

UNILEVER'DEN
CİNSEL TACİZİ
ÖNLEME SÖZÜ

KİRALIK İŞÇİ
YASASI
KADINLARDAN NE
GÖTÜRÜYOR?

DERS: TOPLUMSAL
CİNSİYET
KONU: SENDİKADA
VE HAYATIN HER
ALANINDA EŞİTLİK

Rakamların ve
istatistiklerin
ardındaki gerçek:

KADINLAR
EŞİTLİĞİN
NERESİNDE?

“DAHA
FAZLA
KATILIMCI
OLMALIYIZ”



PETROL-İŞ'Lİ
KADINLAR
KONUŞUYOR

EKONOMİK ÖZGÜRLÜK,
ÖZGÜVEN, SOSYALLEŞME...

KADINLAR
NEDEN
ÇALIŞIYOR?

Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar'dan
kadın kurultayı müjdesi

MERKEZ YÖNETİM KURULU'NDAN
KADIN KURULTAYI
DÜZENLEME KARARI

DOÇ. DR. BETÜL URHAN:

KADINLARIN
SENDİKALARLA DEĞİL,
SENDİKALARIN
KADINLARLA SORUNLARI
VAR

Petrol-İş'li Kadınlar
Ne İstiyor?

DİLEK
PANOSU'NA
TAKILANLAR





4 HABERLER

6 Rakamların ve İstatistiklerin Ardındaki Gerçek:
KADINLAR EŞİTLİĞİN NERESİNDE?

8 2016 Bahar Dönemi Aktif Üye Eğitimleri
Toplumsal Cinsiyet Dersindeydik...
**DERS: TOPLUMSAL CİNSİYET, KONU: SENDİKADA
VE HAYATIN HER ALANINDA EŞİTLİK**

9 Koç Topluluğu'nun "Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet
Eşitliğini Destekliyorum" Projesi Gönüllüsü, Kırıkkale
Tüpraş'tan Petrol-İş Üyesi Fatih Elitok:
**EŞİTLİKLE İLGİLİ OLUMLU DÜŞÜNCELERİM DAHA
DA GELİŞTİ**

10 FOTOĞRAFLARDA SİMGELEŞEN KADINLAR

Barışın Simgesi Ünlü Fotoğraftaki Kadın
Jan Rose Kasmir:
O ANDA ORADA OLMAK EN DOĞRU ŞEYDİ

12 Unilever, İuf ve IndustriAll'dan Cinsel Tacizi
Önlemeye Yönelik İşbirliği Anlaşması...
**UNILEVER'DEN İŞYERLERİNDE CİNSEL TACİZİ
ÖNLEME SÖZÜ**

14 Anahtar Kelimeler: Ekonomik Özgürlük, Özgüven,
Sosyalleşme...
KADINLAR NEDEN ÇALIŞIR?

16 HAKLARIMIZ

**KİRALIK İŞÇİ YASASI KADINLARDAN
NE GÖTÜRÜYOR?**

18 KADIN PORTRERİ

Yetmişli Yılların Santral Memuru Hayriye Eken
SANTRAL MEMURU

8 MART DOSYASI

22 Petrol-İş'li Kadınlar Olarak Hep Birlikte 8 Mart'ı
Kutladık... Herkes Bir Konuda Hemfikirli:
**"PETROL-İŞ'Lİ KADINLAR DAHA SIK BİR ARAYA
GELMELİ"**

24 Doç. Dr. Betül Urhan: Kadın İşçilerin Sorunları Doğru
Tanımlanmalı...
**KADINLARIN SENDİKALARLA DEĞİL,
SENDİKALARIN KADINLARLA SORUNLARI VAR**

26 Petrol-İş'li Kadınlar Ne İstiyor?
DİLEK PANOSU'NA TAKILANLAR

28 Serbest Kürsü: Petrol-İş'li Kadınlar Konuşuyor
"DAHA FAZLA KATILIMCI OLMAMIZ GEREKİYOR"

32 PETROL-İŞ ŞUBELERİNDE 8 MART
KUTLAMALARI

38 HOBİ SAYFASI

Çakıl Taşlarını Sanata Çeviren Hobi:
TAŞ BOYAMA

40 KADINLARDAN ÖYKÜLER

ATÖLYE

42 SANATILYLA İZ BIRAKAN KADINLAR

Türkiye'nin İlk Kadın Grafiker ve İllüstrasyon
Çizerlerinden:
SABİHA RÜŞTÜ BOZCALI

44 SAĞLIK

Baş Dönmesi ve Dengesizlikle Ortaya Çıkan Vertigo:
**ÖNEMLİ BİR RAHATSIZLIĞIN HABERCİSİ
OLABİLİR**

46 EVET, MUTFAKTA BİRİLERİ VAR!

RAMAZAN'DA AĞIR YEMEKLERE DİKKAT.

MERHABA

2015 Eylül'ünde yapılan Petrol-İş Genel Kurulu nedeniyle verdiğimiz, uzun sayılabilecek, aradan sonra Petrol-İş Kadın Dergisi'nin 52. sayısı ile karşınızdayız. Bu süre zarfında hem ülkemizde hem de sendikamızda değişiklikler oldu, gelişmeler oldu, kadınlar yine hakları için sahnede yer aldılar. Bu sayıda ve önümüzdeki dönemde, yaşananların ayrıntılarını vereceğiz.

Değişikliklerden birisi dergimizi de ilgilendiriyor. Petrol-İş Kadın Dergisi'nin eski genel yayın yönetmeni Necla Akgökçe emekli oldu. İlk dönemlerden başlayarak, Petrol-İş Kadın'ın oluşması ve gelişmesinde çabası, emeği ve katkıları olan Necla arkadaşımıza, yeni yaşamında başarılar diliyoruz. Dergimizin genel yayın yönetmenliği görevini bundan sonra Selgin Zırhlı Kaplan üstlenecek.

Eylül 2015'te göreve gelen Merkez Yönetim Kurulu kadın dergisinin ve servisinin çalışmalarına devam edeceği müjdesini verdi. Bu karardan dolayı Merkez Yönetim Kurulu'nu kadınlar adına kutluyoruz. Yeni dönemdeki ilk kadın etkinliği 8 Mart'ta yapıldı. Uzun süreden sonra Petrol-İş'li kadınlar genel merkezde biraraya gelerek hem eğlendiler hem de sorunlarını tartıştılar.

Yaptığımız etkinliğin bölümlerini 8 Mart dosyamızda biraraya getirdik. Etkinlikte Sendikal Bilinç köşemizin yazarı Doç. Dr. Betül Urhan'ın sendikalarda kadın sorunlarına ilişkin sunumu büyük ilgi gördü. Ayrıntıları ilgili sayfalarımızda bulabilirsiniz.

Petrol-İş'li kadınların söz aldığı Serbest Kürsü bölümü deyim yerindeyse bir iç dökme seansına dönüştü. Kadınların talepleri, gelecekte yapacağı çalışmaların işaretlerini vermesi bakımından da önem taşıyor.

Aynı değerinde bir başka çalışma da kadınların etkinlikte Dilek Panosu'na astıkları dilekler ve taleplerden oluşuyor. Petrol-İş'li kadınların ne istediğine dair kapsamlı bir çalışma olduğunu düşünüyoruz...

Kadınlar gerek çalışma yaşamında, gerekse toplumsal yaşamda birçok konuda eşit olma mücadelesi veriyor. Hangi alanda ne kadar eşit olduğumuzu en iyi rakamlar ve istatistikler gösteriyor. Sayıların ardındaki gerçek ilgili yazımızda ...

Yeni dönem hem sendikamız hem kadın servisi açısından yoğun başladı. Arka arkaya temsilci eğitimlerine katıldık. Yeni seçilen temsilcilere Petrol-İş'in kadın politikalarını ve kadın servisinin çalışmalarını anlattık. Dergiyi sordular haklı olarak, yakında çıkacak demiştik. Sözümüzü tutmuş olmanın sevincini yaşıyoruz.

2009'dan beri aktif üye eğitimlerinin bir parçası olarak kadın ve erkek üyelere verilen toplumsal cinsiyet eğitimlerinin bu seneki bölümü de tamamlandı. Eğitimlere ilişkin değerlendirmemizi ilgili sayfalarımızda bulabilirsiniz.

Haklarımız köşesinde, geçtiğimiz günlerde Meclis'te kabul edilerek yasalaşan İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, yaygın deyişle "kiralık işçi yasası"nın kadınları nasıl etkilediğini yazdık.

Tüpraş ve Unilever'de çalışan kadınları yakından ilgilendiren iki uygulama örneği yaşandı. Tüpraş, çalışanlarına kadın-erkek eşitliğini anlatma, Unilever ise cinsel tacize karşı sendikalarla işbirliği yapma konusunda önemli adımlar atmış. İlgili yazımızda...

Hobi sayfamız, kadın öykümüz, kadın portresi, sağlık, mutfak köşelerimiz yine dolu... Yeni sayımız dopdolu içeriğiyle karşınızda, keyifli okumalar...

petrol-ış
kadın

Yerel Süreli Yayın
(Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.)
Haziran 2016'da basılmıştır.

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Ali Ufuk Yaşar / Genel Başkan

Ahmet Kabaca / Genel Sekreter

Turgut Düşova / Genel Mali Sekreter

Mustafa Mesut Tekik / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

Ünal Akbulut / Genel Yönetim Sekreteri

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
adına sahibi ve sorumlu yazı işleri müdürü:

Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar

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: Gün Matbaacılık Reklam Film Basım Yayın
Tic. Ltd. Şti. Beşyol Mah. Akasya Sok. No: 23/A
Küçükçekmece, İstanbul



www.petrol-is.org.tr/kadindergisi



kadin@petrol-is.org.tr



www.facebook.com/petroliskadindergisi



twitter.com/Petroliskadin

HABERLER

Petrol-İş Sendikası'nın 65. kuruluş yılına denk gelen bir tarihte gerçekleştirilen Genel Kurul'a sendikalardan, demokratik kitle örgütlerinden temsilciler, eski Petrol-İş genel başkan ve şube başkanları, merkez yöneticileri, şube başkanları, şube yöneticileri ve delegeler katıldı. İki gün süren genel kurula uluslararası sendikalardan konuklar da katıldı.

6 Eylül'de yapılan seçim sonuçlarına göre Ali Ufuk Yaşar, Petrol-İş'in yeni genel başkanı oldu. Ahmet Kabaca Genel Sekreter seçilirken, Turgut Düşova Genel Mali Sekreter oldu. Mustafa Mesut Tekik Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterliğine, Ünal Akbulut Genel Yönetim Sekreterliğine seçildi.

Merkez Denetim Kurulu'na Yusuf Ziya Kahyaoğlu, Yavuz Katıran ve Eyüp Kahraman; Merkez Disiplin Kurulu'na

PETROL-İŞ YENİ DÖNEMDE DE KADIN ÇALIŞMALARINA DEVAM DEDİ

Petrol-İş Sendikası 65. Yılında 5-6 Eylül 2015 tarihlerinde gerçekleştirilen 27. Olağan Genel Kurulu'yla 2015-2019 Merkez Yönetim Kurulu'nu belirledi



Gültekin Öztemel, Hasan Akçay ve Asım Çavuşoğlu seçildi.

Petrol-İş Kadın Dergisi olarak Merkez Yönetim Kurulu'na yeni dönemde başarılar diliyor, bu dönemin Petrol-İş'li kadınlar açısından da yeni umutlar getirmesini diliyoruz.

Kadınlar açısından merak edilen sorulardan birisi kadın dergisi ve servisinin çalışmalarıydı. 27. Olağan Genel Kurul'la görev başına gelen Merkez Yönetim Kurulu kadın çalışmalarına devam diyerek Kadın Dergisi ve Servisi'nin çalışmalarını sürdüreceğini duyurdu. ■

IndustriAll kadın kotası konusunda kararlı

SENDİKALARIN DAHA ÇOK KADIN YÜZÜNE İHTİYACI VAR

IndustriALL Küresel Sendika % 40 kadın kotası konusundaki kararlılığını savunmak için Almanya'nın Frankfurt şehrinde 24 Mayıs tarihinde yaptığı toplantıdan sonra Kadın Komitesi'ni belirledi.



Kadınlar, IndustriALL'in yürütme kurulu öncesinde Alman üye sendika IG Metall'in Frankfurt'ta bulunan merkezinde biraraya geldiler. Ekimdeki kongreden önce Eylül 2015'te Viyana'da yapılan Dünya Kadın Konferansı'nda da benzer bir karar çıkmıştı.

Toplantıda, IndustriALL yardımcı genel sekreteri ve kadın işleri sorumlusu Monika Kemperle şöyle konuştu: "Sendikaların biraz daha fazla kadın yüzüne ihtiyacı var. Kadınları sendikalara katılma ve katıldıktan sonra da aktif üyeler haline gelmeleri konusunda cesaretlendirmeliyiz. İşçi hakları açısından geri sayım başladı - kadınları sendikal örgütlenmeye nasıl dahil edebileceğimizi etraflıca düşünmeliyiz. Kadın işçilerin daha etkin bir şekilde temsil edilmesine ihtiyacımız var."

IndustriALL'in daha önce Latin Amerika, Asya-Pasifik ve Sahra Altı Afrika'da yapılan üç bölgesel kadın konferansında da, IndustriALL'de kadın temsili için % 40 kadın kotası çözüm olarak kabul edilmişti.

IndustriALL genel sekreteri Jyrki Raina da "Küresel sendika ağının yüzünü değiştirmemiz lazım. Sendikalarımızda, sanayide ve yönetici konumlarda daha çok kadına ihtiyacımız var. Yapılması gereken bu." dedi.

IGMetall'in 125 yıllık tarihindeki ilk kadın genel başkanı Christiane Benner de Frankfurt'taki Kadın Komitesi'nde katılımcılara şöyle seslendi: "En iyisini istiyorsanız, kadınlar olmadan bunu gerçekleştiremezsiniz".

2.3 milyon üyeli Alman IG Metall'de
Christiane Benner ikinci başkan oldu...

125 YILLIK TARİHİNDE İLK KEZ BİR KADIN IG METALL'İN BAŞINDAKİ İKİ İSİMDEN BİRİ OLDU

Almanya'nın metal, elektronik, çelik ve bilgi iletişim teknolojileri alanında üretim yapan işyerlerinde örgütlü en büyük sendikası IG Metall'in Ekim 2015'te gerçekleştirilen seçimlerinde bir ilki gerçekleştirerek 125 yıllık tarihinde bir ilki gerçekleştirerek başkanlardan biri kadın oldu. Sendikanın ikinci başkanı ünvanını alan Benner, 47 yaşında ve sosyolog. 2011'den beri sendikanın yönetim kurulunda da yer alan Benner, sendikayı birinci başkan Jörg Hofmann ile birlikte yönetiyor. 2.3 milyon üyesi bulunan Alman IG Metall sendikasının % 18'i kadın.



Kadınları güzelleştirdiğini iddia eden kozmetik firması, çalıştırdığı kadınları görmezden geliyor....

AVON'DA ZORLA "GÜZELLİK" OLMADI...



Gebze'de bulunan Avon'da Depo, Antrepo, Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı İşçileri Sendikası'na (DGD-Sen) üye kadın işçiler 19 Mayıs günü tazminatsız bir şekilde işten çıkartılmış, 23 Mayıs'ta direnişe başlamışlardı.

Haklarını alamadıkları gibi, fabrika içinde taciz ve mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdi.

Avon'da 14 saat zorunlu çalıştırıldıklarını ve bundan dolayı yıprandıklarını belirten kadın işçiler mesaiye kalmama kararı aldıklarını işverene belirttikleri halde servislere binmeden servislerin gönderilmesiyle zorla mesaiye bırakılmışlar. Sonraki günlerde me-

saiye kalmama konusunda direnen kadın işçilere görüşme yollarını da kapatmış işveren. Kadın işçiler ne derse desin, "herkes mesaiye kalacak"tan başka bir şey söylenmemiş. Bununla da yetinmeyip işi yarım bırakmakla suçlanmışlar.

Eve sadece yatmak için gitmek istemiyoruz

Eve sadece yatmak için gitmek istemediklerini belirten işçiler, ısrarla yapılmış, ancak geceyarısı telefonla aranarak "yarın işe gelmenize gerek yok" da denmiş. Mesaiye kalmak istemedikleri için işten çıkartılan 9 kadın işçinin direnişi sürüyor.

Rakamların ve istatistiklerin ardındaki gerçek:

KADINLAR EŞİTLİĞİN NERESİNDE?

Her yıl belli başlı ulusal ve uluslararası kurumlar, kadın-erkek eşitliğinin durumu, kadınların siyaset yaşamı, eğitim, istihdam vs. alanlara katılımıyla ilgili rakamların yer aldığı raporlar açıklıyor. Düzenli olarak yapılan bu araştırmaların sonuçları, dışardan sadece rakam olarak görünse de, kadınların toplumdaki konumlarıyla ilgili önemli ipuçları veriyor.

Nüfus dağılımı

TÜİK 2015 verilerine göre Türkiye'nin nüfusunda kadın-erkek dağılımı şöyle: Son istatistiklerde 78.741.053 olarak açıklanan toplam nüfusun % 49.8'i kadın (39.229.862), % 50.2'si (39.511.191) erkeklerden oluşuyor.

İstihdam ve işgücüne katılım oranları

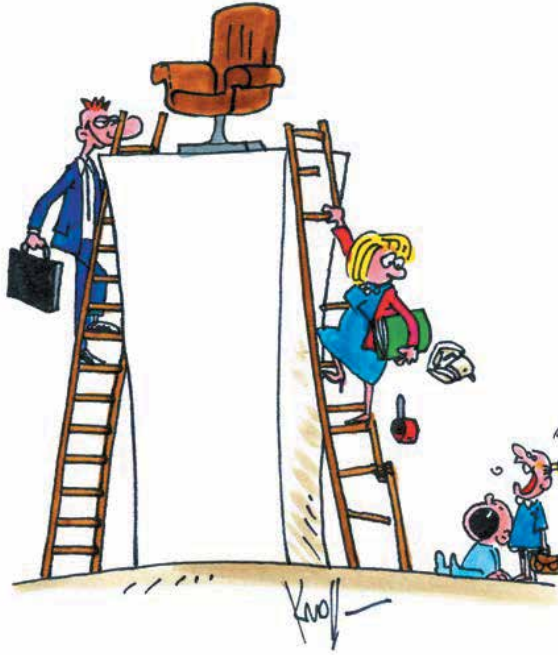
TÜİK'in Şubat 2016 verilerine göre, 15 ve üzeri yaşta-kilerin nüfusu 58.433.000. İşgücüne katılan kişi sayısı 29.680.000 olarak açıklanmış. İşgücüne katılımda rakamlar ve oranların cinsiyete göre dağılımı şöyle: % 31.1'i kadın (9.202.000), % 70.9'u erkek (20.478.000).

Yine TÜİK Şubat 2016 verilerine göre, 15-64 yaş arası nüfus içerisinde işgücüne katılım oranları şöyle: Kadınlar % 34.7, erkekler için bu oran % 76.4. (OECD verilerine göre ise aynı yaş aralığında işgücüne katılım oranları kadınlar için % 30.3 erkekler için % 71.3 olarak açıklanıyor.)

15-64 yaş arası nüfusun istihdam oranlarına baktığımızda, % 30.2'sinin kadın, % 76.4'ünün erkek olduğu görülüyor. (OECD verilerine göre istihdam oranları kadınlar için % 30.5, erkekler için ise % 69.9)

Ekonomik katılım-fırsatlar

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2015 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre ekonomik katılım ve fırsatlar konusunda Türkiye, 145 ülke içerisinde-



de 131. sırada. Rapora göre kadınların işgücüne katılımında da 131. sırada-yız.

Yarı zamanlı çalışma

OECD verilerine göre erkeklerin yüzde 6.4'ü yarı zamanlı çalışırken, kadınlarda bu rakam % 20.6.

Sektörel dağılım

Türkiye'de istihdama katılan kadınların % 33'ü tarım sektöründe, % 17.1'i sanayi sektöründe, % 49.9'u ise hizmet sektöründe çalışıyor.

Ücret eşit(siz)liği

Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Uçurumu 2015 Raporu'na göre, ücret eşitliği konusunda Türkiye 145 ülke içerisinde 82. sırada. Açıklanan ücret

eşitliği rakamlarına göre, erkeklerin kazandığı her 2.5 dolara karşılık aynı işi yapan kadınlar yalnızca 1 dolar kazanıyor.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF 2015) cinsiyet eşitliği endeksine göre, kadınların bugün aldığı ücretler, erkeklerin on yıl önce aldığı ücretler düzeyinde.

OECD verilerine göre kadınlarla erkekler arasındaki ücret açıklığı % 20.1 olarak veriliyor.

Aynı işi yapan kadınlarla erkeklerin ücretleri ancak 118 yıl sonra yani 2133 yılında eşit olabilecek. (WEF 2015)

İşsizlikte cinsiyete göre dağılım

TÜİK Şubat 2016 verilerine göre Türkiye'de 15 yaş üzeri çalışan nüfus içerisinde 1.165.000 kadın ve 2.060.000 erkek işsiz durumda. Aynı verilere göre, 15-64 yaş grubundakilerin işsizlik oranları cinsiyete göre şu şekilde dağılıyor: Kadınların işsizlik oranı % 12.9 iken erkeklerde bu oran % 10.2 olarak veriliyor. (OECD verilerine göre işsizlik oranları şöyle: Kadınlar: % 12.9, erkekler: % 9.5 oranında işsiz.)

15-24 yaş arası genç nüfustaki işsizlik oranları ise % 20.7 kadın ve % 17.4 erkek şeklinde dağılıyor. (OECD verilerine göre aynı rakamlar genç kadınlar için % 20.4, genç erkekler için % 16.6)

İş güvencesi, kayıtdışılık

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi verilerine göre herhangi bir sosyal güvenlik kuru-

muna kayıtlı olmaksızın çalışan kadınların oranı % 48.4.

Kayıtdışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların % 21.6'sını erkekler oluştururken, % 78.4'ü kadınlardan oluşuyor.

Sendikalarda kadınlar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2015 verilerine göre, işçi sendikalarına üye 1.429.056 kişinin 233.777'si, yani % 16'sı kadın.

İşkolları itibariyle bakıldığında, sendikalı kadın işçi oranının dokuma, gıda, metal, ticaret, büro, genel hizmetler işkollarında yoğunlaştığı görülüyor.

Eğitim ve kadın

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2015 Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre, Türkiye eğitimde kadın-erkek eşitliği konusunda 145 ülke içerisinde 105. sırada.

Okuryazarlıkta da kadınlar erkeklerle göre geride görünüyor: Erkeklerin okuryazarlık oranı % 98, kadınların ise % 91.

25 yaş üstü erkeklerin % 1.8'i okuma yazma bilmiyorken, aynı yaş grubundaki kadınlar içerisinde okuma yazma bilmeyenlerin oranı % 9.2 (TÜİK) Yani yaklaşık olarak erkeklerin 5 katı.

İlk, orta ve yükseköğretimde rakamların cinsiyete göre dağılımı ise şöyle: Erkek çocukların % 95'i ilkokula devam ederken kız çocukları için bu oran % 94. Ortaöğretimde erkek çocukların % 90'ı, kız çocuklarının % 87'si okumaya devam ediyor. Yükseköğretime gelindiğinde rakamlarda düşüş gözleniyor. Erkeklerin % 85'i yükseköğretime devam ederken kızlar için bu oran % 73'lere gerilemiş.

