

"KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER:
TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN
KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ" PROJESİ

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
Türkiye Ofisi - Ankara: ILO, 2018

ISBN:
978-92-2-031003-8 (basılı)
978-92-2-031004-5 (web pdf)
Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi

İşte, evde, her yerde

eşitiz

beraberiz



"KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER:
TÜRKİYE'DE İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN KADINLARIN
GÜÇLENDİRİLMESİ" PROJESİ

**TOPLUMSAL
CİNSİYETE
DUYARLI
İŞ VE MESLEK
DANIŞMANLIĞI**

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2018
İlk basım yılı: 2018

Uluslararası Çalışma Örgütü yayınları, Telif Hakları Evrensel Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamındaki telif haklarından yararlanır. Yine de, kaynak belirtilmek şartıyla izin almadan yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma ve çeviri hakları için ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Cenevre 22 İsviçre adresine veya e-posta yoluyla rights@ilo.org adresine başvuruda bulunulmalıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu tür başvuruları memnuniyetle karşılamaktadır. Kütüphaneler, kurumlar ve bir çoğaltım hakları kuruluşuna kayıtlı olan diğer kullanıcılar, bu amaçla kendilerine verilen lisanslara uygun şekilde kopyalar oluşturabilirler. Ülkenizdeki yetkili çoğaltım hakları kuruluşunu bulmak için www.ifro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İş ve Meslek Danışmanlığı/ Zehra Tosun; Toplumsal Cinsiyet Uzmanı **yazılsın**

Yayına Hazırlayan:

Ebru Özberk Anlı, Ulusal Proje Koordinatörü, ILO Türkiye Ofisi
ISBN: 978-92-2-031003-8 (basılı) 978-92-2-031004-5 (web pdf)

Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi - Ankara: ILO, 2018
ILO Yayın Kataloqlama Bilgileri

ILO yayınlarında Birleşmiş Milletler'in uygulamaları doğrultusunda kullanılan tanımlamalar ve bu yayınlar içindeki materyal sunumları, herhangi bir ülke, bölge veya toprağın veya bunların makamlarının yasal statüsüyle veya bunların sınırlarıyla ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün herhangi bir görüşünün ifadesini hiç bir şekilde teşkil etmez. İmzalı makalelerde, çalışmalarda ve diğer katkılarda ifade edilen görüşlerin sorumluluğu tamamen kendi yazarlarına aittir ve yayın, içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onamasını teşkil etmez. Firmaların ve ticari ürünlerin ve süreçlerin adlarına yapılan göndermeler bunların Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından bir onayı anlamına gelmez; belli bir firmanın, ticari ürünün veya sürecin adının belirtilmemesi ise bunların onaylanmadığına dair bir işaret değildir.

ILO yayınları ve dijital ürünler ile ilgili bilgiye: www.ilo.org/publns adresinden ulaşılabilir. Türkiye'de basılmıştır

Bu yayında yer alan görüşlerden Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) da sorumlu tutulamaz.

İÇİNDEKİLER

Önsöz.....	3
Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İş ve Meslek Danışmanlığı.....	5
İş ve Meslek Danışmanlığı ve Toplumsal Cinsiyet.....	9
Şiddete Maruz Kalan Kadınlara Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı.....	19
İşverenlerle Çalışmak	23
Paydaşlarla İşbirliği ve Ortak Çalışma	28
KAYNAKLAR	29

“Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi” projesi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ortaklığında ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı’nın (SIDA) mali desteği ile 2013-2018 yılları arasında yürütülmüştür.

Projede, kadınların insana yakışır iş fırsatlarına erişimlerinin artması ve kadının insan hakları ve çalışma standartları konularında farkındalıklarının artması yoluyla Türkiye’de kadınların güçlenmesine katkıda bulunulması amaçlanmaktadır. Projede bu temel amaca yönelik olarak aşağıda açıklanan üç hedef doğrultusunda çalışmalar yürütülmüştür.

1. Kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması konusunda ulusal ölçekte kapsayıcı ve bütünsel politikaların geliştirilmesi,
2. Aktif işgücü piyasası politikaları ile kadınlar için insana yakışır iş olanaklarına erişimine katkı sunulması,
3. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık yaratılması.

Birinci hedef doğrultusunda, Türkiye’de ilk kez kadın istihdamına odaklanan “Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)” sosyal diyalog anlayışı ile kamu kurumları, işçi ve işveren kuruluşları ile kadın sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katkılarıyla İŞKUR tarafından geliştirilmiştir. Eylem Planında, kadın istihdamının artırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi ile kadınların işgücü piyasasına erişim olanaklarının artırılmasına yönelik iki temel hedef çerçevesinde uygulanacak eylemler yer almaktadır. Ayrıca, yerel düzeyde, Eylem Planı’nın uygulanmasını desteklemek için dört pilot ilde, Ankara, Bursa, İstanbul ve Konya’da, bir yıllık Kadın İstihdamı İl Eylem Planları geliştirilmiştir.

Hazırlanan eylem planlarının etkin şekilde uygulanması için hem İŞKUR personeline hem de diğer paydaşlara yönelik çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyete duyarlı kamu istihdam hizmetleri,

toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının kamu istihdam hizmetlerinde anaakımlaştırılması konuları üzerine bir dizi eğitim çalışması yapılmıştır.

Bu kitapçık toplumsal cinsiyet eşitliği uzmanı Zehra Tosun tarafından iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı bir perspektif ile sunulmasına rehberlik etmek amacıyla proje kapsamında hazırlanmıştır.

Kitapçıkta iş ve meslek danışmanlığı ve toplumsal cinsiyet; cinsiyete duyarlı danışmanlık; görüşme sırasında dikkat edilecek konular; şiddete maruz kalan kadınlara yönelik iş ve meslek danışmanlığı; işverenlere yönelik danışmanlık hizmeti gibi konular yer almaktadır.

Bu rehberin çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye çalışan tüm paydaşlar için faydalı olmasını dileriz.

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

GİRİŞ

Kamu istihdam hizmetleri, mesleki rehberlik ve eğitim çalışmalarına 1970'lerden sonra ağırlık vermeye başlamıştır. Günümüzde mesleki rehberlik çalışmalarında, İş ve Meslek Danışmanları tarafından, bireylerin yetenekleri, beklentileri ve tutumları konusunda bilgi alınmakta ve kendilerine uygun istihdam fırsatları ve mesleki eğitimler hakkında bilgi verilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı, bireylerin hem işgücü piyasasını hem de kendi niteliklerini, ilgilerini ve yeteneklerini daha iyi anlamalarına destek sağlayarak, iş arayanların doğru kariyer tercihleri yapmalarına yardımcı olmaktadır. Bu haliyle mesleki rehberlik, cinsiyet ayrımının önlenmesi konusunda kamu istihdam hizmetleri tarafından kullanılan önemli araçlardan biri olabilir.

Mesleki rehberlik sürecinde farklı ihtiyaçlara sahip iş arayan kadınları desteklemek için aşağıda listelenen yöntemler kullanılabilir:

Grup faaliyetleri: Birbirlerinden öğrenebilmeleri ve kendi ağlarını oluşturabilmeleri için aynı durumdaki insanları bir araya getirir.

İş kulüpleri: Muhtemelen en bilinen grup desteği – iş arayanları, şahsen sorumluluk alması, diğerleriyle bilgi ve fikir paylaşması ve daha aktif arama yaparak iş bulma şansını arttırması konularında teşvik eder.

