



SENDİKAL HAREKETTE **HAK-İŞ ve KADIN**

Doç. Dr. Ahmet Sartaş





SENDİKAL HAREKETTE **HAK-İŞ ve KADIN**

Doç. Dr. Ahmet Sarıtaş

KASIM, 2023



SENDİKAL HAREKETTE HAK-İŞ ve KADIN

YAZAR

Doç. Dr. Ahmet Sarıtaş
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi İletişim Fakültesi

KAPAK ve İÇ SAYFA TASARIM

Mehmet İhsan BAKAR

ULUSLARARASI ÜYELİKLER



HAK-İŞ Konfederasyonu

ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu),
ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve
TUAC (OECD Sendikal Danışma Komitesi) Üyesidir.

İLETİŞİM

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52

Web: <http://www.hakis.org.tr>

e-mail: hakis@hakis.org.tr **Twitter:** hakiskonf

Facebook: hakiskonfederasyonu

HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 95

ISBN: 978-975-7820-60-4

Baskı: Semih Ofset Matbaa San. Tic. Ltd. Şti.

Sertifika No: 40581



**“Fıtratta Farklılık
Haklarda Eşitlik”**



İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	15
A. KADININ TÜRK TOPLUMUNDAKİ YERİ ve ROLÜ	16
B. SENDİKAL HAREKETTE KADIN TEMSİLİYETİ	17
C. HAK-İŞ KADIN ÇALIŞMALARI DEĞERLENDİRMESİ (2023)	17
1. SENDİKALAR HAKKINDA GENEL BİLGİLER ve İSTATİSTİKLER	18
2. GÖRÜŞME SONUÇLARI ve DEĞERLENDİRME	29
2.1. HAK-İŞ ve SENDİKALARA YÖNELİK GENEL BAKIŞ	29
2.1.1. HAK-İŞ Kadın Komitesi Faaliyetleri Hakkında Görüş ve Öneriler	29
2.1.2. HAK-İŞ Kadın Komitesinin Gelecekteki Eğitim, Araştırma ve Raporlama Çalışmalarıyla İlgili Öneriler	31
2.2. SENDİKALARIN GENEL MERKEZ KADIN KOMİTESİNE DAİR DEĞERLENDİRMELERİ	32
2.2.1. Sendikaların Kadın Komitesi Başkanlığı'nın Yönetim Yapısı, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Görüşleri	32
2.2.2. Sendikaların Kadın Komitesi Olmamasının Sebepleri	33
2.2.3. Son 1 Yılda Sendikaların Kadın Komiteleri Tarafından Gerçekleştirilmiş Faaliyetler	34
2.3. ÜYE SENDİKALARIN KADIN ODAKLI ÇALIŞMALARI	35
2.3.1. Sendika Tüzükleri ve Genel Kurullarında Alınan Kadın Odaklı Kararlar	35
2.3.2. Sendikalarda Kadın Üye Sayısını Artırmaya Yönelik Çalışmalar	38
2.3.3. Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılmalarında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri	39
2.3.4. HAK-İŞ'in "Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik" Yaklaşımına Yönelik Çalışmalar ve Karşılaşılan Engeller	40

2.3.5. İş Kollarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Çalışmalar	41
2.3.6. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Öneriler	42
2.3.7. Aile ve Kadına Yönelik Mevzuat Önerileri	43
2.4. SENDİKALARIN ÇALIŞMA HAYATINDA ŞİDDET ve TACİZİ ÖNLEMeye YÖNELİK ÇALIŞMALARİ	44
2.4.1. TİS'lerde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Hakkındaki Maddeler ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar	44
2.4.2. TİS'ler Dışında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Çalışmalar	45
2.4.3. Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik İyi Uygulama Örnekleri	46
2.4.4. Sendikaların Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Yürütmüş Olduğu Farkındalık Kampanyaları	47
2.4.5. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kapsamında Düzenlemiş Olan Faaliyetler	48
2.5. ÖRGÜTLÜ OLUNAN SEKTÖRDE KADINLARIN SORUNLARI	49
2.5.1. Örgütlü Olunan Sektörde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri	49
2.5.2. Örgütlü Olunan Sektörde Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımlarında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri	50
2.6. 100 YILIN FELAKETİ: KAHRAMANMARAŞ MERKEZLİ DEPREM ve HAK-İŞ'İN YARDIMLARI	52
2.6.1. Depremde Kendisi ve/veya Ailesi Etkilenen Üyeler	52
2.6.2. Deprem Sürecinde Gerçekleştirilen Maddi ve Sosyal Faaliyetler	53
2.6.3. Deprem Bölgesinde Çalışan Üyelerini Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri	54
SONUÇ	55
KAYNAKÇA	64

TABLolar LİSTESİ

Tablo-1: Üye Sendikaların Komite Bilgileri*.....	18
Tablo-2: Üye Olunan Uluslararası Kuruluşlar*	19
Tablo-3: 2009-2022 Yılları Arasında HAK-İŞ Üye Sayıları.....	20
Tablo-4: Sendikalara Üye Olan Kadın ve Erkek Sayıları*	21
Tablo-5: Sendikalarda Kadın Erkek Temsiliyeti*.....	23
Tablo-6: HAK-İŞ Genel Merkez Kadın-Erkek Bilgileri*	24
Tablo-7: Sendikaların Genel Merkez Zorunlu Organları ve Delege Sayıları*	26
Tablo-8: Sendika Şube Zorunlu Organları ve Delege Sayısı*	27
Tablo-9: Kadın Komitesine Ait Sayısal Veriler.....	28

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-2.1.1.	HAK-İŞ Kadın Komitesi Faaliyetleri Hakkında Görüş ve Öneriler	30
Şekil-2.1.2.	HAK-İŞ Kadın Komitesinin Gelecekteki Eğitim, Araştırma ve Raporlama Çalışmalarıyla İlgili Öneriler	32
Şekil-2.2.1.	Sendikaların Kadın Komitesi Başkanlığı Yönetim Yapısı, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Görüşleri	33
Şekil-2.2.2.	Sendikaların Son 1 Yılda Kadın Komitesi Tarafından Gerçekleştirilmiş Faaliyetleri.....	34
Şekil-2.3.1.	Sendika Tüzükleri ve Genel Kurullarda Alınan Kadın Odaklı Kararlar	36
Şekil-2.3.1.1.	HAK-İŞ Basın Açıklaması Görselleri.....	37
Şekil 2.3.2.	Sendikalarda Kadın Üye Sayısını Artırmaya Yönelik Çalışmalar....	38
Şekil-2.3.3.	Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılmalarında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	39
Şekil-2.3.4.	HAK-İŞ'in "Fıtratta farklılık, haklarda eşitlik" Yaklaşımına Yönelik Çalışmalar ve Karşılaşılan Engeller	40
Şekil-2.3.5.	İş Kollarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Çalışmalar	42
Şekil-2.3.6.	Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Öneriler	43
Şekil-2.3.7.	Aile ve Kadına Yönelik Mevzuat Önerileri	43
Şekil-2.4.1.	TİS'lerde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Hakkındaki Maddeler ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar	45
Şekil-2.4.2.	TİS'ler Dışında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Çalışmalar	46
Şekil-2.4.3.	Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik İyi Uygulama Örnekleri	47

Şekil-2.4.4.	Sendikaların Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Yürütmüş Olduğu Farkındalık Kampanyaları.....	48
Şekil-2.4.5.	Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kapsamında Düzenlemiş Olan Faaliyetler	48
Şekil-2.4.6.	İşyerinde Üyelerin Şiddet ve Tacizle Karşılaşmaları Durumunda İzlenilen Yollar	49
Şekil-2.5.1.	Örgütlü Olunan Sektörde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	50
Şekil-2.5.2.	Örgütlü Olunan Sektörde Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımlarında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	51
Şekil-2.6.1.	Depremde Kendisini ve/veya Ailesi Etkilenen Üyeler	53
Şekil-2.6.2.	Deprem Sürecinde Gerçekleştirilen Maddi ve Sosyal Faaliyetler	54
Şekil-2.6.3.	Deprem Bölgesinde Çalışan Üyelerini Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	55

ÖNSÖZ

HAK-İŞ Konfederasyonumuz, kadın çalışanları çalışma hayatının ve toplumun en önemli aktörü olarak görmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu olarak; kadın çalışmaları başta olmak üzere çalışma hayatını ilgilendiren hemen her konuda bir çığır açtık diyebiliriz. Her projemiz, her faaliyetimiz yeni bir hedefi, yeni bir kavramı ve yeni bir iddiayı beraberinde getirmektedir.

Ülkemizdeki kadın çalışanlar anne, eş ve ev içi sorumlulukların yüküyle birlikte çalışma hayatının içinde yer almaktadır. Sendikalı kadınlar, bütün bu sorumlulukların yanında sendikacılık misyonunu da üstlenmektedirler. Biliyoruz ki kadınlar için hem çalışma hayatında hem de toplumda karşılaştıkları zorluklarla birlikte sendikal mücadelede aktif rol almak gerçekten çok büyük bir çaba gerektirmektedir.

Kadınlar toplumda kendilerine biçilen rol ve aile içindeki sorumlulukları ile karar alma mekanizmaları ve işgücüne katılım gibi konularda dezavantajlı konumundadır.

Kadınlar çalışma hayatında; aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmaması, çocuk ve yaşlı-engelli-hasta bakımı, uzun ve düzensiz çalışma şekilleri, enformal ve standart olmayan işlerde çalışma gibi birçok ekonomik, sosyal ve kültürel sorunla karşılaşmaktadır. Söz konusu sorunlara ilişkin birçok çalışma yapılmış, yasa, tüzük ve genelge yayımlanmıştır. Ancak halen kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların çözüm yöntemlerine ve araçlarına ilişkin etkin ve somut çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, sloganlaşmış ve kalıplaşmış cinsiyet eşitliği tanımından farklı olarak, ezber bozan ve pozitif bir yaklaşım geliştirmektedir.

Anayasal, medeni, kültürel ve manevi değerleri esas alarak, yerel ile evrenseli birleştirme iddiası ile çıktığımız bu

“

HAK-İŞ

Konfederasyonu, sloganlaşmış ve kalıplaşmış cinsiyet eşitliği tanımından farklı olarak, ezber bozan ve pozitif bir yaklaşım geliştirmeyi amaçlamaktadır.

”

yolda fitrat farklılıklarını göz ardı etmeden, sendikal hayatta ve toplumsal hayatta kadın konusunu “eşit fırsatlar, eşit davranma şekli ve eşit katkı” temelinde değerlendirmektedir.

Sendikal mücadeleyi geleceğe taşıyabilmek için toplumsal hakların kullanımında eşitliğin sağlanması gerekmektedir. HAK-İŞ olarak, kadınların sendikal harekette etkin ve lider roller üstlenmesini istiyoruz. Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmak için Konfederasyonumuz öncülüğünde ve Üye Sendikalarımızla yaptığımız çalışmalarla yıllardır büyük bir çaba içerisindeyiz.

2009 yılından beri düzenli olarak yapmış olduğumuz HAK-İŞ Kadın Çalışmaları Anketi ile kadın çalışmaları konusundaki mevcut durumumuzun tespiti, kadın çalışmaları için gereken ihtiyaç, beklenti ve talepleri toplamaktayız. Aynı zamanda bu anketle kadın çalışmalarımızın izlenmesini de yapmaktayız.

Bu yıl ilk defa bu çalışmamızı akademik bir yayın haline getirerek kamuoyu ile paylaşıyoruz. Kurum içi bir çalışma olarak başlattığımız anket çalışmamızın akademik bir yayına haline gelmesi ve akademik bakış açısıyla yorumlanarak analiz edilmesi bizim için son derece önemlidir.

Bu kapsamda, HAK-İŞ Kadın Çalışmalarımızı bilimsel veriler ışığında kitaplaştıran Doç. Dr. Ahmet SARITAŞ hocamıza teşekkür ederim. Ayrıca, çalışmanın hazırlanması ve Üye Sendikalarımızdaki verilerin işlenmesi konusunda emeği geçen Kadın Komitesi Başkanımız Fatma ZENGİN'e, HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Yağmur Açıkalin'a, HAK-İŞ Uzmanı Elif YILDIRIM'a ve teşkilatımıza teşekkür ederim.

HAK-İŞ'in tüm faaliyetleri gibi bu önemli yayının kadın odaklı çalışmalara örnek olması, teşkilatımıza, üyelerimize ve tüm ilgililerine hayırlı olmasını dilerim.

Mahmut Arslan
Genel Başkan

ÖNSÖZ

Konfederasyonumuz yaptığı özgün ve örnek çalışmalarla ülkemizde kadın odaklı bir mücadeleye öncülük etmektedir. HAK-İŞ kadın çalışmalarımız uluslararası camiada da dikkatle takip edilmektedir.

Konfederasyonumuz, Kadın Komitesi teşkilatımızın kapasitesinin güçlendirilmesine önem vermekte ve bu kapsamda çeşitli eğitim organizasyonları yapmaktadır. Yoğun katılımlı 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü/HAK-İŞ Uluslararası Kadın Emekçi Buluşmaları, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü gibi günlerde etkinlikler düzenlemektedir.

Bunlarla birlikte Kadın Komitesi Teşkilatımız Diyarbakır Annelerinin haklı mücadelesine, Filistin'in özgürlük mücadelesine, tüm mazlum ve mağdur halkların mücadelesine en önde destek vermektedir.

Kadınlar hayatın birçok alanında ayrımcılığa ve şiddete maruz kalmaktadır. Konfederasyonumuz bir ilki gerçekleştirerek, ILO'nun C190 nolu Çalışma Hayatında Şiddet Ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesini toplu iş sözleşmelerine uyarlamış ve Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi oluşturmuştur. İklim değişikliğinin kadınlar ve çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini önlemek için çalışma başlatmıştır.

HAK-İŞ'in bu etkinlikleri kamuoyunda ilgi uyandırmaktadır. Kadın çalışanların sendikal örgütlülük içerisinde daha fazla yer almalarını, karar alma mekanizmalarına katılmalarını, toplu iş sözleşmesi süreçlerinde aktif rol almalarını hedefleyen Konfederasyonumuz bugüne kadar 4 bin sendikacı lider kadını sendikal harekete kazandırmıştır.

HAK-İŞ'li kadınlar, ülkemizde sendikal harekette aktif olarak yer almakla birlikte dünya sendikal hareketinde de üst düzey görevleri başarıyla yürütmektedir.

“
Konfederasyonumuz
bir ilki
gerçekleştirerek,
ILO'nun C190 nolu
Çalışma Hayatında
Şiddet Ve Tacizin
Önlenmesi
Sözleşmesini toplu
iş sözleşmelerimize
uyarlamıştır
ve Şiddete
Sıfır Tolerans
Politika Belgesi
oluşturmuştur.

”

HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Strateji Belgesi aracılığıyla kadınların hakları, çıkarları ve sorunları için hedefler ve stratejiler belirlemektedir. HAK-İŞ, daha fazla kadını sendikal güvence altına almak, kayıt dışılığı ve ücret açığını önlemek için daha fazla örgütlemenin önemine inanmaktadır.

Gerçekleştirdiğimiz çalışmalar sonucunda kurumsal yapımızda kadın konusunda önemli bir farkındalık artışıyla birlikte, nicel ve nitel verilerimizde önemli oranda iyileşme sağlanmıştır.

HAK-İŞ ve Üye Sendikalarında Kadın Çalışmaları Anketi sonuçlarına göre HAK-İŞ'e bağlı sendikalarda üye kadın oranı 2009 yılında %2,6, 2010 yılında %7,2, 2011 yılında %10,2, 2012 yılında %10,5, 2013 yılında %11,1 iken 2023 yılında %25,52'ye yükselmiştir.

HAK-İŞ'in Toplam Kadın Üye Sayısı ise, sendikalardan gelen anket sonuçlarına göre 2009 yılında 9.222 kişi iken 2023 yılı Mayıs ayı itibarıyla 202.934 kişiye yükselmiştir.

2009 yılında %3 olan Sendika Genel Kurul kadın delege oranı, 2023 yılında %17'ye yükselmiştir. Şube genel kurullarında 111 olan kadın delege sayısı 2023 yılında 1.049 kişiye yükselmiştir.

Konfederasyonumuz kuruluşundan bugüne, tüm teşkilatımızla birlikte kadın komitesi faaliyetlerinde ortak bir tavır ortaya koymuş ve çalışmalarını politika haline getirerek etkin bir şekilde uygulamıştır. Kadın üyelerimizin tabandan tavana bir hareketle başta sendikal faaliyetler olmak üzere karar ve temsil mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik teşvik edici çalışmaların yapılması önemli görülmektedir.

Bu kapsamda yoğun bir çalışma sonucu hazırlanmış olan Sendikal Harekette Kadın ve HAK-İŞ/2023 kitabının tüm teşkilatımıza hayırlı olmasını dilerim. Kadın odaklı çalışmalarımızın mimarı ve her daim destekçisi, HAK-İŞ davasının liderliğini yapan Genel Başkanımız Sayın Mahmut ARSLAN' a teşekkür ederim.

Fatma Zengin
HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı ve
Genel Sekreter Yardımcısı

SUNUŞ

HAK-İŞ Konfederasyonu, kadın çalışanların hem hayatın her alanında yaşadıkları sorunlara, hem de istihdama katılım ve çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm üretmeyi hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda her yıl düzenli olarak Üye Sendikalardan toplanan sayısal veriler ve açık uçlu sorular ile anket çalışması yürütmektedir. Anket çalışmaları sonucunda kadın çalışanlar için çeşitli faaliyetler planlanmaktadır. 2023 yılı itibariyle dijital ortama aktarılan ve güçlendirilen çalışma, akademik bir bakış açısıyla değerlendirilmiş, istatistik programlarıyla analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

2023 yılı mayıs ayında gerçekleştirilen çalışma kapsamında; HAK-İŞ ve Üye Sendikaları hakkında genel değerlendirmeler, sendikalarda kadın-erkek temsiliyeti, iş-aile yaşam dengesi, toplu iş sözleşmeleri, kadın çalışanlara yönelik düzenlenen eğitim, toplantı vb. konuları değinilmiştir. Ayrıca bu çalışmada 2023 yılında yaşanan Kahramanmaraş merkezli ve 11 ilimizi etkileyen deprem ilişkin özel bir bölüm ayrılmıştır. Bu bölümde deprem felaketinden etkilenen üyelerimizin ve ailelerinin bilgileri, deprem bölgesinde gerçekleştirilen faaliyetler, karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri yer almaktadır.

Çalışmada kadın-erkek oranları bağlamında elde edilen verilerin Konfederasyona, üye sendikalara ve diğer paydaşlara yön gösterici olacağına inanılmaktadır. Sayısal verilere ek olarak sendikalara yöneltilen açık uçlu sorulardan elde edilen görüş ve önerilerin sendikal hareketin bugünü aydınlatması ve yeni nesil sendikacılık anlayışıyla geleceği inşa edecek sonuçlar ortaya koyması hedeflenmiştir. Özellikle kadın odaklı çalışmalar, işyerlerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik uygulamalar, örgütlü olunan işyerlerinde kadınların karşılaştıkları sorunlar ve buna ilişkin çözüm önerileriyle paydaşlara ve politika üre-

“

HAK-İŞ

Konfederasyonu
kadın çalışanların
hem hayatın
her alanında
yaşadıkları
sorunlara, hem
de istihdama
katılım ve çalışma
hayatında
yaşadıkları
sorunlara ilişkin
çözüm üretmeyi
hedeflemektedir.

”

ticilerine yön göstereceği düşünölmektedir. Elde edilen bilgilerin sektör açısından veri analizi yapmak adına fayda sağlayacağına ve tüm bunlarla birlikte görüşme sonucunda elde edilen iyi uygulama örnekleri ve sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin de HAK-İř Konfederasyonu ve Üye Sendikalara gelecekte alınacak kararlarla ilgili katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Kadın çalışmalarının on beş yıldır düzenli bir şekilde gerçekleştirilmesi ve gelişim seyrinin takip edilmesi, kadın çalışmaları konusunda örnek çalışmaları HAK-İř'in sendikal anlayışının önemli bir göstergesidir. Bu ve benzeri çalışmaların, kadın çalışmalarını özümseyen, kadın stratejisinden elde edilen bilgilerle yol haritasına dönüştüren, misyonu ve çalışmalarıyla sendikacılığın yerli ve milli değerlerimize uygun olarak yapılabileceğini gösteren ve sendikal hareketin yeniden inşasına katkı sağlayan HAK-İř tarafından her yıl gerçekleştirilmesini dilerim.

Bununla birlikte "Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik" anlayışı ile kadınların toplumumuzdaki ve dünyadaki varlığının güçlenerek korunması hem sosyal hem de iş hayatında üst kademelere gelmesi dileğiyle tüm çalışma arkadaşlarımıza ve bu vizyonda bizlere öncülük eden HAK-İř Genel Başkanı Sayın Mahmut ARSLAN' a, Kadın Komitesi Başkanı Sayın Fatma ZENGİN ile ekibine teşekkürü bir borç bilirim.

Doç. Dr. Ahmet Sarıtaş

GİRİŞ

İnsanlığın başlangıcından itibaren kadınlar çalışma hayatında çeşitli rollerle var olmuşken günümüzde var olan anlamıyla çalışma hayatına girişleri 18. yüzyılın sonlarına denk gelmektedir (Yılmaz v.d., 2008, s. 91). Medeniyetin kayıt altına alınmış döneminden günümüze olan süreçteki zaman çizelgesinde kadının ekonomik faaliyetlerine baktığımızda; endüstri öncesi zamanda kadının sadece ev hanımı olmadığını ancak daha çok tarım, dokuma, mandıra yönetimi gibi ailesel meslekler de yer aldığı görülmektedir. Modern anlamda kadının ücretli işçi statüsünü alması ve çalışma hayatına girmesi ise Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir (Utma, 2019, s. 45).

Kadınların toplum içerisindeki rolleri, statüleri ve değeri, tarihsel süreç içerisinde çeşitli birtakım aşamalardan geçmiştir. Kadınlar Türk devletlerinde hem toplumsal hem de siyasal hayatta önemli roller üstlenmişlerdir. Osmanlı Devleti öncesi göçebe dönemde kadınların istihdam edildiği alan genelde tarım olmakla birlikte bununla sınırlı kalmamış, başta halıcılık ve dokumacılık gibi ücretli çalışmayı içeren geleneksel bazı faaliyetlerde kadınlar çalışmıştır (Makal, 2001, s. 119). Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte kadına toplumda çok önemli haklar sağlayacak pek çok devrim gerçekleştirilmiş ancak sağlanan bu hakların kadınlar tarafından kullanılması yerine sadece korunması nedeniyle kadınların işgücü piyasasına girişleri gecikmiştir. Türkiye'de kadınlar 20.yy ortalarında çalışma yaşamına aktif olarak katılmaya başlamışlardır.

