

İşyerinde eşitlik mücadelesi: Kadınlar anlatıyor, sendikalar dinliyor mu?

kadinisci.org/isyerinde-esitlik-mucadelesi-kadınlar-anlatiyor-sendikalar-dinliyor-mu



Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği 26 Eylül 2025 Cuma günü Ankara’da, 10 sendikadan temsilciler, uzmanlar ve akademisyenlerin katılımıyla “İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi”ni düzenledi. TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ’e bağlı sendikaların çeşitli kademelerinde görev alan kadınların katıldığı atölyede, işyerlerinde kadın işçilerin yaşadığı şiddet, taciz, mobing ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıklar örneklandırıldı, mücadele deneyimleri paylaşıldı. Bizim de Kadın İşçi olarak davet edildiğimiz atölyenin ikincisi KESK ve DİSK’e bağlı sendikaların katılımıyla 9 Ekim’de yine Ankara’da yapılacaktır.

Biz de, atölyeyi düzenleyenlerle ve katılımcılarla konuştuk.

Ülker Şener – CEİDizler

-Atölyeyi düzenleme hedefinizle birlikte nasıl örgütlediğinizi anlatır mısınız?

Biz 2017 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenme projesine başladık. 2017 yılından beri sendikalarla çalışmayı hep istedik. Projemizin farklı illerde de bileşenleri var. Örneğin İzmir’de sendikalarla çalışabildik. Ankara’da çok mümkün olmadı. Başlangıç aşamasında bizim kafamızda şu vardı, o ilde bulunan kadın örgütleri, LGBTİ+ örgütleri, sendikalar, akademi, aktivistler, sendikalar bir araya gelsin, belediyeler bir araya gelsin, o kenti toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde tartışalım diye düşünmüştük. Yolda kaldırımlardan tutun, eğitim politikalarına kadar birlikte değerlendirelim. Sendikalar buna çok yanaşmadı. Bunun iki nedeni

var. Bazı sendikalar zaten Avrupa Birliği tarafından finanse edilen bir projenin çalışmalarına katılmak istemediklerini söyledi. Bazı sendikalar da zaten bunu kendi işleri olarak görmüyor. Biraz daha işyeriyle sınırlı ve ücret sendikacılığı dediğimiz bir sendikacılıkla tanımlıyorlar kendilerini. Sosyal politika uygulamalarının hem işçi sınıfı hem de kendi yeleri üzerindeki etkileri konusunda belki farkındalıkları yok. Ya da yapabilecekleri bir şey olduğunu ya da kendi görevleri olduğunu düşünmüyorlar.



Ulker şener

Kadınlar geldi, erkekler neredeydi?

-Daha önce hangi işçi sendikalarıyla nasıl bir çalışma yürüttünüz?

Biz 2022 yılında Tez Koop-İş'le bir çalışma yaptık. Dedik ki madem bunlar bizim STK'larla, akademiyle, belediyeyle kurduğumuz platforma gitmiyorlar biz onlara gidelim, işyeri temsilcileriyle karşılaşalım. Tez Koop-İş'le, işyeri temsilcileriyle bir araya geldik. Sendika tarafından etkinliğe çağrılan ya da atölye çalışmasına çağrılan işçi temsilcilerinin çoğu kadındı. Toplumsal cinsiyet eşitliği adını gören bütün sendikalar kadın aramaya başlıyor. Son atölyede biz özellikle dedik ki toplu sözleşme, hukuk eğitim birimlerinden uzmanlar gelsin, kadın diye ifade etmedik. Telefonla aradığımızda eğitim uzmanınız bir erkekse mutlaka gelsin dedik ama sendikaların bu konuda ğrenilmişlikleri var; bunlar sadece kadınların işi, sanki erkeklerin hiç işi değilmiş gibi. Tez Koop-İş işyeri temsilcileriyle, işyerlerini toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde nasıl değerlendirebiliriz diye konuştuk. Tuvaletlerinden ara izinlere, mekânın kendisinin yapılandırılmasına dair bir dizi gösterge geliştirmiştik. Ama şunu gördük, işyeri temsilcileri kendi işyerleri üzerine çok düşünmüyor. Çalışma saatleri ve ücret meselesi onlar

için çok önemli. Yani hayatının üçte birinin geçtiği bir alanın eşitlikçi bir biçimde düzenlenmesinin kendi refahı ve iyilik hali üzerindeki etkisini de hiç düşünmemişler o güne kadar. Bu atölyede düşündüler mi onu da bilmiyorum.