Siyaset ve temsiliyette kadın oranları

Parlamentoda kadın temsili % 14.7. (550 milletvekilinden 81'i kadın.)

Şu anda mevcut kabinede 27 bakandan sadece biri kadın.

Yerel yönetimlerde belediye başkanı kadınların oranı % 2.9, belediye meclisi üyesi kadınların oranı ise % 10.7.



Günlük işlere ayrılan sürelerin cinsiyete göre dağılımı

OECD Toplumsal Cinsiyet 2016 veritabanında kadınlarla erkeklerin bir günde hangi işe ne kadar zaman ayırdıkları da ayrıntılı şekilde verilmiş. Bu konuda da eşitlikten söz etmek mümkün değil.

Rutin ev işlerinde erkekler bir günde toplam 21 dakika geçirirken kadınlar için bu süre 261 dakika. Rutin ev işleri olarak yemek hazırlığı, çamaşır, ev bakımı, temizlik vs. ev işleri sayılıyor.

Gıda ve hizmet alımı olarak tanımlanan **alışveriş** işlerinde ise dağılım eşit. Hem kadınlar hem erkekler bir günde 14 dakikasını alışveriş işlerine ayırırmış.

Çocuk bakımı, ev halkı bakımı kategorisine dahil edilmiş. Buna göre, erkekler çocuk, hasta ve yaşlı bakımı için günde 14 dakika ayırırken kadınlar için bu süre 51 dakika olarak veriliyor.

Kişisel bakım için ayrılan zaman da erkekler ve kadınlar için birbirine yakın değerlerde. Erkekler kişisel bakım için günde 669 dakika ayırırken kadınlar 670 dakika ayırıyor.

Uyku konusunda kadınlar biraz daha avantajlı görünüyor. Erkeklerin bir günde uykuya ayırdıkları zaman 504 dakikavken, kadınlar için bu süre 512.



Sözün kısası, kadınlar bir günde erkeklerden 8 dakika daha fazla uykuya zaman ayırabiliyor.

Spor için ayrılan zaman, kadınlar için günde 4 dakika iken erkekler için bu değer günde 10 dakika. Bunun dışında arkadaşlarla birlikte geçirilen zamanlardaki dağılım ise kadınlar için günlük 77 dak. erkekler için 65 dakika.

Diğer boş zaman faaliyetleri için geçirilen süredeki dağılım ise kadınlar için 47 dakika erkekler için 74 dakika. Yani kadınlar, gezme, dinlenme, boş zaman geçirme, oyun, hobi, sanat, el işi veya diğer serbest zaman etkinlikleri, sohbet, yazma, okuma olarak tanımlanan boş zaman değerlendirme faaliyetleri için bir günde erkeklerden 27 dakika daha az harcıyorlar.

Televizyon veya radyo başında ise erkekler günlük 126 dakika harcarken kadınlar 117 dakika harcırmış.

Ücretsiz işler olarak sayılan ev işleri, alışveriş, ev halkının bakımı, çocuk bakımı, yaşlı bakımı vs. işlerde kadınların bir günde harcadığı süre 377 dakika olarak verilmiş. Rapora göre erkekler bu işlere ancak 116 dakikalarını ayırıyor.

Kadına yönelik şiddet

Aynı kategoride sayılmasa da, kadına yönelik şiddetle ilgili rakamlar, kadınların yaşam hakkını tehdit eden ciddi bir sorun. İnsan hakları konusunda da eşitlikten söz etmek mümkün değil. Ülkemizde kadınların yüzde 38'i şiddete uğruyor.

Kadınlar öldürülüyor

Bianet'in haberlerden derleyerek hazırladığı rapora göre ülkemizde geçtiğimiz yıl 284 kadın cinayete kurban gitti. 133 kadın ve kız çocuğu tecavüze uğradı. 370 kadın yaralandı. 208 kadın ve kız çocuğu tacize uğradı.

2016'nın ilk 5 ayında erkekler en az 113 kadın öldürdü, 31 kadına tecavüz etti, 62 kadını taciz etti, 243 kız çocuğuna cinsel istismarda bulundu, 151 kadına şiddet uygulandı. ■

(Karikatürler, Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği broşüründen alınmıştır, Pierre Kroll, AB Yayınları 2011, Lüksemburg)



2016 Bahar Dönemi Aktif Üye Eğitimleri Toplumsal Cinsiyet dersindeydik...

Ders: Toplumsal Cinsiyet

Konu: Sendikada ve Hayatın Her Alanında Eşitlik

Petrol-İş Sendikası'nda 2009'dan beri aktif üye eğitimlerinin bir bölümü olarak ikinci kademesinde verilen toplumsal cinsiyet eğitimlerine bu yıl da yaklaşık 130 üyemiz katıldı. Yedi yıldır verilen eğitimlerde bugüne dek toplumsal cinsiyet eğitimlerine katılan Petrol-İş üyelerinin sayısı bini geçti.



Toplumsal cinsiyete bağlı olarak toplumda kadınlarla erkekler arasında ortaya çıkan eşitsizliklere dikkat çekmek ve bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla 2009'dan beri verilen toplumsal cinsiyet eğitimlerine bu yıl 129 üyemiz katıldı. Bahar 2016 Aktif Üye Eğitimleri 2. Kademe eğitimlerinde verilen Toplumsal Cinsiyet dersleri 19 Nisan, 21 Nisan ve 26 Nisan 2016 tarihlerinde gerçekleştirilen üç ayrı grup dersinde de hiç kadın üyemizin bulunmaması, aktif üye eğitimlerine kadın üyelerin katılımı konusunda daha ısrarlı olmamız gerektiğini düşündürüyor.

Her bölüm bir saat olmak üzere, ikişer bölüm halinde işlenen derslerin ilk bölümünde toplumsal cinsiyetin anlamı, kadın-erkek eşitliği, cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal yaşamın farklı alanlarında kadın-erkek katılımının istatistiklerle karşılaştırılması ve işyerinde, sendikada kadın temsili konuları ele alındı.

Dersin ikinci bölümü, üyelerin de -zaman elverdiği ölçüde- görüşleriyle ve karşılıklı tartışmalarla katılımcı olduğu atölye çalışması şeklinde gerçekleştirildi. Atölye çalışmasında katılımcılar dört gruba ayrıldı. Her grupta "kadınların sendikalara katılımı", "ücret eşit(siz)liği", "kadınların işten atılmaları", "kadınların iş yaşamına katılımı önündeki engeller" konuları karşıt gruplara ayrılarak tartışıldı. Tartışma sonunda bütün gruplar ortak bir metin oluşturarak ele aldıkları konuda katıldıkları veya katılmadıkları noktaları belirttiler.

Derslere katılan üyelerin yaş ortalaması 32 idi. 129 üyemizden 127'sinin verdiği cevaplara dayanarak bazı dağılımlar hesapladık. Buna göre, toplumsal cinsiyet dersine katılan üyelerin % 28'i (35 kişi) bekâr, % 72'si (92 kişi) evliydi. Evli olanlara eşinin çalışıp çalışmadığını sorduk. Verilen cevaplara göre, evli olup da eşi çalışanların oranı % 25 (23 kişi), eşi çalışmayanların oranı ise % 75 idi (69 kişi).

Evli olup eşi çalışmayanlara "çalışmama sebebi"ni sorduk. Aldığımız cevaplara göre, çalışmama sebebi olarak "eşim evde çocuk baktığı için çalışmıyor" diyenlerin sayısı 24 (% 35). Bunu, % 17 oranıyla "eşim çalışmayı kendisi istemiyor" cevabı izliyor. Yani katılanlardan 12'si.

Üyelerden 7'si, eşinin işsizlik sebebiyle çalışmadığını belirtmiş. 6'sı çalışmasını istemediğini "ben çalışmasını istemiyorum" sözleriyle ifade etmiş. 5'i, "çalışmasına ihtiyaç yok", 4'ü ise "ev kadını olduğu için" demiş.

Yine aynı şekilde, ikisi doğum sebebiyle, ikisi atama beklediği için, 2'si öğrenimine devam ettiği için çalışmıyorken, ikisi sebebi olmadığını ifade etmiş. Cevaplardan birisi emekliliği bekliyor, birisi özgüven eksikliği, birisi de il değişikliğinden dolayı cevabını vermiş.

Evli olanlardan 36'sı tek çocuk sahibi, 37'sinin iki çocuğu var. Üç çocuklu olanlar 9 kişi. İki kişi 4 çocuk babası ve altı kişinin hiç çocuğu yok.

Erkeklerle bir de evdeki işleri paylaşıp paylaşmadıklarını sorduk, bekarlar genelde paylaşmadıklarını belirtmiş. Yine de 35 bekar üye içerisinde ev işleriyle ilgilenenlerin sayısı 11 (% 31). Evli olanlardan 16'sı, bütün ev işlerini eş olarak paylaştığını söylemiş. 14'ü çocuk bakımında yardımcı, 12'si ise ev işlerini hiç paylaşmadığını ifade etmiş. Eşinin üstesinden gelemediği ağır işlerde yardımcı olduğunu söyleyenler 11 kişi. Elimden geldiğince katılıyorum diyenlerle alışveriş işini üstleniyorum diyenler aynı sayıda, 9. Evli üyelerden 7'si eşine temizlik işlerinde yardım ediyormuş, bazen yardım ediyorum diyenler 6, tamir işlerine bakanlar 3 kişi, sofraya kurma yemek vs. işlerde ise 5 kişi eşine yardım ediyor.

Çoğu toplumsal cinsiyet derslerinde olduğu gibi, başta önyargılarla katılan üyelerimizin ders bittikten sonra çıkmak için acele etmemeleri, konuyla ilgili konuşmaya devam etmek istemeleri, hatta "iki saat yetmez daha uzun olmalı" demeleri, eğitimlerin bir nebze de olsa amacına yaklaştığı konusunda bizi umutlandırıyor.

Koç Topluluğu'nun "Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum" projesi gönüllüsü,
Kırıkkale Tüpraş'tan Petrol-İş üyesi Fatih Elitok:

Eşitlikle ilgili olumlu düşüncelerim daha da gelişti



ÜLKEM İÇİN!
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ
DESTEKLİYORUM

Toplumsal cinsiyet eğitimlerinin 26 Nisan 2016 tarihli üçüncü grup dersinde, ara sırasında bir üyemiz yanıma gelerek "sizin anlattıklarınıza benzer konuları biz de anlatıyoruz" dedi. Kırıkkale Tüpraş'tan Fatih Elitok, Koç Topluluğu'nun "Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum" projesi gönüllülerindenmiş... Konu ilgimizi çekti ve deneyimlerini paylaşmasını istedik...

Eğitimin tam adı nedir ve amacı nedir?

Ülkem için Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum projesi. Amacı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri ve sonuçlarına dair toplumun tüm kesimlerinde farkındalık yaratmak ve bütüncül bir yaklaşımla iş kültüründe ve sosyal hayatta daha eşitlikçi modeller geliştirerek örnek olmak.

Eğitimden nasıl haberdar oldunuz?

Koç Holding Kurumsal İletişim Direktörlüğü ve Tüpraş Kurumsal İletişim Müdürlüğü bilgilendirme maileri ile haberdar oldum.

Gönüllü olarak mı katıldınız yoksa işyeri yönetimi mi belirledi katılacakları?

Şirketimiz Ülkem İçin projelerinde toplumsal duyarlılık bilinciyle, sorunlardan şikayet etmek yerine çözüm üretmeyi seçen gönüllülük esasına göre çalışmayı tercih ediyor. Bu işlerde gönüllü olan bireyler ile çalışarak projelerinde daha ses getirci oluyor. Ben de bu projeye gönüllü olarak katıldım.

Eğitimin içeriğiyle ilgili kısaca bilgi verebilir misiniz?

"Ülkem İçin" Projesi, Koç Topluluğu şirketleri, çalışanları, bayileri ve tedarikçileri arasında sosyal sorumluluk olgusunu yaygınlaştırmayı hedefleyen bir çatı projedir. Teması iki yılda bir değişen proje kapsamında, toplumsal sorunlara karşı daha katılımcı bir tutum geliştirmek ve yerel gelişimi destekleyerek yaşam standardını yükseltecek projeleri hayata geçirmek amaçlanıyor.

Teması "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" olarak belirlenen Ülkem İçin Projesi'nin 2015-2017 yılı uygulamasında Koç Topluluğu'nun hedefi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri ve

sonuçlarına dair kamuoyunda farkındalık yaratmak ve bütüncül bir yaklaşımla iş kültüründe ve sosyal hayatta daha eşitlikçi bir yaklaşım geliştirerek rol model olmaktır.

İşyerinden kaç kişi katıldı? Katılanların kadın-erkek dağılımı nasıl?

Kırıkkale Rafinerisi'nden 5 gönüllü eğitmen olarak devam etmekteyiz. 2 kadın 3 erkek. Birisi kapsam dışı olmak üzere 4 gönüllü sendikali personel. Kırıkkale rafinerisi olarak personelimizin % 45'ine eğitim vermiş durumdayız. Eğitimler kapsam içi - kapsam dışı ayrımı olmadan tüm personele verilmektedir.

Bugüne kadar kaç eğitime katıldınız?

Bugüne kadar yapılan tüm eğitimlere izleyici olarak katıldım. 2 eğitimde de eğitici olarak bulundum.

ile insan kaynakları direktörlüğümüzün genel merkezi bilgilendirmesi ile yapıldı. Ardından ikinci iletişim genel müdürümüz İbrahim Yelmenoğlu'nun toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin önemi ve içeriğini Petrol-İş genel başkanı Ali Ufuk Yaşar'a anlattığı ve desteklerini beklediği görüşmesidir. Proje süreci tüm çalışanlara, yayınlanan genel müdür imzalı sirküler ile tanıtıldı. Ancak rafinerimizde sendika olarak vardiyalı personelin eğitime katılımıyla ilgili herhangi bir aksiyon almadığını da gözlemekteyiz.

Sizce eğitimlerin faydası olur mu? Bugüne kadar yapılanlara bakıldığında herhangi bir fayda ya da değişim hissettiniz mi?

Eğitimin faydalı olduğunu düşünüyorum. Toplumun düzelmesi konusunda bu eğitime katılan her bireyin önce ailesinden sonra çevresinden başlayarak bu algının yaygınlaşacağı düşünce-sindeyim.



İşyerindeki arkadaşlarınızın tepkisi nasıl oldu, bu eğitimleri nasıl karşıladılar?

Bilgi ile desteklenen doğru bakış açısı geliştirerek davranmanızı olumlu ya da olumsuz olarak birçok tepkiye yol açıyor. Ancak eğitimlerin sonunda genel olarak arkadaşlarımızın düşüncelerinin iyi yönde değiştiğini ve projeye vermek istediğimiz farkındalığa ulaştıklarını gözlemekteyim.

Sendikadaki arkadaşlarınız nasıl karşıladı? Eğitimlerden sendikanın haberi vardır muhakkak, onların Tüpraş'ın bu eğitimi hakkındaki tutumu ne oldu?

İlk kurumsal iletişim müdürlüğümüzün çağırısı

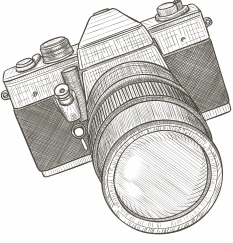
Kendiniz açısından bu eğitimlerin bir etkisi oldu mu? Kadın-erkek eşitliğiyle ilgili fikirlerinizde herhangi bir değişiklik oldu mu?

Bu eğitimlerin olumlu yönde bana çok katkısı oldu. Kadın-erkek eşitliğiyle ilgili olumlu düşüncelerim olmasına rağmen bu eğitimler sonrası düşüncelerimin doğru ancak eksik olduğunu fark ettim. Eğitimler sonrası eksiklerimi giderdiğimi düşünüyorum.

Bundan sonra da böyle eğitimler olursa katılmayı düşünüyor musunuz?

Bundan sonra bu tip eğitimlere her zaman katılmayı düşünürüm. Gönüllü bile olabilirim.





Barışın simgesi ünlü fotoğraftaki kadın Jan Rose Kasmir:

O ANDA ORADA OLMAK EN DOĞRU ŞEYDİ

Hepinize tanıdık gelecek olan bu fotoğraf, 1967 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nin Vietnam'da yürüttüğü savaşa karşı Pentagon'da yüz bin kişinin katıldığı bir protesto gösterisinden. Fotoğrafla ünlenen Jan Rose Kasmir'in kim olduğunu ve fotoğraftan sonra hayatını nasıl sürdürdüğünü merak ettik ve araştırdık....



Bu fotoğrafı gördüğünüzde çoğunuza tanıdık gelmiştir şüphesiz. Barış etkinliklerinde, barışla ilgili broşürlerde, gazete haberlerinde, makalelerde, afişlerde kullanılan ve simge haline gelmiş bu fotoğrafı vakitliyle biz de *Petrol-İş Kadın Dergisi*'nin Ağustos 2008 tarihli 28. sayısının kapağında kullanmıştık. 1 Eylül Dünya Barış Günü'nden önceki sayıydı ve başlığı da “*Barışı Savunmak, Hayatı Savunmaktır*” idi. Fransız fotoğrafçı Marc Riboud tarafından çekilen bu fotoğraf, Vietnam savaşını protesto etmek ve savaşın durdurulması için eylem yapan savaş karşıtlarının 21 Ekim 1967 tarihli Pentagon yürüyüşünden. Fotoğraftaki kadın, 1950 doğumlu üniversite öğrencisi

ve savaş karşıtı **Jan Rose Kasmir**. O tarihte henüz onyediyi yaşında olan Kasmir, kendisine süngülerini doğrultmuş olan askerlere krizantem çiçeğini uzatırken savaşa karşı olan duygularının tüm dünyada paylaşılacağını bilmiyordu büyük ihtimalle...

Fotoğraf, yüz bin kişinin katıldığı Pentagon yürüyüşünden yaklaşık iki sene sonra, 30 Aralık 1969'da *Look* dergisinde *Nihai Karşılaşma: Çiçek ve Süngü* başlığıyla yayınlandıktan sonra kısa sürede tüm dünyada savaş karşıtlığının simgesi haline geldi. “*O gün fotoğrafımın çekildiğinden haberim bile yoktu*” diyecekti daha sonraki bir röportajında...

Fotoğraf yayınlandıktan sonra kısa sürede ünlenen Jan Rose Kasmir'in katıldığı tek savaş karşıtı etkinlik bu değildi şüphesiz. Fotoğrafın hikâyesini, sonrasında neler yaptığını, o günle ilgili düşüncelerinin ne olduğunu, hayatının kalan kısmında neler yaptığını merak ettik ve araştırmaya karar verdik.

Yürüyüşten 43 yıl sonra kendisiyle yapılan bir röportajda *"O dönemde internet gibi iletişim araçları yoktu, kendimi izole hissediyordum. Duygularımın bütün dünyada paylaşılacağını asla tahmin edemezdim, savaş karşıtı deyince uzun saçlı, gözlüklü tipler düşünülürdü. O gün otobüsle şehir merkezine gidip kalabalık içerisindeki normal görünümlü insanlarla karşılaştığımda çok şaşırmıştım. Sadece hipiler yoktu, rahibeler, papazlar, pusetlerinde bebek taşıyan anneler bile vardı..."* diyor.

'Süngü uzatan askerlere karşı çiçek uzatırken neler düşünüyordun' sorusuna şöyle cevap veriyor Kasmir: *"Askerlerin yanında duran Marc Riboud'la konuşma olanağı bulmuştum ve korktukları için süngüleri salladıklarını söylemişti. O dönemde henüz hiçbir savaş karşıtı eylemde öğrenci ölümü gerçekleşmemişti. İki taraf da gergindi. Askerler gözlerimin içine bakamıyordu, sanırım vur emri almaktan korkuyorlardı ... Gençliğin verdiği çılgınlığın etkisiyle o anda bu yaptığım en doğru şey gibiydi. Bana herhangi bir zarar geleceğini düşünmeden, sadece inandığım şeyi savunmak için oradaydım."*

Ellerini yana açmış halde çekilen fotoğrafla ilgili, o anda karşısında duran askerleri savaş makinesi olarak gördüğünü ve sadece Vietnam'da ölen bebekleri düşündüğünü belirtiyor Kasmir. Fakat daha sonraları, çocuk yaştaki askerlerin de en az diğerleri kadar kurban olduğunu düşünmüş. Bir ay sonra, Vietnam'a savaşmaya gönderildiklerini öğrendiğinde üzülmüş bu duruma.

1980 yılına kadar rastlamamış fotoğrafına... Babası kızının fotoğrafını görmek için bir dergi satın almış. Daha sonra Marc Riboud'la yazışmaya karar vermiş. *"Ben fotoğraftaki kızım, ilginizi çeker mi bilmem, işte adresim"* demiş mektubunda. Ancak 40'lı yaşlara geldiğinde haberciler temas kurmaya başlamış Jan Rose Kasmir'le...

İnandıklarından asla vazgeçmemiş Jan Rose Kasmir. 2003 yılında yine Marc Riboud'un bir fotoğrafında rastlıyoruz Kasmir'e. Londra'da yaklaşık iki milyon göstericiyle birlikte Irak'taki savaşı protesto ederken. Arkaplanda 67 yılında askerlere çiçek uzatırken çekilen fotoğrafının yer alması, bu fotoğrafı da hayli ilginç hale getirmiş.

Üniversiteden 1986 yılında mezun olmuş Kasmir. Bugünlerde masaj salonu işleten Jan Rose Kasmir, insanlara bu şekilde yardımcı olmayı seçmiş kendi deyişiyle. ■



Unilever'den işyerlerinde cinsel tacizi önleme sözü

Küresel gıda, ev ve kişisel bakım ürünleri üreticisi Unilever'le, Unilever işyerlerinde çalışanları temsil eden küresel sendikalar IUF ve IndustriAll, cinsel tacize karşı işbirliği anlaşması imzaladı... Anlaşmaya göre, Unilever işyerlerinde yaşanacak her türlü cinsel taciz olayının sorumluluğu işverene ait olacak. Sözleşmeyle işveren ayrıca cinsel taciz yaşanmaması için gerekli bütün önlemleri almayı da taahhüt ediyor...



Gıda, ev ve kişisel bakım ürünleri alanında küresel çapta üretim yapan ve ülkemizde de fabrikaları bulunan, ayrıca sendikamız Petrol-İş'in de örgütlü olduğu Unilever firması, tüm dünya çapında çalışanlarını temsil eden uluslararası sendikal konfederasyonlar IUF (Uluslararası Gıda, Tarım, Hotel, Restoran, Ketring, Tütün ve Bağlı İşkolları Sendikası) ve Petrol-İş'in dünya örgütü Küresel Sendika IndustriAll, bu yılın başlarında Unilever işyerlerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik bir işbirliği anlaşması imzaladı.

İşbirliği anlaşması, cinsel tacizi hem işyerinin içini hem de dışını ilgilendiren bir sorun olarak kabul ediyor. Cinsel taciz, ILO 111 No'lu "İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık" sözleşmesine göre ayrımcılığın bir biçimi şeklinde görülüyor.

İşbirliği anlaşmasının metninde, cinsel tacizin şiddetli üzüntüye ve sağlığın bozulmasına sebep olabileceği, buna maruz kalan kişinin işinden ayrılmasıyla sonuçlanabileceği belirtiliyor. Cinsel tacizin evrensel bir sorun olduğu, başta tarım işlerinde, serbest üretim bölgelerinde, belirli, geçici veya göçmen olarak çalışan kadın işçilerin savunmasız durumda olabilecekleri hatırlatılıyor. İşyerinde meslektaş, müdür, yönetici veya müşteri erkekler tarafından bu suçun işlenebileceği ekleniyor.