8 Mart'ın Dünya Kadınlar Günü olarak ilan edilmesi, Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve diğer çalışmaları ile birçok kongre ve faaliyet (Erbay, 2019) kadın hakları ve kazanımları için önemli mihenk taşlarındandır. Günümüzde hızla yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler kadınların gittikçe daha fazla ve aktif olarak çalışma hayatına katılmalarını sağlamıştır. Kadının çalışma hayatına katılımının artması başta kendisi olmak üzere ailesi ve toplum için önemlidir.

HAK-İŞ Konfederasyonu, kadınların çalışma hayatında ve sendikal harekette daha çok yer almaları için çalışmalarına etkinlikle devam etmektedir. HAK-İŞ Konfederasyonu tüm teşkilatıyla birlikte ulusal ve uluslararası arenada eğitim projeleri ve işbirlikleri aracılığıyla kadın çalışmalarını güçlendirmekte ve kadın odaklı çeşitli faaliyetler yürütmektedir.

A. KADININ TÜRK TOPLUMUNDAKİ YERİ ve ROLÜ

Kadınların toplum içerisindeki rolleri ve statüleri, tarihsel süreç içerisinde birtakım aşamalardan geçmiştir. Göçebe toplumlarda kadın, insan yetiştirme konusunda etkili bir rol oynamıştır. Erkeğin savaşta olduğu dönemde kadın çocukların, yiyeceklerin, barınakların koruyucusu olmuştur. Zor şartlar altında sürdürdüğü göçebe yaşantısı içinde, hava şartlarını da göz önünde bulundurduğumuzda kadın güçlü ve mücadeleci bir yapıya sahip olmuştur. Kadınlar çadırın sökülmesi ya da kurulması, yükleme işlemleri, süt sağması, peynir, tereyağı çıkarma, deri işçiliği, ayakkabı gibi işleri üstlenmişlerdir. İslamiyet'in kabulünden önce kadının toplantılarda, şöenlerde her zaman eşinin yanında yer aldığını, elçileri karşıladığı görülmektedir. Benzer bir durum İslamiyet sonrasında da kendisini göstermektedir. Kadınlar eşleriyle bir arada, devlet yönetiminde söz sahibi olarak görülmektedir.

Osmanlı döneminde ise kadınlar siyasi olarak aktif rol almamış ağırlıklı olarak dini eğitimler almıştır (Doğramacı, 1993). 19. yüzyılda da çeşitli reformların yapılmasıyla Türk kadınına birtakım imkânlar sağlanmıştır. Bunları takiben Kız Sanayi Mektepleri, Öğretmen Okulları açılmış, kadın hakları ve cemiyetleri oluşmuştur. Birinci dünya savaşında erkeklerin savaşa katılımıyla tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınların evleri dışında iş yaşamına katılımına yol açmıştır (Uzun, 2017, s. 74). Osmanlı'da kadınlar çıkarmış oldukları dergi ve gazetelerde yayımlanan yazılar vasıtasıyla, hayır derneklerindeki toplantılara katılarak kamusal alanın oluşturulmasına ve genişletilmesine katkıda bulunmuşlardır.

Kurtuluş Savaşı döneminde ise, ülkemizin yeniden inşa edilme sürecinde gerçekleştirilen mücadelelerde Anadolu kadınının rolü yadsınamaz öneme sahiptir. Bu dönemde Halide Edip Adıvar'ın mitingler düzenlemesi ve binlerce insana seslenmesi örnek olarak gösterilebilir. Halide Edip Adıvar, Teali-i Nisvan cemiyetini kurarak kadınların zihni, bedeni, kültürel seviyesinin yükseltilmesi amaçlamış; toplumsal hayata katılımı için çalışmalarında bulunmuş ve ayrıca miting yapmalarını sağlamıştır.

1924 tarihinde Tevhidi Tedrisat Kanunu ile eğitim içerisinde birlik sağlanması, kadın ve erkeklere eşit eğitim imkanı sağlanması, 1926 yılında Medeni Kanun ile kadının toplumsal hayatının çağın gerektirdiği şekilde düzenlenmesi, 1930 yılında kadınların yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkını kazanması, 1934 yılında Milletvekili seçme ve seçilme hakkına sahip olması, 1935 yılında yapılan Milletvekili seçimlerinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'ne 18 kadın milletvekili seçilmesi ile Cumhuriyet'in ilk on bir yılı içerisinde eğitimde, aile ve toplum hayatında, siyasal alanda kadınlara erkeklerle eşit politikalar üretilmeye çalışılmıştır (Yavuz, 2015, s. 46). İlerleyen yıllarda yapılan birçok düzenleme ile kadınların toplum içerisindeki rolleri yükseltilmeye çalışılmıştır.

B. SENDİKAL HAREKETTE KADIN TEMSİLİYETİ

Sendikal hareketin en temel amacı, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektedir. Sanayi Devrimi ile birlikte işçilerin çalışma şartlarının düzeltilmesi, örgütlenme ve grev haklarıyla ilgili talepleri doğrultusunda bugünkü anlamdaki sendikacılığın temelleri atılmıştır.

İnsanlık tarihinin bütün süreçlerinde kadınlar iktisadi görevler içinde rol almış olsalar da işçi statüsünde ve belirli bir ücret karşılığında çalışmaları ancak sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Sendikal hareket, çalışanların ortak çatı altında toplanarak ekonomik ve sosyal alanlarda var olan haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla örgütlendiği topluluk olmakla birlikte, kadınların istihdama katılımını arttıranın önemli araçlarından olmuştur.

Kadınların çalışma hayatına girişlerinde Sanayi Devrimi'nin önemli bir payı bulunmaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte kadınlar ilk defa bir ücret karşılığında çalışmaya başlamışlardır. II. Dünya Savaşı sonrasında sanayi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte yeni iş kolları ortaya çıkmış, kadınlar tarım dışı sektörlerde istihdam edilmişlerdir.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı sorunların temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yatmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının sonuçları kadınlara niteliklerine uygun işlerin verilmemesi ve erkek çalışanlardan daha düşük ücretlerle çalıştırılması gibi sorunlar doğurmuştur.

Kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunlar sendikacılıkta da kendisini gösterirken HAK-İŞ Konfederasyonu çalışma hayatının düzenlenmesi, işçi hakları ve çalışanların yaşadıkları problemlerin çözümüne katkı koymak noktasında belli prensipler doğrultusunda yeni ve özgün bir ses olarak çalışmalarını sürdürmektedir. 2007 yılında aktif olarak faaliyet göstermeye başlayan HAK-İŞ Kadın Komitesi kadınların yalnızca sendikalaşma sürecine katılımını değil, geleneksel çalışma alanları dışında farklı alanlarda da kadınların katılımını arttırmaya çalışmaktadır.

C. HAK-İŞ KADIN ÇALIŞMALARI DEĞERLENDİRMESİ (2023)

Kadın dostu sendikal hareket uzun süreli bir hedef olarak görünürken, bu alanda ulusal ve uluslararası platformlarda öncü bir sendika olan HAK-İŞ'in sendikalı kadın üyeleri odaklı uygulamaya koyduğu politikalar ve yaptığı çalışmaların önemi büyüktür. HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi, kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunları, sendikal faaliyetlerle ilgili görüşlerini ve önerilerini, HAK-İŞ'le ilgili görüş ve önerilerini ortaya koymak adına düzenli olarak anket çalışması gerçekleştirmektedir. Anket çalışmasıyla Konfederasyonun, komitenin ve sendikaların durumları ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda genel faaliyet ve çalışmaların analizi gerçekleştirilmekte ve diğer paydaşlarla da paylaşılmaktadır.

Çalışma kapsamında 2023 yılında HAK-İŞ ve üye sendikaların kadın çalışmaları hakkındaki bilgiler toplanarak, kadın çalışmalarıyla ilgili görüş ve öneriler değerlendirilmiştir. Değerlendirme kapsamında öncelikli olarak sayısal veriler incelenmiş ve analiz edilmiştir. Elde edilen sayısal verilerde sendikaların bünyelerinde kurulan daimi komiteler, uluslararası kuruluşlar, kadın-erkek dağılımları yer almaktadır. Çalışmanın devamında HAK-İŞ Kadın komitesi ile ilgili iki, sendikaların kadın komitesiyle ilgili üç, sendikaların kadın odaklı çalışmaları hakkında yedi, çalışma hayatında şiddet ve tacizle ilgili altı, örgütlü olunan sektörde kadınlara ilişkin iki ve son olarak 2023 Kahramanmaraş merkezli depremle ilgili üç soru incelenmiştir.

Verilen cevaplar istatistiksel araçlarla analiz edilmiştir. MAXQDA 2022 kullanılarak içerik analizi yapılmış, katılımcıların cevaplarının hangi alanlarda toplandığı ortaya çıkarılmıştır. Her bir sendikanın verdiği cevaplar incelenerek ortak kelime ağaçları oluşturulmuştur. Oluşturulan kelime ağaçlarından HAK-İŞ ve üye olunan sendikalar içerisinde kadınların sendikalarda ve iş yaşamında yaşanan sorunlar, çözüm önerileri ve 2023 yılında yaşanan deprem felaketiyle ilgili ortak cevaplar ortaya konularak literatür taramasıyla değerlendirme yapılmaya çalışılmıştır.

1. SENDİKALAR HAKKINDA GENEL BİLGİLER ve İSTATİSTİKLER

2023 yılı Mayıs ayında toplanan verilere göre HAK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların bünyesinde kurulan daimi komiteler; Kadın Komitesi, Gençlik Komitesi, Engelli Komitesi, Kültür Sanat Komitesi, Filistin ve Kudüs'e Destek Sendikal Komitesi, Afet İşleri Komitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi, Medya ve İletişim Komitesi, Türk Dünyası ve Akraba Toplulukları Komitesi'dir.

Üye sendikaların komite bilgileri Tablo-1'de görülmektedir:

Tablo-1: Üye Sendikaların Komite Bilgileri

	Sendikalar	Kadın Komitesi	Gençlik Komitesi	Engelli Komitesi	Kültür Sanat Komitesi	Filistin ve Kudüs'e Destek Sendikal Dayanışma Komitesi	Afet İşleri Komitesi	İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi	Medya ve İletişim Komitesi	Türk Dünyası ve Akraba Toplulukları Komitesi
1	HİZMET-İŞ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	ÖZ SAĞLIK-İŞ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	ÖZ İPLİK-İŞ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	ÖZ İLETİŞİM-İŞ	✓		✓	✓					
5	ÖZ PETROL-İŞ	✓	✓	✓						
6	MEDYA-İŞ	✓	✓			✓				
7	ÖZÇELİK-İŞ	✓	✓							

8	ÖZ GIDA-İŞ	✓	✓							
9	ÖZ GÜVE-N-SEN	✓								
10	ÖZ İNŞAAT-İŞ	✓	✓							
11	ENERJİ-İŞ	✓	✓							
12	ÖZ BÜRO-İŞ	✓	✓							
13	ÖZ FINANS-İŞ	✓		✓						
14	ÖZ TAŞIMA-İŞ	✓								
15	ÖZ TOPRAK-İŞ	✓								
16	OLEYİS	✓								
17	ÖZ AĞAÇ-İŞ	✓								
18	KKTC KA-MU-SEN	✓								
19	LİMAN-İŞ	✓								
20	ÖZ MADEN-İŞ									
21	ÖZ ORMAN-İŞ									

Tablo 1’de görüldüğü üzere, bu komiteler arasından Kadın Komitesi sendikalarda en fazla yapılanmanın olduğu komitedir. Bu durum HAK-İŞ ve üye sendikaların kadın çalışmalarına verdiği önemin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

HAK-İŞ’e üye sendikaların uluslararası kuruluşlara üye olma durumları incelendiğinde:

- Hizmet-İş Sendikası’nın EPSU ve PSI’ya;
- Öz Sağlık-İş Sendikası’nın World Islamic Health Union’a;
- Özçelik-İş Sendikası ve Öz İplik-İş Sendikası’nın Industrial Global Union ve Industrial European Trade Union’a,
- Öz Gıda-İş Sendikası, Öz Orman-İş Sendikası ve Oleyis Sendikası’nın EFFAT’a üye oldukları görülmektedir.

Uluslararası kuruluşlara üyeliklerle ilgili bilgiler Tablo-2’de gösterilmektedir.

Tablo-2: Üye Olunan Uluslararası Kuruluşlar*

EPSU	PSI	EFFAT	Wold Islamic Health Union	Industrial Global Union	Industrial European Trade Union
Hizmet-İş	Hizmet-İş	Öz Gıda-İş	Öz Sağlık-İş	Özçelik-İş	Özçelik-İş
		Öz Orman-İş		Öz İplik-İş	Öz İplik-İş
		Oleyis			

HAK-İŞ Konfederasyonu 2009 yılından itibaren (2010-2012 hariç) Konfederasyonda bulunan kadınların ve erkeklerin sayısı ile ilgili veriler toplamaktadır. Elde edilen veriler Tablo-3'te gösterilmektedir.

Tablo-3: 2009-2022 Yılları Arasında HAK-İŞ Üye Sayıları*

Yıl	Kadın Üye Oran %	Kadın Üye Sayısı	Erkek Üye Sayısı	Erkek Üye Oran %	Toplam Üye Sayısı
2009	% 2,60	9.222	422.369	% 97,40	431.591
2010	Bu Yıllarda İstatistik Rakamları Yayınlanmamıştır.				
2011					
2012					
2013	% 11,10	19.613	157.083	% 88,90	176.696
2015	% 18,40	55.316	245.314	% 81,60	300.630
2016	% 23,31	102.202	336.070	% 76,69	438.272
2017	% 23,64	115.526	373.197	% 76,36	488.723
2018	% 24,96	153.553	461.748	% 75,04	615.301
2019	% 24,02	164.867	521.448	% 75,98	686.315
2020	% 26,00	168.776	499.634	% 74,00	668.410
2021	% 27,00	193.149	521.065	% 73,00	714.214
2022 OCAK	% 25,51	187.269	546.853	% 74,49	734.122
2023 OCAK	% 25,76	202.934	587.814	% 74,62	787.747

Tablo-3'te gösterildiği üzere; HAK-İŞ Konfederasyonu'nun üye sayısı yıllar itibariyle artmakta, kadın-erkek üye sayısında da artış görülmektedir. Ayrıca yıllar itibariyle kadın ve erkek üye sayısı ve oranları incelendiğinde aradaki farkın zaman içerisinde kapanma eğilimi göstermektedir. Tablo-4'te 21 sendikada kadın-erkek sayıları ve yüzdelik oranları verilmiştir.

Tablo-4: Sendikalara Üye Olan Kadın-Erkek Sayısı ve Oranları

No	Sendika	Kadın Üye Sayısı	Kadın Üye Yüzdesi	Erkek Üye Sayısı	Erkek Üye Yüzdesi	Toplam Üye Sayısı	2023 Ocak Resmî Gazete İstatistikleri
1	HİZMET-İŞ	39.606	%15	222.169	%85	261.775	256.625
2	ÖZ SAĞLIK-İŞ	92.356	%45	111.641	%55	203.997	199.587
3	ÖZ BÜRO-İŞ	15.559	%34	30.292	%66	45.851	47.056
4	ÖZ FİNANS-İŞ	18.051	%41	25.977	%59	44.028	43.273
5	ÖZ İPLİK-İŞ	16.004	%37	27.250	%63	43.254	43.254
6	ÖZ GIDA-İŞ	8.605	%23	28.995	%77	37.600	35.549
7	ÖZÇELİK-İŞ	2.485	%7	34.929	%93	37.414	44.099
8	ÖZ ORMAN-İŞ	1.411	%6	24.000	%94	25.411	25.947
9	ÖZ GÜVEN-SEN	1.405	%6	22.073	%94	23.478	23.595
10	ÖZ TAŞIMA-İŞ	1.061	%8	11.953	%92	13.014	12.451
11	ÖZ AĞAÇ-İŞ	537	%4,47	11.466	%95,53	12.003	12.389
12	ENERJİ-İŞ	453	%6	7.224	%94	7.677	7.717
13	ÖZ İLETİŞİM-İŞ	674	%10	5.823	%90	6.497	6.509
14	LİMAN-İŞ	232	%3,92	5.686	%96,08	5.918	5.795
15	MEDYA-İŞ	1.300	%22	4.500	%78	5.800	5.565
16	OLEYİS	1.407	%28	3.692	%72	5.099	5.391
17	ÖZ TOPRAK-İŞ	355	%10	3.083	%90	3.438	3.464
18	ÖZ MADEN-İŞ	65	%2	3.131	%98	3.196	3.089
19	ÖZ PETROL-İŞ	189	%7	2.577	%93	2.766	3.595
20	KKTC KAMU-SEN	1.179	%54	1.024	%46	2.203	2.450
21	ÖZ İNŞAAT-İŞ	0	0	329	%100	329	347
22	TOPLAM	202.934		587.814		790.748	787.747

- HAK-İŞ Konfederasyonu'nun 2023 yılı Mayıs ayı itibariyle toplam üye sayısı 790.748'dir. Bu üye sayısının 202 bin 934'ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır.
 - 2023 yılı Ocak itibariyle kadın üye oranı %25,76, erkek üye oranı %75,62'dir.
- HAK-İŞ'in toplam üye sayısı içerisinde kadın temsili sendikalar bazında dağılımı sırasıyla şu şekildedir:
- KKTC Kamu-Sen Sendikasının %54'ünü,
 - Öz Sağlık-İş Sendikası'nın %45'ini,

- Öz Finans-İş Sendikası'nın %41'ini,
- Öz İplik-İş Sendikası'nın %37'sini,
- Öz Büro-İş Sendikası'nın %34'ünü,
- Oleyis Sendikası'nın %28'ini,
- Öz Gıda-İş Sendikası'nın %23'ünü,
- Medya-İş Sendikası'nın %22'sini,
- Hizmet-İş Sendikası'nın %15'ini,
- Öz İletişim-İş Sendikası'nın %10'nunu,
- Öz Toprak-İş Sendikası'nın %10'nunu,
- Öz Taşıma-İş Sendikası'nın %8'ini,
- Öz Petrol-İş Sendikası'nın %7'sini,
- Özçelik-İş Sendikası'nın %7'sini,
- Enerji-İş Sendikası'nın %6'sını,
- Öz Güven Sen Sendikası'nın %6'sını,
- Öz Orman-İş Sendikası'nın %6'sını ve
- Öz Maden-İş Sendikası'nın %2'sini kadın üyeler oluşturmaktadır.
- Öz İnşaat-İş'te ise kadın üye bulunmamaktadır.

Kadın ve erkek oranlarına ek olarak Tablo-5'te Genç Kadın-Erkek, Engelli Kadın-Erkek, Sendika Genel Merkezlerinde Çalışan, Genel Merkez Çalışan Danışman / Avukat / Müşavir / Uzman / Uzman Yardımcısı, Sendikalarda Bölge Başkanı Kadın-Erkek, Sendikalarda İl Başkan Kadın-Erkek, Sendikalarda İşyeri Temsilcileri Kadın-Erkek sayıları gösterilmektedir. Elde edilen verilere göre:

- Sendikalar içerisinde en fazla Genç Kadın ve Erkek sayısı ile Engelli Kadın sayısı-na sahip sendika Öz Finans-İş Sendikası'dır.
- En fazla Engelli Erkek üye sayısına sahip sendika ise Hizmet-İş Sendikası'dır.
- Sendikaların genel merkezinde çalışan kadın-erkek oranları incelendiğinde; en yüksek kadın oranına sahip ilk üç sendika %100 oran ile KKTC Kamu-Sen Sendikası, %50 oran ile Medya-İş Sendikası, Oleyis Sendikası, Öz İletişim-İş Sendikası, %38 ile Öz Gıda-İş Sendikası'dır.
- Genel merkezde danışman, müşavir, uzman, uzman yardımcısı olarak görev yapan kadın-erkek sayılarında ise sayısal olarak Hizmet-İş Sendikası en yüksek kadın çalışanı bulunan sendikayken, oransal olarak, Öz Toprak-İş Sendikası'nın %100'ünü, Öz Taşıma-İş Sendikası'nın %50'sini, Medya-İş Sendikası'nın %34'ünü, Öz Sağlık-İş Sendikası'nın %30'unu kadınlar oluşturmaktadır.
- Kadın ve erkeklerin işyeri düzeyinde temsil yetleri tabloda yer almaktadır. Oleyis Sendikası'nda işyeri temsilcilerinin %42'sini kadınlar oluşturmaktadır. Öz İplik-İş Sendikası'nda ise işyeri temsilcilerinin %27'sini kadınlar oluşturmaktadır.

Tablo-5: Sendikaların Kadın Erkek Temsiliyeti*

	SENDİKA	Genç (18-35) Üye		Engelli Üye		Sendika Genel Merkezlerinde Çalışan Sayısı		Genel Merkez Çalışan Danışman / Avukat / Müşavir / Uzman / Uzman Yardımcısı		Sendikalarda Bölge Başkanı		Sendikalarda İl Başkanı		Sendikalarda İşyeri Temsilcileri	
		K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
1	HİZMET-İŞ			265	1.818	36	102	14	38					192	2.919
2	ÖZ SAĞLIK-İŞ					12	37	4	9			1		825	2.186
3	ÖZ BÜRO-İŞ					7	14	2	5					109	370
4	ÖZ FİNANS-İŞ	10.016	27.602	1.007	1.230	4	9	-	3					95	405
5	ÖZ İPLİK-İŞ			166	735	10	15					13		62	170
6	ÖZ GIDA-İŞ					8	13	7	8			5		28	203
7	ÖZÇELİK-İŞ					15	39	3	9		2	2		10	224
8	ÖZ ORMAN-İŞ					9	16	3	6	1	20			17	655
9	ÖZ GÜVEN-SEN					1	18	1	18		2		6	9	211
10	ÖZ TAŞIMA-İŞ					2	14	1	1				5	1	65
11	ÖZ AĞAÇ-İŞ													1	77
12	ENERJİ-İŞ	294	4.650				15		6		8			2	65
13	ÖZ İLETİŞİM-İŞ	620	4.500	7	15	1	1		1					2	38
14	LİMAN-İŞ														
15	MEDYA-İŞ	300	900				6	6	1	2				4	21
16	OLEYİS						1	1		1				79	112
17	ÖZ TOPRAK-İŞ			5	66	2	2	1					1	1	18
18	ÖZ MADEN-İŞ														
19	ÖZ PETROL-İŞ	150	1.566		3		2		2					1	27
20	KKTC KAMU-SEN			7	14	3									
21	ÖZ İNŞAAT-İŞ					1	2								
22	TOPLAM	11.380	39.218	1.457	3.881	118	306	37	109	1	32	-	33	1.438	7.766

Öte yandan katılımcılardan alınan veriler arasında herhangi bir sendikanın yıl içerisinde şube başkanlığı/ bölge başkanlığı/ bölge temsilciliği/ il başkanlığı ve ilçe temsilciliği/ irtibat bürosu sosyal tesislerinde çalışan stajyer kadın/erkek sayısı ve şube başkanlığı / bölge başkanlığı / bölge temsilciliği, il başkanlığı ve ilçe temsilciliği, irtibat bürosu, sosyal tesislerinde çalışan engelli kadın sayısı olmadığı için tabloda yer verilmemiştir. Sayıları az olduğu için tabloda yer verilmeyen diğer başlıklardaki dağılım ise şu şekildedir:

- Özçelik-İş Sendikası'nda Şube Başkanlığı / Bölge Başkanlığı / Bölge Temsilciliği, İl Başkanlığı ve İlçe Temsilciliği, İrtibat Bürosu, Sosyal Tesislerinde Çalışan Engelli Erkek sayısı 1'dir.
- Hizmet-İş Sendikası'nda ise 7 kişi erkek, 3 kişi kadın olmak üzere toplam 10 kişi stajyer olarak çalışmaktadır.
- Öz Sağlık-İş Sendikası'nın genel merkezinde engelli kadın çalışan 1 kişidir.
- Sendikaların Genel merkezlerinde çalışan engelli erkeklerin sayısı ise Hizmet-İş Sendikası'nda 2 kişi, Öz Sağlık-İş Sendikası'nda 2 kişi ve Enerji-İş Sendikası'nda 1 kişi olmak üzere toplamda 5 kişidir.
- Diğer alanlara göre daha az sayıya sahip olan Bölge Temsilciliği ve İlçe Temsilcisi ve İrtibat Sorumlusu görevlerine tabloda yer verilmemiştir.
- Bölge temsilciliği görevinde Oleyis Sendikası'nda 1 erkek, Öz Gıda-İş Sendikası'nda 1 erkek ve Özçelik-İş Sendikası'nda 2 erkek yer almaktadır. İlçe temsilcisi ve irtibat sorumlusu görevinde ise yalnızca Öz Gıda-İş Sendikası'nda 1 erkek bulunmaktadır.

