

petrol-iş

# Kadın

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi

SAYI: 61 Temmuz 2019

**TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KADIN İSTİHDAMINA BAKIŞ**

**100. YILINDA İLO'DAN ŞİDDET VE TACİZE KARŞI YENİ STANDART**

**INDUSTRIALL DÜNYA KİMYA KONFERANSI'NDA EŞİTLİK VURGUSU**

**OYUNCULAR SENDİKASI'NDAN EDA ÇATALCAM VE SİNEM DERYA ÇETİNKAYA'YLA ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE BİRİMİ'Nİ KONUŞTUK**

**DOÇ. DR. BETÜL URHAN YAZDI: TOPLU SÖZLEŞME HAKKI VE EŞİTLİK**

**IUF'LA, MELIA OTELLER ZİNCİRİ'YLE İMZALADIĞI CİNSEL TACİZE KARŞI İŞBİRLİĞİ ANLAŞMASINI GÖRÜŞTÜK**

**ETİLER'DE BİR YAYA KURYE, PINAR FİLİZ: "KADINLAR KAFAYA KOYDUKLARI HER İŞİ YAPAR"**

**TEKEL'DEN EMEKLİ NEZAKET TEYZE: "DAHA DA ANLATSAM ROMAN OLUR"**





- 4 TÜİK, ILO, OECD, Dünya Ekonomik Forumu verilerine göre:  
**TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KADIN İSTİHDAMINA BAKIŞ**



- 9 ILO 190 "İş Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Dair Sözleşme" Onaylandı  
**100. YILINDA İLO'DAN ŞİDDET VE TACİZE KARŞI YENİ STANDART**

- 10 IndustriALL Küresel Sendika Dünya Kimya Konferansı Yapıldı  
**DÜNYA KİMYA KONFERANSI'NDA EŞİTLİK VURGUSU**



- 18 **KADIN AJANDASI**

- 20 Oyuncular Sendikası'yla Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve İşyerinde Taciz ve Mobbing ile Mücadele Birimi hakkında konuştuk:  
**"SEKTÖR OLARAK DEĞİŞTİRMEK, DÖNÜŞTÜRMEK VE ALGILARI KIRMAK ELİMİZDE"**



- 26 **BİR AZ DA GÜLELİM**  
"Eşim Çalışmıyor, Ev Kadını"



- 28 **TOPLU SÖZLEŞME HAKKI VE EŞİTLİK**



- 32 **KADINLARDAN ÖYKÜLER**  
BOYOZ



- 35 **BİLGE KIZ**

- 36 İUF, Cinsel Tacize Karşı İşbirliği Anlaşmalarına Bir Yenisini Eklendi:  
**MELİA OTELLERİ ÇALIŞANLARI DA TACİZE SON DEDI**

- 40 Etiler'de Bir Yaya Kurye, Pınar Filiz:  
**"KADINLAR KAFAYA KOYDUKLARI HER İŞİ YAPAR"**



- 42 **TOPLU SÖZLEŞME VE KADIN**  
4857 Sayılı İş Kanunu'nda Doğum ve Doğum Sonrası İzinlerde Yapılan Değişiklikler, Bölüm 2



- 44 Hayatın Zorluklarına Çalışarak Direnen Tekel'den Emekli Nezaket Teyze:  
**"DAHA DA ANLATSAM ROMAN OLUR"**

- 52 Kadın Hakları Mücadelesinin Düşünsel Öncülerinden Biri:  
**CHARLOTTE PERKINS GILMAN**



- 56 Doğadan Gelen Mucize:  
**BİTKİSEL YAĞLAR**

- 59 **TARİHTEN KADIN PORTRERLERİ**  
Suat Derviş

- 60 **OKUMA KÖŞESİ**  
● Güzel Bir Hayat

- 61 **SAĞLIK**  
SIRT AĞRILARINA "YOGA"

- 62 **EVET, MUTFAKTA BİRİLERİ VAR!**  
Kabağın Vazgeçilmez Tadı

# MERHABA

Petrol-İş Kadın Dergisi'nin 61. sayısından merhaba. Her sayıda olduğu gibi, bu sayımızın içeriği de oldukça zengin. Birbirinden farklı konularda yazılarımız, birbirinden farklı alanlarda hayat süren, çalışma yürüten kadınlarla yaptığımız söyleşiler, görüşmeler, hayatın içinden hikâyeler ve daha neler neler.

Kadın istihdamının Türkiye'de ve dünyadaki durumu hakkında ayrıntılı bilgi veren TÜİK, ILO, OECD ve Dünya Ekonomik Forumu'nun raporlarını inceleyerek yaptığımız değerlendirme kadınların gerçekten iş yaşamında ve toplumsal yaşamda ne kadar büyük engel ve zorluklarla karşı karşıya kaldığını ortaya koyuyor. İlgili değerlendirmeyi ilk sayfalarda bulabilirsiniz.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kuruluşunun 100. yılında 10-21 Haziran 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 108. oturumunda, şiddet ve tacizi önlemeyi amaçlayan yeni bir standart onaylandı. 190 No'lu ILO "İş Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Dair Sözleşme"nin ayrıntıları ilgili yazımızda.

Petrol-İş'in dünya örgütü IndustriALL Küresel Sendikası'nın Dünya Kimya Konferansı, 26-27 Haziran 2019 tarihleri arasında Petrol-İş'in ev sahipliğinde sendikamız genel merkezinde gerçekleştirildi. Konferansa, 45 ülkeden yaklaşık yüzde 30'u kadın 230 delege katıldı. Konferansta, iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadele konusu pek çok kez vurgulandı. Kadın işçilerin sorunlarının tartışıldığı bir oturum da vardı. Konferans aralarında, farklı ülkelerden kadın delegelerle söyleşi yapma olanağı bulduk. Konferans sonunda açıklanan eylem planında kadınlara ilişkin bölümde eşitlik mücadelesini bir adım ileriye taşıyacak önemli kararlar vardı. İlgili sayfalarda.

Kadın tarihinde öne çıkan kadın öncüleri, kadınları yakından ilgilendiren tarihsel dönüm noktaları ve önemli olayları ele aldığımız "Kadın Ajandası" yine dopdolu içeriğiyle karşınızda. Elif Ülker hazırladı.

Oyunculuk sektöründe çalışan kadınlar ayrımcılığa, taciz ve mobbinge en çok uğrayan kesimlerden biri. Son dönemde medyada buna ilişkin haberlere sık rastlar olduk. 'Artık yeter!' diyerek geçtiğimiz yıl "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Taciz ve Mobbinge Mücadele Birimi" kuran Oyuncular Sendikası'ndan yönetim kurulu üyesi ve oyuncu Eda Çatalçam ve genel koordinatör Sinem Derya Çetinkaya'yla görüştük. Söyleşiyi Fethiye Kabataş Keskin yaptı.

ABD'nin Florida eyaletinde, bir anne olan Ryshell Castleberry, sosyal medya sayfasında paylaştığı ve bir kocayla psikiyatry arasında geçen diyalogu mizahi bir dille kaleme aldığı "Eşim çalışmıyor, çünkü ev kadını" yazısı paylaşım rekorları kırdı. Çalışan kadın - ev kadını ayırımına eleştirel bir bakış sunan yazıyı, tüm dünyada kadınların ortak deneyimlerini göstermesi açısından önemli bulduk ve Türkçeleştirerek dergimizde paylaştık.

Toplumsal cinsiyet eşitliği son dönemlerde ülkemiz sendikalarının gündemine girmiş durumda. Ancak somut uygulamalar olmadan, eşitliğin haya-

ta geçirilmesi biraz zor. Toplumsal cinsiyet eşitliği hassasiyetinin doğrudan çalışan kadınların hayatına etki ettiği alanlardan birisi toplu sözleşmeler. Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Betül Urhan, erkek işçiyi referans alan sendikal anlayışı ve bu anlayışın doğurduğu ayrımcı politikaları, bu politikaların uygulanmasında merkezde yer alan toplu sözleşmeler bağlamında değerlendirdi.

Bilge Kız, yine düşündürürken güldürüyor, bu sefer kadınlara dayatılan standartları sorguluyor. Elif Ülker'in kalemine sağlık.

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, İkram, Tütün ve Bağlı İşkolları Sendikası (IUF), daha önce Chiquita, Unilever ve Sodexo işyerleriyle imzaladığı cinsel tacize karşı işbirliği anlaşmalarına bir yenisini ekledi. Taciz oranının çok yüksek olduğu otelcilik sektöründe çalışan kadınlar için büyük önem taşıyan anlaşma, IUF'la İspanya kökenli Meliá oteller zinciri arasında imzalandı. Anlaşmanın ayrıntılarını, küresel sendikaların eşitlik politikalarını, IUF Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Proje Koordinatörü Julie Duchatel anlattı.

Türkiye'nin 1500 yerinde, 844 şubesiyle faaliyet gösteren Aras Kargo'da Tüm Taşıma İşçileri Sendikası'nın (TÜMTİS) dört yıldır yürüttüğü sendikalaşma mücadelesi toplu sözleşme imzalanmasıyla sonuçlandı. Yaya kurye olarak çalışan Pınar Filiz'le çalışma koşullarını, mesleğinin zorluklarını ve sendikalı olmayı konuştuk. Söyleşiyi TÜMTİS basın uzmanı Mukadder Anadolu gerçekleştirdi.

Toplu sözleşme uzmanımız Av. Serpil Aksakal'ın geçtiğimiz sayıda başlattığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda doğum ve doğum sonrası izinlerde yapılan değişiklikleri ele aldığı yazı dizisinin ikinci bölümü ilgili "Toplu Sözleşme ve Kadın" köşemizde.

Nezaket Teyze, yaklaşık seksen yaşında, Üsküdar, Selimiye'nin eski sakinlerinden. Samsun'dan İstanbul'a geldiği 1959'dan beri hep bu bölgede yaşamış. Üsküdar Şemsipaşa'da şimdi yerinde yeller esen beş katlı Tekel tütün deposunda tam 21 yıl çalışmış. Evli olmasına rağmen hayatı, çocukların bakımını, ev işlerini tek başına yüklenmiş. Roman gibi hayatını Petrol-İş Kadın okurlarıyla paylaştığı için kendisine tekrar teşekkür ediyoruz.

Kadın hakları mücadelesinin düşünsel öncülerinden biri olan Charlotte Perkins Gilman, 1860 yılında ABD'de dünyaya geldi. Babasız bir çocukluğun getirdiği yoksulluğa, yarım yamalak eğitim hayatına ve evlilik hayatındaki eşitsizliklere, kadınların toplumda ikinci sınıf vatandaş görülmesine adeta isyan edercesine kaleme aldığı eserlerle çağının öncüleri arasına girdi. İlgili sayfalarda.

Tarihten Kadın Portreleri'nde Ecem Ermiş bu sayıda Suat Derviş'i çizdi.

Sağlık, kitap, mutfak sayfalarımız yine dopdolu. Bir sonraki sayıda buluşmak ümidiyle, ilgiyle okumanızı, okurken keyif almanızı dileriz...

# kadın

Yerel Süreli Yayın

Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.

Üç ayda bir yayınlanır

TEMmuz 2019'da 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 Zirhli 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

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



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



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



[www.facebook.com/petroliskadinderjisi](http://www.facebook.com/petroliskadinderjisi)



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



[issuu.com/petroliskadin](http://issuu.com/petroliskadin)

TÜİK, ILO, OECD, DÜNYA EKONOMİK FORUMU VERİLERİNE GÖRE:

# Türkiye'de ve Dünyada Kadın İstihdamına Bakış

Kadınlar, dünyanın her yerinde istihdama ve işgücüne katılımda erkeklerin gerisinde yer alıyor. Düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluşturuyor. Ev işleri ve ücretsiz bakım işlerinin kadınların öncelikli sorumlulukları olarak kabul edildiği bölgelerde iş yaşamındaki eşitsizlik daha da belirginleşiyor. Buna ek olarak, ücretlerde de cinsiyete dayalı açık giderek artıyor. Tüm bunlar, kadınları iş yaşamında pek çok konuda dezavantajlı duruma getiriyor.

Türkiye'de son dönemde oldukça yaygın hale gelen, özellikle de girişimcilik ve esnek çalışma biçimleri üzerinden kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalara rağmen, kadın istihdamı hâlâ dünya verilerinin çok gerisinde. Buna karşılık, kayıt dışı çalışma ve güvencesiz işlerde kadınların oranı giderek artmaktadır. İşsizlik rakamları da kadınlar aleyhine değişmektedir.

## Küresel işgücünde kadınlar toplumun gerisinde

Dünyada da durum çok farklı bir yol izlemiyor. Kadınlarla erkekler arasındaki işgücü açığı giderek artıyor. Örneğin, dünya ortalaması olarak işgücüne katılım oranı 2018'de kadınlar için yüzde 48 iken erkekler için bu oranın yüzde 75 olduğu görülüyor. ILO'nun bu sene yayınladığı *Dünyada İstihdama ve Toplumsal Duruma Bakış, Eğilimler 2019* raporuna göre, küresel işgücünde yer alan 3.5 milyar çalışanın beşte üçü erkek. Küresel bazda kadın işgücü oranıyla erkek işgücü oranı arasındaki yüzde 27'lik açık, azalmadığı gibi artan bir eğilim gösteriyor. Aynı rapora göre, yetişkinlerde işgücünde düşüş artıyor, ancak 15-24 yaş arası gençlerde işgücü azalması daha belirgin bir şekilde yaşanıyor. Bu düşüşün önümüzdeki



dönemde daha da artacağı aynı raporda belirtilenler arasında.

Raporda, tüm dünyada, 15 yaş üzerinde olup çalışabilecek durumda olan nüfusun 5.7 milyar olduğu açıklanıyor. Bu rakamın yüzde 58.4'ü, yani 3.3 milyarı istihdam ediliyor. 172 milyonu işsizlikle karşı karşıya. İşgücüne katılım ise 3.5 milyar ve yüzde 61.4 olarak veriliyor. Geriye kalan 2.2 milyar, yani % 38.6 oranında insan işgücünün dışında kalmaktadır.

İşgücünün gereği gibi değerlendirilememesi olarak açıklanan eksik istihdam, ya da emeğin eksik kullanımı, küresel ölçekte kadınlar arasında daha yaygın. İşsizlikten ayrı olarak, 2018'de 140 milyon kişi "potansiyel işgücü" olarak değerlendirildi. İş arayan ancak istihdam edilmeyen, ya da çalışabileceği halde iş aramayanlardan oluşan bu sayıdaki insanın 85 milyonu kadınlardan, 55 milyonu erkeklerden oluşuyor. Sonuç olarak, kadınlarda

**TABLO: TÜİK, Mevsim etkisinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Mart 2018, Mart 2019 (17 Haziran 2019)**

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	60 464	61 177	29 934	30 230	30 530	30 947
İşgücü	31 709	32 339	21 498	21 690	10 211	10 649
İstihdam	28 499	27 795	19 607	18 869	8 892	8 926
Tarım	5 058	4 818	2 864	2 756	2 194	2 062
Tarım dışı	23 441	22 977	16 744	16 113	6 698	6 864
İşsiz	3 210	4 544	1 890	2 821	1 319	1 723
İşgücüne dahil olmayanlar	28 755	28 838	8 436	8 540	20 319	20 298
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	52,4	52,9	71,8	71,7	33,4	34,4
İstihdam oranı	47,1	45,4	65,5	62,4	29,1	28,8
İşsizlik oranı	10,1	14,1	8,8	13,0	12,9	16,2
Tarım dışı işsizlik oranı	11,9	16,1	9,9	14,5	16,3	19,8
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	57,6	58,4	77,5	77,9	37,5	38,8
İstihdam oranı	51,7	50,0	70,6	67,5	32,6	32,4
İşsizlik oranı	10,3	14,3	8,9	13,3	13,2	16,5
Tarım dışı işsizlik oranı	11,9	16,2	9,9	14,5	16,5	19,9
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	17,7	25,2	15,0	23,3	22,7	28,4
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı <sup>(1)</sup>	21,8	23,7	12,9	16,3	31,1	31,2

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

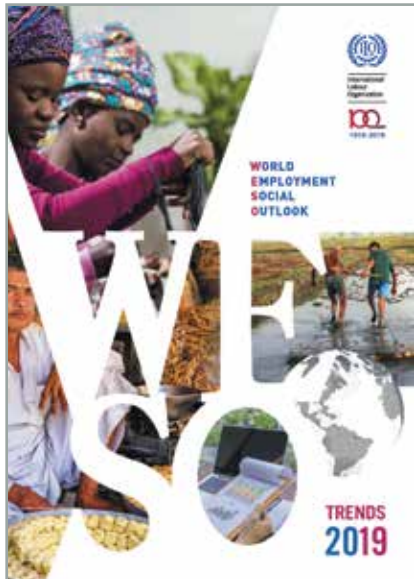
(Kaynak: www.tuik.gov.tr)

emeğin eksik kullanımı yüzde 11 iken erkekler için bu oran yüzde 71'dir. Bu rakamlara ek olarak, kadınların büyük çoğunluğu tam zamanlı çalışmayı tercih ettiği halde, çalışma koşulları, aile içi sorumluluklar ve eğitim yetersizliğinden dolayı yarı zamanlı çalışmak zorunda kalmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) 2006'dan beri her yıl düzenli olarak yayınladığı, ülkelerin ekonomi (ekonomik katılım ve fırsatlar), eğitim (eğitime erişim), sağlık (sağlık ve hayatta kalma) ve politika (politik güçlendirme) alanlarında kadınlarla erkekler arasındaki fırsat eşitliğini ölçmeye dayalı bir değerlendirme sunan "Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'nun 2018 verilerinin yer aldığı son sayısına göre, Türkiye ekonomik katılım ve fırsatlar bakımından 149 ülke içerisinde 131. sırada. Eşitlik skoru (0 ile 1 arasında değişen, bire yaklaştıkça eşitliğin arttığını gösteren katsayı) ise 0,466. İşgücüne katılımda cinsiyet eşitliği bakımından 133. sırada olan Türkiye, ücret eşitliği konusunda da 114. sırada.

### Cinsiyete dayalı ücret açığı

"Tam zamanlı ve insana yaraşır iş" kavramının kadınlar için önemi giderek artarken ücret eşitsizliği konusu da



ILO, Dünyada İstihdam ve Toplumsal Duruma Bakış, Eğilimler 2019

çözülme bekleyen sorunlar arasında yerini koruyor. ILO'nun yayınladığı "Küresel Ücretler Raporu 2018/19 - Cinsiyete dayalı ücret açığının ardında yatanlar" raporuna göre tüm dünyada ücretli çalışanların yüzde 40'ı ve istihdam edilen tüm insanların yüzde 60'ı geçimini enformel ekonomiden sağlıyor. Kadınlar işgücü piyasasında yer alsa da, nitelikli istihdam erişimleri erkeklerle oranla daha kısıtlı. Bunun en büyük sebeplerinden birisi ücretsiz ev ve bakım işlerine ayrılan sürelerin cinsiyetler arasındaki eşitsiz dağılımı. Ev işleri ve ücretsiz bakım işlerinin büyük çoğunluğu kadınların sırtında. Ücretli işlerle ücretsiz işler birleştiğinde, kadınların günlük çalışma süreleri erkeklerle göre daha fazladır.

### Annelik, ücret açığını artırıyor

Son dönemde yapılan çalışmalar, kadınlarla erkekler arasındaki ücret açığının en büyük etkenlerinden birinin annelik kaybı olduğunu gösteriyor. Küresel Ücretler Raporu çerçevesinde, ILO Türkiye Ofisi tarafından hazırlanan "Cinsiyete Dayalı Ücret Açığını

Anlamak" başlıklı infografik çalışmaya göre, annelik, ücret açığını arttıran etmenlerin başında geliyor.

Anne olan ve olmayan kadınlar arasındaki ücret farkı olarak tanımlanan "Annelik Ücret Açığı'nın en yüksek olduğu ülke Türkiye. İnfografiğe göre, Türkiye için annelik ücret açığı % 29,6, Rusya için bu değer % 14,7yken, Meksika için % 5,8 oranında.

Cinsiyetler arasında ücret açığını arttıran etmenlerden birisi de işlerin "erkek işi" ve "kadın işi" olarak ayrılması. Aynı infografiğe göre, "kadın işleri'nin ücretleri, erkek işlerinin ücretlerine oranla daha düşük. Kadın çalışanların oranının en düşük olduğu meslekten en yükseğe göre sıralayacak olursak, cinsiyete dayalı saatlik ücret farkıyla ilgili şu tablo çıkıyor karşımıza: Bilgi teknolojileri: kadın çalışan oranı % 18,7, cinsiyete dayalı saatlik ücret farkı % 1,3; giyim ve gıda işçileri: kadın çalışan oranı % 23,7, cinsiyete dayalı saatlik ücret farkı % 13,1; bilim profesyonelleri: kadın çalışan oranı: % 29,5, cinsiyete dayalı saatlik ücret farkı % 21,8; işletme profesyonelleri: kadın çalışan oranı % 50,2, cinsiyete dayalı saatlik ücret farkı: % 27,0; sağlık pro-



## Kadınların büyük çoğunluğu hizmetler sektöründe çalışıyor

İşgücüne katılan kadınların işteki durumlarına baktığımızda, istihdam edilen 8 milyon 926 bin kadının 2 milyon 62 bini tarım alanında çalışırken 6 milyon 864 bini tarım dışı alanlarda çalışıyor. Tarım dışı alanlarda çalışan kadınların büyük çoğunluğunun (5 milyon 378 bin) hizmetler sektöründe çalıştığını görüyoruz. Bunu, 1 milyon 409 binle sanayi işçiliği izliyor. Kadınların sadece 77 bini inşaatla ilgili işlerde istihdam edilmektedir. (Tablo 1 - İşteki durum ve ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler, Mart 2018, Mart 2019)

fesyonelleri: kadın çalışan oranı % 67.8; cinsiyete dayalı saatlik ücret farkı: % 56.6; bakım hizmetleri: kadın çalışan oranı % 87.1, cinsiyete dayalı saatlik ücret farkı % 60.5. Kadın çalışan oranının en fazla olduğu bakım ve hizmetler işkolunda kadınlarla erkeklerin saatlik ücretleri arasındaki farkın en büyük (% 60.5) olduğu görülüyor.

Cinsiyete dayalı ücret açığı verilerine göre, Türkiye'de bu açık % 12.9 iken, dünya ortalaması % 21.4.

## Türkiye'de kadın istihdamı

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) aylık olarak güncellediği işgücü istatistiklerinin sonucusu 17 Haziran 2019 tarihinde yayınlandı. Geçtiğimiz yılın Mart verileriyle bu senenin Mart verilerinin karşılaştırıldığı *İşgücü İstatistikleri, Mart 2019* raporuna göre, Türkiye'de kadınların yüzde 34.4'ü işgücüne dahil. Buna karşılık, erkeklerin işgücüne katılım oranı % 71.7. İstihdam oranları da kadınlar için % 28.8 iken erkekler için bu oran % 62.4.

## İşgücüne katılım artarken, istihdamda azalma sözkonusu

Türkiye'de 15 üzeri yaşta bulunan kadın nüfusu 30 milyon 947 bin. Bu rakam içerisinde, işgücüne dahil olan kadın-

ların sayısı 10 milyon 649 bin, işgücüne katılım oranı yüzde 34.4. İstihdam edilen kadınların sayısı 8 milyon 926 bin. Kadınlarda istihdam oranı Mart 2019 dönemi için % 28.8.

Geçtiğimiz yılın aynı döneminde işgücüne dahil olan kadın sayısı 10 milyon 211 iken bu sene bu sayıya 438 bin kadın eklenmiş. İstihdam edilen kadın sayısı ise sadece 34 bin artmış. Bu artışa rağmen, istihdam oranında azalma sözkonusu. Geçtiğimiz yılın Mart döneminde kadınların istihdam oranı % 29.1 iken bu yılın aynı döneminde bu oran 0.3 puan azalarak % 28.8'e düşmüş. Bu, işgücüne dahil olan kadınların büyük çoğunluğunun işsizlikle karşı karşıya olduğunu gösteriyor.



Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, 2018

## Kadınların beşte biri ücretsiz aile işçisi

İstihdam edilen 8 milyon 926 bin kadının 6 milyon 8 bini (% 67.3'ü) ücret ve yevmiye karşılığı çalışırken, işveren konumunda olanların sayısı 124 bin. Kendi hesabına çalışan kadınların sayısı ise 883 bin. İstihdam edilen kadınların 1 milyon 911 bini ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu oran, istihdam edilen bütün kadınların yüzde 21.4'ünü, yani yaklaşık beşte birini oluşturuyor. (Tablo 1 - İşteki durum ve ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler, Mart 2018, Mart 2019)

## Kadınların işsizliği yüzde 3.3 artmış

İşgücüne dahil olan 10 milyon 947 bin kadının 1 milyon 723 bini işsiz. Kadınlarda işsizlik oranı yüzde 16.2. Geçtiğimiz yılın aynı döneminde işsizlik oranı 12.9 iken bir sene içerisinde kadınların işsizliğinde yüzde 3.3'lük artış söz konusu. Geçtiğimiz yılın bu döneminde işsiz kadın sayısı 1 milyon 319 bin. Bu sene bu sayıya 404 bin işsiz kadın eklenerek 1 milyon 723 bine yükselmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı ise geçtiğimiz yılın bu dönemine göre 3.5 puanlık artışla yüzde 16.3'ten yüzde 19.8'e yükselmiştir.

## İstihdam edilen kadınların yüz- de 40.8'i kayıt dışı çalışıyor

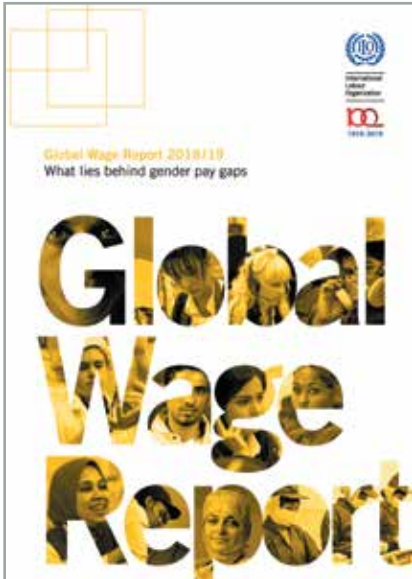
İstihdam edilen 8 milyon 926 bin kadının 3 milyon 642 bini kayıt dışı. Kayıt dışı çalışan kadınların 1 milyon 968 bini tarım alanında çalışırken, 1 milyon 674 bini tarımdışı alanda çalışmaktadır. Tarım alanında kayıt dışı çalışma oranı % 95.4 iken, tarım dışı alanda kayıt dışı çalışma oranı % 24.4 olarak verilmektedir. (Tablo 2 İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu, Mart 2018, Mart 2019)

Bir diğer veriye göre, kayıt dışı çalışmanın (3 milyon 642 bin) büyük çoğunluğu (1 milyon 792 bini) ücretsiz aile işçiliğinde gerçekleşmektedir. Ücretli çalışanlarda kayıt dışı çalışan kadınların sayısı 1 milyon 101 bin ile ikinci sırada.

Tarım alanında çalışan kadınlarda en büyük kayıt dışı oranı ücretsiz aile işçiliğinde (1 milyon 620 bin kadın) iken tarım dışı alanda en büyük kayıtdışı oranı ücretli veya yevmiyeli işlerde görülmektedir (997 bin).

## Kadınların en büyük "işgücüne katılmama" sebebi "ev işleri"

TÜİK'in işgücü İstatistikleri, Mart 2019 verilerinde yer alan, işgücüne dahil



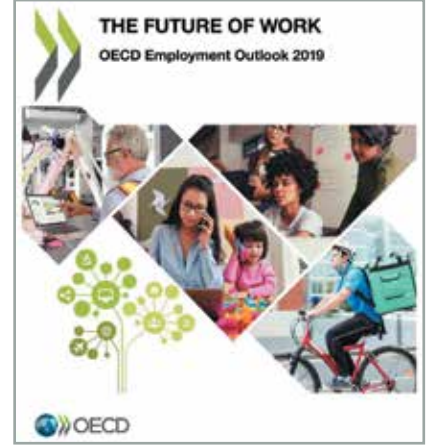
ILO, Küresel Ücretler Raporu, 2018-19

olmayanların nedenlerine göre dağılımının verildiği Tablo 6'daki bilgilere göre, kadınların işgücüne dahil olmamalarının en büyük sebebi ev işleriyle meşgul olmak. Türkiye'de, Mart 2019 itibarıyla, işgücüne dahil olmayan 20 milyon 298 bin kadın bulunuyor. İşgücüne dahil olmayan kadınların 1 milyon 409 bini iş aramayıp, çalışmaya hazır olanlardan oluşuyor. Bunlar içerisinde iş bulma ümidi olmayanlar, mevsimlik çalışanlar, ev kadını, öğrenci, gelir sahibi, emeklilik ve çalışamaz halde olma nedenleriyle iş aramayan, ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirtenler de var. 2 milyon 393 bin kadın eğitim öğretim nedeniyle işgücüne dahil olmazken, 1 milyon 247 bin kadın, emekli olduğu için işgücüne katılmıyor. İşgücüne dahil olmayan 11 milyon 8 bin kadının işgücüne katılmama sebebi ise "ev işleriyle meşgul olmak" şeklinde açıklanıyor. Bu rakam, işgücüne dahil olmayan tüm kadınların yarısından fazlasını (% 54) oluşturuyor. (Tablo 6 - İşgücüne dahil olmayanların nedene göre dağılımı)

## Ücretsiz işlerin kadın işgücüsü üzerindeki etkileri

Kadınların erkeklerle aynı şartlarda çalışmadığını pek çok inceleme, araştırma, rapor ve istatistik ortaya koyuyor. Ücret eşitsizliğinden çalışma sürelerine, terfi sorunlarından evdeki bakım işlerinin eşit paylaşılmamasına kadar pek çok etken, bu eşitsizliğin giderek artmasına yol açıyor. Kadınların işyerinde çalıştıkları sürelerle ek olarak evde karşılıksız, herhangi bir ücret almadan yaptıkları işler (ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı, alışveriş vs.) için harcadıkları süre, bu eşitsizliğin rakamlara yansıyan sadece bir bölümü.

Tüm dünyada, yaygın olarak kadınlar ücretsiz işlere erkeklerden daha fazla zaman ayırmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımının belirgin olduğu ülkelerde ücretsiz işler kadınların öncelikli işleri arasında sayılmaktadır. Kadınların üç-



retsiz işlere ayırdıkları süre bölgelere, sosyal sınıflara, kültürlerle göre değişse de, dünyanın her yerinde bakım işleri, kadınların sorumluluğu olarak görülmektedir. Tüm dünyada kadınlar, ücretsiz bakım işlerine ortalama olarak günde üç ila altı saat ayırmaktadır. Erkekler için dünya ortalaması günde yarım saat ila iki saattir.

Ücretsiz işlerin kadınlarla erkekler arasındaki eşitsiz dağılımı kadınların insan haklarına ve ekonomik haklarına yönelik bir ihlâl ve kadınların ekonomik açıdan güçsüzleştirilmesi olarak kabul ediliyor. Bu eşitsiz dağılım, kadınların ücretli işlere ayırabilecekleri zamanı kısıtlamak açısından fırsat eşitsizliği olarak değerlendirilmektedir. Bu eşitsizlik, üç konuda kadınların aleyhinde sonuçlanmaktadır: İşgücüne katılım oranı, nitelikli istihdam ve ücretler.



ÜLKE	Ücretsiz İşlere Ayrılan Günlük Süre (Dakika)		Ücretli İşlere Ayrılan Günlük Süre (Dakika)		Tüm İşlere Ayrılan Toplam Süre (Dakika)	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
Avraka	136.7	383.3	425.8	338.1	822.8	822.8
Avraka-OCED Üyesi	91.8	311.9	398.8	347.1	442.3	442.3
Portgal	86.3	328.2	372.3	321.3	488.8	488.8
Litvanya	171.8	311.4	381.1	172.4	475.7	475.7
Yeni Zelanda	130.7	388.3	226.9	133.1	361.9	439.8
Türkiye	67.6	383.3	383.3	113.9	425.8	439.8
Yeni Zelanda	129.2	288.1	345.8	187.1	471.1	491.1
Yeni Zelanda	168.8	288.1	345.8	313.2	471.8	491.1
Hungary	182.2	288.1	272.7	282.1	438.8	496.5
Almanya	181.8	282.8	354.3	279.2	538.8	571.2
Yeni Zelanda	141.8	288.1	282.2	188.8	382.1	458.8
Yeni Zelanda	188.8	288.1	282.2	282.2	488.8	528.8
Avraka	125.3	288.1	368.8	248.8	538.1	617.8
OCED Üyesi	138.8	288.1	318.3	218.1	488.8	488.8
Yeni Zelanda	141.8	288.1	328.8	288.8	478.8	488.8
Yeni Zelanda	81.1	288.1	271.3	184.1	388.8	488.8
Yeni Zelanda	129.2	282.2	278.8	288.1	488.8	541.7
Yeni Zelanda-OCED Üyesi	183.8	248.8	282.2	188.8	381.1	448.8
Yeni Zelanda	188.2	248.8	284.1	248.8	424.2	494.7
Yeni Zelanda	143.1	248.8	388.8	282.2	448.7	484.8
Yeni Zelanda	148.8	248.8	338.8	343.4	481.7	487.4
Yeni Zelanda	188.1	248.8	288.1	188.8	448.2	487.4
Yeni Zelanda	188.4	242.3	288.8	385.1	448.8	487.7
Yeni Zelanda	121.1	238.8	338.8	238.8	481.1	478.5
Yeni Zelanda	144.8	237.2	373.7	188.2	417.8	438.8
Yeni Zelanda	141.8	238.8	348.8	248.8	488.8	548.7

TABLO: Cinsiyete göre günlük ücretli-ücretsiz işlere ayrılan süreler - OECD İstatistikleri, 07.07.2019 (stats.oecd.org)

## Ücretsiz işler ve işgücüne katılım

Kadınların ücretsiz işlere ayırdıkları süreyle işgücüne katılımları arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. OECD'nin 2014'te yayınladığı "Ücretsiz Bakım İşleri: İşgücü Çıktılarında Cinsiyete Dayalı Farkların Analizindeki Kayıp Halka" raporuna göre, 'istisnalar hariç', kadınların ücretsiz işlere ortalama 5 saat ayırdıkları ülkelerde kadınların işgücüne katılımı yüzde 50 civarında. Bu orana, istihdam edilenler ve iş arayanlar dahil. Aynı rapora göre, kadınların ücretsiz işlere üç saat harcadıkları ülkelerde kadınların işgücüne katılımı % 60 civarında. Ücretsiz bakım işlerin-



deki düşüşün karşılığı işgücüne katılımda artış olarak karşımıza çıkıyor. Ücretsiz bakım işlerinin oranı, aynı zamanda doğurganlık oranı, kadın işsizlik oranı, kadın eğitimi, şehirleşme oranı ve doğum izni süreleriyle de yakından ilişkili.

Bakım işlerinin eşit olmayan dağılımına baktığımızda, eğitimdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azalmasına istihdamdaki eşitsizliğin azalmasına neden etkisi olmadığını görebiliriz. Ücretsiz işlerde kadınların sorumluluklarının yüksek olduğu ülkelerde ekonomik faaliyetlerinin daha düşük olduğunu görüyoruz. Bununla birlikte, hem kadınlara hem erkeklere aile ve iş hayatında eşit sorumluluk vermeyi hedefleyen aile dostu politikalara sahip ülkelerde kadınların ekonomik aktivitelerinin daha gelişmiş olduğu görülmektedir.

Son OECD verilerine göre, Türkiye'de kadınların ücretsiz işlere ayırdığı süre günde 305 dakika iken, erkekler sadece 67.6 dakika ayırmaktadır. Ücretli işlerde ise kadınlar günde 133.9 dakika çalışırken, erkeklerin ücret karşılığı işlere ayırdıkları süre günde 358.3 dakikadır. Günlük ücretli-ücretsiz toplam çalışma sürelerine bakıldığında, Türkiye'de bir kadının günde 439 dakika çalışmasına karşılık erkeklerin 425.8 dakika çalıştığı görülmektedir.



Aynı verilere göre, dünya genelinde, kadınların ücretsiz işlere en fazla zaman ayırdığı ülke, 383.3 dakikayla Meksika (erkekler için bu süre günde 136.7 dakikadır), en az zaman ayırdıkları ülke ise 215 dakikayla Kore. Kore'de erkeklerin bir günde yaptıkları ücretsiz işlerin süresi toplam 49 dakika. [S.Z.K.]

