



TÜRKİYE SAĞLIK ve SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI



kadın. İŞÇİLER için el kitabı

[f](#) [@](#) [t](#) [in](#) [v](#) /trsaglikis

www.saglikis.org.tr



kadın.
İŞÇİLER
için el kitabı



Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Eğitim Dizisi 1

Eğitim Dizisi Koordinatörü : Adem SARIÇOBAN
Hazırlayan : Özlem ATAŞ
Düzenleyen : Metin Batuhan KÖSE
Tasarım : Saygın ÖZTEKİNOĞLU

Yücetepe Mh. Hedef Sk. No:5 Çankaya / ANKARA
Telefon: +90 (312) 231 80 45-46-47
Faks: +90 (312) 230 23 96
www.saglikis.org.tr
info@saglikis.org.tr



TÜRKİYE SAĞLIK ve SOSYAL HİZMET İŞÇİLERİ SENDİKASI

kadın
İŞÇİLER
için el kitabı

8 Mart'ın tarihesi bütün emekçi kadınların mücadelesinde yol göstericisidir. Kadın işçilerin haklarının yer aldığı "Kadın İşçiler İçin El Kitabı" adlı bu kitapçık; başta 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nün mimarları olan kadınlara, 6 Şubat günü depremde yitirdiğimiz sağlık ve sosyal hizmet işçisi kadınlara ve Filistin'de katledilen kadınlara atfedilmiştir.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Eğitim Dizisi 1
Mart 2024

İÇİNDEKİLER

3. GENEL BAŞKANIMIZIN KADIN İŞÇİLERİMİZE MESAJI
5. 8 MART DÜNYA EMEKÇİ KADINLAR GÜNÜ'NÜN KISA TARİHÇESİ
6. KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI NELERDİR?
6. I. ÇALIŞMA KOŞULLARIYLA İLGİLİ HAKLAR

Kadın İşçilerin Çalışma Koşulları Neden Özel Olarak Düzenlenmiştir?
Çalışma Hakkı Nedir?
İşçiler Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılabilir mi?
Kadın İşçilerin Gece Vardiyasında Çalıştırmalarıyla İlgili
Düzenlemeler Nelerdir?
Kadın İşçi ile Eşi Aynı Gece Vardiyasında Çalıştırılabilir mi?

7. 2. HAMİLELİK (GEBELİK) ve ANALIK İLE İLGİLİ HAKLAR

Hamilelik Sürecinde Periyodik Kontroller İçin İzin Verilir mi?
Hamilelik Sürecinde Mesai Saatleri Nedir ve Gece Vardiyasında Çalıştırılabilir mi?
Hamileliğin Devamı Süresince Kadın İşçi Tehlikeli İşlerde Çalıştırılır mı?
Kadın İşçilerin Doğum Öncesi İzni Ne Kadardır?
Kadın İşçinin Doğum Sonrası İzni Ne Kadardır?
Kadın İşçi Doğumdan Sonra Ücretsiz İzin Alabilir mi?
Süt İzni Süresi Ne Kadardır?
Kadın İşçilerin Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı Var mıdır?
Kadın İşçilerin Kısmi Çalışma Hakları Var mıdır?
Kadın İşçiler İçin Doğum Borçlanması Nedir?

II. 3. EVLİLİKTEN DOĞAN HAKLAR

Evlilik İzni Kaç Gündür?
Evlilikten Sonra İşten Ayrılan Kadın İşçi Kıdem Tazminatını Alabilir mi?

II. 4. EMEKLİLİK HAKKI

Kadın İşçilerin Emekli Olmak İçin Sağlaması Gereken Yaş, Yıl ve Prim Gün Şartları
Nelerdir?

12. 5. İŞ YERİNDE TAĞİZE ve ŞİDDETE UĞRAYAN KADINLARIN HAKLARI

Kadın İşçi Taciz, Ayrımcılık, Şiddet ya da Mobbing İle Karşılaştığında Ne
Yapabilir?
Şiddete Uğrayan Kadın İşçi Neden Sağlık Raporu Almalıdır?
Kadın İşçi Taciz, Tehdit, Şiddetle Karşılaştığında Hangi Kurumlara Başvurabilir
veya Arayabilir?
Aranabilecek Çağrı Merkezleri

Genel Başkanımızın Kadın İşçilerimize Mesajı

Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunun değerli emekçi kadınları,

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Gün'ünüzü kutluyor, mücadelemizin yükselerek devam etmesini temenni ediyoruz.