İstihdam fuarları: İşverenlerle iş arayanları belli bir zaman ve yerde bir araya getirerek, birbirleri ile doğrudan iletişim kurmalarını mümkün kılar. Kamu İstihdam Hizmetleri sadece organizasyon ve kolaylaştırma rolünü yerine getirir.

Grup görüşmeleri: İş arama teknikleri, istihdam şartları, meslek ve kariyer bilgileri gibi konularda, iş arayanların hedeflerini tanımlamasına ve iş imkânlarını keşfetmesine yardımcı olur. Genel iş arayanlara veya özel işleri hedefleyen gruplara yönelik olabilir.

İş ve meslek danışmanlığı: İş arayan, işveren ve danışmanın aktif katılımını gerektiren bir süreçtir. Danışmanların, bu süreçte taraf-

ların beklentilerini ve ihtiyaçlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmesi ve muhtemel engelleri öngörerek danışanları ve işverenleri yönlendirmesi beklenir. İşgücüne katılım, iş bulma, işe tutunma, işe dönme, işte yükselme veya kariyer geliştirme süreçlerinde danışan kadınların ve işverenlerin beklenti ve ihtiyaçlarının toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıpları ile birçok bağı vardır. Bu sebeple danışmanlık ve rehberlik sürecinde toplumsal cinsiyet faktörü mutlaka hesaba katılmalıdır. Toplumsal cinsiyet faktörü göz ardı edilerek kadınlara sağlanan iş ve meslek danışmanlığının kendisi kadın istihdamı önündeki engellerden biri olma riskini taşıyabilir.

Danışmanlık sürecinde toplumsal cinsiyetin dikkate alınabilmesi, kadın istihdamının toplumsal cinsiyetle ilişkisi hakkında danışmanın ne ölçüde bilgi sahibi olduğu ile yakından ilişkilidir. Danışmanın kadın istihdamı önündeki toplumsal cinsiyet temelli engellerin farkında olması, pek çok durumda kadının bireysel tercihi gibi görünen beklenti ve ihtiyaçlarının toplumsal sebeplerini görmesini kolaylaştırır. Örneğin, eve yakın, gece vardiyası olmayan ve kreşi bulunan bir iş talebinin neden daha çok kadınlardan geldiğini anlamak istihdamın toplumsal cinsiyetle ilişkisini kurabilmekle mümkün olur.

Kadınların işgücü piyasasında yaygın olarak karşılaştıkları problemler aşağıda özetlenmektedir.

1. Kadınlara atfedilen özellikler sebebiyle kadınların bazı işlere daha yatkın olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple iş arayan kadınlar için akla en önce bakıcılık, temizlik, çaycılık, sekreterlik gibi işler gelmekte olduğundan, işgücü piyasasında cinsiyete göre bir ayrışma meydana gelmektedir.
2. Kadınların esas sorumluluğunun ev ve bakım ile ilgili işler; erkeğin ise dışarda çalışarak eve para getirmek olduğu görüşü hakimdir. Bu sebeple erkeklerin her durumda çalışmak zorunda olduğu, kadınların ise ancak mecbur olduğu durumlarda çalışması gerektiği anlayışı yaygındır.
3. Kadınlar daha çok ev içinde, karşılıksız ve görünmeyen işleri yaparken erkekler dışarda, ücreti, sosyal güvencesi olan ve değerli kabul edilen işleri yapmaktadır.
4. Cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebiyle işe alma, terfi, ücret konularında kadınlar aleyhine cinsiyete dayalı bir ayrımcılık söz konusudur.

5. Ev ve bakım işlerinden esas olarak kadınların sorumlu görülmesi sebebiyle dışarda ücretli çalışan kadın için evde ikinci bir mesai başlar.
6. Kayıt dışı istihdam edilenlerin önemli bir bölümü kadınlardır. Bu, kadınlar açısından güvencesiz, fazla çalışma saati olan ve düşük ücretli işler anlamına gelir.
7. Kadınların çalışmaları baba, koca ya da bir başka aile üyesinin iznine bağlı olabilmekte, kadının çalışıp çalışmayacağı veya nasıl bir işte çalışılacağı kararını kadın değil, yakınları tarafından verilebilmektedir.
8. İş yerinde cinsel tacize ilişkin korku ve algılar, kadın istihdamı ile ilgili temel sorunlardan biri olarak varlığını sürdürmektedir.
9. Kadınlara yönelik şiddet ve çifte iş yükü sebebiyle; kolay ulaşım, kreş, sokakların aydınlatılması ve güvenliği iş arayan kadınlar için temel kriterler olarak ortaya çıkmaktadır.
10. Ayrımcılık sebebiyle kadınların eğitim, kurs, çevre geliştirme, bilgiye ulaşım gibi sınırlılıkları mevcuttur ve bu sınırlılıklar istihdamı doğrudan etkilemektedir.
11. Yaygın biçimde varlığını sürdüren kadına yönelik şiddet, çalışma kararını verme, kazandığı paranın kontrolü, işe devam edebilme gibi istihdamla ilişkili sorunlara temel teşkil etmektedir.

İşgücü piyasasına ilk kez girmek veya tekrar girmek isteyen kadınlar için cinsiyete duyarlı güzel bir örnek Güney Kore'de uygulanmaktadır. Kutu 1'de, kadın iş arayanların ve yerel işgücü piyasasındaki işverenlerin ihtiyaçlarına anında karşılık vermek için Ansan şehrinde uygulanan girişimin kısa bir özet yer almaktadır.

Kutu 1**Güney Kore'nin Ansan şehrinde Kadınlar için İstihdam Merkezi. ¹****Kadınlar için bireysel rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetleri**

Kadınlar için İstihdam Merkezi 2009 yılından beri Güney Kore Toplumsal Cinsiyet, Eşitlik ve Aile Bakanlığına bağlı olarak, kadınlara yönelik istihdam hizmetleri sunmakta ve eğitimler düzenlemektedir. Bu Merkez özellikle farklı ihtiyaçları olan kadınlara yönelik hizmet vermektedir. Örneğin, ailevi nedenlerle kariyerine ara vermek zorunda kalmış kadınlar, ev işleri nedeniyle başka hiçbir şeyle ilgilenemeyen göçmen kadınlar, çoklu ayrımcılığa maruz kalan dezavantajlı sosyal gruplardan kadınlar gibi.

Bireysel danışmanlık ve kariyer rehberliğinin kadınların iş bulmasında çok etkili olduğu düzenli olarak gözlenmektedir çünkü iş arama çalışmaları ve eğitim programları yerlerdeki iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre gerçekleştirilmektedir.

İş arama ve iş mülakatı

İstihdama katılmak isteyen kadınlar, bilgi eksikliği veya kendine yeterince güvenmeme nedeniyle Kadınlar için İstihdam Merkezi'ne başvurmakta güçlük çekmektedir. Bu güçlüğü açmak için Merkez kadınların bir arada olduğu pazar yeri, toplum merkezi gibi ve ulaşılmasının zor olduğu yerlere haftalık ziyaretler düzenlemektedir.

Merkez, kadın istihdam etmek isteyen firmalara da danışmanlık hizmeti sunmakta ve şirketlerle iş arayan kadınları bir araya getirmektedir. Merkez şirketlerin isteklerine kulak vererek, Ansan bölgesinin şirketlerin istediği insan kaynaklarını sağlamasına ön ayak olacak eğitim programları oluşturmaktadır. Kırılgan gruplardan gelen veya Ansan bölgesine aşına olmayan iş arayanların başvurularında, merkez çalışanları iş arayanın iş görüşmesine eşlik ederek, istihdam olasılığını arttırmaktadırlar.

