



**INDUSTRIALL
KÜRESEL SANAYİ İŞÇİLERİ SENDİKASI**

***TÜRKİYE'DEKİ ÜYE SENDİKALARDA KADIN TEMSİLİ
VE KADINA YÖNELİK FAALİYETLER***

HARİTALAMA ÇALIŞMASI

Derleyen: Aylin Türer

İstanbul, Mayıs 2020



İÇERİK

I.	GİRİŞ.....	3
II.	İŞKOLLARI VE SENDİKALARDA KADIN ÇALIŞAN ORANLARI ve SENDİKALARDA KADIN TEMSİLİYETİ.....	4
III.	SENDİKALARIN KADIN YAPILARI.....	7
IV.	SENDİKALARDA TOPLUMSAL CİNSİYET EĞİTİMLERİ.....	11
V.	SENDİKALARIN TÜZÜK ve YÖNETMELİKLERİNDE KADINLARA İLİŞKİN MADDELER.....	15
VI.	SENDİKALARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ METİNLERİNDE KADINLARA İLİŞKİN MADDELER.....	19
VII.	TOPLUMSAL CİNSİYET ALANINDAKİ DİĞER ÇALIŞMALAR ve/veya PLANLANAN ÇALIŞMALAR.....	24
VIII.	SONUÇ.....	29

I – GİRİŞ

IndustriALL Küresel Sendika Türkiye Kadın Ağı'ndaki üye sendikaların kadın yapıları ve çalışmaları birbirinden farklı ve zengin bir çerçeve ortaya koymaktadır. Türkiye Kadın Ağı'nın 23 Aralık 2019'daki strateji toplantısında kararlaştırıldığı üzere; sendikalarımızın bireysel olarak gerçekleştirdikleri başarılı çalışmalar ve kazanımları ortaya çıkarabilmek ve bir durum tespiti yapabilmek amacıyla bu haritalama çalışması gerçekleştirilmiştir.

Çalışmaya 14 üye sendika katılmıştır. Bu sendikalar: Tümka-İş, Birleşik Metal-İş, Çimse-İş, Kristal-İş, Disk Tekstil, Deriteks, Belediye-İş, Öziplik-İş, Özçelik-İş, Petrol-İş, Teksif, Tes-İş, Türkiye Dok-Gemi İş, Türk Metal'dir. Sendikaların faaliyet gösterdiği iş kolları şu şekildedir: metal, enerji, dokuma hazır giyim ve deri, ağaç ve kağıt, çimento toprak ve cam, petrol kimya lastik plastik ve ilaç, gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk, genel işler. Bu çalışmadaki bilgiler, her sendikanın kadın konusundan sorumlu temsilci veya uzmanlarına yöneltilen sorular yoluyla elde edilen verilerden derlenmiştir. Soruların bir kısmı veri elde etmeye dayalı kısa sorulardan oluşmakla birlikte, bir kısmı açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Çalışmada aşağıdaki başlıklar üzerine durum tespiti yapılmaya çalışılmıştır:

- işkolları ve sendikalarda kadın çalışan oranları ve sendikalarda kadın temsili,
- sendikaların kadın yapıları,
- toplumsal cinsiyet eğitimleri,
- sendikaların tüzük ve yönetmeliklerinde ve toplu iş sözleşmeleri metinlerinde kadınlara yönelik hükümler ve bu metinlerde varsa çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleyle ilişkin hükümler,
- sendikaların diğer toplumsal cinsiyet çalışmaları.

Bu çalışmadaki verilerin toplanması, derlenmesi ve yayına hazırlanması 2020 yılı Mayıs ayında tamamlanmıştır.

Bu çalışmanın ortaya koyduğu bilgi ve deneyim paylaşımının, sendikalarda kadın çalışmalarına dair eksikliklerin görülmesine ve aynı zamanda iyi örneklerin ortaklaştırılması ve hayata geçirilmesine katkı sunması beklenmektedir.

II - İŞKOLLARI VE SENDİKALARDA KADIN ÇALIŞAN ORANLARI ve SENDİKALARDA KADIN TEMSİLİYETİ

Çalışmaya katılan sendikalardan, işkolunda çalışan ve kadın çalışan sayılarına dair bilgi istendiğinde neredeyse hiç bir sendikanın net, güvenilir bir veriye ulaşamadığı görülmüştür. Sadece bir kaç sendika Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın farklı tarihlerdeki kayıtlarından kendi sektörlerindeki toplam işçi sayısına ulaşabildiğini belirtmiştir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın web sitesinde¹ Ocak 2020 verilerine göre tüm işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistikler yer almaktadır. Ancak bu verilerde de işkollarında çalışan kadın işçi sayılarına ulaşamamaktadır. Bu durum, işkollarında çalışan işçilerin sendikalaşma oranına dair genel bir tablo ortaya koyabilirken, işkollarında kadın çalışanların sendikalaşma oranına dair bir tablo ortaya koymamaktadır.

7 Mart 2019 tarihinde İstanbul FES Türkiye Ofisi'nde yapılan IndustriALL Türkiye Kadın Ağı toplantısında, üye sendikalarımız tarafından, kadınların özellikle sanayi sektörlerinde işgücü piyasasına ve nitelikli işlere erişimindeki zorluklara ve bu sebeple sektörde çalışan kadın sayısının oldukça düşük olduğuna değinilmişti. Bu zorluklar arasında; sanayi sektörlerinin çoğunlukla erkek çalışan ağırlıklı olması, kadınların ev işlerinden ve bakım işlerinden “sorumlu” olmaları, işe alım veya çalışma sırasında kadınlara yönelik ayrımcı davranışlar ve ataerkil aile yapısının kadınların işlere erişiminde bir engel teşkil etmesi gibi nedenler sayılmıştı.

Yapılan haritalama çalışmasında, aşağıdaki tabloda da görüleceği gibi, sendikalarda kadın üyelik oranlarının oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir. Bunun temel nedenlerinin yukarıda belirtilen kadınların işgücü piyasasına ulaşmasındaki zorluklarla paralellik taşıdığı iddia edilebilir. Ayrıca sendikaların erkek egemen yapısının da kadınların sendikalara katılımını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Kadın üye sayısının en yüksek olduğu sendikalar tekstil, hazır giyim ve genel işler işkollarında yer almaktadır. Petrol kimya ve metal sektörlerindeki sendikalarda ise kadın üye oranının en fazla %10 civarında olduğu görülmektedir. Geri kalan sendikalarda kadın üye oranları oldukça düşüktür.

¹ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/35790/2020-ocak.pdf>

Sendika	Üye sayısı / kadın üye sayısı	Kadın Üye Oranı
TÜMKA-İş	220/5	2%
Birleşik Metal-İş	21000/1600	7,60%
Çimse-İş	26067/1358	5%
Kristal-İş	6891/80	1%
Disk Tekstil	11851/2794	24%
Deriteks	4369/1.853	42,40%
Belediye-İş	103000/29991	29%
Öz-İplik İş	34812/12609	36%
Özçelik-İş	41085/2270	6%
Petrol-İş	35000/3700	11%
TEKSİF	48890/14485	30%
Tes-İş	64100/2490	4%
Türkiye Dok-Gemi İş	4460/112	2,51%
Türk Metal	201189/19113	9,50%

Bu çalışmada sendikalarda kadın temsiliyetini anlamak için üye sayısının yanında merkez, şube yöneticiliği, işyeri temsilciliği ve uzmanlık düzeyinde kadınların temsil durumuna bakmak gerekmiştir. Üye sendikalarımızdan edinilen bilgilerde 14 sendikanın büyük çoğunluğunun merkez yönetiminde kadın yönetici bulunmadığı görülmüştür. Şube yönetimlerinde de kadın yönetici oranı benzer şekilde sıfıra yakın bir tablo çizmektedir. İşyeri temsilciliği düzeyinde kadın temsilci oranında bir miktar artış görülse de bu artışın önemli bir düzeyde olduğu söylenemez. Sendikaların uzman kadrosunda kadın çalışanlara daha fazla yer verildiği gözlemlenmiştir. Bu durumda sendikaların karar mekanizmalarında kadınların neredeyse hiç yer almadığı ancak uzmanlık alanlarında önemli ölçüde yer aldıkları söylenebilir.

Sendika	Merkez Yönetiminde Kadın Yönetici Oranı	Şube Yönetimlerinde Kadın Yönetici Oranı	İş yeri Temsilciliklerinde Kadın Temsilci Oranı	Kadın Uzman Oranı (GM)	Kadın Çalışmalarından sorumlu bir uzman veya temsilci
TÜMKA-İş	100%*	Şube yok	TİS yok	Yok	Yok
Birleşik Metal-İş	0%	2,50%	5,39%	30%	Uzman var
Çimse-İş	0%	0%	3%	50%	Uzman var
Kristal-İş	0%	0%	0%	20%	Uzman var
Disk Tekstil	0%	10%	12%	83%	Uzman var
Deriteks	14,20%	0%	17%	40%	Uzman var
Belediye-İş	9%	29%	37%	17%	Uzman var**
Öz-İplik İş	0%	10%	28%	38%	Uzman var aynı zamanda kadın komitesi başkanı
Özçelik-İş	0%	1,80%	3,62%	5%	Uzman ve kadın komitesi başkanı var
Petrol-İş	0%	0%	2%	40%	Uzman var
TEKSİF	0%	0%	25%	25%	Uzman var
Tes-İş	0%	0%	Bilgi alınamadı	50%	Kadın temsilci var
Türkiye Dok-Gemi İş	0%	0%	0%	Yok	Yok
Türk Metal	0%	4,23%	6,65%	24,91%	Koordinatör var

*Tümka-İş Sendikası'nda sadece bir kadın başkan bulunmaktadır ancak şu anda sendikanın yetkisi ve tıs kapsamında bir iş yeri bulunmamaktadır.

**Bu alanda özel olarak tanımlanmış bir uzman olmadığı belirtildi.

Çalışmaya katılan sendikaların çoğunluğunda kadın çalışmalarından sorumlu bir uzman bulunmaktadır. Ancak bu uzmanların kadın çalışmalarındaki etkileri veya katkıları her sendikada farklılık gösterebilmektedir. Nitekim sendikalarda kadın çalışmalarının yürütülmesi önemli ölçüde genel merkez yönetiminin konuya ilişkin yaklaşımıyla doğrudan ilişkili olabilmektedir.

III - SENDİKALARIN KADIN YAPILARI

Sendikalarda kadın yapıları (komisyon-komiteleri) toplumsal cinsiyet politikasının temel bir sendika konusu olarak ele alınması açısından oldukça önemlidir. Özellikle erkek çalışan yoğunluklu sektörlerde faaliyet yürüten sendikaların tüm yönetim kademelerinin erkeklerden oluştuğu düşünüldüğünde, bu yapıların en önemli işlevi kadınların özgül sorunlarını anlama ve bunlara çözüm bulma imkanı vermesidir.

Bu bölümde üye sendikalarımızda kadın yapıları olup olmadığı, eğer varsa yapısı ve işleyişinin nasıl olduğu, tüzüklerde veya yönetmeliklerde nasıl yer aldığı, hangi amaçla, ne tür çalışmalar yaptıkları, hangi düzeyde (genel merkez, şubeler) ve kime yönelik faaliyetler yürüttükleri anlaşılmaya çalışılmıştır.

Üye sendikalarımızdaki mevcut duruma baktığımızda genel merkez düzeyinde veya tüzük kararlarında yer almış kadın komisyonları oldukça az sayıdadır. Sendikaların bir kısmında tüzüklerde tanımlanmış veya aktif olarak çalışan bir kadın komisyonu bulunmamaktadır. Bazı sendikalar son dönemde bu konuda çalışmalara başlamış, kadın yapıları oluşturmak konusunda adımlar atmaya başlamışlardır. Bazı sendikalarda ise kadın yapıları oluşmakla birlikte tüzük çalışmaları hala sürmektedir. Az sayıda sendikada hem aktif olarak işleyen hem de tüzüklerde yer alan kadın yapıları bulunmaktadır, bunları iyi örnekler arasında değerlendirmek mümkündür.

