

petrol-iş

Kadın

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi

SAYI: 62 ŞUBAT 2020





- 4 Petrol-İş: Toplumsal cinsiyet eşitliği için ne gerekiyorsa yapılacak
EŞİTLİK İÇİN ÇALIŞMAYA DEVAM



- 5 Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu'nun 25 Kasım Açıklaması
İŞYERİNDE ŞİDDETİ SENDİKALAR DURDURACAK!

- 6 10 Ocak 2020 Tarihli TÜİK İşgücü İstatistikleri
KADIN İSTİHDAMI VERİLERİ



- 8 "İşyerinde şiddet ve tacize karşı, sendikal ol, güvende ol!"
PETROL-İŞ'Lİ KADINLARDAN İŞYERİNDE ŞİDDET VE TACİZE KARŞI KAMPANYA



- 16 **PETROL-İŞ GEBZE ŞUBESİ KADIN KOMİSYONU'NUN 25 KASIM'A DAİR AÇIKLAMASI**

- 17 **KÜRESEL SENDİKALARDAN ILO'NUN 190 SAYILI SÖZLEŞMESİ İÇİN ORTAK KAMPANYA**

- 18 **İndüstriALL Türkiye Kadın Ağı "ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi'nin Onaylanması Kampanyası Strateji Toplantısı" Yapıldı**
ILO 190 İÇİN GÜÇ BİRLİĞİ

- 21 **ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELE EL KİTABI**

- 22 **KADIN AJANDASI**

- 24 **İndüstriALL Toplumsal Cinsiyet Koordinatörü Armelle Seby'yle ILO'nun 190 No'lu Sözleşmesi'nin onaylanması sürecini konuştuk**
ILO 190, ŞİDDET VE TACİZLE MÜCADELEDE BİR İVME KAZANDIRDI



- 28 **KADINLARDAN ÖYKÜLER**
Annemi Satın Alacağım

- 30 **TOPLU SÖZLEŞME VE KADIN**
4857 Sayılı İş Kanunu'nda Doğum ve Doğum Sonrası İzinlerde Yapılan Değişiklikler, Bölüm 3



- 32 **VİP GİYİM'DE KADINLAR DİRENIYOR**

- 34 **İki kadın çalışanın kreş davası emsal oluşturdu**
KREŞ HAKKININ PEŞİNDE

- 35 **BİLİM DÜNYASINDAN KADINLAR**
Betül Kaçar, Canan Dağdeviren



- 36 **İndüstriALL Dünya Kadın Konferansı Yapıldı**
60 ÜLKEDEN 200 KADININ KÜRESEL DAYANIŞMASI



- 42 **Bir anne, cesur bir grevci**
ELLA MAY WIGGINS

- 44 **DÜNYA SENDİKALARINDAN KADINLAR**

- 46 **KADIN CİNAYETLERİ BİTSİN!**

- 48 **SAĞLIK**

- 50 **YOGA ZAMANI**

- 51 **TARİHTEN KADIN PORTELERİ: DİDEM MADAK**

- 52 **OKUMA KÖŞESİ**
Flanöz Kadınlar

- 53 **GRİBE KARŞI ETKİLİ KIŞ ÇAYI**

- 54 **EVET MUTFAKTA BİRİLERİ VAR!**

MERHABA

Yeni sayımızla ve içeriğimizle tekrar merhaba demenin mutluluğunu yaşıyoruz. Kadınların gündemi her zamanki gibi eşitlik için, şiddet ve cinayetlere karşı mücadeleyle dolu. Çalışan kadınlar için de çok fazla değişen bir şey yok. İşgücü istatistikleri ve işsizlik rakamları ortada, üstelik gerçek, bu rakamlardan çok daha vahim.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), son işgücü istatistiklerini 10 Ocak 2020'de yayınladı. Kadınlara ilişkin istihdam, işsizlik ve kayıt dışı çalışma verilerini ilk yazımızda değerlendirdik.

Eylül 2019'da göreve başlayan yeni Petrol-İş Merkez Yönetimi toplumsal cinsiyet eşitliği için "ne gerekiyorsa yapılacak" diyerek Petrol-İş'te kadınlara yönelik çalışmaların daha da geliştirilerek sürdürüleceğini açıkladı.

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele Günü kapsamında bir açıklama yapan Petrol-İş merkez yönetimi şiddeti önlemede sendikalara düşen sorumluluğa vurgu yaparak, "işyerinde şiddeti sendikalar durduracak" dedi.

Aynı etkinlikler kapsamında Petrol-İş'li kadınlar da hemcinslerini şiddet ve tacize karşı güvende olmak için sendikalaşmaya çağırarak bir kampanya gerçekleştirdiler. "İşyerinde şiddet ve tacize karşı sendikali ol, güvende ol" kampanyasına ilgi büyüktü.

Petrol-İş Gebze Şubesi Kadın Komisyonu iki senedir faaliyetlerini hız kesmeden sürdürüyor. 25 Kasım'da yaptıkları açıklamayı ilgili sayfada paylaştık.

Tüm dünyada milyonlarca işçiyi temsil eden küresel sendikalar ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin bütün ülkelerde onaylanması için ortak bir kampanya yürütüyor. Kampanya kapsamında hazırlanan broşürü IndustriALL Türkçeleştirdi. Broşür içeriğini dergimizde paylaştık.

IndustriALL Türkiye Kadın Ağı "ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi'nin Onaylanması Kampanyası Strateji Toplantısı" 23 Aralık 2019 tarihinde sendikamız Petrol-İş'in evsahipliğinde gerçekleştirildi. Önümüzdeki dönem sendikalardan kadınların bu amaçla daha sık bir araya gelmesi bekleniyor. Toplantıda ILO ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin ortak olarak hazırladığı "Çalışma Yaşamında

Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı" da tanıtıldı. Kitabın içeriğini dergimiz için özetledik.

Elif Ülker'in hazırladığı kadın ajandası yine birbirinden farklı tarihsel kadın kişiliklerini konuk ediyor. İsimlerini hiç duymadığınız kadınlar çıkabilir karşınıza.

IndustriALL, ILO 190'ın kabul edilmesine giden süreçte aktif rol oynayan küresel sendikalardan biri. Beş yıl öncesine dayanan bu süreci, Toplumsal Cinsiyet Koordinatörü Armelle Seby'yle konuştuk.

Toplu Sözleşme ve Kadın köşemizde sendikamız toplu sözleşme uzmanı Av. Serpil Aksakal'ın üç bölüm halinde hazırladığı, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Doğum ve Doğum Sonrası İzinlerde Yapılan Değişiklikler" yazısının üçüncü ve son bölümüne yer verdik.

Gebze Darıca'da bulunan, yüzde sekseni kadın yaklaşık 600 işçinin çalıştığı tekstil fabrikası Vip Giyim'de Deriteks sendikasında örgütlenme girişimi işten atılmalarla sonuçlandı. Önce Kadriye Horlu işyeri önünde tek başına direnişe başladı, ardından Nimet Özkaya da direnişe katıldı. İki kadın, kışın soğuşunda, cılız bir soba ateşiyle ısınmaya çalışarak haklı davalarının peşinden gidiyor. Vip Giyim'de direnişe dönüşen sürecin ayrıntılarını, Deriteks Sendikası uzmanı Tülin Çelik paylaştı.

Dünya Sendikalarından Kadınlar sayfamızda uluslararası sendikalarda kadın gündemiyle ilgili haberlere yer verdik.

Ella May Wiggins, 1900'lü yılların başında bir grev örgütlemiş cesur bir kadın sendikacı. Loray dokuma fabrikasındaki grevin başarıya ulaşmasını önlemek için onu öldürmekten çekinmediler. Unutmamak ve belleğimizde yer vermek için yazdık.

Kadınlar tarih boyunca öldürülmekten kurtulamadı, bugün de kadın cinayetleri artarak devam ediyor. 2019, bugüne kadar en çok kadının erkekler tarafından öldürüldüğü yıl ilan edildi. Basında neredeyse her gün bir cinayet haberine yer veriliyor. Bitsin artık diyoruz, ve unutulmasın öldürülen kadınlar...

Yemek, sağlık, kitap, yoga sayfalarımız yine dolu dolu... Keyifli okumalar.

kadın

Yerel Süreli Yayın
Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.
Üç ayda bir yayınlanır
ŞUBAT 2020'de basılmıştır.

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Süleyman Akyüz / Genel Başkan

Salih Akduman / Genel Sekreter

Erhan Yakışan / Genel Mali Sekreter

Niyazi Recepkethüda / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

Ünal Akbulut / Genel Yönetim Sekreteri

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası adına
Sahibi: Süleyman Akyüz, Genel Başkan
Sorumlu yazı işleri müdürü: Salih Akduman, 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: Özlem Matbaacılık ve Reklamcılık Ltd. Şti.
Adres: Litros Yolu 2. Matbaacılar Sanayi Sitesi
Bodrum Kat No:2BB4 Topkapı-İSTANBUL



www.petrol-is.org.tr/kadindergisi



kadin@petrol-is.org.tr



www.facebook.com/petroliskadindergisi



twitter.com/PetrolisKadin



issuu.com/petroliskadin

Petrol-İş, toplumsal cinsiyet eşitliği için "ne gerekiyorsa yapılacak" dedi:

"Eşitlik için çalışmaya devam"

Petrol-İş Sendikası'nda Eylül 2019'da görev başına gelen merkez yönetimi, yeni dönemde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların daha da geliştirilerek sürdürüleceğini açıkladı, kadınların sendikalarda aktifleşmelerini sağlamak için faaliyetlerin arttırılacağını sözlerine ekledi. Kadın üyelerin hukuki hakları konusunda bilinçlenmelerini amaçlayan yayın ve eğitimler de bu çalışmaların bir parçası olacak.



Genel Başkan Süleyman Akyüz, Genel Sekreter Salih Akduman, Genel Mali Sekreter Erhan Yakışan, Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Niyazi Recepkehtüda, Genel Yönetim Sekreteri Ünal Akbulut'tan oluşan merkez yönetiminin önümüzdeki döneme ilişkin açıklamalarından biri de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın üyelerle ilgiliydi.

Petrol-İş'te toplumsal cinsiyet eşitliği, işyerinde şiddet ve tacizle mücadele, kadın işçilerin hakları, kadın işçilerin örgütlenmesi ve sendikada aktif görev almalarının sağlanması gündem konuları olmaya devam edecek. Toplumsal cinsiyet eğitimlerinin yanısıra, sadece kadın işçilere yönelik eğitimlerin yapılması da planlanıyor.

Konuyla ilgili merkez yönetiminin görüşünü paylaşan Genel Başkan Süleyman Akyüz, bugüne kadar yapılan çalışmaları anlama ve sorgulama sürecinde olmakla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadelenin geri plana atılmayacak kadar ciddi bir konu olduğunu belirtti. Önümüzdeki dönemde kadın dergisine ek olarak kadın üyelerin çalışma hayatındaki sorunlarına ve haklarına yönelik etkinlikler, eğitimler ve yayınlara ağırlık vermeyi düşündüklerini, kadın üyelerin sendikada aktifleşmeleri için önlemleri hayata geçirmeyi planladıklarını sözlerine ekledi.

Kadına yönelik şiddetin ne evde, ne işyerinde, ne de sendikada kabul edilemez olduğunu, bu konuda sendikalara büyük sorumluluk düştüğünün bilincinde olduklarını da ifade eden Akyüz, bu konuda ne gerekiyorsa yapılacağını, önümüzdeki dönemde ILO'nun yeni kabul edilen 190 nolu sözleşmesinin imzalanması için hem yerel hem de uluslararası alanda işbirliklerini sürdüreceklerini sözlerine ekledi. ■

Petrol-İş 28. Olağan Genel Kurul Kararları'nda Kadınlar

28. Genel Kurul kararları kadınlara yönelik önemli maddeler içeriyor. **3 nolu kararda** "Petrol-İş, kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığa karşıdır, toplumsal cinsiyet eşitliğine kararlılıkla bağlıdır. Sendikamız kadın işçilerin hem evde hem işte kadın olmalarından kaynaklanan farklı bir ezilme pratikleri olduğunun bilincindedir." sözleri yer alıyor.

Toplu sözleşmelere ilişkin kararın yer aldığı **20. maddede** "Toplu iş sözleşmelerinde çevrenin korunması, kadın erkek eşitliği, mobbinge karşı koruma, engelli işçilerin çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin yer almasını sağlar." ibaresi bulunuyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin **21. nolu karar** ise şu şekilde: "Petrol-İş, son dönemlerde iyice artan kadın cinayetlerine ve şiddete karşı mücadele edilmesi gerektiğini savunur, cinayetlerin bertaraf edilmesi için sendika olarak üzerine düşen her türlü görevi yerine getirmeyi amaçlar. Petrol-İş Sendikası, geçmiş dönemlerde sendika tüzüğünü toplumsal cinsiyet açısından gözden geçirerek, kadın üyelerimizin sendikada, işyerlerinde yolunu açmak ve kadın erkek eşitliğini temin etmek için pozitif ayrımcı uygulamaları gündemine almıştır. Sendikamız üyeleri arasında kadına yönelik, şiddet, taciz ve

mobbing suçu işleyenlere yönelik çeşitli yaptırımlar söz konusudur. Sendikamız kadınların örgütlenerek güçlendiğini, güçlenen kadınların da sendikayı güçlendireceğini bilmektedir. Sendikaların daha demokratik kurumlar haline gelmesi, kadın örgütlenmesine önem vermekle mümkün olabilir.

Petrol-İş olarak "örgütlü kadın, güçlü sendika" şiarını benimsiyor, bunu örgütlenme politikalarımıza da yansıtıyoruz. Sendikamız kadın üyelerin işyerlerinde ve sendikal görevlerde eşit temsilinden yadır. Kadınların sayıları oranında sendika yönetimlerinde karar alma süreçlerinde yer almaları ve

temsiliyetlerinin artması için yürüttüğümüz toplumsal cinsiyet ile kadın ve eşitlik eğitimlerini önemsiyor, geliştirerek devam ettirmeyi amaçlıyoruz. Petrol-İş, küresel federasyonumuz IndustriALL'un işyerinde ve sendikada kadına yönelik şiddet ve tacize karşı yayımladığı taahhünameyi 7 Mart 2018 tarihinde imzalamıştır.

Sendikamız, işyerinde kadına yönelik şiddeti, işçi haklarını, güvenliğini, sağlığını ve onurunu etkileyen temel bir sorun olarak gören bu taahhünamenin gerektirdiği her türlü faaliyetin, küresel ve yerel dayanışmanın içerisinde olacaktır." ■

PETROL-İŞ: KADINA YÖNELİK ŞİDDET SENDİKAL BİR MESELEDİR

İŞYERİNDE ŞİDDETİ SENDİKALAR DURDURACAK!

“Tüm dünyada kadına yönelik şiddetle mücadelenin yükseldiği 25 Kasım'da sendikalara büyük sorumluluk düştüğü bilinciyle, Petrol-İş Sendikası olarak üzerimize düşeni yapmaya devam ediyoruz.

Kadına yönelik şiddet, hem ülkemizde hem dünyada can alıcı sorunlardan biri olmaya devam ediyor. Resmi açıklamalara göre, Türkiye'de her yüz kadından 38'i hayatının en az bir döneminde eşi veya bir yakını tarafından şiddete uğramaktadır. Toplumsal yaşamdaki eşitsizlikler kadınların şiddete uğrama olasılığını artırıyor. Sözlü, fiziksel, ekonomik veya psikolojik biçimlerde kendini gösteren şiddet ve cinsel taciz, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş yaşamındaki yansımalarından biridir. Güvencesiz işler de işyerlerini kadınlar için şiddet ve taciz bakımından güvensiz ortamlar haline getiriyor. Bu nedenle iş yaşamında kadınların güvenceli ve örgütlü çalışmaları, şiddet ve tacizle mücadele konusunda ilerlemeyi de beraberinde getirecektir. Bu noktada sendikalara daha da büyük sorumluluk düşmektedir.

Uluslararası sendikal dünyaya göre şiddet öncelikle kadınların insan hakları sorunudur, ama aynı zamanda işyeri sağlığı ve güvenliği meselesidir. İşyerinde şiddet, ayrıca kadın-erkek fırsat eşitliği için bir tehdit olarak da kabul edilmektedir. Bu gerçekten hareketle, Petrol-İş Sendikası olarak hem tüzüğümüzde ve toplu sözleşme maddelerinde, hem de imzaladığımız uluslararası sözleşmelerle verdiğimiz şiddet ve tacizle mücadele sözümüzün arkasındayız.

Petrol-İş Sendikası, yaklaşık yüzde on kadın üye oranıyla işyerlerinin çoğunda erkeklerin ağırlıkta olduğu bir sendikadır. Bu nedenle, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin inşası ve cinsiyete dayalı şiddet ve tacizle mücadele daha da büyük önem kazanmaktadır. Sendikamız, ayrıca ev içi şiddeti de bir işyeri ve sendika meselesi olarak görmektedir. Önümüzdeki dönem, bununla ilgili çalışmalarımız ve kampanyalarımız, işbirliklerimiz devam edecektir.



Sendikamız Petrol-İş olarak, bu yılın Haziran ayında düzenlenen ILO Konferansı'nda kabul edilen ve taraflara büyük sorumluluk yükleyen 190 nolu "İş yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye dair sözleşme"nin ülkemizde onaylanması için de gereken her türlü çalışmayı ve kampanyayı yürütmeye devam edeceğiz.

25 Kasım "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü"nde 16 şubemize bağlı işyerlerinde Petrol-İş üyesi kadınların katılımıyla düzenleyeceğimiz "İşyerinde şiddet ve tacize karşı, sendikali ol, güvende ol" kampanyamız bunun göstergelerinden birisidir.

İşyerinde şiddet ve tacizi sendikalar durduracak!

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

10 OCAK 2020 TARİHLİ TÜİK İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ

KADIN İSTİHDAMI VERİLERİ

Türkiye İstatistik Kurumu'nun işgücü istatistiklerinden elde ettiğimiz bilgilerle takip ettiğimiz işsizlik, kayıtdışı çalışma, ücretsiz aile işçiliği verilerinin son olarak 10 Ocak 2020'de yayınlanan "İşgücü İstatistikleri, Ekim 2019" verilerine göre, Türkiye'de kadınların geçen seneki aynı döneme göre işsizliği yüzde 2.3 oranında artmış. Bu artışa göre, işsiz kadın sayısına 266 bin kişi eklenmiş. En fazla işsizlik yine hizmetler alanında gerçekleşmiş.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 10 Ocak 2020'de yayınlanan "İşgücü İstatistikleri Ekim 2019" verilerine göre, Türkiye'de 15 yaş ve üzeri nüfus 61 milyon 756 bin. Bu rakamın 31 milyon 245 bini, yani yaklaşık % 50.5'i kadınlardan oluşuyor.

15 ve üstü yaş grubunda bulunan 31 milyon 245 bin kadın içerisinde **işgücüne dahil olanların** sayısı 10 milyon 805 bindir. Bu rakam, oran olarak % 34.6'ya tekabül etmektedir.

Aynı yaş grubunda bulunan 31 milyon 245 bin kadın arasında, işgücüne dahil olan 10 milyon 805 bin kadının 8 milyon 966 bini istihdam edilirken, 1 milyon 839 bini işsizdir.

Kadınlarda Ekim 2019 dönemine ait **istihdam oranı** % 28.7 iken, erkekler için bu oran % 63.5 olarak açıklanmıştır. Geçen yılın bu dönemine göre, kadınlarda istihdam oranı yüzde 1 azalmıştır.

İstihdam edilen 8 milyon 966 bin kadının 2 milyon 252 bini tarım alanında istihdam edilirken, 6 milyon 714 bini tarım dışı (sanayi, inşaat ve hizmet) alanda istihdam edilmektedir.

Ekim 2019 dönemi için kadınlara ait işsizlik oranı % 17 olarak açıklanırken, bu orana karşılık gelen kadın sayısı 1 milyon 839 bindir. Erkekler için aynı döneme ait işsizlik oranı % 11.7'dir. Türkiye'de Ekim 2019 itibarıyla işsiz erkek sayısı 2 milyon 557 bindir. Kadınların işsizliği, geçen yılın aynı dönemine göre % 2.3 artmıştır.

Aynı döneme ait aynı yaş grubunda 20 milyon 440 bin kadının işgücüne dahil olmadığı açıklanmıştır.

Ekim 2018'den Ekim 2019'a geline sürece kadınlarda işgücüne katılanların sayısında 105 binlik artış kaydedilirken, istihdam rakamlarında aynı dönemler için 161 bin kişilik azalma söz konusudur. **İşsiz kadınların sayısında** ise yine Ekim 2018'den Ekim 2019'a **266 bin artış** kaydedilmiştir.

15-24 yaş aralığını oluşturan genç nüfus içerisinde de yine kadınların işsizliği erkeklerle göre yaklaşık yüzde 10'luk fark içermektedir. **Genç kadınlarda işsizlik oranı** % 31.8 iken genç erkeklerde bu oran % 21.6'dır.

Gençler arasında ne eğitimde ne de istihdamda yer almayanların oranı genç kadınlar için % 34.3 iken genç erkekler için bu oran % 17.9'dur.

2 milyon 70 bin kadın ücretsiz aile işçisi

İstihdam edilenlerin işteki durumlarına göre dağılımlarına baktığımızda, istihdam edilen 8 milyon 966 bin kadının 6 milyon 4 bini ücretli veya yevmiyeli olarak çalışmaktadır. Ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınların oranı istihdam edilen bütün kadınların % 66.9'unu oluşturmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdama katılan kadın sayısı 2 milyon 70 bindir, bu sayı oran olarak % 23'e karşılık gelmektedir. Bunu, 759 binle kendi hesabına çalışanlar izlemektedir, oranı ise % 8.4'tür. Son olarak, işveren olarak çalışan kadınların sayısı 134 bin, oranı % 14.

Kadınlar en çok hizmet sektöründe

İstihdam edilenlerin ekonomik faaliyetlerine göre dağılımlarına göre, 8 milyon

966 bin kadının 5 milyon 308 bini hizmet sektöründe. Hizmet sektöründe çalışan kadınların istihdamda yer alan tüm kadınlara oranı % 59.2'dir.

Hizmet sektöründen sonra en fazla kadın istihdamı tarım alanında gerçekleşmiştir. Tarımda istihdam edilen kadınların sayısı 2 milyon 252 bin, oranı % 25.1'dir.

Sanayi alanında istihdam edilen kadın sayısı 1 milyon 339 bin, oranı % 14.9'dur. İnşaat sektörü için bu rakam 64 bin, oranı % 0,7'dir.

Kadınların yüzde 42.6'sı kayıtdışı

İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumlarına bakıldığında, 8 milyon 966 bin kadının 3 milyon 821 bininin, yani yüzde 42.6'sının kayıt dışı çalıştığı görülmektedir.

Kayıt dışı çalışan **3 milyon 821 bin** kadının yüzde 51.1'i, yani 1 milyon 953 bini ücretsiz aile işçilerinden oluşmaktadır. 1 milyon 227 bini ücretli veya yevmiyeli olarak çalışırken, 614 bini kendi hesabına; 27 bini ise işveren olarak çalışmaktadır.