### Kaynaklar:

1. TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Mart 2019
2. OECD, İşgücü Çıktılarında Cinsiyete Dayalı Farkların Analizindeki Kayıp Halka, 2014
3. ILO, Dünyada İstihdam ve Toplumsal Duruma Bakış, 2019
4. ILO, Küresel Ücretler Raporu 2018/19
5. WEF, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, 2018
6. OECD, İş Yaşamının Geleceği, İstihdam Bakış, Eğilimler 2019



# ILO 190 "İş Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Dair Sözleşme" Onaylandı

## 100. YILINDA ILO'DAN ŞİDDET VE TACİZE KARŞI YENİ STANDART

İş yaşamında ve toplumsal alanda kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliğin en büyük çıktılarında birisi olarak karşımıza çıkan şiddet ve cinsel taciz kadınların hayatını olumsuz etkilemeye devam ediyor. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yüzüncü yılında, İsviçre'nin Cenevre kentinde gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 10-21 Haziran 2019 tarihleri 108. oturumunda 190 No'lu ILO "İş Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Dair Sözleşme" 439 kabul, 7 red ve 30 çekimser oyla kabul edildi.



Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş yaşamındaki yansımalarından birisi işyerinde şiddet (sözlü, fiziksel, ekonomik veya psikolojik şiddet) ve cinsel taciz. Son yıllarda bilinçli bir şekilde yürütülen mücadele ve davalar, şiddet ve taciz karşıtı kampanyalar sayesinde işyerinde şiddet ve taciz konusu uluslararası sendikaların, federasyonların ve sivil toplum örgütlerinin uğraşlarıyla iş dünyasının ve uluslararası kurumların gündeminde. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2015'ten beri yürüttüğü ve Küresel sendika IndustriALL'in de başından beri içinde yer aldığı, sadece kadınları değil, tüm çalışanları şiddet ve cinsel tacize karşı korumayı amaçlayan uluslararası sözleşme çalışması sonucuna ulaştı.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 100. yılında 10-21 Haziran 2019 tarihlerinde Cenevre'de 108. oturumu düzenlenen ve 187 üye devletinden hükümetleri, işçileri ve işverenleri temsil eden 5700'ü aşkın delegenin katıldığı Uluslararası Çalışma Konferansı'nda "İşyerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele" konusunda ilk küresel sözleşme (No: 190) ve tavsiye kararı (No: 203) kabul edildi. Sözleşmeler hukuken bağlayıcı uluslararası belgeler iken, tavsiye kararı sadece tavsiye ve rehberlik niteliğinde.

21 Haziran 2019 tarihinde kararlaştırılan sözleşme, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin belirleyici standartların yerine getirilmesini öngörüyor. Sözleşme 439 kabul, 7 red ve 30 çekimser oyla; tavsiye kararı 397 kabul, 12 red ve 44 çekimser oyla kabul edildi. Sözleşme, iki üye devletin onaylamasından 12 ay sonra yürürlüğe girecek ILO 190 İŞ YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİ ÖNLEMeye DAİR SÖZLEŞME'nin birinci maddesi, şiddet ve tacizin tanımını yapıyor.

Toplam 20 maddeden oluşan sözleşmenin ilk maddesinde, şiddet ve taciz, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarara yol açabilecek veya zarar verme ihtimali bulunan; kabul edilemez tekil veya sürekli davranış, uygulama veya tehdit olarak tanımlanıyor.

Sözleşmeye göre, çalışma yaşamında şiddet ve taciz insan hakları ihlali ve fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit olarak kabul ediliyor. Hiçbir şekilde bu tür davranışların kabul edilemeyeceği ve insana yakışır işle bağdaşmayacağından hareketle üye devletlere "şiddete sıfır tolerans ortamı" yaratılması konusundaki sorumlulukları hatırlatılıyor.

Yeni uluslararası çalışma standardı, çalışanların iş sözleşmelerinden kaynaklanan statülerine bakılmaksızın, çalışanları korumayı amaçlıyor ve eğitimdeki kişileri, stajyer ve çırakları, istihdamı sonlandırılan işçileri, gönüllüleri, iş arayanları ve iş başvurusunda bulunanları da kapsıyor.

Standart; işyerinde, işçiye ödeme yapılan, işçinin dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkama veya değiştirme imkânlarını kullandığı yerlerde; işle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetler sırasında; işle ilgili iletişimde (bilgi ve iletişim teknolojileri dahil); işveren tarafından sağlanan konaklamada; ve işe gidiş-gelişte meydana gelen şiddet ve tacizi kapsıyor. Ayrıca, şiddet ve tacizin üçüncü tarafları da içerebileceği kabul ediliyor.

Sözleşme, çalışma hayatının yanısıra ev içi şiddete de vurgu yapıyor. Ev içi şiddetin istihdamı ve üretkenliği etkilediği, bu nedenle işyerinde şiddet kadar ev içi şiddet konusunda da önlemler alınması gerektiği hatırlatılıyor. ■

IndustriALL Küresel Sendika Dünya Kimya Konferansı Yapıldı

# DÜNYA KİMYA KONFERANSI'NDA EŞİTLİK VURGUSU

Soldan sağa: Nora Garofalo, Lucineide Varjao Soares, Iris Wolf, Sanjyot Vadhavkar, Eden Habtemicael



Sendikamız 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 IndustriALL Küresel Sendika'nın düzenlediği Dünya Kimya Konferansı 26-27 Haziran 2019 tarihleri arasında gerçekleştirildi. Petrol-İş Sendikası'nın ev sahipliği yaptığı konferansa, Türkiye'den ve dünyadan yaklaşık yüzde 30'u kadın, 230 temsilci katıldı. Konferansta iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadele konusu pek çok kez dile getirildi.

Selgin Zırlı Kaplan

Sendikamız Petrol-İş'in İstanbul'da bulunan Genel Merkezi'nde gerçekleştirilen IndustriALL Küresel Sendika Kimya İşkolu Dünya Konferansı'nda iki gün boyunca kimya işkolunda yaşanan gelişmeler, sorunlar ve sendikaların durumu konuşuldu, IndustriALL ve bağlı sendikalarda önümüzdeki dönem yapılması planlanan çalışmalar konuşuldu. Konferansa, 45 farklı ülkeden yaklaşık yüzde 30'u kadın, 230 delege katıldı.

Konferansta, ilk günün ilk oturumu Petrol-İş'i tanıtan bir video sunumuyla açıldı. İlk gün oturumlarında sendikaların harekete geçme dinamikleri, kimya işkolunda sosyal diyalog yöntemleri, sanayi 4.0 ve işçi sınıfı ile sendikalar ara-

sındaki dayanışmanın güçlendirilmesi ile ilgili ayrıntılı sunumlar yapıldı.

Açılış oturumunda konuşan Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar, Türkiye ile Brezilya'nın siyasal ve ekonomik anlamda birbirlerine benzediğinin altını çizdi ve darbelerin en çok işçi sınıfına zarar verdiğine vurgu yaptı. Konferansı yapmanın mutluluğunu yaşadıklarını belirten Yaşar, işçi sınıfının güvenceli, daha iyi ücret ve yaşam koşullarına ulaşabilmesinde bir katkı koyacağı için böyle bir konferansa ev sahipliği yapmanın gururunu yaşadıklarının altını çizdi.

Açılış oturumunun son sunumunu IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekre-

teri Valter Sanches yaptı. Sanches konuşmasında zengin-yoksul arasındaki uçurumun giderek arttığı dünyada eşitsizliğin yoğunlaştığını belirterek, ILO'nun 100. yıl deklarasyonuna ve iklim trajedisi için harekete geçen gençlere ilişkin de konuştu. Konferansın ilk günü, farklı konular altında toplam beş oturum gerçekleştirildi.

Konferansın ikinci günü ilk oturumunda söz alan Petrol-İş Genel Sekreteri Ahmet Kabaca da konuşmasında iş cinayetlerinde hayatlarını kaybedenleri hatırlattı. Kabaca, sunumunda son yıllarda Petrol-İş tarafından yürütülen ve kamuoyunun yakından bildiği Flormar, Recticel, Akkim, Kale Kayış mücadelele-

rini anlattı. Uluslararası boyutu da olan bu mücadelelerin ilk örgütlenme evrelerinden son sürece kadar yaşananları detaylı bir şekilde aktardı.

Konferansın her aşamasında, pek çok oturumunda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın işçilerin sektördeki durumlarına dair tespitler ve işyerinde kadına yönelik şiddet ve tacizle mücadele vurgusu vardı. ILO'nun 100. yılında kabul edilen 190 No'lu İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşme de konferansta sıkça söz edilen konulardan biri oldu.

### OTURUMLARDAN BİRİNDE KADIN İŞÇİLER KONUSULDU

Konferansın ikinci günü gerçekleştirilen oturumlardan biri kadınları çok yakından ilgilendiriyordu.

**"Kimya Sanayiinde Sendikal Gücün İnşası - Kadın, Genç ve Göçmen İşçilerin Katılımlarının Güçlendirilmesi ve İnsan Onuruna Yakınsır Çalışma Gündeminin Hayata Geçirilmesi"** başlıklı oturumda moderatörlüğü IndustriALL Küresel Sendika Kimya İşkolu Eş Başkanı Iris Wolf yaptı.

#### "Sektörlere özel stratejiler"

Oturumun sunumunu IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan yaptı. Özkan, konuşmasında metal ve ağır sanayi sektörlerinde çok fazla kadın olmasa da tekstil ve hazır giyim sektöründe % 80 oranında kadın bulunduğunu belirterek, IndustriALL olarak tüm sektörlerin kadın profilini çıkartarak, sektörlere özgü, özel stratejiler geliştirmeyi hedeflediklerini belirtti. Bütün sendika liderlerini bu çalışmaya katılmaya davet ettiklerini belirten Özkan, kadınların ekonomik ve sendikal hayatın bir parçası olabilmeleri için düşüncelerin değişmesi gerektiğini sözlerine ekledi.

### "Sendikal başarı için kadınların örgütlenmesi şart"

Sendikaların, hem küresel hem yerel alanda başarılı olabilmelerinin kadınların örgütlenmesinden geçtiğini belirten Özkan, kadınların örgütlenmeleri önündeki engellere değinerek şunları söyledi: *"Erkek egemen sektörlerde kadın katılımı çok düşük, toplumsal cinsiyet temelli bir ayrımcılık var, aynı zamanda kadınlarla erkeklerin ücretlerinde bir eşitsizlik var, bu toplantı odasındaki hiç kimse için bu kabul edilebilir bir durum değil."*

Son olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel bir sendika meselesi olduğunu sözlerine ekleyen Özkan, *"bölgesel, ulusal ve küresel seviyelerde kadın liderliğini nasıl çoğaltabileceğimize odaklanmak istiyoruz"* diyerek sözü panelistlere bıraktı.

Panelde ilk sözü alan ve konferansa İtalya'nın kimya sektöründe örgütlü FEMCA-CISL sendikasıdan katılan **Nora Garofalo**, tekstil ve moda ile ilgili bir kimya sektöründe örgütlü olduklarını belirterek, İtalya'da kimya ve ilaç sektörüne özel bir özen gösterildiğini ifade etti. Bu sektörde çalışmanın dezavantajlarına değinen Garofalo, karşılarına sürekli engellerin çıktığını; özellikle kadınların koşullarını iyileştirmek, kadınları motive etmek ve daha etkin hale getirebilmek, firmalar içinde önemli rol almalarını sağlamak, en önemlisi de tacizden korumak için ulusal sözleşmelerin dışına çıktıklarını belirterek şunları söyledi:

*"Çalışma saatlerini dikkate aldık, annelik iznini dikkate aldık, bakım durumunu, tedavi durumunu da... Bildiğiniz gibi kadınlar iş hayatında daha fazla tedaviye ihtiyaç duyuyorlar. Aynı şekilde aile bakımına da... Bütün bunları çalışma koşullarına dahil ettik. ... Profesyonel anlamda kadınların da eğitimden*

## INDUSTRIALL KÜRESEL SENDİKA TOPLANTI VE ETKİNLİKLERİNDE CİNSEL TACİZ VE POLİTİKASI

Konferansı farklı kılan uygulamalardan birisi, IndustriALL Küresel Sendika'nın bütün toplantı ve etkinliklerine yönelik cinsel taciz politikasını hatırlatması oldu. IndustriALL'in katılımcılara önceden göndererek bilgilendirdiği açıklamada çok önemli hususlar yer alıyor.

**"IndustriALL Toplantı ve Etkinliklerinde Cinsel Taciz Politikası"** başlıklı açıklamanın **"İlkelerin Beyanı"** bölümünde *"Cinsel taciz, insan haklarına, sendikal haklara ve insan onuruna yönelik bir ihlal sorunudur. IndustriALL Küresel Sendika, düzenlediği etkinlikler ve toplantılar sırasında, bireyin cinsiyeti, cinsiyet kimliği ve ifadesi, cinsel yönelimi, engelliliği, fiziksel görünümü, beden büyüklüğü, ırkı, rengi, uyruğu, yaşı ve dinine bakmaksızın herkese cinsel tacizin tüm biçimlerinden arındırılmış güvenli bir ortam sağlamayı taahhüt eder."* denilmektedir.

**"Tanımlar ve kabul edilemez davranışlar"** başlıklı bölümde *"Cinsel taciz, istenmeyen, hoş karşılanmayan ve talep edilmeyen sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel tüm cinsel içerikli davranışlardır. Cinsel taciz, başkalarını korkutabilecek, zorlayabilecek veya onurunu kırabilecek bir güç kullanımını"* şeklinde cinsel tacizin tanımı yapıldıktan sonra hangi davranışların kabul edilemez olduğu açıklanıyor: *"Cinsel taciz uygunsuz şekilde dokunmak, kötü şekilde bakmak, homofobik yorumlar yapmak, müstehcen içerikli işaretler yapmak, cinsel içerikli e-postalar, mesajlar yollamak, fiziksel saldırı, cinsel içerikli yorumlar veya imalarda bulunmak, cinsel içerikli şakalar yapmak, bir kişinin cinsiyetine yönelik hakarete bulunmak veya cinselliğini değerlendirmek, cinsel iyilik talebinde bulunmak, cinsel içerikli resim veya malzemeler göstermek, davranışlarını içerir ancak bununla sınırlı değildir."*

**"Bildirim ve uygulama"** başlıklı son bölümde, cinsel taciz bildirim yapıldıktan sonraki aşamaların ne olacağı konusunda bilgilendirme yapılıyor. Buna göre, *"Herhangi bir IndustriALL etkinliği veya toplantısı başlamadan önce, katılımcılar bu uygulama hakkında bilgilendirilecek. Etkinlik ve toplantıda, cinsel taciz şikayetlerinin yapılması için bir katılımcı veya personel görevlendirilecek. Olası şikayetlerden IndustriALL yetkilisi haberdar edilecek. Her ikisine de ulaşılamaması durumunda herhangi bir IndustriALL çalışanı veya yöneticisine bilgi verilerek şikayetçi kişinin sorununun çözümüne yardımcı olunacaktır. IndustriALL bu şikayetleri ciddiye alır ve duruma uygun olarak eylemde bulunur. Bu eylem, failin uyarılması veya konferanstan çıkarılmasını içerebilir. Ek olarak, gerektiğinde, IndustriALL söz edilen failin bağlı olduğu kurumu bilgilendirebilir."*



geçmeleri için uğraştık, ücretleri de ele aldık. Sıklıkla karşımıza şöyle bir durum çıkıyor, bazı firmalar cinsiyet ayrımı yapıyor, sözleşme ne derse desin, yıl sonunda bir hesap yapıldığında daima kadınlara daza az ücret uygulandığını görüyoruz. Bütün bunları önlemek için ulusal sözleşmelere dahil ettik..."

Garofalo, son olarak Doğu Avrupa ve Kuzey Afrika'da, özellikle tekstil sektöründe sık karşılaşılan korsan sözleşmeler yapan, işverenlerle anlaşmalı sarı sendikaların İtalya'da yaygınlaştığını, bu korsan çalışmalarda daha çok kadınların hedef alındığını, bunun başlıca sebebin tekstil sektöründeki uzun çalışma saatleri olduğunu, ulusal sözleşmelere rağmen kadınların hak ihlâliyle karşı karşıya kaldığını belirtti.

Oturumun ikinci konuşmasını Hindistan Kimyasal Mazdoor Federasyonu'ndan (CMFI) **Sanjyot Vadhavkar** yaptı. Vadhavkar, sendikalarının Hindistan'da ulusal bir merkeze sahip olduğunu belirterek, sadece kadın üyeleri arttırmak için çalışma yapmadıklarını, mevcut kadın üyeleri muhafaza etmeye yönelik çaba da gösterdiklerini sözlerine ekledi.

Eğitime çok önem verdiklerini ifade eden Vadhavkar, kadın işçilere yönelik eğitim programlarının bulunduğunu, kadınların toplu sözleşme görüşmelerine katılabilmek için şirketin ürettiği ürünlerle şirketin duruşunu tanımları gerektiğini, bunun sağlanmasından sonra kadınların da toplu sözleşme görüşmelerinin bir parçası olabildiklerini belirtti.

### "Kadınlar işini kaybetme korkusundan sendikali olmaya yanaşmıyor"

Hindistan'da kadın işgücünün eğitim açısından ileri seviyede olduğunu da belirten Vadhavkar, çoğu kadın işçinin beyaz yakalı olsa dahi işini kaybetme korkusundan dolayı örgütlenmeye yanaşmadıklarını; şirketlerin sendikalaşmamaları yönünde onları ikna ederek ayrı sözleşmeler yaptığını söyledi.

Kimya fabrikalarında çalışan kadınların çok ciddi sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kaldıklarını, deri hastalıklarıyla birlikte genetik hastalıklara yakalandıklarını; tüm bu olumsuz koşullara rağmen sendikaya üye olmaktan çekindiklerini de ifade etti.

### "Sendikalar kadınlar, kadınlar sendikalar içindir"

Sözleşmeli işçileri muhafaza etmeye çalışırken taşeron işçilerle de toplu sözleşme imzalamaya çalıştıklarını belirten Vadhavkar, yeni açılan bir tıbbi üretim tesisinde küresel çerçeve anlaşması imzalamayı başardıklarını belirterek konuyla ilgili şu sözleri paylaştı:

"Bundan önce kadın işçiler güvencesiz koşullarda çalışıyorlardı. Bu işçileri sendikamıza katmış olmaktan çok mutluyuz. ... Bizce, sendikalar kadınlar için, kadınlar sendikalar içindir. Bu nedenle biz kadın işçileri eğitiyoruz, IndustriALL küresel sendikanın da kabul ettiği gibi, bütün düzeylerde kadınların % 40 oranında temsili çok önemli, küresel, bölgesel ve uluslararası düzeyde. Biz de

eğitim programlarımızda bunu bu şekilde ele alıyoruz. Kapasite oluşturma, liderlik becerilerini geliştirme, toplumsal cinsiyet eşitliği programlarını nasıl görülebilecekleri konusunda bilgiler veriyoruz. Bu arada sadece kadınların değil, erkeklerin de eğitilmesi çok önemli. Onların da bu konuda duyarlılık geliştirmeleri gerekir."

Sanjyot Vadhavkar, son olarak kadınların güçlendirilmesi konusunun odak noktalarından biri olduğunu, bununla ilgili pek çok atölye çalışmaları ve eğitimler yaptıklarını belirterek şunları söyledi:

"Kadınlara önemli fırsatlar veriyoruz, spesifik atölye çalışmaları yapıyoruz: İşçi sağlığı ve iş güvenliği, beslenme, yoga, esenlik konularında. Aynı zamanda cinsel tacizin önlenmesine yönelik neler yapılabileceği konusunda görüşmeler yapıyoruz. IndustriALL Küresel Sendika'nın bu anlamda verdiği söz bizim programlarımızı da güçlendiriyor. Bu taahhütler konusunda üyelerimizi bilgilendiriyoruz. Sendikaların, yerel düzeylerde de bu taahhüt altına imza atması çok önemli."

Oturuma **Brezilya**'nın kimya işkolunda örgütlü CNQ-CUT sendikası katılan **Lucineide Varjao Soares**, kadınların kamusal alana ve sendikalara katılımının çok önemli olduğunu altını çizdi; demokrasi, çeşitlilik ve özgürlük konusuna çok önem verdiğini belirterek şunları söyledi: "Kadınlar fabrikada işyerinde veya sendikada da olmalı. Gücün olduğu yerde, yani politikaların olduğu yerde olmalı. Kadınlara özel eğitimler verilmeli. Ailede, evde, toplumda, sendikada aynı alanı paylaşabilmeliyiz. Fikirleri tartışabilmemiz için bu şart. Kadınların sendikalarda yeterince temsil edilmediğini görüyoruz. O yüzden kadınların güçlendirilmesi gerekiyor. Kadınları güçlendirebilmek için temel hedefimiz küresel ihtiyaçların ne olduğunu anlamak olmalı diye düşünüyorum."

### "Kadınların güçlendirilmesi dediğimizde dönüşümü kastetmeliyiz"

Sendikalara kadınların neden üye olmadığı sorusunu 'çalışma saatlerinin



uzunluğu mu, eşlerin izin vermemesi mi, çocuk bakımı mı' diye çok kez sorduklarını; aynı şekilde kadınların çalışmama sebeplerini de araştırdıklarını belirten Soares, "Güçlendirme dediğimizde dönüşümü kastetmeliyiz. Baskıcı koşulları dönüştürebilmemiz gerekir. Kadınlar erkeklerle aynı miktarda çalışıp % 25 daha az ücret alıyor. Küresel anlaşmayı bilmek önemli, ama kadınları nasıl güçlendirebileceğimizi de bilmemiz gerekiyor." dedi.

Hindistan örneğini veren Soares, BASF Hindistan'da hiç kadın temsilci olmadığını, ama komisyonda kadın temsilci olduğunu belirterek "Çok cinsiyetçi bir ortam var, madem iki cinsiyet var, her iki cinsiyetin de yansıtılması gerekir, bu gerçekliği muhakkak değiştirmemiz gerekiyor." dedi.

### "Yasayı değiştirmek kolay, ama kültürü değiştirmek zordur"

Konferansın bu anlamda büyük bir fırsat olduğunu da ekleyen Soares, "Elimizde birtakım değişiklik imkânları var, iş dünyası değişiyor. Sendikal hareket bu sözleşmeleri elbette konuşmalı, mesela Brezilya'da kadına yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin bir yasa var, ama kültür de değişmeli. Yasayı değiştirmek kolay, ama kültürü değiştirmek zordur. O yüzden sendikanın değişebilmesi, dönüşebilmesi için bizim değişmemiz gerekiyor, kişisel bir değişim gerekiyor, toplum bunu isteyecektir. Eşitlik ve özgürlük için mücadele etmeliyiz ki, insana yaraşır bir hayatımız olsun."

Soares, son olarak 18-20 Kasım 2019'da kadınların işyerinde temsiliyle ilgili Cenevre'de düzenlenecek konferans için sendikalara çağrıda bulundu: "Umarım her sendika en az bir temsilci gönderir ve güzel tartışmalar yapılır, daha fazla kadın daha fazla üye, sendikalarda temsil bulmuş olur."

Oturumun son konuşmasını, İsviçre'nin sanayi, zanaatçılık, inşaat ve hizmetler sektörlerinde örgütlü 200 bin üyesi bulunan UNIA sendikasıyla **Eden Habtemicael** yaptı. Sözlerine, İsviçre'nin siyasi durumu hakkında bilgi vererek başlayan

Habtemicael, şu anda ayrımcılıkların yaşandığını, sınır dışı etmelerin yaygınlaştığını belirtti.

### "Kadınlar yarım gün çalışınca emekliliklerinde daha az para alıyor"

Eşitlik yasasına da değinen Habtemicael, "Eşitlik yasası var fakat doğru olarak uygulanmıyor. Ücretlerde büyük bir ayrımcılık var. Kadınlar daha olumsuz koşullarda yaşıyorlar." dedi ve konuşmasını şöyle sürdürdü:

"İsviçre'de bir gelenek vardı, tipik kadın ve erkek... Erkek işe gidiyor, kadın evde kalıyordu. Ama toplum değişti, artık kadınlar da işe gidiyor. Kısmi çalışma yapıyorlar, çocuklara bakıyorlar, her şey değişti, akşam çocuklarını alıyorlar... burada olumsuz olan, kadınlar yarım gün çalıştığı zaman emekliliklerinde daha az para alıyorlar."

Sendika sekreteri olarak İsviçre'de sendikalara erişimlerinin de kısıtlı olduğunu belirten Habtemicael, Johnson & Johnson gibi uluslararası şirketlere erişim hakkı verilmediği için şirketlere yanaşmadıklarını ifade etti.

14 Haziran 2019'da beş yüz bin kadının sokağa döküldüğü eylemlere de değinen Habtemicael, "Kadınların sokağa inip mobilize oldukları tam doğru değil, kadınlarda grev kültürü yok, en son 30 yıl önce büyük bir grev yapıldı, 30 yıl sonra bir grev daha organize ettik. Ulusal ve uluslararası şirketler kadınları işlerine son vermekle tehdit ediyor, grev sözcüğü ağza alındığı zaman işlerine son veriliyor."

### "İşverenler kadın ve göçmenleri çalıştırmayı tercih ediyor"

Kadınların sokağa dökülmelerinin pek çok farklı talep etrafında gerçekleştiğini belirten Habtemicael, talepleri şöyle sıraladı: "% 20 ücret ayrımcılığı, kadınların hamile kalınca işlerine son verilmesi, kısmi çalışma tehlikesi, iki yerde çalışanlar aynı zamanda çocuklarına da bakıyor, burada bir saygısızlık söz konusu, kadın ve erkek arasındaki farkın dışında şiddet ve taciz olaylarını da unutmamak gerekir."

### "Kadınlara saygı yoktu"

Habtemicael, temizlik işlerinde çalışan kadınların ay sonunda 20-25 saat daha az çalıştırıldıklarını, şikayet ettikleri halde hiçbir şey yapılmadığını belirttikten sonra işverenlerin özellikle istediklerini yaptırabildikleri için kadın ve göçmenleri çalıştırmayı tercih ettiklerini sözlerine ekledi. Bu kampanyanın kadınların dayanışmalarını arttırdığını, sendikalarının da altı ay boyunca sürekli kadınlarla görüştiklerini, bu kampanya sayesinde kadınların da erkeklerin de çok şey öğrendiğini belirterek "Sendikada mobilizasyon hareketi başlattım kadınlar için. J&J'da kadınlar çalışma yapmak istemedi, işverenden korkuyorlardı. 2 + 1 vardiya yapmak zorundaydılar, saygı yoktu, boş zamanları da yoktu ve sadece kadınlara bu şekilde davranılıyordu. Sendikalar değişmek istiyor, hem çalışanlar hem örgütlenme açısından uluslararası dayanışma bekliyoruz. Sendikalara sormak lazım, acaba kaç kadınlar liderlik görevi veriyor?" dedi.



## EMEĞİN GELECEĞİ ÜZERİNE ILO 100. YIL BİLDİRGESİ

ILO'nun 10-21 Haziran 2019 tarihleri arasında düzenlenen ve 100. yılına denk gelen Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 108. oturumun son günü, 21 Haziran'da kabul edilen "EMEĞİN GELECEĞİ ÜZERİNE ILO 100. YIL BİLDİRGESİ"nde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınlar açısından önemli ifadeler yer alıyor.

Konferansın beyanlarının yer aldığı ikinci bölümün "ILO, anayasal görevini yerine getirirken, çalışma dünyasındaki derin dönüşümleri hesaba katarak geleceğin iş yaşamında insan merkezli yaklaşımı geliştirmek amacıyla aşağıdaki çabaları yerine getirmelidir" açıklamasının (vii) bendinde şu ifadeler yer almaktadır:

(vii) İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik dönüştürücü bir gündemle aşağıdakilerin sağlanması amacıyla sürecin düzenli olarak değerlendirilmesi:

- Kadınlar ve erkekler için eşit değerlere işe eşit ücretlendirme dahil, eşit fırsatlar, eşit katılım ve eşit muamele sağlanması;
- Aile içi sorumlulukların daha dengeli paylaşılmasının sağlanması;
- Daha iyi iş-yaşam dengesi sağlamak amacıyla, işçilerle işverenlerin çalışma süreleri dahil, kendi ihtiyaç ve faydalarını gözönünde bulunduran çözümler üzerinde anlaşmaya varmalarını sağlamak; ve
- Bakım ekonomisine yatırım yapmayı teşvik etmek.

Deklarasyonun üçüncü bölümünün A maddesinin (i) bendinde "Değişen iş dünyasının fırsatlarından herkesin yararlanabilmesi için kapasitelerinin güçlendirilmesi amacıyla, fırsatlar ve muamelelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi." ibaresi yer almaktadır.

## DÜNYA SENDİKALARINDAN KADINLARA İŞ YAŞAMINDAKİ ZORLUKLARI SORDUK:

**Taru Reinikainen**  
PRO Sendikası, Finlandiya



Konferansa Finlandiya'dan katılan **Taru Reinikainen**, Finlandiya'nın sanayi, finans, hizmet, bilgi ve iletişim teknolojileri, iletişim ve kamu sektörlerinde örgütlü 120 bin üyeli PRO sendikasında toplu sözleşme uzmanı. 2006'dan beri bu işi yapıyor. Daha önce laboratuvar teknisyenliği yapmış. Bir boya fabrikasında kimyasallarla ilgili bölümde çalışmış. Sendikal geçmişi 19 yıla uzanıyor. Sendikada örgütlenme uzmanı olarak başlamış işe.

**Çalışan kadınların en büyük sorunu sizce nedir?** sorumuza şöyle cevap veriyor: "Kimya sektöründe bence sorunlardan birisi işçi güvenliği ve sağlığı. Kadınlarla erkekler aynı derecede etkileniyor, ancak bana göre en büyük problem, davranış. Kadınların işyerinde sürekli erkeklerin davranışlarıyla, tavırlarıyla mücadele etmesi gerekiyor. Örneğin ağır işlerde veya yöneticilikte erkeklerle aynı becerilere sahip olduğumuz halde sürekli onların dirençleriyle karşılaşıyoruz. Bence kimya sektöründe kadınları en çok zorlayan sorun bu. Pek çok kişi hâlâ kimya sektörünün erkek işi olduğunu, erkeklerin dünyası olduğunu düşünüyor. Ancak bu gerçek değil. Finlandiya'da, laboratuvarlarda çoğunlukla kadınlar çalışıyor, erkek oranı çok az."

**Peki sizce bu sorun nasıl çözülebilir?**

"Erkek meslektaşlarımdan biri, -örneğin işleme operatörü olarak çalışanların çoğu erkektir- 'tek bir kadın bile çalışsa, işini erkeklerden daha iyi yapar, çünkü işi yapmadan önce iyice düşünür' demişti. Erkeklerin işlerini umursamadan yaptığını düşünüyordu. Bence bu işin çözümü için, kadınların birbirlerine güvenmesi gerekir."

**Hanae Nakano**  
UA ZENSEN Sendikası, Japonya



**Hanae Nakano**, Japonya Tekstil, Kimya, Gıda, Ticaret, Hizmet ve Genel İşçiler Sendikaları Federasyonu'nda (UA ZENSEN) uluslararası ilişkiler uzmanı olarak çalışıyor. 27 yıldır sendikacı olduğunu belirten Hanae Nakano, sendikada çalışmaya başlamadan önce mağazacılık ve depolama alanında çalışıyordu. Sendikasının uluslararası etkinliklerinden sorumlu.

**Size göre, özellikle de kimya sektörünü gözönünde bulundurduğumuzda, kadın işçilerin en büyük sorunu nedir?**

"Bence kadınların en büyük sorunu iş yaşamına katılım. Kimya sektöründe, kadınların istihdamı çok düşük. Çünkü kimya endüstrisi, erkek egemen bir iş-

kolu. Sendikamız, hem kimya üretim sektöründe hem de mağazacılık sektöründe örgütlü. Ancak mağazacılık sektöründe çalışan kadınların sayısı çok fazla. Kimya sektöründe ayrıca kadın temsili de çok geri düzeylerde. En büyük önceliğimiz, kimya sektöründe çok daha fazla kadın işçinin çalışması.

**Japonya'da kimya sektöründe kadın oranı nedir?** Yüzde yirmiden daha düşük.

**Peki siz çözüm konusunda ne düşünüyorsunuz?**

Kadınların daha aktif olmaları gerekiyor. Sendika liderlerinin, özellikle de çoğunluğu erkek olan sendika yöneticilerinin kadın katılımı konusunda daha çok çaba göstermesi ve bu konuda çözüm üretmesi gerekiyor.

### Rodica Monica Sasmiresan FSLCP, Romanya



Romanya'nın Özgür Kimya ve Petrokimya Endüstrisi Sendikaları Federasyonu (FSLCP) başkanı **Rodica Monica Sasmiresan**, Romanya'da kadınların eşitlik konusunda herhangi bir sorunları olmadığını belirterek başlıyor sözlerine. Sektörde de, sendikalarında da eşitlik konusunda bir sorun yaşamıyorlarmış.

"Bunun en büyük göstergelerinden birisi şu anda burada bulunmamız. Ben sendika başkanıyım, arkadaşım da başkan yardımcısı." diyor yanında oturan FSLCP başkan yardımcısı Sorina Lungu'yu göstererek. Ücret eşitliği konusunda da sorunları olmadığını belirterek sözü sendikaların başkan yardımcısına bırakıyor.

### Sorina Lungu FSLCP, Romanya



"Biz tamamen başka problemlerle uğraşyoruz. Bizde sosyal diyalog eksikliği var. Şu anda toplu sözleşme aşamasındayız. Bu konuda bir bakanlığımız var, ancak hiçbir talebimizi kabul etmeye yanaşmıyor. Romanya'ya döndüğümüzde, bu konuyla ilgili bir imza kampanyası düzenlemeyi düşünüyoruz. Çünkü hiçbir konuda fikir birliğine varamıyoruz." diye yaşadıkları en büyük sorunu anlatıyor Sorina Lungu. Bu konuda IndustriALL'dan da yardım istediklerini sözlerine ekliyor.

### Kata Iveljic HIN BIH, Bosna Hersek

Kata Iveljic, 16 yıldır Bosna Hersek Bağımsız Kimya ve Metal Olmayan İşçiler Sendikası başkanlığını yürütüyor. Daha önce 23



yıl deterjan fabrikasında çalışmış. 64 yaşında olan Kata Iveljic, toplamda 39 yıldır çalıştığını belirtiyor. **Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı en büyük sorun nedir?** sorumuzu şöyle cevaplıyor:

"Çalışan kadınların en büyük sorunu, aile işlerinin kadınların sırtında olması. Kadınlar, işlerinde başarılı olmak için, terfi alabilmek için muazzam bir enerji harcamak zorunda. Erkeklerden daha çok çalışmak zorundalar, çünkü aile içi yükümlülükleri çok fazla. Kadınların evde yaptıkları işler, işyeri yükümlülüklerinden fazladır."

Kata Iveljic, kimya sektöründe kadın başkan olarak tekrar seçilebilmenin, konumunu korumanın zorluğundan da söz ediyor. 25 yaşında boşanmış, boşandığında henüz küçük bir bebek olan kızını tek başına büyütmüş. Kızı şimdi 30 yaşında. Ekonomi bölümü okumuş.

"Bir kadın için en zoru budur. Bütün enerjini aile hayatına harcarsın, ancak başarılı olmak istersen, işyerinde pozisyonunu korumak ve terfi almak istersen fedakarlık yapmak zorundasın."

**Siz çözüm konusunda ne düşünüyorsunuz, sizce bu sorun çözülür mü?**

"Benim özgül bir durumum var, genç yaşta boşandım, tek başıma çocuk büyüttüm ve bekarım, aslında benim için bu çözüm-ü diyebilirim. Ancak genel için konuşacak olursam, babaların çocuk bakımına daha çok dahil olmaları gerekir, aile hayatında erkekler daha çok sorumluluk almalı, özel hayatta da ev içi yükümlülüklerini arttırmalılar.

Kadınlar kendilerine bir hedef belirlemeli ve bu hedeflerinin peşinden gitmelidir. Sürekli yeni hedefler bulmak gerekir. Ayrıca, yaptığınız işi severek yapmanız da çok önemli. Başarılı olmak için hedef seçin, hedeflerinizi gerçekleştirin, sevdiğiniz işi yapın.

Sendika, yapı bakımından tıpkı bir aile gibidir, 2002'de sendikaların başkanı olduğumda, hiçbir yapı yoktu, başkanlık vardı ama herşey yanlış gidiyordu. Sendikada yapılar kurdum ve sürdürülebilir olmasını sağladım, tıpkı bir ailenin inşası gibiydi. Şimdi herşey düzene girdi ve düzgün bir şekilde işliyor."

**O halde "bütün sendikalara kadınlar gerekli" diyebilir miyiz?** (gülüşmeler)

"Sendikada işi çok sıkı tutarım, tıpkı ailenin bir annesi gibiyim, herkes sözümü dinler. Sektörümüzde kadınlar var, ancak



kadınlar için çok uygun değil, ağır ve pis bir iş. Yönetim kademelerinde yüzde 20 civarında kadın bulundurulması zorunluluğu var, kadın kotasından dolayı. Kadınlar bir işi alınca ciddiyetle yapıyorlar. Sendikada da bu böyle. Bir pozisyon veya görev aldıklarında sonuna kadar götürüyorlar.

Sendikamızın bir kadın birimi, bir de gençlik birimi var. Alanda çalışan kadın ve gençlerin temsil edilmesi için kuruldu. Bir de kadın ve gençlik sekreterlerimiz var.