Bunun yanında sendikalarda kadın yapıları, “komisyon, komite, kurul, meclis, büro, kadın kolu” gibi birbirinden farklı ifadelerle tanımlanabilmektedir. Bu yapılar çoğunlukla genel merkeze bağlı veya onun onayı, yönlendirmesi ile kurulmakta ve çalışmalarını sürdürebilmektedir. Alınan bilgilerde bu kadın yapılarının; kadın işçilerin sorunlarını anlamak, çözüm üretebilmek, kadın-erkek üyeler arasında eşitliği sağlamak, kadın istihdamını artırmanın yollarını aramak, sendikanın kadın politikalarının belirlenmesine katkı sağlamak, kadın üye sayısını artırmak, kadın üyelerin sendikal faaliyetlere daha aktif katılımını sağlamak, yönetim organlarına ve karar alma süreçlerine dahil olmalarını sağlamak, kadınların görüşlerini yönetim kuruluna yansıtmak, yönetim kuruluna kadın çalışmaları ile ilgili öneriler oluşturmak... vb. gibi amaçları bulunmaktadır. Çalışmaları arasında 8 Mart ve 25 Kasım tarihlerinde etkinlikler düzenlemek, eğitimler yapmak, işyeri ziyaretleri yapmak, sosyal sorumluluk projelerinde yer almak gibi faaliyetler yer almaktadır. Aslında kadın yapılarının amaçları oldukça geniş tanımlanırken faaliyetlerinin daha sınırlı kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Tümka-İş, Çimse-İş, Kristal-İş, Tes-İş, Dok-Gemi İş sendikalarında kadın yapıları bulunmamakta ve tüzük ve yönetmeliklerde de yer almamaktadır.

TEKSİF Sendikası'nın genel merkez kadın komitesinin 9 Mart 2018 tarihinde 8 Mart Kadınlar Günü etkinliğinde kurulduğu belirtilmiştir. 2019 yılı Mart ayında düzenlenen etkinlikte ise 18 şubenin hepsinden birer temsilcinin yer alması olacağı bir ‘Kadın Meclisi’ kurulması Genel Başkan tarafından duyurulmuştur. 7 kişilik genel merkez kadın komitesinin, farklı bölgelere hitap eden şubelerin Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulları'nda da yer alan öncü üyelerden oluştuğu belirtilmiştir. Komite yılda iki kez toplanmakta, durum değerlendirmeleri yapmaktadır. Toplantı sonucunda çıktılar

raporlanarak Genel Yönetim Kurulu ile paylaşılmaktadır. Ayrıca toplantı illerine göre, o ilde bulunan örgütlü fabrikaları ziyaret etmekte, üyelerle birebir görüşmekte, yaşanan sorunları tartışmaktadır. Kadın meclisiyle ise bütün şubelerden birer kadın temsilcinin yer aldığı bir platform oluşturulması hedeflenmiştir. Kadın Komitesi ve Meclisi, sendikanın düzenleyeceği 8 Mart Dünya Kadınlar Günü etkinliklerinden önce bir araya gelecek, yıllık değerlendirmelerde bulunacaktır. Ancak tüzükte ve yönetmeliklerde komiteye veya kadın meclisine dair herhangi bir madde bulunmamaktadır. Komitenin ana yapı, meclisin de danışma kurulu gibi olması planlanmıştır. Kadın meclisinin henüz bu şekliyle bir işlerlik kazandığı söylenememektedir. Ancak kadın komitesi ve kadın meclisinin faaliyet alanlarının belirlenerek daha etkin çalışması ve resmi olarak kabul edilmesi için çalışmalar sürdürülmektedir.

Türk Metal Sendikası tüzüğünün 60. Maddesi² “*sendikanın amaçları doğrultusunda kadın işçiler bürosu kurulmasını*” düzenlemektedir. Sorduğumuz sorulara aldığımız yanıtlarda kadın işçilerle ilgili çalışmaların tüzüğün bu maddesi gereğince kurulan Kadın İşçiler Bürosu tarafından yürütüldüğü belirtilmiştir. Ancak 2015 yılında kurulduğu ve çalışmalar yürüttüğü belirtilen “kadın kollarının” tüzük veya yönetmeliklerde yer almadığı belirtilmiştir. 7 bölgede 7 kadın bölge temsilcisi bulunduğu bilgisi verilmiş ve kadın çalışmalarının merkez tarafından yürütüldüğü belirtilmiştir. Bu çalışmalar kadınlarla ilgili eğitimler ve sosyal sorumluluk projelerinde yer almak olarak tanımlanmıştır. Sendikanın her yıl 8 Mart tarihinde Ankara’da, kadın işçilerin katıldığı Kadın İşçiler Kurultayı düzenlediği belirtilmiştir. Bunun yanında 2019 yılında çalışmaları başlayan taslak bir TİS maddesi oluşturduklarını belirtmişlerdir. Bu taslak TİS maddesinde işyerinde kadın işçiler kurulu oluşturulması düzenlenmiş ve şu ifadelerle yer verilmiştir: “*Kurul, 2 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşur. Kurul başkanlığını, dönüşümlü olarak 1. Yıl sendikanın belirleyeceği, 2. Yıl ise işverenin belirleyeceği kadın üye yürütür. Kurul, ilk toplantısında belirleyeceği zaman aralıkları içerisinde ve gerektiğinde toplanır.*”

Belediye-İş Sendikası tüzüğünde Sendika Yönetim Kurulu’nun Görev ve Yetkileri bölümünde, yönetim kurulunun başlıca görevleri belirlenmiştir. Bu görevler arasında, “*kadın işçilerin sorunlarının tespiti, değerlendirilmesi ve çözümü konusunda çalışmalar yapmak, gerektiğinde komisyonlar kurmak*”³ ibaresi yer almaktadır. Ancak sendikanın herhangi bir kadın yapısı bulunmamaktadır.

Disk Tekstil sendikasında aktif olarak işleyen bir kadın yapısı/komisyonu henüz bulunmamaktadır ancak bu yapının 2020’deki Kadın Temsilciler Kurulu ile belirleneceği belirtilmiştir. Sendikanın tüzüğünde⁴ (madde 48) Kadın Temsilciler Kurulu’nun “*şube, bölge temsilciliği veya temsilciliğin sorumluluk alanına giren işyerlerinden seçilecek kadın temsilcilerden oluştuğu*” belirtilmektedir. Bu kurul, sendika organlarının açıklandığı kısımda (madde 10) zorunlu veya yönetim organı olarak değil, danışma organı olarak tanımlanmıştır. Kurulun oluşumu ve çalışmalarında uygulanacak kural ve yöntemler ise Genel Yönetim Kurulu tarafından

² <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1870/turkmetalsen.pdf>

³ http://www.belediyeis.org.tr/Ana_Tuzuk_-a1-136-tr.htm

⁴ <https://disktekstil.org/hakkimizda/tuzuk>

yayımlanan Kadın Temsilciler Kurulu Yönetmeliği'nde belirlenmiştir. Bu yönetmeliğe Tüzük ve Yönetmeliklerle ilgili bölümde tekrar değinilecektir.

Petrol-İş sendikasının anatzüğünde sendikanın görev ve yetkileri bölümünde “Kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarfetmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak”⁵ ibaresi mevcut olup sendikanın kadın komitesi bulunmamaktadır. Sadece bir şubede (Gebze) işleyen ve kadın üyelerden oluşan bir kadın komisyonu vardır. Gebze Şubesi Kadın Komisyonu 4 Nisan 2016'da kurulmuş ve hala faaliyetine devam etmektedir. 9 kişiden oluşan komisyon, işyeri sorunları ve sendikal örgütlenmede yapılabilecekleri konuşmak üzere düzenli olarak bir araya gelmektedir. 8 Mart günlerinde işyerlerini ziyaret etmekte ve etkinliklere çağrı yapmaktadır. Kadın sorunlarına dikkat çekmek amacıyla kampanyalar, eğitimler, videolar hazırlamayı planlamaktadırlar. Kadın üyelerin sendikal çalışmalara katılımını artırmaya yönelik çalışmalar yapmak da hedefleri arasında yer almaktadır.

Özçelik-İş Sendikasının tüzüğünde “Kadınlar, çocuklar, özürllüler gibi toplum kesimleriyle ilgili komiteler kurar; başkaları tarafından aynı amaçla kurulmuş organizasyonlarda yer alır; benzeri sosyal sorumluluk projelerine katılır.”⁶ ibaresi yer almaktadır. Özçelik-İş Kadın Komitesi 24 Mayıs 2019 tarihinde kurulmuştur. Kadın Komitesi, 2'si Genel Merkezde görev yapan Kadın Komite Başkanı ve Başkan Yardımcısı, 9'u ise şubelere bağlı işyerlerinde çalışan şube kadın komite başkanları olmak üzere toplam 11 kişiden oluşmaktadır. Komite eğitim programları düzenlemekte ve planlamaktadır. 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü dolayısıyla da sendikaya bağlı işyerlerinde kadın ve erkek üyelerin işbirliğiyle “Kadına Şiddete Hayır” temalı kısa film çekildiği belirtilmiştir.

Deriteks sendikasında 8 Mart 2018'de kadın komisyonu kurulduğu belirtilmiştir. Bu komisyonun henüz tüzükte yer almadığı ancak “Kadın Komisyonu Yönetmeliği”nin hazırlandığı ve sendikanın 2021 yılında yapacağı genel kurul için tüzük çalışmaları planlandığı belirtilmiştir. 15 kadın üyeden oluşan komisyona kadın büro elemanı yapılan çalışmalarda destek sunmaktadır. Sorduğumuz sorulara aldığımız yanıtlarda kadın komisyonunun, “kadın üyelerin sorunları ile ilgili araştırma yapmak, çözüm üretmek, sendikanın kadın politikalarının belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim faaliyetleri düzenlemek, kadın üyelerin sendikal faaliyetlere daha etkin katılımını sağlamak, yönetim organlarına ve karar alma süreçlerine dahil olmalarını sağlamak konularında çalışmalar yapmayı hedeflediği” belirtilmiştir.

Öziplik-İş Sendikası tüzüğünde sendikanın görev ve yetkilerini düzenleyen kısımda (madde: 6) kadın komitesi konusunda şu ibareler mevcuttur: “kadınlar, çocuklar, özürllüler gibi toplum kesimleriyle ilgili komiteler kurmak, aynı amaçla başkaları tarafından kurulmuş organizasyonlarda yer almak, benzeri sosyal sorumluluk projelerine katılmak”⁷. Öziplik-İş Sendikası Genel Merkez Kadın Komitesi ise 2012 yılında kurulmuştur. Komitenin 13 İl Sorumlusu, 26 il sorumlu yardımcısı, 140 kadın

⁵ https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/anatzuk_2019.pdf

⁶ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3087/ozcelikis.pdf>

⁷ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1805/oziplikis.pdf>

komite üyesi bulunmaktadır. Genel merkez kadın komitesi yılda gündemli iki toplantı; il düzeyinde kadın komiteleri yılda en az 3 toplantı gerçekleştirmektedir. Alınan bilgide komitenin amaçları arasında şunlar sayılmaktadır; “kadın-erkek eşitliği ve yeni üye alım politikasının yaygınlaştırılması, kadınların sorunlarına çözüm üretilmesi, kadınların görüşlerinin yönetim kuruluna yansıtılması, kadın üyeler arasındaki iletişimin sağlanması, kampanya ve faaliyetlere daha geniş katılımın temin edilmesi, yerel ve ulusal politikalarda kadın işçilerin görüşlerinin yansıtılması”. Komitenin faaliyetleri ise şu şekilde sıralanmıştır: “kadın komite üyelerinin, kurulmuş olan iletişim ağı sayesinde üyelere doğum, taziye ve özel günlerde ziyaretlerde bulunmak, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde hediye dağıtımını gerçekleştirmek, en az 4 ayda bir toplantılar gerçekleştirmek, buldukları bölgelerdeki kadın odaklı etkinliklere katılmak, kadın üyeler için etkinlikler düzenlemek.” Komite üyelerinin aynı zamanda kadın üyelerin sorunları, talep ve temennileriyle ilgili fabrikada düzenli görüşmeler yaptığı, istek ve talepleri genel merkez kadın komitesine ilettikleri belirtilmiştir. Yapılan çalışmaların ise Genel Merkez Kadın Komitesine raporlandırıldığı belirtilmiştir.