İş kolumuzdaki çalışanların yarısına yakınının kadın olması; kadın işçilerimizin çalışma ortamlarında daha fazla mobbing ve taciz ile karşı karşıya kalması bizleri bu çalışmayı yapmaya yönlendirmiştir. Biliyoruz ki emeğin cinsiyeti, dili, dini, rengi olmaz. Fakat alışlagelen bazı toplumsal roller işimizde, evimizde, sokakta, okulda kadınları daha atıl hale getirmektedir.

Bizler sağıkta hastalara şifa; sosyal hizmetlerde ise yaşlılarımızın evladı, öksüz çocuklarımızın annesi oluyoruz. İnsanların hayatlarına dokunduğumuz bu kadar önemli bir iş kolunun işçileri olarak çalışma hayatımızın düzene girmesi için hep birlikte mücadele ediyoruz, etmeye devam edeceğiz.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Gün'ünün mimarları olan işçi kadınların yükselttikleri mücadeleyi unutmamalıyız. 167 yıl öncesinde kadınların öncülüğünde başlayan grevler, bugün bizlerin sahip olduğu pek çok hakkın yapı taşları olarak görülmelidir. Tarihte, kadınların hakları için mücadele etmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği için çaba harcamaları, birçok zorluk ve engelle karşılaşmalarına rağmen dünya genelinde büyük kazanımlar elde edilmesine neden olmuştur. Kadınların mücadelesi, insan hakları hareketlerinin bir parçası olarak ortaya çıkmıştır. Kadınların eşit haklara sahip olmaları için verdikleri bu mücadele, tarihte pek çok eylemlikle kendine yer bulmuştur. Bu mücadeleler arasında kadınların oy hakkı, eğitim hakkı, çalışma koşullarının iyileşmesi, evlilik hakları, şiddet ve ayrımcılıkla mücadele gibi birçok farklı konu yer almaktadır. Kazanımlar gösteriyor ki verilen mücadeleler karşılıksız kalmamıştır.

Unutulmamalıdır ki toplumların gelişimindeki en önemli etkenlerinden birisi kadın mücadelesidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı, kadına yönelik şiddetin son bulunduğu, kadınların sömürülmediği, kadınların güçlendiği, toplumsal değişimlerin gerçekleştiği bir dünya yaratmak kadınların ellerinde ve örgütlü mücadelesindedir.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Genel Başkan
Hakan TOY

8 MART DÜNYA EMEKÇİ KADINLAR GÜNÜ'NÜN KISA TARİHÇESİ

1857'de ABD'nin New York kentinde 40 bin tekstil işçisi, kötü çalışma koşulları nedeniyle çalıştıkları fabrikada bir direniş başlatmıştır. Fabrika kapılarının kilitlemesiyle birlikte çıkan yangında çoğunluğu kadın olan 129 işçinin bedeni tutuşmuştur. ABD basını bu olaya neredeyse hiç yer vermemiş olsa da işçilerin cenaze törenine binlerce kişi katılmıştır. 8 Mart günü, emekçi kadınların mücadelesinin ürünüdür. 8 Mart günü, kadın emekçilerin yoluna ışık olan 129 işçinin bıraktığı meşaledir.



Emek mücadelesi denildiğinde Sanayi Devrimi'ne göz atmak gerekir. 1700'lü yılların sonlarında İngiltere'de başlayan ve 1800'lü yıllarda ise Amerika Birleşik Devletleri'ne ve Avrupa'ya sıçrayan Sanayi Devrimi ile iş gücü ihtiyacı hızla artmıştır. Kadınlar ve çocuklar bu dönemde emek gücüne dâhil olarak ciddi anlamda işçi istihdamı ihtiyacını karşılamışlardır. Kadınlar, ucuz iş gücü olarak görülmüşlerdir. Üretimde emeği büyük olan kadınlar, erkeklere göre çok daha cüzi ücretler karşılığında çalışmaya başlamışlardır. Bunun yanı sıra güvencesiz ve ağır çalışma koşulları, haftalık 75 saate varan çalışma süreleri kadın işçilerin tepkisine yol açmıştır. Sanayi Devrimi'nin ardından başta Amerika Birleşik Devletleri'nde olmak üzere pek çok yerde kadın işçilerin öncülüğünde grevler başlamıştır.

