



## COVID-19 BAĞLAMINDA AİLE DOSTU POLİTİKALAR VE DİĞER İYİ İŞYERİ UYGULAMALARI:

İşverenlerin atabileceği önemli adımlar



### ARA DÖNEM TAVSİYE KARARLARI, 27 MART 2020

Bu belge, UNICEF EAPRO, UNICEF ESARO ve ILO tarafından hazırlanan materyaller esas alınarak oluşturulmuş olup, hızla değişen gelişmeler karşısında bir ara dönem rehberi teşkil etmektedir. Rehber, işverenlerin çalışanlarına ve onların ailelerine verdiği desteği güçlendirmeyi amaçlayan genel tavsiyeler içerir. Yereldeki koşullara ve hızla değişen bağlama uyarlanması gereklidir. Bu belgede yer alan bilgiler kısa sürede geçerliliğini yitirebileceği için düzenli olarak bilgi kaynaklarını ve çevrimiçi bilgileri (bağlantılar aracılığıyla) kontrol etmeniz tavsiye edilir.



© UNICEF/UNI133395/MCLUWAINE

Koronavirüs (COVID-19) salgınının daha önce eşi benzeri görülmemiş ve bütün dünyada hissedilen sonuçları olmuştur. Salgın; tedarik zincirleri de dâhil olmak üzere işgücü piyasalarını ve ekonomileri yoğun bir biçimde etkilemekte, iş faaliyetlerinde yaygın kesintilere neden olmaktadır. Bir yanda çok sayıda işletme ayakta kalma mücadelesi verirken, öte yanda pek çok çalışan için işinden ve gelirinden olmak, artan çalışan kişilerin yoksulluğu birer gerçek olmuştur.<sup>1</sup> Kendi adına çalışanlar, ev hizmetlerinde ve bakım hizmetlerinde çalışanlar ile gündelik işlerde veya geçici işlerde çalışanlar özellikle risk altındadır.<sup>2</sup> Yeterli sosyal koruma sistemlerinin olmayışı çalışan ailelerin kriz karşısındaki savunmasızlığını arttırmaktadır.

Pek çok çocuk ve aile açısından bakıldığında, hızla değişen bu durum eğitimin ve çocuk bakımının kesintiye uğraması, ailede hastalık ve hane gelirinin potansiyel kaybı anlamına gelmektedir. Serbest dolaşıma getirilen kısıtlamalar ile krizin sosyoekonomik etkileri çocukların istismara, ihmâl ve şiddete uğrama riskini daha da arttırmaktadır.<sup>3</sup>

Okul ve çocuk bakım evlerinin kapanması nedeniyle çalışan ebeveynlerin, özellikle de kadınların, evde bakım sorumlulukları kriz sırasında önemli ölçüde artmıştır.

Çalışan ebeveynlere bu krizle başa çıkabilmeleri için ihtiyaç duydukları zaman, bilgi, hizmet ve kaynakların verilmesi, aile dostu politikalar ve uygulamalar kritik bir fark yaratabilir. Bu politika ve uygulamalar ayrıca daha geniş çapta sosyal koruma tesis edilmesine de önemli katkı sağlar. İstihdam ve gelir koruması, aile mensuplarının bakımı için ücretli izin, esnek çalışma düzenlemeleri ve kaliteli, acil durum çocuk bakımı hizmetlerine erişim çalışanların kendilerini, çocuklarını ve yakınlarını koruyabilmelerini sağlayacak önemli tedbirlerdir. Mevcut durumun özellikle kadınları nasıl etkilediğine dair, cinsiyete göre ayrılmış verilerin toplanması ve bildirimi hususunda işverenler de önemli bir rol oynayabilir. Bu belge, işverenlerin COVID-19'dan kaynaklanan olumsuz sonuçları nasıl hafifletebileceğine ilişkin (ara dönem) tavsiyelerini ortaya koymaktadır.

1 ILO, 2020'nin ikinci çeyreğinde dünya çapında toplam çalışma süresinin %6.7 düzeyinde düşeceği, böylece 195 milyon tam zamanlı çalışana eşdeğer kayıp yaşanacağını öngörüyor. Yani 195 milyon tam zamanlı çalışana eşdeğer kayba neden olacağını öngörüyor. ILO (7 Nisan 2020), ILO 2'inci İzleme Raporu: COVID ve Çalışma Yaşamı

2 Bakınız ILO (20 Mart): COVID-19'un uçurumun kenarına ittiği güvencesiz işler.

3 See UNICEF (20 March): COVID-19: Children at heightened risk of abuse, neglect, exploitation and violence amidst intensifying containment measures.



