

EKONOMİK HAKLARIMIZ VAR!



EKONOMİK HAKLARIMIZ VAR!

10. Basım-2000 adet basılmıştır.

Mayıs 2024

1. Basım, İstanbul, 2016

YAZAR

İpek İlkaracan Ajas

1. BASIMI HAZIRLAYANLAR

Derya Acuner, Zelal Bedriye Ayman, Pınar Büyüктаş, Hilal Gençay, Damla Erođlu, Gülşah Seral, Duygu Dokuz

BİRİNCİ BASIM SONRASI KİTAPÇIĞA KATKIDA BULUNANLAR

Tuğçe Canbolat, İrem Gerkuş

ÇİZİMLER

Başak Günaçan

TASARIM

Kumanda İletişim

UYGULAMA

Myra

BASKI

İmak Ofset Basım Yayın San. ve Tic. Ltd. Şti.

Akçaburgaz Mah. 137. Sok.No: 12 Esenyurt / İstanbul / Türkiye

Tel: 444 62 18 / Faks: 0212 656 29 26 / E-Posta: info@imakofset.com.tr

© Kadının İnsan Hakları - Yeni Çözümler Derneği / Women for Women's Human Rights - New Ways

Bu yayının tüm hakları saklıdır. Yayının hiçbir bölümü, Kadının İnsan Hakları - Yeni Çözümler Derneği'nin yazılı izni olmaksızın değiştirilemez ve elektronik veya mekanik (fotokopi vb.) ortamda çoğaltılamaz.

Referans verilerek alıntı yapılması dışında içeriğin kullanımı yazılı izne tabidir.

ISBN 978-605-71625-4-0

İÇİNDEKİLER

EKONOMİK HAKLARDAN NE ANLIYORUZ?	4
“İNSANA YAKIŞIR İŞ” NEDİR?	6
“İŞ-YAŞAM DENGESİ” NEDİR?	7
EKONOMİK HAK İHLALLERİ	8
EV İÇİ EMEK, BAKIM EMEĞİ, BAKIM EKONOMİSİ	9
BAKIM EKONOMİSİ YÜKÜ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARAÇLARI	14
KADINLAR İÇİN İŞ-YAŞAM DENGESİNİ DESTEKLEYEN EŞİTLİKÇİ ÇÖZÜMLER	18
ÇOCUK BAKIMI ÖTESİNDE YAŞLI, HASTA VE ENGELLİ AİLE BİREYLERİNİN BAKIMI	19
SOSYAL YARDIMLAR KADINI EKONOMİK OLARAK GÜÇLENDİRİR Mİ?	22
GELİR KARŞILIĞI BİR İŞTE NASIL ÇALIŞIRIM?	23
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM VE DESTEK PROGRAMLARI	25
İŞ ARAMA-BULMA, İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ	26
MİKRO KREDİ SAĞLAYAN KURUMLAR	26
İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ HAKLARIMIZ	29
İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ VE MÜCADELE YOLLARI	35
EKONOMİK HAKLARIMIZ VE GİRİŞİMCİLİKLE İLGİLİ BİLGİ VE EĞİTİM ALINABİLECEK KURUMLAR LİSTESİ	38

EKONOMİK HAKLARDAN NE ANLIYORUZ?

Ekonomik haklar beslenme, barınma, sağlık ve eğitim gibi temel gereksinimlerimizi karşılayabildiğimiz insani bir yaşam düzeyine sahip olmak demek. Meslek sahibi olmak, gelir kazandığımız insana yakışır bir işte çalışmak, sosyal güvenceye sahip olmak demek.

Ekonomik haklar özellikle biz kadınlar için büyük önem taşır. Bunun çeşitli nedenleri var.

Birincisi, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olarak biz kadınlar çoğunlukla ev içi ücretsiz işleri yüklenmek zorunda kalırız, erkekler ise ev dışında ücretli çalışmaya yönlendirilirler. Bunun sonucunda pek çoğumuz işgücü piyasasından dışlanırız, nakit gelir elde etme seçeneklerimiz daralır. Ayrıca eşimize, ailenin diğer erkek üyelerine veya devletin sosyal yardımlarına ekonomik açıdan bağımlı hale geliriz.

İkincisi, biz kadınlar ev dışında ücretli bir işte çalıştığımız zamanlarda bile genelde ev içerisindeki işlerden de sorumlu olmaya devam ederiz, yani çifte mesai yaparız. Bunun sonucunda işyerinde çalışmaya daha az zaman ve enerjimiz olur; dolayısıyla kazandığımız ücretler, sosyal güvencemiz erkeklere göre çok daha kısıtlı kalır. Öte yandan, kadınlar işyerinde en az erkek çalışanlar kadar, hatta erkeklerden daha da verimli çalışabiliyor. Ama bu durumlarda bile işveren ve yöneticiler cinsiyete dayalı önyargılı genellemelerde bulunabiliyor. Kadınların daha çok eve/aileye öncelik verdiği bahanesiyle atama, terfi ve ücretlerde ayrımcılık yapabiliyor.

Bütün bu nedenlere dayalı olarak pek çok kadın genç yaşlarda işgücü piyasasına girse de ailevi nedenler ve/veya cinsiyetçi uygulamalar yüzünden işten ayrılmak zorunda kalıyor. Bunun sonucunda iş dünyası daha çok erkek egemen bir dünya olarak şekilleniyor; şeflik, müdürlük, başkanlık gibi karar verme pozisyonlarına çoğunlukla erkekler geliyor.

Ekonomik haklarımız, kadınlar olarak kimseye muhtaç kalmadan, bağımlı olmadan, ezilmeden, kendi ayaklarımız üzerinde durabilmek, kendimiz için yeterli geliri kendimiz kazanmak, kendi kararlarımızı kendimiz verebilmek ve onurlu bir yaşam sürebilmek açısından çok ama çok önemli.

EKONOMİK HAKLARIMIZ NELERDİR?

- Kendi emeğimiz hakkında karar alabilmek,
- Gelirimizi istediğimiz gibi kullanıp biriktirebilmek,
- Gelir karşılığında insana yakışır bir işte çalışabilmek,
- İş-yaşam dengesi kurabilmek,
- İşe alımlarda ve eğitim, atama, terfi, ücret ve benzeri işyeri uygulamalarında cinsiyet, ırk, milliyet, etnik köken, yaş, cinsel yönelim, engelli olup olmama, inanç ve siyasi görüş gibi temellerde ayrımcılığa maruz kalmamak,
- Güvenli işyerlerinde çalışabilmek,
- Eşit işe veya eşdeğerde işe eşit ücret alabilmek,
- Sosyal güvenceye sahip olabilmek (işsizlik sigortası, emeklilik maaşı, sağlık nedeniyle çalışamaz halde olanlar için iş göremezlik ödeneği, gibi),
- İşgücü piyasasında aranan becerileri geliştirip meslek sahibi olmak için örgün ve yaygın eğitimden faydalanabilmek,
- Kendimizin ve ailemizin barınma, beslenme, sağlık, eğitim, ulaşım ve iletişim gibi gerekli toplumsal hizmetler de içinde olmak üzere gereksinimlerinin karşılandığı, refahının sağlandığı, insani bir yaşam düzeyinde yaşayabilmek.



"İNSANA YAKIŞIR İŞ" NEDİR?

Çalışmak, insanların kendilerini iyi hissetmesi açısından da çok önemlidir. Ev dışında gelir karşılığında bir işte çalışmak emek kazancı sağlamasının yanı sıra, daha genel anlamda sosyal ve ekonomik ilerlemenin önünü açabilir; kişileri, ailelerini ve toplulukları güçlendirir. Ancak sosyal ve ekonomik ilerleme, çalışılan işlerin insana yakışır olmasına bağlıdır. İnsana yakışır iş, insanların çalışma yaşamından beklediklerini yansıtır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına göre **İnsana Yakışır İşler:**

- Üretkendir,
- Adil bir ücret getirir,
- Güvenli ve yeterli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alır,
- Sosyal koruma sağlar (gelirin yitilmesi ya da azalması durumlarında telafi sunar),
- Yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanır,
- Özel yaşamı, aileyi ve toplumsal değerleri gözetir,
- Kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından fırsatlar sunar,
- Çalışanlar kaygılarını serbestçe dile getirebilir, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabilir, tüm kadın ve erkekler eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele görürler.