1800'lü yıllarda ses getiren pek çok grev tarihin sayfalarında yerini almıştır. 1828'de Dover Pamuk Fabrikası'nda, 1834'te Lowell Dokuma Fabrikası'nda, 1860'ta Lynn KadınAyakkabı Fabrikası'nda yapılan grevler kadınların öncülük ettiği grevlerden bazılarıdır.

17. yüzyılın sonlarına gelindiğinde göçmen kadınların iş gücüne dâhil olduğu gözlemlenmiştir. 1900'lü yıllara yak-

laşıldığında ise Avrupa'da başlayan direnişler göçmen kadın işçilerin etkisi ile Amerika Birleşik Devletleri'ne sıçramıştır. Kadınların çoğunluklu olarak çalıştığı tekstil sektörünün üssü haline gelen New York; kadınların hızla örgütlenmeye başladığı, grevler başlattığı, sendikalar kurduğu bir kente dönüşmeye başlamıştır.

Kadın işçilerin bu süreçte emek sömürsüne karşı başlatmış oldukları direnişler, kadın hakları ile ilgili birçok konuda bütün kadınlara güç vermiştir. Grevler, yürüyüşlere dönüşerek dayanışma ağı örülmeye başlanmıştır.

Amerikan Sosyalist Partisi'nin kararıyla Ulusal Kadınlar Günü olarak ilan edilen 28 Şubat günü, 1909 senesinde New York'ta gerçekleştirilmiş ve dünyada kutlanan ilk kitlesel kadınlar günü olarak tarihe geçmiştir. Ülkemizde ise ilk kadınlar günü kutlaması 8 Mart 1921'de Cemile Nuşirvanova ve Rahime Selimova kardeşlerin öncülüğünde, dönemin siyasi konjonktüründen dolayı gizli yapılmıştır. 1975 senesine kadar 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü, ülkemizde gizli bir şekilde kutlanmıştır.

1975 yılında Birleşmiş Milletler'in 8 Mart gününü Uluslararası Kadınlar Günü olarak ilan etmesiyle birlikte başta Türkiye olmak üzere pek çok ülkede kitlesel katılımlarla Dünya Emekçi Kadınlar Günü kutlanmaya başlanmıştır.



KADIN İŞÇİLERİN HAKLARI NELERDİR?



I. ÇALIŞMA KOŞULLARIYLA İLGİLİ HAKLAR

Kadın İşçilerin Çalışma Koşulları Neden Özel Olarak Düzenlenmiştir?

Anayasamız; bireylerin cinsiyetine, yaşına ve fiziki gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını ayrıca çocukların, kadınların ve ruhsal yetersizliği olanların çalışma koşullarının özel olarak korunacağını güvence altına almaktadır. Bunun için de kadın çalışanların çalışma koşulları, hem yasalarla hem de yönetmeliklerle detaylı bir şekilde düzenlenmiştir.

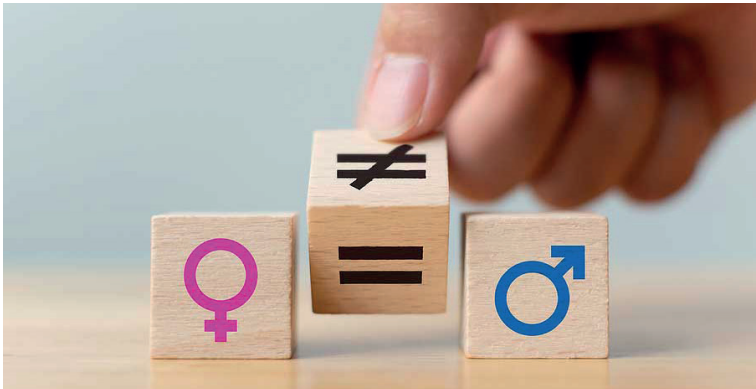
Çalışma Hakkı Nedir?

