

petrol-iş

Kadın

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi

SAYI: 71 ARALIK 2023

Petrol-iş 29. Olağan Genel Kurulu
**"ŞİDDET, AYRIMCILIK ve EŞİTSİZLİKLE
MÜCADELEMİZ SÜRECEK"**

Petrol-iş MYK 25 Kasım Açıklaması
**"ILO'NUN 190 SAYILI SÖZLEŞMESİ
ŞİDDET VE TACİZİ DURDURABİLİR"**

Petrol-iş'li Kadınlardan ILO190 Çağrısı
**"ŞİDDET VE TACİZDEN ARINDIRILMIŞ
İŞYERLERİ İÇİN ILO190 İMZALANSIN"**

Doç. Dr. Betül Urhan yazdı
**PETROL-İŞ SENDİKASI'NDA KADINLAR ve
PETROL-İŞ KADIN DERGİSİ**

Dergimizin yirminci yılı için gelen mesajlar
YIRMİNCİ YAŞIMIZI DOSTLARLA KUTLADIK

Petrol-iş'li kadınların yirminci yıl mesajları
**"GÜÇLÜ SENDİKAMIZIN GÜÇLÜ KADIN
DERGİSİ, NİCE YILLARA"**

Sherpa Hukuk Bürosu ve ActionAid, Flormar
direnişçileriyle davanın ayrıntılarını paylaştı
YVES ROCHER FRANSA DAVASI SÜRÜYOR



**BURDA BEBEK'TE
KADIN İŞÇİLER
CİNSİYETÇİLİĞE,
ŞİDDETE, MOBBİNGE,
EŞİTSİZLİĞE KARŞI
SENDİKALI OLDUKLARI
İÇİN İŞTEN ATILDILAR
20 KASIM 2023'TEN
BERİ DİRENİŞTELER**

**PARA ÖNEMLİ, KADINA SAYGI
HER ŞEYDEN ÖNEMLİ**



SAYI 71
ARALIK 2023

İÇİNDEKİLER

- 4 29. Dönem Merkez Yönetim Kurulu:
GEÇMİŞTEN GELECEĞE MÜCADELEYE DEVAM
- 5 29. Olağan Genel Kurul Kararları'nda Kadın İşçiler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET, AYRIMCILIK VE EŞİTSİZLİKLE MÜCADELEMİZ SÜRECEK
- 6 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele Günü
ILO'NUN 190 SAYILI SÖZLEŞMESİ ŞİDDET VE TACİZİ DURDURABİLİR
- 7 Petrol-İş MYK adına Genel Başkan Süleyman Akyüz'ün açıklaması:
ILO 190 İMZALANSIN, ŞİDDET VE TACİZ DURSUN! SENDİKALAR BU SORUNU ÇÖZEBİLİR
- 8 Petrol-İş Sendikası'nda Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları
YİRMİ YILDA ÇOK YOL ALDIK, YÜRÜYÜŞÜMÜZ BİTMEDİ
- 12 **KADIN AJANDASI**
- 16 Burda Bebek'te kadın işçiler sendikal haklar için, cinsiyetçiliğe, eşitsizliğe karşı direnişte
"PARA ÖNEMLİ, KADINA SAYGI HER ŞEYDEN ÖNEMLİ"
- 26 Doç. Dr. Betül Urhan, dergimizin yirminci yılı vesilesiyle sendikamızın toplumsal cinsiyet çalışmalarını değerlendirdi
PETROL-İŞ SENDİKASINDA KADINLAR VE PETROL-İŞ KADIN DERGİSİ
- 30 Sherpa hukuk bürosu ve ActionAid temsilcileri Flormar direnişçileriyle görüştü
FLORMAR/YVES ROCHER'E FRANSA'DA AÇILAN DAVA SÜRÜYOR
- 32 Emeklilik yaşı arttı, menopoz artık iş yaşamının bir parçası olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş sağlığı meselesi sayılıyor
MENOPOZ, AVRUPA'DA SENDİKALARIN GÜNDEMİNDE
- 36 IndustriALL Türkiye Kadın Ağı 15-16 Kasım 2023 tarihlerinde toplandı
GÜNDEM KADINA YÖNELİK ŞİDDET, ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ VE DİJİTALLEŞMEYDİ
- 38 **KADINLARDAN ÖYKÜLER**
SELEFON KATKILI GÜNLER
- 42 Dergimizin yirminci yılına dair akademi, sendika, sanat, sivil toplum dünyasından gelen kutlama mesajları
YİRMİNCİ YILIMIZI DOSTLARIMIZLA KUTLADIK
- 46 **ULUSLARARASI MESAJLAR**
- 48 Petrol-İş'li kadınlar dergilerinin yirminci yılını kutladılar
"GÜÇLÜ SENDİKAMIZIN GÜÇLÜ KADIN DERGİSİ. NİCE YILLARA."
- 54 SAĞLIK: Bilinçli yaklaşımla bu dönemi en az sorunla atlatmak mümkün
MENOPOZ, EVRELER, SEMPTOMLAR, SONRASI...
- 58 **OKUMA KÖŞESİ**
• Pakize • Bir Kadın
- 60 Petrol-İş'li kadınlar ILO190'ın imzalanması çağrısında bulundular
ŞİDDET VE TACİZDEN ARINDIRILMIŞ İŞYERLERİ İÇİN ILO 190 İMZALANSIN
- 67 **KADIN SİNEMASI: Kadın dayanışmasına dair umutları güçlendiren film KADINLARA MAHSUS**

MERHABA

2023 yılının son sayısıyla karşınızdayız. Hem toplumsal olarak hem çalışma dünyası açısından zor bir dönemden geçiyoruz. Ülkemiz hâlâ 6 Şubat Kahramanmaraş merkezli depremin yaralarını sarmakla uğraşırken, enflasyonun önlenemeyen yükselişle yoksulluk giderek daha yaygın bir hal alıyor. Evinin geçimini sağlamakla yükümlü olanlar için bu zor dönemi atlama her şeyden önemli.

Dünyada'da yaşam mücadelesi her geçen gün zorlaşıyor. İsrail'in Filistin'in Gazze şeridinde yönelik saldırısında ölenlerin sayısı yirmi buldu. Affedilemez bir insanlık suçu tarihin kanlı sayfalarına yazılırken, dünya sessiz kalarak bu suça ortak oluyor. Saldırılarda ölenlerin yüzde yetmişini kadın ve çocuklar oluşturuyor. Tüm dünyanın gözleri önünde işlenen bu suçta dur demek, güçlü bir sesle karşı koymakla mümkün.

Sendikamızın 29. Olağan Genel Kurulu, 2-3 Eylül 2023 tarihlerinde gerçekleştirildi. Göreve gelen Merkez Yönetim Kurulu, geçmişten geleceğe mücadeleye devam diyerek bayrağı daha da ileriye taşıyacağını dile getirdi. Kadınlara yönelik kararlar da vardı genel kurulda. Cinsiyet ayrımcılığı, şiddet ve eşitsizlikle mücadelenin hız kesmeden sürdürüleceğinin ifade edildiği kararda, ayrıca ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin ülkemizde imzalanmasının hedefler arasında bulunduğu da belirtiliyor.

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele günü vesilesiyle Merkez Yönetim Kurulu adına açıklama yapan Genel Başkan Süleyman Akyüz, ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin imzalanması çağrısında bulundu, sözleşmenin şiddetle mücadelede sendikalar için güçlü bir araç olacağını ifade etti.

Petrol-İş'li kadınlar, kabul edildiği 2019 yılından beri sürdürdükleri, ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin ülkemizde imzalanması çağrısını tekrarladılar. "Şiddet ve tacizden arındırılmış işyerleri için, ILO 190 imzalanсын" çağrısına İzmir'den Ankara'ya, Adana'dan Bursa'ya, farklı şubelerimize bağlı farklı işkollarından kadın üyelerimiz geniş katılım gösterdi, bazı şube ve işyerlerinde erkek yönetici, temsilci ve üyelerimiz de kampanyamıza destek verdiler. Kampanya için gönderilen fotoğrafları ilgili sayfalarımızda yayınladık, ayrıca sosyal medya hesaplarımızda da paylaştık. Ayrıntılar haberimizde.

Sakarya'da Hendek Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren ve bebeklerle annelere yönelik ürünlerin üretildiği Burda Bebek işyerinde Ocak 2023'te başlayan sendikalaşma faaliyeti çoğunluğun elde edilmesiyle sonuçlandı, bakanlıktan da gerekli yetki belgesi alındı. İşverenin itirazı da sonuç verdi, sendikamız işyerinin yetkili sendikası olarak kabul edildi. Buna rağmen, Burda Bebek işvereni anlaşmaya yanaşmamış, bununla kalmayıp Anayasal haklarını kullandığı için 9 kadın işçiyi işten atmıştır. Kadın işçilerin neden sendikaya ihtiyaç duyduklarını, Petrol-İş'i seçtiklerini anlamak zor değil. Düzce şubemizde örgütlenen ve 20

Kasım 2023 tarihinden beri sendikal haklarını elde etmek, işyerinde yaşadıkları cinsiyetçi tutuma, eşitsizliğe, mobbinge karşı seslerini duyurmak için fabrika önünde direnişlerini sürdüren kadın işçilerle yaptığımız söyleşi herşeyin cevabını içeriyor. İlgili sayfalarda.

Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Betül Urhan, bu sayımızda dergimizin yirminci yılı vesilesiyle sendikamızın toplumsal cinsiyet çalışmalarını değerlendirdi.

Sendikamızın Gebze şubesinde örgütledikleri için işten atılan Flormar işçileri, 2018-2019 arası yaşanan hak ihlalleriyle ilgili Fransa'da 'Çokuluslu Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde Gereklili Özen Gösterme Yükümlülüğü Yasası'na dayanarak Yves Rocher firmasına dava açmıştı. Davacı temsilcileri, açılan davanın geldiği aşama ve gelişmeler hakkında davacı işçileri bilgilendirmek amacıyla Ekim ayında ülkemizdeydi. Üç gün süren görüşmelerde ayrıca direniş sonrası yaşanan zorluklar hakkında da konuşuldu.

Her kadının yaşamının bir dönemini oluşturan doğal bir süreç menopoza, özellikle emeklilik yaşının ülkemizde altmışlara, dünyada yetmişlere yaklaştığı çalışma yaşamında, kadınların bu dönemi işyerinde atlatmalarını zorunlu hale getiriyor. Etkileri hem psikolojik hem fiziksel sonuçlar doğuran menopoza, Avrupa sendikalarında artık bir işyeri meselesi olarak kabul ediliyor, iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir parçası sayılıyor. Dolayısıyla menopozun sendikal bir mesele olduğu düşüncesi giderek yaygınlaşıyor. Ayrıntılar ilgili sayfalarımızda.

Petrol-İş'in de üyesi bulunduğu küresel sendika IndustriAll'ın Türkiye üyesi sendikalarında toplumsal cinsiyet çalışmaları yürüten yönetici, temsilci, uzman ve üye kadınlardan oluşan IndustriALL Türkiye Kadın Ağı, 15-16 Kasım 2023 tarihlerinde iki günlük bir etkinlik ve toplantı gündemiyle bir araya geldi. Gündemde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, kadına yönelik şiddetle mücadele ve dijitalleşme konuları yer aldı.

Dergimizin yirminci yaşını 2023'ün son sayısında dostlarımızın cesaretlendirici, umut verici mesajlarıyla kutlamak istedik. Akademi, sendika, sanat, sivil toplum dünyasından, meslek örgütlerinden, uluslararası sendikalardan, dayanışma örgütlerinden kadınların dostluk duygularıyla yüklü mesajlarını ilgili sayfalarda paylaştık. Petrol-İş'li kadınlar da dergilerinin yirminci yılına dair duygularını mesajlarıyla paylaştılar.

Sağlık, okuma köşesi, kadın ajandası, kadın öyküleri köşelerimiz yine ilgiyle okuyacağınızı umduğumuz içerikleriyle yeni sayımızda yerini aldı.

Yeni yılda yeni sayımızla görüşmek umuduyla, şimdilik hoşçakalın. Keyifli okumalar dileriz.

kadın

Yerel Süreli Yayın

Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.

Üç ayda bir yayınlanır.

Aralık 2023'te basılmıştır.

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Süleyman Akyüz / Genel Başkan

Ahmet Baranlı / Genel Sekreter

Mehmet Kaya / Genel Mali Sekreter

Niyazi Recepkehtüda / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

Ali Haluk Koşar / Genel Yönetim Sekreteri

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası adına sahibi:
Süleyman Akyüz, Genel Başkan
Sorumlu yazı işleri müdürü:
Ahmet Baranlı, Genel Sekreter

Genel Yayın Yönetmeni

Selgin Zırhlı Kaplan

Tasarım & Uygulama

Petrol-İş Kadın Servisi

İdare Yeri:

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

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

Faks: (0216) 474 98 67

Baskı: 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

**Sendikamız 29. Olağan Genel Kurulu
2-3 Eylül 2023 tarihlerinde gerçekleştirildi**

29. Dönem Merkez Yönetim Kurulu: "Geçmişten Geleceğe Mücadeleye Devam"



Petrol-İş Sendikası'nın 29. Olağan Genel Kurulu, Türkiye'nin dört yanından delegelerin ve üyelerin katılımıyla 2-3 Eylül 2023 tarihlerinde sendikamız genel merkez konferans salonunda gerçekleştirildi. Yapılan seçimler sonucunda Süleyman Akyüz genel başkan seçilirken, genel sekreterliğe Ahmet Baranlı, genel mali sekreterliğe Mehmet Kaya, genel örgütlenme ve eğitim sekreterliğine Niyazi Recepkethüda, genel yönetim sekreterliğine Ali Haluk Koşar seçildi. Merkez Denetim Kurulu'na seçilen isimler Lokman Akkuş, Adem Çokdan ve Abdulkadir Eligür olurken Merkez Disiplin Kurulu'na Ziya Selvi, Harun Türkyılmaz ve Erdem Çağlın seçilmiştir.

Genel Kurul'da öne çıkan mesajlardan biri, Petrol-İş'in geçmişte olduğu gibi, üyelerinin ve işçi sınıfının haklarını koruma ve geliştirme yolunda, emeğin birliği ve dayanışması mücadelesine devam edeceği olmuştur. Genel Kurul'da toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ayrımcılığın önlenmesi için gerekli çalışmalara ara vermeden devam edileceği, kadına yönelik şiddet ve tacizin durdurulması için her türlü çalışmanın ve işbirliğinin sürdürüleceğine ilişkin genel kurul kararları, eşitlik mücadelesi konusunda kararlılığı göstermesi açısından önem taşıyor.

29. Olağan Genel Kurul Kararları'nda Kadın İşçiler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

"CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET, AYRIMCILIK VE EŞİTSİZLİKLE MÜCADELEMİZ SÜRECEK"

3. Petrol-İş, kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığa karşı, toplumsal cinsiyet eşitliğine kararlılıkla bağlıdır. Sendikamız kadınların hem çalışma yaşamında hem toplumsal yaşamda karşı karşıya oldukları toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılıkla mücadelenin gerektirdiği her türlü çalışmayı yürütme konusunda kararlıdır.

23. Petrol-İş, sendikamızda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, bu konuda farkındalık yaratılması ve kadın üyelerin aktifleşmelerini sağlamaya yönelik gerekli faaliyetleri gerçekleştirmeye devam edecektir. Sendikamız, şiddetsiz bir ortamda yaşamayı ve çalışmayı en temel insan haklarından biri olarak kabul eder. Ev içi şiddet ve işyerindeki şiddet aynı zamanda, kadın işçiler açısından büyük bir iş güvenliği meselesidir. Üyelerinin güvenli ortamlarda çalışmalarını sağlamak sendikaların birincil görevlerinden birisidir. Petrol-İş, şiddetle mücadeleyi sendikal bir mesele olarak kabul eder. Eşitsizliğin ve ayrımcılığın ortadan kalkmadığı bir toplumda kadın cinayetleri de cinsiyete dayalı şiddet de artmaya devam edecektir. Sendikamız, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Haziran 2019'da kabul ettiği, ev içinde ve işyerinde cinsiyete dayalı şiddeti önlemede sendikalar için güçlü bir araç olan 190 sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi" sözleşmesinin ülkemizde de imzalanması için gerekli her türlü

çalışmayı yürütür. Sözleşmenin içeriği, üyelerimiz ve sendikamızın alandaki uygulayıcıları olan temsilcilerimiz tarafından benimsenmesi için toplumsal cinsiyet derslerimize dahil edilmiştir. Kabul edildiği tarihten itibaren farkındalık etkinlikleri düzenlenmiş ve kadın üyelerimizin bu etkinliklere katılımı sağlanmıştır. ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin ülkemizde onaylanması için ulusal, uluslararası, küresel işbirliklerimiz devam edecektir. Sözleşmenin gerektirdiği düzenlemeleri hayata geçirmek önümüzdeki dönem hedeflerimiz arasında yer almaktadır. Kadın üyelerimizin sendikamızda aktifleşmeleri ve temsil kademelerinde yer almaları, sendika içi demokrasi açısından kadın üyelerin işyerlerinde ve sendikal görevlerde eşit temsilden yanadır. Kadın temsilci ve baştemsilci sayılarında son dönemde gözlenen artış, toplumsal cinsiyet çalışmalarımız konusunda doğru yolda olduğumuzu göstermektedir. Bu konudaki çalışmalarımızı daha da ileriye taşımak, kadın üyelerimizin sendikada, işyerlerinde güçlenmelerini sağlamak için gerekli faaliyetleri devam ettireceğiz. Sendikamızın belirlenmiş olan toplumsal cinsiyet politikalarının geliştirilmesi, bu politikaların hayata geçirilmesi, kadın üyelerimizin sendika içerisinde görünürliğünün artması, kadın üyelerimiz arasında iletişimin sağlanması, dayanışmanın örülmesi için yayın dahil her türlü çalışma ve faaliyet sürdürülecektir.



25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele Günü

ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi Şiddet ve Tacizi Durdurabilir

Kadına yönelik şiddetle mücadele günü vesilesiyle her 25 Kasım'da Petrol-İş Sendikası olarak hem farkındalık etkinliği düzenliyor, hem sorunun çözümü konusunda atılabilecek adımları destekleyen kampanyalar düzenliyoruz. Bu sene, 2019 yılından beri sürdürdüğümüz ILO'nun 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi'nin ülkemizde imzalanması çağrımızı yineledik. Sözleşmenin önemini hatırlatmaya gerek yok, sendikaların bu konuda ise yapabileceği çok şey var... ILO 190 imzalanıncaya kadar vazgeçmek yok.

Petrol-İş Sendikası olarak şiddetle mücadele konusunun ayrılmaz bir unsuru olarak konuşulmaya başladığı günden beri gündemimizde olan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 10-21 Haziran 2019 tarihli Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 108. oturumunda kabul edilen 190 Sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi" onaylandığı tarihten iki sene sonra, 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girmişti.

Sözleşmeyi ilk imzalayan ülke Uruguay olmuştu. Sözleşme, Uruguay tarafından 12 Haziran 2020'de imzalanmış, 12 Haziran 2021'de yürürlüğe girmişti.

ILO'nun 190 sayılı sözleşmesi 38 ülke tarafından imzalanmış bulunuyor, sözleşme 23 ülkede yürürlükteyken, 13 ülkede imzalanma tarihlerine göre yürürlüğe girmesi bekleniyor. Sözleşmenin bir ülkede yürürlüğe girmesi için, imzalandığı tarihten itibaren bir senenin geçmesi gerekiyor.

Sözleşme, işçileri temsil eden sendikaları bu sorunun çözümünde taraf olarak kabul etmesi bakımından önemli. *"Her Üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir."*

Sözleşme, çalışma yaşamında kadın işçilerin korunması için sendikaların eline güçlü bir araç sunuyor, sözleşmeyi kabul eden ülkelerde kadın işçilere yönelik eşitlik ve ayrımcılıkla ilgili kanun, düzenleme ve politikaların kabul edileceği belirtiliyor. Her üye, bir veya daha fazla kırılgan gruba veya çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenen kırılganlık durumlarındaki gruplara ait işçi veya diğer kişilere yönelik olanların yanı sıra kadın işçilere yönelik olanlar da dahil, istihdam ve meslek konusunda eşitlik ve ayırım gözetmeme hakkını sağlayan kanun, düzenleme ve politikaları

Kabul eder. Sözleşmeyi kabul eden ülkelerde, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik kanun ve düzenlemelerin kabul edilmesinin yanısıra, şiddet ve tacizi doğuran sebeplerin ortadan kaldırılmasına yönelik alınması gereken önlemler oldukça ayrıntılı bir şekilde veriliyor.

Sözleşmenin sendikalar tarafından sahip çıkılmasını gerektiren bir diğer özelliği, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti iş sağlığı ve güvenliği riski olarak kabul etmesidir. Çözüm için işçi temsilcilerine danışılarak şiddet ve tacizle ilgili işyeri politikaları benimsenmesi gerektiği belirtiliyor: İşçi ve temsilcilerine danışarak, şiddet ve tacizle ilgili bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri dikkate almaları, işçi ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemeleri ve şiddet ve taciz risklerini değerlendirmeleri ve bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler almalarının altı çiziliyor.

25 Kasım 2023 Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele Günü vesilesiyle Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu adına Genel Başkan Süleyman Akyüz'ün açıklaması:

ILO 190 İMZALANSIN, ŞİDDET VE TACİZ DURSUN! SENDİKALAR BU SORUNU ÇÖZEBİLİR

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair 190 No'lu Sözleşmeyi kabul edeli dört yıl geçti. Dört yıldan bu yana sözleşmeyi onaylayan ülkelerin sayısı 36'ya ulaştı. Sözleşmenin ülkemizde onaylanmasına dair bugüne dek herhangi bir gelişme olmadı.

Kadına yönelik şiddet istatistiklerinin geldiği nokta, acil önlem alınmasının zorunlu hale geldiğine işaret ediyor. Ülkemizde son on yılda 3 bin 151 kadının hayatı elinden alındı. 2023 yılında öldürülen kadınların sayısı 288, şiddete uğrayanların sayısı 681. Türkiye'de her yıl ortalama 300 kadın öldürülüyor, 600 kadın şiddete uğruyor.

Kadınların güvencesiz, güvenliksiz, kayıt dışı, düşük ücretli işlerde yoğunlaşması, bunun sonucu giderek yoksullaşması, toplum içerisinde en kırılgan kesim olmalarına yol açıyor. Bu durum, kadınları şiddet ve tacize, cinayetlere karşı savunmasız hale getiriyor. Örgütsüz işyerlerinde şiddet ve taciz kadınların çalışma hayatını çekilmez hale getiriyor, çoğunlukla çalışma yaşamından uzaklaşmalarıyla sonuçlanıyor. İşyerlerini kadın işçiler için güvenli hale getirmek, şiddet ve tacizden arındırmak sendikaların temel görevleri arasındadır.

Petrol-İş olarak kadına yönelik şiddeti kadınların insan haklarına yönelik ciddi bir saldırı olarak kabul ediyoruz. Anatüzüğümüzde de belirttiğimiz gibi, kadına yönelik şiddete ne evde ne işyerinde ne de sendikada tahammülümüz yoktur. Bununla ilgili her türlü önlemin tüm sendikalarda da alınması elzemdir. Petrol-İş kadınların evde maruz kaldığı şiddetin çalışma yaşamında büyük bir iş güvenliği meselesi olduğunun da bilincinde.

ILO'nun 190 sayılı sözleşmesi hem evde hem işyerindeki şiddet ve tacizi önleyebilecek, kadınların hayatını değiştirebilecek güçlü bir araç olabilir. Bu hü-



kümlerin hayata geçirilmesinde sendikalara büyük roller düşüyor. Bu görevin bilinciyle, her 25 Kasım'da yaptığımız ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin imzalanması çağrımızı tekrarlıyor, Petrol-İş olarak bu sene de farkındalık eylemlerimizi gerçekleştireceğimizi hatırlatmak istiyoruz.

**ILO 190 İMZALANSIN, ŞİDDET VE TACİZ SON BULSUN!
EVDE DE İŞYERİNDE DE ŞİDDETİ SENDİKALAR DURDURACAK!
KADINA YÖNELİK ŞİDDET SENDİKAL BİR MESELEDİR!**

**Petrol-İş Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu adına
Süleyman Akyüz
Genel Başkan**

Petrol-İş Sendikası'nda Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları

Yirmi Yılda Çok Yol Aldık, Yürüyüşümüz Bitmedi

Petrol-İş Kadın Dergisi ve buna bağlı olarak gelişen toplumsal cinsiyet çalışmalarımızın yirminci yılında geldiğimiz nokta, sendikamızın yetmiş üç yıllık tarihiyle kıyaslandığında çok yol aldığımızı gösteriyor, aynı zamanda yürüyüşümüzün daha da süreceğini... Sendikamızda kadın üye oranı, iş-kollarındaki dağılımlar, erkek ağırlıklı bir işkolunda bulunmamız, pek çok zorluğu da beraberinde getiriyor. Yirmi yılda çok yol aldık, yürüyüşümüz bitmedi.

Petrol-İş Sendikası, dünyada olduğu gibi, ülkemizde de örgütlü olduğu işkolları bakımından erkeklerin yoğunlukta olduğu bir sendika. Sendikamızda petrol, kimya, lastik, plastik, kauçuk ve ilaç işkollarında olmak üzere sözleşmeli işyerlerimizde bulunan 41 bin 235 üyemizin 3226'sı kadın işçilerden oluşuyor. Bu sayı, oran bakımından tüm üyelerin yüzde 7.8'ini oluşturmaktadır. Geçmişte ilaç üretiminin daha yaygın olduğu dönemlerde kadın üyelerimiz ağırlıklı olarak ilaç sektöründe yoğunlaştığını görüyoruz. Günümüzde ise kadın üyelerimiz daha çok kauçuk ve plastik sektöründe yer alıyor.



İşkollarında Kadın Üyeler

Sendikamızda akaryakıt dağıtım, akü, boru hattı taşımacılığı, ilaç, kauçuk ve plastik, kimya imalat, kompozit imalat, petrol ve doğalgaz çıkarım, rafinaj ve alt sektörlerle işkolu tespiti yapılamayan

toplam 44 bin 220 üyemiz bulunuyor. Bu üyelerin 3587'si, yani yüzde 8.1'i kadınlardan oluşuyor.

Sendikamızda en fazla kadın üyemizin bulunduğu işkolu, 1802 ile kauçuk ve plastik işkolu. Kauçuk

ve plastik işkolunda kadın oranı % 11.24; bu sektörde çalışan kadın üyelerimiz, tüm kadın üyelerimizin % 50,24'ünü oluşturuyor. Kauçuk ve plastik işkolundan sonra en fazla kadın üyemizin bulunduğu sektör

Tablo 1: Petrol-İş Sendikası'nda kadın üyelerin işkollarına göre dağılımı

İşkolu	Kadın Üye Sayısı	Erkek Üye Sayısı	Toplam Üye Sayısı	İşkolu Kadın Üye Oranı	İşkolu Kadın Üye Dağılımı
AKARYAKIT DĞ.	51	435	486	% 10,49	% 1,42
AKÜ	6	806	812	% 0,74	% 0,17
BORU HATTI T.	141	1783	1924	% 7,33	% 3,93
Alt sektörler	104	134	238	% 43,70	% 2,90
İLAÇ	465	2008	2473	% 18,80	% 12,96
KAUÇUK VE PLASTİK	1802	14223	16025	% 11,24	% 50,24
KİMYA İML.	294	7543	7837	% 3,75	% 8,20
KOMPOZİT İML.	221	3181	3402	% 6,50	% 6,16
PETROL VE D.GAZ Ç.	219	4447	4666	% 4,69	% 6,11
RAFİNAJ	126	4243	4369	% 2,88	% 3,51
İşkolu tespiti yapılmayan	158	1830	1988	% 7,95	% 4,40
TOPLAM	3587	40633	44220	% 8,11	% 100

465 ile ilaç sektörüdür. İlaç sektöründe kadın oranı % 18.80, tüm kadın üyelerimizin yaklaşık % 13'ü ilaç sektöründe çalışıyor. İlacı, 294 kadın üyemizle kimya işkolu takip ediyor. Bu işkolunda kadın oranı % 3.75'tir. Kimya işkolunda çalışan kadın üyelerimiz, tüm kadın üyelerimizin yüzde 8.20'sini oluşturuyor.

Kauçuk ve plastik, ilaç, kimya işkollarından sonra kadın üyelerimizin yoğunlukta olduğu işkolu kompozit imalatıdır. Burada çalışan 3402 üyemizin 221'i, yani % 6.5'i kadınlardan oluşuyor. Kompozit imalatı işkolunda çalışan kadın üyelerimiz, tüm kadın üyelerimizin % 6.16'sını oluşturmaktadır. Kompozit işkollarını, kadın üye sayısına göre sırasıyla petrol ve doğalgaz çıkarımı, boru hattı taşımacılık, rafinaj, akaryakıt dağıtım ve akü işkolları takip ediyor.

Kadın üyelerimizin işkollarına göre dağılımları, işkolu kadın üye oranları Tablo 1'de ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Şubelerde Kadın Üye Dağılımı

Petrol-İş Sendikası'nda toplam 18 şubemiz bulunuyor. Şubelerimiz arasında en fazla kadın üyemiz 676

ile İstanbul 2 No'lu şubemizdir. Bu şubemizde üye kadın işçiler tüm kadın üyelerimizin % 18.85'ini oluştururken, şubede kadın üye oranı % 22'dir. Kadın üye sayısı bakımından İstanbul 2 No'lu şubemizi 423 kadın üyeyle Manisa şubesi izliyor. Manisa şubemizde, kadın üyelerimizin % 11.79'u bulunuyor. Kadın üye oranı bakımından Manisa şubesi % 33.05 ile ilk sırada yer alıyor. 401 kadın üyemizle Gebze şubemiz üçüncü sırada yer alıyor. Sendikamıza üye tüm kadın işçilerin yüzde 11.18'i bu şubemizde bulunuyor. Gebze şubesinde kadınların oranı, şubedeki üyelerimizin % 9.86'sını oluşturuyor. Gebzeyi 347 kadın üyeyle Bursa, 256 ile İzmir, 251 ile Trakya izliyor. Ayrıntılı veriler Tablo 2'de yek alıyor.