Tablo-6: HAK-İŞ Genel Merkez Kadın-Erkek Bilgileri*

	Kadın	Kadın Yüzde	Erkek	Erkek Yüzde	Toplam
HAK-İŞ Zorunlu Organları Asıl Üyeleri (Yönetim/Denetleme/Disiplin)	1	%9	10	%91	11
HAK-İŞ Zorunlu Organları Yedek Üyeleri (Yönetim/Denetleme/Disiplin)	3	%27	8	%73	11
Başkanlar Kurulu	2	%8	22	%92	24
Genişletilmiş Başkanlar Kurulu	12	%11	101	%89	113
HAK-İŞ Genel Sekreteri	1	%100	0		1
HAK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı	1	%100	0		1
HAK-İŞ Üst Kurul Delege Sayısı	41	%12	302	%88	343
HAK-İŞ Komite Başkanı	3	%37	5	%63	8
HAK-İŞ İl Başkanı	6	%7	75	%93	81
İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Temsilcisi	9	%11	72	%89	81
Mesleki Yeterlilik Kurumunda Sektör Temsilcisi	8	%30	19	%70	27
HAK-İŞ Genel Merkez Çalışan Sayısı	18	%40	27	%60	45

Sendikalardaki kadın-erkek dağılımına ek olarak HAK-İŞ Genel Merkezinde görev yapan kadın-erkek sayıları Tablo-6'da gösterilmektedir. Tabloda gösterildiği üzere:

- Konfederasyonda 1 Kadın Genel Sekreter ve 1 Kadın Genel Sekreter Yardımcısı görev yapmaktadır.
- 2023 yılında yapılan HAK-İŞ Genel Kurulu'nda ilk defa bir kadın seçimle oluşturan zorunlu organlardan Denetleme Kurulu Asıl Üyesi olarak seçilmiştir. Bununla birlikte Yönetim Kurulu yedek üyesi 1 kadın, Denetleme Kurulu Yedek üyesi 1 kadın, Disiplin Kurulu yedek üyesi 1 kadın da genel kurulda seçilerek görevlendirilmiştir.
- HAK-İŞ Üst Kurul Delege sayılarında ise erkeklerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Buna göre HAK-İŞ Üst Kurul Delegelerin % 88'ini erkekler oluştururken, %12'sini kadınlar oluşturmaktadır.
- HAK-İŞ Komite Başkanlığı görevinin %63'ünü erkekler %37'sini kadınlar oluşturmaktadır.
- HAK-İŞ İl Başkanlığı görevi de benzer bir şekilde erkeklerin sayısal anlamda fazla olduğu bir alan olup, İl Başkanlığı görevini %93'ü erkeklerden oluştururken, kadınlar yalnızca %7'sini oluşturmaktadır.
- Benzer oranlar İl İstihdam ve Meslek Eğitim Kurulları Temsilcileri için de geçerlidir. Temsilcilikte kadınlar yalnızca %11'i oluşturmaktadır. Mesleki Yeterlilik Kurumunda Sektör Temsilcilerinin ise %30'unu kadınlar oluşturmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu'na üye sendikaların Yönetim Kurulu, Disiplin Kurulu, Denetleme Kurulu şeklinde zorunlu organları ve Genel Kurul Delegeleri bulunmaktadır. Sayısal verilerin gösterildiği Tablo-7 incelendiğinde; kadın oranının en yüksek olduğu kurul Sendika Genel Merkez Denetleme Kurulu Asıl Üyeleridir. Üyelerin %17'sini kadınlar oluşturmaktadır.

- Sendika Merkez Genel Kurul Delegelerin %18'sini kadınlar oluşturmaktadır. Sendika bazlı incelendiği zaman ise KKTC Kamu-Sen Sendika Merkez Genel Kurul Delege görevinde kadınların sayısal anlamda erkeklere göre fazla olduğu görülmektedir. Görevin %64'ünde kadınlar yer almaktadır.
- Oleyis Sendikası'nda Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu Asıl Üyeliği görevinde 2 kadın, 3 erkek bulunmaktadır.
- Sendika Genel Merkez Denetleme Kurulu Asıl Üyelerine bakıldığında, Öz Sağlık-İş Sendikası, Oleyis Sendikası, Öz İplik-İş Sendikası'nda 2 kadın, 1 erkek üye bulunmaktadır. Öz Orman-İş Sendikası, Öz Finans-İş Sendikası ve Liman-İş Sendikası'nda 1 kadın 2 erkek bulunmaktadır.

Tablo-7: Sendikaların Genel Merkez Zorunlu Organları ve Delege Sayıları*

	SENDİKA	Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu (Asıl Üyesi)		Sendika Genel Merkez Yönetim Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Genel Merkez Denetleme Kurulu (Asıl Üyesi)		Sendika Genel Merkez Denetleme Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Genel Merkez Disiplin Kurulu (Asıl Üyesi)		Sendika Genel Merkez Disiplin Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Genel Merkez Delege Sayısı	
		K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
1	HİZMET-İŞ		5		5	1	4		5	1	4		5	43	418
2	ÖZ SAĞLIK-İŞ		5	1	4	2	1	1	2	1	2	2	1	150	561
3	ÖZ BÜRO-İŞ		5	1	4		3		3	1	2		3	22	230
4	ÖZ FINANS-İŞ		7	7		1	2	2	1	1	2	1	2	70	233
5	ÖZ İPLİK-İŞ		5	1	4	2	1		3		3		3		
6	ÖZ GIDA-İŞ		5		5		3		3		3		3	35	274
7	ÖZÇELİK-İŞ		5		5		3		3		3	1	2	9	251
8	ÖZ ORMAN-İŞ		5		5	1	2		3		5		5		
9	ÖZ GÜVEN-SEN		4		4		3		3		3	1	2	6	80
10	ÖZ TAŞIMA-İŞ		4		3		3		3		3		3	9	151
11	ÖZ AĞAÇ-İŞ		5		5		5		5	1	4		5		
12	ENERJİ-İŞ		5		5		3		3		3		3		
13	ÖZ İLETİŞİM-İŞ		6	1	5		5		5		5	1	4	7	87
14	LİMAN-İŞ		3		3	1	2		3	1	4	1	4		
15	MEDYA-İŞ	1	3	1	3		3		3		3		3	40	120
16	OLEYİS	2	3	1	4	2	1	1	2	2	3	1	4	60	140
17	ÖZ TOPRAK-İŞ		4		4		3		3		3		3		
18	ÖZ MADEN-İŞ		4	1	3		3		3		3		3		
19	ÖZ PETROL-İŞ		4		4		3		3		3	1	2	2	198
20	KKTC KAMU-SEN	4	7			2	1			1	2			148	84
21	ÖZ İNŞAAT-İŞ	1	2	1	2		3		3		3		3	1	10
	TOPLAM	8	96	15	77	12	57	4	62	9	66	9	63	602	2.837

Sendika Merkez Genel Kurul Delege Sayısının kadın ve erkek çalışanlar bazında temsiliyeti incelendiğinde:

- KKTC Kamu-Sen Sendikası'nın %64'ünü kadın, %36'sını erkek çalışanlar;
- Oleyis Sendikası'nın %30'unu kadın, %70'ini erkek çalışanlar;
- Medya-İş Sendikası'nın %25'ünü kadın, %75'ini erkek çalışanlar;
- Öz Finans-İş Sendikası'nın %23'ünü kadın, %77'ini erkek çalışanlar;
- Öz Sağlık-İş Sendikası'nın %21'ini kadın, %79'unu erkek çalışanlar;
- Öz Gıda-İş Sendikası'nın %11'ini kadın, %89'unu erkek çalışanlar;

- Hizmet-İş Sendikası, Öz Büro-İş Sendikası, Öz İnşaat-İş Sendikası'nın %9'unu kadın, %91'ini erkek çalışanlar;
- Öz Güven-İş Sendikası ve Öz İletişim-İş Sendikası'nın %7'ini kadın çalışanlar, %93'ünü erkek çalışanlar;
- Öz Taşıma-İş Sendikası'nın %6'nı kadın çalışanlar, %94'ünü erkek çalışanlar;
- Özçelik-İş Sendikası'nın %3'ünü kadın çalışanlar, %93'ünü erkek çalışanlar,
- Öz Petrol-İş Sendikası'nın %1'ini kadın çalışanlar, %99'unu erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo-8: Sendika Şube Zorunlu Organlar ve Delege Sayısı*

	SENDİKA	Sendika Şube Yönetim Kurulu (Asıl Üyesi)		Sendika Şube Yönetim Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Şube Denetleme Kurulu (Asıl Üyesi)		Sendika Şube Denetleme Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Şube Disiplin Kurulu (Asıl Üyesi)		Sendika Şube Disiplin Kurulu (Yedek Üyesi)		Sendika Şube Başkanı		Sendika Şube Delege	
		K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
1	HİZMET-İŞ	11	264	28	204	13	187	21	160	15	184	20	164				
2	ÖZ SAĞLIK-İŞ	48	236	43	132	35	115	44	102	32	118	29	121			555	1.625
3	ÖZ BÜRO-İŞ																
4	ÖZ FINANS-İŞ	15	55	8	48	10	32	7	35	4	38	9	33	2	12	215	502
5	ÖP İPLİK	4	31	3	26		18	6	12	1	17	3	15		6		
6	ÖZ GIDA-İŞ	3	47													177	968
7	ÖZÇELİK-İŞ		60		56	1	34	1	35	3	33	3	33			42	1.590
8	ÖZ ORMAN-İŞ														9		
9	ÖZ GÜVEN-SEN																
10	ÖZ TAŞIMA-İŞ																
11	ÖZ AĞAÇ-İŞ																
12	ENERJİ-İŞ																
13	ÖZ İLETİŞİM-İŞ																
14	LIMAN-İŞ																
15	MEDYA-İŞ																
16	OLEYİS	5	10	5	10	4	5	4	5	2	7	3	6			60	165
17	ÖZ TOPRAK-İŞ																
18	ÖZ MADEN-İŞ																
19	ÖZ PETROL-İŞ																
20	KKTC KAMU-SEN																
21	ÖZ İNŞAAT-İŞ																
	TOPLAM	86	703	87	476	63	391	83	349	57	397	67	372	2	27	1.049	4.850

HAK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların şubelerinin zorunlu organları ve delege sayılarını Tablo-8'de gösterilmektedir. Tabloda gösterilen Sendika Şube Başkanları aynı zamanda Şube Yönetim Kurulunda yer almaktadır.

Tablo-8'deki tablo incelendiğinde:

- Sendika Şube Denetleme Kurulu Yedek üyesi olarak görev yapanların %19'unu kadınlar oluşturmaktadır.
- Sendika Şube Yönetim Kurulu Yedek Üyesi olarak görev yapanların %15'ini kadınlar oluşturmaktadır.
- Sendika Şube Denetleme Kurulu Asıl Üyesi olarak görev yapanların ise %14'ünü kadınlar oluşturmaktadır.
- Kadınların en az orana sahip olduğu alan ise %7 ile Sendika Şube Başkanlığı görevidir.
- Sendikalar bazında zorunlu organlar ve delege sayılarında kadınların sayısal olarak fazla olduğu görev olmamakla birlikte Oleyis Sendika Şube Yönetim Kurulu Yedek Üyesinin %33'ünü kadın çalışanlar, %67'sini erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Öte yandan Özçelik-İş Sendikası'nda Sendika Şube Delegenin %3'ünü kadın çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo-9: Kadın Komitesine Ait Sayısal Veriler

	KONFEDERASYON/SENDİKA	Genel Merkez Kadın Komitesi Bilgileri	Kadın Komitesi Teşkilat Bilgisi	TOPLAM
	HAK-İŞ KONFEDERASYONU	3		3
1	HİZMET-İŞ	5	46	51
2	ÖZ SAĞLIK-İŞ	5	196	201
3	ÖZ BÜRO-İŞ	2	4	6
4	ÖZ FINANS-İŞ	5	90	95
5	ÖZ IPLİK-İŞ	3	16	19
6	ÖZ GIDA-İŞ	1	35	36
7	ÖZÇELİK-İŞ	2	22	24
8	ÖZ ORMAN-İŞ			0
9	ÖZ GÜVEN-SEN	1		1
10	ÖZ TAŞIMA-İŞ	2	2	4
11	ÖZ AĞAÇ-İŞ	1	1	2
12	ENERJİ-İŞ	1	1	2
13	ÖZ İLETİŞİM-İŞ	4		4
14	LİMAN-İŞ	1		1
15	MEDYA-İŞ	3		3
16	OLEYİS	2		2
17	ÖZ TOPRAK-İŞ	1	4	5
18	ÖZ MADEN-İŞ			0
19	ÖZ PETROL-İŞ	3		3
20	KKTC KAMU-SEN	8	6	14
21	ÖZ İNŞAAT-İŞ	1		1
	TOPLAM	54	423	477

Yukarıdaki tablolar incelendiği zaman genel anlamda HAK-İŞ ve üye olunan sendikalarda farklı görevlerde erkeklerin kadınlara oranla sayıca daha fazla olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadın çalışmalarının daha etkin ve etkili olabilmesi adına HAK-İŞ Kadın Komitesi çeşitli çalışmalar yapmaktadır.

Bu çalışmalar kapsamında HAK-İŞ üye sendikaların kadın profilini, ortaya çıkarmak amacıyla anket çalışması yapmaktadır. Bu vesileyle sadece iş yaşamında değil her alanda kadınların sorunları ortaya konulabilmekte, bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilebilmektedir.

● Bu anlamda Tablo-9'a göre, HAK-İŞ Kadın Komitesi Teşkilatında 3'ü HAK-İŞ Genel Merkezde olmak üzere toplam 477 kadın görev yapmaktadır.

Çalışmanın devamında HAK-İŞ, Kadın Komitesi, Sendikalarla ilgili genel bilgiler ek olarak, kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunlar, üst yönetim kadrolarında olmalarını engelleyici faktörler ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri, iş hayatında yaşanan olumlu örneklerin neler olabileceğini ortaya koymak amacıyla katılımcılarla yapılan ankete verilen cevaplar yer almaktadır. Katılımcıların cevapları yukarıda verilen tablolardaki kadın-erkek dağılımının nedenlerini ortaya koyabilecek gibi gelecekteki planlama sürecinde alınması gereken aksiyonlarla ilgili de yardımcı olacağı düşünülebilmektedir.

2. GÖRÜŞME SONUÇLARI ve DEĞERLENDİRME

2.1. HAK-İŞ ve SENDİKALARA YÖNELİK GENEL BAKIŞ

HAK-İŞ'e üye olan kadın çalışanlar için Konfederasyonlarına yönelik genel yargıların neler olduğu daha önce yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. Buna göre HAK-İŞ; kadın çalışanlar tarafından hakların koruyucusu, güven veren bir birlik, aile ortamı, emek ve mücadele anlamlarına gelmektedir (Sarıtaş ve Tutar, 2023, s.191). Bununla birlikte gerçekleştirilen çalışmada öncelikle sendikaların HAK-İŞ Genel Merkez Kadın Komitesine yönelik görüşlerine yönelik iki araştırma sorusu bulunmaktadır.

2.1.1. HAK-İŞ Kadın Komitesi Faaliyetleri Hakkında Görüş ve Öneriler

HAK-İŞ Kadın Komitesi, kadınların iş gücüne katılımını artırmak, kadınlar için alışılmış sektörlerin dışında da çalışma alanlarında yer almasını sağlayacak ve artıracak uygulamalar ortaya koymak, kadınların çalışma hayatında hak ve kazanımları konusunda farkındalık artırmak amacıyla pek çok çalışma yürütmektedir.¹

Katılımcıların HAK-İŞ Kadın Komitesi Faaliyetleri hakkındaki görüşleri ise, öncü, aktif, hak savunucusu, hak ve özgürlükleri koruyan, çözüm odaklı olduğu yönün-

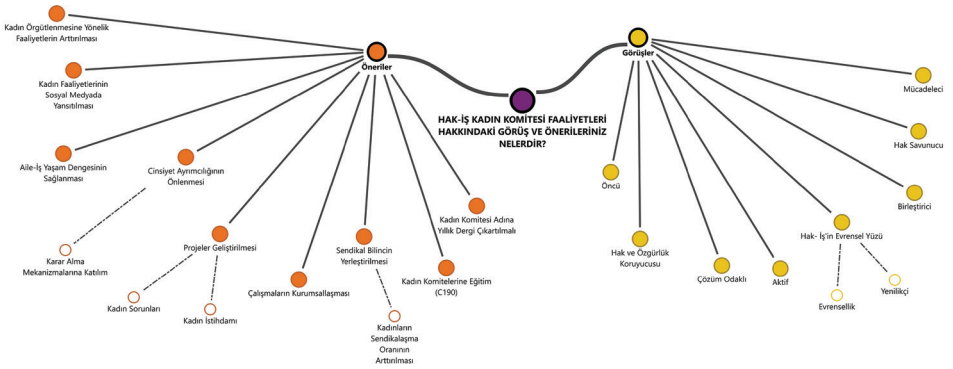
¹ <https://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=13> (Erişim Tarihi: 30.05.2023)

dedir. HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetlerinin uygulamalarına bakıldığı zaman doğru uygulamalar yapıldığı görülmektedir. Kadınlar gününde deprem bölgelerinden Manisa'ya gelen depremzedelerin ziyaret edilmesi bir örnek olarak değerlendirilebilir.²

Öte yandan iş hayatında kadınların yaşadıkları en önemli sorunların başında iş, aile ve sosyal yaşam dengesinin sağlanamaması gelmektedir. Çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülüklerin çoğunlukla kadınların üzerinde olmasıyla kadın ve erkekler arasında dengeli bir iş dağılımı olmadığı görülmektedir. Bu doğrultudaki eşitsizliklere kadın komitesi tarafından getirilebilecek bir öneri "babalık izninin 40 güne çıkarılması"dır. Bu öneri katılımcıların HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetlerine dair çözüm odaklı ve hak savunucu görüşlerine paralellik gösterdiği düşünülebilir.³

Katılımcılar HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetleri hakkında HAK-İŞ'in evrensel yüzü olduğunu, birleştirici, hak savunucusu ve mücadeleci olduğunu ifade etmişlerdir. Görüşme sonucunda elde edilen veriler görsel Şekil 2.1.1'de gösterilmektedir.

Bununla birlikte Şekil 2.1.1'de katılımcıların HAK-İŞ Kadın komitesi faaliyetleri hakkında önerileri de görülmektedir. Buna göre katılımcılar kadınların daha fazla örgütlenmesini istemektedirler. Bu anlamda sendikalar her ne kadar üye sayısını artırmaya yönelik çalışmalar yapsalar da, iş yaşamında kadın-erkek oranı açısından erkeklerin sayısal anlamda fazla olduğu görülmektedir. Kadın-erkek dağılımının daha dengeli olmasıyla kadınların örgütlenmesinin ve faaliyetlerinin daha etkin olacağı düşünülebilmektedir. Bununla birlikte katılımcılar kadınların, kadın faaliyetlerinin sosyal medyaya yansıtılması gerektiğini düşünmektedir.