Üç milyon 821 bin kayıtdışı çalışan kadının 1 milyon 953 bini tarım alanında çalışırken, 1 milyon 649 bini tarım dışı alanda çalışmaktadır.

1 milyon 953 bin ücretsiz aile işçisi kadının 1 milyon 761 bini tarım alanında çalışırken, sanayi, inşaat ve hizmet sektöründe çalışan ücretsiz aile işçisi kadının sayısı 192 bindir.

En fazla kadın işsizliği hizmet sektöründe gerçekleşmiş

İşsiz olanların daha önce çalıştığı ekonomik faaliyete göre dağılımlarına bakıldığında, bir milyon 839 bin kadının 1 milyon 137 bininin işsiz kalmadan önce hizmet sektöründe çalıştığı görülüyor.

Sanayide çalışırken işsiz kalan kadınların sayısı 227 bin iken, tarım alanında çalışanlardan işsiz kalanlar 74 bin olarak açıklanmış. İnşaat sektörü için bu rakam 32 bin.



En fazla işsizlik oranı mesleki veya teknik lise mezunu kadınlarda

İşgücüne katılanların eğitim durumlarına göre dağılımları şöyle: Yükseköğretim mezunu olan kadınlar içerisinde işgücüne katılım % 71.1 oranında gerçekleşirken, mesleki veya teknik lise mezunları için bu oran % 43.1; lise mezunları için % 31.8, lise altı eğitimlilerde % 28.5 ve okur-yazar olmayanlar içinde % 14.9 oranında gerçekleşmiştir.

İstihdam edilenlerin eğitim durumlarına göre dağılımları da şu şekilde: Yükseköğretim mezunu kadınların % 57.5'i istihdam edilirken, mesleki veya teknik lise mezunları için bu oran % 31.6 olarak veriliyor. Lise mezunları ve lise altı eğitimliler için istihdam oranı % 24.5 iken, okur-yazar olmayan kadınlar için bu oran % 14.2.

İşsiz kadınların eğitim durumuna göre dağılımlarına baktığımızda ise, mesleki veya teknik lise mezunu kadınlar için bu oran % 26.7; yükseköğretim mezunları için % 19.2; lise % 23, lise altı eğitimliler için % 13.9, okur-yazar olmayanlarda % 4.8'dir.

11 milyon 549 bin kadın ev işleri nedeniyle işgücüne dahil değil

Türkiye'de, Ekim 2019 itibarıyla işgücüne dahil olmayan 20 milyon 440 bin kadın bulunuyor. İşgücüne dahil olmama sebeplerinin dağılımı: 11 milyon 549 bini ev işleriyle meşgul; 2 milyon 640 bini engelli, yaşlı veya hasta olduğu için çalışamaz halde; 2 milyon 326 bini eğitim öğretim nedeniyle, 1 milyon 240 bini emeklilik 51 bini mevsimlik çalıştığı için işgücüne dahil değil. İş aramayıp çalışmaya hazır olan kadınların sayısı 1 milyon 335 bin olarak veriliyor. ■

Mevsim etkisinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, (Bin kişi), Ekim 2018, Ekim 2019

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark
Nüfus	60 841	61 756	915	30 080	30 511	431	30 761	31 245	484
İşgücü	32 658	32 740	82	21 958	21 935	-23	10 700	10 805	105
İstihdam	28 870	28 343	-527	19 743	19 377	-366	9 127	8 966	-161
Tarım	5 347	5 077	-270	2 959	2 824	-135	2 387	2 252	-135
Sanayi	5 696	5 666	-30	4 350	4 327	-23	1 346	1 339	-7
İnşaat	1 943	1 638	-305	1 870	1 571	-299	72	67	-5
Hizmet	15 885	15 963	78	10 553	10 655	92	5 322	5 308	-14
İşsiz	3 788	4 396	608	2 215	2 557	342	1 573	1 839	266
İşgücüne dahil olmayanlar	28 183	29 016	833	8 122	8 576	454	20 061	20 440	379
İşgücüne katılma oranı (%)	53.7	53.0	-0.7	73.0	71.9	-1.1	34.8	34.6	-0.2
İstihdam oranı (%)	47.5	45.9	-1.6	65.6	63.5	-2.1	29.7	28.7	-1.0
İşsizlik oranı (%)	11.6	13.4	1.8	10.1	11.7	1.6	14.7	17.0	2.3
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	13.6	15.7	2.1	11.4	13.2	1.8	18.8	21.4	2.6

Mevsim etkisinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, 15-64 yaş, (%), Ekim 2018, Ekim 2019

	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark
İşgücüne katılma oranı (%)	59.1	58.6	-0.5	79.0	78.1	-0.9	39.0	39.0	0.0
İstihdam oranı (%)	52.1	50.5	-1.6	70.9	68.8	-2.1	33.1	32.2	-0.9
İşsizlik oranı (%)	11.9	13.7	1.8	10.3	11.9	1.6	15.0	17.4	2.4
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	13.7	15.8	2.1	11.5	13.3	1.8	18.9	21.6	2.7

Mevsim etkisinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, 15-24 yaş, (%), Ekim 2018, Ekim 2019

	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark	2018	2019	Fark
İşgücüne katılma oranı (%)	44.6	43.8	-0.8	56.9	55.2	-1.7	32.1	32.1	0.0
İstihdam oranı (%)	34.7	32.8	-1.9	45.9	43.3	-2.6	23.1	21.9	-1.2
İşsizlik oranı (%)	22.3	25.3	3.0	19.2	21.6	2.4	27.9	31.8	3.9
Ne eğitimde ne istihdamda olanlar ⁽¹⁾ (%)	24.7	26.0	1.3	16.0	17.9	1.9	33.6	34.3	0.7

Tablo: 10 Ocak 2020'de yayınlanan "İşgücü İstatistikleri, Ekim 2019"

"İşyerinde şiddet ve tacize karşı, sendikal ol, güvende ol!"

PETROL-İŞ'Lİ KADINLARDAN İŞYERİNDE ŞİDDET VE TACİZE KARŞI KAMPANYA



25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele günü kapsamında Petrol-İş Sendikası olarak işyerinde şiddet ve tacize karşı farkındalık yaratmak, sendikaların bu konuyla mücadeledeki rolüne dikkat çekmek amacıyla düzenlediğimiz "*İşyerinde şiddet ve tacize karşı, sendikal ol, güvende ol!*" kampanyasıyla farklı işyerlerinden sendikamız üyesi kadınlar şiddet ve tacize karşı sendikal olmaya çağırdı. Kampanyamıza bazı işyerlerinde erkek üyelerimiz de destek verdi.



Petrol-İş Genel Merkez



ADANA
Ceyhan Botaş



ADANA
Dörtöl Botaş



ADANA
Ceyhan Botaş



ADANA
Sasa



ADANA
Sasa



ADANA
Sasa



ADANA
Ceyhan Botaş

ALİAĞA
Petkim



ALİAĞA
Petkim



ALİAĞA
Petkim



ANKARA
MKE Elmadağ Barutsan



ANKARA
MKE Elmadağ Barutsan



ANKARA
MKE Elmadağ Barutsan



ANKARA TPAO Genel Müdürlüğü



BURSA
Autoneum Erkurt Otomotiv



BANDIRMA



BURSA
Autoneum Erkurt Otomotiv



BURSA
Autoneum Erkurt Otomotiv



BURSA
Autoneum Erkurt Otomotiv



BURSA
Autoneum Erkurt Otomotiv



BURSA
Faurecia Polifleks



BURSA
Faurecia Polifleks



BURSA
Faurecia Polifleks



BURSA
Faurecia Polifleks



BURSA
Vibracoustic



BURSA
Vibracoustic



DÜZCE Standart Profil Manisa



DÜZCE
Standart Profil
Manisa



DÜZCE
Standart Profil
Manisa



GEBZE
Cambro Özay



GEBZE
Novares



GEBZE
Novares



GEBZE
Novares



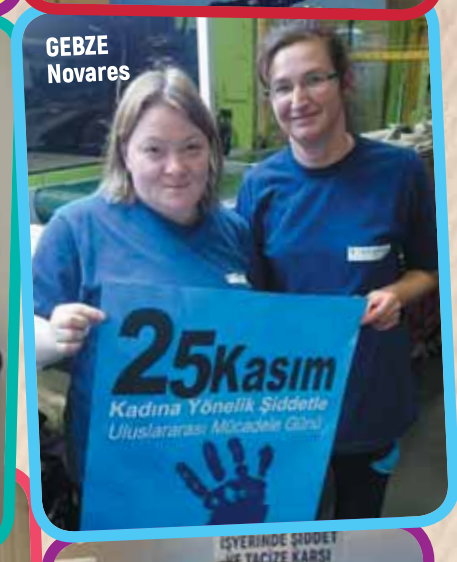
GEBZE
Novares



GEBZE
Novares



GEBZE
Novares



GEBZE
Novares



GEBZE ŞUBESİ



GEBZE
ŞUBESİ



İSTANBUL 2
Mefar ilaç



İSTANBUL 2
Mefar ilaç



İSTANBUL 2
Mefar ilaç



İSTANBUL 2
Mefar ilaç



İSTANBUL 2
Mefar ilaç



İSTANBUL 2
Nitro Otomotiv





İSTANBUL 2
Recticel Teknik Sünger



İSTANBUL 2
Varroc Aydınlatma



İSTANBUL 2
Varroc Aydınlatma



İSTANBUL 2
Varroc Aydınlatma



İZMİR
TPI Kompozit Kanat 2



İZMİR
TPI Kompozit Kanat 2

PETROL-İŞ GEBZE ŞUBESİ KADIN KOMİSYONU'NUN 25 KASIM KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE ULUSLARARASI MÜCADELE GÜNÜ'NE DAİR AÇIKLAMASI:

Bugün 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele Günü. Ne yazık ki dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de kadına yönelik şiddet artarak devam ediyor.

Her 25 Kasım'da olduğu gibi bu sene de siyasi iktidarın temsilcileri, yetkili isimler kadına yönelik şiddeti lanetleyen konuşmalar yapıyorlar, temennilerde bulunuyorlar. Ama etrafımızı saran şiddet yok olmuyor, kadınlar şiddet görmeye, öldürülmeye devam ediyor. Ülkemizde son üç yılda 932 kadın öldürüldü. 2019'un ilk on ayında 299 kadın cinayete kurban gitti.

Peki neden? Neden kadınlar şiddet görmeye, evlatlarının gözü önünde, sokak ortasında öldürülmeye devam ediyor?

Çünkü işçileri sömürerek ayakta duran sermaye sınıfı, yaşadığımız topluma hâkim olan erkek-egemen zihniyeti körükleyip besliyor. Erkek ezen cins, kadın ezilen cins olmaya devam ediyor.

Bir sınıf olarak patronlar, birlikten kuvvet doğacağını çok iyi biliyorlar. Bunun için biz işçilerin, işçi sınıfının birliğini dağıtmaya çalışıyorlar. Bizlere toplumsal roller biçiyorlar. Erkeğin kadından üstün olduğunu, kadınların pasif ve korunmaya muhtaç olduğunu söylüyorlar. Erkeği kışkırtarak, kadını erkeğin şiddetinin kurbanı haline getirerek bizi birbirimize düşmanlaştırmaya uğraşıyorlar. Yaptıkları hedef şaşırtmaktır. Kadının düşmanı erkek değil, erkeğin düşmanı kadın değildir. Esas sorun kapitalist sömürü düzenidir. İnsani ilişkilerini bozup yozlaştıran kapitalist sömürü düzenidir. Kadına şiddeti lanetlediklerini tekrarlayıp duran egemenlerin yaptıkları bunun kanıtıdır.

Patronlar işyerlerinde kadın işçilere daha düşük ücretler veriyorlar. Angarya işleri kadın işçilere yaptırıyorlar. Kadın işçilerin kreş, emzirme izni gibi yasal haklarını gasp ediyorlar. Ucuza çalıştırdıkları kadın işçileri kriz zamanlarında kapı önüne koymaktan, kadın işçiler direnişe, mücadeleye katıldığında onları aşağılamaktan geri durmuyorlar. Patronlar tüm bunları yaparken sırtlarını siyasi iktidarlara dayıyorlar.

İktidarlar kadına ikinci sınıf insan, çocuk doğuran makine gözüyle bakıyor, kadınları aşağılayıp horluyorlar. Ayrıştırmacı, kışkırtıcı bir dil kullanıyorlar. Cinsiyet eşitliğini toplumsal bozulma sayıyorlar. Toplumu, erkeğin geleneksel rolünü oynamaya devam edeceği, kendini egemen cins olarak göreceği, kadını ezeceği biçimde şekillendirmeye çalışıyorlar. Geleneksel kalıplar içinde ezilen kadının pasif ve edilgen olmasını istiyorlar. Toplumu yapay temelde kutuplaştıran, kin ve nefreti körükleyen iktidarların varlığı, kadına şiddetin artmasına neden oluyor.

Ekonomik krizin faturası işçi sınıfına kesiliyor, yoksulluk artıyor, emekçilerin çalışma ve yaşam koşulları kötüleşiyor. Çığ gibi artan işsizlik milyonları çaresizliğe itiyor. Psikolojisi bozulan ve cinnet geçirenler, erkek egemen zihniyetin kutsandığı koşullardan güç alarak dehşet saçıyorlar. Medya ise kadına yönelik şiddet haberlerini kadınları korkuya sürüklemek için döne döne servis ediyor.

Oysa biz emekçi kadınlar korku duvarlarını yıkıyoruz. Şiddete, tacize, tecavüze, yok sayılmaya, aşağılanmaya boyun eğmeyeceğiz diyoruz.

Bizler Petrol-İş üyesi kadınlar olarak mücadeleyi yükseltiyoruz. Erkek işçi kardeşlerimizin bu mücadelede yanımızda yer almasını sağlıyoruz. Sendikamız son dönem toplu iş sözleşmelerinde "Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenleme" maddelerine yer veriyor. İşyerlerinde fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü şiddetin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınmasını sağlıyor. Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliği için "eşit işe eşit ücret" prensibine sahip çıkıyor.

Sorunlarımızın çözümü yolunda yanımızda olan tüm merkez ve şube yöneticilerimize, Petrol-İş üyesi erkek sınıf kardeşlerimize teşekkür ediyoruz. Petrol-İş'li kadınlar olarak kadına yönelik şiddetin, çifte ezilmişliğin, sömürünün son bulması için mücadelede en önde biz olacağız, en kararlı biz olacağız ve er geç mücadelemizi zafere taşıyacağız diyoruz.

Kadına Şiddete Hayır!

Yaşasın Emekçi Kadın Dayanışması, Yaşasın İşçi Dayanışması!

KÜRESEL SENDİKALARDAN ILO190 İÇİN ORTAK KAMPANYA! ILO'NUN 190 SAYILI "ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ" SÖZLEŞMESİ İNSAN YAŞAMINI DEĞİŞTİREBİLİR!

21 Haziran 2019'da kabul edilen ILO'nun 190 sayılı "çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi" sözleşmesinin imzalanması için küresel sendikalar harekete geçti. Tüm dünyada milyonlarca işçiyi temsil eden UNI, IDWF, IUF, INDUSTRIALL, IFJ VE PSI küresel sendikaları ortak bir broşür hazırladı. Broşürde, sözleşmenin belirleyici noktaları, nasıl kullanılacağı ve sendikaların yapabileceklerine yer veriliyor. Petrol-İş olarak biz de kampanyaya katıldık. Broşürü dergimizle birlikte sizlere ulaştırıyoruz.



190 SAYILI SÖZLEŞME'NİN ONAYLANMASI İÇİN YÜRÜTÜLEN KAMPANYAYA KATILALIM!

Sendikalar olarak, bu Sözleşmenin kağıt üzerinde kalmaması ve hayata geçirilmesi için önemli bir rolümüz bulunmaktadır.
Hükümetlerin Sözleşmeyi onaylaması ve ulusal yasaların bir parçası haline getirmesi için birlikte çalışmamız gerekiyor.

SENDİKALAR NE YAPABİLİR?

- ▶ Sendikalar, üyelerine eğitim verebilir ve toplum genelinde farkındalığı artırabilir;
- ▶ her ülkede 190 Sayılı Sözleşme'nin onaylanması için etkin kampanyalar düzenleyebilir;
- ▶ çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusunda harekete geçebilir; işyerinde şiddet ve tacizi ortadan kaldırmak için diğer sendikalar, ulusal konfederasyonlar, STK'lar ve özellikle kadın hakları grupları ile birlik ve işbirliği kurabilir;
- ▶ sözleşmenin onaylanmasını savunan yapılar geliştirebilir.

Daha fazla kampanya materyaline aşağıdaki linkten ulaşabilirsiniz:

UNI GLOBAL UNION www.breakingtheircle.org
PSI www.publicservices.international/campaigns/top-gender-based-violence-at-work?td=5676&lang=en
IUF www.iuf.org/show.php?lang=en&tid=82

IDWF www.idwf.org/en/campaigns/c190
INDUSTRIALL www.industrial-union.org/women-0
IFJ www.ifj.org/what/gender-equality.html



ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ ILO'NUN 190 SAYILI "ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ" SÖZLEŞMESİ

İNSAN YAŞAMINI DEĞİŞTİREBİLİR!

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, sanal ortamlar, işyerlerinde, evden işe giderken ya da gelirken, işçilerin dinlendikleri, yemek yedikleri, sağlık ihtiyaçlarını giderdikleri mekanlarda, ya da sosyal etkinlikler için bir araya geldikleri ortamlar gibi her yerde gerçekleşebilir.

BUNU DURDURABİLİRİZ!

2019 yılının Haziran ayında, Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, diğer uluslararası bir araç olan 190 Sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nı kabul ederek çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermek üzere önemli bir adım attı.

Bu yeni Sözleşme, iş akdinin türünden bağımsız olarak, stajyerler, çıraklar, eğitim görenler, işini kaybedenler, gönüllüler ve iş arayanlar olmak üzere tüm çalışanları korumaktadır. Sözleşme:

- ▶ Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete güçlü bir şekilde atıfta bulunmaktadır.
- ▶ Kadınların iş yaşamındaki şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilendiğinin altını çizmektedir.
- ▶ Sözleşme aynı zamanda kamu ve özel, kırsal ve kentsel, kayıt dışı ve kayıtlı ekonomi olmak üzere tüm sektörleri kapsamaktadır.
- ▶ Kapsamı sadece fiziki işyerinden ötede geniş bir çalışma yaşamıdır.
- ▶ 190 sayılı sözleşme hiç bir çalışan grubunu istisna kılmamıştır.

190 SAYILI SÖZLEŞME NEDEN ÖNEMLİ?

- ▶ Çalışma yaşamında şiddet ve tacize izin verilemeyeceği açıkça ifade edilmektedir.
- ▶ Sözleşme, çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermeyi amaçlayan ilk uluslararası standarttır.
- ▶ Herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı hakkına sahip olduğunu kabul etmektedir.
- ▶ Sözleşme, ulusal yasalarla ilgili mevcut boşlukları kapatacaktır.

DAVRANIŞLARI DEĞİŞTİRMEK VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ TEŞVİK ETMEK

Çalışma yaşamında hepimiz - hükümetler, işverenler ve işçiler - karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürü sağlama ve sürdürme rolünü üstlenmekteyiz.

- ▶ Sözleşme, çalışma yaşamında ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadele için anlamlı bir araç durumundadır.
- ▶ Sözleşme, hükümetlerin, kadınlar, göçmenler, engelliler ve ırk, etnik köken, yerel statü, cinsel yönelim ve cinsel kimlik gibi çoklu ve kesişen kimlikleri kapsamakta ve herkes için istihdam ve mesleki alanda eşitlik ve ayırım gözetmeme hakkını sağlayan yasal düzenlemeleri kabul edeceğini belirtmektedir.
- ▶ Sözleşmede belirtilen işyeri risk değerlendirmeleri, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz olasılığını artıran toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlar gibi faktörleri göz önünde bulundurarak davranışları değiştirmekte de yardımcı olabilecektir.
- ▶ 190 Sayılı Sözleşme ayrıca, ilk kez, ev içi şiddeti, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin yanı sıra istihdamda etkili bir unsur olarak ele almaktadır.

ŞİDDET VE TACİZ NEDİR?

- ▶ Şiddet ve taciz, fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik olarak zarar vermeyi amaçlayan, bunlarla neticelenen veya bunlarla neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya tehditleri ifade eder.
- ▶ Şiddet ve taciz, fiziksel istismardan daha fazladır. Cinsel taciz, sözlü ve duygusal istismar, zorbalık, mobbing, tehdit ve takip şeklinde olabilir. Kaynakların reddedilmesi veya hizmetlere erişim gibi diğer dışsallıklardan yoksunluklar da şiddet biçimleridir.
- ▶ Sorumlular, işverenler, yöneticiler, denetçiler, çalışma arkadaşları, meslektaşların yanı sıra müşteriler, işverenin yakınları ya da arkadaşları ve hizmet sağlayıcılar gibi üçüncü taraflar da olabilir.
- ▶ Şiddet, hem kadınları hem de erkekleri etkilemektedir, ancak kadınlar daha orantısız bir şiddete maruz kalmaktadır.
- ▶ Cinsiyetinden veya cinsel tercihinden dolayı bir kişiye yönelilen şiddete toplumsal cinsiyete dayalı şiddet denir.
- ▶ Her üç kadın veya genç kızdan birinin, ekonomik durumlarına bakılmaksızın, yaşamları boyunca şiddete maruz kaldığı bilinmektedir.

190 Sayılı Sözleşme'ye göre:

- ▶ Ev içi de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel meselelerinden biri olarak gündeme alınmalıdır.
 - ▶ İşverenlerin, sendikalarla işlere ederek, şiddet ve tacizi önlemek için önlemler almaları ve işyeri politikaları geliştirmeleri gerekmektedir.
 - ▶ Devletlere, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dahil olmak üzere, sendikalarla çalışma yaşamında şiddet ve taciz eğitimi ve kaynaklar sağlama zorunluluğu getirmektedir.
- 190 Sayılı Sözleşme, iki ILO üyesi devlet tarafından onaylandıktan 12 ay sonra yürürlüğe girecektir. Ancak sendikaların onay için beklentileri gerekmez; biz bu aracı halihazırda işçilerin yaşamlarını değiştirmek için kullanmalıyız.

190 SAYILI SÖZLEŞME 190



190 Sayılı Sözleşme, sendikaların ve diğer paydaşların çalışma yaşamında şiddet ve tacize mücadelesine bir ivme kazandırmaktadır!

BU OLANAĞI KULLANALIM!