## Dikkate alınması gereken genel hususlar

### ✓ Ulusal ve yerel makamların yayımladığı tavsiyeleri yakından takip edin ve uygulayın

- Ulusal ve yerel makamların paylaştığı tavsiyeleri (örneğin halk sağlığı tedbirleri ve çalışma düzenlemeleri) izleyin ve kritik bilgileri çalışanlarınızla paylaşın.
- Olası iş kesintisi risklerini değerlendirip ulusal ve yerel makamların paylaştığı rehberlerle tutarlılığı olan bir iş sürekliliği planı hazırlayın veya var olan planınızı gözden geçirin.
- Hükûmete kaygılarını aktarabilecek ve işletmelerin dayanıklılığını, çalışanların ve ailelerin durumunu destekleyen politika tedbirlerini şekillendirebilecek işveren ve iş dünyası kuruluşlarından tavsiye ve destek isteyin.

### ✓ Mevcut işyeri politikalarının çalışanlara ve ailelerine yeterli düzeyde destek sağlayıp sağlamadığını değerlendirin

- Anlamlı, bağlama uygun sosyal diyalog yürüterek çalışanların ve ailelerinin en acil ihtiyaçlarını tespit edin. Çalışanlarla ve çalışan temsilcileriyle (örneğin sendikalarla), gerekirse sanal ortamda bir araya gelerek, çalışanların acil ihtiyaçları hakkında görüşün.
- Özellikle de toplumsal cinsiyete duyarlı tedbirler ile kırılgan ve/veya özel politika gerektiren gruplara odaklanın. Kayıt dışı, geçici, genç/yaş almış, göçmen, gebe veya emziren çalışanlar, yalnız ebeveynler, sağlık çalışanları ve bakıcılar ile işverenlerin dâhil olduğu sosyal yardım planlarının dışında kalanlar da bu kapsamda değerlendirilebilir.
- Ayrıca engeli olan çalışanlara veya engelli çocukları olan çalışanlara da özellikle odaklanmak gerekmektedir.

### ✓ Mevcut veya yeni politikaları hayata geçirirken iyi uygulamaları tatbik edin

- Alınan tedbirlerin, ulusal iş kanunu ve uluslararası çalışma standartları çerçevesinde olmasına ve çalışanların katılımı ve sosyal diyalog temelli oluşturulmasına dikkat edin. Uluslararası çalışma standartları, çalışanlar ve aileleri açısından ortaya çıkan olumsuz sonuçların hafifletilmesi için güçlü bir temel sunmaktadır.
- Virüs bulaşma oranı, ekonomik etkiler, bakım yükü ile cinsel şiddet ve istismarla ilgili cinsiyete göre ayrılmış verileri toplayın ve bildirin.
- Bütün çalışanların işyeri destek tedbirlerinden yararlanmasını ve bütün çalışanların bu tedbirleri anlamasını ve rahatlıkla kullanabilmesini sağlayın.
- Tedbirleri, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, en dezavantajlı kesime (örneğin daha az koruma altında olanlar ve düşük ücretle çalışanlar) odaklanacak şekilde bütün çalışanlar (işçi olsun olmasın) nezdinde hayata geçirin.
- İzleme ve bilgi toplama ile bilgilerin politika tavsiyesi süreçlerine aktarılması açısından önemli olduğundan, alınan her türlü kararda toplumsal cinsiyet eşitliğini ve çeşitliliği gözetin.
- Çalışan temsilcileriyle gerekirse sanal ortamda görüşmek suretiyle istişare ederek işyeri destek tedbirlerinin etkinliğini ve kapsayıcılığını değerlendirin, ihtiyaç olması hâlinde hızla uyarlamalar yapın.
- Sizinle alakalı olduğu yerde, işle ilgili alacağınız kararların küresel tedarik zincirleri dâhil olmak üzere ortaklarınız üzerindeki sosyal neticelerini değerlendirin. İş ilişkilerinin ve sipariş hacimlerinin muhafaza edilmesi ile tedarikçilere teknik destek sağlanarak yardımcı olunması sayesinde çalışanlar ve aileleri üzerindeki ikincil olumsuz etkiler hafifletilebilir.