Kadın oranı en fazla olan şubemiz % 33.05 ile Manisa şubesi. Manisa

şubemizi % 22 ile İstanbul 2 No'lu şubemiz takip ediyor. Daha sonra % 16.32 ile Ankara geliyor. Bu şubeleri % 16.28 ile Bursa, % 11.80 ile Trakya, % 9.86 ile Gebze şubelerimiz takip ediyor. Diğer şubeler ve ayrıntılı oranlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Yönetim ve Temsilde Kadınlar

Sendikamızın 18 şubesinde de yönetim kurullarında kadın yer almıyor. Bir şubemizin denetleme ve disiplin kurullarında birer kadın üyemiz bulunuyor. Haziran 2023 itibarıyla sendikamızda 5 kadın baştemsilcimiz ve 10 kadın temsilcimiz görev yapmaktadır.



Petrol-İş Kadın Dergisi, Yayınlar, Web Sitesi ve Sosyal Medya

Ocak 2003 tarihinde yayın hayatına başlayan ve o tarihten beri kesintisiz olarak yayını sürdüren Petrol-İş üyesi ve üye eşi kadınların dergisi Petrol-İş Kadın, bu sene

Şube	Kadın Üye Sayısı	Erkek Üye Sayısı	Toplam Üye Sayısı	Şube Kadın Üye Oranı	Kadın Üye Dağılımı
ADANA	36	1035	1071	% 3,36	% 1,00
ADİYAMAN	29	1442	1471	% 1,97	% 0,81
ALİAĞA	85	3635	3720	% 2,28	% 2,37
ANKARA	264	1354	1618	% 16,32	% 7,36
BANDIRMA	31	829	860	% 3,60	% 0,86
BATMAN	86	2908	2994	% 2,87	% 2,40
BURSA	347	1784	2131	% 16,28	% 9,67
ÇANKIRI	10	2260	2270	% 0,44	% 0,28
DÜZCE	89	1034	1123	% 7,93	% 2,48
GEBZE	401	3664	4065	% 9,86	% 11,18
Genel Merkez	358	2594	2952	% 12,13	% 9,98
İSTANBUL 1	107	2433	2540	% 4,21	% 2,98
İSTANBUL 2	676	2397	3073	% 22,00	% 18,85
İZMİR	256	3933	4189	% 6,11	% 7,14
KIRIKKALE	72	3543	3615	% 1,99	% 2,01
KOCAELİ	59	2252	2311	% 2,55	% 1,64
MANİSA	423	857	1280	% 33,05	% 11,79
MERSİN	7	803	810	% 0,86	% 0,20
TRAKYA	251	1876	2127	% 11,80	% 7,00
TOPLAM	3587	40633	44220	% 8,11	% 100

Tablo 2: Şubelerde kadın üye oranı ve kadın üyelerin şubelere göre dağılımı

Tablo 3: ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesini İmzalayan Ülkeler ve Yürürlük Durumları

	İmzalayan Ülke	İmzalandığı tarih	Yürürlük durumu	Yürürlüğe gireceği tarih
1	Arnavutluk	06 Mayıs 2022	Yürürlükte	
2	Antigua ve Barbuda	09 Mayıs 2022	Yürürlükte	
3	Arjantin	23 Şubat 2021	Yürürlükte	
4	Avustralya	9 Haziran 2023	Değil	9 Haziran 2024
5	Bahamalar	30 Kasım 2022	Değil	30 Kasım 2023
6	Barbados	1 Eylül 2022	Değil	1 Eylül 2023
7	Belçika	13 Haziran 2023	Değil	13 Haziran 2024
8	Kanada	30 Ocak 2023	Değil	30 Ocak 2024
9	Orta Afrika Cumhuriyeti	09 Haziran 2022	Yürürlükte	
10	Şili	12 Haziran 2023	Değil	12 Haziran 2024
11	Ekvador	19 Mayıs 2021	Yürürlükte	
12	El Salvador	07 Haziran 2022	Yürürlükte	
13	Fiji	25 Haziran 2020	Yürürlükte	
14	Fransa	12 Nisan 2023	Değil	12 Nisan 2024
15	Almanya	14 Haziran 2023	Değil	14 Haziran 2024
16	Yunanistan	30 Ağustos 2021	Yürürlükte	
17	İrlanda	12 Ocak 2023	Değil	12 Ocak 2024
18	İtalya	29 Ekim 2021	Yürürlükte	
19	Lesotho	15 Mart 2023	Değil	15 Mart 2024
20	Mauritius	1 Temmuz 2021	Yürürlükte	
21	Meksika	6 Temmuz 2022	Yürürlükte	
22	Namibya	9 Aralık 2020	Yürürlükte	
23	Nijerya	8 Kasım 2022	Değil	8 Kasım 2023
24	Kuzey Makedonya	20 Ekim 2023	Değil	20 Ekim 2024
25	Norveç	6 Ekim 2023	Değil	6 Ekim 2024
26	Panama	1 Kasım 2022	Değil	1 Kasım 2023
27	Papua Yeni Gine	27 Eylül 2023	Değil	27 Eylül 2024
28	Peru	8 Haziran 2022	Yürürlükte	
29	Ruanda	1 Kasım 2023	Değil	1 Kasım 2024
30	San Marino	14 Nisan 2022	Yürürlükte	
31	Somali	8 Mart 2021	Yürürlükte	
32	Güney Afrika	29 Kasım 2021	Yürürlükte	
33	İspanya	25 Mayıs 2022	Yürürlükte	
34	Uganda	7 Ağustos 2023	Değil	7 Ağustos 2024
35	Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı	07 Mart 2022	Yürürlükte	
36	Uruguay	12 Haziran 2020	Yürürlükte	

yirminci yılına girdi. Yirmi yıldır sendikamızın toplumsal cinsiyet çalışmalarının hem en başta gelen unsurlarından biri, hem de bu çalışmaların yürütülmesinde önemli bir araç olmaya devam eden dergimiz, yirminci yılında yetmişinci sayısına ulaştı. Sendikamızda, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar açısından büyük önem taşıyan kadın dergimizin yanısıra gündem konularına uygun olarak yayın çalışmalarımız devam edi-

yor. Basılı yayınlarımızın yanında, dergimizde yayınlanan yazıların, makalelerin yer aldığı web arşivimiz de bulunuyor. Web sayfasının yanısıra, hem dergimizin içeriğinin, sendikamızın gündem konusuna uygun açıklamalarımızın, değerlendirmelerin ve toplumsal cinsiyet çalışmalarımızla kampanyalarımızın paylaşıldığı sosyal medya sayfamız bulunuyor.

www.facebook.com/petroliskadindergisi

Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri

Petrol-İşte toplumsal cinsiyet eşitliğine dair sendikal alanda bir ilk olarak gerçekleştirilen, toplumdaki eşitsizlikler hakkında farkındalık yaratmak, örgüt içi demokrasinin ve eşitliğin gelişimine katkı koymak amaçlarıyla 2009 yılından beri devam eden toplumsal cinsiyet dersleri, aktif üye eğitimleriyle başlamış, daha sonra temsilci eğitimlerinde de verilmeye başlanmıştır.

Toplumsal cinsiyet dersleri kadın üyelerimizin sendika içerisinde aktif rol almalarına katkıda bulunmak, temsilcilerimizi sendikamızın toplumsal cinsiyet çalışmaları konusunda bilinçlendirmek ve bu konuda yürütülecek çalışmalarda etkin olarak yer almalarını sağlamak gibi amaçlar da taşımaktadır. Petrol-İş eğitimlerinde uzun süredir kadınların katılımını teşvik etmeye yönelik % 30 kota uygulaması bulunuyor.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı Güçlü Bir Araç: ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesi

Petrol-İş Sendikası olarak şiddetle mücadele konusunun ayrılmaz bir unsuru olarak konuşulmaya başladığı günden beri gündemimizde olan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 10-21 Haziran 2019 tarihli Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 108. oturumunda kabul edilen 190 Sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi" onaylandığı tarihten iki sene sonra, 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girmişti. Sözleşmeyi ilk Uruguay imzalamıştı. Sözleşme, Uruguay tarafından 12

Haziran 2020'de imzalanmış, 12 Haziran 2021'de yürürlüğe girmişti. ILO'nun 190 sayılı sözleşmesi 36 ülke tarafından imzalandı, 23'ünde yürürlükte, 13 ülkede yürürlüğe girmesi için imzalandığı tarihten itibaren bir senenin dolması bekleniyor. Sözleşmeyi imzalayan ülkeler ve yürürlüğe girdiği/gireceği tarihler Tablo 3'te verilmiştir.

ILO190 Toplumsal Cinsiyet Derslerimizde

2019 Haziranında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 108 sayılı oturumunda kabul edilen ILO'nun 190 sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Durdurulması" sözleşmesi onaylandığından beri, sendikamızın toplumsal cinsiyet derslerinde sözleşmenin içeriği, çalışma yaşamında kadınlar için ve sendikalar için dahil edildi.

Bu bölümde, ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin işyeri uygulama örnekleri ve sendikalardaki uygulamaları ele alınıyor. Ayrıca, sözleşmenin ülkemizde imzalanması için sendikamızın yürüttüğü çalışmalar anlatılarak, temsilcilerimizin



bu çalışmalarda etkin rol almaları sağlanmaktadır. Derslerin sonunda, temsilcilerle birlikte, sözleşmenin imzalanması çağrısında bulunan bir farkındalık etkinliği de yapılıyor.

Eşitliğin İnşası ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele

Son yıllarda hem dünyada hem Türkiye'de, cinsiyete dayalı şiddet vakalarında büyük artış var. Toplum ve çalışma yaşamında yaşanan ayrımcılığın bunda büyük bir rolü bulunuyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilmeden uygulanan sosyal politikalar ve çalışma yaşamında kadınları korumaya yönelik önlemlerin yetersizliği, şiddet ve tacizin iş yaşamında da yaygınlaşmasına neden oluyor.

Üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını koruma altına alan sendikalar aynı zamanda toplumsal yaşamın düzenlenmesinde de büyük rol oynuyor, bu bakımdan cinsiyet ayrımcılığının sona erdirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, cinsiyete dayalı şid-

det ve tacizin, ücret ayrımcılığının durdurulmasında sendikalar büyük bir göreve sahip olabilir.

Petrol-İş, uzun süredir kadına yönelik şiddet, cinsiyet ayrımcılığı, eşitsizlik gibi kadınları çalışma ve toplum yaşamında geriletken, sosyal haklardan mahrum bırakan sorunlarla mücadele içerisinde.

Sendikamızın tüzük ve toplu sözleşme hükümlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, ücret eşitliği, cinsiyet ayrımcılığıyla, cinsiyete dayalı şiddet ve tacize karşı hükümler bulunuyor.

Bu hükümlerin kadın-erkek tüm temsilci ve üyelerimiz tarafından bilinmesi, iş yerlerinde bu sorunlarla etkin bir şekilde mücadele yürütülmesinde büyük önem taşıyor.

Bu amaçla sendikamızda toplumsal cinsiyet derslerimizde konuya önem verilmekte, belirli dönemlerde kadına yönelik şiddet ve tacize karşı farkındalık etkinlikleri düzenlenmektedir.

Bu amaçla ulusal ve uluslararası işbirliklerinde yer almaya devam edecektir. 🌀





KADIN
AJANDASI

Katharine Burr Blodgett



10 Ocak 1898

Yüzey kimyası üzerine yaptığı çalışmalarla, özellikle General Electric'te çalışırken "görünmez" veya yansıtıcı olmayan camı icadıyla tanınan Amerikalı bir fizikçi ve kimyager Katharine Burr Blodgett dünyaya geldi. Blodgett, 1926'da Cambridge Üniversitesi'nden fizik alanında doktora derecesi alan ilk kadındı.
(Ölüm: 12 Ekim 1979)

Emine Bedia Muhavvit



20 Ocak 1994

Türkiye'de Cumhuriyet dönemi sinema ve tiyatro oyunculuğu yapan ilk kadınlardan Emine Bedia Muhavvit hayata veda etti. Oyunculığa Halide Edip Adivar'ın Ateşten Gömlek romanından sinemaya uyarlanan filmde rol alarak başladı.
(Doğum: 16 Ocak 1897)

1 Şubat 1910

Türkiye'nin ilk kadın veteriner hekimi Sabire Aydemir dünyaya geldi. 1937 yılında Ankara Üniversitesi Veteriner Fakültesi'nden mezuniyetinden sonra Bakterioloji Mütihazası (uzmanı) unvanını elde etmek için 5 yıl Ankara Refik Saydam Hıfzısıhha Enstitüsü'nde asistan olarak çalıştı.
(Ölüm: 4 Temmuz 1991)



Bette Nesmith Graham



23 Mart 1924

ABD'li daktilocu, daktilolarda kullanılan düzeltme sıvısının mucidi Bette Nesmith Graham, dünyaya geldi. Graham'ın bu icadının, bir bankada çalışırken yeni piyasaya sürülen IBM elektrikli daktilolarda yaşanan sorunların doğurduğu ihtiyaçtan kaynaklandığı belirtiliyor.
(Ölüm: 12 Mayıs 1980)

Suat Berk



2 Nisan 1901

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olan ilk kadın öğrencilerden Suat Berk dünyaya geldi. 1931 yılında, sadece Türkiye'nin değil dünyanın ilk kadın sulh ceza hakimi olarak tarihe adını yazdıran Berk, 15 Temmuz 2002'de hayata veda etti.

3 Nisan 1930

Belediye Kanunu'nun kabul edilmesiyle Türkiye'de kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı kazandı.

Mürüvvet Yener



9 Nisan 1932

İlk kadın hakimlerden, İstanbul Hukuk Fakültesi'ni 1935 yılında bitiren Mürüvvet Yener, göreve başladı. Kız çocuklarının yuva kurmalarına öncülük etmesi ve onlara destek olmasından dolayı "Hakim anne" olarak anıldı.

Madeline McDowell Breckinridge



20 Mayıs 1872

ABD'li kadınlara oy hakkı hareketinin öncülerinden Madeline McDowell Breckinridge dünyaya geldi. Kadın haklarını savunan Lexington Herald'ın editörü Desha Breckinridge ile evli olan Breckinridge, Kentucky'li kadınların 1920 başkanlık seçimlerinde ilk kez oy kullandığını gördükten sonra hayata veda etti. (Ölüm: 25 Kasım 1920)

28 Haziran 2007

İsviçre asıllı piyanist Magdi Rufer Eyüboğlu hayata veda etti. Tarihçi bir babanın ve piyano öğretmeni bir annenin kızı olarak 1924 yılında İsviçre'nin Bern kentinde dünyaya geldi. Magdi Rufer, yazar ve şair Sabahattin Eyüboğlu'nun eşi idi.

Magdalena Magdi Rufer



20 Haziran 1914

Dünyaca ünlü Sümerolog, bilim insanı ve tarihçi Muazzez İlmiye Çığ, Bursa'da dünyaya geldi. Şu anda 110 yaşında olan Çığ, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesindeki eğitiminin ardından uzman olarak atandığı İstanbul Arkeoloji Müzesinde Sümeroloji alanında yaptığı çalışmalarla tanınıyor.

Muazzez İlmiye Çığ



Maryse Bastié



6 Temmuz 1952

3000 saat uçarak rekor kıran ve 38 yaşında 12.5 saatte And Dağları'nı geçen ilk kadın pilot, Fransa doğumlu Maryse Bastié, kullandığı uçağın kalkıştan sonra düşmesi sonucu hayatını kaybetti. Kadın hakları konusunda duyarlılığıyla biliniyordu. (Doğum: 27 Şubat 1898)

Meryem Mirzahani



14 Temmuz 2017

İranlı matematikçi, bir dönem Stanford Üniversitesi'nde matematik profesörü olarak çalışan, 2014 yılında "Matematiğin Nobel'i" sayılan Fields madalyasını alarak bu ödülü kazanan ilk kadın olan Meryem Mirzahani 40 yaşında hayata veda etti. (Doğum: 12 Mayıs 1977)

Mualla Eyüboğlu Anhegger



23 Ağustos 1936

Fransız yazar ve kadın hakları savunucusu Juliette Adam hayatını kaybetti. Adam, kadınların kamusal ve özel eylemlerde tanık olabilmelerini; evli kadınların emeklerinin ürününü alma ve özgürce elden çıkarma hakkını savunmuştur. (Doğum: 4 Ekim 1836)

Juliette Adam



16 Ağustos 2009

Türkiye'nin ilk kadın mimarlarından Mualla Eyüboğlu Anhegger hayata gözlerini yumdu. Meslek yaşamının ilk yıllarında Köy Enstitüleri'nin kuruluşunda aktif rol alan Anhegger, Edirne'den Kars'a kadar Türkiye'nin dört bir yanında Enstitü binaları üretti, inşa etti ve öğrencileri eğitti. (Doğum: 13 Mart 1919)

Irene Curie



12 Eylül 1897

Fransız bilim insanı, Marie ve Pierre Curie'nin kızları Irène Joliot-Curie dünyaya geldi. Anne babası gibi radyoaktifite alanında çalışmalar yaptı. 1. Dünya Savaşında X-ışınlarıyla yaptığı çalışmalar, radyoaktif materyallere aşırı maruziyeti sonucu 58 yaşında Lösemi'den dolayı hayatını kaybetti. (Ölüm: 17 Mart 1956)



16 Eylül 2000

Tek figürlü kadın ve genç kız portreleriyle tanınan ressam Ayşe Şükriye Dikmen, hayatını kaybetti. 1948 yılında İstanbul Güzel Sanatlar akademisi resim bölümünü bitiren Dikmen, 1953 yılında, Paris'teki Ecole du Louvre'un sanat tarihi bölümünden mezun olana dek üç yıl Fernand Léger'le ve 2 yıl Sergier ve Roger Chastel ile çalıştı. (Doğum: 1918)

Ayşe Şükriye Dikmen



14

PETROL-İŞ KADIN
Sayı 71 ARALIK 2023

Pakize Tarzi

10 Ekim 2004

Türkiye'nin ilk jinekoloğu, ilk özel kadın doğum kliniği kurucusu ve İstanbul Boğazi'nı yüzerek geçen ilk kadın ünvanlarına sahip Pakize Tarzi, hayata gözlerini yumdu. 1932 yılında Darülfünun Tıp Fakültesi'nden mezun olan Tarzi, üniversitedeki ilk kadın asistan olarak Haseki Kadın Hastalıkları Kliniği'nde çalıştı. 1949'da Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği'nin kurucuları arasında yer aldı.
(Doğum: 1912)



Türkan Rado



30 Ekim 1915

Türkiye'nin ilk kadın hukuk profesörü ve bazı kaynaklara göre Roma Hukuku alanında dünyadaki ilk kadın profesörü Ayşe Nüveyre Türkân Rado dünyaya geldi.
(Ölüm: 3 Mart 2007)

7 Kasım 1878

Avusturyalı fizikçi, nükleer fizik ve radyoaktivite alanlarındaki çalışmalarıyla bilinen Avusturyalı bilim insanı Lise Meitner dünyaya geldi. 1943 yılında, ABD'nin yürüttüğü Manhattan Projesi adlı atom bombası projesine katılacak olan İngiliz takımına davet edildi. Lise Meitner, bilimsel katkılarını askeri uygulamalarda kullanmayacağını belirterek, teklifi geri çevirdi.
(Ölüm: 27 Ekim 1968)



Lise Meitner

Müfide Küley



26 Aralık 1995

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk kadın hekimlerinden, 1922 yılında Tıp Fakültesi'ne ilk kez kabul edilen 10 kız öğrenciden biri olan Fatma Müfide Kazım Küley vefat etti. İstanbul Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Kliniği Gastroenteroloji bölümünün kurucusudur. (Doğum: 1904)

Alice Augusta Ball



31 Aralık 1916

20. yüzyılın başlarında cüzzam için en etkili tedavi olan 'Top Metodu'nu geliştiren Amerikalı kimyager Alice Augusta Ball hayata veda etti. Ball, Hawaii Üniversitesinden yüksek lisans derecesi alan ilk kadın ve Afrikalı Amerikalıydı, aynı zamanda üniversitenin ilk kadın ve Afrikalı Amerikalı kimya profesörüydü.
(Doğum: 24 Temmuz 1892)

Burda Bebek'te kadın işçiler sendikal haklar için,
cinsiyetçiliğe, eşitsizliğe karşı direnişte*

"PARA ÖNEMLİ, KADINA SAYGI HER ŞEYDEN ÖNEMLİ"

Söyleşi: Selgin Zırlı Kaplan



Burda Bebek, Sakarya Hendek Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet yürüten, biberon, emzik, göğüs pompası gibi bebek ve anne ürünleri üreten bir firma. Müşteri kitlesi kadınlar ve anneler olan bir işyerinden beklenmeyecek derecedeki kadın ve anne düşmanlığı, işyerinde çalışan kadınları sendika arayışına geçirmiş. Anlattıklarına bakılırsa sendika istemek için gereğinden fazla sebepleri var.

Burda Bebek'te, işçi sağlığına, insan hayatına saygı yok, kadın düşmanı cinsiyetçi davranış egemen... Şiddetin fiziki olanı dışında her türlüşüne maruz kalınmış, fiziksel şiddet de dönem dönem tehdit aracı olarak kullanılmış. Annelik, doğum, hamilelik, hastalık, boşanma... Kadınlığa dair her türlü durum saygısızca hakaret ve alay konusu edilmiş. Analık haklarına değer verilmemiş. Davranışlardan mola-lara, ücretlerden izin kullanımına kadar her konuda ayrımcılık uygulanan kadınların emeğine yaklaşım şu sözlerle

kendini ele veriyor: "Kadın olarak yaptığınız işin bizim için değeri yok, sokaktan geçen biri bile bu işi yapar". Tüm bu baskılar ve yaşananlardan sonra sendikalaşmaya karar verdiler, sendikamızın Düzce şubesinde örgütlenip, çoğunluğu sağlayarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yetki başvurusunda bulundular. Bakanlık yetki belgesini gönderdikten sonra işverenin itirazı mahkemeye taşındı, Petrol-İş mahkemeyi de kazandı. Ancak işveren, anlaşmaya yanaşmadığı gibi, sendikalaşma çalışması içinde olduğunu düşündüğü 9 kadın işçiyi işten attı, gerekçe olarak 45. maddede gösterdi. Seslerini duyurabilmek, yaşadıkları haksızlığa karşı mücadele etmek, işyerine sendikayı getirebilmek için 20 Kasım 2023 tarihinden beri fabrika önünde direnişlerini sürdürüyorlar. Burda Bebek'te başlayan sendikalaşma sürecini, içeride yaşanan baskıları, direnişteki kadın işçilere sorduk, işte anlattıkları.

* Söyleşi, direnişin sekizinci günü yapılmıştır.



Kendinizi tanıtır mısınız?

İsmim **Dilek Düzdemir**. 35 yaşındayım, bekârim, altı senedir Burda Bebek'te çalışıyorum. Burası ilk işyerim.

Neden sendikalaşma ihtiyacı duydunuz, kısaca süreci anlatır mısınız?

Ocak ayında başladı her şey. İçeride sürekli baskı altında çalışıyorduk. Zorla mesaiye kalma, yaptırımlar, beyaz yakalılarla, insan kaynaklarıyla hiçbir şekilde iletişim kuramıyorduk. Kursak bile geri dönüş olmuyordu. Yeni gelen işçiyile altı senelik işçinin ücreti aynıydı, kıdem farkımız veya bir artımız yoktu. Asgari ücret alıyorduk. Tüm bu anlattığım nedenlerle sesimizi duyurmaya çalıştık. Üç aylık bir süreç oldu, sayıyı topladık, sonra mahkememizi kazandık.

Kaç kişi çalışıyor fabrikada?

250 işçi var. Kadınlar montaj bölümünde çalışıyor. Enjeksiyon ve silikon bölümleri var, oralarda erkekler çalışıyor. Sevkiyat bölümünde de erkekler çalışıyor. Kadınların sayısı yaklaşık 150. Üç vardiya halinde çalışıyoruz.

Neden ayrı işbölümü var içeride?

Montaj işi, kadınlara yönelik bir ürün olduğu için, bir de el yapımız daha uygun olduğu için. Bir de sabır gerektiren bir iş, kadınlar daha sabırlı. Daha seri çalışıyoruz. Bizden istenen de seri şekilde ürün çıkartmak.

Yaptığınız iş nedir tam olarak?

Emzıkların gövdesi, silikonu vs. diğer bölümlerden, erkeklerin çalıştığı bölümden geliyor bize, son haliyle bütün olarak montajı bizde yapılıyor. Ürün hali bizde çıkıyor. Paketleme de aynı şekilde montajın yanında yine kadınlar tarafından yapılıyor. Ürünler makinelerden çıkıyor. Bizden kadınlar gidiyor, ayıklamasını vs. yapıyor. Sonra kolilenip montaj bölümüne geliyor. Montajda, masa etrafında oturuyoruz, makinelerde ise ayaktaız.

Kadınlara yönelik ayrımcılık var mıydı?

Farkımız illa ki oluyordu. Erkekler diğer bölümde daha rahat çalışıyorlar. Molalarını daha rahat yapıyorlar. Bizde bir dakika gecikmeye izin verilmiyor. İçeride baskı yaşıyor, kadınlara haketmedikleri konuşmalar oluyor. İş konusunda bir sorun çıktığı zaman sert tepkilerle karşılaşabiliyoruz.

Yaptığınız işten dolayı herhangi bir sağlık sorunu yaşıyor musunuz?

Tabii ki. Sürekli ellerimiz hareket halinde olduğu için parmaklarımızda sorun oluyor, sinir sıkışması, şekil bozukluğu oluyor. Bunun için sürekli doktora gidiyoruz, fizik tedavilere çok çıkıyoruz. Raporumuz olduğu sürece gidebiliyoruz. İçeride kesinlikle bununla ilgilenilmiyor. Fabrikanın doktoru var ama hafta içi iki gün geliyor.

Hangi saatlerde çalışıyorsunuz?

Normalde 08.00-16.00, 16.00-24.00 ve 24.00-08.00 olmak üzere üç vardiyamız var. Biz sekiz dört çalışıyoruz, ama dörtten sekize kadar zorla mesaiye bırakıyorlar. 'Mesaiye kalamayacak olanlar özel bildirim yapsınlar' diyorlar. Yanlarına gittiğinizde, 'babam ameliyat olacak dediğinizde 'sen mi gireceksin ameliyata' diyerek susturuyorlar.

Mesaiye zorla kalıyoruz. Kimse izin istemesin herkes kalsın diye çoğu kez baskı altında çalıştığımız oldu.

Ücretler arasında bir fark var mı?

Erkeklerin daha yüksek maaş aldığını biliyoruz, çalışma olarak da daha rahatlar. Kadınlara baskı yapabildikleri için, bizi susturabildikleri için erkeklerle yapamıyorlar. Bizim bölümümüzde daha çok yaşıyor bu durum.

Yaptığınız işin küçümsemesi, bağırlanmak, azarlanmak mobbing sayılır.

Evet, ve yeni işçiler geliyor, üç kişinin yapacağı işi eskilere verebiliyor, yeniler bilmiyor diye masada oturtuyor, yapamayınca tekrar yerine geçiriyor. Bu da ayrımcılık yaratıyor.

Hakkımızı alamıyoruz. Bir artımız olmalı, onların yapamadığı işleri de ek olarak yaptığımız için, ama olmuyor. Çoğu kez İK'ya da gittik, konuşmak istedik, bu durumu dile getirmek istedik, müdürümüz hiçbir zaman gelmedi.

Ne zaman sendikayı duydu o zaman geldi. Sendika gündeme geldikten sonra artıları vermeye başladılar.

Petrol-İş'le nasıl bağlantı kurdunuz?

Sesimizi duyuramadığımız için Petrol-İş'e ulaştık, sessiz bir şekilde çalışmamızı yap-

tık. İstedığımız sayıya ulaştıktan sonra yetki aldık. İtiraz ettiler, dava açıldı. Dava devam ederken içeride kaldık, sonra kazandık.

Kaç kişi atıldı bu süreçte, siz ne zaman atıldınız?

İlk olarak üç kişi atıldı. İki hafta önce altı kişi daha atıldı. Ben atılan altı kişi arasındaydım. Toplamda dokuz kişiyiz. İki hafta önce, Pazartesi günü sabah sekizde mesaiye başlamıştım, 08.00-16.00 vardiyasına. Arkadaşlarıma buradan el salladığım ve destek olduğum için işe giriş yaptıktan yarım saat sonra beni de çıkardılar.

Nasıl söylediler çıkartıldığınızı?

Beni yukarıya İK'ya çağırdılar, 'feshini imzalayacak mısın yoksa gönderelim mi' dediler, başka da bir şey demediler.

Sizin atılmanız içerideki arkadaşları nasıl etkiledi?

İçerideki arkadaşlar atılmamıza çok üzülüyorlar, yanımızda olduklarını, destek olduklarını söylüyorlar, ama içeride o kadar baskı altındalar ki, sürekli yukarıya çağırılıyorlar ve 'grev yaparlarsa arkadaşlarınıza destek olur musunuz' diye sorguya çekiliyorlar. 'Sendikaya üye olursanız sizi atarız' şeklinde baskı yapıyorlar. Arkadaşlarımız o baskı altında bize hiçbir tepki veremiyorlar.

Direnişle ilgili ne söylemek istersiniz?

Biz kadınlar olarak, sadece kadınlar olarak, farkındaysanız erkeklerden hiç atılan yok, kadın olarak bu başarıya ulaşacağız. Direne direne kazanacağız.

Sendika gündeme geldikten sonra artıları vermeye başladılar.

Sürekli ellerimiz hareket halinde olduğu için parmaklarımızda sorun oluyor, sinir sıkışması, şekil bozukluğu oluyor.



Sizi tanıyalım...

İsmim **Mürüvvet Akçay**, 36 yaşındayım, evliyim. İki oğlum var, biri 15 diğeri 8 yaşında.

Çocuklara nasıl baktınız?

Çalışma şartlarından dolayı çocuklarımız bir çok kez bazı şeylerden mahrum kaldılar. Yetemedik, aşırı derecede fazla mesai vardı. Sosyal hayatımız da kalmamıştı mesailer yüzünden. Sendikalaşmaya attığımız adım mesailerden dolayı başladı. Sonrasında kadınlara yönelik baskılar geliyordu.

Kadınlara yönelik ne tür baskı ve ayrımcılık yaşadınız, neler hissettiniz?

Biz annemiz, eşiz... Nasıl hissediyoruz, ses yükseltebiliyorlar bir kere, hiçbir kadın bu tür davranışlara maruz kalmamalı, hatta hiçbir birey. Çünkü çok küçük düşürücü bir şey, insanların içinde sizinle azarlayarak konuşulması, bu tarz şeylerde biraz başkaldırdığımız için zaten şu anda buradayız. "Üslubunuza dikkat edin" diyebildiğimiz için.