**% 20 sadece sizin şirketinizde mi, bütün ülkede mi uygulanıyor?**

"Sadece bizim şirketimiz için geçerli. Ağır ve tehlikeli işlere girdiği için. Tıpkı maden gibi, ancak açık bir maden. Oldukça erkek egemen bir iş. Hatta en büyük tedarikçilerden biri de Türkiye'den Şişecam, oradan soda geliyor, deterjanlarda kullanılan bir soda. Fazla kadın çalışan yok üretimde, genelde sekreterlik yapıyorlar. Bizde kadın işleri denilen bazı işler var, örneğin gıda, turizm kadınların ağırlıklı olduğu işler, ancak IndustriALL toplantılarında, bugüne kadar bu alanlarda bile Türkiye'den hiç kadın temsilciye rastlamadım. Örneğin Toleyiş, Şeker-İş, Tektgıda-İş. Toplantılarda her ülkeden üç delege katılır, Türkiye'den gelenlerin gelenlerin üçü de erkek olur. Bu sendikalarda hiç kadınlara rastlamadım. Sendika yöneticileri, şirket yönetimiyle toplu sözleşmelerine katılıyor. Çalışanlara sağlık sigortası ve emeklilik sağlanmak zorunda. Bosna-Hersek'te savaştan sonra hiçbirisi yoktu.

Sağlık sigortası kadınlar için çok önemli. Özellikle hamile kaldıkları zaman ya da çocuk sahibi olduklarında. Daha önce sağlık sigortası yoktu, hükümet yasayı değiştirdikten sonra tüm toplu sözleşme maddelerini değiştirmek zorunda kaldılar. Hepsini yeniden imzalandı. İşverenler 'yeni bir toplu sözleşmeye ihtiyaç yok' dediler, ancak sonra imzalamak durumunda kaldılar. Son olarak, kendi örneğimden de hareketle, erkeklerin egemen olduğu ağır ve tehlikeli işlerde de kadınların sendika yöneticisi olabileceğini sözlerime eklemek istiyorum. Bu söyleşi için de ayrıca teşekkür etmek istiyorum, sorunlarımızı paylaşma fırsatı verdiğiniz için."

**Biz zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederiz.**

## Eden Habtemicael UNIA, İsviçre

İsviçre'nin endüstri, zanaat, inşaat ve hizmetler sektöründe örgütlü, iki yüz bin üzerinde üyesi bulunan UNIA'da örgütlenme sekreterliği yapan Eden Habtemicael, 32 yaşında, 2 yıldır sendikada çalışıyor. Bunun dışında göçmenler için toplum gönüllüsü olarak çalışıyor.

**Çalışma yaşamında kadınların en büyük sorunu nedir?** sorusuna, "İsviçre'de kadın-erkek eşitliği var sanılıyor, ama gerçekte öyle değil. Kadınlar, aynı işi yaptıkları erkeklerden yüzde 20 daha az ücret alıyorlar. Kadınlar, erkeklere göre daha az saygı görüyorlar. Kadınlar hamile kaldıkları için yüksek pozisyonlara gelemiyorlar. Kadınlar, buna benzer daha pek çok sorunla karşı karşıyadır.

Belki bilginiz vardır, 14 Haziran 2019'da binlerce kadın sokaklara döküldü, yaklaşık beş yüz bin kadın. Bu grevde, kadınların çalışmalarında gördük ki, kadınlar olarak çalışıyoruz, çocuklara bakıyoruz, eve bakıyoruz, temizliyoruz. Bu işleri erkeklerle yarı yarıya paylaşmıyoruz. En önemli mücadele konularımızdan birisi bu. Diğer bir konu da kadınların tekrar saygı görmesini sağlamak. Kadın dayanışmasını yükseltmek. Bazı kadınlar yüksek pozisyonlara erişebiliyor, eşit ücret alabiliyorlar, ancak "diğer kadınlar da almalı" diyebiliyor, bu kadın dayanışmasının bir sonucudur.



**Sizce bunun çözümü var mı, varsa nedir?**

Elbette var, öyle düşünmeseydim burada olmazdım. 14 Haziran'da kadınların gücünü gördük, adım adım ilerleyeceğimizi düşünüyorum. Bir yandan politik yolları denemeli, öte yandan doğrudan kişilere erişmeliyiz, düşünceleri değiştirmeliyiz. İnsanlar düşüncelerini değiştirmek zorunda.

Herkesin bir annesi var, ve herkes annesiyle yakından ilgilenir, ancak annelerin erkeklerden daha az kazanması hiç hoş değil. Bu problemin çözümü, yorulmadan her gün bu konuyla ilgili çalışmaktan, dimdik ayakta durmaktan geçiyor. İsviçre'deki kadın grevinden söz etme imkanı verdiğiniz için çok teşekkür ederim.

## İSVİÇRE'DE KADINLAR, 28 YIL ARADAN SONRA TEKRAR SOKAĞA ÇIKTI



14 Haziran 2019'da İsviçre'yi sallayan bir kadın grevi gerçekleştirildi. Çalışan kadınlar, iş yavaşlatarak veya iş bırakarak katıldı greve. Çok sayıda kadın grubu ve sendikalardan kadınların biraraya geldiği ülke çapındaki eyleme 500 bin kadın katıldı. Kadınların başlıca talepleri eşit ücret, saygı, iş yaşamında ve toplumsal yaşamda kadın ayrımcılığına son verilmesi, şiddet ve tacizin önlenmesiydi. İsviçre, son olarak 14 Haziran 1991'de böyle geniş çaplı bir kadın eylemine tanık olmuştu.



# INDUSTRIALL DÜNYA KİMYA KONFERANSI

26- 27 Haziran 2019 İstanbul-Türkiye



**HERKES İÇİN SENDİKAL HAKLAR VE GÜVENCELİ ÇALIŞMA**



## INDUSTRIALL DÜNYA KİMYA KONFERANSI EYLEM PLANI'NDA\* KADINLAR

Konferansın ikinci günü kamuoyuyla paylaşılan "IndustriALL Dünya Kimya Konferansı Eylem Planı"nda kadınlara dair ayrı bir bölümün yanısıra pek çok bölümde kadın işçilere vurgu vardı. Eylem Planı'nın ilk bölümünü oluşturan **GİRİŞ** bölümü şöyle başlıyor:

*"IndustriALL Küresel Sendika Kimya Sanayi Dünya Konferansı, en korunmasız gruplar için koruma sağlama amacı güden küresel yönetişimin önde gelen kuruluşu olan ve çalışanların haklarını teminat altına alan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yüzüncü yıl dönümünde gerçekleşmektedir."*

Bölümün kadınları ilgilendiren maddeleri şöyle:

*"Dünya Konferansı, işçi hareketinin hayati talepleri her ne kadar düşük düzeyde karşılanmakta da olsa, "Emeğin Geleceği Üzerine ILO Yüzüncü Yıl Bildirgesi"nin yanı sıra tarihi öneme sahip "Şiddet ve Tacize Karşı yeni Uluslararası Sözleşme"yi selamlamaktadır."*

*"Yeni Sözleşmeyle ilgili olarak, Dünya Konferansı emek dünyasının özellikle kadınlar için şiddet ve tacizden arınması gerektiğine inanmaktadır."*

**İŞÇİLERİN HAKLARININ SAVUNULMASI** başlıklı 1. bölümün Temel Haklar için Mücadele alt başlığında yer alan ibarelerden birisi: *"IndustriALL, işçilerin örgütlenme, toplu müzakere ve grev, sağlıklı ve güvenli işyerleri, işyerinde her türlü ayrımcılığın önlenmesi gibi haklarının tanınmasına yönelik olarak kimya sektöründe çaba göstermeyi sürdürecektir."* Birinci bölümün ikinci alt başlığı tümüyle kadınlara dair yapılması planlananları ele almaktadır:

### KADINLAR:

- **IndustriALL Küresel Sendika, kadınların sorunlarını temel sendikal önceliklerden biri olarak kabul etmektedir.**
- **IndustriALL Küresel Sendika, kimya endüstrilerinin tüm alanlarında kadın işçilerin haklarının korunması ve savunulması için gereken önlemleri alacaktır.**
- **Kadınların sektör faaliyetlerinde ve toplantılarındaki temsilinin iyileştirilmesi ve bu grupların karşılaştığı spesifik sorunların haritalandırılması ve önceliklendirilmesi için çalışmalar yürütülecektir.**

● **IndustriALL kimya sanayindeki tüm faaliyetlerde yüzde 40 oranında kadın katılımı hedefine uyulması için her türlü gerekli çabayı gösterecektir. Aynı çabalar, kimya ile ilgili etkinliklerde konuşmacı dağılımı konusunda, Sekreteryaya ve bağlı kuruluşlar tarafından da gösterilecektir.**

● **Dünya Konferansı, son dönemde IndustriALL tarafından kabul edilen 'Kadına Yönelik Şiddet ve Taciz: Benim İşyerimde Yer Yok! Benim Sendikamda Yer Yok!' Taahhüdü olumlu karşılamakta ve desteklemekte olup, kendi bağlı kuruluşlarını da bunu kabul etme ve uygulama konusunda güçlü bir biçimde teşvik etmektedir.**

● **Kadınların sektörün hangi alanlarında çalıştığının haritalandırılması yoluyla, sektör düzeyinde kadınların yaşadığı sorunların çözümünün teşvik edilmesi, kadınların sektör ve ağ çapındaki eylem planlarına dahil edilmesi ve sektördeki iş ve şirket ağlarında kadın katılımının artırılmasına yönelik stratejilerin benimsenmesi için çaba gösterilecektir.**

● **IndustriALL, üye sendikalarını kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret aralığının azaltılması, kadın işçilerin çalışma yaşamında daha iyi mevkilere gelmesi ve çalışma-yaşam dengesi çerçevesinde yapılacak faaliyetleri destekleyecektir.**

**SENDİKAL GÜCÜN İNŞA EDİLMESİ** başlıklı 2. bölümün **Sendikal Örgütlenme** alt başlığında: *"IndustriALL ve bağlı sendikaları, örgütlenmemiş kesimleri, güvencesiz işçileri, gençleri ve kadınları örgütlemek yoluyla üye sayısındaki ciddi düşüş sorununa çözüm bulmaya çalışacaktır."*

**GÜVENCESİZ ÇALIŞMAYLA MÜCADELE** başlıklı 4. bölümde gerçekleştirilecekler arasında *"Tüm tedarik zinciri boyunca güvencesiz işçileri (mavi yakalılar, beyaz yakalılar, erkekler ve kadınlar) sendikalarda örgütlemek."* yer alıyor.

**SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR ENDÜSTRİ POLİTİKASI OLUŞTURMAK** başlıklı 5. bölümde, *"IndustriALL Küresel Sendika, değişen bir iklime duyarlı ekonomide, kadınlar ve gençlerin karşılaştığı zorlukların tam olarak tanınması, nesiller arası dayanışma, değer biçme ve aktarma becerilerini içeren bir sürdürülebilirliğin toplumsal boyutunun önemli olduğu konusunda ısrar etmeye devam edecektir."* denilmektedir.

\* Eylem planının tamamına [www.industrial-union.org/world-chemical-unions-meet-in-istanbul](http://www.industrial-union.org/world-chemical-unions-meet-in-istanbul) linkinden ulaşılabilir.



Hazırlayan: Elif Ülker

**9 MAYIS 1955**  
TÜRKİYE'DE İLK KEZ  
ANNELER GÜNÜ  
KUTLANDI.

**HAYRIYE AYŞE NERMIN NEFTÇİ**



**10 MAYIS 1973**

İlk kez bir kadın milletvekili **Nermin Neftçi**, TBMM başkan vekili oldu. 1924 İstanbul doğumlu Neftçi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi mezunu, evli ve iki çocuk annesiydi. 20 Ağustos 2003'te hayata veda etti.

**10 MAYIS 1908**

Bursa'da iplik üretiminde çalışan kadınlar greve çıktı.

**12 Mayıs 1909**

Osmanlı Kadınları Terakkiperver Cemiyeti, Fatma Pakize Hanım tarafından kuruldu.

**TÜRKAN AKYOL**



**14 Mayıs 1997**

Kadınların evlendikten sonra da evlenmeden öncesi soyadlarını kullanmalarına olanak tanıyan yasa değişikliği kabul edildi.

**27 Mayıs 1975**

Birleşmiş Milletler, 1975 yılını "Kadınlar Yılı" ilan etti.

**30 Mayıs 1980**

Türkan Akyol Ankara üniversitesi rektörü oldu. Bu göreviyle, Türkiye'nin ilk kadın rektörü ünvanını aldı.

**28 Mayıs 1913**

Osmanlı toplumunda kadınların durumunu iyileştirmek, kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele etmek amacıyla Osmanlı Müdafai-i Hukuk-u Nisvan Cemiyeti kuruldu.

**ADİLE SULTAN**



**1 Haziran 1826**

Osmanlı Hanedanı'ndan Divan tertip etmiş tek kadın şairi Adile Sultan Topkapı Sarayı'nda dünyaya geldi. (Ölüm: 12 Şubat 1898)

**KARA FATMA (Fatma Seher Erden)**



## EMILY WILDING DAVISON



**8 Haziran 1913**

Birleşik Krallık'ta kadınların oy hakkı için mücadele eden süfrajetteklere Emily Wilding Davison, 4 Haziran 1913 günü Kraliyet Derbisi'nde oy hakkı flamasını kralın atına takmak yaralanarak dört gün sonra hayata gözlerini yumdu. (Doğum: 11 Ekim 1872)

## FÜREYA KORAL



**12 Haziran 1910**

Çağdaş seramiğin öncülerinden, Türkiye'nin ilk kadın seramik sanatçısı Füreyâ Koral dünyaya geldi. (Ölüm: 26 Ağustos 1997)

## HALIDE NUSRET ZORLUTUNA



**10 Haziran 1984**

1901 yılında İstanbul'da dünyaya gelen şair, yazar, öğretmen, Halide Nusret Zorlutuna hayata veda etti.

## ESMA DENİZ



**21 Temmuz 1997**

Türkiye'nin ilk kadın hemşiresi Esmâ Deniz, 73 yıllık hemşirelik hayatının ardından, 95 yaşında hayata gözlerini yumdu. 1902 doğumlu Esmâ Deniz, Florence Nightingale Hemşirelik Okulu'nun kurulmasında da sorumluluk üstlendi.

## ADİLE NAŞİT



**17 Haziran 1930**

Sinema ve tiyatro dünyasının önde gelen isimlerinden Adile Naşit dünyaya geldi. Gerçek adı Adela Özcan olan ve 13 Aralık 1987'de kaybettiğimiz ünlü oyuncu, tiyatrocusu çift Naşit Özcan ve Amelya Hanım'ın ikinci çocukları.

**2 Temmuz 1955**

Kurtuluş Savaşı'nın kadın kahramanlarından, "Kara Fatma" lakaplı **Fatma Seher Erden**, İstanbul'un Şişli ilçesinde hayata gözlerini yumdu. 1888 yılında Erzurum'da dünyaya gelen Kara Fatma, İstiklal Madalyası sahibidir.

## CHARLOTTE PERKINS GILMAN



**3 TEMMUZ 1860**

Önde gelen Amerikan kadın hakları savunucusu, sosyolog, romancı, kısa hikâye yazarı, şair **Charlotte Perkins Gilman** dünyaya geldi. (Ölüm: 17 Ağustos 1935)

**Oyuncular Sendikası'yla Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve İşyerinde Taciz ve Mobbing ile Mücadele Birimi ve çalışmaları hakkında konuştuk:**

# "Sektör olarak değiştirmek, dönüştürmek ve algıları kırmak elimizde"

**İşyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin sendikal bir mesele olduğu, hem işyeri sağlığı ve güvenliği meselesi hem de insan hakları meselesi olduğu uzun süredir kabul edilen bir anlayış. Tüzük değişikliği veya şiddet karşıtı söylemlerin mücadelede yetersiz kaldığı deneyimlerle defalarca kanıtlanmıştır. Oyunculuk sektöründe çalışanlar, özellikle kadınlar, taciz ve mobbinge en çok maruz kalan kesimlerden biri. Oyuncular Sendikası, geçtiğimiz yıl artık yeter diyerek taciz ve mobbinge mücadele amacıyla bir birim kurdu. Konuyla ilgili yönetim kurulu üyesi, oyuncu Eda Çatalçam ve genel koordinatör Sinem Derya Çetinkaya ile görüştük.**

Söyleşi: Fethiye Kabataş Keskin

**Kendinizi tanıtır mısınız? Ne yapıyorsunuz, sendikadaki göreviniz nedir?**

**Eda Çatalçam:** Ben Eda Çatalçam, oyuncuyum. Oyuncular Sendikası yönetim kurulu üyesiyim. Hem kadın oyuncu olarak hem de anne oyuncu olarak sektörün içerisinde kendi hayatıma dair yaşadığım pek çok tecrübe de var.

Bunun dışında televizyon sektörünün oldukça yoğun çalışma saatlerinin olması, olumsuz çalışma koşulları gibi pek çok durum hem sendikalı olmayı gerektirdi, hem de sendika içinde toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinde kadınlar olarak çok önem vermemiz gereken hassas bir denge olduğunu fark ettik. O yüzden de TÜSİAD'ın oluşturduğu, dizilerde toplumsal cinsiyet eşitliği meselesine ilk toplantı ve davetle başlayan ve bu birimi, yani **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi**'ni kurmaya giden serüven başladı. Henüz ön çalışmalar içerisindeyiz. Kendimizi tanımak sınırlarımızı bilmek, neler yapabileceğimizi görmek ve yapabileceğimiz şeyler üzerinden fikir birliğine varmak için çalışıyoruz. Birim, tam olarak oturduğunda sektör için çok önemli bir yere geleceğini düşünüyorum.



**Sinem Derya Çetinkaya**

**Eda Çatalçam**

**Sinem Derya Çetinkaya:** Ben Sinem Derya Çetinkaya. Oyuncular Sendikası genel koordinatörüyüm. Siyaset bilimi ve hukuk okudum, yaklaşık 10 yıldır sendika uzmanı olarak çalışıyorum. Yönetim Kurulu'nun verdiği görevler çerçevesinde sendikamızın faaliyet alanı kapsamında işlerini yürütüyorum.

**Eda Çatalçam:** Biz oyuncu olduğumuz için sendikalı olmak ya da sendikacı olmak bizim için başka bir dil. Yönetim kurulu olarak seçildiğimizde hiçbirimiz iş kanunu, sendika hukuku gibi sendikal faaliyetler konusunda birikime sahip değildik. Burada öğreniyoruz ve bu süreçte de hakikaten Sinem hem bizim

danışmanımız gibi hem de bizi yönlendiren bir yol gösterici gibi oluyor. Çünkü onun bildiği hukuk dili, onun bildiği sendika tecrübesi bize de çok önemli bir izlek oluyor. Bizim sektörü tanımamızla onun da sendikal sektörü tanınması birleştiğinde ortaya Oyuncular Sendikası'nın faaliyetlerini yürütebilen bir yapı çıkartıyor.

### **Neden böyle bir birime ihtiyaç oldu? Birim için çalışmalar ne zaman ve kimlerin öncülüğünde başladı?**

**Eda Çatalçam:** İlk olarak geçen sene TÜSİAD'ın dizilerdeki toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili yaptığı bir çalışmaya katıldık ve Ebru Nihan Celkan yönetiminde bir atölyede yer aldık. Orada paydaşların hepsi vardı. Oyunculardan, yapımcılardan, kanal yönetimlerinden, hatta reklam verenlerden oluşan sektör paydaşlarının toplandığı bir atölye çalışması oldu. Atölye çalışmasında şunu fark ettik, sektör içinde olan kişiler olarak aslında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne kadar farkındayız ve nereden başlayarak bu farkındalığı insanlara ve kendimize yayabiliriz?

Televizyondaki dizilerin çoğunda erkek ve kadın üzerinden yürütülen stereotiplerin bizi ne kadar sınırladığını, bu stereotiplerin bizim toplumsal hafızamızda nasıl bir algı yarattığına dair bir farkındalık yeniden oluştu. Yapılan çalışma sonrasında Oyuncular Sendikası olarak bu işi muhakkak sahiplenmeli ve devam ettirmeliyiz dedik. Oyuncu olarak bizler kamera önünde senaryoya ya da rejije çok büyük müdahaleler yapamayabiliriz. Ama 'bayan' yerine 'kadın' kelimesini kullanabiliriz. 'Delikanlı kız' ya da 'adam gibi kadın' yerine 'insan' gibi farklı, eşitlikçi kavramları koyup, kadını yeren, erkeği öven ya da erkeği yeren kadını öven bir takım dilimize yerleşmiş eril söylemleri bir tarafa bırakabiliriz ve buna kendimizle başlayabiliriz.

Bu küçük farkındalıklarla ilgili çalışmalar sektör içerisindeki bu stereotiplerin de dönüşümüne muhakkak yarayacaktır. Bu çalışmadan başladık ve sonra Toplumsal Cinsiyet Birimi oluştu. Birim-

de arkadaşlarımızla beraber bir altyapı çalışması yapıyoruz. Böyle bir farkındalık üzerinden hareket etmek istiyoruz.

### **Ekran önünde toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesine karşı duran bir yerden hareket ediyorsunuz.**

**Eda Çatalçam:** Tabii, çünkü televizyon dediğimiz şey hepimizin evinde olan ve hayatımızdaki stresi atmak için oturup izlediğimiz ve kullandığımız bir araç. Üstelik de bir konser, bir sinema gibi çok büyük maliyetler gerektirmiyor. Bazen İstanbul gibi büyük şehirlerde ya da Anadolu'da bile insanlar yaşam telaşından en yakınındaki kişilerle ilişki kurmıyor. Böylesi sert bir yaşam içerisinde televizyonda izlediğimiz her şey bizim hayatımızın içerisinde bir yerde var oluyor. Hayat koşulları ya da sağlık koşulları sebebiyle evinden hiç çıkamayan ve o hayali kahramanlarla sohbet eden pek çok insan var. Onunla empati kurup, katharsis\* yaşayan pek çok insan var. O yüzden televizyondaki karakterlerin farkındalığı, izleyen kişinin de farkındalığını sağlayacaktır.

### **Oyunculuk ve film sektöründe ne tür toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri yaşanıyor?**

**Sinem Derya Çetinkaya:** Kadın ve erkek oyuncuların görünürlüğü sayısal oranı kamera önünde birbirine çok yakın. Bu anlamda böyle bir eşitsizlik olduğu söylenemez, ancak rol dağılımı, diyalogların dağılımı gibi durumlara daha dikkatli baktığımızda eşitsizliği ve kemikleşmiş toplumsal cinsiyet rollerini görebiliyoruz. Bu arada kamera arkasında cinsiyetçi iş bölümü daha belirgin; kamera, ses, set ve ışık gibi birimlerde daha çok erkekler çalışıyor, rejisi sanat kostüm gibi birimlerde ise kadın çalışanlar daha fazla. Yönetmenlerin çoğu erkek ancak yönetmenler arasında da son yıllarda denge hatırı sayılır kadın yönetmenin varlığı ile değişti. Aslında bu konuda Eda anlattı ama tam tersinden de ifade edilebilir; toplum cinsiyetçi ve ayrıştırmacı, toplumsal roller de çok keskin. Bu

Oyuncular Sendikası



### **OYUNCULAR SENDİKASI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ ve İŞYERİNDE TACİZ VE MOBBİNG İLE MÜCADELE BİRİMİ'NİN AMAÇLARI:**

- Sinema, televizyon, tiyatro, dans, opera, canlı performans, seslendirme, v.b. üyelerimizin çalıştığı tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşabilmek için gerekli çalışmaları planlamak, organize etmek ve hayata geçirmek.
- Ülke genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve bu konudaki çalışmalara katkı sunmak.
- Üyelerimizin çalışma alanlarında maruz kaldıkları taciz, mobbing, psikolojik şiddet, baskı, v.b. durumlarla baş etmelerinde onlara destek olmak, yol göstermek ve gerekli durumlarda onlar adına eylemde bulunmak.
- Taciz ve mobbingten tamamıyla arınmış bir çalışma hayatı için mücadele etmek.
- Hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de taciz-mobbing ile mücadele konularındaki FIA projelerine ve diğer ulusal-uluslararası projelere destek vermek.

\* Katharsis: Seyircinin izlenen oyundaki korku ve acıma öğelerini, kendi başına geliyormuş gibi düşünerek, bu duygulardan arınması olgusu.



sektörün de bu toplumun bir parçası olduğu ortadayken sektör de toplum değerlerinin, rollerin ve hatta dilin yeniden üretildiği bir yer oluyor. Sektörde çalışan biri değilim, bu anlamda deneyimim yok ancak oyunculardan dinlediğim kadarıyla kadın bedeni üzerinden kendini var eden ayrımcı bir dil de ne yazık ki çalışma ortamında bu zamana kadar normalleşmiş. Şimdi ise sektör kadınları buna karşı da ses çıkarıyor ve her yönü ile sektörde cinsiyetçiliğe karşı mücadele yöntemleri geliştirmeye çalışıyor.

**Eda Çatalçam:** Her sektörde olduğu gibi bizim sektör de erkek egemen kültürle çalışılan bir yer. Mesela **Benedict Cumberbatch**, başrolünde oynadığı kadın oyuncu onunla aynı ücreti almazsa oynamayacağını söyledi. Erkek oyuncuların kaşelerinin kadın oyunculardan daha yüksek olduğu, star kavramının daha çok erkek oyuncu üzerinden var edildiği durum bizim ülkemizde olduğu gibi dünyada da geçerliliğini koruyor.

Dünyada da toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili çalışmalarda oyuncular kendi varlıklarını böyle ortaya koyuyor. Örneğin Cannes Film Festivali'ndeki topuklu ayakkabı kuralına karşı **Kristen Stewart** kırmızı halıda topuklu ayakkabılarını çıkardı ve klasik kodları yıktı. Kadının bedeni üzerinden var olan bir durum var. Kadın oyuncunun bakımlı, güzel ve yaşı ne olursa olsun kamera önünde her zaman çekici olması konusu. Erkek oyun-

cunun bedeni üzerinden var edilen bir sektörden bahsedemeyiz. Tabii ki yakışıklı, karizmatik ya da jön dediğimiz erkek oyuncular var, ama onun dışında da hakikaten belli bir yaşı geçmiş ve kendi bedeni üzerinden değil de oyunculuğun gücü ya da karakterinin gücüyle kendini var eden pek çok erkek oyuncu var.

Kadın oyuncuların üzerinde hissettiği en büyük baskılardan biri de güzellik kavramı. Estetik çok normalleşiyor. Kadın oyuncular buna mecbur bırakılıyor. Sektörün içerisinde, kameranın karşısında olan kadın oyuncuysan kendi bedeninde "kameraya yakışan değişiklikler" yapmalısın.

Belli bir yaşı geçmiş ya da iyi bir kariyer elde etmiş kadın oyunculara baktığımız zaman, bedeni değil de oyunculuk gücüyle kadın oyuncuları komedide görebiliriz. Pek çok kadın çekici, hoş ve o istenen kadın modeline dönüyor. Çünkü sektör bunu istiyor. Bu da bir baskı, bir eşitsizlik ve ayrımcılık anlamına geliyor.

### **Hangi davranışların taciz sayıldığını ilgili net tanımlarınız var mı?**

**Eda Çatalçam:** Kişinin kendisine yapılan şeyin taciz olup olmadığını fark edip buna göre davranması gerektiğine dair bir çalışma yapmayı düşünüyoruz. Çünkü bazen sınırların nerede başlayıp nerede bittiğini de kadın kendi içerisinde anlayamayabiliyor.

Bizim yaptığımız toplantılarda da, buna dair iç çalışmalarımızda ya da uzman psikologlarla ya da hukuk danışmanlarıyla yaptığımız röportajlarda şöyle bir şey fark ettik: Kadın olarak bu sektörde çalışırken bizden her şeyi içselleştirip öncelikle kendimizi suçlayan bir yapıyla büyüdüğümüz için bu sektörde de olası bir durumda 'yanlış mı anladım, acaba öyle değil mi, acaba öyle de ben mi böyle anladım' gibi sınırlara dair kendini suçlayan, onun taciz olup olmadığı konusunda şüpheye düşen bir yerde durabiliyoruz. Ama bunlara dair bir farkındalık çalışması yürütmek gerekiyor önce. Yani sizin söylediğiniz noktaya gelebilmek için sizin fark etmeniz gerekiyor.

### **Çalışma alanlarınız nereleri kapsıyor? Sizin için işyeri tanımı nedir?**

**Sinem Derya Çetinkaya:** İşyeri tanımı konusu sektörümüz açısından biraz karışık, ancak şöyle anlatmaya çalışayım, oyuncuların işyerleri set sahne ve stüdyolar. Sahne ve stüdyolarda çalışma yerleri belli ve nispeten belirli standartlara göre düzenleniyor ancak setler için aynısı söz konusu değil. Aklınıza gelebilecek her yer set çalışanları için işyeri... plato, sokaklar, yalılar, gecekondu, yer altı ve yer üstü işlerinin yapıldığı yerler, akan trafik, maden ocağı, orman, çöl vs vs. İşyeri dediğimiz yerlerin sağlık ve güvenlik önemleri açısından bir standardının olması gerektiğini savunuyor ve bunun mücadelesini veriyoruz.

Çünkü yine setler söz konusu olduğunda şöyle bir sorunla karşı karşıyayız; ambulansın sağlık personelinin ve isg uzmanlarının istihdam edilmediği belirsiz ve değişken işyerlerimiz olmasının yanısıra işyeri olarak bildirilen yerler genelde yapım şirketlerinin ofisleri oluyor, denetlenen yerler de setler değil yapım şirketlerinin ofisleri oluyor.

### **Film sektöründe doğrudan cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilebilecek durumlar yaşanıyor mu? Bu durumlar en çok oyuncu kadınları mı etkiliyor yoksa sektörde çalışan bütün kadınları aynı derecede mi etkiliyor?**

**Eda Çatalçam:** Kadınlar açısından baktığımızda belli bir yaşa gelmiş ve anne olmuş bir kadının sektörün içerisinde çalışabilmesi çok da kolay değil. Çalışma koşulları, çalışma şartları ve çalışma saatleri bir anne ve çocuğunun vakit geçirebilmesi için çok zorlayıcı. Sete çocuğunu getirmek söz konusu bile değil. Mesela başka işyerlerinde çocuklar için kreşler bulunuyor. Bizim sektör açısından böyle bir gerçeklik yok. Kamera arkasında çalışan arkadaşlarımız açısından ne kadar yorucu çalışma saatleri olduğunu oyuncular olarak gayet iyi biliyoruz. O açıdan kamera arkasında çalışan kadınların da o kadar yoğun çalışma koşullarında var olabilmeleri kolay

değil. Yani erkek egemen dediğimiz toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinden baktığımız zaman baba dışarıda çalışandır, üretendir, eve gelmeyebilir. O yüzden bu açıdan bizim sektördeki çalışma saatleri erkek figürüne uygundur denilebilir. Bu sektörde çalışmak istemesine rağmen çalışma saatlerinden dolayı çok yıprandığı için kamera arkasından da kamera önünden de sektör değiştiren pek çok kadın tanıyorum.

**Sinem Derya Çetinkaya:** Bunlara şunu da ekleyebiliriz. Örneğin fabrikalarda çalışan kadınların çok su içmediklerini biliriz. Neden? Uzun saatler çalışan bu kadınlar, tuvalete çok gitmemeye çalışıyor çünkü iş yetiştirme kaygıları var, çok sık tuvalete giderlerse iş yavaşlayabilir ve amirleri kızabilir.

Sektörümüze bakalım: eğitim düzeyi yüksek çalışanların olduğu, yaratıcı bir iş yapıldığı parıltılı olduğunu düşündüğümüz bir çalışma ortamında da işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri anlamında kadınlar için ayrıca önemler alınmıyor, hijyen koşulları kadınları olumsuz etkiliyor ve örnekte kalacak olursak uzun saatler çalışan sektör kadınları az su tüketiyor. Bu tek örnek çoğaltılabilir ancak fark ettiğimiz şey sektörler değişse de kadınların temel çalışma sorunları benziyor hatta aynılaşıyor.

Sektöre dair belli veriler olsa, kaç kadının çalışıyor, kadın erkek oranı nedir, yaş aralığı nedir, hangi riskler ve tehlikeler var, taciz ve mobbing farkındalığı ve boyutu nedir, iş kazası veya meslek hastalığı tanıklığı var mı vb. verilere sahip olsak inanıyorum ki daha spesifik çalışmalar yapılması gerektiği hepimiz açısından daha net anlaşılacak.

**Eda Çatalçam:** Örneğin set bir arazide bulunuyorsa ve orada karavan tuvaletler bulunmuyorsa ve bulunsa bile temiz değilse bu kadın oyuncu için çok sıkıntılı bir durum. Bunları bire bir yaşamış biri olarak bunu söyleyebilirim. Kendimi çok rahatsız hissettiğim, tuvaletin bile olmadığı setlerde bulundum. Karavanın ya da tuvaletin kurulabileceği yerler arabanın ulaşabileceği yerlerde. Ama setin çekildiği yere araba çıkmıyorsa, oraya gidi-



yorsun ve saatlerce settesin. Tuvaletin geldiğinde ne yapacaksın? Sinem'in söylediği şey gerçekten önemli.

**Farkındalık çalışmaları yürüttüğünüzden bahsetmişsiniz. Birimde ne tür çalışmalar yapmayı düşünüyorsunuz?**

**Eda Çatalçam:** Açıkçası önümüzdeki süreç içerisinde yapmayı düşündüğümüz şeylerden bir tanesi bir takım film ya da dizi okumaları yapmak. Toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinden yapılan işlere bilirkışı ve uzmanlarla bakmak.

Onun dışında kendi sektörümüze dair 'açık kapı etkinlikleri' dediğimiz, sektöre dair bir takım drama ve atölye çalışmaları yapmak istiyoruz. Aynı zamanda 'açık kapı'yla sektörde çalışanların kendi yaşadıkları sorunları dile getirmelerini sağlamak istiyoruz.

**Örnek çalışmalarınız var mı hayata geçirdiğiniz?**

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi olarak ilk başladığımız atölye **erkeklik atölyesi** oldu. Erkeklik atölyesinde erkek söylemin yeniden üretilmesi üzerine, sadece erkek oyuncuların katılacağı bir atölye çalışması planladık.

Toplumsal cinsiyet eşitliği denildiğinde işin diğer tarafı erkeklik üzerinden yaratılan pek çok şey, aslında erkeğe de baskı uyguluyor ve onu da bir stereotipe sokuyor. Bugün televizyonlarda baktığımızda erkek, belinde silahı olan, bağır-

çağırın, ne iş yaptığını bilmediğimiz ama "ciddi" işler yapan, baba olma meselesi çocuğunun arkasında her zaman sapasağlam durması gereken bir figür olarak onun sorumluluklarını almayan bir stereotip olarak karşımıza çıkıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili toplum üzerinden de baktığımızda bu üretiliyor. Ama 'acaba öyle mi' diye sormak gerekiyor.

Benim gençlik ya da çocukluk dönemime baktığım zaman Süper Baba'yı da izliyordum; tek başına üç çocuk büyüten, hayatın içerisindeki her şeyin işlendiği, mahalle kültüründen kentsel dönüşüme kadar birçok konunun anlatıldığı bir diziydi. Şehnaz Tango diye bir dizi izliyordum. İki çocuğunu tek başına büyütme-ye çalışıp, dayatılan güzellik normlarını yıkan bir diziydi.

Biz böyle diziler izledik ve bu diziler hayatımızın içindeydi. Ama şimdi gelinen yere baktığımızda aslında arada ne kadar büyük bir fark olduğunu görüyoruz. Bu diziler de bu toplumun içinden çıktı. Şu an 'seyirci bunu istiyor bunu yapmak lazım' deniyor ama bu da bizi belli bir kalıbın içine sokuyor. Sektör açısından bazı şeyleri değiştirmek, dönüştürmek ve algıları kırmak bizim elimizde.

Neden televizyonda izlediğimiz tüm kadınlar paralı genç ve yakışıklı erkekler tarafından kurtarılma ihtiyacı içinde? Televizyonda kadınlar neden hep masum olarak var ediliyor? Ya da neden kötü, fettah kadınlar olarak gösteriliyor?



Kiloluysa neden sadece komik kadın olarak yer bulabiliyor? Böyle birkaç kadın tiplmesi var, sürekli üretiliyor. Erkek de kadını sahiplenen, 'sen benimsin' diyen, 'hem döven hem seven' bir tiplmeyle gösteriliyor ve erkeği de buradan var eden bir eğilim var.

Yani genel olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gündeme taşıyan söylemler ortaya çıkıyor. Ama bir taraftan **Zeynep Günay Tan**'ın yönetmenliğini yaptığı **İs-tanbullu Gelin** projesine baktığımızda oradaki kadınların var olmaya çalışma mücadelesine, erkeklerin kendini var etme mücadelesine baktığımızda çok hayatın içinden, çok gerçek bir yerden ilerliyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ne kadar dikkate aldıklarını biliyoruz, böyle sevindirici işler de oluyor.