Birleşik Metal-İş Sendikası’nda merkez ve şubeler düzeyinde kadın komisyonları ve işyeri kadın komitelerinin yapısı tüzükte sendikanın faaliyetleri kısmında açıkça tanımlanmıştır:

B- Sendika bu faaliyetlerini yürütürken;

c) Sorunlara çözüm üretebilmek adına komisyon ve komitelerle çalışmayı esas alır. Böylece, üyelerini oluşturan kadın işçilerin, engelli işçilerin, genç işçilerin, farklı cinsel kimlik ve yönelimdeki işçilerin komisyonlar aracılığı ile çalışmasını sağlar. Merkez ve şubeler düzeyinde Kadın İşçiler Komisyonu, Engelli İşçiler Komisyonu, Genç İşçiler Komisyonu ve benzeri komisyonlar oluşturur. Bu komisyonlar işyerlerinde kadın komitesi, engelli komitesi ve genç işçi komitesi adını alır. Komisyon ve komiteler yönetmeliklerde belirtilen esaslara göre çalışırlar.⁸

Birleşik Metal-İş Sendikası’nda hem sendika genel merkez düzeyinde komisyonlar hem de işyeri düzeyinde komiteler oluşturulduğunu görüyoruz. Ayrıca bu maddede sadece kadın işçilerin değil “farklı cinsel kimlik ve yönelimdeki işçilerin” de komisyonlar aracılığı ile sorunlarını ifade edebileceğine dair ifadeler yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet perspektifi açısından bu ifadelerin oldukça kapsayıcı ve ilerici olduğu iddia edilebilir. Birleşik Metal-İş Kadın komisyonu 2016 yılından itibaren aktif olarak işletilmeye başlanmıştır. Merkez kadın komisyonu yılda iki defa toplanmakta ve şube komisyonlarından en az iki kadın ile temsil edilmektedir. Komisyonlar yıl içinde kendi çalışmalarını planlamakta ve yönetim kuruluna yapılacak kadın çalışmaları ile ilgili önerilerini oluşturmaktadır. Bunun yanında Kadın Eğitimi, 8 Mart ve 25 Kasım ile ilgili etkinlikleri planlamakta ve organize etmektedir.

⁸ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1721/birlesikmetal.pdf>

IV - SENDİKALARDA TOPLUMSAL CİNSİYET EĞİTİMLERİ

Bu bölümde üye sendikalarımızda toplumsal cinsiyet eğitimlerinin olup olmadığı, eğer varsa sendikanın temel eğitimlerinin bir parçası olarak mı, yoksa zaman zaman gündemlerine aldıkları bir mesele olarak mı kurgulandığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Eğitimlerin kimlere yönelik hazırlandığı, içeriklerinin ne tür başlıklardan oluştuğu, hangi sıklıkta düzenlendiği ve eğitimlerin etkisini ölçecek bir araç olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

Üye sendikalarımızın durumuna baktığımızda bazı üye sendikalarımızda kadınlara yönelik herhangi bir eğitim programı bulunmamaktadır. Her yıl 8 Mart dönemlerinde yapılan 8 Mart programı içerisinde seminer veya hediye dağıtım gibi etkinlikler düzenleyen sendikalarımız bulunmaktadır. Bunları elbette toplumsal cinsiyet eğitimleri başlığı altında değerlendirmek mümkün görünmemektedir. Bazı sendikalarımızda kadınlara yönelik projeler kapsamında oluşturulan toplumsal cinsiyet eğitimleri yer almakta, bu eğitimler projenin temel konuları kapsamında kadın ve erkek işçilere verilmektedir. Diğer iyi örnek oluşturabilecek sendikalarda ise kadın eğitimleri temel sendika eğitimlerinin bir parçası olarak hazırlanmakta ve her yıl belirli dönemlerde kadın işçilere ve hem kadın hem erkek işçilere verilmektedir.

Tümka-İş, Belediye-İş, Tes-İş, Dok-Gemi İş sendikalarında kadınlara yönelik herhangi bir eğitim programı veya etkinlik bulunmamaktadır.

Belediye-İş Sendikası'ndan alınan bilgide, sendikanın eğitimlerinde kadın üyelerin temsili, karar aşamalarında yer almaları, işyerinde kadın üyelerin yaşadığı sorunlar ve çözümleri konularına ağırlık verildiği belirtilmiştir. Bu eğitimlere kadın üyelerin yoğun olarak katılımının sağlandığı ve buna özen gösterildiği bilgisi alınmıştır.

Teksif Sendikası'nda 2018 yılından itibaren her yıl 8 Mart Kadınlar günü etkinlikleri kapsamında kadın temsilcilere, üyelere yönelik seminerler düzenlenmektedir. İçeriği büyük ölçüde kadınlara yönelik hazırlanan seminerlerde, "Çalışma Hayatında Ayrımcılık", "İş yaşamında Kadın" gibi konular ele alınmaktadır. Ancak bu seminerler düzenli olarak temel sendika eğitimlerinin bir parçası olarak yürütülmemektedir. Bundan sonraki kadın-erkek katılımlı temsilci eğitimlerinde toplumsal cinsiyet konusunun eğitim programına dahil edilmesi gündemdedir.

Türk Metal Sendikası'ndan alınan bilgide "kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamın her alanında eşit olduklarını ve eşit hak ve olanaklara sahip olduklarını vurgulayan" eğitimlerin 2016 yılından itibaren yapıldığı belirtilmiştir. Kadın üyelere yönelik eğitim programının içeriğini cinsellik, iletişim, kadın hakları, aile içi şiddet, iletişim, mobbing, mutluluk ve psikoloji oluşturmaktadır.

Çimse-İş Sendikası 2013 yılından bu yana kadınlara yönelik faaliyetlere başladığını, eğitim ve sosyal alanlara yönelik çalışmalar yaptığını belirtmiştir. Bu çerçevede 8 oturumda 6 kadın programı düzenlemiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kadın üyeleri kapsayan eğitimler verilmektedir. Eğitim başlıkları şu şekilde belirtilmiştir: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, İstatistik Bilgiler, Aile İçinde Kadına Yönelik Şiddet, İş Yerinde Psikolojik Taciz, Türkiye'de Yapılan Araştırmalar, Tacize

Karşı Yasal Güvenceler ve Kanunlar. Her yıl, yılda bir kez, 8 Mart'ta düzenlenen Kadın Kurultayı'nda bu eğitimler verilmektedir. Etki ölçme gibi bir yöntemleri olmadığı belirtilmiştir.

Öziplik-İş Sendikası'nda proje odaklı çalışmalar ve eğitimler yapılmaktadır. Bu projelerin büyük ölçüde dış kaynaklı olduğu söylenebilir. Yürütülen kadın odaklı tüm projelerde ve iş yerlerinde düzenlenen eğitimler kapsamında kadın ve erkeklere yönelik Toplumsal Cinsiyet Eşitliği başlığıyla eğitimler verilmektedir. Bu projeler; Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Projesi, Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi Projesi, Eğitim ve Sosyal Diyalog Yoluyla Kadın İstihdamının Artırılması Projesi, Sendikalarda İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Projesi, Çalışma Ortamında İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Projesi, İş Yeri Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Projesi'dir. Bu projeler kapsamında 'Stres Yönetimi', 'İş Yeri Şiddetiyle Mücadele', 'İş Yeri Şiddeti ve Türleri', Aile İçi Etkin İletişim, İş-Aile Yaşamı Dengesi, Farkındalık, Empati, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği' 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Verimlilik ve Kalite, İş Hukuku, Kişisel Gelişim ve Motivasyon' başlıklı eğitimler verilmiştir ve verilmeye devam etmektedir. Eğitimin etkisi, eğitim öncesi ve sonrası yapılan anketlerle ve eğitmen raporlarıyla ölçülebilmektedir. Ayrıca kadınların karar alma mekanizmalarında yer alma oranındaki artış gözlemlendiğinde olumlu etki net biçimde görülebilmektedir.

Özçelik-İş Sendikası kadın komitesi 29 Kasım 2019 tarihinde Kayseri'de kadın ve erkek üyelere yönelik "Çalışma Hayatı ve Sendikal Hayatta Kadın" başlığı altında bir eğitim programı düzenlemiştir. İlerleyen zamanda bu eğitimlerin kadın üyelerin olduğu tüm illerde gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet başlıklı bir eğitimin henüz olmadığı ancak "Sıfır Şiddet" konulu bir proje hazırlandığı ve kabul edilmesi için ilgili kurumdan cevap beklendiği belirtilmiştir. İlerleyen zamanda Toplumsal cinsiyet eşitliği konulu bir eğitim verme planı bulunduğu belirtilmiştir. Öziplik-İş Sendikası'na benzer olarak Özçelik-İş sendikası da dış kaynaklı projeler yürütmek hedefindedir.

Kristal-İş Sendikası'nda "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği; Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz" adı altında düzenlenen eğitimler 2019 yılında kadın ve erkek üyelere birarada verilmeye başlanmıştır. Talep olması durumunda sendikanın ilave eğitim programı düzenleyebileceği belirtilmiştir.

Disk Tekstil Sendikası'nda 2019 yılında temel sendika eğitimlerinin bir parçası olarak toplumsal cinsiyet konusunda eğitimler verilmeye başlanmıştır. Kadın Temsilciler Kurulu yönetmeliğinin onaylanmasından sonra kadınlara yönelik ve akabinde hem kadın hem erkeklere yönelik bu konuda eğitimler düzenlenmiştir. Eğitimlerin içeriğini toplumsal cinsiyet eşitliği, ILO 190 Sayılı Sözleşme, işyerinde şiddet türleri, taciz, mobbing gibi konuların oluşturduğu belirtilmiştir. Asos markası ve ILO ile işbirliği içinde yürütülen eğitimlere katılan işçilere katılımcı belgesi, baskılı tişört ve ASOS Kadın Hakları kitapçığı verilmiştir. Eğitimler ise proje desteği ve/veya sendikanın kendi bütçesi ile düzenlenmektedir.

Deriteks Sendikası'nda toplumsal cinsiyet eğitimleri son iki yıldır verilmektedir. Eğitimler kadın komisyonu üyelerine, kadın-erkek işyeri temsilcilerine ve sendikanın

düzenlediği genel eğitim programlarında üyelere verilmektedir. Eğitim içeriği olarak toplumsal cinsiyet, cinsiyet temelli şiddet ve yasal çerçeve konuları ele alınmaktadır. Eğitim etkilerinin sözlü olarak geri bildirimlerle alındığı belirtilmiştir.

Birleşik Metal-İş sendikasında “toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet” sendikanın temel eğitim başlıkları arasında yer almakta ve bu eğitimler hem kadın hem erkek üyelere verilmektedir. Yılda iki defa düzenlenen ve 5 gün süren bu eğitimler, değişik kademelerden üye işçilere ve temsilcilere yönelik olarak hazırlanmaktadır. İşyerinde veya sendika eğitim tesislerinde verilen bu eğitimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği, çalışma yaşamında şiddet ve taciz, kadın işçi sağlığı ele alınan konulardandır. Eğitimlerde kadınların özgüvenini geliştirmek, farkındalıklarını artırmak, liderlik özelliklerini geliştirmek ve sendika ile bağlarını güçlendirmek hedeflenmektedir. Eğitimin etkisini ölçmek için özel bir çalışma olmadığı ancak kadınların geri bildirimleri, taleplerinin karşılanması, dikkate alınması, görünürlüğüne gösterilen hassasiyetin eğitimlerin bir göstergesi olarak değerlendirilebileceği belirtilmiştir. Sendikanın Araştırma Dairesi, kadın üyelere yönelik araştırmaları gündemine almış, tüm sendikal verilerde cinsiyet verilerine yer vermeye başlamıştır.