Neden sendikalı oldunuz?

Haklarımızı aradığımız için, daha iyi şartlarda çalışmaktı amacımız. Yoksa işimizden memnunduk, yaptığımız işi seviyorduk. Ama maalesef fabrika hiçbir şekilde sendika olayına girmek istemiyor.

Çok küçük düşürücü bir şey, insanların içinde sizinle azarlayarak konuşulması, bu konuda biraz başkaldırdığımız için zaten şu anda buradayız.

Siz sağlık sorunları yaşıyor musunuz?

Evlere iş götürüyorduk, fason olarak eve iş gönderiyorlardı, tercihi kalmış zorunlu tutulmuyordu ama götürdüysen yapman

gerekıyor. Emzik, silikon ve sap şeklinde üç malzeme vardı. Kolay iş de vardı zor olanı da. O akşam bitirmen gerekiyor. İki bin tane emziği bitirmen gerekiyor. Bazen bire kadar sürdüğü oluyordu, eve saat sekizde gidiyorduk, gece bire kadar çalışıyorduk.

Malzemeyi nasıl götürüyordunuz eve?

Eşim destek oluyordu bu konuda. Kendi aracımızla götürüyorduk. Buradan oturduğumuz yere kadar gidiyorduk, ordan eşim gelip alıyordu, ben taşıyamam ağır çünkü.

Sağlık sorunlarınızı anlatıyordunuz.

Bazı ürünler çok sert, evde yaparken elimin nasır tuttuğu, su topladığı oldu. Burada işe girdikten sonra sinir sıkışması başladı, omuzda yırtık oluştu. Makinede sürekli aynı tempoda, aynı şekilde ürün göndermekten kaynaklanıyor. Ağrıyla gittim, yırtık oluştuğunu söylediler. Fizik tedavi gördüm.

Kendi imkânınızla mı gittiniz?

Kendim gittim, omuzumda yırtık oluşmuş, fizik tedavi verdiler. Sürekli aynı şekilde oturmaktan bel fitiği olan vardı. Makinede de, masada da oturunca belde ağrılar başlıyor. Fabrika doktoru ilgileniyor ama sadece yönlendiriyor. Fizik tedaviyle hallediyoruz, ama çalışınca tekrar oluyor.

Burada da bir kreş olsun istedik, kabul etmediler, yeterli sayı yok dedi.

Siz fazla mesaiye kalıyor muydunuz?

Evet çok defa fazla mesaiye kaldım. Bizim adımıza sebep arıyorlar neden kalmak istemeyebileceğimize dair, söylüyorsunuz ama işlerine geliyorsa veya bazen dalga geçerek cevap verildiği de oluyor. Bir arkadaşımız işi bıraktı o yüzden. Arkadaşımızın altıda babasının ilaçlarını alması gerekiyor mu, 'senden başka alacak kimse yok mu?' dediler, gerekçeyi hafife alıp dalga geçer gibi konuşunca arkadaşımız ağlamaya başladı. O gün altıda çıktı gitti, bir daha da gelmedi.

Kaç yıldır bu işyerinde-siniz? İlk işyeriniz mi?

Bu sene beş yılım doldu. Daha önce Daikin'da çalıştım beş yıl.

Neden çıkmak zorunda kaldınız?

Hamileydim, doğdu, bakacak kimsem olmadığı için güvenip bırakamadım da, küçüktü.

Kreş olsaydı ayrılmamız gerekmezdi.

Biz onu bu işyerinde talep ettik, Burda Bek'te bir kreş olsun istedik, kabul etmediler, yeterli sayı yok dedi. Personel sayımız yeterli olmadığı için öyle bir şey yapamıyoruz diye kesin bir şekilde söylediler.

Sendikalaşmaya giden sürecin başından beri var mısınız?

Evet başta mesailerden dolayı başladı. Sonrasında bize karşı gösterilen tavırlar, haklarımızı aradığımız için mobbinge uğradık.

Yaşadıklarınıza örnek verebilir misiniz?

Arkadaşlarımızla aynı vardiyadaydık. Şubat ayında, iki arkadaşımızı başka vardiyaya verdiler, "bu vardiyaları karıştıracağız" dediler. Ama uzun süre kimsenin vardiyasını değiştirmediler. Bu mobbingtir, bu işe kalktık diye... Bunu da biliyorlardı, bilmiyor diyemeyiz, beyaz yakaya her şey gidiyor, bu da gitmişti, ama uzun bir süre müdahale etmediler, sonrasında öğrenince dökmeye başladılar.

Daha sonra nasıl devam etti süreç?

Sonra çevremizdeki arkadaşlarla konuştuk, anlattık. Sendika olursa bize hiçbir şekilde mobbing yapamayacaklar, birçok haklarımız olacak, bizi ezemeyecekler diye anlatarak arkadaşlarımızın bir çoğunu ikna ettik. Sonra yeterli sayıya ulaşıncaya sendika da davayı kazandı. Süreç kazana kazana bugüne geldik.

Siz ne zaman nasıl atıldınız?

İki hafta önce atıldım. Gece vardiyasına gelmiştim. Servisten indim, güvenlik geldi, İnsan Kaynakları sizi bekliyor dedi, güvenlik ve şoför eşliğinde gittik. 'İşyeriyle olan ilişkinizin feshine karar verdik' dediler. Ben de tamam dedim, "kağıdı imzalayabilirsin" dediler, "imzalamak istemiyorum" dedim. Sonra yukarıdan eşyalarımı alıp çıktım.

Siz direnişten ne bekliyorsunuz?

Arkadaşlarımızın bize destek olmasını, hep beraber iyi şartlarda çalışmayı bekliyorum. Kadınlar ezilmesin, kendilerini, haklarını savunabilsinler. İçeride birçok kişi bir şey

söyleyemedikleri için belaltı şakalara bile sessiz kalıp boyun eğiyorlar. Kimseyi şikâyet etmeye ikna edemezsiniz. Keşke gitse-ler. Biz haklarımızı savunduğumuz için bize hiçbir zaman bu şekilde davranmadılar.

Merhaba, sizi tanıyalım?

Ben **Kıymet Aşık**. 39 yaşındayım. Evliyim iki çocuğum var. Biri 18, küçüğü 12 yaşında.

Kaç yıldır burada çalışıyorsunuz? Daha önce çalışmışlığınız var mı?

Dört yıldır burada çalışıyorum. En uzun işyerim burası oldu. Daha önce tekstil firmalarında çalışmışlığım var.

Sendikalı bir işyerinde çalıştınız mı hiç?

Hayır, ilk defa burada olacak inşallah.

Siz ne iş yapıyorsunuz?

Montaj elemanı olarak başlıyoruz, ilerleyen dönemlerde makine, paket, daha önemli yerlere geçiyoruz. Daha deneyimli olanları oralara alırlar. Bizden sonra yeni alınan elemanlar montaja geçiyor.

Ücret artıyor mu orada?

Hayır, aynı ücreti alıyoruz. Diğer iş çok zor değil ama sorumluluk isteyen bir iş. Yanlış bir şey yaptığınızda hesabını veriyorsunuz.

Nasıl çalışıyorsunuz, işiniz nedir?

Ürünleri parça halinde masalara döküyoruz. Bir masa etrafında on kişi veya beş kişi



çalışabiliyor. Vardiyadan vardiyaya, masadan masaya değişiyor. Yoğunluk daha çok 08.00-16.00 vardiyasında. Diğer vardiyalarda daha az kişi oluyor. İşe başladığımızda bizi nereye verirlerse orada çalışıyoruz. Aslında işimizi seviyorduk, arkadaşlarımızdan da memnunduk, biraz da başımıza koydukları kişiden dolayı bu duruma geldik.

Nedeni nedir tam olarak?

Saygısızlık var, kaba, argo konuşma var, başımızdaki insan bizi gözleriyle aşağılıyor. Bu bakışlardan dolayı biz kadın olarak bu hale geldik, hırslandık biraz da.

Çalışıyorsak, emek veriyorsak saygı da görmek istiyoruz ve bunu da hak ettiğimizi düşünüyoruz.

Neden kaynaklanıyor sizce?

Mesela ben bir şey yapmasam da beni sevmeyen bir insan başımızdaki farklı anlatıyor, ustamız da buna inanarak "sen şu bölüme git, sen bu bölüme git" farklı bölümlere gönderiyor. Ama diğer bölümlerdeki şefler, başımızdaki insanlar olsun çok iyi insanlar. Diğer bölümlerde durum bizden daha iyi, en kötü bölüm montaj bölümü maalesef.

Kadınların çalıştığı bölüm aynı zamanda. Çok saygısızca davranılıyor, en önemlisi de hiç dinlemiyorlar. Bir şey anlattığımız zaman bize daha fazla yüklenerek haksız çıkarmaya çalışıyorlar. İzin almamız gerekiyor, çocuğumuz hastalanıyor, rapor almamız gerekiyor... Eğer üç dört gün rapor alıp geldiyseniz, geldiğiniz gün ceza olarak başka bölüme gönderiliyorsunuz. Çalışıyorsak, emek veriyorsak saygı da görmek istiyoruz ve bunu da hak ettiğimizi düşünüyoruz.

Burada bulunan altı yedi kişi, hepsi de içeride sevilen insanlar aslında. Bunları başımızdakiler de biliyorlar. Ama haklarımızı aradığımız için buradayız. İçerideki insanlar onların bastırabildiği insanlar olduğu için

maalesef içeride, bu duruma çok üzülüyoruz. Biz onlar için de buradayız. Bizim bir çıkarımız yok. Ama hâlâ neden burada olduğumuzun farkında olmayan insanlar var içeride.

Ücretler konusunda ne biliyorsunuz, ayrımcılık var mı bu konuda?

Diğer bölümlerdeki insanlar bizden daha fazla ücret alıyorlar. Sevkiyat bölümü var mesela, genelde erkeklerin yoğun olduğu işler. Gereksizleri olabilir, onlar makine kullanıyor mesela, ama içeriden bizi alıp makinenin başına koyabiliyorlar. Makine kullananların işini biz görüyoruz aslında. Zor olsa da biz de yapıyoruz. Aynı işi yapsak da erkekler bizden daha fazla ücret alıyor. Ücret olayları bu yılın ortasında başladı aslında. Yılın ortasına kadar asgari ücret alıyorduk. Bir senedir kandil simidini bile fazla gördüler, daha önce veriliyordu halbuki.

Sizi mesaiye kalmaya zorladılar mı?

Diğer bölümlerde aslında zorunlu değil, sevkiyat bölümü mesela "kalmıyorum" dediğinde kalmayıp gidebiliyor. Orada kadınlar da var erkekler de... Onlar durumlarından çok memnunar çünkü başlarındaki kişi haklarını koruyor. Şefleri farklı. Bizim başımızdakiler ise sebep de göstersen "kalacaksın" diyorlar ve zorla mesaiye yazıyorlar.

2019'da buraya ilk girdiğimde, saat ona kadar çalıştırıyorlardı. Bir iki aylık elemandık, ses çıkarıyorduk, sabah sekiz akşam on... Sonra bir anda sekize düşürüldü. O gün bu gündür sekiz sekiz... 12 saat çalışıyoruz. Sekiz dört normalde ama mesaiyle on iki saat oluyor. Üzücü olan, bu kadar yıl çalışıp emek veriyorsunuz, çıkaracak bir sebep bulamıyorlar, ne kavgamız ne tutanağımız olmadı bugüne kadar, diğer arkadaşlarımız da aynı. İnsanların hakkını yemek bu kadar

Aynı işi yaptığımızda da erkekler bizden daha fazla ücret alıyor.

Kıymet Aşık





kolay olmamalı, buraya yıllarımızı verdik. En az benim dört yıl, yedi yıl olan var, altı yıl olan...

Sendikal nedenden atıldığımız onlar da biliyor, apaçık ortada, ama 45. maddeden atıldık. Bunu haketmedik, çalışmamız gerekiyor, başka fabrikaya girmemiz gerekiyor, bu kodla bizi yapmadığımız bir şeyle itham ediyorlar. Yıllarca buraya emek harcadık, mesailere kaldık... Hastalık kaptık... Ben buraya girdiğimde fitiğim yoktu.

Buranın bana en büyük ödülü iki parmağımın uyuşması oldu. Kaç tane arkadaşımız ameliyat oldu sinirlerinden.

İşe girdikten sonra mı başladı fitik?

Beni bir makineye verdiler sorumlu olarak, vakum makinesine, orada fitiğim çıktı. İki sene olmadı, boynumda üç tane fitik var. Girdiğimde hiçbir şey yoktu. Ellerimizde uyuşmalar başladı. Bu elim mesela bir aydır uyuşuk. İşten çıktım, hâlâ uyuşuk. Çünkü parmaklarla çalışıyoruz sürekli, birleştiriyoruz ürünleri. Buranın bana en büyük ödülü iki parmağımın uyuşması oldu. Kaç tane arkadaşımız ameliyat oldu sinirlerinden.

Sendikalaşma sürecini anlatın biraz.

Ocak ayında bize verilen zamlardan dolayı bu işe kalkıştık. Dördüncü senem olmasına rağmen 100 TL bir zam yapıldı. Benimle birlikte çalışıp zam almayan arkadaşlarım da oldu. Hatta onlara 'üzülmeyin' dedim, '100 TL için'. Ondan sonra başladık sendika arayışına. Asgari ücrete zam yapıldığı dönem, biz onu duyduğumuzda ustamız bize "bu bile size çok fazla, ne yapıyorsunuz ki, yoldan geçen insan bile buraya otursun sizin yaptığınızı yapar"

Asgari ücrete zam yapıldığı dönem, ustamız bize "bu bile size çok fazla, ne yapıyorsunuz ki, yoldan geçen insan bile yaptığınızı işi yapar" diyordu.

diyordu. Bu bakış açısından dolayı yıllardır burada kimseye zam yapılmamış. Biraz bir şeyleri değiştirmeye çalışalım dedik, iş buralara geldi.

Birkaç arkadaşımızı bize öncülük yapan. Onlar dediler 'başlayalım, haydi üye ol diye. Üye olmaya başladık, sonra yanımızdakileri de üye yaptık. O şekilde ilerledik, iki aylık zaman içerisinde çoğunluk sayısına ulaştık. Altı ay sonra yetki kağıdı geldikten sonra, Cuma günü geldi, Salı günü bana sendikal sebeple atıldığımı söyledi İK, hakkımda şikayet olduğu söylendi. Sendikaya üye topladığım için. Bu süreçleri aslında geçmiştik biz, altı ay önce, üye topladık, arkadaşlarla görüştük, toplantılar yaptık, olay bitti. Hiç yapmadığım bir olaydan dolayı işten atıldım. Beni dinlemediler bile. Direkt imzala dediler.

Neymiş atılmanın sebebi?

İnsanları zorla, şantaj yaparak sendikaya üye yaptığımı söylediler. Halbuki en son üye olan kişi altı ay önce olmuştu. Onları söyledim, aradan altı ay geçmiş, beni masaya oturtup elime kağıt tutuşturup yapmadığım bir şeyle işten atıyorlar. 45. maddeden... İlk ben atıldım.

İmzaladınız mı kağıdı?

İmzalamadım, yapmadığım şeyi niye kabul edeyim. Kimseye tehdit ve şantajda bulunmadık, bu kadar üyeyi de güzellikle anlatarak kaydettik. Haklarımızı vermemek için karalayarak alt etmeye çalışıyorlar.

Evdekiler ne diyor?

Benim ailem bu süreci zaten biliyordu. Eşim de bu konularda bilinçli olduğu için arkanadayım, destek veriyorum diyordu. İçerdeki mobbingi de bildiği için o da istiyordu sendika gelsin.

Sizi tanıyalım...

İsmim Ayça Nihal Bingöl, 42 yaşındayım. Evliyim iki çocuğum var, biri on beş diğeri on yaşında. Dört yıldır Burda Bebek'te çalışıyordum.

Daha önce çalışmışlığınız var mı?

Daha önce Yazaki diye bir araba fabrikasında çalıştım iki yıl. Yeni girdi sendika, iki yıl

önce. Hiç sendikal çalışmadım hayatımda. Ama sendikanın faydalarını hep okuyordum bir merak vardı içimde. Bir de Federal Elektrik'te çalışmıştım orada da sendika yoktu. Orada da iki yıl çalıştım. İlk başta her şey çok cazip geliyor, fabrikada kadınların çalışması, temizliği, namaza izin verilmesi vs. bu şekilde cezbediyor insanları. Herkesin ihtiyacı var tabii çalışmaya, ama çalıştıkça, içeride baskının çok olduğunu gördüm. Adaletsizliğe gelen bir karakter değilim. Sürekli baş kaldırdım, ama sürekli bastırdılar.

Ne tür baskılar, anlatır mısınız?

Mesela yanınızdakine işle ilgili bir şey de sorsanız, sürekli bir bağırma çağırma, insanların içinde rencide etme durumu, ve karşılık veremiyordu arkadaşlarımız. Ben şefimize "sesinizin tonuna dikkat edin, uyarabilirsiniz ama daha usturuplu şekilde uyarın, ne konuştuğumu da bilmiyorsunuz" dediğim için kaç kere kavga ettik. Sürekli bana "ben senin yerinde olsam bu fabrikada çalışmam, her şey para değil" diyerek istifa etmeye zorladılar. Bir buçuk yıl boyunca benimle uğraşıp her konuda kavga ettiler. Kendimi ezdirmediğim için sendikaya bir arkadaşımız vesile olmuştu, bizim isimlerimiz verildi, ben de öncülük etmek istedim zaten çünkü aşırı derecede hakkımız yeniyor.

Herkesin çalışmaya ihtiyacı var tabii, ama çalıştıkça içeride baskının çok olduğunu gördüm.

İçeride sendika olayı başladığında öncü olmak istedim. Bu işi de severek yaptım, hiç de pişman değilim. Arkadaşlarıma sendikanın ne olduğunu, faydalarını, getirilerini anlattım. Çünkü içeride ben ve benim gibi çok kadın işçi var, para için değil, insan gibi değer görmek için katıldılar. Çünkü sürekli aşağılanıyor, asla muhatap bulamıyorduk, müdürler zaten hiç yanaştırılmadı, sürekli şefimizle

Ayça Nihal Bingöl



diyalog içindeyiz, ama o da adamına göre farklı davrandığı için maalesef hep bir iteleme, tartaklama halindeydik.

Sendikalaşma çalışması içinde sadece kadınlar mı vardı?

Erkeklerden de destek gördük başta, ama ilk çıkanlar da onlar oldu maalesef.

Onlar baskıya uğruyor muydu?

Onlar içeride rahatlar. Mola süreleri farklı, maaşları farklı, bizden daha fazla mola yapıyorlar, on beş dakikayla yarım saat arasında yapılıyor, her istediklerinde sigara içmeye çıkabiliyorlar. Bir kere bastırıldığımız için fabrika müdürü odasına aldığına bize şöyle bir cümle kurdu: "Kadınların bizim için hiçbir değeri yok, montajın hiçbir değeri yok". Bunu bize söyledi. Neden erkeklere ayrıcalıklı davranılıyor dediğimizde "asıl işi onlar yapıyor, siz hiçbir şey yapmıyorsunuz" diye bir cümle kuruldu bize. Zaten ondan sonra harekete geçmeye başladık. Sonuçta bu fabrikada oradan oraya herkes bir işle uğraşılıyor, bir yerde iş durursa öbür taraftan hiçbir şey çıkaramazsınız. En son safha bizim sevkiyattan sonraki. Sonuçta eşi, annesi, kızkardeşi olan bir kişi. "Kadınlara ihtiyacımız yok, sizin bizim için değeriniz yok" lafı çok kötü bir laftı bizim için.

Bütün şefler aynı mı?

Hiçbiri daha toleranslı değil. Kadın olduğumuz için. İçeride çok bastırılmış kadın var, evlerinde eşlerinden baskı gördükleri için burada da aynı şekilde sessiz kalıyorlar. Evde şiddete uğrayan arkadaşlarımız var.

Şiddet var mıydı içeride?

Sözlü olarak sürekli var, bir de üstümüze yürüme oluyor bazen. Diğer bölümde bir şef, kadın arkadaşlarımıza temasta bulunuyor, sadece tutanak alınıyor, işten atmadılar.

Şikayet edildi mi?

Edildi, ama sadece tutanağı var, içeride istedikleri zaman tutanakları yırtıyorlar. Bu kişi çalışmaya devam ediyor, hem de çok iyi bir noktada çalışıyor şu an. Şikayet eden bir kişi, ama başka yaşayanlar da var. Telefonla taciz ettiği kadınlar da var. Çalışırken de olan durumlar var, korktukları için söylemiyorlar. Mesajları zaten silmişler.

Ayrımcılık , şiddet, mobbing var... erkeklerle ücret farkı var mı?

Erkeklerle aramızda beş yüz liradan iki bin liraya varan ücret farkları var. Bunlar bildiğimiz duyduklarımız, daha duymadıklarımız da vardır. Onların işi rahat bize göre. Sadece bir saat yoğun çalışıyorlar.

Hiç sordunuz mu neden ücret farkı uygulanıyor diye?

Şefimize özellikle sorduk maaş ve molalar neden farklı diye. Ben oranın şefi değilim diye bir cevap geldi. Bu yüzden o zamanlar birkaç arkadaşı da işten çıkardılar zaten.

Sordukları için mi?

Evet. Bayağı şey yaşandı içeride. Aslında hepimiz birbirimize bağlıyız. Bizim bölümümüze Murat bey bakıyor o ne derse o. Sevkiyata ayrı bir müdür bakıyor, içerideki en güçlü müdürlerden, sevkiyatı ezdirmez, her isteği yapılır. Sevkiyattakiler çok rahatlar. Bir gün saat ona, on ikiye kadar çalışmışlarsa diğer gün izinliler. Bizde öyle bir şey yok, biz ona kadar çalıştığımız günlerde de gidiyoruz ertesi gün işe.

Siz hangi vardiyada çalışıyordunuz?

Her vardiyada çalıştım. Sekiz-dört vardiyasında sekize kadar çalışılıyor, sekiz-altı çalıştığımız zamanlarda da ona kadar çalıştık.

Ayda kaç saat mesaiye kalıyordunuz?

Kanunen sınırı var, ama o sayının üstüne çıkıyorduk, Pazar günleri mecburiydi. Pazar gelmediği için tutanak alan arkadaşlarımız var. Ben sürekli "Pazar günü için size tutanak yazamazlar, öyle bir hakka sahip değiller" diye uyardım. Resmi tatillerde bile tutanak alan arkadaşlarımız var mesaiye gelmedikleri için. Sürekli baskı altında-yız, diğer bölümlerde mesai zorunluluğu yoktu.

Sizde sağlık sorunu var mı çalışmaktan kaynaklı?

Kolumda kas yırtılması var, sıkışma var, sürekli ağır şeyler kaldırıp indirdiğimiz ve aynı kolla hareket ettirdiğimiz için. Cam biberonlar ağır. Erkeklerin yapacağı bir iş aslında.

Ne kadar ağırlıktan söz ediyorsunuz?

Otuz kiloyla başlıyor. Kaldırdığımız zaman kucağımızda tutuyoruz, bacağımıza da etki ediyor, belimize de. Sürekli oturunca bel ağrısı ve sırt ağrısı yapıyor, sürekli ayakta durunca ayaklarımız şişiyor, ağrı yapıyor. Sıkışma var, elde uyuşma var, yırtılma var, bende hepsi var.

Kendiniz mi gittiniz, işyeri hekimi mi yönlendirdi?

Maalesef içeride böyle bir hata yaptım birinde. Aşağı doğru eğildim, dizimin üstüne, ürün yaparken, dizim kilitlendi. Üç saat boyunca beni içeride tuttular, bacaklarım şişti. O an aklımı kullanıp ambulansı aramadım ve beni çıkarmadılar içeriden. İşyeri hekimi haftanın belirli günleri iki saat kalıyor. Ne şefimiz, ne masa şeflerimiz hiç biri ilgilenmedi. Sonra bir arkadaşım tekerlekli sandalye istedi, çünkü yürüyemiyordum, ona bile bağırıyorlar "neden böyle yapıyorsun" diye. Doktorun bölümü kilitli sürekli, gerektiğinde tansiyon bile ölçemiyoruz.

Hastalık onlar için önemli değil. Pandemi-den sonra sırtım çok ağrıyordu, içerideki doktora görüldüm. Bir şey yok diyerek içeriye aldılar. Ağrı devam edince hastaneye gönderdiler. Beni hastanenin kapısında bırakıp gittiler. Öylece bıraktılar, üzerimde de hiç para yok, çünkü bilmiyorum ilk kez çıktım işyerinden. O şekilde gittim, ve gelip bunları anlattığımda "bir şey olmaz" dediler. Sonra bunu içeride bir kişiye daha yaptılar.

Doktor sordu mu nedenini?

Anlattık, ama iş kazası diye geçirilmedi. İş saatinde, işyerinde olan bir durum. Yırtılmaya kadar gidebilir.

Sendikalaşma başladıktan sonra davranışları değişti mi?

Masa şefimizle aramız iyiydi, sendikayı başlattığımız için davranışları birden değişti. Sürekli sözlü şiddete uğradım. Bir buçuk iki ay boyunca iki kişinin çalışacağı yerde tek başıma çalışıp hatam arandı ve içeriden uyarıldım sürekli, "açığın araniyor" diye.

Sizin yerinizi değiştirdiler mi?

Sürekli, hepimizi ayırdılar. Beni özellikle sürekli ayırıyorlardı, sürekli konuşup üye yap-

İçeride benim gibi çok kadın işçi var, para için değil, insan gibi değer görmek için sendikali olduk.

Sendikali hiç çalışmadım hayatımda. Ama sendikanın faydalarını hep okuyordum bir merak vardı içimde.

Ayrımcılığı sorguladığımızda "Kadınların bizim için hiçbir değeri yok, montajın hiçbir değeri yok. Asıl işi erkekler yapıyor, siz hiçbir şey yapmıyorsunuz" diye bir cümle kuruldu bize.

tiğim için, dışarıda tutuyorlardı. Tek başıma bir alanda çalıştım iki ay boyunca. Artık arkadaşlarım 'nerdesin' diyorlardı çünkü içeriye sokmadan direkt oraya alıyorlardı.

Siz ne zaman ve nasıl çıkarıldınız?

İlk ben atıldım, Temmuz ayıydı, bir olay olmuştu, şefimize sadece "beni bir dinler misiniz" dedim, çok gürültü vardı çünkü içeride. Bunu bir üst şefimize iletti, ben de ilettim. Şefimiz de bir sorun yok, olabilecek şeyler, tehlikeli bir durum yok, dedi. 17 gün sonra avukat eşliğinde, arkadaş beni şikayet ediyor, gerekçe de ona darpta bulunmuşum, olaya şahit olan bir arkadaş da yalancı şahitlik yapıyor. O şekilde beni çağırıp, gece vardiyasının bitimine 5 dakika kala, savunma yazdırıp işten çıkardılar, hiçbir şey imzalamadım tabii. Direkt sendika avukatıyla irtibata geçtim. Ama içeride gerçekten çok korkan, baskı altında olan arkadaşlarımız var. Biz bir kısımız güçlü görünen. Güçlü gibiler ama şu anda bir durgunluk var, sonradan dalgalanacağız hep beraber. Aslında bir liste var atılacaklar için, ama şu anda durdurulmuş diye duyduk.

Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

Bizi yalnız bırakmadığınız için, destek olduğunuz için teşekkürler. Bence çok doğru bir yerdeyiz, doğru bir yoldayız, inşallah sonunda biz alacağız, biz kazanacağız. İçerideki arkadaşlarımız destek verirse daha güçlü bir şekilde alacağız.

İçeridekilere bir çağrınız var mı?

Arkadaşlar kesinlikle korkmayın, doğru yoldayız, doğru yerdeyiz, bize destek olun, biz sizin için burda duruyoruz.

Sizi tanıyalım.

İsmim **Gülay Tatarhan**, 49 yaşındayım. Evliyim, üç çocuğum var. En büyüğü 24 yaşında, diğerleri 16 ve 14. Kızım üniversite okuyor, çok destek oluyor.

Ne zamandır bu işyerinde çalışıyorsunuz, daha önce çalışmışlığınız var mı?

Burada beş bitti, altıncı yılımdayım. Geçici işlerde çalıştım, altı yedi aylık dönemler hep, dört işyerinde bu şekilde çalıştım burası beşinci işyerim en uzun burada çalıştım.

Siz ne iş yapıyorsunuz içeride?

Montaj elemanıyım.

Sizde bir sağlık sorunu var mı?

Ben elimden ameliyat oldum, kolumda teneşi dirseği rahatsızlığı çıktı geçen sene.

Masraflarını siz mi karşıladınız?

Evet, ameliyat eden doktor meslek hastalığına girmiyor dedi. İçeride sağlığınıza önem vermiyorlar. Pandemide Covid geçiren arkadaşımızı iki saat bekletmişlerdi, ateşli bir şekilde yalnız başına çalışmıştı.

Sizce kadına ayrımcılık neden kaynaklanıyor?

Enjeksiyonda bazı mamüllerin yukarıya kaldırılıp makineye dökülmesi söz konusu. Erkeklerin bunun dışında bizden farklı yaptıkları bir şey yok. Makinenin kalıplarını değiştiriyorlar, bu fark bundan dolayı oluyor sanırım.

Siz ne iş yapıyorsunuz?

Ben montaj elemanıyım, yeri geldiğinde makinelere geçiyoruz. Emzikler ve silikonlar enjeksiyondan çıkıyor, gövdesi ve tıpası çıkıyor, sapı çıkıyor. Bunların hepsinin montajını yapıyoruz. Montajını yapıyoruz biraraya getirip.

Ne kadar sürüyor bir montaj? Ne kadar ürün çıkartılıyor?

Yaptığımız binlerce ürün var. Bir günde bir kişi rahat iki bin tane yapar. İş sürekli değişiyor ama. Emzik yapılacaksa emzik, sonra biberona dönülüyor, başka ürünler, göğüs pompası var mesela. Sürekli bir gün boyunca aynı ürün yapılmıyor.

Fazla yaptığınızda herhangi bir ücret farkı oluyor mu?

Aynı ücreti alıyoruz. Bizde o kadar fark olmadı, masalar arasında yarışlar bile yapıldı.

