

petrol-iş

# Kadın

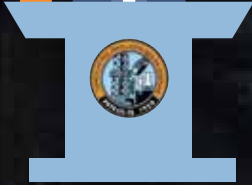
54

OCAK 2017

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi

Bu sayıda konumuz:  
KREŞ SORUNU

PETROL-İŞ'Lİ KADINLAR KONUŞUYOR

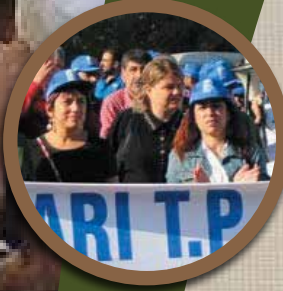


BİLGEKIZ



DOSYA:

KADINA  
YÖNELİK  
ŞİDDET



TPAO'LU KADINLAR  
GELECEKLERİ İÇİN  
SOKAKLARDAYDI



Doç. Dr. Betül Urhan:  
KADIN EMEĞİ  
VE GÜVENCESİZLİK



Dünyanın her yerinde kadınlar  
aynı taleplerin peşinde:  
DAHA FAZLA ÖZGÜRLÜK İÇİN  
DAHA FAZLA MÜCADELE



8. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu  
ana teması "toplumsal cinsiyet"ti

KADINLARI YOK SAYAN  
SOSYAL POLİTİKALAR



Anadolu'dan kadın portreleri:  
MOTOSİKLETLİ  
KEÇİ ÇOBANI

**3 MERHABA**

**4** 2016'da kadınların gündeminde şiddet, güvenceli istihdam ve iş güvenliği vardı...  
**2017 KADINLARIN YILI OLSUN**

**6** Petrol-İş Sendikası, kadın-erkek, TPAO için eylemdeydi...  
**TPAO'LU KADINLAR GELECEKLERİ İÇİN SOKAKLARDAYDI**

**7** **PETROL-İŞ'Lİ KADINLAR KONUŞUYOR**  
**KONUMUZ: KREŞ SORUNU**

**10** Kuralsız çalışma biçimleri kadın istihdamı üzerinden yaygınlaştırılıyor mu?  
**KADIN EMEĞİ VE GÜVENCESİZLİK**

**14** **KADIN AJANDASI**  
Kadınları yakından ilgilendiren önemli tarihler, yıldönümleri, kadın öncüler...

**16** Dünyanın her yerinde kadınlar aynı taleplerin peşinde...  
**DAHA FAZLA ÖZGÜRLÜK İÇİN DAHA FAZLA MÜCADELE**

**20** **BİLGE KIZ**

**21 Dosya: KADINA YÖNELİK ŞİDDET**

- 25 Kasım'da dünya sendikalarından kararlı tutum:  
**EVDE DE İŞYERİNDE DE KADINA ŞİDDETE MÜSAMAHA YOK!**
- Şiddet gören kadınların tek başına yüklendiği, çarelerin tükendiği aşama:  
**ŞİDDETTEN KAÇIŞ**
- Bir vaka örneği ve işyerinde kadına yönelik şiddet türü olarak mobbing:  
**KADINLAR DAHA İŞE BAŞLARKEN DEZAVANTAJLI**
- **HAKLARIMIZ: İŞYERİNDE ŞİDDETE KARŞI YASAL DAYANAKLARIMIZ VAR**

**36 ANADOLU'DAN KADIN PORTRERLERİ**

Hem çocuk büyütüyor, hem keçilere bakıyor...  
**MOTOSİKLETLİ KEÇİ ÇOBANI**

**38** 8. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu'nun ana teması "toplumsal cinsiyet"ti...  
**KADINLARI YOK SAYAN SOSYAL POLİTİKALAR**

**42** **KADINLARDAN ÖYKÜLER**  
**İPLİK**

**44** **SAĞLIK**  
Her yıl, "Meme Kanseri Farkındalık Ayı" olan Ekim ayı boyunca meme kanserine dikkat çekmeyi amaçlayan etkinlikler düzenleniyor:  
**ERKEN TEŞHİSLE KURTULMAK ELİNİZDE**

**46 EVET, MUTFAKTA BİRİLERİ VAR!**

Anadolu'dan mutfağımıza...  
**YÖRELERDEN LEZZETLER**

# MERHABA

Petrol-İş Kadın Dergisi'nin 54. sayısı ile tekrar merhaba diyoruz. 2016, kadınlar için hem çalışma yaşamında, hem toplumsal alanda zorluklarla geçti. Geride bıraktığımız yılla birlikte, bütün kötülüklerin, kadına yönelik saldırı suçlarının, savaşların da ortadan kalkmasını; 2017'nin, bütün insanlığa barış, umut, şiddetsiz, güvenceli bir yaşam getirmesini diliyoruz.

Dergimizin yeni sayısı yine dopdolu içeriğiyle elinize geçiyor. Kadınların çalışma yaşamında ve toplumdaki durumunu gözler önüne seren, her sayıda yenileyerek yayınladığımız istatistikleri ilgili yazımızda bulabilirsiniz.

Petrol-İş'in gündeminde Türkiye Petrolleri'nin bir bölümünün, özel bir şirket olan TPIC'e devredilmesi vardı. Adıyaman, Ankara, Batman ve Trakya'da yapılan iş bırakma eylemleriyle TPAO'ya sahip çıkıldı, çıkmaya devam ediliyor. Petrol-İş'li kadınlar da eylemlerde ön saftaydı. Konuyla ilgili düşünce ve kaygılarını bizimle paylaştılar.

Geçtiğimiz sayıda başlattığımız "Petrol-İş'li Kadınlar Konuşuyor" köşesine yine yoğun bir ilgi vardı. Bu sefer konumuz, pek çok kadını yakından ilgilendiren "Kreş Sorunu"ydü. Kadın üyelerimiz, konuyla ilgili deneyimlerini ve rahatsızlıklarını dile getirdiler... İlgili köşemizde...

Yoğun programı nedeniyle bir süredir dergimizde yazamayan Doç. Dr. Betül Urhan, kadın istihdamıyla ilgili son durumları değerlendirdi bu sayıda... Kendisini yeniden sayfalarımızda ağırlamaktan son derece memnunuz...

Kadın ajandası köşesinde yine birbirinden ilginç kadın şahsiyetler, pek çok konuda öncülük etmiş kadınlar yer alıyor... Elif Ülker'in kalemine sağlık.

Petrol-İş'in dünya örgütü IndustriALL Küresel Sendika'nın Kuzey Afrika ve Ortadoğu Bölgesi (MENA) Petrol ve Gaz Sendikaları Yürütme Kurulu toplantısı 13 Aralık 2016'da sendikamızda yapıldı. Irak, Kuveyt ve IndustriALL genel merkezinden gelen üç kadın misafirimizle sohbetimiz, yeni dostlukların kurulmasına vesile oldu, kendi ülkelerimizde yaşadığımız deneyimleri paylaşma imkânı verdi.

Bilge kızımız bu sefer kadına yönelik şiddeti taktı kafaya. Neşeli ve akıllı yorumlarıyla evimizin bir parçası haline gelen Bilge Kız'ın her sözü derin bir mesaj içeriyor. Köşeyi hazırlayan Elif Ülker'e tekrar teşekkürler.

Kadına yönelik şiddet, sendikaların da gündeminde bir süredir. Bu yıl 25 Kasım'da dünya sendikaları ciddi kampanyalar yürüttü, hem evde hem işyerinde şiddete karşı.

Sosyolog Sibel Dağ, bu sayıda şiddete uğrayan kadınların kaçış aşamasına geldiklerinde neler yapabileceklerini konu etti, işi kaçış aşamasına getiren süreci değerlendirdi.

İşyerinde şiddetin türlerinden birisi mobbing. Kendisi de bir mobbing mağduru olan Neşe Açar, uzun süredir konuyu araştırdığını söylediğinde dergimiz için yazmasını istedik.

Sendikamız avukatlarından Av. Sevdâ Bayramoğlu, bu sayıda şiddete ilişkin yasal dayanakları yazdı.

Şiddete ilişkin tüm yazıları Kadına Yönelik Şiddet dosyasında derledik. İlgili sayfalarımızda bulabilirsiniz.

Çanakkale'nin Edremit ilçesinde motosikletiyle giderken rastladığımız yapan Sibel Karadeniz, hem keçi çobanlığı yapıyor, hem ailesine bakıyor. Çocukları ve işi için üniversiteye gitmekten vazgeçmiş. Anadolu'dan Kadın Portreleri köşemizde...

Sekizinci Sosyal İnsan Hakları Sempozyumu 10 Aralık 2016'da Kocaeli'de yapıldı. Koordinatörlüğünü dergimiz yazarlarından Doç. Dr. Betül Urhan'ın yaptığı sempozyumun ana teması 'toplumsal cinsiyet'ti.

Kadınlardan Öyküler köşemizde, Eser Avcı'nın İplik adlı öyküsüne yer verdik.

Meme kanseri kadınların hayatını derinden etkiliyor. Her yıl Ekim ayının Meme Kanseri Farkındalık Ayı olmasından hareketle, bu sayımızı meme kanserine ayırdık. Sağlık her şeyin başında, erken teşhis elimizde ve gerçekten de hayat kurtarıyor.

Mutfak köşemizde bu sayıda yöresel lezzetlere yer verdik. Keyifli okumalar...

**petrol-ış**  
**kadın**

Yerel Süreli Yayın  
Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.  
Üç ayda bir yayınlanır  
Ocak 2017'de basılmıştır.

## **Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu**

Ali Ufuk Yaşar / Genel Başkan

Ahmet Kabaca / Genel Sekreter

Turgut Düşova / Genel Mali Sekreter

Mustafa Mesut Tekik / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

Ünal Akbulut / Genel Yönetim Sekreteri

**Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası adına**  
Sahibi: Ali Ufuk Yaşar, Genel Başkan  
Sorumlu yazı işleri müdürü: Ahmet Kabaca, Genel Sekreter

## **Genel Yayın Yönetmeni**

Selgin Zırhlı Kaplan

## **Tasarım & Uygulama**

Petrol-İş Kadın Servisi

## **İdare Yeri:**

Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 23 Altunizade  
81180 Üsküdar/İSTANBUL

Tel: (0216) 474 98 70 (10 hat)

Faks: (0216) 474 98 67

**Baskı:** HEM Tanıtım

Kirazlitepe Mah. Malkoç Cad. No: 1 Üsküdar, İstanbul



[www.petrol-is.org.tr/kadindergisi](http://www.petrol-is.org.tr/kadindergisi)



[kadin@petrol-is.org.tr](mailto:kadin@petrol-is.org.tr)



[www.facebook.com/petroliskadindergisi](https://www.facebook.com/petroliskadindergisi)



[twitter.com/Petroliskadin](https://twitter.com/Petroliskadin)



## 2016'DA KADINLARIN GÜNDEMİNDE ŞİDDET, GÜVENCELİ İSTİHDAM VE İŞ GÜVENLİĞİ VARDI...

# 2017 KADINLARIN YILI OLSUN

Yeni yıl yeni umutlar demektir. 2016'yı geride bıraktığımız şu günlerde, kadınlara ilişkin bütün olumsuz haberlerin sona ermesini; kadınları derinden etkileyen şiddet, işsizlik, güvencesizlik, sağlıksız koşullar, kadın cinayetleri, taciz, cinsel istismar, tecavüz olaylarının sona ermesini; toplumun kadınlar açısından daha yaşanır hale gelmesini isterdik. Umut etmenin yetersiz olduğunu bilsek de, umut etmeye devam etmek hakkımız diyoruz.

Yeni yılın, Petrol-İş'li kadınlar açısından da yeni umutlar getirmesini diliyoruz. 2017, sendikali, sendikasız, evde, işte, tarımda çalışan tüm kadınların insanca çalışma koşullarına sahip olduğu, güvenceli, geçim sıkıntısının olmadığı, iş güvenliği olan, kreş hakkı olan, kadınların taleplerinin dikkate alındığı, kadın temsiline olduğu bir yıl olsun. Geride bıraktığımız bir yılda neler yaşamışız, 2016 kadınlara her alanda neler getirmiş tekrar gözden geçirmek istedik. İşte geride kalan bir yılda kadınlar açısından yaşananlar...

### 2016'da kadına yönelik şiddet

Her zaman artan istatistiklerin başında ne yazık ki kadına yönelik şiddet geliyor. Bianet'in yerel ve ulusal gazetelerle internetten ve ajanslardan elde ettiği rakamları derleyerek düzenli olarak açıkladığı rakamlara göre, 2016 yılında erkekler 260 kadını öldürdü, 75 kadına tecavüz etti, 120 kadını taciz etti, 417 kız çocuğuna cinsel istismarda bulundu. Şiddete uğrayan kadınların sayısı ise 329.

### Kadınlar için daha güvenli sokaklar

Son dönemde dikkati çeken bir nokta da sokakta kadına yönelik saldırılarda gözle görülür bir artışın olması. Daha önce de yaşıyordu desek de hiç bu kadar açık ve fütursuzca gerçekleşmiyordu. Kadınların insan haklarına yönelik bu saldırılar, ilk başta giyim bahane edilerek yapılıyordu, şimdi ona da gerek duymadan sadece kadın olduğu için yapılır hale geldi. Uzmanlar, kadınlara

yapılan bu saldırıların toplum genelinde şiddetin artışına bağlı olduğunu belirtiyorlar. Şiddetin kadına yönelmesinin baş sebeplerinden birisi de toplumdaki karşıtlıkların belirgin hale gelmesi olarak açıklanıyor.

Aralık 2016'da Manisa'nın Turgutlu ilçesinde 4 aylık hamile bir kadın, parkta spor yaptığı sırada, kimliği olaydan çok sonra, başka bir saldırı vakasındaki eşkal bilgisiyle Davut K. olarak belirlenen şahıs tarafından saldırıya uğradı. 32 yaşında ve bir çocuğu bulunan Ebru Tireli'ye saldırgan, fiziksel saldırının yanısıra "Bir daha burada yürüyüp spor yapmayacaksın" sözlerini sarfetmiş.

Davut K.'ye kasten yaralama ve hakaret suçlarından toplam 4 yıl, sonradan ortaya çıkan mağdur N.Ç.'ye yönelik hareketinden dolayı da cinsel saldırı ile hakaret suçlarından 14.5 yıl hapis cezası istendi. 18.5 yıl hapis ceza istemiyle yargılanmasına başlanacak olan Davut K., Ebru Tireli'ye yönelik saldırıyı kabul etmiş, diğerlerini reddetmiş. Adaletin yerini bulması umuduyla...

Bir diğer öne çıkan saldırı olayı da İstanbul'da şehirli yolcu otobüsünde Ayşe Terzi'nin şort giydiği gerekçesiyle yüzüne tekme atılmasıydı. Terzi'ye tekme atan Abdullah Çakır, inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme, halkı kin ve düşmanlığa tahrik veya aşağılama, kasten yaralama ve hakaret suçlarından yargılanmasına Anadolu 40. Asliye Ceza Mahkemesi'nde devam edildi. 9 yıl 4 ay hapis cezası istemiyle yargılanan Abdullah Çakır, akıl hastalığı tespiti için Adli Tıp Kurumu'na gönderildi.

Erkekler öldürüyor, tecavüz ediyor, saldırıyor, şiddet uyguluyor... Ancak yaptıkları yanlarına kalıyor... Ayşe Terzi olayında Abdullah Çakır'ın iki kere serbest bırakılması, cezalandırma sisteminin yetersizliğini, kararsızlığını gösteriyor. Suçluyu cezalandırmamak ise, mağdura verilmiş en büyük cezadır.

## İş cinayetleri ve kadınlar

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin düzenli olarak tuttuğu iş cinayetleri raporları 2016 yılında 1970 işçinin hayatını kaybettiğini gösteriyor. Daha iyi bir hayat, daha iyi olanaklar, güvenli bir gelecek için emeklerini ortaya koyanların yaşamları, belki de basit tedbirlerle önlenilecek iş cinayetleriyle sona eriyor.

1970 ölümden 442'si (%22) inşaat, 389'u (% 20) tarım, 265'i (% 13) taşımacılık, 124'ü (% 6) büro, 109'u (% 6) belediye sektöründe gerçekleşmiş.

Cinayet sözkonusuysa, her cinayette olduğu gibi iş cinayetlerinde de kurbanlar ve katiller vardır. İş cinayetlerinin katilleri belli ve ellerini kollarını sallayarak, hiçbir bedel ödemedi hayatlarına devam ediyorlar. Kadın ya da erkek, hayatını kaybeden işçinin ailesi eskisi gibi devam edemiyor hayata.

Raporlardan elde ettiğimiz diğer bir gerçek, 1970 iş cinayeti kurbanının % 5'inin kadın olduğu. 2016 yılında iş kazalarında 98 kadın, çalışırken hayatını kaybetmiş.

## İşgücü istatistikleri

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından düzenli olarak yayınlanan İşgücü İstatistikleri'nin sonucusu Aralık 2016'da yayınlanan "İşgücü İstatistikleri, Eylül 2016", mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergelerine göre Eylül 2015-2016 döneminde 15 yaş ve üstü işgücü kadınlar için 9.479.000'den 9.966.000'ya yükselmiş, işgücüne katılma oranı da 1.2'lik artışla % 32.3'den % 33.5'e yükselmiştir (erkekler için işgücüne katılma oranı % 72.5 kalarak herhangi bir artış göstermemiştir).

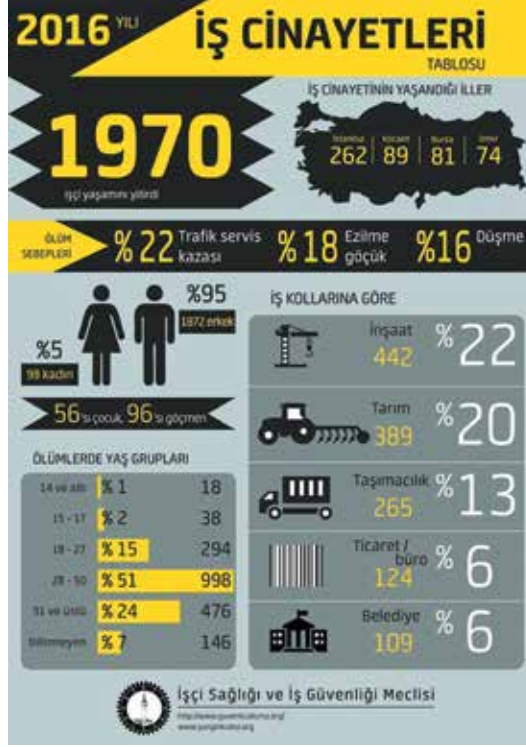
### TÜİK İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ, Eylül 2016 (Yayınlanma tarihi: 15 Aralık 2016)

#### Mevsim etkilerinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Eylül 2015 - 2016

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>15 ve daha yukarı yaşta kişiler</b>						
Nüfus	58 054	58 914	29 572	29 128	29 383	29 787
İşgücü	30 259	31 087	20 780	21 121	9 479	9 966
İstihdam	27 156	27 564	18 939	19 147	8 218	8 417
Tarım	5 625	5 657	3 300	3 038	2 325	2 618
Tarım dışı	21 331	21 907	15 639	16 108	5 893	5 798
İnşaat	3 103	3 523	1 842	1 974	1 261	1 550
İşgücüne dahil olmayanlar	27 795	27 826	7 991	8 005	19 904	19 821
<b>(%)</b>						
İşgücüne katılma oranı	52,1	52,8	72,5	72,5	32,3	33,5
İstihdam oranı	46,8	46,8	66,1	65,7	29,0	28,3
İşsizlik oranı	10,3	11,3	8,9	9,3	13,3	15,5
Tarım dışı işsizlik oranı	12,4	13,7	10,2	10,7	18,3	21,0
<b>15-64 yaş grubu</b>						
İşgücüne katılma oranı	57,0	57,8	78,1	78,2	35,9	37,4
İstihdam oranı	51,1	51,2	71,1	70,8	31,0	31,4
İşsizlik oranı	10,5	11,6	9,0	9,5	13,6	15,9
Tarım dışı işsizlik oranı	12,5	13,7	10,2	10,7	18,5	21,1
<b>Genç nüfus (15-24 yaş)</b>						
İşsizlik oranı	18,5	19,9	15,8	16,6	23,5	25,6
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı <sup>(1)</sup>	25,7	25,8	15,8	16,4	35,8	35,3

Tablodaki rakamlar yuvarlatılmadan dolayı toplamı vermeyecektir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örneğin ve yabancı) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.



İstihdam oranı ise yüzde 28.0'dan 28.3'e yükselmiş. İşsizlik oranı % 13.3'den % 15.5'e çıkarak yüzde 2.2'lik artış göstermiştir (erkekler için istihdam oranı 2016 için % 65.7 gerçekleşerek % 0.4 düşüş göstermiştir).

İşgücüne katılma oranı, % 33.3'den % 35.4'e çıkarak en çok lise mezunu kadınlarda artış göstermiştir.

## İşsizlik oranları

15 ve daha yukarı yaşta kişilerde kadın işsiz sayısı, Eylül 2015'te 1 milyon 261 bin kişiden Eylül 2016'da 1 milyon 550 bin'e çıkarak 289 bin kişi artış göstermiştir. Rakamların oran olarak değerleri: Kadınlarda işsizlik oranı % 2.2'lik artışla % 13.3'ten % 15.5'e çıkmıştır. Erkekler için işsizlik oranı % 8.9'dan 9.3'a çıkmıştır. Tarım dışı işsizlik oranı ise kadınlarda % 18.3'den % 21.0'a, erkeklerde % 10.2'den % 10.7'ye yükselmiştir.

## Sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık

Yine TÜİK tarafından yayınlanan "İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu, Eylül 2015-2016" verilerine göre, kadınlar için kayıt dışı çalışma oranı bir yıl içerisinde toplamda % 47'den % 45.3'e gerilemiş görünüyor. Erkekler için bu oran, % 29.5'den % 29.8'e artmış. 2015 yılında 3 milyon 859 bin olan kayıt dışı çalışan kadın sayısı, 43 bin azalarak 3 milyon 816 bin'e düşmüştür.

Tarımda kayıtdışı rakamları, bir yıl içerisinde % 93.5'ten % 94.1'e çıktığını gösteriyor.

## Cinsiyet uçurumu raporu 2016

Dünya Ekonomik Forumu'nun son yayınladığı Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2016'ya göre, Türkiye, ekonomik katılım ve fırsatlar açısından 144 ülke içerisinde 129. sırada. İşgücüne katılım açısından 130. sırada (kadınlar % 33, erkekler % 77). Ücret eşitliği açısından Türkiye listenin 121. sırasındadır. Kadın-erkek ücret açıklığı % 44 olarak açıklanıyor. (Kadınlar için tahmin edilen ortalama gelir 12.162 iken erkekler için bu rakam 27.673 (ABD Doları, ppp).

## Kadınlar erkeklerden yılda 39 gün fazla çalışıyor

Aynı rapora göre, iş yaşamında kadınlar bir günde erkekler göre 50 dakika fazla çalışıyor. Günlük 50 dakika yılda 39 güne tekabül ediyor. Bu ücret farklılığının kapanmasının 170 yılı bulacağı da raporda yer alan bilgiler arasında.

Tüm bu rakamlar, kadınların toplumda, ekonomide, siyasette, çalışma yaşamındaki konumuyla ilgili durumunu gözler önüne seriyor. Yeni yılın yeni umutlar getirmesi ve rakamların kadınlar lehine dönüşmesi dileğiyle... ■

# TPAO'LU KADINLAR GELECEKLERİ İÇİN SOKAKLARDAYDI

Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu büyük enerji kuruluşlarından, sektörde stratejik öneme sahip Türkiye Petrolleri'nin, ekonomiye büyük katkısı ve yarattığı istihdama karşın küçültülerek faaliyetlerinin bir bölümünün özel bir şirket olan TPIC'e devredilmesi düşünüyor. Bundan kaç kişinin etkileneceğini şimdiden söylemek zor, ancak kadın üyeler de dahil, herkes bu belirsizlikten rahatsız, bir an önce durumun netleşmesini ve sendikanın çabalarının sonuç vermesini umut ediyorlar.



*Kadınların emekli olana kadar güven-  
celi olarak çalışabildikleri kuruluşlar  
giderek azalıyor. Özellikle güvenceli iş-  
tihadam dışına itilen kadınların giderek  
arttığı, kayıt dışı çalışan kadın sayısının  
son 10 yılda 450 bin arttığı bir dönem-  
de, özelleştirilen şirketlerde genellikle  
ilk olarak kadınların işten atıldığı ger-  
çeği de karşımızda dururken, Türkiye  
Petrolleri'nde çalışan ve toplamı 300'ü  
bulan Petrol-İş üyesi kadınların endi-  
şelenmesi doğal. Bu endişelerini bir de  
kendi ağızlarından duyalım dedik.*

## **Batman'ı Batman yapan Türkiye Petrolleri özelleştirilemez**

**Selma Canpolat** (Batman TPAO): "Bat-  
man TPAO'da maaşlarımız çok düşük.  
Daha önce, mesai yaparak 500 TL'ye  
yakın bir katkı geliyordu. Şimdi tasarruf  
tedbirleri adı altında kesintiye gidiliyor.  
Üniversite mezunu olduğum halde,  
kapsamıçisi olduğum için iç yönetme-  
likten dolayı haklardan yararlanamı-  
yorum. Dört senedir 2000 TL maaşı  
ancak Ocak ayında görüyorum, yeni  
başlayanlar 3000 TL ile başlıyorlar. Dü-  
zeltilmesi gereken çok şey var.

Şu anda işimizi kaybetme korkusu ya-  
şıyoruz. TP özelleştirildiğinde yeni yö-  
netimin ne yapacağı belli değil. TPIC  
daha yeni yüzlerce işçisini attı. Emekli  
olup olamayacağımdan emin değilim.  
Bundan çok rahatsızım. Benim dedem  
burada çalıştı, amcam, dayım, onlar  
gitti biz geldik. Batman'ı Batman yapan  
Türkiye Petrolleri'nin kesinlikle özelleş-  
tirilmesini istemiyorum."

## **Olabilseydim emekli olurum**

**Deniz Aydemir** (Batman TPAO): "TP'nin  
durumu kadınları daha fazla tedirgin  
etti, belirsizlik kaygıları yükseltiyor, hiç-  
bir şey şeffaf değil. Net olarak hiçbir  
şey söylenmiyor. Dedikodu çok fazla.  
31 Mayıs'ta 18 yılım dolacak, 18 yıldır  
emek verdiğim bu kurumdan emekli  
olmama 10-15 yıl var. İnsan Kaynak-  
ları müdürlüğünde çalışıyorum, servis-  
ler birleştiriliyor, daraltılmaya gidiliyor.  
Emekliliğim yakın olsaydı, o seçeneği  
düşünürdüm. Genel müdürlükten, hiç  
kimse zorunlu olarak geçmeyecek de-  
niyor, TPIC kamu kuruluşuna dönüş-  
ecek deniyor, bence zor. TPIC'e geçiş  
tarafı değilim, sondaj müdürlüğü ve

kuyu tamamlama teknik kadroları için  
geçerli olsa da, en kötü ihtimalle özel-  
leştirilir mi bilemem, ama geçmeyi sa-  
vunmuyorum."