Petrol-İş Sendikası'nın tüzüğünde toplumsal cinsiyet eğitimleri Merkez yönetim Kurulu'nun görev ve yetkileri (madde:23) kısmında şu şekilde düzenlenmiştir:

19) Gelirinin % 10'undan az olmamak üzere üyeleri için mesleki eğitim, bilgi ve deneyim kazandırıcı çalışmalarda bulunmak, kurs ve konferanslar, kültürel, sağlık, spor faaliyetleri ve etkinlikleri düzenlemek. kadın-erkek eşitliğini sağlamak **amacıyla toplumsal cinsiyet eğitimleri vermek**. Bu faaliyetleri için, gerekli teknik ve mesleki eğitim tesisleri kiralamak, kurmak, vakıf ve enstitülerin kurulması için çalışma yapmak, kadın büroları ve komisyonları kurmak, lokal açmak. Üyelerinin, eşlerinin ve çocuklarının kişisel gelişimlerine katkıda bulunacak eğitim, folklor, müzik, tiyatro ve benzeri kursları düzenlemek,

2009'dan beri Aktif Üye Eğitimleri'nde verilen Toplumsal Cinsiyet dersleri, bir süredir Temsilci Eğitimleri'nde de verilmektedir. Yüzde 30 kadın kotası uygulandığı halde, dersler genellikle erkek üye ve temsilcilerle yapılmaktadır. Bugüne kadar eğitime katılanların yüzde 3'ü kadınlardan oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyet eğitimleri kadın ve erkeklere birlikte verilmekte, ancak erkeklerin katılımı daha yoğun olduğu için içerik genel olarak onlara yönelik hazırlanmaktadır. Her yıl bahar aylarında üç grup halinde aktif üye eğitimlerinin bir parçası olarak verilmektedir. Temsilci eğitimleri, ihtiyaç oldukça, yeni temsilciler katıldıkça yılda birkaç grup halinde verilmektedir. Toplam iki saat süren derslerin ilk bölümü teorik altyapı oluşturmaya yöneliktir. Grafik ve görsellerle desteklenen sunumlarda şu konular hakkında farkındalık yaratılması amaçlandığı belirtilmiştir:

- sendikada kadınların üyelik, temsiliyet, yönetim kademelerindeki oranları,
- sendikanın kadın çalışmaları (tüzük maddeleri, toplu sözleşmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği maddeleri, kadına yönelik şiddet hükümleri, işyerinde şiddete ilişkin imzalanan uluslararası sözleşmeler -Unilever, Industrial Küresel Taahhütname vs., kadın dergisinin amaçları vd.),
- toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyet ayrımcılığı, şiddet, mobbing, pozitif ayrımcılık, kota gibi temel kavramlar,
- eğitim, siyaset, iş yaşamı, sağlık, toplumsal yaşam gibi alanlardaki kadın-erkek eşitsizliklerini somut olarak ortaya koyan istatistiklerin

paylaşılması (TÜİK, Dünya Ekonomik Forumu, OECD, kadına yönelik şiddet ve cinayet raporları, ILO raporları, İSİG verileri vs.),

- iş yaşamında ve sendikalarda kadınların aktifleşmeleri önündeki engeller,
- iş ve toplum yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ve aile içi rollerin kadınları engelleyen yönleri (kreş sorunu, çocuk bakımı, ev işleri vb.); sendikalara düşen görevler,
- cinsiyete dayalı ücret eşit(siz)liği ve sendikaların sorumluluğu,
- toplu sözleşmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın işçilerin talepleri,
- Petrol-İş gibi erkek egemen işkollarında kadınların durumu.

İkinci bölümde, katılımcıların görüşlerine de yer verilen atölye çalışmaları yapılmaktadır. Katılımcıların gruplara ayrıldığı atölye çalışmalarında "kadınların sendikal yaşama katılımı", "kadın temsili", "kadınların iş yaşamındaki durumu", "cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği", "kadınların iş yaşamına katılımı önündeki engeller" gibi temel sorunlar tartışılmaktadır. Eğitimin etkisini görmek ve katılımcıların toplumsal cinsiyet eğilimlerini belirlemek amacıyla karşılıklı görüş alışverişinde bulunmalarını sağlayacak tartışma ortamı oluşturulmaktadır. Katılımcıların toplumsal cinsiyet eğilimlerine dair veri toplamak amacıyla, hazırlanan anket sorularına cevap vermeleri istenmektedir. Bu sonuçlar, Petrol-İş Kadın Dergisi'nin ilgili sayısında paylaşılmaktadır.

V - SENDİKALARIN TÜZÜK ve YÖNETMELİKLERİNDE KADINLARA İLİŞKİN MADDELER

Bu bölümde sendikaların tüzük ve yönetmeliklerinde kadınlara ilişkin nasıl maddeler düzenlendiği incelenmeye çalışılmıştır.

Üye sendikalarımızın çoğunun tüzük veya yönetmeliklerinde kadınlara ilişkin özel bir madde bulunmamaktadır. Sendikaların ana tüzüklerinde, genellikle sendikanın amacının tanımlandığı kısımda, ayrımcılık biçimleri arasında “cinsiyet” ayrımcılığı veya “cins” ayrımcılığına karşı mücadele etmek ifadeleri yer almaktadır. Bunun dışında, az sayıda sendikamızda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, işyerinde kadına yönelik şiddet ve tacizin ve eşit işe eşit ücret meselesinin ayrıntılı bir şekilde tanımlandığı iyi örnek oluşturabilecek tüzük maddeleri ve genel kurul kararları bulunmaktadır. Bu örneklerle aşağıda yer vermeye çalışılmıştır.

Tümka-İş⁹, Çimse-İş¹⁰, Kristal-İş¹¹, Özçelik-İş¹², Tes-İş¹³, Dok-Gemi İş¹⁴, Öz-iplik İş¹⁵, Türk Metal¹⁶, Deriteks¹⁷, Belediye-İş¹⁸, Teksif¹⁹ sendikalarının tüzük veya yönetmeliklerinde kadınlara ilişkin olarak düzenlenmiş özel bir madde bulunmamaktadır. Genellikle sendikanın amacının tanımlandığı kısımda “cinsiyet” ayrımcısına karşı mücadele etmek gibi genel ifadelerle rastlanmaktadır.

Bir kaç örnek verecek olursak; Çimse-İş Sendikası'nın tüzüğünde Sendikanın amacını düzenleyen Madde 2'nin e bendinde cinsiyet ayrımcılığı şu şekilde belirtilmiştir:

“Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefe, inanç, din ve mezhep farkı gözetmeksizin çalışmanın, toplumun yaşayışındaki rolünü ve değerini müdrük ve bu konudaki haklarına ve görevlerine vakıf bir üye topluluğu meydana getirmek için çalışır.” Türkiye Dok Gemi-İş, Türk Metal Sendikası, Deriteks, Teksif, Belediye-İş, Petrol-İş sendikalarının tüzüklerinde de neredeyse aynı madde yer almaktadır.

Öziplik-İş Sendikası ve Özçelik-İş Sendikası'nın tüzüklerinde komitelerle ilgili madde dışında amaçları kısmında aşağıdaki madde mevcuttur:

“Dil, din, renk, ırk, cinsiyet, aile, mezhep ve siyasi fark gözetmeksizin kendi değerini, manevi mesuliyetini ve toplum hayatındaki görevini bilen bir işçi topluluğu meydana getirmek için hızlı ve güçlü sendikal teşkilatlanma, hür sendikacılık, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının korunup geliştirilmesi yolunda çaba göstermeyi,”

⁹ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1851/tumkais.pdf>

¹⁰ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1863/turkcimseissen.pdf>

¹¹

<http://www.kristalis.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/Anat%C3%BCz%C3%BCk-7-Ekim-2013-Son-Degisiklikler-TAM-METINI.pdf>

¹² <https://ailevecalisma.gov.tr/media/3087/ozcelikis.pdf>

¹³ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1834/tesis.pdf>

¹⁴ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1867/turkiyedokgemiis.pdf>

¹⁵ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1805/oziplikis.pdf>

¹⁶ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1870/turkmetalsen.pdf>

¹⁷ <http://www.deriteks.org.tr/ana-tuzuk.html>

¹⁸ http://www.belediyeis.org.tr/Ana_Tuzuk_-a1-136-tr.htm

¹⁹ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1830/teksif.pdf>

Kristal-İş sendikası tüzüğünde sendikanın amaçları kısmında “*Dil, renk, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı gözetmeksizin işçilerin ve bütün çalışanların eşitliğini temel alan birliğin korunması ve geliştirilmesi mücadelesini benimsemelerini koşul sayar.*” gibi cinsiyet ayrımcılığını da içerecek şekilde ayrımcılık biçimlerine karşı genel ifadelere rastlanmaktadır.

DİSK Tekstil Sendikası tüzüğünün amaç kısmında aşağıdaki madde yer alır:

“İrk, cins, inanç, din, mezhep, dil, düşünce ve etnik yapı ayrımı gözetilmeksizin, demokrasiye ve temel insan haklarına dayalı, özgür eşit ve kardeşçe bir ortamda, aynı çatı altında barış içinde birlikte yaşamayı, değişik etnik kökenlerden kaynaklanan kültür çeşitliliğimizin ortak toplumsal kültür zenginliğimizi oluşturan bir mozaik, bir bileşke olarak benimsenmesini, tüm dünyada barışın ve dostluğun egemen kılınmasını,”

Sendikanın görev ve yetkileri kısmında ise “*kadın, genç ve çocuk işçilerin sorunlarının çözüme kavuşturulmasını sağlamak, bu amaçla gerekli girişimlerde bulunmak*” ifadeleri yer almaktadır.

DİSK Tekstil sendikası kadın işçilerin sorunlarının tespiti ve çözümüne yönelik ayrıca bir yönetmelik oluşturmuş bir sendika olması nedeniyle ayırt edicidir. Tüzüğün 48. Maddesi uyarınca oluşturulan **Kadın Temsilciler Kurulu Yönetmeliği**'nin²⁰ amacı şu şekilde belirtilmiştir:

(1) Yönetmeliğin amacı, DİSK ve Tekstil İşçileri Sendikası tüzükleri, Konfederasyonumuzun ve Sendikamızın yetkili organlarında alınmış kararlar doğrultusunda çalışmak ve kadın işçilerin sorunlarının tespiti ve çözümü için öneriler geliştirmek üzere Tüzüğümüzün 48. Maddesi gereğince Kadın Temsilciler Kurulu'nun oluşumu ve çalışmalarını ilgili yöntem ve kuralları belirlemektir.

Amaç kısmının dışında yönetmelikte daha çok kurulun çalışmalarını ilgili yöntem ve kuralları belirlenmiştir.

Tes-İş Sendikası tüzüğünde sendikanın yetki ve faaliyetlerinin (Madde: 4) belirtildiği kısımda “toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek” ve “cinsiyet eşitliği” ifadelerine rastlanmaktadır:

Sendika üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uyarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek, mevzuattan doğan hak ve yetkilerini kullanarak faaliyetlerini;
a) Başta işkolunda olmak üzere, bütün işyerlerinde ve ülkemizde insan onuruna yaraşır çalışma şartlarının sağlanması ve geliştirilmesi, işsizlik ve kayıtdışı çalışma ile mücadele edilmesi, yaşam boyu eğitim, cinsiyet eşitliği ve sosyal içermenin gerçekleştirilmesi için mevzuatın tanıdığı yetkiler ve sınırlar içinde çalışmalarda bulunmak,²¹

Petrol-İş sendikası tüzüğünde sendikanın amacı kısmında “*Kadın, çocuk ve engelli çalışanların korunması için, yasal mevzuatın gelişmesine, bu konuda üyelerinin ve toplumsal duyarlılığın artmasına yönelik çalışmalar yapar.*” ifadesi yer almaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz ile ilgili Düzenlemeler:

²⁰ Yönetmelik, haritalama çalışması esnasında tarafımıza gönderilen dokümandan incelenmiştir.