### ✓ İşyerini ayrımcılığa ve sosyal damgalamaya karşı koruyun

- İşyerinde (COVID-19 bağlamında ve bu bağlamın dışında) ayrımcılığı, şiddeti ve tacizi önlemek ve bunlarla mücadele etmek için tedbir alın.
- Çalışanlarınıza, sosyal damgalamayı azaltmak ve çalışanlara ve/veya aile mensuplarına yönelik COVID-19 ile ilgili ayrımcılık, şiddet ve taciz olaylarını önlemek ve bunlarla mücadele etmek üzere eğitim verin.
- Çalışanları uygunsuz, ayrımcı, taciz içeren davranışları veya istismarı amirlerine, insan kaynakları birimine, sendikaya veya yönetime bildirmeleri konusunda aktif olmaları yönünde teşvik edin.
- Bildirim mekanizmalarının gizli, toplumsal cinsiyete duyarlı ve güvenli olmasını sağlayacak adımları atın. Bu mekanizmaların yaygın olarak ve ayırım gözetilmeksizin kullanılmasını teşvik edin, engeli olan kişiler, göçmenler ve azınlık grupları da dâhil olmak üzere herkesçe kolay erişilebilmesini sağlayın.
- Ayrımcılık vakalarını tespit ederek bu vakalara ivedilikle müdahale edin.

### 1 Esnek çalışma düzenlemelerini hayata geçirin

**Eğer doğru tasarlanırsa esnek çalışma düzenlemeleri, çalışanlara işteki sorumluluklarını ne zaman ve nerede yerine getirebilecekleriyle ilgili daha fazla özgürlük tanır. Çalışanların kişisel veya ailevi ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve iş-özel hayat dengesini daha iyi kurmaları için destek olur. Ayrıca, çalışanların zorlu koşullar altındaki verimliliğini de geliştirir. Esnek çalışma düzenlemeleri okulların yaygın biçimde kapatıldığı ve çocuk bakımı seçeneklerinin kısıtlı olduğu durumlarda özellikle önem kazanmaktadır.**

- Kriz ortamında bir yandan iş sürekliliği sağlanırken öte yandan ebeveynler ve yaşlı veya hasta aile mensubu bakımı gibi sorumlulukları olanlar dâhil olmak üzere çalışanların ihtiyaçlarına en iyi cevap verebilecek esnek çalışma programlarının neler olduğunu belirlemek için organizasyona yönelik bir değerlendirme yapın.
- Çalışanların ve ailelerinin ihtiyaçlarına cevap veren esnek çalışma düzenlemelerini sağlayın. Örneğin uzaktan çalışma (bakınız [ILO rehberi](#)), esnek saatli ve azaltılmış iş yükü ile (bakınız aşağıdaki tablo) çalışma bu düzenlemeler kapsamına girebilir. Esnek çalışma düzenlemeleri sosyal diyalog ve çalışanlarla, çalışan temsilcileriyle yürütülen istişareyi esas almalıdır.
- Uzaktan çalışma söz konusu olduğunda saatlerde esneklik (ve mümkünse konum esnekliği) sağlayın ki, çalışan ebeveynler kendilerine en uygun saatlerde ve yerde çalışabilsinler. İlave bakım sorumluluklarını ve ailevi sorumlulukları dikkate alarak çalışanların mümkün olduğunca verimli olabilmelerini desteklemek için öncelikli işler konusunda anlaşın. Uzaktan çalışma durumlarında bütün amirlerin esneklik tanımalarını sağlayın.
- Çalışan ebeveynlerin çocuklarının eğitimine ve gelişimine destek vermek ve stresle başa çıkabilmek üzere çocuklarıyla vakit geçirmeleri için yeterli zaman ayırabilmesini sağlayın. Ailede hastalık olması veya ailenin ayrı düştüğü durumlarda çalışanların gelir güvencesini tehlikeye atmadan aile mensuplarına bakmaları ve aileleriyle temas kurmaları için ücretli izin alabilmelerini sağlayın.
- Esnek çalışma düzenlemeleri mümkün değilse çalışan ebeveynlere yönelik çocuk bakımı desteği gibi (bakınız aşağıdaki çocuk bakımı desteği) alternatif destekleri değerlendirin.