## **Bekâr kadınlar daha farklı etkilenecek**

**Adının yayınlanmasını istemeyen bir  
kadın üyemiz** (Ankara TPAO): "Gele-  
cekle ilgili, emeklilikle ilgili kaygılarımız  
var. Kapsam içi olduğum için durumu-  
muz endişe yaratıyor. Umarım sendika-  
nın çabaları sonuç verir. Ocak'ta sondaj  
ve kuyu tamamlama TPIC'e devredile-  
cek deniyor, ben farklı bir birimdeyim,  
kapsamıçisi olanları nasıl etkiler bilmiyo-  
rum. Primim doldu yaşımın dolmasını  
bekliyorum. 9-10 yılım var daha. Burası  
nasıl biter bilmiyorum, başka bir bir-  
me devredilmeyi ya da tazminatımızın  
verilmesini umuyoruz. Buradaki kadın  
arkadaşlarla da çok konuşuyoruz ne  
olur diye. Benim en azından eşim var,  
bir süre idare ederiz. İki de kızımız var.  
Ama bekârları daha farklı etkileyecek.  
Ablam mesela bekâr, Makine İkmal'de  
çalışıyor ve çok tedirgin. İki çocuğu var  
üstelik, o yüzden endişeli..."

## **Önemli olan atmasınlar**

**Filiz Hilal Hacışahinoğlu** (Ankara  
TPAO): Sondaj biriminde büro görevli-  
siyim, ne olacağını bilmiyoruz. Şu anda  
emekliliğimi hakettim, ama maaşların  
azalması sözkonusu. Söylentiler dola-  
şıyor, "size bir şey olmayacak, bölge-  
dekiler gidecek" deniyor. Ben 48 yaşın-  
dayım, 16 yıldır sondaj dairesinde büro  
görevlisi olarak çalışıyorum. Bugüne  
dek 5 daire başkanı gördüm. 28 yaşın-  
da bir kızım var. O da üniversiteyi bitirdi,  
iş bulamadı, buraya aldırıldı. Emeklili-  
ğim geldiği için çok etkilenmesem de,  
emekli olmayıp biraz daha çalışmak is-  
tiyordum. Zaten kapsam içi olduğumuz  
için 55 yaşına kadar çalışmamıza izin  
veriliyor. Özelden de olsa iş iştir, önemli  
olan atmasınlar... ■

# KONU: KREŞ SORUNU

Kadın-erkek sayısına bakılmaksızın her işyerine kreş!

Mesai saatleriyle uyumlu kreşler!

Her mahalleye, her fabrikaya ücretsiz kreş!

## PETROL-İŞ'Lİ KADINLAR KONUŞUYOR

KREŞ SORUNU SADECE KADINLARIN SORUNU DEĞİLDİR!

Anne oldum, işten çıkartıldım... Kreş açılacağı yerde kadın işçi sayısı azaltılıyor...

Sendikalar kreş açılması için öncülük etmelidir!

## PETROL-İŞ'Lİ KADINLAR KONUŞUYOR

“Petrol-İş’li Kadınlar Konuşuyor” köşesine hoşgeldiniz... Geçtiğimiz sayıda başlattığımız ve sizlerin talepleri ve ihtiyaçlarından yola çıkarak belirlenen konularda görüşlerinizi bu köşede yayınlıyoruz. Amacımız taleplerinizin daha yüksek sesle dile getirilmesini ve kadınların sendika içerisinde daha görünür hale gelmesini sağlamak... Bu sayıda konumuz, yine çok konuşulan sorunlardan biri: “Kreş sorunu”. Petrol-İş’li kadınlara “Türkiye’de çalışan bir kadın olarak kreş sorunuyla ilgili ne düşünüyorsunuz? Sizin kreşle ilgili bir deneyiminiz, sorunuz oldu mu, bu konuyla ilgili talepleriniz neler?” diye sorduk... İşte cevaplar!

Konumuz:  
**KREŞ  
SORUNU**



**ASIYE ÇALIŞIR TPI Kompozit, İzmir**



35 yaşındayım. 8 yaşında bir çocuğum var. 4 aydır TPI Composite işyerinde çalışıyorum. Petrol-İş üyesiyim. 17 yıldır çalışma hayatının içindeyim. Kreşi olan bir işletmede hiç çalışmadım. Çalışan bir anne için kreş çok önemli. İşyerleri kreş açmak istemiyorlar. Bu durum çalışan annelerin işi bırakmasına ya da daha geç iş hayatına başlamasına neden oluyor. Yeni evlenen çiftlerin hemen bebek sahibi olması işveren için sıkıntılı bir durumun ortaya çıkmasına neden oluyor. Çalışan annelerin olduğu işletmelerde kreşin olması annelerin kafalarındaki soru işaretlerinin azalmasına yardımcı olur. Çalışan anneler olarak kreşlerin açılması için desteğinizin bu yönde artmasını talep ederiz.

34 yaşındayım, 3 yaşında bir çocuğum var. 5 yıldır Plascam'da çalışıyorum. Türkiye'de yaşayan bir kadın, bir işçi ve en önemlisi bir anne olarak çalışmanın ne kadar zor olduğunu söylemek istiyorum. Uykusuz gece vardiyasına gelmek, çocuğuna bakacak kimesi olmadığından komşusuna bırakmak ya da iş çıkışı sanki hiç yorulmamış gibi çocuğunu ve baba olarak çocuğa kim bakacak? Bakıcıya sormaya başlıyoruz. Bebeğimiz 6 aylıkken onu bırakıp işe başlamak Bütçemize uygun mu? gibi soruları sormaya başlıyoruz. Kendimden örnek vermek istiyorum. Vardiyaya geçtiğim o ilk gecede bebeğim anne sütü almak için gecenin 3'ünde fabrikaya gelmişti. Ve ben bunu hiç unutmuyorum. Ne yapabilir-yapmalıyız? Bu sorun çok ciddi bir sorun. İşyerlerinde ya da mahallelerde kreşler açılmalı ve bu kreşler ücretsiz olmalı. Belki tek fabrika kreş açamaz ama aynı bölgedeki fabrikalar ortak kreş açabilir. Benim çocuğuma ben işteyken babaannesi bakıyor. Ve onun işi olduğunda ben çocuğuma bakacak birini arıyorum. Gece vardiyasında birine bırakmak çok zor oluyor. Vardiya değiştirmek veya izin almak zorunda kalıyorum. Yani biz işçi kadınlar hep sorun yaşıyoruz. Doğum izni uzatılmalı, gece vardiyası yasaklanmalı ve kesinlikle ücretsiz kreş açılmalı.

**GONCAGÜL POLAT Plascam, Gebze**



25 yaşındayım. Plastik sektöründe çalışıyorum. Bir buçuk yaşında bir oğlum var. Doğum iznim bittikten sonra birçok sıkıntı yaşadım. Çocuğumu bırakacak kimsen yoktu. Özel kreşler hem bütçeme uymuyor hem de vardiyalı çalışmamdan dolayı, kreşlerin çalışma saatlerine uymuyordu. Bu durum beni çok gerdi psikolojimi bozdu. Neredeyse işimi bırakma noktasına geldim. Diğer taraftan işten çıkmak beni ve ailemi maddi açıdan zora sokacaktı. Bebeğimin ve ailemin geleceği için çalışmak zorundaydım. Ve sonunda oturduğum mahallede bir bakıcı buldum. Şimdise sorunum, bebeğimden uzak kalmak, emzirememek ve onu sıkça görememek oluyor. Bu dönemde bebeğimin bana çok ihtiyacı olduğunu biliyorum ve onu her gün içim acıyarak bırakıyorum. Vardiyalı çalışan bir anne olarak, çocuğumu bırakabileceğim ve her saat hizmet veren kreşler maalesef yok. Asgari ücret alan bir işçi olarak çocuk bakımı için 450-500 TL'den fazlasını veremem. Eskiden kadın işçilere gece vardiyası yasakmış. Ama şimdi 7/24 fabrikalarda kadın işçiler çalıştırılmakta. Şimdi biz gece vardiyasında çocuğumuzu kime bırakacağız? Bakıcıya bırakırsak bu sefer bizden iki kat para isteyecek, gece ve gündüz. Kimin maddi gücü bunu kaldırabilir ki? Çalışan bir anne olarak, kadınlara gece vardiyalarının yasaklanmasını, ücretsiz her fabrikaya kreş açılmasını, doğum ve emzirme izinlerinin uzatılmasını istiyorum.

**SEMA ÖRNEK Betesan, Gebze**



2015'ten beri Gebze Şubesi Betesan Tıbbi Bant işyerinde çalışıyorum. 3,5 yaşında bir oğlum var. Benim bir anne olarak oğlumun iyi bir bakım ve eğitimi olarak büyümesi en büyük isteğim. Öncelikle her işyerinde kreş olmasını istiyorum. Benim çalıştığım işyerinde kreş olmadığı için ben oğlumu özel bir kreşe gönderiyorum. Ve bu beni maddi olarak çok zorluyor. Eve yakın olmadığı içinde ulaşım sorunu yaşıyoruz. Servis sorunu da ek olarak bütçemizi zorluyor. Beğenip göndermek istediğim kreşe ulaşım olmadığı için gönderemiyorum. Seçme seçeneği olmuyor benim için. Bir de bu kreşler biz işçilerin çalışma saatlerine uygun olmuyor. İşyerlerine kreş olmasını istiyorum ve devletten bu konuyla ilgili ek katkı bekliyorum.

**SİNEM ÇAL**



**Plascam, Gebze**





EMİNE GÜMÜŞ TPI Kompozit, İzmir



46 yaşındayım. 9 yaşında bir kızım, 20 yaşında asker, 16 yaşında lisede okuyan ve annelik yapmaya çalıştığım iki oğlum var. (Eşimin ilk eşinden, annelerini kaybetmişler) Petrol-İş üyesiyim. 4,5 yıldır TPI Kompozit Kanat San.'de çalışıyorum. 24 yıldır özel sektörde çalışıyorum ve ilk kez sendikali bir işyerinde çalışma fırsatım oldu. Özel sektör çalışanları maalesef zor şartlarda çalışıyor, istekleri olamaz, sadece sermaye ne derse o kanundur, yapılır. Kızım doğdu ve ilk yapılan beni işten çıkarmaktı. Neden diye sorduğumda cevapları "Küçük çocuk gece uyutmaz, sabah verimli olamazsın ve gün içinde hasta olursa izin istersin" olmuştu. Patronlar ve onları temsil edenler sürekli işçinin kazanılmış hakkını nasıl geri alırız derdindeler. Kadınlar buldukları her ortamda daha katılımcı olmalıdır. Çalışan her anne çocuğunun emin ellerde bakılıyor olmasını ister. Her kadının annesi maalesef bakamıyor, dolayısıyla işyerlerinde kreşlerin açılması ve var olanların korunması şart. İlk adımda üretkenliğin ve estetiğin simgesi olan emekçi kadınlar olarak 'istekleri çok' diye işyerlerinde kreş açılmasını istiyoruz. Konu kadın olunca 'istekleri çok' diye kadın çalışan sayısını her geçen gün azaltıyorlar. İşyerlerinde kadın sayımız çoğalmalı, kreşler açılmalıdır.

GÜLSÜN DOĞAN Tüpraş Gen. Müd., Kocaeli



Merhaba, 46 yaşındayım. 6 ve 5 yaşında iki çocuğum var. Kocaeli Şubesi, Tüpraş Türkiye Petrol Rafinerileri AŞ Genel Müdürlüğü'nde çalışıyorum. 23 yıldır sendika üyesiyim. 8 Mart 2013 tarihinde dünya kadınlar günü toplantısında kreş konusunu gündeme getirmiştim. Hatta sendikaya bu konuyla ilgili bilgi de vermiştim. Herhangi bir gelişme olmadı. Şirketimizin mavi yaka çalışanları için kreş yoktur. Bizler çevremizdeki kreşlere çocuklarımızı gönderiyoruz. Sendikanın veya firmamızın önderliğinde kreş açılabilir veya kreşlerle konuşulup toplu indirimler alınabilir. Sadece kreş için değil okul içinde indirim alınabilir. Çünkü okul fiyatları çok yüksek, çalışan nüfus çok genç kreş her zaman lazım olacak bir kurumdur. Ya da sendika ve şirket destekli kreş yaşında çocukları olan kadın erkek tüm çalışanlara belli bir miktar destek verilebilir. Kendi firmamızın veya sendikamızın destekleriyle açılan veya yönlendirilen bir kreş çocuklarımızı göndermek ve emanet etmek çok daha iyi olacaktır. Çocukları çok erken kreşlere bırakmak zorunda kalıyoruz Saat 08:00'da işe başladığımızdan çünkü çok erken olduğu için servis saatleri uymuyor. Çocuklarımız bu ülkenin geleceği çalıştığımız firmanın veya bağlı olduğumuz sendikanın çocukların yetiştirilmesi konusunda duyarlı olması, destek olmaya çalışması birliği, beraberliği, iş yerine bağlılığı ve en önemlisi güveni artıracaktır. İş yerinde beraber çalışan kişilerin çocuklarının da arkadaş olarak beraber büyümesinden daha güzel ne olabilir. Kreş sorun aslında kadının sorunu değil erkeklerin de sorunudur.

YURDAGÜL KARATAŞ Mecaplast, Gebze



28 yaşındayım. Gebze'de Mecaplast fabrikasında çalışıyorum. Her annenin olduğu gibi benim de hayattaki ilk önceliğim oğlum Ozan. Çalışan bir anne olduğum için oğlumun her zaman yanında olamıyorum. Bu hem beni hem de oğlumu yıpratıyor. Ama oğlumun geleceği için çalışmak zorundayım. Benim ve benim gibi çalışan annelerin en büyük eksikliği evlatlarımızın eğitimine yeteri kadar destek olamamak. Bu eksikliğimizi de gerek işyerlerinde gerek mahallelerimizde olması gerektiğine inandığım kreş ve etüt eğitim merkezleri ile başarabiliriz. Benim fabrikamda ne kreş ne de etüt merkezi var. Ben devletimizin ve işverenin desteği ile bu eksikliğimizin giderilebileceğine inanıyorum. Eğitimi bir birey vatanına ve milletine daha faydalı ve yararlı olur. Bunun için hep beraber, çocuklarımız için elimizi taşın altına koymalı, eğitimlerine destek vermeliyiz. Umarım sesimiz duyulur ve işyerlerimizde ve mahallelerimizde devletin de desteğini alarak bu hayalimizi gerçekleştirebilme fırsatı verilir bize. Biz annelerin ve babaların emeli gayesi budur. Bütün çabamız çocuklarımıza iyi bir eğitim ve gelecek sağlayabilmektir. Çocuklarımız bizim ülkemizin geleceğinin aynasıdır.

**Kuralsız çalışma biçimleri kadın istihdamı üzerinden yaygınlaştırılıyor mu?**

# KADIN EMEĞİ ve GÜVENCESİZLİK

**Doç. Dr. Betül Urhan**

Son dönemde giderek yaygınlaşan ve neredeyse kadınlar için tek çalışma biçimi haline gelen esnek çalışma, yasalar ve yönetmeliklerle kalıcı hale getirilmeye çalışılıyor. Güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, sendikaların örgütlenmeleri önünde de büyük bir engel oluşturuyor. Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Betül Urhan, konuyla ilgili son gelişmeleri Petrol-İş Kadın için değerlendirdi.

**D**ünyanın bütün ülkelerinde güvencesiz çalışanların-işlerin sayısında büyük bir artışın olduğu gözlemleniyor. Ancak kadınlar arasında güvencesiz çalışma neredeyse baskın bir çalışma şekline bürünmüş durumda. Bu durum kadınların çalışma ve aile içindeki dezavantajlı konumlarının, sermayenin ucuz emek arayışı stratejilerine uygunluk göstermesi ile ilgilidir. Konumuz açısından güvencesiz çalışmanın ne demek olduğu ve kadınların neden bu işleri seçmek zorunda kaldığı veya işverenlerin neden bu işler için kadınları tercih ettiğinin açıklanması gerekir. Gerçekten kadın emeğinin erkek emeğinden bir farkı var mı? Kadın emeğinin hangi özellikleri onu güvencesiz çalışmanın odağına yerleştiriyor?



## **GÜVENCESİZ ÇALIŞMA-İŞ NE ANLAMA GELİR?**

Normal çalışma, kamuoyunda kadrolu-güvenceli çalışma olarak bilinir. Literatürde biz buna standart-tam zamanlı istihdam ilişkisi diyoruz. Standart tam zamanlı istihdam ilişkisi çalışanlar açısından belirli bir istikrarı içinde barındırır. Yani bu istihdam ilişkisinde çalışma, bir işverene, sözleşmeye ve sözleşmeden kaynaklanan güvencelere dayalı olur. Düzenli bir gelir-ücret, sosyal koruma-güvenlik ve örgütlenme hakkı bu istihdam ilişkisinin temel unsurlarını oluşturur.

Bilindiği gibi sermayenin en önemli endişesi kullanımı zaman içinde değişen bir emek gücüne sahip olmaktır. Bu nedenle firmalar yalnızca üretime doğrudan bağlı olan maliyetlere katlanıp, o an için ihtiyaç duymadığı işçilere ücret vermek istemezler. Sadece ihtiyaç duyulduğunda çalışmaya hazır kişilerin bulunmasını talep ederler. Bunu sağlayacak stratejileri benimserler. 1970 sonrasında sermaye tarafından "kati" kurallara sahip bir sistem olarak görülen standart sözleşmelere dayalı görece güvenceli çalışma ilişkisi, esnek üretim yöntem ve yönetiminin benimsenmesiyle buharlaşmaya başladı.

Örneğin sermaye, işçi sınıfının örgütlü ve daha pahalı, kentli, erkek ve sanayi tabakasından kaçarak onun temelini aşındırdı. Bunu, üretimi yoksulluk ve otoriter disiplinle ucuzlatılmış bir işgücünün hazır olduğu, nüfusu hızla artan Türkiye gibi geç kapitalistleşen çevre ülkelere kaydırarak başardı. Buna paralel olarak firmalar düzeyinde yasalardan ve ücretlerden doğan maliyetlerden, sendikalardan, talep dalgalarının yarattığı risklerden kaçınmanın en etkili yollarından olan taşeron ve fason üretim ile eve iş verme sistemi yaygınlaştırıldı. Geçici, kısmi zamanlı, mevsimlik, evde çalışma gibi işçi-işveren ayrımını belirsizleştiren ve işin görünür-lüğünü bulanıklaştıran istikrarsız, geçici ve çoğu zaman güvencesiz istihdam biçimleri yasalastırıldı. Artık neredeyse hiç bir yetkili düzenli işler yaratma hedefinden bahsetmez oldu. Güvencesiz çalışma genel bir eğilim halini aldı. Bu tabloda kadın işgücü, büyük ölçüde tecrit edilmiş halde çalışacak şekilde örgütlenmiş ve kadınların erkek işgücünü desteklemek için ücretsiz ev işi yapmaya devam etmesi, ataerkil yapıyı derinleştiren sosyal ve kültürel mekanizmaları kullanmak suretiyle sağlandı.

Günümüzde yeni çalışma ilişkilerini tanımlayan temel argümanlar, sözleşmenin olmadığı veya işin niteliği gereği süreksizlik gösterdiği, kısa zamanlı, geçici, istikrarsız ve belirsiz çalışma sistemidir. Üstelik milyonlarca çalışan için bu çalışma ilişkisinin alternatifi yoktur.



Esnek çalışma modeli olarak adlandırılan bu sistemin kendini en iyi toplumsal cinsiyet üzerinden, başka bir ifade ile toplumsal olarak üretilen kadın erkek ayrımına dayanan ilişkiler üzerinden kurduğunu söylememiz gerekir. Kadınlar için öngörülen ve benimsenen istihdam biçim ve koşullarının yaratılmasında doğrudan ve tam olarak cinsiyet ayrımı ve eşitsizliğinden yararlanıldığı görülebilir.

Güvencesiz, geleceksiz, insanca yaşama koşullarına imkân verecek bir gelir düzeyine sahip olmayan, meslek ve beceri tanımı bulunmayan işlerin artışı ile kadın istihdamındaki artış tesadüf değildir. Yapılan bir çok araştırma hemen hemen bütün ülkelerde güvencesiz çalışmanın kadınlar arasında görece daha yaygın olduğunu gösteriyor. Bu işlerin ortak özelliklerini şöyle sıralabiliriz:\*

- a) Alternatif işler ve işe yönelik bir tercih imkânı bulunmaz.
- b) Düşük gelirli, düşük ücretli işlerdir.
- c) İstihdamın geçici ya da güvencesiz olması dolayısıyla geleceğe dönük plan yapılması imkânı yoktur.
- d) Sağlık ve güvenlik koşulları ya hiç yoktur ya da çok yetersizdir.
- e) Çalışma ilişkilerinde temsil edilme, başka bir ifade ile örgütlenme imkânı yoktur.

\*KEİG, Çalışma Yaşamında Eğretilik, Eğreti İstihdam ve Atıpkı İstihdam İlişkisi, İstanbul, 2015.

Güvencesiz çalışma-istihdam sistemi, belirli işgücü gruplarının (kadınlar, göçmenler, gençler, vd.) işgücü piyasasındaki dezavantaj olarak kabul edilen özelliklerinden faydalanır. Bu grupların işçileştirilmesi yoluyla tesis edilip yaygınlaştırılır. Yasal düzenlemeler de bu güvencesiz işlerin yayılmasının önünü açar. Böylece güvencesiz çalışma biçimleri bir kural haline dönüşür.

## TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI VE GÜVENCESİZLİK

Güvencesiz çalışma kadınlar arasında daha yaygın bir çalışma biçimidir. Kadınların işgücü piyasası içindeki ikincil konumları onları bu çalışma biçiminin odağına yerleştirir. Kadınların çalışma hayatındaki ikincil konumu ne anlama gelir? Herşeyden önce istihdam ve işgücüne katılım oranı erkekler için daha yüksektir. Erkeğin çalışması bir kural olarak kabul edilirken kadınların çalışması bir zorunluluk olarak görülmez. Çünkü evin geçimini sağlamak erkeğin görevi olarak görülür. Kadının sorumluluğu ise ev işleri ve bakım sorumluluğudur. Bu nedenle kadın ücretli olarak çalışsa bile, bu çalışmasını çocuğa bakma sorumluluğu ve ev işleri ile uzlaştırması gerekir. Çünkü kadının çalışması erkeklerin ev işlerini ve bakım sorumlu-

luğunu paylaşacağı anlamına gelmiyor. Devlet ve toplum, bakım ve ev işlerinin kadına ait sorumluluklar olduğunu kabul ederek bu alanda eşitsizlikleri derinleştirir. Bu nedenle de kadın istihdamında zaman, aile rol ve sorumluluklarına göre yapılandırılır. Örneğin devlet ve işveren örgütleri hemen her ülkede bu sorumlulukları nedeniyle istihdam katılım düzeyi düşük olan kadınların istihdamını artırmanın yegane yolunun esnek çalışma biçimlerinden geçtiğini dile getiriyorlar. Kadınların aslen ve öncelikle ev ve aileleri ile ilgili rollerden kaynaklanan görevlerini yerine getirmek istediklerini, bunun için de ücretli çalışma yaşamının ikincil kaldığını varsayarlar. Bu varsayımı destekleyecek kültürel değerleri ve söylemleri devreye sokarlar. Kadınların bu görevlerini yerine getirmeleri ile çalışma hayatı arasında yaşadıkları çatışmanın üstesinden gelmenin en iyi yönteminin ise ancak esnek çalışmanın yaygınlaştırılması ile mümkün olabileceğini ileri sürerler. Bütün bu söylemde esnek çalışma kadınların bir tercihiymiş gibi topluma sunulur. Bu nedenle kadın istihdamının artırılmasına yönelik hükümet politikalarında, atıpkı çalışmanın, başka bir ifade ile geçici, part time, kiralık işçilik, ev eksenli çalışmanın, daha çok kadınlara özgü istihdam modelleri olarak öne çıktığı görülür. Sosyal güvenceden yoksun, basmakalıp, tekdüze ve dolayısıyla stres yüklü üretim süreçlerine atanmaları, kadınlara toplumsal olarak atfedilen "ikincil gelir" statüsüne dayalı olarak düşük ücretlerle çalıştırılmaları çağdaş kadın emeğinin temel özelliklerini yansıtır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ve ataerkil değerlerin hâkim olduğu ülkelerde, kadınlar büyük ölçüde tecrit edilmiş halde çalışmayı ve bakım yükümlülüklerini yerine getirmeyi mümkün kılan ev eksenli çalışanların büyük bir oranını oluşturur.

**Kadınlar için öngörülen ve benimsenen istihdam biçim ve koşullarının yaratılmasında doğrudan ve tam olarak cinsiyet ayrımı ve eşitsizliğinden yararlanıldığı görülebilir.**



Bu toplumsal mekanizmalar çağdaş kadın emeğinin “zorla çalıştırma” olarak nitelendirilmesine neden olur. Bu nitelendirme, kadınların toplumda yaptığı işleri özgürce seçemediklerini de gösterir. Evin içinde ve dışında ücretli olarak yaptıkları işlerin basıkı karakterlerinin olduğunu gösterir.

Tüm bu nedenlerle kadınların erkeklere göre tam zamanlı, güvenceli işlere erişmeleri zayıf kalmaktadır. Hem bu işlere erişimin sınırlı olması hem de erkeklerin ve devletin kadınların ev ve aileleri ile ilgili rollerini pekiştirmeye yönelik baskı ve uygulamaları onları atipik ve esnek istihdam ilişkileri içerisinde olmalarını dayatarak, iş seçiminde alternatifsiz bırakır.

Güvencesiz çalışma biçimlerinin artışı ile kadın istihdamının artışı arasında bir paralellik olduğundan bahsetmiştik. Türkiye’de kadın istihdamı ve işgüne katılım oranları Avrupa Birliği ülkelerine göre oldukça düşük olmasına rağmen son yıllarda önemli ölçüde artış göstermiştir. TÜİK verilerine göre 2004 yılında 5 milyon 047 olan kadın istihdamı 2015 yılında yaklaşık % 37’lik (3 milyon) bir artışla 8 milyon 058 bine yükselmiştir. Bu artışın daha çok ücretli ve maaşlı olarak istihdam edilen kadınların sayısının artışıyla birlikte gerçekleşmesi istihdamın yapısal olarak değiştiğinin bir

göstergesidir. Bugün hâlâ kadın istihdamında tarımın payı yüksektir. Bu nedenle de ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların sayısı ve oranı belirleyici bir konumdadır. Ancak bu durum yıllar itibarıyla değişim göstermiş ve oransal olarak düşmüştür. Nitekim son yıllarda kadın istihdamında önemli bir gelişme yaşandığı görülmektedir. Bu gelişme, ücretli ve yevmiyeli çalışanların hem sayısı hem de oranında önemli artışların görülüyor olmasıdır. Yani kadınlar işçileşmektedir. 2005 yılında % 48 olan ücretli ve maaşlı olarak istihdam edilen kadınların oranı 11 yıl sonra 2 kat artarak 2016 Ağustos döneminde % 61,6’ya yükselmiştir. Kadınların bu hızlı işçileşmesinin artarak devam edeceği belirtilmelidir.