²¹ <https://ailevecalisma.gov.tr/media/1834/tesis.pdf>

Tüzük düzenlemeleriyle ilgili olarak; toplumsal cinsiyet eşitliğinin tanımlanması ve çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet ve cinsel taciz kavramlarının ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi nedeniyle Petrol-İş ve Birleşik Metal-İş sendikaları iyi örnekler arasında sayılmalıdır. Bu sendikaların tüzüklerindeki düzenlemelere yakından bakacak olursak;

Petrol-İş sendikasının tüzüğünde sendikanın görev ve yetkilerinin tanımlandığı dördüncü maddenin p bendi, kadın erkek eşitliğini savunmayı, kadına yönelik ev, iş ve sendikada her türlü şiddete karşı mücadele etmeyi düzenlemektedir:

Madde 4 - Sendikanın Görev ve Yetkileri:

p) **Kadın-erkek eşitliğini savunmak, bu eşitliğin inşası için evde, işyerinde ve sendikada gereken her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çaba sarfetmek, bu amaçla kadın büroları ve komisyonları kurmak, kadına yönelik evde, işyerinde ve sendikada her türlü şiddete karşı mücadele etmek."**

r) Faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında **eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uyar. Faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.**

Taciz ve şiddete ilişkin diğer hükümler ise Disiplin Cezaları kısmında düzenlenmiştir. Burada Petrol-İş Sendikası'nı diğer sendikalardan farklı kılan; kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulanması durumunda uygulanacak disiplin kovuşturmasında *kadının beyanı esastır* ilkesinin temel alınması ve karşı tarafın aksini ispatla yükümlü olmasının düzenlenmesidir. Maddenin tamamı aşağıdaki gibidir:

Merkez ile şube disiplin kurulları, Sendika Ana tüzüğüne uymayan, Sendika tüzel kişiliği aleyhinde faaliyet gösteren, Sendikanın ilkelerine, amaçlarına ve hedeflerine aykırı davranışlar ile **kadına yönelik cinsel taciz, mobbing ve şiddet uygulayanlar hakkında disiplin kovuşturması yapar. Kadınlara yönelik şikayetlerde, şikayetçi kadının beyanı esastır, karşı taraf aksini ispatla yükümlüdür."**

Birleşik Metal-İş Sendikası'nın tüzüğünde diğer sendikalardan farklı olarak sendikanın amacı kısmında her türlü ayrımcılıkla mücadele etmeyi belirtirken ayrımcılık biçimleri arasında "cinsel yönelim, cinsel kimlik" ifadeleri yer almaktadır. Bu düzenlemeyi toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda oldukça ilerici bir adım olarak değerlendirebiliriz. Maddenin tamamı şu şekildedir: "*Dil, din, ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik siyasi düşünce ve benzeri her türlü ayrımcılık uğruna mücadele etmeyi temel amaç olarak kabul eder."* Sendikanın çalışma yönteminin anlatıldığı kısımda (Madde-3) cinsiyet temelli ayrımcılık, taciz ve şiddete karşı kadınları güçlendirmek için eğitim, seminer ve toplantılar yapılması düzenlenmiştir:

A- Sendika amaçlarını gerçekleştirmek üzere;

d) İşyerlerinde ve sendika içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla gerekli her türlü önlemin alınması ve uygulanması için çalışır, işyerlerinde cinsiyet temelli her türlü ayrımcılık ve şiddete karşı mücadele eder. Cinsiyet temelli ayrımcılık, şiddetin önlenmesi için cinsel taciz ve şiddete karşı kadınları güçlendirecek, erkeklerde rol modellerini sorgulayarak farkındalık yaratacak eğitim, seminerler verir, toplantılar düzenler.

Birleşik Metal-İş Sendikası 2019 yılı Aralık ayında yapılan genel kurul toplantısında, genel kurul kararlarına "kadınlara her alanda eşitlik için mücadele" ve "ILO 190

Sayıli Sözlşeme ve Şiddet ve Cinsel Tacizle m¼cadele” konulu iki karar eklenmiştir. Sendika, Şiddet ve cinsel tacizle m¼cadele konusunda hem işyerinde hem sendikalarda tedbirler alacağını bildirmiş ve ILO 190 sayılı sözlşeme ile İstanbul Sözlşemesi’nin etkin bir şekilde hayata geçirilmesi gerekliliğini savunacağını belirtmiştir. Birleşik Metal-İş Sendikası’nın uluslararası sözlşemelerin hayata geçmesi için bu konuya genel kurul kararlarında yer vermesi oldukça önemli bir adımdır. Hem küresel gündemi takip etmek, hem de bu kavramları iç hukuk mevzuatına taşımak anlamında itici bir güç oluşturabilir. Sendikaların iyi örnek uygulamaları arasında sayılabilecek karar örnekleri aşağıdaki gibidir:

Kadınlara her alanda eşitlik için m¼cadele

Sendikamız kendi örgütl¼l¼đünden başlayarak, çalışma yaşamında ve toplumun her alanında kadın-erkek eşitliği başta olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması m¼cadele eder. Pozitif ayrımcılık uygulamalarını hayata geçirilmesi ve kadınların karar mekanizmalarında yer alması için çaba sarf eder. Sendikamız tüm çalışma alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir. Kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi, kadınların istihdamının önündeki engellerin kaldırılması, kadınların emek piyasalarında eşit, güvenceli ve düzenli istihdamı için m¼cadele eder. Kadınların istihdama katılmasının önündeki engellerin başında gelen çocuk bakımı, ev işleri gibi yüklerin kaldırılması için çaba sarf eder. Kreşlerin, yaşlı bakım yerlerinin yaygınlaştırılmasını ve ebeveyn iznini savunur.

ILO 190 sayılı Sözlşeme ve Şiddet ve Cinsel Tacizle M¼cadele

Sendikamız, ILO’nun 190 sayılı “Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözlşemesi’nin Türkiye tarafından onaylanması için yürüt¼lecek olan kampanyaları destekler ve m¼cadelenin bir parçası olmayı hedefler. Bu doğrultuda; örgütte ve bağlı işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadına yönelik Şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi amacıyla tedbirler alır, toplu sözlşmelerini devreye sokar, farkındalık çalışmaları yürütür, eğitimler verir, seminerler düzenler.

Siyasi iktidarın beslediği cinsiyetçi dil ve politikalar kadın erkek eşitliğini derinleştirmekte, yaşamın her alanında kadına yönelik Şiddet, kadın cinayetlerini ve çocuklara yönelik istismarı artırmaktadır. Sendikamız, İstanbul Sözlşemesi’nin ve 6284 sayılı Kanun’un bir an önce etkin bir şekilde hayata geçirilmesi gerekliliğini savunur.

VI - SENDİKALARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ METİNLERİNDE KADINLARA İLİŞKİN MADDELER

Bu bölümdeki veriler, diğer bölümlerde olduğu gibi, haritalama çalışması yapılırken sendika uzmanları ve temsilcilerine sorulan sorulara alınan yanıtlardan elde edilen bilgilere dayanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerindeki maddeler incelenirken iş kanununda yer alan düzenlemelerin dışında, kanunda yer almayan ancak kadın lehine düzenlenen hükümlere odaklanılmaya çalışılmıştır. Bunun yanında kreş yardımı, çocuk yardımı, doğum yardımı, evlilik yardımı gibi doğrudan kadın üyeleri ilgilendirmeyen, aynı zamanda erkek üyeleri de ilgilendiren hükümler incelemeye dahil edilmemiştir.

Yukarıda bahsedilen perspektifle hareket ettiğimizde, bazı sendikaların TİS örneklerinde kadınlara ilişkin özel düzenlemeler hiç görülmezken, bazılarında kadınların işyeri kurullarında yer alması zorunluluğu gibi daha biçimsel sayılabilecek düzenlemelere rastlanmaktadır. Az sayıda sendikanın TİS metinlerinde kadın üyelerin 8 Mart'ta ücretli izinli sayılması gibi somut kazanımların olduğu maddeler yer almaktadır. 2019 yılında ILO 190 Sayılı Sözleşme'nin kabulü ile birlikte sendikaların büyük çoğunluğunun TİS metinlerinde işyerinde şiddet ve tacizle ilgili maddelerde artış olduğunu veya bu konuda taslak çalışmalara başladıklarını görüyoruz. Cinsiyet eşitliği, cinsel taciz ve şiddete ilişkin kapsamlı hükümlerin yer aldığı bazı TİS maddeleri iyi örnek oluşturması umularak aşağıda paylaşılmaya çalışılmıştır.

Sendikalardan gelen yanıtlarda anlaşıldığı üzere; TÜMKA-İş, Kristal-İş, Özçelik-İş, Türkiye Dok Gemi-İş sendikalarının TİS metinlerinde kadınlara ilişkin özel hükümler bulunmamaktadır.

Tes-İş Sendikası'nın imzaladığı TİS'lerde "işverenin çevre, kadın-erkek eşitliği ve engellilere yönelik sorumlulukları" çerçevesinde şöyle bir madde bulunmaktadır:

b) Kadın Erkek Eşitliği: İşveren, cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılmasına asla izin vermez. Gerek çalışanlar, gerekse adaylar için; kadınlar ve erkekler arasında ücret ödenmesi, işe alım, kariyer gelişimi, bireysel gelişim süreçlerini de içerecek şekilde tüm süreçlerde fırsat eşitliğini temin eder. Bu konuyla ilgili çalışanların bilinç ve duyarlılığının artırılmasına yönelik adımlar atar.

Bu madde, cinsiyet ayrımcılığı konusunda işvereni sorumluluk almaya davet ederken, kadın ve erkek üyeler arasında ücrette "fırsat eşitliğini" temin etmekle yine işvereni sorumlu kılmıştır. Ancak işverenin nasıl adımlar atacağına dair ayrıntılı bir bilgi yer almamaktadır.

Öziplik-İş Sendikası'ndan alınan bilgide sendikanın örgütlü olduğu iş yerlerinde imzaladığı TİS'lerde işyeri temsilcilerinden en az bir tanesinin kadın olması zorunluluğu bulunmaktadır. Bunun yanında kadın komitesi asil üyelerinin sendikal haklarıyla ilgili şöyle bir hüküm bulunmaktadır: "*Sendikanın kadın komitesi asil üyesi olan kişiler, işyeri sendika temsilcisinin sahip olduğu koruma ve sendikal izin haklarından yararlanır.*" İş yerinde şiddet ve tacizle mücadeleye ilişkin olarak ise TİS'lerde şu madde yer almaktadır: "*Kadına şiddet uyguladığı mahkemece tespit edilen üyeler sendika işyeri ve kurullarında hiçbir şekilde görev alamaz.*"

Türk Metal Sendikası'nın hazırlamış olduğu (2. bölümde de bahsedilen) taslak TİS maddesi; kadın üyelerin işyerindeki kurullara dahil edilmesini zorunlu kılması açısından anlamlıdır. Bu madde aynı zamanda “kadın erkek eşitliği” ve “işyerinde her türlü taciz, şiddet ve ayrımcılığın önlenmesi” gibi konuları da düzenlemektedir. Taslak maddenin tamamı aşağıdaki gibidir:

İşyerinde elli ve daha fazla kadın işçi çalıştıran işyerlerinde “Kadın İşçiler Kurulu” oluşturulur. “Kurul, Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler, TC Anayasası ve yasal mevzuat gereği, işyerinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi; işyerinde ve ailede eş bireyler oldukları bilincinin kuvvetlendirilmesi için gerekli çalışmaları yapar. Buna yönelik olarak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb. etkinlikler düzenler. Çalışan kadınlara yönelik olası fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin ve ayrımcılığın önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır.” Bu çerçevede kadın işçiler tarafından iletilen sorunları çözer. Kurul, 2 işveren ve 2 sendika temsilcisinden oluşur. Kurul başkanlığını, dönüşümlü olarak 1. Yıl sendikanın belirleyeceği, 2. Yıl ise işverenin belirleyeceği kadın üye yürütür. Kurul, ilk toplantısında belirleyeceği zaman aralıkları içerisinde ve gerektiğinde toplanır.

Teksif, Deriteks, Birleşik Metal-İş sendikalarının bazı tis örneklerinde “*kadın üyelerin 8 Mart Dünya Kadınlar gününde ücretli izinli sayılmaları*” hükmü bulunmaktadır. Bu madde örnek ve somut bir kazanım olarak değerlendirilmelidir.

Belediye-İş Sendikası'ndan alınan bilgide 2019 Aralık ayında imzalanan bir toplu iş sözleşmesinde şöyle bir madde yer almıştır: “*Aile bireyelerine şiddet uygulayan personellerin iş akdi sona erecek, kadınlar ve erkekler arasında eşit işe eşit ücret prensibi ön planda tutulacak*”. Bu hüküm ev içi şiddete dikkat çekmesi ve şiddet uygulayan üyeye karşı caydırıcılığı açısından önem taşımaktadır. Aynı zamanda kadın üyeler ile erkek üyelerin eşit işe eşit ücret almasını savunmaktadır.