Şekil-2.1.1. HAK-İŞ Kadın Komitesi Faaliyetleri Hakkında Görüş ve Öneriler

² <https://www.sondakika.com/yerel/haber-hak-is-kadınlar-gunu-nde-depremzede-aileleri-15682784/> (Erişim Tarihi: 30.05.2023)

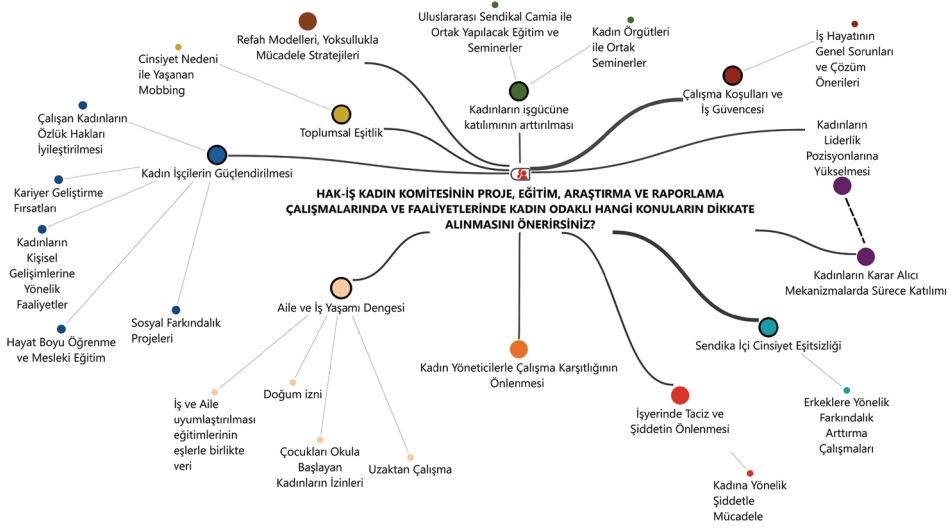
³ <https://www.ntv.com.tr/turkiye/babalik-izni-40-gune-cikarilsin-onerisi,QgqjU4Dw1E6-kCL9Aqh Ekg> (Erişim Tarihi: 30.05.2023)

Sosyal medya günümüzde iletişim araçları arasında yerini almaktadır. Bireyler ve kurumlar iletişim kurmak için klasik iletişim araçlarından ziyade sosyal medyaya eğilim gösterebilmektedir. Dolayısıyla hedef kitleye yönelik olarak yapılan propagandalarında sosyal medya üzerinden yapılabileceği ifade edilebilir. Sosyal medyanın diğer kitle araçlarına göre daha az maliyetli olması, daha geniş kitlelere ulaşılabilir olması, doğrudan hedef kitleye ulaşılması gibi önemli avantajları bulunması da geniş kitlelere seslenmek isteyenler için tercihi sebepleri arasında gösterilebilir (Köseoğlu ve Al, 2013). Sosyal medyanın gücü ve sahip olduğu avantajlar sebebiyle katılımcıların sosyal medyanın aktif bir şekilde kullanılması yönündeki düşünceleri, HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetlerinin daha geniş kesimler tarafından haberdar olunması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda sosyal medyanın doğrudan haber iletilen bir kanal olarak kullanılmasından ziyade eğlenceli ve bilgilendirici içerikler üretilerek kadınlar hakkındaki çalışmalar hem artırılmış hem de duyurulmuş olacaktır. Sosyal medyanın gücünü basılı yayınlarla desteklemek de önemli olabilmektedir. Bu anlamda katılımcıların kadın komitesi faaliyetlerinin dergi olarak basılması önerisi dikkate alınabilecek bir öneri olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca, katılımcıların HAK-İŞ kadın faaliyetleri hakkındaki önerileri incelendiğinde, kadın çalışanların sorunları ve kadınların istihdama katılımı ile ilgili olarak projeler geliştirilmesini önermektedir. Konuyla ilgili geliştirilecek olan projelerle kadınların sahip olduğu fakat her zaman öne çıkmayan problemlerinin ortaya çıkarılması sağlanabilir. Bu problemlerin ortaya çıkarılmasıyla birlikte, projeye çözümleri uygulamada nasıl bir yol izleneceği adım adım ortaya konulabilecektir. Aynı zamanda kadın istihdamının artırılmasını teşvik edecek projelerle birlikte, kadın çalışanların mevcut sorunlarına ilişkin yeni çözümler HAK-İŞ'in Kadın Komitesi faaliyetlerine yol gösterecektir.

2.1.2. HAK-İŞ Kadın Komitesinin Gelecekteki Eğitim, Araştırma ve Raporlama Çalışmalarıyla İlgili Öneriler

Şekil 2.1.2'de üye sendikaların HAK-İŞ Kadın Komitesi'nde proje, eğitim, araştırma ve raporlama çalışmalarında ve faaliyetlerinde kadın odaklı dikkate alınmasını istediği konular şu şekilde sıralanabilir; refah modelleri ve yoksullukla mücadele stratejileri, kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlik doğrultusunda toplumsal eşitlik, sendikada cinsiyetçi ayrımın olmaması, kadın işçilerin güçlendirilmesi, aile ve iş yaşam dengesi, kadın çalışanlarla çalışmaya yönelik olumsuz algının ortadan kaldırılması, işyerinde taciz ve şiddetin önlenmesi, kadınların karar alıcı mekanizmalara katılımını sağlamak, liderlik pozisyonlarına gelmelerine önayak olmak. Katılımcıların ifadeleri incelendiği zaman genellikle cinsiyet eşitsizliği, kadınların üst pozisyonlarda görev almakla ilgili eğitimler yapılması, projeler geliştirilmesi, istenilmektedir. Burada ifade edilenlerle Şekil 2.1.1'de ifade edilen konuların benzerliği, kadınların sorunlarının eşitsizlik ve istihdam konularına yoğunlaştıkları dikkat çekmektedir.



Şekil-2.1.2. HAK-İŞ Kadın Komitesinin Gelecekteki Eğitim, Araştırma ve Raporlama Çalışmalarıyla İlgili Öneriler

2.2. SENDİKALARIN GENEL MERKEZ KADIN KOMİTESİNE DAİR DEĞERLENDİRMELERİ

HAK-İŞ Konfederasyonuna üye 21 sendika bulunmaktadır. Hizmet-İş Sendikası, Öz Sağlık-İş Sendikası, Öz Finans-İş Sendikası, Özçelik-İş Sendikası, Öz İplik-İş Sendikası, Öz Büro-İş Sendikası, Öz Gıda-İş Sendikası, Öz Güven-Sen Sendikası, Öz Taşıma-İş Sendikası, Öz Ağaç-İş Sendikası, Enerji-İş Sendikası, Öz İletişim-İş Sendikası, Liman-İş Sendikası, Medya-İş Sendikası, Oleyis Sendikası, Öz Toprak-İş Sendikası, Öz-Petrol-İş Sendikası, Öz İnşaat-İş Sendikası, KKTC Kamu-Sen Sendikası olmak üzere toplam 19 sendikanın Genel Merkezinde Kadın Komitesi bulunmaktadır.

Dolayısıyla katılımcılara sendikaların genel merkez kadın komitesiyle ilgili konular da araştırmaya dâhil edilerek katılımcılara bu doğrultuda 3 soru yöneltilmiştir.

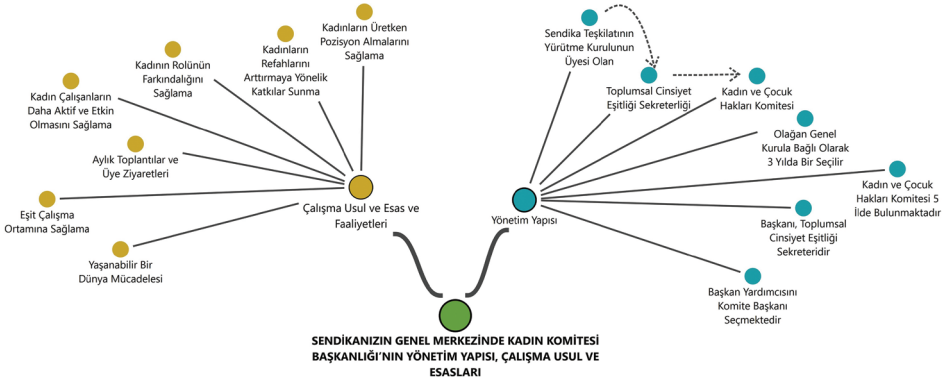
2.2.1. Sendikaların Kadın Komitesi Başkanlığı'nın Yönetim Yapısı, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Görüşleri

Gerçekleştirilen çalışmada sendikalarda kadın komitesi başkanlığının yönetim yapısı, çalışma usul ve esaslarını öğrenmek amacıyla sorulan soruya verilen yanıtlar Şekil 2.2.2'de görüldüğü üzere iki boyutta incelenmiştir.

Buna göre çalışma usul ve esaslarına göre katılımcılar yaşanabilir bir dünya mücadelesi, eşit çalışma ortamının sağlanması, aylık toplantılar ve üye ziyaretlerinin

yapılması, kadın çalışanların daha aktif ve etkin olmasını sağlama, kadınların rollerine dair farkındalık ortaya koymak ve refahını artırmaya yönelik katkılar sunulması üzerine toplanmıştır.

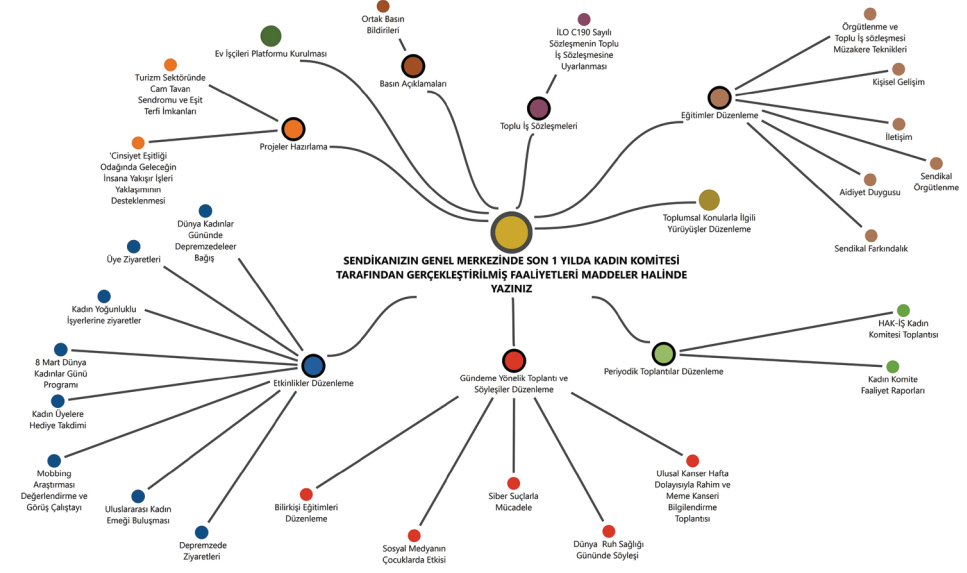
Katılımcıların yönetim yapısı hakkındaki görüşleriyle şu başlıklar altında toplanmaktadır: toplumsal cinsiyet eşitliği sekreterliği, kadın ve çocuk hakları komitesi, yönetim yapısının olağan genel kurula bağlı olarak değişmesi/yeniden atanması, 5 ilde kadın ve çocuk hakları komitesinin bulunması, başkanın toplumsal cinsiyet eşitliği sekreteri olması, başkan yardımcısını komite başkanı seçmesidir.



Şekil-2.2.1. Sendikaların Kadın Komitesi Başkanlığı Yönetim Yapısı, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Görüşleri

2.2.2. Sendikaların Bünyesinde Kadın Komitesi Kurulmamasının Sebepleri

HAK-İŞ'e üye bazı sendikaların Genel Merkezlerinde Kadın Komitesi yapılanması bulunmamaktadır. Bu sendikalar Öz Orman-İş Sendikası ve Öz Maden-İş Sendikası'dır. Bahsedilen sendikalarda kadın komitesi yapılanmasının olmaması sektörle ilgili olan bir durumdur. Çalıştırma yasakları olarak ifade edilebilecek bu konu birtakım işlerin, belirlenmiş kişilerce yapılmasının engellenmesidir. İşçiyi, kadını, çocuğu korumak amacıyla ortaya konulmuş bir düzenlemedir. Örneğin madencilik ilgili yapılması gereken işler düşünüldüğü zaman hukuki kısıtlamalar sebebiyle kadınların zarar görebilecekleri alanlardan bir tanesi olması sebebiyle benzer meslek dallarına ait sendikalarda kadın yapılanması mümkün gözükmemektedir.



Şekil-2.2.2. Sendikaların Son 1 Yılda Kadın Komitesi Tarafından Gerçekleştirilmiş Faaliyetleri

2.2.3. Sendikaların Son 1 Yılda Kadın Komitesi Tarafından Gerçekleştirilmiş Faaliyetleri

Kadın Komitesi tarafından son bir yılda yapılmış olan faaliyetlere bakıldığında; katılımcıların cevapları düzenlenen etkinlikler, proje, basın açıklaması, toplu iş sözleşmeleri, eğitim yürüyüşleri, toplantılar ve söyleşiler yapıldığı görülmektedir.

Gerçekleştirilen projeler arasında cinsiyete dayalı ücret farkının en fazla olduğu hizmet sektörü⁴ alanlarından biri olan turizm sektöründe cam tavan sendromu ve kadın & erkek arasındaki eşit terfi imkânlarıyla ilgili olurken, bir diğeri yine kadın-erkek eşitliği ile ilgili bir konudur. Kadın erkek eşitliğinin odağında geleceğin insana yakışır işleri yaklaşımının desteklendiği görülmektedir.

Gerçekleştirilen etkinliklere bakıldığında, kadınlar gününde depremzedelere yapılan başışlar, üye ziyaretleri, kadınların yoğunlukta olduğu işyerlerine yapılan ziyaretler, dünya emekçi kadınlar günü programı, kadın üyelere hediyeler verilmesi, iş yerinde yapılan baskıların araştırılması ve değerlendirilmesinin yapılması, depremzedelere yapılan ziyaretler görülmektedir. Verinin toplandığı dönem düşünüldüğü zaman katılımcıların cevaplarının kadınlar gününde ve depremle ilgili alanlarda toplandığı görülmektedir.

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf

Kadın komitesinin gündeme yönelik gerçekleştirdiği toplantı ve söyleşiler incelendiği zaman ise katılımcıların cevaplarının birliktelik eğitimlerinde, sosyal medyanın çocukları üzerindeki etkisinde, siber suçlarla mücadelede, ruh sağlığı üzerine söyleşide, kanserle ilgili söyleşilerde toplandığı görülmektedir.

Düzenlenen eğitimler incelendiği zaman ise toplu iş sözleşmeleri, kişisel gelişim, iletişim, sendikal örgütlenme, aidiyet duygusu ve sendikal farkındalık olarak dikkat çekmektedir. Katılımcıların son bir yılda kadın komitesi tarafından gerçekleştirdiği faaliyetlere yönelik verdiği cevaplar Şekil 2.2.2'te görülmektedir.

Sendika genel merkezinde yapılan faaliyetler incelendiği zaman katılımcıların önerilerde bulunduğu alanlarla paralellik gösterdiği görülmektedir. Bununla birlikte gerçekleştirilen faaliyetlerin yeterli görülmediği ve artırılması ya da çeşitlendirilmesi yorumu çıkarılabilecektir.

2.3. ÜYE SENDİKALARIN KADIN ODAKLI ÇALIŞMALARI

Kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı olarak, kadınların görevi özellikle bakım alanları olmak üzere evdeki işleri düzenleme üzerine olduğu görülmektedir. Bahsedilen toplumsal roller sebebiyle kadınların işgücündeki yerinin zedelendiği söylemek mümkündür. (Yıldırımalp ve Özdemir, 2013). Bu problem sendikalarda kadın oranının az olmasıyla devam etmektedir.

Bununla birlikte sendikalar çeşitli uygulamalarla kadınların iş yaşamında, sendikalarda yaşadıkları sorunları ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Bu anlamda çalışmanın devamında katılımcılara sendikaların kadın odaklı çalışmaları hakkında sorular sorularak problemlerin ortaya konulması ve çözüm önerileri açıklanmaya çalışılmıştır. Konuyla ilgili katılımcılara yedi soru yöneltilerek kadınların sorunları, kadın-erkek eşitsizliği, şiddet ve taciz gibi alanlarda bilgi toplanmıştır.

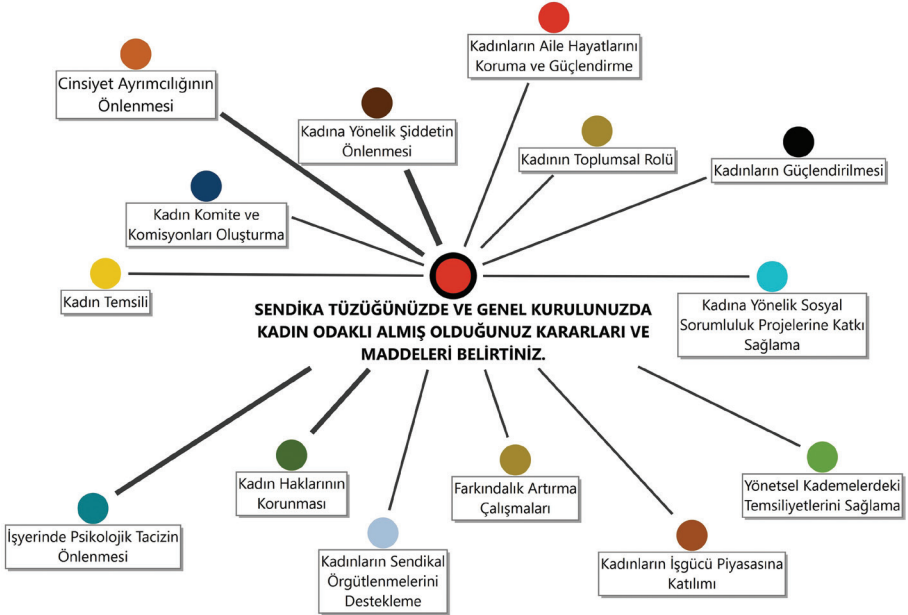
2.3.1. Sendika Tüzükleri ve Genel Kurullarında Alınan Kadın Odaklı Kararlar

Şekil 2.3.1'de sendika tüzüğü ve genel kurulda alınan kadın odaklı kararlar görülmektedir.

Şekildeki kalın çizgiler katılımcıları üzerinde yoğunlaştığı cevaplara işaret etmektedir. Buna göre katılımcıların en çok aldıkları kararlar şu şekildedir: cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi ve kadın haklarının korunması. Alınan kararlar, katılımcıların daha önceki sorulara verdikleri yanıtlar değerlendirildiği zaman özellikle cinsiyetle ilgili ayrımcılıklardan rahatsız olduğu görülmektedir.

Cinsiyet eşitsizliği sadece Türkiye'de ya da gelişmekte olan ülkeler de yaşanan bir problem değil, tüm dünyanın yaşadığı ve düzeltmeye çalıştığı bir problemdir. Öte yandan Türkiye, Dünya Ekonomik Forumu'nun 2022 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'na göre 146 ülke arasında 124'üncü sırada yer almaktadır (Yeşiltaş, 2023).

Bu durum diğer ülkelere kıyasla Türkiye'nin bu sorunu daha fazla yaşadığını da göstermektedir. Öte yandan katılımcıların bu doğrultudaki cevapları yaşanan sorunun birer göstergesi olarak değerlendirilebilmektedir.



Şekil-2.3.1. Sendika Tüzükleri ve Genel Kurullarda Kadın Odaklı Kararlar

Katılımcıların verdikleri cevaplar kadın haklarının korunması, kadına yönelik şiddetin azaltılması çalışmalarına odaklanmaktadır. Eşi tarafından öldürülen Dilek Özdemir, benzer bir şekilde eşi tarafından öldürülen Remziye Yücel örnekleri, katılımcıların bu başlıklara neden daha fazla önem verdiğini açıklar niteliktedir.



SENDİKAL HAREKETTE HAK-İŞ ve KADIN

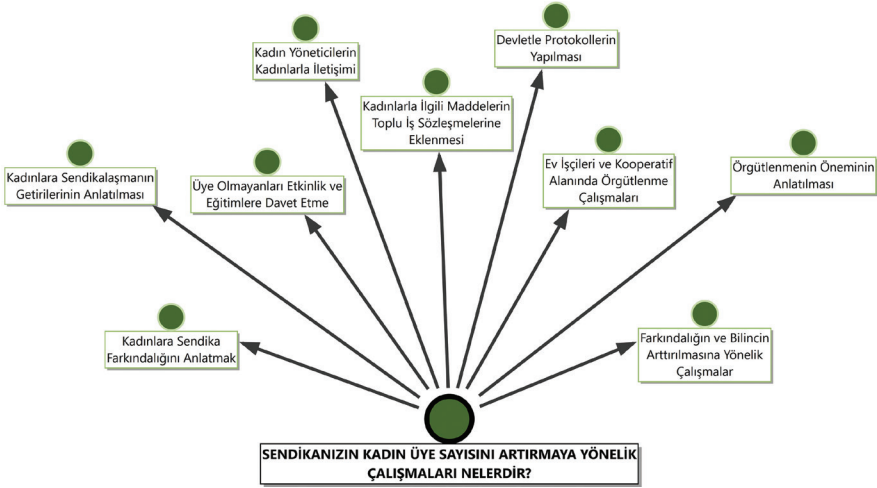


Şekil-2.3.1.1. HAK-İŞ Basın Açıklaması Görselleri

2.3.2 Sendikalarda Kadın Üye Sayısını Artırmaya Yönelik Çalışmalar

HAK-İŞ Konfederasyonu kadın çalışmalarına önem vermekle birlikte çeşitli görevlerde kadın-erkek oranının eşit olmaması, kadınların sendikalarda daha fazla yer alması gerektiğini göstermektedir. Bu anlamda kadınların sendikalara üye olmalarını sağlamak için çeşitli uygulamalar bulunmaktadır.

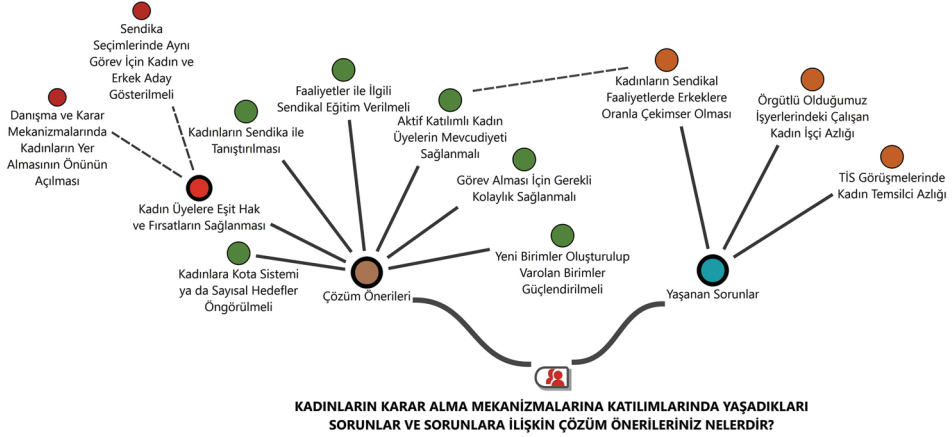
Şekil 2.3.2'deki bu uygulamalara bakıldığında zaman en çok dikkat çeken konulardan birinin de kadınlara sendikal farkındalığın oluşturulması olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda kadınlara sendikalaşmanın getirilerinin ve örgütlenmenin önemini anlatılması önemli bir adım olarak görülebilir. Üye olmayan çalışan kadınların etkinlik ve eğitimlere davet edilmesiyle sendikalı olmanın kendilerine sağladığı faydaları göremek üzere üye olacakları düşünülmektedir.



Şekil 2.3.2. Sendikalarda Kadın Üye Sayısını Artırmaya Yönelik Çalışmalar

Sendikalarda kadın üye sayısını artırmak amacıyla iş yerlerinde kadın yöneticilerin kadınlarla kurdukları iletişimin doğru şekilde oluşturulması bir diğer önemli konudur. Lider olarak gördükleri rol model aldıkları kadın yöneticiler tarafından doğru iletişim kurulması yoluyla sendikalaşma oranı artırılacaktır. Çalışan kadınlar kadar çalışmayan kadınlara yönelik örgütlenme çalışmaları da kadınların sendikalara üye olmaları konusunda önemli bir diğer görüş olarak gerçekleştirilen analiz sonucu ortaya konulmuştur.