### **TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI HANGİ İŞLERDE ARTMAKTADIR?**

TÜİK verileri incelendiğinde kadın istihdamının % 70’inin nitelik gerektirmeyen işler, nitelikli tarım, avcılık ve su ürünlerinde çalışanlar, hizmet ve satış elemanları ve büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlardan oluştuğu görülüyor. Kadınların % 20’si nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam ediliyor. Bakıma Muhtaç Özürlülerin Tespiti ve

Bakım Hizmeti Esaslarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik kapsamında yer alan kadınların dahil olduğu meslek grubu olan İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetlerde çalışanların yaklaşık % 70’ini kadınlar oluşturuyor. Devlet “Evde Bakım Ücreti” adı altında bir ücret ödemesine ve bu kadınları istihdam içinde kabul etmesine rağmen herhangi bir sosyal güvence kapsamına almamıştır.

Bu verilerden hareketle, son yıllarda kadın istihdamının genellikle kayıtdışı ve güvencesiz çalışma ilişkilerinin hakim olduğu sektör ve mesleklerde yer bulabildiği gözlemlenebilir. Örneğin görece daha güvenceli işlerin olduğu imalat sektöründe istihdam edilen kadınların oranı düşüyor. 2014 yılından bu yana imalat sektöründe istihdam edilenlerin içinde kadınların payında önemli bir değişiklik (yaklaşık olarak % 24) olmamıştır. Ancak toplam kadın istihdamında imalat sektöründe çalışan kadınların oranı düşmektedir. Örneğin 2014 yılı toplam kadın istihdamının % 15’i imalat sektöründe yer almaktayken bu oran 2015 yılında % 14’e, 2016 Ağustos ayında % 13.9’a düşmüştür.

Esnek üretim biçiminin yarattığı işler, özellikle kadınlar söz konusu olduğunda yasal ve kurumsal korumanın bulunmadığı kayıt dışı işler anlamına geliyor. Formel-kayıtlı sektörde istihdamın son derece sınırlı olduğu Türkiye’de, enformel sektör düzenli işlerde istihdam imkânı bulmayan kırsal ve kentsel yoksulların yaşam stratejisini oluşturuyor. Uluslararası rekabetin keskinleşmesiyle birlikte güvencesizlik işgücü piyasalarının yapısal bir özelliğine dönüşmüş durumda. Herhangi bir sosyal güvenlik kapsamında olmayan kadın sayısı artıyor. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi kadın is-

“ Son yıllarda kadın istihdamının genellikle kayıtdışı ve güvencesiz çalışma ilişkilerinin hakim olduğu sektör ve mesleklerde yer bulabildiği gözlemlenebilir. ”

tihtamında tarımın payı önemini koruyor. Tarım dışı alanlarda ise kadınlar, daha çok kadın işi olarak kabul edilen, nitelik gerektirmeyen, düşük ücretli ve genellikle hizmetler sektöründe yer alan işlerde yer bulabiliyor. Son dönem istihdam artışları içinde bu işlerin önemli bir paya sahip olması kayıt dışılığın kadınlar arasında yaygın olmasına neden oluyor.

Öteden beri tarımda istihdam edilen kadınların kayıt dışılık oranı % 90'ın üzerindedir. Son dönemde de değişen bir şey olmamıştır. 2015 yılında tarımda istihdam edilen kadınların yaklaşık % 94'ü kayıt dışı çalışmıştır. Tarım dışı faaliyetlerde ise kayıt dışılık oranları düşmüştür. Tarım dışı işlerde erkeklerin, hem kayıt dışı istihdam edilenlerin sayısı hem de kayıt dışı istihdam oranı düşmüştür. Kadınların da tarım dışında kayıt dışı istihdam oranı 2004 yılında % 34,7'den 2015 yılında % 24,1'e düşmüştür. Ancak, tarım dışında kayıt dışı istihdam edilen kadın sayısı 2004 yılından 2015 yılına gelindiğinde % 35,6 oranlık bir artışla 861 bin kişiden 1 milyon 336 bine yükselmiştir. 2004-2015 yılı arasında tarım dışı faaliyetlere yeni katılan 475 bin kadın, kayıt dışı alanlarda istihdam edilmiştir.

Ekonomik krizler toplumsal olarak evi geçindirmesi beklenen erkeklerin bu rolünü gerçekleştirme yeteneğini zayıflatır. Bu nedenle de kadınlar, düşen hane gelirini telafi etmek üzere işgücü piyasasına dâhil olurlar. Bu durumda kadınlar ya kayıt dışı, düşük gelirli işlerde yer bulabilir ya da işsizlik olgusu ile karşılaşır. Ekonomik krizin etkisini göstermeye başladığı bu dönemde işyeri kapanmaları ve daralmaları işsizlik oranlarında önemli artışların yaşanmasına neden oluyor. 2016 Ağustos döneminde açık işsizlik oranı Türkiye genelinde % 11,3'e yükselmiştir. Kadın işsizliği % 15,1, genç kadın işsizliği ise % 32,4 olarak gerçekleşmiştir. Açık işsizlere ümidi kırık olduğu için iş aramayanlar, iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar dahil edildiğinde bu oranların çok daha yüksek olduğu görülür. Bunlar da açık işsizlere dahil edildiğinde işsizlik oranları 2014 yılı Ağustos ayı için % 25,5'ten 2016 Ağustos döneminde % 26,3'e kadar yükselmiştir.



Türkiye'de istihdama katılım ve örgütlenme alanındaki cinsiyetçilik, kamusal alanın da cinsiyetçi bir nitelik kazanmasına neden oluyor. Yaşanan bu derin cinsiyetçiliğin yarattığı eşitsizliklerle birlikte, çoğu zaman "cinsiyet körlüğünü" bir tercih olarak benimseyen politika ve uygulamalar gündeme getiriliyor. Kadınlar için öngörülen ve benimsenen istihdam biçim ve koşullarının yaratılmasında doğrudan ve tam olarak cinsiyet ayrımı ve eşitsizliğinden yararlanıldığı görülebiliyor.

Kadınların bakım sorumluluğunu azaltacak kamusal bakım ve refah tesislerinin çok sınırlı olduğu, piyasaya devredildiği ve devlet eliyle kadınların üzerine yıkıldığı Türkiye'de, kadınların büyük bir çoğunluğu

için, güvencesiz işler dışında seçeneklerinin olacağını beklemek gerçekçi olmayacaktır. Son dönem yasal düzenlemeler ve uygulamalar bu konuda ip ucu veriyor. Örneğin AKP Hükümeti tarafından Meclise sunulan ve 2016 yılında kabul edilen İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kapsamında kadınların yoğun olarak çalıştığı işlerde geçici iş ilişkisinin kurulmasının yani işçi kiralınmasına olanak veren uygulamaların önu açılmıştır. Üstelik bu kanunla birlikte kadınların yoğun olarak çalıştıkları mevsimlik tarım işleri, temizlik, hasta ve yaşlı bakım işlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla sürekli olarak geçici iş ilişkisi kurulabilecektir. Yasa bu işlerde işçi kiralama ile ilgili bir süre sınırı getirmemektedir. Kadınların daha yoğun çalıştıkları 10 kişiye kadar işçi çalıştıran küçük işletme sahipleri ise 5 işçiye kadar geçici işçi çalıştırabilme olanağına kavuşturulmuştur. Kadınların çalıştıkları iş ve işyerlerinin özelliklerine, 2002'den bu yana İş Kanunu'nda istihdamın esnekleştirilmesine dönük uygulama ve çalışma biçimlerinin düzenlenmiş olmasına bakarak kadın işgücünün önemli bir kısmı için seçeneksizlik, örgütsüzlük ve güvencesizliğin bugün olduğu gibi yarın da artarak yaygınlaşacağını söyleyebiliriz. ■

**Güvencesiz işlerin artışı sendikaları önemli ölçüde tehdit eden ve sendikaların kolektif yeteneklerini zayıflatan bir durum olarak ağırlığını gün geçtikçe hissettirecektir.**



## KADIN AJANDASI

Hazırlayan: Elif Ülker



Marie Curie

**21 ARALIK 1898**

Dünyaca ünlü bilim kadını Marie Curie, eşi Pierre Curie ile birlikte radyoaktif radyum elementini keşfettiler.

**1 Aralık 1935**

Türk kadınının siyasal haklarını kazanması.

**10 Aralık 2003**

İranlı Şirin Ebadi, Nobel Barış Ödülü'nü alan ilk müslüman kadın oldu.



Şirin Ebadi

**5 Aralık 1934**

Türkiye'de kadınlara milletvekili seçme ve seçilme hakkı tanıyan kanun kabul edildi.

**4 Ocak 2003**

Türkiye'nin ilk kadın inşaat mühendisi **Sabiha Gürayman** aramızdan ayrıldı.



Sabiha Gürayman

**13 Aralık 1935**

Cüzzam hastalığının tedavisi konusunda çalışmalar yapmış, kız çocuklarının eğitime katılmaları için kampanyalar yürütmüş ünlü Türk kadın doktor ve yazar **Türkan Saylan** dünyaya geldi (2009'da hayata gözlerini yumdu).



TÜRKAN SAYLAN



Selma Rıza Feraceli

**5 Şubat 1872**

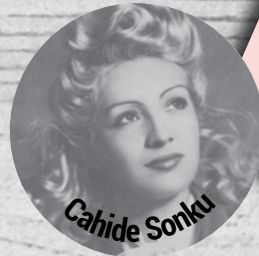
Türkiye'nin ilk kadın gazetecisi **Selma Rıza Feraceli** dünyaya geldi.

**18 Ocak 1886**

Kadınlar, Şükufezer dergisinde "saçı uzun, aklı kısa" deyimine karşı mücadele başlattı.

**27 Aralık 1919**

Türk sinema ve tiyatro oyuncusu, Türk sinemasının ilk kadın film yönetmeni ve ilk kadın yıldızı **Cahide Sonku** dünyaya geldi. (1981'de hayata veda etti.)



Cahide Sonku

**5 Ocak 1935**

İranlı şair, yazar, yönetmen ve ressam **Füruğ Ferruhzad** dünyaya geldi.



FURUĞ FERRUHZAD

**6 Ocak 1907**

Maria Montessori tarafından ilk çocuk okulu Casa dei Bambini açıldı.



Maria Montessori

**66** Kuş ölür,  
Sen uçuşu  
hatırla. ”

9 Ocak 1908

Fransız yazar ve feminist, varoluşçuluk akımını edebiyatta sürdüren **Simone de Beauvoir** dünyaya geldi. (Ölüm: 1986)



Simone de Beauvoir

11 Ocak 1935

**Amelia Earhart**, ilk tek kişilik uçuşu Hawaii'den Kaliforniya'ya gerçekleştirdi.



Amelia Earhart

16 Ocak 1897

Türk tiyatro ve sinema sanatçısı, sahneye çıkan ilk Türk kadın **Bedia Muvahhit** dünyaya geldi.



Bedia Muvahhit

11 Ocak 1885

ABD'de yasaların kadınlara eşit hak tanınması talebiyle açılan ilk kampanyanın önderi **Alice Paul** dünyaya geldi (Ölümü: 1977)



Alice Paul

10 Ocak 1984  
Kürtaj yasal hale geldi.

23 Ocak 1849

**Elizabeth Blackwell**, tıp diploması alan ilk kadın oldu.



Jale İnan



Elizabeth Blackwell

15 Ocak 1919

Alman sosyalist politikacı, Polonya doğumlu kadın işçi önderi **Rosa Luxemburg** 47 yaşında hayata gözlerini yumdu.



Rosa Luxemburg

1 ŞUBAT 1914  
Türkiye'nin ilk kadın arkeoloğu **Jale İnan** dünyaya geldi.



Neriman Altındağ Tüfekçi



Mary Shelley

1 ŞUBAT 1851  
Frankenstein'in yazarı İngiliz yazar **Mary Shelley**, hayata veda etti.

3 Şubat 2009

İlk kadın Türk Halk Müziği solisti ve ilk kadın şefi **Neriman Altındağ Tüfekçi** hayatını kaybetti.

17 Şubat 1973

Petrol Ofisi genel müdürlüğüne bir kadın atandı. Şeyda Okyatmaz Türkiye'de ilk kez bu düzeye yükseltilen kadın yönetici oldu.

4 Şubat 1913

ABD'li insan hakları savunucusu **Rosa Parks** dünyaya geldi. 1943'te Amerikan Yurttaş Hakları hareketine katıldı. 1955'te Alabama eyaletinde, siyahilere uygulanan ayrımcılığa karşı tavrı koyarak sonrasındaki hareketin başlangıcını yapan kişi oldu.



Rosa Parks

5 Şubat 1924

**Nezihe Muhittin**'in başkanlığında Türk Kadınlar Birliği kuruldu.

10 Şubat 1958

**Nezihe Muhittin** hayata veda etti.



Nezihe Muhittin

28 Ocak 1957

Danıştay'a ilk kez iki kadın üye seçildi: **Nezahat Martı** ve **Şükran Esmerer**.

Dünyanın her yerinde kadınlar aynı taleplerin peşinde...

# Daha fazla özgürlük için daha fazla mücadele

Sendikamız dünya örgütü IndustriALL Küresel Sendika'nın Kuzey Afrika ve Ortadoğu Bölgesi (MENA) Petrol ve Gaz Sendikaları Yürütme Kurulu toplantısı 13 Aralık 2016 tarihinde sendikamız genel merkezinde yapıldı. Toplantı arasında katılımcı üç kadın misafirimizle de söyleşi yapma olanağı bulduk. Birbirimizi tanımak ve deneyimlerimizi paylaşmak güzeldi.

Söyleşi: Selgin Zırlı Kaplan



IndustriALL Küresel Sendika'nın Kuzey Afrika ve Ortadoğu Bölgesi (MENA) Petrol ve Gaz Sendikaları Yürütme Kurulu toplantısı için sendikamızda bulunan IndustriALL Küresel Sendika merkezi Enerji Bölümü Sorumlusu **Diana Junquera Curriel**, Irak Petrol İşçileri Sendikası'ndan **Entidhar Kamil Al-Maatoq** ve Kuveyt Petrol İşçileri Sendikası'ndan **Hoda Al Shammari** ile yoğun programlarına rağmen arada söyleşi yapabileme imkanı bulabildik. Söyleşimizi Petrol-İş Kadın Dergisi odasında

gerçekleştirdik. Konuştuğlarımızı anında çevirerek anlaşmamızı büyük ölçüde kolaylaştıran sendikamız dış ilişkiler uzmanı Rıza Köse'ye teşekkür ederiz.

Söyleşimizin ana konusu doğal olarak çalışma yaşamında ve sendikalarda kadın oldu. Üç kadın sendikacının anlattıkları, kendi hayat kesitlerinden yola çıkarak paylaştıkları, farklı bölgelerde ve farklı kültürlerde yaşasak da sorunlarımızın büyük ölçüde ortaklaştığını bir kez daha gözler önüne serdi.

**Kendinizi tanıtır mısınız? Hangi sendikadan katılıyorsunuz, sendikadaki göreviniz nedir?**

**Hoda Al Shammari:** Adım Hoda Al Shammari. Petrol mühendisiyim. Sendikada kadın temsilcisiyim, bu benim kadın temsilcisi olarak ilk işim, ilk defa seçildim.

**Entidhar Kamil Al-Maatoq:** İşletme mühendisiyim, tedarik zincirinde çalışıyorum. Ben de sahada çalışıyorum. Sendikam Irak Petrol Sendikaları Fe-



derasyonu'nda Merkez Yönetim Kurulu üyesiyim. Sendikamın örgütlü olduğu şirketlerden birisi olan Shell'de çalışıyorum. Irak'ın Diyala ilinin Mecnun bölgesindeki petrolü çıkaran Shell şirketinde kadın çalışanlardan sorumluyum.

**Diana Junquera Curiel:** Adım Diana Junquera. IndustriALL Küresel Sendika'da Enerji Bölümü sorumlusuyum. Şu anda kadınlarla ilgili bir görevde olmamakla birlikte, daha önce geldiğim ülkede, yani İspanya'da kadınlardan sorumluydum. Avrupa düzeyinde kadın komitesi başkanıydım (FITAG UGT). Ben de Petrol sektöründen geliyorum. İspanyol petrol şirketi Repsol'de çalışıyordum.

### Ülkenizde kadınların çalışma yaşamına katılımı nasıl?

**Diana:** Küresel düzeyde, IndustriALL'e bağlı sendikalarda tüm sektörlerde toplam kadın oranı yüzde 8. Çok farklı sektörlerde sendikalar var. Örneğin otomotiv, inşaat sektörlerinde hiç kadın yok. Fakat tekstil gibi sektörlerde yüzde 80-90 kadın oranı sözkonusu.

### İspanya'da durum nasıl peki?

İspanya'dan sözececek olursak, sanayi-de çalışan kadınların oranı % 23 veya daha düşük...

### Kuveyt'te durum nasıl?

**Hoda:** Bizim ülkemizde, petrol sektöründe çalışan kadınların oranı yüzde 19 veya biraz üstü. Birkaç sene önce, şimdikinden daha az sayıda kadın vardı. Şimdi Kuveyt'te yeni üniversiteler açıldı. Daha önce bu uzmanlık sadece Kuveyt Üniversitesi'nde vardı, şimdi özel üniversiteler de açıldı, herkes petrol bölümüne gidiyor, kadınlar da sorumluluk alıyor, ve işlerinde iyiler. Petrol sektörünün bütün birimlerinde çalışabiliyorlar.

### Ülkenizde, çalışma yaşamında kadınların gündeminde ne tür sorunlar var?

**Hoda:** Kamu veya özel sektörde çalışmaya bağlı olarak değişiyor. Kadınların karşı karşıya olduğu çok sorun var. Örneğin, bir tanesi hijyen sorunu... Düşük ücretler, eğitim... Kadınlar eğitimden çok fazla yararlanamıyorlar. Saldırılarla karşı karşıya kalıyorlar. Aslında benim

de başıma gelen bir olay bu. İşe başladığımda, baskı altına almak için şiddet uyguladılar, mailler yolladılar.

### Fiziksel şiddetten mi söz ediyorsunuz?

**Hoda:** Evet, şiddet uyguladılar. Uysal olursanız her şey yolunda gider, eğer uyanıksanız ve hakkınızı ararsanız baskıyla karşı karşıya kalırsınız. Hiç kolay değil aslında. Fakat şu anda iyiyim, kendi başımın çaresine bakabiliyorum.

### Sendikanız bu konuda herhangi bir girişimde bulundu mu?

**Hoda:** Sendikam her zaman beni desteklemiştir. Her zaman onlarla temas halindeyim, sürekli bilgilendiriyorum, her zaman destek verirler bana.

### Irak'ta kadınların durumuna ilişkin siz ne düşünüyorsunuz?

**Entidhar:** Kamu sektöründe devlete bağlı olarak çalışan kadınlar toplum tarafından destek görürler. Kamuya bağlı çalışıyorsanız toplumun bütünü sizi destekler. Ancak çalıştığınız alan küçüldükçe, örneğin ofis, örneğin sahada, sadece petrol alanında değil, çok fazla iş var özellikle mühendisler ve erkekler için... Ancak her şey kadınların kişiliğine bağlı. Eğer yeterince akıllı, yeterince güçlü iseniz bu sorunlarla başedebilirsiniz. Çoğu kez, güçlü olmak saldırı için yeterli sebep değildir. Onlarla müzakere ederim, benden daha güçlü olanlarla da... Görüşerek bu sorunları çözmek mümkündür. Saldırmak çözüm değildir, problemin büyümesinden başka bir işe yaramaz. Ben gerçekten de pek çok problemle karşılaşıyorum. Yanlarına gidiyorum ve birbirimizle konuşuyoruz. Eğer birisi işini elinden alacağı diye korkuyorsa, sorunlar karşısında daha fazla çözüm üretebiliyorsam, konuşarak yanlış anlamaların önüne geçerim ve onunla arkadaş olmaya çalışırım. Problemi çözme kararı yalnızca benim değil, ortak karardır. Böylelikle benim yanımda yer alacaktır, karşımda değil. Düşmanım haline gelmeyecek. Her türlü problemimizi konuşarak halledebiliriz. Sonuç olarak birarada çalışıyoruz, "ben senin düşmanın değilim" diyerek basit bir yol bulabiliriz. Erkekler için konuşuyorum tabii, kadınlar için değil.



Diana Junquera Curiel  
IndustriALL Enerji Bölümü Sorumlusu

Kadınların karşı karşıya kaldığı pek çok problem var, mesela hastaysa veya evde bir sorun varsa izin almak... Herkesin evde sorunu vardır, çocuklarıyla olabilir, eşiyle olabilir, annesiyle sorunu olabilir. Hepsini görüşerek konuşarak çözebilirsiniz. Bunlar sahadaki deneyimlerime dayanarak söylediklerim. Eğer onların desteğine ihtiyacım varsa, onların yerine fikir belirtmem, sadece onlarla konuşurum. Beni desteklemelerini sağlayacak şekilde konuşurum, benimle çatışmalarını değil.

### İspanya'da kadınların çalışma yaşamındaki sorunları neler?

**Diana:** Bulduğum görev sebebiyle IndustriALL adına konuşuyorum. Ama ona geçmeden, daha önce görev yaptığım İspanya'dan sözeceğim. İspanya'da kadınların ana sorunları çalışma şartları, yarı zamanlı çalışma, ekonomik krizin başında 6 milyon işsiz insan vardı, işsizlerin çoğu kadınlardan oluşuyordu. Neden kadınlar? Çünkü kötü çalışma koşulları vardı, vasıfsız işler, düşük saatli yani yarı zamanlı işler, bir işyerinde birisi işten çıkarılacağı zaman bunlar kadınlar oluyordu. Kadınların karşı karşıya olduğu temel sorunlardan birisi buydu.

Küresel düzeyde sözececek olursak, kadınların sorunları pek çok ülkede sektöre göre değişiyor. İşyerinde sağlık ve güvenlik konusu önemli bir konu. Kadınların üstlerini değiştirebilecekleri uygun



yerleri yok, uygun banyoları yok, cinsel tacize, şiddete uğruyorlar.

Bazı yerlerde annelik koruması yok. Hamile olduklarında ya da doğum sonrasında birçok ülkede geçerli olan 10 hafta, bazı ülkelerde 12 ya da 5 haftalık doğum izinleri yok. Çalıştıkları yerde buna ilişkin yasal düzenlemeler olmadığı için doğum yaptıktan hemen sonra işe dönmek zorunda kalıyorlar. Sağlık açısından toparlanmak için yeterli zamanları olmuyor. Çocuklarına bakamıyorlar.

Ülke ve sektöre göre değişmekle birlikte kadınların karşı karşıya kaldığı pek çok sorun var. Örneğin tekstil sektöründe çok uzun çalışma saatleri var. Çok fazla çalışma günü söz konusu. Saatlerce aynı pozisyonda çalışmaktan sırt, göz vs. sağlık sorunlarıyla karşılaşıyorlar.



**Entidhar Kamil Al-Maatoq**  
Irak Petrol İşçileri Sendikası

### Sendikanızda kadınların katılımı, üyelik, temsilcilik ve yöneticilik oranları nasıl?

**Hoda:** Sendikamızda kadınların katılımı yeni olduğu için herhangi bir istatistik olduğunu sanmıyorum. Temsilci olarak sadece ben varım.

**Entidhar:** Bizde yaklaşık yüzde 10. Ben de sendikamın 7 yöneticisinden biriyim.

**Diana:** 14 ayı sektörde örgütlü olduğumuz için kamu veya özel olmasına ve bulunduğu sektöre bağlı olarak değişebiliyor.

Örneğin inşaat ve otomotiv sektöründe yüzde 7-8'lik bir üyelik oranı söz konusu. Tekstilde bu oran yaklaşık yüzde 80'i buluyor.

IndustriALL Küresel Sendika'da yarı yarıya kadın oranından söz edebiliriz. Cenevre'de merkez ve bölge ofisleri olarak ayrılıyor. Buralarda tam olarak % 50 kadın oranı bulunuyor.

### Bunun kota uygulamasıyla bir ilgisi var mı?

**Diana:** Bu tamamen, yönetici ekibin daha fazla kadın oranı için durumu zorlamasından kaynaklanıyor. Yönetimde pek çok kadın bulunuyor, genç kadınlar ağırlıkta, yöneticilerden bazılarını siz de tanıyorsunuz sanırım.

Farklı ülkelerdeki sendikalara "kota uygulayın" diyebilirsiniz, ancak bizde de tavsiye niteliğinde. Diğerlerinin uygulamasını isteyebilmek için sizin de uygulamanız gerekiyor.

### Evli misiniz, sendikal çalışmalarla ev birlikte yürüyor mu?

**Diana:** Evli değilim, Madrid'de birlikte yaşadığım bir partnerim var, şu anda İsviçre'de yaşıyorum. Ayrı ayrı yaşıyoruz ama sürekli gidip geliyorum.

### Ev işi diye bir sorunuz yoktur o halde?

**Diana:** (Gülerek) Yok. Sadece ev temizliği, başka bir iş de olmaz.

### Siz ne düşünüyorsunuz bu konuda?

**Entidhar:** Ben evliydim boşandım. Dört çocuğum var. En büyük kızım tıp fakültesi altıncı sınıfta okuyor, ortanca kızım eczacı, bu sene mezun oldu, 22 yaşında. Üçüncü kızım üniversitede okuyor. En küçük oğlum 8. sınıfta okuyor. Hepsi ne ben bakıyorum, onlardan ben sorumluyum.

### Ülkemizde kadınlara yaş sorulmaz denir, ama ben yine de sakıncası yoksa sormak istiyorum...

**Entidhar:** Ben 51 yaşındayım.

**Diana:** Ben de 34 yaşındayım.

**Hoda:** Ben yaşımı söylemek istemiyorum (Gülüşmeler). Ben evliyim, 4 çocuğum annesiyim, ikisi erkek ikisi kız. En büyük oğlum 12 yaşında. Ondan sonra gelen kızım 9 yaşında. Üçüncü çocuğum, yani oğlum, 8 yaşında, sonuncusu olan kızım, Maryam da 6 yaşında.

### Çocukların bakımıyla kim ilgileniyor?

**Hoda:** Ben, annem ve eşim...

### Eşiniz yardımcı mıdır ev işlerinde?

**Hoda:** Evet, beni daima destekler.

### Tekrar sendikalara dönersek, ne tür kadın yapılanmaları var?

**Diana:** Geçmişte yönetimde kadınlardan sorumlu olan Carol Bruce vardı, emekli oldu. Şimdilik Monica (Kemperle) ilgileniyor.

Bir kadın departmanımız var. Daha önce de belirtmiştim, ülkelere ve sektörler göre değişmekle beraber, eğitimlerle,

nasıl sendikanın parçası olabileceklerini, sendikada ve işyerinde nasıl yönetim düzeylerine gelebileceklerini göstererek güçlenmelerine yardımcı oluyoruz. Bu becerileri geliştirerek sıradan bir üye olmaktan çıkabilirler.