### Esnek çalışma düzenlemelerine örnekler

ESNEK ZAMANLI ÇALIŞMA	ESNEK ZAMANLI İZİN	ESNEK YER/GÖREVLER
<ul style="list-style-type: none"><li>• Yapılan fazla mesai karşılığı izin kullanma</li><li>• Sıkıştırılmış iş haftası</li><li>• Esnek mesai saatleri</li><li>• İş paylaşımı</li><li>• Vardiya değişimi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ücretli hastalık izni</li><li>• Ücretli acil bakım izni</li><li>• İlave veya uzun süreli tatil veya şahsi izin</li><li>• İşe dönme garantili uzun süreli izin</li><li>• Aynı saatlik yevmiyenin ödenmesi kaydıyla mesai saatlerinin kısaltılması (yarı zamanlı)</li><li>• Ücretli emzirme molaları</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uzaktan çalışma veya ofise uzaktan bağlanarak çalışma</li><li>• Bakım amaçlı geçici uzaktan çalışma</li><li>• Görev değişikliği</li></ul>



### 2 Çalışan ebeveynleri COVID-19 bağlamında güvenli ve uygun çocuk bakımı seçenekleri ile destekleyin

**Çocuk bakımı, ebeveynlerin kendileri isteyken küçük çocuklarına uyarıcıların ve etkileşimin olduğu bir bakım sunmalarına destek sunar, aile dostu politikaların da ayrılmaz bir parçasıdır. Okulların ve çocuk bakım merkezlerinin yaygın şekilde kapatıldığı durumlarda işverenler, çocuk bakımı seçenekleri sınırlı olan veya hiç olmayan ebeveynlere hayati destek verebilir. Bazı ebeveynler küçük çocuklarını sınırlı gözetimle yalnız bırakmak zorunda kalabilir, bu durumda çocuklarının güvenliğini tehlikeye atılmış olabilirler.**

- Uygulanabilirliğine ve çalışanların ihtiyaçlarına bağlı olarak çocuk bakımı desteğinin birçok biçimde verilebileceğini aklınızdan çıkarmayın. İdeal olarak, işverenler çalışanların ve çocuklarının farklı ihtiyaçlarını yansıtan, COVID-19 salgını bağlamında çocuk bakımı hizmetlerinin mevcudiyetiyle ilgili bilgi sağlamak da dâhil olmak üzere bir dizi karma tedbir alır.
- İşyeri bünyesindeki çocuk bakım merkezleri (COVID-19 bağlamında uygun görüldüğü ölçüde), acil durumda çocuk bakımı, ön saflarda salgınla mücadele eden (sağlık çalışanları ve diğer bakım çalışanları dâhil) çalışanların çocukları için eğitim, çocuk bakımı harcırahı, çocuk bakımı sevk sistemleri ve acil durumlarda (özel veya kamu) kurum dışındaki çocuk bakımı hizmet sağlayıcılarıyla iş birliği seçeneklerini içerebilecek tedbirleri değerlendirin.
- Bazı ebeveynlerin, güvenle destek alabilecekleri ilişkilerinin olduğu ve/veya çocuklarıyla yolculuk edemeyecekleri veya çocuklarıyla yolculuk etmekten kaygılandıkları durumlarda (örneğin işe gidip gelmek uzun sürüyorsa, güvenli olmayan koşullar varsa, maliyeti yüksekse) evlerine daha yakın bakım düzenlemelerini tercih edeceğini de dikkate alın. Bu gibi durumlarda, örneğin esnek çalışma düzenlemeleri ve çocuk bakımı harcırahlarıyla destek sağlayın.
- En çok ihtiyaç sahibi çalışanların düzenleme kapsamına alınmasını sağlayın. Çocuk bakımı desteği mümkün olan en çok sayıda çalışan aileyi, özellikle de en savunmasız ailelerdeki (örneğin düşük gelirli, göçmen ve kayıt dışı çalışanlar, ev ve bakım hizmetlerinde çalışanlar, engeli olan kişiler, bir kişinin gelirin bel bağlayan haneler ve geniş aile desteği alamayan ebeveynler) çocukları kapsamalıdır.
- Çocuk bakımının ayrımcı olmamasını, ihtiyaca dayalı, erişilebilir, maddi olarak karşılanabilir, güvenli ve yüksek nitelikli olmasını sağlayın (konuya özel rehber için bakınız: [IFC Çocuk Bakımı Meselesini Ele Alıyor: İşveren Destekli Çocuk Bakımı Rehberi](#)).
- Çocuk bakımı sektöründeki işlerin nitelikli işler olmasını sağlayın. Nitelikli çocuk bakımı hizmetleri, çocuk bakımında çalışanların yeterli sayıda olmasına ve insan onuruna yakışır koşullarda çalışmalarına bağlıdır (konuya özel rehber için bakınız: [ILO Erken çocukluk eğitimi personeli için insan onuruna yakışır işlerin geliştirilmesi hakkında Politika Rehberleri](#)).