**Sinem Derya Çetinkaya:** Yapmayı planladığımız ilk işlerden biri bir etik ilkeler metni çıkararak bunu hem çalışanlara hem ajanslara hem de işverenlerimiz olan yapımcılara ulaştırarak, bu ilkeler üzerinden düzenlenecek taciz ve mobbingden arınmış çalışma ortamlarına, iş yerlerine erişmek.

Ayrıca kadın hakları alanında uzmanlaşmış avukatlardan da destek alarak özellikle taciz ve mobbing ile ilgili bir atölye çalışması yaptık. Bu da periyodik olarak sürdüreceğimiz bir çalışma olacak.

**Amaçlarınızdan biri "taciz, mobbing, psikolojik şiddet, baskı, v.b. durumlarda baş etmelerinde onlara destek olmak, yol göstermek ve gerekli durumlarda onlar adına eylemde bulunmak", bir atölye çalışmasından bahsettiniz. Biraz anlatır mısınız?**

**Sinem Derya Çetinkaya:** Bu konuyla ilgili bir hukuk birimimiz var. Özellikle taciz konusunda toplumsal cinsiyet de işin içinde olduğu için kadın avukatlardan da destek almaya çalışıyoruz. Mağdur olan kişiye izlemesi gereken yollar ve yapabilecekleri üzerinden bir destekte bulunuyoruz. Yargı yoluna gidecekse onunla ilgili bilgilendirme yapmaya çalışıyoruz. Genel itibarıyla aslında cesaretlendirmeye ve güçlendirmeye çalışıyoruz.

**Birim olarak harekete geçmeniz için mağdur kadının başvurusunu mu bekliyorsunuz yoksa siz mi onunla iletişime geçiyorsunuz? Çalışmalarınız üye olmayanları da kapsıyor mu?**

**Sinem Derya Çetinkaya:** Harekete geçebilmek için önce şikayetin bize ulaşması gerekiyor, elbette bir bir işçi sendikası olarak üyelerimize destek sağlıyoruz. Sınırlı insan gücümüz ve kaynağımız da bu anlamda bir diğer belirleyici unsur oluyor; ancak iş kazası, taciz ve set durması gibi "özel" durumlarda üyemiz olsun olmasın tüm oyunculara elimizden geldiğince destek vermeye müdahil olmaya ve sürece katkı sunmaya çalışıyoruz.

**Diğer sendikalardan kadınlarla veya yöneticilerle bu konuda bir işbirliğiniz oldu mu, olacak mı?**

**Eda Çatalçam:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi olarak önümüzdeki süreçte yapmak istediklerimizden biri toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, cinsel istismar gibi sorunlarla ilgilenen ve ciddi uzmanlarıyla emek veren sivil toplum kuruluşlarıyla bir araya gelmek. Biz STK'ların ve derneklerin çok uzun zamandır Türkiye'de yürüttükleri çalışmalar olduğunun farkındayız. Onlarla temas kurmanın bizi de güçlendirece-

ğini aynı zamanda bizim de varlığımızın onlar tarafından bilinmesinin bazı konularda daha hızlı yol almamızı sağlayacağına inanıyoruz. O yüzden iş planımız içerisinde önümüzdeki zaman diliminde bu sektöre dair pek çok birimle bir araya gelmek var.

**Medyada sık karşılaşılan yüzler ve isimler olmaları açısından, ünlülere toplumsal cinsiyet eşitliği, şiddet ve tacizle mücadelede sorumluluk düşüğünü düşünüyor musunuz?**

**Eda Çatalçam:** Birinin sorumluluk taşıyabilmesi için öncelikle bunu kendi içerisinde fark etmesi gerektiğini düşünüyorum. Zaten bir farkındalık oluştuğunda bu farkındalık istese de istemese de herkesi etkileyen bir yere geliyor. Sadece kamera önünde ünlü olan ya da tanınmış oyunculara dönük söylemektenense bunu sektörün içinde ya da dışındaki pek çok kadın için söyleyebiliriz. Çocuklarımız küçük yaştan itibaren bu hayatın içindeler ve küçüklüklerinden itibaren biçimleniyorlar. Bir öğretmenin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığının olması, yetiştireceği çocuğu ne kadar olumlu ve farklı etkileyecektir. Bunun gibi bir şey bence. Kişiyi bu anlamda böyle bir sorumluluk yüklemenin ve bu ağırlığı taşımasını beklemenin çok sağlıklı olmadığına inanıyorum. Çünkü hepimiz sadece mesleğimizi yapıyoruz ve mesleğimizin getirdiği bazı artılar ve eksiler var.

Bir oyuncuysan göz önündesin, çünkü var olan hikâyeyi bedenle ortaya koyuyorsun. Başarılı bir oyuncuysan ve iyi bir projede yer aldıysan tanınmak senin sektörünün getirdiği doğal bir sonuç. Ama bunun yükünü sen taşımak zorunda değilsin, çünkü sen tanınan ve ünlü kişi, bu karakterin. Yani oyuncuya böyle bir sosyal sorumluluk vermeyi çok sağlıklı bulmuyorum. Oyuncunun zaten böyle bir farkındalığı varsa duruşuyla, varlığıyla, yaklaşımıyla bir kapı aralayacaktır diye düşünüyorum. Bunu her sektör için düşünüyorum, bu yük hepimizin sırtında. Dünyaya getirdiğimiz çocuklarımıza bakan öğretmenlerin de



sırtında, annenin de sırtında babanın da sırtında. Bir ev kadını olabilirsin ama sen toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinden farkındalığı olan bir ev kadınıysan erkek ve kız çocuğunu nasıl yetiştireceğine dair bir farkındalıkla hareket edeceksin. Tek bir kişinin üstüne böyle bir sorumluluk yüklemek doğru değil. Politikacı olarak da böyle. Türkiye'nin gözünün önündeki bir politikacıysan ve o politikacı olarak kitleleri arkanda sürükleyen bir kişiyisen erkek ya da kadın fark etmez, dilinde kullandığın her söylem kitlelerin algısında bir şey yaratacaktır. Ama sen bunu sırtına yüklediğin için değil, sen hayata nasıl bakıyorsan dilin de öyle üretir. Çünkü insan, dili kadar düşünür, düşündüğü kadar konuşur. Doğal olarak bizim algımız nasıl dönüşür ve değişirse söylemler de bu noktada dönüşüp değişecektir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği meselesine dair hiçbir fikri olmayan bir politikacıya 'sen toplumun önündesin ve herkesi arkandan sürüklüyorsun, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddetle ilgili bir şey söyle' dediğinde 'kadınlar dayak yemesin' dediğinde bir şey üretmiyor aslında. Birilerini tekrar etmek

bize bir şey katmıyor. Ya da bir futbolcunun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir bilinci olması futbolda kullanılacak tezahüratlara kadar yansiyacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği toplumu oluşturan en küçük birim olan aileden yaptığın işe kadar, her şeyde üretilen bir şey. Bu farkındalık büyüdükçe geliştikçe kişi de dilini değiştirecek.

### **Petrol-İş'li kadınlara bir mesajınız var mı, söylemek istediğiniz bir şey?**

**Sinem Derya Çetinkaya:** Güçlü olsunlar, birbirlerine ve kız kardeşliğe güvensinler. Bunu yanında düzenli yayınlanan böyle kıymetli bir yayınları olduğu için şanslı olduklarını düşünüyorum.

**Eda Çatalçam:** Neşet Ertaş'ın çok güzel bir lafı var. Kadınlar insandı, erkekler insan oldu diye. Kadın olarak çok kıymetli olduğumuzu öncelikle bir insan olduğumuzu fark etmemiz gerekiyor. Kadın ya da erkek söylemi üzerinden değil, kadının neyi ne kadar yapabileceği üzerinden değil, benim temelde söyleyebileceğim şey insan olma hali. O yüzden kadın olarak insan olarak kendimizin yapabileceği ve değiştirip dönüştüre-

bileceği şeyler o kadar fazla ki. Sadece bunu fark etmek ve üzerimizde toplumsal olarak kurulan ve farkında olmadan içselleştirdiğimiz ve bizi kısıtlayan pek çok şeyi fark edip kız kardeşlikle aslında bunların üstesinden gelmek. Yaşadığımız şiddeti kabul etmemek, bir tacizi normalleştirmemek, işyerinde kadın olduğumuz için yaşadığımız mobbingin farkına varmak ve bunu kabul etmemek.

Tüm bunları yaparken tabii kız kardeşlik ve örgütlülükle karşı durabilmek. Güçlüyüz, her şeyi dönüştürebilecek kadar güçlüyüz. O yüzden benim söyleyebileceğim en önemli şey, Petrol-İş ya da Oyuncular Sendikası fark etmiyor, biz de burada bir kız kardeşlik kurmalıyız. Sorun toplumsal bir sorun. Bu bizim sektörümüzün her boyutunda farklı şekillerle karşımıza çıkıyor. Burada tek yapacağımız şey birbirimize inanmak, güvenmek ve bunu değiştirmek için haklı olduğumuzu unutmadan mücadele etmek.

**Bu güzel söyleşi için sizlere Petrol-İş Kadın Dergisi olarak çok teşekkür ederiz.**

**"Yaşamayanlar" internet dizisinin çekimlerinde oyuncu Elit İşcan'ın dizinin diğer oyuncusu Efcan Şenolsun tarafından tacize uğraması üzerine Oyuncular Sendikası'nın yapmış olduğu açıklama, konuyu ne kadar ciddiye aldıklarını ve mücadele konusunda kararlı olduklarını göstermesi açısından büyük önem taşıyor:**

## **Kamuoyunun Dikkatine!**



Üyemiz Elit İşcan'ın rol aldığı "Yaşamayanlar" isimli internet dizisinin çekimlerinde oyuncu Efcan Şenolsun tarafından sözlü ve fiziksel tacize uğradığı iddiasını sendikamız ile paylaşmış ve bugün de kamuoyunun bilgisine sunmuştur. İlkelerimiz doğrultusunda üyemiz Elit İşcan' a uzmanlardan da yardım alınarak gerekli "Hukuki Destek" sağlanmış ve kendisi avukatı aracılığı ile yasal süreci başlatmıştır. Oyuncular Sendikası olarak sürecin takipçisi olacağımızı, kamuoyu ile paylaşmak isteriz. Ancak sektörün tüm bileşenleri olarak üzerinde durmamız gereken çok önemli bir konu; setlerde taciz ayrımcılık ve mobbing ile mücadele konusunda ne yapacağımızdır. "Sıfır taciz sıfır ayrımcılık" şiarını setlerde nasıl hakim kılabiliriz diye yayıncılar, yapımcılar, yönetmenler, senaristler,

oyuncular, set çalışanları hep beraber üzerine düşünmek ve çözümler üretmek zorundayız. Çünkü kadına ve lgbti bireylere yönelik şiddetin her türlü hem toplumda hem de toplumun yansıması olan sinema ve dizi sektöründe yeniden üretilmektedir. Yazılan, yönetilen, yayınlanan oyunlar, diziler, sinema filmleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden ürettikçe, kadına ve lgbti bireylere yönelik şiddet normalleştiği taceze ve ayrımcılığa uğrayan kadınlar ve lgbti bireyler kaçınılmaz olarak yalnızlaşıyor, yalnızlaştığını düşünüyor.

Oyuncular Sendikası olarak fiziksel sözel ve psikolojik tacizler konusunda duruşumuz çok nettir. Bu konuda tüm üyelerimize ve sektör çalışanlarına güç vermek, beraber hareket etmek, yan yana olmak sendikamızın asli görevidir. Bu olayların yaşanmasını engellemek, farkındalığı arttırmak ve değişimi başlatmak için profesyonel çalışmalarımızı aylar önce başlattık ve tüm hızımızla çalışmalarımızı geliştirmeye devam ediyoruz. Kurmuş olduğumuz "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği — Taciz ve Mobbing İle Mücadele Birimi"miz çalışmalarına devam etmektedir. Tüm üyelerimizi ve sektör çalışanlarını, çalışmalarımıza destek olmaya sektör bileşenlerini ise bu alanda somut politikalar hayata geçirerek Oyuncular Sendikası'nın bu çabasına güç vermeye, davet ediyoruz. Saygılarımızla.

**Oyuncular Sendikası**

Bir kocayla psikiyatırı arasında geçen diyalog:

# "EŞİM ÇALIŞMIYOR, EV KADINI"



ABD'nin Florida eyaletinde, kendisi de bir anne olan dövme sanatçısı Ryshell Castleberry, diğer bütün anneler gibi, sürekli "İyi de gün boyu ne yapıyorsun?" sorusuyla karşılaşmaktan sıkılınca, düşüncelerini kağıda dökerek sosyal medya sayfasında bir yazı yayımlar. Sosyal medyada milyonlarca kez paylaşılan bu yazı, "çalışan kadın - ev kadını" ayrımına eleştirel bir bakış sunması ve tüm dünyada çoğu kadının aynı deneyimi yaşadığını göstermesi açısından önem taşıyor.

Kadınların ücret almadan, karşılıksız olarak yaptıkları işlere dair dergimizde pek çok kez söyleşiler, yazılar yayınladık, istatistikler paylaştık, konuyla ilgili karikatürlere yer verdik. ABD'nin Florida eyaletinde anne olduğu halde "bütün gün ne yapıyorsun" sorularıyla karşılaşmaktan bıkan Ryshell Castleberry isimli dövme sanatçısı kadın, sosyal medya sayfasında, aşağıda mizahi bir dille kaleme aldığı yazıyı paylaşır. Yazı, kısa sürede milyonlarca kişi tarafından paylaşılır. Çünkü aynı durumda olan milyonlarca kadın bulunuyor.

Kadınları ev kadını - çalışan kadın diye ayıran; evde yapılan işleri "gerçek" işten saymayan anlayışa karşı eleş-

tirel bir bakış getiren yazı, pek çok dile evrildi. Dünyanın birçok ülkesinde kadınların favorisi haline gelen yazı, bir kocayla psikiyatır arasında geçen diyalogdan oluşuyor.

## Eşim Çalışmıyor

**Psikiyatır:** Geçinmek için ne iş yapıyorsunuz?

**Koca:** Bir bankada muhasebecilik yapıyorum.

**Psikiyatır:** Peki eşiniz?

**Koca:** O çalışmıyor. Ev kadını.

**Psikiyatır:** Evde kahvaltıyı kim hazırlıyor?

**Koca:** Çalışmadığı için eşim hazırlıyor.

**Psikiyatır:** Eşiniz sabahları saat kaçta uyanıyor?

**Koca:** Erkenden uyanıyor çünkü her şeyin önceden or-

ganize edilmesi gerekiyor. Çocukların öğle yemeğini ayarlıyor, giyimlerinin temiz, saçlarının taranmış olmasını sağlıyor, kahvaltılarını yediyor, dişlerini fırçalayıp fırçalamadıklarını kontrol ediyor, okul çantalarını düzgün hazırlamalarını sağlıyor. Bebekle ilgileniyor, bezini ve kıyafetlerini değiştiriyor. Emziriyor ve mamasını hazırlıyor.

### **Bunlar sadece sabahları yaptıkları. Kocasını işteyken yaptıklarını da dinleyelim...**

**Psikiyatr:** Çocuklar okula nasıl gidiyor?

**Koca:** Eşim götürüyor, çünkü çalışmıyor.

**Psikiyatr:** Eşiniz çocukları okula götürdükten sonra ne yapıyor?

**Koca:** Genelde dışarıda olduğu süre içinde ne yapacağına karar vermesi biraz zaman alır, bu yüzden bebek koltuğunu sık sık takip çıkarması gerekmez. Fatura ödemesine veya süpermarkette durmasına gerek kalmaz. Bazen bir şey unuttur ve bebek arabasıyla bütün yolu tekrar gidip gelir. Eve gelince tekrar bebeği yedirmek ve emzirme, bezini değiştirmek ve uyutmak zorunda. Sonra mutfağı toparlar, çamaşırları yıkar, evi temizler. Bilirsiniz işte, çalışmadığı için.

### **Koca işten gelip dinlenirken, eşi, gerçek iş sayılmayan işleri yapmaya devam eder...**

**Psikiyatr:** Akşamları, ofisten eve döndükten sonra ne yapıyorsunuz?

**Koca:** Dinleniyorum tabii ki. Tahmin edeceğiniz gibi, bütün gün bankada çalıştığım için yorgun oluyorum.

**Psikiyatr:** Eşiniz akşamları ne yapıyor?

**Koca:** Akşam yemeğini hazırlıyor, çocuklara ve bana sofrayı kuruyor, bulaşıkları yıkıyor, evi bir kez daha toparlıyor, köpeği dışarı çıkartıyor, yemek artıklarını da tabii. Çocukların ev ödevlerini yapmalarına yardım ediyor, pijamalarını giydiriyor. Bebeğin bezini değiştiriyor. Çocuklara ılık süt veriyor, dişlerini fırçalatıyor. Yatakta belli aralıklarla emzirmeye devam ediyor, ihtiyaç olursa bir kez daha bezini değiştiriyor. Çünkü çalışmıyor ve işe gitmek için kalkması gerekiyor.

**Bu işler, dünyada çoğu kadının bir günde düzenli olarak yaptığı işlerdir. Kadınlar, bu işleri yapmaya sabah erkenden başlar ve gecenin geç saatlerine kadar devam eder. Bu da "çalışmıyor" olarak nitelendirilir? Ev kadınlığına diploma verilmiyor, ancak aile hayatında bu işlerin çok büyük bir önemi var.**

**Eşinize, annenize, büyükannenize, teyzenize, halanıza, kızkardeşinize, kızınıza iyi davranın ve takdir edin. Yaptıkları fedakarlıklar paha biçilemez değere sahiptir.** Ryshell Castleberry



### **Castleberry, yazısını annelik mesleğiyle ilgili bir şiirle noktıyor:**

*Ona biri sorduğunda,*

*"çalışıyor musun yoksa sadece ev kadını mısın"*  
*Cevabı olur:*

*Evin kadını olarak günde 24 saat çalışırım,*

*Anneyim, kadını, kız evladım,*

*Alarm saatiyim, aşçıyım, hizmetçiyim,*

*Ustayım, çırağım, bebek bakıcısıyım,*

*Hemşireyim, el işçisiyim, güvenlik memuruyum,*

*Danışmanım, rahatlatıcıyım,*

*Tatilim, hasta raporum, boş günüm yoktur.*

*Gece gündüz çalışırım,*

*Karşılığında bir maaş verilmey,*

*Buna rağmen, sürekli aynı sözlerle karşılaşırım:*

*"İyi de bütün gün ne yapıyorsun?"*

*Hayatlarını, ailelerinin iyiliğine adanmış tüm kadınlara ithaf olunur.*

**Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın (OECD) iki yıl önce yayınladığı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'nin Peşinde" raporunda yer alan 'ücretsiz işlerde toplumsal cinsiyet eşitsizliği' verilerine göre, kadınların en çok ücretsiz işlere zaman ayırdığı ülke Türkiye. Türkiye'de kadınlar, ücretsiz işlere günde 377 dakika ayırırken, erkekler 116 dakika ayırıyor. Türkiye'yi 373 dakikayla (erkekler 113 dak.) Meksika izliyor. Kadınların ücretsiz işlere en az zaman ayırdığı ülke ise günde 207 dakikayla İsveç (erkekler 154 dak.). Birleşmiş Milletler araştırmasına göre, tüm dünyada, kadınlar, ücretsiz işlere erkeklerden 2.6 kat daha fazla zaman ayırıyormuş.**

# Toplu sözleşme hakkı ve eşitlik

Doç. Dr. Betül Urhan

Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

**Toplumsal cinsiyet eşitliği uzun süredir dünyada, son dönemde de ülkemizde sendikaların gündemine girmiş konulardan biri. Tarih boyunca üyelerinin hakları için mücadele eden sendikalar, bu mücadele sürecinde kullanacakları strateji ve politikaları belirlerken farklı işçi gruplarını ayrı olarak değerlendirmemiş, bundan en olumsuz etkilenen kesim kadınlar olmuştur. Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Betül Urhan, erkek işçiyi referans alan sendikal anlayışı ve bu anlayışın doğurduğu ayrımcı politikaları, bu politikaların uygulanmasında merkezde yer alan toplu sözleşmeler bağlamında değerlendirdi.**

İşgücü piyasalarında kadınların dezavantajlı durumunun artarak devam etmesi, işyerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve sağlamak için olabilecek tüm mekânizmaların kullanılmasını gerektirmektedir. Yasal düzenlemeler bu konuda ortaya çıkabilecek gelişmelerin önemli bir kaldıraçını oluşturur. Nitekim birçok ülkede toplu pazarlıktan ziyade yasal düzenlemeler eşitliğe ilişkin gelişmelerin arkasında yatan itici güçü oluşturur. Bu nedenle eşitliğin sağlanmasına yönelik yasal düzenlemeler son derece önemlidir. Mevzuat, asgari standartları belirleyerek koruyucu bir ağ sağlar ve sendikaların toplu pazarlıkta kullanabilecekleri bir kaynağı oluşturur. Ancak yine de yukarıdan aşağıya yapılan eşitliğe ilişkin yasama müdahalelerinin, erkeklerin kadın hakları için kural koymasına anlamına geldiği ve ulusal mevzuattaki eşitlik düzenlemelerinin uygulanmasının sendikaların eylemini gerektirdiği hatırlanmalıdır.

## Eşitliği sağlamada toplu sözleşmelerin rolü

Eşitliğin sağlanması ve teşvik edilmesi bağlamında mevzuat ve toplu pazarlık arasında görülen etkileşim, ülkelerin gelenek, kültür ve endüstri ilişkileri sistemine göre değişiklik gösterir. Bu nedenle istihdam ilişkilerinin yasalarla ve kolektif pazarlık yoluyla sosyal olarak düzenlenmesi arasındaki denge, farklı ülkelerde farklı şekillerde gerçekleşir. Sendikalar veya toplu pazarlık yoluyla hangi alanın düzenleyeceği ise bu denge tarafından belirlenir. Bazı ülkeler, yasal düzenlemeye göre sosyal düzenlemeye öncelik verir. Bazılarında ise tersi geçerlidir. Ancak yasaların istihdam ilişkilerinde ana düzenleme aracı olduğu ülkelerde dahi, toplu sözleşme, yasal hakların ve standartların uygulanmasında, yasal hakların gerçek haklara ve işyerinde somut sonuçlara dönüştürülmesinde önemli bir rol oynar. Bu nedenle de toplu sözleşme ve



pazarlık mekânizmaları, istihdam ilişkilerinde ve işyerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve sağlamak bakımından en etkili ve önemli aracı oluşturur.

## Çalışma yaşamını belirleme hakkı

Bilindiği gibi toplu sözleşme hakkı, işçilerin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını geliştirebilmek amacıyla

la objektif hukuk kuralları koyarak, çalışma yaşamını belirleyebilme hakkı olarak tanımlanmıştır. Bu hak, kadınların ve erkeklerin ihtiyaç ve çıkarlarının belirlenmesini ve bunlar için harekete geçmelerini sağlayan en önemli haktır. Temsil yapılarına dayanan toplu pazarlık mekânizması ise, kadın ve erkek işçilerin ihtiyaçlarını ve kaygılarını tanımlamasının, eylem için kendi önceliklerini belirleme becerisini sağlamanın ve kendilerinin temsil edilmesinin bir yolu olması bakımından da son derece önemlidir.

Tarihsel süreç içerisinde sendikalar ve işçi hareketi, liberalizmin "Kanun önündeki eşitlik" formülünün toplumsal eşitsizlikleri örttüğü düşünceyle yeni toplumsal hak talepleri için mücadele etmiştir. Bu mücadeleyle, eşitliğin yalnız kanunlar önünde gerçekleşmesinin mümkün olmadığı, sınıflar arasındaki farklılıklar göz önünde tutularak pozitif edimlerle adaletin sağlanacağı ilan edilmiştir. Bu mücadelelerin ardından oluşan talepler "sosyal haklar" belgelerini doğurmuştur. Ancak bu tarihsel mücadeleyi yürütmüş olan sendikalar, strateji ve politikalarını belirlerken, işyerlerindeki toplu sözleşme sürecini yürütürken ve işçileri örgütlerken uzun bir süre işçiler arasındaki farklılıkları göz önünde tutmamış,



kadınlar gibi bazı işçi gruplarını kapsama almamış, özellikle de toplumsal cinsiyetin çalışma hayatında ve işyerlerinde yaratmış olduğu fiili eşitsizliklerle ilgilenmemişlerdir.

### "Erkek işçi"yi referans alan sendikal anlayış

Bu durum sendikaların, işçilerin tümünü aynı düzlemde değerlendirerek farklılaşan bazı sorunları görmezden gelmesine ve eşitliği böyle sağladıklarını düşünmelerine sebep olmuştur. Ancak daha ilk anda bile akla gelmelidir ki, işçilerin tümü aynı işyerinde çalışıyor dahi olsalar aynı nitelikte işe sahip değildir. Aynı işyerinin farklı bölümlerinde farklı çalışma koşullarından kaynaklı farklı sorunların olabileceği kabul edilmelidir. Bunun yanı sıra aynı nitelikte-

ki bir işi yapıyor olsalar dahi kadın işçilerin erkeklere göre kendilerine özgü farklı sorunlarının olduğu da bir gerçekliktir. Kazanılmış bir hakkın uygulanmasının kadın ve erkekler üzerinde eşit derecede yararlı ve olumlu etkilere sahip olmadığı görmezden gelinmiştir. Hem sendikal gelenek hem de mevcut yapı "erkek işçi"yi referans olarak almıştır. Kadınların kendilerine özgü sorunlarının olduğunu görmezden gelen bir eşitlik tanımı adaletsizliğe yol açmış, kadın işçilerin ve bazı işçi gruplarının sendikalardan dışlanmasına neden olmuştur.

İşçi sınıfının temsilcisi olma rolünün gerilediği ve sorgulandığı günümüzde sendikaların, geçmişte marjinalleştirdikleri işçi gruplarını kapsama alma kabiliyetlerinin hayatta kalma ve yenilenmeleri için çok önemli olduğu görüşü yaygınlaşmaktadır. Bu nedenle, sosyal adalete dayanan tartışmalara ek olarak, kadınları üyeliğe çekecek ve elinde tutacak eşitlik gündemlerini benimseyen ve teşvik eden sendikalara örgütsel olarak ilginin artacağı ifade edilmektedir. Temsilci olma statüsüne ve üyelerini harekete geçirme kapasitelerine dayanan meşruiyetlerini yeniden sağlamalarının, işgücünde meydana gelen değişimleri üyelik





kompozisyonlarına ve politikalarına yansımaları ile mümkün olacağı belirtilmektedir. Bu nedenle işyerlerinde ve istihdam ilişkilerinde eşitliği sağlamanın ve teşvik etmenin bir mekânizması olarak toplu pazarlığı kullanmanın yollarını bulmaya çalışmak, toplu pazarlık kurumunun değişen gerçeklikleri yansıtacak şekilde yeniden yapılandırmasını sağlaması bakımından hayati bir öneme sahiptir.

Genellikle geleneksel pazarlık stratejilerinin ele aldığı sorunlar dar odaklıdır. Eşitliği sağlamanın ve teşvik etmenin bir mekânizması olarak toplu pazarlığı kullanmanın yollarını bulmaya çalışmak sendikaların pazarlık gündemlerini genişleterek, kapsam yetersizliğini aşmalarını sağlayacaktır.

### Sendikaların farklılıklarla başa çıkabilme yeteneği

Sendikaların cinsiyet eşitsizliği ve farklılığıyla başa çıkmak için geliştirdikleri stratejiler, onları ulusal ve küresel bağlamda, işçiler arasındaki diğer farklılıklarla da başa çıkmada daha donanımlı bir hale getirecektir. Oysa cinsiyet eşitliği perspektifine sahip olmayan toplu pazarlık mekânizmaları, sözleşmelerin işyerindeki cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkmak bir yana, kadınların aleyhine işleyen ayrımcı uygulamaları kurumsallaş-

tırmasına ve pekiştirmesine neden olmaktadır. Bu nedenle de çoğu kez, yürürlükteki toplu sözleşmeler çözümden çok eşitsizlik 'sorununun' bir parçası olmaktadır.

Bu durum toplu pazarlığın kapsamı ve içeriğinin nasıl belirlendiği ile ilgilidir. Çünkü toplu pazarlığın kapsamı ve içeriği, sendikaların pazarlık masasında öne çıkardığı öncelikler tarafından belirlenir. Toplu pazarlığın gündemi ve öncelikleri ise çoğu zaman, sendikalarda baskın grupların (erkek, tam zamanlı vb.) çıkarlarını ve önceliklerini yansıtır. Oysa farklılıkları dikkate alan toplu pazarlık sistemi işçiler arasındaki çeşitliliğin-farklılığın tanınmasını ve bu farklı grupların aktif katılımını artırmaya yönelik tedbirlerden oluşan bir stratejiyi gerektirir.

Toplu iş sözleşmelerinde ve pazarlıklarında cinsiyet farklılıklarının dikkate alınması cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında neden önemlidir?

Bir toplu iş sözleşmesinde cinsiyete nötr düzenlemeler, başka bir ifadeyle cinsiyetsizmiş gibi görünen düzenlemeler, işyerindeki kadın ve erkek işçileri farklı şekilde etkileyebilmektedir. İşyerinde sözleşmenin uygulamasından doğan sonuçların ortaya konulması, sözleşmenin uygulamada kimlerin kapsama aldığına da göstermesi bakımından önem taşır. Pazarlık sonucu elde edilen çeşitli kazanımlara fiilen kimler erişebiliyor? Prim ödeme gibi işten kaynaklı kazançlardan kimler yararlanabiliyor? Eğer bu kazanımlar daha çok belli işçi gruplarında yoğunlaşıyorsa burada dolaylı ayrımcılıktan bahsedilebilir. Bu ayrımcılığın üstesinden gelebilmek için, sözleşmenin ve elde edilen bir hakkın uygulamasının, kadın ve erkekler üzerinde eşit derecede yararlı ve olumlu etkilere sahip olmasının sağlanması gerekir.

### İş ve aile uzlaşmasına odaklanmış geleneksel yaklaşım

Bazı ülkelerde, kadınların hak ve çıkarlarını kapsamış gibi görünen dar bir eşitlik gündeminin toplu pazarlığa dâhil edildiği görülebilir. Bu gündem daha çok kadınların üreme rollerine ve iş ve aile uzlaşmasına odaklanmış geleneksel bir yaklaşım ile sınırlıdır. Bu yaklaşım uygulamada kadınların çocuk bakım sorumluluğunun birincil görevleri olduğunu, bakım sorum-



luluğu olmayan erkeklere göre kadınların bu sorumlulukları nedeniyle daha fazla kesintili olarak çalıştıklarını, bu nedenle de işe ve işyerine bağlılıklarının erkeklere göre daha az olduğunu varsayar. Dolayısıyla bu varsayımına dayanarak getirilen önlemler, çocuk bakımı veya analık izninin artırılmasını sağlayarak kadınların ücretli işe katılımının devamını kolaylaştıran bir niteliğe sahip olabilir. Ancak çocuk bakım sorumluluğunun kadına ait olduğuna ilişkin toplumsal kabulün toplu sözleşmelerde yeniden üretilmesini sağlar. Bu yönüyle de eşitliğin sağlanması için sorunlu bir yaklaşımdır. Esasen sosyal ve mesleki sorumlulukların daha fazla paylaşımını teşvik etmeye yardımcı olacak ve ücretli işin örgütlenmesinde 'erkek egemenliğini sınırlandıracak' ücretli babalık izni gibi erkeklere yönelik hükümler, cinsiyet eşitliğini sağlamak bakımından daha fazla potansiyel taşır.

Benzer şekilde, anne babaya (ya da daha büyük olasılıkla anneye) sorun olarak odaklanmayan, ancak daha çok kurumun-işyerinin anne-baba için yarattığı sorunlara odaklanan önlemlerin, mevcut cinsiyet düzenini sarsma ihtimalinin daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Örneğin işçileri çocuksuz olarak varsayan kariyer planlamalarına ve işlerin sınıflandırılmasına karşı önlemler almak bunlar arasında sayılabilir.

### **Kadınlarla özdeşleştirilmiş standart dışı çalışma biçimleri**

Yine firmaların zaman rejimleri ve esneklik düzenlemelerinin eşitsizlik yaratan niteliklerine karşı önlemler almak önemlidir. Genellikle sayısal veya zamana yönelik esnek çalışma düzenlemelerinin, kadınların ev içi sorumlulukları ile ücretli işlerin uyumlaştırılmasına yardımcı olacağı



varsayılmaktadır. Ancak "standart dışı" çalışmanın niteliği son derece önemlidir. Standart dışı işlerin kadın işi olarak marjinalleştirildiği, örgüt-süzleştirildiği ve güvensizleştirildiği yerlerde, bu önlemlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak bir yana bu eşitsizliği pekiştiren bir etkisinin olacağı açıktır.

Eşitliğin işyerinde teşvik edilmesi ve sağlanması için toplu pazarlığın kullanılması, sadece belirli alanlarla ve konularla sınırlı değildir. Cinsel taciz, iş/yaşam dengesi, eğitim gibi sorunlarla ilgili konular kolayca tanımlanabilecek konulardır. Bunlar önemli alanlardır. Ancak, toplu sözleşme ve pazarlık mekânizmaları aracılığıyla işyerinde eşitliğin sağlanması ve teşvik edilebilmesi, bütün pazarlıklarda bir cinsiyet perspektifinin ve eşitlik boyutunun katılmasını gerektirir. Bu sendika için ayrı bir "eşitlik gündemi"nin yaratılması anlamına gelmez. Çalışma süresi, ücret ayarlamaları, esneklik ve yeniden yapılandırma gibi temel konular eşitliğin sağlanmasında merkezi bir öneme sahiptir. Tüm bu konular üzerinde yapılan pazarlıklarda eşitlik boyutunun katılması, bu konu ve sorunlara yönelik elde edilen kazanımların ve uygulamaların kadınlar ve erkekleri nasıl etkilediğinin tespiti ve buna

ilişkin önlemlerin alınması önemlidir. Bunların yanısıra özel eşitlik önlemleri üzerinde de pazarlık yapmaya ihtiyaç olduğu muhakkaktır.

### **Eşitliği gündeme alan politikalar üretmek**

Sendikaların toplu pazarlık yoluyla işyerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve teşvik edilmesi, sendikadaki gücün nasıl dağıldığı, müzakerecilerin ve sendika uzmanlarının kimliği ve kadınların (ve diğer grupların) gündemleri şekillendirme, çıkarlarını koruma ve geliştirmenin peşine düşmeleri ile ilgili tartışmaları gündeme getirmektedir. Bilindiği gibi şu anda sendikalarda gücün sahibi erkeklerdir. Müzakereciler, karar vericiler ve sendika uzmanlarına bakıldığında erkeklerin baskın olduğu görülebilmektedir. Bu durumda sendikalarda etkili bir eşitlik gündeminin oluşabilmesi, örgütlerin değişimini gerektiren uzun vadeli bir gündemi benimsemeleri ile mümkün olabilecektir. Bu gündem, nötrmüş-cinsiyetsizmiş gibi görüldüğü veya ele alındığı, kadınların uyumlaştırıldığı örgütsel ve mesleki yapılar, kültürlerde, uygulamalarda, norm ve değer sistemlerinde değişiklikleri öngörmelidir. ■



KADIN'lardan  
ÖYKÜLER

# Boyoz\*

Perihan Çelik

İki saate yakındır kapının önünde bekliyordu. Gidip gelmekten, oturup kalkmaktan yorgun düşmüştü. Öğle güneşi beklediği yere kadar inmiş, kan ter içinde bırakmıştı.

“Sen kimi bekliyorsun küçük?” dedi, danışmada oturan solgun yüzlü görevli.

“Annemi, annemi bekliyorum ben.”

“Annen bu fabrikada mı çalışıyor?” diye üsteledi mavi önlüklü görevli.

“Evet, annem bu ameliyathanede, çıkar birazdan.” dedi huzursuzca, “Bu adam ne diye sorup duruyordu ki bu soruları? Sen de bekliyorsun, ben de. Ters giden bir şey mi oldu acaba? En iyisi buradan uzaklaşmak.” diye geçirdi içinden. Kalkıp yeniden yürümeye, kapının önünde gidip gelmeye başladı.

“Paydos saati öğlen on iki. Cumartesileri böyle. Sen erken gelmişsin ufaklık. Gel, gel burada otur da bekle aneni.” diye seslendi yeniden. Bıyıklarını iki parmağının arasında tutup dişlerinin arasında eziyor, bu yüzden de sesi yılan tıslaması gibi çıkıyordu. Ne pis gözleri vardı bu herifin. Gözlerinin beyazı da çoktu. Anası ona: “Bıyıklarını ağzına koyan, gözlerinin beyazı çok olan erkeklerden kork, namussuz olurlar.” demişti bir keresinde.

“Oturmam, oturamam.” dedi hiddetle.

“İyi madem, sen bilirsin. İyilik de yaramıyor. Oturmazsan oturma, bana ne.” deyip sigarasından derin bir nefes çekti, çalan telefona uzandı.