Kadınların güvenliği konusunda da çalışmalarımız var. Örneğin, hem hamilelik öncesinde hem de sonrasında anneliğin korunması...

**Entidhar:** Bizde etkili ve etkin bir yapılanmadan söz etmek mümkün değil. Ancak kadınları desteklemeye yönelik örgütlenmeler var.

### Ne tür etkinlikler yapılıyor?

**Entidhar:** Öncelikli konumuz kız çocuklarının eğitimlerini tamamlamaları. Bu çok önemli, çünkü 2003'ten beri birçok aile, ekonomik sebeplerden dolayı kızlarını okula göndermeyi bıraktı.

Eğitimin öneminden söz ederek aileleri kızlarını okutabilmeleri, üniversiteye gönderebilmeleri için desteklemek çok önemli.

Bir diğer önemli konu da kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmelerini önlemek. Bu aileleri takip ederek onlarla iletişime geçmek gerekiyor. Bunlar, toplumda yaşadığımız sorunlar.

**Hoda:** Bizde esasında herhangi bir yapılanma yok. Ama planlar arasında yer alıyor. Biz de kadınları yerel veya uluslararası alanda eğitim görmeleri konusunda destekliyoruz. Ayrıca kadınların iş bulmaları konusunda da destekleyici çalışmalar oluyor.

### Kadın olarak sendikada temsilci olmak, öncü konumlarda olmanın zorlukları neler?

**Hoda:** Deneyimlerimi paylaşabildiğim için gurur duyuyorum. Petrol sektöründeki bütün kadın meslektaşlarıma yardım edebilmek isterdim.

### Sizce kadın olarak sendikada yönetici olmak nasıl bir şey?

**Entidhar:** Kendi adıma herhangi bir zorluk yaşamıyorum. Çünkü ailem, amcam beni daha küçükken destekliyordu. Onların sayesinde güçlü oldum, beni güçlü yapan ailemdir, eşim de değil, mühendis olmam da değil... Babam, annem, am-

cam, bana bir mücevher gibi davrandılar, sürekli "sen çok değerlisin, bizimle güvendesin" diyerek güçlü olmamı sağladılar.

Herhangi bir yerde, herhangi bir sebeple erkeklerle başa çıkabilirim. İşyerinde 15 saat çalışsam bile, benim için sorun değil. Her türlü sorunla ve erkekle başa çıkabilirim. Hiçbir şeyden korkmuyorum.

**Diana:** IndustriALL'de kadın olmakla ilgili yaşadığım bir sorun yok. Ancak-bazı sendikalar ve delegeler için konuşmak gerekirse, benim durumumda, beni kadın olarak görüyorlar, ayrıca bu konumda yeniyim, bazen kolay olmuyor gerçekten. Ben de güçlüyüm elbette, çok fazla önemsemiyorum. Çok uzun süredir sendikal hareket içerisinde çalışıyorum. Petrol sektöründe, kadın alanında, uluslararası alanda, pek çok konuda deneyimlerim var. Genç görünüyor olabiliyim, ama çok deneyimliyim, dolayısıyla önemsemiyorum. Ancak dediğim gibi, her zaman kolay olmuyor.

### Kadın komitesi deneyiminizden söz eder misiniz?

**Diana:** İlk olarak, kadın komitesindeki çalışmam, şu anda bulunduğum yerde olmamı sağladı (gülüşmeler). Pek çok çalışma yaptım ve pek çok insanla tanıştım. Gerçekten de bu deneyimlerim, şu anda bulunduğum yere gelmemin de sebebi. Aklıma gelmeyecek yerlerde toplantılara katıldım, sendika başkanlarıyla görüştim. Hiç tanımadığım insanlar beni tanıyor. Daha önce karşılaşmadığımız halde benim kim olduğumu biliyorlar, herkes Avrupa Kadın Komitesi'nde yer aldığımızdan söz ediyor. Bu sayede, iyi bir iş yaptığımızı anlıyorum.

Üyelerimiz, sendika tüzüğümüzü değiştirmeyi denediler. Çünkü sendikamız IndustriALL Avrupa Sendikası Kongresinde aktif çalıştı. Dolayısıyla biz de IndustriALL Avrupa Sendikasının tüzüğünde yer alan yönetim organlarında % 30'luk kadın kotası için tüzüğü değiştirmeyi denedik. Bu kota daha önce % 20 idi. Ancak elbette bu bir öneri, zorunluluk değil.

Yüzde 30 kotayı getirmek için çok yoğun çalıştım. Avrupa'da ülkeler arasında da, kadınların durumu arasında da farklılıklar vardı. Kuzey Avrupa'da hükümetle ilişkileri çok iyiydi, yaşam koşulları çok gelişmiş düzeydeydi. Fakat İspanya, Fransa, İtalya, Portekiz gibi Güney Av-



Hoda Al Shamari  
Kuveyt Petrol İşçileri Sendikası'

rupa ülkelerinde aynı koşullardan söz etmek mümkün değil.

### Son olarak Petrol-İş'li kadınlara bir mesajınız var mı?

**Diana:** Petrol sektöründe çok az kadın olduğunun farkındayım. Bu alanda kadın temsili de çok düşük. Kalıcı kadın yapılarının kurulması gerekiyor. Kadın yapıları olmazsa, kadın temsiline söz etmek mümkün değil. Bu tür yapıların kurulması için şartları zorlamak gerekiyor. Kadın dergisinin olması güzel, fakat daha fazlasına ihtiyaç var...

**Entidhar:** Petrol-İş'li kadınlar da Türk toplumunun bir parçası. Açıkça söylemeliyim ki, buraya geldiğimde biraz şaşırdım. Çok canayakın ve güzel kadınlar... Toplumda iyi bir konumdalar. Bence bir eksikleri yok... Doğru toplumlarındaki kadınların uyması gereken çok fazla kural var, daha fazla özgürlük için daha fazla mücadele etmeleri gerekiyor. Kadın haklarında en küçük kayıp, doğru toplumlarının sorumluluğundadır. Türkiye, Avrupa'ya Asya'dan daha yakın görünse de, hâlâ doğu toplumunun bir parçasıdır.

**Hoda:** Petrol sektöründe daha fazla kadın olmasını diliyorum. Üniversitelerde petrol bölümlerinde kadınların okumalarına destek verilmelidir. Petrol sektörü, hassas olan kadınları güçlü ve hırslı hale getirir. ■



# BİLGEKIZ

Yazan: Elif Ülker

- MANİSAN'NIN TURGUTLU İLÇESİNDE 32 YAŞINDAKİ HAMİLE EBRU TİRELİ'YE SPOR YAPTIĞI PARKTA SALDIRAN VE BİR ÇOCUK ANNESİ KADINI YARALAYAN M.T. SERBEST BIRAKILDI...

- Tüüüü! Boyu devrilesice!

- Annem yine kimin boynunu deviriyorsun?

- HATIRLAYACAĞINIZ GİBİ SAYIN SEYİRCİLER GEÇTİĞİMİZ AYLARDA DA HEMŞİRELİK YAPAN AYŞEGÜL TERZİ'YE ŞORT GİYDİĞİ İÇİN OTOBÜSTE TEKME ATAN SALDIRGAN SERBEST BIRAKILMIŞTI. SON YILLARDA ARTAN KADINA ŞİDDET HABERLERİ...

- Boynun altında kalsın emi!

- Dur annem dur kapat şu televizyonu yine tansiyonun çıkacak bak. Ah annecim bedduayla olsaydı vallahı bırak şu memleketi dünyada sorun kalmazdı, kim durabilir senin gün görmemiş bedduaların karşısında?

- Kızım yaptıklarının cezasını çektiremezsen böyle olur işte! O yaptı cezasız kaldı ben de yaparım diyor adamlar.

- Ah anacım! Sorumlular yargılanmadıkça, caydırıcı tedbirler alınmadıkça, eğitim sistemi değişip, tüm alanlar cinsiyetçilikten arındırılmadıkça dünyanın bütün kadınları bir araya gelip sabah akşam beddua etsek nafiye.

- Bilgeeeee! Kız al şu torbaları canım çıktı. Ay iki bir şey alayım diye çıktım, yine dünyaları aldım valla. Taşı taşı bitmiyor.

- Geldim ablam geldim. Tabii spor yapmıyorsun sonra yoruluyorsun. Biraz kendine bak diyorum sana abla. Gel beraber gidelim sabahları Belediye'nin merkezine. Hem sosyalleşirsin hem kas yaparsın fena mı olur?

- Spor mu? Ay sanırsın kendisi pilates gurusu. Şurda iki gün spora gitti başıma za hoca kesildi. Niye gideyim kızım spora ha? Niye gideyim? Torbaları daha rahat taşıyayım diye mi?

- Abla bu ne? Yine almışsın bütün temizlik reyonunu maşallah!

- Benim içim rahat etmiyor öyle çamaşır suyuyla dip köşe girişmeyince.

- Ablacığım, sana getirdiğim 'Evimizdeki Tehlikeli Kimyasallar' broşürünü okumak yerine nihale yapmayaydın sen de bilirdin ne kadar tehlikeli olduğunu.

- Attırdın bana zaten bütün naftalinleri, oda kokularını. Bir çamaşır suyum var ona da karışma Bilge!

- Şimdi çamaşır suyunu bırakın da benim çia tohumunu aldın mı kızım?

- Aldım da anne ne yapacağız bu kuş yemiyle acaba? Hem nereden çıkıyor bunlar? Her gün yeni bir icat. Mis gibi bulgur dururken.

- Onun pudingi oluyor. Zehra'nın kızları yapmış analarına pek de güzel olmuş. Hem çok da faydalı, kiloya iyi geliyor.

- He! Zehra Teyzenin kızları yapıyor siz yapmıyorsunuz diyorsun yani.

- Ay bir çia tohumum var, onu da çok görmeyin.

- Tamam kızlar sakın olun. Şimdi Bilge size birer papatya çayı yapıp sinirlerinizi sakinleştirecek. Pamuk gibi olacaksınız hepiniz. Allah'ım sen bizi menapozdan koru yarappi!

- Duyuyorum seni kızım, menapozun duymama bir etkisi yok çok şükür! Ayrıca aç şu camı valla ateş bastı.

- Tamaaamm! İşte çaylarınız geldi bile evimin sultanları.

- Aç kızım şu Zuhul Topal'ı Hanife mi ne ayrılmış ona bakacam biraz.

- Aaa! Sen seyrediyor muydun bunları anne?

- Yok! Seyretmezdim ama günlerde çok zorluk oluyor. Bayhan Hanife'yi terk etmiş benim haberim yok. Sonra bütün kadınlar konuşuyor ben konuşamıyorum.

- Himm! O zaman başka. Ben annemin mahallenin kadınlarının karşısında küçük düşmesine asla müsaade edemem. Tiz televizyon

açıla! ■



## DOSYA:

# KADINA YÖNELİK ŞİDDET

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu kararıyla kadınlara uygulanan şiddete dikkat çekmek, farkındalık yaratmak amacıyla 1999 yılında ilan edildi.

Tarih olarak 25 Kasım'ın seçilmesi, 1960 yılında Dominik Cumhuriyeti'nde dönemin diktatörü Rafael Trujillo'ya karşı mücadele eden Mirabal kardeşlerin acımasızca öldürülmesine dayanıyor.

1930'dan 1961'e kadar ülkeyi yöneten Trujillo diktatörlüğüyle savaştan Patria, Minerva ve Maria Teresa Mirabal kardeşler, insanlık dışı uygulamalara maruz kaldılar, acımasızca öldürüldüler. Ölümleri, kamuoyuna araba kazası olarak gösterildi.

1999 yılından beri her yıl, dünyada ve Türkiye'de her kesimden kadın işyerinde, evde, sokakta kadına yönelik şiddete karşı protesto ve farkındalık eylemleri, etkinlikler, kampanyalar düzenliyor.

Kadına yönelik şiddet konusunda sendikalar da payına düşeni yapıyor. Uluslararası sendikalar ve emek örgütleri, bu sene şiddet konusunda oldukça kararlı mesajlar verdi. Ortak karar ise, kadına yönelik şiddetin hiçbir biçimine hiçbir şekilde müsamaha gösterilmeyeceği, sendikaların bu konuda her türlü önlemi alacakları idi. Şiddeti önlemede en büyük etkenlerden birisi olarak gösterilen kadın-erkek eşitsizliği de çözülmesi gereken acil sorunlardan biri olarak gösteriliyor.

Dosya konusu olarak "Kadına Yönelik Şiddet"i seçtik, konuyu farklı yönleriyle ortaya koymak, kadınların hem evde hem işyerinde karşı karşıya kaldıkları şiddetin sonuçlarını birbirinden ayırmadan ele almayı amaçladık.

Mirabal  
kardeşlerin  
anısına...



25 Kasım'da dünya sendikalarından kararlı tutum:

# Evde de işyerinde de kadına şiddete müsamaha yok!

25 Kasım'da sivil toplum örgütleri ve kadın gruplarının yanısıra sendikaların gündeminde de kadına yönelik şiddet vardı. Konuyla ilgili etkinlikler ve kampanyalar düzenlendi, eylemler ve açıklamalar yapıldı, farkındalık oluşturmak için yazılı ve görsel materyaller hazırlandı... Dünya üzerinde milyonlarca işçiyi temsil eden uluslararası sendika ve konfederasyonların, uzun bir geçmişe dayanan şiddetle mücadelede giderek daha kararlı hale geldiklerini görüyoruz.

Selgin Zırlı Kaplan

Uluslararası sendikalar, yıllardan beri süregelen kadına yönelik şiddetle mücadeleye konusunda oldukça yol katetmiş durumdadır. Bu anlamda, kadına şiddeti sona erdirecek temel çözümlerden biri olarak toplumda sosyal ve ekonomik açıdan kadın-erkek eşitliğinin kurulması olduğu gerçeğinden hareketle, doğrudan çözüm odaklı projeler ve kampanyalar yürütülüyor. Kadınların evde ve işyerinde uğradıkları şiddeti birbirinden ayırmadan, konuya kadının insan hakları açısından yaklaşıyor. Uluslararası alanda yapılan etkinlik, açıklama ve kampanyaları inceledik ve öne çıkan örnekleri derledik... Derlenenler, sendikaların kadına yönelik şiddetle mücadelede izleyecekleri yol açısından önemli ipuçları içeriyor.



\* Anlaşmayla ilgili ayrıntılı bilgi için: Unilever'den İşyerlerinde Cinsel Tacizi Önleme Sözü, Petrol-İş Kadın, Sayı 52 (Haziran 2016).



**IndustriALL**

Küresel  
Sendika

## İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK ŞİDDETE DUR DEMEK

Petrol-İş'in de dünya örgütü olan ve 140 ülkede madencilik, enerji ve imalat (metal, kimya, deri, tekstil vs.) sektöründe çalışan 50 milyon işçiyi temsil eden Küresel Sendika IndustriALL, 25 Kasım'da yaptığı açıklamada Birleşmiş Milletler'in araştırmasına göre dünyada her üç kadından birinin fiziksel ya da cinsel şiddete uğradığını hatırlatarak bunlardan sadece yüzde 10'unun resmi kurumlara başvurduğunu belirtti.

Açıklamada, 2016 başlarında küresel sendika IUF ve üretici firma Unilever ile yapılan, işyerinde cinsel tacizi önlemek için mağdur kadınların beyanda bulunmalarını kolaylaştırmayı amaçlayan üçlü anlaşmaya\* da değinildi.

Dünya üzerinde 168 bin kişiyi kapsadığı belirtilen anlaşmayla, cinsel tacizin hem çalışanlar hem yöneticiler için ayrıntılı tanımı yapılıyor; mağdurların rahat bir şekilde kendileri ifade etmeleri de güvence altına alınıyor.



(Şiddete Son)

IndustriALL genel sekreter yardımcısı **Jenny Holdcroft**, işyerinde kadına yönelik şiddeti önlemede sendikaların önemli role sahip olduğunu belirterek "Toplu sözleşmelerde kadına yönelik şiddet ve cinsel tacize ilişkin maddeler yer alabilir. Sendikalarda kadınların daha fazla örgütlenmesi ve yönetim düzeylerinde daha çok yer alması, sorunlarının ve taleplerinin daha iyi duyulmasını sağlar." dedi.

Jenny Holdcroft sözlerini şöyle sürdürdü: "İşyerinde kadına yönelik şiddeti önlemek için daha sıkı çalışmalıyız. Şiddet olayı gerçekleştiğinde -fail sendika üye-

ITUC KAMPANYA GÖRSELİ:  
"İLO SÖZLEŞMESİNİ DESTEKLE, İŞYERİNDE  
CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET SON BOLSUN"



si dahi olsa- kararlı bir şekilde hareket etmeliyiz. Daha fazla sendika işyerinde kadına yönelik şiddete karşı güçlü politikalar geliştirmelidir. Kadınlara karşı hangi davranışların kabul edilip olmadığı bütün üyelere eğitimle anlatılmalıdır".

IndustriALL, açıklamada Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC'un işyerinde cinsiyete dayalı şiddete dair İLO Sözleşmesi'nin desteklenmesi için sendikalara seslenen kampanyasına katılım çağrısında da bulundu.

Kaynak: www.industriall-union.org



**ITUC**

Uluslararası  
Sendikalar  
Konfederasyonu

## İŞ YAŞAMINDA CİNSİYETE DAYALI ŞİDDETE SIFIR TOLERANS

162 ülke ve bölgede 340 sendika, federasyon ve konfederasyona bağlı 181 milyon işçiyi temsil eden Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu ITUC bu sene 25 Kasım'da çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddete karşı bir İLO sözleşmesine yönelik kampanya düzenledi. "Sessizliği boz. Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddete SON demek için Uluslararası Çalışma Sözleşmesi kampanyasına katıl" sloganıyla yürütülen kampanyanın açıklamasında, cinsiyete dayalı şiddetin dünyada en çok



rastlanan insan hakları ihallerinden biri olduğu, dünya üzerindeki kadınların % 35'inin fiziksel ve/veya cinsel şiddete; % 40 - 50'sinin işyerinde istenmeyen cinsel davranış, fiziksel temas veya diğer cinsel taciz davranışlarına maruz kaldıkları belirtiliyor.

Açıklamada, ayrıca cinsiyete dayalı şiddetin kadınlarla erkekler arasındaki eşitsiz güç ilişkisinin bir göstergesi olduğuna da dikkat çekilerek işyerinde karşılaşılabilecek şiddet türleri sıralanıyor:

- Fiziksel saldırı, tecavüz
- Sözlü taciz ve şiddetle korkutma
- Zorbalık
- Psikolojik taciz ve yıldırma (mobbing)
- Cinsel taciz

Evde maruz kalınan şiddetin, devamsızlık, verimlilik ve iş güvenliği kaybı, ya da failerin şirket kaynaklarını kötüye kullanması gibi işyerine belirgin etkileri olduğu da hatırlatılıyor.

ITUC, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddetin her türlü biçimine son vermek amacıyla sendikaların harekete geçtiğini ve yeni bir uluslararası çalışma sözleşmesinin kabulü için bir kampanya yürütüldüğünü belirterek herkesi kampanyaya katılmaya çağırıyor.

ITUC, kampanyanın ayrıntılı anlatıldığı bir broşür de hazırlamış. Broşürde, sendikaların, kişi ve kurumların kampanyaya nasıl katkıda bulunacakları açıklanıyor. Uluslararası bir sözleşmenin neden önemli olduğu da şu sözlerle açıklanıyor:

## "Neden İLO Sözleşmesi?"

İşyerleri, şiddetle mücadelede önemli ortamlardır. Cinsiyete dayalı şiddet, kadınların ekonomik bağımsızlığı, özzerkliği ve özgürlüğü - ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi önündeki en önemli ve en yaygın engeldir. Halihazırda işyerinde cinsiyete dayalı şiddetin pek çok biçimini ele alacak uluslararası geçerlilikte bir yasa bulunmuyor. Bir İLO Sözleşmesi ve Tavsiyesi şiddetin işin bir parçası OLMADIĞINI güçlü bir şekilde dile getirecektir. Çalışanların, cinsiyete dayalı şiddete karşı ses çıkarmalarını ve buna yönelik maddeler içeren toplu sözleşmeler imzalamalarına yardım edecektir. İşyerinde cinsiyete dayalı şiddeti önlemek ve mücadele etmek için çalışanlarla işverenlerin işbirliği yapmalarını sağlayacaktır. Kadın işçileri harekete geçmeleri için güçlendirecektir."

Kaynak: www.ituc-csi.org



**ETUC**

Avrupa  
Sendikalar  
Konfederasyonu

## EVDE GÜVENLİK, İŞYERİNDE GÜVENLİK

39 ülkede 89 ulusal sendika konfederasyonu ile 10 Avrupa sendika federasyonunu çatısı altında birleştiren Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC, bu yıl 25 Kasım'da "Evde güvenlik, işyerinde güvenlik" kampanyası düzenledi.

"Sendikalar işyerinde kadına yönelik şiddeti ve tacizi siliyor" sloganıyla yürütülen kampanyanın görselinde kağıt üzerindeki şiddet kelimesini silen ve üzerinde ETUC yazılı bir silgi kullanılmış.

'İşyerinde ve evde kadına şiddeti sona erdirmek' amacıyla düzenlenen kampanya ile ETUC, şiddeti ulusal, sektörel ve şirket düzeylerinde toplu sözleşmelerle sona erdirmek; işverenlerin sözleşmeleri doğru uygulamasını sağlamak için sendikaların sonuna kadar kararlı olduklarını ifade etti.

Kampanyanın başlığı “**Evde güvenlik, işyerinde güvenlik**” aynı zamanda bir araştırmanın da adı. Bu çalışmayla Avrupa’da sendikaların işyerinde kadına yönelik şiddeti nasıl ele aldıkları ve **işyerinde kadınlara destek sağlanmasının evdeki şiddeti engellemeye etkisi** araştırılıyor.

Kampanya kapsamında, Bulgaristan, Danimarka, Fransa, Almanya, İtalya, Slovenya ve Hollanda başta olmak üzere bazı ülkelerde toplu sözleşmeler ve sektörel anlaşmalarda şiddet ve tacize ilişkin maddelere yer verildi.

ETUC yaptığı araştırmanın sonuçlarını 24-25 Kasım 2016’da Madrid’de düzenlenen “**İşyerinde kadına yönelik şiddet ve tacizi önlemek için sendikaların izleyeceği yol**” konulu konferansla kamuoyuna sundu. Konferansın amacı, kadına yönelik şiddet ve cinsel tacizle mücadele yöntemlerine ilişkin deneyimlerin paylaşılması.

### Kampanyanın amaçları

Sendikaların, hem evde hem işyerinde kadına yönelik şiddeti önlemedeki sorumluluğunu hatırlatan kampanyanın amaçları şu şekilde sıralanıyor: “**İşyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz konusunda sendikaların bilgilendirme ve sorunu çözme araçlarını geliştirmek; kadına yönelik şiddet ve tacizi pazarlık gündemine almak; hem toplu sözleşmeler hem de sosyal diyalog araçlarını kullanarak işyeri organizasyonunda**



**Montserrat Mir**  
ETUC Konfederel Sekreteri

**toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak; işyerinde kadına yönelik şiddeti engellemek amacıyla başarılı sendika ve/veya sosyal ortak inisiyatiflerine katılmak; işyerinde şiddete ilişkin uluslararası çalışma standardının oluşturulmasına katkıda bulunmak ve önerilerde bulunmak.”**

Konferansta söz alan ETUC Konfederel Sekreteri **Montserrat Mir**, konuyla ilgili şöyle konuştu: “**İşyerinde cinsel taciz, mağdurlarda derin izler bırakan ve işyerinin tamamını etkileyen ciddi bir sorundur. Araştırmalarımızın da gösterdiği gibi, işverenlerle birlikte, toplu sözleşmeleri kullanarak etkin bir şekilde mücadele edecek araçlarımız var. ... Evde şiddete uğrayanların işyerinde desteklenmesi konusu sendikalar ve işverenler için yeni bir müzakere konusu. Aile içi şiddet genellikle işyerinde de mağdurun peşini bırakmaz, verimliliğini ve işyerindeki moralini görünür şekilde etkiler. Bu da aile içi şiddeti sendikal mesele yapar.”**

### Şiddet neden sendikaların sorunudur?

ETUC projesinde, şiddetin neden sendikaların ilgilenmesi gereken bir mesele olduğu detaylı şekilde açıklanıyor.

**İşyerinde şiddet: Bir sendika meselesi** İşyerinde şiddet, aile içi şiddetin işyerine olan etkisi dahil olmak üzere temel sendika meselesidir. Çünkü:

- Şiddet, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını olumsuz etkiler.
- Hem işyerinde hem toplumda eşitliğin sağlanması önünde büyük ve kalıcı bir engeldir.
- Şiddetin iş performansı, verimliliği ve işyerinde sürekliliğe de olumsuz etkileri vardır. İşçilerin devamlılığını, işyeri ilişkilerini ve iş ortamını olumsuz etkiler.
- Şiddet ve tacizdeki bu yükseliş, istihdamın standart olmayan büyümeyle; özellikle kadınların ve gençlerin

ETUC KAMPANYA GÖRSELİ:  
“**Evde güvenlik, işyerinde güvenlik**”  
Sendikalar kadına yönelik şiddeti ve işyerinde tacizi siliyor



Trade unions erasing violence against women and workplace harassment

yoğunlukta olduğu sektörleri etkileyen çağrıya dayalı çalışma, geçici iş, zorunlu yarı-zamanlı çalışma, sıfır saat sözleşmeleri ile doğrudan ilişkilidir.

### İşyerinde şiddet ve cinsel tacizle mücadele

ETUC’un Haziran 2016’da toplanan yürütme kurulu tarafından kabul edilen **2016-2019 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı**’nda hedeflenen beş maddeden biri şöyle:

“**İşyerinde cinsiyete dayalı şiddetin ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak için, yeterli önlemler ve etkinliklerle en çok şiddete ve tacize maruz kalan kişi (çoğunlukla kadınlar) ve sektörleri korumak. Aile içi şiddetle işyerinde şiddetin önlenmesi arasında bağlantı kurmayı sürdürmek.”**

### Sendikalar neler yapabilir?

ETUC’un projesine göre, sendikaların şiddetle mücadele konusunda alabilecekleri önlemler şöyle:

1. İşyeri politikalarını ve toplu sözleşme maddelerini gözden geçirmek.
2. Şirket eşitlik planlarına aile içi şiddet maddelerini eklemek.
3. İşyeri yöneticilerini eğitmek.
4. Sendika üyelerini, yöneticilerini ve kadın işçileri konu hakkında bilinçlendirmek.



5. Aile içi şiddetin işyerindeki etkisini belirlemek amacıyla kanıt toplamak.

6. Aile içi şiddetle mücadele eden organizasyonlarla işbirliği yapmak.

7. İşyerinde cinsiyete dayalı şiddetle ilgili yasal düzenlemeler için lobi faaliyetleri yürütmek.