Hükümetleri 190 Sayılı Sözleşmeyi onaylamaya çağırırken, yapılması gerekenler şu şekilde sıralanabilir:

- ▶ Kampanyalar ve toplu sözleşme yoluyla ayrımcılık yapmamayı ve eşitliği teşvik edebiliriz.
- ▶ Üyelerimizi çalışma yaşamındaki şiddet ve tacizin ne olduğu konusunda eğitebiliriz.
- ▶ Üyeler arasında 190 Sayılı Sözleşme ve önemli konulara farkındalığı artırabiliriz. 190 Sayılı Sözleşme, milyonlarca işçinin daha güvenli bir çalışma ortamına sahip olmasına yardımcı olacak ve özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olmak üzere, her türlü şiddet ve tacizi ortadan kaldırmak için yaşamaları değiştirebilecek bir sözleşmedir.
- ▶ Toplu sözleşmelerinde, 190 Sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nı kullanarak toplumsal cinsiyet eşitliği ilmini dahil edebiliriz.
- ▶ İşçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarında şiddet ve tacizi de dâhil olarak toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti içermediğinden emin olmak için işverenlerle beraber çalışabiliriz.
- ▶ Küresel sendika federasyonlarının çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı mücadele araçlarını (190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı) esas alan bir dille küresel çerçevede sözleşme müzakerelerinde çalışmasını destekleyebiliriz.

IndustriALL Türkiye Kadın Ağı "ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi'nin Onaylanması Kampanyası Strateji Toplantısı" Yapıldı

ILO 190 İÇİN GÜÇ BİRLİĞİ



IndustriALL Türkiye Kadın Ağı, ILO'nun Haziran 2019'da kabul edilen 190 sayılı "işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi" sözleşmesinin ülkemizde imzalanması için işbirliği olanaklarını görüşmek için "ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi'nin Onaylanması Kampanyası Strateji Toplantısı"nda biraraya geldi. 23 Aralık 2019 tarihli toplantı, Petrol-İş ev sahipliğinde gerçekleştirildi.

Küresel Sendika IndustriALL'ün Türkiye'deki üye sendikalarından toplumsal cinsiyet çalışması yürüten yönetici, uzman, temsilci kadınların oluşturduğu ve 2015'ten beri varlığını sürdüren IndustriALL Türkiye Kadın Ağı, ILO'nun 190 sayılı sözleşmesiyle ilgili önümüzdeki dönemde yürütülecek ortak çalışmaları değerlendirmek üzere biraraya geldi. Aynı zamanda, sendikalarda toplumsal cinsiyet çalışmalarının da konuşulduğu toplantı Petrol-İş Genel Merkezi'nde yaklaşık 20 katılımcıyla gerçekleştirildi.

Açılış ve karşılama bölümünde ev sahibi Petrol-İş adına açılış konuşmasını sendikamız genel başkanı Süleyman Akyüz yaptı. Toplantının açılış bölümüne, katılımcılara hoşgeldiniz

demek amacıyla, Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu'ndan Genel Sekreter Salih Akduman, Genel Eğitim ve Örgütlenme Sekreteri Niyazi Recepkethüda ve Genel Yönetim Sekreteri Ünal Akbulut da katıldı.

Konuşmasına* "190 Nolu sözleşme, çalışma yaşamında giderek artan ayrımcılık ve eşitsizliklerle mücadelede önemli bir araç olacaktır. Ayrıca yine, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddete karşı farkındalık yaratılmasına büyük katkı sağlayacaktır." sözleriyle başlayan genel başkan Akyüz, bununla birlikte bu tür sözleşmelerin kağıt üstünde kalması için sendikalara büyük görev düştüğünü belirterek "Öncelikle bu sözleşmenin üye ülkeler tarafından onay-

* Genel başkanımız Süleyman Akyüz'ün konuşmasının tam metnine Petrol-İş web sitesinden ulaşılabilir. www.petrol-is.org.tr



lanması ve mevzuatın bir parçası haline getirilmesi gerekmektedir. Sendikaların üyelerine ve hitap ettiği kesimlere bu sözleşmenin eksenini doğrultusunda farkındalık oluşturmak ve eğitimler vermek önemli olacaktır." dedi.

Genel başkan Süleyman Akyüz, ayrıca "Sendikamız yıllardır toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı şiddetle mücadelede önemli çalışmalar yapıyor. Tüzüğümüzde bu esaslar doğrultusunda değişiklikler yapıldı. 2009 yılından beri sadece kadın üyelerimize değil, kadın-erkek tüm üyelerimize, başta temsilcilerimize toplumsal cinsiyet eğitimi veriyoruz. Yeni yönetimimiz döneminde bu eğitimleri geliştirerek vermeye devam edeceğiz. Şiddet ve tacize yönelik kampanyalarımızı sürdüreceğiz. İmzaladığımız toplu sözleşmelerde bu yönde çeşitli hükümler yer alıyor. Kadın üyelerimize yönelik Petrol-İş Kadın dergisini çıkarmaya devam ediyoruz. Broşür vb. materyaller üretiyoruz. Ayrıca bugün bu toplantıda olduğu gibi, IndustriALL'in konuya ilişkin çalışmalarında aktif olarak yer alıyoruz." diyerek ekledi: "Petrol-İş olarak, dünya örgütümüz IndustriALL'in Türkiye Kadın Ağı'nı önemsiyoruz. Bu ağın çalışmalarında aktif rol almaya devam edeceğiz. Bunu Kasım ayında gerçekleştirilen IndustriALL Dünya Kadın Konferansı'nda da dile getirdik. Bugün burada yapacağımız toplantıyla birlikte, kadın ağının önümüzdeki dönemde çok daha etkin faaliyet yürütmesini ümit ediyoruz."

Toplantının ilk oturumunda ikinci konuşmayı IndustriALL Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan yaptı. Özkan, konuşmasına, ev sahipliğinden dolayı Petrol-İş Sendikası'na teşekkür ederek başladı. IndustriALL Türkiye Kadın Ağı'nın bugüne kadar çeşitli vesilelerle bir araya geldiğini belirten Özkan, bundan sonrası daha somut faaliyetlere yönelen bir yapıya dönüşmesini beklediklerini belirtti.

"IndustriALL Küresel Sendika'nın Toplumsal Cinsiyet alanındaki genel, bölgesel ve ulusal politika ve uygulamaları" başlıklı bölümde Kemal Özkan, IndustriALL'ün kurulurken toplumsal cinsiyet eşitliğine önem veren bir yapı olarak tasarlandığını belirtti. Kongrelerde sendikalardan katılan-

ların en az üçte birinin kadın olması şartını getirdiklerini, yönetim kurulunda en az üçte bir kadın temsili şartı getirdiklerini sözlerine ekledi.

ILO'nun 111 sayılı sözleşmesine çok önem verdiklerini, özellikle ücret eşitliği, çalışma koşullarının eşitliği; 183 sayılı sözleşme, analık hakları, kadına yönelik ayrımcılık ve son olarak 190 sayılı sözleşmenin onaylanması için uzun süredir mücadele yürüttüklerini belirten Özkan, işveren tarafından büyük bir dirençle karşılaştıklarını belirterek Uruguay'ın sözleşmeyi imzalayan ilk ülke olduğu bilgisini de paylaştı.

İsviçre'de sadece kadınların katıldığı 500 bin kişilik kadın grevine de değinen Özkan, şiddet ve tacizin hassas bir konu olduğunu ve hükümetlerin, işveren ve sendikaların bu konuda önemli çalışmaları hayata geçirdiğini sözlerine ekledi.

Dünya Kadın Konferansı'nda dönüştürücü bir program kabul edildiğini, bununla sendikaların dönüştürülmesinin amaçlandığını belirten Özkan, küresel sendika olarak uluslararası standartlar geliştirmenin başlıca görevlerinden biri olduğunu ifade etti. Daha sonra IndustriALL Proje Sorumlusu Aylin Türer, "IndustriALL Küresel Sendika Kadın Konferansı Sonuçlarının Aktarımı" başlıklı sunumu gerçekleştirdi. IndustriALL Dünya Kadın Konferansı'na Türkiye'den katılan delegeler konferansla ilgili düşüncelerini paylaştılar.

Tartışma bölümünün ardından, "IndustriALL Üyesi Türk Sendikalarının Toplumsal Cinsiyet Politikaları ve Etkinlikleri: 2019 Değerlendirmesi - İyi örnek paylaşımları" bölümüne geçildi.

Bu bölümde, toplantıya Tümka-İş, Birleşik Metal-İş, Çimse-İş, Kristal-İş, DİSK Tekstil, Deriteks, Öz İplik-İş, Özçelik-İş, Petrol-İş, Teksif ve Türk-Metal sendikalarından katılan uzman, yönetici, temsilci katılımcılar, sendikalarının toplumsal cinsiyet politikalarını ve bu politikaların hayata geçirilmesi için alınan önlemleri, şiddet ve tacizle mücadele örneklerini paylaştılar. Toplantıya, Petrol-İş adına dergimiz genel yayın yönetmeni Selgin Zırhlı Kaplan katıldı, Petrol-İş sendikasının toplumsal cinsiyet çalışmalarından söz etti.



Öğle yemeğinin ardından, ILO Türkiye, Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Diyalog Sorumlusu Ayşe Emel Akalın, ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi ve "Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı" hakkında önemli paylaşımlarda bulundu.

ILO'nun 100. yılında kabul edilen ve şiddet ve tacizle ilgili ilk uluslararası standart olan 190 sayılı sözleşmenin toplumsal cinsiyet eşitliği anlamında tüm istekleri karşılama da, şiddet ve tacizin kapsamlı olarak ele alındığı ilk standart olduğunu belirtti.

Şiddet ve taciz meselesinin ILO'nun 111 sayılı Ayrımcılık (iş ve meslek) sözleşmesinde de yer aldığını, ancak bu kadar kapsamlı olmadığını sözlerine ekledi.

Bundan sonraki sürecin, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesinin ulusal politikalara dahil edilmesi olduğunu belirten Akalın, bunun için halka yönelik kampanyalar, farkındalık yaratma etkinliklerinin düzenlenmesi, toplumsal cinsiyete dayalı müfredatın oluşturulması gerektiğinin altını çizdi.

Daha sonra "Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı"na değinen Akalın, bu kitabın ILO 190 sözleşmesinin onaylanmasından önce yayınlandığını hatırlattı. Kitapta yer alan, şiddet ve tacizle mücadelede taraflara düşen görevler ve sosyal diyalog konularını, ne tür prosedürlerin ve protokollerin izleneceğini ayrıntılı olarak anlattı. Akalın, kitapta yer alan bilgilere göre yapılması gerekenleri şu şekilde özetledi:

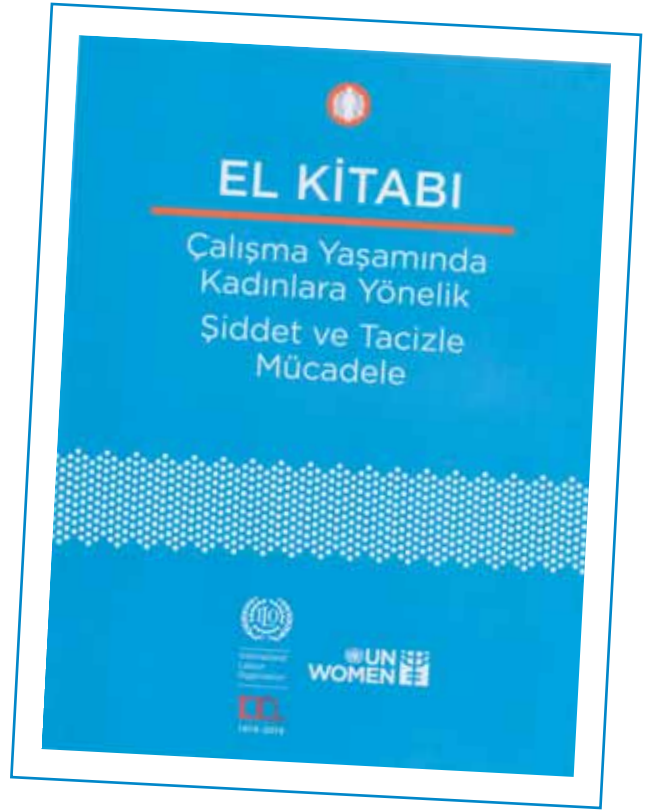
- Şiddet ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, ayrımcılık ve sosyal normları ortadan kaldırmak (işçi-işveren örgütlerinin işbirliği ile işyerlerinde, tabana ve yönetime ilişkin farkındalık eğitimleri)

- İşyerinde dönüştürücü, önleyici faaliyetler
- Etkili insan kaynakları politikaları, prosedürleri ve uygulamaları
- Şiddete maruz kalan kişilerin şikayet etme prosedürlerinin geliştirilmesi öneriliyor. Burada işyeri temsilcilerine çok rol düşüyor.
- İyileştirici önlemler ve şiddete maruz kalan kişilere destek.
- Faillerden hesap sorulması. Şiddeti uygulayan kişinin de hesap verebiliyor olması gerekiyor. Gerekirse işten çıkarma gibi yaptırımların olması.
- Farkındalığı arttırmak: eğitim, bilgilendirme, kampanyalar, araçlar ve rehberlik.
- Toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmetleri.
- Güvenli kamusal alanlar.

Ortak eylem olanaklarının değerlendirildiği, önerilerin dile getirildiği bölümün ardından son olarak, IndustriALL Türkiye Kadın Ağ'ının 2020 yılına yönelik faaliyet planı oluşturuldu. Faaliyet planında öncelikli olarak ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin Türkiye'de kabul edilmesi konusunda kampanyaların başlatılması, her sendikanın kendi bünyesinde acilen bu konuda önlemleri almaya başlaması, 2020 yılı Ocak ayının ortasından itibaren kampanyanın başlaması konusunda genel bir görüş birliği oluştu. Sendika içi farkındalık artırmaya yönelik olarak, IndustriALL tarafından hazırlanan poster ve broşürleri genel merkez, şube ve işyerlerine ileterek tabana yayılması ve farkındalıkla birlikte sahiplenmenin oluşturulması da amaçlar arasında yer alıyor.

Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele EL KİTABI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi tarafından yayınlanan, içeriğini Jane Pillinger'in hazırladığı bu el kitabının temel konusu, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin kadınların güçlenmesini, işgücü piyasasına erişimlerini ve iş hayatında ilerlemelerini nasıl engellediği. Kitapta, çıkartılan dersler ve uygulamaya dönük çalışmalar da sistematik bir şekilde bir araya getirilmiş.



Kitabın önsözü "Bütün kadınlar ve erkekler; şiddetten ve tacizden arınmış bir ortamda yaşama ve çalışma hakkına sahiptir." sözleriyle başlıyor. Kitabın bir bölümü, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacizin etkilerine ayrılmış. Çoğunlukla birbirine karıştırılan bazı kavramlara açıklık getirerek başlıyor bölüm.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet

Kadınlar ve erkekler arasında eşit olmayan güç ilişkilerine dayanan, yaygın bir şiddet ve taciz şeklidir. Bu şiddet türü, birçok toplumda kadınların erkeklere tabi olma durumunu yansıtır ve bu durumu pekiştirir.

Kadına yönelik şiddet

İster kamusal, ister özel hayatta olsun bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya özgürlükten keyfi olarak yoksun bırakma dahil olmak üzere, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar veya acı verme sonucu doğuran veya bu sonucu doğurması muhtemel olan, cinsiyete dayalı her türlü şiddet eylemi.

İşyeri kapsamı genişletiliyor

Kitapta yapılan tanımlama, şiddet ve tacizin sadece fiziksel işyeri ile sınırlı olmadığını, çalışma yaşamının tamamını kapsadığını belirtiyor. Buna göre, şiddet ve tacize karşı korunma, kadınların kamusal alanlarda güvenliğini, ulaşımını, gece çalışmasını ve iş yerlerinin ev ya da sokak olduğu durumları da içeriyor.

Kayıtlı çalışan olmak gerekmiyor

Şiddet ve tacizden kimlerin etkilendiğine dair "Mesleklerinden, çalıştıkları sektörden veya istihdam durumundan bağımsız olarak tüm kadınlar (kayıtlı ve kayıtdışı ekonomide istihdam edilen kadınlar, stajyerler, çıraklar, gönüllüler ve iş arayanlar da dahil olmak üzere) çalışma yaşamında şiddete ve tacize maruz kalabilir." ifadesine yer veriliyor.

İş dünyasında şiddet ve taciz

Bir diğer önemli başlık da iş dünyasında şiddet ve tacizin kadınlara etkisi: "Kadınların güvenliği, sağlığı, esenliği ve nihayetinde çalışma

hayatına katılımları üzerinde yıkıcı etkiler yaratabilmektedir." Kitapta, bölümlerden biri, uluslararası ve bölgesel yasal çerçeve ve politika çerçevesi konusuna ayrılıyor.

Diğer bir bölümde, çalışma yaşamında kadınlara yönelik şiddet ve tacize son verme konusunda devletin ve devlet dışı aktörlerin rolü ele alınıyor. Şiddet ve tacize dair mevzuat ve politikalar önemli yer tutuyor.

Sendikaların şiddet ve tacizle mücadelede taraflardan biri olarak bu konudaki yükümlülükleri, elindeki araçları ele alan bölüm sosyal diyalog konusuyla ilişkilendiriliyor.

Kitapta, pek çok ülkeden farklı sektörlerden kadın çalışanların şiddet ve tacize karşı korunmasını amaçlayan iyi uygulama örneklerine, sendikaların işyerleriyle yaptığı anlaşma örneklerine yer veriliyor.

İş yaşamında şiddet ve tacizle mücadele konusunda sendikalarda, sivil toplum örgütlerinde çalışma yürüten herkes için kapsamlı bilgiler içeren kitabın dijital kopyası ilo.org web sitesinden temin edilebilir.



KADIN
AJANDASI

Hazırlayan: Elif Ülker

ADA LOVELACE



27 Kasım 1852

Babbage'ın "Analitik Makine" adlı ilkel bilgisayarı için yazdığı bir algoritma nedeniyle ilk programlamacı olarak anılan matematikçi, Ada Lovelace (Byron), kansere yakalanarak yaşamını yitirdi.
(Doğum: 10 Aralık 1815)

26 Ekim 1933

2329 sayılı kanunun çıkarılmasıyla; Köy Kanunu'nun 20. maddesi değiştirilerek kadınların köy muhtar ve heyetlerine seçilme hakkı tanındı.

5 Eylül 1939

Henüz 15 yaşındayken Alabama'da kalabalık bir otobüste yerini beyaz bir kadına vermeyi reddettiği için tutuklanan sivil haklar savunucusu Claudette Colvin, dünyaya geldi.

CLAUDETTE COLVIN



3 Eylül 1950

Yapılan yerel seçimlerde 27 üyesi bulunan Mersin Belediye Meclisine seçilen Müfide İlhan, ilk kadın il belediye başkanı oldu.

Sirimavo Bandaranai



10 EKİM 2000

Dünyanın ilk kadın başbakanı Sri Lankalı politikacı, Sirimavo Ratwatte Dias Bandaranaike Sri Lanka'nın Colombo kentinde hayata veda etti. Bandaranaike, 1960-65, 1970-77 ve 1994-2000 yılları arasında 3 kez başbakanlık yaptı.

Müfide İlhan



5 Eylül 1964

Dünya Sanayi İşçileri (IWW) uluslararası sendikasının kadın öncülerinden Elizabeth Gurley Flynn hayata gözlerini yumdu. 1906-1926 yılları arasında 20 grev örgütledi.
(Doğum: 7 Ağustos 1890)

Elizabeth Gurley Flynn



Ella May Wiggins



14 Eylül 1929

ABD'nin Kuzey Karolina eyaletinin Gastonia kentinde, Ulusal Tekstil İşçileri Sendikası'nın aktif örgütleyicilerinden Ella May Wiggins, 1929 Loray dokuma fabrikası grevini örgütleme çalışmaları sırasında öldürüldü. (Doğum: 22 Eylül 1900)

Selma Soysal



10 Ekim 2011

Türkiye'nin ilk kadın matematikçilerinden Selma Soysal yaşamını yitirdi. Soysal, 47 yıl boyunca İstanbul Teknik Üniversitesi'nde bilim insanı yetiştirilmesine katkı koydu. (Doğum: 1924)

Nezahat Onbaşı (Nezahat Baysel)



24 Eylül 1994

Henüz 9 yaşındayken Çanakkale Savaşı'na katılan, 70. Alay ile Milli Mücadele'de yer alan, 12 yaşında onbaşılığa terfi ettirilen ve TBMM'nin 30 Ocak 1921 kararıyla İstiklal Madalyası almaya hak kazanan Nezahat Baysel hayata gözlerini yumdu. (Doğum: 1909)

12 Eylül 1922

Radyum kızlarından biri olan, United States Radium saat kadranı boyama şirketinde çalıştığı için kendisiyle aynı kaderi paylaşan yüzlerce kadın gibi radyum maruziyeti sebebiyle hastalanan Amelia Malia Maggia, kısa adıyla Mollie, hayata gözlerini yumdu. Öldüğünde 26 yaşındaydı. (Doğum: 21 Aralık 1896)

Amelia Malia "Mollie" Maggia



Naşide Saffet Esen



5 Kasım 1988

1931 Türkiye güzeli, öğretmen olmak için Muallim Mektebi'ne giderken yarışmalara katılan ve birinci seçilen Naşide Saffet Esen yaşamını yitirdi. (Doğum: 24 Ocak 1912)

10 Ekim 1903

Kadın hakları mücadelesi öncülerinden Emmeline Pankhurst, İngiltere'de kadınların kurtuluşu mücadelesini yürütmek üzere "Toplumsal ve Siyasal Kadın Birliği"ni kurdu.

Lise Meitner



7 Kasım 1878

Nükleer fizik ve radyoaktivite üzerine çalışan, Fizyon'un teorik yorumunu yapan Avusturyalı fizikçi Lise Meitner dünyaya geldi. (Ölüm: 27 Ekim 1968)

IndustriALL Küresel Sendika, Toplumsal Cinsiyet Koordinatörü Armelle Seby'yle ILO'nun 190 No'lu Sözleşmesi'nin onaylanması sürecini konuştuk

ILO 190, şiddet ve tacizle mücadelede bir ivme kazandı



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Haziran 2019'da düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine dair 190 No'lu sözleşmesi çalışma yaşamında başta kadınlar olmak üzere, bütün çalışanların hayatını önemli derecede değiştirecek. Sendikamız Petrol-İş'in de üyesi bulunduğu küresel sendika IndustriALL'in bu süreçteki katkısı büyük. Sözleşmenin kabul edilme sürecini, IndustriALL Toplumsal Cinsiyet Koordinatörü Armelle Seby ile görüştük.

Söyleşi: Selgin Zırlı Kaplan

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız? IndustriALL'daki göreviniz nedir, kaç yıldır bu görevdesiniz?

Adım Armelle SEBY, IndustriALL Küresel Sendika'da 2017 başından beri toplumsal cinsiyet koordinatörü olarak görev yapıyorum.

ILO 190'ın onaylanması konusundan önce, geçmişte IndustriALL'in şiddet ve tacize ilişkin IUF'la ortak imzaladığı Unilever anlaşmasını ve Küresel Sendika Taahhünamesi'ni biliyoruz. Bunun dışında IndustriALL olarak imzalanan başka anlaşmalar var mı?