Fazla mesailer sizi nasıl etkiliyordu?

Çocuklarımızı neredeyse görmüyorduk. Hiçbir sosyal faaliyetimiz yoktu, kimseyle görüşmüyorduk. Artık evimiz burasıydı. İşyerinde de öyle diyorlardı başımızdakiler: "Evi unutun artık, buradasınız, burada iş yapıyorsunuz, işinizi düşüneneceksiniz, ev yok".

rinde de öyle diyorlardı başımızdakiler: "Evi unutun artık, buradasınız, burada iş yapıyorsunuz, işinizi düşüneneceksiniz, ev yok".

Hiç karşı koydunuz mu?

Koyduk tabii ki. Evde çocuklarımızla ilgilenemediğimizi söyledik.

Nasıl cevap veriyorlardı?

"İş var, yapılacak" diyorlardı. Ona kadar çalışıyorduk, bir de evlere emzik gönderiyorlardı. Onları da sabaha kadar yapıp getiriyorduk. Bazen dalga geçiyorduk 'şurada bir yatak yapalım da sabah yine buradayız nasılsa' diye. Çocukları hiç görmüyorduk.

Siz nasıl atıldınız işten?

Ben raporluydum, raporlu olduğum zaman bana mesaj geldi, o şekilde atıldım. Bana bir gerekçe söylenmedi, sadece mesaj geldi.

Hakkınızı aradığınızda nasıl davranılıyordu?

'Yerinize eleman buluruz' diyorlardı. "Yoldan geçen bile sizin yaptığınız işi yapar, ne yapıyorsunuz ki" diyorlardı. Müdürle çok görüşme talep ettik, fakat kabul etmedi. İnsan kaynaklarına gidip dile getirdik, çok çalışmaktan dolayı evdeki ihtiyaçları gideremediğimizi, çocuklarımızı özlediğimizi söyledik, ama dinlemediler hiçbir zaman. Zorunlu mesaiye çok kaldık, yıllık izinlerimiz sayım izniydi, bilmem neydi derken son gün söylüyorlardı 'haftasonu sayım iznine gireceksiniz' diye. Bir hafta çoluk çocukla öyle oturuyorduk.

Gülay Tatarhan



Siz izin alabiliyor muydunuz?

İzin istediğimizde zorluk çıkarıyorlardı. Benim çocuğum ameliyat oldu, küçük bir ameliyattı, ama çocuğumun yanında olmam lazım. "Sen mi ameliyat edeceksin" dediler. İnsan anne olunca çocuğunun yanında olmak istiyor. Bir şey olduğu zaman izin almamız çok problem.

Başka ne tür davranışlar vardı içerde?

Bir gün örneğin şefimiz durup dururken bağırırdı, çığlık attı, yanımda oturan kadın arkadaş korktu, irkildi. Şefimiz döndü ve "hamile filan değilsin değil mi, hamile olan çocuğun düşerdi" dedi. Kadın arkadaş işe yeni girmişti, bu olaydan sonra dayanamadı çıktı işten.

Çalışma ortamınız nasıldı?

İçerisi o kadar soğuktu ki, montlarla çalışıyorduk, yazın çok sıcak, kışın çok soğuk, o şekilde çalışıyoruz içeride. İşe giderken giydiğimiz montla çalışıyorduk.

Giyime karışıyorlar mıydı?

Bir keresinde, bir kadının başörtü rengi değil, sadece tonu farklı diye encide etmişti. Fabrika kendisi vermiyor başörtüsünü çalışırken, tülbent kullanıyoruz, herkes kendisi alıyor, ama 'onun tonu niye farklıymış, çamaşır suyuyla mı yıkamış'.

Sendika konusu nasıl karşılandı?

Sendika için "en doğal hakkınız" diyorlardı, ama sonra "fabrikayı taşırız, buradaki insanların ekmeği ne olacak" sözleriyle bizi tehdit ettiler.

Siz kendinizden söz eder misiniz?

İsmim Kader Balın. Fabrika açıldığında başladım işe. 36 yaşındayım, yirmi dokuz yaşında girdim, eşimden ayrım on senedir. İki kızım var biri 18, biri on yaşında.

Çocuklara kim baktı?

Ailemin desteğiyle burada çalışıyordum, onlar olmasaydı çocuklarıma bakacak kimsem yoktu. Ailem en büyük destekçim oldu. Yeri geldi burada bir sene boyunca arkadaşlarımızla sabahın yedisinde giriş yapıyorduk, akşamın onunda on buçuğunda evimizde oluyorduk.

Kaç yıllık bir fabrika burası?

Yedi yıl oldu. Burası ilk açıldığında koridorlara beton bile dökülmemişti, mutfağa gittiğimiz zaman dışarlardan dolaşıp karda soğukta yemek yemeye gidiyorduk. Ufoların önünde ısıniyorduk. Bir sene boyunca bu şekilde işyerinde çalıştık, yeri geldi çocuklarımız konusunda fedakârlık yaptık, sabahın yedisinde giriyor, akşamın onunda dönüyorduk. Ben burası açıldığından beri burdayım, yedinci yılım bitti. En eskilerdenim, çok az kaldı benim gibi eski olan.

Sizin sağlığınız ne durumda?

Ben makineciydim, vakum makinesi vardı. Derler ya kadınlar gerçekten işlerine sahip çıkar, ben de aynı şekilde evime sahip çıktığım gibi işyerime sahip çıktım. Makinelerin üzerindeki kalıpları bir solvent vardı arkadaşların hepsi bilir, onları bezle hep temizlerdim, o solventte asit varmış. Benim gırtlajımda ve nefes borumda asitten dolayı daralma oldu. Ben nefes alamamaya başladım, kokular o kadar rahatsız ediyordu ki artık orada çalışmıyordum. Nefes alıp verirken göğsüm ağrıyordu, gece yatmıyordum. İki kere hastaneye gittim hava verdiler. En son doktora gittiğimde üfleme testini geçemedim.

Akciğer filmi çektiler, leke çıktı filmde. Doktor kamera sokmak istedi, sokamadı. İlk sorduğu "nerde çalışıyorsun" oldu. "Burda Bebek'te çalışıyorum" dedim. "Ne iş yapıyorsun orada" dedi, "makineciyim" dedim. "Kimyasal olarak ne kullanıyorsun" dedi. "Solvent var, tiner var" dedim. "Nasıl nefes alıp veriyorsun" diye sordu.

Gerçekten de adım atamaz hale gelmiştim o zamanlar. O kadar ilerlemişti ki, yastığa sırt üstü yatamaz olmuştum. Raporumu aldım, ilaçlar verildi, bir sene boyunca tedavi olacaksınız dendi. Raporumu şefimize verdim, başka kimse yoktu ulaşabileceğimiz, yukarıdakiler bizi muhatap almıyordu, bakışlarıyla bizi küçümseyerek geçiyorlardı yanımdan ne yazık ki.

Başka davranışlara maruz kaldınız mı hiç, küçümseme dışında?

Yedi yıldır burada çalışıyorum, daha önce farklı fabrikalarda da çalıştım, sendika yoktu ama ne bir baskı ne bir kabalık gördük.



Şeflerimiz bizi dinliyor, insan yerine koyuyorlardı. Burada ise konuştuğunda bizi bastırıyorlardı, konuşma hakkı denen şey yoktu.

Sürekli çalıştığımız için, arkadaşlarımız çocuklarını özlüyorlardı, gitmek istiyorlardı. Ben çocuklarıma tek ebeveyn olarak, akşam gittiğimde uykudan uyanıp öpüyorlardı beni.

Küçük kızımın engeli var, doğuştan kulak zarı olmadığı için duymuyor. Senelik iznimi alarak çocuğumu hastane hastane, şehir şehir dolaştırıyordum, izin isterken,

"biz veremeyiz senelik izin" dediler. "Çocuğum için istiyorum" dediğimde aşağılayıcı bir şekilde hakaretlere uğradım. Gülüyorlardı da, "eşin götürsün" dediler birinde, o zaman eşim olmadığını söylemek istemiyordum. Sonunda duymuş

bir yerden, "senin eşini ben mi kaçırdım" diyerek aşağıladı, hakaret etti, hem de gülerek. O zaman dünya başıma yıkılmıştı nasıl bir yere girdim diye. Herkes senelik iznini tatillerde kullanır, ben çocuğumun hastanesi için şehir şehir koşturmak için kullanıyordum. Çok zor veriyorlardı, üç gün peşlerinde koştuğum, ağladığım oluyordu, senelik iznim yirmi günü bulmuştu, beş gününü bilmediğim şeylere kesiyorlardı, iznime gidiyordum, on beş gün kalıyordu ya da on gün kalıyordu, olsun diyordum bir umut.

Belli ki bir kadın düşmanlığı var.

Kadın düşmanlığı değil, kadınları köle olarak görmek. Zincire bağlanmış bir köle kadınlar onlar için. Düşmana bir yere kadar saygı gösterilir, içeride maalesef kadınları bir köle haline getirmişler, kafalarına vurarak, baskı uygulayarak.

Sendika için "en doğal hakkınız" diyorlardı, arkasından tehdit geldi, "fabrikayı taşırız, buradaki insanların ekmeği ne olacak"

Makinelerin üzerindeki kalıpları temizlemek için kullandığımız solventte asit varmış. Gırtlajımda ve nefes borumda asitten dolayı daralma oldu.

Zincire bağlanmış bir köle kadınlar onlar için. Düşmana bir yere kadar saygı gösterilir, içeride maalesef kadınları bir köle haline getirmişler.



Raporu verdikten sonra neler oldu?

Raporu verdim, çağırıldılar. Fabrika müdürüyle görüşmek istedim, işime gerçekten de son versin, haklarımı versin çıkayım diye. Çünkü sağlığım artık gerçekten zorlanıyordu. Müdürümüz "seni kaybetmek istemiyoruz, montajda bir yere yerleştiririz bir sene orada çalışırsın." dedi, şefimizi çağırıp ona da söylemiş. İki ay geçti, şefimiz başladı "Kaderi makineye gönderin", çalıştığım makineyi kastediyor, "gitmiyorum" dedim.

Raporunuzda teşhis olarak ne yazıyor?

Rapor astım olarak verildi, ama doktor oraya ufak bir not koydu 'gırtlak ve nefes borusunda ciddi derecede tahriş' diye. Rapor onlar için maalesef bir önem taşıyor.

Solüsyondan söz ediliyor mu raporda?

Onu bilmiyorum, ama doktor bana raporu verdiğinde "bunu işyerine veriyorsunuz, size alan açmak zorunda, çünkü bir sene boyunca eğer sağlığınıza dikkat etmezseniz ileride daha kötü sonuçlar doğacak, ben bu raporu veriyorum içeriye verirsiniz, sağlığınıza ilgili herhangi bir şey yaşarsanız Sağlık Bakanlığı'na direkt suç duyurusunda bulunun, onlar gerekeni yaparlar" dedi. Ben doktora "duyursam da ne yapacaklar ki" dediğimde doktor dedi ki "emin olun yaparlar, kameralar var, her şey var fabrikada, inkâr edilse bile kameralardan öğrenirler" dedi.

İçeride solüsyon kullanılmaya devam ediliyor mu? Herhangi bir önlem alındı mı sizin rahatsızlığınızdan sonra?

Maalesef, kullanılıyor, herhangi bir önlem de alınmadı.

Arkadaşlarınız sizin yaşadığınız sağlık sorununu biliyor mu?

Bilen de var, bilmeyen de. Benim çalıştığım makinede elektrik akımı bile vardı. Bu davadan sonra Meslek Hastalıkları'na da başvuracağım, çünkü benim tedavim daha devam ediyor, hâlâ şu anda bile koku aldığım zaman tıkanıyorum, o gece uyuyamıyorum, havayla durabiliyorum.

Siz şiddete tank oldunuz mu hiç?

Bir gün şefimiz süpürgeyi alıp montaj elemanı arkadaşımızın üzerine yürüdü gözümüzün önünde. "Şu süpürgeyi al buraları süpür" dedi, o da "ben süpürdüm, bu kadar süpürebiliyorum" diye cevap verince "Anan sana süpürmeyi öğretmemiş mi, ben senden daha iyi süpürürüm" dedi. Arkadaşımız "süpür o zaman" dedi. Bunun üzerine süpürgeyi kaldırıp üzerine doğru yürüdü, iki adım sonra durdu. Biz de yanındaydık, ki böyle bir şeyin olmasına asla izin vermezdik, o da etrafına bakıp bizi görünce durdu zaten. İçeride farklı bir şiddet vardı, konuşamıyordun, arkadaşınla yan yana gelemezsiniz, çocuk gibi azarlanma var, o yüzden içerideki baskı bambaşka. Konuşacağız zamana onlar karar verecek. İçerideki baskıyı görmemiz lazım, bizim kelimelerimiz gerçek baskının yanında çok basit kalır. Hastalığımı söylediğimde şefim benimle alay ediyordu. Kaç kere alayına maruz kaldım.

Siz ne zaman ve nasıl atıldınız?

Mürüvvet hanımla ben gece 12'de atıldık, bir de yanımıza güvenliği diktiler. Sanki bir şey çalmış gibi muamele yapıldı. İçeri girdik, "sendikale sebepten dolayı insanlara baskı uyguladınız, işinizi feshediyoruz" dedi. "Burada yedi yıldır elemanınız, bugüne kadar tek bir tutanağım bile olmadı, ki ne diye insanlara baskı uygulayayım, siz demediniz mi en doğal hakkınız sendikale olmak" diye cevapladım.

Sizi tanıyalım.

İsmim Kezban Toprak, beş yıldır Burda Bebek'te çalışıyorum. Ama çalışma hayatım 16 yıla dayanıyor. 41 yaşındayım. Evli değilim. İlk olarak fındık fabrikasında çalıştım Balsu, üç dört ay çalıştım. İlk çalışma deneyimimi orada kazandım. Onun akabinde şimdiki adıyla Daikin, önceki adıyla Airfel'de çalış-

tım bir yıl kadar. 2009'daki kriz döneminde bayağı bir sıkıntı yaşadık, Airfel çöküş yaşadı ve toplu çıkarım yaptı. Bütün kadınları çıkarttı. Tüm haklarımızı alarak oradan çıktık. Sonra şimdiki adı Alyan, önceki adı Çağla Çikolata'da çalıştım, yedi buçuk sekiz yıl kadar. Orada da bir sendika konusu vardı ama gelemedi hiçbir zaman. Sonrasında Burda Bebek'te başladım. Açıldıktan iki sene sonra.

Buraya geldiğimde severek başlamıştım, sistem ve işin başındakiler istediğim gibi çıkmadı. Montaj elemanı olarak başladım. Başımızdaki amirimizin tavırları, hareketleri, bir kadına karşı, oradaki annelere karşı...

İçeride kocaman "biz bir aileyiz" yazısı asılı. Asla, Burda Bebek hiçbir zaman bir aile olmadı. İçeride öz evlatlar var, üvey evlatlar var.

Örnek verebilir misiniz bu davranışlara?

Mesela bir iş veriliyor, tabii ki onun görevi size iş verecek, ama söyleyiş tarzı, "bir işi de becerin, bir şeyi de bilin" şeklindeydi. Ona göre herkes beceriksiz, işi en iyi bilen o. Diğer insanlar gerizekâli. Özellikle de kadınları aşağılayıcı, küçük gören davranışları vardı.

Sadece kadınlara karşı mı böyleydi?

Zayıf gördüğü erkeklere karşı bu şekilde davrandığı da oluyordu. Ama genel olarak kadınlara. İçeride bir hükümdarlık sözkonusu. İçeride kocaman "biz bir aileyiz" yazısı asılı. Asla, Burda Bebek hiçbir zaman bir aile olmadı. İçeride öz evlatlar var, üvey evlatlar var.

Bazı arkadaşlarla aynı zamanda işe başlamıştık, bu düzeni bozalım, burada çalışıyorsak emeğimizin karşılığı için çalışıyoruz, kimse durduk yere bize bir şey vermiyor. Çalışıyoruz ki bir şey kazanıyoruz onlara da kazandırıyoruz. Burda Bebek'in bu hale gelmesinde çok emeğimiz var. İş severek yaptığım için, işin yürütmesi için de emek harcıyorsunuz.

Ne iş yapıyordunuz içeride?

Ben erkeklerin yaptığı, operatörlerin yaptığı işi yapıyordum, ambalajlama makineleri var, operatörler geldiğinde o işi de ben yürütüyordum.

Bu iş nasıl bir beceri gerektiriyordu?

Altmış kiloluk filmler var makineye takılacak, onu transpaletlerle getirip arkadaşlarının yardımıyla makineye takıyorsun, makine üretime devam ediyor.

Kadınların da yapabileceği bir işe neden sadece erkekler yapıyor?

Çünkü erkeklerin maaşı daha fazlaydı. Ama nasılsa iş yürüyor birileri yapsın diyerek bizi de kullanıyorlar açıkçası.

Maaş farkı neden, iş yükü mü fazla?

Zor iş, herkesin yapabileceği iş değil.

Kadınlardan bu işe talep oldu mu hiç?

Oldu, biz talep ettik, dedik ki, eğer bu işi yapabiliyorsak, ki bir şekilde yapıyoruz, neden maaşlarımız daha düşük. Amirimizin bize söylediği şu: "ben karışmıyorum, yukarısı belirliyor". Halbuki öyle bir şey yok. Bir şeyler kazanabilmen için onu aşman gerekiyor. Onun yazdığı çizdiğiyle yukarıdakiler bir şeyler öğreniyor.

Bu durumda içeride iletişim olmadığını söyleyebiliriz sanırım.

Kesinlikle yok. Muhatap bulamıyorsun, toplu halde gidip sorunlarımızı anlatacağız dediğimizde önümüz kesiliyor. Şefimiz "ben cevabı veririm, kendim görüşürüm" diyor. Görüşüp görüşmediğini bilmiyoruz, bize verdiği cevap "hayır, kabul edilmedi" oluyor.

Yazılı bir şekilde dile getirdiniz mi hiç?

Ben yazdım, ama okunduğunu düşünmüyorum. Toplantılarda "neden yazmıyorsunuz" diyorlardı. Demek ki iletilmiyor.

Toplantılarda dile getirdiniz mi hiç?

Öyle bir şansınız yoktu. Dile getirdiğinizde, daha sonra psikolojik şiddet başlıyordu.

Ne tür bir şiddet?

Bir saat boyunca anlatmaya çalıştım derdimizin para olmadığını, psikolojik şiddet mağduru olduğumuzu, işimizi çok sevdiğimizi, hakkını vererek yaptığımızı.

Sabah işe geldiğiniz zaman amirimizin o günkü moduna bağlı çalışma gününüz. Mutluyorsa bize de öyle davranıyor, mutsuzsa veya yukarıdan herhangi bir şey işittiye, ona göre muamele görüyorsunuz. Yaptığınız işe göre değil kesinlikle. Biz bu saltanata bir son verilsin istedik açıkçası.

Sorun düşük ücretler değil sadece...

Asla değil. İşten çıkarılmadan bir gün önce, İnsan Kaynakları'ndan çağırıldılar. Bir saat boyunca anlatmaya çalıştım derdimizin para olmadığını, psikolojik şiddet mağduru olduğumuzu, bundan şikayetçi olduğumuzu, yoksa işimizi çok sevdiğimizi, içeride gerçekten işimizi severek, hakkını vererek yaptığımızı, başımızda kimse olmadığı zamanlarda bile işi yürütecek kadar sevdiğimizi anlattım.

Dört-on iki vardiyasında amirimiz olmuyordu, biz kendimiz çalışıyorduk. Masa sorumluları da yok, gündüz vardiyasına çekildiler çünkü. Makine operatörleri de yok, biz kendimiz çalışıyorduk ve bir aksaklık olmadan devam ediyordu iş. Bunu anlatmaya çalıştım. İnsanlara insan gibi davranılсын, önce bir kadın olarak sonra insan olarak.

Kadınlara ne tür saldırılar vardı?

Kendi adıma hakarete izin vermedim, ama tanık olduğum olaylar var. Bir arkadaşım rapor getirdi, "sen de mi hamilesin" sorma hakkı gördüler, haddini aşma durumları çok. Masa sorumlularımız var, yakın arkadaşsan iyisin, iyi geçiniyorsan, sıkıntısız bir şekilde yaşıyorsun, yoksa maalesef. Bir şeye itiraz ettiğimizde, pasif eleman muamelesi görüyorduk, başka bölümlere sürülüyorduk, cezalandırılıyorduk bir bakıma.

Sizin yaşadığınız sağlık sorunu var mı?

Boyun düzleşmesi yaşadım. Sürekli şu şekilde oturup böyle durmak zorundasın, yan duracaksın, makinenin bir hızı var. Sürekli ürünü temizleyip yenisini koymak zorundasın. Aşırı boyun düzleşmesi var.

Rapor aldınız mı?

Evet, meslek hastalığı olarak geliyor, boyun düzleşmesi.

Bir şeye itiraz ettiğimizde, pasif eleman muamelesi görüyorduk, başka bölümlere sürülüyorduk, cezalandırılıyorduk bir bakıma.

İşyeri destek verdi mi?

Hayır. Burada sadece çalışmanızla ilgileniliyor, sağlık olsun, evdeki durumlar, psikolojinin olsun kimse ilgilenmiyor.

Siz ne zaman ve nasıl çıkarıldınız?

Geçen hafta atıldım, beni hiçbir gerekçe göstermeden çıkardılar.

Son bir şey var mı eklemek istediğiniz?

Geldiğiniz için teşekkürler.

Burda Bebek'te Hem Çalışanın, Hem Tüketicinin Sağlığı Hiç Sayılıyor SENDİKA OLSAYDI BUNLARIN HIÇ BİRİ YAŞANMAZDI

Burda Bebek'te, çalışanların sağlığının hiçe sayıldığını anlatılanlardan çıkartabiliyoruz. Sendikalı bir işyerinde çalışanların sağlığı öncelikli konular arasında yer alır. Burda Bebek'te sadece çalışanların değil, tüketicinin de sağlığı hiçe sayılıyor.

İşin aceleyle teslim edilmesi gerektiğinde yere düşen silikonların yıkanmadan ambalaja konulmasına zorlanan çalışanlar bu durumdan rahatsız. Bazen cam biberonların üretim sırasında patladığı ve biberon uçlarına yapışan cam parçalarının üstünkörü

bir şekilde temizlendiği; çalışanların elden geldiğince temizlemeye çalıştığı ama kaynatılıp yıkanması gerektiği, buna da izin verilmediği belirtiliyor. Bu nedenle, markayı tüketen annelere kesinlikle ürünleri kaynatıp yıkamadan kullanılmaması uyarısında bulunuyorlar.

Aceleden dolayı kaynağı yapılmadan piyasaya sürülen emzikler olduğu da belirtilenler arasında. Kadın işçiler, "Sürekli suç teşkil eden durumlar yaşanıyor. Kaynak makinemiz var, emzikleri oraya bırakıyoruz, silikonla

monteledikten sonra, o ikisini birleştiriyor, açılmasını engelliyor. Acil ürün diyerek arkadaşlarımıza kaynatmadan ürünleri bastırdıkları oluyor." diyerek karşı karşıya kaldıkları durumları dile getiriyorlar.

Sendikalı bir işyerinde bu tür durumların yaşanması zor, sendikanın varlığı sadece çalışan değil, tüketici açısından da bir güvence. Tüm bu nedenlerle, Burda Bebek sendikalı bir işyeri olarak üretime devam etmeli, hem çalışanların hem tüketicinin sağlığı güvence altına alınmalıdır.

Doç. Dr. Betül Urhan, dergimizin yirminci yılı vesilesiyle sendikamızın toplumsal cinsiyet çalışmalarını değerlendirdi

Petrol-İş Sendikasında Kadınlar ve Petrol-İş Kadın Dergisi



Dergimizle yollarını 2006 yılında birleştiren, ilk yazısını Mart 2006 tarihli 18. sayımızda paylaştan Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Betül Urhan, 17 yılına eşlik ettiği dergimizin yirminci yılı vesilesiyle sendikamızın toplumsal cinsiyet çalışmalarına dair gözlemlerini, değerlendirmelerini kaleme aldı. Sadece yazılarıyla değil, etkinliklerimize ve eğitimlerimize yaptığı katkılarla da dergimizin bugünlere gelmesinde emeği bulunan hocamıza sonsuz teşekkürler.

Doç. Dr. Betül Urhan

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

Bu yıl Petrol İş Kadın Dergisi 20. yaşına girdi. Bu vesileyle Petrol İş Kadın Dergisini, Petrol İş sendikasında kadın algısı ve görünürlüğünü ele almaya çalışacağız.

Petrol-İş Sendikası üyelerinin cinsiyet dağılımına bakıldığında erkek üyelerin oldukça baskın olduğu görülebilir. Bunda sendikanın örgütlendiği işkolunda büyük ölçüde erkek istihdamının yoğun olmasının önemli bir etkisi vardır. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2023 Temmuz verilerine göre Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç İşkolunda 602.454 işçi istihdam edilmektedir. Bu işçilerin %75'i (452.262) erkek, %24,3'ü ise (150.192) kadındır. İşkolunda istihdam edilen işçilerin %11'i (67.360 işçi) sendikalıdır. Bu işkolunda istihdam edilen erkeklerin %13,7'si sendika üyesiyken, istihdam edilen kadınların



yalnızca %3,5'i bir sendika üyesidir. Petrol-İş sendikasının örgütlü olduğu işkolunda sendika üyesi olan işçilerin yaklaşık % 92'si erkek % 8'i kadındır. Petrol, Kimya,

Lastik, Plastik ve İlaç İşkolunda sendikalı olan işçilerin % 69,5'i (46.819) Petrol-İş üyesidir. Yani Petrol İş, işkolunda örgütlü olan sendikalardan en yüksek üyeye

sahip olan sendikadır. Çalışma Bakanlığı'nın istatistiklerinde tek tek sendikaların üyelerinin cinsiyet dağılımına ilişkin bir veri bulunmuyor. Ancak Petrol-İş Sendikasının yayınlarından, daha önceki araştırmalardan ve 2023 Genel Kurul Raporundan elde ettiğimiz veriler Petrol-kimya-lastik işkolu ve alt sektörlerinde çalışan ve örgütlü olan sendikanın üyelerinin cinsiyet dağılımının işkolundaki genel durumu yansıttığını gösteriyor. Üye kayıt fişleri üzerinden Eylül 2010 tarihi itibarıyla yapılan bir hesaplamaya göre Petrol-İş Sendikası üyelerinin % 6,2'si (1.357) kadındı. Sendika büyük oranda kamu sektöründe örgütlü iken, zamanla kamu sektöründeki işyerlerinin özelleştirilmesi ve ilaç fabrikalarının kapatılması nedeniyle sendika kadın üye sayısında bir düşme yaşandı. Kamuya ait olan işletmelerin özelleştirilmesi nedeniyle üye sayısı azalan sendikanın, son dönemlerde örgütlenmenin zor olduğu özel sektörde özellikle kauçuk, plastik yan sanayi, temizlik ve kozmetik sanayinde kadın üye sayısının arttırdığı gözlemlendi. 2023 yılına gelindiğinde Petrol İş sendikasında kadın üye oranı % 8,1'e (3.587) yükselmiştir. Sendikanın bağlanmış olduğu toplu iş sözleşmeleri kapsamında olan kadın üye sayısı 3.226'dır. Başka bir ifadeyle toplu iş sözleşmesinden yararlanan bütün sendika üyesi işçiler içinde kadınların oranı % 7,8'dir. 2023 Genel Kurul Raporunda örneği pek de rastlanmayan bir şekilde sendikanın kadın üyelerinin işkollarına dağılımına ilişkin verilerin yer aldığı görülüyor. Söz konusu verilere göre sendikanın en fazla kadın üyesi (1.802) kauçuk ve plastik sektöründe istihdam edi-



liyor. Bu veri, sendikanın toplam kadın üye sayısının yaklaşık yarısının (% 50,2) bu sektörde çalıştığını gösteriyor. Sendikanın kauçuk ve plastik sektöründen sonra en fazla kadın üyesinin bulunduğu sektörler 465 ile ilaç sektörü, 294 ile kimya sektörü, 221'i kompozit imalatı sektörüdür. Tüm kadın üyelerin yaklaşık % 13'ü ilaç sektöründe, % 8,2'si kimya sektöründe, %6,6'sı ise kompozit imalatında istihdam edilmektedir. Kadın

üye sayısının en düşük olduğu sektörler sırasıyla petrol ve doğalgaz çıkarımı, boru hattı taşımacılık, rafinaj, akaryakıt dağıtım ve akü sektörleridir.

Diğer geleneksel ve büyük sendikalarda olduğu gibi Petrol-İş Sendikası'nda da merkez ve 18 şube yönetim kurulunda kadın yönetici bulunmuyor. Sendikanın sadece bir şubesinde denetleme ve disiplin kurullarında birer kadın bulunuyor. Haziran 2023 itibarıyla sendikanın sadece 5 kadın baş temsilcisi ve 10 kadın işyeri temsilcisinin görev yaptığı görülüyor.

Görüldüğü gibi sayılar bize sendikanın erkek egemen bir sendika olduğunu gösteriyor. Bu durumda sendikanın kadın algısı ve görünürlüğünü incelemek önem kazanıyor.

1950 yılında akaryakıt işçilerini örgütleyerek işe başlayan Petrol-İş Sendikasının kadın algısı üye eşi olarak şekillendi. Ancak sendikanın tarihine bakıldığında kadınların görünürlüğünün ve kadın sorununa ilişkin tartışmaların kısmi de olsa var olduğu görülebilir. İçinde kadınlara dair veri bu-



lunan en erken metin, 13 Haziran 1951 günü yönetim kurulu kararı ile yayınlanan basın bültenidir. Bu bültende sendikanın çalışma yaşamının iyileştirilmesine ilişkin 19 talebi arasında yer alan 6. ve 7. maddeler kadın üye işçiler ve üye eşi olan kadınlarla ilgiliydi. Bu maddeler analığın korunmasına ilişkin talepleri içeriyordu. 9-11 Nisan 1972 tarihinde yapılan 14. Genel Kurulu Çalışma Raporu'nda yaklaşım ve öneriler bölümünde tüm Türk-İş Sendikalarına yönelik geliştirilen öneriler listesinde ise, kadınların ve gençlerin farklı görüş açıları ve toplumun en aktif kesimi olmaları nedeniyle kadın ve gençlik kollarının kurulması gerekliliği ifade edilmişti. Bugün için bile ileri sayılabilecek bir önerinin Petrol-İş Sendikası'na 1970'lerde dile getirilmiş olması, sendikanın kadın sorununa çok uzak olmadığını göstermesi bakımından önem taşıyor.