Beklemekten nefret ederdi. Ömrünün kaçta kaç beklemekle geçer insanın? İki köprü arasında açılmış bacaklara benzetirdi beklemeyi. Hangi bacak kopacak, köprünün ne tarafında kalacaktı? Kim bilebilirdi ki? Belki, bekleme diye bir şey yoktu. Beklemek, hareket içinde sonsuzca kırılmalardı belki de. Bir durumdan başka birine geçişin sıkıntılı, sancılı halleriydi, kim bilir? Kendisi için o gün de sancılı ve acıydı, bugün de. Bacaklardan biri kopacaktı ya, hangisi olduğunu bilemiyordu. Bilmediği için de sıkılıyor, sinirleniyor, korkuyordu. En fazla da korkuyordu. Sedyeler, serumlar, kan anonsları arasında devam ediyordu bekleyişi.

Koca kamyonun, beklediği kapının önüne park etmesiyle gölgede kaldı küçücük bedeni. “Balyalar geldi, hammallar gönderin!” diyordu kamyonun inen kara suratlı bir adam. Kamyonun etrafına fabrikadan çıkan onlarca adam dolmuştu. Üzerlerinde yırtık pırtık elbiseleri, başlarına geçirdikleri çuvalarla koca koca tütün balyalarını sırtladıkları gibi ardına kadar açılan fabrika kapısına gi-

\* Anlatılan Bizim Hikâyemiz  
Petrol-İş Kadın Dergisi  
Kadın Öyküleri Yarışması 2007







riyorlardı bir bir. Büyük kareler halinde, kalın sicimlerle bağlanmış tütün balyalarından sarı bir toz bulutu yükseliyordu gökyüzüne. Kurumuş tütün yığınlarının kesif kokusu genzini yakıyordu. İlk anda nefessiz bırakıyor, alıştıkça geçiyordu etkisi. Kısa bir sürede hamallar işlerini bitirmiş, gerisin geri fabrikaya girmişlerdi. O koca kamyonun geriye etrafa dökülmüş sarı tütün yaprakları, yeşil toz birikintisi kalmıştı.

Yeşil elbiseli, başında naylon galoşlu insanlar gelip geçtikçe heyecanı iki katına çıkıyordu. Her an yanına biri gelecek de “Maalesef” diyecek diye ödü kopuyordu. Ayaklarındaki titreme geçmiyordu bir türlü. Acıkmış olmalıydı. Bir acıktığında, bir de sinirlenip üzülürken de titrerdi böyle, yaprak gibi, tütün yaprağı gibi! Hızlı hızlı yürüdüğü için bitkin düşmüştü. Hele şu topuklu ayakkabıları giymese olmazdı. Sabah aceleyle çıkmıştı evden, ayağına ne geçirdiğini düşünenecek halde değildi. Yürürken çıkardığı tak tak sesleri, sinirlerini daha çok bozuyordu. Kötüsü kendisinden başka bekleyen insanların da asabını bozuyordu. Her an biri bir laf edecek diye tetikte bekliyordu. İşte, karnı yine gurulduyordu. Şimdi yemeği düşünenecek hali yoktu.

“Boyooooz... Taze, çıtır boyooooz!” diye bağırdı başında tepsiyle geçen delikanlı bir ses. Karnı gurul gurul ses çıkarıyordu. Göz göre göre geçip giden boyozların arkasından öylece bakakalmıştı. Her akşam, iş dönüşü annesi getirirdi ona ve abisine. Yolun başında görüldüğünde hızlı bir yarış başlardı. Annesinin elindeki naylondan yapılmış, içinde sefer tası, dantel, eşarp ve seccade olan çantasını kaptıkları gibi evin yolunu tutarlardı. Annesi gelmeden çantanın içindeki iki boyoz çoktan alınmış, yenilip yutulmuş olurdu. Her akşam iki tane olurdu. Ne fazla ne eksik, hep iki boyoz. Bir tek İzmir’de yapılırdı bu yağlı, çıtır, leziz börek ve İzmir kokardı. Annesinin işi çantası ise ekşimiş sefer tası yemekleri ve tütün kokardı.

“Acil kan verebileceklerin danışmaya...” anonsuyla sarıldı yeniden. Hızla anonsun yapıldığı kata çıkmaya başladı, nefes nefeseydi.

“Ne bitmez merdivenmiş bunlar da’ diye düşündü küçük kız. “Hayır, senin annen bu katta çalışmıyor. Üç kat

daha var, çık da sor bakalım” diyordu şişko bir kontrol. Nefes nefeseydi. Kapıdaki adam insafa gelmiş de 15 dakika kala annesinin yanına çıkabileceğini söylemişti. Toz içinde yeşile dönen merdivenler, sararmış tırabzanlar ve kapıda hissettiği o bayıltan koku. Her katta insanı sağır eden korkunç makine gürültüsü.

Altıncı kata ulaştığında çift kanatlı demir kapının içinden geçmek yetmemişti. Bir de kapının arkasına asılmış kalın bir battaniyeyi de aşmak zorundaydı. Burası diğer bölümlere göre daha bir karanlıktı. Küçük pencereler de iyice kapatılmış, kimilerinin önüne kalın bez parçaları örtülmüştü. Dışarıda zaten sıcak olan hava, burada sanki yangına dönüşmüş, yakmıştı. Hiç durmadan akan bantlarda sarsılan sarı tütünlerden havaya korkunç bir toz kalkıyordu. Ağzını burnunu beyaz tülbentleriyle örtmüş kadınlar, kefiyeli erkekler sürekli akan ve hiç durmayan bantların önünde sıra sıra dizilmişti. Kadınlar küçük kareli, erkekler sade mavi önlüklerini giymişti. Ortalıkta büyük balyaları kasalara döken, kasaları da bantlara aktaran onlarca adam dolaşıp duruyordu. Ustabaşılar ve onların işçi içindeki uzantıları kontroller buyurgan sözlerinden anlaşılırdı hemencecik. Dizi dizi makinenin ve tozdan bir dünyanın içinden geçiyor ve dinliyordu.

- Orosu kız bu Sevgi, valla bak! Ustabaşı Orhan’la kırıştırırken görmüşler.

- Bana ne kız. Bak, yine isimden kan ter içinde kaldık. Azıcık kışmalar ne olur sanki. Hiç vermeseler bu zıkkımı nefesim kesildi, boğulacam ya!

- Şişşt.. bak kız, ustabaşı sana bakıyo!

- Allah bin bir tülü belânı versin. Kocam var kız benim. Aha da aslan gibi maşallah!

Ustabaşı yeni kontrol olan bir işçiye anlatıyordu;

- Tütün kırılmaya gelmez. Sıcak ve nemli havada ayıklayacaksınız ki kuruyup un ufak olmasın. Büzülsün ama kırılmasın, toz olmasın, içimi güzel olsun. Kız gibi bakacaksınız tüte. Tozunu da, zehrini de şerbet deyip içeceksin. Bak, çalışmayan, kaytaran oldu muydu, gözünün yaşına bakmayacaksınız, tutup kolundan doğru bana getireceksin, anladın mı paşaa!!

“Siz benim ne dediğimi anladınız mı? Kan ihtiyacı olan sizin hastanız değil hanımefendi. Lütfen sakın olun ve panik yapmayın olur mu?” Biraz olsun rahatlamış ama yine de huzur bulamamıştı. Gücünün giderek tüendiğini hissediyordu. “Hadi be anacığım, yap anneliğini kurtar beni bu dertten, ne olur.” diyordu aşağı kata inerken.

“Sen kimi aramıştın küçük?” deyip kızın yanaklarını sırkarken bir yandan da sağa sola sinirleniyordu yaşlı bir

işçi, “Böyle küçük çocukları ne diye sokarsınız fabrikaya bre vicdansızlar! Yazık günah yahu!”

“Annemi, annemi bekliyorum ben. Çıkacak şimdi ameliyattan.”

“Hatçe kız bak kim gelmiş!” dedi işçi kadınlardan biri. Küçük kızla annesinin buluşması bir masaldaki donma anları gibiydi.

“Ah be anacığım, yeter be! Çık gel, yeniden al beni kollarına” dedi gene kadın, gözleri dolmuş, sümüğü akmaya başlamıştı.

“Anası kurban!” deyip sarıldı kızına. Anne kokusu ter ve tütün kokusuna bulaşmıştı ona. Güvendeydi, rahatlamıştı. Sabahın köründe namazını kılip, sefer tasına akşamdan kalan yemekleri koyan annesini izlerdi sabırla. Annesi işe gitmesin, onun koynundan hiç çıkmasını istiyordu. Evde mis gibi kokan bu kadının, şimdi böyle toz, tütün ve ter kokmasını anlayamıyordu.

Sümüğünü silerken kendi kendine konuşuyordu. “Tozun ve terin bedeli değil mi? O bedeli ödüyoruz değil mi anne?” dedi hıçkırarak, sesi titriyor, başı dönüyordu. “Hadi anne çık da bir an önce evimize gidelim.” dedi sessizce.

“Paydos olsun öyle! Kızıma neler alırım, neler! Ne alayım kızıma?” diyor, bir yandan da o pamuk elleriyle kızının saçlarına toka takıyordu.

“Kız Hatçe, tıpkı sen valla. Bir elmanın iki yarısı tütü... Allah nazardan saklasın bacım.” dedi işçi kadınlardan biri.

“Değmesin ya, değmesin. Şeker köküne çeker Bedriye, kızım dünya güzelidir” dedi. Hafif övünç duydu. Maviye çalan gözleriyle, elleriyle, tüm vücuduyla okşuyordu kendi yarattığı bu parçayı.

“Kontrol geliyor, kontrol!” dedi Bedriye ürkek bir sesle “Mendebur! Kalmış şurada on dakika. Gelmezse canı çıkacak.” Hatçe küçük kızını bacalarının dibinde oturup akıp giden bantların üzerindeki tütünü ayıklamaya döndü yeniden.

“Belim kırıldı Bedriye, ayaklarıma kara su indi” dedi derinden bir iniltiyle...

“E, kolay mı anam, bütün gün aha bu direk gibi ayakta yız. Pislği, kokusu da cabası. Bak gör, aha da şuraya yazıyorum, bu tütün ağzımıza sızmazsa ne olayım. Genç yaşta götürür bizi. Bak daha şimdiden yamulduk, hal mi kaldı bizde bacım?” Hatçe tülbentle örttüğü ağzını zaman zaman açıp kızına sevgi dolu bakıyor ve soruyordu. “Kızım acıkmış mı? Ne alayım kızıma?”

“Bana boyoz al anne. Çok acıktım, ne olur, çabuk gel artık.” deyip koridordaki bankın üstüne yığılıp kaldı.

Çift kanatlı kapının açılmasıyla, paydos ziline çalması bir oldu.

İki hastabakıcının arasında ilerleyen sedyenin üzerindeki annesini tanıyamadı ilk önce. “Bu bir film, bir şaka olmalı” diye geçirdi içinden saçları kar, yüzü kireç gibi bembeyazdı. Narkozun etkisi geçmemiş uyur uyanık arası inliyordu. Sedyenin başında onunla birlikte yürüyor, bir yandan annesinin elini, yüzünü öpüyor, bir yandan da hıçkıra hıçkıra ağlıyordu. “Canım anacığım işte geldin, beni bırakmadın. Seni seviyorum, uyan anne, ne olursun uyan.” diyordu peşi sıra koşarken.

“Tüccardan paramızı alalım öyle gideriz evimize” deyip sıraya girdiler anne kız. Sıranın bir ucu var, bir ucu yoktu. Parasını alan mührünü basıyor, imzasını atıyor, imza bilmeyen parmağını basıp gidiyordu.15 günlük paraya bak!” diyordu. Zar zor çıktığı merdivenleri, annesinin elinde uçarcasına iniyordu şimdi. Anasının yanındaki de öfkeliydi.

“Eşeklik bu bizim yaptığımız kız, bu paraya çalışılır mı?”

“Çalışılmaz tabi, çalışılmaz ama var mı başka çıkar yolu. Bak ayakkabı alacam diye düşmüş gelmiş çocuk başıyla fabrikaya. Çalışmasak onu da alamayacağız.” dedi anası.

“Ameliyat başarılı geçti, annenizin belinde dört disk çürümüş, iyileşmesi zaman alacak. Hele bu yaştan sonra.” dedi ameliyatı yapan doktor.

“Ne yapardı anneniz? Epey zorlamış belini.” dedi doktor sakince.

“Tütün, tütün işçisiydi.” dedi yüreği sıkışarak. Narkozun etkisiyle daha bir sayıklar olmuştu annesi. Yılların yorgunluğu, yaşam savaşı daha bir çökertmişti onu.

“Hadi anne aç gözlerini.” dedi kulağına sessizce eğilerek. Sımsıkı sarıldı annesine. İşçi annesine, güzel annesine.

“Kızım acıkmış ne alayım?” diye sordu annesi gerilerden.

“Uyan anne, uyan da boyoz al bana!” diye bağırdı kız beriden. ■





# BİLGEKIZ

Yazan: Elif Ülker

- Off! Bu ne sıcak böyle? Bak bak nasıl şişti ellerim ayaklarım...

- Dünyanın dengesi bozuldu, küresel ısınma var diyordum da 'aman ne güzel işte, hem kemiklerimiz ısınır hem de doğal-gaz faturası az gelir' diyordunuz.

- Aman hemen aç defterini. Kim ne demiş? Kim ne yapmış? Hemen saç ortalığa. Valla tırsıyorum artık bir şey söylerken.

- Öyle valla, kara kaplı defterim var ona göre ettiğiniz laflara dikkat ediniz sevgili ablacım. Oyyy alırım bir yanak.

- Ay dur Bilge valla bu sıcakta yanak manak...

- Domateslerim şahane bulamazsın bahaneeee....

- Domatesleri buradan mı alsak acaba? Geçen haftakileri Neriman'ın kızından istemiştım vallahi mermer gibi çıktı, hiç beğenmedim. Bu kız da hiç bilmiyor domates momates seçmeyi.

- Gel abla gel ssk doktoru gibi uzaktan bakma.

- Kaça domatesin?

- Sana dört olur abla.. Biraz da kiraz domates vereyim abla yersin kahvaltıda.

- Yok kalsın, pahalı diyorsun sen. Hem hormonlu gibi bunlar.

- Abla al bak bi tadına, kötü olsa ben satmam. Kendim yiyorum, çocuklara yediriyorum evde. Şifa bu şifa. Hadi al üç kilo ver on lira...

- Eee alalım abla burdan valla kollarım şişti sıcaktan.

- İyi iyi hadi ver ordan üç kilo, iyilerinden ver ama bak haftaya tependeyim beğenmezsem.

-Kalbimi kırarsın!

- Ooooh! Akşama patlıcan, biber, patates kızartalım Bilge. Üstüne de bol sarımsaklı domates sos...

- He valla abla yanına da çay. Gitti bizim diyet.

- Aman kız bir kereden bir şey olmaz, pazartesi başlarız yine. Gel şuradan mayo bakacağım benimki kevgire döndü valla.

- Ayşe ablaaaa, Fatma ablaaaa, karıştırırrrrrrr.....

- Abla valla orası karadelik gibi girsek çıkamayız gibi geliyor bana. O teyzeler insanı yer valla. Gel şu tarafta daha sakın bir tezgâh var gibi.

- Geeelll Deniz Akkaya da burdan alıyor geeellll....

- Abla bak bu güzelmiş.

- O bikini kızım ben nasıl giyeyim?

- Amaaan niye giyemeyecekmişsin? Rengi falan da çok güzel. Hem Deniz Akkaya da buradan alıyormuş fena mı hahahah...

- Kızım bu yaşta bu göbekte bikini mi giyilir?

- Valla kimin ne dediği kimin umrunda? İster mayo giyeriz ister bikini. İster açılırız ister kapanır. Kime ne? Sen neyle rahat ediyorsan, kendine neyi yakıştırıyorsan onu giy abla. Hem ne derler bilirsin " herkesin hayatına kimse karışamaz"

- Doğru söylüyorsun da bilemedim şimdi...

- Ha Deniz Akkayayla pişti olmak istemiyorsun Şile sahillerinde ona bişey diyemem. Rezil olmayasın sonra Şile sosyetesine.

- Hee canım o da var tabii, zevzek. Şurdan enginar da alalım da dönüşte bakarız artık bikini falan. Enginarı unutursak anam bizi eve almaz.

- Abla nereye gidiyorsun? Pişman olursun sadece Deniz Akkaya değil Seda Sayan da burdan alıyor. Hatta beş lira da borç taktı...

- Dönüşte dönüşteeee...

- Allahım bu ne sıcak? Biz kadınların çektiği nedir acaba? Hava 30 derece menepozda hissedilen 50 derece. Sıcak basması bir yandan, sıkkıntısı bir yandan. Kız o kadar dedim sana keşke psikoloji falan okusaydın bak şimdi bütün aileye bakardın.

- Amaaan abla ben sana şimdi bir terapi yaparım parmaklarını yersin. Şimdi gideriz eve, yaparız bir kızartma, koyarız bir çay. Yıkarsız balkonu hortumla sonra o hortumu tutarız ayaklara bak ne dert kalıyor ne keder.

- Oh oh! Şimdiden bir ferahlık geldi valla, düşüncesi bile güzel. Hep derim bu kız zekasını benden almış diye.

- Hahahaha abla zekamı senden nasıl alayım? Anamdan almış olmayayım sakın?

- Yoook kesin benden, aynı ben!

- Ee hadi öyle olsun, seni mı kıracağım? Ahahahah!



IUF, cinsel tacize karşı işbirliği anlaşmalarına bir yenisini ekledi:

# MELIÁ OTELLERİ ÇALIŞANLARI DA TACİZE SON DEDİ

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, İkram, Tütün ve Bağlı İşkolları Sendikası (IUF), daha önce Chiquita, Unilever ve Sodexo işyerleriyle imzaladığı tacize karşı işbirliği anlaşmalarına bir yenisini daha ekledi. Geçtiğimiz sayıda haber olarak yer verdiğimiz ve taciz oranının çok yüksek olduğu otelcilik sektöründe çalışan kadınlar için büyük önem taşıyan anlaşma, IUF'la İspanya kökenli Meliá oteller zinciri arasında imzalandı. Anlaşmanın ayrıntılarını, küresel sendikanın eşitlik politikalarını, IUF Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Proje Koordinatörü Julie Duchatel'e sorduk.

**Söyleşi:** Selgin Zırlı Kaplan

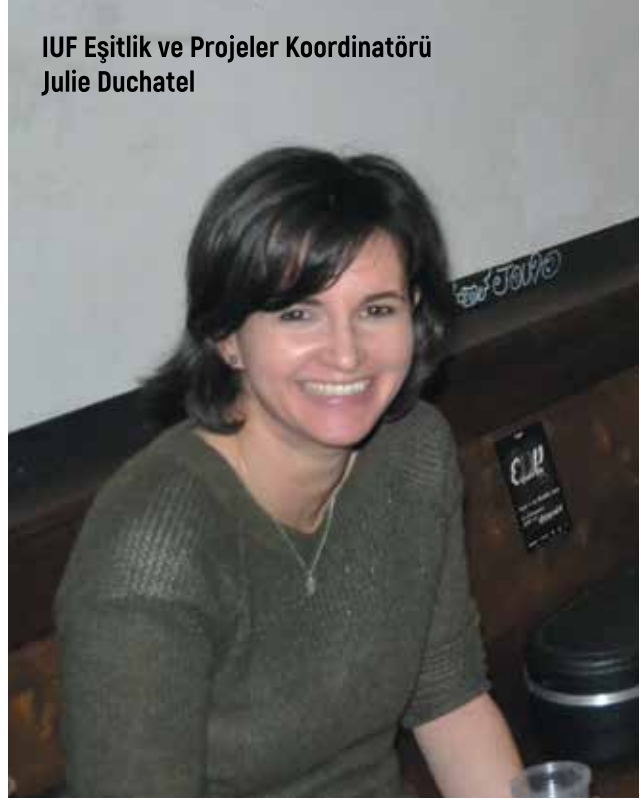
Uluslararası alanda 128 ülkede 429 bağlı sendikada 10 milyon üzerinde işçiyi temsil eden IUF ile İspanya kökenli Meliá oteller zinciri arasında 17 Ocak 2019'da tacize karşı işbirliği anlaşması imzalandı. Anlaşma, 2013'te imzalanan "IUF-Meliá İşyeri Hakları Sözleşmesi" ile başlayan sürecin devamı niteliğinde. ILO'nun, tacizin neleri kapsadığına dair tanımını içeren ve "sıfır tolerans" ilkesini esas alan sözleşme, Meliá için çalışan herkesin onurunu korumayı, fiziksel ve duygusal sağlıklarına ilişkin haklarını güvence altına almayı ve ayrımcılıkla mücadeleyi hedefliyor. Sözleşmeyi, kurumları adına Meliá Oteller Zinciri CEO'su Gabriel Escarrer ve IUF Genel Sekreteri Sue Longley imzalamıştı. Longley, konaklama ve sektöründe çalışanların % 85'inin cinsel taciz yaşadığını belirterek, küresel marka haline gelen Meliá oteller zincirinde yapılan müzakerenin uygulama sürecini geliştirmeyi dört gözle beklediklerini de sözlerine eklemişti. Sürecin seyrini, gelinen noktada anlaşmadan beklentileri ve anlaşmanın ayrıntılarını, IUF toplumsal cinsiyet eşitliği ve proje koordinatörü Julie Duchatel ile görüştük.

## **Kendinizi tanıtır mısınız, IUF'taki göreviniz nedir?**

Adım **Julie Duchatel**, 2 yıldır IUF'ta uluslararası ofiste toplumsal cinsiyet eşitliği ve proje koordinatörü olarak çalışıyorum.

## **IUF'u sözleşme için tebrik ediyoruz. 2013'te başlayan sürecin imzalanması neden bu kadar uzun sürdü? Kısaca bu süreci anlatır mısınız?**

Aslında o kadar uzun sürmedi. 2017'de gerçekleşen 27. IUF Kongresi, cinsiyete dayalı şiddet sorununu önceliklendirmeleri, sorunun kapsamını ve boyutunu etkin bir biçimde haritalandırmak için gereken verileri toplamaları ve bu sorunla etkin bir biçimde mücadele edilebilmesi için ihtiyaç duyulan araçları geliştirmeleri için üyelerini teşvik etmek üzere bir karar aldı.,



**IUF Eşitlik ve Projeler Koordinatörü  
Julie Duchatel**

Bu karar, IUF'nin Chiquita, Unilever ve Sodexo ile imzaladığı, cinsel tacizin önlenmesine yönelik sözleşmeleri uygulama ve bu sözleşmeleri diğer ulus-ötesi şirketlere taşıma konusunda üyelerine çağrıda bulunmaktadır. IUF ortakları ve Meliá yönetimi, bu dönemde söz konusu sorunu ele alma konusunda kararlılık göstermişti. Biz yönetime ilk taslağı sunarak, bu taslağı tartışmak üzere yüz yüze bir toplantı gerçekleştirdik. Bu toplantı sonrasında, e-posta üzerinden irtibat kurduk. Meliá farklı yapılarıyla ve IUF de Meliá bünyesindeki üyeleriyle fikir alış verişini yaptıktan sonra, metin Şubat ayında imzalanan son halini almış oldu. Bu aşama, ağırlama hizmetleri sektöründe bir ilktir. Bunun sonrasında da, ulus ötesi bir başka önemli şirket IUF'le irtibata geçmiştir.

Afrika, Asya, Pasifik, Avrupa ve Amerika'da Marriott Otelleri'nde çalışan sendika üyeleri 29 Mayıs 2018'de Cenevre'de biraraya gelerek cinsel tacizi protesto etmişti

### **Daha önce de imzaladığınız sözleşmeler de var. Sözleşme maddeleri aynı mı, farklılıklar var mı?**

İlk sözleşme Chiquita (muz) ile imzalanmıştı: <http://www.iuf-documents.org/ifa/en/Chiquita/2013%20Appendix%20on%20Sexual%20Harassment.pdf>. Temel prensipleri aynı ve şirketler tarafından kesin olarak belirtildiği üzere, cinsel tacize 'sıfır tolerans' politikasına dayanmaktadır. Aynı zamanda, kadınların cinsel tacizden daha fazla etkilendiği ancak erkeklerin ve diğer bireylerin de, cinsel yönelimlerinden ötürü buna maruz kalabildiği de kabul edilmektedir. Cinsel tacizle mücadele edilebilmesi için eğitim ve önleyici tedbirler şarttır.

Aynı zamanda yerel ve toplumsal cinsiyet farkındalığı içeren bir prosedürün izlenmesi de bu sözleşmenin uygulanması için önemlidir.

Cinsel tacizin faileri, şirketteki pozisyonu her ne olursa olsun, şirket çalışanları ya da tedarikçileri olabilmektedir. Meliá ile yapılan sözleşmedeki yeni bir unsur, müşterinin (üçüncü tarafların) da cinsel taciz faileri olabileceğinin kabul edilmesidir.

"Cinsel taciz, hem bir sağlık ve güvenlik hem de bir insan hakları ihlali sorunu olarak görülmelidir."

### **İşyerinde kadına yönelik ayrımcılık, taciz ve şiddet hem insan hakları sorunu hem işyeri sağlığı ve güvenliğine bağlıyor... Bu mücadeleyi ne şekilde etkiliyor?**

Kesinlikle, cinsel taciz, 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi uyarınca bir ayrımcılık biçimidir ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ana sözleşmelerinden biridir. Şiddetin temelinde, eşitlik fikrine direnme yatmaktadır.

Cinsel taciz, hem bir sağlık ve güvenlik hem de bir insan hakları ihlali sorunu olarak görülme-lidir ve kadınlarla erkekler arasındaki eşitsiz güç ilişkileri göz önünde bulundurulmalıdır. Yaşadığımız dünya, kadınlara karşı adaletsiz bir dünya. Şunu her zaman hatırlamalıyız: dünyada kadınlar resmi emek piyasalarına gireli yalnızca elli yıl oldu ve bu dünya erkekler tarafından, erkekler için biçimlendirilmişti. Bir kadına cinsel tacizde bulunulması, içten içe o kadının işyerinde olma hakkını tanımama davranışının göstergesidir. İşte bu nedenle, bu mücadele herkesi ilgilendirmektedir ve sendikaların rolü tam da bu nedenle hayati öneme sahiptir. Kadınlar arasında sendika üyeliği oranının artırılması da bu nedenle önemlidir; çünkü bu meseleyi gündeme getirecek ve sendikaları cinsel tacizle mücadele konusunda zorlayacak olan unsur kadınlardır. Ayrıca yalnızca kadın işçiler seslerini duyurabilir ve yeni bir dünyayı biçimlendirebilir. Kadınların (yine erkekler tarafından erkekler için yaratılmış olan) sağlık ve güvenlik komitelerinde yer alması önemlidir; zira bu yolla cinsel taciz gibi kadınları ilgilendiren meseleleri ve sağlık ve güvenlik konusunda toplumsal cinsiyet bakış açısını gündem haline getirebilirler.

"Bir kadına cinsel tacizde bulunulması, içten içe o kadının işyerinde olma hakkını tanımama davranışının göstergesidir."



Uluslararası toplum bu meseleyi acil bir gündem olarak ele alma gerekliliğini kabul ediyor. Mevcut ulusal yasalardaki boşlukları uyumlaştırmak ve çözüme kavuşturmak konusunda uluslararası bir araca ihtiyaç var. Ulusal yasalar, işyerinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddete çözüm bulma konusunda yeterli ya da uyumlaştırılmış değildir. Çalışma dünyasında kadına yönelik şiddeti sonlandırmaya yönelik uluslararası bir sözleşmenin bir sonraki Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmesi çok önemli olup, IUF de devam eden tartışmaları yakından takip etmektedir. <http://www.iuf.org/w/?q=node/6773>

### **Konaklama sektöründe tacize uğrama oranının yüksek olmasının sebebi sizce nedir? Sendikalı işyerlerinde de bu oran geçerli mi?**

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet yaygın olup, herhangi bir ülkenin veya endüstrinin bunun dışında kalması söz konusu değildir. Cinsel taciz vakaları toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin ne denli yayılmış ve kabul görmekte olan bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır.

Konaklama endüstrisinde bu oran sizin de belirttiğiniz gibi gerçekten yüksektir ve bu durumun aynı zamanda IUF Nordik sendikaların yürüttüğü bir çalışmada, restoranlarda ve Marriott çalışanları arasında yaygın olduğu ortaya konmuştur. <http://www.iuf.org/w/?q=node/6188>  
<http://www.iuf.org/w/?q=node/6314>  
<http://www.iuf.org/w/?q=node/5849>

Bana kalırsa, bunun nedenlerinden biri, çalışma arkadaşları ve yönetimin yanı sıra, işçilerin aynı zamanda müşteriler ya da müşterilerin temsilcileri tarafından da tacize uğrayabiliyor oluşudur. Bir diğer neden, kadınların bu endüstride



daha fazla istihdam edilebiliyor olmasıdır. İşçiler aynı zamanda ağırlama endüstrisinde sıklıkla dönemsel ya da kısa dönemli sözleşmeler üzerinden istihdam edildiklerinden bu durum cinsel tacize maruz kalma olasılığını arttırmaktadır. Aynı zamanda müşterinin her zaman haklı olduğuna ve kral/kraliçe gibi muamele görmesi gerektiğine dair yaygın kabul gören kapitalist fikir hakimdir ve bu durum hepimizin içinde yaşadığı, "kurban suçlayıcı" mantalitenin halen bir gerçek olduğu patriarkal toplumla da birleşmektedir. Aşırı alkol tüketimi; düzensiz ve kuralsız çalışma saatleriyle bahşiş uygulaması da konaklama sektöründe cinsel tacizi arttıran etkenlerdir.

Sendikalı işyerlerinde, sendikacıların uygun eğitimi aldıkları durumlarda, bu yaygınlık düşüş gösterebilmektedir. Yönetim ve sendikaların cinsel tacize kesin olarak karşı duruş gösterdiği hallerde (bu sözleşmelerin imzalandığı aşamada niyet edildiği gibi), sıfır tolerans politikasının var olduğu ve bu davranışların kabul edilebilir olmadığı ortaya konmaktadır.

### **Tacizciler kimler ve sözleşmenin onları durdurmadaki gücü ne olacak?**

Tacizciler genellikle erkektir ve yukarıda belirtildiği gibi iş arkadaşları, danışmanlar, müşteri temsilcileri, müşteriler olabilmektedir. Bu sözleşme, öncelikle önleyici tedbirler içerdiğinden cinsel tacizi durdurabilecektir. Önleme (eğitim, farkındalık artırıcı bilgilerin yaygınlaştırılması vb. yoluyla.) cinsel tacizle mücadele etmenin en etkin yollarından biridir. Bu nedenle, bu sözleşmede, Meliá'nın benimsenen 'sıfır tolerans' politikasını "müşterileri dahil olmak üzere tüm paydaşlarına en uygun bilgilendirme kanalları üzerinden" bilinir kılma konusundaki kararlılığı önemlidir.

### **Sözleşmede en önemli madde sizce nedir ve ne kadar sürede sonuç almaya başlanacağını düşünüyorsunuz?**

Bu sözleşmenin tüm maddeleri önemlidir. Son olarak uluslararası Meliá yönetimi ve IUF uluslararası sekreter-

yası tarafından da imzalanmıştır. Artık Meliá yönetimiyle iletişime geçerek sözleşmenin uygulanmasını görüşme görevi IUF üyelerine düşmektedir (İtalya'da da Sodexo sözleşmesinin uygulamasında böyle olmuştur. <http://www.iuf.org/w/?q=node/6074>.) Sözleşmenin hayata geçmesini istiyorsak, en önemli aşaması budur. Uygulamada kaydedilecek aşamalar, düzenli aralıklarla hep birlikte değerlendirilecektir.

### **Diğer sektörlerde de kadınların durumu çok farklı değil, sendikalara nasıl bir yol izlemelerini önerirsiniz?**

Sendikaların geliştirmesi gereken **öncelikli politika, kadınların üyeliğini oransal olarak yükseltmek** (kadınlara ve özellikle de genç kadınlara özel örgütlenme stratejileri kurarak) ve sendikal örgütlenme ve yapıların her kademesinde kadınların katılımını aktif bir biçimde desteklemektir (müzakere ekipleri de dahil olmak üzere). Buna yönelik olarak, sendikalar kendi liderlerini, örgütleyicilerini, müzakerecilerini ve eğitimcilerini, eşitlik konusunda eğitime tabi tutmalıdır.

Sendikalar, ait oldukları sektörde kadın istihdamının düşük oranlı olması halinde kadın istihdamının önündeki engelleri incelemeli ve bunlara çözüm bulmaya çalışmalıdır.

<http://www.iuf.org/w/?q=node/6134>

Bahsi geçen **politikalardan ikincisi**, kadınlar istihdam edildiğinde, endüstrideki statülerine ve çalışma koşullarına dikkat edilmesi (mevsimsel işçilik, dönemsel sözleşme, mesai ücretine erişim, ebeveynlik haklarına erişim vb.) ve herhangi bir biçimde,

toplumsal cinsiyet denetimi üzerinden, mesleki tecrite maruz kalıp kalmadıklarının değerlendirilmesidir (yatacılık: sektörlerde ve mesleklerde kadınların bir yerde, erkeklerin bir yerde toplanması ve dikey tecrit: kadınların ve erkeklerin ayrı kademelerde, sorumluluk düzeylerinde ve pozisyonlarında toplanması). Sendikalar aynı zamanda, eşit ücret konusunda da farkındalığı yükseltmeli (kadınların niteliklerinin yeniden değerlendirilmesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı istihdam örüntüsünü talep eden eşit değerde işe eşit ücret ilkesi) ve cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini azaltmaya çalışmalıdır. Kadınlar hâlâ dünyada ortalama olarak erkeklerden yüzde 20 oranında daha az ücret almaktadır].

**Politikalardan üçüncüsü** yukarıda tartışıldığı üzere, cinsiyete dayalı şiddet sorununa eğilmektir. Zira toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, eşitliğin önündeki başat engeldir. Kanada'da ve Yeni Zelanda'da birer örneğinin de uygulandığı gibi, aile içi şiddet durumunda izin hakkı önemlidir. <http://www.iuf.org/w/?q=node/6835>

<http://www.iuf.org/w/?q=node/6361>

İzlenmesi gereken **dördüncü politika**, aşağıdaki amaçlara yönelik olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği dostu bir çalışma ortamı için müzakere etmektir:

- Kadın ve erkeklerin işleriyle ev içi ve bakım sorumlulukları arasında denge kurabilmesini sağlamak (esnek çalışma saatleri, bakım izni veya hasta veya yaşlı bakımı için ek izinler.)
- Kadınların eğitime katılma konusunda desteklenmesi (kadınların eğitim, mali teşvikler gibi desteklere dahil olabilmesi için azami kadın kotasının uygulanması)
- Çalışan kadınlar için uygun maliyetli çocuk bakım tesisleri ve emzirme odalarının oluşturulması
- Çalışanlara annelik ve babalık izni verilmesi
- Gelişmekte olan ülkelerde özellikle kadınlar için güvenli ulaşım erişimi sağlanması.
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım geliştirilmesi

Elbette ki ulusal ve uluslararası düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği dostu bir ortam, sendikaların da dahil olmasıyla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı, aşağıdaki hassas politikalar olmaksızın sürdürülebilir olamaz:

- Asgari ücretin artırılması ve geçim ücretinin savunulması.
- Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını bir insan hakları önceliği olarak değerlendiren işçi hakları için mücadele
- Güvencesiz çalıştırma ve dış kaynak alımıyla mücadele.
- Tedarik zinciri boyunca, toplu müzakere gündemlerine toplumsal cinsiyeti ilgilendiren konuları dahil etme.
- Kadınlar arası sınıf farklarına dikkat çekme.
- Tedarik zinciri dahil edilerek, uygulama ve izleme mekanizmaları kurma.

Ayrıca, sendikalar uluslararası toplantılarına daha fazla kadın temsilci gönderme konusunda teşvik edilmelidir (IUF kurallarına göre kadın temsil oranı en az %40 olmalıdır)!

Sonuç olarak, **kapitalizm** birikim ve rekabete dayalı olduğundan, dibe doğru bir yarışa ve yoksul ve varlıklı arasındaki kutuplaşmanın artmasına, sınırsız büyümenin gerçek olduğuna dair bir inanişe, doğanın sömürülmesine ve kapitalizmin yeniden tanımladığı patriarka gibi tahakküm mekanizmalarının kullanılmasına neden olmaktadır.

Patriarka kapitalizmden önce de vardı ancak kapitalizmle mükemmel bir biçimde birleşmiştir zira kapitalizm baskıya dayanmaktadır. Kadınların baskı altında tutulması, kapitalistlerin tüm işgücünü kendi karları için yönetebilmesini sağlamaktadır (ücretsiz emek, emeğin cinsiyet temelli olarak bölümlendirilmesi gibi). Dolayısıyla bu çok geniş kapsamlı bir programdır ancak sistemi ve işçi sınıfının yaşam ve çalışma koşullarını değiştirmek istiyorsak eşitlik için mücadele etmek zorundayız. Kadınlar bunun birincil faydalanıcısı gibi görünse de erkekler de faydalanıcısı olacaktır. Mesele, yeni bir toplumu tarif etme meselesidir.