Kaynak: www.etuc.org



## KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ÖNLENMESİNDE SENDİKALAR VE İŞVERENLER ROL ALMALIDIR

51 sendikada üyesi bulunan 5.8 milyondan fazla çalışanı temsil eden Birleşik Krallık Sendikalar Kongresi (TUC), küresel düzeyde 160 ülkeden yaklaşık 180 milyon sendika üyesiyle aynı çatı altında yer alıyor. TUC'a bağlı sendikalar içerisinde 1.4 milyon üyesi olan da var, birkaç yüz üyesi olan da. Her sendika, bulunduğu sektöre göre küresel bir sendikayla bağlantı içinde.

Kadına yönelik şiddetle mücadele etkinliklerine ilişkin açıklamasında TUC, yaptıkları bir araştırmanın, kadınların yaklaşık yarısından fazlasının (% 52), 18-24 yaş arasındaki kadınların ise yaklaşık üçte ikisinin (% 63) işyerinde cinsel tacize uğradığını gösterdiğini ifade ediyor.



TUC Genel Sekreteri **Frances O'Grady**: "Aile içi şiddet, kapının dışında sona ermiyor. Failler, kadını işyerinde de takip ediyor. Ne yazık ki pek çok vakada, şiddet failleri kadınları işyerinde öldürüyor. ... Sendikalar kadına yönelik şiddetin ve cinsel tacizin işyeri meselesi olduğunu göstermekle yükümlüdür. İşverenler, sendikalar ve hükümet, kadınların işyerinde desteklenmelerini ve tacizden, tehlikeden uzak bir şekilde çalışabilmelerini sağlamalıdır." açıklamasını yaptı.

Kadına yönelik şiddetin ve aile içi şiddetin sendikal bir mesele olduğuna inanan TUC, sendika üyelerinin aile içi şiddet deneyimlerine ilişkin bir anket çalışması yürütmüş. Hem sendikal alanda hem dışarda yürütülen çalışmaların sonucu, kadına yönelik şiddetle etkin mücadele için kapsamlı bir yaklaşımın benimsenmesi, hem evdeki hem işyerindeki şiddete karşı çıkılması gerektiğine işaret ediyor.

Ankete katılanlar ayrıca aile içi şiddete ve kadına yönelik şiddete karşı gençlerin eğitilmesini ve aile içi şiddet mağdurlarını bilgilendirmek için işyerlerinin kullanılması ihtiyacını dile getirmişler.

TUC, anketin sonuçlarından yararlanarak işveren ve sendikaların kadına yönelik şiddetin işyerindeki etkilerini nasıl ele alacaklarını anlatan bir rehber hazırlamış: "Aile içi şiddet: İşyerine yönelik rehber". Rehber TUC web sitesinden ulaşmak mümkün.

## Şiddet, eşitsizliğin hem sebebi hem sonucu

25 Kasım'la ilgili açıklamasında TUC, kadına yönelik şiddetin, kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliğin hem sebebi, hem sonucu olduğunu belirttikten sonra, kadınların psikolojik ve fiziksel sağlığını tehdit ettiğini, buna ek olarak adalet, sağlık ve diğer kaynaklar açısından devlete ve topluma büyük maliyeti olduğunu ekliyor.

## Cinsiyete dayalı şiddet sendikaların öncelikli sorunudur

"İster fiziksel, psikolojik ya da cinsel şiddet olsun; isterse evde, işyerinde ya da toplum içinde gerçekleşsin, şiddet, tüm dünyada kadınların yaşamını olumsuz etkiliyor." TUC'un açıklamasında cinsiyete dayalı şiddetin sendikaların öncelikli konusu olduğu; hem Birleşik Krallık'ta hem dünyada ortadan kaldırılması için çalışacakları belirtiliyor.

Bu amacı gerçekleştirmek için öncelikle kadına yönelik şiddetin önlenmesine odaklanılması gerektiğini vurgulayan TUC, önerilerini şöyle sıralıyor:

- Kamu hizmet sözleşmelerinde kadına yönelik şiddete yer verilmesi,
- Kadına yönelik şiddetle etkin mücadele için stratejik ve birimler-arası kapsamlı bir yaklaşım benimsenmesi,

- Korunma ihtiyacı olan kadınlara yönelik hizmetleri desteklemek için uzun vadeli ve güvenilir mali kaynakların sağlanması,
- Her kesimden kadına eşit şekilde hizmet sağlanması için hizmet sistemindeki açıkların kapatılması,
- Kadına yönelik şiddetle mücadele için **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Vergisi** uygulanması,
- Kadına yönelik şiddetin işyerindeki etkileri konusunda işverenler arasında farkındalık yaratılması ve sendikalarla işbirliği kurularak gerekli desteği sağlamaları konusunda teşvik edilmeleri.

Kaynak: [www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk)



**PSI**  
Uluslararası  
Kamu  
Hizmetleri

## HAYAT KURTARABİLMEK İÇİN GÜVENDE OLMAK GEREKİR

154 ülkedeki 669 sendikadan, özellikle sağlık alanında kamu hizmeti sağlayan 20 milyon üyeyi temsil eden küresel sendika federasyonu Uluslararası Kamu Hizmetleri PSI, bu sene kadına yönelik şiddete ilişkin kampanyasında sağlık alanında çalışan kadınlara yönelik şiddeti ele aldı. “Hayat kurtarmak güvenlik gerektirir” sloganlı kampanya için hazırlanan görselde sembolik olarak dünyayı elinde taşıyan kadın sağlık çalışanları kullanılmış.

PSI Genel Sekreteri **Rosa Pavanelli**, günün anlamına ilişkin yaptığı açıklamada şöyle konuştu: “Sendikalar hem işyerinde hem de toplumda şiddete son vermek için mücadele yürütüyor. Sağlık, barış ve sosyal güvenlikle ilgili insan haklarına dayalı diyalog kültürüyle barışçıl çözümlere hazırız. Bütün ülkelerde hükümetlerden kadına yöne-

lik şiddetin derinlere kök salmış sebeplerine karşı kararlı bir mücadele istiyoruz: Eşitsizlik ve ayrımcılık. Devletler, şiddeti önlemek ve mağdur kadınları korumak için gerekli önlemleri almalı; insanların zihniyetini değiştirmek için takibat, danışma ve eğitim sağlamalıdır. İstismara uğrayan kadınlar için sığınmaevleri açılmalıdır. Tasarruf politikaları gerekçe gösterilerek bu hizmetlerin durdurulması kabul edilemez. ... Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI), sağlık, sosyal güvenlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği arasındaki güçlü ilişkinin bilincindedir.”

### İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet: Bildir, mücadele et, durdur!

PSI'nin kadına yönelik şiddete ilişkin yayınladığı ve PSI-Brezilya tarafından hazırlanan “İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet: Bildir, mücadele et, durdur!” başlıklı broşürde işyerinde şiddet konusu ayrıntısıyla ele alınıyor. Broşürde öne çıkan belli başlı konular şöyle:

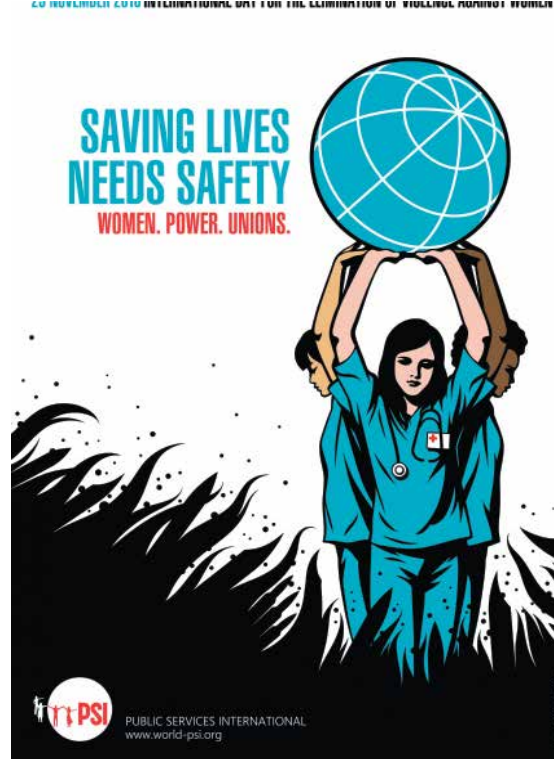
“Cinsiyetçi şiddet, her kesimden ve yaştan kadını olumsuz etkileyen sosyal, ekonomik, örgütsel ve kültürel etkenlere bağlı bir sorun. İşyerindeki güç dengesizliği ve güvencesiz çalışma koşulları kadınları psikolojik ve/veya cinsel tacize, şiddetin pek çok türüne karşı savunmasız kılıyor.”

“Kadınların kurtuluşu ve cinsiyetçi şiddetin son bulması için erkeklerle kadınlar arasında ekonomik eşitlik önem taşıyor.”



**Rosa Pavanelli**  
PSI Genel  
Sekreteri

PSI KAMPANYA GÖRSELİ:  
“Hayat kurtarmak güvenlik gerektirir”  
Kadın. Güç. Sendika.



“Kadınların işyerinde maruz kaldıkları şiddetin tüm biçimlerini (cinsel, fiziksel, manevi, maddi ve mülkiyetle ilgili) “işyerinde cinsiyetçi şiddet” olarak tanımlamalı, daha sonra kadın oldukları gerçeğiyle birleştirmeliyiz.”

“Sendikalar, cinsiyetçi şiddetle mücadele için en uygun yerlerdir. Çünkü sendikalar, şiddet mağduru kadınların kendilerini özgürce ifade edebilecekleri samimi yerler haline gelebilir.”

Kaynak: [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)



**UNI**  
Küresel  
Sendika

## İŞYERİNİZDEKİ GİZLİ DÜŞMAN: CİNSEL TACİZ

Merkezi İsviçre'nin Nyon kentinde bulunan 'vasıf gerektiren işler ve hizmetler' sektöründe 900'ün üzerinde sendikada 20 milyon üyesi bulunan UNI Küresel Sendika, bu sene 25 Kasım'da cinsel tacizi gündemine aldı.

UNI Fırsat Eşitliği Departmanı, cinsiyete dayalı şiddete karşı kampanya düzenledi: Kampanya, işyerinde kadına yönelik şiddetin özel bir hali olan cinsel tacize odaklanıyor. Ücret, yetki ve statü konularında geri olmalarından dolayı cinsel tacize karşı kadınların daha savunmasız oldukları belirtiliyor.

**İşyerinde şiddeti durduralım! Çemberi kıralım!** sloganıyla lanse edilen kampanyanın amacı "Cinsel tacizin unsurlarını tartışarak gün yüzüne çıkartmak ve işyerinde cinsel tacizi önleme ve başa çıkma yöntemlerini belirlemek" olarak açıklanıyor. UNI, kampanya kapsamında, cinsel tacizle ilgili bir de video yayınladı.

UNI, her sene tekrarladıkları ve 25 Kasım - 10 Aralık arasında devam eden 16 gün farkındalık eyleminde de cinsel tacize yer ver verdi.

6 Aralık 2016'da Amerika'dan 130 kadının katılımıyla gerçekleştirilen **UNI Amerika Bölge Kadın Konferansı**'nda da kadına şiddet konuşuldu.

UNI Küresel Sendika Genel Sekreter Yardımcısı **Christy Hoffman**, "Kadınların hâlâ işyerinde cinsel tacize maruz kalmalarından dolayı utanç duyuyorum. Çalışmaya başladığımda cinsel tacizin çalışma yaşamının bir parçası olduğuna dair bir inanış vardı."

"Günümüzde, böyle bir çağda işyerinde cinsel tacizin gerçekleşmesini kabullenmiyoruz. Kızlarımıza böyle bir dünya bırakmak istemiyoruz, haydi bu savaşı sona erdirelim!"



**Christy Hoffman**  
UNI Genel Sekreter  
Yardımcısı

UNI Kadın Konferansı'nda, üye sendikalar için kadına yönelik şiddete karşı aşağıdaki maddeleri içeren bir strateji planı da oluşturuldu:

1. Hükümetlerden kadına yönelik şiddeti önleme ve mücadele mekanizmaları talep etmek.
2. Cinsiyete dayalı şiddeti ortadan kaldırmak için şirketlerde ve toplumda farkındalık kampanyaları düzenlemek.
3. Şirketlerden, işçi sağlığı ve fırsat eşitliğine dair tüm konuların görüşmelerde yer almasını talep etmek.
4. Çalışanları ve üyeleriyle bu konuları konuşmaları için şirketleri teşvik etmek.

Kaynak: [www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)



## İŞYERİNDE CİNSEL TACİZE SON

Almanya'da 59 bölgeden sekiz sendikayı çatısı altında birleştiren Alman Sendikalar Birliği, çeşitli sektörlerden 6 milyonun üzerinde çalışanı temsil ediyor. Bu sene 25 Kasım etkinliğine yönelik olarak "İşyerinde Cinsel Tacizin Önlenmesi" kılavuzu yayınladı.

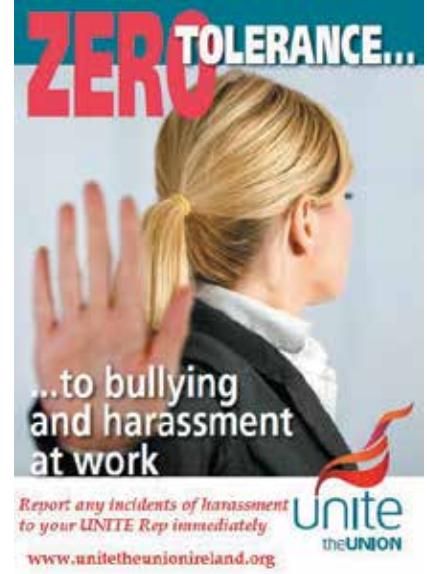
Kaynak: [www.dgb.de](http://www.dgb.de)



1.42 milyon üyesiyle Britanya'nın en büyük sendikası özelliğini taşıyan Unite Sendika, kadına şiddete sıfır tolerans dedi. "Şiddete ve tacize sıfır tolerans" sloganıyla yürütülen kampanya için hazırlanan broşürde taciz, ayrımcılık ve zorbalık kavramlarının işyeri ve sendika meselesi olduğundan hareketle, nasıl başa çıkılabileceği ayrıntısıyla anlatılıyor.

Kaynak: [www.uniteunion.org](http://www.uniteunion.org)

UNITE Kampanya Afisi  
**İŞYERİNDE ŞİDDETE VE TACİZE SIFIR TOLERANS**  
Her tür taciz olayını vakit geçirmeden  
UNITE temsilcinize bildirin!



## KADINLARA ŞİDDETSİZ İŞYERLERİ

150 ülkede 4.5 milyonun üzerinde üyesi bulunan 700 sendikayı çatısı altında birleştiren Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), "Taşımacılık işçisi kadınlara yönelik şiddete son" sloganıyla "Eyleme Geçmek için Araç Seti" yayınladı.

İLO'nun 2018 konferansında şiddetle ilgili yeni maddenin kabulünü destekleme çağrısı da içeren kampanyaya kadınlar da destek içeren mesajlarını yazıp internette paylaşarak katıldılar.



Kaynak: [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

Şiddet gören kadınların tek başına yüklendiği, çarelerin tükendiği aşama:

# ŞİDDETTEN KAÇIŞ

Sibel Dağ / Sosyolog

**S**üreklilik gösteren şekilde şiddete maruz kalan kadınların karşılarındaki sorunla ilgili farkındalığı arttıkça kendilerini korumak için harekete geçme olasılıkları da artıyor. Bu anlamda şiddet eğilimli erkeklerin taşıdığı belirgin özelliklerin bilinmesi, kadınların risk değerlendirmesi yaparak derhal önlem almalarını sağlaması açısından hayati öneme sahip.

## 1. Erkek Şiddetini Tanımak

Toplumsal, tarihsel ve politik yönleri olan bir sorunu birkaç cümleyle özetlemek kuşkusuz yetersiz ancak kadına yönelik şiddetin kaynakları arasında sosyo-kültürel nedenlerin önemli bir yeri var: Bireylerin (erkekler ve kadınların) erkeğin şiddet uygulamasının olağan bir davranış olduğu kabulüne dayanan normlar içinde yetişmesi; geleneksel değerlerin erkeğe kadının hayatı ve davranışları üzerinde kontrol hakkı vermesi ve kadın buna uymadığında onu cezalandırmayı hak görmesi bunların başında geliyor.

Şiddetin meşru olduğu ve dolayısıyla cezasız kaldığı böyle bir toplumsal zeminde erkeklerin şiddete yönelmesi kolaylaştığı gibi taşıdıkları bireysel 'patolojilerin' gizlenmesi de mümkün olabiliyor. Aslında şiddet eğilimi bir tür öfke kontrol sorunu olmanın ötesinde boyutlara sahip bir mesele. Soruna karşı direnç geliştirebilmek için bakışımızı şiddet faili erkekler üzerine odaklamakta fayda var.

### Şiddet Uygulayan Erkeklerin Haleti Ruhiyesi

Şiddet eğilimli kişilerde ortak bir takım davranışlar gelişmesinin arkasında erkek egemenliğine dayalı toplumsal cinsiyet rollerinin erkeklerle kazandırdığı zihinsel/duygusal donanımların yanı sıra çocukluk yaşantıları, gelişimsel süreçler ve biyopsikolojik etkenler yer almakta.



Şiddete başvurmayı bir yaşam biçimi haline getirmiş bireylerin görünenin aksine iç dünyalarında son derece 'zayıf' olmalarının önemli bir benzerlik olduğu söylenebilir. *Bu kişilerin genellikle*

- İsteklerini, duygularını fiziksel güç kullanmadan ifade etmeyi öğrenememiş,
- İletişim becerileri zayıf,
- Öz güveni ve özsaygısı düşük,
- Hayatlarındaki olumsuz olay ve durumlarla başa çıkamayan,
- Yetersizlik duygusuyla baş edemediğinde şiddeti bir çıkış yolu olarak gören,
- Dürtülerini nasıl kontrol edeceğini bilmeyen,
- Benliğinde - iç dünyasında yoğun bir şekilde terk edilme korkusu hisseden,
- Kadını şiddet ve tehditle bastırarak terk edilme riskini azalan,
- Kadının öz güveninin yok ederek kendini güçlü hisseden,
- İçten içe hissettiği zavallı ve eksik yönlerini kamufle etmeye çalışan bireyler olduğu görülmektedir.

Bu duygusal/düşünsel hallerin kadınların hayatına mal olmasına neden olan risk artırıcı faktörler arasında ise madde bağımlılığı, suç çevreleriyle (mafya, çete, yer altı dünyası vs.) ilişki ve psikotik bozukluklar geliyor. Yapılan araştırmalar şiddet eğilimli erkekler arasında “kişilik bozukluğu” tanısı konulanlara sık rastlandığını göstermektedir.

- Bu kişiler patolojik olarak kıskançtır.
- Herhangi bir gerekçe olmaksızın eşinin/partnerinin sadakatinden sürekli şüphelenir.
- Çevresindekilerin bağlılığından ve güvenilirliğinden emin değildir.
- Kuşkucu, tedirgin ve gergindirler.
- Kontrol saplantısı içindedirler.
- Başkalarının haklarını yok sayma eğilimindedirler.
- Davranışlarının sorumluluğunu almayan inkarcı tutum içindedirler.
- Kendi çıkarı için her tür saldırgan davranışı sergileyip umursamaz, acımasız, bencil olabilirler.
- Karşısındakinin herhangi bir sözünden/davranışından küçük düşürülme, aşağılanma gibi anlamlar çıkararak saldırıya geçebilirler.
- Problemleri için sürekli başkalarını suçlamayı yeğlerler.
- Vicdan duygusu eksikliği içindedirler.
- Saplantılı – gerçek dışı düşüncelere sahiptirler.

### Kadınların İfadeleriyle Şiddet Faili Erkekler

Şiddet gösteren erkeklerle yaşayan (yaşamak zorunda kalan) kadınların sıkça dile getirdikleri şekliyle karşımıza şöyle bir tablo çıkıyor:

- “Aşırı kıskanç, küçük yaş erkek çocuklardan dahi kıskanıyor; pazara, çarşıya birileriyle buluşmak için gittiğimi düşünüyor; perde açıksa, yatağın örtüsü bozursa şüphelenip şiddete başvuruyor.”
- “Dışarıya karşı çok farklı bir insan, kimse onun evde yaptıklarını tahmin edemez, söylesem inanmaz; başkalarına çok iyilikseverdir, herkesin yardımına koşar, herkes onu çok sever, saygı duyar.”
- “Bazen meleğ gibi bazen şeytan gibi tanıyamıyorum. Ani huy değiştiriyor.”
- “Küçük şeyleri bile bahane ederek saldırıyor, dövüp eziyet ettikten sonra çok pişman oluyor, ağlayıp yalvarıp özürler diliyor, “yapmak istemiyorum ama elimde değil” diyor, bir daha asla olmayacağına yemin ediyor, kurana el basıyor, “sensiz yaşayamam” diyor, “ayrılırsan/ boşanırsan kendimi öldürürüm” diyor, “ayrılırsan/ boşanırsan seni öldürürüm” diyor.”



Cinayete kurban giden çok sayıda kadının hayatları süresince maalesef bu döngüye maruz kaldıkları görülmektedir. Bu okuduklarınızı tanıdık geliyorsa siz de risk altında olabilirsiniz!

## 2. Önlemler

Tehdit, baskı, kaba şiddetin yanı sıra sadistik (kadın bedenine sigara söndürme, jiletle kesi atma vb.) yöntemler kullanan erkeklerle şu veya bu nedenle (evliliği kurtarmak, çocukların büyümesini beklemek, ekonomik sorunlar, toplum baskısı, duygusal nedenler) birlikteliğini sürdüren kadınların bu sarmaldan kurtulmaları için onlara verilebilecek desteklerden biri de durumun ciddiyetini fark ettirebilmek ve önlem almaya yönlendirmektir. Bazı basit ve küçük adımlar kapalı kapılar ardında her gün erkek şiddetine maruz kalan kadınlar için hayat kurtarıcı olabilmektedir.

### Bir Güvenlik Planınız Olmalı

Acil durumlarda (örneğin gecenin bir yarısı başınıza gelebilecek darp, evden atma, öldürmeye teşebbüs gibi olaylarda) kimi arayacağınızı, kimden destek isteyebileceğinizi önceden düşünerek bu kişileri durumdan **haberdar etmelisiniz**. Güvendiğiniz komşularınızdan gerektiğinde polisi aramaları için yardım isteyebilirsiniz.

Evden ayrılma fırsatı yakaladığınızda yanınıza almak üzere **değerli belgelerinizi** bir arada tutmalı mutlaka güvenilir bir yerde muhafaza etmelisiniz.

**Yanınızda bulundurulması önerilen belgeler:**

- nüfus cüzdanı, varsa ehliyet, pasaport vb.
- kendinize ait varsa diploma ve sertifikalar
- banka kartı, kredi kartı, market kartı, sosyal yardım kartı gibi maddi değeri olan belgeler
- elektrik, doğalgaz, su, telefon vb hizmet sözleşmeleri
- şiddet raporları -sağlık raporları - mahkeme kararları gibi önemli belgeler
- varsa ortak mülklere, taşınmazlara ilişkin belgeler
- çocukların kimlikleri, okul ve sağlık belgeleri

Yakınlarınızın **telefon numaralarını**, önemli iletişim bilgilerini cep telefonu dışında yazılı olarak üzerinizde veya kolay ulaşacağınız bir yerde bulundurmalısınız. Faillerin başvurduğu ilk iş kadınların telefon, sim kart vb. imha etmektir.

Çocukların okuluyla önceden iletişim kurmalı, rehberlik servisine veya güvendiğiniz bir öğretmene durumda bilgi vermelisiniz. Aniden evden ayrılmak zorunda kaldığınızda **okulla ve çocuklarla koordineli hareket** edebilirsiniz.

İşyerinize güveniyorsanız ve size destek olabileceklerine inanıyorsanız durumunuzu önceden paylaşabilir, korumaya çalıştığınız kişiye karşı önlem almalarını sağlayabilirsiniz.

Kadınları mağdur etmek için erkeklerin sık başvurduğu yollardan biri de kadını ekonomik yönden zarara uğratmaktır. Bu anlamda her fırsatı kullanabilecekleri için **banka- maaş - sosyal yardım kartlarına el koymasını engellemelisiniz**. Şiddet gördüğünüz kişinin kimliğini kullanarak kredi almasına, senet yapmasına, faturaları sizin üstünüze geçirerek borçlandırmasına izin vermenin, vekaletname verdiyseniz iptal etmeniz yararınıza olacaktır.

**Yasal ve Sosyal Haklarınızı Kullanmalısınız**

Şiddete maruz kaldığınızda ve can güvenliği riski yaratacak bir durumla karşılaştığınızda **155 Polis İmdat** hattını aramalısınız (taşrada Jandarma 156). **Alo 183 Sosyal Hizmet Danışma Hattı**'ndan da yardım isteyebilirsiniz.



Gidecek yeriniz yoksa emniyet birimlerinden **sığınmaevi** talep edebilirsiniz.

6284 sayılı (Ailenin Korunmasına ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair) Kanundan yararlanarak şiddet uygulayana karşı **evden uzaklaştırmak**, iletişim araçlarıyla rahatsız etmesini engellemek, evinize, işinize vb. yaklaşmasını engellemek gibi tedbir kararlarından yararlanabilirsiniz. Bu kişinin ailenize, arkadaşlarınıza tehdit oluşturması durumunda onları da söz konusu kanunun ilgili maddelerinden yararlanmaya yönlendirebilirsiniz.

Çocuklarınızın güvende olmalarını sağlamak için **evden ayrılırken onları da yanınıza alabilirsiniz**, çocuklarınızla birlikte sığınmaevine başvurmanız hukuki sorun yaratacak ('çocukları kaçırma' suçlamasına maruz kalmanıza sebep olacak) bir durum değildir. Ayrıca boşanmayı beklemeden 'geçici velayet' için mahkemeye başvurabilirsiniz.

Ortak mülklerin izniniz olmadan satılmasını engellemek için **müşterek konuta şerh koydurmak** (tapu müdürlüğüne dilekçe veya mahkemeye başvuru yoluyla) gibi bazı önlemler alabilirsiniz.

Hukuki yardıma ihtiyacı olup maddi olanağı bulunamayan kadınlar Baro'nun Adli Yardım Bürolarına başvurarak ücretsiz avukat talep edebilirler.



PTT müdürlüklerinden **e-devlet şifresi edinerek** davalarınızı takip edebilir, adres -ikamet değişikliklerinin tebligatlarda yaratacağı sorunları engellemiş olursunuz. ■

İllustrasyonlar: wikihow.com

Bir vaka örneği ve işyerinde kadına yönelik şiddet türü olarak mobbing:

## Kadınlar daha işe başlarken dezavantajlı

Mobbing, kadınların işyerinde maruz kaldığı şiddet türlerinden biri. Neşe Açarı, kendisi de mobbingi her yönüyle yaşamış ve bu nedenle işinden ayrılmak zorunda kalmış bir mobbing mağdurudur. Sonrasında açtığı dava ve konuyla ilgili araştırdıkları, mobbing konusundaki farkındalık oluşturmaya katkı koymaya yönlendirmiş onu... Bu süreçte edindiklerini bizimle paylaştı...