Kaynak: Güney Kore Kamu İstihdam Kurumu

1) Avila, Zulum, (2017). *Review of Public Employment Services in Turkey form gender Perspective, (Yayınlanmamış rapor)*

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI VE TOPLUMSAL CİNSİYET

İstihdam danışmanlığı ve kariyer rehberliği, yeni iş arama, kariyer yönünü değiştirmek, yeniden işe girmek ve hatta ilk kez işe girmek gibi geçişler sırasında başta kadınlar olmak üzere iş arayanlara yardım etmek için esastır. İŞKUR'a başvuran iş arayan kadınların sayısı son birkaç yılda artışa geçmiş olsa da, erkek danışmanların istihdam hizmetlerini daha etkili biçimde kullandığı istihdam istatistiklerinde gözlenmektedir. Kadınlar daha uzun süre işsiz kalmakta ve iş arama çabaları genellikle aile bakımı sorumlulukları nedeniyle sınırlanmaktadır. Birçok kadının başarısız bir iş bulma girişiminden sonra cesareti kırılmaktadır ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşım, kadınların işgücü piyasasından kopmasını önlemek için son derece önemlidir.

Danışmanlık hizmetleri, özellikle de formal beceriler işgücü piyasasındaki talebe yeterli ölçüde uygun olmadığında iş arayanların formal olmayan becerilerini saptamada yardımcı olabilir. Kadınların genelde düzenleme, bütçe yapma, problem çözme, iletişim, pedagojik beceriler ve birden fazla işle aynı anda uğraşma gibi ev işleri veya aile bakımı sırasında edindikleri becerileri görmezden gelinme eğilimindedirler. Formal olmayan öğrenimden kazanılan becerilerin anlaşılması ve değerinin teslim edilmesi kadınların istihdam edilebilirliğini arttırmakta ve onları yeteneklerini iş için gerekli, daha da geliştirilebilecek temel becerilere dönüştürmeye teşvik etmektedir. Belli araçların kullanımı danışmanlara ve farklı profilleri olan iş arayanlara becerilerini keşfetmekte yardımcı olabilir. Avustralya Mesleki Eğitim ve İşgücü Gelişim Bölümü Kariyer Merkezi, danışmanların ve iş arayanların iş aramanın farklı yönlerini değerlendirmesine yardımcı olan ve becerilerin keşfedilmesini de içeren bir İş Arama Rehberi hazırlamıştır. Kutu 2'de, kadın iş arayanların aileleri ile ilgilenirken kazandıkları beceriler hakkında düşünmek için kullanabilecekleri bir liste örnek verilmiştir. ³

2) TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL Müdürlüğü'nün 2017 Kasım Ayı Bültenine göre, Ocak-Kasım 2017 döneminde 652.902 erkek, 329.856 kadın işe yerleştirilmiştir. (www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler).

3) Avila, Zulum, (2017). *Review of Public Employment Services in Turkey form gender Perspective, (Yayınlanmamış rapor)*

Kutu 2

Yeteneklerinizi tanımlamak: anneler için bir örnek

İş (veya hobi, gönüllü iş/ spor/diğer) başlığı:	Tanım: yaptıklarınız ve gerekli beceriler	Beceri türü		
		Teknik	İş yaşamına aktarılabilir	Kişisel
	Yemek hazırlama			
	Çamaşır yıkama			
	Temizlik			
	Araba kullanma			
	Çocuk bakımı becerileri			
	Bütçe yapma			
	Düzenleme			
	Plan yapma			
	Para idare etme			
	Teslim tarihine yetiştirme			
	Eşgüdüm / çok işi aynı anda yapma			
	Görevleri sıralama			
	Güvenilirlik			
	Gözetimsiz çalışabilmek			
	Dürüstlük			

Kaynak: Job Search Guide, Career Centre, Department of Training and Workforce Development, s. 13'den alınmıştır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı danışmanlık, tüm bunların kadınlar açısından sonuçlarını göz önünde bulundurmak anlamına gelir. Bu çerçevede, kadınlara sağlanan iş ve meslek danışmanlığında dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıda sıralanmaktadır.

- Kadınların eğitim imkanlarına ulaşmasının engellenmesi veya sosyal yaşamdan izole edilmeleri sebebiyle bilgiye erişimleri erkeklere kıyasla daha sınırlıdır. Bu nedenle, İŞKUR'un hizmetleri bazı kadınlar tarafından biliniyor olsa da bu her kadın için geçerli değildir. Arkadaş, akraba ya da komşularından edindiği eksik veya yanlış bilgi ile İŞKUR'a başvurabilir. Bu durumda iş arayana zaman ayırarak **detaylı ve doğru bilgilendirme** yapılmalıdır. Bilgilendirme süreci broşür ve kitapçıklarla desteklenmelidir.
- Duygusal, şefkatli, sıcak, becerikli gibi kadınlara atfedilen ve kadınlar tarafından da içselleştirilebilen özellikler sebebiyle kadınların iş beklentileri ya da danışmanların yönlendirmeleri genellikle hizmet sektörüne odaklıdır. Özellikle vasıflı olmayan kadınlar için ilk akla gelenler bakım, yemek ve temizlik işleridir. Bu durumda danışmanın cinsiyet ayrımı yapmadan **açık olan tüm işler** konusunda danışanı bilgilendirmesi önem kazanmaktadır.
- Bir mesleği veya iş deneyimi olmayan kadınlar genellikle "ne iş olsa yaparım" diyerek iş başvurusu yapmaktadır. Bu, aslında her işi yapabileceğinden çok bir iş bulmanın kendileri için ne kadar acil ve önemli olduğunu ifade etmektedir. Bu tür başvurularla kadının ilgi ve becerilerini keşfetmesine yardımcı olunmalıdır. Bunun için görüşme için yeterli vakit ayırmak, yaşantısı ile ilgili kayıt formunun dışında da sorular yönelterek onu daha yakından tanımak gerekebilir. İhtiyaç halinde ilgi duyduğu bir alanda meslek kursuna yönlendirilmek de iyi bir seçenektir.
- Ev işleri ve çocuk bakımı neredeyse tamamen kadınların sorumluluğundadır. Bu sebeple genellikle eve yakın, hafta sonu çalışması gerektirmeyecek, gece vardiyası olmayan işler talep edilmektedir. İş arama sürecinde kadının koşulları dikkate alınarak yönlendirme yapılmalıdır.
- Kadınlar bazen hizmet merkezine eşi veya babası ile gelebilmekte, görüşme sürecinde kadından çok eşi veya yakınının beklenti ve talepleri ön plana çıkmaktadır. Bu tür durumlarda

uygun bir dille görüşmenin yalnız yapılması gerektiği ya da sorulara kadının cevap vermesinin gerektiği söylenmelidir.