Kaynak: Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Ankara Ofisi

“İŞ-YAŞAM DENGESİ” NEDİR?

Ev içerisindeki işler genelde kadınların işi olarak görüldüğünden, işgücü piyasasında çalışan kadınlar genelde çifte mesai yükünü sırtlanmak zorunda kalırlar. İşyerindeki sorumluluklar, evdeki sorumluluklar derken, günün 24 saati, haftanın 7 günü bile yetmez bazen. Oysa sağlıklı olabilmek, işyerinde verimli olarak çalışabilmek için her şeyden önce kendimize bakmak, dinlenmek, yenilenmek için zaman ayırmalıyız. Ayrıca evimizde, kimi aile üyelerimiz ya da yakınlarımızın da bakım ihtiyaçları olabilir. Özellikle de küçük çocuklar, yaşlılar, engelli ve hasta bireyler, sağlıklı yetişkinlerin bakım emeğine gereksinim duyarlar. Bu ihtiyaçların uygun bir şekilde karşılandığını bilmek, kişinin hem beden ve ruh sağlığına özen göstermesine olanak verir, hem de işyerinde daha verimli ve düzenli çalışmasını sağlar. Ancak bunun olabilmesi için, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik desteklere gerek vardır.

İş-yaşam dengesi için önde gelen bazı destek araçları şunlardır:

Erişilebilir, kaliteli bakım hizmetleri: Kreşler ve anaokulları, yaşlılar ve engelliler için aktif yaşam merkezleri, evde profesyonel hasta bakım hizmetleri.

Ücretli izinler, dinlenme-tatil izinleri ve bakım izinleri: Annelik izninin yanı sıra babalık izni (hatta ebeveynlik izni), ayrıca hasta/yaşlı yakınlarımız için bakım izinleri.

İş-yaşam dengesini sağlayacak mesai saatleri: Örneğin, Fransa’da yasal tam-zamanlı mesai haftada 35, İngiltere’de 35 saat iken Türkiye’de 45 saat ve çoğu kişi bunun da üstünde çalışmak zorunda kalıyor.

Belirli dönemlerde çalışma saatleri ve mekânında esneklik: Örneğin, küçük bebek sahibi olunan dönemde kayan çalışma saatleri, haftanın belirli günleri evden çalışma, kısmi-zamanlı çalışma, gibi.

Ev içi ücretsiz işlerin erkekler tarafından da eşit olarak paylaşılmasını sağlamaya yönelik teşvikler: Erkekler için ücretli çocuk/hasta/yaşlı bakım izinleri, erkeklerin de bakım yükümlülüklerini yerine getirmelerini sağlamaya yönelik esnek çalışma uygulamaları, “ev işi erkeğin de işidir” kampanyaları, gibi.

EKONOMİK HAK İHLALLERİ

Ekonomik haklarımız çeşitli şekillerde ihlal edilebilir. Diyelim ki bir insan işyeri kapandığı veya iflas ettiği için, ya da işten çıkarıldığı için işsiz kaldı. Bu insan iş arayıp da bulmakta zorlanırsa, gelir karşılığında bir işte çalışma hakkı ihlal edilmiş olur. Veya sabahtan akşama kadar zor koşullarda çalışan bir inşaat işçisini ya da ücretli ev işçisini düşünelim. Bu kişiler asgari ücretin altında ve uzun saatler çalıştırılıyorsa, o zaman insana yakışır bir işte çalışma hakları ihlal edilmiş olur. Ayrıca kayıt dışı çalıştırılıyorsa, o zaman sosyal güvence hakları da ihlal edilmiş olur. **Yani gelir karşılığında bir işte çalışıyor olmak, bazen insana yakışır bir işte çalışmak ile aynı anlama gelmeyebilir.**

Bu tip ekonomik hak ihlalleri kadın veya erkek herkesi etkileyebilir. Ancak bazı ekonomik hak ihlalleri kadınları daha çok etkiler. Ekonomik hak ihlallerini cinsiyete göre ayarıştıran en önemli konu *karşılıksız ev içi emek*, diğer adıyla bakım emeğidir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) **“her türlü kölelik, kulluk ve köle ticareti yasaktır”** der. Kölelik, karşılığı olmadan çalışmaktır; kişinin emeği sonucunda ortaya çıkan değer kendisine değil, bir başkasına ait olmasıdır. Anayasamız da **“angarya yasaktır”** der, yani kimse karşılıksız çalıştırılmaz. Oysa pek çok durumda kadınlar bütün bir ömür boyunca ev işlerinden sorumlu olur, ama yaşlılıklarında bir sosyal güvenceleri olmaz. Bu durumdaki kadınların emeği ailelerine ve topluma büyük faydalar sağlarken, kendilerinin en temel ekonomik haklarının ihlal edilmesi anlamına gelir.

Ev içi bakım emeği kuşkusuz aileler ve çocuklar için faydalıdır ve toplum refahına önemli katkılar sağlar. Ancak bu işler tamamen kadınlara yüklenip de devlet ve erkekler tarafından paylaşılmadığında, kadınlar ekonomik haklarına çok daha zor erişir hale gelirler. Örneğin, gelir karşılığı bir işte çalışma haklarından erkeklere göre çok daha kısıtlı olarak yararlanırlar. Özellikle Türkiye gibi iş-yaşam dengesinin kurulmamış olduğu ülkelerde pek çok kadın doğum, bebek bakımı veya evdeki hasta, yaşlı aile üyesinin bakımı gibi nedenlerle ya işinden ayrılır, ya da en başından meslek yaşamına giremez.

Ülkemizde her 10 erkekten 7’si işgücünde yer alıyor. Geri kalan 3 erkekten biri emekli, biri öğrenci, biri de sağlık nedeniyle çalışmıyor. Kadınlar açısından baktığımızda ise ülkemizde her 10 kadından sadece 3’ü işgücünde yer alıyor. İşgücü piyasasında yer almayan 7 kadından biri emekli, biri öğrenci, biri sağlık nedeniyle çalışmazken, 4’ü ev kadını. Emekliler ömür boyu gelir karşılığında bir işte çalışmışlar, yaşlılıkta emekliliğin tadını çıkarıyorlar. Öğrenciler henüz genç ve okulda becerilerini geliştirerek işgücüne girmeye hazırlanıyorlar. Sağlık nedeniyle çalışamayacak durumda olanların fiziksel engeli var. Ev kadınlarının önündeki engel ise ev ve aile bakımı işleri; çünkü kadınlar çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımını da içeren ve hem emek hem de zaman açısından yoğun olan bu iş yükünü, genelde erkeklerden ve kamusal hizmetlerden hiçbir destek almadan, tek başlarına üstleniyorlar.

Ev kadınları tüm zamanlarını evin ve aile üyelerinin bakım işlerine ayırmak zorunda kalınca, ekonomik haklarından pek çoğunu kullanamıyor. Örneğin iş ve meslek sahibi olamıyor, kendine ait bir gelir kazanamıyor, birikim yapamıyor, mal-mülk sahibi olamıyor, yöneticilik yapamıyor, karar verici pozisyonlarına gelemiyor, sosyal güvenceye sahip olamıyor. Bu durum aynı zamanda kadınların aile içinde **ekonomik şiddete** maruz kalma olasılığını da doğurabiliyor. Ayrıca aile içi şiddetin, özellikle de fiziksel şiddetin söz konusu olduğu durumlarda kadınların kendilerine ait yeterli bir ekonomik gelirin olmaması, bu şiddetin durdurulmasını daha da güçleştirebiliyor.

AİLE İÇİ EKONOMİK ŞİDDET

Koşullar elverdiği halde evin masraflarını karşılamamak, para vermemek, kısıtlı para vermek, ailenin gelir ve giderleri konusunda bilgi vermemek, aileyi ilgilendiren maddi konularda fikir almadan tek başına karar vermek, kişinin mallarına ve gelirine el koymak, çalışmasına engel olmak, istemediği işte zorla çalıştırmak gibi davranışlar ekonomik şiddettir. Ekonomik şiddet de genellikle duygusal/psikolojik şiddet gibi tek seferlik eylemlerden çok sürekli bir durumu tarif eder.

Kaynak: Kadının İnsan Hakları Derneği, "Haklarımız Var!" Kitapçığı.