Neşe Açarı / Mobbing Mağdur



**K**adına yönelik şiddet haberlerinin giderek arttığı bir dönemde hem kamu hem de özel sektörde kadın çalışanları ilgilendiren bir konu olarak **Mobbing (Psikolojik Taciz)** konusuna değineceğiz. Kelime anlamı olarak Mobbing; *“Mevcut gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılarak; sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit vb. şekillerde tecelli eden duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayıp; işverenin ima ve alay ile karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeyi de içeren saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır. Yaş, cinsiyet, ırk ayırımı olmaksızın kişiyi iş yaşamından dışlamak amacı ile kasıtlı olarak yapılır. Mobbing uygulayan kişiye “tacizci”, mobbinge maruz kalan kişiye ise “mağdur” denir.”*

Kavram genel tanım itibarıyla bir başka şiddet biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda ulaşılabilecek çok sayıda makale ve bilimsel yazı olmakla birlikte üzerinde durduğumuz konu **özellikle kadın çalışanların maruz kaldıkları bir şiddet biçimi olarak mobbing**'dir.

### İş hayatında kadın olmak

Ülkemizde kadınların çalışma hayatına kattıkları dezavantajlı grup olarak işveren tarafından çok da tercih edilmedikleri ma-lumdur. Kadın çalışan; bekâr ise evlenecek, çoluk çocuğa karışacak ve tüm bunlardan kaynaklanan sosyal haklar nedeniyle de işgücü ve para kaybına neden olacak kesimdir. Çokca örnek vardır ki; **ilk iş görüşmesinde evli ise kadına yakın zamanda çocuk sahibi olmak isteyip istemediği sorulur.** Kimi uç örneklerde ise belli bir süre

Mobbingi her yönüyle yaşamış bir kadın çalışan olarak konuyu araştırmaya başlamamın hikâyesi:

Konuya ilgi duyma sürecim, sigortacılık sektöründe 2013 yılında yaşanan bir toplu işten çıkarmadan sonra yaşadıklarımla başladı. Biz geride kalanlar ‘az personel-çok iş’ devam ettik çalışmaya. Arkadaşlarımızın işten çıkarılma biçimleri basına da yansıdı. Aynı gün, güvenlik personeli eşliğinde masalarını toplayıp binayı terk etmeleri istendi. Genel Müdürlük’ten 75 çalışan, Bölge’den de 100’ün üzerinde çalışan bu şekilde işten çıkarıldı.

Geride bizlere kalan ise ‘her an işten çıkarılabiliriz’ travmasıydı. Bu şekilde düşük performans notuna bağlı düşük zam oranları -ki bana 2016 yılında reva görülen % 3 oldu- ile çalışmaya devam ettik. Mobbing süreci emekliliğe hak kazanmam ile yoğunlaştı. Bir dönem aşırı iş verdiler, bir dönem hiç iş vermeyerek yalnızlaştırdılar. Bendeki işlerin sürekli başkalarına verilmesi şirkette diğer çalışanlar nezdinde prestij kaybına neden oluyordu. Bazen yıllardır yaptığım iş için farklı bir personel görevlendiriliyor, ben de yardımcısı gibi konumlandırılıyordum.

Önerdiğim projeler birinci yönetici tarafından üst yönetim ile paylaşılmıyor, görmezden geliniyor, bir süre sonra kendi fikri gibi lanse ediliyordu. Sadece başlık değişiyor ve bir iki ekleme yapılıyordu. Sabah ‘günaydın’, mesai bitimi ‘iyi akşamlar’ denmez, bir hafta hastalanıp rapor alırsın kimse sormaz, işe döndüğünde hoşgeldin diyen olmaz gibi günlük yaşamda dışlayıcı yaklaşımlar. Ofis ortamında yüksek sesle hitap edilmesi. Farklı birimlerle yapılan toplantılarda yöneticim tarafından sözümün kesilmesi ya da toplantıdan çıkarılmak gibi kişisel itibarı zedeleyici davranışların artması. Takip ettiğim konularla ilgili toplantıları bilgim dışında yapılıp sonuçlarının paylaşılmaması.

Sonunda vertigo, boyunda yaşanan kas tutulmaları, sabahları bulanık görme, düzenli anti-depresan kullanımı, düzenli mide kasılmaları, taşikardi v.b. rahatsızlıklarla başbaşa kaldım.

Ya sağlığını ya uzun fazla mesailer sonrası aksayan aile hayatım, ya da emekli olmak seçenekleri arasında 10 yıla yakın sevrete yaptığım işimden istifa ederek ayrıldım. Mobbing davası açmak için araştırmaya başladığımda ülkemizde bu konu ile ilgili farkındalığın çok yeni oluşmaya başladığını gördüm. Farkındalık oluşmasına katkıda bulunmak için yazdım.



içerisinde çocuk sahibi olması durumunda işten çıkarılmakla tehdit edilir.

Süt izni, doğum izni, çocuğun bakımı v.b. sorumluluklar nedeniyle kadın "yarım" olarak görülür ve bu durum aldığı ücrete yansır. Kadın olarak varolmanın başa bela halleri iş hayatında da kendini gösterir. Ve yıldırım için de çeşitli yollar izlenir. Yapılan araştırmalar, **iş hayatında kadının erkeklere göre daha yoğun bir biçimde psikolojik şiddete maruz kaldığını** göstermektedir.

*TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından Nisan 2011'de yayınlanan "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu"nda mobbing kavramının Türk Hukuk Literatürüne "Borçlar Kanunu Tasarısı" ile girdiği ve ilk mobbing davasının bir erkek çalışan tarafından açıldığı yer alır. Toprak Mahsulü Ofisi'nde çalışan Ş.T. uğradığı mobbing nedeniyle kendisi ve ailesinin depresyona girdiği gerekçesiyle yöneticilerinden 15 bin TL talep etmiştir.*

### Mobbing diyebilmek için...

Ne yazık ki; "Yapılan araştırmalar, mobbinge maruz kalan kişilerin çalışma hayatlarında zeka, dürüstlük, yaratıcılık, başarı gibi bir çok olumlu özellik gösteren duygusal zekası yüksek kişiler olduklarını ortaya koymakta ve yasal dayanak olmadığı ve yasalarda tanımlanmadığı için, ispatı çok kolay olmadığından, kişiyi yalnızlaştırdığını açıklamaktadır. Mobbing uygulayanlar ise, aşırı kontrolcü, korkak, işleri için vazgeçilmez olduğunu düşünen, ayrıcalıklı olmak isteyen ve iktidar açlığı olan kişiler olarak tanımlanmaktadır.

Mobbing herkesin başına gelebileceği gibi, pek çok araştırmacı mobbing mağdurlarıyla yaptıkları görüşmelerde, bir takım benzer özellikler gösterdiklerini ileri sürmüşlerdir."

Bununla birlikte işyerinde yaşanan her tartışma ya da anlaşmazlık mobbing olarak değerlendirilmemelidir. **Ayda birkaç kez tekrarlanması, birbiri ardına bazı evrelerin geçirilmiş olması, tekrarlama sıklığı, uzun**

**süre devam etmesi, kişiyi hedef alması ve kötü muamele şeklinde olması gerekir.**

### Mobbing'in mağdura etkileri

Heinz Leyman, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını mağdur üzerinde etkileri açısından beş grupta toplamıştır.

1. Kendini göstermeyi engelleme; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak şeklinde gerçekleşen davranışlar, sürekli eleştirir.
2. Sosyal ilişkilere saldırı; çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranılması, iletişimin kesilmesi.
3. İtibara saldırı; asılsız söylenti, hoş olmayan imalar,
4. Mesleki durumuna saldırı; nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi.
5. Kişinin sağlığına doğrudan saldırı; ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz gibi...

### Psikolojik taciz davranışları

Einarsen ve Raknes tarafından olumsuz davranışlar olarak İşyerinde psikolojik taciz davranışları aşağıdaki gibi gruplandırılmıştır.

1. Kişiyi yönelik psikolojik taciz
2. İşe yönelik psikolojik taciz
3. Sosyal yalnızlaştırma
4. Fiziksel şiddet
5. Cinsel taciz

Bir başka araştırmacı Zapf ise, işyerinde psikolojik taciz davranışları beş kategoriye ayırmıştır.

1. İşe yönelik psikolojik taciz; bu tür davranışlar mağduru kendisini gereksiz hissetmesine ve dışlanmasına neden olur.
2. Sosyal dışlanma; mağdur çalışma yaşamında yalnızlaştırılır.
3. Kişiliğe yönelik saldırılar; mağdur dil, din, etnik yapı ve fiziksel özellikleri nedeniyle hakarete uğrar.
4. Sözlü tehdit; mağdur herkesin önünde küçük düşürülür.
5. İtibarı zedelemeye yönelik psikolojik taciz; mağduru onuru ve itibarı zedelenir.

### Mobbing sürecinde rol alanlar

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çalışma ve Toplum kitabında Prof. Dr. Pınar Tınaz mobbing sürecinde rol alanları üçe ayırmaktadır:

"Mobbing uygulayanlar, Mobbing mağdurları, Mobbing izleyicileri"

Tınaz **izleyicileri** mobbing ortakları, ilgisizler ve karşıtlar olarak üç ana grupta toplamış ve bunların davranış tarzlarını aşağıdaki gibi sıralamıştır.

- Diplomatik izleyici
- Yardakçı izleyici
- Fazla ilgili izleyici
- Bir şeye karışmayan izleyici
- İki yüzlü yılan izleyici

"İzleyicilerin rolü mobbing sürecinde çok önemli çünkü kurbanın bu süreçle mücadele etme motivasyonu çevreden gelecek destek ile artacaktır. Ancak özellikle yönetim kademesinde mobbinge destek veren izleyicilerin etkisiyle kurban süreçten daha da fazla zarar görecektir, kendini tamamen yalnızlığa itilmiş hissedecektir."

Buraya kadar anlatılanlara baktığımızda eminim ki hepimizin gözünün önünden işyerimizde yaşadığımız konuşmalar, sahneler geçmiştir. Özellikle şiddetin giderek meşrulaştırılmaya çalışıldığı bir dönemde hiç de yabancı olmamız olgu ve olaylar yaşıyoruz. Çalışan kadınlar olarak bu durumu hem iş hayatında hem de sosyal hayatımızda en ağır halleriyle yaşamaktayız.

### Mobbing'in fiziksel sonuçları

Tüm bunların mobbinge uğrayan kişi üzerindeki fiziksel etkileri aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- **Beyin:** Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi. Hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- **Cilt:** Kaşınma, kızarma, pullanma veya dö-küntü gibi deri hastalıkları.
- **Göz:** Ani göz kararması, görmede bulanıklık.
- **Boyun, sırt:** Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- **Kalp:** Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- **Eklemler:** Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.
- **Sindirim sistemi:** Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- **Solunum sistemi:** Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- **Bağışıklık sistemi:** Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme.

Yapılan araştırmalarda karşılaşılan bir başka durum ise mobbing vakalarının özel sektöre kıyasla kamu sektöründe özellikle sağlık, üniversite gibi hizmet birimlerinde daha yoğun yaşanmasıdır. ■

#### Kaynaklar:

- Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi (Arş.Gör. Burcu Özkul & Doç.Dr.İlker H. Çankçı)
- Mobbing Kavramı ve Örneklere Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma (Ceren Altuntaş)
- TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6
- <http://ismahkemesi.com/2015/07/İşyerinde-Psikolojik-Taciz-Mobbing-İle-İlgili-Yargıtay-Kararları/>



## Mobbing'e ilişkin yapılan bir araştırmadan vaka örneği,

“Kadın katılımcılardan ikisi için mobbing süreci cinsel taciz girişimiyle başlamıştır. Cinsel tacize yanıt alamayan tacizci bu konuda çalışanı cezalandırmak için mobbing uygulamaya başlamıştır.

Biri evli olan iki katılımcı da evde ailelerine bu konuyu anlatamadıkları için duruma tahammül etmek zorunda kalmış ve sorunlarını kendi kendilerine çözmeye çalışmışlardır. Cinsel taciz devam ederken katılımcılardan birinin görevleri elinden alınmış, tamamen atıl durumda bırakılmıştır. Katılımcı bu cezayı tacizcinin kendisini oldukça iyi etüt etmesi sonucu verdiğini, çünkü işini çok sevdiğini ve çalışma hırslını bildiğini ve kendisini işini elinde alarak cezalandırdığını söylemektedir.

Diğer katılımcının elinden ise yasal hakları alınmış, öğle yemeklerine çıkması yasaklanmış, hiç gereği olmadığı halde fazla mesailer yapması istenmiş, sosyal hayatı ve kendi imkanlarıyla örgüt dışı kaynaklardan aldığı eğitimler engellenmiştir. Tacizci kendi yaptığı hataları yöneticiler önünde kurbanın üzerine atmış ve böylece üst yönetimin gözünde de güven kaybına uğramasını sağlamıştır.

Farklı şirketlerde çalışan her iki katılımcı da durum dayanılmaz hale geldiğinde istifa etmiş ancak bir üst yönetici tarafından istifaları kabul edilmemiş, bir tanesinin çalıştığı birim değiştirilmiştir. Diğer yeni bir iş bulana kadar aynı yerde çalışmak zorunda olduğunu söylemekte ve bu sürece dayanmak için profesyonel psikolojik yardım almaktadır. Psikolojik yardım almasının üstleri tarafından desteklenmesi ancak uğradığı cinsel ve psikolojik tacizin kurumsal çözümleri ile ilgili kendisine kesinlikle destek olmamaları yönetimin mobbing sürecine katkısı ve bakışı açısından ilginç noktalar.”



**Giderek artan benzer örneklerle doğrudan doğruya mobbing ile ilgili bir madde bulunmamaktadır. Ancak bazı Yargıtay kararlarında konu edinilmiş olan mobbing, İsveç'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000'de, Almanya, Fransa ve ABD'de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ülkelerin mevzuatlarında açık bir şekilde yer bulmuştur. Son birkaç yıl öncesine kadar da işyerindeki psikolojik tacizle ilgili olarak dava açanların ya da işverenine bu konuda bildirimde bulunanların sayısı yok denilecek kadar azdır.**

**5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'ndaki Durum** Bu suçun unsurları, tacizin sistemli oluşu, tacizin sürekliliği ve kasıtlı olmasıdır. Bu suçun yıldırma sürecinde kişinin saygınlığına, güvenirliliğine saldırıdır, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar içerir, sistematik ve sürekli olarak uygulanır, kurban kusurlu duruma düşürülür, kişi bu duruma boyun eğmeye zorlanır. Mobbing suçunu maddi ve manevi unsurları bakımından karşılayan hükmün **TCK'nın 96. maddesi** uyarınca eziyet suçu olabileceği, eziyet suçu olarak nitelendirilmezse **m.123** kişilerin huzur ve sükununu bozma, **m.125** hakaret, **m.134** özel hayatın gizliliğini ihlal, **m.106** tehdit yada **m.117** iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarından kamu davası açılması ve TCK'nın ilgili maddeleri gereğince cezalandırılmaları istenebilmektedir.

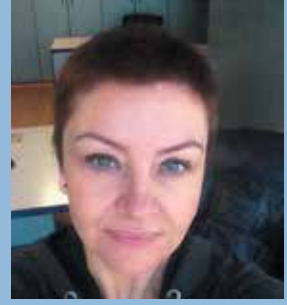
**4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Durum** Bir davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için sistematik olarak, belirli bir süre devam edecek şekilde -bu süre kısa olmamalıdır- ve kasıtlı yapılması gerekmektedir. İşverenlerin bu kasti işçilerini işten çıkarırken kendini göstermektedir. Özellikle ekonomideki buhranlı dönemlerde, maliyetleri azaltmak ve tasarruf sağlamak isteyen işverenler, çalışanlarına mobbing davranışları sergileyerek işçilerin kendilerinin işten ayrılmasını sağlamakta ve bu sayede, birtakım ödemelerin ve yasal süreçlerin önüne geçmiştir olmaktadır. İş akdi kurulduktan sonra, çalışan işverenine, işveren de çalışanına karşı çeşitli sorumluluklar altına girmektedir. Çalışanın iş görme, bağlılık, işvereniyle yarışmama, işverenin talimatlarına uyma gibi borçları bulunmaktadır. İşverenin ise ücret

ödeme, işçilerine eşit davranma, işçilerini gözetme gibi borçları vardır. Gözetme, mobbing ile en çok bağlantılı bulunan işveren yükümlülüklerinden birisidir. Gözetme borcunun içinde, iş sürelerine dikkat etme, çalışanın fizik ve ruh sağlığını koruyucu önlemler alma, işyerinde güvenli bir ortam sağlama ve bunun sürdürülmesi için çalışma, cinsel tacize karşı koruma gibi kavramlar bulunmaktadır. Çalışanın sağlığını korumak ve güvenliğini sağlamak işverenin gözetme borcunun en önemli kısmını teşkil ettiği söylenebilir. Sağlığı ve güvenliği gözetme borcu **İş Kanunu m.77** ile temellendirilmiştir. Bu gibi durumlarda çalışan yasal süreyi bekleyip bildirimli fesih yoluna giderek durumu kendisi için daha da çekilmez hale getirmesine gerek kalmadan kanunun kendisine tanıdığı bildirimli fesih yolunu seçip sözleşmesini

derhal sona erdirebilmektedir. Bu şekilde gerçekleştirilen fesih işlemi sonucunda çalışana, hakkı olan kıdem tazminatının da ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca, mobbing sonucu meydana gelen ruhsal hasarlar için manevi tazminat talep edilebilmektedir. Manevi tazminatta, kıdem tazminatından farklı olarak, manevi bir yıkıma uğranıldığının ispatı gerekmektedir. Özellikle alanında uzman bir doktorun vereceği rapor mobbing'e maruz kalmış olan çalışana bu konuda çok yardımcı olacaktır. Ruhsal hasarın boyutuna göre, hakimin hükmedeceği manevi tazminat miktarı değişiklik gösterecek, kıdem tazminatı gibi çalışılan yıllara göre hesap edildikten sonra aynı yılı çalışmış bulunan herkes için aynı olan sonucu miktarı yansıtmayacaktır.”

## İŞYERİNDE ŞİDDETE KARŞI YASAL DAYANAKLARIMIZ VAR

*Yasal düzenlemeler tek başına sorunun çözümü için yeterli değil. Kadınların işyerinde şiddete uğramasını önlemek hem işverenlerin hem de sendikaların sorumluluğunda. Güvenli çalışma hakkı, şiddetin her türlüsüne uğramamayı da içerir. Şiddetsiz bir yaşam, aynı zamanda kadının insan hakları kapsamında ele alınması gereken bir sorun. Av. Sevda Bayramoğlu bu sayıda işyerinde kadına yönelik şiddetle ilgili yasal düzenlemeleri yazdı...*



**Av. Sevda Bayramoğlu**  
Petrol-İş Sendikası Hukuk Servisi



Kadına yönelik şiddet temel bir insan hakkı ihlalidir. Evde, sokakta erkek şiddetine maruz kalan kadınlar için ne yazık ki işyerleri de bu şiddetten azade değil.

Kadınlara yönelik, şiddet ister kamusal ister özel hayatta olsun bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya özgürlükten keyfi olarak yoksun bırakma dahil olmak üzere, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar veya acı verme sonucu doğuran veya bu sonucu doğurması muhtemel olan, cinsiyete dayalı her türlü şiddet eylemi anlamına gelir. (Birleşmiş Milletler'in "Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirgesi'nin 1. Maddesi)

İşyerinde kadın çalışana yönelik şiddet davranışları, onları fiziksel ve psikolojik olarak yaraladığı gibi, işlerine yabancılaştırır, eğer failleri ve sorumluları cezalandırılmazsa kadınların işlerini bırakmalarına neden olabilir. İşyerinde kadına yönelik şiddet türlerini temel olarak şöyle sınıflandırabiliriz:

1. Fiziksel şiddet
2. Mobbing (yıldırma)
3. Cinsel taciz ve saldırı

Türk hukuk sisteminde işyerlerinde kadın çalışanlara yönelik şiddet suçuyla ilgili özel ve ayrı bir düzenleme olmamakla birlikte; bunu doğrudan ve dolaylı ilgilendiren yasal düzenlemeler mevcuttur.

Öncelikle **Anayasa'nın** kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı, *kimsenin insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir ceza veya muameleye tabi tutulamayacağını* öngören **17. maddesi** ile *hiçkimsenin zorla çalıştırılmayacağını* söyleyen ve *angaryayı yasaklayan 18. maddesi*, bu konuda temel emredici hükümlerdir.

**Türk Ceza Kanunu**'ndaki başlıca hükümler de şunlardır:

### İş ve çalışma hürriyetinin ihlali

**Madde 117- (1)** *Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.*

**(2)** *Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir*

*şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmak üzere adli para cezası verilir.*

**(3)** *Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.*

**(4)** *Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.*

### Cinsel taciz

**Madde 105- (1)** *Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına, fiilî çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükümlenir.*

**(2)** (Değişik: 18/6/2014-6545/61 md.) Suçun;

**a)** *Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,*

**b)** *Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,*

**c)** *Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,*

**d)** *Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,*

**e)** *Teşhir suretiyle,*

*işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.*

## Petrol-İş Sendikası Anatüzüğü'nde Eşitlik ve Kadına Yönelik Şiddetle İlgili Maddeler

**İş Kanunu'nun 77. Maddesi** işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduğunu belirtmektedir. İşyerinde şiddet davranışlarının önlenmesi de bu kapsamda değerlendirilmelidir. İşyerlerinde şiddetin önlenmesine ilişkin olabilecek İş Kanunu'ndaki bazı düzenlemeleri şöyle sıralayabiliriz:

### Eşit davranma ilkesi

**Madde 5:** İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen **Madde 24** ile işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen **Madde 25**, işyerinde şiddet, cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanların yasal dayanaklarındandır.

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi'ne dair 19 Mart 2011 tarihli Başbakanlık genelgesi de bir başka yasal dayanak olarak vurgulanabilir.

Sendikamızın Anatüzüğü'nde yer alan kadına yönelik şiddete ve ayrımcılığa tereddütsüz karşı çıkan maddeler de kadın üyelerimiz bakımından önemli dayanaklardır.

**Anatüzüğün sendikanın görev ve yetkilerini düzenleyen 4. maddesinin p ve r bendlerinde şöyle denmektedir:** "Kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önemin alınması ve uygulanması için çaba sarfetmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik evde, işyerinde ve sendikada her türlü şiddete karşı mücadele etmek."

"Faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uyar. Faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir."

Yine **Anatüzüğün sendika merkez yönetim kurulunun görev ve yetkilerini düzenleyen 23. maddesinin 19. bendinde:** "Gelirinin % 10'undan az olmamak üzere üyeleri için mesleki eğitim, bilgi ve deneyim kazandırıcı çalışmalarda bulunmak, kurs ve konferanslar, kültürel, sağlık,por faaliyetleri ve etkinlikleri düzenlemek. Kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eğitimleri vermek. Bu faaliyetleri için, gerekli teknik ve mesleki eğitim tesisleri kiralamak, kurmak, vakıf ve enstitülerin kurulması için çalışma yapmak, kadın büroları ve komisyonları kurmak, lokal açmak. Üyelerinin, eşlerinin ve çocuklarının kişisel gelişimlerine katkıda bulunacak eğitim, folklor, müzik, tiyatro ve benzeri kursları düzenlemek." şeklinde bir görev tanımı yapılmıştır.

**Disiplin cezalarını düzenleyen 123. maddede ise:** "Merkez ile şube disiplin kurulları, Sendika Anatüzüğüne uymayan, Sendika tüzelkişiliği aleyhinde faaliyet gösteren, Sendikanın ilkelerine, amaçlarına ve hedeflerine aykırı davranışlar ile kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında disiplin kovuşturması yapar. Kadınlara yönelik şikayetlerde, şikayetçi kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür." denmektedir.

## Petrol-İş'te Toplusözleşmelerde Kadına Şiddet Hükümleri

**İşyeri ve grup sözleşmelerini de toplumsal cinsiyet bakışıyla ele alan sendikamız, toplu iş sözleşmelerine kadına yönelik şiddete karşı maddeler eklemiştir:**

• Örneğin; **İşçi aşağıdaki hallerde ihbar önellerine uymak zorunda kalmaksızın işten ayrılabilir** başlığı altında İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" hükmü bulunmaktadır.

• Bazı sözleşmelerde doğrudan "**KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN DÜZENLEME**" başlığı altında

"İşveren işyerinde ; Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler, T.C Anayasası ve yasal mevzuat gereği , kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Buna yönelik olarak sendika ile ortak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb gibi çalışmalar yapar. Çalışan kadınlara yönelik olası, fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır. Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, mesleki eğitim ve kariyer ilerlemesi olanaklarından

kadın çalışanların yeterli biçimde yararlanması için gerekli tedbirleri alır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temini için, eş değerde işe eşit ücret prensibini esas alır." maddesi yer almaktadır.

• "**İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI (MOBBİNG)**" başlığı altında da "İşveren işyerinde, insan haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği ile iş barışının temini için Borçlar Kanunu 417, maddesi hükümlerine göre; Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması , kişiliğinin

ve saygınlığının zedelenmesi , kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi için eğitim dahil tüm çalışmaları yapar. Bu konuda gerekli önlemleri almak işverenin sorumluluğundadır." denilerek mobbing doğrudan toplu iş sözleşmesinde tanımlanmıştır.

Şiddetten arınmış işyerleri kadın çalışanlar için temel bir haktır ve sendikalar bunun güvencesidir.

Hem çocuk büyütüyor, hem keçilere bakıyor...

# Motosikletli keçi çobanı

Balıkesir'in Edremit ilçesinde motosikletiyle giderken rastladığımız ve güler yüzüyle bizi etkileyen keçi çobanı Sibel Karadeniz'le küçük bir söyleşi yaptık, Anadolu'da toprakla ve hayvancılıkla uğraşan kadınların yaşamlarının küçük bir kesitine tanıklık ettik.

Söyleşi: Selgin Zırlı Kaplan & Elif Ülker

## Kendinizi tanıtır mısınız?

İsmim **Sibel Karadeniz**. Balıkesir, Edremit'te yaşıyorum. Hayvancılıkla uğraşıyoruz. 35 yaşındayım.

## Evli misiniz, çocuğunuz var mı?

Evet evliyim, üç çocuğum var. Biri on yaşında, biri dört yaşında, biri iki yaşında.

## Çocuklara kim bakıyor siz çalışırken?

Annem bakıyor.

## Okula gidiyorlar mı?

Bir tanesi gidiyor, diğerleri küçük daha.

## Buraya getiriyor musunuz çocukları hiç?

Onları baharda getirmeye başlıyorum.

## Mecbur kalınca ne yapıyorsunuz?

Doğumlar başladığında hep birlikte buradaydık. Şimdi birkaç tanesi kaldı doğuracak, on tane falan var. Onlar için gelip gidiyorum. Babam da burada olduğu için göz kulak oluyor keçilere. Doğum başladı mı telefon ediyor.

## Çocukların kaç kız kaç erkek?

Okula giden kız, adı Bilge, diğerleri erkek, Hüseyin ve İbrahim. Okula giden abla, o biraz zorlu...