- Grup bilgilendirme oturumları veren danışmanlar, işsiz kişilerin istihdamları önündeki farklı engellere karşı, farklı ihtiyaçları olan bireyler olduğu gerçeğinin farkında olmalıdır. Grup bilgilendirmelerinde bazen sadece kadınlara ya da erkeklere özel oturumlar düzenlenebilir, çünkü kadınlar, bazen erkeklerin bulunmadığı ortamlarda konuşmak ve soru sormak konusunda kendilerini daha rahat hissederler. Yaş da düşünülmesi gereken önemli bir faktördür. Yaş bakımından yakın kişilerden oluşan gruplara yönelik bilgilendirme toplantıları daha etkili olabilmektedir.
- İş ve meslek danışmanları, ayrımcılık yapmayan bir tarzda çalışmak için, bilinçli gayret göstermelidir. Özel zorluklarla karşı karşıya olan kadınlar için, görüşme oturumlarının sayısını ve süresini artırma imkânlarını gözden geçirilmelidir.
- Çalışma deneyimi olmayan bir kadın, iş arama sürecinde hangi bilgileri ne detayda vermesi gerektiğini bilmeyebilir, kendini beklendiği şekilde ifade edemeyebilir. Bu sebeple kendini ifade etmesine destek olunmalı, açık uçlu sorularla gerekli bilgiler alınmalıdır.
- Eğitime erişimi engellenmiş, okuryazar olmayan kadınlar adresini veya telefon numarasını bilmeyebilir. Bu durum kadın için bir engele dönüşmemelidir. Gerekirse yeni bir randevu tarihi belirlenmeli eksik bilgilerin tamamlaması sağlanmalıdır.
- Ekonomik zorluklar ya da başka sebeplerle kadının başvuru için yeniden gelmesi güç olabilir. Bu sebeple ilk görüşme önemsenmeli ve ilk görüşmede mümkün olduğunca doğru ve detaylı bilgi alınmalıdır.
- İş görüşmesi deneyimi olmayan kadınlar için iletişim becerileri, iş arama becerileri, işverenle mülakat, özgeçmiş hazırlama gibi konuları içeren ve tekrarlanan grup eğitimleri düzenlenmesi çok önemlidir.
- Çocuk bakım yükünün genellikle kadınlarda olması sebebiyle, ihtiyaç duyan kadınlar için kreş imkânı bulunan işyerleri önerilmelidir. Varsa belediyelerin ücretsiz veya düşük ücretli kreşlerinden yararlanması sağlanmalıdır.

- Danışmanların sadece kayıt sürecinde değil işe yerleştirme sonrasında da karşılaşılan güçlükler konusunda danışmanlara destek olması beklenir. Danışman örneğin işyerinde cinsel taciz gibi başka kuruluşlardan destek alınması gereken durumlarda gerekli bilgilendirme ve yönlendirmeyi yapmalıdır.
- Düşük beceri düzeyine sahip kadınlara destek sağlamak sözü konusu olduğunda, bireyselleştirilmiş bir yaklaşım ve daha az biçimsel yöntemler kullanmak, onlar için bu süreci kolaylaştırmaya yardımcı olmaktadır. İhtiyaçları ve iş deneyimlerini değerlendirmek için bireysel danışmanlık sağlamak ve daha az biçimsel metotlar kullanmak; kadın iş arayanların, gayri resmi olarak edindikleri de dâhil olmak üzere becerilerini tanımlamalarına yardım etmek; zayıf istihdam edilebilirliği olan kadınlara yönelik işgücü piyasasına giriş kursları düzenlemek; bu gruba hizmet sunarken uzmanlaşmış kuruluşlarla ortak çalışmak yararlı olacaktır.

Kutu 3

Görüşme Sırasında Nelere Dikkat Edilmelidir?

- Görüşmeler mümkün olduğunca sakin ve sessiz bir ortamda gerçekleştirilmelidir.
- Görüşme aceleye getirilmemeli, yeterli zaman ayrılmalıdır.
- Destekleyici ve güven telkin edecek bir yaklaşım sergilenmelidir.
- Görüşme, danışmanın kendini tanıtmayla başlamalıdır.
- Danışman, görüşme yaptığı kişiyi aktif bir şekilde dinlemeli ve dinlediğini göstermelidir.
- Mekanik olunmamalı, sadece kayıt formu doldurmaya odaklanılmamalıdır.
- Görüşme sırasında başka şeylere ilgilenilmemeli, acil olmadığı sürece görüşme sırasında telefon görüşmesi yapılmamalıdır.
- Basit ve anlaşılır bir dil kullanılmalı, anlaşılmayan terimler kullanılmaktan kaçınılmalıdır.

- Gerekli görülmesi halinde daha detaylı bilgi edinmek için kayıt formunda bulunmayan sorular da yöneltilemeli, bu bilgiler kaydedilmelidir.
 - Kişinin deneyimleri hakkında daha detaylı bilgi edinmek için açık uçlu sorular sorulmalıdır.
 - Görüşme sırasında iş bulma süreci ile ilişkili olmayan bilgiler kimse ile paylaşılmamalıdır.
 - Danışandan gelen sorular açık ve anlaşılır bir şekilde cevaplanmalıdır.
 - Kişiye kendisi ile ilgili söylemek istediği bir şey olup olmadığını sorulmalıdır.
 - Teşekkür ederek ve gerekiyorsa yeni bir randevu tarihi verilerek görüşme sonlandırılmalıdır.
- Orta ve yüksek düzey becerilere sahip kadınlar için farklı bir yaklaşım gerekmektedir. Genellikle İŞKUR'a kayıtlı olmayan bu kadın grubuna, İŞKUR hizmetlerini öğrenmelerinin ve yararlanmalarının sağlanması, daha geniş bir self-servis araçları yelpazesi sunmak (örneğin online sohbetler, ücretsiz numaralar, bilgi köşeleri, mobil üniteler), kadınlara, erkek egemenliğindeki meslekler ve endüstrilerdeki işlere başvurmaları için tavsiye ve destek sağlamak, orta ve yüksek vasıflı çalışan arayan işverenlerle bu grubun ilişkileri geliştirmek ve işverenleri kadınlara fırsatlar tanımaya teşvik etmek yararlı olacaktır.⁴

KUTU 4

İşyerinde cinsel taciz durumunda

- Sorgulamadan dinleyin.
- İnandığınızı hissettirin.
- Hukuki ve psikolojik destek alabileceği kuruluşlara yönlendirin.
- Gerekli önlemlerin alındığından emin oluncaya kadar bu işyerine kadın başvuru yönlendirmeyin.

4) Avila, (2017).

- Hem iş arama sürecinde hem de iş bulduktan sonra kadının takibinin yapılması ve karşılaştığı güçlükleri aşabilmesi için danışmanlık sağlanması son derece önemlidir. İş yoğunluğu sebebiyle takip herkes için mümkün olmayabilir. Bu sebeple, özellikle zorluklarla baş etme konusunda daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğu düşünülen kadınlar takip edilmelidir. Düzenli takip mümkün değilse kendisinin danışmana ulaşması istenmelidir.
- Kadınlar için bazı işler çok tanıdıkken bazı işler çok yabancı –örneğin plastik enjeksiyon- olabilir. Soru sormaktan çekindiği için önerilen işi değerlendirmeden reddedebilir. Bu sebeple önerilen işin gereklilikleri ve çalışma şartları hakkında en başta detaylı bilgi verilmelidir.
- Kadınlar, işyerlerinde çeşitli hak ihlalleri ve cinsel tacizle karşılaşabilmektedir. Kadınlara yasal hakları ve bir olumsuzlukla karşılaşmaları durumunda ulaşabilecekleri şikâyet mekanizmaları hakkında bilgi verilmelidir.
- Kadınların okul, hastane gibi kurumlarda iş bulma talepleri buraları daha güvenli ve güvenceli işler olarak algılamalarından kaynaklanmaktadır. Kendi niteliklerine uygun daha iyi iş olanaklarına rağmen buraları tercih etmeleri kimi zaman yakınlarının baskıları sebebiyle de olmaktadır. Bu durumda kadının endişelerini anlamaya ve giderilmeye çalışılmalıdır. Alternatif işler hakkında daha detaylı bilgi verilmelidir.
- Engelli kadınlar, kadın olmanın zorlukları ile birlikte engelli olmanın zorluklarını da yaşamaktadır. Engelli kadınların kayıt ve iş arama sürecini kolaylaştıracak önlemler alınmalıdır.
- Başvuru yoğunluğu sebebiyle herkese uzun zaman ayırmak mümkün olmayabilir. Ancak ilk görüşme sırasında danışmanın kendini tanıtmaması ve danışmanlık süreci hakkında bilgi vermesi son derece önemlidir. Doğrudan kimlik isteyip kayıt almak yerine tanışma için kısa da olsa zaman ayırmak kadının önemsendiğini hissetmesi bakımından çok kıymetlidir. Önemsendiğini hissetmesi danışmana ve kuruma olan güvenini arttıracak, iş arama sürecine olumlu yönde katkı sunacaktır.
- İş aramak çoğunlukla zaman alan ve zorlu bir süreçtir. Ekonomik sıkıntılar, ev içi şiddet ya da çeşitli olumsuz yaşam deneyimleri kadınların iş arama sürecini aktif bir şekilde sürdür-