Unilever anlaşması bizim çok uluslu şirketlerde bugüne dek imzalayabildiğimiz tek anlaşmadır. Bugün ise, IndustriALL olarak, Unilever'de yapıldığı gibi tek tek sözleşme-

ler imzalamak yerine, çok uluslu şirketlerle yaptığımız Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin içine özel olarak toplumsal cinsiyet kavramlarını ve dilini yerleştirmeyi ve işyerlerindeki cinsiyete dayalı şiddetle bu yolla mücadele etmeyi hedefliyoruz. 190 sayılı ILO sözleşmesinin kabul edilmesinden bu yana IndustriALL, Küresel Çerçeve Sözleşmesi imzalayan şirketlerin uyması gereken standartlar arasına bu sözleşmeyi de dahil etti.

Küresel Taahhüt'ün hayata geçirilmesi ile IndustriALL, üyesi olan sendikalardan kadına karşı şiddet konusunu birinci öncelikli konu olarak ele almasını ummaktadır. Bahsettiğimiz Küresel Taahhüt bugüne dek yüzün üzerinde sendika tarafından imzalandı. Bu Taahhüt yoluyla, üyelerin konuya dair bilinç düzeyini yükseltmeye ve onları bu doğrultuda eğitmeye başladık.

ILO 190 imzalanırken sendikal hareketin karşılaştığı zorluklar var mıydı? IndustriALL bu konuda nasıl bir role sahipti?

ILO'nun Haziran 2018 ve 2019 yıllarındaki konferanslarında müzakerelerin çok zorlu geçtiğini belirtmek isterim. İşveren temsilcileri bu konuda bağlayıcı, zorlayıcı standartların hayata geçirilmesine karşı güçlü bir muhalefet yürüttüler. Bu yüzden her iki belgenin de kabul edilmesi, özellikle cinsiyete dayalı şiddete karşı bir sözleşme için yıllardır mücadele yürüten emek hareketi için çok büyük bir başarı.

Sendikal hareket 2019'daki ILO konferansında yeni bir sözleşmenin kabul edilmesi için ITUC öncülüğünde iki yıl boyunca kampanyalar yürüttü.

Bu süreçte, IndustriALL hareketin en aktif unsurlarından biriydi. "Sendikalar Kadınlara Karşı Şiddete Hayır Diyor" adıyla yürüttüğü kendi kampanyasıyla üyelerinin cinsiyete dayalı şiddete karşı duyarlılığını arttırdı ve bu konuda uluslararası bir emek standardına ihtiyaç olduğunu gösterdi. Üyelerinden gerek konfederasyonlarına gerekse kendi hükümetlerine bu konuda çağrı yapmalarını istedi. Ayrıca, IndustriALL önceden küresel çerçeve anlaşması imzaladığı şirketlere mektup yazarak kadınların lehine olacak bu değişikliklerin kabul edilmesini istediklerini kamuoyuna ilan etmelerini istedi. Çoğu şirket bu çağrımıza uydu ve değişiklikleri desteklediklerini beyan ettiler.

Yeni kabul edilen ILO 190 nolu sözleşmeyle 206 nolu tavsiye kararı niçin önemli?

Kabul edilen şiddet ve taciz tanımları bu haliyle çok ileri haklar içeriyor. "Şiddet ve taciz" kavramları, artık herhangi bir şekilde fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan veya bunlara yol açan veya bunlara yol açabilecek tek seferlik veya birden fazla yapılmış kabul edilemez davranış ve faaliyetleri veya tehditleri de içeren çok geniş bir tanıma kavuştu.

"Şiddet ve taciz" bir arada tek bir kavram olarak kabul edildi. Şiddet ile taciz arasındaki çizgi hem çok inceldi hem de geçirgen, birbirlerine nüfuz edebilecek halde tanımlandı. Bu şekilde tek bir tanımın olması neredeyse bütün vakalara karşı kullanılacak bir araç elde etmemizi sağlamış oldu.

HER İKİ BELGE DE ŞİDDET VE TACİZİ ÖNLEMENİN EN ÖNEMLİ ARACININ TOPLU SÖZLEŞME OLDUĞUNU KABUL EDİYOR. ÜSTELİK EV İÇİ ŞİDDETİN ETKİLERİNİ HAFİFLETMEK İÇİN DAHI TOPLU SÖZLEŞMENİN KULLANILABİLECEĞİNİ ÖNGÖRÜYOR.



ARMELLE SEBY

IndustriALL Toplumal Cinsiyet Koordinatörü

Ayrıca böylesi bir tanım şiddet ve tacizin fiziksel istismarın ötesinde bir gerçeklik olduğuna da işaret etti. Bu kavram, karşımıza cinsel taciz, sözlü ve duygusal istismar, zorbalık, mobbing, tehdit ve takip şekillerinde çıkabilir. Kaynaklara veya hizmetlere ulaşım özgürlüğünün reddedilmesi veya bunlardan mahrum bırakılması da şiddet olarak tanımlandı.

İlaveten, bu yeni sözleşme bütün işçileri, iş anlaşması statülerini gözetmeden koruma altına almaktadır. İşçilerin stajyer, çırak, eğitim aşamasında, iş akdi fesh edilmiş, gönüllü veya iş arayan olup olmadığına bakılmaksızın bütün işçiler sözleşmenin koruması altına girdi. Kamu veya özel sektör, köyde veya şehirde çalışan, kayıtlı veya kayıtdışı olup olmadığına bakılmaksızın bütün işçiler kapsama alındılar.

Sözleşmenin kapsamı iş dünyasının bütünü içerdi; bu da fiilen çalışılan işyerinden çok daha geniş bir çerçeve anlamına gelir. İş dünyasındaki şiddet ve taciz her yerde karşımıza çıkabilir: online işlemlerde, fiziksel iş mekânında, işe geliş gidişlerde, dinlenme, sağlık veya hijyen ihtiyaçlarını giderme veya eğlence amaçlı bir araya gelişlerde de karşılaşılabılır.



Yeni kabul edilen 190 nolu sözleşmeyle 206 nolu tavsiye kararı, IndustriALL ile sendikaların iş dünyasındaki şiddet ve tacize mücadelesini nasıl etkileyecek?

ILO 190 hem sendikalara hem de paydaşlara şiddet ve tacize karşı mücadelede bir ivme kazandırdı. Kullanmalıyız elbette!

Her iki belge de **şiddet ve tacizi önlemenin en önemli aracının toplu sözleşme olduğunu** kabul ediyor. Üstelik ev içi şiddetin etkilerini hafifletmek için dahi toplu sözleşmenin kullanılabilceğini öngörüyor. ILO 190, bu sözleşmeyi kabul eden devletleri, işyerinde karşılaşılabilecek cinsiyet temelli şiddet dahil tüm şiddet ve taciz türleri için sendikalara kaynak ve eğitim olanakları sağlamakla yükümlü kılmaktadır.

Hatta, 190 nolu sözleşmeye göre, **cinsiyet temelli şiddet dahil tüm şiddet ve tacizler işyeri sağlık ve güvenlik uygulamalarının içine dahil edilmelidir.** Bu bağlamda, işverenler sendikalarla görüşerek şiddet ve tacizi önlemek üzere önlemler almakla ve işyerine dönük politikalar belirlemekle yükümlüdür.

IndustriALL, ILO 190 çerçevesinde bu sözleşmenin önemi ve toplu sözleşmelere konulacak özel dil dahil olmak üzere, üyelerinin bu konudaki duyarlılığının artması için desteklerde bulunacaktır. Sendikalar da, özellikle cinsiyete dayalı şiddetin ve genel olarak da şiddet ve tacizin işyerindeki işçi sağlığı ve güvenliği politikalarının ayrılmaz bir parçası olması için işverenlerle birlikte çalışmaktadırlar.

ILO 190, BU SÖZLEŞMEYİ KABUL EDEN DEVLETLERİ, İŞYERİNDE KARŞILAŞILABİLECEK CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET DAHİL TÜM ŞİDDET VE TACİZ TÜRLERİ İÇİN SENDİKALARA KAYNAK VE EĞİTİM OLANAKLARI SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜ KILMAKTADIR.

ILO 190 nolu sözleşmenin, sendikaların cinsiyete dayalı şiddeti yok edebilmesi için neden güçlü bir araç olduğunu açıklar mısınız?

Bu yeni sözleşme, kadınlara karşı cinsiyete dayalı şiddet konusunda bir orantısızlık olduğunu kabul etmektedir. Bu sözleşme, yaklaşım değişiklikleri sağlayabilir ve cinsiyet eşitliğine katkıda bulunabilir. Sözleşmeye göre, bütün kesimler, hükümetler, işverenler ve işçiler işyerlerinde karşılıklı saygıya ve onura dayalı bir işyeri kültürünün oluşması ve sürdürülmesi hususunda görev alabilirler.

Sözleşme, hükümetlerin eşit olma ve ayrımcılığa uğramama hakkını içeren mevzuat değişiklikleri yapmalarını zorunlu tutuyor. Eşit olma ve ayrımcılığa uğramama hakkı, kadınları, göçmenleri, engellileri ve ırk, etnik köken, yerli halklar, cinsel tercihler ve cinsel kimlikler dahil çoklu ve kesişen kimliklerin tümünün de istihdam edilmelerinde ve meslek edinmelerinde eşit olma ve ayrımcılığa uğramama hakkını da içermektedir.

Sözleşmede belirlendiği şekliyle işyeri risk değerlendirmeleri de davranış değişikliklerini sağlamak üzere kullanılabilir. Çünkü işyeri risk değerlendirmeleri yapılırken cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ihtimalini arttıran cinsel, kültürel ve sosyal norm ve kurallar gibi etkenler de göz önüne alınır.

190 nolu sözleşmenin ileri özelliklerinden biri de, hem de **ilk kez, ev içi şiddeti işyerindeki işçi sağlığı ve güvenliğinin yanı sıra istihdam koşullarını da etkileyen bir unsur olarak ele alması** ve tarafları bu etkileri azaltmak üzere önlemler almaya davet etmesidir.

Bir çok ülkeden çok sayıda kadın temsilciyle pek çok toplantı yaptınız. Kadınların yaşadığı şiddetin benzer olduğuna şüphe yok. Değişik ülkelerin yasal mevzuatlarındaki farklılıklar göz önüne alındığında, şiddetin yok edilmesine dair ortak bir mücadele nasıl yürütülebilir, ne düşünüyorsunuz?

#Metoo adlı (#ben de) sosyal medya çalışması, yasaları nasıl olursa olsun henüz hiçbir ülkenin yasalarının cinsiyete dayalı şiddeti tatminkâr ölçüde önleyemediğini gösterdi aslında.

IndustriALL'ın ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi'nin tüm ülkelerde imzalanması için küresel sendikalarla birlikte yürüttüğü ortak kampanyanın görseli

Bu konuya ilişkin olarak uluslararası bir standart oluşturulması bu nedenle çok önemli. **Çalışma dünyasında şiddete ve tacize son vermeyi hedefleyen ilk uluslararası standart bu sözleşmedir.** Bu sözleşme herkesin işyerinde şiddetten ve tacizden arındırılmış bir ortamda çalışma hakkı olduğunu kabul etmektedir. Bu sözleşme, ulusal mevzuattaki boşlukları giderecektir.

İmzalanan bu sözleşmenin kağıt üzerinde kalmaktan kurtarılması ve gerçekliğe kavuşmasının sağlanması için sendikalar olarak bizlere çok önemli görevler düşüyor. Üye devletlerin sözleşmeyi kabul etmesi ve bu sözleşmeyi ulusal yasalarının bir parçası olarak onaylaması için birlikte çalışmalıyız.

190 nolu sözleşmenin ülkeler tarafından kabul edilmesi için aktif kampanyalar yürütülmeli ve kendi üyelerimize olduğu kadar toplumun diğer kesimlerinin de duyarlılığının artması için eğitimler yapmalıyız. **İşyerindeki şiddet ve tacizin yok edilmesi için sendikalar diğer sendikalarla, konfederasyonlarla, demokratik kitle örgütleriyle ve kadın örgütleriyle ortak çalışmalar yapabilirler.**

Kadına yönelik şiddete karşı, IndustriALL üyesi sendikaların sahip olmasını hedeflediğiniz bir standart var mı? Şiddet ve tacizle mücadele konusunda gelecekte uygulamayı düşündüğünüz planlar neler?

ILO 190, en başta cinsiyete dayalı şiddet olmak üzere şiddet ve tacizin bütün biçimlerini yok etmeye yardımcı olacak, milyonlarca işçinin daha güvenli çalışma ortamlarında çalışmasına destek olacak hayatı değiştirme potansiyeli olan bir sözleşmedir. IndustriALL bu sözleşmenin kağıt üzerinde kalmamasını temin etmek için sendikalarla birlikte çalışacaktır.

IndustriALL da, bu hedef doğrultusunda, diğer küresel sendikal merkezlerle birlikte 190 nolu sözleşme ile 206 nolu tavsiye kararlarının geliştirilmesi için ortak kampanyalar yürütmek üzere çalışmaktaydı.

Bu ortak kampanyanın "ILO'nun 190 sayılı sözleşmesi: İnsan yaşamını değiştirebilir" sloganı altında 25 Kasım'dan birkaç gün önce yapılan IndustriALL Kadın Konferansında başlatılması planlanmıştır.

Petrol-İş üyesi kadınlara bir mesajınız var mı?

Kadın üyelerimiz sendikalarını zorlasınlar ki hayata geçirilen bu 190 nolu ILO sözleşmesini kendi haklarını koruya-

cak güçlü bir belge olarak kullanabilirsiniz. **Unutulmasın ki kadın işçilerin haklarının korunması ve geliştirilmesi en başta gelen sendikal görevdir.**

Petrol-İş üyesi kadınlar kendi sendikaları ile gurur duymalıdır. Petrol-İş çok eskiden beri kadın haklarının geliştirilmesi ve korunması alanlarında en önlere yer alan sendikalardan biridir. **Düzenli olarak çıkan bir kadın dergisine sahip olmak, sadece Türkiye için değil, dünyadaki sendikalar açısından da gıpta edilecek bir durumdur.** IndustriALL olarak bizlerin hem beklentisi hem de umudu, Petrol-İş'in bu öncü rolünün gereğini yapmaya devam etmesidir.

Ayrıca, lütfen şu mesajımı da kadın üyelerinize iletiniz: Küresel sendikanız IndustriALL, kadınların haklarının korunması için gereken her konuda Petrol-İş sendikası ve üyeleri ile birlikte omuz omuza çalışmaya devam edecektir. El ele verelim ve herkes için çok daha iyi bir geleceği birlikte inşa edelim. Önümüzdeki Kongre için tespit ettiğimiz ortak sloganımızı tekrar ederek mesajıma son vermek istiyorum: **"Daha adil bir gelecek için birleşiyoruz!"**



Annemi Satın Alacağım*

Ayten Kaya Görgün

Sıkı durun size bomba gibi bir haberim var. Gerçi babam “Kimseye bir şey anlatma” diye sıkı sıkı tembihledi. Ama dayanamayacağım, size anlatacağım.

Babaannem evden kaçtı! İnanılması çok zor bir şey değil mi? Altmış sekiz yaşında, okuma yazması olmayan babaannem, dedemi terk etti. Babam “Ulan bu kadınlar, her yaşta tuhaf oluyor” diyor.

Dedemin öyle fazla lüksü falan yoktur, tek lüksü; üç aydan üç aya emekli maaşını aldığında kendisine iki yüz elli gram pastırma almasıdır. Dedemin anlattığına göre, pastırma pahalı bir yiyecekmiş. Bizim gibi memur aileler öyle her istediklerinde pastırma yiyemezlermiş. Ben zaten pastırmayı pek sevmem. Kokusu bana çok ağır gelir.

Olay günü ben de oradaydım. Dedem yine pastırmayı almış, tek başına yiyordu. Babaannemle halama bir lokma bile vermiyordu. Benim canım istemiyor ama babaannemle halamın ağzından sular akıyordu. Halama, “Ağzının sularını silsene” diyorum, kızıyor. Babaannem kendi kendine mırıldanıp duruyor. Sonunda babaannem dayanamadı patladı.

“Bak Ağa, çocuğa kötü örnek oluyorsun. Bir ailede ayrı gayrı yemek mi olurmuş? Biz bir aileyiz, Allah ne veriyse birlikte yemeliyiz.”

Dedem ağzını şapırdata şapırdata pastırmasını yedi, güle-güle babaanneme, “Kız Fındık, adamı güldürme. Bu pastırmayı bana Allah vermedi. Yirmi yedi yıl ben bu devlete hizmet ettim. Bu pastırma onun karşılığı.” dedi.

Babaannem dedeme cevap veremeyince, halam lafa karıştı.

“Sen bu devlete hizmet ettiysen, annem de sana kırk yıldır hizmet ediyor. Hadi pastırmandan bana koklatmıyorsun, bari anneme bir lokma versene. O senin kaç yıllık hayat arkadaşın.”

“İkinize de pastırma yok, ama Anıl isterse var.”

“Yok dede ben istemem. Benim payımı babaanneme ver.”

“Yook, babaannene pastırma vermem. Kız hem sen ne saçmalıyorsun, yok annem sana kırk yıl hizmet etti. Edecek tabi, ben zamanında ona dört yüz kuruş saydım.”

Bu dört yüz kuruş meselesi sık sık gündeme gelir. Dedem zamanında babaannemle evlenebilmek için dört yüz kuruş başlık parası ödemiş. İşte dedem, verdiği bu dört yüz kuruşu babaannemin başına kakıyor. Dedem, “Çok konuşma ben senin paranı peşin ödedim” diyor. Ne zaman bu konu açılrsa babaannemin gözleri doluyor, yüzüne acı bir ifade yerleşiyor, yutkunuyor. Bu kez yine öyle oldu, babaannem sustu. Ama halam duracak gibi değildi.

“Baba dört yüz kuruş verdiysen verdin.

Annem de sana dört ölü, altı sağ tam on çocuk verdi. Kırk yıldır senin çamaşırlarını ütülüyor, yemeğini yapıyor, takma dişlerini yıkıyor daha ne yapsın bu kadın.”

“Annen bunları yaptıysa, ben de onu kırk yıldır besliyorum. Üstelik benim sağlık sigortamdan yararlanıyor. Beni çok kızdırırsanız sağlık karnesini elinden alırım. Hem sana ne oluyor ki? Anneni de kendine uydurdun, yoldan çıkardın. Kız kısmı bu kadar konuşur mu? Bir pankart yazıp asmadığın kaldı, gerçi senden o da beklenir ya.”



Halam çok sinirlendi, burnundan soluyarak yerinden fırladı, odasına koştu. Dedem arkasından söylendi durdu. Halam odasından kırk lirayla döndü. Dedeme parayı uzattı, dedem ne olduğunu anlamadan hemen aldı. Nedir bu der gibi baktı. Halam;

“Baba al sana kırk lira. Annemi senden satın alıyorum.”

Dedem şişko göbeğini sallaya sallaya güldü. Kırk lirayı yemek masasının üzerine attı. Babaannem gariban öyle boynu bükük baktı. Ben tenis maçı izler gibi bir halama, bir dedeme baktım. Dedem katıla katıla güldükten sonra halama dedi ki;

“Şirin sen hiç hesap kitaptan anlamıyorsun, güya seni bi de okula gönderdim. Kırk yıl öncesinin dört yüz kuruşundan bahsediyorum”

Halam;

“Eee tamam ben de sana kırk YTL veriyorum.”

“Güldürme adamı, ananı öyle ucuza vereceğimi mi sanıyorsun? Ben öyle YTL’den falan anlamam, getir dört milyarı al anneni.”

“Peki, annemin yıpranma payını, hizmetini niye hesaptan düşmüyorsun?”

“Kızım, ben sana bir şey diyeyim mi? Aha sen bu pabuç gibi dille koca bulamazsın. Şurada akıllı akıllı, şükredip oturacağına, annenle birlik olup ayaklanıyorsunuz. Ama senin suçun yok. Anası, yetiştirdiğin kıza bak. Nah dil bu kadar.”

Babaannemle halam fısıldaşmaya başladılar, babaannem ağlayacak gibi oldu.

“Şirin, dört milyar çıkartamaz mıyız?”

Halam ‘yok’ anlamında başını salladı. İkisinin durumuna öyle üzüldüm ki hemen, “Benim kumbaram var hâlâ” dedim.

Demez olaydım. Dedem çok sinirlendi.

“Anıl, Anıl sen de mi bu çeteye uydun. Oğlum kendine gel, onlar yoldan çıkmışlar. Baksana büyüklerine baş kaldırıyorlar. Gördünüz mü çocuğu da kendinize benzettiniz. Şirin, sana bir hafta süre, getir dört milyarı al ananı. Nerede yaşamak istiyorsanız oraya gidin. Beni pastırmamla rahat bırakın ya! Anıl sen de bunların yanında fazla kalma. Bunlar seni bozar oğlum. Asi bunlar asi.”

Babaannemle halam birbirlerine sarılıp ağladılar. Onlara çok üzüldüm. Kendime söz verdim, büyüüp para kazanınca bir kamyon dolusu pastırma alacağım, halamla ba-

baannem doya doya yesinler. Fakat pastırmayı aldıktan bir ay geçene dek onlara yaklaşmam, çünkü pis pis pastırma kokolar, dayanamam.

O gece ben halamın koynunda uyudum. Gecenin bir köründe dedem bizi uyandırdı. Hortlak görmüş gibi korktuk dedemden. Bembeyaz saçları başının üstünde diken diken olmuş, hepsi havaya kalkmıştı. Gözleri de pörtlemiş, kocaman açılmıştı. Halam da ben de bir an için deprem oluyor zannedip kapıya koşmaya davrandık ki dedem ikimizi de durdurdu. Burnundan soluyarak anlattı. Meğer babaannem biz uyurken pencereden kaçıp gitmiş.

Evi terk etmiş. Dedem öyle sinirlendi ki;

“Eee git bakalım Fındık Hanım, nereye kadar gideceksen. Okuman yok, yazman yook. Kız Şirin gördün mü anneni ne hale getirdin, ‘haktı guguktu’ diye diye kadını evden kaçırdın.

Eee böyle olacağı belliydi, asilğin sonu budur.”

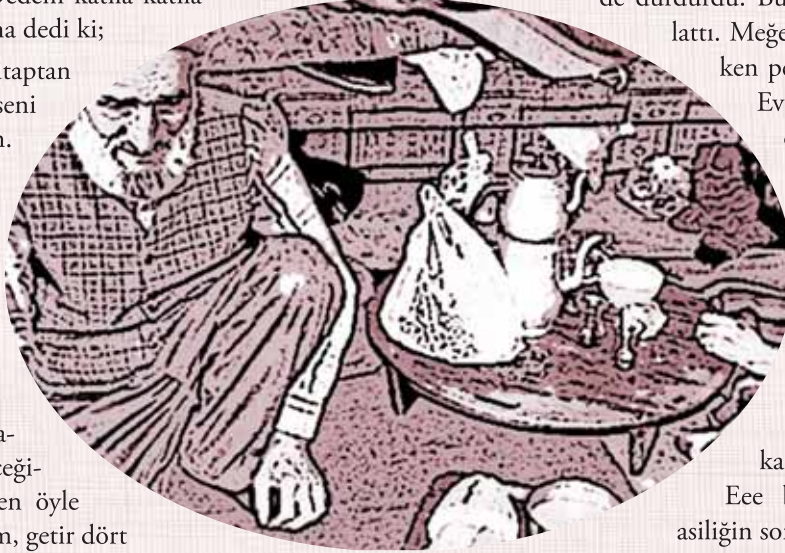
Şirin halam çok telaşlandı, babamı, amcamı, diğer halalarımı hep aradı. Babaannem hiç kimseye gitmemiş. Gecenin bir yarısı komşular da kalktı, babaannemi aradılar. Bulamadık.