Bu çalışmadan sonra mı oluştu sendikalarla bir araya gelme fikri?

Sonra dedik ki madem biz Tez Koop-İş'le bu işe başladık, devam ettirelim. Bu sefer farklı işçi sendikalarıyla ama uzmanlarla çalışalım. Uzmanlarla çalışmanızın nedeni de şuydu, işyeri temsilcilerinin farkındalığı çok düşük. Temsilcilerle her görüştüğümüzde hep en alttan başlamamız gerekiyor ve bu epey bir sürecek. Dedik ki, eğitim verenler, bu eğitimi organize edenler, TİS süreçlerinde yer alanlarla biz bu çalışmayı yapalım. Onlar kendi temsilcilerine bunun önemli olduğunu anlatsınlar. Bunun üzerine iki tane atölye gerçekleştiriyoruz şu anda. Bir tanesi TÜRK-İŞ ağırlıklı oldu. HAK-İŞ'ten bugün bir tek Öz İplik-İş Sendikası geldi. Davet etmediğimizden değil. Çeşitli mazeretlerle gelmediler. İkincisi 9 Ekim'de DİSK ve KESK'e bağlı sendikaları çağıracağız. İş yerinde taciz, şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin konuşulmasını, görünür olmasını, bu alanda sendikaların kendi içinde mekanizmalar yaratmasını, politika belgelerini oluşturmalarını istiyoruz.

İlk buluşma geçmiş oldu, nasıl değerlendiriyorsunuz?

Ben iyi geçtiğini düşünüyorum ama bizim beklentilerimiz hep yüksek oluyor. Biz mesela atölyeye başlarken daha yüksek bir katılım bekliyorduk. Ama bizim bir ikna süreci yaşamamız lazım. Her sendika için değil, mesela Petrol-İş hemen geldi. Her sendika da bu anlamda duyarsız değil, Tez Koop-İş de öyle sendikalardan. Sendika uzmanları da birbirlerini tanımıyorlardı, tanışmış oldular. Uluslararası mekanizma ILO 190 az çok biliniyor ama o kavramların neye tekabül ettiği konusunda bir kafa karışıklığı vardı.



Sevede Nur Doğruer

“Kadınlar denizde artıyor, mevzuat hâlâ erkek”

Türkiye Denizciler Sendikası – TİS Uzmanı Av. Sevede Nur Doğruer

Bu göreve 3 ay önce başladım ve başladığımdan beri birkaç sözleşme sürecine girme şansım oldu. CEİDizler’den davet geldiğinde de katılmak istedim. Çünkü deniz kısıtlı bir yer, tabiri caizse sadece kaptana bağlı bir düzen. Bu nedenle bizim işçilerimizi ciddi koruyucu önlemler aldıktan sonra denize çıkarmamız gerekiyor. Kaldı ki kadınlar bu sektörde çok yoğunlukta bulunmadıklarından geçmişten gelen bir erkek egemenliği de üstüne eklenince durum kadınlar için suistimale daha açık bir hale geliyor. Öyle ki mevzuatta Deniz İş Kanunu olsun, yönetmelikler olsun gemi adamı ibaresini kullanıyor. Bununla ilgili çalışmalar yapılıyor ama yürürlüğe girmesi kim bilir ne zamanı bulur. Denizde kadın istihdamı artmaya başladığı için biz de diğer sendikalar toplumsal cinsiyet eşitliği alanında neler yapıyor, TİS’lere nasıl yansıyor görmek istedik. Toplantıda bazı sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini koruyucu maddelere tüzüklerinde yer verdiklerini ya da en azından atıf maddelerinin tüzüğe girdiğini öğrendim. Çok önemli bir adım olarak görüyorum bunu. Bu arada son zamanlarda özellikle kadınlar denizde artıyor dedim ya. Denizcilik fakültelerinde okuyan öğrencilerin stajda yaşadığı sorunlarla ilgili ufak bir toplantı yapmıştık. Denizde şiddet ve tacizin önlenmesiyle ilgili bir projemiz var diyebiliriz.

Atölyeyi nasıl değerlendiriyorsunuz? Sendikalarda yapılan çalışmalarına dair yapılan sunumlar, tartışmalar ve öneriler, katılımcılara bir yön çizdi mi sizce?