Patriarka kapitalizmden önce de vardı ancak kapitalizmle mükemmel bir biçimde birleşmiştir zira kapitalizm baskıya dayanmaktadır.

**IUF'un başarılı girişimleri sonucu Pakistan Coca-Cola şişeleme fabrikalarında forklift sürücüsü kadınların sayısı arttı**



**Bu konuda yürütülmüş örnek bir çalışmanız var mı?**

En başarılı örneklerden biri, Coca Cola'nın Pakistan'daki fabrikalarında görülmüştür. 2008'de, IUF üyesi Pakistan Gıda İşçileri Federasyonu (PFWF) ülke çapında örgütlenmeye başlamıştır. 2010 yılında Karaçi tesislerinde çok az sayıda kadın işçi bulunuyordu. Aynı yıl, PFWF kadınların istihdamını artırma kararı aldı. Ancak, bu konuyu yönetimde müzakere etmeden önce, sendika kendi üyelerini ve onların yanı sıra ailelerini ve sendika görevlilerini toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar için güvenli bir işyeri ortamının gerekliliği ve ayrımcılık karşıtı bir ortamın sağlanması konusunda eğitime tabi tutma kararı aldı. Bu amaca yönelik olarak, sendika toplantılar, farkındalık yükseltme atölyeleri, seminerler ve düzenli münazaralar düzenledi. Bu çalışma başarılı oldu. 2013 yılında, PFWF toplu iş sözleşmesine önemli kazanımlar eklemeyi başarabildi. PFWF ayrıca toplu iş sözleşmesine (TİS) nitelik gerektiren pozisyonlarda daha fazla kadının istihdam edilmesi talebini de ekledi.

Sendika, kadınların fabrikalardaki en yüksek maaşlı işlere erişebilmelerini sağlamak amacıyla, forklift sürücülüğü eğitimine erişim sağlayabilmesi için şirketle başarılı bir biçimde müzakere etti. İlk kadın forklift operatörü 2014 yılında işe alındı. Halihazırda, kadınların bu gibi işlere erişmesinin engellendiği böyle bir ülkede altı şişeleme tesisinde ve üç dağıtım merkezinde en az dokuz kadın forklift sürücüsü çalışmaktadır. Kadınlar, sendikanın böyle bir desteği ve ev sahipliği olmaksızın böyle bir atılımın gerçekleşmemiş olacağını belirtmiştir.

IUF üyesi olan Pakistan Gıda İşçileri Federasyonu'nun bu başarısı, şişeleme işlerinde kadın istihdamının düşük olmasını açıklamak için çoğu kez kullanılan "kültür" argümanının aşılması için önemli bir örnek teşkil etmektedir. Aynı zamanda, cinsel taciz karşıtı komiteler de kurulmuştur. Sendikanın liderlik yapısında daha fazla kadın yer almıştır. Buradan da anlaşılacağı gibi, sendikalar değişim yaratabilmektedir! ■

## ETİLER'DE BİR YAYA KURYE, PINAR FİLİZ:

# "Kadınlar Kafaya Koydukları Her İşi Yapar"

**Pınar Filiz genç bir kadın işçi. Günde ortalama 100 paket dağıtımı yapıyor. Çalıştığı Aras Kargo'da kendi bölgesi olan Etiler'de tek kadın kurye olarak omuzunda bir çanta ile tek tek adresleri dolaşarak ekmeğini kazanıyor. Kargo işçisi Pınar Filiz ile paket teslimatlarını bitirdikten sonra buluşup söyleştik. Soluklanırken bir yandan da sorularımızı yanıtladı.**

**Söyleşi:** Mukadder Anadolu\*

### **Kendinizi tanıtır mısınız?**

28 yaşındayım. Aras Kargo'da çalışıyorum. Bekârim, annem ve ablamla yaşıyorum. Lise mezunuyum.

### **İşyerindeki göreviniz nedir?**

Aras Kargo'da yaya kurye olarak çalışıyorum. Dosya, paket karışık dağıtım yapıyoruz, belli bir alan çerçevesinde. Sabah dosyaları ayırıyoruz, ondan sonra yakın yerlerin -yan bina, karşı bina gibi- paketlerini teslim ediyorum. Sonra diğer paket ve dosyaları omuz çantasına yüklenip çıkıyorum. Ben İstanbul'da Etiler bölgesine bakıyorum.

### **Kaç yıldır çalışıyorsunuz?**

5 yıldır bu işi yapıyorum.

### **Çalışmaktan memnun musunuz?**

İşten değil de insanların buyurgan tavırları sıkıcı, burası biraz zengin bir muhit olduğu için!

### **Daha çok nerede çıkıyor sorun?**

Mesela alım bildiriyorlar, gidiyoruz düz gün alım yapılmamış, müşteriyle karşı karşıya geliyoruz. Alımı yaparken sormuyorlar yayanın taşıyacağı ağırlıkta mı veya ebatta mı diye. Bu da sıkıntılara sebep oluyor ve kuryeler olarak müşteriyle karşı karşıya geliyoruz. Özellikle müşterilerin kampanya yaptığı zamanlar böyle sorunlar yaşanıyor. Bir de kargosunda gecikme olduğu zaman müşteri bize çıkıyor.



### **Çalışma hayatına ilk burada mı başladınız?**

Sigortalı olarak ilk başladığım yer burası. Aras Kargo'da ilk acentede çalıştım. Daha sonra şubeye kadrolu olarak geçiş yaptım. Tanıdık vasıtasıyla işe başladım. Taşımacılık işine girmeden önce ufak tefek işler yaptım ama sigortasız işlerdi, onları çalışmaktan saymıyorum.

### **Bu işi tercih etmenizin nedeni neydi?**

Çalışalım eve ekmeğimizi götürelim diye tercih ettim. İlk başta yapabileceğimi

düşünmüyordum ama zorunluluktan başladım. İş başvurusu yaptığımda kurye-dağıtım elemanı olarak formu doldurdum.

### **İşe başladığınızda ailenizden veya çevrenizden herhangi bir tepki aldınız mı?**

Öyle bir şey olmadı, olumsuz anlamda bir sıkıntı yaşamadım. İlk başlarda zaman zaman "Aa kadınlar da mı bu işi yapıyor" diyenlerle karşılaştım ama kendi bölgem Etiler'de artık kanıksadılar beni, tanıyorlar artık.



### **Bu işin kadınlar açısından zorlukları var mı sizce?**

Kadınların kafaya koyduklarında her işi yapacaklarına inanıyorum! Bence bu işi de yapabilirler ama her kadın yapar mı onu bilmiyorum.

Çünkü bazen yoğun çalışma gerektiriyor, yemek yemeye bile vakit bulamıyorsunuz. Eve geç gidiyorsunuz, böyle yanları var.

### **Kaç saat çalışıyorsunuz?**

Sabah 08.30 ile akşam 18.00 arası çalışıyoruz. Sonrası fazla mesai oluyor.

### **Günde kaç adrese uğruyorsunuz?**

Bu aralar işler düştü ama işler yoğun olduğu zaman günde ortalama 100 paket oluyor.

### **Sizin yaptığınız işi yapan başka kadınlar var mı bildiğiniz, tanıdığınız?**

Diğer firmalarda var diye biliyorum. Ama çalıştığım Aras Kargo'da İstanbul'da kadın olarak benim tek olduğumu söylüyorlar.

Bizim firmada Anadolu'da çalışan kadın kuryeler var ama İstanbul'da kadın yaya kurye olarak tekmişim.

### **Biraz da sendikalaşma sürecinden bahsedelim. Neredeyse sizin işe başlamanızla buradaki sendikal çalışmanın başlaması bir olmuş. Dört yıl gibi bir sürecin ardından işyerinizde toplu sözleşme imzalandı. Sendikaya üyeliğiniz nasıl oldu?**

TÜMTİS'ten arkadaşlar şubeye geldiler. Arkadaşların anlattıkları aklımıza yattı, şube olarak sendikaya üye olduk. Sendikanın ne olduğunu önceden de biliyordum, internetten, haberlerden biliyordum.

### **Sendika hayatınızda nasıl bir değişiklik yarattı?**

Bir sorun çıktığında işyerinde, güveneceğimiz, arkamızı yaslayacağımız bir yer var. Bunun verdiği güvenle hareket ediyoruz.

Eskiden sorunlar ve işverenler karşısında yalnız başımızdaydık, şimdi sendikal birliğimiz var.

### **Sendikadan önce koşullar nasıldı?**

İlk sene çalıştığım ucu bucağı belli olmayan sürelerde çalışıyordum. Sistem kapanıyordu ama biz yeri geliyordu gece saat on onbire kadar çalışıyorduk.

Ben eve akşam saat dokuzda gittiğimde erken gittim sayıyordum. Şimdi akşam saat 6 dedik mi işi bitirmek durumundasın, 7'de sistem kapanıyor kargo bölümünde, 8'de ise ful kapanıyor. Sonra şirketin bazı standartları oturtması bizim açımızdan iyi oldu.

Sendikalaştıktan sonra daha bir çeki düzen geldi. Zaten o iki sene çalışma koşullarına dayandıysam bir daha çıkmam bu işten diyorum.

### **Sendikada aktif görev alma konusunda bir isteğiniz var mı?**

Vaktim olsa isterdim ama şu an vaktim yok.

### **İşten kalan vakitlerde nelerle uğraşıyorsunuz?**

Bu hayat pahalılığında bir şey de yapmıyoruz, işten eve, evden işe. Daha önce annemi, tanıdıkları alıp bir sinemaya götürabiliyordum veya bir yemek yedirebiliyorduk dışarıda, ayda bir kere de olsa. Şimdi ancak hayatımızı idame ettirmeye yetiyor, bu kriz nedeniyle zordayız.

### **Çalışma yaşamı gündemini takip ediyor musunuz?**

Gündemi sosyal medyadan takip ediyorum. Çalışma yaşamı gündeminde kıdem tazminatından başka bir şey olmamalı bence. Bir de işsizlik. İki gün önce gazetede okudum Gaziantep'te vatantaş işsizlik nedeniyle kendini yakmış, çok üzüldüm.

Hakkımızı yedirmemeye bakacağız, karşınızda hak, hukuk tanımayanlar varken nasıl olur bilmiyorum ama artık internet çağındayız, en ücra yerde olandan haberdar oluyorsunuz.

### **Yaptığınız işin sizce kadınlar açısından zorlukları var mı? Varsa neler?**

Ağırlık kaldırılıyorsunuz, beliniz ağrıyor, omuzunuz ağrıyor. Bir tek o zorluğu var, başka bir zorluğu yok.



### **Erkeklerle eşit koşullarda çalıştığınızı düşünüyor musunuz?**

Hepimiz aynı şartlarda çalışıyoruz. Erkekler belki benden daha fazla efor sergiliyordur, çünkü yüksek paketler oluyor, araca çıkıyorlar.

### **Erkeklerle aynı ücreti alabiliyor musunuz?**

Senelik bazda farklılıklar oluyordur belki ama ortalama olarak aşağı yukarı aynı ücreti alıyoruz.

### **Çalışmaktan kaynaklı sağlık sorunları yaşıyor musunuz?**

Ağırlık taşımaya bağlı olarak omuz ve bel ağrısı yaşıyorsun. Bunun dışında kışın bol bol grip oluyorsun, yağmurun altındasın.

### **Yaptığınız işte ne gibi meslek hastalıkları riskleri bulunuyor?**

Ağır kaldırmaktan kaynaklı kas ağrıları. Bunun dışında çeşitli insanlarla karşı karşıya gelebiliyorsunuz bazen ters birine rastlayabiliyorsunuz. 'Kargom niye gelmedi' diye gerginlik oluyor.

### **Ne önerirsiniz bu konuda?**

İnsanın olduğu yerde böyle sıkıntılar yaşanmayacak değil. Biz istesek de istemesek de.

### **Eklemek istediğiniz bir şey var mı, özellikle henüz sendikalaşmamış işçilere iletmek istediğiniz?**

Sendikalaşma imkânları varsa mutlaka sendikaya üye olsunlar, yoksa kendilerini koruyamazlar. Örneğin Soma'da 301 kişi öldü ama sorumlular ceza almadan çıktı. Doğru düzgün bir sendika olsaydı bunlar olmazdı. ■

Av. Serpil Aksakal  
Petrol-İş Sendikası  
Toplusözleşme Servisi



## 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DOĞUM VE DOĞUM SONRASI İZİNLERDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER BÖLÜM 2

*Geçtiğimiz sayı başlattığımız ve kadınların çalışma yaşamındaki analık haklarını yakından ilgilendiren 4857 sayılı İş Kanunu'nda doğum ve doğum sonrası izinlerle ilgili değişiklikleri kaleme alan Petrol-İş Sendikası Toplusözleşme Servisi uzmanlarından Serpil Aksakal'ın üç bölümlük yazı dizisinin ikinci bölümünü paylaşıyoruz.*

### Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği

Bu düzenleme 6663 sayılı Kanun'un 20. Maddesi ile yapılmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Ek Madde 5 "Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği" olarak girmiştir.

Yasada yapılan düzenleme ile kadın işçilere analık izninin bitiminin ardından istekleri halinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanma hakkı ilaveten tanınmıştır.

Düzenlemeye göre; Kadın işçiye talebi halinde, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilecektir.

- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde yukarıda belirtilen sürelerde izin verilecektir.
- Çoğul doğum (ikiz, üçüz vd. ) halinde bu sürelere otuzar gün eklenecektir.
- Çocuğun engelli doğması halinde bu süre 360 gün olarak uygulanacaktır.



Bu haktan yararlanan süre içerisinde süt izni verilmeyecektir. Uygulama "ücretsiz izin" olarak anılmış olsa da işçinin gelir kaybını giderecek bir düzenlemeyi de içinde barındırmaktadır. Ücretsiz izin uygulamasında, işveren işçinin çalıştığı sürenin ücret ve SGK primini ödeyecek bununla birlikte İŞKUR da çalışılmayan sürenin ücret ve primini yatıracaktır.

## Yarım Çalışma Ödeneği Miktarı

İŞKUR tarafından ödenen Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

**Örnek 1:** Sigortalı işçi B işyerinde brüt 4000. TL (2018 yılı asgari ücret 2029,50 TL'dir.) ile çalışmaktadır. 1. çocuğunun doğumu nedeniyle analık iznini kullanmış ve bu izin sonrasında İŞKUR'a başvurusunu yapıp 1. çocuğu için 60 gün süre ile yarım çalışma ödeneğinden faydalanmak istediğini belirtmiştir. Sigortalı işçinin yarım gün çalışması ayda 15 güne denk gelmektedir. İşveren 15 günlük brüt ücreti olan 2000.-TL vergi ve sigorta kesintilerini yaparak net miktarını işçiye ödeyecektir.

İŞKUR 15 günlük asgari ücret olan 1014,75TL'yi bu miktar üzerinden sadece damga vergisi keserek net tutarını işçi hesabına yatıracaktır. İŞKUR bu işçinin brüt miktar üzerinden SGK primini kuruma ayrıca ödeyecektir.

**Örnek 2:** Sigortalı işçi A işyerinde asgari ücret (2018 yılı asgari ücret 2029,50 TL'dir.) ile çalışmaktadır. 2. çocuğunun doğumu nedeniyle analık iznini kullanmış ve bu izin sonrasında İŞKUR'a başvurusunu yapıp 2. çocuğu için 120 gün süre ile Yarım çalışma ödeneğinden faydalanmak istediğini belirtmiştir. Sigortalı işçinin yarım gün çalışması ayda 15 güne denk gelmektedir.

İşveren 15 günlük brüt ücreti olan 1014,75TL vergi ve sigorta kesintilerini yaparak net miktarını işçiye ödeyecektir. İŞKUR 15 günlük ücreti olan 1014,75TL'yi bu miktar üzerinden sadece damga vergisi keserek net tutarını işçi hesabına yatıracaktır. İŞKUR bu işçinin brüt miktar üzerinden SGK primini kuruma ayrıca ödeyecektir.



Yarım çalışma ödeneği asgari ücret ile çalışan işçiler için hak kaybına neden olmamaktadır. Asgari Ücret üzerinde ücret alan işçiler için ücret kaybı anlamına gelmektedir.

## Yarım Çalışma Ödeneği Yapılamayacak Haller

- Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara , bu durumlarının devamı süresince yarım çalışma ödeneği ödenmez. Örneğin Yarım çalışma yaptığı sırada soğuk algınlığı sebebi ile rapor alan sigortalı bu süreler için SGK'dan geçici işgöremezlik ödeneği alacağı için ayrıca kendisine yarım çalışma ödeneği ödenmez.
- Yarım çalışma ödeneği , çocuğun hayatını kaybetmesi ve/veya evlatlık halinin ortadan kalkması gibi durumlarda durdurulur.
- Haftalık Çalışma süresinin yarısı kadar izin alan bu işçi çalışmadığı sürede başka işte çalışamaz. Aksi halde yarım çalışma ödeneğinden yararlanamaz.
- Yarım çalışma ödeneği almakta iken işten ayrılan işçinin ödeneği ayrıldığı tarih itibarı ile durdurulur. Yeni bir işe girerse yine yarım çalışma olursa bu yarım çalışma ilk işinde belirlenmiş olan ödeme döneminin tarihini geçemez.

# Hayatın zorluklarına çalışarak direnen Tekel'den emekli Nezaket Teyze:

## "DAHA DA ANLATSAM ROMAN OLUR"

Nezaket Teyze, yaklaşık seksen yaşında, çok dinç, her işini kendisi yapıyor, kimseye yük olmamak için uğraşiyor. Üsküdar'ın Selimiye semtinde yaşıyor, mahallenin eski sakinlerinden. Samsun'dan İstanbul'a geldiği 1959'dan beri bu bölgeden ayrılmamış. Gelir gelmez çalışmaya başlamış, Üsküdar Şemsipaşa'da şimdi yerinde yeller esen beş katlı Tekel tütün deposunda tam 21 yıl çalışmış. Evli olmasına rağmen hayatı, çocukların bakımını, ev işlerini tek başına yüklenmiş. Anlatacağı o kadar çok şeyi var ki, biz burada sadece bir bölümünü paylaştık. Ama kendi deyimiyle, anlatmaya devam etse gerçekten roman olur.

Söyleşi: Selgin Zirhli Kaplan

*Nezaket Teyze, otuzlu yılların sonunda Samsun-Çarşamba'da, Şeyh Habil köyünde dünyaya gelmiş. Dört çocuklu bir ailenin üçüncü çocuğu. Babası çiftçiymiş, ailece tarımla uğraşıyorlarmış, mısır, süpürgeotu, sebze vs. ekiyorlarmış. "Kendimi bildim bileli çalışıyorum" diyor Nezaket Teyze. Okul da yokmuş, "istesem de okuyamazdım" diyor. 15 yaşına girdiğinde istemediği halde evlendirmişler.. Abisi, sevdiği kızı kaçırınca bedelini o ödemiş. Hayat hep zorluklarla çıkmış karşısına. Dört çocuğu olmuş, hem çalışmış hem çocuk büyütmüş, eşinden destek görmemiş. "Çalışarak ayakta kaldım" diyor. Daha da anlatsa romana dönüşebilecek hayat hikayesini bir de kendisinden dinleyelim.*

### **Nerede doğdun, kaç yaşındasın? Kaç yaşında evlendin?**

15 yaşında evlendim. Samsun Çarşamba'da doğdum. Yaşım sekseni geçti. Evlendim, abim görümcemi kaçırdı, sevmişler kaçmışlar. Onu kaçırdı beni de o taraf oğluna aldı.

Eskiden köyde ağaların hükmü geçirdi. Zavallı babamın da geçmiyordu. Ağa demiş ki, "senin de bekâr oğlun var, sen de onların kızını al." Ablamın düğünü yeni olmuştu. Ablam evlendi, ablamdan sonra abim var, sıra daha bana gelecek... Sıra gelmeden, ne çeyizim var, ne hazırlığım, beni apar topar kavga niza götürdüler. Adam beni tanımıyor, ben de adamı. Sevgi neymiş.

### **Fikrini soran olmadı mı hiç?**

Yok babam vermiyor, kardeşim kız kaçırdı ama o da vermiyor, hele dayım, hep karşı çıkıyor, kimse vermiyor ama köyün ağası veriyor. Ağa dedin mi akan sular dururdu.

### **Hangi köydü?**

Şeyh Habil köyü. Eski bir camimiz vardı orada. Eskiden şeyhler oturmuşlar orada, ahşaptan.

### **15 yaşında evlendirildin yani...**

15 yaşında gittik işte, niza kavga... Sonra köye jandarma geldi, yasak-



## Samsun, Çarşamba'nın Şeyh Habil köyünde bulunan aynı adlı camii yaklaşık 800 yıllık

miş, ertesi gün çarşıya gittik, ben çarşı pazar bilmezdim, çocuktum, araba da yoktu nasıl gidelim. Bakkal yok, telefon hiç yok, elli altmış sene öncesinden söz ediyorum.

### Evlendirildikten sonra mı jandarma geliyor?

Şikayet etmişler, köyde biri, sonra öğrendik onu. Köyde biri gitmiş şikayet etmiş.

### Keşke önce şikayet etselermiş..

Önceden etseydi, belki vermezlerdi. Sonra, babamı, kaynatamı, benim adamı, beni aldılar götürdüler. Girdik bir odaya. Karakol muymuş neymiş. Soruyorlar bana, ben hiç ses etmiyorum, konuşmuyorum. Bir şey bilmiyorum ki konuşayım. Kim verdi, kim etti... "Kızım rızan var mı?" diyorlar ses etmiyorum, babamı çağırdılar, kaynatamı çağırdılar, "hepiniz suçlusunuz" dediler.

Bizi çıkarttılar, sokakta bir resim çekildik. "Nikâh yapın" diyorlar, yoksa benim adam hapiste olacak. Babamgil de ceza alacaklar. Ben de hiç konuşmuyorum, yazık babam ceza alacak. "Ben gitmeye-yim, istemiyorum" diyemiyorsun. Başa gelmiş bir kere. O şekilde evlendik. Ne koca sevgisi bilirim, ne de sevmişimdir. İstemiyorsun, ama zoraki duruyorsun.

### Bu düşünceni kocanla paylaştın mı?

Başta söylemedim. Sonra mecbur çoluğun oldu çocuğun oldu. Sevmesek de katlandık. Hiç sevedim, koca yerine de koyamadım. Ama çocuklarım var, yine de bu hayatı dimdik ayakta götürüyorum. Kavga ettiğimizde hep söyledim, "ben seni değil, çocuklarımı seviyorum, onları biliyorum" derdim. Ona rağmen beni hoş tutsaydı, her kötülüğü de yaptı.

### Şiddet gördün mü hiç?

Yok öyle fazla dayak atmadı. Bir kere yaptı karakolluk olduk, bir daha da yapamadı.



### Ne zaman oldu bu olay?

Buraya gelmiştim, iki çocuğum vardı. On yedi yaşında anne olduğuma göre yirmili yaşlardaydım. Anne olduğumda o askere gitti, bir çocuğum vardı. Nur içinde yatsınlar kaynanam kaynatam çok iyiydi, onlardan hiç sıkıntı görmedim. Benim adam nasıl anlatayım rahmet olsun, ekmeğini yedim, çok huysuzdu, gelmezdi eve. Gece de gelmezdi, nereleri gezerdi köylük yerde bilmiyorum.

Evini bilmezdi, gelip yatar, sabah da kalkıp giderdi. Babası anası da memnun değildi. Nereye gittiğini söylemezdi kimseye. Ben sorsam cevap vermezdi, karışamazdın. Askere gitti geldi. Askere dönünce İstanbul'a gitti. Ben de çocuklarla yalnız kaldım köyde. Kaynanam kaynatam var. Evde elim var elimin üç çocuğu var...

### Hep birlikte aynı evde yaşıyorsunuz yani... Kendi eviniz yok...

Köyde nerde herkesin evi olacak. Herkeste bir oda vardı, bir oda elimde bir oda bende, kaynanamla kaynatam da 'ocak' denilen yerde yatar. O odada hem pişirilir hem yenirdi. İki tane de kayınım vardı bekâr. Onlar da girişte yatar. Ahşap bir evdi, ev demeye bin şahit isterdi, nereye basarsan bir tahta çökerdi.

### Evlenmeseydin ne yapacaktın, sevdiğinle evlenebilir miydin?

Köy yerde okul yoktu, yine mecbur evlenecektim. Ama hiç aklımda yoktu, 15 yaşında çocuktum, biz köyde tarlalarda çalışırdık. Tarlada kaz, tavuk peşinde koşardık. Küçük çocuktuk ama avare de gezmezdik.

### Kaç kardeştiniz?

Büyük bir ablam vardı, bir de abim, rahmetli oldu, arada annem iki çocuk doğurmuş ama ölmüşler, sonra ben gelmişim. Benden sonra da erkek kardeşim oldu, o köyde. Abim öldü, ablam ve ben bir de küçük erkek kardeşim var.

### Baban ne iş yapıyordu?

Babam çiftçiydi, kendi tarlamız vardı, mısır ekiyorduk, süpügelik, fasulye, patlıcan... Ne sebze yetişirse onu ekerdik. Kaynatamın da tarlası vardı. Tohum işi, kazı işi oluyordu, ineğimiz vardı. Kendimiz yapıyor kendimiz yiyorduk. Hazır alma yoktu, çarşıya gidilirse bir tek tuz ve zeytinyağı alınır. Gerisini tarlamızdan yerdik. İneğimizi babaannem sağardı, kümeden yumurtalarımızı alırdık, sütümüzü yağımızı kendimiz yapardık. Çocuktuk, herkes tarlada bir iş peşinde koşardı.

### Başlık parası var mıydı köyde?

Bizde yoktu, ben hiç duymadım öyle bir şey.

### Ama zorla evlendirme vardı?

Tabii, vardı. Sen ister iste, ister isteme, eğer gözleri tutarsa seni verirdi. Ama şimdi yok, o zaman vardı. Şimdi herkes istediğiyle evleniyor, hele bu zıkkımlar çıkalı (cep telefonlarını kastediyor) hiç kimse kimseyi dinlemiyor. Ne çektiyse biz çektik.

### Ablan da mı istemediğiyle evlendirildi?

Yok, o sevdiğine gitti. Hâlâ da mutlular. Köyde eniştemle ablam, her sene kaplıcalara giderler.



## Tekel tütün fabrikalarında çalışan kadınların en çok yaptığı işlerden biri tütünleri kalitelerine göre tasniflemektir

isteyecek, afedersin donunu bile alırlar. O zaman çocuğunu götürmeyi bırak, kendin bile gidemezsin" demiş amcam, çok akıllı bir adamdı, Allah rahmet eylesin. Benim haberim yok tabii bundan, bana anlatmıyor. "Anne ben hanımı da alıp götürceğim, düğünü de beklemeyeceğim" diyor. Halbuki gideceksen sen git, iki üç ay sonra da ben geleyim. Onu bile diyemedim, büyüklerin sözü geçer ya hep, kocanın sözü geçer, bizim konuşma hakkımız yoktu. Eyvah dedim, ne üstümüzde var ne başımızda var. Gideceğiz, hiçbir şeyimiz yok. "Anne, ev tuttum, evim hazır" diyor, "dayalı döşell" diyor, "herşeyim var" diyor, ben de inanıyorum ne yapayım.

Bindik köyden kağına\* arabasına, bir kötü yatağımız var, evlenince kötü yatak aldılar bize, beş sene yattık içinde, zaten hırdavatı çıktı. Çoluk çocuk girdik içine, ayrı yatak yok. Onu koyduk, ama yatağı saracak bir şeyimiz yok. Ablama gittim, benden önce evlendiği için birşeyleri vardı. Ablamdan bir kilim parçası aldık yatağımızı yorganımızı sardık. Çocuklarımızla beraber arabaya oturduk, kağıyla çarşıya kadar geldik. Çarşıdan sonra biletimiz alındı, İstanbul'a geldik, ama Ankara'ya kadar geldik, aktarmalıydı eskiden. Şimdiki belediye otobüsleri çok daha iyi durumda. Mide bulantısından öldüm. Çocuklara bile bakamıyorum. Gele gele ne ev var ne köy var. Amcamın oğlu bizden evvel gelmişti İstanbul'a, karısıyla Zeynep Kamil'de çalışıyordu. Aşağıda otobüsten indik, at arabasına bindik. Eskiden at arabaları vardı, Üsküdar meydanda. Tunusbağı'na amcamın oğlunun evine götürdü. Evimiz var var dedi ya...

Sabah erkenden dayandık amcamın oğluna. Açtı kapıyı şaşırıldı. Allah rahmet eylesin öldü kendi de karısı da. Fehmi'yle Ramise'ydi. O evde kalmaya başladık çocuklarımla, adam yok. Bir göz oda. Onlar sabah işe gidiyorlar, ben çocuklarımla kalıyorum. Akşam geliyorlar, yatıyoruz iç içe. Benim adam hastanede yatıyor, bizi oraya attı.

### Seni evlendirdiklerinde ablan hiç destek oldu mu?

Ablam iki aylık evliydi, ona çeyiz yapıyoruz, çember yapıyorduk. Benim bu iş aniden oldu. Çeyizi de yarım kaldı.

### Kaçırma olayı nasıl oldu?

Abimle sevdiği görüşüyormuş biz bilmiyorduk, ikisi gizli gizli görüşüyormuş. Az çok duyuluyordu ama, hiç böyle bir şey yapacakları aklımıza gelmiyordu. Annesine demiş ki "ben bahçeye lahana toplamaya gideceğim", abim de gitmiş. Dürsiye'ydi adı görümcemin, "Dürsiye kaçmış" dediler, rahmetli. Köy çalkalandı. Annesinin tek kızıydı, beş oğlu vardı. Kaynanam ağlıyormuş, millet anlatıyor. Küçük yerde dedikodu çok olur zaten. Sonra baktım kabak benim başıma patladı. Abim de çok üzüldü, "öyle olacağını bilseydim yapmazdım" dedi.

### Peki neden kaçırılmış, isteseydi vermezler miydi?

Verirlerdi belki, bilmiyorum. Onu başkası istiyormuş o zaman, "Beni başkasına verecekler" demiş. Abim de düşünmeden harekete geçmiş. Bir adam varmış, karısıyla geçinememiş boşanmış, ona istiyorlarmış. Köy yerinde duyuldu bu da. Adı Memet idi. O zaman telefon da yok, nasıl anlaştılar, nasıl buluştular orasını kimse bilmiyor. Epey ara vardı evlerimiz arasında. Bahçeye gidiyor, abime nasıl haber iletti bilmiyorum. Belki bir çocuk ya da aracı yolladı. Bahçeye lahana toplamaya gidiyorum diye çıkıyor, oradan abimle buluşup gitmişler. Köylük yerde bunu nasıl becerdiler anlamadım.

### Senin evlenmene sebep oldukları için hiç üzülünüz mü peki?

Abim çok üzüldü. Benim adamın huyunu da öğrenince daha da üzüldü ama bir şey diyemedi, karısı var ortada. Görümcemle bir kere daha görüştüm sonra da görüşmedim, Fikirtepe'de ev yapmıştık, yanımıza aldık onları.

### İstanbul'a nasıl geldiniz?

Kocam askerden gelince İstanbul'da işe girdi. Bir buçuk yıl çalıştı. Sonra bir gün izin alıp köye geldi. Oğlumun biri üç, biri bir buçuk yaşındaydı. O zaman telefon yok, mektup yok, gelen giden olursa ondan haber alıyorsun bir tek. Kayınımın düğünü için gelmişti, onu evlendireceğiz. Aşçılar tutuldu, dövmelikler dövüldü, hayvanlar kesildi. Eskiden bir hafta önceden aşçı tutulurdu, şimdi hazır yemek geliyor. Baklavalar açılırdı, davetiye diye bir şey yoktu o zaman. Gelecek olanlara bir tepsi baklava giderdi.

Fakir de olsak, kız tarafı zengindi, her bir şey istediler. Bize gelince bir şey görmedik. Benim adama da düğüne gelsin diye haber ettiler, onun için geldi. Beni götürceğinden haberim yok, hiçbir hazırlığım da yok. Düğünden sonra dönecek sanıyorum. İstanbul'dan gelince herkes paralı sanıyor. Dalıyorlar ona, parası var mı yok mu bilmiyorlar. Çarşamba oldu, çarşıya gittiler. Biz evdeyiz, düğün için hizmet ediyoruz. Eve gelince, "anne, beni aradılar İstanbul'dan, geri döneceğim", "niye oğlum", "anne elin işi, istersen gitme". Karar verdi beni de götürcek. Bir Dursun amcamız vardı, o demiş, "Karını da götürceksen, düğünü bekleme, düğünde herkes senden para

**Nezaket teyzenin 1959-80 yılları arasında çalıştığı Üsküdar Şemsipaşa Tekel tütün deposu. Şimdi binanın yerinde otobüs durakları bulunuyor.**

### **Nerede çalışıyordun, ne iş yapıyordun?**

Numune hastanesinde çalışıyordum Laborant olarak. Eskiden bilgisayar yoktu tahlilleri bakarak yapıyorlardı.

### **Ne kadar kaldınız amcaoğlunda?**

Benim adam "ben ev arıyorum, size ev bulacağım, alacağım" diyordu. Akşam azıcık uğruyordu, gidiyordu hastaneye yatmaya. 12 gün sonra Harem yolunun başında bir ev buldu. Bir tek oda, çağır-dık bir at arabası, tıngır tıngır gittik. Ya-vaş yavaş eşya alacağız, para yok. Allah rahmet eylesin, dayımla hanımı da var-dı. O da gece çalışıyordu. Gündüz benim çocuklara baktı, ben altı ay sonra onun sayesinde işe girdim.

### **Şimdi onu soracaktım, işe girdiğinde çocuklara kim baktı diye?**

Burada bir oda tuttu. Üst katta bir huy-suz kadın vardı, bizi hor gördü. Sokağa salmıyordum çocukları, bir şey bilmiyordum ki salayım, evin altı taşlıktı, üstünde biz oturuyorduk, üstümüzde de o kadın. Taşlığa salıyordum, çocuk bu, inmek istiyordu. Onun da üç çocuğu vardı. Benim biri küçüktü, büyüğü salıyordum. Orada altı ay durdum ama anamdan emdiğim burnumdan geldi. O kadar huysuzdu, çocukları bile benimkileri hırpalıyordu. Ne yapayım ben, yeni gelmişim, hiçbir şey bilmiyorum. O kadar zordu ki. Bir gün dayımın hanımı geldi. Dayım hastanede laborant, hanımı da gece doğumhanede yardımcı olarak çalışıyordu. Artık ben ne kadar üzülüp ağlıyorsam, "sen iyi değilsin" dedi bana. Dedim ki çocukları rahatsız ediyor, aşıya inmek istiyorlar taşlıktan oynasınlar diye öbür çocuklar rahat bırakmıyorlar, "sümüklü" "boklu" diyorlar. Başka da hiç duymadığım tuhaf laflar söylüyorlar. Dayımın hanımı dedi ki "ben konuşurum" gitti "kol açacağına böyle yapıyorsun" diye. O gitti, arkasından bağırmağa başladı "beni şikayet mi ettin" diye. Adam geldi eve ona söyledim, umurunda değil. Kadının kocası da oduncuydu. Oduncunun karısı beni hor görüyordu.



Altı ay orada oturduk, sonra "ben işe gireceğim" dedim adama. Sonra duydum ki Tekel varmış burada, Tekel'de çalışanlar vardı, dayımın hanımı söylemişti sanırım. Komşumuz vardı Naciye hanım, onun kocası da ayakkabı boyacıydı, vururdu sırtına boyaları gezerdi, Temel enişte. İş için karşıya beni o götürdü. Kağıthane'deydi, İş Bulma Kurumu'na. Okuryazarlık aramıyorlardı. Hemen iş buldular elimize bir kağıt verdiler, Üsküdar Tekel'e geldik. Dayımın hanımı gece çalıştı, gündüz gelip benim evimde yattı, onun sayesinde çalışabildim. Altı ay sonra bu evden çıktık. Aşağıda büyük bir köşk vardı, köyden eltimin anası beş çocukla geldi İstanbul'a. Bir odada o oturdu, bir odada ben oturdum, onun da çocukları vardı. Köşkün koca bir bahçesi vardı. Bu sefer işe de gittiysek, onun çocukları, benim çocuklarım dövüş kavga yoktu, başlıyorlardı oyun oynamaya. Buzdolabı filan yoktu, akşam pişiriyorsun, tepsiye koyuyorsun orta yere. Yediklerini yiyorlardı, yemediklerini döküyorlardı. Öyle işe gittik, çocuklar birbirlerine bakıyordu. Üç hane bir üst katta oturuyorduk, işe gitmeyenlere de göz kulak olun diyorduk. Bir Hatice hanım vardı rahmetli, bunlara sen sahip çık diyorduk. Bir kapı onun odası, bir kapı benim, bir kapı diğerinin. Kapılarımız açıktı, kilitli kapı olmazdı. Öyle öyle çocuklarımız büyüdü.