Unilever, IUF ve IndustriAll arasında imzalanan işbirliği anlaşması, tacizin önlenmesi hedefinin başarıya ulaşması için üç imzacının uyacakları standartları, ilkeleri ve uygulamaları içeriyor. Ayrıca, Unilever yöne-

timinin bütün çalışanları cinsel tacizi oluşturan davranışları ayrıntısıyla öğrenecekler, çünkü anlaşmaya göre, işveren, herhangi bir yanlış anlamaya sebep olmaması açısından cinsel tacizin kapsamlı bir tarifini yapıyor.

Anlaşmada, cinsel tacizin kadın-erkek eşitliğine zarar verdiği, iş ilişkilerini zedelediği ve işyerinde çalışmayı olumsuz etkilediği belirtildikten sonra, tacizin ne şekilde gerçekleştiği ve hangi davranışların tacizi içerdiği şu şekilde tanımlanıyor:

- Her türlü hakaret içeren veya uygunsuz bir ifade, şaka, ima ve herhangi bir kişinin kıyafeti, görünüşü, yaşı, aile durumu, vs. ile ilgili uygunsuz yorum.
- Cinsellik içeren herhangi bir küçümseme veya erkek egemen söylem.
- Tehdit içeren veya içermeyen her türlü açık ya da kapalı ima, istenmeyen davet veya talep.
- Her tür şehvetli bakış veya cinsellik içeren hareket.
- Dokunma, okşama, sıkıştırma veya baskı gibi her türlü gereksiz fiziksel temas.

Anlaşma, çalışanların olası bir sorunu bildirebilmelerini ve herhangi bir istismarı bildirirken kendilerini güvende hissetmelerini sağlamaya yönelik prosedürleri belirliyor; şikayet halinde firmanın izlemesi gereken önlemleri belirtiyor ve anlaşmanın işbirliğiyle bütün Unilever işyerlerinde uygulanmasını sağlamak ve süreci değerlendirmek amacıyla ayrıntılı talimatlar içeriyor.



İşyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik ilkeler, yöntemler ve süreçler:

- Cinsel taciz bir disiplin suçudur.
- Cinsel taciz olayları gizlilik içerisinde, ilgili kişilerin güvenliğini sağlayacak şekilde vakit kaybetmeden ele alınacaktır.
- Cinsel taciz olayında şikayeti yapan kişi değil, gerekirse şikayet edilen kişinin işinde değişiklik yapılacaktır.
- Unilever firması, sorumlu olduğu çalışanlarının ve yöneticilerinin tamamını bu konuda eğitim vermekle yükümlüdür.

IUF ve IndustriAll, cinsel tacize karşı uluslararası standartlara dayanan politikalar geliştirmiş ve farkındalık oluşturma, eğitim programları ve toplu sözleşmelerle desteklenmesi ve uygulanması için üyeleriyle işbirliği yapacaktır.

Unilever, bu anlaşmayla işyerinde herhangi bir cinsel tacizin tespitinde ilgisi bulunan, doğrudan şikayette bulunan veya cinsel taciz davasına katılan kişilere yönelik hiçbir misilleme veya mağduriyete müsamaha etmemeyi de kabul ediyor.

Sendika temsilcilerine de görevler düşüyor:

- İşyerinde cinsel tacizi oluşturan davranışlar konusunda üyeleri bilgilendirmek üzere yöneticilerle işbirliği yapmak.
- Farkındalık oluşturma etkinliklerinde ve eğitimlerde görev almak.
- Çalışanlara/üyelere Unilever işyeri tüzüğünü işleterek ya da bireysel veya toplu dava yoluyla ve/veya yasalara uygun olarak şikayette bulunmaları konusunda yardımcı olmak.

Anlaşmanın devamında, Unilever-İUF-İndustriAll üçlüsünün işyerlerinde cinsel tacizi önlemek için katı kurallar uygulama konusunda hemfikir oldukları beyan ediliyor ve cinsel tacizle ilgili işlem yapacak kişilerin kesinlikle konu hakkında eğitimli olmaları şartı konuluyor. Ayrıca yapılacak her türlü şikayetin gizlilik içerisinde ve şikayette bulunan kişinin güvenliğini tehlikeye sokmayacak koşullarda yapılmasını Unilever temin edecek.

IUF ve IndustriAll, anlaşma uyarınca Unilever'i sürekli olarak izlemekle ve denetlemekle, anlaşmanın hükümlerini yerine getirip getirmediğini takip etmekle yükümlü olacak. (SZK)

İLO 111 NEDİR?

Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) 1958 tarihli ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Sözleşmesi iş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliği geliştirme çağrısında bulunmaktadır.

Sözleşmenin birinci maddesinde ayrımcılığın tanımı yapılıyor.

Madde 1: Bu sözleşme bakımından "ayırım" deyiimi, a. **İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından** yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ... ifade eder.

İkinci maddede ise sözleşmeyi imzalayan ülkelerin ayrımcılığı önleyen politikalar geliştirmeyi taahhüt ettiği ifade ediliyor:

Madde 2: "Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; **bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla** iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede **eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tesbit ve takip etmeyi** taahhüt eder."

Üçüncü madde, sözleşmeyi imzalayan ülkelerin çalışma yaşamında oluşabilecek ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve eşitliği sağlamak amacıyla politika üreteceği ve yükümlülükleri belirtiliyor:

Madde 3: Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla, a. Sözü edilen politikanın kabulünü ve uygulanmasını teşvik için işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili teşekküllerin işbirliğini temine gayret etmeyi, b. Bu politikanın kabulüne ve uygulanmasını sağlayacak **kanunlar kabul ve eğitim programlarını teşvik etmeyi**, c. Bu politika ile bağdaşmayan **her türlü kanuni hükümleri kaldırmayı ve idari talimat ve tatbikatı** değiştirmeyi, d. Bu politikayı istihdam konusunda milli bir makamın doğrudan doğruya kontrolü altında takip etmeyi, e. Bu politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinde, milli bir makamın sevki idaresinde uygulanmasını temin etmeyi, f. Sözleşmenin uygulanması ile ilgili yıllık raporlarında bu politikanın uygulanması konusunda alınan tedbirleri ve bu tedbirler yoluyla elde edilen sonuçları belirtmeyi; taahhüt eder.

Çalışma yaşamında kadınlar gerek işe alınmada, gerekse işten çıkartılırken, ücretlendirmede, sosyal güvence konusunda, kayıtdışı çalıştırılma, işyerinde uğradığı mobbing, şiddet ve taciz konularında; anne olmakla ilgili yaşadığı sıkıntılarda; kısacası hem çalışmaktan hem kadın olmaktan dolayı uğradığı tüm ayrımcılıklar İLO 111'e imza atan bütün ülkeler açısından sıkıntılı durumlar. Ancak bugüne kadar bu konularda alınmış ciddi önlemlere rastlanmamıştır. Bundan sonraki dönemde bunun değişmesini umut ediyor ve İLO 111 sözleşmesinin kağıt üzerinde kalmamasını diliyoruz.

Anahtar kelimeler: Ekonomik özgürlük, özgüven, sosyalleşme...

KADINLAR NEDEN ÇALIŞIR?

Son dönemlerde, kadınların çalışma yaşamına ilişkin birçok paket ve tasarı gündeme geldi. Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik tasarılar, esasında kadınların güvenceli ve tam zamanlı çalışmalarını hedef alıyor. Gerçek tedbirler alınmadan, örneğin kreş sorunu, anneliğin korunması, evdeki yükler, iş güvencesi, ücret eşitliği gibi, kadınları çalışma yaşamından uzak tutan sorunlar çözülmeden istihdamın artması çok da mümkün değil. Oysa çalışmanın kadınlar için anlamı büyük. Hem de tahmininizden de çok...



Başlığı okuduğunuzda, “neden mi, tabii ki mecburiyetten” diyenleriniz çıkabilir. Evet, hele de geçinmekte çoğumuzun zorlandığı, çalışmadan iyi bir hayat sürmenin mümkün olmadığı bir dönemde...

Kadınları çalışmaya sevkeden nedenlerden birisi, ekonomik özgürlük. Ekonomik özgürlük ne anlama geliyor? Kişinin kendi gelirinin olması, geliriyle ilgili her türlü tasarruf hakkına sahip olmasıdır. Sadece ekonomik değil, sosyal faydaları da vardır ekonomik özgürlüğün.

Kimimiz için kendi ayakları üzerinde durmaktır öncelikli beklentisi çalışmaktan. Bazılarımız para kazanmak amacıyla çalışır. Bazı kadınlar ise kariyer bakımından yükselmek için çalışır. Ama tüm kadınlar için ortak bir getirisi var çalışmanın: Ekonomik özgürlük.

Bununla birlikte kadınların çalışma yaşamına girmesi önündeki engeller hiç de az değil. Bu engellerden birisi de aile içi sorumluluklar, yani ev işleri ve çocuk bakımının kadına yüklenmiş olması.

Birçok kadın, mali imkânları olmadığı için ya da suçluluk duygusundan dolayı çocuğunu kreşe göndermeyerek tercihini çalışmama yönünde kullanıyor.

Toplumdaki yaygın düşünce de çocuk sahibi olduğunda kadınların işini bırakması ya da ara vermesi yönünde. Bununla birlikte, annenin çalışmasının çocuğu olumsuz etkilediğini kanıtlayan herhangi bir bilimsel araştırma yok. Aksine çalışan kadınların, çocukları için daha iyi örnek olduklarını gösteren araştırmalar bulunuyor.

Harvard Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden Kathleen McGinn ve meslektaşlarının yaptığı bir araştırma, çalışan annelerin kızlarının daha başarılı olduğunu ve öğullarının da daha anlayışlı ve şefkatli olduğunu gösteriyor.

McGinn ve meslektaşlarının yaptığı “Aile ve Değişen Toplumsal Cinsiyet Roller” araştırması, çalışan

annelerin zannettiklerinden daha iyi olduklarını söylüyor.

Araştırmanın sonuçları bazıları için şaşırtıcı gelebilir:

* Anneleri çalışan erkekler, yetişkinliklerinde, anneleri ev kadını olan erkeklere göre daha denetleyici pozisyonlarda oluyorlarmış. Aynı şekilde, anneleri dışarda çalışan kız çocukları da büyüdüklerinde çalıştıkları yerde idareciliğe daha yatkın oluyorlarmış.

* Annelerinin çalışmasının, erkek çocuklarının yetişkinlikteki maaşları üzerinde bir etkisi yokken, buna karşılık çalışan bir annenin büyüttüğü kız çocukları, anneleri ev kadını olanlara göre daha yüksek maaşlı işlerde çalışıyorlarmış.

* Anneleri bir dönem çalışmış olan erkek çocuklar, büyüdüklerinde ev işlerini ve aile üyelerinin bakımını anneleri çalışmamış olanlara göre daha fazla paylaşıyorlarmış.

* Çalışan bir anne tarafından büyütülen kadınlar, çalışmayan anneler tarafından yetiştirilen kadınlara göre ileride çocuk sahibi olduklarında, çocuklarıyla ortalama olarak daha fazla zaman geçiriyorlarmış.

İşin bir de çocuğu ilgilendiren kısmı var, o da ayrı bir yazının konusu elbette. Ama erken yaşta okul öncesi eğitime veya kreşe giden çocukların yaşitlarına göre daha ileri düzeyde olabilecekleri konusu bu günlerde eğitim yetkililerinin de ilgi alanına girmiş durumda. ■



"ÇALIŞMAKTAN MEMNUN MUSUNUZ, ÇALIŞMAK SİZE NE SAĞLADI?"

Yayınlandığı günden beri, Petrol-İş Kadın Dergisi'nde yüzlerce üye ve üye eşi kadınla söyleşi yapıldı. Bu söyleşiler sayesinde birbirimizi daha iyi tanıdık, dertlerimizin ortaklaştığını gördük... Söyleşilerde en çok sorulanlardan birisi de "çalışmaktan memnun musunuz, çalışmak size ne sağladı" idi... Bu soruya herkesin kendi cevabı vardı. İşte Petrol-İş'li kadınların çalışmakla ilgili görüşleri:

Şerife: Çalışmaktan memnunum. Çalışmak kadının kendine olan özgüvenini artırıyor. Ekonomik özgürlük, başka alanlarda da güçlü kılıyor sizi.

Çiğdem: Çalışmaktan memnunum. İnsanın özgüveni artıyor. Ayaklarının üzerine basabiliyor, istediği şeyleri yapma özgürlüğüne sahip oluyor.

Gülten: Çalışıyor olmaktan son derece memnunum. İnsanın ekonomik özgürlüğünü kazanması, maddi-manevi hiç kimseye bağlı olmaması, kendi ayakları üzerinde durabilmesi çok önemli. Çalıştığım için ne aileme ne de başka birine bağımlı değilim.

Mihriban: Çalışmaktan memnunum. İşe başladıktan sonra kendimi daha özgür hissettim.

Bahriye: Çalışıyor olmaktan memnunum. Çalıştığım için hayatım biraz daha farklı bir yön izledi. Çalışırken daha özgür olabiliyorsunuz. İnsanın kendine güveni artıyor.

Seda: Çalışmaktan memnunum. Kendime güvenim arttı. İstediklerimi daha rahat alabiliyorum. Ayrıca çevren genişliyor, daha fazla insan tanıyoruz ve bu seni geliştiriyor.

Hülya: Çalışmaktan memnunum. Aileme yardım edebiliyorum. Kendi istediklerimi alabiliyorum.

Fatma: Çalışmayı seviyorum. Çocukların verdiği zorluk var yalnızca, ikisi birden yorucu oluyor. Ama ekonomik özgürlüğünü kazanmış olmak iyi. Kazandığım parayı istediğin gibi harcıyorum.

Arzu: Kendi parayı kazanıyorsun, istediğin gibi harcıyorsun. Ay babam bunu bana alır mı, kocam bana bunu yapar mı diye beklemiyorsun. Çalışmayı seviyorum evlensem de bırakmayı düşünmüyorum. Çalışmak ekonomik özgürlük kazandırıyor insana.

Özlem: Çalışıyor olmaktan memnunum işimi seviyorum. Kendime ait ideallerim var, bunları ancak ekonomik özgürlüğümü kazanarak gerçekleştirebileceğime inanıyorum. Gerek kendimin gerek ailemin mutluluğu açısından, çalışmanın iyi olduğunu düşünüyorum.

Cemile: Maddi olarak tatmin etmese de fabrikada çalışmayı, işimi çok seviyorum. Maddi açıdan özgürlüğüm var. Benim için her şeyin başında maddi özgürlük geliyor. ... Şimdi bekarım, ama evlendikten sonra da çalışmayı düşünüyorum. Annem de zamanında çalışmış, şimdi emekli. Fabrikaya girmem için o beni çok teşvik etti. "Kendi parayı kazanır, özgürce harcarsın, eşine boyun eğmek zorunda kalmazsın,

evlendikten sonra da devam et" diyor. Annem kendi ayaklarının üzerinde durabilen bir kadındı. Ben de onun gibi olmak istiyorum.

Funda: Çalışmak zorundayım. Paramı ailemle paylaşıyorum, aileme yardımcı oluyorum. Çalışmayı seviyorum. Pek çok ihtiyacım var, onları kendim karşılamak istiyorum. ... İstediklerimi alıyorum, yani aileme yük olmuyorum. Benim annem de işçi olarak çalışıyor. Kendime onu örnek alıyorum.

Elif: Çalışmayı özgürlüğümün bir parçası olarak görüyorum. Birçoğumuz ihtiyacımız olduğu için çalışıyoruz. Ben de kendi masraflarımı çıkarmak, kimseye yük olmamak için çalışıyorum.

Emel: Ben de çalışmaktan memnunum, bir ara çalışmayıp bir sene evde oturdum. Çok zor geldi. Çalıştığın zaman çevren genişliyor, sosyal ortamlara giriyorsun. İnsan kendi ayakları üzerinde durduğu zaman kendini güvende hissediyor.

Reyhan: Çalışmaktan memnunum. Kendi istediklerimi alabiliyorum, yeri geldiğinde eve de yardım edebiliyorum. Ne bileyim, daha çok özgür hissediyorum kendimi. Evlendikten sonra da çalışmayı düşünüyorum,

Gönül: Ben çalışmaktan memnunum. Uzun süredir çalışıyorum. ... Annem sürekli babamın baskısına maruz kalmış bir insan. Ekonomik özgürlüğü yok. Önümde öyle bir örnek olunca, ekonomik özgürlüğümü kazanıp kendi ayaklarım üzerinde durmaya çok önem verdim. Bunu başardım da. Şu anda ne onu ezdiriyorum, ne de kendim eziliyorum.

Ayfer: Çalışmaktan son derece memnunum. ... Bir şeyler üretmek güzel. Para kazanmak da ekonomik özgürlüğe sahip olmak da son derece güzel.

Tülin: Evliyim, bir kız, bir erkek iki çocuğum var. ... Çalışma hayatının tabii ki zorlukları var. Ama kendi ekmeğimi kendim kazanıyorum, paramı daha özgür harcıyorum, istediğimi yapıyorum dolayısıyla çalışmaktan memnunum.

Fidan: Çalışmayı seviyorum. Çalışmak özgürlüktür. Ayakta durabilmek için yaşamı devam ettirmek için çalışmak bence bir araç. Elim ayağım tutana kadar çalışmayı düşünüyorum. Yeter ki emeğimin karşılığını alayım.

Vesile: Ayaklarım yere daha sağlam basıyor. Çalışarak ekonomik özgürlüğünü kazanıyorum. ... Bizim toplumumuzda kadınların kötü duruma düşmemesi için çalışması şart. Çalışmanın bir başka yararı da sosyal çevrenin genişlemesi. Ben o nedenle çok memnunum.

Şükran: 31 yaşında eşimi kaybettikten sonra çalışmaya başladım. İlk başta işin stresini kaldıramadım. Ama sonra alıştım. Şimdi işimi seviyorum.

Serpil: Ekonomik özgürlüğünüzün yanı sıra sosyal yaşamınız da zenginleşiyor. Tek başınıza çarşıya çıkabiliyorsunuz. Çevreniz genişliyor.

Nuray: Çalışmayı, işimi seviyorum... Çok memnunum, kadının ekonomik özgürlüğünü kazanması çok önemli. Az da kazansan çok da kazansan çalıştığın zaman ayakların yere daha sağlam basar. Bana göre çalışmak kadının hayatının teminatıdır. Bunu kocan, akraban, çevren için değil, kendin için yapmalısın.

Sevim: Çalışmak her şeyden önce ekonomik özgürlüğünü kazanmak demek... Özgürlük ise benim için her şey demek, kimseye bağlı olmaktan yaşıyor, istediklerinizi yapabiliyorsunuz...

Dilek: Zorlukları var ama çalışmak insanın kendine olan güvenini artırıyor. Ekonomik özgürlüğünüzü kazanıyor, hayata daha farklı bakıyorsunuz. O anlamda tabii ki çok güzel...

Handan: Tabii ki çalışmaktan çok memnunum. Özgüven kazandırıyor kadına çalışma... Aile içinde, toplum içinde söz sahibi oluyorsunuz.

Demet: Ben çalışmaktan memnunum... Kadınlar çalışmalı... Çalışan kadın her şeyden önce parasal olarak kimseye bağımlı olmuyor. Çalışmayan kadınlara göre kendimi daha şanslı görüyorum.

Ümmühan: Evliyim bir çocuğum var... Beş yıldır çalışıyorum... Çalıştığım için çocuğuma bir anne olarak her türlü imkanı sağlıyorum. Bu beni çok mutlu ediyor.

Ayla: Çalışmaktan, kendi paramı kazanmaktan çok memnunum... Kadının ekonomik özgürlüğünün olması iyi bir şey...

Safiye: Ben eşimden ayrıldım... Burada çalışarak çocuklarıma baktım, onları büyüttüm.

Zübeyde: Evliyim, biri 18 yaşında, diğeri 12 yaşında iki kızım var. Çalışmak bir kadın için çok iyi bir şey... Kadınlara özgürlük ve güven kazandırıyor... Kızlarımın da okuyup meslek sahibi olmasını istiyorum...

Derya: Çalışmaktan memnunum. Çalışmak kadına ekonomik özgürlük sağlıyor... Çalıştığım için paramı istediğim şekilde harcıyorum... Çocuğuma istediğim şeyleri alıyorum. Ama sadece ekonomik getirisi yok çalışmanın... Ayrıca iş sayesinde sosyalleşiyorsunuz... Çevreniz genişliyor...

Kiralık İşçi Yasası Kadınlardan Ne Götürüyor?

İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı, ya da yaygın ve bilinen adıyla kiralık işçi yasası Meclis'te kabul edildi. Haklarımız köşesinin yeni yazarı Petrol-İş Hukuk Servisi avukatı Sevda Bayramoğlu, yasanın kadınlara ne gibi kayıplar getireceğini ele aldı.



Av. Sevda Bayramoğlu
Petrol-İş Sendikası Hukuk Servisi



İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Meclis'te kabul edildi ve yasalastı. Kamuoyunda yaygın ve bilinen adıyla kiralık işçi yasasının; Özel İstihdam Büroları aracılığı ile ucuz, güvensiz ve örgütsüz işçi çalıştırmanın önünü açtığı için, bu adı fazlasıyla hak ettiğini söylemek yasaya haksızlık olmayacaktır. Çünkü kiralık işçi, ücreti, sağlığı, sosyal güvenlik ve sendika hakları güvence altında olmadan çalışmayı kabul etmek zorunda kalan işçidir.

İşçi başka işverene kiralanabilecek

Kısaca hatırlatmak gerekirse bu yasaya göre; kiralık işçinin işvereni Özel İstihdam Büroları olacak. Kiralık işçi, bu bürolar tarafından bir başka işverene kiralık olarak verilene kadar Özel İstihdam Büroları'ndan ücret alamayacak. Kiralık işçi olarak bir başka işverene verildiğinde ise ücreti çalıştığı dönemle sınırlı olarak Özel İstihdam Büroları tarafından ödenecek.

Ücreti özel istihdam büroları belirleyecek

Ücret konusunda Özel İstihdam Büroları'nın insafına bırakılan kiralık işçi, sigorta primlerinin yatırılmaması, eksik yatırılması, çalışılan günlerin eksik bildirilmesi halinde Özel İstihdam Büroları'ndan ilişkisini kesmeden bu haklarını talep edemeyecek.

Sendika, toplu sözleşme gibi temel haklar olmayacak

Kiralık işçi sendikalı olamayacak. Toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için işyerindeki işverenin işçisi olarak çalışıyor olmak ve o işyerindeki sendikaya üye olmak zorunlu. Kiralık işçi, işyerindeki işverenin işçisi sayılmadığı için kiralık verildiği işyerindeki yetkili sendikaya üye olarak TİS'ten yararlanamayacak. Çünkü kiralık işçinin Özel İstihdam Büroları üzerinden çalıştığı yerde örgütlü sendikaya üye olması olanaklı değil. Dolayısıyla kiralık işçiler temel bir hak olan sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarından yoksun kalacaklar.

Kiralık işçi, iş güvencesi hükümlerine tabi olamayacak

Kiralık işçi çalıştığı işyerindeki sayıya dahil olmayacak; iş güvencesi hükümleri uygulanamayacak. İşyerinde çalışan sayısı, iş güvencesinin kapsamının belirlenmesi, sendika yetkisinin belirlenmesi, işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin kimi hükümlerin belirlenmesi açısından yaşamsal önemde oysa.

Peki bu yasa kadınlardan ne götürüyor?