Çimse-İş Sendikası 2019 yılından itibaren TİS'lerde kadınlara ilişkin maddeler için çalışma yapmaya başlamış ve 2020 yılındaki bir toplu iş sözleşmesinde aşağıdaki maddenin kabul edildiğini bildirmiştir:

“MADDE 73 – TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Bu toplu iş sözleşmesinin tarafları işyerinde; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile Anayasa ve mevzuat gereği kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin hayata geçirilmesi için gerekli çalışmaları uyguladılar. Buna yönelik olarak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirirler. Kadınlara yönelik fiziksel, psikolojik, sözlü, ekonomik ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için gerekli eğitim faaliyeti ve çalışmaları yaparlar. Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, mesleki eğitim ve kariyer ilerlemesi olanaklarından kadın çalışanların da eşit biçimde yararlanması, kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temini ve eş değer işe eşit ücret prensibi için çalışmalar yaparlar.”

Uluslararası sözleşmelere atıfta bulunan bu madde, işyerinde şiddet ve taciz türlerinin önlenmesi için gerekli eğitim ve faaliyetlerin sözleşmenin her iki tarafınca yapılmasını düzenlemektedir. Ayrıca kadın ve erkek üyeler arasında ücret eşitliği ve “eş değer işe eşit ücret” prensibi için çalışmalar yapılacağı belirtilmiştir.

DİSK Tekstil Sendikası'nın toplu iş sözleşmelerinde henüz hayata geçirilmemiş olsa da toplumsal cinsiyet eşitliğine dair taslak madde çalışması yapılmıştır. İyi örnekler arasında yer alabilecek bu taslak madde aşağıdaki gibidir:

“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” bir işyeri politikası olarak hayata geçirilir. Eşitsizlik ve ayrımcılığın olmaması yönünde sendika ve işveren birlikte çalışmalar yürütür.

- a) Sendika; işyerinde şiddetin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için her yıl işyerinde, çalışan sayısına göre 50’şer kişilik gruplar halinde 2’şer saat “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” eğitimleri verir ve bu eğitimler çalışma süresinden sayılır.
- b) İşveren; her türlü şiddete, ayrımcılığa ya da mobbinge uğradığını belirten işçinin korunmasını esas kılar. İşyeri temsilcisi, sendika, şube ve merkez yöneticilerine, sendikanın kadın komisyonuna işyeri yönetimi bilgi vermek zorunda olup, olayın taraflara intikal etmesinin ardından işçinin korunması ilkesini esas alarak olayın gizliliğini ve gerekli desteği sağlar ve sendika yönetimi ile birlikte karar alıp uygular.
- c) İşyerinde her türlü şiddetin ve ayrımcılığın uygulandığı tespit edildiği takdirde, hangi pozisyonda olursa olsun, haklı nedenle iş akdini fesih nedeni kabul edilir.
- d) İşyerinde (kadın/erkek) şiddet uygulandığı mahkeme kararı ile tespit edilenler, sendikanın zorunlu organlarında görev alamazlar.
- e) Kadınların özel günlerinde hastalanması halinde, işyeri hekiminin uygun gördüğü istirahat “ücretli izin” sayılır.
- f) Çalışma yaşamında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin kaldırılması için, sendikadan bir uzman ve işverenden bir uzman ile birlikte her TİS dönemi öncesi “eşit işe eşit ücret” tespiti yaparlar.

Bu madde, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının bir işyeri politikası olarak hayata geçirilmesini düzenlemesi açısından ayırt edicidir. Ayrıca bu konuda işveren ile sendikanın birlikte çalışmasını öngörmektedir. Bu madde uyarınca sendika, işyerinde her yıl toplumsal cinsiyet eğitimleri vermekle yükümlüdür. İşverenin ise işyerinde her türlü ayrımcılık, şiddet ve mobbing karşısında işçinin korunması ilkesini esas alarak sendika ile birlikte hareket etmesi belirlenmiştir. İş yerinde her türlü şiddet veya ayrımcılığın uygulandığının tespit edilmesi, bir iş akdi fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. Kadınların regl günlerinde iş yeri hekiminin uygun gördüğü takdirde ücretli izinli sayılacağı belirtilmiştir. Son olarak “eşit işe eşit ücret” tespitinin yine işyeri ve sendikadan birer uzman ile belirlenmesi yer almaktadır. Disk Tekstil Sendikası’nın işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini esas almaya yönelik her konuda işveren ve sendikayı birlikte hareket etmeye çağırması açısından bu madde düzenlemesi iyi bir örnek oluşturmaktadır.

Bu bölümde iyi örnek oluşturabilecek diğer TİS maddeleri ise Petrol-İş ve Birleşik Metal-İş sendikalarında görülebilir. Bu sendikaların tis metinlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsel taciz ve şiddette ilişkin ayrıntılı olarak tanımlanmış hükümler yer almaktadır.

Petrol-İş Sendikası toplu sözleşme hükümlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddetle mücadele ile ilgili aşağıdaki maddeler yer almaktadır:

CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Xxx (işveren), cinsiyet ayrımcılığı da dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılığı yasaklar; personelinin birbirine karşı saygılı olmalarını bekler ve her durumda olduğu gibi işyerinde vuku bulacak fiziki, psikolojik, sözel her türlü tacizi insan onurunun aşağılanması olarak görür ve hiçbir şeklini tolere etmez. xxx, bu değer ve davranışlarının bütün personelece benimsenmesi için gerekli eğitimi verir.

xxx, personeline teşvik edici bir çalışma ortamının yanı sıra kişisel ve profesyonel gelişme fırsatları sağlamak ister; bu bakımdan hiçbir şekilde cinsiyete dayalı ayırım yapmaz.

Personelimizin geçmişlerine bakılmaksızın tam olarak katkıda bulunabilecekleri katılımcı bir çalışma ortamı oluşturmak için çabalamaktayız. Personelimizin farklılıklarına ve bireyselliklerine değer verir ve tabiiyet, cinsiyet, yaş, etnik köken, din, cinsel eğilim veya engellilik gibi kişisel özelliklere göre ayrımcılık yapmayız.

İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI

xxx, her çalışanın kendisine nazik ve saygılı davranılmasını isteme hakkı bulunduğunu kabul eder. Bu kapsamda xxx, işyerinde iş barışının temini için kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan her türlü tacizin önlenmesi için eğitim dâhil tüm çalışmaları, gerekli önlemleri alır.

Başka bir TİS maddesi örneğinde “İşçi aşağıdaki hallerde ihbar önellerine uymak zorunda kalmaksızın işten ayrılabilir” başlığı altında “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” hükmü bulunmaktadır.

Bazı TİS örneklerinde “Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Düzenleme” başlığı altında işverenin kadın-erkek eşitliğini sağlamak, cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi amacıyla sendika ile ortak eğitimler düzenlemek, kadınlara karşı her türlü şiddet ve cinsel taciz biçimlerinin önlenmesi için gerekli önlemleri almak gibi sorumlulukları tanımlanmaktadır. Ancak hangi tedbirlerin nasıl alınacağına dair ayrıntılı bir anlatım yapılmamıştır. Örnek maddenin tamamı aşağıdaki gibidir:

“İşveren işyerinde; Türkiye’nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler, T.C Anayasası ve yasal mevzuat gereği, kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için gerekli tedbirleri alır. Buna yönelik olarak sendika ile ortak, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine ilişkin eğitim vb. gibi çalışmalar yapar. Çalışan kadınlara yönelik olası, fiziksel, psikolojik, sözel ve cinsel her türlü taciz ve şiddetin önlenmesi için işyerinde gerekli önlemleri alır.

Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini sağlayacak, mesleki eğitim ve kariyer ilerlemesi olanaklarından kadın çalışanların yeterli biçimde yararlanması için gerekli tedbirleri alır.

Kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin temini için, eş değerde işe eşit ücret prensibini esas alır.”

Petrol-İş Sendikası’nın mobbingi doğrudan toplu iş sözleşmesinde tanımladığı ve bundan işvereni sorumlu kıldığı madde düzenlemesi aşağıdaki gibidir:

“İŞÇİNİN KİŞİLİĞİNİN KORUNMASI (MOBBİNG)”

“İşveren işyerinde, insan haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği ile iş barışının temini için Borçlar Kanunu 417, maddesi hükümlerine göre; Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi , kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi için eğitim dahil tüm çalışmaları yapar. Bu konuda gerekli önlemleri almak işverenin sorumluluğundadır.”

Birleşik Metal-İş sendikası toplu iş sözleşmelerinde 2019 yılı itibariyle toplumsal cinsiyet eşitliği başlığı altında aşağıdaki madde yer almıştır. Bu madde iş ilişkisinde ayrımcılık biçimleri arasında “cinsel kimlik ve cinsel yönelim” ayrımcılığını da belirtmesi açısından ayırt edicidir. Aynı şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir işyeri politikası olarak hayata geçirilmesini hükme bağlamıştır. Eşitsizlik veya ayrımcılığın fark edildiği yerde işveren ve sendikanın birlikte çalışmasını esas almıştır. Sendikanın toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda vereceği eğitimler ve işyerinde cinsel taciz, şiddet ve mobbing ile karşılaşıldığı durumda neler yapılacağı

ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir. Bu açıdan Birleşik Metal-İş sendikasının çalışmasının ayırt edici olduğu ve iyi örnek oluşturduğu söylenmelidir. Maddenin tamamı aşağıdaki gibidir:

Madde 71: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ:

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, cinsel kimlik ve cinsel yönelim, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yapılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bir işyeri politikası olarak hayata geçirilir. Eşitsizlik ve ayrımcılığın olduğu alanlar birlikte tespit edilerek, çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı oluşturmak için sendika ile işveren birlikte çalışmalar yürütür ve yürütülen çalışmalar takip edilir.

Kadına yönelik şiddetin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için her yıl işyerinde sendika tarafından, çalışan sayısına göre 50'şer kişilik gruplar halinde ve 2'şer saat toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri çalışma süresinden sayılır.

Şiddetin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için cinsel, sözlü taciz, fiziksel şiddet ve/veya mobbinge uğradığını belirten işçinin korunması esastır. İşçi cinsel, sözlü tacize ve fiziksel şiddete ve mobbinge uğradığını işyeri temsilcisine, sendika şube ve merkez yöneticilerine, sendikanın kadın komisyonuna veya işyeri yönetimine bildirebilir. İşveren olayın kendine intikal etmesinin ardından işçinin korunması ilkesini esas alarak olayın gizliliğini sağlar ve işyeri hekiminin yönlendirmesi ile uzman hekimin raporu üzerine işçinin ihtiyaç duyması halinde, gerekli desteği sağlar, çalışma koşullarında gerekli kolaylığı gösterir. İşyerinde fiziksel şiddet, cinsel veya sözlü taciz (sms, sosyal medya, e-mail yoluyla mesaj gönderme, ısrarlı takip vb.) ve mobbing, haklı neden ile işçinin (kapsam içi ve kapsam dışı) iş akdinin fesih nedenidir.

Birleşik Metal-İş sendikasını diğer örneklerden farklı kılan bir diğer TİS maddesi düzenlemesi ise *“Kadın işçilere ayda bir gün ücretli olarak regl izni verilir”*dir. Bu madde somut bir kazanım olması açısından önem taşımaktadır.

VII - TOPLUMSAL CİNSİYET ALANINDAKİ DİĞER ÇALIŞMALAR ve/veya PLANLANAN ÇALIŞMALAR

Üye sendikalarımıza toplumsal cinsiyet alanında farklı çalışmaları ve/veya bu konuda ileriye yönelik planları olup olmadığını anlayabilmek amacıyla sorular yöneltilmiştir. Aşağıdaki sonuçlarla karşılaştık.