mesine engel olabilir. Bu süreçte danışman, iş arayan kadının güçlenmesi için kadın danışma merkezlerine, kurslara, eğitimlere ya da ekonomik destek alabileceği kuruluşlara yönlendirme yapabilir.

- Bazı kadınların vasıf ve deneyimleri iş beklentileri ile örtüşmeyebilir. Bu durumda iş arayan kadının cesaretini kırmayacak şekilde beklentisi doğrultusunda bir iş bulması için eğitim alabileceği veya deneyim kazanabileceği kuruluşlar hakkında bilgi verilmelidir.
- Özellikle çalışma deneyimi olmayan kadınların ilk iş başvuruları olumsuz sonuçlanırsa cesaretleri kırılabilir ve iş aramaktan vazgeçebilirler. Danışmanın, iş arayan kadınla birlikte sorunun ne olduğunu analiz etmesi ve atılabilecek adımları belirlemesi son derece önemlidir.
- Hizmet merkezlerinde kadın istihdamı ile ilgili broşür, afiş gibi kadınların kendileriyle ilişkilendirebileceği materyallerin bulunması kadınlarda İŞKUR tarafından desteklendikleri fikrini oluşturacak, iş arama sürecinde önemli bir motivasyon kaynağı olacaktır.

KUTU 5

İhtiyaç halinde yönlendirme yapılabilecek kuruluşlar

İş yerinde karşılaşılan hak ihlalleri için danışmanlık ve destek: Baroların adli yardım birimleri, Alo 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi

Psikolojik destek ve güçlenme ihtiyacı: Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlükleri, belediyelerin ve kadın kuruluşlarının kadın danışma merkezleri, sivil toplum kuruluşları

Kurs ve eğitim ihtiyacı: İŞKUR İl Müdürlükleri ve hizmet merkezleri, Halk Eğitim Merkezleri, belediyeler, sivil toplum kuruluşları

Kreş ihtiyacı: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlükleri, belediyeler

Ekonomik destek ihtiyacı: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, belediyeler

Şiddet nedeniyle danışmanlık ihtiyacı: 183 Sosyal Destek Hattı, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlükleri, belediyelerin ve kadın kuruluşlarının kadın danışma merkezleri

- İş arama sürecinin tüm aşamalarına kadının katılımı sağlanmalıdır. İş bulma sürecini kolaylaştırmak veya hızlandırmak için kadın adına ve onun bilgisi dışında bir işlem yapılmamalıdır.
- Vasfı ve iş deneyimi olmayan bazı kadınlarda yoğun bir umutsuzluk hâkim olabilir. Bu tür durumlarda danışman olumlu örneklerden bahsetmelidir.
- Grup danışmanlığı ve grup eğitimleri, kendisi ile benzer süreçleri yaşayan kişilerle bir arada olma imkânı sunması ve bir dayanışma ortamı yaratması bakımından kadınlara yönelik danışmanlıkta kullanılacak son derece yararlı uygulamalardır.
- Hizmet merkezinde kadın istihdamı köşesi oluşturulması, kadınların iş arama sürecini destekleyen bir uygulamadır. Burada kadınlara yönelik teşvikler ve uygulamalar hakkında bilgi alabileceği bir danışman bulunabilir. Bilgilendirici broşürler ve afişler yer alabilir.
- İş arayan kadınların sıkça karşılaştığı sorunlar ve kadınların bu süreçteki ihtiyaçlarına ilişkin kurum içi değerlendirme toplantıları, kadın istihdamının artırılmasını destekleyecek pek çok fikrin oluşmasına ve uygulamanın geliştirilmesine katkı sunacaktır. Danışmanlar, bu toplantılarda deneyimlerinden hareketle görüş ve önerilerini sunabilirler.
- İş arayanların beceri seviyelerini geliştirmek için eğitim programları uygulanmalı, eğitim girişimleri eğitim öncesi danışmanlık hizmetleri ile birleştirilmeli, eğitim ve yeniden eğitim programlarının kadın istihdam sonuçları üzerindeki etkisi değerlendirilmelidir.

Kutu 6

Cinsiyete duyarlı danışmanlık⁵

Rehberlik ve danışma faaliyetlerinde “cinsiyet eşitliği konusunda meslektaşların birbirini değerlendirmesi” için bir sistem tasarlanmalıdır 6. Buna göre danışmanların cinsiyet ayrımcılığı veya cinsiyetçi uygulamalarda bulunup bulunmadıklarını görmek için, olağan çalışmaları meslektaş ve iş arkadaşları tarafından düzenli olarak gözlemlenir. Aşağıdaki etkenler düşünülebilir:

- Danışman, erkek ve kadınlarla mülakat yaparken aynı derecede dikkat ve duyarlılık gösteriyor mu?
- Danışman, bir mesleğin aile sorumlulukları üzerindeki etkisini erkek ve kadınlarla görüşürken farklı mı vurguluyor?
- Danışman, yarı-zamanlı ve tam zamanlı işleri genellikle aynı cinsiyetten kişilere mi öneriyor?
- Danışman, erkek ve kadınlara geniş bir yelpazedeki fırsatları, geleneksel-olmayan mesleklerdeki yetiştirme programlarını ve iş deneyim programlarını sunuyor mu?
- Geleneksel-olmayan mesleki yetiştirme programlarını ve görev kadrolarını sunarken, erkek ve kadınlara eşit olarak sunmuş bulunuyor mu?
- Danışman, erkek ve kadınlara eşit ölçüde aktif öneriler getiriyor mu? (Örneğin, yetiştirme programları, ücret desteği, kamu görevleri gibi) Yoksa kadınlara ve erkeklere, genellikle sadece belli görevler mi veriliyor? Örneğin, yetiştirme programları ve ücret desteği gibi)

5) Corbanese, Valli (2011b). Gender mainstreaming in the public employment service in Ukraine-Trainer's guide (Kiev, ILO).

ŞİDDETE MARUZ KALAN KADINLARA YÖNELİK İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Şiddet sebebiyle Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerine başvuran kadınlar ile sığınma evlerinde kalan kadınlara yönelik iş danışmanlığı son derece hassas bir konudur. 12 Mart 2012 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı arasında imzalan protokol; 16 Mart 2016 tarihinde yayımlanan Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM) Yönetmeliği çerçevesinde İŞKUR tarafından şiddete maruz kalan kadınlara sağlanan iş danışmanlığının yasal çerçevesi çizilmiştir.