Özel İstihdam Büroları aracılığıyla kiralık iş ilişkisinin kurulacağı durumlardan en önemlisi kadın çalışanlar açısından hamilelik dönemleri. Doğum izninden sonra yarı zamanlı çalışacak kadının işinin geri kalanı için Özel İstihdam Büroları'ndan işçi kiralanabilecek. Süre şimdilik 4 ay. Ancak Özel İstihdam Bürolarının faaliyet gösterdiği pek çok ülkede kısa dönemli çalışmanın, temel ve esas çalışma haline geldiği görüldü.



Kiralık işçinin kreş hakkı olmayacak

Bu yasa ile artık şu anda 150 kadın çalışanı olan işyerlerinin açmaya zorunlu olduğu kreş hakkı söz konusu bile olamayacak; çünkü işçiler işyerinin değil, Özel İstihdam Büroları'nın işçileri olacak.

Yasada, "Büyük işletmelerde kiralık işçi sayısı düzenli çalışanların sayısının dörtte birini geçmeyecek, süre de 6 ayı geçmeyecek" deniyor. Kadınların büyük bölümünün küçük işletmelerde, üstelik de sendikası çalıştığı hatırlandığında kadın işçilerin ağırlıkta olduğu sektörlerde ana gövdeyi kiralık işçilerin oluşturması kaçınılmaz. Zaten yasada küçük işletmelere tanınan bir ayrıcalıkla, 10 kişiye kadar işçi çalıştıran küçük işletmelerin 5 işçiye kadar geçici işçi çalıştırabileceği belirtilmiş.

Meslekte yükselme olanakları kalkıyor

Kadınların meslekte yükselme olanakları da ortadan kalkıyor; çünkü iş güvenliği ortadan kalkıyor. İşçinin, çalışmadığı dönemde Genel Sağlık Sigortası primlerini kendisinin ödemesi gerekecek. Sosyal güvenlik primleri sürekli kesintiye uğradığı ve az ödendiği için kadınlar için emeklilik de artık hayal denilebilir.

Kadınların ağırlıkta olduğu tarım işçileri, temizlik işleri, hasta ve yaşlı bakımı işleri, Özel İstihdam Büroları'nın sürekli iş ilişkisi kurabileceği işler

olarak tanımlanıyor. Bunun anlamı şu: Bu alanda çalışan kadınlar tümüyle Özel İstihdam Büroları'nın insafına terk edilecek. Acımasız bir rekabetin yaşandığı bu işlerde, kadınların giderek daha az ücrete, üstelik giderek kötüleşen koşullara razı olarak çalışmaları demek. Yasada, erkeklerin ağırlıklı olduğu sektörlerde geçici işçi çalıştırma süresi ve sayısı açısından kısıtlamalar getirirken, kadınların ağırlıklı olduğu işlere ve sektörlerde hiçbir kısıtlama yok. Hatta teşvik var.

Güvenceli iş eşitlik için belirleyici

Toplumsal hayatın tüm alanlarında eşitsizliğin kaldırılması ve güvenceli iş talebinin eşitlik mücadelesinin en önemli parçası olduğunu hatırladığımızda; kiralık işçi yasası ile kadınların işlerinin daha da zorlaşacağını söylemek için sanırım kahin olmaya gerek yok. ■



Santral Memuru*

Yazan: Sibel Dağ / Sosyolog

Telefon, günümüzün en önemli iletişim araçlarından birisi... Bundan 50 yıl önce görüntülü olarak canlı bağlantı kurulabileceğini kimse hayal edemezdi muhtemelen. Yetmişli yıllarda telefonla görüşmek epey meşakkatliymiş, görüşmenin bütün yükü santral memurlarının sırtındaymış... **Hayriye Eken**, o dönemin santral memurlarından. Sibel Dağ kendisiyle görüştü ve dönemin iletişim koşullarını santral memurlarının gözüyle görmemizi sağlayan bu güzel yazıyı kaleme aldı.

Hızla gelişen teknolojinin geçmişte kalan pek çok alışkanlığı, davranışı ve hatta mesleği şaşırtıcı hale getirdiği bir gerçek. Manuel santral dönemi bunu iyi örnekliyor olsa gerek. Bir panonun önünde sıralanmış memurlardan ve ellerindeki kabloları önlerindeki jaklara takıp çıkartmalarından bahsediyoruz. Parmak ucuyla dünyaya erişebilen günümüz insanına fantastik gelecek bir manzara...

İşte Hayriye Eken o yıllarda santralde görev yapmış memurlardan biri, onunla geçmişten, iş ortamından, anılarından konuştuk.

1950 Balıkesir doğumlu Hayriye Hanım. 1970’te sınavı kazanarak Gemlik Santralinde işe başlamış. 3 yıl sonra da evlilik sebebiyle Yalova Santraline tayin olup emekliliğine kadar (1992) burada görev yapmış. İlk 6 yılını santralde, geri kalanını serviste geçirmiş.

İlk zamanlar farelerin ayakaltlarında cirit attığı, köhne ahşap bir binada çalışmış Hayriye Hanım. İki göz odanın biri santral diğeri posta servisi olarak hizmet veriyormuş. Sonra bir binanın ikinci katına taşınınca biraz rahat etmişler.



Hayriye Eken arkadaşlarıyla...

Önce santralde nasıl bir teknoloji var onu anlayalım. Hadise, üzerinde numara olmayan telefonlarla başlıyor. Kol hızla çevrildiğinde santraldeki ilgili hattın kapağı düşüyor, santral görevlisi elindeki iki uçlu kablonun bir ucunu o hatta takarak aboneyle konuşuyor ve diğer ucu istenen telefon numarasına ait jaka bağlayarak görüşmeyi sağlıyor.

Şehir içi aramalar böyle, ama şehirlerarası bir bağlantı isteniyorsa işte o zaman bekleme başlıyor. “Şehirlerarası istediğinde, not tutarsın, etiketler vardır, mesela arayan Eskişehir numarası ister, numarayla yazarsın, saatini yazarsın, sıraya koyarsın, o sırayla bağlatırsın. Biz İstanbul ve Bursa ile çalıştık, numaraları onlardan temin ederdik. Ara merkezler merkezlerle çalışır, oraya numara yazdırıyorsun, Bursa memuru sana bağlıyor, sen de abonene bağlıyorsun. Bu işlemlerin yapılması saatler alıyor elbette.”

İmkanların her açıdan kısıtlı olduğu yıllar. Köylerde sadece muhtarlıkta, küçük yerlerde resmi dairelerde var telefon, evlerde ise sınırlı sayıda zaten. Telefonun nasıl bir şey olduğunu ilk kez santralde görmüş Hayriye Hanım.

Tecrübat da şimdiye hiç benzemiyor: “Zor yıllardı. Kulaklık şimdiki çağrı merkezlerindeki gibi değil. Bizim kocaman kulaklık ve kocaman mikrofon, bazen ses gitmez, kulağın başın ağrır, tamir ettirmeye uğraş. Kulak arızalarımız olurdu, işitme kaybı olurdu, çok sıkıntılı zamanlardı.”

Teknoloji de koşullar da hayli iptidai, yük çalışanların omzunda, epey yetenekli olmaları lazım. Aboneler aradıkları kişinin numarasını bilmeyince memurlar şehir içi tüm numaraları ezberlemiş mesela! Tabii numaralar şimdiki gibi 9 haneli değil, kayıtlı 300 abone var o yıllarda Gemlik'te.

Üstelik isim bilmeleri de kafi değil lakap kullananlar var! "Gavur Ahmet'i bağla" diyor abone! Daha neler neler... Boksör diye bağladığı numaranın bir lokanta olduğunu sonradan öğrenmiş Hayriye Hanım, lokantanın sahibi eski bir boksörmüş meğer. Bir anlam bulup rakamların ifadesizliğinden kurtulmaları böyle mümkün oluyor diyelim.

Burada bitmiyor tabii kabiliyetler. Görüşmeleri ücretlendirmek de memurların işi. Kaç dakika sürdüğünü kaydedip bu veriyi tahakkuk servisine göndermeleri gerekiyor. Bu iş yüküne nasıl yetiştiklerini de 2 gün bekleyenler olmasıyla açıkladı Hayriye Hanım, yoğun saatlerde araya girip görüşmeyi keserlermiş, açıklama basit, fiş lazım! Merak ediyor insan doğal olarak bu araya girmelerde neler olduğunu: *"İyiye de aracılık edebiliyorsun kötüye de, küfür de duyuyorsun, karı koca kavgası da, bütün konuşmaları dinleyemezsin, vakit yok, seri çalışıyorsun"* diye özetleyiverdi Hayriye Hanım durumu.

İşleri de sadece bağlamak değil ayrıca, hat temiz değilse mesela birbirini duymayanlara aracılık ettikleri de olurmuş. Zaten davetli konuşma diye bir hizmet bile var. Evinde telefonu olmayanları, yakınları santralden arayıp görüşmeye çağırırmış. Balıkesir'de yaşayan ablasıyla da böyle hasret gideriyormuş Hayriye Hanım. Postaneye çağırarak.

Telefonun hasret giderdiği zamanlarda önemli bir müessese de asker



Hayriye Eken posta servisinde çalışırken...

ocağı. En zor görüşmelerdenmiş onlarınki. *"Askeriyenin santralinden birliğe haber veriliyor, sonra askeri arayıp buluyorlar, gelince sana dönüyorlar, sen bir daha arayana dönüp numarayı bağlıyorsun. Asker konuşmalarını herkes birbirinin önüne atardı sen ilgilen diye."*

Hastaneler de benzer şekilde zor görüşmeler arasında yer alıyor. Milletvekilleri, hastaneler, askeriye öncelikli numaralardan o zamanlar. En havalı görüşme yurt dışı bağlamak. Çok büyük bir olay o dönem için.

Aslında yaptıkları başlı başına bir olay, bunun keyfini çıkardıkları anlar da var şüphesiz. *"Kral sendin. Bir de o vardı, her şey senin elinde, bağlamak, bağlamamak, bunu bilmek de ayrı bir şey."*

Önemli şahsiyetlerle görüşmeler yaptığı da olmuş Hayriye Hanımın. Süleyman Demirel'in, İhsan Sabri Çağlayangil'in telefonlarını bağladığını hatırlıyor. Tedirgin olmamış, *"onlar da müşteriydi"* diyor.

Santraldeki işlere gelince, tam otomatik sisteme geçilmesiyle birlikte her şey kolaylaşmış, bağlantı sorunu kalmamış. Hayriye Hanım bu yıllarda serviste çalışıyor artık. Orada da durum aynı: *"Akşam hesabı kapatacağsın, o gün tahsilat yapmışsın, elle yazıyorsun, 1 hesap makinesi 10 memur, makinayı kim*

önce kaparsa! Çoğu zaman kafadan toplamışsındır. Paraları elle sayıyorduk, şimdi makinayla her şey. Bilgisayar bozuk diyorlar iş bitti, o zaman insan gücü, şimdi makine gücü."

80'lerde ev telefonları yaygınlaşınca santral üzerinden yapılan görüşmeler de azalıyor artık. Günümüzde ise ev telefonları ortadan kalkmak üzere. Böyle olunca evine hat bağlatabilmek için yıllarca sıra beklemiş olanlara duygularını sorası geliyor insanın.



Döneme ait telefon sözleşmesi örneği

Şimdilerde çok kıymetsiz diye kıyaslama yapmaktan kendini almadı Hayriye Hanım: *"Telefona müracaat edip 10 sene bekleyeni biliyorum. Evine telefon bağlatmak için! Şebeke bir yere 500 hat vermiş, anca seneler sonra 50 abone ilave olacak, bekle dur."*

O zaman da parayı veren düdüğü çalabiliyormuş elbette: *“O zaman için pahalıydı, herkes başvuramazdı, e tabii öncelikli alımlar vardı, mesela sen 5 liraya alıyorsan öbürü 15 liraya alıyordu.”*

Teknoloji söz konusu olur da nerede o eski dostluklar olmaz mı? O günlerin muhabbetini çok özlediği belli Hayriye Hanımın: *“Bütün zorluğuna rağmen yine de güzeldi, insanlar mütevazı, hoşgörülüydü, şimdi gençlerde hiç yok, saygı yok, biz büyüklere saygı gösterirdik, bir ağırlığı vardı, şimdi herkes ‘ben biliyorum’cu.”*

Arkadaşlar arası dayanışma yine unutulmazlarından Hayriye Hanımın. Özellikle posta servisinde yılbaşı ve bayram dönemleri. Evet elbette kartpostallar. Şirketler, resmi daireler, kurumlar arası tebrikleşildiği için çuval çuval ‘iş’ birikirmiş. Önce harf harf sonra şehir şehir ayrılan bu çuvaları kamyonlar alıp ilgili yerlere götürürmüş.



Hayriye Hanım'ın eşi Erdoğan Eken (en önde) santralde

Uzun posta kuyrukları olurmuş içerde, hangi memurun önünde dağlar varsa oraya yardım. O dağlar yok artık, önü kartpostal satan tezgahlarla dolu postaneler de.

Kendisine gelen tebrik kartları maalesef bir hüznün kaynağı Hayriye

Hanım için *“Saklamadığıma pişman olduğum o kadar çok tebrik kartı vardı ki, arkadaşlarımdan gelen bir iki tanesini saklamışım, gerisini atmışım, niye attıysam. Şimdi öyle üzülüyorum ki, saklasana onları, şimdi bak arasan bulamazsın.”*

Emekli olalı 23 yıl olmuş Hayriye Hanım, ilk yılların tadını eşiyile birlikte çıkarılmışlar, 30 yıllık hayat arkadaşı Erdoğan Bey 2002 yılında hayata veda etmiş. Eşiyile tanışması da santral sayesinde olmuş Hayriye Hanımın. Kendisi Gemlik'teyken Erdoğan Bey Yalova santralinde çalışıyormuş. Numara bağlarken karşılaşmışlar, önce sesler ve kodlarla, sonra yüz yüze. Çalışanların bir kod numarası olurmuş, eşinin 18 olduğunu söyleyen Hayriye

Hanım kendi kodunu unuttu o an! Şimdilerde onun yokluğunun verdiği burukluk dışında hayatından memnun. İşyerinde nöbetleşe büyüttükleri oğulları psikolog olmuş. Yeri gelmişken teknoloji değişse de değişmeyen tek şey konuşma ihtiyacı galiba. Görülme ihtiyacı nasıl arttı, onu da bir bilene sormak lazımdır.

Akıllı telefonu yok Hayriye Hanımın ama tableti çok işine yarıyor. Yurt dışına çıktığında böyle bir teknolojik imkan olmasından dolayı çok mutlu olmuş. Dünyayı dolaşmak istiyor, bir zamanlar nice insanları birbirine kavuşturduğunu, mesafeler aldıkça daha çok hatırlayacak belki.

* Mülakatın bir bölümü Nisan 2016'da KaraKarga Dergi'de yayınlanmıştır.

SANTRALDE GECE VARDİYASI

Gelelim gece vardiyalarına. Acil durumlar için nöbet tutuluyor sanıyorsanız yanılıyorsunuz. Sarhoş mu dersiniz, kırık kalpler mi: *“Gece rahat bir saat diye çok arayan olur, pavyona gidecek seni arar, pavyondaki kadın seni arar, canı sıkılıyor insanların, konuşacak. Gecenin ikisi üçü adam kafayı bulmuş, arıyor bilmem ne pavyonu bağla diyor, bağlayacaksın ne yapacaksın.”* Gemiciler de sık gelirmiş

gece vardiyalarında, onları konuşturmanın ayrı bir keyfi olsa gerek yağmurlu gecelerde...

Nöbetleri hareketli kılan bu hadiselerin yanında mesai arkadaşlarıyla sabaha kadar tadına doymulmaz vakitler geçirirlermiş. *“Gece olur, uyumak yok, nöbetleyken n'apar-sın, muhabbet, şaka-laşma, şarkılar, türküler, sıkılmamak için sabaha kadar telefon konuşmaları.”*

Santral zemin kattayken gece gelip 'aç kapıyı konuşacağım' diye cama vuranlardan da söz ediyor Hayriye Hanım. Hafif ürkütücü bir iş, gece memurlarının nöbete yalnız kaldığı döneme denk gelmediği için şanslı sayıyor kendini. O zamanlar varsa ailesinden biri eşlik edermiş memura, sonraki yıllar gece vardiyasına iki kişinin görevlendirilmesi mümkün olmuş da aileler kurtulmuş bu sorumluluktan.

8 MART DOSYASI

Hazırlayan: Selgin Zırlı Kaplan

8 Mart'ı geride bıraktık, ancak gündemimiz değişmedi, kadınların hem çalışma yaşamında hem toplumsal yaşamda uğradığı ayrımcılık devam ediyor. 8 Mart'ta konuştuklarımız, önemini korumaya devam ediyor. O yüzden bize her gün 8 Mart, her gün mücadele diyerek Petrol-İş'te 8 Mart'ta yaptığımız söyleşileri, etkinlikleri, kısacası her türlü üretimi paylaşmak için bir dosya hazırladık.

Petrol-İş'li kadınlar olarak bu sene 8 Mart'ı genel merkez binasında kutladık. Kadınların uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma gününde bizim gündemimizde **kadına yönelik şiddet, güvenceli iş ve barış** vardı.

Türkiye'nin dört bir yanındaki şubelerden ve işyerlerinden üye ve şube çalışanı kadınlarla hep birlikte 8 Mart'ı kutlarken bir yandan da **evde, işte, sendikada kadın olmayı** konuştuk. İşte sayfalarımıza yansıyanlar.



Petrol-İş’li kadınlar olarak hep birlikte 8 Mart’ı kutladık... Herkes bir konuda hemfikirli:

“PETROL-İŞ’Lİ KADINLAR DAHA SIK BİR ARAYA GELMELİ”

Petrol-İş genel merkez binasında “Petrol-İş’li Kadınlar Olarak 8 Mart’ı Kutluyor, Şiddetsiz Bir Yaşam, Güvenceli İş, Barış İstiyoruz!” başlığıyla 8 Mart etkinliği yapıldı. Etkinlikle kadınların uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma günü 8 Mart, ülkenin dört bir yanından yaklaşık 150 Petrol-İş üyesi ve personeli kadının katılımıyla kutlandı.



Yüz altı yıl önceki çalışma koşullarıyla bugünkü koşullar arasında değişen çok fazla bir şey yok... Petrol-İş’li kadınlar olarak kendinizi sendikamıza sadece 8 Mart’larda değil her gün hatırlatmalısınız Biraraya geldiğimiz her etkinlikte bir enerjinin oluştuğuna inanıyorum. Ortaya çıkan bu enerji kadınların yapabileceklerini göstermesi açısından umut verici. Umarım bu enerji hiç bitmez ve gelecekte de birçok güzel etkinlikte biraraya gelebiliriz” şeklinde konuştuktan sonra sözü Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar’a bıraktı.

Merkez Yönetim Kurulu adına söz alan Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar, tüm katılımcı kadınları selamladıktan sonra, özetle, “Bugün hem sizler adına hem bizler adına önemli bir gün. Sendikanın varoluş sebebi mücadele. Mücadeleci bir sendika olarak Petrol-İş’in böylesi bir günü bu şekilde kutlaması da anlamlıdır. Organizasyonda emeği geçen arkadaşlara teşekkür ediyor, tebrik ediyorum...” diye konuştu.

8 Mart’ın tarihçesine kısaca değindikten sonra mücadelenin başladığı dönemdeki kadınların taleplerini de hatırlatan Ali Ufuk Yaşar, bu tarihin anlam ve önemini iyi bilmek gerektiğini sözlerine ekledikten sonra “... bundan sonrası için planlamayı düşündüğümüz bir

Petrol-İş Sendikası’nın İstanbul’da bulunan genel merkez binasında gerçekleştirilen 8 Mart etkinliğine Petrol-İş genel başkanı Ali Ufuk Yaşar, genel sekreteri Ahmet Kabaca, genel mali sekreter Turgut Düşova, genel örgütlenme ve eğitim sekreteri Mustafa Mesut Tekik, eşleriyle birlikte katıldılar. Genel yönetim sekreteri Ünal Akbulut baldızının vefatı nedeniyle etkinliğe katılamadı.

Türkiye’nin dört bir yanındaki Petrol-İş şubelerinden, farklı işyerlerinden toplam 140 kadın üyesinin katıldığı etkinlik 5 Mart 2016

Cumartesi günü yapıldı. Sunuculuğunu muhasebe servisinden Elif Ülker’in yaptığı ve tüm gün süren etkinlikte açılışı Petrol-İş kadın servisinden Selgin Zırlı Kaplan yaptı. Kaplan, “Biz kadınlar yaşamın her alanında ayrımcılığa uğruyoruz, iş yaşamında bunun yansımalarını derinden yaşıyoruz. 8 Mart’ı hazırlayan koşullar da bu ayrımcılık- la yakından ilgili- kili.

GÜVENCESİZ
SENDİKASIZ
ÇALIŞMAYA SON!

Genel Başkan Ali Ufuk Yaşar'dan önümüzdeki dönem için Kadın Kurultayı müjdesi:



*Petrol-İş Genel Başkanı Ali Ufuk Yaşar, önümüzdeki dönemde, Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu'nun geniş katılımlı bir Kadın Kurultayı yapma kararı aldığı-
nın müjdesini verdi.*

Önümüzdeki 8 Mart'lardan birinde düzenlenmesi düşünülen kadın kurultayı, Petrol-İş üyesi kadınların ilk defa çok geniş katılımlı olarak biraraya gelmesinin hedeflendiği bir etkinlik olacak. Kurultayda Petrol-İş'in kadın politikalarının değerlendirilmesi, Petrol-İş'li kadınların işyerinde, toplumda yaşadıkları sorunların konuşulması, çözümlerin tartışılması planlanıyor...

Kurultayla ilgili ayrıntıları netleştirmede açıklayacağız.

"kadın kurultayı" var. Bizim kadına bakış açımızın değerlendirildiği, sonuçları itibariyle mesajların gideceği, 2100 kadın üyemizin de katılabileceği daha geniş katılımlı bir kadın kurultayı planlayacağız" diyerek ileride yapılması hedeflenen kadın kurultayının ipuçlarını verdi. "Geçmişte kadınlar açısından çok iyi işler yapıldı, biz bunların üzerine bir şey eklemesek kendimizi iş yapmamış sayarız. Kadınları çalışıyor ve çalışmıyor diye ayırmaya gerek yok. Kadınların hepsi bence emekçi... Bütün kadınların emekçi kadınlar gününü kutluyorum." diye ekledi.

Konuşmasında kadınlarla ilgili istatistiki bilgilere yer veren Ali Ufuk Yaşar, kadına yönelik şiddetin ne insani, ne vicdani, ne ahlaki açıdan kabul edilemeyeceğini, buna dair rakamların da hiç iç açıcı olmadığını söyledi. Toplu sözleşmelerimizde kadın-erkek eşitliği, mobbing, şiddet vs. ilgili hükümlerin yer aldığını hatırlatan Yaşar, bunların daha da geliştirilmesi gerektiğini sözlerine ekledi.

Konuşmaların ardından, 8 Mart'ın tarihçesinin ele alındığı ve Petrol-İş Kadın Servisi tarafından doğru kaynaklarla gerçek olaylara dayanarak hazırlanan "Kadın Emeli Tarihine Kısa Bir Bakış ve 8 Mart'ın Doğuşu" adlı sinevizyon gösterisi yapıldı.