### 3 İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini güçlendirerek işyerindeki riskleri önleyin ve ele alın

**İşverenlerin birinci önceliği çalışanların, müşterilerin, kullanıcıların ve etkilenen diğer üçüncü tarafların sağlığını korumak olmalıdır.**

- Bütün iş sahalarını, çalışanların yaptığı işleri ve olası maruziyet kaynaklarını dikkate alarak COVID-19'un önlenmesi için bir hazırlık ve mücadele planı hazırlayın.
- Çalışanların ve işyeriyle bağlantılı diğer kişilerin maruz kalabileceği, insandan insana bulaşma veya virüs bulaşmış yüzeylerle veya nesnelere temas yoluyla karşılaşabilecekleri COVID-19 kaynaklı bütün riskleri tespit edin ve azaltın.
- İşyerinde teyit edilmiş veya şüpheli COVID-19 vakası tespit edilmesi durumunda bildirim, ihbar, izleme, çalışmaların yeniden düzenlenmesi ve dezenfeksiyon da dâhil olmak üzere, neler yapılacağına dair bir plan hazırlayın.
- Uygulanacak tedbirleri çalışanlarla, çalışan temsilcileriyle ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla gerekirse sanal ortamda istişare edin.

### 3 İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini güçlendirerek işyerindeki riskleri önleyin ve ele alın

- İşyerinde hijyeni teşvik edin ve işyerinde fiziksel mesafe kurmayı/temastan kaçınmayı sağlamak için ilgili ilkeleri uygulayın (bakınız: Dünya Sağlık Örgütü, DSÖ rehberi).
- Sabunla el yıkanabilecek olanakları sağlayın ve mağazaları, tesisleri ve işyerlerini temiz tutun, düzenli olarak temizleyin. El yıkama yerleri, el yıkamanın kritik önem taşıdığı alanlara (örneğin tuvaletler, sağlık merkezleri, bina girişleri, toplantı alanları, kafeterya/yemekhaneler) konumlandırılmalıdır.
- El yıkama yerlerinde doğru el yıkama tekniklerini ve ne zaman el yıkamanın çok önemli olduğunu gösteren afiş veya tabelalar bulundurun (bakınız: DSÖ rehberi).
- Alkol bazlı (en az yüzde 60 alkol içeren) el dezenfektanlarını kullanıma sunun ve el yıkama yerlerinin kullanılmadığı durumlarda, bunların kullanılmasını özellikle teşvik edin.
- Solunum yolu semptomları (örneğin öksürük veya hapsirik) gösteren kişilere yönelik olarak işyerlerinizde yüz koruyucu maske ve/veya kâğıt mendilin yanı sıra bu malzemelerin hijyenik şekilde bertarafı için kapaklı çöp kutuları bulundurun. Ortak alanların ve sık dokunulan yüzeylerin (örneğin kapı kolları, asansör düğmeleri) temizlenme sıklığını arttırın.
- Gerekli hâllerde, bir başka deyişle şüpheli vakalar için ve özel risk taşıyan işler için kişisel koruyucu donanım sağlayın (örneğin atık yönetimi, sağlık hizmetleri).  
Ön saflarda çalışan (pek çoğu kadın) sağlık çalışanlarına yönelik özel iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmasını sağlayın (aşağıdaki kutucuğa bakınız).  
Her nerede olurlarsa olsunlar bütün kadınlar için (iş sağlığı ve güvenliğiyle ilişkili konular dâhil) asgarî olarak [ILO Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 2000 \(183 Sayılı\)](#) ve buna eşlik eden [191 Sayılı Tavsiye Kararı](#) uyarınca anneliğin korunmasını sağlayın.
- Mevcut olduğu hâllerde, kadınların süt sağabileceği temiz emzirme odaları sağlayın. Bu odalarda dezenfektan mendil, kapaklı çöp kovası, en az yüzde 60 alkol içerikli el dezenfektanı ile el yıkama yeri olmalıdır (bakınız UNICEF [COVID-19: Anne-babaların bilmesi gerekenler](#) ve DSÖ: [COVID-19 bağlamında gebelik, doğum ve emzirme hakkında soru & cevap](#)).
- Gebe kadınların kendilerini korumak için gerekli tedbirleri almalarına ve olası semptomları sağlık hizmeti sunucularına bildirmelerine destek verin. Vücutlarındaki ve bağışıklık sistemlerindeki değişimler nedeniyle gebe kadınlar, COVID-19 dâhil solunum yolu enfeksiyonlarına daha açık olabilir (bakınız DSÖ: [COVID-19 bağlamında gebelik, doğum ve emzirme hakkında soru & cevap](#)).
- İşletme bünyesinde yer alan çocuk bakım tesislerini temizleyin ve temiz su, sabun ve alkol bazlı (en az yüzde 60 alkol içeren) el dezenfektanlarıyla el temizleme imkânıyla donatın.