Şiddete maruz kalan kadınlara yönelik danışmanlık hizmetleri kadınların doğrudan İŞKUR hizmet merkezlerine başvurmasıyla, ŞÖNİM’lerde veya az da olsa sığınma evlerine giderek sağlanmaktadır.

ŞÖNİM, şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin bir biçimde uygulanmasına yönelik olarak, şiddete maruz kalan ya da şiddete maruz kalma riski bulunan kişilerin başvurabileceği, danışmanlık, rehberlik ve yönlendirme hizmetleriyle, ihtiyaç duydukları konularda güçlendirici ve destekleyici hizmetleri veren ve izleme çalışmalarını 7 gün/24 saat esasıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na bağlı olarak yürütülen merkezlerdir.

Kadın sığınma evleri, şiddete maruz kalan ve ağırlıklı olarak can güvenliği risk altında olan kadınların var ise çocuklarıyla birlikte kaldığı yerlerdir. Türkiye’de mevcut sığınma evleri Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, belediyeler veya kadın sivil toplum kuruluşlarına bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Güvenlik sebebiyle sığınma evlerinin adresleri gizlidir. Burada kadınlara ve var ise çocuklarına ilgili uzmanlar tarafından psikolojik destek, hukuki destek, tıbbi destek, ekonomik destek sağlanır. İş ve ev bulmasına destek olunur. Sığınma evlerinde yürütülen çalışmaların tümü ücretsizdir. Sığınma evlerinde kalış süresi genellikle sınırlıdır. Ancak kadının ihtiyaç duyması durumunda kalış süresi uzatılabilmektedir.

Kadınların sığınma evinden ayrılarak kendi yaşamını kurması genellikle bir iş bulmasına bağlıdır. Bu sebeple şiddete maruz kalan kadınlar için iş bulmak, para kazanıyor olmanın ötesinde hayatta ve ayakta kalabilmenin çoğu zaman tek yoludur. Kendisi ve var ise çocukları için şiddetten uzak ve güvenli bir hayat kurabilmesi

ekonomik bağımsızlığa kavuşmakla mümkün olabilmektedir. Bu bakımdan şiddete maruz kalan kadınlara yönelik iş ve meslek danışmanlığı önemli ve önceliklidir.

Sığınma evlerinde şiddete maruz kalan kadınların tamamına yakını şiddeti uzun süre ve sistematik olarak yaşamış ve bundan zarar görmüştür. Bu sebeple her ne kadar iş danışmanlığı yapılıyor olsa da danışmanlık sürecini hassasiyetle yürütmek hem danışanın hem de danışmanın zarar görmemesi bakımından önemlidir. Aşağıda şiddete maruz kalan kadınlara yönelik danışmanlık sürecinde dikkat edilmesi gereken konular sıralanmıştır.

- Şiddete maruz kalan kadınlarla kadın danışmanın görüşmesi sağlanmalıdır.
- Kadınlar her görüşmede farklı bir danışmanla karşılaşmamalıdır. Mümkün olduğunca kadınla aynı danışmanın görüşmesi sağlanmalıdır.
- Öncelikli olarak kadının çalışmaya hazır olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmalıdır. Kimi durumda kadınların yaşadıkları şiddet nedeniyle psikolojik ihtiyaçları mevcuttur, kendini toplamaya ve ne yapmak istediğini düşünmeye ihtiyacı vardır. Konsantrasyon güçlüğü, ifade zorluğu ya da tepkisel davranışlar işyerine uyumunu zorlaştırabilir. İşe başlama zamanına kadınla birlikte karar verilmelidir.
- Danışman, görüştüğü kadına psikolojik destek sağlamakla veya onun hayatını kurtarmakla yükümlü değildir. Bunun bilincinde olarak sınırlarını çizmeli ve sadece iş danışmanlığına odaklanmalıdır.
- Kimi görüşmelerde kadınların maruz kaldığı şiddet danışmanı etkileyebilmekte, bu durumda danışman kadında yüksek beklentiler oluşturacak “size kesinlikle iyi bir iş bulacağız” şeklinde sözler verebilmektedir. Görüşmelerde karşılanamayacak beklentiler oluşturulmamalı ya da tam tersi biçimde “bu koşullarda size iş bulmamız imkânsız” gibi cesaret kırıcı ifadeler kullanılmalıdır.
- Şiddete maruz kalan kadınlara ilişkin yaygın bir “mağdur” algısı mevcuttur. Şiddet yaşayan kadınların güçsüz ve sorunlarla baş etme konusunda zayıf olduğuna inanılır. Aksine sığınma evlerinde kalan veya bir kuruluşa başvuran kadınlar, sistematik şiddete rağmen hayatta kalmayı başarmış, güçlüklerin üstesin-

den gelebilmiş kişilerdir. Danışmanlar, kadınların bu güçlerini ve iş hayatına sağlayacağı katkıları fark etmelerinde kadınlara destek olmalıdır.

- Şiddete maruz kalan kadınlar çok zor şartlarda bulunsalar da işle ilgili beklentilerinin ve taleplerinin olması doğaldır. Kimi zaman içinde buldukları durumdan ötürü kadınların kendilerine sunulan işleri kabul etmeleri gerektiği düşünülmekte, “iş beğenmiyor” olmaları tepkiyle karşılanmaktadır. Danışman, kadının taleplerini dikkate alarak yönlendirme yapmalıdır.
- Kimi durumda iyi niyetle, kadınların işe alınması veya iş ortamında desteklenmesi için kadının yaşantısı ile ilgili bilgiler işverenle paylaşılmaktadır. Bu kesinlikle yapılmamalıdır. Hatta kadının yaşadıklarını işyerinde paylaşmasının doğurabileceği sakıncalar konusunda düşünmesi teşvik edilmelidir. İşverenle kadının yaşantısına ilişkin bilgilerin paylaşılması hem görüşmenin gizliliği açısından sakıncalıdır hem de kadınların iş yerinde şiddet yaşama riskini artırmaktadır.
- Barınma ihtiyacı olan kadınlar için yatılı işler bir seçenek olabilir; ancak bu her zaman en iyi alternatif bu olmayabilir. Bu konuda kadının beklentisi doğrultusunda hareket edilmelidir.
- Görüşme sırasında kişisel merak sebebiyle soru sorulmamalı, şiddet deneyimi ile ilgili detaylı bilgi alınmamalıdır. Bu durum kadının travmasını derinleştirdiği gibi danışmanın zaman içerisinde psikolojik zarar görmesiyle de sonuçlanacaktır.
- Şiddet yaşayan kadınlara danışmanlık yapan kişiler belirli sürelerle rotasyona tabi tutulmalıdır. Uzun süre şiddet yaşantısı dinlemenin danışmanlara olumsuz etkileri olabilir. Danışman psikolojik destek ihtiyacı duyup duymadığını sürekli gözden geçirilmelidir.