Atölye bence şu açıdan çok verimliydi. Gelmeden önce raporu okudum. Çok kapsamlı bir rapor hazırlamışlar ve raporu farklı iş kollarından işçi-işveren sendikaları olsun, akademisyenler olsun böyle çeşitli gruplara sunmak için toplantı düzenliyorlar. Kesinlikle çok güçlü ve fiili uygulamayı değiştirmeye yönelik bir çalışma var bunun arkasında. Sadece raporlayalım, elimizde yazı/rapor olsun, teoride bunu tespit edelim gibi bir şey değil. Fiili bir değişim istedikleri için de kesinlikle itici bir çalışmaları var. O yüzden aslında bizim burada bulunmamız sürpriz bir şekilde iyi hissettirdi bana. Yeni başlamış üyeler olarak, sendikanın personeli olarak kadın hareketleri zemininde güzel bağlantılar edindim. Umuyorum sendikanın da desteğiyle güzel bir yol haritası çizebiliriz.

Şiddetle mücadelede sendikaların rolü

Av. Çağla Erdoğan – İş Hukuku Uzmanı

İşyerlerinin kadınlar için güvenli hale getirilebilmesi için sizce neler yapılabilir?

CEİD'in işyerinde şiddet, taciz ve mobing konusunda sendikalarla gerçekleştirdiği atölye çalışması, kadın örgütlerinin şiddet ve tacize karşı mücadelesinin işyeri bağlamında sendikacılıkla birleşerek güçlenmesi için önemli bir fırsat sunuyor. Mevzuatta her ne kadar fiziksel şiddet ile cinsel ve psikolojik tacizi yasaklayan ve bunlara ilişkin yaptırımlar içeren düzenlemeler bulunsun da bunların işyeri düzeyinde etkili bir şekilde uygulanması için politika ve mekanizmalar oluşturulmasında, sendikalar hem konuyu gündemde tutarak hem de bu meseleleri TİS hükümlerine taşıyarak önemli bir rol oynama potansiyeline sahiptir. Bunun yanında söz konusu şiddet ve taciz ortamına zemin hazırlayan ve özellikle kadın işçileri diğer şiddet ve taciz biçimlerine benzer şekilde olumsuz etkileyen gündelik cinsiyetçiliğin de gündeme getirilmesi ve buna yönelik mücadele yürütülmesi önemlidir.

Kadınların toplantılardan dışlanması, kadınların çalışmasının sabote edilmesi, cinsiyetçi şakalar ve karikatürler, kadınların düşmanca eleştirilmesi, abartılı ve alaycı kibarlık, herkesin içinde utandırma, kadınlar konuşurken sözlerinin kesilmesi veya söylediklerinin dinlenmemesi, karar alma süreçlerine dahil edilmemeleri, kıyafetleri konusunda yorumlar, kadınların aile hayatlarını nasıl yönetmeleri veya çalışmaktansa evlerine bakmaları gerektiği yönündeki ifadeler; görev tanımlarında bulunmadığı hâlde kadın işçilerin yiyecek ve içecek servisi veya temizlik yapmaya zorlanması çokça karşılaşılan gündelik cinsiyetçilik örnekleridir. Bunların bir sorun olarak gündeme alınmasında sendikaların çabaları etkili olabilir.

İşverenin, işyerinde şiddet ve tacizi önlemek üzere öncelikle işçilerin onurunu ve cinsiyet eşitliğini gözetken bir düzen oluşturması gerekmektedir. Bunun yanında cinsiyet temelli türleri dahil olmak üzere şiddet ve tacize karşı bir politika oluşturması ve uygulaması, risk değerlendirmesine psikososyal riskleri dahil etmesi, şiddet ve taciz konusunda bilgilendirme yapması şiddet ve taciz meydana gelmeden alınması gereken önlemlerdir. Şiddet ve taciz olayları için mağdurların misilleme korkusu olmadan başvurabileceği bir şikâyet mekanizması oluşturmak ve mağdurlarına destek ve danışmanlık sağlamak gerekmektedir. Tüm bu süreçlere işçilerin ve sendikaların katılımı, ilgili mekanizmaların işçilerin ihtiyaçlarına ve işyerinin yapısına uygun ve etkili olmasını sağlamak da büyük önem taşır.