Aldığımız yanıtlarda kadınlara yönelik halihazırda bir komisyonu veya çalışması bulunmayan sendikaların bu konuda farklı çalışmaları veya planladıkları çalışmaları da olmadığını görüyoruz. Ancak 2018-2019 yılı itibariyle sendikalarımızın önemli kısmının kadın yapıları kurma, toplumsal cinsiyet eğitimlerine başlama, bu konuda taslak TİS maddeleri oluşturma gibi konularda adımlar attıkları gözlemlenmektedir. Bunun yanında halihazırda kadın yapısı ve çalışması bulunan sendikalarımızın ise özellikle çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusunu gündemlerine aldıklarını ve toplumsal cinsiyet eğitimlerini ve politikalarını işyerlerinin bir parçası haline getirmeye çalıştıklarını görüyoruz.

Aldığımız yanıtlarda Tümka-İş ve Tes-İş sendikalarının bu konuda henüz farklı çalışmaları veya planları olmadığı görülmektedir.

Belediye-İş Sendikası 2020 yılı için toplumsal cinsiyet konusunda çalışmalar yapmayı planladığını belirtmiştir.

Dok Gemi-İş Sendikası, 2019 yılından itibaren kadın çalışmaları konusunda bir şeyler yapmayı gündemleri arasına alan sendikalardan bir tanesidir. Önümüzdeki dönem, sektördeki kadın çalışanların sayısının bu kadar az olmasının nedenleri, sonuçları ve artırılması için neler yapılmalı konulu; katılımcıların ve konuşmacıların sendika tarafı, işveren tarafı ve işçiler olacağı mini bir eğitim semineri planladıkları bilgisi alınmıştır. Bu eğitim semineri ile ilgili çalışmalar ve verilerin toparlanması devam etmektedir. Dok Gemi-İş Sendikası'nın sektördeki kadın çalışanların az olmasıyla ilgili durum tespiti yapma hedefi olması ve bu sorunun çözümü için adım atmış olması önemli bir gelişmedir.

Özçelik-İş Sendikası'nın kadın komitesi halihazırda bulunmakla birlikte, 2020 yılındaki planları arasında bundan sonra imzalanacak olan toplu iş sözleşmelerinde kadın konusunda çalışmalar yapma hedefinde oldukları bilgisi alınmıştır. Ayrıca 2020 yılı için Şube Kadın Komite Başkanları ve kadın üyelere yönelik "Kadın Liderler Yetiştirilmesi" adlı tüm yılı kapsayacak bir proje uygulamayı amaçladıklarını belirtmişlerdir.

Türk Metal Sendikası'nın 2019 yılında kadın işçiler kurulu ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin hazırladığı taslak TİS maddesi ve bu maddenin hayata geçirilmesi oldukça önemli bir adım olarak sayılmalıdır.

Çimse-İş Sendikası 2019 yılı itibariyle kadın çalışmaları konusunda adımlar atmaya başlamış sendikalarımızdan bir tanesidir. Haritalama çalışmasında alınan bilgide 2020 yılı itibariyle "Kadın Komisyonu" kurulması kararı alınmış ve 2019 yılı itibariyle

çalışmalara başlanmıştır. Sürdürülen eğitim ve çalışmaların yanı sıra planladıkları çalışmalar şu şekilde aktarılmıştır: *“Farkındalık çalışmaları planlamaktayız. Küçük bir örnek vermemiz gerekirse; Üyelerimizle bir araya gelip pembe kurdeleyle meme kanserine, belirli günlerde aynı renk kıyafetler giyerek şiddete, anlaşmalı olduğumuz hastanelerde birebir kadın sağlığı için tetkiklere farkındalık yaratan çalışmalar yapmayı düşünüyoruz. Bunun yanı sıra kadın üyelerimizi, eş ve çocuklarıyla birlikte muhatab alan geniş katımlı eğitimler ve sosyal faaliyetler planlamaktayız.”*

Kristal-İş Sendikası’nda 2019 yılı itibariyle kadın üye sayısında artış görülmüş ve toplumsal cinsiyet eğitimlerine başlanmıştır. Bu eğitimlerin devam edeceği, hatta talep edilirse yeni eğitimler planlanabileceği belirtilmiştir. Aynı zamanda 2020 yılının başında sendikada kadın çalışmaları konusuyla da ilgilenebilecek bir kadın uzman istihdamı sağlanmıştır. Mümkün olan en kısa sürede ise fabrikalarda çalışan kadın işçilerin erişebileceği ortak bir platform veya bir dayanışma ağı oluşturmayı gündeme alacaklarını belirtmişlerdir.

Disk Tekstil Sendikası 2019 yılında toplumsal cinsiyet eğitimlerine başlamış, taslak TİS maddesi oluşturmuştur. 2020 yılında ise kadın temsilciler kurulunu aktifleştirmeyi ve eğitimlere devam etmeyi planlamaktadır. Sendikanın bu konuda son yıllarda önemli derecede ilerleme kaydettiği açıktır.

Deriteks Sendikası mevcut toplumsal cinsiyet eğitimlerine devam ederken diğer yanda üyesi oldukları üst kuruluşlarla yapılan ortak çalışmalara katılım ve katkı sağlamaktadır. Bunun yanında, içinde yer aldığı farklı platformlarda kadın örgütleriyle birlikte kadın çalışmaları yürütmektedir. İlerleyen zamanda kadın komisyonu ile işyerlerinde uygulanan disiplin yönetmeliklerine kadına yönelik şiddet, taciz ile ilgili disiplin hükümlerini geliştirmeyi, uygulanacak prosedürleri ve izlenecek yollarla ilgili işyeri bazlı eğitimler vererek işyerlerinde bu konuda komiteler kurmayı planladıkları bilgisi alınmıştır. Aynı zamanda sendikanın düzenlediği eğitimlere katılmayan üyelere de işyerlerinde toplumsal cinsiyet, cinsiyet temelli şiddet ve iş kanunu konusunda eğitimlerin verilmesi planlanmaktadır.

TEKSİF Sendikası, toplumsal cinsiyet konusunda diğer çalışmalara ilişkin şu örnekleri vermiştir:

- IndustriALL Küresel Sendika tarafından hazırlanan 'Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hem İşyerimizde, Hem de Sendikamızda Hayır!' Taahhütnamesi imzalanarak örgütlü işyerlerinde asılması sağlanmıştır. (Bu taahhütnamenin bir çok üye sendikamız tarafından imzalandığını ve işyerlerine asıldığını belirtmek gereklidir.)
- Küresel Çerçeve Sözleşme imzacısı markalar ile ortak çalışmaların yapıldığı, kadınlarla ilgili sendika etkinliklerine bu markaların davet edildiği belirtilmiştir. Asos markası ile, Kadın Komitesinin de katıldığı “Kadın Hakları Eğitimi” 12 Mayıs 2018 tarihinde İzmir’de gerçekleştirilmiştir. 2019 Kadınlar Günü etkinliğine H&M ve Asos markalarından katılım olmuştur.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ile İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı’nın (SIDA) ortaklaşa yürüttüğü ‘Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı’nın ikinci fazında ILO ile işbirliği gerçekleştirilmiştir. Proje çerçevesinde birlikte çalışmalar yürütülmektedir.

- 2019 yılında, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü dolayısıyla örgütlü işyerlerinde gerçekleştirilen ‘Mor Kurdele Kampanyası’ sosyal medyada paylaşılarak her türlü şiddet ve tacizin ortadan kalkmasına ve ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin ülkemizce imzalanmasına dikkat çekilmiştir.
- Öz İplik-İş Sendikası’nın yürütmekte olduğu ‘İşyerinde Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Projesi’ kapsamında oluşturulan Sosyal Diyalog Platformu’nda yer alarak platformun eylem planını destekleyici çalışmalar yürütülecektir.

TEKSİF Sendikası’nın gelecek dönem planları arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

- Yenilenecek ya da yeni bağtlanacak toplu iş sözleşmelerine, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten ve şiddet ve tacize maruz kalmış kadın üyeleri koruyan maddeler konulması planlanmaktadır. Bunun yanında genel kurul tüzük düzenlemelerinde ILO 190 Sayılı Sözleşme’ye de atıfta bulunulması hedeflenmektedir. Bunun için, 23 Aralık 2019 tarihli IndustriALL Kadın Ağı toplantısında dile getirildiği üzere, sendikaların bu konuya dair uygulamaları ve planlamalarının örnek teşkil edeceği belirtilmiştir. Bu bağlamda, IndustriALL Küresel Sendika’ya üye sendikaların bu platform dahilinde gerçekleştireceği her türlü faaliyette yer alınacağı belirtilmiştir.
- Aynı sektör veya işkolunda faaliyet gösteren uluslararası sendikalarla kadın çalışmaları üzerine ortak projeler gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Bu projelerin de kadın komiteleri aracılığıyla yürütülmesi düşünülmektedir.
- Kadın Komitesinin, faaliyet alanlarının belirlenerek daha etkin çalışması ve varlığının resmi olarak kabul edilmesi adına, halihazırda var olan taslak yönetmeliğin geliştirilmesi, güncellenmesi ve Genel Yönetim Kurulu’na kabul edilmesi gerekmektedir. Bu konuda da çalışmalar yapılacağı belirtilmiştir.

Öziplik-İş Sendikası, toplumsal cinsiyet konusunda diğer çalışmalara ilişkin şu örnekleri vermiştir:

- Yazılı ve/veya görsel Yayınlar: (Dergi, Kitap, Afiş, Broşür, Faaliyet Raporu) Sendikalarda İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Projesi kapsamında İş ve Aile Yaşamı Uyum Rehberi yayınlanmıştır, Sendikalarda Kadın Liderler Yetiştirilmesi Projesi Kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi yayınlanmıştır. Tüm projeler kapsamında katılımcı üyeler için bilgi broşürleri hazırlanmış ve dağıtılmıştır. Bununla birlikte proje toplantılarında ve Genel Merkez Kadın Komitesi toplantılarında yapılan sunumlarla görsel yayın sağlanmıştır.
- Araştırma/Anket: Sendikada senede iki kere olmak üzere Kadın Çalışmaları Anketi hazırlanmaktadır. Hazırlanan anketler teşkilat hakkındaki verileri sağlamaktadır. Tüm veriler sendika tarafından rapor edilmektedir.
- Sosyal Etkinlik: Genel Merkez Kadın Komitesi toplantıları senede iki defa farklı illerde gerçekleştirilmektedir. Toplantıların yapılacağı iller komite üyeleri tarafından seçilmektedir. Kadın Komite üyeleri buldukları şehirlerde doğum, taziye ve özel günlerde ziyaretler gerçekleştirmektedir. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde kadın üyelere hediye dağıtımı ve etkinlikler yapılmaktadır.

- Toplantı/Seminer: Projeler kapsamında açılış, kapanış basın ve Sosyal Diyalog Platform Toplantıları gerçekleştirilmektedir. İş Yerinde Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Projesi kapsamında 24 Kasım 2019 tarihinde düzenlenen Açılış ve Tanıtım Toplantısı'nda projenin ulusal televizyon kanallarında büyük yankı uyandırdığı belirtilmiştir.

Öziplik-İş Sendikası 2020 için planladığı çalışmalarını şu şekilde belirtmiştir:

- Teşkilatlarda kadın komite toplantılarını gerçekleştirmek,
- Kadın üyeleri fabrikalarda ziyaret ederek toplantılar düzenlemek,
- Kadın odaklı projeleri sürdürmek,
- ILO 190 sayılı sözleşmenin kabul edilmesi için çeşitli çalışmalar yapmak,
- Kadına yönelik şiddet ve tacizin önlenmesi için Öz İplik-İş Sendikası tarafından kurulan sosyal diyalog platformu toplantılarını devam ettirmek,
- Kadınlara yönelik toplu iş sözleşme maddelerini geliştirmek.

Petrol-İş Sendikası da diğer toplumsal cinsiyet çalışmalarına örnek olarak IndustriALL Küresel Sendika Türkiye Kadın Ağı'nda belirli dönemlerde diğer sendikalardan kadınlarla bir araya geldiğini ve ortak çalışmalarda yer aldığını belirtmiştir. Ayrıca Petrol-İş Sendikası'nda 2003 yılından beri yayın hayatına devam eden Petrol-İş Kadın Dergisi, Türkiye sendikal tarihinde kadın dergiciliği adına önemli bir örnek oluşturmaktadır. Merkez Yönetim Kurulu kararı ile yayın hayatına başlayan dergi, sendikanın kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığa karşı olması ve toplumsal cinsiyet politikasını benimsemesi konusunda önemli rol oynamıştır. Bugüne kadar yürüttüğü faaliyetler arasında toplumsal cinsiyet derslerini sürdürmek, bu eğitimlerde kadın üyelerin daha fazla yer almasını sağlamak, toplumsal cinsiyet esaslı istatistikler oluşturmak, yönetimlerde ve karar organlarında kadın katılımını artırmak için gerekli önlemler almak, kadına yönelik şiddetle mücadele gününde ortak kampanyalar yapmak, kadın direnişlerine ziyaretler yapmak vb. bulunmaktadır.