EV İÇİ EMEK, BAKIM EMEĞİ, BAKIM EKONOMİSİ

Bakım emeği veya **bakım ekonomisi**, evin ve evde yaşayanların bakımı ve refahı için gerekli mal ve hizmetlerin üretilmesini içerir. Bakım emeğine dayalı aşağıda sayılan işler aile ve toplumun refahını artırırken, ülke ekonomisinin sürdürülebilir bir biçimde büyümesine de katkı sunar:

- **Evdeki yetişkin bireylerin beslenme, hijyen, sağlıklı bir ortamda barınma, duygusal destek, gibi yaşamsal gereksinimlerinin düzenli olarak karşılanması:** Mevcut işgücünün üretkenliğinin sağlanması anlamına gelir.
- **Çocukların bakımı ve sağlıklı bireyler olarak yetiştirilmesi:** Üretimdeki en temel unsur olan işgücünün yeniden üretilmesi anlamına gelir.
- **Evdeki yaşlı, hasta veya engelli bireylerin bakımı:** Sosyal devletin ihtiyaç sahibi gruplar açısından sorumluluklarının yerine getirilmesi anlamına gelir.



Ancak bakım emeği yükünün, ülkemizde olduğu gibi toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde kadınların ev içi ücretsiz emeğine dayalı olarak karşılanması büyük bir sorundur. Çünkü bu işbölümü;

- Kadınların ekonomik alanda çeşitli haklarını kullanmaları önünde bir engeldir;
- Kadınlar işgücüne etkin ve eşit katılmadıkları için ekonomik büyümenin ve kalkınmanın yavaşlamasına neden olur;
- Aileleri tek kişinin gelirine bağımlı kılarak yoksulluk riskini artırır.

Birleşmiş Milletler 2016 yılında 17 hedeften oluşan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ni (SKH) kabul etti. "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" başlıklı 5 numaralı hedefin 4'üncü maddesi, "ücretsiz ev içi bakım emeği yükünün tanınması ve eşit paylaşımı"na yönelik politikaların, kadın-erkek eşitliğine yönelik önemli bir araç olduğuna işaret ediyor. Bu çerçevede başta bakım hizmetlerinin sağlanması üzere hükümetlerin yükümlülükleri vurgulanıyor.

Resmi istatistiklere göre Türkiye'de yetişkin bir erkek "hane halkı ve aile bakımı" için günde ortalama 51 dakika (haftada 6 saat) harcarken, bir kadın aynı işe günde ortalama 4 saat 17 dakika (haftada 30 saat), yani erkeklerin beş katı kadar zaman ayırıyor (TÜİK, 2015). Günde 8 saatten haftada 5 gün çalışan bir işçinin haftalık mesaisinin 40 saat olduğunu düşünürsek, bir ev kadınının haftada ortalama 30 saatlik ev işiyle, neredeyse bir işçinin çalışma süresi kadar ev içinde ücretsiz çalıştığını söyleyebiliriz.

■ KADIN VE ERKEK ÜCRETLİ-ÜCRETSİZ ÇALIŞMA SAATLERİ

Öte yandan, ülkemizde erkekler gelir karşılığı işgücü piyasasında kadınlardan daha uzun saatler çalışırlar. Kadınlar işgücü piyasasında ücretli çalışmaya günde ortalama 1 saat 9 dakika, erkekler ise günde ortalama 3 saat 58 dakika ayırır. Bu süreleri ev içinde ücretsiz çalışma sürelerine eklediğimizde, kadınların ortalama olarak erkeklerden daha fazla çalıştığını görürüz (kadınlar haftada 38 saat çalışırken, erkekler için bu süre haftada 34 saattir). Buna rağmen kadınların "çalışmadığı" söylenir. Hatta sorulduğunda, ev kadınları bile "çalışmıyorum" derler.

Ev kadınlarının ücretsiz olarak yaptığı bütün işler, parasal bir karşılığı olmadığı için sanki değersizmiş gibi görülür. Dışarıda çalışıp eve para getiren aile bireylerine (genelde eşlerine) minnettar olmaları gerektiği söylenir. Bazen "kaşık düşmanı", "eksik etek" olarak bile görülürler. Ağır yükünü ücretsiz olarak kadınların çektiği bakım emeği, bireylerin, ailelerin ve toplumların refahı için mal ve hizmet üretiminin önemli bir kaynağıdır. Ancak bu emek ataerkil sistemde görünmez olur; genelde erkekler tarafından tasarlanan ekonomi politikalarında da göz ardı edilir.

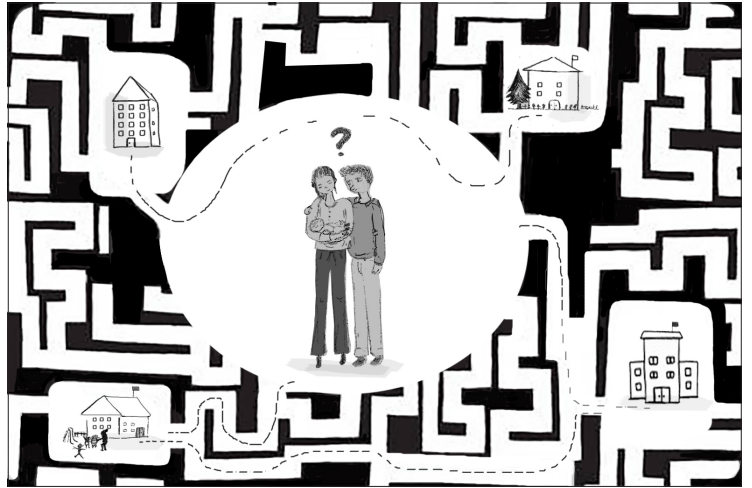
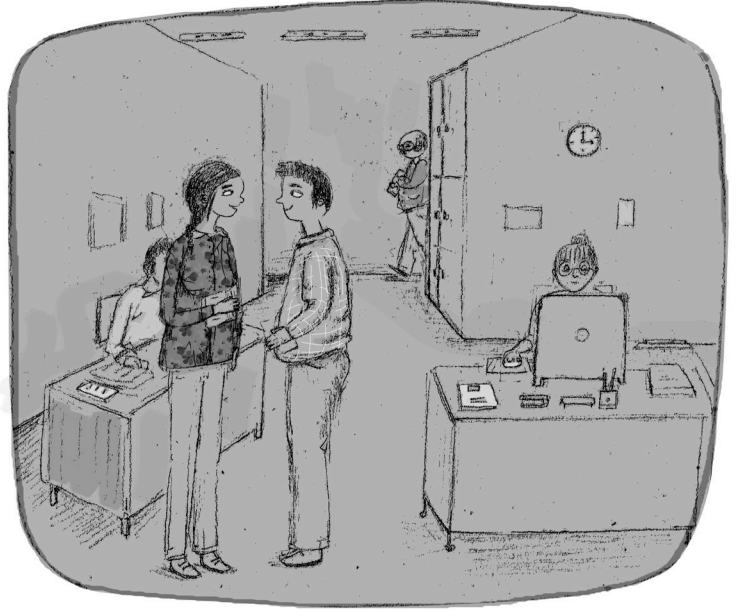
HATİCE İLE MEHMET'İN HİKÂYESİ: ÜÇ FARKLI GELECEK

BİRİNCİ OLASILIK: ÇOCUK DOĞURUNCA İŞİ BIRAKMAK KADERİMİZ Mİ?