### **İşyerinden söz eder misin biraz, hangi Tekel'de çalışıyordun?**

Şemsipaşa tarafındaydı bizim Tekel. Şemsipaşa Tekel tütün deposu. Kuşkonmaz camii var ya şimdi Şemsipaşa camii de diyorlar. Tekel hemen onun

yanındaydı, şu anda otobüsler kalkıyor orada, bina yok artık. Tekel berideydi, ben emekli olduktan sonra yıkıldı orası, çoğu Cevizli'ye gitti.

Sabah yedide evden çıkıyordum çünkü yedi buçukta kapılar kapanırdı. Sabahleyin çoluğun çocuğun yemeğini hazırlayacaksın, okula gidenleri giydirip yollayacaksın, altıda kalkıyordum. Yemeğimi yer çayımı içerdim. Benim adam benden önce giderdi. Aslında geç gidebilir, ama erken gidiyordu. Halbuki hastaneye sekizden dokuzdan önce hasta gelmezdi. Evde dur, beni yolcu et... Yok o benden önce giderdi...

### **Ne iş yapıyordun tam olarak?**

Tütün geliyordu balyalarla, tezgâha koyuyorduk. Dört beş tane de kutu konurdu, o tütünleri yediye sekize ayırıyorduk. Çürüğü var, iyisi var, kötüsü var. Eksperler gezerdi sırayla, nasıl ayırmışsın diye kontrol eder, "bunlar iyi tamam doğru", değilse "böyle olmayacak" diye uyarırlardı. Kasa kasaydı, kasalara ayırıyorduk. O kocaman balya o gün bitecek diyorlardı. Bitirmezsen usta bas bas bağırıyordu. Bazı günler iki tane bitireceksin diyorlardı.

### **Kaç kişi çalışıyordu?**

Çok kişi vardı, beş katlıydı orası. Bir salonda hemen hemen iki yüz kişi oluyordu, beşle çarp. Bir masada iki kişi oluyordu karşılıklı, şöyle küçük bir masaydı. Tütün balyasını yanına koyuyorsun masanın, sen de oturuyorsun, kasalar da sırada. O iki kişiden biri acemi oluyordu, sen öğrenince de senin yanına bir acemi veriyorlardı. Birisi illa öğretene oluyordu. Tütünde çalışanların hepsi kadındı.



## 15-16 Haziran işçi eylemlerine Tekel fabrikalarından çok sayıda kadın katılmıştı

bugünkü gibi marketler yok. Aşağıdan Üsküdar'dan öteberini alacaksın. Arabaya binip geleceksin, ya da yürüyeceksin, araba da yok çok. Dörtte izin alınca beşte hiç olmazsa evde oluyordum. Millet beşte çıkıyordu, ana baba günü, araba bekliyorsun, araba az. Çok yürüdüğümüz de oluyordu, ama bazen de binmek istiyorduk yorgunluktan.

Cumartesi günleri saat bire kadar çalışıyorduk ben on ikide çıkıyordum. Kış boyu dörtte çıkıyordum, cumartesi de on ikide. Bu şekilde yaşadım, param herkesten az idi, ama hiç olmazsa emekliliğim oldu. Çalışmasaydım emekliliğim olmazdı. Rahmetli bana çok çık dedi. Ama baktım adamda hayır yok, "çık" diyor bana, çocuklar var ya... İlk iki çocuğu anlamadı yoktu çünkü evde, ben doğurdum ben baktım, anası babası baktı. Ama üçüncü oğlan olunca sanki daha yeni çocuğu olmuş gibi, "çıkacaksın işten" diyor bana. Bir buçuk yaşındaydı Tekel'in kreşine yazdırdım. "Çocuğu Tekel'in kreşine yazdıracağım" diyorum, "yazdırma yollamam" diyor. İyi, sen yollama dedim, gizlice gidip bütün muameleleri tamamladım. O arada Naciye hanıma baktırdık, kendim gelip gittim, izin aldım. Bir buçuk sene sonra sıra geldi. Götürüyorum sabah, kavga ediyor benimle, "sen konuş konuş, git işine, bana karışma, çocuğuma da bakarım, kendime de bakarım" dedim. "Seni bırakırım ben işimi bırakmam" dedim. Öyle kavgamız, böyle ömrümüz bitti.

## Kaç yaşında kabul ediyorlardı çocukları Tekel'in kreşine?

Bir buçuk yaşından itibaren gönderebiliyordun. Kimisi daha erken bile yazdırıyordu. Bizim bir arkadaşımız daha hamile kalır kalmaz "çocuğum doğdu" diyerek yazdırmıştı. Onun da üç çocuğu olmuştu, Mercan'dı adı, hayatta hâlâ, kullakları çınlasın. Çok akıllıydı. Öyle akıllıydı ki "nasıl yazdırdın doğmamış çocuğu" diyorduk, "ne yapayım hamile kaldım, onu mu bekleyeyim, doğurdum diyorum yazdırıyorum, yoklamaya mı geliyorlar"

Ama taşıyanlar erkekti. Arabayla onlar getiriyorlar, götürüyorlar, asansörle çıkarıyorlar, senden alıyorlar. Ustabaşılar da gözcüydü.

## Hepsi erkek miydi ustabaşılardan?

Zaten iki ustabaşı vardı, onlar da erkekti. Sonradan kadın oldu. Ustam çok iyiydi, çok idare etti beni. Benim çocuklarım olduğu için bakanım yoktu, kışın her gün dörtte izin alırdım, herkes beşte gidiyordu. Ne kadar çalışırsan o kadar para alıyordun zaten, saat başıydı ücretler. Aylık almıyorduk. İzne çıkarsan paran kesilirdi, çalışırsan kesilmezdi. Ben yalnızdım, dört tane de çocuğum vardı. Buzdolabı yok, televizyon yok, çamaşır makinesi yok, çok susuzluk vardı.

## İki çocukla işe başladın, üçüncü çocuk ne zaman doğdu?

İşe girdikten üç sene sonra üçüncü oğlum oldu. Yedi sene sonra da kızım. Üçüncü oğluma Tekel'e başladıktan iki sene sonra hamile kalmıştım. Büyüğü beş altı, ikincisi üç buçuk dört olmuştu.

## Nasıl bakabildin dört çocuğa hem çalışıp aynı zamanda? Doğum izni kullanabiliyor muydun?

Bir ay doğmadan önce izin almıştım. Ona para kesmediler, kırk gün de doğumdan sonra aldım. Sonra da işe başlıyorsun, biraz da doktora gidip istirahat yazdırıyorsun, rapor alıyorsun, çocuk oluyor iki aylık, üç aylık. Saat üçte emzirme izni için çıkıyordum eve gidiyordum. Saat üçte bir de öğlen gidiyordum, iki saat üç saat emzirme izni kullanıyordum o şekilde. Sonradan ücretsiz izin de aldım.

Bir süre de Naciye'ye baktırdım sonradan. O da evde boştu, kocası boyaya çıkıyordu. Sağolsun fazla para almadan baktı. Yedi sene sonra da kızım oldu.

## Epey ara vermişsin üçüncü çocuktan sonra, yedi sene fazla değil mi?

Hiç yapmayacaktım, oğlumdan sonra bir tane aldırardım, yalan yok, daha olmasın dedim. Sonradan Zeynep Kamil'de spiral taktırdığım gene hamile kaldım. Görümcem de hamile kalmıştı, aldırılmaya gitti, ben de onunla gittim, Üsküdar'da bir yere. Ama içeriden bir kadının sesini duydum, korktum. Görümceme sıra geldi, o aldırıldı, sonra dedim ki "aldırma-yacağım, vazgeçtim". Kızımı aldırmadım, aldırıyordum kızım olmuyordu.

## Kaç yaşındaydın o zaman?

Otuz otuzbeş varımdır herhalde. İyi ki de aldırılmamışım kızım oldu o sayede. Çile çekiyorsun, büyüyor, ama sana en faydalı olan da gene o oluyor.

## Çalışma koşullarından söz eder misin biraz?

Ustalarımız vardı başımızda, ustam beni çok korurdu, bazıları izin alın hastayım diye sinemaya gidiyordu, o farkına varıyordu. Ben izin alıp eve gidiyordum, çocuklarım vardı, bakanım yok diyordum, tamam kızım diyordu. Kışın karanlık oluyordu, eve geleceğim, çocukları doyuracağım, toplayacağım sokaktan. Adam erken çıkıyor ama, ohooo, adamın faydası hiç yok. Eve geliyordum, saat dörtte çıkıyordum. Beşte çıksam altıda eve geleceğim. Araba bekleyeceksin, aşağıdan alışveriş edeceksin,



diyordu. Güle güle ölmüştük. Hakikaten küçükken getiriyordu çocuklarını. En az bir buçuk iki sene bekliyorduk çünkü.

### **Kaç kişilikti kreş?**

Orasını bilmiyorum, ama çalışanların çoğu kadın olduğu için çoktu kreşin kapasitesi. Erkekler azdı.

### **Fabrikanın içinde miydi kreş?**

Karşıdaydı. Fabrika Abacı binasındaydı boydan boya. Kreş de karşı sırada, ortada da yol vardı. Çocuğumuzu sabahtan kreşe bırakır, doğru işe giderdik.

### **Çocuklar kreşe başladığında emzirmeye devam ediyor muydun?**

Emzirme bitse de aşağıya inip emzirebiliyorduk. Öğlen tatilinde inip emzirebiliyordun. Üçte bir çay saatimiz vardı, bir de saat onda. O saatlerde de emzirebiliyordun. Bazen emzirmeye gittiğinde *"şimdi doyurduk, emzirmeye ihtiyacı yok, uykuda şimdi"* diye vermiyorlardı. Ben yine de bir buçuk iki sene emzirdim hepsini, sadece kızımı dokuz ay emzirebilmişim, ağzında yara çıkmıştı.

### **Çalışmanın sağlığını üzerinde herhangi bir olumsuz etkisi oldu mu, tütünü çıplak elle mi ayırıyordunuz?**

Tabii, ellerimiz kapkara olurdu tütünden. Yerine göre hasta oluyorduk tabii, tütün kokusu kötü etkiliyordu. Doktora gidiyorduk, ilaç alıyorduk. Ben astım bronşit oldum orada. Evde de eşim sigara içerdi. Şimdi iyiyim, bir ara çok tıkanıyordum tütün kokusundan. İçmesek de içindeydik tütünün. Toz, pislik, bir tek senin değil herkesin tozu, 200 kişinin içindesin, yerlere dökülüyordu, süpürüyorsun toz.

### **Sadece tütün mü ayırdın o kadar yıl, başka işler de yaptın mı?**

Tütün de açtım, sırf tütün açmadım, cam silmeye, müdürün odalarını mı cam silmeye yollamadı ustam beni... Yemekhaneye, sebze ayıklamaya. Ellerini böyle uzattırıyordu, çoğu süslüydü, ojeleri vardı, ellerine bakıyordu, ojesi olmayanlara

*"seni yemekhaneye yolluyorum, sebze ayıklayacaksın"* diyordu. İşini yapıyor parayı alıyordun, cam silmeye de yolluyor, yemekhaneye de. Mesela bugün tuvalet temizleyicisi yok mu, *"git bugün tuvaleti temizle"* diyor. Yapamam diyemezsin.

### **Bütün kadınlar aynı mı çalışıyordu?**

Çoğu karşı geliyordu, yapmıyordu. *"Babanızın yeri değil burası"* diyorlardı. Ben hepsine gittim. Gitmem demedim hiç...

### **Sen neden karşı koymadın hiç?**

Karşı koymadım, ama karşılığında kazandığım şeyler oldu. Karşı koysaydım bana diş bilirdi. Karşı geldiğin zaman o da sana takardı. Daha da olmadı mı seni amire, müdüre yollardı.

### **Diğerleri karşı koyduğunda başları derde girer miydi?**

Girmezdi, ama zıt gidiyordu bu sefer. Ekmeğe parası için girmişiz, ne dese mecbur yapacağız diyordum. Bir askerlik gibiydi iş o zaman. O zaman yasaları da bilmiyorsun, haklarını da bilmiyorsun.

### **Sendika var mıydı işyerinizde?**

Vardı sanırım, hepsini unuttum. Ekspertlerimiz olurdu, amirlerimiz olurdu... Amirler gelecek bu gün gezecek derlerdi, hemen ona göre düzenlenirdi. Ekspertler gelir gezerdi, sendika başkanları da gelirdi.

### **Hiç greve denk geldin mi çalışırken?**

Biz greve çıktık bir kere, bak kaç sene oldu, nasıl çıktık anlatayım. Benim abim Otosan'da çalışıyordu. Otosan diye bir firma vardı, araba çıkarıyorlardı. Dediler ki bugün böyle böyle grev olacak, *"hamileler gitmesin greve, kreşte çocuğu olan da gitmesin"* dediler. O taraf bize baskın yaptı, arabalarla geldiler Tekel'e. Yalnız ustamız bize dedi ki *"bir yerlere saklanın"*. Ama ben saklanmadım gittim, neden gittim, abim orada. Bir de bizim salonda genç bir kız vardı, eltimin kızkardeşi, baktım o da binip gidiyor arabaya. Arabalara bindik. Bindik, abim

*"korkma gel, bir şey olmayacak"* dedi. Nasıl kıyarsın, ona bir şey olacaksa bana da olsun dedim, çocuğun varsa var. *"Tamam ab"* dedim, geldiler, çoğu kaçtı, ustalarımız bile kaçtı, inanamazsın. Herkes bir tarafa kaçtı. Ben abimi görünce bir de eltimin kızkardeşi Emine'yi, kulakları çınlasın, o zaman nişanlı daha, dedim ki *"bu kız da gidiyor, abin de gidiyor, Nezaket boşver, çocuğumu alırım sonra"*. Oradan bindirdiler bizi arabalara. Kadıköy'e kadar bayraklar, sloganlar... Dükkanlar parçalanıyor, sokaktan insanlar girip bir şeyler alıyor, oradan Kadıköy'e kadar gittik.

### **Tarihi hatırlıyor musun, 15-16 Haziran olaylarına benziyor bu anlattıkların...**

Hiç bilmiyorum, küçük çocuğumu doğurmuştum, Tekel'e kreşe vermişim.

### **Neler oldu tam olarak?**

Herkes grevdeydi, oradan Kadıköy'e gittik. Kadıköy karıştı, karman çorman oldu. Biz bayrakların altına girdik. Ondan sonra kimisi motorlarla karşıya gitti. Kimi sağa kaçtı, kimi sola kaçtı. Jandarma mı polis mi hatırlamıyorum, bize bayrağın altına girin dediler, Türk bayrağının. Türk bayrağının altına girdik. Ondan sonra kimisi motorla gitti kadın erkek bir taraflara, ben tek kaldım, "Allahım ne yapayım, nereye gideyim" derken bir yere sığındım. Biraz zaman geçip herkes dağılınca yürüye yürüye Kadıköy'den Numune hastanesine geldim. Hastaneden de doğru eve. Çocuğumu birisi almış eve getirmiş. arkadaşlarımız vardı, gideni geleni biliyordu herkes. Bakıcılar vardı, hangi çocuğun kimin olduğunu biliyorlar, orada bırakmıyorlar, yolluyorlar. Öyle günler de geçirdik.

### **Buna benzer bir olay yaşamış mıydın?**

Bir kere de şöyle bir olay olmuştu, Tekel'e yeni girmiştim, daha üçüncü öğlum yoktu. Bizi yoldan çevirdiler polisler. Ortalık karışmış yine, ihtilal olmuş sanırım. Tekel'e, işe gidiyorum, sabah kalktık. Grevden önce oldu bu, sabah



## **İstanbul'da bir dönem tramvay taşımacılığı oldukça yaygındı**

Ta Tekel'e geliyorum, göğüslerim akıyor, ne kadar cahilim, niye gitmişim Fikirtepe'ye. Kimse yok daha oralarda, ev yok, köy yok. Arsa almış adam, gecekonduyu yaptı. Oradan işe gidip geliyorum.

## **Peki kızın doğduktan sonra nasıl işe gidip geldin, kim bakıyordu?**

Abimin kızı baktı, mama yapıyordum, eve geliyordum, hiç mama yedirmemiş, 12 yaşında çocuk ne kadar bakarsa işte. Sonra Temel enişteye dedim "bana buralarda ev bul, ben orada yapamıyorum, çocuğum hasta olacak, çocuğum ölecek". Altı ay durduk, adam gelmiyor, onda bunda kalıyor, ben geliyorum sadece. Pazar başında bir köşk vardı, yıkıldı sonra, hep bina doldu oralar. Kızım altı aylıkken ev buldu Temel enişte taşındım. Benim çilem, adamdan şu kadar hayır görmedim elden gördüğüm kadar. Altı aylık çocuğumu aldım, kardeşimin kızı bakmıyor ki, görüncem işe gidiyor, abim işe gidiyor, ben işe geliyorum, çocuğu çocuğa bırakıyoruz, eve geliyorum ki çocuğun poposu da pişmiş, yemek de yedirmemiş. Altı aylık çocuk yemek yer eğer yedirirsen.

Çocuğumu buraya aldım, orada oturduk ne güzel rahatım, geliyorum gidiyorum, çocuğuma da bakıyorum. Buradan yakın iş. O sene kaynanamla kaynatam da yanıma geldi. Çocuğu kreşe yazdırdım, bu sefer adam onu da yollama diyor, kaynanam kaynatam kışın gelip yazın gidiyordu. Sonra o ev müteahhite verildi, oradan çıktık. Adliye vardı, o zaman adliyenin yerinde iki katlı bir bina vardı, oraya taşındık.

Dokuz on kere ev değiştirdim. Gelinin nişanını bir evde, düğününü bir evde yaptık, yazık ne kadar çok ev değiştirmişiz. Orada daha az oturduk, bir bir buçuk sene. Sonra gelin hamileyken buraya geldik. Şimdi oturduğum evi kiraladık, iki sene bu evde kirada oturduk. Sonra burayı da satmaya kalktılar. Adam almam diyor, daha evimiz falan yok, biz olduk sekiz kişi. Buradan başka hiçbir eve gitmem dedim, yeter. Alırız almayız derken

yedide çıktık yürüyoruz. Öyle araba maraba yok. Zaten aşağıda oturuyordum o zaman deniz kenarında, Çiftekayalar derlerdi. Eltimin anası da orda. Eltimin anası, ben, köyden geldik çalışıyoruz. Yarıyola kadar gittik, önümüze polisler çıktı, askerler. "Nereye" dediler "işe gidiyoruz", "yok yasak" dediler, "ihtilal oldu, gidin" dediler. Geri döndük hep, sene kaç bilmiyorum ama olayı hatırlıyorum.

**Tekel'e yeni girdiyen 1960 ihtilali gibi.** İşe gidemedik de eve döndürdüler bizi, yasakmış. Ertesi gün düzelmmişti, gittik, televizyonumuz yok ki nereden haber alalım. Git git, gitme gitme...

## **Kocan neredeydi bu arada?**

Kendisi hastaneye gitti, nasıl gitti onu da sormadım, belki onlara yasak olmuştur. Onu sormak bile aklıma gelmemişti, sen gittin nasıl gittin diye....

## **Abin ne zaman gelmişti İstanbul'a?**

Abim, bizden üç dört sene sonra gelmişti, ben Tekel'de işe başlamıştım. Geldiğimizde abim hapisteydi, birini vurmuştu, cahillikten, suçu yoktu. Ben burdaydım. Çok yatmadı, bir sene mi ne yattı. Sonra hapisten çıkınca buraya aldık, sonra da karısını aldık, bir evde curcuna gibi yaşadık. Sonra hanımı Zeynep Kamil'de işe girdi, abim de Otosan'a girdi. Sonra herkes dağıldı, ömürlerimiz böyle geçti.

## **Emekli oluşunu anlatır mısın?**

Oğlum evlendirmişti, babası zorladı biraz, henüz 17 yaşındaydı, gelini aldık eve. Gelinimiz kızımıza bakacakmış, ben çalışacağım ya, eve gelin lazım. Gelini

aldık eve, kız üç dört yaşındaydı, ben rahattım, kreşe götürüyordum, diğer çocuklar da kendini kurtarmıştı. Yanımızda yaşadılar beş sene. Askere gidip geldi, dört onlar dört biz sekiz kişi bir evdeyiz. Yakınlarda ahşap bir bina vardı onlara ev tuttuk, ama sürekli birlikteyiz. O sırada gelin Tekel'e girmek istedi, ben çıkmadan onu da sokayım dedim. Oğlum 'onu işe falan sokma' dedi, araba tamircisinde çalışıyordu, patronu kah veriyordu para kah vermiyordu, o yüzden oğlum dinlemedim, işe koydum gelini. Gelin bir buçuk senede değişti, iki çocuğunu bırakıp gitti. İki çocuğu ben büyüttüm. Niye anlattım bunları, 'rahat edecektim ya!' emekli olduğumda, çocuklarımı büyütmüşüm, tüm o çileden sonra.

## **21 yıl işten sonra torun da baktın...**

Torun baktım, onu işe koydum diye çıktım ben işten, yoksa çıkmayacaktım. Ben daha çalışacaktım, o işe girince, çocuklara bakmak için çıktım. Yoksa daha gençtim, çalışırdım, niye çıkayım ki? 41 yaşındaydım. Çocuklar ziyan olmasın dedim, benim çocuk da torunumdan üç dört yaş büyük. Okula gidiyordu çocuklar, kızım 11 yaşındaydı. Anlayacağın hem çalıştık, hem çile çektik.

## **Hayat hikâyen gerçekten çok etkileyici. Eklemek istediğin bir şey var mı?**

Ah kızım, unuttuğum daha ne kadar var kim bilir. Adam Fikirtepe'ye ev yapmıştı, gecekonduydu, su yok, elektrik yok, oraya gittik. Kıza hamileyim, kızımı orada doğurdum. Tramvaylarla Kadıköy'e kadar geliyorum, Kadıköy'de iniyorum, bir daha tramvaya biniyorum, tramvay zamanı.

"alacağız" dedim, o zaman çalışıyordum, bir iki de bileziğim vardı.

Fikirtepe'deki arsamız da yola gitti bu arada. Şimdi metrobüs geçiyor. İki katlı evimiz vardı. Önce bir kat gecekondu yaptık, iki oda, sonra üst katı yaptık dört oda, ama oturmamıştık. Ev yola gidince oradan aldığımız parayı buraya ekledik. Biraz da taksit verdik. Karayolları yukarıdan bir arsa verdi, giden yere karşılık. Emekli olduğumda üç katlı evimiz vardı orda, benim emeklilik paramla yapmıştık. Adam o evi sattı 25 milyara, Samsun'a gitti, orada da öldü. Toprak onundu diye "evde senin hakkın yok" dedi. Gizlice satmış, üç gün adam yok dedik, evi sat-

mış gitmiş. Ramazan bayramına bir gün kala gittim getirmeye, ev kiralamış oturuyor Samsun'da. "Ben sana ev alırsan gelirim, ama kiraya gelmem demiştim" dedim. Ev alırsan söz geleceğim dedim. Yapmadı inat etti. İki defa gittim getiremedim. Üçüncüsünde çocuklar gitti. Bir hafta sonra da öldü. Beni hep çağırıyordu ama gün aşırı telefonda. Telefon onun üstüneydi giderken onu da kesti, ben yeni aldım kendi üstüme. Mart'ın 16'sında öldü, cenazeye gittik. Mahkemeye de verdi ölmeden, geçinemiyoruz diye, bu evi satmaya kalktı, sattırmadım. Diğerini de sattırmazdım, çocuklar engelledi. Şerh koyuyordum, çocuklar

"anne yapma, babam öyle bir şey yapmaz" dediler. Ben de "ben size demedim mi, orada benim hakkım var, sizin yoksa da benim var. Ben çalışmışım 21 sene. Emeklilik parası bir milyara yakın para aldım o zamanın parası, o parayla oraya üç katlı bina çıktı. Paranın yarısını yedi, yarısını kurtardık, 18 bin lira kaldı bize. Onu da yeğeninim üzerine yapmış 10 bin lirasını zorla aldık. Dediğim gibi, bir roman yazsan kitaplar almaz.

**Bu anlattıkların bizim için çok değerli Nezaket teyze. Hayat hikâyesini paylaştığın için tekrar teşekkür ederiz.**

## Çarşamba'nın Meşhur Kara Lahana Çorbası

**Nezaket teyze, karalahanasız yapamıyor, o yüzden oturduğu apartmanın arka bahçesinde kendine bir köşe hazırlamış, karalahana yetiştiriyor. Kendisinden, bu güzel sohbetin ardından karalahana çorbası tarifini de istedik...**

Lahanayı güzelce haşlayacaksın önce. Çorbasını yapacaksın önceden doğrayıp haşlıyorsun. Haşlarken suyuna azıcık karbonat atacaksın, hem yeşil kalıyor, hem çabuk pişiyor. Haşlayıp soğuyunca, içine ne koyacaksın, ben havuç da doğramıştım. İnce ince havuç

doğra, soğan doğra, varsa ve seversen biber doğra. Ben her şeyi katıyorum kafama göre. Soğanını, havucunu, biberini güzelce kavur. Yanık olmasın ama, çok pembeleştirme, biraz beyazımsı kalsın. Yaprığı haşladın ya, mısır unuyla elinin arasında yaprağı ez. Ya da mutfak robotundan da geçirebilirsin ama ben mısır unuyla elimle parçalıyorum. Elinle ezdiğin yaprağı kavrulmuş soğanın içine ekle. İstersen azıcık bulgur da ekleyebilirsin, o senin bileceğin iş. Ben mısır kattığım zaman bulgur katmıyorum. Yağını tuzunu, istersen acı biber ekle. Biraz da biber salçası... Biber salçan yoksa domates salçası koy. Mısırı da ben önceden alıp haşlıyorum, buzlukta saklıyorum. Biz bul-



gurun yumuşağını pişiririz, ona da dingilli deriz, içine ne istersen onu atarsın. Barbunya da eklersin, biz pırasalı da yaparız. Sonra suyunu ekleyip birkaç taşım kaynatırsun. Çorban hazır. ■



Kadın Hakları Mücadelesinin Düşünsel Öncülerinden Biri:

# Charlotte Perkins Gilman

1860 yılında ABD’de dünyaya gelen Charlotte Perkins Gilman, babasız bir çocukluğun getirdiği yoksulluğa, yarım yamalak bir eğitim hayatına, evlilik hayatındaki eşitsizliklere, kadınların toplumda ezilmesine adeta isyan edercesine kaleme aldığı eserlerle çağının ilk kadın düşünsel öncüleri arasına girdi, yazdıklarıyla kadınlara büyük bir miras bıraktı. Ünlü ütopyası KADINLAR ÜLKESİ’nin yanısıra, pek çok şiir, makale, dergi ve kitaba imza attı. Kadınların oy hakkı mücadelesinin güçlü destekçilerinden biri oldu.

Selgin Zırhlı Kaplan



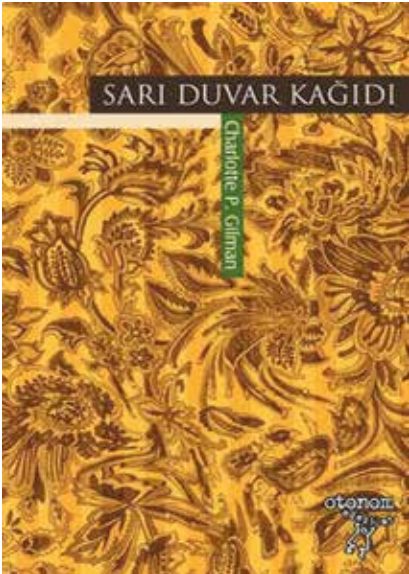
Amerika’nın kadın hakları mücadelesinin düşünsel öncülerinden Charlotte Perkins Gilman, 3 Temmuz 1860 tarihinde ABD’nin Connecticut eyaletinin Hartford kentinde Frederick Beecher Perkins ve Mary A. Fitch’in ikinci çocukları olarak, Charlotte Anna Perkins adıyla dünyaya geldi. Babasının okumaya ve kitaplara olan tutkusu, onun da kitaplara ilgi duymasının önünü açtı. Annesi Mary Perkins, iki çocuk dünyaya getirdi. Diğer çocuğu, Charlotte’nin kendisinden 14 ay küçük kardeşi Thomas Adie’ydi. Doktoru, Mary’ye bir çocuk daha dünyaya getirmesi halinde hayatını kaybedebileceğini söyledi.

Charlotte henüz küçük bir çocukken babası ailesini terk etti, bu yüzden çocukluk dönemi yoksullukla geçti. Annesi, iki çocuğunu yalnız büyütme durumunda kaldığından göçebe hayatı sürdürdüler, 18 yıl içerisinde 19 defa taşınmak zorunda kaldılar. Charlotte Perkins henüz genç bir kızken düşünceleri şekillenmeye başladı, tarihçilerin deyimiyle, “gerçekçi bir radikal” haline geldi.

Eğitimi yarım yamalak ve dağınık bir şekilde gerçekleşen Charlotte, sekiz yaşından on beş yaşına kadar yedi ayrı okulda okudu. Doğasından gelen güçlü bir merak ve geniş bir hayalgücüne sahipti. Akşamları annesinin ona okuduğu

edebiyat eserleri sayesinde küçük yaşta şiire ilgi duymaya başladı. Doğa felsefesine ve fiziğe gönül verdi. Doğal bilimlerden sosyal psikolojiye ulaşıyor, yaşamında gözlemlediklerini anlamlandırmak istiyordu. Henüz on yedi yaşındayken insanlığa katkıda bulunma arzusunu keşfetti. Charlotte'nin görevi, kendi deyişiyle, "toplumun sorunlarını, sıkıntılarını ortaya çıkarmak ve bu sorunları en kolay ve doğal yoldan çözmek"ti.

1884 yılında Charlotte Perkins, iki yıldır tanıdığı yetenekli ressam Charles Walter Stetson'la evlendi. Stetson, güçlü idealleri ve cesareti olan bir adamdı. Evlendikten bir hafta sonra, Charlotte Perkins, eşinden evdeki hizmetleri karşılığında ücret ödemesini talep etti. Charles Walter buna çok gücendi, Charlotte'un ise hayalleri yıkıldı. Ev işlerinin, Charlotte Perkins'in hayatında belirleyici bir etkisi olduğunu yaptığı ikinci evlilikten ve *Forerunner* dergisinde yazdığı ütopya yazılarından anlayabiliyoruz. İlk çocuğunu dünyaya getirdikten sonra 1888 yılında, Kaliforniya'ya taşınan Charlotte, 1894'te ilk kocası Charles Walter Stetson'dan boşandı. 1900 yı-



SARI DUVAR KAĞIDI'nın Türkçesi, Otonomi Yayınları'ndan temin edilebilir

linda ikinci kocası George Houghton Gilman'la evlendi. George, aynı zamanda kuzeniydi.

### SARI DUVAR KAĞIDI

Charlotte Perkins'in içinde kopan fırtınaları, yazdığı eserlerden anlamak mümkün. 1892'de bir dergide yayınlanan *Sarı Duvar Kağıdı* adlı kısa öyküsünde, doğum sonrası depresyonun derin izleri görülüyor. Mart 1885'de kızı Katherine'yi dünyaya getirdikten sonra derin bir bunalıma girdi. 6 aylık kızını bırakıp şair bir kadın arkadaşının yanına gitti. Mart 1886'da geri döndüğünde, kızı bir yaşındaydı, Charlotte'un bunalımı tekrar depresyona girdi. "Doğanın Cevabı" adlı dördünlükte, evlilik ilişkilerindeki eşitsizliğe ve bunun sonucu kadınların deneyimlediği "sınırsız, ancak hissetmeye gücünün yettiği" duygusal acıyı anlattı.

Charlotte'un kocası, depresyonla baş etmesi için bir psikiyatrdan yardım istedi. Psikiyatır, Charlotte Perkins'e tedavisinin başarılı olması için çocuğuyla ilgilenmesini ve yataktan çıkmamasını öğütledi. Bunun dışında hiçbir entelektüel faaliyette bulunmamasını da tembihlemeyi ihmal etmedi.

Bu tedavinin "yan" etkilerini Sarı Duvar Kağıdında yazdıklarından hissedebiliyoruz. Kendisine dayatılan ilaç tedavisini, sakinleştiren etkisini "sinirli fahişe"nin "ilaç tedavisi" olarak tanımlamasından da. 1935 yılında kaleme aldığı Charlotte Perkins Gilman'ın Hayatı adlı otobiyografisinde, Charlotte, kızını sadece uyurken sevebildiğini yazdı.

Ağustos 1890'da kaleme aldığı ve doğum sonrası depresyon dönemini anlattığı Sarı Duvar Kağıdı, dünya-



Charlotte Perkins Gilman, kızı Katherine ile. 1893

ya yazılmış bir mektup niteliğinde. Depresyon sırasında dinlenebilmesi için kocasının kiraladığı ev hakkında derin şüphelerini paylaşması üzerine kocasının alaycı davranışına maruz kaldı, kocası, gördüklerini sanrı olarak değerlendirdi, aklını kaçırdığını ima etti. Kocasının bu tutumundan duyduğu rahatsızlığı şu sözlerle dile getirdi Charlotte: "Kocam benimle alay ediyor, ancak bu evliliklerde zaten beklenen bir şey." Kendisi de doktor olduğu halde, kocası onun sinirsel bir buhran yaşadığını anlamadı. Sürekli ilaç kullanmasını ve yazı yazmasını istedi.

Yazmamak, Charlotte'un kabullenebileceği bir şey değildi, kocasından gizlice başladığı günlüğüne yazdıkları, daha sonra yazacağı kitabın alt yapısını oluşturdu. Kitabın ana konusu,



Charlotte Perkins Gilman, Kadın Kulüpleri Federasyonu üyelerine sesleniyor (1916)

erkeklerin merkezde olduğu bir dünyada kadınların konumunu ele alıyordu. Tedavisi sırasında, pencereleri kapalı bir çocuk odasında tutuldu. Bu kasvetli odayı hiç sevmedi, özellikle de sarı duvar kağıdını, renginden de desenlerinden de nefret etti.

Günlüğün devamında, duvar kağıdıyla ilgili ilginç düşünceler oluşmaya başladı. Bu kısa hikâye, kadınların toplumdaki konumu ve özellikle de evlendikten sonraki durumlarıyla ilgili yazılmış bir hikâyeydi. Kadınların, tek görevlerinin çocukların ve eşinin bakımı olduğu düşüncesine ve kendini ifade edebilmesinin engellenmesine bir karşı koyuş öyküsüydü.

Gilman, her yıl düzenlenen Kaliforniya Kadın Kongresi'ne de aktif olarak katılıyordu. Bu kongrelerde genellikle kadınların sosyal ve ahlaki koşullarının geliştirilmesinden söz edilse de, bazen açıkça feminist ve reformcu niyetlere de rastlanıyordu.

1894 yılındaki bir kongrede Gilman, Adeline Knapp ve Helen Campbell sırasıyla toplumsalculuk, işsiz kadınlar ve çalışan kadınlar hakkında konuşmuştu. 1895'te Gilman, kongrede konuşan Anna Howard Shaw, Susan B. Anthony ve Jane Addams'la tanıştı. Bu kongreler, Gilman'ın düşüncelerini yayabilmesine olanak bulduğu ortamlar oldu.

## FORERUNNER/ÖNCÜ DERGISİ

İlk sayısı Kasım 1909'da yayınlanan ve 1916'ya kadar yayını devam eden; öncü anlamına gelen Forerunner dergisinde kadın yazılarıyla edebiyat eserlerini paylaştı. Yedi yıl boyunca, dergide pek çok editoryal yazı, eleştirel makale, kitap incelemesi, deneme, şiir, hikâye ve altı seri roman kaleme aldı. "Charlotte Perkins'in feminist ütopya üçlemesi" olarak adlandırılan üç eserini de bu dergide paylaştı: 1911 yılında yazdığı *Moving The Mountain* (Dağı Taşımak), 1915 yılında kaleme aldığı *Herland* (Kadınlar Ülkesi) ve 1916'da yazdığı *With Her in Ourland* (Onunla Bizim Ülkede). İçlerinde en çok ünlenen ve en popüler hale gelen kitabı *Kadınlar Ülkesi* oldu.

The Forerunner (Öncü) dergisinde yayınlanan diğer önemli çalışmaları da 1911'de yazdığı *Man-Made World* (Erkek-Yapımı Dünya); *What Diantha Did* (Diantha'nın Yaptığı, 1909-1910); *The Crux* (1911); *Mag-Marjorie* (1912), *Won Over* (1913) ve *Begnina Machiavelli*dir (1914). Derginin 1300 abonesi ve 6500 okuru bulunuyordu. Reklamlarla ve kendi harcamalarıyla ayakta duran dergi aylık olarak yayınlanıyordu ve yıllık ücreti 1 Dolar'dı.