Dedem, babaanneme kaçtığı için çok sinirlendi, “Beni millete rezil etti” dedi. Haber bütün mahalleye yayıldı. “Ağa’nın karısı evden kaçmış” dediler. Babam da çok üzüldü, söylendi durdu. Dedeme kızdı, niye pastırma vermedin diye.

Polise de haber verildi, karakoldan geldiler, dedemi dinlediler. Saatler ilerledikçe umudu kesmeye başlıyorduk ki, babaannem akşama doğru elinde bir kilo pastırma ve dört milyar parayla eve döndü. Pastırmaları dedemin başından aşağı döktü, sonra zorla dedemin ağzına pastırmaları tıkmaya çalıştı. Kimse dedemi babaannemin elinden alamadı. En sonunda da dört milyarı bir bir dedemin başından yağdırdı. “Al sana dört milyar, özgürlüğümü senden satın alıyorum. Bir daha dört yüz kuruştun diye başıma kakma.”

Meğer babaannem evden kaçarak, gecenin o saatinde bankaya gitmiş. Sabaha kadar bankanın açılmasını beklemiş. Babaannemin yeğeni bankada çalışıyor o babaanneme kefil olmuş. Babaannem de bankadan kredi çekmiş.

Dedem tam bir hafta babaannemle de halamla da konuşmadı. Ben de dedemlere iki hafta hiç gitmedim. Çünkü her yer çok kötü pastırma kokuyor.



Av. Serpil Aksakal
Petrol-İş Sendikası
Toplusözleşme Servisi



4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DOĞUM VE DOĞUM SONRASI İZİNLERDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER BÖLÜM 3

Sendikamız toplusözleşme uzmanlarından Serpil Aksakal'ın 4857 sayılı İş Kanunu'nda doğum ve doğum sonrası izinlerle ilgili değişiklikleri kaleme aldığı yazı dizisinin üçüncü ve son bölümünü paylaşıyoruz.

İLKOKUL ÇAĞINA GELENE KADAR KISMİ ÇALIŞMA

Yukarıda sayılan analık izinlerinin bitiminden sonra zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ayın, yani çocuğun beş yaşını bitirdiği ayın Ekim ayının başına kadar, ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma isteğinde bulunmasına imkan vermiştir. Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı dilekçe ile işverene sunulmalıdır. Kısmi süreli çalışma işyerinde tam süreli çalışma süresinin üçte ikisine kadarki çalışmadır. Örneğin işyerinde haftalık kırkbeş saat, yani 6 gün ve günlük 7.5 saat çalışılıyorsa bu sürenin üçte ikisi haftalık 30 saat, 6 gün ve günlük 5 saat olacaktır. İşyerinde haftalık kırk, 6 gün günlük 6.6 saat çalışılıyorsa bu sürenin üçte ikisi haftalık 26.6 saat, günlük 6 gün ve 4.44 saat olacaktır. Haftada 5 gün çalışılan hallerde de bu süreler 5 güne bölünerek hesap edilebilir. Ancak bu süreler kısmi çalışma sayılmak için en üst miktarlardır. Taraflar bu sürelerin altında da kısmi çalışma belirleyebilirler. Ancak bu



FOTOĞRAF: Petrol-İş Aliğa, Ravago Laboratuvarı

tip çalışma ile İŞKUR'dan yarım çalışma ödeneği olarak çalışma hakkı aynı zamanda kullanılamaz. Başka bir deyişle işçi bu şekilde kısmi süreli çalışmak isterse ücretini işverenden çalıştığı süre ile orantılı olarak alacak. Vergi ve sigortaları brüt miktar üzerinden hesaplanarak ödeyecektir.

Yasada işçinin kısmi süreli çalışma talebinin işveren tarafından karşılanmak zorunda olduğu belirtilmiştir. İşçinin iş akdi kısmi süreli çalışma talebi nedeni ile feshedilemez. Usulüne uygun olarak yapılan kısmi süreli çalışma talebi, bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işveren tarafından karşılanır. İşveren; işçiye, talebin karşılandığını yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi halinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır.

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi aynı çocuk için söz konusu haktan yararlanmamak üzere tekrar tam süreli çalışmaya dönebilir. Bir diğer ifade ile kısmi süreli çalışmaya başlayan, daha sonra işverene tam süreli çalışmaya dönmek istediğini beyan edip tam süreliye dönen bir işçi yeni bir doğum yapana kadar bu talepte bulunamaz.

Kısmi süreli çalışmaya geçme isteğinde bulunma hakkı, eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması koşuluna bağlıdır. Buna göre ebeveynlerden birisi çalışmadığı takdirde, çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi söz konusu değildir. Ancak ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması, boşanmış çiftlerden çocuğun velayetini alan ebeveynin talepte bulunması veya üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hâllerinde bu koşul aranmaz.

Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı, sadece doğum hali için öngörülmeyp; evlat edinme durumunda da söz konusudur. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşile birlikte veya münferiden evlat edinenler, çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan yararlanabilir.



KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA YAPILABİLECEK İŞLER

8 Kasım 2016 tarihli ve 29882 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "*Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik*" hangi işlerde çalışan işçilerin, çocuğun ilköğretim çağına kadar kısmi süreli çalışacağını belirlemiştir.

Yönetmeliğe göre;

- Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve sağlık hizmetinden sayılan işlerde tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde,
 - Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
 - Nitelikleri dolayısıyla bir yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
 - İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde,
- işverenin uygun bulması halinde kısmi süreli çalışma yapılacaktır.



daralma gerekçesiyle işten çıkarılan Kadriye hem uğradığı haksız çıkarmaya karşı, hem işyerinde sendikal hakları için mücadeleden yana tavır koydu.

Vip Giyim'in Kadriye Horlu'yu işten çıkardıktan bir hafta sonra İşkur'a 10 işçi alımı için ilan verdiği ortaya çıktı. İşten çıkarmaları küçülme ve daralma şeklinde gerekçelendiren işverenin bahanesi da çökmüş oldu.

Avrupalı giyim markalarına üretim yapıyor

Vip Giyim, Avrupalı giyim markaları Emmanuel Khanh, Pedro del Hierro, Sandro France, Stevenson&Son, Bertoni, Duarte, PVH ve Kiğılı gibi firmalar için fason üretim yapıyor.

Sendikal baskıların ortaya çıkmasının ardından Deriteks uluslararası federasyonu IndustriALL da şirkete atılan işçileri işe geri alma ve sendikayla diyaloga geçmesi için çağrıda bulundu.

Kadriye ile birlikte daha önce işten çıkarılan işçilerden **Nimet Özkaya** da Kadriye ile birlikte direniş alanında beklemeye başladı.

İşçilerin direnişi Kasım 2019'dan beri sürüyor. Kadriye Horlu'nun en büyük destekçilerinden biri de babası. Babasıyla birlikte işyeri önünde direniş alanında bekliyor.

Kadriye'nin eşi de direniş alanında bekliyor.

"10 yaşındaki oğlum üzüldü ve şaşırıldı"

Kadriye geçirdiği günleri şöyle anlatıyor: "İşyeri hep çok yoğundu. Eve gidince de yemek, ev işi ile geçiyordu. 10 yaşındaki oğlum üzüldü ve çok şaşırıldı. Bir çok şeyden mahrum olacağını düşündüğü için üzüldü. Çalışırken hafta sonu bir şeyler yapabiliyorduk ama onlar da kısıtlıydı. Çok büyük şeyler yapamıyorduk, çay içmeye gidiyorduk, yürüyüşe çıkıyorduk. Bazen sinemaya gidiyorduk. Tabii bunlar sürekli olmuyordu, çünkü masraflı şeyler".

"5 Lira zam yapmış daha ne istiyormuşum"

İşyerindeki çalışma şartları oldukça kötüydü. 23 yıldır çalışan ve işten çıkarılan Nimet Özkaya asgari ücrete yakın bir ücrete çalıştığını ve zam istediğinde yö-

netimin "Biz sana 5 lira zam yaptık daha ne istiyorsun" tepkisi ile karşılaştığını belirtiyor.

"Kışın kendimiz ısınıyor, yazın kendimiz serinliyorduk"

Kışın soğuk ortamda çalışmak zorunda kaldıklarını belirten Kadriye şu sözlerle anlatıyor çalışma şartlarını:

"İçeride ısınacağımız hiçbir şey yoktu. Kendimiz bunu sağlıyorduk. Yazın sıcakta ise nefes alamıyorduk. Hijyenik bir ortamda çalışmıyorduk. Herkes kendi bütçesiyle vantilatör getirip takıyordu" diyor.

Nimet ise "23 yıl çalıştım ama ilk kez tuvalet kağıdı konulduğunu gördüm" diyerek tuvalet temizliğinin günde bir sefer yapıldığını ve hijyenik olmaktan uzak olduğunu belirtiyor.

"Hastayken ağlayarak çalışanları gördüm"

Kadriye, kadınların yaşadığı zorluklardan örnek vererek annelerin çocuklarının hasta olması nedeniyle izin alamadıklarını, kendileri hasta olduğunda inancınları için işyerine gelmelerine rağmen izin alamadıklarını ve hasta bir şekilde çalışmak zorunda kaldıklarını, bazı kadınların bu nedenle ağlayarak çalıştığını gördüğünü belirtiyor. ■



İki kadın çalışanın kreş davası emsal oluşturdu: KREŞ HAKKININ PEŞİNDE

Kreş sorunu, kadınların çalışma yaşamında yer almasının önündeki en büyük engellerden birisi. Sendikali işyerlerinde bu sorun kısmen çözülmüşse de, pek çok işyerinde hâlâ doğru dürüst bir kreş politikası bulunmuyor. Geçtiğimiz aylarda gündeme gelen iki kreş davası, emsal dava olması açısından önem taşıyor.

Gündeme gelen davalardan birisi, 2019'un Şubat ayında sonuçlanan ve Samsun'da bir bankanın çağrı merkezinde çalışan Z.D.K. isimli kadının açtığı dava. 1 yaşındaki çocuğu için 6331 Sayılı **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**'na dayanarak işverenine, çalışma yerine en fazla 250 metre mesafede kreş kurulmasını, kreş bulunmadığı takdirde araç temini gereğini hatırlatmış, ancak bu konuda kendisine herhangi bir cevap verilmemesi üzerine Z.D.K., 4857 Sayılı **İş Kanunu**'na dayanarak, çalışma koşullarının iyileştirilmemesi gerekçesiyle haklı fesih hakkını kullanarak işten ayrılmıştır.

İşveren kreş açmak zorunda

Z.D.K.'nın avukatlarından aldığımız bilgiye göre, davada ayrıca 25522 sayılı **Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik**'in 15. maddesine göre, "İşverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerinde, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, toplam 150'den çok kadın çalışanı olması halinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın belirli şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur" hükmü de gerekçe olarak sunulmuştur. Davacının bu talebi mahkemece kabul edilerek işverenin kendisine, çağrı merkezinde çalıştığı altı



buçuk yılın karşılığı olarak en yüksek faizden hesaplanmak suretiyle, toplam 26 bin 965 TL'lik kıdem tazminatı ödemesine karar verilmiştir.

150'den fazla kadın çalışana kreş

İkinci kreş davası ise, Sakarya'da entegre tavuk tesisinde çalışan Derya Bal'ın işyerinde kreş olmadığı için işten ayrılmak zorunda kalarak açtığı davada kıdem tazminatına hak kazanmasıyla sonuçlandı. Tavuk eti tesisinde kalite kontrolcüsü olarak çalışan Derya Bal, 2015'te doğum yapmış ve izni bittikten sonra işbaşı yapmış. İşyerinde 150 üzerinde kadın çalıştığı halde kreş bulunmamasını eleştiren ve işverene sorumluluklarını hatırlatan Bal'ın talebine olumsuz yanıt gelince işten ayrılmak zorunda kalmış, ancak sonrasında hakkını aramak için dava açmış.

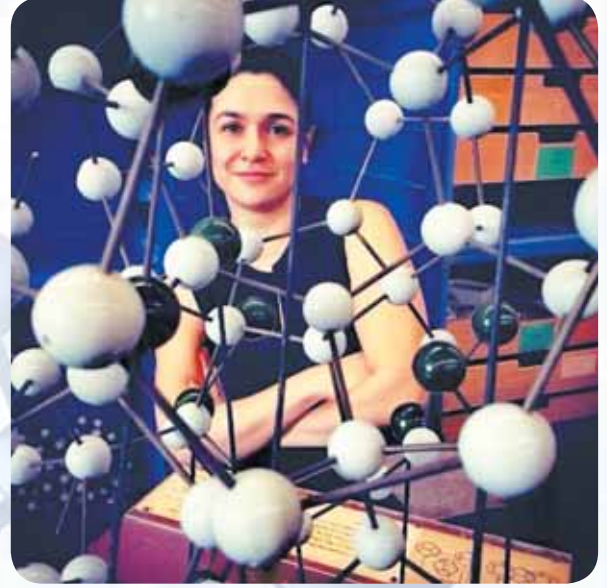
Altı yıldır çalıştığı işten ayrılmak zorunda kalan Derya Bal'a, Sakarya 1. İş Mahkemesi'nde 29 bin TL kıdem tazminatı ödenmesi kararı çıktı. Derya Bal'ın kadınlara bir mesajı da vardı: "Mahkemenin çıkan bu kararı duyurmak istiyorum ki çalışmak isteyip kendi işinden ayrılmak zorunda bırakılan, 'çocuğuma kim bakacak, bakımını kim üstlenecek, ben bunu kime bırakacağım' diye hiç kimse sıkıntı yaşamamasın. Haklarını bilinler."

Her iki dava da, sonuçları itibarıyla emsal teşkil ediyor. Kreş konusunda ısrarcı olmamız, çalışma yaşamındaki haklarımızdan asla vazgeçmememiz gerektiğini hatırlatıyor. Dileriz bu tür davalar çoğalsın ve kreşin çalışma yaşamının vazgeçilmez bir unsuru ve aynı zamanda sosyal bir hak olduğu toplumun tüm kesimleri tarafından kabul edilir. ■



Bilim kadını Betül Kaçar NASA ekibinde

NASA'nın burs verdiği ilk Türk bilim kadını Betül Kaçar, NASA Astrobiyoloji Enstitüsü'nün önde gelen üyelerinden biri sayılıyor.



Giresun doğumlu Betül Kaçar, Marmara Üniversitesi Kimya bölümü okuduktan sonra 20 yaşındayken ABD'ye yerleşerek, orada Parkinson ve Alzheimer üzerine doktora çalışmasına başladı. 2010 yılında Atlanta Emory Üniversitesi'nde doktora derecesini tamamladı. 2012 yılında Harvard Üniversitesi'nde Organizma

ve Evrimsel Biyoloji Departmanı'nda görev aldı. 2017 yılından beri Arizona Üniversitesi Astronomi ve Moleküler Hücre Biyolojisi alanında doçent ünvanıyla çalışan Kaçar, NASA'nın burs verdiği ilk Türk bilim kadını. NASA'nın evrende yaşamın izlerini araştırmak için oluşturduğu ekibe kabul edilen Betül Kaçar, NASA Astrobiyoloji Ens-

titüsü'nün önde gelen üyelerinden biri olarak tanımlanıyor. Henüz 36 yaşında NASA'ya kabul edilen Kaçar, sosyal medyada kendisine gönderilen tebrik mesajlarını "*Çok teşekkür ederim. Benden güç alanlar, özellikle çocuklar, genç arkadaşlar, siz de bana güç veriyorsunuz*" sözleriyle cevapladı. ■



Organların hareketini elektrik enerjisine çeviren cihazların mucidi: **CANAN DAĞDEVİREN**

Fizik mühendisi Canan Dağdeviren, 1985 yılında İstanbul'da dünyaya geldi. İlk ve orta öğrenimini Kocaeli'de tamamlayarak 2007 yılında Hacettepe Fizik Mühendisliği'nden mezun oldu. Sabancı Üniversitesi Malzeme Bilimi ve Mühendisliği'nde yüksek lisans eğitimini tamamladıktan sonra Fulbright bursu kazanarak UIUC'de (Urbana-Champaign Illinois Üniversitesi) Malzeme Bi-

limi ve Mühendisliği'nde doktora eğitimi gördü. Medikal teknoloji alanında çalışmalara devam eden Dağdeviren, pilsiz giyilebilir kalp çipi ve cilt kanserini teşhis eden bir cihaz geliştirdi.

Piezoelektrik (kristal, seramik, kemik gibi uygulanan basınç etkisiyle elektrik üreten) malzemeleri insan organlarının üzerine yerleştirerek organların hareketini elektrik enerjisine çeviren ci-

hazların mucidi Dağdeviren, Harvard Üniversitesi genç akademi üyeliğine seçilen ilk Türk. Forbes dergisinin 30 Yaş Altı Bilim İnsanı Listesi'nde yer alan Dağdeviren, esnek ve katlanabilir, deri üstüne yapıştırılabilir veya giyilebilir elektronik âletler üzerine çalışmalar yapıyor, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde (MIT) çalışmalarını sürdürüyor. ■

IndustriALL Dünya Kadın Konferansı Yapıldı

60 ÜLKEDEN 200 KADININ KÜRESEL DAYANIŞMASI



IndustriALL Küresel Sendika'nın Dünya Kadın Konferansı 18-19 Kasım 2019 tarihlerinde İsviçre'nin Cenevre kentinde, 60 ülkeden yaklaşık 200 kadının katılımıyla "BİZİM GELECEĞİMİZ, BİZİM SENDİKAMIZ" şiarıyla gerçekleştirildi. İki gün süren konferans boyunca, başta işyerinde şiddet ve taciz olmak üzere, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sendikalarda kadınların durumu farklı ülke deneyimleriyle değerlendirildi, ortak çözüm olanakları üzerinde duruldu. Önümüzdeki döneme ilişkin önemli kararlar alındı.

140 ülkede maden, enerji, imalat (metal, kimya, deri, tekstil vs.) sektörlerinde çalışan 50 milyon işçiyi temsil eden IndustriALL'in örgütlü olduğu sektörlerde, kadınların iş dünyasında ve sendikalarda, 'erkekler tarafından erkekler için' şekillendirilen yapılaraya uyum sağlanmaya zorlandığı belirtilen konferans çağrı metninde konferansın düzenlenme sebebi "*İstihdamda ve sendikalardaki cinsiyet farkının kapatılmasında ilerleme durdu. Sendikalar ve diğerleri tarafından uygulanan tüm stratejilere rağmen, endüstrilerimizde ve sendikalarımızdaki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik değişimin yavaş ilerlemesi, aynı şeyleri yapmaya devam ederek ilerlemenin gerçekleşmeyeceğini göstermektedir.*" olarak açıklanıyor

Bu düşüncelerle dünyanın dört bir yanından 200'ün üzerinde kadını biraraya getiren iki günlük IndustriALL Dünya Kadın Konferansı'nın ilk oturumu açılış konuşmalarına ayrılmıştı.

Açılış konuşmaları İsviçre'nin UNIA sendikasıdan Vania ALLEVA, İsviçre'nin SYNA sendikasıdan Sabri SHUMACHER, IndustriALL Kadın Komitesi eşbaşkanları Monica VELOSO, Eva ARCOS, IndustriALL başkan yardımcısı Anna FENDLEY ve IndustriALL genel sekreteri Valter SANCHES tarafından gerçekleştirildi. Açılış konuşmalarının ardından, IndustriALL genel sekreter yardımcısı Jenny Holdcroft, konferansın amaçlarını paylaştığı kısa bir konuşma yaptı.

Holdcroft konuşmasında "*Mevcut durumu değiştirmek istiyoruz. İlerleme kaydediyoruz, ancak bu yeterli değil. Sendikalarımızı, kadın üyeleri ve farklı kesimlerden üyelerin taleplerine cevap veren, onları çekebilen sürdürülebilir sendikalara dönüştürmek istiyorsak, bugüne kadar kullandığımız yöntemleri değiştirmemiz gerekiyor.*" dedi. İlk oturumdan sonra kısa bir tanıtım videosuyla devam edildi. Konferansın ikinci bölümünde, IndustriALL Toplumsal Cinsi-

yet Koordinatörü Armelle Seby, "Viyana 2015 - Cenevre 2019: IndustriALL'un Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Faaliyetleri" başlıklı sunumu gerçekleştirdi. Sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmek için sendikaların yapısının ve kültürünün değişmesi gerektiğine işaret eden Seby, IndustriALL küresel sendikanın yönetim kademelerindeki kadın oranlarına dair bilgi verdi. Erkek egemen sektörlerde kadınların sendikalara erişiminin azlığına da değinen Seby, bu sorunu aşmak için yapılan örnek çalışmalara işaret etti.

Birinci günün ikinci oturumu, "NE İSTİYORUZ? KAPSAYICI SENDİKALAR İÇİN ÖNGÖRÜLERİMİZ" konusunun görüşüldüğü panel ve genel tartışma oturumuydu.

Oturumda "bugün bildiğimiz modellere dayanarak sendikaların neye benzemesi gerektiği hakkındaki varsayımlarımızı unutmaya ve daha kapsayıcı sendikaların neye benzeyebileceğini hayal etmeye çalışacağız" açıklamasıyla aşağıdaki soruların cevabı arandı:

- Daha kapsayıcı sendikalar için kadınlarla erkekler arasındaki hangi kültürü, değerleri, ilişkileri ve tutumları geliştirmek istiyoruz?

- Karar alma mekanizmalarının kapsayıcı olduğundan emin olmak için sendikaları nasıl yapılandırabiliriz?

- Daha işbirlikçi ve daha kapsayıcı liderlik modelleri nasıldır?

- Kadınlar, liderlikten erkeklerle aynı şeyleri mi bekler?

- Daha fazla kadın liderin ortaya çıkmasını sağlamak için liderlerimizi daha farklı nasıl seçebiliriz?

Moderatörlüğünü ABD'de IUE-CWA sendikasıyla Laura HANGAN'ın gerçekleştirdiği panelde konuşmacılar Kolombiya'da Sintracarbon sendikasıyla Hildanora Perez Campuzano, IndustriALL başkan yardımcısı Anna Fendley, Hindistan Birleşik Sendika'dan (UU) Sujata Mody ve Ukrayna KVPU sendikasıyla Natalia Levytska idi.

Kısa bir aradan sonra bölge toplantıları gerçekleştirildi. Her bölge, ayrı olarak biraraya gelerek, konferansta yapılması planlanan tüzük değişikliklerini tartıştı.

Öğleden sonra gerçekleştirilen oturumun başlığı "BUGÜN HANGİ NOKTADAYIZ?" başlığını taşıyordu. "Sendikalarda ve sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin mevcut durumu" konusunun ele alındığı oturumun ilk etkinliği "IndustriALL üyesi sendikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik



faaliyetler" in tanıtıldığı bir video gösterimi gerçekleştirildi. Daha sonra panele geçildi.

