

İŞLETMELERDE PSİKOSOSYAL
RISK YÖNETİMİ VE
KÜRESEL KALKINMA HEDEFLERİ:

5. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

06/2022

N HUMAN
DANIŞMANLIK



İşletmelerde Psikososyal Risk Yönetimi ve Küresel Kalkınma Hedefleri: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece temel bir insan hakkı değil; barışçıl, kazançlı ve sürdürülebilir bir dünya için de gerekli bir temeldir. Dünya’da 18 ülkede erkekler, eşlerinin çalışmasını yasal olarak engelleyebilmektedir; 39 ülkede erkek ve kız çocukları eşit miras hakkına sahip değildir; 49 ülkede kadınları aile içi şiddete karşı koruyan yasalar bulunmamaktadır. Kadınlar dünya çapında siyasi makamlarda önemli adımlar atmış olsalar da, ulusal parlamentolarda çalışan kadınların yüzde 23,7’lik oranı hala eşitlikten uzak bir tablo çizmektedir. Sürdürülebilir Kalkınma hedeflerinde yer alan 17 maddeden 5’ncisi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve kadınları güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Kadınlar, iş yerlerindeki görünen ya da görünmeyen ayrımcılıklar nedeniyle, yönetim pozisyonlarına erişimde geride kalmaya devam etmektedir. Bu ayrımcılığın temel köklerinden biri cinsiyete dayalı stereotiplerdir. Pek çok kadın yönetici, özellikle anne ve bakım veren rolleri olmak üzere özel yaşam sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli çaba sarf ederek, kadınlar için psikolojik olarak zorlayıcı olabilen iş ve özel yaşam sorumluluklarını dengelemekte güçlüklerle karşılaşmaktadır. İş yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği, işinizi büyütürken ve geliştirirken göz önünde bulundurmanız gereken önemli bir konudur. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı işletmeniz, iş yerinizi mümkün olduğunca eşit, kapsayıcı ve çeşitli hale getirmek için adımlar atmalıdır. İş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin amacı, herkes için tamamen aynı olan sonuçlar değil, kadınlar ve erkekler için geniş ölçüde eşit fırsatlar ve sonuçlar elde etmektir.

İş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyetten bağımsız olarak insanlar eşit ödüllere, kaynaklara ve fırsatlara erişebildiği ve bunlardan yararlanabildiğinde sağlanabilir. Bu koşullar temelde aşağıdakileri içerir:

- Eşit veya karşılaştırılabilir değerdeki iş için eşit ücret sağlayan kuruluşlar,
- Kadınların iş gücüne tam ve eşit katılımının önündeki engellerin kaldırılması
- Cinsiyet gözetmeksizin liderlik rolleri dahil tüm meslek ve sektörlerle erişimi
- Özellikle aile ve bakım sorumluluklarıyla ilgili olarak cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

Koşullar sağlandığında, iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini korumayı amaçlayan işletmeler için çok sayıda yarar ön plana çıkmaktadır:

Olumlu bir organizasyon kültürü. Tüm çalışanların saygı duyulduğunu ve değer verildiğini hissettiği toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir çalışma ortamı, tüm çalışanlarınız için genel olarak daha olumlu bir iş yeri yaratır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir ortamınız olduğunda, çalışanlarınız muhtemelen iş arkadaşlarının kendilerinde olmayan yeteneklere ve güçlü yönlere sahip olduğunu göreceklerdir. Bu farklılıkların takdir edilmesi, ekip arasında bir saygı atmosferinin gelişmesine yardımcı olacaktır.

Daha fazla inovasyon ve yaratıcılık. Farklı toplumsal cinsiyetlerden insanlar, iş birliğine teşvik edebilecek ve teşvik edici, yaratıcı bir ortamla sonuçlanabilecek benzersiz yetenekler, güçlü yönler ve beceriler getirmektedir. İşletmeler, cinsiyet eşitliğine dayalı politikaların iş yerinde daha fazla yeniliğe yol açabileceğini görmektedir.

Güçlü bir itibar. İş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmenin bilincinde olmak, dış dünya ile büyük bir işletme itibarı geliştirilmesini sağlamaktadır. Benzer değerlere sahip insanlar sizin için çalışmak isteyebilir, pozitif ve üretken bir iş gücünüzün oluşma ihtimali artar.

İyileştirilmiş çatışma çözümü. Çalışanlar arasında güçlü iletişim becerileri, işletme çapında başarı için önemli bir faktördür. Farklı cinsiyetlerden insanlar doğal olarak farklı iletişim kurar. Bu farklı iletişim tarzlarını tek bir çalışma ortamında birleştirdiğinizde, nitelikli çatışma çözümü daha kolay elde edilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Psikososyal Risk Yönetimi

İş gücüne katılan kadın sayısı arttıkça iş sağlığı ve güvenliğinde toplumsal cinsiyet boyutunun varlığı daha fazla önem taşımaya başlamıştır. Ancak, cinsiyet boyutunun, çoğunluğu hala yalnızca erkekleri ölçü olarak kabul eden (androsentrizm odaklı) İş Sağlığı ve Güvenliği'ne dahil edilmediği araştırma veya uygulamalar görülmektedir. Bu nedenle, İş Sağlığı ve Güvenliğinde psikososyal risklerin değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyet etkilerini dikkate almaya açık bir ihtiyaç vardır.