Nejla Kurul

Tarihten bugüne kadınlar sendikasının içinde

Nejla Kurul – Tez-Koop-İş Sendikası Kadın Dergisi Editörü

Sendikanızın kadın işçilerin çalışma yaşamında karşılaştığı taciz ve şiddete dair yaptığı çalışmaları anlatır mısınız?

Tez-Koop-İş Sendikası, 126.431 üyesiyle işkolunun en büyük sendikası. Yayınlanan istatistiklere göre nicel anlamda Türkiye’de beşinci, TÜRK-İŞ’in ikinci sendikası olan Tez-Koop-İş, nicel gücünü nitelik olarak geliştirme yönünde ciddi bir uğraşı içinde. Tez-Koop-İş Sendikası’nın tarihinde kadınlar var. Ankara Sümerbank Tezgahtarlar Sendikası’nın 1955 yılındaki kongresinde Sendika 2. Başkanı olarak gördüğümüz Melek Kaynak, Genel Sekreter Gaye Ozanoğlu ile birlikte ilk Genel Merkez yöneticilerinden biri olarak tarihimizdeki yerini alıyor. 2013’te şubelerde düzenli bir program çerçevesinde Kadın Komisyonu eğitimleri başlatılmış. Bu eğitimlerde kapitalizmin işleyişi hakkında bilgilendirmenin yanı sıra çalışma hayatında kadınların yeri, kadın emeği sömürüsü gibi konular da ele alınmış bu eğitimlerde. Sendikamızda bugün toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, yeterince yaygınlık kazanmasa da yapılıyor. Yine de temsil düzeyinde “kadınlar sendikalarla sendikalar kadınlarla güçlü” mottosunu hayata geçirecek pek çok çalışma yapmak gerekiyor. Tez-Koop-İş Sendikası 2018’den beri çok değerli editörlerin eşgüdümünde Tez-Koop-İş Kadın Dergisini, Genç Emek Dergisini, Tez-Koop-İş Çocuk dergisini ve ana dergiye düzenli biçimde yayınlamaya devam ediyor.

Eşitliğe doğru bir adım daha mı?

Tez-Koop-İş Sendikası Ana Tüzüğü'nün 2.(h) maddesinde “Kadın erkek eşitliğini sağlamak için çaba sarf eder” denilmektedir. İlk bakışta zayıf bir yüklem ile tamamlanmış bu maddenin sahada anlamlı bir karşılığını 39/1 başlıklı madde oluşturuyor, bu da “şube danışma organlarının oluşturulmasını” tüzük maddesi haline getirmiş olması. Şubelere danışma organlarını oluşturma, özgül bilgiyi edinme, politika önerme ve danışma organlarını etkin biçimde çalıştırma görevi veriliyor. Yani Tez-Koop-İş'in tüm şubelerinde kadın çalışma organlarının oluşturulması görevi tanımlanıyor. Bugün, bu kurulların çalışma esas ve usulleri üzerine düşünce üretiliyor. Kadın Çalışma Kurullarına, Temsilciler Kuruluna ek olarak Tez-Koop-İş'te Engelli Çalışanlar Kurulu, Genç Emek Kurulu, (karma) İşyeri Komiteleri Kurulları da bulunuyor.

Tez-Koop-İş üyelerinin yaklaşık yüzde 40'ını kadın üyeler oluşturuyor. Kadın temsilcilerin oranı, erkeklerin oranının oldukça gerisinde. Bu durum, kadınların sendikalara katılımı, temsil ve yönetim kadrolarında yer alması için daha etkin çalışmalar yürütmek gerektiğini ortaya koyuyor. Sendikamız, ticaret, büro, kooperatif, eğitim ve güzel sanatlar alanında faaliyet gösteriyor, her bir özgül alanda kadın üye sayıları ve oranlarını çıkarmaya çaba harcıyoruz.

10 Ekim 2022'de “Şiddete Sıfır Tolerans” şiarıyla “Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesi”ni imzaladı sendikamız ve TİS'lerin büyük bir kısmında şiddet ve tacizle mücadeleye dönük maddeler konuluyor. Genel Kurul kararları çok önemli hedefleri içeriyor. Araştırmalar gösteriyor ki sendikanın olduğu işyerlerinde şiddet ve tacizde ciddi bir gerileme oluyor. Sendikaların işçileri güçlendirdiğini kanıtlıyor bu araştırmalar.

