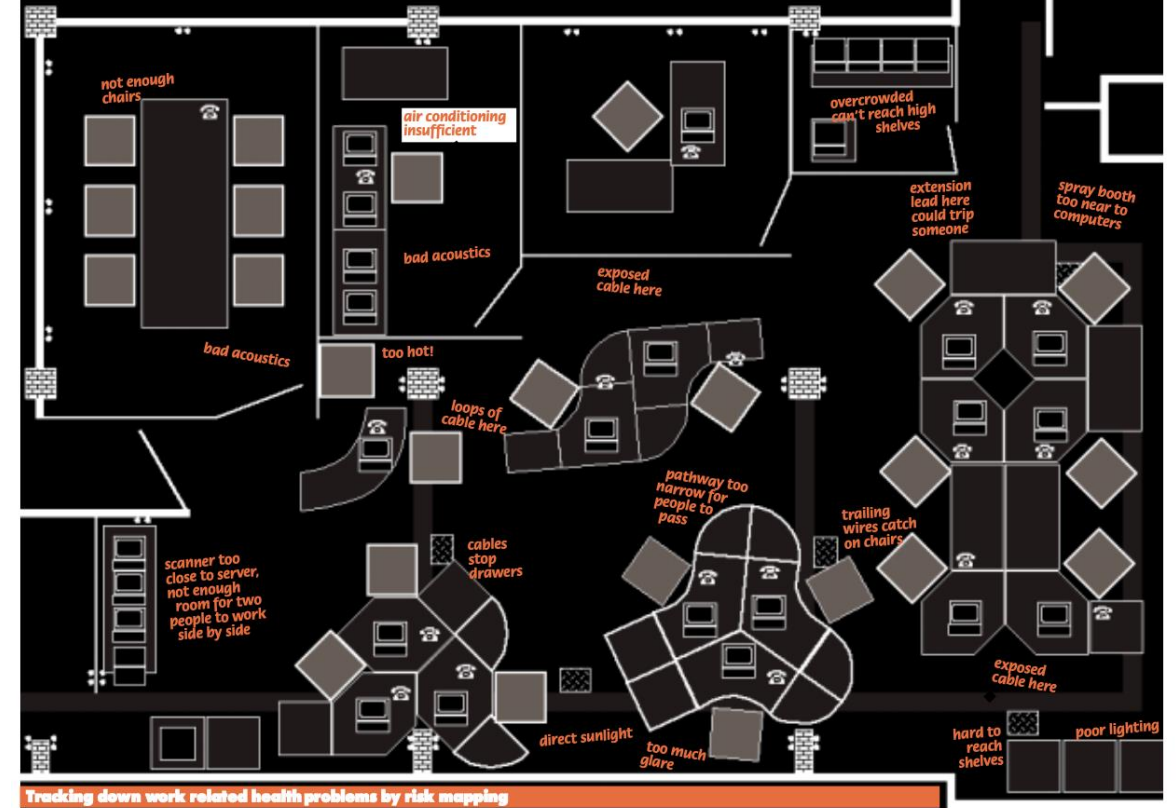
• Tehlike/İşyeri Haritalaması

Herhangi bir harita yapmadan önce, çalışan grubu aşağıdakileri tartışabilmelidir.

1. İş nasıl organize ediliyor? (çalışan sayısı, vardiyalar, çalışılan saatler ve molalar)
2. Çalışma süreci nedir? (iş nasıl yapılıyor, görevler, kullanılan makineler ve araçlar)
3. Tehlikeler nelerdir?
4. Hangi şikayetler veya semptomlar ortaya çıkıyor?
5. Tehlikeleri önlemek veya azaltmak için hangi önlemler alınıyor?
6. Başka ne yapılabilir veya yapılmalıdır?

Çalışan grupları daha sonra işyerlerinin veya çalışma alanlarının düzenini çizer. Kapıları, pencereleri, ofisleri, tuvaletleri, masaları, makineleri ve ekipmanları eklerler.