Sinevizyon gösterisinin ardından, izleyen herkesi Petrol-İş Sendikası'nın ilk dönemlerinden öne çıkan belli başlı fotoğraflarla başlayarak günümüze uzanan zaman tüneline küçük bir gezintiye çıkartan "Geçmişten Bugüne Petrol-İş'ten Kadın Yüzleri" slayt filmi gösterildi.

Film gösterimlerinden sonra sırada Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Betül Urhan SENDİKALARDA KADINLAR başlıklı sunumunu paylaştı. Geçtiğimiz yıl yayınlanan "Kadınsız Sendikalar Sendikası Kadınlar" adlı araştırmasından veriler paylaşan Urhan, sunumunda kadınların sendikalaşmaları önündeki engellere değindi, sendikaların kadınlara yaklaşımını ülkemizdeki sendikalarla yapılan görüşmelerden elde edilen bulgularla açıkladı.

Öğle arasından sonra sıra, Petrol-İş'li kadınların taleplerini, sorunlarını paylaştığı "Serbest Kürsü: Petrol-İş'li Kadınlar Anlatıyor" bölümüne geldi. Farklı illerden farklı işyeri ve işkollarından katılan üye kadınlar kendi deneyimlerini paylaştılar, işyerlerinde yaşadıkları sorunları anlattılar.

Kimisinin kreş sorunu vardı, kimisinin gece vardiyası... Kimisi servisle ilgili sorunlar yaşıyordu, kimisi ise kullandıkları kimyasalların verdiği zararlarla ilgili işverenin önlem almadığından şikayetçiydi...

Ortaklaştıkları bir nokta vardı ki, o da sendikalı oldukları için şanslı oldukları düşüncesiydi... Bir de tabii, kadınların çalıştığı her işyerinde mutlaka bir kadın temsilci olmasını istiyorlardı...

Dilek Panosu, etkinlikte kadın üyelerin dileklerini, taleplerini, beklentilerini özgürce yazabildikleri bölüm oldu. Dilek ağacı yerine kullanılan Dilek Panosu, "Kadın olarak toplumda ve iş yaşamında karşılaşılan sorunlar gözönünde bulundurulduğunda, daha iyi bir hayat için BİR DİLEK HAKKINIZ OLSAYDI ne dilerdiniz?" sorusuna verilen cevapları ağırladı.

Kısa bir ara ve akşam yemeğinden sonra Mare Kadın Sesleri Topluluğu, Anadolu türkülerini acapella ve enstrümanlar eşliğinde seslendirdi. Gecenin ilerleyen saatlerinde etkinliğin kapanışı Grup Ahenk'in ezgileriyle yapıldı. ■



(Fotoğraflar: Zeynep Altun, Pelin Arslan)

KADINLARIN SENDİKALARLA DEĞİL, SENDİKALARIN KADINLARLA SORUNLARI VAR

8 Mart'ta yaptığımız etkinliğin panel bölümünde konuşmacı olan Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğretim üyesi ve aynı zamanda dergimizin Sendikal Bilinç köşesinin de yazarı Doç. Dr. Betül Urhan, daha önce yaptığı Sendikasıız Kadınlar Kadınsız Sendikalar araştırmasının bulgularını paylaştı, sendikalarda kadın sorununun çözümü için alınması gereken önlemlere değindi.



Kadının ezilmişliğini ortadan kaldırmak ve eşitliği sağlamak açısından bugüne kadar mücadele vermiş olan tüm kadınları buradan saygıyla anıyorum. Bugün ülkemizde kadın-erkek eşitliğini sağlamak için mücadele etmek, kadınlar arasındaki dayanışmayı güçlendirmek her zamankinden daha hayati.

80 sonrasında kadınlar geçmiş yıllara göre daha yüksek bir oranda ücretli olarak emek piyasasına katılmaya başladılar. Önceki yıllarda büyük oranda ücretsiz aile işçileri olarak kırdaki istihdam ediliyorlardı. Oysa günümüzde kentlerde istihdam edilen kadınların içinde ücretli veya maaşlıların oranı hızla artıyor.

Tekstilde kayıtdışı çalışma daha yaygın

Ücretileşme-işçileşme sendikalar açısından çok önemli. Ücretli işçi arttıkça, sendikaların potansiyel örgütlenme tabanı genişler. Kadınlar da işçileşiyor. Ancak bu süreçte kadınlar genellikle hizmetler sektöründe, ticaret, perakende, sağlık, sosyal hizmetler gibi küçük işyerlerinin hakim olduğu alanlarda, esnek, güvencesiz, kırılabilir istihdam ilişkilerinde yer alabiliyor. Kadın istihdamında en yüksek artışın hizmetler sektöründe olduğu görülüyor. İmalat sanayisinde ise daha çok kadın işi olarak adlandırılan ve kayıt dışılığın yaygın olduğu tekstil, hazır giyim, dokuma ve gıda işkollarında yoğunlaşıyorlar...

Kadınlar için riskli istihdam dönemi

Bir modernizasyona gidiği zaman, sanki kadınlar o modernizasyona uyum gösterememiş gibi, teknoloji seviyesi yükseldikçe bir dönem kadınların yaptığı işlerin yerini erkekler alıyor. Kadınların emek piyasasındaki konumları eşitsizliği derinleştiren bir niteliğe sahip. Özellikle son dönemde kabul edilen işçi kiralama, özel istihdam büroları yoluyla istihdam edilme yeni dönemde kadın istih-

damında belirgin bir şekilde kendini gösterecektir. Kadınlar için benimsenen istihdam modelleri olarak geçici işçilik, kısa zamanlı çalışma, mevsimlik çalışma gibi belirsizliği, istikrarsızlığı ve güvencesizliği barındıran istihdam ilişkileri işçileşen kadınların baskın istihdam ilişkisi olacak gibi görünüyor. Bu tip düzensiz işler arttıkça da, giderek daha fazla kadın atipik işgücü grubuna dahil olacaktır.

Çocuk sayısı istihdama katılımı ters orantılı

Bugünkü istihdam politikalarının, kadınların ev ve aile içerisindeki rollerinde hiçbir eksilme olmadan istihdama katılmalarına yönelik olduğu görülüyor. Kadınların kendileri de, kendilerinden beklenen bu rolleri aksatmadan yerine getirebilmek için, bu rollerle uyumlu işleri kabul etmek zorunda kalıyorlar. ... Mesela şunu çok duyuyoruz "üç çocuk yapın, dört çocuk yapın"... Oysa çocuk yapma sayısı ile istihdama katılım arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu araştırmalar ortaya koyuyor. Çünkü her bir çocuk, kadının evin içinde harcadığı karışlıksız emeğinin zaman olarak artmasına, ücretli işe ayrılan zamanın azalmasına neden olur.

Kadın emeği ikincil görülüyor

İşsizliğin yaygınlaşması, ücret düşüklüğü çalışanları, dolayısıyla aileleri yoksullaştırıyor. O güne kadar kadınların çalışmasını istemeyen "ailenin reisleri" erkekler, zorunlu olarak kadınların çalışmasına izin veriyor. Amaç, ailedeki gelir kaybını telafi etmek. Çünkü kadın emeği zaten ikincil olarak görülür, ancak yeri ve zamanı geldiğinde devreye girer. Bu nedenle kriz dönemlerinde kadınların işgücüne katılma oranları artar.

Sosyal politikaların hedefi kadın

Kadınlar evin dışına çıkmayacak; çocuk doğuracak, evin işini yapacak, ama aynı zamanda da

ailedeki yoksullaşmayı telafi etmede bir güç olarak devreye girecek... Günümüzde benimsenen sosyal politikanın hedefinde bunun olduğunu görüyoruz. Esasen "ailenin güçlendirilmesi" kavramı da bununla ilgilidir... Sendikalar çıkar örgütleridir. Ücretlilerin ekonomik, sosyal, hatta bazen siyasal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için tarihsel süreç içerisinde geliştirilmiş en etkin kurumlardır.

Sendikalaşma % 12 civarında

Türkiye'de sendikaların yalnızca bazı işçi gruplarının çıkarlarını koruyan işçi kulüplerine dönüştüğüne dair kanılar var. Yaklaşık 13 milyon kayıtlı ücretlinin 1 milyon 400 bini sendikalarda örgütlü. Türkiye'de sendikalaşma oranı % 12 civarındadır. Dolayısıyla, giderek daha az bir kesim sendikalı olmanın ayrıcalığını yaşıyor...

Daha önce ifade ettiğim gibi son dönem ekonomik politikalar kadınları işçileştiriyor. Sendikalar buna hazırlıklı değil. Şimdi kadınlar işçileşiyor ve sayıları giderek artıyor. Erkek işçiyi örgütlerken kullanacağın söylem, araçlar başka, kadın işçileri örgütlerken kullanacağın araçlar ve söylem başkadır.

Kadının esas meselesi evindeki işler

Sendikalara erkek işçileri mesai saatlerinde örgütlemek için işyerlerine giremiyorlar, çok sert bir direnişi var işverenlerin. Örgütlenecek işçileri mahallelerde, servisten indikten sonra yakalıyorlar, camilerde, kahvehanelerde yakalıyorlar... Kadınları nerede yakalayacaksınız? Kadınlar kahvehaneye, camiye gitmiyorlar... Onların esas meselesi, bir an önce işini bitirmek ve hemen eve gidip evindeki işleri yapmak. Hangi arada iletişim kuracaksınız, hangi araçlarla, mesela bir kadın örgütünüz olmazsa onlarla kuracağınız iletişimi erkeklerin kurması mümkün olur mu? ...

2014'te bir araştırma yaptık. Kadınlarla sendikalar arasında sorunlu bir ilişki var. Diyorlar ki "Kadınla-

rın sendikalara ilgisi az, duyarsızlar. Çağırıyorlar gelmiyorlar, gidiyoruz örgütlenmek için işim var diyorlar. Delege yapmak istiyoruz 'beni bu işe bulaştırma' diyorlar." Sendika yöneticileri ve çalışanları esas sorunun kadınlardan kaynaklandığı iddia ediyor. ... Eve ait sorumlulukları ve işteki-işyerindeki konumları sendikalarla sorunu ilişkinin temel nedenleri olarak görüyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bakış

Mesele sendikaların kadınlar için ne yaptığı değil, mesele sendikaların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine nasıl yaklaştıklarıdır... Bu eşitsizlik sorununun sendikalar içinde tanımlanması ve sendikal gündemde yer alabilmesi için örgüt içinde kadınların örgütlenmesine, kadın birimlerine ihtiyaç var... Tüzükle güvence altına alınmış -hem insan hem maddi kaynağı- olan, sendikal yapının asli unsurlarından sayılan, merkez ve yerel düzeyde örgütlenmiş etkin bir birimin örgütlenmesi gerekir.

Kadınların çıkarları doğru tespit edilmeli

Kadın örgütlenmesine yönelik dünya deneyimleri kadınların çıkarlarının doğru bir şekilde tespit edilmesinin önemine işaret ediyor. Örneğin sizin ihtiyaçlarınızla erkeklerin işyerindeki ihtiyaçları aynı olabilir mi? Olamaz, neden, çünkü sizin kendinize özgü, kadınlara özgü çözülmesi gereken problemler var.

Mesela çocuk bakımı, sanki kadınlara özgü-müş gibi kabul edilir, erkeklerin bir sorunu olarak görülmez... Öyle kabul etsek bile çocuk bakımına ilişkin sorunların çözümünün bir ihtiyaç olduğunu hiç düşünmemiş sendikalar var. Hiç düşünülmemiş olması neden kaynaklanıyor? Çünkü işçi kadınların ihtiyaçlarını, taleplerini ve çıkarlarını yansıtacak, sendika icra kurullarına bilgi akışı sağlayacak böyle bir kanal yok. Bu kanal olmadığı için sendikal politikaların oluşumunda bu ihtiyaçlar, talepler, çıkarlar göz önünde bulundurulmuyor, gündeme gelmiyor, dolaşısıyla da toplu iş sözleşmelerinin uyumsuzluk konularının arasına girmiyor...

Araştırmada kadın ile sendika arasındaki sorunlu ilişki ve bu ilişkiyi yeniden üreten örgütsel yapı, kültür ve gelenekler değerlendirildi. Ulaştığımız en önemli bulgulardan biri; ataerkillik zihniyet ve cinsiyetlere ilişkin toplumsal ve kültürel ön kabullerin, kadınların üyeliğe dahil sendikadaki ikincil konumunu belirlemede çok etkin olduğudur.... Sendikaların erkek yöneticileri, kadınları güç yapılarından dışlanmalarını ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar karşısında sendikaların gösterdikleri örgütsel eylemsizlik ve politikasızlığı ve cinsiyete dayalı işbölümünü, annelik, kadınlık ideolojisini kullanarak ve kadınları suçlayarak meşrulaştırıyorlar. ...

Kadın sadece anne ve eş olarak görülüyor

Erkek sendika yöneticileri, bütün kadınları anne ve eş olarak tanımlama peşinde. Ve bir gün mutlaka anne olacakları, mutlaka eş olacakları ön kabulüne sahipler... Yani kadınlar bir işçi olmaktan önce bir eş ve annedir. Bu durumda gerçek işçi kadın değil erkektir. Bunun sorunlu bir bakış açısı olduğunu ve dolayısıyla toplu-

sal cinsiyet eşitsizliğini yaratan nedenlerin sendikalarda yeniden üretildiğini görüyoruz.

Kadın annedir, ama kreşe gelince...

Her yerde kadının anne olduğuna vurgu yapan erkek yöneticiler, çocuk bakım sorumluluğunun kadınlara ait olduğuna ilişkin yargıyı doğal bir veri olarak kabul ettiklerini gösteren birçok ifadeye rastladık. Kadınların sendika yönetimlerinde ve sendika işlerinde yer alamamaları sorunu konuşulurken çoğu zaman bakım sorumluluklarına göndermede bulunan yöneticiler, sıra kreş gibi çocuk bakımına ilişkin çözümlere gelince işyerlerinde evli ve çocuklu kadın sayısının az olmasının örgütlü oldukları işyerlerinde bu uygulamanın sınırlı olmasının bir nedeni olarak ileri sürüyorlar. Üstelik bunu kadınların yoğun olarak çalıştığı işyerlerinde örgütlü olan sendika yöneticilerinden duymak da ayrı bir konu. İşyerinde neden kreş gündeme getirmiyorsunuz? Sorumuza karşılık şu gerekçeleri ileri sürdüler; kadınlardan böyle bir talep gelmedi, eğer kanunun ileri sürdüğü şartlara haiz bir işyeri ise kreş kurmak zaten işverenin sorumluluğundadır, kreş kurmak için gerekli olan kadın sayısı az. Meşrulaştırma dediğimiz şey budur. Eylemsizliği ve politikasızlığı meşrulaştırma algıdan başlıyor.

Kadının süper olması bekleniyor

Evin içindeki karşılıksız emeğimiz bizim için neden bir sorundur? Eğer çalışmıyorsanız, en az 5 saatinizi ev işlerine harcıyorsunuz. Çalışıyorsanız da 4 saatinizi... 10 saat çalıştığınızı düşünüp, sonra eve geldiğiniz zaman harcadığınız 4 saati ekleyin: 14 saat, toplam emek zamanınız...

Peki bu durumda sendikal faaliyetlerle ilgilenmek, yönetici olmak için çeşitli eğitimlere gitmek, sendikal toplantılara ve faaliyetlere katılmak mümkün olabilir mi? Eğer kadın sendikacıysa, üçüncü iş yükü var demektir. Eğer amatör sendikacıysa, işyerinde bir iş yükü var, ikincisi evde, üçüncüsü de sendikada... Yani bu durumda süper kadın olmanız beklenir.

Evdeki karşılıksız emek sınırlandırılabilir mi? Belki yetişkin erkeklerle bakım konusu çok uzun bir mücadelenin konusudur, çünkü zaten erkekler ev işlerini paylaşmak konusunda son derece isteksizler. Erkek eve gidiyor, kendisine bakan, onunla ilgilenen, bütün ihtiyaçlarını gideren bir kadın var. Bu durumda erkek bütün zihnini ve bedenini işine adayabilir. Oysa kadının kendini beden ve zihnen tamamen işine vermesi pek olanaklı değil.

Dolayısıyla kadınların aile içi rol ve sorumlulukları, onların sendikal faaliyetlere katılamamalarının, sendikal güç yapılarında yer alamamalarının önemli nedenlerinden birisidir. Sendikaları için bu bir sorunu olabilir mi? Kuşkusuz olabilir. Neden olabilir? Mesela bakım sorunu sadece kadınların bir sorun alanı olmaktan çıkılarak, sosyal politik mücadelenin ve toplu sözleşmelerin bir konusu olarak ele alınabilir...

Araştırma kapsamında gördüğümüz bütün erkek yöneticiler, eşitsizliğin kaynağının sendikalar olmadığı konusunda adeta uzlaşmışlardır... Kadınların sendika üyelik oranları son derece düşük, bu sendikaların bir tercihi gibi de görü-



lebilir. * Çünkü kadınların yoğunlaştığı işyerleri genelde küçük işyerleridir. Örgütlenmesi zor ve maliyetli işyerleridir. Dolayısıyla sendikalar buraları tercihen dışarda bırakmış olabilirler, o maliyete katlanmak istemiyorlar. Bu birincisi.

* İkincisi, temsil düzeylerindeki eşitsizlik. Temsil dediğimiz şey, yönetici sayısı. Yöneticilere baktığınız zaman güç, itibar ve yüksek ücretler ile tanımlanmış olan üst düzey yönetici kademelerinde erkeklerin olduğunu görüyoruz. Kadınların daha alt kademelerde, özellikle şubelerde disiplin, denetleme kurullarında yer aldıklarını, delege ve işyeri temsilcilikleri düzeyinde yer bulabildiklerini görmekteyiz.

Sendika yönetimlerinde, güç yapılarında kadınların olmasının önemi nedir? Bir kere bu güç yapılarında kadınlar olmadığı zaman kadınlara yönelik çalışma koşullarının ve özgün sorunların sendikaların politikalarına girmesi mümkün değildir. Yani onu görünür hale getirmek sendika kadın yöneticilerinin varlığıyla daha mümkündür, Ancak sadece kadın yöneticinin bulunması yeterli değildir. Kadın yöneticinin kadınlar için belirgin ve açık bir şekilde söz söylemesi ve tavır alması gerekir. Kadın sendika lideri olabilir, ama sorunları cinsiyetlendirmez ise mevcut sorunların devamına katkıda bulunabilir.

Özerk kadın birimleri gerekiyor

Türkiye'de kadın birimleri açısından durum nedir? Mesela Avrupa Birliği ülkelerinde ya da pek çok batı ülkesinde özerk kadın birimlerinin olduğunu görüyoruz. Türkiye'de karmaşık bir yapı söz konusu. Bazı sendikaların tüzüklerinde kadın birimlerinden bahsedilmiş, "bir kadın komitesinin kurulması yönetim kurulunun vereceği kararla gerçekleşir" şeklinde bir düzenleme olmasına rağmen, komite kurulmadığı görülmüştür.....

Kadın komisyonlarının tüzük kuruluşu olması, üyelerinin seçime gelmesi önemlidir. Ancak bu birimlerde g.önüllülük esasına dayalı bir çalışma şekli hakim. Genel olarak sınırlı sayıda sendikada mevcut olan kadın birimlerinin faaliyetleri sadece belirli gün ve olaylarla sınırlanmış. Bu birimlerde kadın çalışmaları, uzmanların veya yöneticilerin esas işlerinin yanında ikincil iş olarak yürütülüyor genellikle.

Çok sorun, çok bulgu var, ilk söylediğimi sonda da söyleyeyim, kadınların sendikalarla değil, sendikaların kadınlarla bir sorunu var. Gelenek-selleşmiş sendikal erkek egemen politikalarından bir an önce uzaklaşılması, ve kadın işçilerin sürekli artan ihtiyaçlarına cevap verebilecek politikaların bir an önce hayata geçirilmesi için, sendikalarda kadınların komite ve komisyon şeklinde örgütlenmesinin son derece önemli olduğunu düşünüyorum. ■

Petrol-İş’li kadınlar ne istiyor?

DİLEK

PANOSU

’na

TAKILANLAR



8 Mart etkinliğimizde yaptığımız çalışmalardan birisi de Dilek Panosu’ydu. Katılımcı kadınlara, “*Kadın olarak toplumda ve iş yaşamında karşılaştığımız sorunları gözönünde bulundurarak, daha iyi bir hayat için bir dilek hakkınız olsaydı, ne dilerdiniz?*” diye sorduk.

Dileklerini, kendiliğinden yapışan kağıtlara yazarak dilek ağacı şeklinde tasarladığımız köşemizdeki ‘Dilek Panosu’na yapıştırmalarını istedik. Dilek panomuzun ağaçtan bir farkı vardı elbette... Dilek ağacına yazılanlar okunamaz, sadece dilekte bulunan kişi bir de ağaç bilir dileğini...

Etkinliğin sonunda, panoya yazılan dilekleri biraraya getirdik ve konularına göre gruplandırdık. Sonuç olarak Petrol-İş’li kadınların daha iyi bir yaşam için en çok hangi taleplerde bulunduğunu, ne tür dileklerde bulunduğunu belirledik.

Dilekler, ya da diğer adıyla “talepler”, kadınların toplumdan, işyerinden, evdekilerden, sendikalardan beklentilerini özetlemesi bakımından önemli ipuçları içeriyor.

En çok rastlanan talepler emeklilik, kıdem ve kreşle ilgili

Panodaki talepleri gruplandırdığımızda, en çok yazılan konulardan biri emeklilik, yıpranma payı, kıdem tazminatı. Dilek Panosu etkinliğimize katılan kadınların yüzde 14'ü bu konuda yazmış.

Taleplerden bazılarını şöyle sıralayabiliriz: "Ağır sanayide çalışan kadınların emeklilik yaşı düşürülmelidir!", "Kimya sektöründe çalışıyorum, yıpranma payı istiyorum", "Kadınlara erken emeklilik", "Hem evde hem işte çalıştığımızdan kadınlara erken emeklilik"

En çok rastlanan ikinci talep grubunda kreş sorunu yer alıyor. Kreşle ilgili talepler toplamın yüzde 14'ünü oluşturuyor. Kreşle ilgili taleplerden dikkat çekenler "Her fabrikaya, her mahalleye kreş!", "Kreş olursa ikinci çocuğumu dünyaya getireceğim", "Çalışan annelere ücretsiz kreş".

Çoğunluk ayrımcılığa karşı

En çok rastlanan üçüncü grupta eşitlikle ilgili dilekler bulunuyor. Kadınların yüzde 11.5'i eşitlik istemiş, ayrımcılığın bitmesini dilemiş: "Ev işleri kadının işi olmaktan çıkartılsın, toplumsallaştırılsın", "İşyerinde kadın olarak ikinci sınıf muamelesi görmek istemiyoruz", "Kadın-erkek arasında ayrımcılık istemiyoruz".

Dördüncü sırada şiddet ve mobbinge karşı talepleri içeren dilekler yer alıyor. Bu konuyla ilgili dilekte bulunanlar kadınların % 10'u oluşturuyor. "Kadınlara şiddet artık bitsin!", "İşyerlerinde mobbinge hayır!", "İşyerinde mobbinge uğradığımda sendikanın varlığını hissetmek istiyorum!" dileklerden bazıları.