2.3.3. Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılmalarında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri



Şekil-2.3.3. Kadınların karar Alma Mekanizmalarına Katılmalarında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kadınların istihdama katılmaları geçmişe oranla ciddi anlamda artmış olsa da, görevleri üst yönetici kademelerinden ziyade alt kademelerde olabilmektedir. Bu anlamda kadınların karar alma mekanizmalarına katılmalarında yaşadığı birtakım engeller katılımcılar tarafından Şekil 2.3.3'te gösterildiği üzere ifade edilmiştir. Katılımcıların belirttiği sorunlar incelendiği zaman sorunun kadınlar tarafından kaynaklanan noktalara odaklanıldığı görülmektedir.

Kadınların sendikal faaliyetlerde erkeklere oranla çekimsiz kalmaları ilk örnek olarak verilebilir. Bu problem aktif katımlı kadın üyelerin mevcudiyetlerinin sağlanmasıyla giderilebileceği düşünülmektedir. Öte yandan TİS görüşmelerinde kadın temsilcinin az olması kadınların yönetici kademelerinde olmamasının bir diğer sebebi olarak gösterilmiştir.

Kadınların karar alma mekanizmalarına katılmalarında yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri ise şu şekilde ifade edilebilir. Öncelikli olarak kota sisteminin getirilmesi, katılımcılar tarafından sunulan çözüm önerilerinden bir tanesidir. Katılımcıların ifadelerine göre, kadınların olması gereken en az sayının belirlenmesiyle, en az sayıya ulaşmak ve bunu geçmek için planlar yapılması ve kadınların karar alma mekanizmalarına katılmaları yönünde adım atılmış olacaktır.

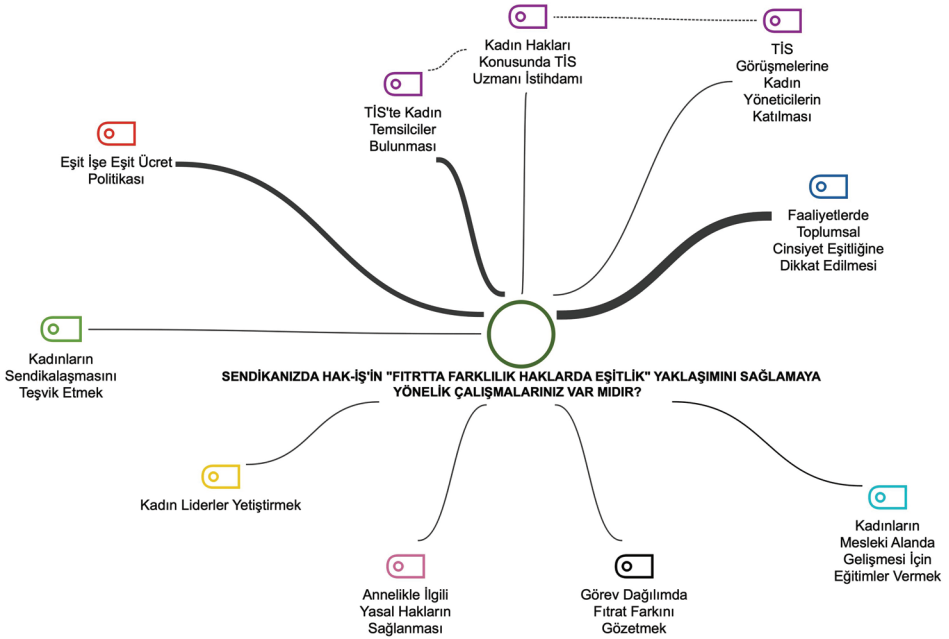
Ayrıca kadın üyelere eşit hak ve fırsatların sağlanması da getirilen bir diğer çözüm önerisidir. Bu anlamda sendika seçimlerinde aynı görev için kadın ve erkeklerin aday gösterilmesiyle fırsat ve haklarda bahsedilen eşitlikçi yapının oluşmasına önayak olunacaktır. Kadınların sendikalarla tanıştırılması, faaliyetlerle ilgili eğitimler verilmesi, görev alınması için gerekli kolaylıkların sağlanması gibi çözümlerde bulunmaktadır.

2.3.4. HAK-İŞ'in "Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik" Yaklaşımına Yönelik Çalışmalar ve Karşılaşılan Engeller

HAK-İŞ Konfederasyonunun kadın erkek eşitliği konusunda temel aldığı düşünce "fıtratta farklılık, haklarda eşitlik" tir. Bu yaklaşım kadın ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıkları ortadan kaldırmazken, bu farklılıklara rağmen haklarımızın eşit olduğunu vurgulayan bir yaklaşımdır.

Sendikaların bu yaklaşımı pekiştirecek uygulamalarını gösteren Şekil 2.3.4 incelendiği zaman sendikaların eşit işe eşit ücret politikasını uyguladıkları ifade edilmektedir. Kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunlara çözümler getirmeye çalışılması da yine hakların eşitliği için gösterilen çabalardandır. Bununla birlikte sendikalar kadın komitelerini oluşturarak bahsedilen yaklaşımı uygulamaya çalışmaktadır. Kadın liderler gelişime ön ayak olmak da sendikaların haklarda eşitliği sağlamaya çalıştığı uygulamalardan bir tanesidir.

Diğer bir taraftan kadın-erkek farklılıklarının getirilerinden olarak kadınların doğum yaptıkları dönemlerde farklı ihtiyaçlarının varlığı söz konusudur. Bu doğrultuda, analık durumunda çalışma hayatında gerekli tedbirleri alan sendikalar bulunmaktadır. Aynı zamanda toplu iş sözleşmelerinde gücü elinde tutabilmek adına sendikalar uzmanlarla çalıştıkları ve kadınların toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine katılarak farklılıklar ve eşitlikler konusunda söz sahibi olmasının sağlandığı ifade edilmektedir.



Şekil-2.3.4. HAK-İŞ'in "Fıtratta Farklılık, Haklarda Eşitlik" Yaklaşımına Yönelik Çalışmalar ve Karşılaşılan Engeller

2.3.5. İş Kollarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Çalışmalar

Kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları zorluklar buldukları iş koluna göre farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla, erkek çalışanın yoğun olduğu iş kollarında yaşanan problemlerle kadın çalışanın yoğun olduğu iş kollarında yaşanan problemler farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; yönetici pozisyonları değerlendirildiği zaman erkeklerin yoğun olduğu bir ortamda, kadınların özel ve ev yaşamındaki meşguliyetleri sebebiyle kendilerini iş hayatına veremeyecekler görüşü yaygın olabilmektedir. Dolayısıyla evlenen ya da çocuğu olan kadınların dikkatleri dağılacağı için iş yaşamında etkili olamayacakları düşünülebilmektedir (Karaduman ve Ergun, 2018).

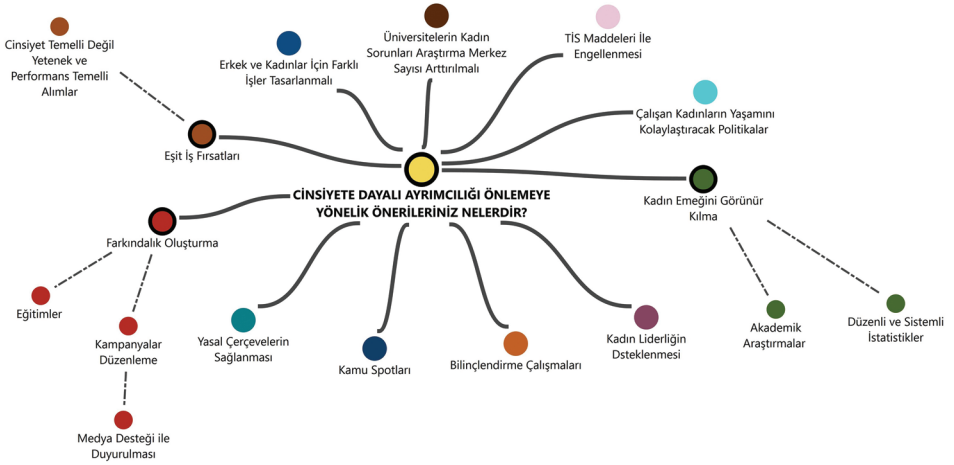
Halkla ilişkiler ve reklamcılık konusunda gerçekleştirilmiş bir çalışmadaysa bu alanda çalışanların daha çok kadın olmalarının sektör ve kadınların özellikleriyle uyumlu olduğuna dair bir inanış olduğu ifade edilmektedir. Halkla ilişkiler ve reklamcılık alanının iletişim, estetik, zarafetliği barındırdığı bunlarında daha çok kadınlarla sağlanabileceği şeklinde yanlış sayılabilecek sonuçlar ortaya konulmuştur. Aynı zamanda yöneticiliğe yükselmek noktasında yine kadınların birtakım engellerle karşılaştığı ifade edilmektedir (Şahin ve Şentürk, 2019).

Bu anlamda farklı iş kollarında bulunan HAK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik çalışmaları bulunmaktadır.

Şekil 2.3.5'te görüldüğü üzere sendikaların kadınların karşılaştığı olumsuz tutumlarla ilgili en fazla çalışması kadınlara yönelik iş yerinde baskıların önlenmesi adına yapılan çalışmalardır. Bu doğrultuda iş yerinde psikolojik şiddet derneği ile protokol imzalanması, hukuki destek verilmesi gibi uygulamalar yapılmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların ayrımcılığı önlemek amacıyla harekete geçmesi için öncelikle ayrımcılıkların farkında olması gerekmektedir. Bu anlamda sendikaların bu ayrımcılıkların neler olduğuyla ilgili kadın çalışanlara farkındalık çalışması yaptıkları görülmektedir. Dolayısıyla sendikaların kadınların iş yerinde gördükleri şiddete hiçbir şekilde tolerans göstermemesine yönelik çalışmalarda görülmektedir.

İş yerinde cinsiyet ayrımcılığının yaşandığı noktalardan biri de cam tavan durumudur. Buna göre kadınların başarılarının, niteliklerinin, aldığı eğitimlerin dikkate alınmadan, üst düzeylere yükselmenin engellenmesini sağlayan görünmeyen engellerdir. Bu engeller kadınların terfi problemi yaşamasına sebep olurken, iş hayatında sıklıkla karşılaşılan bir sorundur (Çelik ve Şahingöz, 2018).

HAK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikaların cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik uygulamalarından bir de terfide yaşanan problemleri çözmek adına politikalar geliştirmektedir. Dolayısıyla kadın ve erkeklere aynı fırsatların sunulmasının sağlanmasıyla sendikalar ayrımcılığın, aynı zamanda yeni kadın üyelerin genel merkezde görev almasını sağlayarak da cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına çalışılmaktadır. Bununla birlikte ücret ve sosyal haklarda eşitliğin sağlanmasına yönelik uygulamalarda benzer bir şekilde ayrımcılığı önlemeye yönelik faaliyetlerdendir.



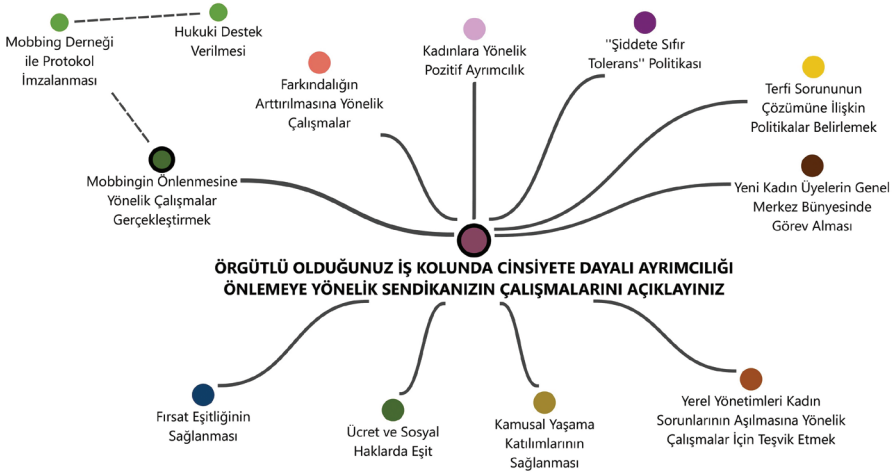
Şekil-2.3.5. İş Kollarında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Çalışmalar

Cinsiyete dayalı ayrımcılığı çözmek sadece sendikalar ya da işyerlerinde çeşitli uygulamaların hayata geçirilmesiyle ortadan kaldırılabilecek bir problem değildir. Tüm toplumsal yapının düşüncelerinin değişmesi gerekli olabilmektedir. Bu doğrultuda yerel yönetimlerin kadın sorunlarının aşılmasına yönelik çalışmalara teşvik etmek sendikaların çalışmalarından bir tanesidir.

2.3.6. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Öneriler

Katılımcıların cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik önerileri ise Şekil 2.3.6'da gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların cevapları arasında farklı görüşler bulunmaktadır. Örneğin bazı katılımcılar erkek ve kadınlar için farklı işlerin tasarlanması önerisinde bulunurken bazı katılımcılar iş fırsatlarının eşit olması gerektiğini vurgulamıştır. İş dağılımında cinsiyet temelli olmaktan ziyade yetenek ve performans temelli olması gerekliliği ifade edilmektedir. Bununla birlikte daha etkili bir güç olarak değerlendirilebilecek yasal çerçevelerin sağlanmasıyla da kadın ve erkekler arasındaki ayrımcılığın önüne geçilebileceği ifade edilmektedir.

Değerlendirilebilecek olan kamu spotları, kadın çalışanların hayatını kolaylaştıracak politikaların ortaya konulması, toplu iş sözleşmesi maddeleriyle engellemelerin ortaya çıkarılması katılımcıların sundukları önerilerdendir. Ek olarak akademik çalışmalarla ve düzenli istatistik bilgileriyle kadınların emeğinin görünür kılınması, üniversitelerin kadın sorunları araştırma merkez sayılarının artırılmasıyla kadınların değersizleştirilmesinin önüne geçilmesi sağlanacaktır.

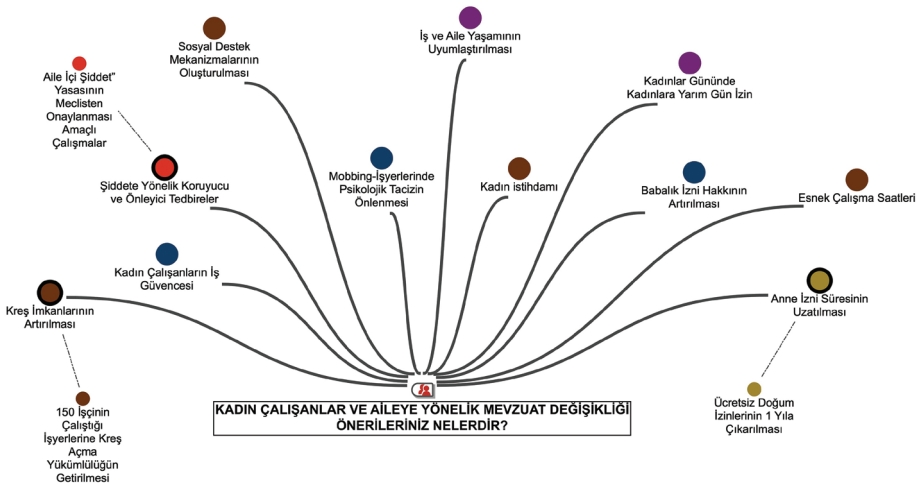


Şekil-2.3.6. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığı Önlemeye Yönelik Öneriler

2.3.7. Aile ve Kadına Yönelik Mevzuat Önerileri

Araştırmaya katılan sendikaların kadın çalışanlar hakkında mevzuat değişikliğiyle ilgili önerileri kadın çalışanların iş güvenliğinin sağlanması, sosyal destek mekanizmalarının oluşturulması, iş yerinde baskı ve tacizin önlenmesi, kadınlar gününde kadınlara yarım gün izin verilmesi, esnek çalışma saatlerinin oluşturulmasıdır. Aileye yönelik mevzuat değişikliği için öneriler ise 150 işçinin çalıştığı işyerlerinde kreş açma yükümlülüğünün getirilmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, babalık izni hakkının artırılması, ücretsiz doğum izninin bir yıla çıkarılmasıyla annelik izninin süresinin uzatılmasıdır.

Anket sorusuyla ilgili oluşturulan görsel Şekil 2.3.7'de gösterilmektedir.



Şekil-2.3.7. Aile ve Kadına Yönelik Mevzuat Önerileri

2.4. SENDİKALARIN ÇALIŞMA HAYATINDA ŞİDDET ve TACİZİ ÖNLEMeye YÖNELİK ÇALIŞMALARI

Erkeklerin kadınlara göre fiziksel olarak daha güçlü olduğunun düşünülmesi, erkeklerin iş yaşamında üst pozisyonlarda olması gibi sebeplerle, erkeklerin var olan bu güçlerini çalışma hayatında kadınlara yönelik şiddet ve taciz doğrultusunda kullanabildikleri görülmektedir (Öztürk ve Karataş, 2020). Bu sebeple çalışmanın devamında katılımcılara sendikaların çalışma hayatında şiddet ve tacizi önleme ve mücadeleye yönelik çalışmalarıyla ilgili altı soru yöneltilmiştir.

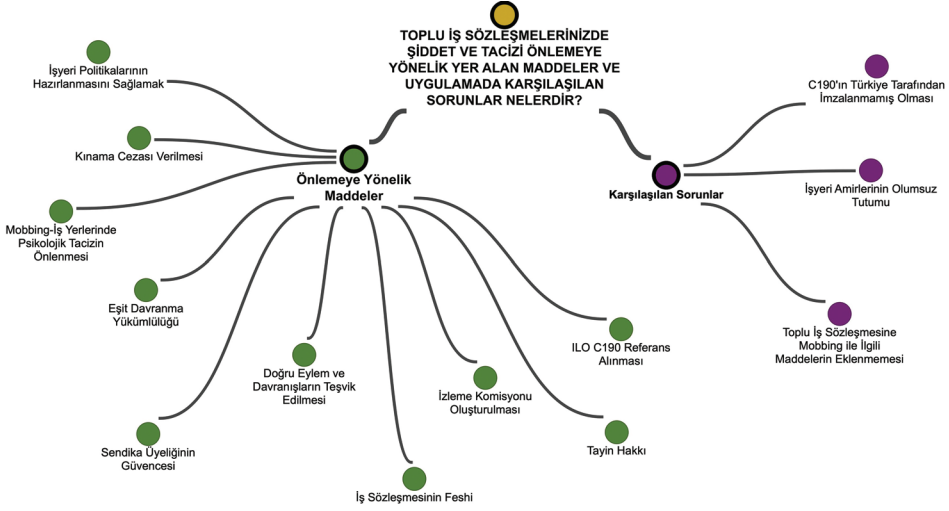
2.4.1. TİS'lerde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Hakkındaki Maddeler ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar

Daha önceki sorulardan anlaşıldığı kadarıyla katılımcılar toplu iş sözleşmeleriyle birtakım sorunların çözülebileceğini düşünmektedir. Bu anlamda toplu iş sözleşmesinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik yer alan maddeler ve uygulamada karşılaşılan sorunlar ele alınmıştır.

Şekil 2.4.1'de şiddet ve tacizi önlemeye yönelik maddelere bakıldığında;

- “işyeri politikalarının hazırlanmasını sağlamak”,
- “kınama cezası verilmesi”,
- “(mobbing) iş yerinde psikolojik tacizin önlenmesi”,
- “eşit davranma yükümlülüğü”,
- “sendika üyeliğinin güvencesi”,
- “doğru eylem ve davranışların teşvik edilmesi”,
- “iş sözleşmesinin feshi”,
- “izleme komisyonu oluşturulması”,
- “tayin hakkı”,
- “ILO C190'nın referans alınması” görülmektedir.

Karşılaşılan sorunlar ise şu şekilde sıralanmıştır; “C190'nın Türkiye tarafından imzalanmamış olması”, “işyeri amirlerinin olumsuz tutumları” ve “toplular iş sözleşmesine iş yerinde psikolojik şiddet ile ilgili maddelerin eklenmesi”dir.

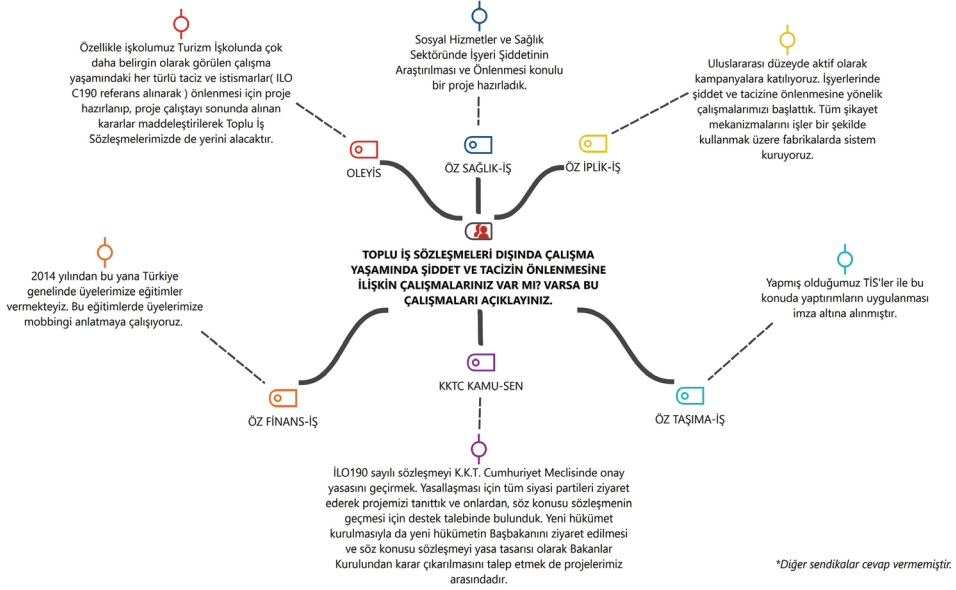


Şekil-2.4.1. TİS'lerde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Hakkındaki Maddeler ve Uygulamada

2.4.2. TİS'ler Dışında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Çalışmalar

Katılımcılara toplu iş sözleşmesi dışında çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin çalışmalarının neler olduğu sorulmuştur. Buna göre Şekil 2.4.2'de HAK-İŞ Konfederasyonun üye sendikalardaki uygulamaları görülmektedir.