Kadınların haklarını savunmak ve 1900'lü yılların başında yaşayan kadınlara sesini duyurmak için yayınladı.

diği The Forerunner dergisiyle Gilman, kadın-erkek eşitliğini sağlayacağını ve kadın haklarını ileriye taşıyacağını umut ediyordu. Kadınların edilgen konumda kalmaları ve tek görevlerinin ev işleri olması gerektiği fikrine karşı mücadele etmeyi amaçlıyordu. Gilman, ayrıca, kadın okurların ilgisini çekerek, onları toplumu değiştirme mücadelesi konusunda ikna edebileceğini de düşünüyordu.

## KADINLAR ÜLKESİ

1915'te kaleme aldığı *Kadınlar Ülkesi* (Herland), bugüne kadar ABD'de kaleme alınan kadın ütopyaları içinde en gerçekçi ve en feminist olanı olarak kabul edildi. Kitap, Herland adını verdikleri bir kadın ülkesini arayan üç ABD'li erkeğin macerasını anlatıyor. Kitapta, erkekler, kadınların kendi cazibelerine kayıtsızlığını ve kurdukları gelişmiş dünyayı görünce hayretler içinde kalırlar.

Gilman, *Kadınlar Ülkesi*'nde anneliği ülkenin en şerefli makamı olarak tanımladı. Annelere olan saygısı hem kişisel olarak hem de sosyal açıdan reformist olarak değerlendirildi.



KADINLAR ÜLKESİ, Türkçe olarak İtihak Yayınları'ndan çıktı

Charlotte Perkins Gilman, düşünce-leri Amerikalı kadınların yaşam tarzını büyük ölçüde etkilemiş olan bir yazardı, aynı zamanda bir eğitimci, filozof, feminist ve sosyalistti de. Kadın hakları etkinliklerinin ve oy hakkı toplantı ve mitinglerinin aranan konuşmacıları arasındaydı.

## KADIN VE EKONOMİ

"Kadın ve Ekonomi"de Gilman, kadınların ortak noktalarına ve erkeklerden farklılıklarına ilişkin görüşlerini paylaştı. Kadınların ekonomik açıdan erkeklere bağımlı olmalarının onları erkeklerin kölesi haline getirdiğini, bunun da toplum gelişmesini engellediğini belirtti. Ona göre kadınlar, toplum gelişiminin merkezinde yer alıyordu.

Kitapta, kadın ve erkeklere dair pek çok aksaklık ve bunların nasıl giderileceğiyle ilgili tespitlerde bulundu.

Kadınların, evlilikleri sonucu, büyük oranda kısıtlanmış, beslenme ve barınma karşılığında ev içi esarete dönüşmüş hayatlarında yaptıkları anlamsız işleri reddetti. Gilman'a göre, kadınların görüş darlığı ve

toplumsal ilişkilerde körelmelerinin en büyük sebebi bu işlerdi. Yüksek gelirli bir evlilik, bir kadın için, cinsellik ve annelik özelliklerini abartarak göstermesi gerektiği neredeyse tek saygın geçim kaynağıydı. Gilman, cahil bırakılan bir kadının, ne çocuk bakımını ve ne ev temizliğini yeterince yapamayacağı için sonuçta yine kendisinin ve çocuğunun, ailesinin acı çekeceğini dile getirdi. İki farklı dünya görüşü olan kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımının bunun sonucu ortaya çıktığını da söyledi.

Evlilikte, kadın ve erkeğin eşit olarak muamele görememesi nedeniyle çifte standart oluştuğunu düşünen Gilman, kadınların uzmanlaşmış işlerde çalışarak ekonomik bağımsızlıklarını elde etmesi gerektiğini savundu. Bu uzmanlaşma için gerekli eğitim sayesinde kadınların kapasitesi de gelişecek ve kadınlar kamuda çalışabilecek, bu da sosyal ilerlemeye yol açacaktı.

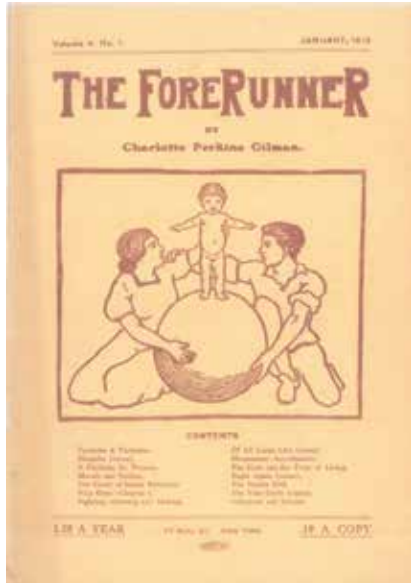
Kendi otobiyografisini kaleme aldığı "Charlotte Perkins Gilman'ın Hayatı: Bir Otobiyografi" adlı kitabıyla "Oy Hakkı Şarkı ve Dörtlükler" de mutlaka okunması gereken eserleri arasında yer alıyor.

Charlotte, 1932 yılında meme kanseri olduğunu öğrendi. 17 Ağustos 1935'te artık yapacak işi kalmadığına karar verdi, yatakta kloroform yardımıyla huzur içinde hayatına son verdi.

Ölmeden önce şu notları bıraktı: "Artık kimseye bir faydanız kalmadığında, kaçınılmaz ve an meselesi olan bir ölümden eminseniz, yavaş ve korkunç bir ölüm yerine hızlı ve kolay bir ölüm seçmek en basit insan haklarından biridir. Kloroformu kansere tercih ettim." ■



Charlotte Perkins Gilman ve ikinci eşi George Houghton.



Charlotte Perkins Gilman'ın 1909-1916 arasında yayınladığı "The Forerunner" (Öncü) dergisi



Charlotte Perkins Gilman topluluk önünde konuşma yaparken

# DOĞADAN GELEN MUCİZE: BİTKİSEL YAĞLAR

Bitki çeşidi bakımından zengin olan ülkemizde sağlıktan beslenmeye pek çok alanda kullanılan bitkisel yağlar çok çeşitli iyileştirme özellikleriyle de biliniyor. Sadece Türkiye’de değil, dünyanın pek çok yerinde üretilen bitkisel yağlar, son dönemde kozmetik ürünlerinde de oldukça yaygın kullanılıyor. En yaygın kullanılan bitkisel yağları araştırdık, bununla birlikte bir uzmana danışmadan veya iyice araştırmadan kullanmamanızı öneririz. Bilinçsiz kullanımı fayda yerine zarar verebilir.

**ARGAN YAĞI:** Fas kökenli bir bitki olan argan ağacı cilt, saç ve tırnaklar için oldukça faydalı olduğu belirtilen Argan yağı, yaşlanma karşıtı ve sivilce karşıtı olarak da kullanılmaktadır. İçinde argan yağı bulunan çeşitli ürünler alabileceğiniz gibi, saf yağını da kullanabilirsiniz. Sabah ve akşamları, elinize damlatacağınız birkaç damla argan yağını önceden temizlediğiniz yüzünüze masaj yaparak sürebilir, ayrıca temizleme sütü ve toniklere de pamuğa uyguladıktan sonra birkaç damla argan yağı karıştırabilir

yüzünüzü temizlemekte kullanabilirsiniz. Bilinen faydaları: Cildin sıkılaştırmasını sağlar, sivilceleri önler, cildinizi canlandırır, cilt çatlaklarına iyi gelir.

Kullanım alanları: Yüz, vücut, saç, tırnak.

**ASPIR YAĞI:** Hem kozmetik hem gıda sektöründe kullanılır. Bazı kaynaklarda aspir olarak da adlandırılan, tadı ve rengi olmayan aspir yağı, içindeki besinlerin yok olmaması için çok fazla ısıtılmadan tüketilmelidir. Gıda olarak tüketilmesinin metabolizmayı hızlandırıcı etkisi bulunuyor. Büyük ölçüde Omega-6 ve bir miktar Omega-9 yağ asidi içeriyor. Adet ağrılarına iyi geldiği, hazmı kolaylaştırdığı, sindirim ve boşaltım sistemlerini düzenlemeye yardımcı olduğu, kolesterol ve kan



AVOKADO YAĞI

şekeri seviyelerini dengelemeye yardımcı olduğu, bağışıklık sistemini güçlendirdiği, antioksidan özelliği taşıdığı, romatizma ağrılarını azalttığı, cilt çatlaklarını azalttığı, cildi yumuşattığı belirtilen argan yağıyla ilgili daha pek çok fayda sayılmaktadır. Kullanımıyla ilgili mutlaka bir uzmana danışmanızı öneririz. Yanlış kullanıldığında zarar verme riski de bulunan aspir yağı, özellikle zayıflama amacıyla kontrolsüz

bir şekilde kullanıldığında ölümlerle sonuçlanabilecek ciddi sağlık sorunlarına yol açabilir.

**AVOKADO YAĞI:** Yüksek oranda E vitamini içeren avokado yağı hem cilt hem saç sağlığı için sayısız fayda içermektedir. Doymamış yağ asidi ve A, B1, B2, B5, D ve E gibi vitaminleri içerir. Gıda olarak tüketildiğinde, kandaki kolesterol oranını düşürmeye yardımcı olan avokado



ASPIR YAĞI



yağı, bu özelliğinden dolayı kalp ve damar hastalıkları açısından sağlıklıdır. Vitamin bakımından zengindir. Avokado yağı, bol miktarda alfa karoten ve beta karoten içerir. Cildi canlandırır, kolajen üretimini destekler. Kaşıntı ve kuruluğa neden olan egzama etkilerini azalır. Saç bakımında da çok faydalı olan avokado yağını saç derisine masajla uygulayabilir, bu sayede avokado yağında bulunan lesitin maddesinin saç köklerinde koruyucu bir tabaka oluşturmasını sağlayabilirsiniz. Lesitin maddesinin yanı sıra sterolin maddesi içeren avokado yağı, saç ve saç derisini nemlendirdiği gibi saçların yumuşamasını sağlar. Saç tarafından çabuk emilen avokado yağı, özellikle kuru saçlar için önerilmektedir. İçeriğindeki vitamin ve minerallerin yanı sıra sahip olduğu antioksidanlar sayesinde saçların doğal parlaklık kazanmasına yardımcı olur.



**AYNIŞEFA YAĞI**

oleik asit, % 25 linoleik asit, % 4 palmitik asit, % 1 stearik asit, % 1 linolenik asit ve % 1 palmitoleik asit bulunmaktadır. Badem yağı, vitamin ve mineral bakımından da zengindir.

Kalp ve damar

dostudur, kan dolaşımını hızlandırır. Kötü kolesterolün düşürülmesine yardımcı olur. Sinir sistemine iyi gelir. Sindirim sistemi rahatsızlıklarını iyileştirici etkisi vardır. Yaşlanma etkilerini azaltır. Kaşları, saç ve kirpikleri besleyici ve güçlendirici özelliği

bulunur. Ciltteki çatlakların oluşumunu azalır, giderilmesine yardımcı olur. Cildi besler, nemlendirir, parlak bir görünüm sağlar. Kabızlık gidericidir.



**BADEM YAĞI**

İçeriğinde bol miktarda oleik asit,

linoleik asit, palmitoleik asit, omega 3, omega 6 ve omega 7 bulunan cadı fındığı yağı, yaşlanma karşıtı etkisi bulunur. Sivillece, akne ve yara izlerinin giderilmesine yardımcı olur. Hemoroid hastalarına iyi gelir. Saçların hızlı uzamasını ve parlak görünmesini sağlar. Kepeğe karşı iyidir. Saç onarıcı etkisi vardır. Cildin nem oranını dengeler, gözaltı torbalarının yok olmasını sağlar. Egzama gibi cilt hastalıklarına iyi gelir. Tırnak batıklarının tedavisine yardımcı olur.

Cadı fındığı yağı, gıda olarak tüketildiğinde fazlası uzun vadede kilo aldırır, kolesterol hastaları için iyi değildir, vücutta tutulduğu için karaciğer yağlanmasına sebep olur.

### AYNIŞEFA ÇİÇEĞİ

**YAĞI:** Aynışeфа çiçeğinin yapraklarından elde edilen yağ, sindirim için faydalıdır, aynı zamanda harici kullanım halinde cilt ve saç için de pek çok yararı bulunur.

Mide ağrılarına iyi gelir; gastrit, reflü ve ülsera iyi gelir. Nezle ve grip sırasında kullanıldığında öksürük, boğaz ağrısı ve yüksek ateşi iyileştirici etkisi bulunur. Karın bölgesine sürüldüğünde adet döneminde karın ağrısını azaltır, kramplara iyi gelir. İdrar söktürücü özelliği vardır. Tırnak mantarını iyileştirir ve yeni tırnağa bulaşmasını önler. Saçların kırılmasını önler, yumuşatır. Kuru ciltleri nemlendirir, çatlaklara iyi gelir. Aknelere, yankılara, yara izlerine iyi gelir. Ciltteki kollajen üretimini artırır. Düzenli kullanıldığında, zamanla cilt lekelerinin görünümünü azaltır.



**BİBERİYE YAĞI**

**BİBERİYE YAĞI:** Rosemary de denilen biberiye hem kozmetikte hem sağlık alanında kullanılan bitkilerden birisi. Yağının faydaları da saymakla bitmiyor.

Şakaklara düzenli olarak sürülürse sigara isteğini söndürür; alt karın bölgesine sürülmesi kabızlığı engeller; avuç içlerine sürüp kokladığınızda baş ağrısına iyi gelir; selülitli bölgeye düzenli masajlarla uygulandığında azaltıcı etkisi var; saç dillerine sürülürse saç dökülmesini ve kepeklenmeyi önler. Biberiye yağının cilt için de faydaları çok: Akne problemlerini önler, cildi sıkılaştırır, cilt üzerindeki fazla yağı arındırır, egzamayı tam olarak tedavi edemese de sebep olduğu kuru-



**CADİ FINDIĞI YAĞI**

**ÇAM TEREVENTİN YAĞI:** Saç dökülmesini önleyerek daha hızlı ve sağlıklı uzamasını sağlar. Bu yağ,

saç bakımında sıkça tercih edilen yağlardan biridir. Çam tereventin yağı, kozalakların gövdesinden akan ve bal ya da reçine olarak anılan kısımdan elde edilir. Esansıyla karıştırılmamalıdır, çam tereventin esansı, çam yapraklarından elde edilir. Bilinen faydaları, eklem ağrısı ve romatizmal ağrılara iyi gelir, nefes açıcıdır, stres ve yorgunluğu giderir, atibakteriyel ve anti-septik özellikler gösterir, kan dolaşımını hızlandırır, egzama ve sivilleceye iyi gelir, saç derisini besler, kepeği önler, saçların hızlı uzamasını sağlar.

Çam tereventin yağını kullanırken zeytinyağı, badem yağı ya da şampuan gibi

**BADEM YAĞI:** Yağ asitleri bakımından zengin olan badem yağında % 68 oranında



**ÇAM TEREVENTİN YAĞI**

farklı maddelerle karıştırıp kullanmak, tahriş, yanma, kızarıklık gibi sorunların önüne geçilmesini sağlar.

**ÇAY AĞACI YAĞI:** Güçlü bir antiseptiktir. Sivilcelere iyi gelir, uçuk üzerine sürüldüğünde kısa sürede iyileştirici etkisi vardır. Tırnak batması sorununda yardımcı olur. Batma sonucu oluşan iltihapları iyileştirmede büyük yardımcıdır. Kepek sorununun çözümünde, saç bitiyle mücadelede çok faydalıdır.

Ayak mantarına iyi gelir. Ayrıca diş eti iltihaplarını ve diş eti yaralarını da giderici etkisi bulunur. Çay ağacı yağı çok keskin, bu nedenle daha ağır yağlarla, örneğin badem yağı, zeytinyağı ile karıştırılarak kullanılmaktadır. Yüz temizliği için, temizlik sütünüzü damlattığınız pamuğun üzerine birkaç damla çay ağacı yağı damlatarak birlikte kullanabilirsiniz.

**ÇÖREKOTU YAĞI:** İçeriğinde A, B, ve C vitaminleriyle kalsiyum, potasyum, magnezyum ve çinko bulunur. Mide bulantısı ve ağrılarına iyi gelir, kalbi korur, sinüzite iyi gelir, saçların sağlıklı uzamasına yardımcı olur, saç dökülmesini önler, stres ve depresyona iyi gelir, diyabet için faydalıdır, kronik yorgunluğa iyi gelir, safra kesesi ve böbrek taşı oluşumuna karşı etkilidir, dolaşım sistemine iyi gelir, ateşi düşürücü etkisi vardır, yüksek tansiyonu düşürür, kolesterolü dengeler, bağışıklık sistemini güçlendirir, diş ağrılarını giderir, eklem ağrıları, artrit ve romatizmaya iyi gelir, uykusuzluğa, baş ağrısına iyi gelir, yara iyileştirici etkisi vardır, bağırsak parazitlerini geçirir, sindirim sistemine iyi gelir, kabızlığı giderir, gaz sorununa iyi gelir, hemoroidi iyileştirir, astıma, bronşit ve öksürüğe iyi gelir.

**HİNDİSTAN CEVİZİ YAĞI:** Gıda olarak tüketimi konusunda farklı görüşleri ileri sürülmektedir, bu nedenle sadece kozmetik faydalarını paylaşacağız.

Hindistancevizi yağı, etkili bir makyaj temizleyicidir. Doğal bir deodoranttır, vücuda uygulandığında kötü kokuların oluşumuna engel olur. Antifungal ve antibakteriyel özelliklere sahiptir.

Bir tatlı kaşığı Hindistan cevizi bir bardak suda eritip gargara olarak kullanabilirsiniz. Göz bakımı için gece yatmadan 30 dakika önce, parmak uçlarınızla Hindistan cevizi yağını göz altlarına masaj yaparak uygulayın. Göz altı torbalarına iyi gelecektir. Saçlarınıza uygulayıp 15 dakika sonra durulayarak parlaklık kazandırabilirsiniz.

**MANUKA YAĞI:** Yeni Zelanda kökenli manuka bitkisinin yaprak ve filizlerinin damıtılmasıyla elde edilen manuka yağının antibakteriyel, anti-kepek, pazehir, anti-mantar, anti-inflamatuar, anti-histaminik, anti-alerjik, deodoran ve gevşetici madde gibi özellikleri vardır.

**MAVİ ANEMON ÇİÇEĞİ YAĞI:** Genellikle ılıman iklim bölgelerinde yetişen mavi anemon çiçeği, kırışıklıkların oluşumunu, cilt sarkmalarını engelleyici özelliğe sahiptir. İçerisinde bulunan vitaminler, mineraller ve kalsiyum akne oluşumlarını engeller, güneş lekelerini giderir.

**PAÇULİ YAĞI:** Adını, Hintçe'de "kokmak" anlamına gelen "Pacholi" kelimesinden alır. Uçucu esansiyel bir yağdır, yaprakların buharla damıtılmasıyla elde edilir. Güçlü kokusu sayesinde parfümlerde kullanılır. Cilt sorunlarını hafifletir, egzama, iltihap, tahriş



ÇAY AĞACI YAĞI

ve çatlaklara iyi gelir. Akne ilacı olarak kullanılır. Bilinen faydaları: Depresyona iyi gelir, doğal deodoranttır, mantarla savaşır, saç güçlendirir, kepekleri yok eder, ateş düşürücüdür, ayrıca sinek kovucu olarak da kullanılır.

**PELESENK AĞACI YAĞI:** Karayip adaları, Güney Asya, Uzak Doğu ve Amerika'da yetişen ve boyu 15 metreye kadar çıkabilen ağacın gövdesinden elde edilen pelesenk ağacı yağında reçine ve saponinler bulunur. Hem gıda amaçlı hem harici kullanıma uygundur. Romatizmaya, kas ağrılarına, baş ağrısına, nefes darlığına iyi gelir. Migren için güçlü bir ağrı kesicidir. Şakaklara sürülerek kullanılabilir. Öksürüğe iyi gelir, balgam söktürücüdür, göz kararmalarını önler, bağırsak eneksiyonlarında mikrop kırıcıdır. Kas kramplarına ve kireçlenmeye karşı masaj yoluyla yararlanılabilir.



SHEA YAĞI

**SHEA YAĞI:** Karite yağı olarak da bilinen bu yağ, stearik, oleik asitler ve E, A vitaminleri içerir. Hem gıda sektöründe, hem kozmetik sektöründe yaygın olarak kullanılır. Tıbbi merhemlerde baz olarak da kullanılır. Anti-enflamasyon, yumuşatıcı ve nemlendirici özelliğe sahiptir. Güneşten koruyucu etkisi de vardır. Akne ve lekeleri tedavi eder. Cilt enfeksiyonlarını azaltır. Yaşlanma ve kırışıklık karşıtı etkisi vardır, serbest radikallerle mücadele eder. Kaşınan ve soyulan ciltleri iyileştirir. Cilde esneklik kazandırır. Tahriş olmuş cilde iyi gelir. Yaraları iyileştirici, böcek ısırıklarının yarattığı enfeksiyonu gidermeye yardım eder, egzama, çatlak, sedef gibi cilt rahatsızlıklarının etkilerini azaltıcı etkisi vardır. Saçlar için doğal nemlendiricidir. Hasarlı saçların onarılmasına yardım eder, saç güneşin etkilerinden korur. Saç kırılmasını en aza indirir, kuru ve kaşıntılı saç derisini yatıştırır, saç dökülmesini önler. ■



HİNDİSTAN CEVİZİ YAĞI

“ Kadınlara ilham veren, yüreklendiren,  
hayatlara temas eden tüm cesur kadınlara  
sevgi ve selam ile. ”

TARİHTEN  
KADIN  
PORTRERİ

Çizen: Ecem Ermiş



## SUAT DERVİŞ

1903 - 23 Temmuz 1972

Yazar, gazeteci ve kadın hakları savunucusu Suat Derviş'in gerçek adı Hatice Saadet Baraner'dir. Türkiye'den Avrupa'ya muhabir olarak giden ilk kadın gazetecidir. Montrö ve Lozan konferanslarına gazeteci olarak katılmıştır. Kadınların ötekileştirilmesini, ezilmesini işlediği Fosforlu Cevriye romanında kendi direngenliğini kaleme almıştır aslında.

"Ben Suat Derviş'im,  
kimsenin karısı olarak  
anılmak istemem!"

sözleri, özgürlüğüne olan  
düşkünlüğüne en güzel  
örnektir.





Okuma Köşesi'nin bu sayıdaki okuyan kadın tablosu: Pencere Önünde Okuyan Kadın Delphin Enjolras (1857 - 1945)

J.K. ROWLING

Güzel Bir Hayat

Başarısızlığın Yararları ve Hayal Gücünün Önemi

DK

**GÜZEL BİR HAYAT**  
DOĞAN KİTAP  
Mart 2018

## Dünyaca ünlü Harry Potter serisinin yazarı Joanne Kathleen Rowling, bu kez kendini yazdı: **GÜZEL BİR HAYAT**

Tüm dünyada, 500 milyonun üzerinde kopyası satılan, 80 dile çevrilen, gişe rekorları kıran 8 filme konu olan Harry Potter kitap serisinin yazarı Joanne Kathleen Rowling, başarı yolunda ilerlemenin ipuçlarını paylaştığı, kendi hayatından ve deneyimlerinden yola çıkarak, başarılı olma, hayatta kalma, güçlü olma üzerine önemli dersler içeren kitabı "GÜZEL BİR HAYAT - Başarısızlığın Yararları ve Hayal Gücünün Önemi" kitabı Doğan Kitap'tan Mart 2018'de yayınlandı.

Kitap, J.K. Rowling'in 2008 yılında davet edildiği Harvard Üniversitesi mezuniyet töreninde yaptığı konuşmadan oluşuyor. Bir kadın olarak, anne olarak hayatın pek çok zorluğunu yaşayan Rowling, konuşmasında kadınlara çok önemli tavsiyelerde de bulundu. Arka kapak yazısı:

"Dünyayı değiştirmek için büyüye ihtiyacımız yok; ihtiyacımız olan gücü zaten içimizde taşıyoruz."

J.K. Rowling Harvard Üniversitesi'nde mezuniyet konuşması yapmaya davet edildiğinde, çok değerli bulunduğu iki konunun üzerinde durmayı seçti: başarısızlığın faydaları ile hayal gücünün önemi. Başarısızlığa uğramayı göze almanın, klasik tüm başarı ölçütleri kadar, güzel bir hayat için elzem olduğunu; kendimizi başkalarının -özellikle bizden daha talihsiz olanların- yerine koymanın geliştirilmesi gereken benzersiz bir insani özellik olduğunu vurguladı.

Rowling'in paylaştığı hikâyeler ve genç mezunlara sorduğu kişikirtıcı sorular o günden beri birçok kişiyi "güzel bir hayat" yaşamanın ne anlama geldiğini düşünmeye teşvik etti. Rowling'in sözleri hayatlarının dönüm noktasında duran her yaşta insanı harekete geçmeye itiyor ya da onlara teselli sunuyor.

Risk alıp belki bu yolda başarısızlığa uğrayarak ve hayal gücümüzü kullanarak hayatın karşımıza çıkardığı fırsatlara daha açık olabileceğimizin altını çiziyor.

"Hayat bir hikâye gibidir; ne kadar uzun olduğu değil, ne kadar güzel olduğu önemlidir."



SAĞLIK

# SIRT AĞRILARINA "YOGA"

Ruhu ve bedeni birtakım yöntemlerle eğiterek bedene ve ruhsal yaşama egemen olmayı amaçlayan Hint felsefe sistemi şeklinde tanımlanan Yoga, günümüzde pek çok egzersizin içine girmiş durumda. Nefes kontrolü, egzersiz ve meditasyona dayalı yoga hareketleri, düzenli yapıldığında ömrü uzatmaya, yaşlanma etkilerini azaltmaya da yarıyor. Yoganın gelişiğüzeli yapılması, özellikle bedensel rahatsızlıkları olanlar için ciddi sağlık sorunları yaratabilir. Bu yüzden her zaman bir uzmana danışmanızı öneririz.



İç bacaklarınızı arka yöne doğru çekmeye ve bakışlarınızı bacaklarınızın arasından yere ya da geriye doğru vermeye özen gösterin. Kalçalarınızı yukarı ve geriye doğru esnetmeniz ise alt sırt bölgesinin esnemesine ve rahattamasına yardımcı olur.



Ellerinizi omuz hizasında açarken kollarınızla mümkün olduğunca öne doğru esneyerek tüm sırt bölgesinde büyük bir rahatlama sağlayabilirsiniz.



Sağ ayağınızı ayak üstü yere bakacak şekilde yere dümdüz uzatın. Sol ayağınızı mümkün olduğunca göğüs hizasına getirip dizden kırın. Ellerinizi önde avuç içleri yere bakacak şekilde tutun ve gövdenizi yükseltip dikleştirin. 20 saniye bekleyip diğer ayak için de uygulayın.



Ayaklarınızı genişçe ayırın. Sol ayağınızı 90 derece, sağ ayağınızı 15 derece çevirin. Sol elinizle sol ayak bileğinize dokunun ve kollarınızın düz bir çizgi oluşturması için sağ kolunuzu yukarı doğru gerin. Dizlerinizi ve omurganızı düz tutun. Yüzünüzü yukarı çevirin ve parmaklarınıza bakın. Egzersizi diğer tarafla tekrarlayın.



Dizlerinizin üzerinde durun. Ellerinizi omuz hizasında yere koyun. Başınızı merkeze alın ve yere bakın. Nefes vererek omuz ve dizlerinizin pozisyonunu bozmadan omurganızı tavana doğru kaldırın. Vücutunuz yay gibi şekillensin. Başınızı ceneden göğsünüze yaklaştırın. 3 -4 saniye kalıp başınızı kaldırmn ve göğsünüzü içeriye alarak sırt bölgenizi tam tersi olacak şekilde içe doğru çekin.



Karnınızın üzerine yatın, dirseklerinizin üzerinde yükselin, omuzların arkaya doğru yuvarlanması ve göğsün ve başın karşıyı göstermesi önemlidir. Bacaklarınız gergin olsun, sonra gevşeyin ve yere tekrar uzanın. Yüzüstü uzanmışken ellerinizi omuzların hemen yanına koyun ve kollarınızla dik olacak şekilde yukarı kalkın. Göğüs ve baş yine karşıyı göstermeli.

EVET, MUTFAKTA  
BİRİLERİ VAR!

# KABAĞIN VAZGEÇİLMEZ TADI

Yaz meyvelerinin en verimli, en zengin çeşitli kabakla pek çok yemek yapmak mümkün. İster etli bir güveçte patlıcan ve patatesin yanına ekleyin, isterseniz rendeleyip tavada veya fırında mücverini yapın, isterseniz dilimleyip yoğurtlu kızartmasını... Ya da bu sayıda paylaştığımız, belki de hiç denemediğiniz yeni tarifleri deneyebilirsiniz.

## KABAK PİZZA



**Malzemeler:** 2 adet büyük boy kabak, 2 yemek kaşığı domates salçası, 1 yemek kaşığı zeytinyağı, 1 tatlı kaşığı kuru kekik, 2 su kaşar rendesi, karabiber, tuz, isteğe göre sucuk dilimleri

Fırını 200 derecede önceden ısıtın. Geniş bir fırın tepsi-  
ne yağlı kağıt serip kenara koyun. Kabakları yaklaşık 6-7  
mm kalınlığında dilimlere ayırın. Dilimleri tepsiye dizin.  
Salçayı küçük bir kasede zeytinyağıyla iyice karıştırın.  
Dilimlerin üzerine önce salça karışımını sürün, daha sonra  
tuz, karabiber ve kekik serpin. Ardından, istiyorsanız ince  
dilimlenmiş ve dörte bölünmüş sucuk parçaları, veya  
pizzaya uygun bütün malzemeleri kullanabilirsiniz, örneğin  
haşlanmış mısır, zeytin vs. Daha sonra üzerine kaşar  
rendelerini serpin. 5 dakika boyunca, kabaklar pişinceye  
kadar fırınlayın. Kaşarlar da eriyip üzeri hafif kızarıncaya  
fırından çıkartın. Afiyet olsun.

## ÇITIR KABAK



**Malzemeler:** 2 adet orta boy kabak, yarım su bardağı parmesan rendesi, 1 adet yumurta, 1 diş sarımsak, 1 tatlı kaşığı karabiber, tuz

Kabakları soyup çubuk şeklinde dilimlere ayırın. Her dilim,  
yaklaşık bir parmak kalınlığında olmalıdır. Her kabaktan  
yaklaşık 16 dilim çıkacaktır. Fırını önceden 200 derece-  
de ısıtın. Geniş bir fırın tepsisine yağlı kağıt serin. Derin  
bir kasede yumurtayı çırpın, havanda ezilmiş sarımsağı  
ekleyip iyice karıştırın. Başka bir kaba parmesan rende-  
sini, tuz ve karabiberi koyup karıştırın. Kabak dilimlerini  
önce yumurtaya sonra parmesana batırıp tepsiye dizin.  
Yaklaşık 20 dakika fırında pişirdikten sonra çıkartıp ters  
çevirin, üzeri iyice kızarıncaya kadar pişirmeye devam  
edin. Domates sosu veya yoğurtlu soslarla servis edebilir-  
siniz. Afiyet olsun.

# Yaza uygun hafif ve pratik bir tarif: **Limonlu cheesecake**

Cheesecake (çizkek) denildiğinde aklımıza peynirli kreması, bisküvili tabanı ve üzeri meyveli jöleli bir tatlı gelir. Yüzlerce çeşit tarifi bulunan cheesecake, çok hafif ve içeriği bakımından yaza çok uygun bir tatlı. Bu sayımızda, hem yapımı hem de malzemeleri açısından bulabileceğiniz en basit ve en hafif tarifi paylaştık. Tabanı çok ince, üstelik bisküvi gerektirmeyen, yumurta oranı az ama lezzetinden taviz de vermeyen bu cheesecake tarifini vakit kaybetmeden denemenizi öneririz.

## Malzemeler

**Tabanı için:** 1 su bardağı un, 3 yemek kaşığı şeker, 1 yumurtanın sarısı

**Kreması için:** 500 gr labne peynir, 2 su bardağı yoğurt, bir buçuk su bardağı şeker, 4 yumurta, 4 yemek kaşığı un, 2 limonun kabuk rendesi, 1 tatlı kaşığı limon suyu

**Limonlu jöle için:** 2 su bardağı portakal suyu, 2 su bardağı su, 2 limon suyu ve limon kabuğu rendesi, 9 yemek kaşığı toz şeker, 5 yemek kaşığı nişasta



1. Tabanı hazırlamak için taban malzemelerini karıştırın. Malzemelerin oda sıcaklığında olmasına dikkat edilmelidir. Malzemeler hamur kıvamına gelince, yağlı kağıt serilmiş yuvarlak ve kelepçeli bir pasta kalıbına elinizle bastırarak yarım santim kalınlığında olacak şekilde iyice yayın.

2. Tabanı fırında ilk önce 180 derecede 10 dakika, daha sonra 150 derecede rengi pembeleşinceye kadar pişirin. Fırından çıkartarak soğumaya bırakın. Tabanı kalıptan çıkartmayın.

3. Peynirli kremayı hazırlamak için yoğurt ile labne peynirini derin bir kasede iyice karıştırın. Oda sıcaklığındaki diğer krema malzemelerini de ekleyerek 5 dakika süreyle çırpın. Karışımı, soğumuş olan tabanın üzerine boşaltın, her tarafına eşit şekilde yayın.

4. Fırında ilk önce 200 derecede 10 dakika, daha sonra 175 derecede 40 dakika kadar daha hafif kabarınca kadar pişirin. Üstünün de hafif kızarmış olmasına dikkat edin. Fırından çıkartıp soğumaya bırakın.

Aniden sönmemesi için fırını kapatıp, soğuması için fırında da bırakabilirsiniz.

5. Limonlu jöle kısmı için tüm jöle malzemeleri karıştırılır. Küçük bir tencerede pişirilir, kaynamaya başladıktan sonra en az 10-15 dakika kadar jöle kıvamına gelinceye kadar pişirilir. Soğumaya bırakılır. Jöle soğuduğunda, fırından çıkarttığınız soğumuş kekin üzerine dökülür ve eşit şekilde yayılır. Buzdolabında soğutulup servis edilir. Afiyet olsun.

## SERİNLETİCİ YAZ İÇECEKLERİ

### KARPUZLU LİMONATA

**MALZEMELER:** 2 kg ayıklanmış karpuz, 4 adet limon

**YAPILIŞI:** Çekirdekleri ayıklanmış 2 kg karpuzu iyice parçalanıncaya kadar blendırdan geçirin, limonların suyunu sıkın ve karpuz suyuyla karıştırın. Bir sürahide buz küpleriyle karıştırın. İsteğe göre, limon dilimleri ve nane yaprakları ekleyebilirsiniz.

### KİVİ SODA

**MALZEMELER:** Yarım su bardağı toz şeker, 6 adet kivi, 2 adet limonun suyu, 1 su bardağı su, 3 şişe soda, limon/kivi dilimleri

**YAPILIŞI:** Kivileri yıkayıp soyun, toz şekerle birlikte iyice parçalanıncaya kadar blendırdan geçirin. Bir sürahiye suyu ve limon suyunu ekleyin. Kivi püresini ekleyip karıştırın. Soğuyuncaya kadar buzlukta bekletin. Servis ederken su bardağının yarısını karışımla doldurup üzerini sodayla tamamlayın. Buz küpü ekleyin. Kivi ve limon dilimleriyle süsleyin.





## SENECA FALLS KADIN HAKLARI BİLDİRGESİ 19-20 TEMMUZ 1848

171 YIL ÖNCE, 19 VE 20 TEMMUZ 1848 TARİHLERİNDE, YAKLAŞIK ÜÇ YÜZ KİŞİ, NEW YORK'UN SENECA FALLS KENTİNDE BİR ARAYA GELEREK, KADINLARIN ERKEKLERLE EŞİT HAKLARA SAHİP OLMASI GEREKTİĞİNİ TARTIŞTI. İLK GÜN SADECE KADINLARA AÇIK OLAN İKİ GÜNLÜK TOPLANTININ ARDINDAN, ÇERÇEVE METNİ ELIZABETH CADY STANTON'UN YAZDIĞI SENECA FALLS KADIN HAKLARI BİLDİRGESİ KALEME ALINDI. BİLDİRGEYİ ÇOĞU KADIN 100 KİŞİ İZMHALADI. BU TARİHİ BULUŞMADAN SONRA KADINLARIN TOPLUMSAL ROLLERİNDE DEĞİŞİM BAŞLADI, EŞİTLİK MÜCADELESİ BÜYÜK BİR İVME KAZANDI. BİLDİRGENİN KALEME ALINMASINDA ELIZABETH CADY STANTON, LUCRETIA MOTT, MARY M'CLINTOCK, MARTHA COFFIN WRIGHT VE JANE HUNT BÜYÜK ROL OYNAMIŞTIR.

ELIZABETH CADY STANTON, TOPLANTININ AMACINI ŞÖYLE ÖZETLİYORDU:  
"Erkeklerle eşit haklara sahip olmak ve vergilerimizle desteklediğimiz hükümette temsil edilmek için; erkeğe, karısını cezalandırma ve hapsedme, kazandığı maaşı, miras kalan mülkü, ayrılma durumunda çocuklarını elinden alma yetkisi veren utanç verici yasaları protesto etmek için toplandık."