Şiddet ve tacizle mücadele, sendika tüzüğünde

Sendikamızın 12. Genel Kurul kararlarının kadına yönelik şiddeti ve tacizle mücadeleyi bir hedef olarak ortaya koyduğunu gösteriyor:

8. Madde: “Kadına yönelik her türlü şiddet ve ayrımcılığın karşısındadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaşamın her alanında sağlanmasına çalışır; bu amaçla yürürlüğe konan uluslararası sözleşmelerin Türkiye tarafından da onaylanması ve uygulanması için mücadele eder. Bağlıladığı toplu iş sözleşmelerinde ilgili uluslararası sözleşmelere referansla hükümler bulundurmaya gayret gösterir.

9. Madde: “TBMM tarafından halen onaylanmamış olan ILO Sözleşmelerinin onaylanması için mücadele ederken, onaylanan sözleşmelerin yaşama geçirilmesi için gereken yasal düzenlemelerin yapılmasının takipçisi olur.”

43. Madde: “Üyelerine, çalışma yaşamında şiddetin her türünün ortadan kaldırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konularında eğitimleri ayrıca verir.”

46.Madde: 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nün resmi tatil ilan edilmesini savunur. Sendikanın tüm kademelerinde daha fazla kadının görev alması için çalışmalar yürütür.

Sendikamızdaki işyerinde şiddeti ve tacizi önlemeye ilişkin bu önemli gelişmelere karşın, Tez-Koop-İş Sendikası olarak Genel Yönetim Kurulu üyelerinin de gözlemlediği gibi, kadınların güçlenmesi mücadelesinde yapılacak pek çok şey var. Bunları Tez-Koop-İş Kadın Dergimizin her sayısında ifade ediyoruz.

Erkek egemen sektörde mücadele

Ezgi Aslan – Basın-İş

CEİD'in düzenlemiş olduğu atölyeye katılma nedeniniz neydi?

Öncelikle sendikamız, üretimde kadın çalışan oranının görece düşük seyrettiği baskı ve ambalaj sanayinde örgütlüdür. Bununla birlikte üye sayımız içerisinde kadın üyelerin oranı yüzde 11 civarındadır. Bu oran, yaklaşık 10 yıl öncesinde yüzde 3 ile yüzde 5 arasında seyretmekteydi. Aradan geçen zaman diliminde yaşanan bu artış, büyük ölçüde, üretimde kadın istihdamını sağlamak amacıyla işverenlerle birlikte yürütülen projeler kapsamında yaşanmıştır. Dolayısıyla bizim kadın çalışanlara yönelik öncelikli çalışmalarımız; işkolumuzda kadınların her türlü ayrımcı önyargılardan arındırılmış koşullarda ve birincil işlerde/kariyer mesleklerde erkek meslektaşlarıyla birlikte yer almasını sağlamaya yöneliktir. Böylece; kadın emeğinin yardımcı/yan işlere hapsedilmesini önleyerek eş değer işlerde eşit ücret alabilmeleri sağlanacak ve onların görünmez emeklerinden kaynaklanan her türlü psikolojik ve ekonomik şiddetin önüne geçilecektir. İşyerlerinde adil, insanca koşullarda çalışan kadın işçiler, sendikaların da “cinsiyet körü” yaklaşımlarının evrilmesini sağlayacak ve sendikal temsilde/yönetimde de varlık göstereceklerdir. Buraya katılım amacımız da bu alanda iyi uygulama örneklerine erişebilmek, özel olarak çalışma hayatında genel olarak da toplumda tacizin, şiddetin, her türlü ayrımcılığın silinmesi için her türlü somut adımı izlemektir.

Sendikanız bu konularla ilgili ne gibi çalışmalar yapıyor?