Petrol-İş Dergisinin Mart 1977'de yayınlanan 17. sayısında, Kadın ve Toplum başlığı altında bir kadın köşesi yer alıyordu. Diğerlerine oranla daha fazla süreklilik arz eden ve kadın-toplum ilişkisinin vurgulandığı bu sayfalarda, kadınların toplumun en çok ezilen ve sömürülen kesim olduğu ifade edilmiş ve ilk kez kendilerine özgü sorunları ve talepleri olabileceği gerçeği dile getirilmeye başlanmıştı. 1977'den 1980'e kadar olan dönemde sendika tarafından kadınlara yönelik olarak üretilmiş olan metinlerde ve yapılan çalışmalarda, Türkiye Komünist Partisinin bir örgütü olan İleri Kadınlar Derneği'nin büyük bir etkisinin olduğu görülüyordu. Bu dernek politik olarak kadınların ezildiği gerçeğini kabul ediyor, ancak bu ezilmenin temeli özel mülkiyete bağlıyor ve özel mülkiyet ortadan kalkınca, sosyalist

bir dünyada kadın ezilmesinin de ortadan kalkacağına inanıyordu. 1970'li yılların sonlarına doğru örgüt içinde 8 Martlar kutlanmaya başlandı. İstanbul Şubesinin 8 Mart 1980 tarihine denk gelen 10. Olağan Genel Kurul Kararlarının 8. Maddesi'nde, "Genel Kurul, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde tüm emekçi kadınlarımızın bu savaşım gününü coşkuyla kutlanmasını, karar altına alır" deniyordu

12 Eylül askeri darbesinden sonra genel sendikal hareketin söylem ve politikalarında sosyalizm, sınıf mücadelesi, sömürü kavramlarının yerini demokrasi, insan hakları, düşük ücret, işçi haklarının ihlali gibi kavramlara bıraktığı görüldü. Petrol-İş Sendikası'ndaki kadın görünürlüğü ve mücadelesi de buna paralel olarak, kadın ezilmesi ve taleplerinin, dönemin genel söylemi olan demokrasi, hak mücadelesi çerçevesinde çalışma yaşamında kadının durumu, çalışan kadının yasal hakları meselelerinin ön plana çıkardı.

Nitekim 10 Mart 1990 tarihinde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliği çerçevesinde Petrol-İş Sendikası tarafından Beşiktaş'ta Anıl Düğün Salonu'nda yapılan "Sendikal Hareket İçinde Kadının Yeri" isimli panelde, sendikal hareketin artık kadınları eşinin eylemine destek veren unsurlar olarak görmenin ötesine geçmesi gerektiğine vurgu yapılıyordu ve kadınlar katılımcı olmaya davet ediliyordu.

Aynı dönemde Petrol-İş Dergisinde düzensiz aralıklarla da olsa "Emekçi Kadın" başlığı altında bir kadın köşesi de hazırlanıyordu. Bu köşede, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitsizliğine dair sorunlara ve işyeri söyleşilerine yer veriliyordu.



Petrol-İş sendikasında kadın çalışmalarının esas olarak, Ocak 2003'de Merkez Yönetim Kurulu kararı ile Petrol-İş Kadın Dergisi'nin yayın hayatına girmesiyle başladığı söylenebilir. Derginin çıkış amacına bakıldığında, kadınların üye eşleri ve sendika destekçileri olarak görüldükleri anlaşılıyor. Bu nedenle de dergi başlangıçta bir aile dergisi niteliğindedeydi ve hedef kitlesi Petrol-İş Sendika üyesi erkeklerin eşleriydi. Ancak bu dönemde dahi dergide kullanılan yöntem ve işlenen konular dergiye, sıradan bir aile dergisinden çok bir kadın dergisi niteliği kazandırıyor. Derginin sonraki sayılarında daha çok kadın istihdamı, kadın-sendika ilişkisi, çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı sorunlar, sendika üyesi kadınlarla röportajlar, farklı işkollarındaki kadın örgütlenmeleri ve direnişlerine yönelik haber ve röportajlar ağırlıklı olarak yer alıyordu. Böylece hedef kitlesi üye eşleri de dahil sendika üyesi olan ve olmayan diğer işçi kadınların oluşturduğu bir görünüme kavuştu. Petrol-İş Kadın Dergisi yayın hayatına baş-

ladığında diğeri işçi sendikalarında veya konfederasyonlarında böyle bir örnek bulunmuyordu.

Süreç içerisinde 8 Mart dünya kadınlar gününe ilişkin etkinlikler düzenlenmesi, kadın örgütleri ile ortak çalışmalar yapılması, uluslararası sendikal örgütlerin kadın birimleri ile işbirliğine girilmesi, ortak eğitimler düzenlenmesi, sadece kadınlardan oluşan bir öykü yarışmasının yapılması, Petrol İş'in 70 yıllık tarihinde kadın üyelerin yazı ve fotoğraflar ile desteklenen sendika içindeki varlığını gün yüzüne çıkaran metinlerin üretilmesi, kadınlara yönelik veri ve bilgi toplanması, sendika üyesi olan ve olmayan kadın direnişçilere destek verilmesi ve onların görünür kılınması gibi danışma, dayanışma ve yayın faaliyetlerinin yürütüldüğü görülüyor.

Bunların yansısı son yıllarda eşitlik, cinsel taciz ve şiddete karşı mücadele kapsamında yürütülen faaliyetlerin öne çıktığını söylemek gerekiyor. 2011 yılında Petrol-İş Tüzüğü'nde 4. Maddesinde yapılan bir değişiklik "Kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarfetmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik evde, işyerinde ve sendikada her türlü şiddete karşı mücadele etmek." sendikanın görev ve yetkileri arasında sayıldı. Ayrıca 123 nolu "Disiplin Cezaları" başlıklı maddesinde "Merkez ile şube disiplin kurulları.....kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında disiplin kovuşturması yapar. Kadına yönelik şikâyetlerde, şikâyetçi kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür." ifadesine yer verildi. Bazı işyerlerinde

yapılan toplu sözleşmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddetle mücadeleye yönelik hükümler kabul ettirildi. 2016 yılında küresel sendikalar IndustriALL ve IUF'la dünya çapında kimya ve gıda üretimi yapan Unilever ile Cinsel Tacize Karşı İş Birliği Anlaşması, 2018 yılında ise "Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Karşı IndustriALL Küresel Sendika Taahhütnamesi" imzalandı. Ayrıca ILO'nun 190 sayılı "Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi" sözleşmesiyle ilgili çeşitli çalışmaların ve kampanyaların yapıldığı görüldü. Derginin çalışmaları arasında 2009 yılında katılan ve günümüze kadar devam eden toplumsal cinsiyet dersleri, kadınlara özgü eğitim çalışmaları olmamasına rağmen, sendikanın genel üye eğitimleri kapsamında veriliyor.

Derginin en önemli özelliklerinden birisi her sayıda yer alan, evin içinde, işyerinde, sendikada, direnişte kadın olmanın özgünlüğünü, sorunlarını ve taleplerini ortaya koymayı amaçlayan ve işçi kadınlarla yapılan röportajlardır. Böylece sendika içinde ve dışındaki kadın işçiler, deneyimlerini paylaşmakta, birbirlerinden haberdar olmakta ve örgütlenme bağlamında görünür olma potansiyeli artmaktadır. Daha genel bağlamda değerlendirildiğinde bu röportajlar ve dolayısıyla dergi, sendika çatısı altında örgütlü bulunan, belli tarihsel dönem içerisinde de işçi kadınların deneyimlerini kendi söylemleri üzerinden aktarımını sağlayan bir platforma dönüştüğü söylenebilir. Derginin ayrıca kadın üyelerin taleplerinin ve özgün sorunlarının sendika yönetimi tarafından en azından bilinirliğini sağlama işlevini de yerine getirdiğini söyleyebiliriz.

Baskın bir erkek üye profiline sahip olan Petrol-İş Sendikasının kadın işçilere ulaşma çabasının bir göstergesi olarak görülebilecek, zaman zaman bir yayın faaliyeti zaman zaman da sendikanın bir birimi gibi işlev gören Petrol-İş Kadın Dergisi, sendikal alanda önemli bir deneyimdir. Kuşkusuz süreli bir yayının tek başına geleksel sendikal politikaları etkilemesi ve değiştirmesi beklenen bir durum değildir. Esas olarak sendika içinde kadın üyelerin lehine irade koyabilecek, seçilmiş ve aktif kadın üyelerden oluşan, tüzükle belirlenmiş, ayrı bir bütçe ve personelin tahsis edildiği sendika içindeki bir yapı (komite, komisyon vb.) sendikal politikaları etkileme ve değiştirme potansiyelini taşır. Ancak Türkiye'de sendikaların içinde kadın temsiline ve örgütlenmesine ilişkin çok karanlık bir tablonun varlığı, bu tip deneyimlerin yarattığı çatlakların önemsiz sayılmasını veya zayıflatılmasını değil güçlendirilmesini gerektirir. 🌀



Sherpa hukuk bürosu ve ActionAid temsilcileri
Flormar direnişçileriyle görüştü

Flormar/Yves Rocher'e Fransa'da açılan dava sürüyor

Sendikamızın Gebze şubesinde örgütlendikleri için işten atılan Flormar işçileri, 2018-2019 arası yaşanan hak ihlalleriyle ilgili Fransa'da Çokuluslu Şirketlerin Tedarik Zincirlerinde Gerekli Özeni Gösterme Yükümlülüğü Yasası'na dayanarak Yves Rocher firmasına dava açmıştı. Davacı temsilcileri, açılan davanın geldiği aşama ve gelişmeler hakkında davacı işçileri bilgilendirmek amacıyla Ekim ayında ülkemizdeydi. Üç gün süren görüşmelerde ayrıca direniş sonrası çoğunluğu kadın direnişçinin yaşadığı zorluklar hakkında da konuşuldu. Bir kadın direnişçinin "Flormar artık peşimizi bıraksın" sözleri, yaşadıkları zorlukları ifade etmek için yeterli. Dava kazanılırsa Fransa için de ilk olacak ve emsal özelliği kazanacak. Fransa'da ilk defa bir firma, başka bir ülkedeki fabrikasında yaşanan hak ihlallerinden sorumlu tutulacak.



Flormar direnişini hatırlayacak olursak, yüzde sekseni kadın, yaklaşık 400 işçinin çalıştığı kozmetik ürünler üreten Flormar fabrikasında yaşanan hak ihlallerini, işverenin cinsiyetçi tutumunu sona erdirmek için 2018 yılının Ocak ayında Petrol-İş sendikasının Gebze şubesinde örgütlenme başlamış, Nisan ayında çoğunluk sağlanarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yetki belgesi almıştı.

Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde Kosan Kozmetik tarafından işletilen ve o dönem % 51 hissesi Fransız kozmetik devi Yves Rocher tarafından satın alınan Flormar firmasının işvereni, Mayıs ayında işçileri işten atmaya başladı. İşverenin sendika yetkisini yok sayan davranışlarına karşılık, Petrol-İş sendikası 15 Mayıs 2018 tarihinde direniş kararı almıştı. Direniş sürerken işten atılanların sayısı da hızla artıyordu. Dışarıdaki arkadaşla-

rını destekleyen, selam veren, el sallayan, alkış tutan herkes anında işten atılıyordu.

Flormar işçisini sendikalaşmaya iten neydi? Başta emek haklarına saldırılar olmak üzere, kadın direnişçiler için en belirleyici sebep, karşı karşıya kaldıkları cinsiyetçi davranışlar, saygısızca tutum, çalışırken özellikle kadın işçilerin iş güvenliğinin hiçe sayılmasıydı.

Kadınların çoğunlukta olduğu bir iş yerinde en büyük baskıyı da yine kadınlar görüyordu. "Kadınız diye bizi güçsüz görüyorlardı" sözleri özetliyor olup biteni. İşyerinde uygulanan baskı ve sindirme politikaları, emeğe saygısızlığın yanısıra kadın düşmanlığını da gözler önüne seriyordu.

Kadınlara uygulanan ayrımcı tutumları kısaca hatırlayalım:

● Yemek ve çay molalarının bitiminde erkeklerin gecikmelerine göz yumulurken, kadın işçiler ağır sözlere maruz kalıyorlardı.

● Üretim sırasında erkek işçilerin hataları olduğunda geçiştirilirken, kadın işçiler hata yaptığında bedeli daha ağır oluyordu.

● İzin taleplerinde erkeklerin bir dediği iki edilmezken, kadın işçiler izin istediklerinde bin bir engelle karşılaşıyordu.

● Fabrikada üretilenler kadınlara yönelik olunca, kadın işçilere iş çıkışı üst baş araması yapılmış, çantalarından ayakkabı içlerine kadar hırsızlık kontrolü yapılarak insanlık onurları hiçe sayılmıştır.

● İlk başlarda 12 saat olan çalışma süreleri itirazlarla 10 saate düşürülmüş, gidip gelişle birlikte 12 saati buluyordu. Kadın işçiler uzun saatler çalışmaktan dolayı zaman zaman zorlandıklarını dile getiriyordu.

● Kadın işçiler gece vardiyalarında iş çıkışı servisle evlerine kadar bırakılmıyor, evlerine uzak bir noktadan karanlık ve ıssız yollardan tek başına yürümek zorunda kalıyordu. Servis güzergahlarındaki aksaklıklar yüzünden bazen yarım saat bekletiliyorlardı.

● İşyerinde iş güvenliği önlemleri alınmıyor, özellikle kadınların çalıştığı maskara bölümü oje bölümü gibi bölümlerde yüksek kaza riski ve ağır çözümleri soluyorlardı. Kadın işçiler, kaldıramayacakları ağırlıkta malzemeleri taşımaya zorlanıyordu.

Bu listeyi daha da uzatmak mümkün, bu sorunlar tüm kadın işçilerin dile getirdikleri ortak sorunlardı. 15 Mayıs 2018 tarihinde başlayan direniş,



yaklaşık bir yıl sonra, 8 Mart 2019 tarihinde direnişteki işçilerin çoğunluk kararıyla sona erdirilmişti.

23 Mart 2022 tarihinde, Petrol-İş Sendikası ve işten atılan Flormar işçileriyle Fransız hukuk bürosu Sherpa ve Uluslararası Dayanışma Örgütü ActionAid, Fransa'da Yves Rocher Grubu'na karşı Türkiye'deki ihtiyatlılık yükümlülüğünü ihlal ettiği gerekçesiyle dava açmıştı. Başlangıçta 34 Flormar işçisinin yer aldığı davaya daha sonra 47 atılan işçi daha katılmıştı.

Yves Rocher, bu davada Türkiye'deki Flormar fabrikasında işçilerin sendikal örgütlenme özgürlüğünü çiğnemekle ve 2017 yılında Fransa'da çıkan "yükümlülükleri yerine getirme yasası" kapsamında Fransa dışındaki bir fabrikasında yükümlülüklerini yerine getirmemekle suçlanıyor. Davada ayrıca işyerinde özellikle kadın işçilerin maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, taciz ve işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik saldırılar da dile getirilen şikayetler arasında yer alıyor.

Sherpa hukuk bürosu davayı ciddi yetle takip ediyor. Geçtiğimiz aylarda davayla ilgili son gelişmeler konusunda davacıları bilgilendirmek ve davaya yeni dahil olan işçilerin ifadelerini gözden geçirmek amaçlarıyla Türkiye'ye gelen Sherpa ve ActionAid görevlileri direnişçi Flormar işçileriyle

görüşmeler yaptılar, gerek örgütlenme sırasında, gerek direniş ve sonrasında yaşadıkları konusunda ayrıntılı sorular sordular.

Gebze şubesinde yapılan görüşmelerin ilk gününde Gebze Şube Başkanı Eyüp Akdemir misafirlere kısaca direnişin geçmişini anlattı, karşılıklı bilgi alışverişinden sonra Sherpa hukuk bürosundan Lucie Chatelain, ActionAid Fransa'dan Salma Lamqadham ve Romane Piquet Ulliel görüşmeleri gerçekleştirdi. Şube yöneticileri Şivan Kırmızıçiçek ve Dönmez Aytekin de üç gün boyunca görüşmelerde eşlik ettiler, avukatın sorularını cevapladılar. Petrol-İş Kadın Dergisi olarak sürecin toplumsal cinsiyet açısından değerlendirilmesi konusunda gerekli desteği sağlamak üzere biz de oradaydık.

Üç gün boyunca yaklaşık 60 kişiyle görüşen Sherpa ve ActionAid yetkilileri, davada kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, direniş ve fabrikadaki çalışma sürecinde kadın işçilere yönelik mobbing, taciz, işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik saldırılar ayrıntılı olarak ele alındı.

Dava, Fransa'da hukuk açısından bir ilk olarak görülüyor. İlk defa bir Fransız firması, ülke dışındaki bir fabrikasında meydana gelen hak ihallerinden dolayı yargılanıyor ve dava kazanılırsa, benzer davalar açısından emsal oluşturacak. 🌀

Emeklilik yaşı arttı, menopoz artık iş yaşamının bir parçası olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş sağlığı meselesi sayılıyor

Menopoz, Avrupa'da Sendikaların Gündeminde

Ülkemizde kadınlar çalışma yaşamında hâlâ doğum izni, emzirme izni gibi hakların mücadelesini verirken, dünya sendikaları, kadınların ellili yaşlarda karşı karşıya kaldıkları menopozun, hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem iş sağlığı güvenliği meselesi olduğu anlayışından hareketle, sendikaların ele alması gereken bir durum olarak gündemlerine almış durumdadır. Son bir kaç yıldır ciddi bir şekilde ele alınan menopoz, özellikle emeklilik yaşının dünyada ortalama olarak yetmişlere yaklaştığı gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, kadınların işyerinde atlatmak zorunda olduğu zorlu bir dönem.



aslında bir mesele değil, her kadının bir gün mutlaka yaşayacağı, belirli bir dönemin sona erip yeni bir dönemin başladığı, biyolojik olarak farklılıklar getiren, ancak çok da kolay geçirilmeyen, hatta bazı kadınlar için hayatı cehenneme çevirecek sonuçlar doğurabilecek bir deneyim.

Nottingham Üniversitesi İş Sağlığı Psikolojisi Profesörü Amanda Griffiths'in yaptığı araştırmaya göre, her dört kadından biri, hem özel yaşamında hem çalışma yaşamında menopoz semptomlarının ağır etkilerini yaşıyor.

Newson Health tarafından yapılan bir araştırma da, kadınların işyerinde menopozun ağır etkilerini yaşadıklarını gösteriyor. Araştırmaya göre, bazı kadınlar izin almaya, çalışma saatlerini azaltmaya veya işlerini tamamen bırakmaya zorlanıyor. Bunun en büyük nedeni, semptomların etkisi, işveren-

Menopoz, bir kadının hayatında hamilelik, doğum, emzirme kadar önemli bir dönem. Kadınların bedensel olarak üreme yeteneğinin sona ermesi anlamına gelen menopoz, kadınları farklı şekillerde etkiliyor. Türkiye'de menopoza girme yaşı ortalama 47 iken, ABD'de 51, Rusya'da 50, Hindistan'ta 46

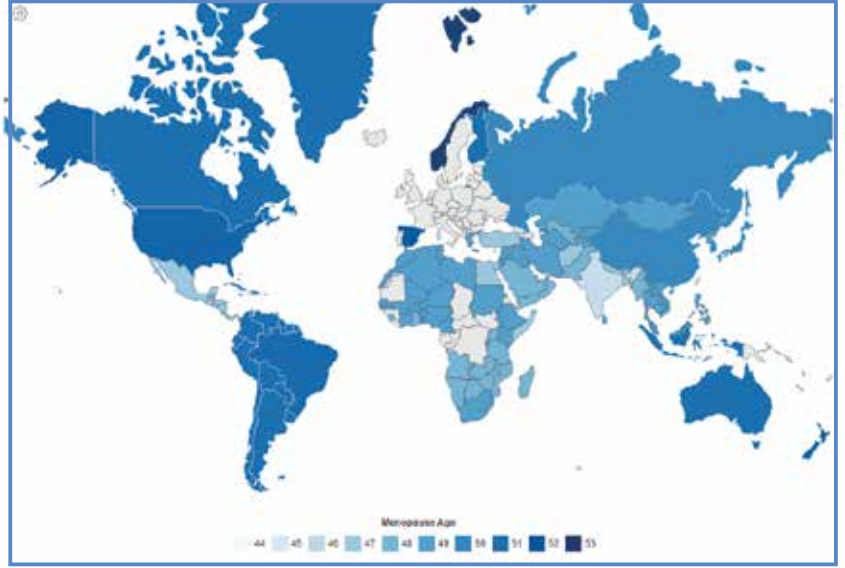
olarak biliniyor. Tüm dünyada, kadınların ortalama emeklilik yaşının altmışların üzerinde olduğunu düşünürsek, menopoz döneminin çalışma yaşamının bir parçası olduğunu söylemek yanlış olmaz. Genellikle bir tabu olarak görülen ve hakkından konuşulmasından çok hoşlanılmayan menopoz meselesi,

lerin desteği ve farkındalığının olmayışı. Çalışma yaşamında menopozy tabusunun yıkılmasında sendikalara büyük görev ve sorumluluk düşüyor.

Giderek artan emeklilik yaşından dolayı kadınların büyük bir kısmı menopozy çalışırken atlatmak zorunda. Dolayısıyla kadınların en büyük sorunlarından birisi, işyerinde bu durumla nasıl başa çıkacakları oluyor. Son dönemde Avrupa'da sendikalar bu meseleye el atmış durumdadır. Bunun bir toplumsal cinsiyet eşitliği ve işyeri sağlığı meselesi olduğu görüşü yaygın. Bu da menopozy konusunun sendikaları ilgilendiren bir konu olduğu anlayışını güçlendiriyor.

Unison örneği

Dünya sendikalarında menopozy yaklaşım son dönemde ciddi ilerlemeler kaydetti. Üyelerinin yüzde yetmişini kadınların oluşturduğu Unison, yaklaşık 1.3 milyon üyesiyle İngiltere'nin en büyük sendikalarından biri. Kamu hizmetleri sektöründe



örgütlü sendikanın genel sekreteri Christina McAnea, 2021 yılında Dünya Menopozy günü vesilesiyle yaptığı açıklamada menopozyun bir işyeri meselesi olduğunu dile getirmişti. Unison, "Menopozy bir işyeri sorunudur" başlıklı eğitim kitapçığında, bunun nedenlerini şu şekilde açıklıyor:

1. Unison, çalışan kadınların işyerinde sağlıklı ve güvenli olmaları için ihtiyaç duydukları tüm desteğe sahip olmalarını sağlamakta kararlıdır.

2. Unison'un 1,3 milyon üye ve aktivistinin % 70'inden fazlasını kadınlar oluşturuyor. Birleşik Krallık'ta işgücünün %51'ini oluşturan kadınlar, kaçınılmaz olarak hayatlarının bir noktasında menopozy yaşayacaklar.

3. İstatistikler, her üç kadından birinin menopozy yaşadığını veya menopozya girmekte olduğunu gösteriyor. Her 10 kadından yaklaşık 8'i gözle görülür semptomlar yaşamakta, bunların % 45'i semptomlarla başa çıkmakta zorlanmaktadır.

4. Bazı kadınlar fiziksel ve duygusal değişimlerle iyi başa çıkabilir, ancak bazıları için bu durum hem işte hem iş dışında belirli zorluklara neden olabilir. İş dışındaki sorunların iş performansını nasıl etkileyebileceğini hepimiz biliyoruz.

18 Ekim, Dünya Menopozy Farkındalık Günü'nde Unison, İngiltere'de işgücünün yarısından fazlasını oluşturan kadınlar içerisinde menopozy yaşayan on kadından sekizinin çalıştığını, bir milyon kadının bu nedenlerle işi bırakırken, büyük bölümü-



Menopozun İşyerindeki Etkileri



nün de menopoz semptomları nedeniyle uzun süre işe ara vermek zorunda kaldıklarını hatırlatıyor.

Araştırmalar, kadınların çalışma yaşamında menopozun ağır yükleri altında ezildiğini gösteriyor. Bu durum, eksik çalışma, çalışma saatlerinde azalma, işten çıkarılma, istifa etme, emekliliği seçme veya iş değiştirme şeklinde sonuçlanıyor. Kadınların yüzde 13'ünden fazlası bu sonuçlardan en az biriyle karşı karşıya kalıyor. Kadınların yaklaşık yüzde onu, menopoz semptomları nedeniyle iş günlerini kaçırıyor, yüzde 1'den fazlası ise bu semptomlardan kaynaklı olarak işten çıkarılıyor.

İrlanda Sendikalar Kongresi

İrlanda Sendikalar Kongresi'nin (ICTU) bir çalışması, menopoza giren kadınların işyerindeki eşitliğinin korunması için çalışanlara, sendika temsilcilerine ve işverenlere yönelik kılavuz niteliğinde.

Kuzey İrlanda'da çalışan nüfusun yarısını kadınların oluştur-

duğu ve emeklilik yaşında yapılan son değişiklikle kadınların ileri yaşlarda çalışma oranında artış olacağı belirtilen çalışmada, değişen demografiyle birlikte, işverenin çalışanlarına karşı özen yükümlülüğü hatırlatılarak menopoz semptomları yaşayanların karşılaştığı zorlukların giderilmesine uygun politika ve prosedürlere sahip olduklarından emin olmaları gerektiği dile getiriliyor.

İşverenler, çalışanlarını korumakla yükümlü

İrlanda Sendikalar Kongresi'nin, menopoz sorununun çalışan insanları nasıl etkilediğini keşfetmeyi amaçlayan çevrimiçi anketine 2.400'den fazla cevap gelmiş, gelen cevaplar, kadınların menopoz semptomlarının bir sonucu olarak işyerinde gerçek zorluklarla karşı karşıya kaldıklarını, aynı zamanda onlara çoğu zaman çok az destek verildiğini veya hiç destek verilmediğini ortaya çıkarmıştır.

İşverenlerin, menopoz semptomlarından etkilenen çalışanların özel gereksinimlerini değerlendirmeyi ve dikkate alma-

yı da içeren sağlık ve güvenlik kanunu kapsamında, çalışanlarına karşı özen gösterme yükümlülüğü bulunuyor.

Menopozdan etkilenen kadınlara destek verilmemesi, belirli eşitlik hükümlerine aykırılık olarak algılanmaktadır.

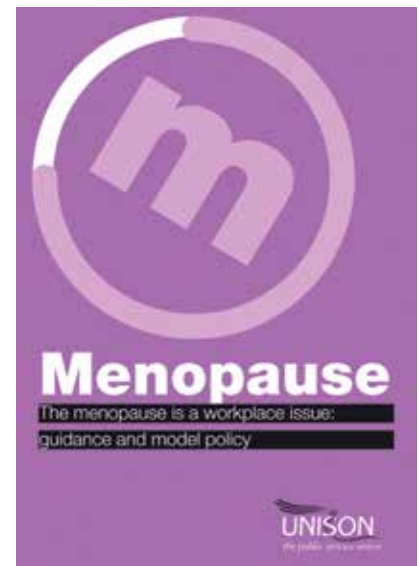
İş sağlığı ve güvenliği

İşverenler, çalışanlara yönelik işyeri sağlık ve güvenlik risklerini en aza indirmeli, azaltmalı ve mümkün olduğunca ortadan kaldırmaya özen göstermelidir.

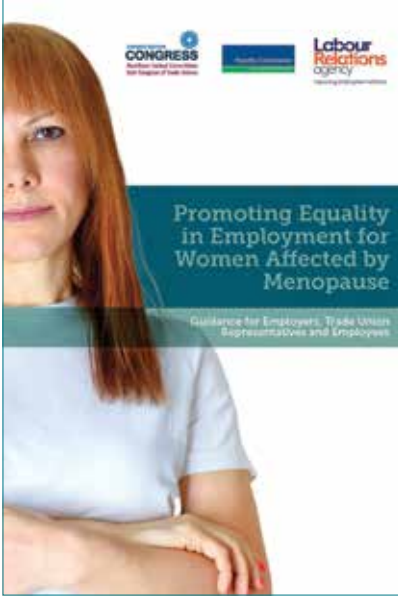
Bu yükümlülük aşağıdaki koşulların yerine getirilmesini gerektirmektedir:

- Menopoz semptomlarının işyeri koşulları ve/veya iş uygulamaları nedeniyle daha da kötüleşmemesini sağlamak;
- Çalışanların işlerini yaparken semptomlarını yönetmelerine yardımcı olacak düzenlemeler yapmak.

Bir işveren genel olarak çalışanların sağlık ve güvenlik risklerini değerlendirmelidir.



Unison'un "Menopoz - Menopoz Bir İşyeri Sorunudur: Kılavuz ve Model Politika" Rehberi



Menopoz ve premenopoz (menopozal geçiş) ile ilgili bir değerlendirme şunları içermelidir:

- İşyerindeki sıcaklık ve havalandırma;
- Varsa, üniformasında kullanılan malzemelerle üniformanın premenopoz veya menopoz dönemindeki bir çalışanın sıcağa maruz kalmasına veya cilt tahrişinin daha da kötüleşmesine neden olup olmayacağı;
- Tuvalet tesislerinin yeterliliği;
- Tuvalet olanaklarına kolay erişim olup olmadığı;
- Soğuk içme suyu temini.

Sendikalar Kongresi (TUC)

İngiltere'de 48 sendikanın üye olduğu ve 5,5 milyon işçiyi temsil eden İşçi Sendikaları Kongresi (TUC), geçtiğimiz yıl, menopozun sendikal bir mesele olduğu açıklamasını yapmıştı.

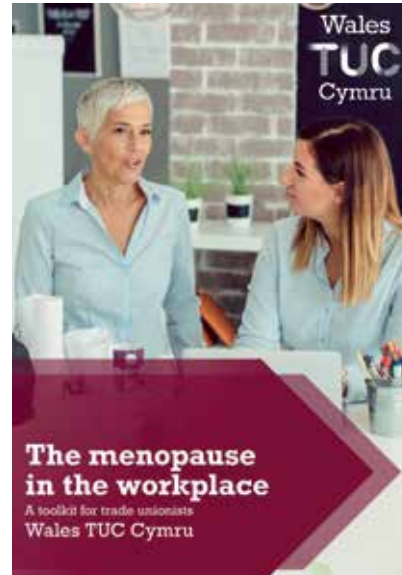
Bununla ilgili olarak "İşyerinde Menopoz" adında sendikalara yönelik bir araç kiti de yayınlayan TUC, sendika görevli ve temsilcilerine menopozdan et-

kilenen üyeleri temsil etmeleri için yardımcı olmayı amaçlıyor. Sendikaların bu konuya dahil olmasının başlıca temelleri, menopoz konusunun hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de iş sağlığı ve güvenliği konularıyla yakından ilişkili olmasıdır.