Petrol-İş 2020-2024 Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı'nda ise aşağıdaki hedeflerin yer aldığını belirtmiştir:

- Gelecek dönemde kadın üyelerin güçlendirilmesi ve sendikada aktifleşmelerine yönelik çalışmalar olacaktır. Bu amaca yönelik sadece kadın üyelerin katılımına açık eğitimler ve etkinlikler düzenlenmesi hedeflenmektedir.
- İş yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin ülkemiz tarafından imzalanması için çalışmalar yoğunlaştırılacaktır. Tüm üyelerin sözleşme içeriği hakkında bilgilendirilmesi ve konuyla ilgili bilgilendirici broşür vs. yayınların bütün üyelere ulaştırılması planlanmaktadır. Bu konuyla ilgili farkındalık yaratmak için etkinlikler düzenlemek, sadece sendikada değil, diğer sendikalar ve sivil toplum örgütleriyle de işbirliği içinde olmak hedeflenmektedir.
- Petrol-İş Kadın dergisine ek olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili, işyerinde şiddet ve tacize karşı sendikada ve toplumda farkındalık yaratmaya yönelik ek yayınların (broşür, afiş, çıkartma, rozet, pankart vs.) hazırlanması hedeflenmektedir.
- Yukarıdaki hedefleri yerine getirmeye yönelik olarak, IndustriALL Türkiye Kadın Ağı'nda aktif rol almaya devam edilecektir.

Birleşik Metal-İş Sendikası diğer sendikalar gibi IndustriALL Küresel Sendika'nın Kadına Yönelik Şiddetin önlenmesi ile ilgili Taahhünamesi'ni imzalamış ve işyerlerinde asılmasını sağlamıştır. Aynı zamanda Türkiye Kadın Ağı çalışmalarında yer almaya devam etmektedir. Eğitim ve toplu sözleşme alanlarında önemli çalışmalar yapan Birleşik Metal-İş Sendikası, toplumsal cinsiyet politikasının sendikal bir politika olarak benimsenmesi için çalışmalara devam ettiğini belirtmiştir. 2019 Genel Kurul kararlarına bakıldığında ise bu hedefin önemli ölçüde başarıya ulaştığı söylenebilir. Aynı zamanda bu dönüşümün sendika tabanında da görece hızlı bir dönüşüme yol açtığı belirtilmiştir. Örneğin bir önceki dönem kadınların sadece 3 temsilci ile sendika kademelerinde varlıklarından söz edilirken bu dönem yapılan çalışmalar kadınların görünürlüğünü arttırmış, sendikal kademelerde görev almalarını sağlamıştır. Önümüzdeki dönem planlanan çalışmalarda ise şube komisyonlarının daha etkili çalışmasını sağlamak ilk sırada yer almaktadır. Daha geniş sayılabilecek diğer bir hedefin de sektörde kadın işçi sayısının arttırılmasına yönelik çalışmalar yapmak olduğu belirtilmiştir.

Üye sendikalarımızın hemen hemen hepsi toplumsal cinsiyet çalışmalarıyla ilgili olarak IndustriALL Küresel Sendika ve/veya diğer uluslararası örgütler ile birlikte hareket etme hedefinde olduklarını belirtmiştir. Aslında bu hedefler, özellikle ILO 190 Sayılı Sözleşme'nin kabulünden sonra, yani kadına yönelik şiddet ve tacizin her türlü biçiminin uluslararası gündemde tanınmasından ve tanımlanmasından sonra çok daha önem kazanmıştır. Toplumsal cinsiyet konusunda küresel ve yerel sendikal mücadelenin temas halinde olması sendikal mücadeleye ivme kazandıracak bir durum olarak değerlendirilmelidir. Yine bu sözleşmenin ülkemizce onaylanması için çalışmalarda bulunmak çoğu sendikamızın hedefleri arasında yer almaktadır.

VIII - SONUÇ

Bu çalışmanın ortaya koyduğu tabloyu aşağıdaki gibi yorumlamak mümkündür:

- IndustriALL işkollarında kadın çalışan sayılarına dair resmi ve net verilere ulaşamamıştır. Dolayısıyla **işkollarında kadın çalışanların sendikalaşma oranına dair bir tablo ortaya çıkmamaktadır.**
- **Üye sendikalarımızda kadın üyelik oranları oldukça düşüktür.** En fazla kadın üyelik oranı tekstil, hazır giyim (%42) ve genel işler işkollarında yer almaktadır. Bunun dışında %1 ile en fazla %10 arasında değişen kadın üyelik oranları karşımıza çıkmaktadır. Bu tablo, **IndustriALL sektörlerinin erkek çalışan ağırlıklı yapısını ortaya koymaktadır.**
- Haritalama çalışmasına katılan üye sendikaların büyük çoğunluğunun merkez yönetiminde kadın yönetici bulunmadığı görülmüştür. Şube yönetimlerinde de kadın yönetici oranı benzer şekilde sifıra yakın bir tablo ortaya koymaktadır. İşyeri temsilciliği düzeyinde kadın temsilci oranında bir miktar artış görülse de bu artışın önemli bir düzeyde olduğu söylenemez. Dolayısıyla **sendikaların karar mekanizmalarında kadınların neredeyse hiç yer almadığını söylemek yanlış olmayacaktır.**
- **Sendikaların yönetim kademelerinin aksine uzman kadrolarında önemli ölçüde kadın çalışanları tercih ettikleri görülmektedir.** Çalışmaya katılan sendikaların büyük çoğunluğunda kadın çalışmalarından sorumlu bir uzman bulunmaktadır ancak uzmanların bu alandaki etkileri veya faaliyetleri genel merkez yönetiminin konuya ilişkin yaklaşımıyla doğrudan ilişkili olabilmektedir.
- **Üye sendikalarımızda tüzüklerde yer alan, aynı zamanda tabandan örgütlenebilen ve aktif olarak karar mekanizmalarına etki edebilen kadın yapıları/komisyonları oldukça az sayıdadır.** Ancak sendikalarımızın bir kısmının son bir-iki yıl içinde bu konuda adımlar atmaya başladıkları görülmektedir. Disk Tekstil Sendikası'nın Kadın Temsilciler Kurulu'nu toplaması ve yönetmeliğini oluşturması, Özçelik-İş Sendikası'nın Kadın Komitesini kurması bu açıdan önemli örnekler arasındadır. Öziplik-İş Sendikası ve Birleşik Metal-İş Sendikası'nın kadın komisyonları gibi aktif işleyen kadın komisyonları da bulunmaktadır. Genel itibariyle **kadın yapılarının amaçları daha kapsamlı tanımlanırken faaliyetlerinin daha sınırlı kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır.** Bu durumun, sendikaların kadın sorunlarını ve kadın örgütlenmesini ne derece temel gündemleri arasına aldığıyla ilgili olduğu söylenebilir.
- **Toplumsal cinsiyet eğitimleri çok az sayıda üye sendikamızda temel sendika eğitimlerinin bir parçası olarak verilmektedir.** Petrol-İş sendikasının 2009 yılından beri sendika eğitimlerinin içerisinde sürdürdüğü toplumsal cinsiyet dersleri bulunmaktadır. Birleşik Metal-İş Sendikası'nda son yıllarda toplumsal cinsiyet eğitimleri sendikanın temel eğitim başlıkları arasında sayılmaktadır. Bu eğitimlerin temel sendikal eğitim başlıklarının altında kurumsallaşması oldukça önemlidir. Öziplik-İş Sendikası kadın odaklı bir çok projesinde toplumsal cinsiyet başlıklı eğitimler vermeye devam etmektedir. Bu çalışmada eğitim içeriklerine ayrıntılı olarak ulaşılmamış ve dolayısıyla incelenmeye dahil edilmemiştir. Ancak bu çalışmanın, üye

sendikalarımızın bu konuda birbirleriyle olan bilgi alışverişine olanak tanınması beklenmektedir.

- Üye sendikalarımızın tüzük veya yönetmeliklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin ayırt edici maddeler Birleşik Metal-İş ve Petrol-İş sendikalarının tüzüklerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Birleşik Metal-İş sendikasının tüzüğünde ayrımcılık biçimleri arasında “cinsel yönelim, cinsel kimlik” ifadelerinin bulunması toplumsal cinsiyet perspektifi açısından oldukça ilerici bir adımdır. Ayrıca sendikamızın son genel kurul kararlarında ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin Türkiye tarafından onaylanması için yürütülecek olan kampanyaları destekleyeceğine dair ifadeler bulunması sözleşmenin ülkemizce onaylanmasına zemin hazırlaması açısından son derece önemlidir.
- **ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin kabulü ile birlikte sendikalarımızın büyük çoğunluğunun, sözleşmedeki zengin kavram setinden de yararlanarak, TİS metinlerinde çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili maddeler düzenlediği veya bu konuda taslak çalışmalara başladıkları gözlemlenmektedir.** Bu önemli bir gelişme olarak kaydedilmeli ve TİS metinlerinde yer alan bu kapsamlı maddelerin iyi örnek oluşturması umulmaktadır. Bunun yanında üye sendikalarımızın TİS metinlerinde kadın işçilerin 8 Mart’ta ve regl günlerinde (ayda bir gün) ücretli izinli sayılmaları gibi somut kazanımlar bulunmaktadır.
- **2018-2019 yılı itibariyle sendikalarımızın önemli kısmının kadın yapıları kurma, toplumsal cinsiyet eğitimlerine başlama ve bu konuda taslak TİS maddeleri oluşturma gibi konularda adımlar attıkları gözlemlenmektedir.** Halihazırda kadın yapısı ve çalışması bulunan bazı sendikalarımızın, özellikle çalışma yaşamında şiddet ve taciz konusunu gündemlerine aldıkları ve toplumsal cinsiyet politikasını işyerlerinin ve sendika eğitimlerinin bir parçası haline getirmeye çalıştıkları gözlemlenmektedir.
- Üye sendikalarımızın hemen hemen hepsi toplumsal cinsiyet çalışmalarıyla ilgili olarak özellikle IndustriALL Küresel Sendika ve/veya diğer uluslararası örgütler ile birlikte hareket etme hedefinde olduklarını belirtmiştir. Toplumsal cinsiyet konusunda küresel ve yerel sendikal mücadelenin temas halinde olması sendikal mücadeleye ivme kazandıracak bir durum olarak değerlendirilebilir.
- **ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin ülkemizce onaylanması için çalışmalarda bulunmak sendikalarımızın ortak hedefleri arasında yer almaktadır.**
- Son olarak yine ILO 190 Sayılı Sözleşme ile oluşturulan, tanımlanan çalışma yaşamında taciz ve şiddet hakkındaki bazı yeni kavramların ülkemizin iç hukuk düzenlemelerine aktarımı elzem görünmektedir. Bu nedenle bu çalışmada incelediğimiz sendikalarımızın hukuki metinlerindeki düzenlemelerin bu konuya katkı sunması umulmaktadır.

Bu haritalama çalışmasının ortaya koyduğu manzaranın, üye sendikalarımızın toplumsal cinsiyet konusunda hem eksikliklerinin görülmesine hem de iyi örneklerin ortaklaştırılmasına ve hayata geçirilmesine katkı sunması beklenmektedir. Aynı zamanda **toplumsal cinsiyet eşitsizliği meselesinin temel bir sendika sorunu olarak ele alınmasının önemi bir kez daha ortaya konmaktadır.** Diğer yandan bu çalışmanın **ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin ülkemizce onaylanmasının**

savunulmasına ve kadınlara yönelik her türlü şiddet ve tacize karşı ortak bir mücadele oluşturulmasına katkı sunması beklenmektedir.