- Öz Sağlık-İş Sendikası, sosyal hizmetler ve sağlık sektöründe işyeri şiddetinin araştırılması ve önlenmesi konulu bir proje hazırladıklarını,
- Öz Finans-İş Sendikası, 2014 yılından bu yana Türkiye genelinde üyelerine eğitimler verildiğini ve bu eğitimlerde iş yerinde psikolojik şiddetin anlatılmaya çalışıldığını,
- Öz İplik-İş Sendikası uluslararası düzeyde aktif olarak kampanyalara katıldıklarını, işyerlerinde şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik çalışmaların başlatıldığını ve tüm şikayet mekanizmalarının işlemlerini sağlayacak şekilde kullanmak üzere fabrikalara sistem kurduğunu,
- Oleyis Sendikası, turizm işkolunda çok daha belirgin olarak görülen çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik ILO'nun C90 nolu sözleşmesinin referans alınarak proje hazırlayacaklarını, TİS'lere maddeler ekleyeceklerini,
- Öz Taşıma-İş Sendikası, yapmış olduğu TİS'ler ile bu konuda yaptırımların uygulanmasının imza altına alındığını,
- KKTC Kamu-Sen Sendikası, ILO'nun C190 nolu sözleşmesinin KKTC Cumhuriyet Meclisinde onaylanması için çalışmalar yaptıklarını, ilerleyen dönemlerde bu çalışmalarını artıracıklarını belirtmişlerdir.

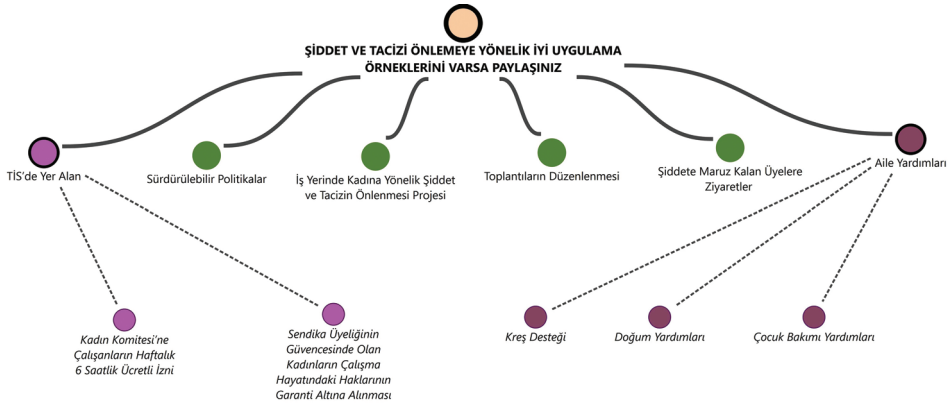


Şekil-2.4.2. TİS'ler Dışında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Çalışmalar

2.4.3. Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik İyi Uygulama Örnekleri

Şiddetin bireylere çağrıştırdığı ilk şey fiziksel şiddet olsa da esasında şiddet, bireyin haklarını ihlal eden, engelleyen her türlü faaliyeti kapsamaktadır. Bu durumun zihinsel veya ruhsal sonuçları olabilmektedir. Dolayısıyla şiddetin açık, örtük, doğrudan sözlü, sözsüz gibi birçok hali bulunabilmektedir. Tüm bu hallerin işyerinde gerçekleştirilen işyerinde şiddet olarak ifade edilmektedir. Buna göre “Çalışana yönelik, fiziksel veya psikolojik zarar verme amaçlı her türlü eylem veya olay” olarak ifade edilmektedir (Gökçe, 2023: s.67).

Diğer sorulara verilen cevaplardan anlaşıldığı kadarıyla katılımçıların şiddet ve tacizle ilgili sorun ve önerileri bulunmaktadır. HAK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikalarda şiddet ve tacizi önlemeye yönelik iyi uygulamalar Şekil 2.4.3'te gösterilmektedir.



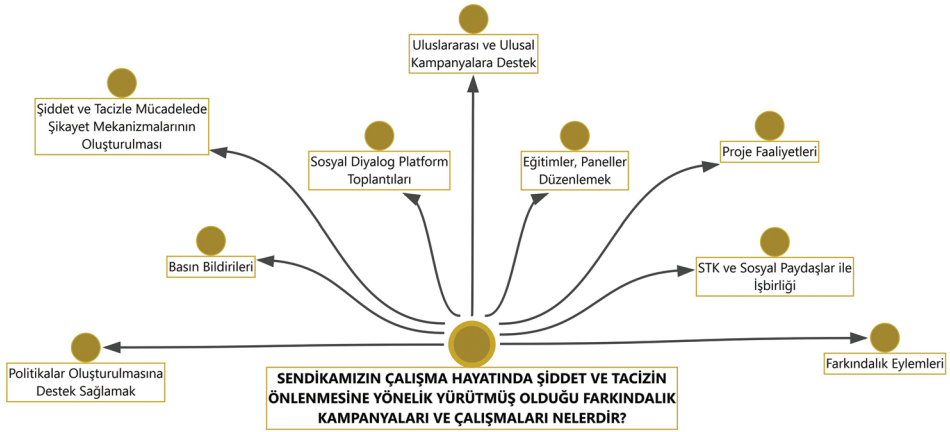
Şekil-2.4.3. Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik İyi Uygulama Örnekleri

Bunlar arasında işyerinde kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi projesi, ko-nuyla ilgili toplantılar yapılması, şiddete maruz kalan üyelere ziyaretler gerçekleştirilmesi, kreş desteği, doğum yardımları, çocuk bakım yardımları gibi aile yardımlarının yapılması, TİS'te yer alan kadın komitesinde çalışanların haftalık 6 saatlik ücretli izin ve sendika üyeliğinin güvencesinde olan kadınların çalışma hayatındaki haklarının garanti altına alınmasıdır.

2.4.4. Sendikaların Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Yürütmüş Olduğu Farkındalık Kampanyaları

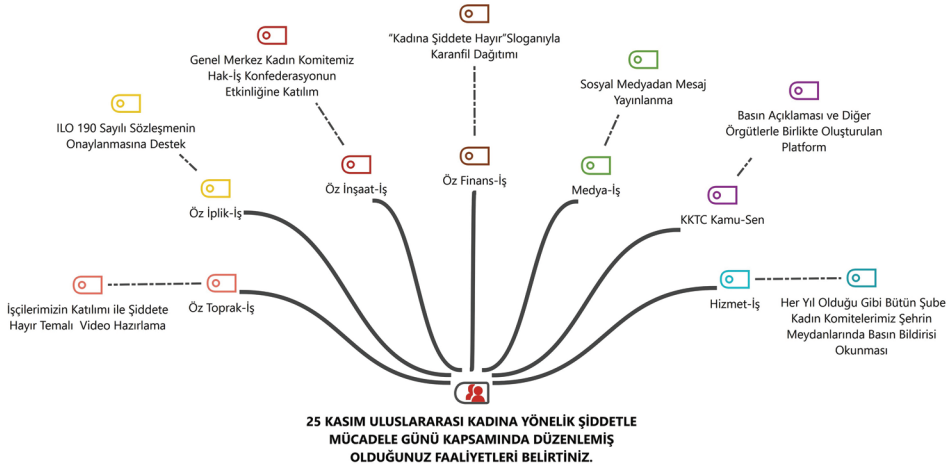
Şiddet ve tacizi önlemeye yönelik olumlu örnekler ek olarak gerçekleştirilen farkındalık kampanyalarına bakıldığı zaman Şekil 2.4.4'de gösterilmektedir. Buna göre ilk olarak politikalar oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte şiddet ve tacizle ilgili basın bildirimleri gerçekleştirilerek farkındalık sağlanmalıdır. Farkındalık yaratmak amacıyla sosyal platformlar kullanılması, ulusal ve uluslararası kampanyaların desteklenmesi, eğitim ve panellerin düzenlenmesi, projeler oluşturmak, sıralanabilir.

Ayrıca şiddet ve tacizi önlemek amacıyla şikayet mekanizmasının oluşturulduğu ifade edilmektedir. Özellikle ataerkil toplumlarda şikayet mekanizmasının işlenmesiyle ilgili sorunlar olması sebebiyle (Görücü, 2018) bahsedilen farkındalık çalışmalarının önemli olduğu düşünülebilmektedir.



Şekil-2.4.4. Sendikaların Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Yürütmüş Olduğu Farkındalık Kampanyaları

2.4.5. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kapsamında Düzenlenmiş Olan Faaliyetler

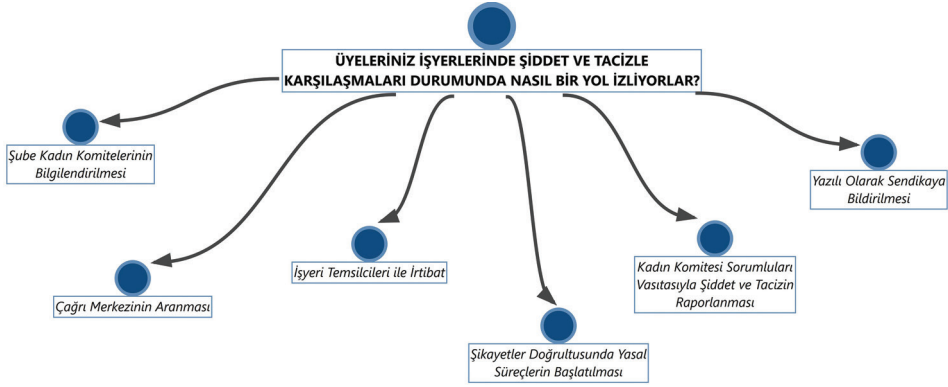


Şekil-2.4.5. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Kapsamında Düzenlenmiş Olan Faaliyetler

Kadına yönelik şiddetle ilgili katılımcılara sorulan bir diğer soru “25 Kasım Uluslararası Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü” kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin neler olduğudur.

Bu bağlamda, Hizmet-İş Sendikası bütün şube kadın komitelerinin buldukları şehrin meydanında basın bildirisinin okunması, Öz Toprak-İş Sendikası işçilerin katılımıyla şiddete hayır temalı bir video hazırladıklarını; Öz İplik-İş Sendikası ILO 190 Sayılı sözleşmeyi desteklediklerini; Öz İnşaat-İş genel merkezin etkinliğine

katıldığını bildirmiştir. Öz Finans-İş Sendikası “Kadına Şiddete Hayır” sloganıyla karanfil dağıttıklarını; Medya-İş Sendikası sosyal medyadan mesaj yayınladıklarını; KKTC Kamu-Sen Sendikası basın açıklaması ve diğer örgütlerle platform oluşturulması gibi uygulamalara örnekler verilmiştir. Katılımcıların cevapları Şekil 2.4.6’da görülmektedir.



Şekil-2.4.6. İşyerinde Üyelerin Şiddet ve Tacizle Karşılaşmaları Durumunda İzlenen Yollar

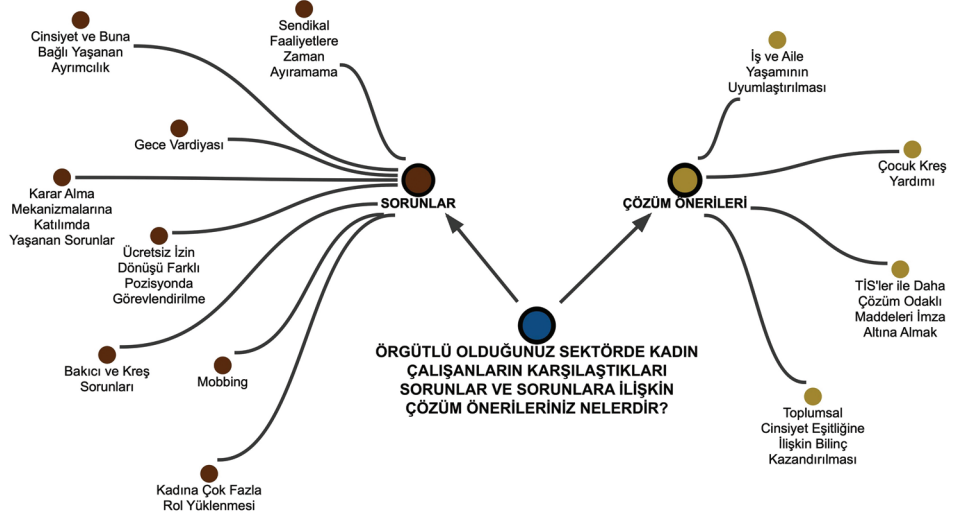
Şikâyet mekanizmalarının çalışması için bir örnek olarak katılımcılara bu durumlarda nasıl bir yol izledikleri sorulmuştur. Şekil 2.4.6’ e göre katılımcılar şiddet veya tacizle karşılaştıkları zaman çağrı merkezlerini aradıklarını, işyeri temsilcileriyle irtibata geçtiklerini, yasal süreçlerin başlatıldığını, raporlamaların yapıldığını ve yazılı olarak sendikalara bildirdikleri ifade etmişlerdir.

2.5. ÖRGÜTLÜ OLUNAN SEKTÖRDE KADINLARIN SORUNLARI

HAK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikalar farklı iş kollarında faaliyet göstermektedir. Sağlık, hizmet, sanayi vb. birçok sektör bulunmaktadır. Her bir sektörde kadınların karşılaştığı sorunlar düşünüldüğünde araştırmanın bu kısmında katılımcılara örgütlü olunan sektöre ilişkin kadın odaklı sorunlarla ilgili iki adet soru sorulmuştur.

2.5.1. Örgütlü Olunan Sektörde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Şiddet ve taciz gibi kadınların iş yaşamında karşılaştıkları ciddi problemler dışında karşılaştıkları diğer sorunlar sendikalara sorulduğu zaman cinsiyet ve buna bağlı yaşanan ayrımcılıklar, gece vardiyalarının olması, karar alma mekanizmalarına katılmada yaşanan sorunlar, ücretsiz izin dönüşünde farklı pozisyonlarda görev alınması, bakıcı ve kreş sorunlarının yaşaması, iş yerinde psikolojik şiddetin uygulanması, kadına oldukça fazla rol yüklemektedir.

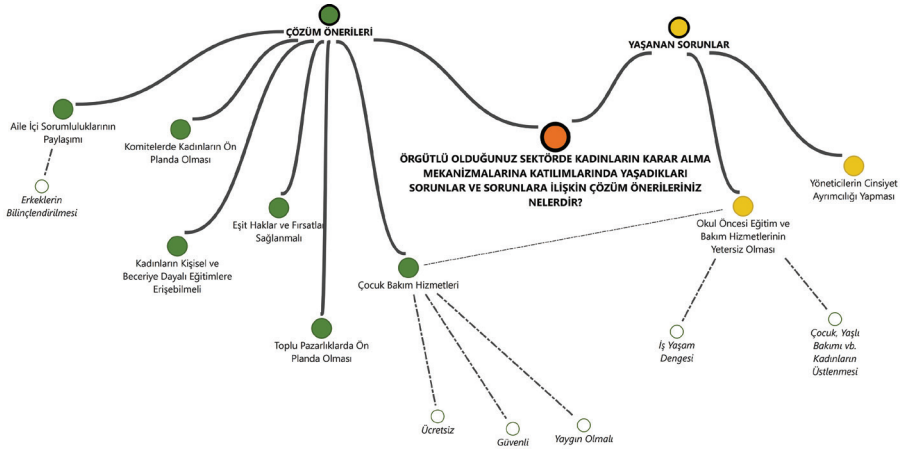


Şekil-2.5.1 Örgütlü Olunan Sektörde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kadınların yaşadıkları sorunlara göre sunulan öneriler incelendiği zaman iş ve aile hayatının uyumlaştırılması, çocuk kreş yardımının yapılması, toplu iş sözleşmelerinde çözüm odaklı maddelerin yer alması ve toplumsal kadın-erkek eşitliğine ilişkin bilinçlendirme çalışmalarının yapılmasıdır. Sektör bazında kadınların yaşadıkları sorunlar ve çözümler Şekil 19'da gösterilmektedir.

2.5.2 Örgütlü Olunan Sektörde Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımlarında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Örgütlü olunan sektörde kadınların karar alma mekanizmalarına katılmalarında engel olan durumların tespit edilmesi adına katılımcılara yöneltilen soruda yaşanan sorunlar ve bu sorunlara çözüm önerilerinden bahsedilmektedir. Kadınların karar alma mekanizmalarına katılmalarında yaşadıkları ve katılımcılar tarafından en çok bahsedilen sorunlar çocuklu kadınlar için okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin yetersiz olmasıdır. Bu doğrultuda kadınlar çocuk ve yaşlı bakımı üstlenirken iş ve yaşam dengesinin bozulduğu ifade edilmektedir.



Şekil-2.5.2. Örgütlü Olunan Sektörde Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımlarında Yaşadıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Kadınların iş yaşamında üst pozisyonlara gelmesinin önündeki bir diğer engel yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı yapmasıdır. Daha önce ifade edildiği üzere kadınların evlenince ya da çocuk sahibi olunca odaklanma problemi yaşayacaklarının düşünülmesiyle, yeterliliğe, yeteneğe, bilgiye bakılmaksızın erkek çalışan tercih etme potansiyelleri olabilmektedir.

TÜİK 2022 Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri'ne göre Türkiye'de yemek yapma sorumluluğunun %91,8'i kadınlardayken, %8,8'i erkeklerde. Veriler gerçekleştirilen çalışmada çıkan sonuçları destekler niteliktedir. İş aile yaşam dengesindeki zorluklar kadınların kariyerlerinde ilerlemesine engel olarak değerlendirilebilir.

Bu problemlere getirilen önerilere bakıldığı zaman kadınların iş ve aile yaşamında dengeli hareket edebilmesi için aile içerisinde sorumlulukların paylaşılması ve bu konuda erkeklerin bilinçlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bir diğer öneri ise kadınların komitelerde ön planda tutulmasıdır. Bu pozisyonlarda pratik yapan kadınlar, iş hayatında üst kademelerde olmak isteyebilecektir. Benzer bir şekilde toplu pazarlıklarda ön planda olunması da kadınların üst kademelere çıkmakta önlerini açacak bir öneri olarak sunulmaktadır.

Ayrıca kadınların iş hayatındaki eksikliklerinin giderilebilmesi için çeşitli eğitimlere katılmaları da bir diğer öneriler arasında yer almaktadır. İş aile yaşam dengesi açısından değerlendirilebilecek bir diğer çözüm önerisi ücretsiz, güvenli, yaygın bir çocuk bakım hizmetinin ortaya konulmasıdır. Evdeki sorumlulukların kadın ve erkek arasındaki eşit bir şekilde bölünmesiyle, çocuk yaşlı bakımında sadece kadınlar değil, erkeklerinde görevlerini yerine getirmesiyle ve yaşlı, çocuk bakımı konusunda olanakların artırılmasıyla kadınlar iş hayatına daha kolay ve rahat bir şekilde entegre olacak, üst kademelerde önlerine çıkan engellerden bazıları aşılmış olacaktır.

2.6. 100 YILIN FELAKETİ: KAHRAMANMARAŞ MERKEZLİ DEPREM ve HAK-İŞ'İN YARDIMLARI

6 Şubat tarihinde Kahramanmaraş ve Hatay merkezli, 100 yılın felaketi olarak ifade edilen, 7.7 ve 7.6 büyüklüğündeki iki deprem tüm Türkiye ve dünyada ciddi etkiler yaratmıştır. 50 bin kişinin hayatını kaybettiği depremde Kahramanmaraş, Hatay gibi Türkiye için tarihi öneme sahip şehirler ciddi anlamda hasar görmüştür. Yaşanan felaketten hayatta kalanlara yardımcı olabilmek, enkaz altında kalanların bir an önce kurtarılabilmesi ve diğer birçok ihtiyaç için tüm dünya ve Türkiye'den ciddi yardımlar toplanmıştır. İnsanların tek yürek olduğu bu dönemde HAK-İŞ'in de üzerine düşeni gerçekleştirdiği görülmektedir.

Uyku tulumu, çadır, katalitik soba, jeneratör gibi ihtiyaçların yanı sıra 260 Milyon TL'nin üzerinde yardım yapılmıştır (Aslan, 2023). Bunlara ek olarak kadın üyeler ve eşlerine ihtiyaçlar doğrultusunda yardımlar yapılmıştır.

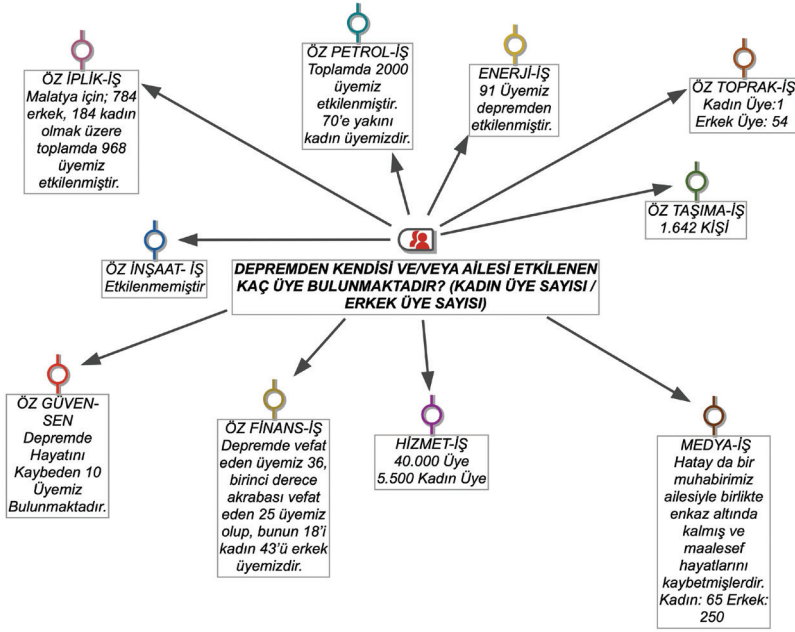
Yaşanan bu felaket sebebiyle, sendikalardan depremde kendisi ve/veya ailesi etkilenen üye bulunup bulunmadığı, maddi ve sosyal yardımlar, karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara çözüm önerilerinin neler olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu sayede hem depremden etkilenen üyelerle ilgili veri toplanırken, aynı zamanda böyle bir felaket karşısında nelere hazırlıklı olunmalı, aynı sorunlarla karşılaşmamak için neler yapılması gerektiğiyle ilgili bilgi toplanmak amaçlanmıştır.

Aşağıda katılımcılara yöneltilen sorular ve sıklıkla verilen cevaplara yer verilmiştir.