Moderatörlüğünü IndustriALL Kadın Komitesi eşbaşkanı Monica Veloso'nun gerçekleştirdiği panele Irak Genel Elektrik Çalışanları Sendikası adına Hashmeya Alsaadawe, Brezilya CNM-CUT sendikasıyla Marli Melo do Nascimento, Myanmar Sanayi İşçileri Federasyonu'ndan Khaing Zar Aung, Mauritius CTSP sendikasıyla Jane Ragoo ve İsveç IF Metall sendikasıyla Marie Nilsson konuşmacı olarak katıldı.

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle nasıl savaştığı, başarılı oldukları ve zorlandıkları noktaların ele alındığı panelin amacı, konuşmacı sendika lideri kadınların deneyimlerine bakarak sendika ve sektör olarak hangi noktada bulunduğumuzun ortaya çıkarılmasıydı. Panelde, ayrıca çalışma yaşamında şiddet ve tacize karşı ILO 190'ın onaylama kampanyasının nasıl ilerletilebileceğine de odaklanıldı.

Bir sonraki etkinlik, "KADINA YÖNELİK ŞİDDET: ILO'NUN 190 SAYILI SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMASI NASIL SAĞLANIR" konulu söyleşiydi. Etkinlikte ITUC adına katılan Maria Tsirantoraki ile soru cevap şeklinde bir söyleşi gerçekleştirildi.

Daha sonra IndustriALL Toplumsal Cinsiyet Koordinatörü Armelle Seby'nin ILO'nun 190 nolu sözleşmesiyle ilgili kısa bir sunumuna geçildi. Armelle Seby, bu sözleşmenin, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadelede itici bir güç kazandırdığını belirterek "IndustriALL, çok uluslu şirketlerle yaptığı küresel çerçeve anlaşmalarına sözleşmenin dikkate alınmasını da ekliyor." dedi.

Konferansta, ILO 190'ın onaylanması ve uygulanmasını sağlamak için ortak küresel sendika kampanyasını desteklemeye yönelik IndustriALL icra komitesinin çağrılması kararı da onaylandı.

Aynı oturumda, moderatörlüğünü Güney Afrika Ulusal Metal İşçileri Sendikası'ndan (NUMSA) Ruth Ntlokotse'nin yaptığı panel tartışması yapıldı ve sonuçlar değerlendirildi.

İlk günün bitiminde, dinlenmek ve kadınların kaynaşmasını sağlamak amacıyla bir kokteyl ve müzik gösterisi düzenlenmişti. Kadınlar, Haziran ayında İsviçre'yi sallayan kadın grevi sırasında birkaç gönüllü kadının biraraya gelerek oluşturduğu Nana'n'air kadın korosunun neşeli şarkıları eşliğinde yorgunluk attılar.





Konferansın ikinci gününün programı da ilk gün gibi yoğundu. "Nereye Gidiyoruz" başlıklı ilk oturumda güncel gelişmeler, bu gelişmelerin eşitliğe etkisi ve sendikaların ne yapması gerektiği üzerine yoğunlaşıldı. Çalışma yaşamının geleceğinde kadınlar ve sendikaları konulu panelde Sanayi 4.0'ın etkileri tartışıldı.

Sendikalarımızı dönüştürmek ve eşitlikle donatmak için ne lazım? konulu panelde sendikaların yapılarını ve süreçlerini dönüştürmek için neler yapabileceği, erkek sendikacıların ve yöneticilerin, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesine nasıl dahil edilebileceği incelendi. Panele katılanlar kendi sendikalarından örnekler de sundular.

Petrol-İş'in bugüne kadar yaptığı ve gelecekte yapmayı planladığı toplumsal cinsiyet çalışmalarını paylaştık

Konferansta oturumlar ve paneller arasında katılımcıların konuşmalarına da olanak verildi. Konferansa Petrol-İş adına delege olarak katılan dergimiz genel yayın yönetmeni Selgin Zırlı Kaplan da söz alarak Petrol-İş sendikasının bugüne kadar yaptığı toplumsal cinsiyet çalışmalarını, önümüzdeki dört yıllık dönemde bu çalışmaların geliştirilmesi için yapılması planlananları paylaştı.

Kısaca Petrol-İş sendikasında ve örgütlü olduğu işkollarında kadınların durumunu anlatarak konuşmasına başlayan Kaplan, bundan sonraki dönemde yapılması planlanan çalışmalarını şu şekilde özetledi:

- Kadın üyelerin güçlendirilmesi ve sendikada aktifleştirilmesi için eğitim, broşür ve etkinlikler düzenlemek.
- ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin ülkemizde onaylanması için gerekli her türlü çalışmada yer almak. Bu konuda farkındalık oluşturmak için sendikada, ve diğer sendikalarla ortak platformlarda etkinlikler planlamak.
- Kadın dergimize ek olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmayı, şiddet ve tacizle mücadeleyi hedefleyen yayınlar çıkartmak.
- Petrol-İş olarak IndustriALL Türkiye Kadın Ağ'ında aktif rol almaya devam etmek.

Konferansta, ayrıca tüm bu bilgilerin ve Petrol-İş Sendikası'nın tüzüğünde, toplu sözleşme maddelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ve şiddetle mücadeleye dair hükümlerin yer aldığı İngilizce broşürümüzü de paylaştık.

KONFERANS EYLEM PLANINDA ÖNE ÇIKAN BAZI KARARLAR

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadın haklarının geliştirilmesinin IndustriALL'ün öncelikleri olduğunun belirtilmesi.
- ILO'nun 111, 183 ve 190 sayılı sözleşmeleri dahil olmak üzere kadın haklarının ve cinsiyet eşitliğinin korunmasını ve ilerlemesini teşvik eden uluslararası çalışma standartlarının onaylanması, uygulanması ve dikkate alınmasına çalışmak.
- Çalışma yaşamında ve sendikalarda kadına yönelik şiddetle ilgili mücadele yürütmeye devam etmek.
- İşkollarımızda çalışan kadınların görünürliğini arttırmak ve işe alımda engellerle karşılaştıkları mesleklerde kadın istihdamını teşvik edilmesini sağlamak.
- Üye sendikalara toplu sözleşmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalarında örneğin materyal ve eğitimlerle destek vermek.
- Kadınların sendikalarda eşit katılımını engelleyen sendika kültürleri, yapıları ve karar-alma mekanizmalarını belirlemek ve ele almak.
- Kadınların örgütlenme, eğitim ve toplu pazarlık dahil, kadınların sendikalara katılımını ve temsil edilmesini artırmak için somut önlemler geliştirmek.
- Daha kapsayıcı yöneticilik yapıları ve seçim süreçleri geliştirmek dahil, kadınların sendikalarda yönetici olmalarını teşvik etmek.
- İş sağlığı ve güvenliğine cinsiyete duyarlı yaklaşım geliştirmek.
- ILO'nun 190 sayılı sözleşmesine istinaden, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde cinsiyete dayalı şiddeti dikkate almalarını talep etmek.



Konferansa Türkiye'den katılan kadınlar, Aylin Türer (IndustriALL), Selgin Zırlı Kaplan (Petrol-İş), Pınar Özcan (Öz İplik-İş), Gülhanım Gürbüz - Esra Demirdaş (Birleşik Metal-İş) ve IndustriALL Genel Sekreter Yardımcısı Kemal Özkan

"AYNI AMAÇ İÇİN BURDAYIZ"

Kadın konferansında dünyanın dört bir yanından kadınlarla söyleşi yapma olanağı da bulduk. Anlattıkları, farklılıklarımızın yanında, kadın olarak ne kadar çok benzer sorunlarımız olduğunu göstermesi bakımından anlamlıydı. Delegationlara, sendikalarında ve işkollarında kadınların durumunu ve konferanstan beklentilerini sorduk.

Söyleşiler: Selgin Zirhli Kaplan

NAZMA AKTER BANGLADEŞ Birleşik Giyim İşçileri Federasyonu (SGSF)

Merhaba, adım Nazma Akter, Bangladeş Birleşik Giyim İşçileri Sendikası başkanıyım. Bangladeş'te tekstil alanında çalışan işçileri temsil ediyoruz. 60'tan fazla sendikayı çatımız altında topladık. 11 toplu iş sözleşmemiz var. Federasyonumuzda ve sendikamızda yüzde 70 kadın üyeliği ve yöneticiliği oranını yakalamaya çalışıyoruz. Tüm ülke genelinde 100 binin üzerinde üyemiz bulunuyor. Yaşam kalitesinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çalışıyoruz. İş güvenliği, cinsel taciz ve istismar konularında mücadelemiz sürüyor.

Sendikamızda kadın üye oranı yüzde 60 civarında. Cinsiyete dayalı şiddetle mücadele ediyoruz, ülkemizde ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin imzalanması için çalışmalar yürütüyoruz. Eşit ücret ve eşit muamele; insana yaraşır iş ve işyerinde saygı için uğraşyoruz.



Farklı ülkelerde çokuluslu şirketlerde, sendikamızda ve sektörümüzde kadın-erkek eşitliğinin inşası için uğraşyoruz. Kadınların sesinin daha güçlü çıkması ve daha iyi mücadele yürütebilmeleri için güçlü kadın liderler yetiştirmeyi amaçlıyoruz. Konferanstan beklentime gelince... IndustriALL Küresel sendika-

dan kadınlara değer verilen ve saygı gösterilen bir ortam yaratacağını bekliyoruz. Kadınların erkeklerle eşit katılım ve eşit konumlara sahip olmalarını istiyoruz. Ve pek çok durumda yaşadığımız gibi, erkekler bir şey yapmasa da yükseliyor, ancak kadın ne kadar güçlü ve aktif de olsa bu pozisyonlara rahatlıkla gelemiyor. Yönetimde yüzde 40 kadın kotasının uygulanmasını istiyoruz. Başkan, ve genel sekreter olmalarını istiyoruz. Cinsiyete dayalı şiddetin sona ermesini istiyoruz. Sendikamızda kadınların güçlenmesini, liderlikte önemli roller almalarını istiyoruz. Küreselleşmeye, militarizasyona, kapitalistleşmeye, dijitalleşmeye karşı tepkimizi buradan bir kez daha dile getirmek istiyorum, çünkü bunların hepsi de en çok kadınları olumsuz etkiliyor. Bunu durdurmak ve artık ayağa kalkmamız gerekiyor. ■

MARE ANCHEVA KUZEY MAKEDONYA CUMHURİYETİ

Makedonya Endüstri, Enerji ve Madencilik Sendikası

Makedonya Endüstri, Enerji ve Madencilik Sendikası (SIER) genel sekreteri ve Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu yönetim kurulu üyesiyim. Kuruluşundan beri IndustriALL Güney Batı Avrupa yönetim kurulu üyesiyim. Metal işçileri, metal madencileri, elektrik sanayii, metal işleme sanayii. İşkolumuz erkek egemen bir işkoludur. Sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde, üyelerimizin ortalama yüzde 15-20'si kadın. Ayrıca toplumsal cinsiyet birimimiz de var. Balkanlar'da kadınların sorunları Türkiye'dekine çok benziyor. Kadınlar, sendika etkinliklerine katılmaktan çekiniyor. Sendikamda yıllardır ikinci kişi konumunda olduğum için şanslı olduğumu düşünüyorum. Birlikte çalıştığım erkek meslektaşlarım

eşitlikçidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçliler ve kadınlara destek veriyorlar. Bu mücadele sadece kadınların değil, herkesin mücadelesidir, işçi hakları meselesidir. Dikkatini çekmek istediğim bir konu, tüzük ve program konusu. Burada genel hatlarıyla tartışıyoruz, sendikalardan gelen temsilciler sendikalarının bakış açısıyla düşünüyor. Benim anlayışıma göre, küresel sendika küresel bir organizasyondur. Elbette bir tüzüğü var, fakat üye sendikaların tüzükleri bu tüzükle uyumlu değil. Üye sendikalar kendi tüzüklerini küresel sendikanın tüzüğüyle uyumlu hale getirmek zorunda. Üye olurken tüzüğün getirdiği yükümlülükleri kabul etmiş oluyoruz. Kelimesi kelimesine uymamız gerekmiyor



belki, üye olduğumuz ulusal konfederasyonlar var, onlar da tüzüklerine birebir uymamızı beklemiyor. Her sendikanın kendi kuralları var. Küresel sendikanın da kendi kuralları var ve dünyadaki kadın-erkek dengesini yansıtmalıdır. Bu denge yüzde 50-50 olmalıdır. Kısa vadede bunu elde etmek zor olabilir, ama uzun vadede ana hedefimiz bu olmalıdır. ■

MARGARET NDAGİLE TANZANYA Endüstri ve Ticaret İşçileri Sendikası (TUICO)

Adım Margaret Ndagile, Tanzanya'dan geldim. TUICO sendikasıdan geliyorum, Tanzanya Endüstri ve Ticaret İşçileri Sendikası. Sanayi sektöründe, ticaret ve finans, hizmet sektörlerinde olmak üzere dört sektörde örgütlüyüz. IndustriALL üyesi bir sendikayız. IndustriALL yönetim kurulu üyesiyim. Sendikamda sorumlu olduğum konulardan birisi toplumsal cinsiyet işleri. Yani kadınların örgütlenmesi, kadın eğitimleri, kadınların taleplerinin ve sorunlarının toplu sözleşmelere yansıtılmasının sağlanması. Bu konferanstan beklentim, kadın meselelerinin daha hassas olarak ele alınmasıdır. Konferansta pek çok konu



konuşulacak. ILO'nun şiddet ve tacize ilişkin 190 sayılı sözleşmesinin kabul edilmesi bana göre en büyük başarılar-

dan birisi. Dünyadaki bütün kadınların bununla gurur duyması lazım. Bunun için herkes mücadele etti ve sonunda kabul edildi. Bu konferans sırasında ve sonrasında ILO 190'ın kabul edilmesinin kutlanmasını bekliyorum. Ülkelerde bu sözleşmenin imzalanmasına ilişkin farklı stratejilerin geliştirilmesine öncelik verileceğini düşünüyorum. Benim ülkemde bu sözleşme destekleniyor, ancak bu yeterli değil, bildiğiniz gibi resmi olarak kabul edilmesi gerekiyor. Hükümet yasalara ve politikalara geçirmediği sürece bir anlamı olmayacak. Ama bunun gerçekleşeceğine yürekten inanıyorum. ■

NOBUKO KESAMARU JAPONYA Temel Endüstri İşçileri Sendikaları Federasyonu (JBU / JCM)



Adım Nobuko Kesamaru, Japonya JBU sendikasıdan geliyorum. Sendikamızda, yaklaşık 28 bin sendika üyesi kadın işçiyi temsil ediyoruz. Kadınların oranı sendikamızda tüm üyelerin yaklaşık yüzde 10'udur. Toplam üye sayımız 270 bin. Benim sendikamda herhangi bir toplumsal cinsiyet çalışmasıyla ilgim yok. Sendikamın yönetim kurulu üyesiyim. Kadınların sadece kadınlar için değil, tüm işçiler için, erkekler için de bir şeyler yapabileceğini göstermek için burdayım. Bu açıdan sendika üyelerine örnek olmayı umuyorum.

Sendikamızda toplumsal cinsiyet eşitliği komitemiz var. Komitemizde hem kadınlar hem erkekler yer alıyor. Yılda beş toplantı yapıyoruz. Genç kadınlar için eğitim programımız var. Kadın yönetici yetiştirme programı. Ayrıca erkek yöneticilere yönelik toplumsal cinsiyet eğitimimiz de var, toplumsal cinsiyet hassasiyeti oluşturmayı ve toplumsal cinsiyet çalışmalarını yapmak istediklerimizi anlamalarını sağlamayı amaçlıyoruz. Sendikamızda 25 kişiden oluşan yönetim kurulu içerisinde iki kadın bulunuyor. Epey düşük anlayacağınız. ■

LDYA THANDEKİLE NKOPANE GÜNEY AFRİKA Ulusal Maden İşçileri Sendikası (NUM)

Adım Ldyo Nkopane, Güney Afrika'dan geliyorum. Konferansa Ulusal Maden İşçileri Sendikası adına katıldım. Sendikamızın toplam 163 bin üyesi bulunuyor, sayıdan tam olarak emin değilim ama yaklaşık 17 bin kadın üyemiz var. En büyük sorunlarımızdan birisi kadın üyelerimizin azlığı. Kadınlar sendikalara üye olmuyor, farklı ülkelerden gelen çok sayıda kadın işçi var. Onlarla iletişim kurmamız çok zor. 2000 yılında kurulmuş bir kadın komitemiz var. Yani yirmi yıldır mevcut. Üç yılda bir kurul toplantımız yapıyor ve komite üyeleri yenileniyor. Bu komite, kadın politikalarıyla ilgileniyor. İmzalanan her bir toplu sözleşme anlaşmasında kadınların taleplerinin yer almasını sağlıyor. Elbette sendikalar



sadece kadınları temsil etmiyor, ama bazı sektörlerde kadınların korunması için özel önlemlere ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle kadınların azınlıkta çalıştığı, madencilik gibi sektörlerde. Sendika-

mızda, kadın oranının yüzde onu geçmesi için uğraşıyoruz, 1999'da bununla ilgili başlattığımız bir çalışma var. Yönetim ve temsil kademelerinde de yüzde 40 kotasının uygulanmasına çalışıyoruz. Merkezdeki kadın yapısını tüm şubelerde yaygınlaştırmak istiyoruz. Enerji ve maden işkollarına yönelik eğitimlerimiz var. Bu eğitimler temsilcilere yönelik. Ayrıca cinsiyete dayalı şiddetle mücadeleyle yönelik eğitimler de veriyoruz. Konuşmaktan daha fazlasını yapmalıyız. Burada alınan tüm kararların uygulanıp uygulanmadığını takip etmeliyiz. Bunu da buradan başlatmalıyız, yüzde 40 kotasının her kademedede uygulanmasını sağlamalıyız. Bu da kadınların örgütlenmesinden geçmektedir. ■

THUY LAN NGHIEM / VIETNAM /Ulusal Petrol ve Gaz İşçileri Sendikası (VNUOGW)

Adım Lan Nghiem. Vietnam Ulusal Petrol ve Gaz İşçileri Sendikası başkanım. 66 bin üyemiz var. Petrol, gaz, elektrik ve teknoloji sektörlerinde örgütlü bir sendikayız ve kadın üye oranımız % 14. Sendikamızda kadınların durumu çok iyi. Yönetim kurulunda yüzde 30 kadın bulunuyor. Çok sayıda kadın başkanımız ve genel sekreterimiz var. Kadın-erkek eşitliği konusunda da iyi durumdayız. Etkinliklerde de temsilde de eşitliğin sağlanmasına çok önem veriyoruz ve sağlıyoruz da.

İşkolumuzda kadınların çalışma koşulları çok iyi durumda. Kadınların maaşları yüksek. İşyeri politikalarında kadınlar çok önemli bir yer tutuyor. Örnek verecek olursak, anne olduğumuzda 6 ay doğumdan önce, 6 ay doğumdan sonra olmak üzere ücretli doğum iznimiz var. Ayrıca doğumdan sonra ayda 400 dolar doğum ödeneğimiz bulunuyor. Bu yardım, işveren tarafından verilen bir yardım ve toplu sözleşmelerimizde bir madde olarak yer alıyor. Bu toplu sözleş-



leşme maddesi tüm işyerlerinde bütün kadınlara uygulanan bir haktır. Sendikamıza üye olan bütün kadınlar bu yardımı alır. Ayrıca, doğum yapan kadınlara işe döndükten sonra çocuk bakımı konusunda destek verilir. Önümüzdeki dönemde sendikamızda, genç kadınlardan lider yetiştirmeye yönelik eğitim çalışmalarımız olacak. Kapasite arttırmayı ve başatma becerisi ve gücü kazandırmayı amaçlıyoruz. Sektörümüz, erkek ağırlıklı bir sektör,

ancak kadın komitemiz ve ben başta olmak üzere, kadın yöneticilerimiz sayesinde kadın politikaları ve etkinlikleri konusunda güçlü bir sesimiz var. Erkekler bizi izlemek zorunda.

Ben merkez yöneticisiyim. Yönetim kurulunda 35 yönetici içerisinde 8 kadın bulunuyor. Kadınları desteklemeleri için erkekleri dönüştürmek zorundayız.

İşyerlerimizde şiddet ve taciz yok. Sendikamızda ve sektörümüzde kadınların durumunun iyi olduğunu düşünüyorum. Ülkemde de toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ileri durumdayız. Tüm ülkede şiddet ve taciz olayları yok denecek kadar az. Artık sorun olarak görülüyor. Hem bizim ülkemizde, hem diğer ülkelerde daha çok kadının bu tür konferanslara ve uluslararası toplantılara katılma fırsatı bulmasını diliyorum. Bu sayede daha çok kadın farklı ülkelerden, farklı sendikalardan kadınların durumunu öğrenme imkânı bulacak, çalışma yaşamında ve sendikalarda daha iyi durumlara kavuşacaklardır. ■

KADINLARA İLİŞKİN YANLIŞ EFSANELER "YIRTILDI"

Katılımcılardan, iki gün boyunca kadınlara ilişkin klişeleri ve yanlış düşünceleri yapışkan kağıtlara yazıp bir panoya asmaları istendi. Yanlış efsaneler farklı dilde yazılmıştı, ama aynı şeyleri anlatıyordu. Etkinliğin en güzel kısmı, konferansın sonunda hepsinin aynı anda yırtılması oldu.



Kimisi Almanca, kimisi İngilizce, Arapça, İspanyolca, Çince, onlarca dilde yazılmıştı. İşte bu yanlış efsanelerden birkaçı: "Kadınlar çalışmak için yeterli güce sahip değildir", "Kadınlara uygun tek iş çocuk bakımıdır", "Kadınlar şirket yönetemez", "Kadınlar sendikalar için yeterli değildir", "Kadınlar evde oturmaktan hoşlanır", "Kadınlar, ne yapması gerektiğini erkeklerin söylemesine ihtiyaç duyar", "Sendikalar kadınlara uygun yerler değildir", "Kadınlar park etmeyi beceremez", "Kadınlar fazla duygusaldır", "Kadından sendika yöneticisi olmaz"... ve buna benzer daha pek çok yanlış inanış yazılmış panoya farklı dillerde. Ne dersiniz, tanıdık geldi mi?

Bir anne ve cesur bir grevcinin hazin ölümü

Ella May Wiggins ve Loray Dokuma Fabrikası Grevi



Takvimler 1929 yılını gösterdiğinde, ABD'nin Kuzey Carolina eyaletinin Gastonia kentinde kurulu, bölgenin en büyük fabrikalarından biri sayılan Loray Dokuma Fabrikası'nda yaklaşık 2000 işçi greve çıktı. Grevin örgütlenmesinde büyük rol oynayan Ella May Wiggins, acımasız bir şekilde öldürüldü.