TUC'nin bu çalışmadaki çıkış noktası bir anket bulgularına dayanıyor. Anketten elde edilen sonuçlardan birisi, bazı kadınların işyerlerinde kadınlara, menopoz ve kadın yaşlanmasına yönelik cinsiyetçi tutum ve uygulamalarla karşılaştığını bildirmesiydi.

Menopoz yaşayan kadınların üçte biri (% 29,3) işyerinde kötü davranışlara maruz kaldığını beyan etmiş, her 10 kişiden 6'sı (yüzde 58,5) menopozun 'şaka' konusu olarak algılandığına şahit olduğunu belirtmiştir. Bazı kadınlar menopozla ilgili rahatsız edici yorumlarla cinsiyetçi zorbalığa, tacize tanık olduklarını bildirdiler.

Katılımcılardan biri, 'menopozu belirten bir İş Sağlığı raporuyla ilgili olarak meslektaşları ara-



Sendikalar Kongresi'nin (TUC) "İşyerinde Menopoz - Sendikacılara Yönelik Araç Kiti" Eğitim Kitabı

sında e-posta sistemleri aracılığıyla açıkça alay edildiğini bildirmiştir. Bir diğeri, işyerinde, 'regl ve menopoz meselesinin alay konusu edildiğini' dile getirmiştir.

TUC, Galler'deki sendikalar aracılığıyla pek çok üye işyerinde menopozla giren kadın çalışanların sağlık ve güvenliğine, iş ortamlarının iyileştirilmesine yönelik pek çok uyarılama yapılmasına ön ayak oldu.

Bu politikaların müzakerelerde konu edilmesini sağladı, gerek işverenlerin, gerek sendika temsilcilerinin konu hakkında bilgilenmelerine yönelik eğitimler düzenlenmesini sağladı.

Sendikalar, işverenlerin menopozla giren personeli desteklemek için neler yapabileceği konusunda rehberliği geliştirmek için Danışmanlık, Uzlaştırma ve Tahkim Servisi (ACAS) ile birlikte çalıştı.

Menopoz, 2010 tarihli Eşitlik Yasası kapsamında özel olarak korunan bir özellik olmasa da, ACAS'a göre, "*bir çalışan menopoz semptomları nedeniyle dezavantajlı durumdaysa ve herhangi bir şekilde daha düşük muamele görüyorsa, bu, yaş, engellilik, cinsiyet gibi korunması gereken bir özellik ile ilgili olduğunda ayrımcılık olarak kabul edilir.*"

İngiltere'de yürürlükte bulunan 1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası da sendikalar için güçlü bir dayanak: "*Bir işveren, makul ölçüde uygulanabilir olduğu durumlarda, işyerinde herkesin sağlığını, güvenliğini ve refahını sağlamalıdır.*" [SZK]

Gündem kadına yönelik şiddet, ücret eşitsizliği ve dijitalleşmeydi



Sendikamız Petrol-İş'in de üst örgütü, IndustriALL Küresel Sendika'nın Türkiye'deki üye sendikalardan uzman, temsilci, yönetici kadınların katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda, açılış konuşmalarının ardından katılımcılar kısaca kendilerini tanıttılar, temsil ettikleri sendikalarındaki görevlerini paylaştılar.

Etkinliğin ilk gününde IndustriALL ve IUF finansmanı ile ortak olarak geliştirilen ve ücret eşitliği ve işyerinde cinsiyete dayalı şiddet konularında küresel uzman Jane Pillinger tarafından hazırlanan "Ücret Eşitliği Araç Kiti" tanıtıldı.

Sunumunu IndustriALL Toplumsal Cinsiyet ve Beyaz Yakalı İşçiler Direktörü Armelle Seby'nin yaptığı ve sendikaları, ücret eşitliği konusunda pazarlık yapma konusunda desteklemeyi amaçlayan araç kiti, ücret eşitliğiyle ilgili önemli tanımlar ve dünyada kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğine ilişkin istatistik veriler içeriyor.

Bir işyerinde kadınlara erkeklerden daha düşük ücret ödeniyorsa o işyerinde cinsiyete dayalı ücret farkı olduğu anlaşılır. Araç kiti, cinsiyete dayalı ücret farkıyla eşit ücret kavramları arasındaki farkı da ele alıyor. Buna göre eşit ücret, kadınların

ve erkeklerin aynı iş için ve eşit değerdeki işler için eşit ücret almalarını sağlayacak şekilde ücret belirlemede ayrımcılık yapılmasını önler.

Araç kitinde ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret sözleşmesi üzerinde duruyor, Covid-19 pandemisi döneminde tüm dünyada cinsiyete dayalı ücret farkındaki artışa değiniyor.

"Ücret Eşitliği Araç Kiti"nin bizim açımızdan önemi ise cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasında sendikalara ve toplu pazarlık görüşmelerine yüklediği sorumluluk.

Kitapçıkta, özellikle kadınların yoğunlaştığı işkollarında yaşanan "işgücünün kadınlaştırılması" ve bunun ücret eşitsizliğine etkileri üzerinde de duruluyor.

Kadınların ücretli işgücünün % 65'ini aştığı durumlarda, benzer işletmelerdeki karma işgücüne kıyasla ücretlerinin azaldığına işaret eden çalışma, ayrıca bir işletmede işgücünün % 90'ını geçtiğinde ücretlerinin daha da azaldığına vurgu yapıyor.

Cinsiyete dayalı ücret farkının nedenleri şu şekilde özetleniyor:

1. Mesleki ayrışma
2. Kadınlaştırılmış işlerde kadınların ücretleri daha düşüktür.
3. Kadınların yaptığı işlere değer verilmemesi.

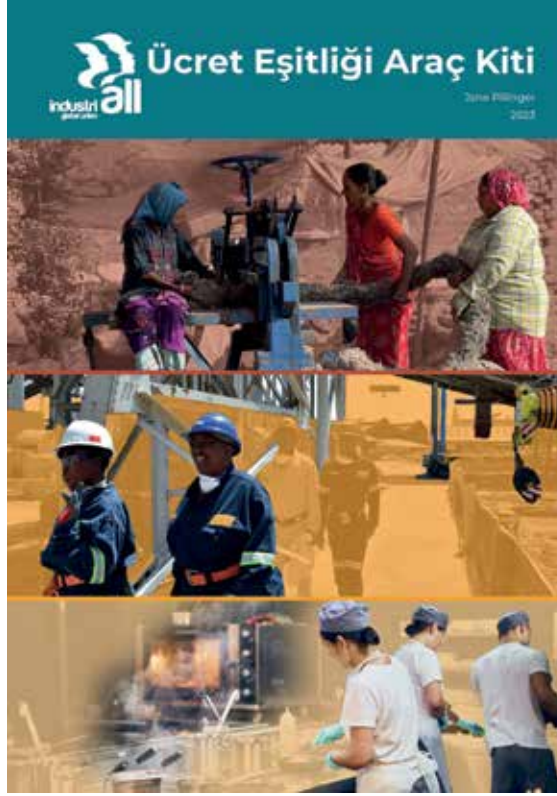
5. Kadınların bakım rolleri ve annelik ücret farkı.
6. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz.
7. Standart dışı, güvencesiz ve kayıt dışı çalışma.
8. Çok yönlü ve kesişen ayrımcılık.

Araç kitinin devamında, sendikalara ücret eşitliği konusunda toplu pazarlığı güçlendirmede yapılabilecekler konusunda öneriler sıralanıyor. Dünyada uygulanan iyi örnekler paylaşıyor.

Sendikalara, işyerlerinde cinsiyete dayalı ücret farkının belirlenmesi konusunda önemli ipuçları veriliyor.

Sendikaların cinsiyete dayalı ücret farkını kapatmak için nasıl çalışabilecekleri beş adımda özetleniyor:

1. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret eşitsizlikleri, cinsiyete dayalı ücret farkının nedenleri ve bunun neden önemli bir sendika sorunu olduğu konusunda farkındalık yaratın.
2. Cinsiyete dayalı ücret farkının, kadınların bakım sorumluluğu yükü ve kadınların iş ve becerilerinin küçümsenmesi gibi kritik bir konu gibi yapısal nedenlerini ele alın.
3. Ücret şeffaflığına ihtiyacımız var. Sendikalar, elimizde veri yoksa cinsiyete dayalı ücret farkı konusunda pazarlık yapamaz. Sendikalar, cinsiyete dayalı ücret farkı hakkında veri aramalı ve bunun etrafında müzakere stratejileri oluşturmalıdır.
4. Kayıt dışı ekonomide düşük ücretli işçiler için sorunu, hem yasada hem de işverenler ve kamu yetkilileri ile müzakere stratejilerinde asgari ücretler et-



rafında stratejiler oluşturarak ele alın.

5. Cinsiyete dayalı ücret farkını temel sendika pazarlığına dahil etmek için araçlar ve yapılar bulun, bu bir cinsiyet eşitliği sorununun bir yan çizgisi olmaktan ziyade, örneğin sendikalar için gelecekte önemli bir strateji olan ücret pazarlığının merkezine gelmelidir.

Araç kitinin Türkçe çevirisine IndustriALL web sitesinden ulaşılabilir.

Araç kitinin tanıtımının ardından toplantıya katılan üye sendikaların ücret eşitsizliği üzerine yaptıkları çalışmalar ve kampanyalar paylaşıldı, konu hakkında tartışmalar yapıldı.

Daha sonra sendikalar olarak cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin önüne geçmek için yapılabilecekler konuşuldu. Bunun için ilk olarak işyerlerinde ücret eşitsizliğinin tespitinin önemi üzerinde duruldu.

Toplantının ikinci gününde IndustriALL Kadın Ağı Toplantısı yapıldı. Toplantının ilk bölümü, IndustriALL Küresel Sendika Kadın politikaları, stratejileri ve kampanyaları, 25 Kasım'ın önemi başlığını taşıyordu. Armelle Seby'nin sunum yaptığı bölümde küresel sendika IndustriALL'ın önümüzdeki dönemde kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda planladığı yeni stratejiler ve kampanyalar ele alındı.

Bu kampanyalardan biri Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele Günü 25 Kasım'da IndustriALL'ın gerçekleştireceği

toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize karşı proaktif önlem çağrısıydı.

ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, ayrımcılık ve çalışma yaşamındaki eşitsiz güç ilişkileri gibi temel nedenlerle mücadele ederek cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi önlemek için kapsayıcı, entegre ve toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımının önemi vurgulandı.

İkinci günün devamında, üye sendikalar toplumsal cinsiyet çalışmalarını ve 25 Kasım'a yönelik planlarını paylaştılar. Ayrıca, gelecek dönem eylem ve kampanya kararları paylaşıldı.

Son olarak dijitalleşmenin toplumsal cinsiyete etkisi ve yapay zekânın gelişimi konusunda Armelle Seby'nin sunumunun ardından toplantı sona erdi. 🌀



KADINLARDAN
ÖYKÜLER

Selefon Katkılı Günler*

Hatice Eroğlu Akdoğan



Temmuz'un sarı sicağı dışarıyı kasıp kavururken, Altın yatağında bir o yana bir bu yana debelenip duruyordu. İşyerinde yaşadığı gündelik sıkıntı bir yana, bünyesi gece vardiyası çalışmasına bir türlü alışamamıştı. Zor olan, gece çalışmak değil, gece çalışıp da gündüz uyuyamamaktı. İş arkadaşlarının çoğuna bu açıdan gıptayla bakıyordu. İşten çıkarılmaz servis aracının koltuğunda uyumaya başlıyor; gece işe dönüşte hâlâ gözlerinde tadı kalan uykunun mahmurluğu içinde servis aracına süzülüyorlardı.

Altın "Ah dört saat şöyle aralıksız, için için uyusam yeter de artar" der başka bir şey istemezdi. Rahat ve huzurlu bir uyku için bütün şartları kendince hazır ederdi. Eve geldiğinde birlikte yaşadığı abisi işe gitmiş olurdu. Ağzında gecenin uykusuzluğundan kalan metalik tat eşliğinde, zevksiz zoraki bir kahvaltı yapar, lokmalarını öğün yerine gelsin diye isteksizce çiğneyip yutardı. Evi toplama, bulaşık yıkama, derken vakit öğlene dayanmış olurdu. Yorgunluksa yorgunluk, ev desen derli toplu. Uyumak için bundan güzel bir an olamazdı artık. Ama yook, yok! Gözlerinin içi



sızlayan Altın için uyku hâlâ görenekte yoktu. Oldu olacak, bari televizyon seyredeyim gözüm iyice yorulsun düşüncesiyle, televizyonu açardı. Başu ağırlaşır, gözleri süzülür, fakat başını oturduğu kanepedeki yastığa koyar koymaz uyku, uçan bir kuş misali gözden yiterdi. Altın yine de inat eder, gözlerini kapalı tutarak uykuyu yakalamayı seçerdi. Dalgınlık, uyku tadı vermeyince kendine gelir, yeniden televizyonu açardı. Televizyonda bir kanaldan diğere, ondan öbürüne geçerken bile aslında kovaladığı şey uykusu idi. Bazen kumandayı bir yana fırlatıp, başını yastığa yüzükoyun gömerek “Nerde kaldın lanet olası?” diye seslenirdi.

Gün öğleni geçmiş gider. Gece vardiyası işçileri uykunun derinliklerinde için için yorgunluk atarken Altın hâlâ kıvrır. Saat üçe kadar uykuya daldın daldın, dalmadın sen bu işi bugünlük unut! Yatakta yüz seksen derece bir dönüş yapıp, başını tavana dikti. Sonra da çarşafı kafasına geçirdi.

Dışarının buğulu sıcağına karşın gecekondunun içi serindi. Konduların arasındaki cıvıldaşp oynayan çocuklar sıcağın etkisiyle evlerine girmiş, ortalık insandan yana sessizleşmişti. Evin biraz aşağısında atık su taşıyan derenin şırıltılı sesi, cırcır böceklerinin koro halindeki fışfış sesi Altın’ın sıkıntısına eşlik ediyordu. Oldu olacak derken, hendekten atlatıp bir de koyun saymaya başlamıştı. Yirmi, elli, yetmiş... derken şerit farkına varmadığı bir yerde kopmuştu işte. Uykusuzluk belâsından kendini geç de olsa kurtarmıştı ama fabrikadaki telefon belâsı uykuyu kuşatmıştı. “Selefoon... bayan selefoon... elli yedi numara telefon. Bayan nerede kaldın? Beş yüz numara selefoon. Bayaaan lastikli seksen yedi numara. Bayaaan tezgâh dört. Selefoon..”

Bir yanda telefon sesleri, bir yanda telefon tezgâhının bir iki metre gerisinde ağzında sakızı şakırdada şukurdata ezici bakışları, öfkeden büzüşük suratıyla kendini dikizleyen



postabaşı Kara Fatma’nın varlığı. Tanrım ne bunaltıcı bir durum. Tezgâhlardan, telefon isteyen sesler çoğaldıkça, Kara Fatma gebe karnını sağlı sollu öne itekleyip “Hele de bayan elini çabih dut, niye yetişmez bu iş, aklın nirde” diye bağırınca, Altın’ın eli ayağı titriyor, yetiştireceği varsa da yetiştiremiyor. İpin ucu kaçıp ortalık arapsaçına dönmüşken Altın’ın kulaklarını gümbür gümbür telefon sesleri dövmeye devam ediyor.

Uyandığında her yanı tere bulanmıştı. Gördüklerinin bir rüyadan ibaret olduğuna hem çok sevinmiş, hem de zor belâ yakaladığı uykusunu karabasanın berbat ederek, kafasını ve vücudunu kötek yemiş bir hale sokmasına da lanet okumuştı.

İşe gireli henüz iki ay bile olmamıştı. Liseyi memleketinde bitirip gelmiş, abisi onu muhasebe, bilgisayar kursuna göndermişti. Öyle ya köyden kasabaya gide gele onca yıl boşa mı okumuştun? Memurluk, ya da bir muhasebe işine yerleşince okumanın meyvesini alacaklardı! Ana babası da zaten hayatı kurtulsun diye onu İstanbul’a göndermişti. Sağda solda çalmadık kapı kalmadı. En azından mesleki bir iş bulana kadar İstanbul Çorap’ta işçi alımı fırsatını kaçırmamalıydı ve öyle de oldu. Mahalleden üç kişi aynı gün ‘Çorap’ta işe girdiler. Bunlardan biri





Altın'ın fabrikaya girmesinde önyak olan komşusu İnsaf'tı. İnsaf, kocasının baskısına rağmen girdiği işten, işin zorluğunu bahane ederek ikinci hafta ayrılmıştı. Altın'ın akranı bir kız ise ilk aylığını alır almaz bir daha fabrikaya dönmedi. Herkesin kestirme yollu "Çorap" dediği bu fabrikada işe giren işçilerin çok azı uzun zaman kalıcı olurdu. Altın da kendisiyle işe girenlerin kalıcı olanı sayılmaktaydı. Her giren kendi mahallesinden, akrabasından, hatta köyünden birilerini fabrikaya taşımış, işyeri mahalleli, hemşerili işçiler topluluğuna dönmüştü. Çocuk yaştaki akrabalarını işe aldırınlar bile vardı. İlkokulu bitiremeyenlerin bile olduğu fabrikada lise mezunu olarak işçilik yapmak, işçiler arasında enayilik sayıldığından, Altın liseyi bitirdiğini pek kimseye söylemezdi.

Fabrikada ilk işe başlayanların özellikle genç olanları, ince kadın ambalajı olan, telefon baskılama işinde şöyle bir denenirdi. Numaraları, numaralara denk düşen renkleri karıştırmamak, eline çok çabuk olmak burada çok önemliydi. Altın'ı ilk oraya almış ve kısa zamanda gözleri tutmuştu. Ne de olsa lise mezunu biri için gözü kapalı yapılabilecek bir işti.



Çorap büyük bir fabrikaydı. Altın için kendi birimi olan konfeksiyon ve ambalaj bölümü bile şimdiye kadar gördüğü en büyük işyeri idi. Bir gün yemek molasında, arkadan ayrı girişi olan dokuma ve boyama binasına girdiğinde, baştan aşağı her yerin koca makinelerle kaplı olduğunu gördüğünde hayretler içinde bakakalmıştı.

Altın, selevonların rengine ve boyuna uygun numaralar bastıktan sonra bunları çok hızlıca "Selefoon" diye seslenen paketleme tezgâhlarına dağıtıyordu. Bir tezgâhtan yükselen selevon isteğini karşılamak için elindeki baskı numaratorünü hız sınırının en üst noktasında çalıştırırken, başka bir tezgâhtan selevon isterlerdi. Bazen bir tezgâha, 'bir süre oyalanırlar' diye elli adet atar, aynı taktiği bu defa başka bir tezgâhın sesini susturmak için kullanırdı. Elli adet selevon tezce biter, Altın başka tezgâhlardan ses çıkmadan kendim ulaştırıyım hesabını bitirmeden "selevon" sesleri birbirini kovalardı. O anda tıpkı rüyasında gördüğü gibi ortalık arapsaçına dönerdi. Böyle durumlarda numaratorü fırlatıp gitmeyi bile düşünürdü. Sonra abisinin on dört yaşından beri İstanbul'da çalışıp didinmesi, okuması için kendisine para göndermesi gözünde canlanınca, yeniden gayretlenirdi. Dakika tutarak daha çok selevon basmak, bir önce çıkardığı sayıyı aşmak için kendini şartlandırırdu. Başarırdı da. Bir dakikada seksen selevon basıyorsa, ikinci bir dakikada bunu seksen dörde çıkarırdı. Böyle böyle akıyla bir olup gücünün sınırlarını zorladıkça sayıyı artırirdi.

İşler yolunda olduğunda bile, sanki bir terslik varmışçasına Postabaşı Kara Fatma ortalıkta gezinerek çalışanlara sürekli bağırır, onları taciz ederdi. "Önüme bak bayan önüneee!" Zaten hızlı dönen bantlara iş yetiştirmek için önünden başka bir yönü görme fırsatı olmayan kadınlar, postabaşının kime bağırıldığını anlamak için başlarını sesin geldiği yere doğrulturlardı. İşte o zaman postabaşı daha öfkeliye "Önüme bak bayan önüneee" diye herkese yeniden bağırirdi. Çorap'ta adı bilinsin

bilinmesin tüm kadınlara “Bayan” diye hitap edilirdi. Erkekler için böyle bir durum yoktu. Sayıları azdı ama adlarıyla çağrılıyorlardı.

Altın'ın ilk zamanlar kadının bu bağırtışından ödü kopar, farkında olmadan kötü bir şey yaptığını sanırdı. Fatma'nın sorun yokken de bağırdığını sonradan anlamıştı. Bir gün Kara Fatma arkadan, “Adam gibi bas bayan, adam gibi” diye çemkirerek selefona tezgâhına dayandı. Eline aldığı büyük bir deste selefona, pat diye vurdu. “Ne bunlar bayan, niye düzgün olmamış hı, niye?”

Kara Fatma'nın selefona atmasıyla Altın'ın eli ayağı dolaştı, sinirleri gerildi.

- Hepsi düzgün, ne buldun bu selefonlarda?

- Bak bak bi de dilini uzatıyor! Koparırım o dilini koparır.

Tezgâhlarda harıl harıl çalışanların yüzü onlara çevrilmişti. Kara Fatma'yı seven yoktu. Herkes gizliden gizliye ondan öç almaya çalışır, biri ona karşı gelse, bir başkasının yüreği soğurdu. Bazen de çorapları yanlış selefona ambalajlayarak gizliden öç alırlardı. Altın gözünü kadının gözlerinin içine doğru dikerek sesini daha da yükseltmişti;

- Hele yiğitsen kopar! Bak o zaman el mi, bey mi yaman. Ortada çingenlik yapacağına yiğitsen bir gün burada çalış da göreyim. Ne bu ya selefona ha selefona. Bunca tezgâha selefona dayanır. Adam mı yok bir kişi daha koyun. Gecem gündüzüm selefona girdi.

Kara Fatma yeni bir işçiden böyle bir tepki beklemiyordu. Herkesin içinde rezil olmaya niyeti olmadığından, ellerini beline dayayıp sesini iyice yükseltti;

- Asıl ben sana gösteririm. Burada benim sözüm geçer, anladın mı bayan, haddini bil haddini!

Olan bitenleri işiten işçiler yüzlerini o yöne dönmüş belli etmemeye çalışarak sırtıyorlardı. Kara Fatma donmuş gibi işçilere sesini çıkarmadan, çıkış kapısı yönünün sağ yanında yer alan gözetleme platformuna çıktı.



Altın ilk defa dikleşiyordu. Söylediği laflar kendini bile şaşkırtmıştı. Karşı koyuşuna da sevinmişti. Çünkü işleri yoluna koymuş, fazladan selefona bile hazırlamıştı. Çoğu zaman olduğu gibi hele hele şimdi hiç bağıramazdı. Şimdiye değin işe alışıyorum düşüncesiyle kadının, tezgâhın önünden her geçişinde bağırtmasına ses çıkarmamıştı. Şimdi de hatasız olduğundan emindi ve karşı koymuştu.

Kara Fatma platformdaki masaya çökünce, Altın da numaratorü isteksizce eline aldı. Oluruna bırakmak istiyordu. Bağıran bağırsın, tezgâhlar tıkansındı. O zaman postabaşı mecbur gelecek ve çılgınca bağıracaktı. Altın da sulandırdığı baskı boyasını onun yüzüne serpecekti. Öyle tasarlamıştı. Ama boşuna bekledi durdu.

Ne o gün ne de başka gün Kara Fatma selefona tezgâhına önceki gibi yaklaşmadı. Onca çabaya rağmen selefona seslerinin dinmeyeceğini Altın anlamıştı. Anlamıştı ki hız sınırını sonuna kadar kullansa da bu iş tek kişiyle böyle yürüyor. Sekiz saat boyunca kendini “selefona” seslerine kilitleyecek, evde bile dışarıdan selefona diye seslendiğini sanacak ve uykularında yine selefona karışıklığı gidermek için didinecekti.

Dergimizin yirminci yılına dair akademi, sendika, sanat, sivil toplum dünyasından gelen kutlama mesajları



Yirminci Yılımızı Dostlarımızla Kutladık

2003 yılında yayın hayatına başlayan, Türkiye'nin ilk süreli sendikal kadın dergisi, hem evde ve işte çalışan kadınların sesi, yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığını, eşitsizliği anlatmaya çalışan, kadınların görünürlüğünü arttırmayı hedefleyen, kadın emeğinin değersizleştirilmesine itirazı olan "Petrol-İş Kadın Dergisi" olarak yirminci yaşımızı dostlarımızla birlikte kutladık. Her biri kendi alanında önemli işlere imza atmış, dönem dönem yolları dergimizle kesişen dostlardan gelen cesaretlendirici, umut verici, güçlendirici kutlama mesajları doğru yolda olduğumuzu hissettirdi, yüreklerine sağlık, güzel dilekleri için sonsuz teşekkürler.

Seyhan Erdoğan



“Petrol-İş sendikası tüzüğüne toplumsal cinsiyet eşitliğini, toplumsal cinsiyet eğitimlerini, kadın bürosu ve kadın komisyonlarını ve kadına karşı şiddetle mücadeleyle dahil etmiş bir sendikadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bu politikaların sendikal kural haline getirilmiş olmasında Petrol-İş Kadın dergisine emek verenlerin büyük katkısı vardır. Bu katkıların sendika yönetiminde kadın temsili olarak da sonuç vermesi dileğiyle Petrol-İş Kadın dergisini kutluyorum.

PROF. DR. SEYHAN ERDOĞDU

Canan Güllü



“2023 yılı Dünya Ekonomik Forumu toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksine göre Türkiye 146 ülke arasında 126. sırada yer almaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkin bir sorun olarak karşımızda durduğunu ve bununla mücadele etmek zorunda olduğumuzu biz kadın aktivistler biliyoruz. Bu eşitsizliğin kadın cinayetlerinin asıl sebebi olduğunu rakamlarına baktığımızda görmekteyiz. 2023 yılı 31 Ekim itibarıyla 348 kadın katledildi bu ülkede. Bazen bir günde 5 kadının erkek şiddeti sonucu yaşam hakkı elinden alındı. Yasaların varlığı koruyucu olamadı, çünkü mekanizmalarını kullandıracak irade politika üretmedi. Toplumsal cinsiyete farklı anlamlar yükleyerek siyasete argüman yaptılar. Eylem Planları içinden çıkardılar. İstanbul sözleşmesi ile müfredata eklenme maddesi beklenirken TCE sözleşmenin katili oldu.

Bu kadar kaos ortamında 20 yıldır herkesin anlayacağı dilden ifadelerle kamuoyunu Toplumsal Cinsiyet konusunda bilgilendirme çabalarınız bu yönden çok kıymetli ve değerli benim için. 20. yılınızı en içten duygularla kutluyor ve mücadelemizin sonuca ulaştığı günlede buluşmayı arzu ediyorum. Birlikte daha güçlüyüz ve mücadele kazandırır.

CANAN GÜLLÜ

Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) Başkanı

Laçın Ceylan



“Petrol-İş Kadın dergisinin varlığıyla gurur duyuyorum. Radyum Kızları oyunu dolayısıyla ayrıca tanışmıştık, hem o süreçte hem sonrasında sizlerden çok şey öğrendim. Hak için mücadelenizin bizim de yolumuzu ve geleceğimizi aydınlattığının farkedilmesi dileğiyle.

LAÇIN CEYLAN

Oyuncu, yönetmen

Gülay Toksöz



“İşgücü piyasaları eşitsizlikler üzerine kurulu. Özellikle iş arayan, bulamayan veya bulan ve çalışan kadınlar ve erkekler arasında büyük eşitsizlikler var. Bu eşitsizliklerin kaynağında yatan, kadınların evdeki çocuk, yaşlı, hasta bakımı ve ev işlerine zaman ayırmak zorunda kalmaları ve bunun sonucunda erkeklerden daha uzun saatler çalışmaları. Topluma ve hane refahına büyük katkı sunan bu çalışmanın önemli bir kısmı, görünmüyor ve karşılığı ödenmiyor. Sendikalar çalışma yaşamındaki eşitsizliklerle mücadele ederken görünmeyen emeğin kadınların yaşamlarını nasıl etkilediğini, onları sendikal faaliyetlerden nasıl alıkoyduğunu göz önünde tutmak durumunda. Karşılıksız emeğin yükünü kadınların omuzlarından alacak politikalar ör. ebeveyn izinleri, kreşler vb. talepler toplu pazarlık sürecinin temel unsuru olmalı.

Petrol-İş Kadın Dergisi 20 yıldır sendikal örgütlenme çabasındaki kadınların hak arama mücadelelerine ışık tutuyor, kadınların omuzlarındaki çifte iş yükünü ama aynı zamanda içlerindeki yaratıcı enerjiyi ortaya koyuyor. Her şeye rağmen yılmadan direnen kadınların sesi oluyor. Yirmi yıldır bu dergiyi büyük emek vererek çıkartan tüm kadınlara içten teşekkürler.

GÜLAY TOKSÖZ

A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi emekli öğretim üyesi
CEİD Eşitliği İzleme Derneği Başkanı

Betül Urhan



“Türkiye’de herhangi bir süreli yayının hele de bir sendika kadın dergisinin 20 yıl boyunca varlığını sürdürmesi hem çok zor hem de önemli bir başarıdır. Çünkü sendikalarda kadın çalışmaları veya örgütlenmeleri çoğu zaman yönetimin veya kişilerin inisiyatifine bağlı olarak gelişir ve sonra sönümlenir. En azından öyle olması beklenir. Bu nedenle de çoğu durumda süreklilik kazanmaz. Ancak sendikal alanda çok az örneği olan Petrol İş Kadın Dergisi, 20 yıl gibi uzun bir süre varlığını korumuştur. Bu direnç, derginin sendika içinde kurumsallaştığının da bir göstergesi sayılabilir. Türkiye işçi sınıfı hareketi tarihinde kadın deneyimlerine dair çok az verinin olduğu, kadın işçi deneyimlerinin genel işçi hareketi içinde soğurulduğu düşünüldüğünde, bu deneyimlerin biriktirilmesinde, gelecek kuşaklara aktarılmasında, kadın işçilerin dayanışmasının ve görünürlüğünün sağlanmasında derginin çok önemli bir işlevinin olduğunu düşünüyorum. İşçi sendikaları arasında süreli ilk sendika kadın dergisi olma vasfına sahip olan Petrol İş Kadın Dergisinin hem sendika içindeki hem de dışındaki kadınların dayanışmasıyla dirençli bir yapı olarak varlığını devam ettireceğine inanıyorum.