Şiddet yaşamış kadınlar için istihdama katılım hem bağımsızlıklarını kazanmada hem de kendilerine güvenlerinin artmasında son derece önemlidir. Bu anlayıştan hareketle, İspanya Ulusal İstihdam Hizmetleri Kurumu, 2004 yılında yürürlüğe giren “Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddete Maruz kalanların Korunması Yasasıyla”, şiddete maruz kalmış kadınlara destek sunan kamu kurumları arasında yer alarak kadınların iş bulmalarında etkin biçimde çalışmalar yürütmektedir. Aşağıdaki kutuda buna dair bilgiler özetlenmektedir:

Kutu 7

Kadına yönelik şiddet veya ev içi şiddet mağduru kadınlar için özel destek⁶

İspanya Kamu İstihdam Kurumu “etkin asgari gelir” adı ile sağladığı teşvik ile şiddet yaşamış kadınlara destek olmaktadır. Bu teşvikten, İspanya Sosyal Hizmetlerine yaşadığı şiddet nedeniyle başvuru yapan kadınlar ya da mahkemenin yaşadığı şiddet nedeniyle koruma kararı olan kadınlar yararlanmaktadır. Ayrıca savcılığın kadının aile içi şiddet yaşadığı konusunda yeterli delillerin bulunduğu dair verdiği resmi bir rapor da ilgili kadınların bu teşvikten yararlanmasını sağlamaktadır.

İspanya Kamu İstihdam Kurumu, bu teşvikten yararlanan kadınlara 11 ay boyunca vermekte ve üç kez de yenileyebilmektedir. Bu teşvikten yararlanan kadınlar hane gelirinin 426 Euro’yu geçmemesi durumunda teşvikten yararlanırken aynı zamanda yarı zamanlı bir işte de çalışabilmektedirler. Bu desteğin yanı sıra, Sosyal Hizmetler de şiddet yaşayan kadınların şiddet ortamından uzaklaşmaları için ilave olarak bir defalık 1.125 Euro ödeme yapabilmektedir.

Kamu İstihdam Kurumu aynı zamanda kadınlara bireysel danışma, işe geri dönme planıyla ilgili yardım, mesleki eğitim veya gönüllü iş programlarına katılım ve istihdam danışmanlarıyla takip toplantıları ile şiddet yaşamış kadınlara destek sağlamaktadır.

Kamu İstihdam Kurumu tarafından iş yerinde toplumsal cinsiyet temelli şiddete maruz kalmış kadınlar için de koruma tedbirleri (iş yerindeki konumun saklı kalması koşuluyla iş geçici olarak ara verme veya iş sözleşmesinin iptali ve ikamet değiştirmek gibi) uygulanmaktadır. Bu gibi durumlarda kadının sosyal sigorta ödemeleri (emeklilik fonu ve annelik desteği) yapılmakta ve kadınlara işsizlik yardımı verilmektedir.

6) Ministerio de Empleo y Seguridad Social, MESS (2016). Prestaciones por desempleo para colectivos especiales: Renta de Inserción y Víctimas de violencia de género o doméstica. <http://www.citapreviainem.es> (Aktaran Avila, Z.)

İŞVERENLERLE ÇALIŞMAK

Toplumsal cinsiyete duyarlı danışmanlık sürecinin önemli bir ayağı da işverenlere yönelik çalışmalardır. Danışmanlar kadın istihdamının artırılması için işverenlerde küçük de olsa değişimler yaratmayı bir hedef olarak belirlemeli ve bu yönde çalışmalar yürütmeye özen göstermelidir. Danışman, işverenlerle yaptığı her görüşmede kadın istihdamının artırılmasının İŞKUR’un öncelikli hedeflerinden biri olduğunu dile getirmelidir. İşyerinde tespit edilen cinsiyet ayrımcılığı içeren uygulamaları değiştirmeleri için işverene tavsiyelerde bulunmalıdır. Kadın istihdamı ile ilgili teşvikler, gelişmeler, seminer vb. işverenler haberdar edilmeli, mümkün olduğunca işverenlere yönelik bu tür etkinlikler organize edilmelidir. İşverenlere cinsiyet ayrımı yapmadan eşit istihdam olanakları sağlamanın ekonomik faydaları hakkında bilgilendirme yapılmalıdır. Bu faydalardan bazıları şöyle sıralanabilir:

- Aranılan becerilere sahip daha geniş bir başvuran havuzu;
- Daha çeşitli bir işgücü;
- Daha üretken ve rekabetçi bir işgücüdür.

Ayrıca işverenler için çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi konusunda farkındalığı artırıcı seminer, eğitim gibi faaliyetlerin düzenlenmesi de etkili uygulamalardır. Kadın işçi çalıştıran işyerlerinde işverenleri kadınların işyerinde yaşadığı sorunları tespit etmeleri ve çözüme kavuşturmaları konusunda teşvik etmelidir. Danışman, sadece erkekler için uygun olduğunu düşündükleri işlere kadınları almaları için işverenleri teşvik etmelidir.⁷

Türkiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 yılından bu yana kamu ve özel sektör işyerlerine “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü” vererek cinsiyet eşitliğini desteklemektedir (ÇSGB, 2015). İşletmelere bu tarz ödüller vermenin, başka ülkelerde yaygın bir uygulama olduğunu göstermektedir⁸ ve cinsiyete duyarlı işyerleri oluşturmak için yenilikçi girişimlerde bulunan işverenler için teşvik edici bir çaba olduğu kanıtlanmıştır.

7) Avila, Zulum, (2017).

8) Heckl, E.; Enichlmair, C.; Pecher, I. (2010). Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace, Synthesis report (Austrian Institute for SME Research on behalf of the European Commission / DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities).

Kutu 8

İşverenler için eşitlik ödülleri

Portekiz: “Eşitlik Ödülü”, özellikle iş ve aile hayatı arasındaki dengenin sağlanmasına dair yaklaşımı firmanın işleyişine ve kültürüne yerleştirenlere verilmektedir.

Macaristan: “Aile Dostu İşyeri Ödülü” 2001 yılında bu yana kadın ve aile dostu işyerlerine verilmektedir.

Fransa: “Eşitlik Etiket” firmalar, yönetimler ve derneklerde örnek uygulamaları ödüllendirmek için verilmektedir. Değerlendirme, toplumsal cinsiyet dengesi, tüm çalışanların mesleki eğitim imkanlarına erişimi, iş-yaşam dengesi tedbirleri ve istihdam koşullarını da içeren 18 kıstasa göre yapılmaktadır.

Finlandiya: “Eşitlik Eylem Planı Ödülü” verilmektedir. 30’den fazla çalışmanı olan firmalar eşitlik planları hazırlamak zorundadırlar, ödül verilecek firmalar bunlar arasından seçilmektedir. Bu planlarda erkeklerin ebeveynlik iznini kullanmalarının teşvik edilmesi veya esnek çalışma saatleri gibi konularda tedbirler yer almaktadır.

Kaynak: Heckl; Enichlmair; Pecher (2010).

İşverenlerle çalışırken şunlar hedeflenmelidir:

- İş ilanlarında cinsiyet ayırt etmeyen bir dilin kullanımı sağlamak.
- İşverenlerin, işe alım süreçlerinin tüm basamaklarında kapsayıcı ve eşitlikçi bir yaklaşım uygulanmalarının sağlanmasına yardımcı olmak.
- Cinsiyete dayalı iş alım uygulamaları hakkında bilgi yaymak ve bu konuda farkındalık yaratmak.
- Kadın katılımının artırılabilmesi için ekonomik sektörleri ve meslekleri tanımlamak için işgücü piyasası analizini geliştirmek.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve işe alım uygulamaları hakkında işverenleri bilgilendirmek ve eğitmek.

- İŞKUR’a kayıtlı kadın iş arayanları işe alan işverenlere teşvik edici uygulamalar geliştirmek.
- Çocuk bakımı için çözümler üretme sürecine işverenleri de dâhil etmek.