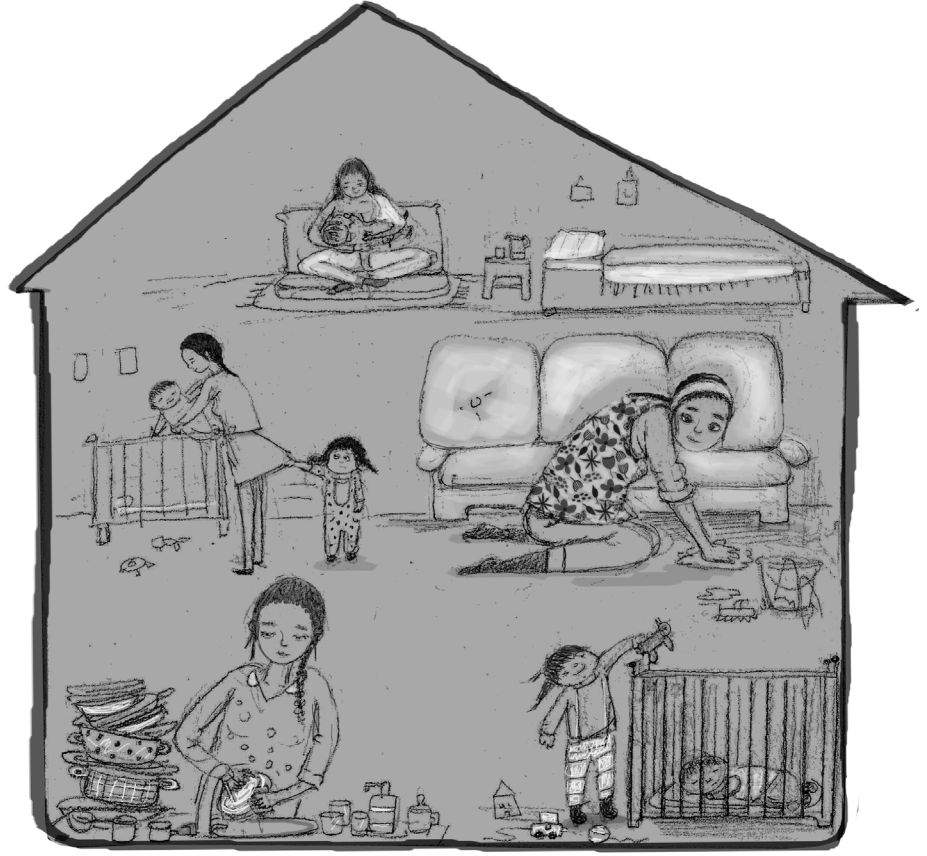
Hatice ve Mehmet lise mezunu iki gençtir. Aynı tekstil şirketinde çalışmaya başlayınca tanışır. Hatice müşteri temsilcisi yardımcısı, Mehmet ise muhasebe elemanıdır. Birbirlerini daha iyi tanıdıkça arkadaşlıkları aşka dönüşür ve evlenirler. Bir süre sonra Hatice hamile kalır ve ilk bebekleri dünyaya gelir. Hatice kayıtlı çalıştığı için 4 aylık annelik izni vardır. Mehmet ise doğum sonrası iş yasasının özel sektör çalışanı erkekler için öngördüğü sembolik 5 günlük babalık iznini kullanır ve bunun bitiminde mecburen işbaşı yapar.

Hatice'nin 4 aylık annelik izninin sonunda işe dönebilmesi için bir bakıcı veya kreş ayarlamaları gerekmektedir. Küçük bebek bakımında deneyimli adayların ücreti çok yüksektir. Kendi verecekleri ücrete razı olan deneyimsiz adaylar ise genç çiftin içine sinmez.

Mahalledeki tek anaokulu, Türkiye'deki pek çok anaokulu gibi 3 yaşından itibaren çocuk kabul etmektedir. En sonunda eve biraz uzak da olsa küçük bebek alan bir kreş bulurlar, ama kreş akşamüstü 5'te kapanmaktadır. Mesai 6'da biten Mehmet'le Hatice'nin eve varması ise akşam 7'yi bulur. Hatice saat 5-7 arası kreşte bebeğe göz kulak olacak bir bakıcı ayarlarsa da, kreş ve bakıcı ücreti Hatice'nin aldığı maaşı neredeyse geçmektedir. Öte yandan haftanın 5 günü, sabah 8'den akşam 7'ye kadar küçük bebeklerini kreş ve bakıcıya bırakmak da genç anne-babaya zor gelmektedir.



Mehmet Hatice'ye işten ayrılmasının en doğrusu olacağını söyler. Hatice de her ne kadar işinden ayrılmak istemese de, bebeği öncelikli olduğu için kabul eder ve ayrılır. İki yıl sonra ikinci bebekleri de dünyaya gelir. Artık Mehmet'in tek maaşı ile evin nakdi ihtiyaçları zar zor karşılanırken, Hatice de sabahtan akşama bebek bakımı, yemek, çamaşır, temizlik, alışveriş derken yoğun bir tempoda evde ücretsiz çalışmaktadır. Mehmet ise terfi alarak kariyerinde ilerler, muhasebe bölüm şefi olur.



Mehmet arada bir tüm ailenin yükünü "tek başına" çekmenin zorluğundan yakınıyor. Hatice'nin evdeki refaha olan katkılarını görmezden geldiği gibi, her hafta evin ihtiyaçları için bıraktığı kısıtlı miktardaki harçlığın da hesabını sormaya, harçlığı Hatice'ye hakarete varacak sözler söyleyerek bırakmaya başlar; yani Hatice'ye bir çeşit ekonomik şiddet uygulamaktadır. Evliliğe Mehmet'le eşit koşullarda başlayan ve bir zamanlar benzer miktarda gelir kazanan Hatice, gururu incinmiş, evliliklerinin bu şekilde yıpranmasından üzgün, ev mesaisinden yorgun, evin içerisine iki bebekle hapsolmaktan bezgin ve çaresiz hissetmektedir kendini.



BU HİKÂYEDEKİ EKONOMİK HAK İHLALLERİ NELERDİR?

- Hatice'nin gelir karşılığı bir işte çalışma hakkı
- Hatice'nin yaşlılıkta emeklilik geliri ve sosyal güvence hakkı
- Hatice ve Mehmet'in iş-aile yaşamı dengesini sağlama hakkı:
 - Örneğin, Mehmet'in babalık izni hakkının olmaması
 - Çocukları için güvenilir ve ücretsiz bir kreş bulunmaması
 - Mesai saatlerinin uzunluğu
- Hatice'nin karşılıksız ev içi bakım işlerini tek başına üstlenmek zorunda kalması
- Mehmet'in Hatice'ye uyguladığı ekonomik şiddet

EV İÇİ BAKIM EMEĞİ AİLENİN MADDİ VE MANEVİ REFAHINA VE ÜLKE EKONOMİSİNE BÜYÜK KATKI YAPAR!

ÇOCUK DOĞURUNCA İŞİ BIRAKMAK KADERİMİZ DEĞİLDİR!

Mehmet Hatice'nin ev içindeki emeğini hor görüp ailenin tüm yükünü “tek başına” çektiğini iddia etmektedir. Oysa iki küçük çocuklarını bir yuvaya yollayıp, ev işlerini yapmak için bir hizmetli işe almak zorunda kalsa, en az 30-40 bin TL ödeyecektir. Bu miktar (30-40 bin TL), Hatice'nin aile refahına olan katkısının piyasa karşılığıdır ve Mehmet'in maaşı olan 40 bin TL'ye denk, hatta daha fazladır.

Hatice gibi milyonlarca kadının ev içindeki bakım emeği hem ailelerinin refahını sağlar, hem de toplum refahı ve ülke ekonomisine önemli katkıda bulunur. Türkiye'de kadınların ev içinde ücretsiz olarak ürettikleri mal ve hizmetlerin tahmini piyasa değeri milli gelirimizin takriben üçte birine (2015 fiyatlarıyla 600-700 milyar TL'ye) denk gelmektedir.

2015 tarihli bir araştırma, ev içinde ücretsiz ve işyerinde ücretli çalışılan saatler toplandığında toplam sürenin yarısından fazlasında (yüzde 55) kadınların çalıştığını gösteriyor. Demek ki Türkiye'de kadınlar erkeklerden daha fazla çalışıyorlar. Ancak kadınların milli gelirden aldıkları payın sadece yüzde 31 olduğu tahmin ediliyor. Zira ücretsiz çalışma saatlerinin yüzde 86'sı kadınlar tarafından gerçekleştirilirken, ücretli çalışma saatlerinin aslan payı (yüzde 79'u) erkeklere ait.

[Kaynak: İlkaracan ve Gündüz 2015]

BAKIM EKONOMİSİ YÜKÜNÜN KADINLAR VE ERKEKLER, AİLELER VE KAMUSAL HİZMETLER ARASINDA DENGELİ PAYLAŞIMI İÇİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ARAÇLARI

Pek çok gelişmiş ülkede, bakım ekonomisi yükünün daha eşitlikçi dağılımını sağlayan politikalar var. Bu sayede kadınlar için çocuk doğurunca işi bırakmak kader olmaktan çıkıp, özgür bir seçime dönüşebiliyor. Örneğin herkes için erişilebilir ve kaliteli kamusal kreşler, erkekler için ücretli babalık izni, iş-yaşam dengesini sağlayan mesai saatleri gibi politikalar, kadınların üzerindeki bakım emeği yükünün kısmen kamusal hizmetlere, kısmen de erkeklere aktarılmasını sağlıyor. Bakım ekonomisinin yükünün daha eşitlikçi dağılımını sağlayan bu politikalar İş-Yaşam Dengesi Politikaları olarak adlandırılıyor. Bu da kadınların kamusal alana erkeklerle eşit koşullarda katılımları için önemli bir temel oluşturuyor.