Kadın ya da erkek ayrımı olmaksızın tüm vatandaşların temel haklarından biri çalışma hakkıdır. Anayasamızın 49. maddesinde 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.”

İşçiler Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılabilir mi?

Anayasanın 10. maddesine göre herkes; dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olup devlet organları ile idari makamlar bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmekte yükümlüdür. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde aşağıdaki ifadeler yer almaktadır.



“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

Anayasa maddesine göre bütün vatandaşlar eşitlik ilkesi ile korunma altına alınırken 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddesiyle kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasının önü açılmıştır.

Kadın İşçilerin Gece Vardiyasında Çalıştırılmalarıyla İlgili Düzenlemeler Nelerdir?

Kadın çalışanlar gece vardiyalarında 7,5 saatin üzerinde çalıştırılmazlar. Ancak **sağlık, güvenlik ve turizm** hizmetleri yapılan iş yerlerinde kadın çalışanın rızası alınarak 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Kadın İşçi ile Eşi Aynı Gece Vardiyasında Çalıştırılabilir mi?

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik uyarınca kadın işçinin ve eşinin işinin vardiyalar halinde yürütüldüğü aynı veya farklı iş yerlerinde çalışmaları halinde kadın işçinin isteği üzerine gece çalıştırılması, eşinin çalıştığı gece vardiyasına rastlamayacak şekilde düzenlenecektir. Aynı iş yerinde çalışan eşlerin ise aynı gece vardiyasında çalışma talepleri işverenin inisiyatifindedir.



2. HAMİLELİK (GEBELİK) ve ANALIK İLE İLGİLİ HAKLAR

Kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrası hakları **Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ve 4857 sayılı İş Kanunu 13. ve 74. maddeleri** ile koruma altına alınmaktadır.

Hamilelik Sürecinde Periyodik Kontroller İçin İzin Verilir mi?

İş Kanun'unun 74. maddesinin 4. fıkrasına göre hamilelik boyunca kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi gerekmektedir.

Hamilelik Sürecinde Mesai Saatleri Nedir ve Gece Vardiyasında Çalıştırılabilir mi?

Çalışan hamile kadın işçilerin mesai saatleri kanun gereği günde 7,5 saat ile kısıtlanmıştır. Kadın işçiler hamilelik dönemlerinde günde en fazla 7,5 saat çalıştırılabilirler. Ayrıca doğum öncesi kadın işçilerin gece çalışması gerçekleştirmesi



yasaklanmıştır. Bu hususlar emredici hüküm niteliğindedir.

Önemle belirtmek gerekir ki kadın işçinin hamilelik sürecinde yaşadığı sağlık problemleri doktor raporu ile sabit kılındığı sürece; işveren bu rapor doğrultusunda yasada 7,5 saat ile kısıtlanmış çalışma süresinde değişikliğe gitmekle yükümlüdür. Söz konusu değişiklik ancak hamile kadın işçi lehine yapılabilir. Bu değişiklikler sebebiyle işverenin ücrette kesinti yoluna başvurma hakkı bulunmamaktadır.

Hamileliğin Devamı Süresince Kadın İşçi Tehlikeli İşlerde Çalıştırılır mı?

Kadın işçinin hamileliğini işverene bildirmesiyle, işveren koruma ve gözetme yükümlüğünü yerine getirmelidir. Çalışanının gebelik sürecini tehlikeye atacak bir çalışma koşulu, çalışma saati ve çalışma ortamı varsa bu koşulları geçici olarak değiştirmek, mümkün değilse çalışanı geçici olarak başka bir birime aktarmakla yükümlüdür.

Kadın İşçilerin Doğum Öncesi İzni Ne Kadardır?

Kadın işçilere, sağlıklı bir şekilde doğumun gerçekleşmesi için tekli gebeliklerde gebeliğin 32. haftasından itibaren 8 hafta, çoklu gebeliklerde gebeliğin 30. haftasından itibaren 10 hafta ücretli doğum izin hakkı tanınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu 74. maddesi uyarınca kadın işçilerin gebelik süresince yukarıda yazılı süreler içinde çalıştırılmaması esastır. Ancak kadın işçinin sağlık durumunun çalışmaya uygun ve bu hususun doktor onayıyla sabit olması durumunda, kadın işçinin çalışmaya devam etme talebiyle doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışması mümkündür.