BETÜL URHAN

Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi
ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

Oya Morva



“Çalışan kadınların iş dünyasındaki başarıları ve katkılarını merkeze alarak, kadınların profesyonel yaşamdaki rollerini ön plana çıkarmada önemli bir rol oynayan Petrol-İş Kadın Dergisi’nin 20. kuruluş yılını içtenlikle kutlarım. Dergi başlangıcından bu yana kadınların kolaylıkla gözardı edilebilen başarı hikayelerini görünür kılmak, deneyimlerini paylaşmak ve profesyonel dünyada onlara rehberlik etmek konusundaki kararlılığı ile dikkat çekiyor. Üstelik dergi ekibinin kaleminden çıkan makaleler, röportajlar ve diğer tüm içerikler, sadece tekil okuyucunun hayatına dokunmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik konusundaki kamusal tartışmalara da katkı sunuyor. Katılımı teşvik etme, engelleri yıkmaya ve çalışan kadının sesinin daha güçlü çıkmasına verdiğiniz desteğin kalıcı olması dileğiyle nice yıldönümleri dilerim.

DOÇ. DR. OYA MORVA

İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi



Güldane Karşlıoğlu Yeni



Mukadder Anadolu



Banu Tuna



“Petrol-İş Kadın Dergisi’nde 20 yıldır, kadın aklını, kadın bakışını ve emeğini katarak mücadeleye yol veren, yol açan, her alanda yaşanan ayrımcılığı, şiddeti, haksızlığı sayfalarına taşıyan, dergiyi bugünlere getiren, yaşatan tüm kadınları içtenlikle kutluyoruz.

Geçen 20 yılda “Emek ve Meslek Örgütlerinden Kadınlar olarak”, işbirliği yaptığımız toplantıların, etkinliklerin, derginizde seslerini duyurduğunuz direnişlerdeki kadın işçileri hep beraber ziyaret etmemiz, dayanışmayla destek olmaya çalışmamız, alanlarda omuz omuza hak taleplerimizi haykırmamız... her biri belleklerimizde ve çok değerli. Gelecek yıllarda da dayanışmayı büyütürük kadınlar olarak birlikte yürüyeceğimize ve kazanımlarımızı kutlayacağımız günlere inanıyoruz.

Tüm alanlarda, emek sömürüsü ve cinsiyetçi sömürüye karşı mücadele ile geçen 20 yılınızı, sizlerle yol arkadaşlığımızın coşkusu ve kız kardeşliğin dayanışma ruhuyla selamlıyoruz, yolunuz daim olsun.

Yaşasın Kadın Dayanışması

TMMOB
İstanbul İl Koordinasyon Kurulu
Kadın Komisyonu

“Petrol-İş Kadın Dergisi’nin 2003 yılında başlayan serüveni bu yıl 20. yılını doldurarak devam ediyor. Yıllar içinde başarılı çalışmaları ile dikkat çeken dergi başlangıçta kendi üyeleri ve üye eşlerine ulaşmayı hedeflemiş. Çalışmaları ile dikkat çeken derginin ulaştığı kitle sendikal camiada kendi sektöründe sınırlı kalmamış, çalışma hayatı ve özellikle kadın çalışmaları konusunda oldukça geniş bir kitleye ulaşmış ve önemli bir kaynak olmayı başarmıştır. Bu yönüyle Petrol-İş Dergisinin hazırlık sürecine emek veren arkadaşlarımızı gönülden tebrik eder, başarılı çalışmalarının devamını dilerim.

GÜLDANE KARŞLIOĞLU YENİ
Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu

“Petrol İş Kadın Dergisi 20. yılında daha güçlü!

Emekçi kadının sesi Petrol-İş Kadın Dergisi’nin yirminci yılını kutluyoruz.

Türkiye’de sendikal yayıncılıkta önemli bir yeri dolduran Petrol-İş Kadın Dergisi, yirminci yılını geride bırakıyor. Petrol-İş Kadın Dergisi, yıllarca pek çok sektörden kadının sesi oldu. Onların mücadelelerini sayfalarına taşıdı, kültürel, sanatsal izleklerini sürdürdü. Sorunlarına ışık tuttu. Yalnızca ülkemiz kadınlarının değil, dünyanın farklı yerlerinde, eşitçe, hakça bir yaşam için mücadele eden kadınların sesini de sayfalarına taşıdı, yalnız olmadıklarını gösterdi.

Ayrımcılığa karşı eşit yaşamı savundu. Değersiz, görünmez olanı görünür yaptı. Şiddet belasına, sömürüye, haksızlığa karşı beraberce, kardeşçe durmayı anlattı, bıkmadan usanmadan. Gün oldu tarihin sayfalarında bir yolculuğa çıkardı. Gün oldu mücadele alanından seslendi. Mutfağa da girdi. Hak bilinci aşıl原因an ‘Bilge kadın’ da oldu. Petrol-İş Kadın hep hayatın içinde oldu. Kadının penceresinden yordu yoğurdu.

Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çabasını takdir ediyorum. Meselenin üzerine sürekli gitti, bilimsel ve akademik birikimlerle yoğurarak sendikal mücadele açısından önemli bir birikim yarattı.

Yayın hayatında 20 yılı geride bırakan Petrol-İş Kadın Dergisi, daha güçlü yoluna devam edecektir. Petrol-İş Kadın Dergisi’nin yirminci yılını kutluyor, emeği geçenlere en içten dayanışmamızı iletiyoruz. Daha nice yaşları olsun!

MUKADDER ANADOLU
TÜMTİS Basın Uzmanı

“20. yılınız kutlu olsun.

Petrol-İş Kadın dergisi, Türkiye’de her bakımdan istisnai bir örnek. Erkekler tarafından domine edilen sendikacılık alanında, erkek yoğun bir iş kolunda çalışan kadınlara yönelik, 20 yıldır kesintisiz yayın yapıyor. Çalışan kadının sorunlarından bahsediyor, işçi kadınlara yol gösteriyor, sendikacı kadınlara da emsal teşkil ediyor. Daha nice 20 yıllara. Sevgiler.

BANU TUNA
Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Genel Sekreteri
Kadın ve LGBTİ+ Komisyonu

Penbe Maden



“Bedenimizle, kanımızla, canımızla en gencimizden en yaşlımıza hayallerimiz ve umutlarımızla bu erkek egemen düzen içinde ağır bedeller ödeyerek geldiğimiz bu günlerde kadınların iş hayatı ve toplumsal yaşamda yaşadıkları sorunları 20 yıldır biraz daha görünür kılmak için kadın mücadelesine verdiğiniz destek için teşekkürler. Biz kadınlar çalışma yaşamında uğradığımız her türlü baskı ve zorlukta birlikte çok daha güçlüyüz.

PEMBE MADEN

Deriteks Sendikası Tuzla Şube Sekreteri

Neslihan Taşoluk Nakaş



“Sendikalar içerisinde Kadın işçi mücadelesine destekleriyle öncülük eden, çalışma hayatındaki kadınların sorunlarını ortaya koyarak, çözüm önerileriyle kadınların görünür olmasına destek olan Petrol-İş Kadın dergisinin 20 yıllık mücadelesini tebrik ediyorum.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine, ayrımcılığa karşı sendikal mücadele içerisinde de kadınlara destek olan, farkındalığı yükselten yol gösteren nice 20. Yıllara. Emegi geçenlerin emeğine, mücadelesine sağlık.

NESLİHAN TAŞOLUK NAKAŞ

Tekgıda-İş Sendikası Teşkilatlanma ve Kadın Çalışmaları Uzmanı

Tez-Koop-İş Kadın Dergisi



“Petrol-İş Kadın Dergisi'nin 20. yılını kutluyor ve tüm okurları selamlıyoruz!

20 yıllık süre zarfında, dergi kadınların çalışma ve toplumsal yaşamdaki zorluklarına odaklanarak farkındalık oluşturdu. Hem söyleşilere hem de uzman akademisyenlerin çalışmalarına yer vererek, kadınların ekonomi, eğitim, siyaset ve çalışma yaşamındaki ayrımcılık, şiddet ve eşitsizlik konularında bilinçlenmesini sağladı. Ayrıca, kadın sağlığı, psikolojisi ve emek tarihine dair önemli konuları da ele aldı. Tez-Koop-İş Kadın Dergisi olarak, kadın üyelerin güvenliğini sağlama ve toplumsal cinsiyet çalışmalarını ileri taşıma amacındaki kararlılığınızdan dolayı sizi tebrik ediyoruz. 20 yıllık başarı dolu bir yayın geçmişiyse, daha nice yıllara!

TEZ-KOOP-İŞ KADIN DERGİSİ

Sibel Dağ



“Ülkemizdeki en uzun süreli sendikal kadın dergisi olan Petrol-İş Kadın'ın kimi sayılarında yazılarımla yer almak benim için oldukça kıymetliydi. Yazılar vesilesiyle yaptığım söyleşilerden çok şey öğrendim. Benimle deneyimlerini paylaşan, bana duygularını açan bu güçlü kadınlara teşekkür ediyorum; bu tanışmalara olanak veren genel yayın yönetmeni Selgin Zırhlı Kaplan başta olmak üzere bu yayını çabalarıyla var eden tüm emekçileri en içten duygularıyla selamlıyorum. 20. yılımız kutlu olsun.

SİBEL DAĞ

Sosyolog

Handan Kalkan



“Petrol-İş Kadın Dergisi sesimiz oldu

Petrol-İş Kadın Dergisi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yani kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamın her alanına eşit katılımlarının sağlanması yönündeki verdiği mücadelede her daim sesimiz oldu. Petrol-İş Kadın Dergisi'nin 20. yılı vesilesiyle tüm Petrol-İş ailesini tebrik ediyorum. Kadın hareketine katkılarınız ve farkındalık yarattığınız için teşekkürlerimi sunuyorum başarılar diliyorum.

HANDAN KALKAN

Yol-İş Sendikası Kadın Komitesi Başkanı

Uluslararası kutlama mesajları



“

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Turizm İşçileri Federasyonu IUF olarak, emekçi kadınlara özel yayınlanan ve yirmi senedir hem işte hem de evde çalışan kadınların sesi olan Petrol-İş Kadın Dergisi'nin başarısını kutluyor, daha nice yirmi seneler kadınların sesini, birliğini ve gücünü artıran çalışmalara imza atmasını temenni ediyoruz.

Yaşasın kadın dayanışması ve sendikal örgütlü gücümüz!

SUE LONGLEY

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Turizm İşçileri Federasyonu
IUF Genel Sekreteri



“

Daha gidecek Yolumuz var!

Uzun bir yol kat ettik ama henüz o noktaya gelmedik - kadın hakları için yirmi yıllık mücadele!

Sendikal hareket, işe alımda eşit fırsat, eğitim ve kariyerde eşit fırsatlar ve eşit ücret gibi işyerinde eşit haklar için mücadelede ön saflarda yer almıştır: Ayrımcılığın, basmakalıp düşüncelerin, (cinsel) taciz ve şiddetin olmadığı işyerleri için mücadele ediyoruz.

Ancak işimiz fabrika kapısında bitmiyor. Tüm toplumsal ve siyasi alanlarda kadın hakları, kadınların endişeleri ve kadınların çıkarları için sesimizi yükseltmeye devam etmeliyiz.

IndustriAll Europe olarak Petrol-İş'in "Kadın Dergisi"nin yirminci yılını kutluyoruz.

Güzel işler yapmaya devam! Dayanışma duygularımızla,

MAIKE NIGGEMAN

IndustriALL Europe
Fırsat Eşitliği Sorumlusu



“

Güçlü sesler, etkili direnişler ve kadın dayanışmasıyla dopdolu yirmi yıllık mücadelenizi biz de kutlarız. Kadın işçiler, buldukları her yerde dünyanın çehresini değiştiriyor, emek gücünü harekete geçiriyor, büyük şirketleri yerinden sarsıyor. Sizleri tanımış olmaktan ve Petrol-İş'li kadınların desteğiyle Flormar'a karşı mücadelenizde yanınızda yürümekten gurur duyuyoruz. Paris'ten İstanbul'a, mücadelenizi ve gücünüzü selamlıyoruz. Kalplerimizi, mücadelelerimizi birleştiren tek bağ var, o da dayanışmadır.

Asla Yalnız Yürümeyeceksin! Kadın Dayanışması Yaşatır!

SALMA LAMQADDAM

ActionAid Fransa



“

Küresel rakamlar, kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesinde endişe verici bir gerileme olduğunu ortaya koyuyor. BM Kalkınma Programı (UNDP), 2021 yılına kadar dünya genelinde yaklaşık 435 milyon kadın ve kız çocuğunun günde 1,90 ABD dolarının altında bir gelire yaşayacağını ve 47 milyonunun pandemi kaynaklı şoklar nedeniyle yeniden yoksulluğa düşeceğini öne sürüyor.

Çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda iyi söylemlere sahip olmalarına rağmen, şirketler kadınların erkeklerle aynı fırsatlara sahip olması için gerekli değişiklikleri yapmamaktadır. Sektörlerimizde, özellikle de teknolojiye dayalı iş ayrımının devam etmesi, işin geleceğinde cinsiyet eşitsizliğinin (ücret eşitsizliği de dahil olmak üzere) artmasına neden olacaktır.

Bu nedenle, sendikalar olarak, eşit değerdeki iş için eşit ücret, yeşil ve STEM (Bilim Teknoloji Mühendislik ve Matematik: Bilişim Sektörü) endüstrileri de dahil olmak üzere kadın ve erkek tüm çalışanlar için eşit istihdam fırsatları, eşit muamele ve eşit ücret sağlayan politikaların her düzeyde benimsenmesi ve uygulanması için harekete geçmemiz acil bir ihtiyaçtır.

İş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bu ilerlemeler ancak toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin (TCDŞ) ortadan kaldırılmasıyla mümkün olacaktır. Tüm bu nedenlerden dolayı Petrol-İş'in herkes için sürdürülebilir bir gelecek için seferber olmaya ve eşitlik için çalışmaya devam etmesi gerekiyor!

ARMELLE SEBY

IndustriALL Küresel Sendika
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlusu



“

Her zaman eşitliğin ve dayanışmanın yanında olan biri olarak, yer aldığım tüm görevlerde işbölümünün cinsiyete göre değil, bireylerin yetenek ve sorumluluklarına göre yapılması gerektiğini savundum. Sıkı ve özenli çalışma, bağlılık burada büyük önem taşıyor. Kadınların belli konularda daha nazik yapılı olabilirler, ancak bu bizim akıllı, hızlı ve nitelikli çalışmamız önünde bir engel değildir. Yeryüzünde başarılı kadınlar, yönetim kademelerinde yer alan kadınlar giderek artıyor bunda örgütlü çalışmanın, kadın dayanışmasının büyük payı bulunuyor. Bir sendikada yirmi yıldır varlığını sürdüren bir kadın derginin başarısı küçümsenemez. Yirminci yılınız kutlu olsun.

SVJETLANA TURAJILIC

Retunsee Kadın Sekreteri

Petrol-İş'li kadınlar dergilerinin yirminci yılını kutladılar

"Güçlü sendikamızın güçlü KADIN dergisi. Nice yıllara."



Petrol-İş Sendikası'na girdiğim günden bu yana daha adil ve daha huzurlu bir iş ortamında çalışıyor, emeğimin karşılığını alıyor, bir çok hakkımın olduğunu, geleceğimin güvence altında olduğunu biliyor ve mutluluk duyuyorum. Yanımızda bizi koruyan, bizi destekleyen ve güvenen bizim gibi insanların olması çok güzel. Benim için sendikalı olmak ayrıcalıklı olmak demek. İyi ki Petrol-İş var, iyi ki Petrol-İş Kadın var.

MÜŞERREF SAVRAN
İzmir Form Koruyucu Ambalaj



Merhaba, dört seneden beri Petlas'ta çalışıyorum. Sendikamıza, bizlere verdiği dergi için teşekkür ederim. Nice yirminci yıllara.

TUBA KILIÇASLAN
Kırıkkale Petlas

"Ben beş senedir Petlas'ta çalışıyorum. Kadın dergimizi düzenli olarak alıyorum. Çok memnun kaldım. Sendikamıza teşekkür ediyoruz. Nice yirmi yıllara diyorum."

BÜŞRA BALCI
Kırıkkale Petlas



Altı yıldır Petlas'ta çalışıyorum. Petrol-İş Sendikası'na bu dergiyi çıkarttığı için çok teşekkür ederim. Nice yirmi yıllara."

HÜLYA AVŞAR
Kırıkkale Petlas



"Dünyada her şey kadının eseridir. Kadınlarımız eğer milletin gerçek anası olmak istiyorlarsa, erkeklerimizden çok daha aydın ve faziletli olmaya çalışmalıdırlar."

İLAYDA DEMİRTAŞ
İzmir TPI 1 Sasalı Fabrikası
Finish Bölümü



Petrol-İş Sendikası ile yolculuğumuz yaklaşık 3 yıl önce başladı. Bu zaman zarfında Petrol-İş Sendikası'nın kadın üyelerine yönelik yaptıkları çalışmalardan çok memnunuz. Bunların başında Kadın dergisi çıkaran nadir sendikalardan birisi olması, bizim her daim yanımızda olması, dertlerimize çözüm bulması geliyor. Bizlere hayatın içinde olduğumuzu hissettirdiği ve düşüncelerimize saygı gösterdiği için teşekkürler. İyi ki Petrol-İş Sendikası'yla birlikte bu yolda yürüyorum."

ELİF ŞANLI
İzmir Form Koruyucu Ambalaj



Erkek egemen toplumda kadının da yerinin olduğunu üreterek kanıtlayan biz emekçi kadınlar evde fabrikada hayatın her alanında iş yükünü omuzlayan emektarlar olarak hep var olup üreteceğiz.

SİBEL AĞILKAYA
İzmir TPI Menemen



Sendikamızın biz kadın çalışanlara dair çıkarmış olduğu kadın dergisinin yirminci yılını en içten dileklerle kutlar iş kadınına dair dünyadaki tüm gelişmelerle alakalı bilgi birikimi haznemizi genişlettikleri için ayrıca teşekkür ederim. İyi ki sendikamız iyi ki Petrol-İş var.

ZEYNEP KAYA
İzmir TOYO Matbaa Mürekkepleri



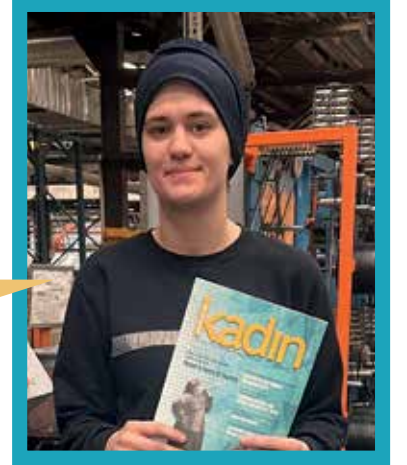
Petrol-İş Kadın Dergisi'nin yirminci yılını kutlarım.

MAKBULE SARIKAYA
Kırıkkale Petlas



Dergimizin yirminci yılı kutlu olsun. Nice yıllara.

IRAZ ÖZTAŞ
Kırıkkale Petlas



Dergimizin yirminci yılı kutlu olsun. Nice yıllara.

BETÜL KÜBRA ALADAĞLI
Kırıkkale Petlas



Petrol-İş Kadın Dergisi'ne nice yirmi yıllar dilerim.

TÜLAY AKDENİZ
Kırıkkale Petlas



PETROL-İŞ KADIN DERGİMİZİN YIRMİNCİ YAŞINI TÜM KADINLARIMIZ ADINA KUTLUYORUM. BAŞARILARININ DEVAMINI DİLİYORUM.
TUBA UZUNER DÖNMEZ
Kocaeli Tüpraş



HEM EVDE. HEM
İŞTE ÇALIŞAN
KADINLARIN SESİ
OLAN PETROL-İŞ
KADIN DERGİSİNE
TEŞEKKÜRLER.
**SENIHA BÜLBÜL
AKTAŞ**
Kocaeli Tüpraş



Emek ve özgürlüğün,
kadın haklarının savunucusu
Petrol-İş Kadın dergisi,
iyi ki varsın.
**MERVE GÖRKEK
AKDENİZ**
Kocaeli Tüpraş

SENDİKANIN GELMESİYLE
BERABER ÜCRETLERDE KADIN
ERKEK EŞİTLİĞİ SAĞLANDI.

BAHAR SEVİM
Düzce Standart Profil

Güçlü sendikamızın en güçlü
kadın dergisi. Nice yıllara.

SEMRA YÜCEBAŞ
Kocaeli Tüpraş



Sendikanın gelmesiyle beraber
biz kadınlara olan negatif
yaklaşım gitti, eşitlik geldi.
Kişisel derdlerimizi çözecek bir
muhababımız var.

FADİME TOPAL
Düzce Standart Profil

Yirmi yıldır biz kadınların sesi
olan Petrol-İş Kadın dergisine ve
emeği geçenlere teşekkürler.

PINAR ATAŞ
Kocaeli Tüpraş



Fabrikamıza sendika geldiğinden bu yana çalışma
ortamında yaşadığımız ayrımcılığı sendika
bünyesinde hiç bir şekilde yaşamadık. Bize bu eşitliği
yaşatan sendika yöneticileri ve temsilcilerimize çok
teşekkür ederiz.

GÜLÇİN KAYA
Düzce Standart Profil





KADIN

Kadın toplumun yarısıdır. Tarih boyunca kadınlarımız daha dair bir çok alanda mücadeleyi, başarı öykülerini, kayıpları ve ilkleri yaşatarak tarihe geçmiştir. Bu bilgileri bizlere ulaştıran elbette bir çok yayın var. Petrol-İş Kadın Dergisi de bunlardan birisi. Kadın Dergisi kadına dair her şeyi 50 sayfaya sığdırıp, bizlere geçmişten günümüze kadının hayat izlerini aktarması bakımından çok önemli.

GÜLAY SERİNKAYA

İstanbul No 2 Mefar İlaç (Baştemsilci)

Ezilen emekçi kadınların yaşamı daha değerli kılınmalı Toplumsal hayatın her alanında yer almanın şiddete, yolsuzluğa, yok sayılmaya ve tacize maruz kalmadan dimdik ayakta durabilmesi kadına saygıdan geçer. Petrol-İş Kadın Dergisi bu alanda kadın haklarının yararını yarınların toplumuna kazandırmaya teşvik etmiş ve her alanda yanında en büyük destekçisi olmuştur.

TUĞBA SATICI

İstanbul No 2 PO Lighting Turkey (Temsilci)



Emekçi kadınları çalışma hayatında yalnız bırakmayan, en önemli destekçi ve yol gösterici dergimizin 20. Yılı kutlu olsun. Daha güzel ve umut dolu nice yıllar boyunca, Petrol-İş Kadın Dergisi'ni yanımızda görmek, bizlere gurur verecektir. 25. Yaşınızı da kutlamak dileğiyle..

FİLİZ ŞİMŞEK

Gripin İlaç



Kadın cinayetlerinin ve kadınlarımızın üzerindeki baskının çok fazla olduğu bu dönemde kadınlarımızın yanında olduğu ve her daim sesini duyurduğu için 20. yılını kutlarız. Kadın dergisine ve çalışanlarına emeği geçen herkese teşekkürlerimizi iletir nice yıllar dileriz.

NAZLI İŞIK

İstanbul No 1 Gripin İlaç (Baştemsilci)



Gripin işyeri kadın üyelerimiz ve İstanbul 1 No'lu şube yöneticileri...



Petrol-İş Kadın Dergisi:

20 Yıl Boyunca Kadın İşçilerin Sesini Yükseltiyor!

Petrol-İş Kadın Dergisi, 20 yıl boyunca önemli bir yayın, aynı zamanda bir mücadele aracı olarak varlığını sürdürdü. Dergi, Petrol-İş üyesi kadın işçiler için bir dayanışma platformu, bilgi ve güç kaynağı olmuştur. Dergimizin 20. yayın yılında ve bundan sonraki dönemlerde kadın işçilerin sesini yükseltmek, hakları için mücadele etmek ve eşitsizliklere karşı durmak konusundaki önemli işlevini yürüteceğine olan inancımız tamdır. Bu duygu ve düşüncelerle Petrol-İş Kadın Dergisi'nin 20. yayın yılını kutlarken, derginin kadın işçilere sağladığı destek ve güç için minnettarız. Tebrikler Petrol-İş Kadın Dergisi, nice yıllara!

BERİA PEHLİVAN

Gebze Şubesi Kadın Komisyonu Başkanı

Petrol-İş Kadın Dergisi 20 Yaşında

Petrol-İş Kadın Dergisi, biz kadın işçilere kattığı sayısız yaşam hikayeleri, işçi kadınların mücadeleleriyle dolu bizlere geçmişten günümüze kadın işçilerin birlik ve beraberlikle ortaya çıkardıkları resimlerle, yazılarla bizlere rehberlik etmekte. Dergimizin yirminci yılını kutlar, nice 20'li yaşlar dilerim.

Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz. "Beklenen günler, güzel günlerimiz ellerinizdedir, haklı günler, büyük günler, gündüzlerinde sömürülmeyen gecelerinde aç yatılmayan. Ekmek, gül ve hürriyet günleri. İşçi sınıfına selam." Nazım Hikmet'in bu sözleriyle bitiriyorum.

NESRİN KAYA ATEŞ
Gebze Plascam Plastik



Her başarı güçlü bir ekip çalışmasının sonucudur. Her yıl daha da büyüyerek sektörün öncü dergilerinden biri olmamızı sizin başarılarınıza borçluyuz. En büyük hedeflere birlikte ulaşıyoruz. Çünkü biz her zaman en iyisini yapmaya çalışan güçlü bir ekibiz. Birlikte el ele çalıştığımız ve başarıdan başarıya koştuğumuz daha nice yıl dönemlerine, iyi ki varsınız, iyi ki hep birlikte varız. Teşekkürler Emniyet Operatörü, Shell & Turcas Petrol A.Ş.

PINAR KARAMAN
Kocaeli Shell & Turcas Petrol AŞ

Cumhuriyet yüz, dergimiz yirmi yaşında...

Petrol-İş sendikamızın kadın dergisini takip ediyorum. Cumhuriyetimizin yüzüncü yılında ve kadın dergimizin yirminci yılına özel, kadınların şiddete uğramadığı, mobbinge uğramadığı, negatif ayrımcılığa uğramadığı ülke haberlerinin yapıldığı yeni kadın dergisi sayımızı heyecanla bekliyorum.

REYHAN DAĞDEVİREN
Kırıkkale Tüpraş





Dergimizin yirminci yaşı kutlu olsun...

Petrol-İş Sendikası Kadın Dergisi'ni merakla ve ilgiyle takip ediyorum ve bu hevesle zaman zaman içeriklerine seversik katkıda bulunuyorum. Bu yönden, Mustafa Kemal Atatürk'ün bizlere armağan etmiş olduğu yüzüncü yılın coşkusunu yaşarken, içinde bulunduğumuz yeni yüzyılda kadına yönelik şiddetin ve mobbingin son bulduğu, eşitlikçi ve daha adil bir Türkiye olmasını ümit ediyorum. Sevgiler.

SONGÜL KUZAY
Kırıkkale Tüpraş

Dünyada ve Türkiye'de kadınların nelerle uğraşip nasıl mücadelelerde bulunduğunu öğrenmek, daha güçlü hissetmek güzel. Kadının sadece moda dergilerinden oluşmadığını anlatan Petrol-iş Kadın Dergisi'ne emeği geçenlere teşekkürler....

SİBEL SALAN
İstanbul No 1 Polimer Kauçuk
(Temsilci)



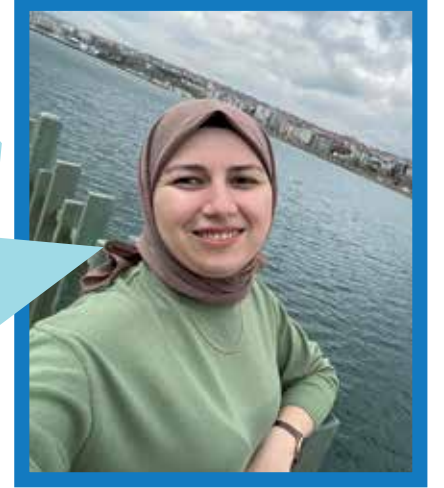
Afişe Jale, Sabiha Gökçen, Dervişe Koşoğlu hayran olduğum kadınlardan bazıları...
Ve ben Kadın Dergisi'nin her yeni sayısında mücadelesiyle, emeğiyle hayran olduğum kadınlara yenilerini ekliyor, hikâyelerine şahit oluyorum.

HALE KAYMAK
Aliğa Tüpraş (Temsilci)



"Yirmi yılı aşkın süre boyunca her daim çalışan emekçi kadınlarımızın yanında olduğu için Petrol-İş Kadın Dergisi'ne teşekkür ederiz."

SİMGE NAMLI
İstanbul No 1 Polimer Kauçuk



"Kadınlar, biliyoruz ki birlikte daha güçlü çıkacak sesimiz. Bu dergiyi güçlü tutan, kadınların birlik ve beraberliğidir."

RÜVEYDE SEVEN
İstanbul No 1 Polimer Kauçuk



Bilinçli bir yaklaşımla bu dönemi en az sorunla
atlatmak mümkün

MENOPOZ

Evreler, semptomlar, sonrası...

Menopoz nedir?

Menopoz, kadınlarda doğurganlık özelliklerinin sona erdiği, yumurtalıklarda folikül miktarının azalmasına bağlı olarak östrojen üretiminin de azaldığı dönemdir. Kelime anlamı Latince mens (ay) ve pause (durmak) kelimelerinin bileşiminden gelen "aylık döngünün bitmesi" anlamına gelen menopause'a dayanmaktadır.

Menopoza girilen dönemden itibaren yumurtalıkların östrojen üretimi giderek azalır ve yumurtalıklar küçülür. Buna bağlı olarak adet dönüşü kesilir, üreme yeteneği kaybolur.