Türkiye'deki mevcut koşullar, iş ve aile yaşamını bir arada yürütmeye elverişli bir ortam sunmuyor. Örneğin, okul öncesi çocuk bakımı ve eğitime yönelik kamu tarafından sunulan ücretsiz ya da düşük ücretli kreş ve anaokulları 3 yaş altı için yok denecek kadar az, 3-5 yaş grubu içinse son derece yetersiz. Bu konudaki tek yasal düzenleme İş Kanunu'nda yer alıyor, 150 veya daha fazla kadın işçi çalıştıran işyerlerinin kreş hizmetleri sağlamasını kapsıyor. Kreş sorununun büyük işyerleri üzerinden çözümlenmesine yönelik bu düzenleme, pek çok açıdan sorunlu ve yetersiz. Birincisi, büyük işyerlerinin sayısı çok kısıtlı; istihdamda olan kadınların çoğu daha küçük işyerlerinde çalışıyorlar. İkincisi, mevcut yasanın kapsamına giren işyerlerinden çoğu da kreş hizmeti sağlamıyor ve buna dair denetlemeler yetersiz kalıyor. Üçüncüsü ve en önemlisi, işyerinin kreş hizmeti sağlaması yükümlülüğünün çalışan kadın işçi sayısına bağlı olması. Bazı işverenler, çalıştırdığı kadın işçi sayısını bu rakamın altında tutarak yükümlülüklerinden kurtulmaya çalışabiliyor. Bu durum işe alımlarda kadınlara karşı ayrımcılığı da tetikleyebiliyor. Böylece kadınları destekler gibi duran bir yasa uygulamada tam tersi bir etki yaratabiliyor.

Bakım izni olarak yasalarımız temel olarak annelik iznini öngörüyor. Ücretli babalık izni olarak işçilere sadece 5, memurlara ise 10 gün izin veriliyor. Kadın kayıt dışı istihdam ediliyorsa zaten kanunların öngördüğü doğum ve annelik iznini de kullanamıyor, doğumla birlikte tamamen işten ayrılmak zorunda kalıyor.

Öte yandan Türkiye işgücü piyasasındaki uzun mesai saatleri, kadınların iş ve çocuk bakımını birlikte yürütmelerine engel olurken, erkeklerin de ev içindeki iş yükünü paylaşmalarını

zorlaştırıyor. Haftada 50 saat ve üzerindeki mesai, bırakın evdeki bakım işlerini paylaşmayı, kişinin kendisine bakacak zaman ayırmasını bile engeller nitelikte.

Nitekim resmi istatistikler, evlilik öncesinde ücretli bir işte çalışan pek çok kadının, evlilik sonrasında işlerinden ayrıldığını gösteriyor. Hamilelik ve doğum ile bakım yükümlülükleri artınca, kadınların tüm vakitlerini ev işlerine, çocukların ve diğer aile üyelerinin bakım, temizlik ve beslenmelerine ayırmak durumunda kaldıklarına işaret ediyor. Özellikle de ilköğretim ya da lise mezunu kadınların işgücü piyasasında kazandıkları ücret, bakım hizmetlerini piyasadan satın almanın maliyetini karşılamıyor. Örneğin ev işleri için bir hizmetliyi işe almaları veya çocukları bir kreşe/yuvaya göndermeleri mümkün olmuyor. Ayrıca Türkiye işgücü piyasasında çalışma saatleri de çok uzun. Bu yüzden eğitim düzeyi üniversite altında olan ailelerde, yetişkinlerden birinin evde kalarak evin ve aile üyelerinin bakım işlerinden sorumlu olması bir zorunluluk haline geliyor; bu zorunluluğu sırtlanan da genellikle kadın oluyor. 2014 yılı resmi verilerine göre, öğrenciler ve emekliler dışında ülkemizde işgücüne dahil olmayan kadınların yüzde 80'i bunun nedenini "ev işleriyle meşgul olmak" diye açıklamışlardır.

■ İŞ-YAŞAM DENGESİ NASIL KURULABİLİR?

Türkiye’de kadın istihdamını destekleyen eşitlikçi politikadaki eksikliklere dikkat çekmek ve ilgili talepleri dile getirmek amacıyla 15 ilden 31 kadın örgütü 2006’da bir araya gelip kısaca KEİG olarak bilinen Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi’ni kurdu (www.keig.org). Başta KEİG Platformu olmak üzere kadın örgütlerinin ve uzmanların, araştırmalara ve dünyadaki olumlu örneklerle dayalı olarak önerdiği çözüm paketinin dört ayağı var. Bu ayaklardan ilk üçü iş-yaşam dengesini hedefliyor. Dördüncüsü ise gerek kadınların gerekse erkeklerin istihdamı için yeterli sayıda ve kalitede iş olanaklarının sağlanmasını içeriyor:

1. Kaliteli ve herkes tarafından erişilebilir bakım hizmetleri (kamu kreş ve anaokulları başta olmak üzere yaşlı, engelli ve hastalar için profesyonel, kaliteli, ulaşılabilir bakım hizmetleri);
2. Ücretli **babalık izni** başta olmak üzere ücretli bakım izinleri;
3. Tam zamanlı mesai saatlerinin iş-yaşam dengesini sağlayacak şekilde azaltılması;
4. İstihdam yaratan büyüme politikaları.

Bu çerçevede çocuk bakım yükü anne-babalar arasında eşit paylaşılır ve aileler, işveren ve kamusal hizmetler (devlet) arasında dengeli bir dağılımla karşılanırsa, işverenin cinsiyete dayalı ayrımcılık yapması için neden kalmaz. İstihdam yaratan büyüme politikalarının hayata geçirilmesi içinse hükümetlerin ekonomi politikalarının öncelikli ve doğrudan hedefinin insana yakışır iş yaratmak olması gerekir.

2013 yılında aralarında tüm KEİG üyelerinin de bulunduğu 40’ı aşkın kadın örgütünün oluşturduğu **Kreş Haktır Platformu** özellikle çocuk bakım yükünün eşitlikçi biçimde paylaşılmasını talep ediyor. Ancak bu talepler henüz karşılanmamış değil.

2016 yılında ise iş-yaşam dengesi sorununu hedef alan ve kadın istihdamını desteklemeyi amaçlayan bir yasal düzenleme yürürlüğe girdi. Yeni düzenleme kadınlara 4 aylık ücretli annelik iznini takiben ilk çocukta 2 ay, ikinci çocukta 4 ay ve üçüncü çocukta 6 ay olmak üzere kısmi zamanlı çalışma hakkı tanıyor. Ayrıca annelik iznini takiben, ister anne ister babanın kullanımına açık olmak üzere, ebeveynlere çocuk ilköğretim yaşına gelene kadar kısmi zamanlı çalışma hakkı sunuyor.

İş-yaşam dengesini destekler gibi görünen bu yeni düzenlemede annelik izni çocuk sayısına göre 10 aya kadar uzatılırken, babalık izni 5 günle (memurlar için 10 gün) kısıtlı kalmaya devam ediyor. Üstelik her ne kadar “ebeveyn izni” dense de, çocuk 6 yaşına gelene kadar tanınan kısmi zamanlı çalışma ve ebeveyn izni düzenlemesinin toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak daha çok anneler tarafından kullanılacağı açıktır.

Öte yandan bu düzenleme, kaliteli ve erişilebilir çocuk bakım hizmetlerinin yokluğunu da telafi etmiyor, hatta bu hizmetlerin temel olarak kadınlar üzerinden sağlanmasını öngörüyor. Bu da işe alım ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığını artırma riskini beraberinde getiriyor. İşverenler kadın çalışanlara bu tip genişletilmiş annelik izin haklarının sağlanmasının işe alımlarda kadına karşı ayrımcılığı artırabileceğini ifade ediyor. Kadın örgütleri ise çocuk bakımının sağlanması için evden çalışma, kısmi zamanlı çalışma gibi sadece kadınlara yönelik esnek çalışma modellerine odaklanmanın olumsuz sonuçlar doğuracağına dikkat çekiyor. Bu olumsuz sonuçlara birkaç örnek olarak kadınların statüsü ve kazancı düşük işlerde yoğunlaşmasını veya işgücü piyasasında mesleki ayrımcılık, ücret eşitsizliği gibi kadın-erkek arasındaki eşitsizliklerin daha da derinleşmesini gösterebiliriz.