Kadın İşçinin Doğum Sonrası İzni Ne Kadardır?

Kadın işçinin 4857 Sayılı İş Kanunu 74. maddesi gereğince doğum sonrasında tekli gebelik halinde 8 hafta, çoğul gebelik halinde de 10 hafta olmak üzere analık hali izni söz konusudur. Gebelik sürecinde kadın işçinin iradesiyle ya da erken doğum sebebiyle kullanılmayan doğum öncesi izin süreleri doğum sonrası iznine eklenir.



Kadın İşçi Doğumdan Sonra Ücretsiz İzin Alabilir mi?

4857 sayılı İş Kanunu 74. maddesi uyarınca tanınmış analık hali izin sürelerinin tamamlanmasından sonra kadın işçinin talebi doğrultusunda 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Süt İzni Süresi Ne Kadardır?

Kadın işçilere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi 7. fıkrası uyarınca bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Ancak yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanan kadın işçiye 1,5 saatlik süt izni verilmeyecektir.

Kadın işçiye süt izninin verilmesi işverenin inisiyatifinde değildir. **İşveren kanunda belirtilen süt iznini vermek zorundadır.** Süt izninin kullanılmasına engel olan işverene İş Kanunu'nun 104. maddesi uyarınca idari para cezası verilir.



Kadın İşçilerin Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı Var mıdır?

Doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren 30 gün içinde yazılı bir şekilde kadın işçinin işverene yarı zamanlı çalışma talebinde bulunması gerekir. Çocuğunun bakımı, yetiştirilmesi amacıyla ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın işçiye **birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün** süreyle yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmaktadır. Bu husus 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinin 2. fıkrası uyarınca düzenlenmiştir. Çocuğun engelli doğması halinde ise yasal süre 360 gün olarak uygulanmaktadır.

Kadın işçi yarı zamanlı çalışma süresince işverenden ücretini yarım olarak alacak ve kalan yarısında ücretsiz izinli sayılacaktır.

Kadın İşçilerin Kısmi Çalışma Hakları Var mıdır?

Çalışan kadınlara doğum sonrasında her ne kadar analık izin ve ücretsiz izin hakkı tanınmış olsa da hem iş hayatının içinde yer almak hem de çocuk için gelişimin en önemli olduğu yıllarda çocuğun yanında olmak isteyen ebeveynler için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine eklenen ek fıkra ile 29.01.2016 tarihinde getirilmiş bir uygulamadır.

İş Kanunu'nun 74. maddesinde öngörülen sürelerin (analık hali izni – ücretsiz izin- yarı zamanlı çalışma) bitiminden itibaren; **çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına** kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Kısmi süreli çalışma sadece doğum yapan kadına özgü tanınmış bir hak olmamakla birlikte, erkek işçinin de yarı zamanlı çalışma uygulamasından faydalanması mümkündür. Ancak bu uygulamaya geçilmesi için iki eşin de çalışıyor olma şartı aranmaktadır.

Kadın İşçiler İçin Doğum Borçlanması Nedir?

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.



♀ 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.



3. EVLİLİKTEN DOĞAN HAKLAR

Evlilik İzni Kaç Gündür?

4857 sayılı İş Kanunu'nun mazeret izinlerini düzenleyen maddesi kadın işçiye evlenmesi halinde 3 gün evlilik izni verileceğini belirtmektedir. Bu izin 4857 sayılı İş Kanunu ek madde 2'de mazeret izni adı altında düzenlenmiştir.

Evlilikten Sonra İşten Ayrılan Kadın İşçi Kıdem Tazminatını Alabilir mi?

1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan 14. maddesi uyarınca kadın çalışanın evlendikten sonra 1 yıl içerisinde kendi isteğiyle işten ayrılması halinde ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır.