Bir önceki soruda da değindiğim üzere bizler öncelikle kadın haklarının temel insan hakları olduğu bilinciyle adil istihdam koşullarının oluşturulması, görünmez emeğin görünür kılınması, çağımızda kadın işi/erkek işi gibi bir ayrımın kabul edilemeyeceği üzerinden çalışmalar yürütmeye çalışıyoruz. Bu kapsamda, erkek egemen işkolumuzda kadın istihdamını, buna bağlı olarak kadın üye sayımızı arttırmaya yönelik projeler yürütülmeye çalışıldı. TİS'lere ILO 190 çerçevesinde yapılması gereken çalışmalar ayrı bir madde olarak eklendi. 8 Mart Tatili gibi bir kavram oluşturulmaması da en azından 8 Mart etkinliklerine kadın üyelerin katılımına yönelik düzenlemeler yer aldı. Kadın çalışanların daha yoğun olduğu bir işyerimizde regl izni sözleşmeye dahil edildi. Diğer yandan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği açısından kadın üyelerin çalışma koşullarına dikkat çekilmek üzere çalışmalar planlanmakta olup buna ilişkin sorunlar tespit edilmektedir. Toplu İş Sözleşmelerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi kazandırmak amacıyla ILO nezdinde bir projeye ayrıca başlanacaktır.

Ancak tüm bunlara rağmen gerek işyerlerinde gerek sendika yönetim organlarında kadın temsiline istenilen sonuca bugüne kadar ulaşamamıştır. Kadın üyelere yönelik eğitim, seminer vb. çalışmalarda genel alana göre daha fazla efor harcanması gerekmiş; ne yazık ki

istenilen sonuçlara erişim daha sınırlı kalmıştır. Dolayısıyla kadın çalışmalarında biz kadın uzmanlar, akademisyenler, aktivistlerin ötesinde sendikalar başta olmak üzere sivil toplumun erkek yöneticilerinin eğitiminin üzerinde durması gerekmektedir.



Gülfem Karataş

“Masalar erkeklerle dolmasın diye mücadele ediyoruz”

Gülfem Karataş – Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS)

2017 yılından bu yana sendikada çalışıyorum. Aslında yönetim asistanı olarak göreve başladım. Sendika içerisinde 2013 yılından bu yana kadın ve LGBTİ+ komisyonu mevcuttu. Benim de çalışma alanım, daha önce muhabirlik yaparken, gazetecilik geçmişim kadın üzerineydi. O yüzden komisyon içerisinde de sekreteryaya üyeliği yapıyorum. Kadın ve LGBTİ+ ve tiyatro komisyonu sekreteryaya üyesiydim. Bu komisyon başta, tüzük içerisinde garanti altında alınmadığı halde hem kadın gazetecilerin yaşadıkları sorunlar hem de haber yaparken nelere dikkat etmeliyiz sorusunu sorarak çalışıyor. “Mağduriyeti” bir kez daha yenilememek adına, gazetecilerin ayrı bir yükümlülüğü olarak, bu sektörde olmamızdan kaynaklı buluşmaları ciddiye alarak atölyeler yapmaya çalışıyoruz. Hem kendimizi geliştirmek hem de kendi haklarımızı geliştirmek adına. 2017’den bu yana sendikada bu faaliyetleri yürütürken, kadın komisyonu yönetimin inisiyatifine bağlı olmasının istedik. Bir sonraki yönetim bu komisyonu lağvedebilir, çalışmalarına onay vermeyebilir gibi bir yerden yaklaştığımız için 2023 yılında da yeni - komisyonun kurulması 10 yıl olmasına rağmen- tüzüğe girdi bu komisyon. Böylelikle çalışmalarımız aslında garanti altına alınmış oldu komisyon içerisinde.

Komisyon olarak yaptığınız çalışmaları anlatır mısınız?

