

SKA 8 İNSANA YAKIŞIR İŞ VE EKONOMİK BÜYÜME

Güvenli ve istikrarlı koşullarda insana yakışır çalışma, açlığın azaltılması ve sağlığın artırılması, insanları yoksulluktan kurtarmanın hayati bir bileşenidir. Güvencesiz istihdamın, modern köleliğin ve eşit olmayan büyümenin yükselişi, sürdürülebilir bir geleceğe yönelik tehditler yaratır. Üniversiteler, işverenler olarak, eğitimci sayesinde gelecek nesiller daha adil çalışma yöntemleri geliştirilmesine öncülük edebilir. Bu etiket, üniversitelerin bu beklentileri nasıl karşıladığını araştırmaktadır.

Üsküdar Üniversitesi'nde İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme etiketiyle ilgili çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Akademik ve idari personelin maaşları mevcut mevzuat, ekonomik şartlar ve emsal kurumlardaki uygulamalar da dikkate alınarak, aksaklığa meydan vermeksizin, düzenli olarak ödenmektedir. Üsküdar Üniversitesi, Taciz ve Ayrımcılığı Önleme Yönergesi ile çalışanlarına özgür ve huzurlu bir ortam oluşturmayı hedeflemekte; cinsel taciz, psikolojik baskı ve ayrımcılığa sıfır tolerans göstermektedir. Üniversite ortamında yaşanan tacizler, kişilerin çalışma ve öğrenim yaşamlarını çeşitli biçim ve düzeylerde olumsuz etkilemektedir. Hiyerarşik ilişkilerin hâkim olduğu kurumsal ortamlarda tacize uğrayanların bunu dile getirmede yaşadıkları zorluklar nedeniyle çoğu zaman taciz görünmez kılınmakta ve hem kişi hem de kurumsal ortam bu durumdan zarar görmektedir. Daha çok kadınlara karşı bir ayrımcılık biçimi olarak işlendiği açık olmakla birlikte, cinsel taciz ve istismarın erkeklere de yönelebilmesi ve aynı cinsten kişiler arasında gerçekleşmesi de mümkündür. Bu nedenle Üsküdar Üniversitesi de konuyla ilgili gerekli önlemleri almaktadır.

Üniversitede kadın çalışanlar sadece sayısal olarak değil nitelik ve pozisyon itibarıyla da Üsküdar Üniversitesi açısından önem arz etmektedir. Mevcut personelin yarısından fazlası kadındır. Üsküdar Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı bulunmaktadır. Bu planla, kadın ve erkek cinsiyetlerinin hak ve fırsatlarda eşit olması ve ayrımcılıkla mücadele amaçlanmaktadır. Plan, üniversitenin öğrencilerini, öğretim elemanlarını, bütün çalışanlarını, toplumu bilgilendirme ve ARGE çalışmalarını kapsamaktadır. Toplumsal Cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek arasında farklı toplumlarda ortaya çıkan ayrımcılığın ve eşitsizliğin giderilmesini amaçlayan; "eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinden" hareketle 1957 yılında benimsenen Roma Antlaşması'na kadar gitmektedir. AB tarafından benimsenen bu kavramla şu hususlar açık ve net olarak belirlenmiştir: Kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık; eşit değerde iş için eşit ücret; karar vermede eşitlik; haysiyet, dürüstlük ve toplumsal cinsiyete

dayalı şiddeti sona erdirmek. (AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Katılım 2016-2019 Belgesi). Böylece Toplumsal Cinsiyet eşitliği, özellikle kadının kamusal ve özel alanda hukuki ve ekonomik haklar açısından erkekle eşitlenmesi için yapılan süreçlerin bütününe verilen addır. Üsküdar Üniversitesi toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı kadınların toplum içerisinde yaşadığı dezavantajlı konumlarının tespit edilmesi ve bu sorunların çözülmesi amacıyla yöneliktir. Bu hedef, Anayasamızın 10. maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Anayasanın 10. maddesi doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmenin devletin pozitif yükümlülüğü olduğunu ortaya koyar ve olumlu eylemin ayrımcılık anlamına gelmeyeceğini güvence altına alır (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.)." Dört yıllık bir dönemi (2022-2026) kapsayan bu eylem planının uygulanması, Üniversite Senatosu tarafından taahhüt edilmekte, yürütülmekte ve izlenmektedir. Uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine bağlı olarak, gözden geçirilmekte ve yenilenmektedir.

Ücret teklifleri ilgili çalışan/adayın yetkinliklerine uygun ve liyakate dayalı olarak yapılmakta olup, herhangi bir cinsiyet ayrımı yapılmamaktadır. Çalışanların haklarına veya maaşlarına itiraz edecekleri süreçler mevcuttur. Çalışanlar itirazlarını, görüşlerini üniversite çözüm merkezi üzerinden ya da birim yöneticileri aracılığıyla İnsan Kaynaklarına iletebilmektedir.