HATİCE İLE MEHMET'İN HİKÂYESİ: ÜÇ FARKLI GELECEK

İKİNCİ OLASILIK: SADECE ANNELER İÇİN KISMİ ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI YETERLİ BİR ÇÖZÜM MÜDÜR?

Hatice ve Mehmet lise mezunu iki gençtir. Aynı tekstil şirketinde çalışmaya başlayınca tanışırlar. Hatice müşteri temsilcisi yardımcısı, Mehmet ise muhasebe elemanıdır. Birbirlerini daha iyi tanıdıkça arkadaşlıkları aşka dönüşür ve evlenirler. Bir süre sonra Hatice hamile kalır ve ilk bebekleri dünyaya gelir. Hatice'nin 4 aylık ücretli annelik izni, Mehmet'in ise sembolik 5 günlük ücretli babalık izni vardır.

Meclis'in bir süre önce kabul ettiği torba yasadaki yeni düzenleme, Hatice'ye ayrıca ek 2 ay yarı zamanlı annelik izni tanımaktadır; bunu yarı zamanlı çalışmayla birleştirerek, yarı ücretini işverenden, yarı ücretini sigortadan alabilecektir. Aynı yasa, ister Hatice'nin, isterse Mehmet'in kullanabileceği, çocuk ilköğretime başlama yaşına (6 yaşına) gelene kadar kısmi zamanlı çalışmaya dayalı ebeveyn izni hakkı da tanımaktadır.

Hatice 4 aylık annelik iznini takiben kısmi zamanlı olarak ek 2 aylık annelik iznini de kullanır. Mehmet ile aralarında ebeveyn iznini kimin kullanacağını konuşurlar. Hatice Mehmet'e "Biraz da sen bebeğe baksan, ben tam zamanlı çalışmaya dönsen artık? Ofistekiler haftada 2-3 gün devam etmem konusunda söylenmeye başladılar" der, ama Mehmet buna yanaşmaz. Her ne kadar bebeği ile birlikte zaman geçirmek hoşuna gitse de, erkek olarak bu izni kullanmak kendisine ters gelmektedir. Daha da önemlisi, her ne kadar yasal hak da olsa, ebeveyn iznini kullanmayı talep ederse maaşına istediği zammı alamayacağını, ayrıca beklediği terfide sorun çıkacağını düşünmektedir.

Sonunda kısmi zamanlı ebeveyn iznine Hatice başvurur ve haftada üç gün işe gitmeye başlar, haftada iki gün için de bir bakıcı tutarlar. Hatice'nin patronu bundan memnun değildir, zira yapılması gereken işler Hatice'nin işyerinde daha düzenli bulunmasını gerektirmektedir. Patronu tazminat ödemeyi teklif ederek Hatice'ye işten ayrılması için baskı yapar, ama Hatice kısmi zamanlı çalışma-kısmi zamanlı annelik izni kullanmanın hakkı olduğunu söyleyerek direnir. Şirket mecburen Hatice'yi tutmaya devam eder, ama maaşına zam yapmaz ve kendisini müşteri temsilciliğinden alıp, bilgisayarda veri girişini içeren, genelde stajyerlerin yaptığı bir işe verir.

Öte yandan Mehmet'in maaşına artık bebek sahibi bir baba olduğu da göz önünde bulundurularak, patron tarafından beklediğinden de yüksek bir zam yapılır. Bir yıl sonra da muhasebe şefliğine atanan Mehmet maaş artışı primle çalışmaya başlar. Bu arada ikinci bebeklerini doğuran Hatice, bu kez 4+4 aylık annelik iznine ayrılır. Ardından statüsü ve ücreti düşmüş olan işine dönmek yerine, işyerinin önerdiği tazminatını alarak işten ayrılmaya karar verir.

BU HİKÂYEDEKİ EKONOMİK HAK İHLALLERİ NELERDİR?

- Hatice'nin işyerinde eşit koşullarda ilerleme, terfi etme ve ücretini artırma hakkı
- Hatice ve Mehmet'in iş-aile yaşamı dengesini eşit koşullarda sağlama hakkı:

Örneğin, kısmi çalışma hakkı yasal olarak hem anneye hem babaya tanınan bir hak olmasına rağmen, bu hakkı genelde annelerin kullanmasının beklenmesi

Mehmet'in ücretli babalık izni hakkının 5 günle kısıtlı olması

Çocuklarını yollayabilecekleri güvenilir ve ücretsiz bir kreş olmaması

İş-yaşam dengesi için tek seçeneğin Hatice'nin kısmi zamanlı annelik izni-kısmi zamanlı çalışması olması sonucunda, Hatice'nin iş yaşamında düşük ücretli, yükselme olanağı içermeyen bir işe mahkûm kalması ve sonunda gelir karşılığında çalışmaktan vazgeçmesi

- Hatice'nin ev içi bakım işlerini tek başına üstlenmek zorunda kalması
- Hatice'nin maddi olarak Mehmet'e bağımlı olması ve ekonomik şiddete maruz kalma riski taşıması

İŞ-YAŞAM DENGESİ İÇİN KADINLARIN EKONOMİK HAKLARINI DESTEKLEYEN EŞİTLİKÇİ ÇÖZÜMLER

Yukarıdaki hikâyede annelere genişletilmiş bakım izni sağlayan yeni düzenleme sayesinde Hatice'nin bir yandan bebeğine bakarken bir yandan da işyerinde çalışmaya devam edebildiğini gördük. Ancak Hatice başta işinden ayrılmadıysa da, buna karşılık büyük bir bedel ödemek zorunda kaldı. Uzun dönemli kısmi zamanlı çalışmaya geçince, kariyerinde ilerlemesi durdu, hatta geriledi ve ücreti azaldı. Bu koşullarda ikinci çocukla birlikte kendisi de işi bırakmayı tercih etti.

Bakım izni erkeklerle eşit koşullarda paylaşılmadığı ve profesyonel, kaliteli bakım hizmetleri (bu durumda kreşler/anaokulları) olmadığı sürece, iş-aile uzlaşması bir sorun olarak kalmaya devam ediyor ve bedelini kadınlar ödüyor. Kısmi zamanlı çalışma hakkı kadınların doğum sonrası işte kalmaya devam etseler bile, düşük ücretli, düşük statülü işlerde yoğunlaşmasına neden oluyor. Böylece kadın-erkek arasındaki gelir uçurumu da, cinsiyete dayalı mesleki ayrışma da daha çok büyüyor.

HATİCE İLE MEHMET'İN HİKÂYESİ: ÜÇ FARKLI GELECEK

Üçüncü Olasılık: Bunlar Henüz Yok Ama...
Kreş ve Babalık İzni Olsaydı,
Mesai Saatleri 40 Saate İndirilseydi,
Bu Hikâyenin Sonu Nasıl Olurdu?

Hatice ve Mehmet lise mezunu iki gençtir. Aynı tekstil şirketinde çalışmaya başlayınca tanışırlar. Hatice müşteri temsilcisi yardımcısı, Mehmet ise muhasebe elemanıdır. Birbirlerini daha iyi tanıdıkça arkadaşlıkları aşka dönüşür ve evlenirler. Bir süre sonra Hatice hamile kalır ve ilk bebekleri dünyaya gelir.

Meclis'in bir süre önce kabul ettiği İş-Yaşam Dengesi Yasası'na istinaden, Hükümet her mahalleye 0-5 yaş arası çocuklar için kaliteli bakım hizmeti sağlayan yuvalar açılması için düğmeye basmıştır. Şanslarına, Hatice ile Mehmet'in yaşadığı mahallede ilk yuvalardan

biri açılıp hizmet vermeye başlamıştır bile. Ayrıca İş-Yaşam Dengesi Yasası uyarınca, Hatice'nin 4 aylık annelik iznini takiben, hem Hatice hem de Mehmet'in 1 yıllık ücretli kısmi zamanlı ebeveyn izni vardır; bunu kısmi zamanlı izin, kısmi zamanlı çalışma ve kısmen evden çalışma şeklinde kullanabilmektedirler.