Kadınlar, dünyanın her yerinde sağlık çalışanlarının çoğunluğunu oluşturmaktadır. Hekim, hemşire ve toplum sağlığı çalışanı olarak mücadelenin ön saflarında yer almaktadırlar. DSÖ'ye göre, DSÖ'nün analizi gerçekleştirdiği 104 ülkede kadınlar, yüzde 70 oranla sağlık ve sosyal bakım sektörlerindeki çalışanların çoğunluğunu teşkil etmektedir.<sup>4</sup> Ayrıca kadınlar aynı sektördeki erkeklere göre yüzde 11 daha düşük kazanç elde etmektedir.<sup>5</sup> Bu kadınların pek çoğu, kendi ailelerine de bakmakla yükümlü olan gönüllülerdir. Pek çoğu, başkalarına hizmet verirken çoğu kez herhangi bir bakım veya destek mekanizmasının da olmadığı durumlarda kendi hayatlarını riske atmaktadır. COVID-19 kriziyle mücadele kapsamında, Çin makamları, Hubei eyaletinde salgının merkez üssünde çalışan sağlık personeline destek sağlamak amacıyla ülkenin dört bir köşesinden 41.000'den fazla sağlık çalışanını bölgeye göndermiştir. Bir devlet kuruluğu olan Şangay Kadınlar Federasyonu'nun verdiği bilgiye göre, Hubei'deki hekimlerin yarısından fazlası ve hemşirelerin de yüzde 90'ı kadındır.<sup>6</sup>



<sup>4</sup> <[apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1)>

<sup>5</sup> <[www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)>

<sup>6</sup> <[www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why](https://www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why)>



## 4 İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile hijyen uygulamaları konusunda rehberlik ve eğitim sağlayın

### Fiziksel mesafe kurma/temastan kaçınma, el yıkama ve hijyen eğitimi COVID-19 hastalığının yayılmasını önlemek açısından kritik unsurlardır.

- Gerekli hâllerde, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini, hijyen uygulamalarını ve kendilerini, ailelerini ve toplumu korumalarına yönelik diğer tedbirleri desteklemek üzere çalışanlara eğitici kitapçıklar dağıtın ve eğitim verin. Duvarlara hastalığı önlemeye ve ondan korumaya ilişkin tavsiyelerin yer aldığı afişler asın. Bu materyallerde verilen mesajların [DSÖ'nün halka verilecek tavsiyelerle](#) uyumlu olması gerekmektedir.
- Çocukların korunmasına ilişkin verilecek mesajlar için, bakınız: [UNICEF koronavirus hastalığı \(COVID-19\): Anne-babaların bilmesi gerekenler ve anne-babalar kendilerini ve çocuklarını nasıl koruyabilir.](#)
- Emziren, çalışan anneleri çocuklarını emzirmeye devam etmeleri için teşvik edin ve bu konuda destekleyin. Emzirme veya süt sağma odalarında dezenfektan mendil, kapaklı çöp kovası, en az yüzde 60 alkol içeren el dezenfektanı ve el yıkama yerlerine erişim dâhil yeterli hijyen için gereken malzemeler bulundurulmalıdır.
- Semptomu olan ancak genel durumu emzirecek kadar iyi olan annelere çocuğun yanındayken (emzirirken de) maske takmalarını ve çocukla temas etmeden önce ve temas ettikten sonra ellerini yıkamalarını salık verin. Semptomu olan anneleri erkenden bir sağlık kuruluşuna başvurmaları ve sağlık hizmeti sunucusunun talimatlarına uymaları yönünde destekleyin (bakınız: [UNICEF anne-baba rehberi](#)).
- İşyerinde yemek verilen durumlarda gıda güvenliği uygulamalarını hayata geçirin. Çalışanların çiğ et, süt veya sakatatla çalışma sırasında pişmemiş gıdalarda çapraz kontaminasyonu önlemek için gıda güvenliği uygulamaları ile [DSÖ rehberleri](#) uyarınca uygun tedbirleri alması için tavsiyelerde bulunmak da bu kapsamdadır.

