

AYRIMCILIK POLİTİKASI

Anayasanın 10. maddesinde; herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu, hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamayacağı hükmüne yer verilmiştir.

Anayasada temel ilke olarak düzenlenmiş olan «eşitlik ilkesi» 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde de yerini almıştır. Mevcut iş ilişkisinde, işçiler arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılamaz.

Esaslı bir neden olmadan tam süreli- kısmi süreli, belirli süreli- belirsiz süreli sözleşme ile çalışanlar arasında farklı işlem yapılamaz.

Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin esaslı sebep olmadan iş sözleşmesinin yapılması ve sona erdirilmesi veya çalışma şartlarının (ücret, çalışma süresi vb.) oluşturulması ve uygulanması gibi konularda farklı işlem yapılamaz.

Cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan- dolaylı ayrımcılık yapılamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için, salt işçinin cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

Diğer yandan, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin (analık izni, gece çalışma yasağı vb.) uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasına dayanak oluşturmayacaktır.

İşe alımlarda ayrımcılık yasağına ilişkin en açık ve geniş düzenleme 5378 sayılı Kanunda yer almaktadır. Kanunun 14. maddesinin 1. fıkrasında “İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde” özürliüler aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunamayacağı hükmüne yer verilmiş, iş ilişkisinin devamı ve sona erdirilmesinde ayrımcılık yasaklanmıştır.



31.12.2018

Hiç kimseye, istihdam edildiği süre boyunca, işe alınma, ücret ve diğer haklar, terfi, disiplin, işten çıkarılma veya emeklilik konuları dahil olmak üzere, cinsiyet, ırk, din, yaş, bedensel engel, cinsel tercih, uyruk, siyasi tercih veya sosyal grup ve etnik kökenlerine dayanılarak ayrımcılık yapılamaz.

AYRIMCILIK YAPMAMADA GENEL UYGUNLUK

İşverenler, ayrımcılıkla ilgili tüm ulusal yasa, düzenleme ve prosedürlere uymalıdır.

Personel Seçimi ve İşe Alım Uygulamaları/İş İlanları, İş Tanımları ve Değerlendirme Politikaları İş ilanları, iş tanımları ve iş performansı/değerlendirmesi politika ve uygulamaları dahil, personel seçim ve işe alım politika ve uygulamaları tüm ayrımcı önyargılardan arınmış olmalıdır.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler personel seçim ve işe alım uygulamalarında ayrımcılık olduğunu iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

ÜCRETLENDİRMEDE AYRIMCILIK

Emsal değerde iş için işçilerin ücretlendirmesinde cinsiyet, ırk, din, yaş, bedensel engel, cinsel tercih, uyruk, siyasi tercih, sosyal grup veya etnik köken üzerinden farklılık olmamalıdır.

Ücret, temel asgari veya uygun olan geçerli ücret ve işçilerin istihdamının işverenler tarafından doğrudan/dolaylı ve ödemenin nakit/ayni olarak yapılmasından kaynaklanan maaş dışı hakları içerir.

Maaş dışı haklar kıdemlilik veya medeni hal; geçim ödenekleri, iskan veya yerleşim ödenekleri, aile yardımları ve ücret dışı ödemelerin (örneğin, iş kıyafetleri veya güvenlik malzemelerinin temizliği için bütçe ayırma) maliyeti ile sosyal güvenlik haklarını içerir.

İşverenler göçmen/sözleşmeli/şartlı/geçici işçilerin doğrudan ve tamamen, işe alım ücreti veya işçiler adına oturma ya da çalışma izni almak gibi herhangi bir kurum hizmetinin ücreti düşülmeksizin tazmin edildiğinden emin olmalıdır.



31.12.2018

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler ücretlendirmede ayrımcılık olduğunu iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

MEDENİ HAL NEDENİYLE AYRIMCILIK

İşverenler medeni hali esas alarak ayrımcılık yapmamalıdır.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler medeni hal esas alınarak ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

Hamilelik Testi Yapma İşverenler hamilelik testleri veya doğum kontrol yöntemleri kullanımını işe alım veya devam eden istihdam için bir koşul olarak kullanmamalıdır. İşverenler, ulusal yasa gereği olmadıkça, kadın işçilerden hamilelik testi yaptırmalarını isteyemez.

Yasa gereği olan durumlarda, işverenler bu testleri (test sonuçlarını) işe alım veya devam eden istihdam için bir koşul olarak kullanmamalıdır.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler hamilelik testi yaptırma veya doğum kontrol yöntemleri kullanımı esas alınarak işe alım veya devam eden istihdam koşullandırmasıyla ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

EVLİLİK VEYA HAMİLELİK NEDENİYLE AYRIMCILIK

İşverenler kadın işçileri, evlenmek veya hamile kalmalarına engel olmak amacıyla, işine son verme veya mesleki durumlarını olumsuz etkileyecek başka istihdam kararlarıyla tehdit etmemelidir.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler evlenme veya hamile kalma niyetleri esas alınarak işlerine son verme veya mesleki durumlarını olumsuz etkileyecek başka istihdam kararlarıyla tehdit şeklinde ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

Hamilelik ve Mesleki Durum;



31.12.2018

İşverenler, bir kadının hamileliğini esas alarak, hamile bir kadının mesleki durumunu olumsuz etkileyecek işine son verme, kıdem kaybı veya ücrette kesintiye ilişkin kararlar dahil herhangi bir istihdam kararı almamalıdır. Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler hamilelikleri esas alınarak mesleki durumlarını olumsuz etkileyecek istihdam kararları almak şeklinde ayrımcılık yapıldığını iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

Hamile İşçiler ve Yeni Annelerin Korunması ve Uyumlaştırılması;

İşverenler, hamile işçiler ve yeni annelerin lehine olan, doğum izni ve diğer haklara dair koşullar; gece mesaisine ilişkin yasaklar, hamile kadınlar ve doğmamış çocukları veya yeni anneler ve yeni doğmuş çocukların sağlığına tehlike teşkil edecek iş saha ve ortamlarından uzağa geçici tayinler, hamilelik sırası ve sonrasında iş saatlerinin geçici olarak yeniden düzenlenmesi ile emzirme arası ve tesislerinin temin edilmesi dahil, ulusal yasa ve düzenlemelerin öngördüğü tüm koruyucu koşullara uymalıdır. Bu tür yasal düzenlemelerin olmadığı durumlarda, işverenler hamile kadınlar ve doğmamış çocuklarının güvenlik ve sağlığını garantileyecek makul önlemler almalıdır. Bu tür önlemler, hamile kadınların ücretleri dahil, mesleki durumu makul sınırlar dışında etkilemeyecek şekilde alınmalıdır.

Yasalarca temin edilmiyorsa, işverenler hamile işçileri ve yeni anneleri koruma ve uyumlaştırma koşullarının uygulanmasına ilişkin ayrımcılık olduğunu iddia eden işçilere koruma sağlamalıdır.

SAĞLIKLA İLGİLİ AYRIMCILIK

İşverenler, bir insanın sağlık durumunu esas alarak, işe alma, işten çıkarma, terfi veya görev dağıtımı dahil, işin doğası gereği veya işçinin kendisi ve/veya diğer işçileri korumak için tıbbi gereklilik adına olan kararlar dışında, o kişinin mesleki durumunu olumsuz etkileyecek istihdam kararları almamalıdır.

GENEL MÜDÜR

31.12.2018