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre menopoz, yumurtalıkların aktivitelerini kaybetmeleri sonucu adet döngüsünün kalıcı olarak kesilmesi demektir.

Menopoz ne zaman başlar?

Dünya genelinde, kadınların menopoza girme yaşı 45'le 55 arasında değişmektedir.

Farklı ülkelerde bu ortalama değişebilmektedir. Araştırmalar, Türkiye için ortalama menopoz yaşınının 46-48 olduğunu gösteriyor.



Menopozun dönemleri

Dünya Sağlık Örgütü'nün sınıflandırmasına göre üç döneme ayrılmıştır:

Premenopoz: İlk belirtilerin görüldüğü dönemden menopoza kadar geçen süreyi kapsar. Yumurtalıklarda folikül aktivitesi yavaşlar. Adetler düzensizleşir. Bu süreç birkaç ay ya da yıl sürebilir.

Menopoz: En son adet kanamasının görülmesidir.

Postmenopoz: Menopozdan yaşlılık dönemine kadar süren 6-8 yıllık süreyi kapsar. Bir kadının postmenopoz olabilmesi için 12 aydır adet görmüyor olması gereklidir.

Menopoz oluşum biçimleri

Menopoz oluşum biçimine göre üç şekilde gerçekleşir.

Doğal menopoz: Vücudun doğasına uygun şekilde gerçekleşir.

Erken menopoz: 45 yaşından önce oluşan menopoza denir. Sebebi belli olmayan durumlar, otoimmün hastalıklar, radyoterapi, kemoterapi, enfeksiyonlar, çevresel nedenler, kürtaj, düşük, sık gebelik, aşırı şişmanlık, hipotiroidizm gibi sebeplerle oluşabilir.

Cerrahi menopoz: Bazı operasyonlar zamanından önce menopoza girmeye neden olabilir. Adet gören bir kadının yumurtalıkları

cerrahi olarak çıkarılırsa adet kesilir ve menopoz gelişir. Radyasyon tedavileri menopoza yol açabilir. Kemoterapi esnasında görülen yumurtalık fonksiyon kayıpları geri dönüşümlüdür.

Menopozun semptomları

Menopozun farklı sistemlerde farklı sonuçları olabilir. Bunlar fiziksel, psikolojik ve duyuşal semptomlar olarak gruplandırılabilir. Bununla birlikte, en yaygın semptomlar sıcak basması, uyku bozukluğu, ani ruh hali değişimleri, baş ağrısı ve kilo alımıdır.

Bu semptomlara ek olarak, uzun vadede kalp, beyin ve kemik sağlığına yönelik ciddi tehditler gelişebilir.

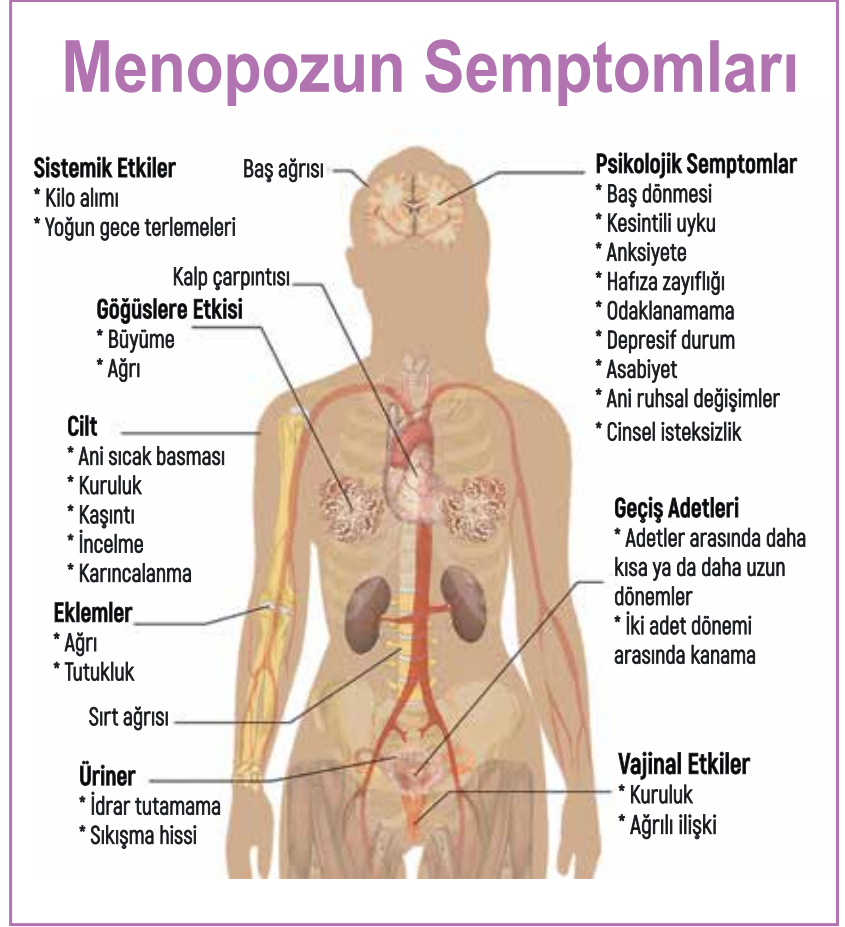
Kadınların bedensel olarak karşı karşıya kaldıkları bu değişimler, aynı zamanda yaşam kalitesini de olumsuz etkiler. Bu olumsuzluk, sosyal yaşama ve iş performansına da yansır.

Menopoz yaşını belirleyiciler

Genetik faktörler: Aynı ailede yer alan kadınlar genel olarak birbirine yakın yaşlarda menopoza girer.

Genital faktörler: Düzensiz adet gören kadınlar daha erken menopoza girer. Ayrıca doğurganlık durumu, ilk adet yaşı, doğum kontrol hapı kullanımı, iki yıldan uzun emzirme gibi durumlar menopoz yaşını etkileyebilmektedir.

Psikolojik faktörler: Psikolojik travmalar menopozun gelişimini hızlandırır. Savaş, göç, depresyon ve uzun süren hapis hayatının erken menopozu tetiklediği gözlemlenmiştir.



Fiziki ve çevresel faktörler: Soğuk iklimlerde, ağır şartlarda yaşayan kadınlarda menopoz yaşı daha erkendir.

Sigara kullanımı: Yoğun sigara içen kadınlar içmeyenlere göre 1-2 yıl daha erken menopoza girmektedirler.

Genel sağlık durumu: Ağır metabolik hastalıklar, genetik bozukluklar, enfeksiyon hastalıkları, kemoterapi ve radyoterapi menopoz yaşını etkileyebilir.

Sosyal faktörler: Kırsal ve gelecekteki toplumlarda menopoz yaşı erken olabilmektedir.

Menopoz döneminde beslenme

Menopoz döneminde yumurtalıklardan salgılanan hormonların azalması veya tamamen bitmesi

nedeniyle, kemik, cilt, kalp ve kan damarlarında bazı değişiklikler oluşur. Ortak sorunlardan birisi de kilo alımında artıştır. Bunun sebebi, metabolizma hızının azalması ve östrojen miktarının düşmesidir. Ağır olarak karın bölgesinde yağlanmalarla başlayan belirtiler, farklı hastalıklara da yol açabilmektedir.

Kilo alımının sağlık sınırlarını aşmaması açısından gerek menopoz öncesi, gerek sonrasında doğru beslenmeye özen gösterilmelidir. Ayrıca, menopozun olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik besin desteği de dikkate alınmalıdır.

- Günlük 1500 mg kalsiyum, kemik erimesinin etkilerini azaltacaktır.
- E vitamini sıcak basmalarını ve halsizliği önleyebilir.



- D vitamini normal düzeyde tutulmalıdır.
- Tuz alımı kısıtlanmalıdır.
- Baharat ve kafeini azaltmak, sigara ve alkol kullanımından kaçınılmalıdır.

Menopozda besin tüketimi

Omega 3 yağ asitleri kandaki trigliserit düzeyini düşürür. En iyi Omega-3 kaynağı olan balığın haftada en az 2 kere tüketilmesi önerilir. Balık tüketemeyenler, bitkisel Omega 3 kaynağı olan ceviz, keten tohumu, semizotu gibi besinlerin tüketimini arttırmalıdır.

Günde beş porsiyon sebze ve meyve tüketilmelidir. Lif/posa, kolesterol öncüsü safra asitlerinin kana geçmesini engellediği için posa tüketimi arttırılmalıdır. Sebze, meyve, kurubaklagiller, yu-

laf, tam tahıllı gıdalar zengin posa içeriği nedeniyle mutlaka tüketilmelidir.

Beyaz ekmek yerine tam tahıllı ekmek, pirinç yerine kinoa, bulgur, karabuğday gibi tahıl kaynaklarına, kuru meyveler yerine taze meyvelere yer verilmelidir.

Kemik sağlığının korunması için peynir, yoğurt, kefir gibi süt ürünleri, kuruyemişler, yeşil yapraklı sebzeler gibi kalsiyum içeriği yüksek besinler tüketilmelidir.

Tuz tüketimi azaltılmalıdır. Günde en fazla 1 çay kaşığı tuz kullanılmalıdır. Turşu, şalgam, paketli ürünler fazla sodyum içerebileceği için bu gıdaların aşırı tüketiminden kaçınılmalıdır.

Sıvı tüketimi artırılmalıdır. Kilo başına 30 ml sıvı tüketimi oldukça önemlidir.

Menopoz sonrası

Menopoz sonrasında, premenopoz dönemde görülen belirtiler devam eder.

- Östrojen azlığından kaynaklı olarak rahim, vajina, vulva ve üretrada küçülme olur. Buna bağlı olarak sık idrara çıkma, kabızlık, vulvada kaşıntı, ağrılı ilişki, rahim sarkması, idrar kaçırma, idrar kesesinde sarkma, makatta sarkma olabilir.
- Deride, saç köklerinde ve ter bezlerinde östrojen reseptörleri vardır. Menopoz sonrası deri incelik, kolajen miktarı azalır. Saç ve kıl miktarı azalır. Cilt kurur, esnekliğini kaybeder. Yüzde tüylenme artabilir.
- Ağız kuruluğu, kötü tat ve diş eti hastalıkları olabilir. Sindirim ve boşaltım sisteminde aksamalara, reflü ve safra taşına da sık rastlanır.
- Kalp hastalıklarına yakalanma riski artar. Östrojen koroner kalp hastalıkları riskini azaltan bir hormon azalmasıyla koroner kalp hastalıkları riski artar. Kolesterol artar. Yüksek tansiyon ortaya çıkabilir. Damar sertliği görülür.
- Diğer bir önemli problem osteoporozdur. Osteoporoz kemik mineral yoğunluğunun azalması sonucu kırıklara yol açar. Menopozda giren bir kadın, her geçen yıl, kemik kitlesinin yüzde 3-4'ünü kaybeder.
- Kilo alma: Menopoz sonrası kadınlarda metabolik hız yavaşlar, bu da kilo alımında artışla sonuçlanır.
- Cinsel istekte azalma.

Hormon tedavisi

Hormon tedavisi, östrojen takviyesidir. Düzenli olarak östrojen ve progesteron içeren ilaçlar verilir. Amaç, menopoza birlikte artan osteoporoz ve kalp-damar hastalıkları risklerini azaltmaktır. Bazı durumlarda sıcak basması, terleme, çarpıntı ve halsizlik gibi belirtilere de faydası vardır. Hormon tedavisi menopoza bağlı kemik kaybını önler ve kemik kitlesini artırır. Buna bağlı kırık riskinde azalma olur. Kalp damar hastalıkları riskini azaltır.

Hormon tedavisinin uygulanmayacağı durumlar

- Rahim, meme kanseri veya riski,
- Olağan dışı kanamalı hastalar,
- Karaciğer hastalığı olanlar,
- Pıhtı atma riski olan hastalar,
- Aşırı kilo, varis, hipertansiyon, aşırı sigara içme durumu,
- Kalp krizi geçirmiş olanlar,
- Beyin damar tıkanıklığı veya inme geçirenlerde uygulanmaz.
- Hipertansiyon, diyabet, safra kesesi taşı, hiperlipidemi, migren ve rahimde miyom varsa kontrollü kullanılmalıdır.
- Bu tedaviyi alan hastalarda düzenli meme ve rahim muayenesi ile kemik ölçümü yapılmalıdır.

Menopoz sonrası kanama kanser işareti olabilir

Menopoza girdikten sonra tekrar kanamanın başlaması, vajinal atrofi, vajinal kuruluk, rahimde miyom (uterus fibroidleri) veya polip gibi kanser olmayan bir durumdan kaynaklanıyor olabilir. Ancak yapılan çalışmalar, menopoz



sonrası olağan dışı kanamaların araştırılması gerektiğini; rahim kanseri (endometriyal kanser) kaynaklı olabileceğini gösteriyor. Rahim kanseri (endometrium kanseri) menopoz sonrası hastalıktır. Menopozdan sonra oluşan bir kanama ya da lekelenme nedeniyle doktora başvurmak kanserin henüz erken evredeyken saptanmasını sağlayabilir.

Rahim kanserinin belirtileri

Rahim kanserinin belirtileri, normal olmayan vajinal kanama, lekelenme, akıntı varlığı; idrara çıkma e ilişkisi sırasında ağrı; pelvik bölgede kitle veya ağrı. Bu belirtilerin biri varsa jinekoloğa başvurulmalıdır. Vakaların yüzde yetmiş 45-74 yaş arasındadır. Erken belirti vermesi nedeniyle % yetmiş beşi başlangıç evrelerinde yakalanır. 5 yıllık yaşam şansı tüm evreler için ortalama yüzde 84 civarındadır, hastalık erken yakalandığında bu oran daha da yükselir.

Risk taşıyanlar

- 60 yaş üzeri olmak,
- Aşırı kilo alımı (obesite)
- Aşırı östrojen kullanımı, progesteron eksikliği.
- Erken adet, geç menopoz,
- Hiç doğum yapmamak ya da kırsal öyküsü,
- Kendinde veya ailede kalın bağırsak kanseri, rahim kanseri geçirmiş
- Meme ya da yumurtalık kanseri öyküsü
- Yumurtalık hastalıkları
- Meme kanseri tedavisinde kullanılan Tamoksifen hormon ilacının kullanımı,
- Diyabet,
- Hayvansal yağdan zengin beslenme,
- Hipertansiyon,
- Adet düzensizlikleri.

Bu risk gruplarından birinde yer alınması durumunda, düzenli kontroller ihmal edilmemelidir. 🌀



Okuma Köşesi'nin bu sayıdaki okuyan kadın tablosu:
Okuma - 1888 - Berthe Morisot, Fransa (1841-1895)

Modernleşme dönemi ve değişen kadın kimliği

PAKİZE



PAKİZE

Yazan: Behice Ziya Kollar

Çeviri: Mustafa Akay

KOÇ ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI

Eylül 2019

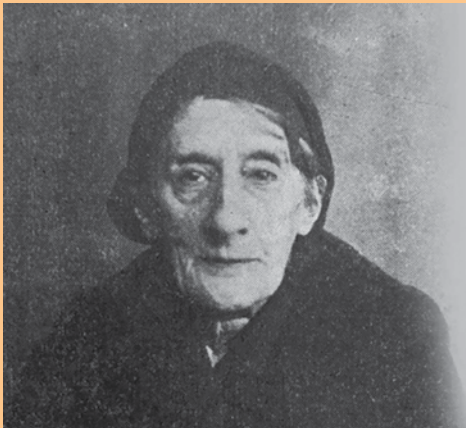
Koç Üniversitesi Yayınları'nın Latince'ye kazandırdığı Behice Ziya Kollar'ın 1895 yılında kaleme aldığı, Maarif dergisinde yayınlanan Pakize adlı romanı, yazarı da, baş karakteri de kadın olan ve Osmanlı'nın modernleşme sürecinde kadınların erkek egemen kültüre karşı yaşadığı kimlik değişimini, kadın-erkek ilişkileri ve kadınların eğitim, evlilik, bireysel gelişim bağlamında kadın bakış açısıyla ele alınışına tanık oluyoruz. Romanda, geleneksel tanımların dışında bir kadın profiliyle karşı karşıya kalan okur, modernleşme sürecinde kadının değişen kimliği, toplum ve aile içerisindeki konumunu da yakından tanıma olanağını buluyor.

"Evlilik, Batılılaşma, eğitim, kadının özgürleşmesi gibi konuları tartışmasıyla Pakize Tanzimat romanı geleneğine bağlanır. Ancak bu sorunların bir kadının bakış açısı ve duygu dünyası dolayısıyla yansıtılması Pakize'yi "yeni" ve "ayrık" kılar.

Gururlu, okuyan, yazan, eleştiren yirmili yaşlarında bir kadındır Pakize. Gazetede okuduğu, "kadınlar ve aşka dair bir makale" Pakize'nin kaderini değiştirir. Yazının sahibine duyduğu hayranlık, beklenmedik bir şekilde platonik bir aşka, ardından saplantılı bir tutkuya dönüşür.

Gazeteci ve çevirmen Behice Ziya Kollar'ın yazdığı, 1895 yılında Maarif dergisinde tefrika edilen Pakize, Türk edebiyatı araştırmaları için yeni imkânlar sunan bir roman."

[Tanıtım Bülteninden]



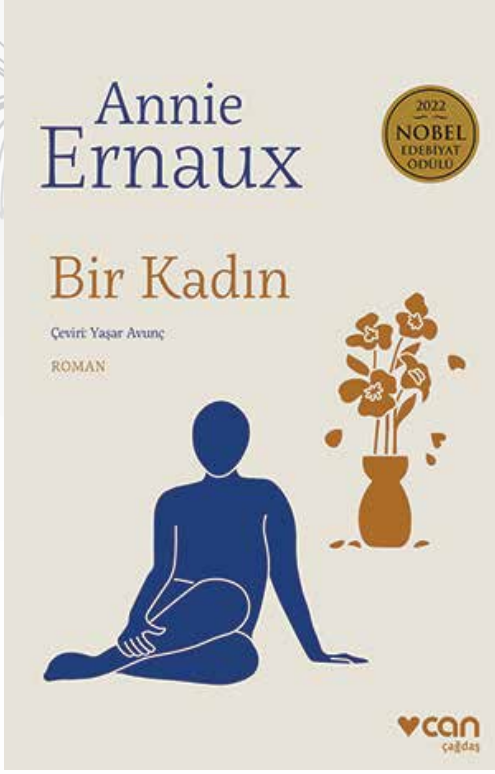
Behice Ziya Kollar

1871 yılında Emirgan'da doğdu. Emirgan Kız Rüştüye'sini bitirdi. Çeviri yapacak derecede İngilizce ve Fransızca öğrendi. Maarif mecmuasında Pakize adlı romanının yanı sıra 'Ahvâl-i Âlem' ve 'Kırmızı Değirmen' adlı tercümelerinin olduğu; Hanımlara Mahsus gazetesindeki hikâyelerinden sonra kardeşi Saffeti Ziya'nın Ziya adlı gazetesinde de birçok yazısı ve tiyatro eleştirileri bulunduğu bilinmektedir.

1890'da Albert Delpit'ten Ahvâl-i Âlem adlı çevirisiyle ilk kadın gazeteci ve çevirmenlerimizden biri olma özelliği kazanmıştır. Pakize, yazarın 24 yaşında kaleme aldığı ve aynı zamanda tek romanıdır.

Bir anne ve kızı arasındaki hem zayıf
hem de sarsılmaz bağı öyküsü

BİR KADIN



Artık sesini duymayacağım. Olduğum kadını, bir zamanlar olduğum çocukla bir araya getiren onun sesi, sözleri, elleri, tavırları gülüşü ve yürüyüşüydü. Geldiğim dünyayla aramdaki son bağ da koptu.

Ernaux, hafızasını, zihinsel ve fiziksel bütünlüğünü yok eden bir hastalık yüzünden yitirilen annenin ardından, küçük bir Normandiya kasabasının varoşlarında doğan ve Paris'in banliyölerindeki bir hastanenin geriatri koğuşunda ölen gerçek kadının portresini çizmeye, onu olduğu gibi resmetmeye girişiyor.

Bir anne ve kızı arasındaki hem zayıf hem de sarsılmaz bağı, onları ayıran dünyaları anlatan Bir Kadın, mümkün olan en tarafsız dille yazılmış bir ağıt, belki de Annie Ernaux'nun en dokunaklı metni.

"Annenin yaşamına ve ölümüne şefkatli, sert ve dokunaklı bir saygı duruşu..."

The Washington Times

"Son derece özgün. Bir Kadın, aslında her kadının hikâyesi."

The New York Times

BİR KADIN

Yazan: Annie Ernaux

Çeviri: Yaşar Avunç

CAN YAYINLARI

Nisan 2023



Annie Ernaux

Annie Duchesne doğum adıyla 1 Eylül 1940 Lillebonne, Fransa'da dünyaya gelen Annie Ernaux, Fransız yazar ve edebiyat profesörüdür. Kendi deneyimleri üzerinden anlattığı olaylarla toplumdaki sınıf atlama, evlilik, kadın özgürlüğü, cinsellik, kürtaj, hastalık, yaşlılık ve ölüm gibi meselelere dikkat çeken eserler verdi.

Bazı eserleri

Boş Dolaplar (Roman, 1974) Babamın Yeri (Roman, 1983) Bir Kadın (Roman, 1987) Yalın Tutku (Roman, 1991) Kürtaj (Roman, 2000) Seneler (Roman, Éditions Gallimard, 2008) Kızın Hikâyesi (Roman, 2016)

ŞİDDET VE TACİZDEN ARINDIRILMIŞ İŞYERLERİ İÇİN İLO 190 İMZALANSIN



ADANA İskenderun Gübre Fab.



ALİAĞA Ravago



ALİAĞA Tüpraş İzmir Rafinerisi



ANKARA Botaş International



ANKARA Botaş International



ANKARA Botaş International



ANKARA Botaş International



ANKARA Botaş International



ANKARA Botaş International

PETROL-İŞ'Lİ KADINLAR, ILO'NUN 190 SAYILI
SÖZLEŞMESİ'NİN İMZALANMASI ÇAĞRISINDA BULUNDU

ŞİDDET VE TAÇİZDEN
ARINDIRILMIŞ İŞYERLERİ İÇİN ILO 190
İMZALANSIN



ANKARA İşbir Optik



ANKARA İşbir Optik



BURSA Demo Plastik



BURSA Demo Plastik



BURSA Demo Plastik



BURSA Demo Plastik



BURSA Autoneum Erkurt



BURSA Plastikform Plastik

**ŞİDDET VE TAÇİZDEN
ARINDIRILMIŞ
İŞYERLERİ İÇİN** ILO 190
İMZALANSIN



BURSA Plastiform Plastik



BURSA Plastiform Plastik



BURSA Plastiform Plastik



BURSA Plastiform Plastik



ÇANKIRI Sumitomo



DÜZCE Standart Profil



DÜZCE Standart Profil



DÜZCE Standart Profil



DÜZCE Standart Profil



DÜZCE Standart Profil



DÜZCE Standart Profil



DÜZCE Standart Profil



DÜZCE Standart Profil



DÜZCE Standart Profil



DÜZCE Standart Profil



İSTANBUL NO 1 Genveon İlaç



İSTANBUL NO 1 Gripin İlaç



İSTANBUL NO 1 Gripin İlaç



İSTANBUL NO 1 Polimer Kauçuk



İSTANBUL NO 1 Polimer Kauçuk



İSTANBUL NO 1 Polimer Kauçuk

**ŞİDDET VE TAÇİZDEN
ARINDIRILMIŞ
İŞYERLERİ İÇİN** **ILO 190
İMZALANSIN**



İSTANBUL NO 1 Novartis İlaç



İSTANBUL NO 1 Novartis İlaç



İSTANBUL NO 1 Novartis İlaç



İSTANBUL NO 1 3M İnovasyon



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KIRIKKALE Tüpraş



KOCAELİ Tüpraş Genel Müd.



KOCAELİ Tüpraş Genel Müd.



KOCAELİ Tüpraş Genel Müd.



KOCAELİ Tüpraş Genel Müd.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.

ŞİDDET VE TACİZDEN
ARINDIRILMIŞ
İŞYERLERİ İÇİN

ILO 190
İMZALANSIN



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.



KOCAELİ Tüpraş İzmit Raf.

ŞİDDET VE TACİZDEN
ARINDIRILMIŞ
İŞYERLERİ İÇİN

ILO 190
İMZALANSIN

petrol-iş



KADIN
SİNEMASI

Kadınların kadınlara sahip çıkma öyküsü,
kadın dayanışmasına dair umutları güçlendiren film

KADINLARA MAHSUS



"Kadın kadının kurdu değil, yurdu"dur" sloganıyla tanıtılan film, hayatlarında yeni bir sayfa açmak için "Kadınlara Mahsus" kampında bir araya gelen sekiz kadının hikâyesini anlatıyor.

22 Aralık 2023'te gösterime giren ve yönetmenliğini Serdar Akar, senaristliğini Nergis Otluoğlu Akoğlu'nun yaptığı "Kadınlara Mahsus", kişisel dönüşüm kampında bir araya gelen 8 kadının hikayesini ele alıyor.

Hayatlarındaki erkeklerle olan ilişkilerinde sorunlar yaşayan, kendilerini büyük bir çıkmazda hisseden birbirini tanımayan sekiz kadın, kadınlara mahsus olan bir kampta bir araya geli-

yor. Kampta, hayatlarında yeni bir sayfa açmak için biraraya gelen kadınların hikâye edildiği filmde toplumsal kalıplar zorlanıyor, ezberler bozuluyor, "kadın kadının kurdudur" anlayışı yıkılarak kadın dayanışması tüm güzelliğiyle öne çıkarılıyor. Yaşadığımız dönemde ve koşullarda, kadın dayanışması için umut olduğunu gösteren filmde, tanınmış, güçlü, alanında başarılı kadın oyuncular yer alıyor.



KADINLARA MAHSUS

Yapım yılı: 2023

Yönetmen: Serdar Akar

Senaryo: Nergis Otluoğlu Akoğlu

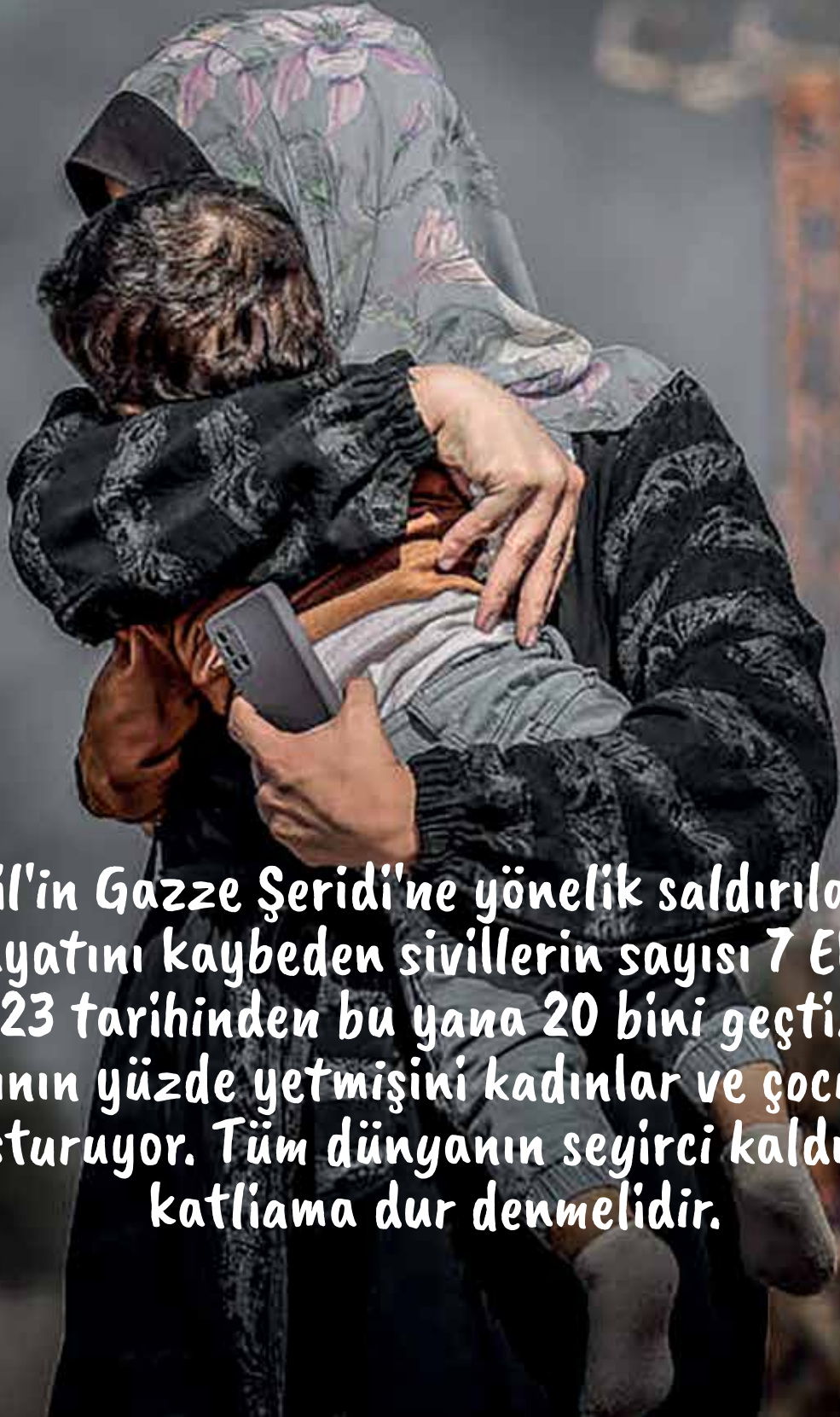
Oyuncular:

Melisa Aslı Pamuk
Elifcan Ongurlar
Ceyda Düvenci
Merve Çağırın
Aslı Tandoğan
Başak Parlak

Müjde Uzman
Nami Esatgil
Yurdaer Okur
Halil İbrahim Yılmaz
Şebnem Sönmez
Ertan Saban



Filistin'de yaşanan insanlık suçuna son verilmelidir!



İsrail'in Gazze Şeridi'ne yönelik saldırılarında hayatını kaybeden sivillerin sayısı 7 Ekim 2023 tarihinden bu yana 20 bini geçti. Bu sayının yüzde yetmişini kadınlar ve çocuklar oluşturuyor. Tüm dünyanın seyirci kaldığı bu katliama dur denmelidir.