## 5 Ateş, öksürük ve nefes darlığı durumunda çalışanları uygun sağlık kuruluşlarına başvurmaya teşvik edin

### Bir aşının bulunmadığı mevcut durumda, COVID-19 virüsüne maruz kalma riskini azaltmak enfeksiyonu önlemenin en güvenli yoludur. Semptom görülmesi hâlinde , çalışanlarınızı uygun sağlık kuruluşlarına başvurmaları için teşvik edin.

- COVID-19 ile tutarlılık gösteren semptomların ortaya çıkması hâlinde çalışanlarınıza nereden bilgi alabileceklerine ilişkin rehberlik sunun (yereldeki hastanelerin, sağlık makamlarının, acil yardım hatlarının adresleri ve telefon numaraları). Mümkünse ve ihtiyaç hâlinde, sevk işlemi için güvenli ulaşım desteği sağlayın.
- Örneğin aile içi şiddet, ruh sağlığı danışma ve psikososyal destek yardım hatları gibi diğer hizmetlere erişim konusunda da bilgi sağlanmalıdır (bakınız: Kurumlar Arası Daimî Komite bilgi notu).
- Herhangi bir semptomu olmayan ancak salgından etkilenen bölgelere seyahat geçmiş olan çalışanlarınıza herkesle aynı tedbirleri uygulamaları gerektiğini salık verin (başvuru için rehberlik/destek). Bununla birlikte, yerel sağlık mercilerinin politikalarına bağlı olarak bu kişiler karantinaya da alınabilir, dolayısıyla gıda, su, barınma, telekomünikasyon hizmetlerine, sağlık hizmetlerine, ruh sağlığı ve psikososyal destek hizmetlerine vb. ihtiyaç duyabilirler. Bu konuda ayrıntılı bir rehber için bakınız: DSÖ seyahat eden kişilerin ülkelerine geri gönderilmesi ve karantinaya alınması ile ilgili değerlendirmeler.
- Herhangi bir semptomu olan çalışanlara psikolojik destek de verilmesini sağlayın.

## 6 COVID-19 salgını sırasında çalışanların stresle başa çıkmalarına ve kişisel güvenliklerine destek sağlayın

### Muhtemel işsiz kalma riski ve işyerinin esnek olmayışı anne-babaların stresini artırarak ebeveynlik uygulamaları ile ebeveyn-çocuk ilişkisi üzerinde etki yaratabilir.

- Güvenilir kaynaklardan (örneğin DSÖ) edinilen kanıta dayalı bilgileri paylaşarak stresin azaltılmasına katkıda bulunun. Kitlesele medyada ve sosyal medya paylaşımlarında yer alan doğrulanmamış bilgiler yersiz paniğe veya strese neden olabilir.
- Çalışanlar, özellikle de kadın çalışanlar için bilgi, danışmanlık ve hizmetlere erişim sunun. Kriz dönemlerinde haneler ve aileler üzerindeki baskı arttığında kadınların aile içi şiddete ve cinsel suistimale maruz kalma riskleri artmaktadır.<sup>7</sup>
- Stres altındaki çalışanların riskleri eksiksiz biçimde anlamalarına ve risklerle başa çıkmalarına yardımcı olabilecek bilgileri toplayın.
- COVID-19 salgını boyunca çocukların stresle başa çıkmalarına yardımcı olmak üzere çalışanlarınıza destek verin. Çalışan anne-babalara çocuklarını rahatlatmak ve onlara bakmak için ihtiyaç duydukları zamanı ve kaynakları verin. Çocukların ihtiyaç duyabileceği sohbet, oyun ve diğer uyarım biçimlerini teşvik edici araç ve materyallerin sağlanması da bu kapsamda değerlendirilebilir. Çocuklarla nasıl iletişim kurulacağına ilişkin tavsiyeler için bakınız.; UNICEF: Çocuğunuzla koronavirus hastalığı hakkında nasıl konuşmalısınız 2019 (COVID-19). Çalışanlarınıza sağlıklı bir yaşam tarzını nasıl sürdüreceklerine ilişkin veriye dayalı önerilerde bulunun.