Selgin Zırlı Kaplan

Yoksul bir ailenin çocuğu olarak 1900 yılının 17 Eylül günü dünyaya gelen Ella May Wiggins, çocukluk dönemini ailesiyle birlikte mevsimlik işçilerin yaşadığı tomruk kamplarında geçirdi. Henüz 18 yaşındayken annesini, bir sene sonra da babasını kaybeden Ella, John Wiggins'le evlendi, çok geçmeden ilk çocuğunu dünyaya getirdi. Düzenli bir gelire sahip olmak amacıyla eşiyile birlikte kente yerleşen Ella, burada işyeri sorunlarıyla yakından ilgilendi, kısa sürede emek mücadelesinde aktif

olarak yer almaya başladı. Daha sonra Wiggins ailesi başka bir şehir merkezine taşındı, Ella May Wiggins'in buraya geldiklerinde yedi çocuğu daha oldu. Hamile olduğu sürelerde Ella tekstil fabrikalarında çalışmaya devam etti. Bu çalışmalar süresince on iki saatlik vardiyalarda yer aldı.

1926 yılında aile tekrar taşındı. Bu sefer adresleri Kuzey Carolina eyaletine bağlı Gaston kentiydi. Ancak burada kocası John Wiggins,

ailesini terk ederek onları çok zor koşullardaki hayatlarıyla baş başa bıraktı. Çalıştığı süre boyunca Ella'nın çocuklarına komşuları göz kulak oldu. Ella'nın dünyaya getirdiği dokuz çocuktan dördü henüz küçükken, kötü koşullarda yaşamaktan ve hastalıktan dolayı hayatlarını kaybetmişti.

Ella, 2 No'lu Amerikan Dokuma Fabrikası'nda eğirme operatörü olarak çalışıyordu. Haftanın altı günü, günde 12 saat çalışarak haftalık 9 dolar kazanıyordu. Dokuma fabrikalarında çalışma koşulları acınacak durumdaydı. Çalışma saatleri çok uzun, ücretler çok düşüktü, çalışırken iş güvenliği önlemleri de alınmıyordu.

Ulusal Tekstil İşçileri Sendikası, Gaston kentinin koşullarıyla ilgili Wiggins'in dikkatini çektiğinde sendikanın Bessemer kenti şubesinde sekreter olarak çalışmaya başladı.

1929 yılı 1 Nisan günü, yaklaşık 2000 işçi Gastonya'da bulunan Loray dokuma fabrikasından çıkarak iş bıraktı. Talepleri haftada 20 dolar ücret, eşit işe eşit ücret ve haftalık 40 saatlik çalışma süresiydi. Grevin Kuzey Carolina'daki ayağı, Ella May Wiggins'in çalışması sayesinde hareketlenmişti.

Loray dokuma fabrikası, Gaston ilçesinin en büyük fabrikasıydı ve bu özelliğiyle güneyin tekstil endüstrisinin kalbiydi. Sendikacılar, burada bir grev örgütlemenin tüm güneye yayılacağına düşünüyordu.



Ella'nın hayatta kalan çocukları, soldan sağa: Albert, Myrtle ve kucağında Charlotte, Millie ve Clyde Eylül 1929



Ella, işçileri, daha iyi ücret ve daha iyi çalışma koşullarına olan ihtiyacı dile getiren şarkılarla birleştirdi. Fabrika sahipleri, greve karşı büyük direnç gösterdi, başarısız olması için hiçbir yöntemi uygulamaktan çekinmedi.

Loray dokuma fabrikası işçileri, çıktıkları grevde taleplerini kabul ettiremediler. Grev başarısızlıkla sonuçlandı. Ancak, grevin etkisi uzun süre hafızalardan silinmedi. Ella May'in grevde söylediği ve tüm Güney'de yankılanan bu şarkı, dokuma işçilerinin durumu hakkında herkesin bilgi sahibi olmasını sağladı.

29 yaşına girmeden üç gün önce, 14 Eylül 1929'da Ella, bir sendika toplantısına gitmek üzere bir kamyonetin arkasında yolculuk ediyordu. Gastonya kentinin dışına geldiklerinde, kamyonet, yolda bir grup silahlı adam tarafından pusuya düşürüldü. Ella, göğsünden vurularak öldürüldü. Onu öldürenler kısa bir gözaltı süresinden sonra serbest bırakıldı. Geride beş çocuk ve ölümünden sonra hızla çözülen bir grev bıraktı. ■



DÜNYA SENDİKALARINDAN KADINLAR

IUF, örgütlü olduğu işkolları bakımından kadınların ağırlıklı olduğu bir uluslararası sendika. 128 ülkede 429 bağlı sendikada 10 milyon üzerinde çalışanı temsil eden ve gıda, tarım, ikram, otelcilik gibi sektörlerde faaliyet yürüten IUF, daha önce Chiquita, Unilever, Sodexo ve olarak Melia oteller zinciri ve AccorInvest ile tacize karşı işbirliği anlaşmaları imzalamıştı. Şimdi bu sözleşmelere bir yenisi eklendi: Arla çokuluslu gıda şirketi.

IUF'tan Arla gıda zinciriyle tacize karşı işbirliği anlaşması

Arla Gıda, Danimarka ve İsveç'te kurulu, Kuzey Avrupa, Kuzey Amerika, Batı Afrika, Ortadoğu ve Çin'de süt işleme tesisleri buluna çokuluslu bir şirket. Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, İkram, Tütün ve Bağlı İşkolları Sendikası (IUF) ile ARLA arasında Ekim 2019'da

imzalanan anlaşmaya göre cinsel taciz, cinsiyete dayalı şiddetle cinsiyet ayrımcılığının bir biçimi olarak kabul ediliyor. Anlaşma maddeleri, işyerinde cinsel tacizin ayrıntılı tarifleriyle önlemeye yönelik ilkeler, prosedürler ve yapılacakları içeriyor. Anlaşmaya göre Arla işve-

reni, cinsel taciz olaylarını rapor etmek ve çözmek ve işyerinde gizlilik ve tarafsızlıkla soruşturulma ve tedavi edilmelerine izin vermek için işyerinde cinsel tacizle ilgili ulusal, toplumsal cinsiyete duyarlı bir prosedür oluşturmanın önemini kabul etmiş oluyor.

Marriott çalışanları, işvereni 'tacize karşı küresel standart belirleme'ye çağırdı



Marriott oteller zinciri Afrika çalışanları, otelcilik sektöründe büyük bir sorun olmaya devam eden cinsel tacizle mücadeleyle yönelik küresel tedbirler üzerinde anlaşmaya varmak için dünyanın en büyük otel şirketinin CEO'sunu doğrudan IUF ile anlaşmaya çağırdılar. Çağrısı içeren dilekçe, 4 Aralık 2019 tarihinde IUF Afrika Bölgesel ve Stratejik Liderlik Komiteleri temsilcileri tarafından Sheraton Tunis'in genel müdürüne teslim edildi. Sheraton Tunis genel müdürü

ile yapılan toplantıda, IUF temsilcileri Marriott'ın otel işçilerini temsil eden sendikalarla müzakere ederek tacizsiz bir iş ortamı sağlayabileceğini vurguladı. Yeni ILO 190 Sözleşmesi, şiddet ve tacizi önlemede toplu sözleşmelerin önemli rol oynadığının altını çiziyor. IUF üyeleri, 2018'den beri dünyanın en büyük oteller zinciri Marriott yönetimini, otelcilik sektöründe cinsel tacizle mücadele konusunda küresel bir standart belirlemek amacıyla IUF'la anlaşmaya çağırıyor.

Dünya İnsana Yakışır İş Günü 7 Ekim'de etkinliklerle hatırlandı: "Bakım işlerinin iyileşmesi toplumsal cinsiyet eşitliğini de arttıracak"

2019 Dünya İnsana Yakışır İş Günü'nde, küresel sendika UNI ve üye sendikası UNICARE bakım ekonomisine daha fazla yatırım yapılmasını istedi. 7 Ekim 2019'da on ikinci kez gündeme gelen Dünya İnsana Yakışır İş gününde hem bakım işlerinde çalışanlar hem de hastaların daha iyi koşullara ihtiyaç duyduğu hatırlatılarak bakım işlerine yatırımın artırılması konusunda hükümetlere ve çokuluslu şirketlere çağrıda bulundu.

7 Ekim Dünya İnsana Yakışır İş Günü'nde, küresel sendika UNI ve üye sendikası UNICARE bakım ekonomisine daha fazla yatırım yapılması çağrısında bulundu. 2019'da on ikinci kez düzenlenen Dünya İnsana Yakışır İş gününde hem bakım işlerinde çalışanlar hem de hastaların daha iyi koşullara ihtiyaç duyduğu hatırlatılarak bakım işlerine yatırımın artırılması konusunda hükümetlere ve çokuluslu şirketlere çağrıda bulunuldu.

UNI, insana yakışır iş koşulları, daha iyi ücret ve tüm bakım çalışanları için toplu sözleşme hakkı konusunda mücadele yürütürken, işverenlerden bakım işlerinin güvenli bir şekilde devam edebilmesi için yeterli personel ve eğitim sağlamalarını talep ediyor.

UNI Genel Sekreteri Christy Hoffman, günün önemini "Bu gün, bakım endüstrisinin kurumsallaşmasının işçiler ve hastalar için ne anlama geldiğini göstermesi açısından bir fırsattır" sözleriyle dile getirdi. Çokuluslu

şirketlere büyük görev düştüğünü de hatırlatan Hoffman, "Bu sektörde başrolü oynayan Fresenius ve ORPEA gibi çokuluslu şirketlerin, uzmanlıkları veya işverenlerine bakılmaksızın tüm bakım çalışanlarına, hak ettikleri saygınlığı garanti etmelerini istiyoruz." şeklinde konuştu.

Dünya İnsana Yakışır İş Günü'ne dair diğer bir vurgu da bakım işlerinin insana yakışır iş haline gelmesinin toplumsal cinsiyet eşitliğini de arttıracığı yönündeydi. Bakım sektöründe çoğunlukla kadınların çalışması nedeniyle bakım işlerinin düşük değerli işler olarak görüldüğü hatırlatılarak, bunun neticesinde düşük ücretler ve kötü çalışma koşullarının bakım işlerinin temel karakteri haline geldiği belirtildi.

Önümüzdeki dönemde dünyanın pek çok ülkesinde farklı sendikaların mitingler ve gösteriler, hastane ve bakımevlerinde eylemler düzenleyeceği belirtiliyor. ■



(Kaynak: www.uniglobalunion.org)

"Şiddet ve tacize karşı kapsayıcı, bütünleşik ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemeliyiz"

ILO 190'I İMZALAYAN İLK ÜLKE URUGUAY OLDU



21 Haziran 2019'da İsviçre'nin Cenevre kentinde gerçekleştirilen, ILO'nun Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen 190 sayılı ILO sözleşmesine göre, şiddet ve taciz fırsat eşitliğine yönelik bir tehdittir ve insana yaraşır iş anlayışıyla bağdaşmamaktadır.

Uruguay hükümeti, sözleşmenin imzalanması tasarısını Eylül 2019'da parlamentoya sunmuş, Temsilciler Meclisi, tasarıyı 17 Aralık 2019'da oybirliğiyle kabul etmiştir. Uruguay, ILO'nun 190 sayılı sözleşmesini onaylayan ilk üye devlet oldu.

Hükümet adına yapılan açıklamada "ILO Sözleşmesini onayladığımız için çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünleşik ve cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsememiz gerekir. Bu yaklaşım, özel ve kamu sektörü; resmi ve kayıtdışı ekonomi; kentsel ve kırsal alanlar için de geçerli olacak." denildi. ■

Kadın

Güldünya Tören'den Emine Bulut'a...
Kadın cinayetlerini artarak devam ediyor.

cinayetleri bitsin!

Türkiye'de son on yılda, en fazla kadının erkekler tarafından öldürüldüğü yılın 2019 olduğu belirtiliyor. Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu'nun rakamlarına göre, son beş yılda Türkiye'de öldürülen kadın sayısı 3532. 2019'da açıklanan kadın cinayetlerinin sayısı 440. Cinayetlerin çoğu eski eş ya da sevgili tarafından işlendi. Son dönemde ölüm haberleriyle yüreğimizi burkan ve hiç unutmayacağımız bazı isimleri burada tekrar anmak istedik.

GÜLDÜNYA TÖREN

Güldünya Tören'i hatırlarsınız.

Henüz 21 yaşındayken, akrabasının tecavüzüne uğramış, hamile kalınca ailesinin kararıyla tecavüzçüsüyle evlendirilmek istemiş, bunu kabul etmeyince İstanbul'a amcasının yanına gönderilmişti. Çocuğunu dünyaya getirdi, evlatlık verdi. 2004 yılında, erkek kardeşi tarafından hastanede yarı kalan işini tamamlamak amacıyla öldürüldü. Öldüğünde 22 yaşındaydı. Güldünya, kadın cinayetleriyle mücadelenin simgesi oldu adeta, adına dernekler kuruldu, kitaplar yayınlandı...



ÖZGEÇAN ASLAN

11 Şubat 2015'te, Mersin'in Tarsus ilçesinde bindiği minibüste tecavüz girişimine karşı direndiği için acımasızca öldürüldü. Çağ Üniversitesi Psikoloji Bölümü 1. sınıf öğrencisiydi Özgecan, henüz 20 yaşındaydı. Özgecan Aslan'ı öldüren, ardından bedenini yakan Ahmet Suphi Altındöken, Necmettin Altındöken ile Fatih Gökçe, Tarsus 1'inci Ağır Ceza Mahkemesi'nde 3 Aralık'ta ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına çarptırıldı. Ayrıca tecavüz ve diğer suçlardan da minibüs şoförü Ahmet Suphi Altındöken'e 27, arkadaşı Fatih Gökçe'ye 24 yıl hapis cezası verildi. Suphi Altındöken, cezaevinde başka bir hükümlü tarafından öldürüldü.



ŞULE ÇET

Ankara Gazi Üniversitesi Sanat Tasarım Fakültesi Tekstil Tasarımı 2. sınıf öğrencisi Şule Çet, yanında çalıştığı Çağatay A. ile 28 Mayıs 2018 tarihinde buluştuğu Çağatay A.'ya ait Çankaya ilçesindeki bir plazanın 20. katındaki ofisten gece saat 04.00'da düşerek ölmüştü. Başlatılan soruşturmanın seyri, Adli Tıp Kurumu'ndan gelen otopsi raporuyla değişti. 22 yaşındaki Çet'in 9 parmağının tırnak altında bir erkeğe ait dokular ve DNA bulguları tespit edildi. Çet'in kanında "Uyumayı tetikleyen uyarıcı madde" ile vücudunda boğuşma izlerine de rastlandı. Şule Çet'in ölümü davasında kararını açıklayan mahkeme heyeti, sanık Çağatay Aksu'nun müebbet ve 12 yıl 6 ay hapsine, sanık Berk Akand'ın ise 18 yıl 9 ay hapsine hükmetti.



AYŞE TUĞBA ARSLAN

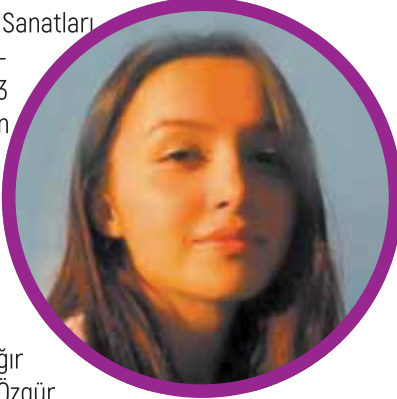
Eskişehir'deki anokulunda aşçı olarak çalışan, 2 çocuk annesi Ayşe Tuba Arslan, 11 Ekim 2019'da, 6 ay önce boşandığı 24 yıllık eşi Yalçın Özalpay'ın saldırısına uğradı. Ayşe Tuba Arslan'ın başına satırla vurduktan sonra kaçan Özalpay, Polis ekiplerince yakalanıp, gözaltına alındı, sevk edildiği adliyede çıkarıldığı mahkemece tutuklandı. Eski eşinin satırlı saldırısı sonucu ağır yaralanan Ayşe Tuba Arslan, 44 gün süren yaşam mücadelesini kaybetti. Ayşe Tuba Arslan'ın, ölmeden önce eski eşi hakkında 23 kez suç duyurusunda bulunduğu ve 1, 2, 6 aylık uzaklaştırma kararları aldığı belirlendi. İddianamede, sanığın ağırlaştırılmış müebbet hapisle cezalandırılması talep edildi.



Bu isimleri hiç unutmayacağız...

CEREN ÖZDEMİR

Ordu'da Müzik ve Sahne Sanatları Fakültesi 3'üncü sınıf öğrencisi Ceren Özdemir, 3 Aralık 2019'da antrenman sonrası evinin önünde Özgür Arduç'un bıçaklı saldırısına uğradı. Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne kaldırıldı, hastanede hayatını kaybetti. Ordu 1. Ağır Ceza Mahkemesi, sanık Özgür Arduç'u "canavarca hisle kasten öldürme" suçundan ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına çarptırdı.



EMİNE BULUT

Emine Bulut, 18 Ağustos 2019 tarihinde, 6 yıl önce boşandığı eşi Fedai Varan tarafından, lokantada kızının gözleri önünde bıçaklandı. Ağır yaralanan Emine Bulut, kaldırıldığı hastanede yaşamını yitirdi. Emine Bulut'un yaralı halde 'ben ölmek istemiyorum' sözleri ve kızının 'anne lütfen ölme' derken çekilen görüntülerinin sosyal medyada paylaşılması büyük tepkiye yol açmıştı. Fedai Varan hakkında, 'canavarca hisle tasarlayarak adam öldürmek' suçundan ağırlaştırılmış ömür boyu hapis cezası istemiyle dava açılmış, Kırıkkale 1'inci Ağır Ceza Mahkemesi'nde görülen davanın ikinci duruşmasında, 'kasten adam öldürmek' suçundan müebbet hapis cezası verilmiştir. Varan herhangi bir ceza indirimi almamıştır.



GÜLEDA CANKEL

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (ISUBÜ) Fotoğrafçılık Bölümü öğrencisi 19 yaşındaki Güleda Cankel, 18 Kasım 2019'da Isparta'da eski erkek arkadaşı Zafer Pehlivan (19) tarafından öldürüldü. Muğla'dan gelen Zafer P'nin Güleda Cankel ile kaldığı apartta yaptığı tartışma sırasında Cankel'i darbetmiştir. Cankel, Pazartesi günü hastanede tedavi olmuş. Zafer Pehlivan öğle saatlerinde genç kızı önce boğmaya çalışmış, ardından bıçaklayarak öldürmüştür. Pehlivan hakkında Isparta Cumhuriyet Savcılığı'nca hazırlanan iddianame, Isparta 1'inci Ağır Ceza Mahkemesi'nce kabul edilmiş, hakkında, 'tasarlayarak' ve 'canavarca hisle veya eziyet çektirerek' öldürme suçundan ağırlaştırılmış ömür boyu hapis cezası istenmiştir. Burdur Cezaevi'nde tutuklu bulunan Zafer Pehlivan'ın Isparta 1'inci Ağır Ceza Mahkemesi'ndeki ilk duruşması, 25 Şubat 2020'de saat 09.00'da görülecek.



PİPPA BACCA

34 yaşında, sanatçı ve aktivist Pippa Bacca, 8 Mart 2008'de "Barış Geline" projeleri için beyaz gelinliğiyle Milano'dan yola çıktı, Slovenya, Hırvatistan, Bosna, Bulgaristan, Türkiye, Suriye, Lübnan, İsrail ve Filistin üzerinden devam ederek, Tel-Aviv'e varacaktı. 31 Mart günü Kocaeli'nin Gebze ilçesine gelen Pippa, İtalya'daki yakınlarıyla yaptığı telefon görüşmesinin ardından ortadan kayboldu. Pippa'nın en son bindiği kamyonet belirlenerek sahibi yakalandı. Murat Karataş Tavşanlı Köyü yakınlarında aracına binen Pippa'ya önce tecavüz etmiş, ardından da onu vahşice katletmişti. 2009 yılının Haziran ayında dava sonuçlandı. Murat Karataş, 'Suçu gizlemek amacıyla kasten adam öldürmek' suçundan ömür boyu hapis, 'cinsel saldırı' suçundan 7 buçuk yıla, 'hürriyeti kısıtlama' suçundan 5 yıla ve Pippa Bacca'ya ait fotoğraf makinası ve cep telefonunu aldığı için 'hırsızlık' suçundan da 1 yıl 8 ay olmak üzere, toplam 14 yıl 2 ay hapis cezasına çarptırıldı.



CEREN DAMAR

Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi Ceren Damar Şenel, öğrencisi Hasan İsmail Hikmet tarafından okuldaki odasında öldürüldü. 'Tasarlayarak, canavarca hisle veya eziyet çektirerek öldürme' suçundan yargılanan ve hakkında ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası istenen Hasan İsmail Hikmet Ankara 33'üncü Ağır Ceza Mahkemesi'nde üç kez hâkim karşısına çıktı. Sanık avukatı davanın kadın cinayeti olarak görülmesini kabul etmediklerini belirtti. Cinayetin kadın kimliğinden dolayı işlenmediğini iddia etti. Sanık avukatı Vahit Bıçak'ın bütün talepleri reddedildi. Mahkeme başkanı esasa ilişkin sanık avukatının savunma yapması için 21 Şubat'a gün verdi. Karar 21 Şubat saat 10.00 da açıklanacak.



RAHİM AĞZI KANSERİNİ ÖNLEMENİN MÜMKÜN

OCAK AYI, TÜM DÜNYADA RAHİM AĞZI (SERVİKS) KANSERİ FARKINDALIK AYIDIR. HPV AŞILARININ KANSERİ ÖNLEYİCİ ETKİSİNİ TEKRAR HATIRLATMAK, RAHİM AĞZI KANSERİNDEN KORUNMANIN MÜMKÜN OLDUĞUNU VURGULAMAK İÇİN HER YIL OCAK AYINDA FARKINDALIK ETKİNLİKLERİ DÜZENLENİR. HER SENE DAHA ÇOK KADIN, RAHİM AĞZI KANSERİNİN ÖNÜNE GEÇMENİN YOLLARINI VE AŞININ ÖNEMİNİ ÖĞRENİYOR.

Neden olur?

Rahim ağzı kanseri, % 98 oranında insan papilloma virüsünün (HPV) yol açtığı enfeksiyonun cinsel yolla bulaşmasıyla oluşan kanser türüdür.

Dünyada her yıl 500 bin, ülkemizde ise 1500 kadına rahim ağzı kanseri tanısı konuluyor. Genellikle 50 yaş sonrası görülen rahim ağzı kanseri son yıllarda genç kadınlarda da yaygınlık kazanmıştır.

HPV virüsüne maruz kalındığında vücudun bağışıklık sistemi virüsün zararlarını engellemeye çalışır. Ancak bazı durumlarda virüs yıllarca vücutta barınmayı başarır ve rahim ağzı kanserine sebep olan süreci başlatır. Virüsün belirtilerine, bulaşma olduktan birkaç ay veya yıl sonra rastlanmasına "sessiz enfeksiyon" adı verilir.

Önüne geçilmesi mümkün

Kadın kanserleri arasında, dünyada en çok rastlanan ikinci, ülkemizde ise dokuzuncu kanser türü olan rahim ağzı kanserinin önüne geçmek mümkün. Aşı olarak ve düzenli olarak rahim ağzı tarama testlerine girerek bu kansere yakalanmanın önüne geçebilirsiniz.