## Ne zamandır çobanlık yapıyorsunuz?

Biz doğduğumuzdan beri hayvancılıkla büyüdük. Onları görmeden (keçileri kastediyor) yapamıyoruz. Bakmadan, ilgilenmeden olmuyor.

## Neler yapıyorsunuz, gününüz nasıl geçiyor?

Sabah geliyoruz, önce bebekleri (keçi yavruları) emdiriyoruz. Gerekli bakımlarını yapıyoruz, yemlerini veriyoruz. Gün içinde



Sibel Karadeniz

tekrar otlamaya götürüyorum. Akşam da aynı rutin işleri tekrar yapıyorum.

## Bu civarda mı otlatıyorsunuz keçileri?

Buralar zeytin bölgesi olduğu için serbestçe gezdiremiyoruz. Kapalı alanda otlatıyoruz. Kimseye zarar vermenin gereği yok, insanlar bir yıl o zeytinlere bakıyor, gübreliyor, toprağını sü-

rüyor, suluyor... Onun için biz içeride bakıyoruz, yazın yonca ekiyoruz, yoncaları kışın balyayla koyuyoruz.. Kışın yoncayla besliyoruz.

### **Kaç keçi otlatıyorsunuz?**

Toplam 35 keçimiz var.

### **Motosikleti ne zamandır kullanıyorsunuz?**

Arabayla şehir içinden gidip gelmek sıkıntı oluyor. Motosikletle daha kolay oluyor, işimiz basitleşiyor.

### **Keçilerin doğumu ne zaman gerçekleşiyor, ondan da mı siz sorumlusunuz?**

Onları Eylül'den önce, Ağustos ayında çiftleştiriyoruz, sonra hamilelik dönemi başlıyor. Kuruya alıyoruz, yani süt sağımını bırakıyoruz hamilelik başladıktan sonra. Beş ay içerisinde doğumları gerçekleşiyor, doğum başladıktan sonra arka arkaya teker teker doğuruyorlar.

### **Tek başınıza mı doğurtuyorsunuz keçileri?**

Onlar zaten kendileri doğuruyor. Ancak doğum sırasında bazıları yardım istiyor, belli ediyorlar kendilerini, büyük olan mesela...

### **Burada bu işi genelde kadınlar mı yapıyor, yaygın mı yani?**

Evet, kırsal kesimdeyiz, burada hayvancılık yaygındır. Bu işi genelde kadınlar yapar. Erkekler kendi işlerini takip eder. Zeytincilik ve hayvancılık, bu yörenin başlıca geçim kaynağı.

### **Keçiler doğurduktan sonra ne var sırada, sütünün sağımıyla kim uğraşılıyor?**

Yavrular büyüyecek, erkek olanları satacağız, dişileri elimizde damızlık olarak kalır. Sütü de ben sağıyorum. Elektrik olmadığı için elle sağlıyoruz.

### **Gelelim esas soruya, geçinebiliyor musunuz bu işten?**

Eşim yemcide çalışıyor. Yem fabrikasında dağıtım yapıyor. Benimki bir nevi eve bir parça katkı olsun diye yaptığım bir iş. Çok doyurucu bir iş değil hayvancılık. Türkiye'de zaten genelde bir gerileme içinde.

### **Size bir katkısı oluyor mu peki? Elinize para geçiyor mu?**

Evet bana çok katkısı oluyor... Birincisi, çocuklarım sütü peyniri doğal olarak yiyorlar. Bu en büyük faydası. Para olarak da, oğlaklar emmeyi bitirdikten sonra hayvanların sütü artıyor, sonra sağlıyoruz ve satıyoruz. Konu komşu peynir istiyor, peynir yapıyoruz, onlara satıyoruz. Yapmak istedikten sonra doyurucu geliyor.



### **Hayvanları sevdiğiniz için de yapıyorsunuz sanki.**

Ben çok seviyorum, ufaklıktan beri hayvanların içerisinde olduğum için, okuyordum mesela, devamı gelmedi.

### **Kaçıncı sınıfa kadar okudunuz?**

Ben 2000 senesine kadar okudum, liseyi bitirdim. Liseyi bitirdikten sonra Açıköğretim'e yazıldım, ama bu işler beni cezbettiği için arkasını getiremedim.

### **Bu işin geleceği var mı sizin açınızdan?**

Bir güvenceniz olmasa bu işi yapmazsınız zaten, çünkü çok meşakkatli bir iş. Geliyorsunuz, ilgileniyorsunuz, doğum oluyor, hastalıkları oluyor, bırakamıyorsunuz.

### **Sigortalı mısınız, herhangi bir güvenceniz var mı?**

Ben kendime çiftçi Bağkur'u ödüyordum, ekonomik krizden dolayı gerisini getiremedim. En kısa zamanda toparlayacağım.

### **Emekli olunuyor mu bu işten?**

O mümkün değil. Çok geniş kapsamlı yapmanız lazım, işletme kurmanız lazım İlçe Tarım vasıtasıyla... Mesela oradan birtakım destekler almanız lazım. Böyle küçük kriterlerde yaptığınız zaman zaten sizi kurtarıyor sadece...

### **Kaç yıllık evlisiniz? Eşiniz yardımcı oluyor mu evdeki işlere?**

10 yıllık evliyim, evdeki işlere pek yardımcı olamıyor çünkü mesaisi çok uzun. Sekizde girip beşte çıkma ihtimali yok özel sektörde çalıştığı için. Ancak dokuz buçuk onda geliyor, ama tatil olan günler bana yardımcı olur birçok konuda. Başka sıkıntımız olduğunda izin alır mesela.

### **Çocuklarla ilgilenir mi mesela?**

Tabii, her konuda yardımcı olur, eşim anlayışlıdır o konuda. Zaten biz anlaşarak evlendik (gülüşmeler).

**Keçilerin karnı acıktığı için söyleşi boyunca meleyip durdular. Biz de bu kadar söyleşi yeterli dedik. Motosikletli keçi çobanı Sibel'e bize zaman ayırdığı için teşekkür ederek keçilerinin yanına uğurladık.**

## 8. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu'nun ana teması toplumsal cinsiyetti...

# Kadınları yok sayan sosyal politikalar

10 Aralık 2016'da Kocaeli'de düzenlenen ve bu yıl sekizincisi gerçekleştirilen Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu'nun ana teması "toplumsal cinsiyet"ti. Sosyal politika, kadın emeği ve istihdamı konularında uzman duayen akademisyenleri biraraya getiren etkinlikte sosyal politikalar, sosyal haklar toplumsal cinsiyet açısından ele alındı. Bu derece önemli bir buluşmayı kaçırmak olmazdı elbette.

Selgin Zırlı Kaplan



**B**u yıl sekizincisi düzenlenen Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu, Kocaeli'de Birleşik Metal-İş Sendikası Kocaeli binasında yapıldı. Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden bir grup öğretim üyesinin düzenlediği Sempozyumun koordinatörlüğünü dergimiz yazarlarından Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğretim üyesi **Doç. Dr. Betül Urhan** yaptı.

Sempozyumun bu yılki ana temasının toplumsal cinsiyet olarak belirlenmesinin nedeni şöyle açıklanıyor: "Sosyal insan hakları alanında görülen cinsiyet eşitsizliği toplumsal olarak kurulan-kurgulanan cinsiyetler arasındaki hiyerarşiden, evin içinden dışına uzanan güç ve iktidar ilişkilerinden bağımsız değildir. Feminist araştırmacılar, cinsiyetsizmiş gibi görünen genelleştirilmiş her sosyal hakkın, esasında

erkekliliği norm olarak ele alan bir anlayış ve kavramlar üzerinden kurgulandığını ortaya koyuyor. Kadın ve erkeğin aynı olduğu varsayımı üzerinden oluşturulan eşitlik anlayışının da, kadınlar ve erkekler arasında süregelen eşitsizliklerin hem önemli bir nedenini oluşturduğu, hem de toplumsal cinsiyete dayalı değerleri pekiştirdiği söylenmelidir. Bu nedenle de, VIII. Sosyal İnsan Hakları Sempozyumu'nun ana teması, "Sosyal İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet" olarak belirlendi."

Sunuculuğunu Kocaeli Üniv. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü araştırma görevlisi **Seyran Gürsoy**'un yaptığı Sempozyumda Düzenleme Kurulu adına açılış konuşmasını **Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu** yaptı. Konuşmasına dönemin zorluklarına değinerek başlayan Selamoğlu, bugüne kadar hiç toplumsal cinsiyet teması kullanılmadığı için bu sene bu konunun ana tema olarak belirlendiğini belirtti.

Sempozyumun hazırlanma sürecinden kısaca bahseden Selamoğlu, toplumsal farkındalığın güçlenmediği noktada sosyal hakların etkinlik kazanmakta zorlandığının altını çizerek, Sempozyumun düzenleme kurulunda bulunan ve bölümden ihraç edilen öğretim üyelerine ithaf edildiğini, sempozyumların devam edeceğini belirtti.

Sempozyuma ev sahipliği yapan Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Başkanı **Adnan Serdaroğlu**, Sempozyumla ilgili düşüncelerini dile getirdi. İşçilerin çalışma yaşamındaki gündemleri asgari ücret, kiralık işçilik, zorunlu bireysel emeklilik, kıdem tazminatı, örgütlenme şeklinde sıraladıktan sonra, bu sorunları aşmak için gerekli örgütlülüğün sağlanmadığını sözlerine ekledi.

Sempozyumun açılış bildirisi, "İnsan Hakları / Sosyal İnsan Hakları ve Sanat" başlığıyla **Prof. Dr. Ahmet Makal** tarafından sunuldu. Bilim ve sanatın hayatın iki yüzü olduğuna değinerek sözlerine başlayan



Soldan sağa: Gülay Toksöz, Seyhan Erdoğan, Yasemin Özdek, Meryem Koray

Makal, bu iki kavramın birbirini tamamladığını belirtti. İlk kez bu yıl Sempozyum konu başlıklarına eklenen "Sanat ve Sosyal İnsan Hakları"nın, bir sonraki Sempozyumun ana teması olabileceğini de belirten Prof. Dr. Ahmet Makal, sunumunda, insan haklarının sinemadan edebiyata, müzikten görsel sanatlara değişik sanat dallarıyla bağlantısını ele alan araştırmasını paylaştı.

**"Sosyal İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet"** başlıklı ilk oturumu, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi öğretim üyesi **Prof. Dr. Seyhan Erdoğan** yönetti. Üniversitelerde görevden uzaklaştırılan akademisyenlere atıfta bulunarak Sempozyumun dayanışma özelliğine değinen Erdoğan, oturumu *"Bu bilimsel, dayanışmacı ve mücadeleci Sempozyumda oturum başkanlığı onurunu verdiğiniz için teşekkür etmek istiyorum"* sözleriyle açtı.

Oturumun ilk sunumunu, *"Sosyo-Ekonomik Hakların ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İstemlerinin Liberalizmle Sınava"* başlığıyla **Prof. Dr. Meryem Koray** yaptı. *"sosyo ekonomik haklara ve toplumsal cinsiyete liberal düşünce perspektifinden bakmak istedim... her ikisinin de liberal demokrasi içinde varlık kazandığını unutmamak gerekir"* diyerek, sosyal hakları ekonomiden ayırmadan ele almak gerektiğini ifade eden Koray, bunun ekonomi politikaları ve bölüşümle ilgili olduğunu ifade etti. ... Kadın hakları ve istemlerinin sınıfsal içeriği olmadığı, bu yönüyle hem ulusal hem küresel düzeyde kadınlar arasında sınıf, ırk, renk ayrımı nedeniyle eşitsizlik ve ayrımcılığın büyüdüğüne dikkat çekti.

#### Uluslararası sözleşmeler kör ve tutuklu

Uluslararası sözleşmelerin de liberal nitelikler taşıyan ve toplumsal cinsiyet açısından

önemli olduğunu ancak kapitalizme hiç dokunmadığını ifade eden Koray, *"Neo-liberal politikaların devlete herhangi bir şekilde istihdam yaratma, ya da kadının istihdama katılımı açısından ciddi bir şekilde serbest bıraktığını düşünemeyiz... Bu açıdan, uluslararası sözleşmelerin kör ve tutuklu olduğunu düşünüyorum."* dedi.

#### Çalışma hakkı çok önemli

Meryem Koray, liberalizmle feminizm arasında kültürel kimlik anlamında bir çelişki olmadığını ancak kadının sosyo ekonomik koşullarını güçlendirmek açısından istemleriyle çelişkiler olduğunu ifade ederken, sosyo ekonomik haklar içerisinde çalışma hakkının çok önemli bir yere sahip olduğunu, bunun için yapılacak tek şeyin istihdamı paylaşmak olduğunu da sözlerine ekledi.

#### Kadınlar arasında eşitsizlik büyüyor

*"Kadınlar arasındaki eşitsizlik de büyümekte. Çalışan, iyi fırsatları olan bir kadınla çocuğuna bakan kadın arasında ciddi bir eşitsizlik söz konusudur. Küreselleşen bir bakım zinciri var, o kadın örneğin kendi çocuğunu Özbekistan'da bırakıp gelmiştir, bu ciddi bir mağduriyet."*

#### Kapitalist ataerki yeniden yapılanıyor

İkinci olarak Yakın Doğu Üniversitesi'nden **Prof. Dr. Yasemin Özdek**, *"Kadın Hakları Kuşatma Altında"* konulu bir sunum yaptı. Çalışmasında kapitalist ataerkinin yeniden yapılandığını, cinsiyete dayalı eşitsizliklerin güçlendiğini, kadınların 20. yüzyılda kazandığı hakların ihlal edildiğini belirtti. Özdek, sunumunun ilk bölümünde kadınların kazanımlarının bilançosunu, ikinci bölümde ise buna yönelik tehditleri

ele aldı. Bu bağlamda kadınların sosyal haklarının ihlali, üreme özgürlüğünün yok sayılması, kadın-erkek eşitliğinin reddi, aileci muhafazakarlığın ve ataerki geleneklerin canlandırılması konularına örnekler vererek, bu gerilemenin sadece Türkiye'yi değil, tüm dünyayı etkisi altına aldığını da sözlerine ekledi.

Birinci oturumun son konuşmacısı Ankara Üniversitesi'nden **Prof. Dr. Gülay Toksöz**, *"Kadın'dan Aileye Geçiş AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi"* başlıklı bildirisini sundu. Tüm dünyada kadınların işgücü piyasalarına katılımının, hem sosyo-kültürel faktörlerin hem de makro-ekonomik faktörlerin keşim noktasında olduğunu belirten Toksöz, *"kadınların istihdam koşulları o ülkedeki patriyarkal ve kapitalist sistemlerin işleyişiyle yakından bağlantılıdır."*

#### Kadın emeğine erkek denetimi

*"Patriyarka, maddi temelini kadın emeği üzerindeki erkek denetimi olarak ortaya koyuyor... Patriarka özel ve kamusal olarak ayrılıyor. Özel patriarka kadın emeğinin hane içinde erkek tarafından denetlenmesi, kadınların büyük ölçüde kamusal alandan dışlanması, katılımının önlenmesi, kamusal patriarka ise kadınların hane içinden kamusal alana çıkması, çalışma hayatında yer alması, ama ayrımcılığa maruz kalarak yer almasını içeriyor."*

*"Türkiye'de Cumhuriyet döneminden 1980'lere kadar kadınların tarım alanında ücretsiz aile işçiliği söz konusuysen, tarım dışı alanlarda istihdama katılım son derece sınırlı, esas işgücü kaynağını erkekler oluşturuyor, kadınlar, imalat sanayi içinde mensucat, gıda ve tütünde çok sınırlı sayıda yer alıyorlar, 1950'li yıllardan itibaren, kırdan kente göçün başlaması ve hane içi*



Meryem Koray



Gülay Toksöz

patriyarkal denetim çerçevesinde, erkeğin aileyi geçindirmekle yükümlü kılınması ve kadının esas itibarıyla hane içi ev ve bakım işlerini üstlenmesi, 1950 sonrası dönemde Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının düşmesinin arkasındaki temel neden olarak karşımıza çıkıyor.” dedi.

### İşgücünün feminizasyonu

Dünyanın diğer gelişmekte olan ülkelerinde işgücünün feminizasyonu diye bir kavramlaştırmaya yol açacak şekilde sanayide kadın istihdamının arttığını ve hemen özellikle imalat sanayiinde kadınların işgücündeki payının yüzde 50’leri bulduğunu, belirli işkollarında yüzde 70-80’leri bulduğunu belirten Gülay Toksöz, “Türkiye bu modelin dışında kalıyor. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları 80 sonrasında düşmeye devam ediyor, dönem sonra 2004-2005. Ondan sonra yavaş bir artış eğilimi var. ... 80 sonrası sanayiye yapılan yatırımların yetersizliği ve nüfus yapısı nedeniyle fazlasıyla genç erkek işgücü arzı var. Kadın işgücüne talep yetersiz kalıyor. Kadının evlenince işgücünden ayrılması da özel ve kamusal patriyarka arasında uzlaşma anlamına geliyor.” dedi.

### Kadın istihdamının artırılması hedefi

Bu dönemde kamusal metinlerde kadın istihdamına dair bir şeye rastlanmadığını belirten Toksöz, 1996’da 6. Kalkınma Planı’yla ilk kez kadın, aile ve çocuk özel ihtisas komisyonunun kurulduğunu ve ‘kadın istihdamının artırılması’ diye bir genel hedefe yer verildiğini sözlerine ekledi. Daha sonra “Bu dönemde, resmi politikalarda bir dönüşüm, AB’ye adaylık süreciyle 1999’dan sonra toplumsal cinsiyetin ve kadın-erkek eşitliğinin resmi metinlere girdiğini görüyoruz.” diye konuşan Toksöz,

2004-2014 kadın işgücündeki 3 milyonluk artışa karşılık kayıtdışı çalışan kadınların 2004’te 861 binden, 2014’te 1.3 milyona çıktığını hatırlattı.

### Kayıtdışı işler neden artıyor?

“Kadınların yoğun olduğu imalat sanayiinin tekstil, giyim ve gıda işkollarında kayıtdışılık oranları kadınlarda % 29, erkeklerde % 18. Diğer işkollarında her iki cins için de % 11 civarında. Sanayii istihdamının cinsiyetçi yapılanması kadınlara daha çok yer veren alanlarda daha fazla kayıtdışılıkla karşılaşmalarına yol açıyor.”

### Evde iş de yürüsün, para da kazanılsın

Toksöz’e göre, 10. kalkınma planı ve ulusal istihdam stratejisi ile kadınlar ailenin bekası için kadının durumunun iyileştirilmesi şeklinde yer alıyor, **kadınların istihdam sorununun çözümü için esnek çalışma biçimleri ve girişimciliğin teşviki öne çıkıyor.** ... “Bunun en büyük sebebi ise, kadınların evdeki işleri aksatmadan gelir getirecekleri işler olmasıdır”. Kısmi zamanlı, geçici ve özel istihdam büroları üzerinden ödünç işçilik uygulamaları gerekçelendirilirken dezavantajlı grupların (gençler ve kadınlar) istihdama katılması, “iş ve aile yaşamının uzlaştırılması”nı öne sürdüklerini belirten Toksöz, esas amacın doğurganlığın artırılması olduğunu sözlerine ekledi.

### Bakım işleri kadınların işgücü piyasasından dışlanması demek

Bakım işlerine ilişkin konuşan Toksöz, “Kadınların çocuk doğurduktan sonraki birtakım haklarını koruyor gibi görünen düzenlemelerin bakım sorumluluğunun kadına, erkeğe ve topluma ait bir sorumluluk

olarak ele alınmadığı koşullarda kadınların işgücü piyasasından dışlanması riskini taşıyor. .. İşverenlerin açık beyanı var, kadınları işe almadan önce iyi düşünmemiz gerekir diye...” dedi.

“Sanat, Edebiyat ve Sosyal Haklar” başlıklı ikinci oturumu Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu yönetti. Sempozyuma Ankara Üniversitesi’nden katılan Gökhan Bulut ve Çağrı Kader Bulut’un, “Sosyal Hakların Edebiyatta Ele Alınışı: Yaşar Kemal Röportajları” başlıklı ortak bildirisinde, 1951-63 yılları arasında gazetecilik yapan Yaşar Kemal’in muhabir kimliğiyle yaptığı röportajlarda emekçilerin sorunlarını işleyişini ele alınıyor. Oturumda ikinci sunumu, “Uluslararası Sendikal Harekete İlişkin Heteroseksüel-Hegemonik Bir Söylem Sorgulaması” başlıklı sunumuyla uluslararası sendikaların tüzüklerinde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konularını araştıran Ceyhan Güler (Uludağ Üniv.) gerçekleştirdi.

“Sosyal Güvenlik, Sosyal Refah ve Toplumsal Cinsiyet” başlıklı üçüncü oturumda iki konuşmacı vardı. Oturumu Prof. Dr. Gamze Yücesan Özdemir yönetti. İlk konuşmayı, “Refah Devletinin Kurucu Belgelerinde Kadının Adı Yok: Beveridge Raporunun Cinsiyetçi Karakteri” başlığıyla Yıldız Teknik Üniversitesi’nden Ayten Davutoğlu yaptı. Davutoğlu, sunumunun birinci bölümünde toplumsal cinsiyet ve sosyal politika ilişkisini, ikinci bölümünde ise Beveridge raporunun cinsiyet perspektiften eleştirisi ele alıyor.

Refah devletinin 1930’lar ve 60’lar arasında ortaya çıkan ve kendine özgü tarihsel bir yapı olduğunu; bu yapının kapitalizmin fordist üretim biçimini yarattığı, teknolojik



Gamze Yücesan Özdemir

Ayten Davutoğlu





Özge İzdeş

ve örgütsel düzenlemeler sonucu ortaya çıktığı gerçeğine değinen Davutoğlu, "Refah devleti piyasa ve ekonomiyle olan tüm kesişim alanlarını derinlemesine araştırmışken, sosyal politika, ne aileye, ne aile içi iktidar ilişkilerinin refah dağılımına yansımalarına yeterince yer vermedi. Bu da hem refah devletinin toplumsal cinsiyet boyutunun ihmal edilmesi anlamına geliyor, hem de sosyal politika yazınının cinsiyet körü olduğu tespitini yapmamızı sağlıyor" şeklinde konuştu.

Devletin kadın ve erkek vatandaşlarıyla eşitlikçi ilişki kurmadığını, bunun refah rejimlerinin cinsiyetçi niteliklerinden kaynaklandığını belirten Davutoğlu, 1960'ların sonlarından itibaren, ikinci dalga feminizmle birlikte yurttaşlık kavramının sorgulanmaya başlandığını, kadınların ikinci sınıf vatandaş olma nedenlerini sorguladıklarını sözlerine ekledi.

Daha sonra **Özge İzdeş**'in "Çalışma Hakkı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: İstihdam Yaratma Programları" başlıklı sunumuna geçildi.

Konuşmasını "Sunuşumun konusu bir alternatif. Keynesyen görüşe dayanan, tam istihdamı bir makro hedef olarak kendi önüne koymayı öneren, bir makro çerçeveye politika yapılması halinde devletin tam istihdam sağlamak yönünde bir garantör olarak, bir rol üstlenmesinin toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın istihdamı açısından sonuçları. Ve böyle bir programın uygulanması halinde nelere dikkat edilmesi gerekiyor?" şeklinde özetleyen İzdeş, Keynes'in bir ekonominin kendi kendine tam istihdam dengesine gelmesinin imkânsızlığı, sosyal fayda sağlayacak istihdam yaratılması gerektiği görüşüne

dayanarak oluşturulan istihdam programlarına değindi.

### Çalışmanın dönüştürücü etkisi

İzdeş sözlerini, "Çalışmanın her bireyi dönüştürücülüğünü düşündüğümüzde, özgüven, toplumsal hayata katılım, kendi geleceğini kontrol altına alabilme, kendi hayatından emin olabilme, bağımsız karar alabilme, kendi parasını harcayabilme, neye ihtiyacı olduğunu belirleyebilme, kendini gerçekleştirebilme, statü sahibi olabilme, bütün bu yönleriyle baktığımızda, çalışma önemli. Ancak kadınlar bu koşullarda çalışmıyor." şeklinde sürdürdü.

Kadınlarla erkeklerin eşit katılımını sağlamak için katılımda fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiğini de hatırlatan İzdeş, "Kadınların katılımını sağlamak için onlara ulaşmanın özel yolları araştırılmalıdır. Eşit işe eşit ücret uygulanmalı, program tasarlanırken kadın ve erkekler karma işlere yönlendirilmelidir." diye devam etti. 1995-2013 arasında 27 ülkede 43 kamu istihdamı programı incelendiğinde, toplumsal cinsiyet eşitliği konmayan programlarda bile dönüştürücü özellikler olduğunu, örnek çalışmalarından birinde bakım açığıyla iş açığını eş anlı gidermek için makro simülasyonlar yapıldığını da sözlerine ekledi.

### Sempozyumları kapattırmayacağız!

Daha sonra kapanış konuşmasını yapmak üzere **Prof. Dr. Mesut Gülmez** kürsüye geldi. Sempozyumun yapıldığı koşullara atıfta bulunarak "Sempozyumları kapattırmayacağım, kapattırmayacağım", diyerek konuşmasına başlayan Gülmez, Sempozyumları yüzüstü bırakmayacağını, 8. Sempozyumun üniversite dışında yapılmasını dayatan tutum ve koşullara rağmen, insan onurunun korunmasına asıl böyle dönemlerde gereksinme olduğunu sözlerine ekledi.

Düzenlemeyi üstlenecek hiçbir bölüm kalmasa bile Sempozyumların kapatılmaması gerektiğini belirten Gülmez, Sempozyumlara başından beri ilgi gösteren ve desteğini sürdüren meslektaşların, dostlarının, uzmanların ve uygulayıcıların bulunduğunu unutmadığını söyledi. "Ne sosyal insan hakları kişisel ve siyasal haklarsız olabilir, ne de kişisel ve siyasal haklar sosyal insan hakları olmaksızın yaşayabilir, ve eksiksiz kullanılabilir. Birinin yokluğu ya da



**Sempozyumda sunulan tüm bildiriler, daha önce de olduğu gibi, Sempozyum Kitabında yayınlandı. Kitaba ve bildirilere şu adresten erişilebilir:**

<http://sosyalhaklar.net/2016/bildiriler/kitap2016.pdf>

ihlali, ötekinin de yokluğu ya da ihlali demektir." diyen Mesut Gülmez, "son olarak, bitirirken, ben ile kurduğum cümleyi biz ile tamamlıyorum. Sempozyumları kapatmayacağız, kapattırmayacağız" sözleriyle konuşmasını tamamladı. Sosyal İnsan Hakları Sempozyumlarının, hiç değilse ikinci on yılının mutlaka tamamlanacağını, bundan böyle Sempozyumların Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun desteğiyle ve üniversitelerden bağımsız bir Düzenleme Kurulu'yla gerçekleştirileceğini, 9. Sempozyum konusundaki açıklamanın da web sayfasında yapılacağını, sözlerine ekledi.