<sup>7</sup> <[apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1)>

## 7 Devletin öngördüğü sosyal koruma tedbirlerini destekleyin

**Sosyal koruma, çalışanların ve ailelerinin bilhassa COVID-19 bağlamında yoksulluk, eşitsizlik ve yokluk karşısındaki savunmasızlıklarını ortadan kaldırma konusunda merkezi bir rol oynamaktadır. Sosyal koruma devletin bir sorumluluğu olsa da işyerinde hayata geçirilecek aile dostu politikalar bu çalışmalara destek verebilir.**

- Devletin yürürlüğe koyduğu sosyal koruma tedbirlerini 102 Sayılı ILO Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi ile ILO'nun Sosyal Koruma Tabanlarına İlişkin 202 Sayılı Tavsiye Kararı uyarınca destekleyebileceğiniz yolları tespit edin. Örneğin, çalışanların sağlık, işsizlik ve iş göremezlik sigortasına erişimini sağlamaya yönelik sübvansiyonlar şirketin verebileceği destek kapsamına girebilir ve kayıt dışı çalışan işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmelidir.
- Çalışanlara çocuk yardımı ve başta en dezavantajlı gruplar olmak üzere ailelerin kriz karşısındaki dayanıklılığını arttıran diğer ödemeler şeklinde nakdi yardım sağlayın.
- Bir çalışmada veya ailesinde hastalık görülmesi hâlinde, genelde birincil bakıcı rolünü üstlenen özellikle kadınların ücretli hastalık iznini güvenceye almak suretiyle ailelerin geçim kaynaklarını muhafaza etmelerine imkân tanıyarak olası malî etkileri azaltın.

Bu bilgi notu, UN Women'ın da katkılarıyla UNICEF ve ILO tarafından hazırlanmıştır. ILO ve UN Women bu kapsamda Avrupa Birliği Ortaklık Aracının WE EMPOWER programı çerçevesinde sağladığı desteği de takdir etmektedir .



## FAYDALI ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

### DSÖ koronavirüs kaynakları:

<[www.who.int/health-topics/coronavirus](http://www.who.int/health-topics/coronavirus)>

### CDC Koronavirüs Hastalığı 2019:

<[www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html](http://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html)>

### DSÖ işyerini hazırlamak:

<[www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-work-place-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7\\_6](http://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-work-place-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7_6)>

### UNICEF koronavirüs hastalığı (COVID-19) – anne-babaların bilmesi gerekenler:

<[www.unicef.org/stories/novel-coronavirus-outbreak-what-parents-should-know](http://www.unicef.org/stories/novel-coronavirus-outbreak-what-parents-should-know)>

### Çocuğunuzla koronavirüs hastalığı hakkında nasıl konuşmalısınız 2019 (COVID-19):

<[www.unicef.org/coronavirus/how-talk-your-child-about-coronavirus-covid-19](http://www.unicef.org/coronavirus/how-talk-your-child-about-coronavirus-covid-19)>

### DSÖ ile COVID-19, gebelik, doğum ve emzirme hakkında Soru & Cevap:

<[www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-childbirth-and-breastfeeding](http://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-childbirth-and-breastfeeding)>

### Koronavirüs salgını sırasında çocukları korumak:

<[www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20\(COVID-19\)%20pandemic.pdf](http://www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20(COVID-19)%20pandemic.pdf)>

### ILO İkinci İzleme Raporu: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı: Güncel hesaplamalar ve analiz

<[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf)>

### UN Women COVID-19 ile mücadelede toplumsal cinsiyet eşitliği

<[www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response](http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response)>

### COVID-19 krizi sırasında etkili uzaktan çalışma için bilinmesi gereken beş şey:

<[www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS\\_738575/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_738575/lang-en/index.htm)>

### COVID-19 bağlamında ruh sağlığı ve psikolojik destek hususları:

<[www.unicef.org/media/65916/file/Briefing note on addressing mental health and psychosocial aspects of COVID-19 outbreak.pdf](http://www.unicef.org/media/65916/file/Briefing%20note%20on%20addressing%20mental%20health%20and%20psychosocial%20aspects%20of%20COVID-19%20outbreak.pdf)>

### DSÖ halka yönelik koronavirüs hastalığı (COVID-19) tavsiyeleri – söylentileri yok edelim:

<[www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advance-for-public/myth-busters](http://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advance-for-public/myth-busters)>

### Sağlık çalışanlarına yönelik tavsiyeler:

<[www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401\\_0](http://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0)>

### ILO insan onuruna yakışır işin geleceği için bakım işleri ve bakım meslekleri:

<[www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_633115/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633115/lang-en/index.htm)>

COVER PHOTOS (CLOCKWISE FROM UPPER LEFT): © UNICEF/UN035785/LEMOYNE; © UNICEF/UN0344520/PÁRRAGA; © UNICEF/UNI304636/MA; © UNICEF/UN0292180/SOKOL; © UNICEF/UNI313272/MATAS