HPV'den korunmak için 12 yaşından itibaren rahim ağzı kanser aşısı olun-



ması, 21 yaş üzerindeki tüm kadınların yılda bir kez smear testi yaptırmaları önerilir.

Rahim ağzı kanserinin belirtileri

Erken dönemde genellikle belirti göstermez, ilerlemiş haldeki rahim ağzı kanserinde,

- Cinsel ilişki sonrası vajinal kanama,
- Adet dönemleri arasında kanama,
- Menopoz sonrasında kanama
- Yoğun kıvamda, kötü kokulu ve kanlı vajinal akıntı
- Rahim ağrısı
- Cinsel ilişki sırasında ağrı
- İlerlemiş halinde idrar problemleri, tuvalette zorlanmalar ve bacak ağrılarına rastlanılır.

Teşhis

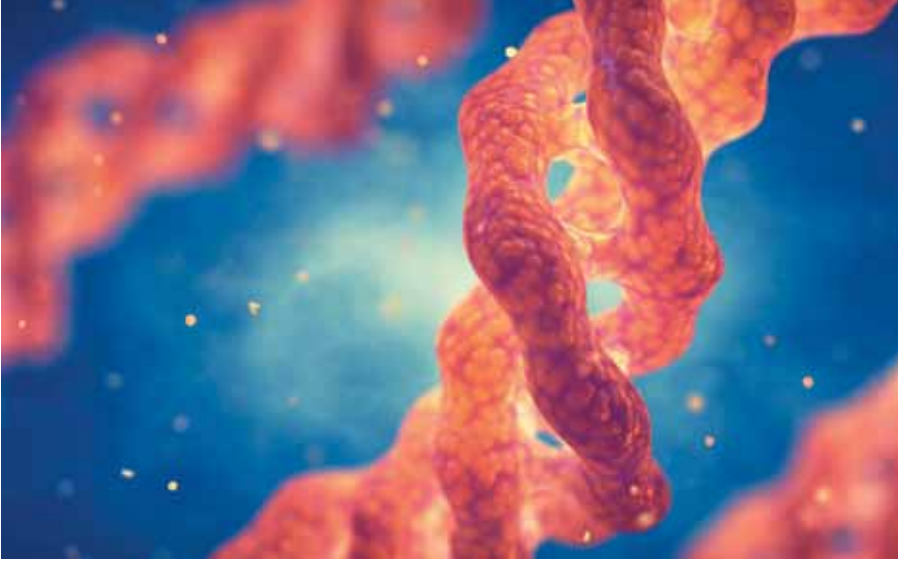
Smear testi denilen vajinal akıntı örnekleriyle veya rahim ağzını büyütürken görüntüleyen "kolposkop" yöntemiyle rahim ağzında değişiklikler tespit edilir, biyopsi ile kesin tanı konulur.

Rahim ağzı kanserinin türleri

Rahim ağzı kanserinin türünün iyi bilinmesi, izlenecek tedavi yönteminin belirlenmesi açısından büyük önem taşıyor. Rahim ağzı kanserinin iki türü, skuamoz hücreli karsinom ve adenokarsinom kanserdir. Birincisi serviks dış yüzeyinde, ikincisi ise üst seviyelerinde meydana gelir. İkinci tür kanserin tarama testleriyle teşhisi ilkinde göre daha zordur. ■

Vücdumuzun yapı taşı: KOLAJEN

Vücdümüzü birarada tutan protein olarak tanımlanan ve sağlığımız için son derece önemli olan kolajen, kemiklerimiz, kaslarımız, derimiz ve eklemlerimiz, en önemlisi de tendonlarımızın stabil bir yapıya sahip olmasını sağlar. Yaşa ve beslenmeye bağlı olarak bazen kolajen eksikliği yaşanabilir, bu durum, bedenimizde daha da büyük hasarlar oluşmasına yol açabilir. Bu yüzden kolajen seviyesinin korunması önemlidir.



Kolajen nedir?

Latince tutkal anlamına gelen "kolla" kelimesinden türeyen ve vücudu bir arada tutan yapı anlamına gelen kolajen, insan vücudundaki proteinlerin üçte birini oluşturan sert, çözünmez, lifli proteindir. Kolajen stabil bir yapıya sahiptir, bazıları çelikten daha güçlüdür. Destekleyici bir yapı şeklinde hareket ederek hücreleri birbirine bağlar, cilde güç ve esneklik kazandırır.

Kolajen nerede oluşur?

Vücdumuzda bulunan bazı hücreler tarafından ve bağ dokusu tarafından salgılanır. Vücut tarafından üretildiği gibi, dışarıdan takviye ürünlerle de temin edilebilir.

Ne işe yarar?

Vücut dokularının fiziksel yapısını belirleyen kolajen, derinin bağ dokudan oluşan ve vücudu darbelere karşı koruyan katmanı dermiste ve cildin orta tabakasında, üzerine yeni hücrelerin büyümesi için fibroblast adı verilen lifli bir hücre ağı oluşturmaya yardımcı olur. Aynı zamanda ölü cilt hücrelerinin yenilenmesinde ve onarılmasında rol oynar. Bazı kolajenler, böbrek gibi hassas organlar için koruyucu kaplama işlevi görür.

Eksikliği neye yol açar?

Yaşa, beslenmeye (aşırı şeker tüketimi), mor ötesi ışınlarla maruziyet veya sigara kullanı-

mına bağlı olarak kolajenin vücuttaki üretimi azalır. Bunun sonucunda, cildin esnekliği azalır, kırışıklıklar artar, bağ dokuları, kaslar, eklem kıkırdakları, tendonlar zayıflar.

Kaç tip kolajen vardır?

Tip 1: Cilt esnekliğini ve nemini sağlar, kas toparlanmasını destekler. **Tip 2:** Kıkırdakları oluşturur, eklem sağlığı, omurga ve göz sağlığını sağlar. **Tip 3:** Bağırsak, kas ve kan damarlarında bulunur. Bağırsak sağlığını destekler.

Kolajen'in kozmetikte kullanımı

Kozmetik alanında kolajen içerdiği belirtilen pek çok ürün bulunsa da, uzmanlar harici kullanımın fazla etkin olmadığını, kolajen içeren besinlerin kolajeni arttırmak için daha faydalı olacağını belirtmektedir.

Kolajen üretimini arttıran besinler

A vitamini, sülfür içeren besinler, ebeğümeci ve ısırgan otu, üzüm çekirdeği, omega-3 yağ asitleri içeren besinler, antioksidanlar açısından zengin, C vitamini içeren (portakal, çilek, biber ve brokoli) besinler, yumurta akı, kırmızı et, peynir, soya ve lahanaya; kabuklu deniz ürünleri, kabuklu kuruyemişler, A vitamini içeren hayvansal gıdalarla havuç vb. beta-karoten içeren sebzeler. ■

Kolajenle ilgili önemli bilgiler

- Kadınlarda cilt kalınlığı on yılda bir yüzde 7 oranında azalmaktadır. Kolajen, cildi incelmeye karşı koruma özelliğine sahiptir.
- Kolajen içeren ürünler cildin sıkılığını artırırken, kırışıklık ve cilt kusurlarını gidermeye de yardımcı olur. Bu özelliğinden dolayı kozmetik cerrahide kolajenden çok yararlanır.
- 18 yaşından itibaren vücudun kolajen üretimi her yıl % 1 oranında azalır. 25 yaşından itibaren bu azalma % 1.5 olarak gerçekleşir.
- Kolajen doğada en çok bulunan protein türüdür.
- Kolajen, insan vücudunda bulunan en lifli proteindir.
- Kolajen, tarihte ilk defa yaklaşık 4000 yıl önce Mısırlılar tarafından yapıyaşırı olarak kullanılmıştır.
- Kolajenin tırnak, cilt ve saç sağlığını iyileştirici özelliği kanıtlanmıştır.
- Kolajenin, insan vücudunda bulunan tüm proteinlerin yüzde 30'unu oluşturur.
- İnsan vücudunda kolajen üretiminin azalması sadece cilt sağlığını değil, kemik sağlığını da olumsuz etkilemektedir.
- Cildimizi oluşturan proteinlerin yüzde 75'i kolajenden oluşmaktadır.
- Kolajen eksikliği, ciltte kuruma, parlaklığın azalması, incelmeye ve gözle görülür sarkma ve kırışıklıkların oluşması şeklinde etki eder.
- İnsan gözünün yüzde 99'u kolajenden oluşur.
- İskeletimizde bulunan proteinlerin yüzde 30 - 60 arası kolajenden oluşur.



BACAK AĞRILARINI AZALTIN

Geçtiğimiz sayıda ilk yoga sayfamızı yayınlamış, sırt ağrıları için düzenli olarak yapılabilecek yoga hareketlerini tanıtmıştık. Üretimde sürekli ayakta durarak veya sürekli oturarak, ya da hep aynı hareketi tekrarlayarak çalışanların bir süre sonra gelişen bedensel rahatsızlıklarını yoga sayesinde azaltmak mümkün. Bu sayıda, sinirlere bağlı bacak ağrıları için neler yapılabileceğini göstermek istiyoruz.

1. KÖPRÜ



Sırt üstü uzanın dizlerinizi kırarak bacaklarınızı üçgen yapın. Kollarınızı yanlara uzatın. Önce sırt üstü yatarak dizler yukarda, vücudunuzu gevşetin. Daha sonra kalçalarınızı yukarı kaldırıp kaslarınızı sıkın. Bu hareketi her defasında 12 kez olmak üzere 3 defa tekrarlayın.

4. SIRT GERME



Mindere yüzünüzü dönün. Kalçanızı zemine bırakın, leğen kemiğinizin mutlaka minder üzerinde olmasına dikkat edin. Bu şekilde 45 saniye bekleyerek hareketi 4 kez tekrarlayın.

2. DİZ ÇEKME



Sırt üstü uzanın, kollarınızı yanlara açın. Sırayla önce sol dizinizi ellerinizle tutup karnınıza çekin. Bu sırada yerdeki bacak tamamen düz şekilde yere bittişik durmalı. Daha sonra diğer bacak ve diz için aynı hareketi tekrarlayın. Her bacak için her defasında 10 saniye bekleyerek 10'ar defa tekrarlayın.

5. BACAK GERME



Dizinizin yerde olduğu bacak, dizle ayak arasındaki bölüm tamamen mindere değmeli ve omzunuza paralel şekilde durmalı, diğer bacak minder üzerinde düz şekilde durmalı. Bu şekilde 40 saniye bekledikten sonra gövdenizi saat 10 yönünde çevirip yine 40 saniye bekletin. Her bir hareketi her iki bacak için 4'er defa tekrarlayın.

3. KALÇA GERME



Sırt üstü uzanın. Bacaklarınızı üçgen yapacak şekilde dizlerinizi yukarı kaldırın. Bacak bacak üstüne atın. Tuttuğunuz dizinizi karşı omzunuza doğru çekerek kalça kaslarınızı gerdiren. Bu şekilde 30 sn bekleyin ve her bir bacak için 4'er defa tekrarlayın.

6. BEL GERME



Yere uzanın, bir bacağınız düz iken, diğer bacağın dizi yana doğru yere değiştirilmeye çalışılmalı. Bel ve kalça bölgesindeki kaslara uygulanan bu germe egzersizinde 40 saniye beklenmeli, her bir bacak için 4'er kez tekrarlanmalı.



"
Kadınlara ilham veren, yüreklendiren,
hayatlara temas eden tüm cesur kadınlara
sevgi ve selam ilq,

TARİHTEN
KADIN
PORTRERİ

Çizen: Ecem Ermiş



DİDEM MADAK

8 Nisan 1970 - 24 Temmuz 2011

Genç yaşta hayata veda eden şair ve yazar Didem Madak, lise eğitimini İzmir'de tamamladı. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. Şiirleri pek çok dergide yayımlandı. 2008'de kızı Füsün dünyaya geldi. Henüz 41 yaşında kolon kanserinden yaşamını yitirdi. Şiirleriyle edebiyat dünyasında derin bir iz bırakan Madak, eserlerini üç kitapta topladı: Grapon Kağıtları (2000), Ah'lar Ağacı (2002) ve Pulbiber Mahallesi (2007).

İlk üç vişneyi verdiğinde bahçedeki ağaç
Annem sevindiymi hatırlarım.
Ah demişti.
Ah!
Üç küçük kırmızı dünya verilmişti sanki ona.
Annem çok sevinmelerin kadınıydı.
Bazen sevinince annem gibi,
Rengarenk reçeller dizerim kalbimin raflarına.
Annem çok sevinmelerin kadınıydı,
Sıcak yemeklerin.
Başına diktikleri o taş,
Ne zaman dokunsam soğuktur oysa.
Ben okşadığımda ama, ısınır sanki biraz.
İç ses!
Bu bahsi kapa!

Ah'lar Ağacı (2002)

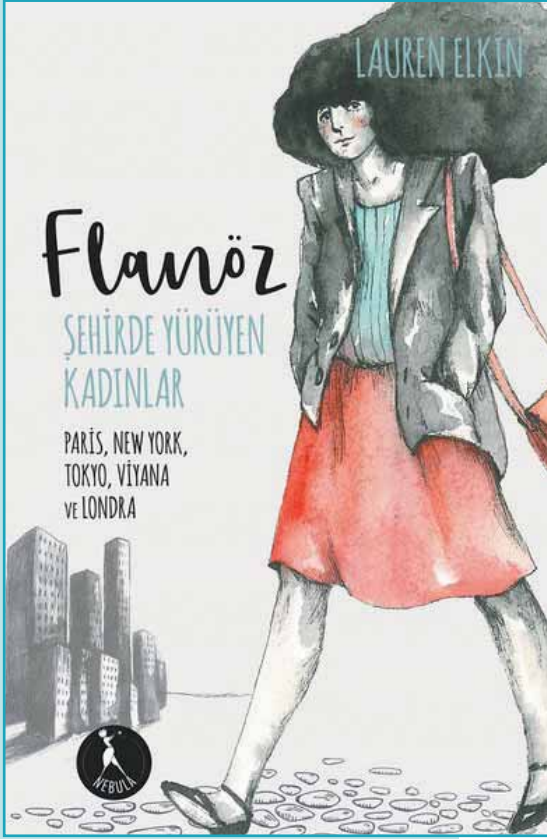




Okuma Köşesi'nin bu sayıdaki okuyan kadın tablosu: Okuyan Genç Kadın - 1776 Jean-Honoré Fragonard (1732-1806)

Ünlü kadınların gezi notları ve yaşam öyküleri:

FLANÖZ: ŞEHİRDE YÜRÜYEN KADINLAR



"Bırakın yürüyeyim. Bırakın kendi hızımda ilerleyeyim. Bırakın hayatın içimde, etrafımda dolaşmasını hissedeyim. Bana heyecanlı olaylar verin. Bana beklenmedik dönemeçleriyle köşebaşları verin.

Bana tekinsiz kiliseler, güzel vitrinler ve uzanabileceğim parklar verin.

Şehir sizi heyecanlandırır; bir işe başlamanıza, hareket etmenize, düşünmenize, istemenize, bağlanmanıza alan açar. Şehir, hayatın ta kendisidir."

Paris'in cam ve çelik kaplı pasajlarında doğan ve "amaçsızca dolaşan kişi" anlamında kullanılmaya başlanan "flanör" kelimesi Lauren Elkin'in bu kitabıyla erilden dişile çevrilerek "flanöz" oluyor. Yazar, sözlüklerin çoğunda bulunmayan bu hayalî kelimenin temsil ettiklerinden yola çıkarak yazdığı kitabında bizi Paris, New York, Tokyo, Venedik ve Londra'nın sokaklarında George Sand, Virginia Woolf, Jean Rhys, Agnès Varda, Sophie Calle, Martha Gellhorn ve Joan Didion gibi flanözlerin ayak izlerini takip ederek yürümeye davet ediyor. Elkin, yaşamöyküsünü, gezi notlarını ve edebi eleştiriyi bir araya getirerek yarattığı bu mozaikte kadınların edebiyat, sanat, tarih, sinema aracılığıyla metropolle kurdukları ilişkilerin seyrini ilham verici bir üslupla kayda geçiriyor.

"Kadınların kamusal alanda hak iddia edişine dair moralleri yükselten, toplumsal cinsiyet rollerini esneten bir eleştiri."

Deborah Levy, The Guardian, Yılın Kitabı

"Şehrin yürüyen kadınlarının tarihinin flanör edebiyatına eklendiğini görmek için yıllarca bekledim ve buna nihayet Elkin'in gerçekten akıl dolu, harika kitabıyla kavuştum."

Vivian Gornick

(Tanıtım Bülteninden)

FLANÖZ
Şehirde Yürüyen Kadınlar
Paris, New York, Tokyo,
Viyana ve Londra
Yazan: Lauren Elkin

NEBULA KİTAP
2018

GRİBE KARŞI ETKİLİ KIŞ ÇAYI



3 SU
BARDAĞI
SU



YARIM
LİMONUN
SUYU



BİR ADET
TARÇIN
ÇUBUĞU



3 DİLİM
ZENÇEFİL
KÖKÜ



3-4 ADET
KARANFİL
TANESİ



YARIM YEMEK
KAŞIĞI TOZ
ZERDEÇAL



BİR BUÇUK
YEMEK KAŞIĞI
BAL



BİR TUTAM TOZ
ACI KIRMIZI
BİBER

YAPILIŞI:

1. Bal hariç, bütün malzemeleri küçük bir tencereye koyup kaynatın.
2. Kaynamaya başlayınca ocağı kısınız ve 10 dakika bu şekilde kaynatmaya devam edin.
3. Ocağı kapatın, balı ekleyip karıştırın.
4. Karışımı süzgeçten geçirin, sıcakken tüketin.

AFİYET OLSUN

Mutfakların vazgeçilmezi kırmızı pancar



LEZZET VE SAĞLIK BİR ARADA

Yüksek oranda betalain içeren, bu bakımdan beslenmede önemli yer tutan pancar, ayrıca gıda renklendirici olarak da yaygın kullanıma sahiptir. Çiğ olarak tüketilebileceği gibi, pek çok farklı pişirme yöntemiyle lezzeti kolayca yakalayabileceğiniz tarifleri de bulmak mümkün. Bu sayıda, sizlere dünya mutfağından seçme pancar tariflerini araştırdık. Pancarı bir de böyle denemenizi öneririz.



PANCAR ÇORBASI

Malzemeler: Yarım kg kırmızı pancar, 2 yemek kaşığı zeytinyağı, 1 adet kuru soğan, 1 adet kereviz sapı, 1 litre (et veya) sebze suyu, 2 yemek kaşığı dereotu, karabiber, tuz
Üzeri için: Yoğurt ve dereotu

Yapılışı: Pancarları ayıklayıp küp küp doğrayın ve önceden ısıtılmış 200 derece fırında yaklaşık 30 dakika pişirin. Pancarlar pişerken, ocakta derin bir tencerede küp küp doğradığınız soğanları ve ince ince dilimlenmiş kerevizleri yaklaşık 5 dakika kavurun, renklerinin koyulaşmamasına dikkat edin. Fırınlanmış pancarı ve (et veya) sebze suyunu ekleyin. Karabiber ve tuz ekleyin. Haşlanıncaya kadar bekleyin, altını kısıp 5 dakika daha haşlayın. Dereotunu ekleyerek blendır yardımıyla püre haline getirin. Kaselerde yoğurt ve dereotuyla servis edin. Afiyet olsun.

PANCARLI HUMUS

Malzemeler: 1 çay kaşığı kimyon tohumu, 250 gram haşlanıp küp küp doğranmış pancar, 400 gr haşlanmış nohut, 1 diş sarımsak, 1 çay kaşığı toz kişniş, yarım tatlı kaşığı tuz, 2 yemek kaşığı zeytinyağı, 2 yemek kaşığı limon suyu, karabiber

Yapılışı: Kimyon tohumlarını küçük bir tavada sürekli karıştırarak hafifçe kavurun, tavayı ocaktan alın. Pancar, nohut, sarımsak, kişniş, tuz ve zeytinyağını bir mutfak robotuna koyun. Kimyon tohumlarını, limon suyunu ve karabiberi ekleyin. Pürüzsüz olana kadar robottan geçirin. Ekmek dilimlerine sürüp dilediğiniz çeşnilerle süsleyerek veya sade olarak tüketebilirsiniz. Afiyet olsun.



PANCAR'IN SAĞLIĞA FAYDALARI

İçerisinde yüksek oranda betalain bulunan pancar, dünyanın pek çok ülkesinde mutfağın vazgeçilmez sebzelerinden birisi. Hem lezzet, hem sağlık yönünden pancarın pek çok artısı bulunuyor.

- Pancarlarda kalori ve yağ oranı düşüktür, buna karşılık, vitamin ve mineraller bakımından zengindir, C vitamini, fosfat, potasyum içerir.
- İçerdiği vitaminler sayesinde bağışıklık sistemini güçlendirir.
- Çalışmalar, pancarın kan basıncını birkaç saat içerisinde 4'e 10 seviyesine düşürebildiğini göstermektedir.
- Pancar, egzersiz sırasında oksijen kullanımını artırır, tükenme süresini geciktirir, performans için faydalıdır.
- Anti-enflamasyon etkisi var.

- Lif yönünden zengindir, bu yönüyle sindirim sağlığı için oldukça faydalıdır.
- Pancarın, ayrıca beynin ön lobuna olan kan akışını iyileştirdiği, bu yönüyle düşünme becerisini olumlu etkilediği söylenmektedir.
- Pancardaki betalain antioksidan içerik kanseri önleyici etkisini öne çıkarmaktadır.
- Su ve lif yönünden zengin olması nedeniyle, kilo kaybetmek isteyenler için vazgeçilmez diyet besinlerinden birisidir.
- Pancarda bulunan nitrat, vücutta nitrik okside indirgendiğinden, damarları gevşetici etkisi bulunmaktadır. Bu da kan dolaşımını iyileştirir, kan basıncını düşürür. Bu yönüyle kalp krizi, inme, kronik kalp yetmesliği ve böbrek rahatsızlıklarını azaltıcı etkisi vardır.



Tüketimi konusunda dikkat edilmesi gerekenler:

- Orta boy bir pancarda yaklaşık 100 mg sodyum bulunmaktadır. Tansiyon sorunu olanların aşırı tüketmemelerinde fayda var.
- Orta boy bir pancarda yaklaşık 10 gram şeker bulunduğu için, diyabet sorunu olanların fazla tüketmemeleri gerekir.



PANCAR SALATASI

Malzemeler: 2 adet kırmızı pancar, 2 diş sarımsak, bir çay bardağı ufalanmış ceviz içi, 3 yemek kaşığı süzme yoğurt, tuz

Yapılışı: Pancarları yumuşayana kadar haşlayın ya da fırınlayın. Soğuyunca mutfak robotu veya blenderla püre olmayacak şekilde parçalayın. Tüm malzemeleri karıştırın. Afiyet olsun.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ ILO'NUN 190 SAYILI SÖZLEŞMESİ



**İNSAN
YAŞAMINI
DEĞİŞTİREBİLİR**

petrol-iş