Harita ne kadar büyükse, o kadar fazla ayrıntı



Adapted from a Trades Union Congress gender and occupational safety checklist, 2017

İLO: Cinsiyete Duyarlı İSG Uygulama İlkeleri

- ILO'nun hükümet, işveren ve çalışanlara yönelik Cinsiyete Duyarlı İş Sağlığı Güvenliği Uygulamalarına İlişkin 10 ilkesi
- 1. Risk değerlendirmesine **cinsiyeti dahil etme**
- 2. Hem erkek hem de kadın egemen mesleklerdeki **riski analiz etme**
- 3. İSG araştırmalarının cinsiyet farklılıklarını hesaba kattığından emin olma
- 4. Cinsiyete göre ayrılmış İSG verilerini toplamak için sistemler geliştirme
- 5. İSG araştırmalarından elde edilen bulguları politika yapımına ve işyeri eylemine dahil etme
- 6. Herkes için İSG hizmetlerine eşit erişim sağlama
- 7. **Cinsiyete duyarlı** bilgi, eğitim ve öğretim hedefleme
- 8. Kadınlar için işyerleri, iş ekipmanları, araçlar ve KKD tasarımı
- 9. Çalışma zamanı düzenlemeleri ve iş-yaşam dengesini göz etme
- 10. Kadın ve erkek çalışanları, her düzeyde **güvenliklerinin ve sağlıklarının etki**

İLO - International Labour Organisation. 10 Keys for gender sensitive OSH practice - Guidelines for gender mainstreaming in occupational safety and health. 2011. Available at: https://www.ilo.org/global/publications-and-resources/publications/WCMS_324653/lang--en/index.htm

Sonuç

- Erkekler ve kadınlar (toksik kimyasallar, ergonomik talepler, kaza riski ve psikososyal riskler) açısından farklı maruz kalma oranlarına ve işyeri tehlikeleri örüntüsüne sahiptir.
- İSG boyutunda cinsiyet açısından nötr bir yaklaşım, kadınlara yönelik iş ile ilgili risklere ve bunların önlenmesine daha az dikkat ve daha az kaynak ayrılmasına yol açar.
- Kadınlara yönelik İSG boyutunu iyileştirmek, işyerinde ve toplumda daha geniş ayrımcılık sorunlarından ayrı olarak görülemez.
- İSG politikaları ve önleme stratejilerinin geliştirilmesinde cinsiyet farklılıkları dikkate alınmalıdır.
- **Cinsiyete özgü iş bölümü, biyolojik farklılıklar, istihdam kalıpları, sosyal roller ve sosyal yapıların tümünün işyeri** tehlike ve risklerinin cinsiyete özgü kalıplarına katkıda bulunduğu anlayışını da geliştirir.



Öneriler

- EU-OSHA tarafından hazırlanan raporda da, kadınların iş sağlığına doğrudan etkileri olan bir **dizi politika boşluğu** tespit edilmiştir.
- Avrupa güvenlik ve sağlık direktifleri (çoğunlukla kadın) **ev çalışanlarını** kapsamamaktadır; **aile çiftçiliği** işletmelerinde erkeklerin eşleri veya partnerleri gibi gayri resmi olarak çalışan kadınlar mevzuat kapsamında değildir.
- Politika boşluğundaki bu örnekler, tüm mevcut ve gelecekteki İSG direktifleri, **standart belirleme ve tazminat düzenlemeleri** üzerinde cinsiyet etki değerlendirmeleri yapmanın gerekliliğini vurgulamaktadır.
- Önleme ve cinsiyetin İSG'ye dahil edilmesi konusundaki mevcut bilgilerden hareket edilerek, direktifler **daha cinsiyete duyarlı bir şekilde** uygulanabilir.
- Kadınların İSG ile ilgili tüm karar alma süreçlerine her düzeyde **aktif katılımı** gereklidir.



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
HİSAM
İŞ SAĞLIĞI VE MESLEK HASTALIKLARI
UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
HÜKSAM
KADIN SORUNLARI
UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ



Dikkat ve ilginiz için
teşekkürler...
zehra.gok@hacettepe.edu.tr