2.6.1. Depremde Kendisini ve/veya Ailesi Etkilenen Üyeler

Şekil 2.6.1'de sendikalara göre depremden kendisi, ailesi ya da sendika üyesi olarak etkilenen kişilerin sayısı görülmektedir. Buna göre:

- Öz İplik-İş Sendikası Malatya'da 784 erkek 184 kadın olmak üzere toplamda 968 üyenin etkilendiği ifade edilmiştir.
- Öz Güven-Sen Sendikası ise depremde 10 üyenin kaybedildiğini belirtmiştir.
- Öz Finans-İş Sendikası vefat eden üyesinin 36 kişi olduğunu belirtirken, birinci derece akrabası vefat eden 25 üyenin olduğunu ifade etmiştir. Bu üyelerden 18'i kadinken, 43'ü erkektir.
- Medya-İş Sendikası Hatay'da bir muhabirin ailesiyle birlikte enkaz altında kaldığını ve hayatını kaybettiğini, bununla birlikte depremden etkilenen 65 kadın, 250 erkek bulunmaktadır.
- Öz Taşıma-İş Sendikası'nda 1.642 üye;
- Öz-Toprak-İş Sendikası'nda 1 kadın, 54'ü erkek olmak üzere 55 üye;
- Enerji-İş Sendikası'nda 91 üye depremden etkilenmiştir.



Şekil-2.6.1. Depremde Kendisini ve/veya Ailesi Etkilenen Üyeler

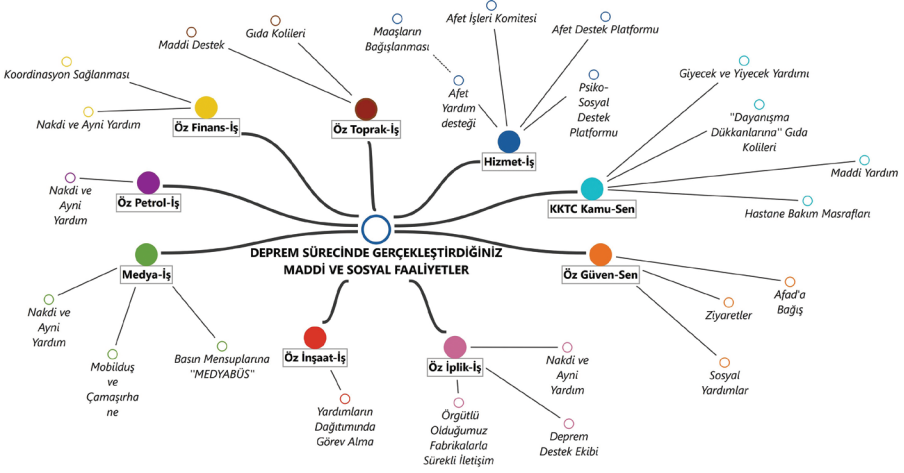
2.6.2. Deprem Sürecinde Gerçekleştirilen Maddi ve Sosyal Faaliyetler

HAK-İŞ Konfederasyonu ve üyesi olan sendikalar ülkemizde ve dünyada meydana gelen felaketlerde aktif olan Konfederasyonlardan olup 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli deprem felaketinde de sendikaların maddi ve manevi birçok yardımı bulunmaktadır.

Şekil 2.6.2'de gösterildiği üzere:

- Nakdi ve aynı yardım konusunda Hizmet-İş Sendikası; Öz Finans-İş Sendikası, Medya-İş Sendikası, Öz İplik-İş Sendikası, KKTC Kamu-Sen Sendikası,
- Afet işleri komitesinin oluşturulmasında Hizmet-İş Sendikası;
- Koordinasyonun sağlanmasında Öz Finans-İş Sendikası, Öz İnşaat-İş Sendikası ve Öz İplik-İş Sendikası;
- Mobil duş ve çamaşırhane ve basın mensuplarına medyabüs konusunda Medya-İş Sendikası;
- Deprem destek ekibinin oluşturulmasında Öz İplik-İş Sendikası;
- Hastane bakım masraflarının karşılanmasında KKTC Kamu-Sen Sendikası;
- Psikolojik destek ve sosyal yardımlarda Hizmet-İş Sendikası ve Öz Güven-Sen Sendikası;

- Giyecek ve yiyecek yardımında KKTC Kamu-Sen Sendikası ve Öz Toprak-İş Sendikası;
- Gıda yardımında Öz Toprak-İş Sendikası oldukça etkili performans sergilediği ifade edilebilmektedir.

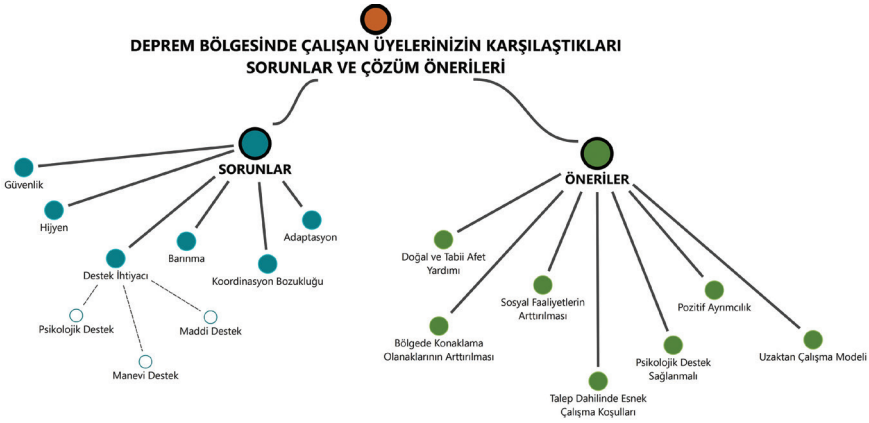


Şekil-2.6.2. Deprem Sürecinde Gerçekleştirilen Maddi ve Sosyal Faaliyetler

2.6.3. Deprem Bölgesinde Çalışan Üyelerini Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Deprem bölgesinde çalışan üyelerin karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara getirilen öneriler daha sonra yeniden benzer yardımlaşma ve koordinasyon durumunda etkili olacak veriyi içermektedir. Buna göre deprem bölgesinde karşılaşılan sorunlar şu şekilde sıralanabilir: güvenlik sorunu, hijyen sorunu, maddî, manevî ve psikolojik destek sorunu, barınma, koordinasyon ve adaptasyon sorunudur. Bahsedilen sorunlar bu gibi felaket anlarında meydana çıkabilecek sorunlarken, güvenlik, hijyen, destek, barınma, koordinasyon gibi sorunlar alınacak önlemlerle en aza indirilmeye çalışılabilir.

Yaşananlar karşısında katılımcıların önerileri ise Şekil 2.6.3'te gösterildiği üzere şu şekildedir: doğal ve tabii afet yardımı, bölgede konaklama olanaklarının artırılması, sosyal faaliyetlerin artırılması, talep dahilinde esnek çalışma koşulları, psikolojik destek sağlanması, bölgedeki bireylere pozitif ayrımcılık yapılmasıdır.



Şekil-2.6.3. Deprem Bölgesinde Çalışan Üyelerini Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri

SONUÇ

Günümüzde kadınların çalışma hayatında daha fazla yer edinmesi ve bununla birlikte iş yaşamında karşılaştıkları eşitsizliklere ve ayrımcılıklara karşı korunması için sendikalarda yer almaları artık çok daha önemli hale gelmiştir. Farklı düzeylerde olsalar bile sendikalarda kadın üyelere yönelik çeşitli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir.

Bununla birlikte kadınların faaliyetlere katılımı, sendika üye sayının çok altında olabilmektedir. Dolayısıyla kadınların sendikalarda yalnızca sayısal olarak değil, aynı zamanda sendikanın faaliyetlerine etkin bir şekilde katılması da önem kazanmaktadır. Ayrıca birtakım gelişmelerle birlikte “Kadınların sendikaya ihtiyacı var, sendikaların da kadınlara...” (Kopuk ve Taşoğulları, 2019) sloganıyla kadınlara sendikalarda daha fazla yer verilmeye yönelik değişiklikler başlamıştır.

Günümüzde HAK-İŞ'in de kadınlara yönelik çalışmalarının arttığı görülmektedir. Bu anlamda kadın çalışanlara yönelik ayrımcılığın, istismarın önlenmesiyle daha fazla kadının sendikalarda yer almasıyla ilgili faaliyetlerle, kadınlara yönelik eğitimleriyle kadınların sendikalarda, yönetimde söz sahibi olması adına çalışmalara rastlamak mümkündür. HAK-İŞ Konfederasyonu'nda 21 Sendikanın 19'unda kadın komitesi yapılanması mevcuttur. Bununla birlikte HAK-İŞ Komitesi Başkanlarının %37'sini kadınlar oluştururken, sendika genel merkezlerinde çalışan sayısının %28'ini kadınlar oluşturmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu 2007'den bu yana kadınlara özel gerçekleştirdiği çalışmalarla kadınların iş hayatında, sendikalarda, sosyal hayatta yaşadıkları sorunları ortaya çıkartmakta ve bunlara çözüm önerisi getirmeye çalışmaktadır. Sadece kadınların yaşadıkları sorunlar değil, nelerin olmasını istediklerine dairde bilgiler toplanmıştır. Bu yıl gerçekleştirilen Kadın Çalışmalarında ise HAK-İŞ Konfederasyonuna bağlı sendikalara çeşitli sorular yöneltilmiştir. Buna göre HAK-İŞ hakkın-

daki görüş ve öneriler, kadınlarla ilgili yapılan çalışmalar, kadın komitelerinin gerçekleştirdiği faaliyetler, sendika tüzüğünde kadınlarla ilgili alınan kararlar, karar alma mekanizmalarıyla ilgili kadınların yaşadıkları sorunlar, Toplu İş Sözleşmeleri, kadın erkek eşitliği, şiddet ve taciz başlıklarıyla ilgili sorular sorulmuştur.

Katılımcıların HAK-İŞ faaliyetlerine ait görüş ve önerilerinin neler olduğuna dair cevaplar incelendiği zaman sendikalardan genellikle memnuniyet duydukları görülmektedir. Kadınları desteklediği düşünülen, yaşanan sorunlara çözümler getirdiğine inanılan, gurur duyulan bir Konfederasyon olarak ifade edilmiştir.

"HAK-İŞ Kadın Komitesi faaliyetlerinin her zaman yol gösterici ve tamamlayıcı olduğu bir gerçektir. HAK-İŞ Kadın Komitesi, sadece üye kadınlar için değil, tüm kadınların hakları ve özgürlükleri için mücadele etmeyi görev bilmektedir. Ortak tarih, medeniyet ve kültür köklerimize aykırı düşmeyecek bir anlayış içerisinde; kadınlık erdemi, onuru, değer ve misyonu ile sendikal harekete katkı vermektedir.....HAK-İŞ ve üye sendikalarının kadın odaklı kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi, Kadın üyelerimizin hak ve menfaatlerinin geliştirilmesini, Kadınların sorunlarının çözümü için daha etkin alternatif politikaların geliştirilmesi şeklinde üç temel hedefe yönelik hedef belirlemiştir. Asıl ihtiyacımız olan durum insanca yaşama ve çalışma şartlarına ulaşmış işyerleri olmasıdır. Düşük ücretler ve düzensiz istihdam şekilleri, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmama, örgütlenme sorunları, ayrımcılık, kayıt dışı çalışma, temsil ve karar mekanizmalarında, yönetim kademelerinde yer alamama, işyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), yetersiz eğitim düzeyi, çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinde yetersizlik, çalışma saatleri, toplumsal kabul ve bakış açısı konusunda vurgularını sürekli belirten HAK-İŞ kadın komitesi sorunları gündemde tutmaktadır....."

"HAK-İŞ Kadın Komitesinin faaliyetlerinden ve yaptığı çalışmalardan memnunuz. Kadınların sorunlarını ve çözüme ulaşması için çalışmalar yapmakta ve kadınlarla ilgili her bir ayrıntıya yer verilmektedir."

"HAK-İŞ tarafından yapılan Kadın Komitesi faaliyetlerinin kapsamlı ve kıymetli faaliyetler olduğunu düşünüyor ve Sendika olarak yakından takip ediyoruz."

"HAK-İŞ Kadın Komitesi hem ulusal hem de uluslararası platformda Konfederasyonumuzun en güzel temsil edildiği kıymetli komitelerinden birisidir. Kadın odaklı çalışmaların kamusal ve özel sektör düzeyinde her geçen gün artan bir ivmeyle hız kesmeden devam etmektedir."

HAK-İŞ Komitesiyle ilgili olarak önerilere bakıldığı zaman ise katılımcıların kadınlara yönelik desteklerden memnun olmakla bunların artırılması, eğitimlerin artırılması, toplumsal farkındalığın artırılması gibi önerileri bulunmaktadır.

".....eğitim ve mentorluk programları düzenlenmesi ve kadınların iş dünyasında güçlenmelerine yardımcı olacak politikaların oluşturulması önerilerimiz arasındadır".

".....Ancak sürekli sahada olan bir kadın yönetici olarak; Bu eğitimlerimizin kapsamını daha da genişleterek genel olarak kadın üyelerimize sendikal bilinci yerleştirmemiz gerekmektedir. Kadın üyelerimiz kendilerini sendikal anlamda geri çekip genel olarak erkek üyelerimizin görüş ve önerileri doğrultusunda ve onlara göre hareket etmeyi tercih etmekte ve iletişim kurarken bile kendilerini geri çekmektedir. Özellikle kadın istihdamı ve kadın sorunları üzerine yapacağımız projelerimizde işveren temsilcilerini de projelerimize dahil ederek, sorunlarımızı işçi ve işçi temsilcileri dışına da aktarmamız gerekmektedir".

"Kadınların sendikalaşma oranının artırılmasına ve kadın örgütlenmesine yönelik faaliyetlerin artırılması ve bu konuya yoğunlaşılması".

".....Eğitimler artırılmalı, sosyal farkındalık projelerine ağırlık verilmeli ayrıca yapılan tüm kadın faaliyetlerinin sosyal medya ve görsel olarak daha ön plana çıkartılmalı, Hak-İş Kadın Komitesi adına yıllık dergi çıkartılmalı (Bu dergide Hak-İş Kadın Komitesi ve bağlı sendikaların kadın komitelerinin faaliyetleri yayınlanmalı)".

".....Eylem planı ve stratejisi güncellenerek çalışmalar daha da kurumsal hale getirebilir. Konfederasyonumuz HAK-İŞ, bu bağlamda kadın çalışanlara yönelik yenilikçi ve çözüm odaklı bir yol haritası oluşturulmasına ve sendikal bakış açısının kadın perspektifiyle güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır".

".....C190 ile ilgili hem HAK-İŞ Kadın Komitesine hem de sendikamızın kadın komitelerine bir eğitim organize edilebilir".

HAK-İŞ Komitesine dair bir diğer soru ise gerçekleştirilen proje, eğitim, araştırma faaliyetlerinde kadınlarla ilgili hangi konuya odaklanılmasıdır. Katılımcıların verdikleri cevaplar genellikle cinsiyet eşitsizliği, işgücüne katılım, liderlik pozisyonlarına katılım, eğitimlerin nasıl verilmesine gerektiğine dair öneriler bulunmaktadır. Katılımcıların örnek cevapları aşağıda bulunmaktadır.

"İş hayatındaki cinsiyet eşitsizliği: Kadınların iş hayatında eşit fırsatlar ve eşit ücret elde etmeleri için neler yapılabileceği konusunda araştırmalar yapılabilir. Ayrıca, işyerlerinde kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve taciz gibi sorunların ele alınması ve bu konuda farkındalık yaratılması için eğitim programları düzenlenebilir. Kadınların işgücüne katılımının artırılması: Kadınların işgücüne katılımının artırılması için neler yapılabileceği konusunda projeler geliştirilebilir. Bu projeler arasında, kadınların işgücüne katılımını arttırmak için sağlanacak destekler, çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve esnek çalışma saatleri gibi düzenlemeler yer alabilir. Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesi: Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesi için neler yapılması gerektiği konusunda araştırmalar yapılabilir ve eğitim programları düzenlenebilir. Bu programlar arasında, kadınların liderlik becerilerini geliştirme, mentorluk programları, kariyer geliştirme fırsatları ve kadınların yöneticilik pozisyonlarına yükselmesini sağlamak için çeşitli politikaların geliştirilmesi yer alabilir".

".....Örneğin İş ve Aile uyumlaştırılması eğitimlerinin eşlerle birlikte verilmesi, kadının rolünün hem iş hayatında hem de ev yaşamında neler yaptığı açık bir şekilde anlatılmalı eşit iş bölümü yapılması sağlanmalıdır".

".....Erkek üye ve yöneticileri de içeren farkındalık artırma çalışmaları.....".

".....Kadınlara farkındalık oluşturmak için Sağlık Seminerleri, Psikolojik destek, Diyetisyen desteği vb projeler; değişen dünyaya uyum sağlamak amacıyla kişisel gelişim seminerleri , Okuma kulüpleri oluşturulmalı , belirlenen hedeflerin doğrultusunda ilerlenme ve çıktılarının bir sonuç halinde ulaşılabilir olması".

"Özellikle iş kanununun eşit davranma ilkesine uyulmamasına yönelik projeler geliştirilebilir.....".

"HAK-İŞ Kadın Komitesinin proje, eğitim, araştırma ve raporlama çalışmalarında karar alma mekanizmalarında kadının yeri, gücü ve etkinliği konusunun ele alınmasını önerebilirim.....".

HAK-İŞ Konfederasyonuna yöneltilen sorulara ek olarak katılımcılara kadın odaklı sorular yöneltilmiştir. Kadınların sendikalara katılımını artırmak için neler yapıldığı buna örnek olarak verilebilir. Katılımcıların cevapları incelendiği zaman yeni iş kollarında işlemlerin yürütülmesi, devletle işbirliği, eğitimler verilmesi örnek olarak gösterilebilir.

".....İş kolumuz olan ev işçileri ve kooperatif alanında örgütlenme çalışmaları yürütülmektedir".

".....Yönetim kurulunda kararlaştırılan maddeleri veya çalışan hakkındaki isteklerimizi Başkan, Genel sekreter ve Mali sekreter katılarak Maliye Bakanına her yılın en geç Ekim ayında bildirilmektedir. - Terfi dönemleri gelen kurumların, çalışan üyelerimize terfilerinin açılması için onaylarının Maliye Bakanlığı ve Personel Dairesinden takipleri yapılarak Kamu Hizmeti Komisyonuna gönderilmesini sağlıyoruz. Bu durumdan dolayı ilgilendimizi gören diğer üyemiz olmayan kişileri etkilenmekte ve sendikamıza üye oluyorlar. - Kurumların teşkilat yasaları uyarınca yapılan işlemlerin sürdürülebilirlik yönündeki yeni düzenlemeler ve/veya personellerin karşılaştıkları sıkıntıların önünü açmak için öneriler getirilmektedir. Söz konusu önerilerin yapılabilmesi için de ilgili bakanlıkta yetkili sendika olmamız gerektiği bilgisini de çalışan personele anlatıldığında sendikamıza üye olmaları gerektiğini söyleyerek üye sayısını artırma çalışmalarına katılıyoruz".

"..... Kadın Üye sayımızı arttırmak için daha çok yaptığımız etkinlik ve eğitimlere üyemiz olmayanları davet ederek ön yargılarını kırıp üye olmalarını sağlamaktayız".

"Örgütlenme uzmanlarında cinsiyet eşitliği gözetilerek kadınların örgütlenmesi için yetiştirilmesi, Toplu iş sözleşmelerimize toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin maddelerin eklenmesi, kadın temsilci sayısının geliştirilmesi, kadınların proje ve eğitim çalışmalarına dahil edilerek yetkinlik ve yeterliliklerinin artırılması kadın üye sayımızı arttırma yönünde gerçekleştirdiğimiz çalışmalardır".

Sendikalarda kadınların karar alma mekanizmalarına katılımında yaşadıkları sorunlara yönelik öneriler incelendiği zaman sendikalara kota sisteminin getirilmesi, kadınlara yönelik engellerin kaldırılması, aktif olarak kadınların katılımının artırılması, eğitim verilmesi, cinsiyet eşitliğini sağlamaya çalışmakla ilgili önerileri bulunmaktadır. Katılımcıların örnek cevapları aşağıdaki gibidir;

"...Eşit haklar ve sorumluluklar bazında, sayısal hedefler öngörülmesi, onların yer alacağı yeni birimler oluşturulmalıdır. Danışma ve karar mekanizmalarında kadınların yer alması için, bu yerlere seçilmelerinin önü açılmalıdır. Örneğin, sendika seçimlerinde aynı görev için hem kadın hem de erkek aday gösterilmelidir. Kadın üyelere eşit haklar ve fırsatlar sağlanması, eşit davranışta bulunulması sendikanın temel politikası olmalı ve fiilen desteklenmelidir....."

".....Bunun için öncelikle aktif katılımlı kadın üyelerin mevcudiyeti önemlidir. Sendikal mücadele ruhuna sahip bu kişilerin lider konumlarında yer alabilmesi için temel yeteneklerin geliştirilmesi de önemli bir husustur.....Eğitim faaliyetleriyle kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, erkeklerin zihinsel dönüşümlerinin farkındalık çalışmalarıyla sağlanması önemli adımlardır".

".....kadınların öncelikli olarak sendika ile tanıştırılması, üye tarafından sendikanın sadece bir toplu iş sözleşmesi yapan bir sivil toplum örgütü olmaktan ziyade nasıl faaliyetlerde bulunduğu ile ilgili sendikal bir eğitim verilmelidir".

Katılımcılara yöneltilen bir diğer soru HAK-İŞ'in benimsediği "Fıtratta farklılık, haklarda eşitlik" yaklaşımının uygulanma düzeyi sorulmuştur. Yaklaşımın uygulanmasıyla ilgili olarak Toplu İş Sözleşmelerinden faydalandığı, cinsiyet eşitliğinin merkeze alındığı, eşit işe eşit ücret yaklaşımının benimsendiği ifade edilmiştir. Aşağıda katılımcıların yanıtlarından örnekler bulunmaktadır.

"Sendikamızda, HAK-İŞ'in "Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik" yaklaşımını sağlamaya yönelik toplu iş sözleşmelerinde kadın temsilciler bulundurarak haklar ve eşitlik konusunda adımlar atmakta, örgütlenme çalışmalarında eşitlik prensibine uygun çalışmalar yapmaktadır. Genel Merkezimiz Toplu İş Sözleşmesi Daire Başkanlığında, iki kadın toplu iş sözleşmesi uzmanımız çalışmaktadır. Bu uzmanlarımız, görev dağılımına göre toplu iş sözleşmesi görüşmelerine aktif olarak katılım sağlamakta ve süreçleri başından sonuna kadar takip etmektedirler. Bunu haricinde, şubelerimizin zorunlu organlarında yönetici, komitelerimizde görevli, işyerlerinde temsilci görevini icra eden kadın çalışanlarımızda toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılım sağlamaktadır".

"Yapılan tüm çalışmalar 'toplumsal cinsiyet eşitliği' ne dayalı olmaktadır. Yapılan eğitimler, kampanyalar, yasa çalışmaları, basın açıklamaları, eylemler, vs. çalışmalar hep bu yönde olmaktadır".