Bilgi Notu

İşe alma süreçlerinde işverenlere destek⁹

Açık iş ilanları

- Ulusal mevzuat cinsiyet temelinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Dolayısıyla, işin doğasının bunu gerektirdiği durumlar dışında (örneğin kadın model için iş ilanı verilmesi gibi) açık iş ilanlarında cinsiyete açık ya da örtük atıfta bulunulamaz.
- İşletme adayların iş deneyimi olmasını özel olarak istemediği sürece açık iş ilanlarında bu konuya yer verilmemelidir. Kadınlar ortalama olarak erkeklere göre daha az iş deneyimine sahip olduklarından bu onları dezavantajlı konuma yerleştirebilir.
- Açık iş ilanı işin gerektirdiği becerileri belirtmelidir (örgün eğitim düzeyi ya da eğitimle ilgili belgelerden çok). Böylece örgün olmayan ortamlarda edinilen becerilerin de hakkı verilmiş olacaktır.
- Mümkün olduğu ölçüde, çalışma koşulları (ücretler, çalışma saatleri, dinlenme süreleri ve ücretli tatil) ve ayrıca ek haklar (ulaşım, üretim primleri) işverenle birlikte netleştirilmeli ve açık iş ilanlarında belirtilmelidir. Dezavantajlı grupların işe alınmaları söz konusu olduğunda KİH’in işverenlere yönelik bir dizi önericisi olduğu unutulmamalıdır.

Uygunluk ölçütleri

- Potansiyel adaylarla ilgili uygunluk ölçütleri kadınlara yönelik doğrudan ya da dolaylı ayrımcılıktan kaçınılması açısından işverenle görüşülmelidir. Örneğin firmanın bir dönem iş üstünde eğitim uygulayacağı durumlarda “iş deneyimi” gibi bir ölçüte başvurulması belirli işsiz kesimleri (özellikle kadınları) dezavantajlı duruma sokacaktır.

⁹ Corbanese, Valli tarafından geliştirilmiştir.

- Örneğin, yukarıda anlatılan durum için, belirlenen tek uygunluk ölçütleri el becerileri, ayrıntılara dikkat ve vardiyalı çalışabilmedir.

İş mülakatı soruları

- Aşağıda sıralanan sorular ayrımcı niteliktedir ve sorulmamalıdır:
- Erkek bir amirle/yöneticiyle nasıl çalışabileceksiniz?
- Kişisel/aile yaşamına ilişkin planlarınız neler?
- Hamilesiniz. Nasıl çalışacaksınız?
- Çocuk bakımı sorumluluklarımız işinizi etkiler mi?
- Tipik bir erkek işine neden başvuruda bulunuyorsunuz?
- Çocuklu evli bir kadın (ya da erkek) olarak başka yerlere yolculuk (ya da fazla mesai) yapabilecek misiniz?
- Evli misiniz? Çocuk var mı?
- Eşiniz geç saatlere kadar (ya da gece) çalışmanıza izin verir mi?

İşverenler aşağıdaki konularla ilgili sorular sorabilir:

- Gidilen okullar, alınan dereceler/diplomalar, dersler ve konular dâhil başvuru yapan akademik, mesleki ve profesyonel eğitim durumu,
- Kişinin geçmişte yaptığı işler,
- Belirli bir işle ilgili beceriler ve yeterlilikler (mesleki ve aktarılabılır beceriler) ,
- Geçmişteki bir örnekte adayın çatışmalı bir duruma nasıl yaklaştığı,
- Adayın dana önceki yöneticileri/amirleri ile nasıl çalıştığı,

Toplumsal cinsiyete duyarlı işe alım uygulamaları

- İş tanımlarının ve açık iş ilanlarının, işverenlerin çalıştıracakları kişilerin özelliklerine ilişkin tercihlerini değil yapılacak iş

neleri gerektiriyorsa onları belirtmesinin sağlanması. İş, gerektirdiği görevlere ve sorumluluklara ayrıştırılmalıdır. Bu öğelerden her biri için beceri, yeterlilik ve deneyim açısından önkoşullar sıralanır. Bu şekilde, yalnızca işe içsel olan gereklilikler açık iş ilanlarında yer alır ve seçme ölçütleri olarak kullanılır.

- Seçme süreci için saydam kriterler getirilmesi: seçme kriterleri yalnızca işle ilgili hususlara dayanmalı (yani cinsiyete, yaşa, aile sorumluluklarına değil) ve işe alım sürecinde bunlar adaylara bildirilmelidir.
- Görüşmelere yönelik standart bir yaklaşım benimsenmesi: Kastedilen şunlardır: (i) görüşmeler sırasında tüm adaylara aynı/benzer sorular sorulmalıdır (değerlendirme ölçeğiyle birlikte standart iş görüşmesi formu) ve (ii) seçici kurulda toplumsal cinsiyet dengesi gözetilmelidir.
- Adayların seçiminde yalnızca değerlendirme ölçeği sonuçları esas alınmalıdır: Adayların nihai seçimi yalnızca değerlendirme ölçeğinde adayların aldıkları puanlar üzerinden yapılmalıdır. Eğer görüşme süreci toplumsal cinsiyete duyarlı durumdaysa erkeklere tanınan iş bulma fırsatlarının aynısının kadınlara da tanınması gerekir.

PAYDAŞLARLA İŞBİRLİĞİ VE ORTAK ÇALIŞMA

İŞKUR, istihdam alanında yürüttüğü çalışmalarda birçok başka kurum ve kuruluşla işbirliği yapmaktadır. Dolayısıyla bu paydaşlarda da toplumsal cinsiyet duyarlılığının geliştirilmesine katkıda bulunmak önemlidir. Bu konuda atılabilecek adımlar aşağıda özetlenmektedir:

- Bilgi ve veri paylaşımı için özellikle Sosyal Güvenlik Kurumu ile kurumsal eşgüdümü geliştirmek.
- Meslek seçiminde cinsiyet kalıplarını kırmak için okullardaki mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile işbirliği yapmak.
- Toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın benimsenmesinde paydaşlara (örneğin eğitim kursu sağlayıcıları gibi) yol gösterici olmak.
- Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı ile işbirliği protokolünde öngörüldüğü üzere aile içi şiddet yaşamış kadınlara rehberlik ve istihdam hizmetlerini artırmak.
- Belediyelerin istihdam programlarını ve hizmetlerini yeniden tasarlamaları ve toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmaları için destek sağlamak.
- Çocuk bakım yardımları veya tesisleri sağlayan diğer kuruluşları saptamak ve danışanları onlara yönlendirmek.

KAYNAKLAR

Avila, Zulum (2016) İŞKUR Hizmetlerinin Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı Açısından Değerlendirmesi Raporu (Ankara, İŞKUR)

Corbanese, Valli (2011b). *Gender mainstreaming in the public employment service in Ukraine-Trainer's guide* (Kiev, ILO).

Good practice examples for gender mainstreaming: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>

Heckl, E.; Enichlmair, C.; Pecher, I. (2010). *Study on non-legislative initiatives for companies to promote gender equality at the workplace, Synthesis report* (Austrian Institute for SME Research on behalf of the European Commission / DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities).

Job Search Guide, Career Centre, Department of Training and Workforce Development.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, MESS (2016). *Prestaciones por desempleo para colectivos especiales: Renta de Inserción y Víctimas de violencia de género o doméstica. <http://www.citapreviainem.es>*