Bu konuyu özel olarak ele alan bazı araştırmalar, çalışan kadınların erkeklere kıyasla daha kötü psikososyal çalışma koşulları (düşük iş kontrolü ve kötü kariyer fırsatları açısından) yaşadıklarını ve bu tür risklerin kadın çalışanların sağlık ve iyi oluşu için daha fazla zorlanmaya yol açabileceğini göstermektedir. Erkekler işte daha fazla iş talebi, daha fazla çaba, daha fazla bağlılık ve daha düşük sosyal destek deneyimlerken, kadınlar daha düşük iş kontrolü ve daha düşük ödüller ile çalışmaktadır.

Erkekler ve kadınlar güçlü bir şekilde farklı iş sektörlerine bölünmüştür ve iş hiyerarşisinde farklı pozisyonlarda bulunmaktadır. Kadınların düşük ücretli işlerde bulunma olasılıkları erkeklere göre daha fazladır ve yöneticilik pozisyonlarında bulunma olasılıkları daha düşüktür. Ayrıca evdeki ücretsiz işlerin çoğunu hala kadınlar yapmakta ve ücretli ve ücretsiz işler toplandığında kadınların erkeklerden daha uzun süre çalıştığı görülmektedir.

Kadınların işle ilgili stres, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ve dermatit gibi sağlık sorunları yaşama olasılığı daha yüksekken, erkeklerin gürültü gibi fiziksel faktörlere maruz kalma nedeniyle kaza ve sağlık sorunları yaşama olasılığı daha yüksektir. Erkeklerin maruz kaldığı güvenlik ve sağlık sorunlarının daha görünür olduğu gözlemlenmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin tarihsel olarak erkek çalışanlara ve çalıştıkları geleneksel endüstrilere odaklanmış olması, erkek çalışanlara yönelik risklerin kadın çalışanların sağlığı ve güvenliğini etkileyen risklerden daha belirgin olarak ele alınmasındaki başlıca nedenler arasındadır.

Uluslararası, çok faktörlü, disiplinler arası çalışmalar, iş hayatının farklı yönlerinin psikososyal sağlığı farklı cinsiyetlerde nasıl etkilediğini anlamak için önem taşımaktadır. ISO'nun 2021 yılında yayınladığı ilk uluslararası Psikolojik Sağlık ve Güvenlik ve Psikososyal Risk Yönetimi standardına toplumsal cinsiyete dayalı risk faktörleri dahil edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği politikaları ve önleme stratejilerinin geliştirilmesinde cinsiyet eşitliğinin dikkate alınması, İSG risklerini belirlemek ve etkili çözümler uygulamak için erkek ve kadın çalışanlara özgü psikososyal risk faktörlerinin görünür kılınmasını sağlamak için önemli bir adımdır.

Psikososyal risk yönetiminin dahil edildiği yönetim sistemleri, sürdürülebilir kalkınma amaçlarında belirlenen toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmaları için işletmelere somut planlama ve uygulamalar sunar.

Psikolojik olarak sağlıklı ve güvenli bir iş yeri yaratma konusunda daha fazla kaynak istiyorsanız, İş sağlığı ve Güvenliği sistemlerinde Psikososyal risklerin açıklandığı bültenimize göz atın.

Referanslar

Castaño, A. M., Fontanil, Y., & García-Izquierdo, A. L. (2019). "Why can't I become a manager?"—A systematic review of gender stereotypes and organizational discrimination. *International journal of environmental research and public health*, 16(10), 1813.

Hamouche, S., & Marchand, A. (2022). Occupational identity, work, psychological distress and gender in management: results from SALVEO study. *Gender in Management: An International Journal*, (ahead-of-print).

Cifre, E., & Vera, M. (2019). Psychosocial Risks and Health at Work From a Gender Perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 1392.

Masike, R., Mwanza, B., & Masiyazi, L. (2014). A gender sensitive framework to safety and health at work. *European Scientific Journal*, 10(11).

ISO 45003:2021. ISO. (2021, June 8). Retrieved June 14, 2022, from <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Promoting gender equality in the workplace [updated for 2022]. Promoting Gender Equality in the Workplace [Updated for 2022]. (2021, January 6). Retrieved June 14, 2022, from <https://www.indeed.com/hire/c/info/gender-inequality-in-the-workplace>

United Nations. (n.d.). Gender equality and women's empowerment. United Nations. Retrieved June 14, 2022, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

United Nations. (n.d.). Sustainable development goal 5: Toplumsal Cinsiyet eşitliği | Türkiye'de Birleşmiş Milletler. United Nations. Retrieved June 14, 2022, from <https://turkey.un.org/tr/sdgs/5>

Workplace gender equality. WGEA. (n.d.). Retrieved June 14, 2022, from <https://www.wgea.gov.au/about/workplace-gender-equality#:~:text=Workplace%20gender%20equality%20will%20be,of%20women%20in%20the%20workforce>

Psikolojik Sağlık ve Gvenlik zmleri

İletişim

N_HumaN

Adalet Mah. Manas Bulvarı No:39 Folkart Towers B Kule

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0 232 390 91 97

0 535 624 90 35

www.nhumandanismanlik.com

info@nhumandanismanlik.com