".....kadınların hem çalışma hayatında ücret politikası da dahil olmak üzere kendini gerçekleştirmesini desteklemekte hem de sendikada kadın liderler yaratma konusunda eğitim de dahil olmak üzere çeşitli yöntemler ile mücadelesini sürdürmektedir".

Katılımcılara sendikalarında cinsiyete yönelik ayrımcılığı önlemeye yönelik uygulamalarının olup olmadığı sorulan diğer bir sorudur. Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların sendikalarında, iş yerlerinde, aile hayatında yaşadığı en büyük sorunlardan bir tanesidir. Gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların cevapları bir bütün olarak değerlendirildiği zaman en çok eğitim görülmesi istenilen, engellenilmesi istenilen konular ayrımcılık, şiddet, taciz gibi olumsuzluklar olduğu görülmektedir. Örgütlü olunan iş kolunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın olması ya da olmaması bulunan sektöre göre değiştiği katılımcıların cevaplarından anlaşılmaktadır. Cinsiyet ayrımını önlemeye yönelik sendikaların politikalar geliştirdikleri, toplu iş sözleşmesinden yararlandıkları görülmektedir. Katılımcıların örnek cevapları aşağıdaki gibidir.

".....Sendikamız ve şubelerimiz "Şiddete Sıfır Tolerans" Politika Belgesini imzalayarak iş kolunda cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemede kararlı adımlar atmaktadır".

"Sendikamız Kadın Komitesinin son yapmış olduğu projede kadınların iş yaşamındaki karşılaştığı çoklu ayrımcılıklar ve bunların içinden terfi sorunu üzerine, çözümlerine ilişkin politikalara değinilmiştir".

".....kadınların eşlerini de eğitimlere dahil ederek farkındalığın oluşması noktasında kapsayıcı çalışmalar gerçekleştiriyoruz....."

".....Kadınların fırsat eşitliği çerçevesinde kamusal yaşama katılımlarının sağlanması için çalışmalar yapmak, başta üyelerimiz olmak üzere, çalışma hayatındaki kadınların çocuk, yaşlı, engelli bakımı, doğum ve emzirme izni gibi bakım ekonomisine ilişkin temel sorunlarına vurgu yaparak çözümleri için çalışmaları artırmak.....Toplu iş sözleşmesi çalışmalarına kadın katılımını sağlayarak, kadın üyelerimizin hak ve menfaatlerini geliştirmeye yönelik adımlar atmamak ve takibini yapmak.....Yerel yönetimlerin kadın sorunlarının aşılmasına yönelik çalışmalar yapmasını teşvik etmek....."

Sendikaların uygulamalarına ek olarak katılımcılara cinsiyet ayrımcılığını önlemek adına önerilerinin ne olduğu da sorulmuştur. Verilen cevaplar hâkim görüşün, toplumda cinsiyet eşitliği anlayışını oluşturmak için toplumun eğitilmesi yönündedir. Bu anlamda erkeklerin de bu görüşü benimsemesini sağlamak gerektiği düşünülmektedir. Bunu yapabilmek amacıyla medya araçlarının kullanılması katılımcılar tarafından önerilmiştir.

“Farkındalık oluşturma: Cinsiyete dayalı ayrımcılığın zararlarını ve eşitliğin önemini vurgulayan kampanyalar ve eğitimler düzenlenmelidir. Bu kampanyalar, toplumun her kesiminde farkındalık yaratmak için medya aracılığıyla da desteklenebilir. Yasal düzenlemeler: Yasaların, cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklaması ve bu tür davranışlara karşı mücadele etmek için gerekli yasal çerçevelerin sağlanması önemlidir. Cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele eden sivil toplum kuruluşları, devletlerden daha sıkı yasal düzenlemeler yapmalarını talep etmelidir. Eşit iş fırsatları: İş yerlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi için eşit iş fırsatları sunulması gerekir. İş başvuru sürecinde adayların cinsiyetlerine bakılmaksızın işe alınmaları sağlanmalıdır. Ayrıca, iş yerinde yükselme fırsatlarının cinsiyet temelli değil, yetenek ve performansa dayalı olarak sunulması sağlanmalıdır”.

“.....İş yerinde cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, işlerin kadın ya da erkek işi olarak ayrılmasıdır. Bunun önüne toplu iş sözleşmelerinde belirlenen maddeler ile engellenmesi mümkündür.”

“Toplumsal cinsiyet eşitliği gereklerini tüm yasalarımızla işlenmesi ile ayrımcılığı önleyebiliriz. Toplum olarak bunu içleştirmemiz gerekmektedir. Kamu spotlarıyla toplumun bilincine işlenmesine sendika olarak katkı koymamız gerekmektedir.....”

“Aile ve iş yaşamının uyumunu sağlayacak ve çalışan kadınların yaşamını kolaylaştıracak politikalar belirlenmelidir. İşyerinde kreş açma sayısı yeniden düzenlenmelidir. Çocuk bakımına verilen iznin ‘ebeveyn izni’ adı ile anılması ve bu izni isteyen tarafın kullanabilmesinin sağlanması, kaliteli ve düşük maliyetli çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, ailelerine bu hizmetleri sunabilmek için işinden ayrılan kadınların işlerine tekrar dönmelerine hizmet edecektir. Kadın emeğine ilişkin bir veri tabanı oluşturmak ve kadın emeğini görünür kılmak için düzenli ve sistemli istatistikler toplanmalı, araştırmalar yapılmalıdır. Kadınların çalışma hayatına ilişkin öncelikli sorunlarının çözüme ulaştırılabilmesi için sendikalarla ve üniversiteler arasında işbirliği sağlanmalıdır. Üniversitelerin kadın sorunları araştırma merkezlerinin sayısının ve işlerliğinin artırılması yararlı olacaktır. Kadın işgücünün sendikal örgütlenmelerin gerekliliğine inancını artırıcı kampanyalar vb. etkinlikler düzenlenmelidir.”

“.... Toplumun en ufak yapı taşı olan ailenin bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Her eğitim ailede başlar. Ebeveynleri kadın ya da erkek olarak ayırmaksızın eğitim verilmesi gerekmektedir”.

“Sadece üyelerimize değil aileleriyle birlikte eğitim ve sosyal etkinlik faaliyetleri yapılabilir. Kurum ve işyeri amirlerine bu konuda farkındalık eğitimi verilebilir ve görsel, yazılı materyallerle bu eğitim desteklenebilir.”

Cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik önerilerin yanı sıra katılımcılara kadın çalışanlar ve aile hakkında mevzuat değişikliğiyle ilgili sorular sorulmuştur. Buna göre katılımcıların sıklıkla değindikleri konular annelik iznin az olması, babaların da annelerle birlikte aynı haklara sahip olması, kadınlara yönelik şiddetin ortadan kaldırılması ve eğitim konusuna değinildiği görülmektedir.

“Annelik izni süresinin uzatılması: Annelik izni süresinin 20 haftaya çıkarılması.....Babalık izni hakkının genişletilmesi.....Esnek çalışma saatleri, özellikle çocuklu kadınlar için büyük bir kolaylık sağlayacaktır. Bu sayede, çocukların bakımı için daha fazla zaman ayırabilecekler ve iş hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi daha kolay bir şekilde sağlayabilecekler.....Kreş imkanlarının artırılması: İş yerlerinde kreş hizmeti sağlanması.....Kadınların hamilelik ve doğum izni gibi haklarını kullanmaları sağlanmalı, işten çıkarılmaları engellemelidir.....”

“.....1-6284 sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”, şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.....”

“Kadın istihdamı konusunda; Kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almalarını teşvik eden düzenlemelerin geliştirilmesi, esnek çalışma ve kreşlerin yaygınlaştırılmasına ilişkin hedeflere yer verilmesi, Kadınların işgücüne katılımın artırılmasına yönelik temel olarak iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasının üzerinde durularak, erkeklerinde kadınlarla beraber hayatın tüm alanlarında ortak ve eş paylaşımlar ve sorumluluklar içerisinde olması gereken değişikliklerin yapılması gerekmektedir”.

“Ebeveyn izni düzenlenmesinde, babalık izni ve analık izninin aynı şartlara sahip olacak şekilde düzenlenmesi, kreş açma yükümlüğünde 150 kadın işçi çalışan yerlere olması ibaresinin düzenlenerek tüm işçileri kapsayacak hale getirilmesi”.

Katılımcılara toplu iş sözleşmeleriyle ilgili sorular yöneltilmiştir. Bunlardan ilki toplu iş sözleşmelerinde kadına şiddet ve tacizi önlemeye yönelik maddelerin olup olmadığıdır. Buna göre her sendika da toplu iş sözleşmesinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik maddeler olmadığı cevaplarda anlaşılmaktadır. Yine sendikaların sektörle bağlantılı olarak da kadına yönelik şiddet ve tacizi önlemeye yönelik maddeleri bulunabilmektedir. Sektörden bağımsız bir şekilde toplu iş sözleşmesi amaçları gibi çeşitli maddelerinde şiddet ve tacizi önlemek için maddeleri olan sendikalar da bulunmaktadır.

“Toplu iş sözleşmelerimizin çeşitli maddelerine şiddeti ve tacizi önlemek amacıyla ifadeler eklenmiştir. Bunlar; toplu iş sözleşmesinin amacı; Herkesin her türlü şiddet ve tacizden arınmış çalışma hakkına sahip olduğunu kabul etmek, Şiddet ve tacizi önlemek için karşılıklı saygı ve insan onuruna dayanan bir çalışma kültürünü sağlamak, İşyerinde her türlü şiddet ve tacizin önlenmesinde sıfır tolerans bakışı ile çalışma ortamının düzenlenmesinde sorumluluk almak, doğru eylem ve davranışları teşvik etmek, işyeri politikalarının hazırlanmasını sağlamak; sendika üyeliğinin güvencesi, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi ve eşit davranma yükümlülüğü; Çalışma yaşamında fiziksel, cinsel, ekonomik, siber, ısrarlı takip, psikolojik taciz (mobbing) dâhil olmak üzere şiddet ve taciz uygulamalarının önlenmesi ve izlenmesi gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun C190 nolu sözleşmesine göre; çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder ve cinsiyet eşitliğine dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir. Kamusal ve özel alanlar, çalışma yerleri, işçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği, yemek molası verdiği, sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerler, işle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetler, bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla

gerçekleşen, işveren tarafından sağlanan konaklama ve işe gidiş-gelişi içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya iş-ten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz, işyerinde gerçekleşmiş sayılır. Teyin hakkı; Kendisine yönelmiş veya yönelmesi kuvvetle muhtemel şiddet veya taciz olayı nedeniyle hayati tehlikesi olduğu/tehdit altında olduğu belgelenen, kendisini korumaya yönelik özel koruma tedbiri bulunan veya uzaklaştırma kararı olan işçinin, talebi üzerine uygun bir pozisyonun olması halinde görev yeri değişikliği yapılır.....”

“TİS’te şiddet ve tacizi önlemeye yönelik maddemiz bulunmamaktadır”.

“Özellikle işkolumuz Turizm İşkolunda çok daha belirgin olarak görülen çalışma yaşamındaki her türlü taciz ve istismarların (ILO C190 referans alınarak) önlenmesi için proje hazırlanıp, proje çalıştay sonunda alınan kararlar maddeleştirilerek Toplu İş Sözleşmelerimizde de yerini alacaktır”.

Katılımcılara toplu iş sözleşmesi dışında iş hayatında şiddet ve tacizi önlemek için çalışmaları olup olmadığı bu bağlamda sorulan bir diğer sorudur. Verilen cevaplar genellikle projeler geliştirildiği, eğitimler verildiği üzerinedir.

“ILO 190 sayılı sözleşmeyi K.K.T. Cumhuriyet Meclisinde onay yarasını geçirmek. Yasalaşması için tüm siyasi partileri ziyaret ederek projemizi tanıttık ve onlardan, söz konusu sözleşmenin geçmesi için destek talebinde bulunduk. Yeni hükümet kurulmasıyla da yeni hükümetin Başbakanını ziyaret edilmesi ve söz konusu sözleşmeyi yasa tasarısı olarak Bakanlar Kurulundan karar çıkarılmasını talep etmek de projelerimiz arasındadır”.

“2014 yılından bu yana Türkiye genelinde üyelerimize eğitimler vermekteyiz. Bu eğitimlerde üyelerimize mobbingi anlatmaya çalışıyoruz. Nelerin mobbing olduğunu, mücadele için neler yapmaları gerektiğini vs”.

“.....Sendikamız 2018 yılında “Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hem İşyerimizde Hem De Sendikamızda Hayır!” başlıklı taahhütnameyi imzalayarak, Kadına yönelik şiddeti önleme ve mücadeleye ilişkin somut adımlar atmıştır. Sendikamız Cinsiyet eşitliği, ayrımcılık, şiddet ve tacizin önlenmesi ve çalışma hayatında -sendikalarda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik çok sayıda kapsayıcı proje hayata geçirmiştir. Projelerimiz ile işyerlerinde şiddete yönelik farkındalık artırılarak, konuya ilişkin rehber olacak politikalar oluşturulmuş, işyeri şiddetine karşı mücadelenin bir parçası olacak politikalar geliştirilmiş, işyerinde çalışanlara yönelik taciz ve şiddetin önlenmesi ve mücadele yöntemlerine ilişkin eğitimler düzenlenmiş, üst düzey sosyal diyalog platformuyla şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik sürdürülebilir politikalar ve çözümler üzerine görüş ve öneriler ortaya konulmuştur. Sendikamız Proje faaliyetlerine ek olarak sendikal ve sektörel platform toplantıları düzenleyerek 190 sayılı ILO sözleşmesinin ülkemizde kabul edilmesi ve uygulanması için çalışmalarına devam etmektedir. Taahhünameye ek olarak şiddet konusunda sendikamız inisiyatif almaya devam ederek, sendikamız bünyesinde Cinsel Sömürünün ve İstismarın Önlenmesi Politikası ve Cinsel Taciz ve Saldırı Politikası gibi iki değerli Politika belgesini hayata geçirmiştir. Sendikamız, 11 Kasım 2022 Tarihinde, Konfederasyonumuz HAK-İŞ tarafından hazırlanan “Şiddete Sıfır Tolerans” Politika Belgesini de imzalayarak konunun bizler için önemini ve bu noktadaki kararlılığımızı bir kez daha vurgulamıştır. Uluslararası düzeyde aktif olarak kampanyalara katılıyoruz.....”.

“Projeler: Sosyal Hizmetler ve Sağlık Sektöründe İşyeri Şiddetinin Araştırılması ve Önlenmesi konulu bir proje...”.

Katılımcılar buldukları örgütlü olunan sektörde kadınlarla ilgili sorulan sorular bir diğer bölümü oluşturmaktadır. Sorular arasında örgütlü olunan sektörde kadınların

karar alma mekanizmalarına katılmalarında yaşanan sorunlar ve çözümlerinin ne olabileceği bulunmaktadır. Katılımcı sendikalar genellikle kadınların karar alma mekanizmalarında yer alamamasının sebebi olarak çalışan kadınların aile hayatında yüklerinin fazla olmasını gösterdikleri görülmektedir. Öneri olarak ise kadınlara eğitimler verilmesi, projeler oluşturulmasından bahsedildiği görülmektedir.

“.....çalışmak ve engelleri aşmak için mücadeleye devam ediyoruz. Komitelerde, toplu pazarlıklarda, eğitim ve öğrenim programlarında kadınların ön planda yer alması sağlanmalıdır. Kadın üyelere eşit haklar ve fırsatlar sağlanması, eşit davranışta bulunulması sendikanın temel politikası olmalıdır”.

“Bunlardan en önemlisi okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin yetersiz olması çocuk ve yaşlı bakım gibi işleri kadınların zorunlu olarak üstlenmesi kadınların iş yaşam dengesini kuramamasına yol açmaktadır. Bu sebeple çocuk bakım hizmetlerinin ücretsiz, kurumsal, güvenli ve yaygın olması kadınların iş hayatına devam etmesi ve yükselmesinde oldukça kritik bir önem arz etmektedir”.

“Kadının aile içerisinde yük dağılımı açısından sorumluluğu fazla olduğu için en çok aile içerisinde eşler kadınların bu karar alma mekanizmalarına katılımını istemiyor. Bu yoğunluk yerine evde eşlerine ve çocuklarına o zamanın ayrılmasını tercih ediyor. Karar alma mekanizmalarına katılmada ise ikinci en büyük engel yöneticilerdir. Yöneticiler bu hususta cinsiyet ayrımcılığı yaparak terfi imkanını kadınlardan ziyade erkeklere tanımaktadır. Bu noktada iş ve aile uyumunun sağlanması, özellikle erkeklere bu bilincin kazandırılması, aile içi sorumluluklarının paylaşımında eşitlik olması önemli bir konudur. Kadınların kişisel ve beceriye dayalı eğitimlere erişebilmeleri sağlanarak lider pozisyonlarda yer almaları, onların güçlendirilmesi karar alıcı mekanizmalarda yer almalarını sağlayacaktır”.

Katılımcılara ILO'nun C190 nolu sözleşmesinden uyarlanan toplu iş sözleşmesi taslağı içinden kullanılan maddeler sorulduğu zaman şu maddelerin kullanıldığı görülmüştür; sendika üyeliğinin güvencesi, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi ve eşit davranma yükümlülüğü, tayin hakkı, iş sözleşmesinin feshi, devamsızlık, iş sağlığı ve güvenliği, maddi ve manevi destek ödemesi, çalışma şekli, eğitim, izinler, disiplin ceza cetveli, ihraç; mobbing.

HAK-İŞ Konfederasyonuna üye sendikalarla gerçekleştirilen 2023 Kadın Çalışmalarında sendikalara 6 konudan oluşan çeşitli sorular sorulmuştur. Bu konular sırasıyla HAK-İŞ Genel Merkez kadın komitesiyle ilgili, sendikaların genel merkez kadın komitesiyle ilgili, sendikaların kadın odaklı çalışmasıyla, sendikaların çalışma hayatında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik mücadeleleriyle, öğütü olunan sektöre ait kadın odaklı ve depresyon özel sorulardır. Toplam 31 sorudan oluşan anket çalışmasında katılımcıların çoğunlukla eşitsizliklere, aile ve iş yaşamında kendisine daha fazla rol üstlenilmesine odaklanırken çözüm olarak eğitim ve projelerin artırılması, eğitimlerin sadece kadınlara değil erkeklere de verilmesi, kadınların bilinçlendirilmesine odaklandıkları görülmektedir.

Yapılan çalışmada katılımcıların HAK-İŞ Konfederasyonu'ndan ve buldukları sendikalardan memnun oldukları görülmektedir. Kadınlara ilgili çalışmalardan, kadına verilen değerden memnun olmakla birlikte, eğitimle kadın ve erkeklerin belirli konularda bilinçlendirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Dolayısıyla örgütlü bir şekilde hem kadın hem de erkeklere cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi, kadınların görevde yükselmeleri, karar alma mekanizmalarına gelmeleriyle ilgili olarak çalışmalar geliştirilebileceği sonucuna ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- 31 Temmuz 2023 Resmi Gazete <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/07/20230731-4.pdf> (Erişim Tarihi 31.07.2023).
- Aksoy, İ. (2017). Toplumsal ve siyasal süreçte Türk kadını. *Yasama Dergisi*, (32), 7-20.
- Aslan, M. (2023). "Deprem Bölgesini Unutmadık, Unutmayacağız, Unutturmayacağız". HAK-İŞ. https://hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=4701 (Erişim Tarihi: 29.06.2023).
- Ayhan, N. (2020). Kadının korunmasına yönelik çalıştırılması yasaklanan işler ve çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Çakır, S. (2016). *Osmanlı Kadın Hareketi*, 3.bsk., Metis, İstanbul 2011.
- Çelik, M., ve Şahingöz, S. A. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 6(Special Issue 3), 370-383.
- Doğramacı, E., (1993). *Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişimde Türk Kadını*. Ankara, Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları, TTK Basımevi.
- Erbay, H. (2019). Tarihsel Süreçte Dünyada ve Türk Toplumunda Kadın Algısı ve Haklarının Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Ege Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-25.
- Gökçe, A. (2023). Çalışma Hayatında Şiddet: Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. *The Journal of International Scientific Researches*, 8(1), 64-82.
- Görücü, M. (2018). Türkiye'de kadına yönelik şiddetin önlenmesinde yasal mevzuat, emniyet birimlerindeki uygulama ve Antalya örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Gürcan, N. (2022). Türk İş Yaşamında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Üzerine Kavramsal Bir Tartışma: Dikey Ayrışma. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(1), 133-158.
- Hobsbawm, E. (2003), *Devrim Çağı 1789-1848*, Dost Kitapevi, Ankara, Haziran.
- Karaduman, C. G., ve Ergun, A. (2018). Erkek Egemen İş Ortamlarında Kadın Yöneticilerin Deneyimleri Ve Stratejileri. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 21(2), 114-143.
- Kopuk, B. M., ve Taşoğulları, G. (2019). Çalışma Yaşamında Kadın ve Sendika İlişkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 75-90.
- Köseoğlu, Y., ve Hamza, A. L. (2013). Bir siyasal propaganda aracı olarak sosyal medya. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(3), 103-125.
- Levent, C., Arvas, M. A., ve Yenilmez, M. İ. (2018). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörlerin Probit Model ile Tahmini: Van İli Örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 245-270.
- Öztürk, S., ve Karataş, M. (2020). Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23), 103-120.
- Utma, S. (2019). Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu . *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 11 (1) , 44-58.
- Sarıtaş, A. ve Tutar, K. (2023). Sendikacı Bakış Açısıyla Sendikacılık Araştırması, Kadın Bakış Açısıyla Sendikacılık (Ed. Cengiz Anık), HAK-İŞ.
- Şahin, E., ve Şentürk, Z. A. (2019). Türkiye'de halkla ilişkiler ve reklamcılık alanında çalışan kadınların iş yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bakış açıları. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 321-358.
- TUIK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2020. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2020.pdf (Erişim Tarihi: 15.06.2023).
- Yeşiltaş, S. (2023). Umudum Bir Kuşun Kanadında. *Sürdürülebilir Üretim*, Sayo: 10, Mayıs-Haziran.
- Yıldırım, S. ve Özdemir, A. (2013). Yapabilirlikten Yoksunluk Bağlamında Türkiye'de Kadın Yokluğu, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 2(4).
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-111.



HAK-İŞ KONGFEDERASYONU



CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION



Tunus Caddesi No: 37 06680 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: +90 0312 417 80 02 - 417 79 00 Fax: +90 0312 425 05 52
e-mail : hakis@hakis.org.tr Twitter : hakiskonf
Facebook : hakiskonfederasyonu Instagram : hakiskonf