4. EMEKLİLİK HAKKI

Kadın İşçilerin Emekli Olmak İçin Sağlaması Gereken Yaş, Yıl ve Prim Gün Şartları Nelerdir?

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

SSK'LI Kadınlar İçin Emeklilik			
İlk Sigorta Tarihi	Sigortalılık Süresi (yıl)	Yaş Koşulu	Prim Şartı
01.04.1981'den önce	20	YOK	5000
09.09.1981-23.05.1984	20	40	5000
24.05.1984-23.05.1985	20	41	5000
24.05.1985-23.05.1986	20	42	5075
24.05.1986-23.05.1987	20	43	5150
24.05.1987-23.05.1988	20	44	5225
24.05.1988-23.05.1989	20	45	5300
24.05.1989-23.05.1990	20	46	5375
24.05.1990-23.05.1991	20	47	5450
24.05.1991-23.05.1992	20	48	5525
24.05.1992-23.05.1993	20	49	5600
24.05.1993-23.05.1994	20	50	5675
24.05.1994-23.05.1995	20	51	5750
24.05.1995-23.05.1996	20	52	5825
24.05.1996-23.05.1997	20	53	5900
24.05.1997-23.05.1998	20	54	5975
24.05.1998-23.05.1999	20	55	5975
24.05.1999-08.09.1999	20	56	5975
09.09.1999-30.04.2008	25	58	7000
01.05.2008-2035'e kadar	25	58	7200



5. İŞ YERİNDE TACİZE ve ŞİDDETE UĞRAYAN KADINLARIN HAKLARI

Kadın İşçi Taciz, Ayrımcılık, Şiddet ya da Mobbing İle Karşılaştığında Ne Yapabilir?

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesine göre işveren işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek, her türlü psikolojik ve cinsel tacize uğramasına karşı önlem almakla yükümlüdür.

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”

İşveren, işçiyi koruma sorumluluğunu yerine getirmemişse kadın işçi iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir. Tazminat ve alacaklarına hak kazanır. Bu hak, İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir

Şiddete Uğrayan Kadın İşçi Neden Sağlık Raporu Almalıdır?

Fiziksel ve cinsel şiddete uğranıldığında ilk yapılması gereken hastanelerin acil servislerinden darp/sağlık raporu alınmasıdır. Sağlık raporuna sahip olmak maruz kalınan şiddeti kanıtlamak ve sonrasında hukuksal süreç için oldukça önemlidir.

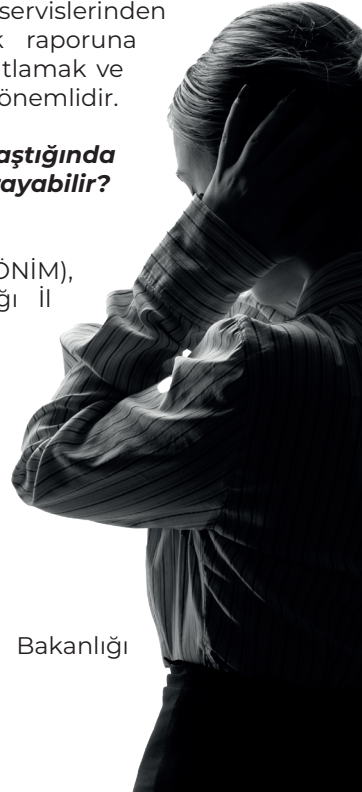
Kadın İşçi Taciz, Tehdit, Şiddetle Karşılaştığında Hangi Kurumlara Başvurabilir veya Arayabilir?

Başvurulacak Kurumlar

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

Aranabilecek Çağrı Merkezleri

- Karakol veya jandarma,
- ALO 183 Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Şiddetle Mücadele Hattı
- 112 Acil Çağrı Merkezi



kadın
İŞÇİLER
için el kitabı

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Eğitim Dizisi 1



Sağlık ve Sosyal Hizmet İŖçilerinin

Örgütlü Gücü



Yüce-tepe Mh. Hedef Sk. No:5 Çankaya / ANKARA
Telefon: +90 (312) 231 80 45-46-47 | Faks: +90 (312) 230 23 96

info@saglikis.org.tr

[f](#) [@](#) [t](#) [in](#) [v](#) /trsaglikis