Beşinci grupta eğitim ve etkinliklere daha çok katılmakla ilgili talepler vardı. Kadınların yüzde 10'u gerek işyerinde gerekse sendikada yapılan eğitimlere ve etkinliklere



Petrol-İş'li kadınlar dilek panosuna dileklerini yazıyor

daha çok katılmayı talep etmiş: "Kadınlara daha fazla sendikal eğitim", "İşyerinde tüm kadınları kapsayacak eğitim istiyoruz", "Ev kadınlarına da eğitim"

Altıncı gruptaki talepler sendika ve işyerindeki yönetimlerde kadınların söz hakkı olmasıyla ilgili dilekler... Katılanların yüzde 8'i kadınların işyeri ve sendikalarda yönetimlerde söz sahibi olabilmelerinin önemine işaret etmiş. "Kadın çalışanlara da aktif görev verilsin", "Fabrikalarda yönetimde liderlik", "Kadın amirlerin artması teşvik edilmeli", "Sendikada söz sahibi olmak" bunlardan bazıları.

Daha iyi çalışma koşulları

Dilek panosuna yazılan dileklerden yüzde 7'si çalışma koşulları ve ücretlerle ilgili: "Amirler üretimde sayı konusunda baskı yapmasın", "Uzun çalışma saatlerine, düşük ücretlere hayır", "Kadınlara soyunma odası, atölyelere yakın tuvalet", "İşyerinde sosyal ortam istiyorum".

Barış isteyen kadınlar, bütün dilekler içerisinde % 7'lik kesimi oluşturuyor. "Barış, barış, barış", "Barış, kardeşlik istiyoruz", "Kadınlar savaşlarda ölmesin"...

Gece vardiyaları olmasın

Dokuzuncu sırada, gece vardiyalarında çalışmayla ilgili dilekler var. Kadınların gece vardiyalarında çalıştırılmaması gerektiğini düşünen ve bu doğrultuda dilekte bulunan kadınların oranı % 4.5. "Gece vardiyaları kaldırılсын", "Kadınların gece vardiyalarında çalıştırılması yasaklansın" bunlardan bazıları.

Kadın dayanışmasıyla ilgili temenniler de yüzde 4.5 oranında.

Dilek panosunda yer alan diğer dilekler ve oranları ise şöyle: Kadın cinayetleri son bulsun diyenler % 2,5; iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili dilekler: % 2, 8 Mart tatil olsun diyenler % 2, doğum izni ve emzirme izniyle ilgili dilekler: % 2 ve son olarak servis sorunuyla ilgili dilekler de % 1'i oluşturuyor.

Petrol-İş'li kadınların dilekleri:

1. Emeklilik, yıpranma payı, kıdem tazminatı: % 14
2. Kreş sorunu: % 14
3. Eşitlik: % 11,5.
4. Şiddet, mobbing: % 10
5. Eğitim ve etkinliklere katılım: % 10
6. İşyeri ve sendika yönetiminde söz hakkı: % 8
7. Çalışma koşulları ve ücretler: % 7
8. Barış: % 7
9. Gece vardiyalarında çalışma: % 4,5
10. Kadın dayanışması: % 4,5
11. Kadın cinayetleri son bulsun: % 2,5
12. İş kazaları ve meslek hastalıkları: % 2
13. 8 Mart tatil olsun: % 2
14. Doğum ve emzirme izni: % 2
15. Servis sorunu: % 1

YAŞAMIN HER
ALANINDA CİNSİYET
AYRIMCILIĞINA SON!



Etkinliğimizin Serbest Kürsü bölümünde farklı illerden farklı işyerlerinden Petrol-İş'li kadınlar, deyim yerindeyse içlerini döktüler. Kreş sorunundan gece vardiyalarına, servis sorunundan temsilci olmaya... Herşey enine boyuna konuşuldu...

“DAHA FAZLA KATILIMCI OLMAMIZ GEREKİYOR”

Bursa Orhangazi Faurecia'den kadın üyemiz: Merhaba, biz Bursa Orhangazi Faurecia'dan geliyoruz. Sendikamızdan çok memnunuz, işyerinde bizi erkeklere karşı koruyor, bizi öncelikli tutuyorlar. Burada olmaktan da çok memnunuz. Herkese çok teşekkür ederiz.

Kadın temsilci istiyoruz çünkü kadın sayımız çok fazla

Duygu (Faurecia): Arkadaşlar genelde kadın erkek arasında ayrımcılık olduğundan bahsettiler. Bizim işyerimizde -en azından sendika açısından- böyle bir şey yok. Biz daha ön plandayız. Bizim haklarımızı daha fazla savunuyorlar, bizi daha fazla önemsiyorlar. Temsilci olarak da bu seçimlerde sanırım bir kadın temsilci olması düşünüyor. Daha herhangi bir girişimde bulunulmadı, kim olacağına dair, ama düşündüklerini söylediler.



Bizler de istiyoruz, çünkü kadın sayımız çok fazla. 600 kişiden 75 kişiyiz, 75 kadına bir kadın temsilci mutlaka gerekiyor. Onlar için de zor oluyor, biz herşeyi anlamıyoruz doğal olarak. Onların da bizi anlamadıkları zamanlar olabiliyor. O yüzden onlar da biraz tercih ediyorlar bunu. ... Her konuda teşekkür ederiz... Umarız bunun devamı gelir, seneye daha çok kadın katılır umarız.



Kadınlar temsilciliğe aday olsunlar

Sevim Örnek (Gebze Betasan): Geçen dönem üç temsilciydik. Emek arkadaşımız bir dönem önce bıraktı, biz de bu dönem bırakmış olduk. Kadın temsilci şu anda yok, adaylığımızı koyduk, ama seçilemedik. Kadın arkadaşlar temsilciliğe aday olsunlar, çekinmesinler, yapılamayacak bir şey değil. Bir yerden bulaşınca zaten bırakamıyorsunuz, biz hala aktif üye olarak her konuda Petrol-İş'in yanındayız.



Kadınlara soyunma odası, lavabo sorunumuz var

Ankara Makine Kimya Barutsan'dan kadın üyemiz: Öncelikle herkese merhaba, ben 1.5 yıllık işçiyim. Arkamızda bir sendikanın olduğunu bilmek güzel. Makine Kimya Barutsan Ankara'dan geliyorum. Fabrikamızda şöyle bir sorun var, kadınlara soyunma odası, lavabo sorunu... Alan çok büyük, işyeri büyük bir alanda kurulu ve kadınların çalışabileceği atölye sayısı az. Başka bir atölyeye yollandığımız anda



bütün imkânlarımızı kaybediyoruz. Her atölyeye yakın bir tesisimiz yok. Onun dışında herşey çok güzel, teşekkürler.

Laboratuvar şartları iyileştirilmeli

Asiye (Adana Artenius): Merhaba ben Asiye, Adana Petrol-İş'ten geliyoruz... Bizde de arkadaşların sorunu gibi banyo problemi var, çok az kadın olduğu için. Laboratuvar da fenol kimyasallarıyla çalıştığımız için çok tehlikeli. Laboratuvar şartlarını iyileştirmek için elimizden geleni yaptık. Herkese söyledik, işverene söyledik, en son çalışma bakanlığından geldiler, onlara da derdimizi anlattık. Laboratuvar da sadece iki kadın olduğumuz için bir banyo yaptıramadık.

Çünkü bir problem olduğu zaman, örneğin gözünüze değdiğinde, kör eder, vücudunuza değdiğinde deler geçer, göz banyolarımız var ama yeterli bulmuyoruz. Ben özellikle her gün eve gittiğimde banyo yapmadan çocuğuma da dokunamıyorum, eve de giremiyorum, hemen banyoya koşuyorum. Böyle bir problemimiz var. İş güvenliğinin haberi var, "yapacağız, uygun bir yer bulamadık" diyorlar.

Bize gerekli eldiveni, maskeyi sağlıyorlar ama bazı kimyasallar kanserojen olduğu için burada yakılmıyor, dış ülkelere gönderiliyor. Bizim için o ortamlarda bulunmak bile çok sağlıklı değil.

Beş altı ay önce, bir hamilelik dönemim oldu, ilk üç ay çok önemli olduğu için amirime "ben bu kimyasallarla çalışmak istemiyorum" dedim. Gerçekten de neden olduğunu bilmiyorlar, çocuk üç aylıkken kaybedildi. "Hayır, çalışacaksın" dediler, "yapacak bir şey yok, ben sana maske alacağım, eldiven takacaksın"... Şimdi düşündüğümde, yeterli olduğunu sanmıyorum, ama çalışmak zorundayız.

Fenol değerleri yüksek çıktı

Güllü (Adana Sasa): Aslında sendikamıza söylediğimizde ilgileniyorlar. Adana SASA'dan geliyorum, iki laboratuvarımız vardı, ikisini birleştirdiler, sendikamız bize sahip çıktı. Ben doğum iznindeydim

ama haberleri alıyordum. Arkadaşlarımda fenol değerleri yüksek çıktığı için sürekli tahlil veriyorlardı. Temsilcilerimiz sürekli yanımdalardı, ilgilendiler, havalandırma sistemleri yapıldı, güvenliğimiz sağlandı. Sendikamıza söylediğimiz zaman bizim için uğraşıyorlar.

Temsilci de olmak isterim, yönetimde de olmak isterim

Asiye: Ben şöyle bir durumla karşılaştım. Başkanımız da genel sekreterimiz de bir sorunumuz olduğunda, hemen yardımcı oluyorlar. Yalnız iki yıl önce bir eğitime gelmiştik, orada bize dediler ki, aktif üye eğitimlerinde aldığınız bilgileri arkadaşlarınızla paylaşın. Çünkü yeni yeni bilgiler, çok da hoşuma gitmişti, diğer arkadaşlarım da eminim paylaşmıştır. Ben de vardiyada tek kadın olduğum için, arkadaşlarla sürekli bir araya geliyoruz, birlikte çay içtiğimiz zaman anlatıyorum, yürürken anlatıyorum...



Şöyle bir durum oldu, arkadaşlar bana dedi ki, "Asiye, sen böyle anlatıyorsun, biz de seni çok seviyoruz, keşke temsilcimiz olsan, keşke yönetim kurulunda olsan..." Ben birşey dile getirmemişim, arkadaşlar söyledi ve bunu başka yerlerde de konuşmuşlar. Benim hoşuma gitti ama sadece o kadar. Yalnız bu yönetime farklı bir şekilde iletilmiş. Adaylığını koyacak, temsilci olacak gibi şeyler söylenince üzüldüm. Böyle şeyler de olabiliyor, ama her zaman söylerim, temsilci de olmak isterim, yönetimde de olmak isterim. Çünkü bir kadının yönetimde olması, disiplin kurulunda olması farklı bir şey. Arkadaşımın söylediğine de katılıyorum, inşallah emekliliğime kalmadan beni seçerlerse hiçbir zaman hayır demeyeceğim, kabul edeceğim... Şimdilik beklemedeyim...

Yedi kadın birbirimize sahip çıkmalıyız

Güllü: Şöyle bir şey de var, hep sendikaya temsilci kadın yok diye söyleniyoruz ya, bu bizde de var, biz gerçekten temsilci olmak istesek, gitsek karşı tarafa söyle-

sek "bizler de temsil etmek istiyoruz kadınları" desek, bize bir yol açacaklarına inanıyorum. Yedi kadınız, birbirimizle konuştuğumuz zaman biri derdini anlatmıyor, diğeri çekiniyor, diğerinin emekliliği gelmiş, kimisinin çocuğu var. Bbu şekilde yedi kadın birbirimize sahip çıkamıyoruz. Sürekli erkekler seçiliyor, bir de temsilci seçileceği zaman en son biz duymuş oluyoruz. Erkekler arasında herşey olup bitiyor. En son kadınlar duyduğu için gidip başvuru da yapamıyoruz.

Bir tek kadın temsilcimiz yok

Semra (İzmit Tüpraş): Merhaba ben Semra, Tüpraş İzmit Rafinerisi'nde çalışıyorum. Bu yıl dokuzuncu yılım, dokuz yıldır sendikalıyım. Daha önce rafineri laboratuvarındaydım, ilk alınan kadınlardanım, devlet zamanı hiç kadın çalışmamıştı, biz ilk olarak laboratuvar da çalışan üç kadındık... Koç'a devredildikten sonra daha fazla kadın alımı yapıldı. Şirket kadınlara pozitif ayrımcılık yapmaya başladı. Bir hamilelik yaşadım, geri hizmete çekildim, vardiyalı çalışıyordum ve vardiya primi alıyordum, ücretimden hiçbir kesinti yapılmadı, arkadaşlar durumlarını anlatınca çok üzüldüm onların haline de, bizde soyunma dolapları, soyunma odaları, duşlar, herşey hazır. Hiçbir sorun yaşamadık bununla ilgili.

Üç yıl önce AR-GE bölümüne geçtim orada gündüz çalışmak istediğimi söyledim, bu konuda da çok yardımcı oldu şirket. Çünkü vardiyadan dolayı, çocuğum olduğundan dolayı zorluk yaşadığımı söyledim. Şimdi AR-GE bölümünde de yedi arkadaşız ve dördü hamile, şirket laboratuvar da çalıştırmıyor kesinlikle hamile arkadaşlarımızı. Kadro sıkıntısı yaşıyor yöneticimiz ama bize aksettirmiyor kesinlikle. Çok rahat arkadaşlarımız, hamileliklerini çok güzel geçiriyorlar.

Diğer imkânlarımız, kişisel koruyucu donanımlarımız, sağlık kontrollerimiz, soyunma odaları, duşlar bunlar da eksiksiz, hiçbir şey eksik değil, ne dersek hemen oluyor. Kadınlar konusunda çok şanslı-





yız, sanırım buradakilerin en şanslısınız duyduklarımıza göre. Bir tek kadın temsilcimiz yok bizim de, inşallah o da olur... Fazla mesaiye kaldığımız zaman kadın arkadaşların ulaşımı eve kadar sağlanıyor, saat kaç olursa olsun. Her şey çok güzel ve Petrol-İş'in bunda bunda çok büyük katkısı var. Çünkü biz sendika yoluyla işverene ulaşıyoruz biz ne dersek hemen uygulanıyor. Petrol-İş'in Tüpraş'taki varlığından çok memnunuz.

Emek (Gebze, Mecaplast): Sorunlar zor... Bir kere kadınlar seni istemeyebiliyor, öyle bir yanı var. Daha kadın kadını kabullenemeyen erkeklerin bizi kabullenmesinden bahsediyoruz. Ortak sorunlar, çekemezlik, boş laflar, yerine geçmeler, alışıya etmeler... Bugün yanında değil ama seni çok kötü eleştiren de olabilir.

Güllü (Adana, SASA): Bizim burada amacımız 8 Mart'ı kutlamak, birbirimizi tanımak, hem eğlenmek hem eğitim almak. Arkadaşımızın dediği gibi önce kadının kadına sahip çıkması lazım ki daha sonra erkeklerden bekleyelim. Ben de bunu söyleyecektim...

Her gün 8 Mart

Emek: Biraz 8 Mart'la ilgili konuşmak istiyorum çünkü bu yıl biraz buruk girdik. Savaş ve güvencesizlik koşullarında girdik, bir yandan çatışmalar sürerken, tarihi bir şehir yok olurken, sivil ve çocuklar ölürken, Batı'da diğer taraftan yanlış politikalarla kaynaklı insanlar işlerinden kovuluyor, Renault direnişi örneğin, diğer taraftan bu yıl boyunca kadınların yaşadığı tacizler, tecavüzler, aleni bir şekilde ortaya çıkanlar, giderek artıyor... 8 Mart kadınların dilek ve taleplerini dile getirebileceği bir gün, çok da iyi bir fırsat, ama yetmez. Hak ve özgürlüklerimizi mücadele koşullarında daha iyi yürütmek için her gün 8 Mart diyorum. Her gün bu kadar kişi alanlarda olsak, 119 yıllık bir mücadele öyküsünü yürütüyoruz, bugün onlar adına burdayız bence, kendi adımıza da değil, 129 kadın işçi yanarak can veriyor ve bi-

zim burada gelip kutlama yapmamız çok anlamsız geliyor. Verdikleri mücadelenin emeklerini kutluyoruz belki, anmak onları yaşatmaktır zaten. Yaşatacağız da...

Eski afişlerde de kreş istiyoruz diyor

Beria (Gebze Plascam): Adım Beria. Gebze Plascam işçisiyim. Ben de 8 Mart'ın anlamına dair birkaç şey söylemek istiyorum. Sinevizyon gösterisinde de izledik tarihsel sürecini. Benim için önemli olan bir ayrıntısı var. 8 Mart, Dünya Emekçi Kadınlar günü, buradaki emekçi kısmı... Buradaki o ayrımı ortaya koymak gerektiğini düşünüyorum. ... Sermaye sahibi sınıfın kadınlarıyla işçi kadınların sorunları aynı değildir, aynı kefeyle asla konulamaz. İşyerinde erkek arkadaşlarla konuştuğumuzda genelde şöyle algılanıyor, "zaten sevgililer günü var, anneler günü var, bir de kadınlar günü var, yeter artık". Biz de bıkmadan usanmadan onlara anlatmaya çalışıyoruz. Onların ruhunu günümüze taşımakla yükümlü olduğumuzu düşünüyorum. 10 saatlik işgünü talebi, mesela günümüzde de 10 saat, 12 saat çalışan arkadaşlarımız var. 80 öncesi kadınların afişlerinde kreş istiyoruz, yuva istiyoruz kısımları var.

Topluszleşmelerde kadınların sorunlarını dillendirmemiz önemli

Ben şanslıymışım kreşte büyüdüm. Annem Sümerbank'ta çalışıyormuş, anlatığımda kadın arkadaşlara "yok canım, kreş nasıl yapabiliriz" diyebiliyorlar. Önce kendimiz inanmamız gerekiyor, bunların mücadeleye kazanılmış haklar olduğuna. Yerimizde oturarak taleplerimiz karşılanmayacak. Mesela gece vardiyalarında çocuklarını bırakıp gelen arkadaşlarımız var. Kreş sorunları çözülse gözleri arkada kalmayacak. Doğum ve emzirme izinlerinin kısa olmasından kaynaklı birçok problem yaşayan kadın arkadaşlarımız var. Bizim bunları sürekli dillendirmemiz ve bunun için neler yapabileceğimizi sendikalarımızda konuşmamız gerekiyor.

Topluszleşmelerde sadece ücreti değil, kadınları ilgilendiren problemleri de dillendirmemiz gerekiyor.

Ebru Erhan: Tüpraş İzmir'den geliyorum. Ambar bölümünde çalışıyorum, bir hafta önce şefim tarafından mobbinge uğradım. Benden istemiş olduğu bir iş vardı, daha öncelikli olan bir işime yöneldim ve bunu kendisine de ilettim. Sonra gidip beni müdürüme şikayet etmiş. Malzeme almaya gönderiyor, sürekli "Ebru gidip



alsın" diyor... Oradakiler de yardımcı olmak adına "yok biz alırız" diyorlar... Sonra sorumluluğu birisinden alıp bana verdi tekrar. Ben de itiraz ettim, başladığımızda iki kişiydik niye bir kişiye düştük dedim. "Ben şefim, ben ne dersem o olacak, benim söylediklerim yapılmıyorsa benim burada ne işim var"... Bu arada ben sesini yükseltmemesi için iki kere uyarıda bulundum. Ama sürekli elini masaya vura vura ve sesini yükselte yükselte "ben şefim ben ne dersem o olacak" dedi. "Bakın sesinizi yükseltmeyin, iki kere uyardım hala aynı şekilde devam ediyorsunuz, o zaman biz sizinle çok rahat konuşamayacağız" dedim. ... Bana da "ben insanlık yaptım seni mesaiye bıraktım, sen suistimal ettin" dedi. Kullanmış olduğu cümle aynen bu. Ben de dedim ki "siz ne demek istiyorsunuz, ben burada kendi işim için kalmadım, siz de cebinizden vermediniz". Bıraktığı da toplam 5.5 saatlik bir mesai. Ben sendikayı çağırınca müdürüm "niye olayı büyüttün, bunu kendi aramızda hallederdik, bu kadar büyütmecektik" dedi. "Benden çıktı artık olay, sendikamla görüşün" dedim. Sendikam geldi, konuyu anlattılar, "üyemiz, sevdiğimiz, saydığımız bir insan, sonuçta da kadın, olması gereken bir olay, hoş bir davranış değil" dediler. ... Sendikacıları görünce şefim müdürün yanına sığınmış. Söylediği de -belki refleks olarak yapmışımdır o anda- Burada bir de erkeklerin kendi dilleriyle konuştukları kısım var. Gururum okşanmadı mı, okşandı, ama kendi dilleriyle konuşmaları ... erkek hegemonyası... "sonuçta kadın" vs. denmesi....





Elmadağ MKE'den daha önce söz alan kadın üyemiz: Bizim servisimiz bile yok. Elmadağ'dayız, Ankara'ya bir saat uzaklıkta. Bir arkadaşın aracıyla gidip geliyoruz, arkadaş gelmedi mi hayatımız kararıyor. Sabah altıda evden çıkmak zorundayız. İki vesait olmak zorunda, ulaşım ücreti veriyor ama biz keşke ulaşım ücreti yerine servis ayarlanırsa diyoruz. Talep edilmiş, daha önce böyle bir durum varmış, yeterli sayı da var, o kadar çok gelip giden araç var ki... Ama Elmadağ'da yaşayan insanlar daha önce ücret istiyoruz diye servisin kalkmasına sebep olmuşlar, bunun ayarlamasını yapamıyorlar, vardiyaya kalınıyor, düzensizlik oluyor, herkesin servis saati aynı olmuyor. Ya da Elmadağ'dakilere para ödeyip bizimkini kesmek onlara zor geliyor. Bu sistemi sağlamıyorlar. Bir kadın olarak çok zorlanıyoruz.

Sendika bence herşey

Merhaba ben **Hatay Dörtöl Botaş İşletme Müdürlüğü**'nden geliyorum. Toplu sözleşmelerde sendika başkanımız söylüyor herşeyi. Servislerimiz ayarlanıyor, ikinci servisimiz çıktı mesela 2016'da. Biri otobandan geliyor, diğeri de evimize kadar götürüyor. Haritanın belirlenmesinde bize gelip soruluyor, biz ayarlayabiliyoruz her şeyi. Onun haricinde birçok konuda yardımcı oluyorlar ve hepsini bize sorarak. O yüzden sendika bence herşey. Hiçbir sıkıntı yaşamıyoruz, iyi ki varlar, büyük bir lüks bizim için. Ben gelmeden beş ay önce yapılmış servis. İşe geldiğim ilk gün para yatırıldı, hatta gidip muhasebeye bile sordum niye yatırılıyor bu paralar diye. Güzel bir şey... Maaş açısından



da çok güzel bir şey gerçekten. İşletme müdürü geliyor, sendika başkanı geliyor, soruyorlar ne istiyorsunuz diye, benim tek istediğim mescit vardı namaz kılmak istemişim, onu da hemen yapmışlardı.

Gece vardiyası yasaklansın istiyoruz

Şahinaz (Gebze Plascam): Ben Şahinaz, Gebze şubesinde geliyorum Plascam'da çalışıyorum. Az önce arkadaşımız kreş hakkının ne kadar önemli olduğu hakkında konuştu, zamanında annesinin döneminde varmış... Ben işyerindeki bir olayı anlatmak istiyorum. Geçen sene bir arkadaşımız doğum izni bittikten sonra işbaşı yaptı. Üç vardiya çalışıyoruz, gece vardiyasında ağlayarak geliyor işe, çünkü çocuğuna kaynanası bakıyor, ve gecenin üçünde çocuk evde durmuyor, ve çocuğu alıp saat gece üçte yanına getiriyorlar, kadın çocuğu emziriyor ve gönderiyor tekrar eve. Böyle bir olay gerçekleşti, ve arkadaşımızın o zamanki psikolojisi çok kötüydü, işten çıkmayı istemeye başladı. Biz onu zar zor ikna ettik konuşarak, bu sorunu sadece onun yaşamadığını, bütün kadınların yaşadığını anlata anlata biz bunun üstesinden geldik.