Son olarak söz alan **Betül Urhan** "Gerçekten zor bir süreçti. Yürek istiyordu, bu dönemden sonra belki daha da zorlanacağız. Ama biz varız diyoruz her zaman. Sempozyum kitaplarındaki Önsöz ve Sönsöz'lerden Sempozyumların kurumsallaştığı anlaşılıyor. Bu da ümit verici bence. Bizim için çok öğretici bir süreçti. Bu süreçte beni en çok mutlu eden şey, hocalarımla sürekli temas içinde olmak, çok öğreticiydi, onlara çok teşekkür ediyorum. Hakikaten bu alanın duayen kadınları, onları bir arada görmek muhteşemdi. Bütün hocalarımıza, bölüm arkadaşlarımıza, bildiri sahiplerine çok teşekkürler." diyerek kapanışı yaptı. ■



KADIN'lardan  
ÖYKÜLER

# İplik\*

Eser Avcı



**B**ulut geçkini bir yağmur atıştırıyor. Bir yere gitmek istemeyenlere bahane, yağmur atıyor deyip vazgeçebilirler. Cemile, fabrikanın yüksekçe camından dışarıyı seyrederken düşünüyor bunları. Mavi gömleğinin kollarını sıvayıp iplik temizleme işine veriyor kendini. Arkasındaki sırada, Nurten abla olmayacak denli açık bir hikâyeyi, gülererek anlatıyor. Yok adam her gün gelip tatlı istiyormuş da... Neler neler. Aman, Nurten ablanın hikâyeleri de olmasa nasıl çekilir bunca zaman. İlk başladığı günler nasıl da daralıyordu, hele son saatler... Çekilmez oluyordu. Gitmek istersin ama mesai dolmamıştır gidemezsin.

Kısa boylu ustabaşı sandalyeye çıktı mı mesai var demektir. Esmar, anaç tavırlı kadın, hep üzgün bir ses tonuyla duyurur mesaiyi. "Kızlar dinleyin beni, bu partideki mallar bitene kadar". Bu ustabaşının da eve gidememesi demek, patronun uykusunda bile para kazanması... Buna güldü Cemile, Nurten ablasına dönüp sordu "Uykusunda bile para kazanan kimdir?"

Sabaha karşı dörtte, işlerinin bittiği kısa bir düdükle işçilere duyuruldu. Ustabaşı kartonları tişörtlerin üzerine serip uyumuştur. Cemile uyandırdı. "Abla kalk, servisi kaçıracaksın."

Yağmur bulutları gökyüzünü yıldızlara bırakmıştı. İki yüze yakın çalışan çıkışta sıra olmuştu. Cemile de çantasını alıp yürüdü. "Allahım damarımın kanım çekiyor sanki" diye söylendi. Giyinme odasında penye tozlarını saçlarından taradı. Torbalanmış gözaltlarına baktı. "İnsanlıktan çıkmışız gene" dedi. Ayakları oturmadan şişmişti. Dünyada değil de uzayda yürüyor gibiydi. Bastığı yeri hissetmiyordu. Sabahın serininde servislerine koşan işçilerin soluğu havada büyülü işaretler çiziyordu. Gülüşen, şakalaşan, uyuklayan işçiler. Evde hasta çocuğunu merak eden ya da Cemile gibi baba öfkesinden korkan kızlar... Ustabaşının duyacağı şekilde "Şöyle sıcak bir çorba olsaydı" dedi. Ustabaşı "Hadi kızlar ben götüreyim sizi" deyince neşeyle kol kola girdiler. Bunlar da çalışmanın güzel yanıydı işte. Hem zaten geç kalınmıştı eve, bir saat daha gidilme-

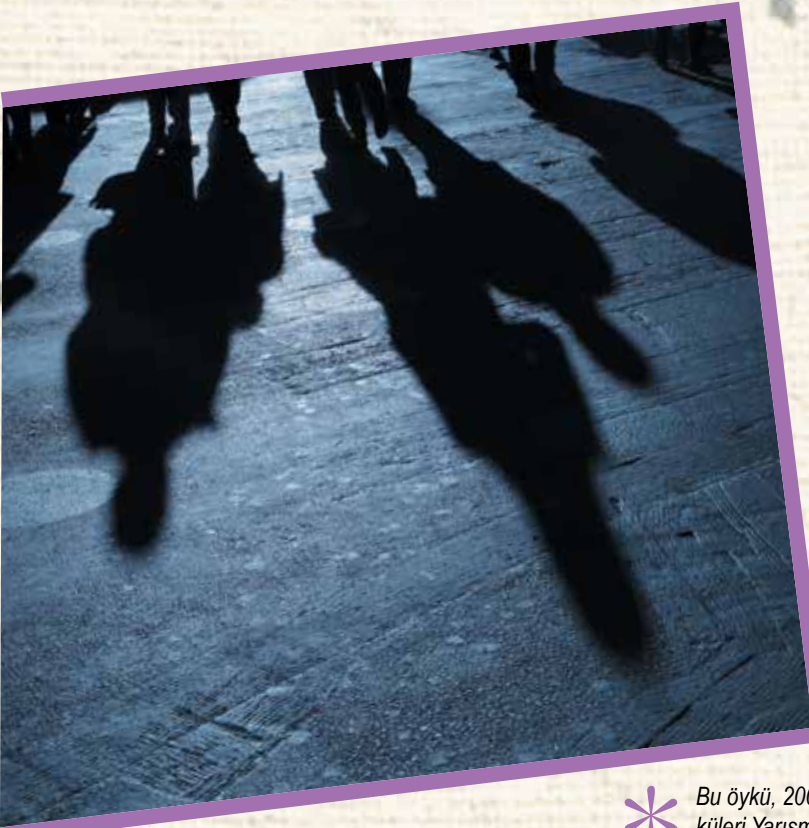
se ne olurdu. Ama bu sefer patron için değil, kendileri için. Ustabaşı, Cemile, Nurten abla, iki kız daha onlara katıldı... Çorbacı aramaya koyuldular.

Şahane Çorbacısı sabaha karşı kadınları kapıda görünce şaşırmadı, çünkü işçi mahallesinde kadınlar arada sırada kendileri için vakit çalarlardı. İçtikleri bir tas çorbaydı. En parası üstüne tatlı yerd.

Kadınlar lokantaların korunaklı yerlerini severler. Bunlar öyle yapmadı, şelale resminin hemen önüne oturdular. Sipariş verdiklerinde kızlardan küçük olan uyumak üzereydi. On beş yaşını yeni bitiriyordu ve liseyi yarım bıraktığına nasıl da pişmandı... Ustabaşıyla Nurten abla, işlerin ağırlığından yakınıyordu. Cemile kapalı göz kapaklarının gerisinde onların hikâyesini görüyordu. Küçük işçi kız okuma fırsatı bulmuş, herkes evinde uyuyor... Yine de insanca yaşayabilecekleri bir ücret alıyorlar. Nurten ablanın muzırlığı tutmuş fotoğraf çekilelim diye diyor, yaygara koparıyordu. Cemile "Bu halde fotoğraf mı çekilir, yapma lütfen!" Yüzünde donan gülüşüyle Nurten abla "Niye kızlar en iyi fotoğraflar rezilliğin fotoğrafı değil midir, hep onlar ödül kazanmaz mı?" Üzüntülü bulutları dağıtmak için "İyi hadi hadi... Ver ben çekeyim" dedi. Karşısında gülümsemeye çalışan yorgun gruba baktı. "Yenilmedik ey hayat" demenin bir yolu bu fotoğraf. "Gülümseyin" derken deklanşöre bastı. Kimse gülümsemiyordu.



Cemile'nin arkasında bir polis duruyordu. "Hanımlar ne yapıyorsunuz?" diye sertçe sordu. Hepsinin rengi atmış, sabahın altısında lokantada gülüşmelerini açıklayacak bir cümle kuramıyorlardı. "Fotoğraf çekiliyoruz" dedi Cemile. "Bu saatte mi?" diye sordu polis. "Bu işin saati mi olur?" deyiverdi Cemile. O hiç konuşmayan, içindeki duvara ağlayan Cemile, uçurtmasını tellerden kurtarmış kız çocuğu gibi sevinçle konuşmayı sürdürdü... "Fabrikada işçiyiz, bu saate kadar mesai yaptık, çıkışta da çorba içelim dedik, ne var bunda". Polis orta yaşlı biriydi. Kadınların hayat kadını olmadığını çoktan anlamıştı. Ne kadar fırçalanıp silseler de üzerlerinden penye ipi sarkıyordu. "Peki ama daha geçe kalmayın, evinizden merak ederler sizi. İyi sabahlar" deyip çıktı gitti. Polis çıkar çıkmaz birbirlerine sarıldılar. O çok konuşan Nurten abla bile sus pus olmuştu. Küçük kızlar ağlamaklıydı. "Cemile abla olmasaydı, bizi alıp götürecekti sanki..." Ustabaşı ders verir gibiydi; "Üzülmeysin, yaptığımız iş üzerimizden akıyor. Çalışmaktan yüzümüzden kan çekildi. O kendi işini yapıp gitti işte." dedi. Ahmak ıslatan cinsinden yağmur yağmaya başlamıştı sokakta. Çorba servisi yapan garson "Helal olsun kıza" diyordu içinden. Bir kepçe fazla koydu çorbaları, ustasına çaktırmadan.



Bu öykü, 2007 yılında Petrol-İş Kadın Dergisi tarafından düzenlenen Kadın Öyküleri Yarışması'na katılan 498 öykü içerisinde seçilerek bir kitapta yayınlanan 36 öykü arasından alınmıştır. "Anlatılan Bizim Hikâyemiz, Petrol-İş Kadın Dergisi Kadın Öyküleri Yarışması 2007, Öykülerden Seçmeler"



SAĞLIK

Her yıl “Meme Kanseri Farkındalık Ayı” olan Ekim ayı boyunca meme kanserine dikkat çekmeyi amaçlayan etkinlikler düzenleniyor...

## Erken Teşhisle Kurtulmak Elinizde

1985 yılından beri her yıl “Meme Kanseri Farkındalık Ayı” olarak etkinliklerin, kampanyaların düzenlendiği Ekim ayında sivil toplum örgütleri, sağlık kuruluşları meme kanserinin sebepleri, önleme ve erken teşhisle kurtulma yöntemlerini tekrar tekrar hatırlara getiriyor. Herkesin bu etkinlik ve kampanyalara erişim imkanı olmayabilir, kendi imkânlarınızla yapabileceğiniz de var...



Günlük koşuşturmaca ve işlerin yoğunluğu içerisinde pek çoğumuz yaşadığımız sağlık sorunlarını görmezden gelir, genellikle ağrılara dayanmaya çalışırız, kendiliğinden geçeceğini umarız. Ayrıca, kadın sağlığı dendiğinde sadece doğum ve üremeyle ilgili sorunları öne çıkaran sağlık anlayışında kadın sağlığını koruyucu önlemlerin yetersizliği de çoğu kez vazgeçmemize, işin peşini bırakmamıza yol açar.

Bununla birlikte, meme kanseri gibi pek çok hastalıkta farkındalığın artmasına bağlı olarak erken bir evrede teşhis edilmesi sayesinde kurtulma şansı yüksek.

Mücadelede başarılı olabilmek için neyle mücadele ettiğinizi bilmeniz, karşınızdaki duran şeyi tanımanız gerekir. Meme kanseri hakkında ne kadar çok şey bilerseniz, yakalandığınızda kurtulma şansınız o kadar yüksek olur.

### Meme kanseri nedir?

Memede süt salgısı yapan hücrelerin oluşturduğu lobül adlı oluşumlar lobları oluşturur. Lobları birbirine bağlayan süt kanalları, meme ucunda birleşir. Lobül ya da süt kanallarını oluşturan hücrelerin kontrolsüz çoğalmasıyla meme kanseri oluşur.

### İlk belirtiler neler?

Meme kanserinde en çok rastlanan belirtiler memede kitle hissedilmesidir. Kitleler her zaman kötü huylu olmayabilir, ancak geciktirmeden bir uzmana başvurmanızda fayda var.

### Kitleleri nasıl ayırt ederiz?

Uzmanlar, memede iki farklı kitlenin varlığından söz ediyor. Bunlardan birisi, adet

dönemi büyüyen ve ağırlı olanlar, içi sıvı dolu kitle şeklinde olup kist adı verilir. Kistler, kanser belirtisi sayılmazlar. Kanseri oluşturabilecek kitleler, içi farklı dokuyla dolu olanlardır. Bunlara solid kitle adı verilir. Ayırt etmenin en iyi yolu ultrason muayenesidir.

### Meme kanserinin diğer belirtileri:

- ❖ Memede veya koltuk altında kitle oluşumu,
- ❖ Meme, meme başı veya areolada cilt ya da renk değişikliği (çökme, soyulma vs.)
- ❖ Meme ucunda yeni gelişen bir içe çökme, çekilme.
- ❖ Meme ucunda kanlı veya şeffaf akıntı,
- ❖ Memenin büyüklük veya şekline herhangi bir değişiklik.

Bu belirtilerden herhangi birine rastladığınız takdirde vakit kaybetmeden doktorunuza başvurun.

### Erken teşhis mümkün:

Meme kanserinin erken teşhis edilmesi mümkündür. Bunun için üç yöntem bulunmaktadır:

- ❖ Kendi kendine muayene
- ❖ Klinik muayene
- ❖ Mamografi

### Elle muayene:

Elle muayene yöntemiyle, yaklaşık bir cm'lik bir kitleyi tespit etmek mümkün. Elle muayene yöntemiyle belirtilerin çoğu bulunabilir. Kanseri kitleler görece sert, kenarları düzensiz, yüzeyi pürüklü görünür ve meme dokusu içinde rahatça oynatılmaz.

### Yaşa bağlı risk durumu:

Ailenizdeki kadınlarda meme kanseri geçmişi olup olmadığını öğrenin.

Uzmanlar, 20 yaşından itibaren **her ay** kendi kendine muayene uygulanması gerektiğini belirtiyor.

40 yaşın altındaysanız, doktorunuzun önerisine göre, **1 ila 3 yılda bir** doktor veya hemşireye muayene ettirin.

Yaşınız 40'ın üzerindeyse, **yılda bir** meme muayenesi yaptırın ve mamografi çektirin.

50 yaşın üzerinde olan kadınlarda meme kanserine yakalanma riski daha fazladır. Ancak her yaşta meme kanserine yakalanma olasılığı vardır.

### Kendi kendine muayene için en uygun zaman:

Adet dönemindeyseniz, adet döngüsünün 5.-7. günleri göğüsler inmiş ve normale dönmüş olduğunda; emziriyorsanız, emzirme bittikten ve sütünüz boşaldıktan sonra; menopoz dönemindeyseniz ve adet görmüyorsanız sizin belirlediğiniz ayın bir gününde; hormon ilaçları nedeniyle düzenli olarak adet görmeye devam ediyorsanız adet döngüsünün 5.-7. günleri arası kendi kendine muayene için en uygun zamanlardır.

### İstatistikler:

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Mart 2016'da yayınladığı ölüm istatistiklerine göre, 2014-2015 yıllarında meme tümöründen hayatını kaybeden kadınların sayısı 7 bin 603 olarak kaydedilmiş.

Türkiye'de her 100 bin kadından 40'ı meme kanserine yakalanıyor. Her yıl 100 bin kadının 13'ü meme kanseri nedeniyle hayatını kaybediyor.

Kadınlarda en sık görülen meme kanseri, her 4 kadın kanserinden birisi olmaya devam ediyor. Bir yıl içinde toplam 17.531 kadına meme kanseri teşhisi konulmuştur. ■

## MEME KANSERİ FARKINDALIK AYI VE PEMBE KURDELE

*Ekim ayı, Meme Kanseri Farkındalık (Bilinçlendirme) ayı. 1985 yılından beri her yıl, dünyanın her yerinde, meme kanseri hakkında farkındalık yaratmak ve kadınları bilinçlendirmek amacıyla kampanyalar, etkinlikler düzenlenir.*

*Pembe kurdele, uluslararası meme kanseri farkındalık sembolüdür ve dünyanın her yerinde aynı anlamı taşır. Kurdeleyi takmak, meme kanserli kadınlara moral desteği anlamına gelir.*

Aşağıdaki adımları takip ederek meme muayenenizi kendiniz yapabilirsiniz:

## KENDİ KENDİNE MUAYENE

1

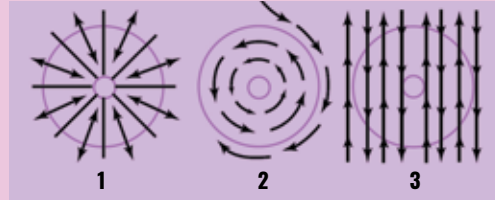
### Gözle değerlendirme:

Elleriniz kalçalarınızdayken, avuçlarınızı önde sıkarken, kollarınız yanlarda serbest sallanır durumdayken, elleriniz havadayken ve vücut öne serbestçe eğilmiş durumdayken, toplam beş ayrı pozisyonda her iki memenizi aynada iyice inceleyin. Memelerinizde belirgin şişlik, meme cildinde içe doğru çekilme alanları, renk değişiklikleri, kızarıklık, yüzeysel damarlarda önceden olmayan bir belirginleşme, ciltte "portakal kabuğu" görüntüsü veya göğüs büyüklüklerinde farklılık, meme ucunda içe doğru çekilme, tümüyle içe gömülme, meme başında şekil ve renk değişiklikleri, gözle değerlendirmede aramanız gereken belirtilerdir.

2

### Elle değerlendirme:

Elle değerlendirmede baş ve serçe parmağı dışındaki üç parmağınız bitişik olacak şekilde, meme dokusunun üzerinde gezdirerek parmakların hassas uçlarıyla küçük dairesel hareketlerle, dokuyu hissederek tarama yapın. Yatar pozisyonda ve ayakta yapılan elle değerlendirme, aşağıdaki yöntemlerden birini tercih edebilirsiniz.



(1) Memenin üst tarafından başlayarak her yönden meme ucuna ışınal hareketlerle. (2) Memenin dışından meme ucuna dairesel hareketlerle. (3) Memenin üst tarafından meme dokusunun altına kadar dikey hareketlerle.

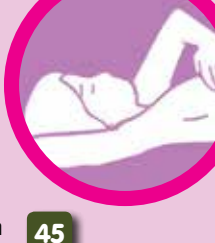
### • Ayakta elle değerlendirme:

Muayene ettiğiniz memenin tarafındaki kolunuzu başınızın üzerine koyun, parmaklarınızı hiç kaldırmadan yukarıdaki yöntemlerden birine göre küçük daireler çizerek hareket ettirin. (Duş altında sabunla kayganlaştırarak daha iyi sonuç alabilirsiniz).

### • Yatay halde elle değerlendirme:

Sirtüstü yatın. Sağ omzunuzun altına bir yastık yerleştirdikten sonra sağ elinizi başınızın altına koyun. Meme dokunuz bir yana doğru kaymamalı ortada durmalıdır. Sol el parmaklarınızla memenizi yukarıda anlatıldığı şekilde tümüyle tarayın. Aynı işlemleri sol taraf için de tekrarlayın.

**SONUÇ** Memede ele gelen bir kitlenin habis olma olasılığı düşükse de, her kitle mutlaka doktor tarafından değerlendirilmelidir. Gözle değerlendirmede bir sorun olduğunu düşündüğünüzde, sıkmayla sıvı geldiğinde ve/veya elinize kitle geldiğini fark ettiğinizde gecikmeden doktora başvurmalısınız. **Memedeki kitlelerin %80'i aylık muayenede saptanır.**



Evet mutfakta  
birileri var!



ANADOLU'DAN MUTFAĞIMIZA...

# Yörelere Lezzetler

Her bir yöresinde ayrı bir mevsim yaşadığımız Anadolu'nun lezzetleri de iklimi ve kültürü gibi büyük çeşitlilik gösteriyor. Bu sayıda, belki de bugüne kadar hiç duymadığımız ve beğeneceğinizden emin olduğumuz nefis tariflere yer verdik. Şimdiden afiyet olsun.

## Manlama [Ege Bölgesi]

### Malzemeler:

- 150 gr kıyma
- 1 adet kuru soğan
- 1 adet yufka
- 1 yemek kaşığı tereyağı
- 1 diş sarımsak
- 1 kase yoğurt
- Karabiber
- Kırmızı biber
- Tuz



**Hazırlanışı:** Soğanı ince ince doğrayın ve bir tavada tereyağında kavurun. Kıymayı ekleyip biraz daha kavurun. Kıymalar da pişince, baharatları ekleyin. Bütün bir yufkanın ortasına harcı dökün ve gözleme gibi katlayın. Az yağlı bir tavada yufkanın altını üstünü kızartın. Pişen manlamanızı dilediğiniz gibi kesip üzerine sarımsaklı yoğurt ve tereyağında yakılmış pul biber döküp servis edin. Afiyet olsun. ■

## Keşli erişte [Bolu]

### Malzemeler:

- 3 su bardağı erişte
- 1,5 litre su
- 3 yemek kaşığı tereyağı
- 1 su bardağı rendelenmiş keş peyniri
- 1/2 su bardağı dövülmüş ceviz



**Hazırlanışı:** 3 su bardağı erişteyi kaynar haldeki 1,5 litre suya atarak yumuşayana kadar haşlayın. Erişte haşlanırken keşi rendeleyin ve tereyağı ile birlikte tavaya alarak pembeleşinceye kadar kavurun, yarım su bardağı dövülmüş cevizi ekleyin. Haşlanan erişteyi tabağa koyun, üzerine kavurduğunuz cevizli keşi serpererek servis yapın. Afiyet olsun. ■

# Akdeniz'den hafif bir tarif: KIVRIM TATLISI

## Hamur malzemeleri:

- 2 adet yumurta
- 1 çay bardağı yoğurt
- 1 çay bardağı süt
- 1,5 çay bardağı zeytinyağı
- 1 çay kaşığı karbonat / bir tutam tuz
- 1/2 çay bardağı sirke
- aldığı kadar un
- hamuru açmak için: 1 paket nişasta
- iç harcı için: ceviz içi
- üzeri için:
- 1 su bardağı zeytinyağı
- 100 gram tereyağı
- şerbeti için:
- 3 su bardağı toz şeker
- 3 su bardağı su
- yarım limon



**YAPILIŞI:** Derin bir kaptta yumurtaları çırpın, daha sonra diğer hamur malzemelerini ekleyerek karıştırın. İçerisine yavaş yavaş unu ekleyin. Kulak memesi kıvamında bir hamur elde edin, hamuru bir saat dinlendirin. Hamurun üzerini nemli bir bezle örtün. Hamurdan mandalina büyüklüğünde bezeler oluşturun, bir paket nişasta döktüğünüz kabın içerisinde bezeleri bekletin. Daha sonra bezeleri teker teker alarak açın. İnce bir hamur elde ettiğinizde ikiye bölerek iki tane yarım dairesel hamur elde edin. Dövülmüş ceviz içini serpererek hamuru oklavaya sarın ve elinizle büzdükten sonra oklavayı çıkartın. Elde ettiğiniz şekliyle tepsiye dizin. Bütün hamurlara aynı işlemi tekrarlayın. Tepsiye dizmeyi bitirdiğinizde tavada kızdırılmış yağı hamurun üzerine dökün. Önceden ısıtılmış 180 derece fırında pişirin. Tatlı fırındayken şerbeti hazırlayın. Bir tencerede 3 su bardağı suyla 3 su bardağı şekeri karıştırın ve şerbet kıvamına gelinceye kadar kaynatın, limonu ekleyip ocaktan alın. Şerbeti soğutun. Tatlı fırından çıkar çıkmaz soğuk şerbeti üzerine gezdirin. Soğuyunca servis edin. Afiyet olsun.

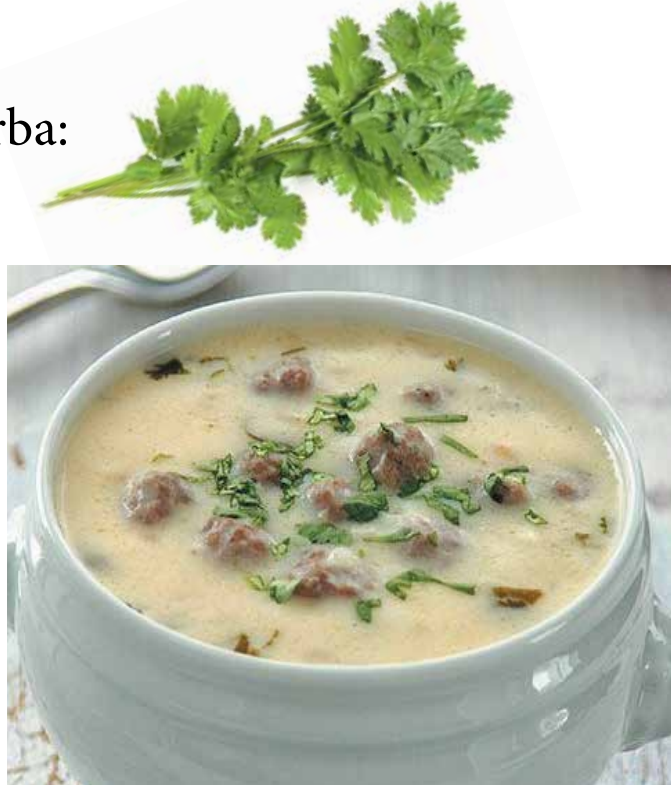
Erzurum'dan şifa dolu bir çorba:

## Aşotu çorbası

**Kış bütün serinliğiyle sürerken, sıcacık şifa dolu bir tas çorba, hem sağlığınıza iyi gelecek, hem de içinizi ısıtacak.**

**Malzemeler:** 1 su bardağı buğday / 1 soğan / 1.5 yemek kaşığı tereyağı / 1 tatlı kaşığı aşotu (kişniş) / 4 su bardağı yoğurt / 1 yemek kaşığı un / 1 yumurta sarısı / Köfte için: 250 gr kıyma / karabiber, tuz

**Yapılışı:** Buğdayı bir litre suyla yumuşayana kadar haşlayın. Derin bir kaptta yoğurt, yumurta sarısı ve unu karıştırın. Haşlanmış buğdaydan bir kepçe alarak yoğurtlu karışıma ekleyin ve karıştırın. Bu, yoğurtlu karışımın sıcaklığını arttırarak yoğurdu kesilmesini önleyecektir. Daha sonra kaynamakta olan buğdaya yoğurtlu karışımı dökerek hızla karıştırmaya devam edin. Tereyağını bir tavada eritin. Üzerine ince kıyılmış soğanı ekleyip soteleyin. Soğanlar pembeleşince çorbaya ekleyip karıştırın. Köfteleri hazırlamak için kıyma, tuz ve karabiberi iyice yoğurun. Küçük misketler halinde yuvarlayın. Kaynayan çorbaya ilave edin. Kişniş, tuz ve karabiberi ilave edip köfteler yumuşayana kadar pişirin. Sıcak için. Afiyet olsun... ■



**EVDE İŞYERİNDE SOKAKTA**  
**KADINA YÖNELİK ŞİDDETE**



**petrol-iş** kadın

**25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle**  
**Uluslararası Mücadele Günü**