Hatice'nin 4 aylık annelik iznini takiben yeni yasanın sunduğu bu olanaklardan yararlanan genç çift, çocuk bakımı konusunda karma bir çözüm uyguladılar: Her ikisi de haftada 1,5 gün ebeveyn izni kullanıp, haftada 3 veya 4 gün de yarımşar günden bebeklerini yuvaya bırakırlar. Çocukları 3 yaşına bastığında, ebeveyn izin günleri de bitmiştir. Çocukları tam zamanlı olarak anaokuluna devam etmeye başlar. Yeni yasa uyarınca tam zamanlı mesai saatleri de 40'la kısıtlandığı için ya Hatice ya da Mehmet servisin eve geldiği saatte çocuklarını karşılamak üzere eve varabilmektedir.

İkinci bebekleri dünyaya geldiğinde, Hatice ve Mehmet her ikisi de bir yandan açık öğretimle üniversite diploması almak üzeredirler. Bunu takiben, birkaç yıl içinde Hatice müşteri temsilciliğine, Mehmet ise muhasebe şefliğine yükseltilmeyi beklemektedir. Eşit koşullarda yaşamı paylaşmak evliliklerini güçlendirmiştir. Çocukları ise hem anne, hem baba ile ilişkisi güçlü, hem de yuva deneyimi sayesinde sosyal ve zihinsel becerilerini destekleyen bir programdan faydalanan mutlu çocuklardır.

ÇOCUK BAKIMI ÖTESİNDE YAŞLI, HASTA VE ENGELLİ AİLE BİREYLERİNİN BAKIMI



Kreş ve ana okullarının ötesinde, Türkiye'de yaşlı, hasta, engelli gibi bağımlı aile bireylerinin bakımına yönelik hizmetler de çok kısıtlıdır. Ancak 2006'da yürürlüğe giren bir uygulamaya göre bir evde kişi başı gelir asgari ücretin üçte ikisinden az ise, en az yüzde 70 engelli olarak tespit edilen hasta aile üyesinin bakımını üstlenen akrabasına aylık bir ödeme yapılıyor. Bakım aylığının miktarı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yıllık bazda düzenlenmektedir. 2024 yılı için belirlenen aylık miktarı yaklaşık 8.000 TL'dir. 2015 itibariyle çoğunluğu kadın, yaklaşık yarım milyon kişi bu bakım ödemesinden faydalanıyor. Bakım ödemesi evdeki bakım emeğini parasal olarak karşılamayı hedeflemesi açısından olumlu değerlendirilebilir. Ancak bu sosyal yardımı almak, bakım sorumluluğunu üstlenen kadının herhangi başka bir işte çalışmamasını gerektirir. Üstelik sosyal güvencesi de yoktur. Ayrıca bakım verilen hasta aile üyesinin vefatı durumunda bu yardım ödemesinin kesilmesi, yeni bir mağduriyet doğurabilir.

AYŞE İLE MURAT'IN HİKÂYESİ: İKİ FARKLI GELECEK

BİRİNCİ OLASILIK: EVDE BAKIM AYLIĞI KADINLAR İÇİN ÇÖZÜM MÜ, YOKSA KISIR DÖNGÜ MÜ?

Ayşe ortaokul mezunudur. 18 yaşında eşi Murat'la evlenmiş, arka arkaya doğan iki çocukları okul yaşına gelince aynı evde yaşadığı kayınvalidesi Esmâ'nın da desteğiyle özel bir şirkette asgari ücrete, sigortalı temizlik görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. Aradan 15 yıl geçer, çocuklar evlenir, evden giderler. Yaşlanmakta olan Esmâ'nın sağlık sorunları giderek artmaktadır. Artık ev işlerine hiç katkıda bulunamadığı gibi sonunda geçirdiği bir felç sonucu iyice yatağa bağımlı, bakıma muhtaç hale gelir.



Ayşe ilk başlarda mazeret izni alarak, yıllık iznini kullanarak idare etse de bu geçici bir çözümdür. Murat Ayşe'ye işten ayrılıp annesine bakması gerektiğini söyler. Öte yandan evleri de kiradır ve kendisi gibi ortaokul mezunu olan Murat'ın esnafıktan kazandığı kısıtlı gelir ile geçinmeleri zordur. Ayşe bu konuda bir komşusuyla dertleşirken, komşusu geçen gün televizyondan öğrendiği bir bilgiyi paylaşır. Devletin dar gelirli ailelere hasta aile üyesinin bakımı için aylık bir ödeme yaptığını anlatır. Bu ödemenin önkoşulu, bir eve giren kişi başı gelirin asgari ücretin üçte ikisinden az olmasıdır. Ayşe işi bırakırsa bu koşulu sağlayacaklardır.



Ayşe'ye işinden istifa edip evde kayınvalidesi Esmâ'ya bakmak ve buna karşılık zaten işyerinden kazandığı ücret kadar yardım parası almak mantıklı gelir. Ancak öte yandan emeklilik hakkını kaybedecektir; ayrıca sabahtan akşama kadar evde hasta bakmanın zor olabileceğini düşünür. İzin süresinin sonuna geldiğinde, çaresiz gider istifasını verir. Esmâ'ya bakmaya ve evde bakım aylığı almaya başlar.

Zaman zaman evde hasta bakmaktan bunalan Ayşe, akşam geç saatlere kadar işten eve dönmeyen Murat'a sitem eder. Murat bunu bazen geçiştirir, bazen de "paranı da alıyorsun işte, derdin ne!" diye çıkarır.



Yedi yıl kadar sonra durumu aniden kötüleşen Esmâ vefat eder. Esmâ'nın vefatı ile Ayşe'nin bakım aylığı kesilir ve kısa bir süre sonra Murat evi terk eder. Murat'ın başka bir kadına âşık olduğu dedikoduları dolaşmaktadır; bir süre sonra Ayşe'ye boşanma celbi gelir. Ayşe hiçbir geliri olmadan ortada kalakalmıştır. Birkaç yere iş başvurusunda bulunsa da yaşının ilerlemiş olması, yeterli deneyiminin bulunmaması gibi nedenlerle reddedilir.

SOSYAL YARDIMLAR KADINI EKONOMİK OLARAK GÜÇLENDİRİR Mİ?

Pek çok ülke, çalışamaz durumda olmak, çocuğunun eğitim harcamalarını karşılamak gibi belirli koşullara bağlı olarak dar gelirlili vatandaşlarına sosyal yardım ödemeleri yapar. Ülkemizde yapılan koşullu sosyal yardımlardan biri de yoksul ailelerde hasta veya engelli bakım işini üstlenen aile üyesine ödenen bakım aylığıdır. Bu bakım aylığı 2006 yılından beri yürürlükte ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülür. Ancak bu aylığı almaya hak kazanan kişi sigortalı olmaz ve yukarıdaki öyküde olduğu gibi, bakıma muhtaç olan aile üyesinin vefatı durumunda aylık sonlandırılır.

Ayrıca gene yukarıdaki öyküde olduğu gibi, evde bakım hizmeti sağlayıp sigortasız ve güvencesiz bu yardım parasını almayı kabul edenler genelde kadınlardır. Hasta/engelli bakımı, kadınların geleneksel olarak üstlendikleri bakım işlerinin bir uzantısı olarak görülür. Bakım aylığı geçimlik bir gelir sağlasa da, kısıtlayıcı bir yanı da vardır. Bakım aylığı alan bir kadın ev dışında sosyal güvenceli bir işte çalışamaz, işgücü piyasasında becerilerini geliştiremez, meslek sahibi olamaz, iş yaşamında ilerleyemez, emeklilik gelirine hak kazanamaz.

Ancak bakım aylığı gibi bir sosyal yardım kadını güçlendirici, eşitliği sağlayıcı bir çerçevede de uygulanabilir. Örneğin, devlet evde bakım hizmeti verecek eğitimli elemanlar istihdam edip bu ödemeyi onlara yapabilir. Veya bakım aylığı ödemesini, evdeki erkek aile üyelerinin bakım hizmetlerinden sorumlu olmasını teşvik edecek bir biçimde yapabilir. Aşağıdaki öykü buna dayalı farklı bir senaryo içermektedir.