Şu anda çalışıyoruz, ama kendi işyerimizde de kadınlara gece vardiyası yasaklansın istiyoruz. Kreş istiyoruz mesela. 192 sendika üyesi çalışan var, 30'umuz kadın... Böyle haklar istiyoruz ve mücadele etmek gerektiğini de düşünüyoruz.

Kreş, erkek arkadaşların da problemi

Ben bir de bunları sadece kadınların talep etmemesi gerektiğini düşünüyorum. Yanımızdaki erkek arkadaşların da problemi olması gerekiyor bunun. Bunu toplu sözleşmeye koyacaklarsak, erkek arkadaşlarla da paylaşmamız gerekiyor. Daha önce metal sektöründe bir fabrikada çalışıyordum. Aynı işyerinde karı koca çalışıyorlardı, ve vardiyaları aynı değildi, sırf çocuklarına bakabilmek için. Biri gidiyor, biri geliyor... Dilek panosuna da yazdım bunu.

Beria: Kreş meselesinden arkadaşım işten çıkmak zorunda kalmıştı, fabrikada çalışıyordu. Onunla özel kreş aramıştık. Fakat özel kreşlerin çalışma saatleri bizim çalışma saatlerimize hiç uygun değil. Mesela biz üç vardiyalı çalışıyoruz, ama kreşler 8.00-17.00, anne hangi arada çocuğunu kreşe bırakacak, hangi arada işe gidecek, dolayısıyla kreşlerin de ona göre düzenlenmesi gerekiyor. Ya da gece vardiyasının tamamen kalkması gerekiyor, böyle bir durum söz konusu.



Sevim: Kadın dergisinden diğer işyerlerinden Petrol-İş'li kadınların sorunlarını takip edebiliyoruz. Bir süredir gelmiyor ne zaman çıkacağını merak ediyoruz. Geçen sen 8 Mart'ta yapılan eğitime benzer bir etkinlik istiyoruz. Gelmeyen arkadaşlar için en azından. Zorluyoruz kadınları katılın, ama eğitimlerin koşulları açısından küçük çocuğu olabiliyor ya da eşinden izin alamadığı için, ya da farklı sebeplerden dolayı zor oluyor. Ama katıldıktan sonra, bir kere gelip görünce de bundan sonra beni de çağırın diyorlar. Kadın dergimizi de düzenli olarak görmek istiyoruz.

Kadın kotası uygulansın

Ebru Er (Aliğa Petkim): Ben Aliğa Petkim'den Ebru, konuşmalar başlamadan önce söz alabilseydim değinmek istediğim konu temsil ile ilgiliydi. 1930 yıllardan beri hem seçme hem seçilme hakkı verilmiş olsa da, sadece seçme hakkımızı kullanıyoruz. Seçilme hakkımızı kullanmamız engelleniyor. Bir öneride bulunmak, mümkünse tüzüğe de geçmesini istiyorum. Aslında kota kelimesine uzun süredir karşı olan biriyim. Ama bu iş bu şekilde yürümüyor, hiç değilse kotayla "kotaralım" diye şubelerde, merkezde kadın kotası olsun. 120 delege seçilecekse, kadın sayısına bakılmaksızın 120 delege varsa, yüzde 50'si kadın olmalı, olamıyorsa işyerinde bulunan kadın sayılarına göre kota konulsun. Bunu tabandan başlayıp tavana kadar yayalım. Çünkü başka türlü olmayacak bu iş. Baktığınız zaman bir ülkenin yarısı kadın, ama temsile geldiği zaman yok... En azından zorlayıcı olsun ve tüzüğe de konulsun diyorum. ■



PETROL-İŞ ŞUBELERİNDE 8 MART KUTLAMALARI

ADANA ŞUBESİ

*Adana Şubemiz 8 Mart Dünya Kadınlar
Günü'nü Kutladı*

8 Mart Dünya Kadınlar Günü Adana şubemize bağlı tüm işyerlerinde kadın üyelerin ve işyeri temsilci, yöneticilerimizin katılımıyla kutlandı.



ADIYAMAN ŞUBESİ

*Adıyaman Şubemiz 8 Mart Dünya
Kadınlar Günü'nü Kutladı*

Adıyaman şube başkanımız Ali Tirpan ve yönetim kurulumuz Adıyaman şubemize bağlı TPAO'da çalışan kadın üyelerimizin 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü TPAO Bölge Müdürlüğü'nün toplantı salonunda kutladılar. Toplantıya üyelerimizin yanı sıra TPAO'da kapsam dışı olarak çalışan ve mühendislik birimlerindeki kadınlar da katıldı.



ALİAĞA ŞUBESİ

Yaşamın Her Alanında Ayrımcılığa Son

Aliğa Emek ve Demokrasi Platformu bileşenleri olarak 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü dolayısıyla Aliğa Demokrasi Meydanı'nda "Şiddetsiz Bir Yaşam, Güven- celi İş, Eşit Katılım, Demokratik Bir Ülke İstiyoruz" taleplerinin yer aldığı bir basın açıklaması yaptık. Petrol-İş Aliğa şube başkanımız Ahmet Oktay basın açıklaması öncesinde 8 Mart'ın anlam ve öneminden bahsetti. 8 Mart'ın tarihçesine ve 8 Mart'ın bir kutlama değil, bir anma olduğuna değinen Oktay, tüm kadınların 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutladı.



ANKARA ŞUBESİ

Ankara Şubemizin 8 Mart Etkinliği

Ankara şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliği TPAO Genel Müdürlüğü, BOTAŞ Genel Müdürlüğü ve MKE Barutsan fabrikası işyerlerimizde kadın üyelerimizin yoğun katılımıyla gerçekleşti.



BANDIRMA ŞUBESİ

Bandırma Şubemiz 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü Kutladı

Bandırma şube başkanımız İsmail Kayan ve yönetim kurulu olarak Bandırma Eti Maden işyerlerinde çalışan kadın üyelerimizin 8 Mart kadınlar gününü kutladık.



BATMAN ŞUBESİ

Batman Şubemizde 8 Mart Etkinliği

8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla Batman şubemiz, TPAO ve Tüpraş'ta çalışan yaklaşık 160 kadın üyeye (kapsam dışı dahil) yönelik Türkiye Petrolleri Kristal Park Tesisleri'nde kahvaltı düzenledi. Etkinlikte şube başkan yardımcımız Sertip Özdemir, şube başkan yardımcımız (mali) Murat Şanlı, yönetim kurulu üyelerimiz Emin Kapucu ve Kemal Boral da hazır bulundular. Şube başkan yardımcımız Sertip Özdemir'in günün anlam ve önemine yönelik konuşmasından sonra kadın üyelerimize karanfil dağıtıldı.



BURSA ŞUBESİ

Bursa Şube Başkanımız Erhan Yakışan'dan 8 Mart Ziyareti

Bursa şube başkanımız Erhan Yakışan, idari sekreterimiz M. Sedat Özturan, mali sekreterimiz Ersin Birgül üye işyerlerimize ziyarette bulundular. Günün anlam ve önemine yönelik konuşmalar yapan başkanımız kadın üyelerimizin 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutladı.



DÜZCE ŞUBESİ

Düzce Şubemizde 8 Mart Kutlamaları

Düzce şubemizde 8 Mart Dünya Kadınlar Günü Standard Profil işyerindeki kadın üyelerin yoğun katılımı ile kutlandı. Şube başkanımız Muzaffer Işık ve şube yöneticilerimiz tarafından üyelerimize birer kırmızı karanfil takdim edildi.

GEBZE ŞUBESİ

Gebze Şubemizde 8 Mart Kutlandı

Gebze şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü dolayısıyla bir dizi etkinlik düzenlendi. Şube binamızda yapılan organizasyona pek çok işyerinden kadın üyeler katılım gösterdi. Günün anlam ve önemine ilişkin Gebze şube başkanımız Süleyman Akyüz bir basın açıklaması yaptı.



İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE

İstanbul 1 No'lu Şubemize Bağlı İşyerlerinde 8 Mart

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü dolayısıyla İstanbul 1 No'lu şubemizin kapsamında bulunan Sandoz işyerinde 8 Mart etkinliği düzenlendi. Üyelerimizin yoğun katılımının gözlendiği etkinlikte Sandoz işyeri temsilcileri kadın üyelere çiçek takdim ettiler.



KIRIKKALE ŞUBESİ

Kırıkkale Şubemizde 8 Mart Dünya Kadınlar Günü Kutlaması

Kırıkkale şubemizde 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kutlaması üyelerimizle beraber yapıldı. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla şubemize bağlı Tüpraş işyerinde çalışan tüm kadın üyeler, Tüpraş sosyal tesislerinde biraraya geldiler. Tüpraş ve Petrol-İş yöneticilerinin katılımı ile gerçekleşen toplantıda açış konuşmasında şube başkanımız Recep Sefer 8 Mart'ın anlamı ve kadın sorunlarına değindi. Şube yöneticilerimiz üyelerimize birer çiçek takdim etti.



KOCAELİ ŞUBESİ

Kocaeli Şubemiz 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü Kutladı

Kocaeli şubemiz Tüpraş Genel Müdürlüğü, Tüpraş İzmit Rafineri Müdürlüğü, Gübretaş ve Shell&Turcas Petrol A.Ş işyerlerinde çalışan kadın üyelerinin 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutladı. Günün anısına kadın üyelerimize hediyeleri işyeri baştemsilcilerimiz tarafından verildi. Kadın üyelerimiz hediyelere memnuniyetlerini dile getirerek teşekkür ettiler.

Evde, işte çalışıyoruz... Biraz da kendimize zaman ayıralım...

Çakıl taşlarını sanata çeviren hobi:

TAŞ BOYAMA

Araştırmalar, kadınların işyerindeki ve evdeki işlerden arta kalan zamanı kendileri için kullanmadıklarını gösteriyor. Ancak hobi gibi dinlendirici faaliyetlerin ihtiyaç olduğu da bir gerçek. Çok uzun zaman gerektirmeyen, yediden yetmişe herkesin kolayca yapabileceği hobilerden birisi taş boyamacılığı... Üstelik maliyeti çok az... Siz de deneyin, çok beğeneceksiniz...



Günün çoğunluğunu işte geçirdikten sonra eve giderken alışverişini yapan, evde de yemek ve çocuk bakımıyla uğraşan kadınlar hangi arada hobiye zaman ayıracak diyebilirsiniz... Gerçekten de bu kadar iş arasında sizi dinlendirecek bir uğraşıya zaman ayırmanız oldukça zor. Kitap okumak, sinemaya gitmek, spor yapmak, fotoğraf çekmek hem evde hem işte çalışan



kadınlar için neredeyse hayal haline gelmiş durumda. Haftasonu bir arkadaşla alışveriş kaçamağı belki de tek zevkimiz haline gelmiş olabilir.

Ancak araştırmalar, ev ve iş yaşamı arasında sıkışık kalan kadınların yaşamdan zevk alabilmeleri, zihinlerini dinlendirip bir an için gerçek dünyadan uzaklaşabilmeleri, streslerini azaltabilmeleri için en az bir hobi edinmelerinin faydalı olacağını düşünüyor.

Çok uzun zaman almayan, aynı zamanda dinlendiren hobi sayısı epey fazla. Bunlara bir örnek de

son dönemlerde çok popüler olan ve yediden yetmişe herkesin kolayca yapabileceği, üstelik maliyeti fazla olmayan taş boyama...

Boyadığınız taşları ister dekoratif amaçla isterseniz de buzdolabı mıknatısı olarak değerlendirebilirsiniz. Ayrıca sevdiklerinize, yakınlarınıza hediye olarak da verebilirsiniz.

Taş boyama için ana malzememiz çakıl taşı. Çakıl taşı genelde deniz kenarlarında bulunur, öyle bir imkanınız yoksa, akvaryum malzemeleri veya bahçe dekorasyon ürünleri satılan mağazalardan temin edebilirsiniz.

Taşın şekline göre ne çizeceğinize karar verebilirsiniz. Örneğin





uğur böceği çizmek için daha yuvarlak ve tombul taşları tercih edebilirsiniz. Desen resmi yapacaksanız daha geniş ve yassı taşları seçmelisiniz.

Boyama malzemesi olarak genelde su bazlı akrilik tercih edilir. Boyamayı bitirip kuruttuktan sonra vernikle kaplayarak boyanın silinmesini engelleyebilirsiniz. Fırça kalınlığını taşı çizeceğiniz şekle göre seçebilirsiniz. Çok ince ayrıntılar için ince uçlu akrilik fırçaları uygundur.



Eğer akrilik boya alma imkanınız yoksa, evdeki eski ojelerinizden de faydalanabilirsiniz.

Taşları buzdolabı mıknatısı olarak kullanacaksanız mıknatısa da ihtiyacınız olacak. Kırtasiyelerde ve eliş malzemeleri satılan yerlerde mıknatıs bulabilirsiniz.

Taşları boyayıp üzerini de vernikle kapladıktan sonra kuruması için bir iki saat bek-

leyin. Elinizle kuruma kontrolü yaptıktan sonra soğuk silikon veya güçlü başka bir yapıştırıcıyla mıknatısı taşın arka yüzüne yapıştırın. Yapıştırıcının bekleme süresine uygun olarak yapıştığından emin olduktan sonra buzdolabı mıknatıslarını dolap kapağına takmaya başlayabilirsiniz.

Kullanacağınız renge uygun olarak, gerekirse taşın tamamını önce beyaza boyayıp kuruduktan sonra açık renkli bir boyayla renklendirebilirsiniz. Taşlar koyu renkli olduğunda açık renkli boyayı doğrudan uygulamak istediğiniz gibi sonuç vermeyebilir.

Dilerseniz, taşları ahşap levhalar ve dal parçalarıyla birlikte kullanarak dekoratif objeler oluşturabilirsiniz. ■



hayatınızı kolaylaştıracak

KENDİN YAP PROJELERİ

SAÇ ÖRGÜSÜ KILIM

Evde kullanmadığınız eski penye giysilerin kumaşlarından yararlanarak yapabileceğiniz harika bir kilim, paspas, yolluk projesi...

Penye ya da jarse giysilerinizden eskiyenleri atmayın, 2 cm'lik şeritler halinde keserek şeritleri yumak haline getirin. Yeterince şerit elde ettiğinizde, isteğe uygun olarak seçeceğiniz renklerdeki üç şeridi saç örgüsü şeklinde örün.



Oluşturduğunuz saç örgülerini spiral şeklinde birbirine dikerek kilim ya da paspas haline getirin.



Tam daire şeklinde, oval şekilde veya dikdörtgen, kare şekillerde dikerek farklı şekillerde kilimler elde edebilirsiniz. ■



KADIN'lardan
ÖYKÜLER

Atölye

Selma Erdem



Uzun, alışkın parmaklar makinenin hızıyla yarışıyordu. Oda pisti, tozluysa. Tavanına yakın dar pencerelerinden giren güneş, dikiş makinesinin ayaklarına vuruyordu.

Usta uzanıp makineyi durdurdu, önündeki kumaş yığınının üstünden gözleriyle makası aradı. Tam karşısındaki masada oturan Nuriye, başı önünde, evire çevire gömleklerin ipliklerini temizliyor, çabuk çabuk yanındaki yığının üstüne atıyordu. Nuriye'nin bitişindeki öbür işçisi Pervin, saçlarını at kuyruğu yapmış, ince kollarıyla ütüye abanıyordu. Usta her ikisine de göz ucuyla baktı. Sonra başını çevirip yere tükürdü. Ayağıyla üstüne bastı, tahta döşemede ileri geri hareket ettirip ezdi. Kapıya doğru döndü, sessizce, "Recep çay söyle" dedi.

Recep kapıya yakın yüksek masada, hışırtıyla gömleklere ince torbalara sokuyor, ağızlarını kapatıp kutuluyordu.

Uzun bacakları masanın altına sığmıyor, kafasının tam ortasından fiskiye gibi açılan saçları, başının her hareketinde havalanıyordu. Bu işe yeni başlamış, bir türlü alışamamıştı. Göğsü kabarıp indi. Şunun şurasında ne kalmıştı askerliğine. Kalktı çay söylemek için çıktı.

Nuriye yorgunluktan daha da ağırlaşmış gövdesiyle,

iplik içindeki üstüne başına hiç orali olmadan makineye yanaştı.

Dikilenleri tombul iki kolunu açarak kucakladı, götürdü, masasına attı. Yerine geçti. Küçük makasını buldu, önce gömlekleri birbirinden ayırmaya başladı.

Usta boşalan yeri sıvazladı. Eğilip bir eliyle yerde duran çuvaldan kesilmiş kumaşları desteledi. Kucağına yerleştirdi, dikmeye koyuldu. Küçük odanın içini yeniden makinenin gürültüsü doldurdu.

Çok geçmeden sıksa bir oğlan, elinde bir askı, askının içinde kopkoyu çay dolu dört bardakla girdi. Bardaklardan birini dikiş makinesinin köşesine, öbürlerini Recep'in masasının kenarına koydu. Gitmedi. Nuriye'ye döndü. Askısını bir elinden öbürüne aktardı. Bekledi. Nuriye oğlana baktı. Bir sıkıntı bulutu geçti yüzünden. Masanın çekmecesine uzandı. Acı sarı, para büyüklüğündeki dört kirli plastiği tepsiye bıraktı. Çırak rahatladı. Birden odadan çıktı.

Her biri çaylar soğumasın diye önlerindeki bitirmek için sabırsızlıkla hızlandılar.

Pencerelerden vuran güneş parlaklığını yitirdi. Usta işi bıraktı. Arkasındaki duvarda asılı ceketine uzandı. Ağır ağır giyindi. Recep köşede, hazırladığı kutuları doldurduğu iki kolinin iplerine yapıştı. Çıkıldılar.

Dışarıda ılık bir bahar akşamı yükseliyordu. Önde usta, ana caddede bir taksiye rastlayana kadar yürüdüler. Günlerden cumartesiydi, her hafta sonu, diktikleri gömlekleri Osmanbey'e götürüyorlardı.

Paydos saatini az geçmişti ki, bira kokan soluğu, ince bedeniyle usta girdi kapıdan. İki kadın durup baktılar. Saçları dağılmış, çileli yüzü daha da kararmıştı. Yeri ne oturdu. "Fabrika" dedi sessizce. Anlatmak istedi. "Fabrika daha ucuza geliyormuş.." Kısa bir duraksama oldu. Her biriyle göz göze geldi. "Hem de daha çabuk dikiyorlarmış.."

Araya bir suskunluk çöktü. Anlamışlardı. Usta toparlandı. Cebinden bir tomar para çıkardı. Bir deri bir kemik parmaklarıyla ayırıp haftalıklarını bir bir uzattı. Kalanını cebine soktu. Bu seferinde, gömlekleri eksik mi sayıyor, parayı eksik mi alıyor pek oralı olmamıştı. İçi yangın sonrası. Doğrulup kalktı. Yeniden dışarı çıktı-ğında karanlık çökmüştü.

Sokak lambalarının tükenik ışıkları altında uzanan tenha sokakta bir başına yürürken, daha da içlendi.

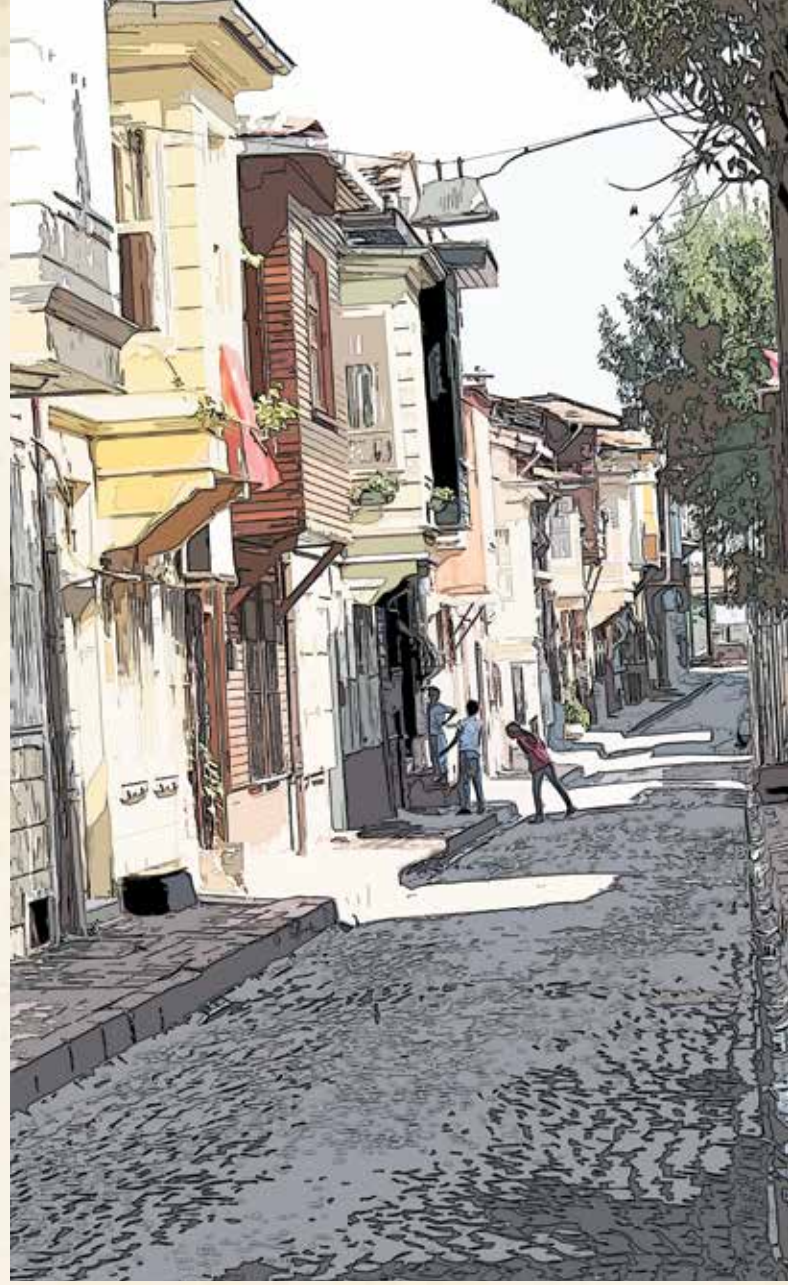
Nuriye her gün Kadırga'nın dar sokaklarından geçip, birbirine yaslanmış, korkuyla bakıyorlarmış gibi duran, tahtaları kararmış evlerin birinden çıka geldi Sultanhamam'daki atölyeye. Sessiz. Dingin. Bütün insanları dost görmeye hazır. Eve dönerken düşünüyordu. Ne yapardı bundan böyle. Köye annesinin yanına gitse. Annesi iyiydi, anlayışlıydı da ya köylüler? Geçen yaz, evli bir kadın olarak yalnız gittiğinde bile garipsemişlerdi. Şimdi ne yaparlardı kim bilir? Hadi o katlanırdı, annesi ne yapacaktı? Kesinlikle gidemezdi köye. İyi de nasıl olacaktı? Kara bulutlar gibi üstüne çöktü işsizlik. Sıkıntı içinde, karanlıkta giderken, ustanın fabrika demesi geldi gözünün önüne. Fabrika, dedi kendi kendine. Ev arkadaşı Feride'den biliyordu. Fabrika kent dışındaydı. Bir masal devine benziyordu, uzaktan. Önce bacaları seçilirdi. Sabahları uykulu uykulu yollara düşülürdü. Yollar türlü taşıtlarla uzar da uzardı.