Sendikaların görevi bildiğiniz üzere örgütlenmek ve bu örgütlülük içerisinde kadınların seslerine daha fazla yer verebilmek. Bu nedenle TİS'lerde kadınlara yönelik ya da cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımcılığına yönelik tüm negatif yaklaşımları ortadan kaldırmaya çalışıyoruz. Bunlardan en zoru TİS'lere toplumsal cinsiyet eşitliği maddelerini eklemek oluyor. Toplantıda da aslında biraz bahsettim. Yaptığımız toplu sözleşmelerde 8 Mart izni, regl izni verilmesi, bunlar zaten vazgeçilmez noktalarımızdan ikisi aslında. Bunun yanı sıra tabii ki son yıllarda ILO 190'la birlikte İstanbul Sözleşmesi'nin uygulanabilirliğini işverenlere kabul ettirmeye çalışıyorduk. Sözleşmeden imzacı olarak çıkılmasının ardından bu da aslında bizim sözleşmelerimize de negatif yansıyan bir nokta oldu. Çünkü devletin tanımadığı bir sözleşmeyi işverenler de kabul etmek istemiyordu haliyle. Ama biz bunun sadece İstanbul Sözleşmesi ile bağlı olmadığını söyleyerek son dönemlerde ILO 190'ın maddelerine de sözleşmelerimizde yer vermeye çalıştık. Her ne kadar bugün Türkiye bu sözleşmenin imzacısı olmasa dahi işverenleri bağlayıcı bir noktada gerçekleşiyor. Bunun yanı sıra senin de söylediğin gibi tüm sözleşmelerimize koyamazsak da yine işverene sunduğumuz ve kabul ettirdiğimiz, işyerlerinde eğer ki herhangi bir kadının kendisine yönelik şiddet konusunda beyanı söz konusu olursa ve bununla ilgili bir soruşturma açılırsa, bu soruşturmaya ilişkin disiplin kurullarında hem sendika açısından bir kişinin görevlendirilmesi, bu görevlendirilen kişinin de kadın ve LGBTİ+ komisyonundan olması, yine işverenin görevlendirdiği kişinin bir kadın olması hem de bağımsız feminist örgütlerden bir kişinin görevlendirilerek tarafsız bir nokta oluşturulması ve bu soruşturmanın bu üç kişiyle yürütülmesi yönünde oluyor. Şimdiye kadar sözleşmelerine koyduğumuz işyerlerinde böyle bir sorunla karşılaşmadık. Bu kuralı uygulamaya koymak mecburiyetinde kalmadık çok şükür ki. Ama bu ileriki süreçlerde olmayacağı anlamına da gelmiyor. Tabii ki bunu garanti altına almak da gerekiyordu. Her ne kadar işveren buna yakın olsa da o sözleşme içerisinde yer almaması aslında uygulanabilirliğini de kaldırmış oluyor.

Uygulama sürecini nasıl takip etmek lazım?

Sözleşmeler tabii ki önemli ancak asıl önemlisi, burada diğer sendikaların yapamadığı ya da yapmak için bir güç oluşturamadığı nokta, yönetimlerde kadınların yer almaması. Biz sendika olarak tüzüğümüzde de yer aldığı gibi, eşitliğin sağlanmasını sağlamak için yönetim kademelerinde de eşit temsili hedefliyoruz. Hatta bazı şubelerimizde kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre fazla. Mesela bunlardan biri genel merkez . Beş üyeli YK'nun üçü kadın ikisi erkek. Genel merkez düzeyinde bunu sağlayabildiğimiz noktada zaten o farkındalığı biz hem sendikada yaratmış oluyoruz hem de örgütlendiğimiz iş yerlerinde bunu sağlamış oluyoruz. Ki bu yaklaşımla geldiğinde sendika, işverenin yaklaşımını da etkiliyor. Bizim masalarımız erkek ağırlıklı olmuyor. Sitemizdeki fotoğraflara da bakılabilir. Bazı sendikalar şey dedi ya, her taraf erkek oluyor o TİS masasında diye, bizde öyle bir şey olmuyor. Bizim hem çalışanlarımız hem yöneticilerimizden kadınlar olduğu için masalarımız genellikle kadınların yer aldığı ve kadınların söz hakkının olduğu masalar oluyor. Tabii ki yöneticilerin salt kadın olması değil, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip olması da önemli, bunu sağlayabildiğimiz noktada aslında bu savunuculuğu daha da güçlendirmiş oluyoruz.

CEİDizler atölyesine neden katılma ihtiyacı duydunuz?

Biz sadece sendika içerisinde örgütlenmiş çalışan ya da yönetici olan kadınlara ilişkin değil, toplumun genelini değiştirmek amacıyla kendi deneyimlerimizi aktarmaya ve diğer sendikalardaki deneyimleri öğrenmek için katıldık atölyeye. Gazetecilik de kamusal bir alan. Kamu görevi üstlendiğimiz için de bunu yapmaya çalışıyoruz. Geçtiğimiz haftalarda siz de takip etmişsinizdir X’de İfşa edilenler arasında gazeteciler de vardı, bu konuda ne yapabiliriz, daha fazla nasıl güçlenebiliriz noktasından da atölyeye katılmak istedik. Bizim üzerimize düşen görev ne olabilir, neler yapabiliriz, hatta farklı sendikalar, farklı kurumlarla bir araya gelip başka şeyler de yapabiliriz gibi bir yerden örgütleyebilmek için de katıldık atölyeye.