Günde on dört saat çalışmalar başlardı sonra. Çorap fabrikasında çalışan Feride böyle anlatmıştı.

Geçende gene böyle işsizken evde, yalnızlığı, kimsesizliği tatmıştı. Feride isteydi. Yerler silinecek, bulaşık yıkacak, perdeler suya batırılacaktı. Sonra toplardı, sonra yıkardı, sonra ovardı, Feride akşamdan önce dönmezdi nasılsa. Bir pazar sabahı, yağmura sövüp yine de evde oturmamıştı Feride. Pikniğe gitmişlerdi Kınalıada'ya. Gök aynı gök. Ada içine kapanık, sessiz kendi halinde, yağmurda iyice تنها. Feride, içinde güneşli bir pazar gününün özlemi, dağınık saçlarıyla, naylon torbadan haşlanmış, içi kayısı yumuşaklığında yumurtalar çıkar-mıştı.

Nuriye ertesi sabah, uyku tutmamış erkenden uyanmıştı. Bütün gece düşünmüş, yine işsiz kaldığını Feride'ye söylememeye karar vermişti. Kalkıp da akşamdan kalan bulaşığı yıkamalı, yıkarken de bir çıkış yolu düşünmeli, adamakıllı bir şey ki kimse anlamasın atölyenin kapandığını.

Pervin şingir mıngır sevinçler içinde. Nişanlılık, evlilik



düşleri kurmaya hazır. Bir de insan gülüyordu ki gülerken.

Gözleri, saçlarıyla bile gülüyordu. Öğlen paydosunda Kapalıçarşı'da kuyumcуда çalışan Sedat'la buluşmuşlardı ama atölyenin kapandığını söyleyememişti. Usta akşam çıkışta açıklamıştı. Firma dikiş işini artık onlara vermeyecekti.

Eminönü'nden otobüse bindi. Evdekilere işsiz kaldığını söylemeyecekti. Ya ne yapacaktı? Sedat ne olacaktı? Pazartesi bir iş bulabilseydi Allah'ım. Sen büyüksün Allah'ım, sen bilirsin. Sana sığındım Allah'ım. Camın kıyısında yer buldu. Kör bakışlarla baktı dışarıya. İçine bir gariplik çökmüştü. Şişli'deki rutubetli, kapıcı daire-sine dönmek istemezdi akşamları. Dikkatini kafasında kaynaşıp duran düşüncelere vermişti.

Hiçbirini bir daha göremedim. ■

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

Türkiye'nin ilk kadın grafiker ve illüstrasyon çizerlerinden:

SABIHA RÜŞTÜ BOZCALI

Osmanlı'dan Cumhuriyet'e geçiş döneminde erkeklerin egemen olduğu basın yayın dünyasında birçok esere çizimleriyle iz bırakmış, ancak değeri çok sonraları anlaşılabilmiş bir çizer ve grafiker Sabiha Rüştü Bozcalı. Yeteneği sayesinde kadınlara yönelik önyargıları kırarak dönemin aranan kitap ressamlarından biri olmuştur.

Kendi deyimiyle "Türkiye'nin ilk kadın illüstratörü" olan Sabiha Rüştü Bozcalı, 1903 yılında dahiliye nazırı Memduh Paşa'nın sanatkar olan kızı Handan Hanım'la Bahriye Nazırı Bozcaadalı Hasan Paşa'nın oğlu Amiral Rüştü Paşa'nın ikinci çocuğu olarak dünyaya geldi. Annesinden aldığı resim yeteneği ve teşvikleriyle beş yaşında resim yapmaya başlayan Sabiha Rüştü, o dönemde ressam Ali Sami Boyar'dan resim dersleri almaya başladı.

15 yaşına girdikten sonra çeşitli yıllarda Berlin, Münih, Paris ve Roma'da tanınmış ressamların atölyelerinde çalıştı. Lovis Corinth, Moritz Heylann, Karl Caspar, Paul Signac, Giorgio de Chirico bunlardan bazıları.

Ünlü markaların grafiklerini çizdi

1928-29 yıllarında İstanbul Güzel Sanatlar Akademisi'nde Namık İsmail atölyesine devam etti. Manzara, natürmort çalışmaları yapan Bozcalı, özellikle portreleriyle öne çıktı.

1930'ların sonlarında reklam grafiği çalışmalarına başladı. 1939 yılında görevli olarak gittiği Zonguldak'ta fabrikaları, şehirlerin gelişim süreçlerini çizimlerine yansıttı. 1946'da sonradan adı TEKEL olarak değiştirilen İnhisarlar İdaresi'ne sigara ambalajı, ürün etiketi, fuar pano çalışmaları, takvimler yaptı. Unilever, Yapı Kredi Bankası gibi markalara ilan, afiş gibi reklam amaçlı grafikler hazırladı.

Gazete ressamlığı da yaptı

1950'lerin başında editöryal illüstrasyonlar ve kitap resimlemeleriyle dikkati çekti. 1953'te çeşitli gazetelerde gazete ressamı olarak çalışmaya başladı. Milliyet başta olmak üzere Yeni Sabah, Hergün, Havadis, Cumhuriyet ve Tercüman'da çalıştı. Bazı yazarların eserleri için illüstrasyonlar çizdi. En çok öne çıkan çalışma-



ları Reşad Ekrem Koçu'nun hazırladığı İstanbul Ansiklopedisi'ne yaptığı resimlerdir.

19 yılda 19 kitap resimledi

1953-72 yılları arasında 19 kitap resimledi: Osman Gazi'den Atatürk'e (1953), Dağlar Kralı Balçıklı Ethem (1955), The Turkish Twins (1956), Anadolu Evliyalrı (1958), Eski İstanbul Yosmaları (1959), Topkapı Sarayı, Osmanlı Padişahları, Tarihimizde Kahramanlar (1960), Forsa Halil, Erkek Kızlar, Dağ Padişahları (1962), Haşmetli Yosmalar Türk Zaferleri, Yeniçeriler (1964), La Fontaine Masalları, Patrona Halil (1967), Kabakçı Mustafa (1968), Türk Giyim Kuşam ve Süsleme Sözlüğü (1968), Kösem Sultan (1972).



'Kadınla çalışmam'dan yirmi yıllık dostluğa

Sabiha Rüştü Bozcalı'nın illüstratör olarak tanınmasını sağlayan çalışmalar, Reşat Ekrem Koçu'nun kitapları için yaptığı çizimler olmuştur. Koçu'yla tanışmasıyla ilgili ilginç bir hikayesi de var Bozcalı'nın. Milliyet'te çalışırken Ali Naci Bey tanıştırmış Bozcalı'yla Koçu'yu... 'Sizin yayınların illüstrasyonlarını bundan böyle Sabiha Hanım yapacak' deyince itiraz etmiş ilk önce, pek iyi karşılamamış. 'Ben kadınla çalışmam' demiş. Ancak Bozcalı illüstrasyonları hazırlayıp gösterdiğinde beğenmiş ve yirmi yıllık birlikte çalışma süresi böylece başlamış.

Bozcalı 1958-1973 yılları arasında Koçu'nun İstanbul Ansiklopedisi için yüzlerce çizim yaptı. Çalışmaları o kadar beğenildi ki, Koçu, ansiklopedinin yedinci cildini Sabiha Rüştü Bozcalı'ya ithaf etmiştir: "Bu ömrümün mahsulü eserde aziz ve büyük sanatkar Sabiha Bozcalı Hanımefendi hemşiremin emeği, en az benim göz nurum kadardır. Minnetle, şükranla".

Erkeklerin egemen olduğu Babıali ressamı arasında sıvrilerek baskı tekniklerinin sınırlı olduğu koşullarda illüstrasyon çizimleriyle öne çıkan bir kadın ressam olan Bozcalı'yı sadece ilk kadın illüstratör olarak değil aynı zamanda ilk kadın grafik tasarımcı olarak da adlandırmak yanlış olmaz.

Osmanlı'dan Cumhuriyet'e geçiş döneminde yetişen Bozcalı, 95 yıllık hayatının yarasına yakını çizimlerle geçirmiş, 1998 yılında hayata veda etmiştir. ■



Sabiha Rüştü Bozcalı'nın Münih Güzel Sanatlar Akademisi Kimlik Kartı, 1923-24 Kış Yarıyılı



Bozcalı'nın gözünden Ayasofya, suluboya

Ressamı olduğu İstanbul Ansiklopedisi'nde kendisini çizdi...

Reşat Ekrem Koçu, Bozcalı için şöyle yazdı İstanbul Ansiklopedisi'nde:

"Türk resminin yüz akı kıymetlerden, sulu boyadaki fırçası eserleri görülmeden anlatılamaz sihir ve füsuna sahip, yağlı boyada bilhassa portre üstadı, son on yıldanberi de İstanbul basınının en kudretli bir illüstratörü; bu İstanbul Ansiklopedisi'nin baş tacı dostu ve ressamı, yüklü günlük işlerinin arasında fırsat bularak yaptığı resimler ile bir ansiklopediye ayrı bir kıymet ilave etmektedir."

"Resim yapmak Sabiha Bozcalı için bir aşk olmuştur; hiç evlenmemiş olan sanatkar, çalışır iken bazı günler yemek yemeyi de unutabilir, çantasında-ki iki bisküviyi en mükellef sofraya tercih eder."

(İstanbul Ansiklopedisi, 6. Cilt, Sayfa 3053-3060)





SAĞLIK

Baş dönmesi ve dengesizlikle ortaya çıkan vertigo:

Önemli bir rahatsızlığın habercisi olabilir

Latince dönmek anlamına gelen vertigo, baş dönmesi ve dengesizlik şeklinde ortaya çıkan bir rahatsızlık. Ancak vertigonun kendisi bir hastalık değil, ortaya çıkmasına sebep olan başka bir rahatsızlığın belirtisidir. Etkin olarak başa çıkabilmek için altta yatan nedeni bulmak önemli.



Vertigo, Latince dönmek kelimesinden türeyen ve genel olarak baş dönmesi, dengesizlik, hareket duygusunun yitilmesi ile ortaya çıkan bir rahatsızlık. Vertigonun kendisi bir hastalık değildir. Dengenin bozulmasına sebep olan bir hastalığın belirtisi olarak ortaya çıkar.

Uzmanlar, toplumda vertigoya sık rastlandığını ve herkesi farklı etkileyebileceğini belirtiyor. Hafif baş dönmesi, dengesizlik hissi, çok şiddetli baş dönmesi, sarhoşluk hissi, sabit duramama, bayılacakmış hissi, yürümeyi ve hayatı normal akışında devam ettirmeyi önleyecek, hatta yatağa düşürecek denli ağır şekillerde ortaya çıkabilir. Zamanında müdahale edilmemesi ve uzun süre çekilmesi durumunda vertigonun psikolojiyi olumsuz etkileyerek korku, çaresizlik ve depresyon duygularına sebep olacağı da belirtilenler arasında. Bunun sonucunda iş yaşamı, sosyal yaşam da olumsuz etkilenecektir.

Vertigo, kaynaklandığı rahatsızlığa bağlı farklı belirtiler gösterebilir. Başlıca belirtiler kulak çınlaması mide bulantısı, kusma hissi, terleme, görme bozuklukları, işitme kaybı... İşin içerisinde enfeksiyona bağlı bir rahatsızlık varsa, ateş ve halsizlik de belirtilere eklenenler arasında.

Altta yatan sebep

Üzerinde durulması gereken nokta önemli noktalardan birisi, vertigonun kendisinin hastalık olmadığı... Bu yüzden altta yatan sebebin araştırılması çok önemli. Aksi takdirde belirtileri gideren ilaçlarla sadece rahatsızlığın üstünü örtmüş oluruz.

Herhangi bir hekime başvurmadan önce, kendinizde vertigo olup olmadığını basit bir testle de anlayabilirsiniz.

Ayakta dururken, kendi çevrenizde bir kaç dakika dönün veya öne doğru eğilip başınızla daireler çizin. Bir

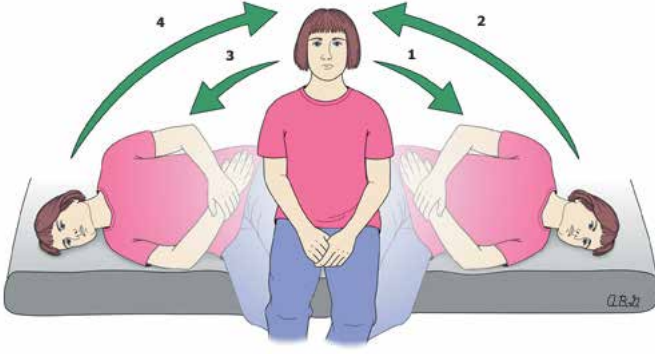
süre geçtikten sonra etrafınızdaki herşey dönmeye başlar ve kendinizi kötü hissederseniz vertigonuz var anlamına gelir.

Sebeb olan rahatsızlıklar

Vertigonun birkaç sebebi olabilir. Uzmanlara göre, sebeplerden birisi iç kulakta yarım daire kanallarında kristal birikmesi sonucu aniden ortaya çıkan **Benign Paroksimal Pozisyonel Vertigo (BPPV)** olabilir. Manevra düzeltme hareketiyle giderilebilir.

Diğer bir sebep **Meniere** hastalığı. Sebebi, iç kulakta yarım daire kanallarında sıvı artışıdır. Kulak çınlaması ve giderek belirginleşen işitme azlığı gösterir. Sürekli takip edilmeyi gerektirir. Kulak burun boğaz uzmanlarının konusudur.

Vertigoya (baş dönmesi) neden olan bir diğer rahatsızlık denge siniri iltihabıdır (**Vestibüler Nörit**). Nöro-



lojiyi ilgilendiren bu rahatsızlık mevsim geçişlerine bağlı olarak virüslerle ilişkilidir, düşük şiddetlidir ancak uzun ataklar şeklinde seyreder.

Beyincikle ilgili olan bir vertigo türü de **Serebellar Vertigo** olarak adlandırılan ve beyinciğin beslendiği damarlarda tıkanıklık veya beyincikte kanamayla ortaya çıkar. Genelde damar sertliği veya hipertansiyon olan yaşlı hastalarda ortaya çıkar. Baş dönmelerin yanında yürüme bozukluğu, baş ağrısı, bulantı ve kusma da görülür. Nöroşirürji uzmanına başvurulmalıdır çünkü hayati tehlikesi olan bir durumdur.

Vertiginöz migrenle ortaya çıkan baş dönmeleri ve ağrıları orta yaş öncesinde görülür. Baş dönmesinin ardından baş ağrıları ortaya çıkar. Migren tedavisi ile her iki sorun da giderilebilir.

Ne yapılabilir?

Bu ve buna benzer birçok vertigo kaynağı rahatsızlık sayılabilir. Baş dönmesi şikayetlerinizin arttığını ve sıklaşmaya başladığını (günde bir kaç kez) hissettiğinizde hemen bir hekime başvurmanız gerekir. Kulak-Burun-Boğaz veya Nöroloji uzmanları vertigonun sebeplerini tespit ederek belirtilerini gidermeye yardımcı olabilir. Sorunun kulaktan mı yoksa beyinden mi kaynaklandığını bulabilirler. Bunun için yapılacak testler işitme testleri, iç kulak denge testleri, beyin elektrosu, tomografi veya MR incelemeleridir.

Vertigo önlenir mi?

Uzmanlar, vertigonun sebep olduğu hastalıklardan bağımsız olarak baş dönmelerini önlemeye yönelik bazı tedbirler öneriyor. Bunları uyguladığınızda vertigonun oluşmasını önlenir:

- Stresten uzak durun
- Bağışıklık sisteminizi güçlendirin
- D vitamini için bol bol güneşlenin
- Tuzu azaltın
- Bol su için
- Spor yapın
- Başınızı ani şekilde döndürmekten kaçının
- Çay kahve içmeyi azaltın

Uzun süre aç ve susuz kalmak bazı metabolizmalar için kalıcı zarar demek

Hangi koşullarda oruç tutmak sakıncalıdır



Oruç tutmak, bazı durumlarda sağlığa zarar verebilir. Uzun süren açlık ve susuzluk durumu, bazı rahatsızlığı olan kişilerde kalıcı hasarlara, hatta ölümlere neden olabilir.

Beslenme ve diyet uzmanları, bazı durumlarda olan kişilerin oruç tutmalarının uygun olmadığı konusunda uyarıyor.

Hamileler: Hamile kadınların kesinlikle oruç tutmaması gerekiyor. Saatlerce aç ve susuz kalmak, gebe kadınlarda hipoglisemiye, bayılmaya neden olurken bebek sağlığı için de risk oluşturur.

Emziren kadınlar: Emziren kadınların da oruç tutması halinde beslenme ve sıvı kaybı normalden fazla olacağı için hem anne hem bebek olumsuz etkilenir.

Diyabet hastaları: Diyabet hastalarının oruç tutması da son derece sakıncalıdır. Kan şekerinin düşmesi hayati tehlikelere neden olabilir.

Çocuklar: Büyüme çağındaki çocukların kesinlikle oruç tutmaması sağlanmalıdır. Uzun süren açlık, çocuklarda beyin ve vücut gelişimini olumsuz etkileyecektir.

İlaç kullanmaları zorunlu olan, ilaç almadığı takdirde olumsuz etkilenecek rahatsızlığı olanlar.

Kalp ve böbrek hastalığı, mide ülseri, karaciğer yetmezliği, enfeksiyon geçirenler, tansiyon hastaları kesinlikle oruç tutmamalıdır.

Evet mutfakta birileri var!

Hazırlayan: Selgin Zırlı Kaplan



Gün boyu aç kaldıktan sonraki ilk öğün olan iftarda hafif yemekler seçilmelidir...

Ramazan'da ağır yemeklere dikkat...

Ramazan ayına girdik. yaz ayında olmamız, oruçlu kalınan süreyi uzatacağı için daha da dikkatli olmak gerekiyor. Geç saatte yenecek iftar yemeğinde ağır kızartmalardan, hamurlu, yağlı yiyeceklerden uzak durmaya dikkat edin. Ağır kızartmalar yerine fırında pişmiş yiyecekleri tercih edebilirsiniz.

Fırında Soslu Köfte

Malzemeler:

- 400 gr dana kıyma
- 1 yumurta
- 2 yemek kaşığı su
- 1/2 su bardağı galeta unu
- 1 adet kuru soğan
- 2 su bardağı domates püresi
- 1 çay kaşığı pul biber
- 1 yemek kaşığı esmer şeker
- Bir buçuk yemek kaşığı limon suyu



Hazırlanışı: Fırını önceden 175 derecede ısıtın. Soğanı ince ince kıyın. Büyük bir kasede kıyma, yumurta, su, galeta unu ve kıyılmış soğanı karıştırın. Elinizle yuvarlayarak küçük toplar haline getirin. Yağlı kağıt serilmiş bir tepsiye dizerek 20-25 dakika fırınlayın. Derince bir tavada domates püresi, pul biberi, esmer toz şekeri ve limon suyunu karıştırın kısık ateşte pişirin. Fırından çıkardığınız köfteleri ekleyerek 30 dakika çok kısık ateşte pişirmeye devam edin. Sıcak servis edin. Afiyet olsun. ■

Malzemeler:

- 10-15 orta boy patates
 - Yarım çay bardağı süt
 - 100 gr tereyağı
 - 2 su bardağı kaşar rendesi
 - Tuz
- Kıymalı harç için:*
- 500 gr kıyma
 - 3 yemek kaşığı zeytinyağı
 - 2 havuç
 - 1 yeşil biber
 - 1 kırmızı biber
 - Orta boy kuru soğan
 - Karabiber, tuz



Fırında Kıymalı Patates Püresi

Hazırlanışı: Patatesleri soyup iri doğrayın. Kaynar suda haşlayın. Tuz ekleyip karıştırın, suyunu süzdükten sonra tereyağı, tuz ve sütü ilave edin, püre olana kadar ezin. Büyük bir tavada küp küp doğranmış havuçları, soğanları, biberleri soteleyin, kıymayı ekleyin. Kıyma suyunu çekip kızarmaya başlayınca karabiber ve tuz ilave edip ocaktan alın. Orta boy borcamı tereyağı sürün patates püresinin yarısından fazlasını borcamın tabanına yayın, üzerine kıymayı, kaşar peynirinin yarısını serpin ve kalan patatesi üzerine yayın. Tekrar kaşar peyniri serpin önceden ısıtılmış 200° fırında kızarana kadar pişirin. 15 dakika dinlendirip servis edin. Afiyet olsun. ■

Dünya Mutfağından

Taze fasülyeli ve havuçlu omlet

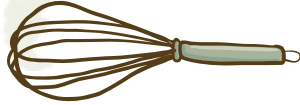


Malzemeler: 15-20 adet taze fasülye, 1 adet orta boy havuç, 3 yumurta, 2 yemek kaşığı zeytinyağı, karabiber, tuz.

Hazırlanışı: Fasülyeleri iyice yıkayıp ayıkladıktan sonra küçük küçük doğrayın. Havucu yıkayıp kabuğunu soyduktan sonra küçük küpler halinde doğrayın. Yumurtaları derin bir kasede hafif çırpın.

Bir tavada fasülyelerle havuçları az zeytinyağı ile soteleyin. İstedğiniz miktarda karabiber ve tuz ekleyin. Soğuduktan sonra çırpılmış yumurtanın bulunduğu kaseye döküp karıştırın.

Sebzeleri sotelediğiniz tavaya biraz daha yağ ekleyip yumurtalı karışımdan büyükçe bir kaşıkla mücver büyüklüğünde omletler yapın, iki tarafı da çevirerek pişirince omletiniz hazır. Afiyet olsun. ■



Nefis ve serin bir yaz tatlısı: KAVUNLU SORBE

Malzemeler:

1/2 su bardağı şeker

3/4 su bardağı su

Yarım kavun (orta boy)

1/2 limonun suyu

Şekerle suyu karıştırıp kaynatın. Soğumaya bırakın. Kavunu küçük parçalar halinde doğrayın, çatalla ezerek veya blender yardımıyla püre haline getirin. İçine soğumuş şurubu ve yarım limonun suyunu ekleyerek karıştırın. Üzeri kapalı bir kaba dökerek derin dondurucuya koyun. Ara sıra çıkartarak karıştırın. Kar gibi oluncaya kadar dondurun. Servis etmeden önce bir süre karıştırın. Üzerini nane yaprağı ile süsleyerek cam dondurma kabında servis edebilirsiniz. Afiyet olsun. ■



KADIN-ERKEK
SAYISINA BAKILMAKSIZIN
HER İŞYERİNE BİR KREŞ!

KADINA YÖNELİK
ŞİDDETE TACİZE
MOBBİNGE SON!

ÜCRETSİZ
MAHALE KREŞLERİ
İSTİYORUZ!

HER TÜRLÜ
AYRIMCILIĞA KARŞI
KADINLAR
SENDİKALARA!

YAŞAMIN HER
ALANINDA CİNSİYET
AYRIMCILIĞINA SON!

TAM ZAMANLI İŞ
TAM GÜVENCE
TAM ÜCRET!

ÇALIŞIRKEN
SAĞLIĞIMIZDAN
OLMAK İSTEMİYORUZ!

SENDİKALARDA
DAHA ÇOK
KADIN TEMSİLİ!

GÜVENCESİZ
SENDİKASIZ
ÇALIŞMAYA SON!