AYŞE VE MURAT'IN HİKÂYESİ: İKİ FARKLI GELECEK

İKİNCİ OLASILIK: EŞİTLİKÇİ VE GÜÇLENDİRİCİ BİR UYGULAMA OLARAK EVDE BAKIM AYLIĞI

Ayşe ortaokul mezunudur. 18 yaşında eşi Murat'la evlenmiş, arka arkaya doğan iki çocukları okul yaşına gelince aynı evde yaşadığı kayınvalidesi Esmâ'nın da desteğiyle özel bir şirkette asgari ücrete, sigortalı temizlik görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. Aradan 15 yıl geçer, çocuklar evlenir, evden giderler. Yaşlanmakta olan Esmâ'nın sağlık sorunları giderek artmaktadır. Artık ev işlerine hiç katkıda bulunamadığı gibi sonunda geçirdiği bir felç sonucu iyice yatağa bağımlı, bakıma muhtaç hale gelir.

Ayşe ilk başlarda mazeret izni alarak, yıllık iznini kullanarak idare etse de bu geçici bir çözümdür. Murat Ayşe'ye işten ayrılıp, annesine bakması gerektiğini söyler. Öte yandan evleri de kiradır ve kendisi gibi ortaokul mezunu olan Murat'ın esnaflıktan kazandığı kısıtlı gelir ile geçinmeleri zordur. Ayşe bu konuda bir komşusuyla dertleşirken, komşusu geçen gün televizyondan öğrendiği bir bilgiyi paylaşır. Devletin dar gelirli ailelere, hasta aile üyesinin bakımı için günde 6 saat bir hastabakıcı temin ettiğini anlatır.

Murat'ın dükkânı eve yakındır; yanında çalışan çırağına birkaç saatliğine işleri teslim edip, hastabakıcının mesaisinin bitiminde annesi için görevi devralır. Ayşe işten gelince de Murat dükkâna geri dönüp kalan işleri toplarlar ve kepengi indirip eve döner. Yedi yıl kadar sonra durumu aniden kötüleşen Esmâ vefat eder. Esmâ'nın vefatı ile Ayşe ve Murat'ın yükü azalsa da onu özlerler. Bir süre sonra emekli olan Ayşe emekliliğinde maaşını alıp evde oturmak istemez; o da Murat'la dükkânda çalışmaya başlar.

GELİR KARŞILIĞI BİR İŞTE NASIL ÇALIŞIRIM?

Gelir karşılığı bir işte çalışmanın hem olumlu hem de olumsuz tarafları olabilir. Olumlu tarafları arasında kendimize ait bir gelir, sosyal güvence, iş koşullarına da bağlı olarak üretken olmanın getirdiği tatmin, kişisel hedefleri gerçekleştirip iyi hissetme, sosyal bir çevreye sahip olma gibi şeyleri sayabiliriz. Olumsuz tarafları ise fiziksel ve psikolojik yorgunluk, kendine ve yakınlarına daha az zaman ayırabilme, iş-yaşam dengesini sağlamada güçlükler ve toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak özellikle kadınlar açısından bir yandan evdeki işleri de üstlenmenin getirdiği çifte mesai gibi konuları kapsar. Ancak kadınlar iş-yaşam dengesine yönelik araçlara erişebildiğinde ve insana yakışır bir işte çalıştığında, pek çoğu için işgücü piyasasına katılmanın eksileri azalır, artıları ağır basmaya başlar. Bakım yükümlülükleri erkekler ve kadınlar arasında eşit paylaşılınca, gelir karşılığı bir işte çalışmanın artı ve eksileri herkes için eşitlenir. Böylece cinsiyete dayalı ayrımcılık olmadan, işgücü piyasasına katılıp katılmama konusunda herkes kendi özgür kararını verebilir.

İşgücü piyasasında gerekli becerilere sahip olmak, gelir karşılığı insana yakışır bir iş bulmak konusunda şansımızı ve seçeneklerimizi arttırır. Okuryazar olmak ve okula gitmek, kuşkusuz bunun ilk adımıdır. Ayrıca iş başında eğitim, deneyim ve meslek eğitimleri becerilerimizi geliştirmede önemli bir rol oynar. İşgücü piyasasına yönelik becerilerimizin gelişmesi, ücretli iş bulmamızı kolaylaştırır. Bunun yanı sıra kendi işini kurmak isteyenler için girişimcilik eğitimleri, girişimcilik destek programları ve krediye erişim olanakları önemlidir. Aşağıda işgücü piyasasına yönelik becerilerimizi geliştirmeye, ücretli bir iş bulmaya veya kendi işimizi kurmaya yardımcı olabilecek bazı öneriler yer alıyor.

OKURYAZARLIK EĞİTİMLERİ

Eğitim hakkı engellenmiş veya okuldan erken ayrılmış yetişkinler için okuryazarlık kursları bir ilk adımdır. Ülke genelinde her ilçede bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı **Halk Eğitim Merkezleri**'nde Birinci Kademe ve İkinci Kademe yetişkin okuryazarlık kursları verilir. Okuryazar olmak veya okuryazarlık becerilerini geliştirmek isteyenler bu merkezlere başvurabilirler.

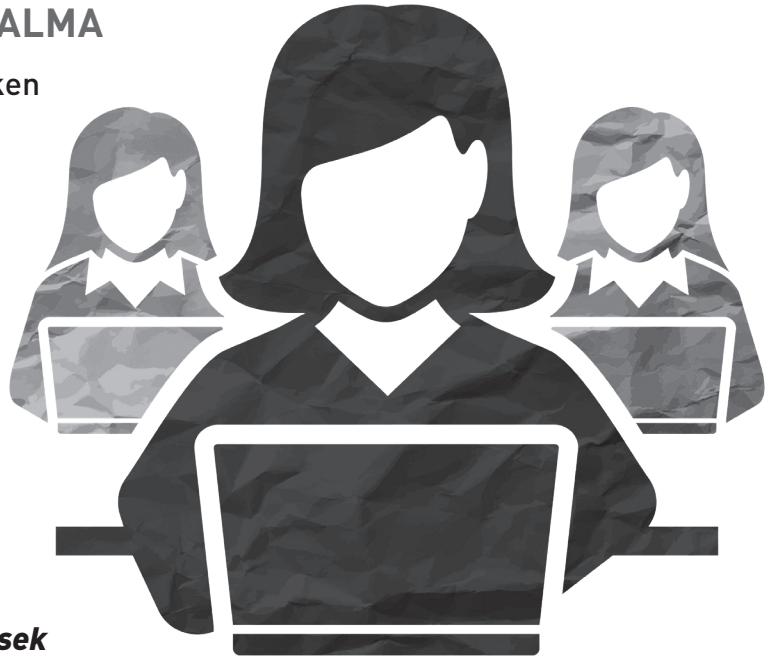
Ayrıca yaşadığınız bölgede, başta **Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV)** olmak üzere bazı sivil toplum kuruluşlarının sağladığı okuryazarlık kursları da olabilir. AÇEV'in geliştirdiği Temel Okuryazarlık ve İleri Okuryazarlık Programları, kadının toplumda etkin olabilmesi için gerekli işlevsel düzeyde okuma, yazma, aritmetik becerilerinin yanı sıra anlama, kavrama, kendini ifade etme, düşünme ve eleştirel düşünme becerilerini de kazandırır. Programın Kadın Destek bileşeni ile aile ve toplumsal yaşamını doğrudan etkileyen pek çok alanda haklarını bilmesi ve kullanması için bilinçlendirme çalışmaları da yapılır.

HAK BİLİNCİ KAZANMA

Kadının İnsan Hakları Derneği'nin geliştirip yürüttüğü Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP), Türkiye'de kadınların güçlenmeleri açısından ihtiyaç duydukları bilgiler temelinde hazırlanmış bir eğitim programıdır. KİHEP'e katılan kadınlar ailevi meselelerden işgücü piyasasına, iletişim becerilerinden siyasete yaşamlarını etkileyen her alanda temel hakları konusunda bilgi edinir, bilinç kazanır ve bu hakları savunmaya yönelik becerilerini geliştirirler.

AÇIK ÖĞRETİMLE DİPLOMA ALMA

Eğitimi engellenen veya okuldan erken ayrılmak zorunda kalan yetişkinler için açık öğretim seçeneği vardır. İkinci Kademe Okuryazarlık belgesi 4 yıllık ilkokul eğitime denk sayılır ve bu belgeyle **Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı açık öğretim ortaokuluna** kayıt yaptırılabilir. Açık öğretim ortaokulunu bitirenler de gene MEB'in yürüttüğü **açık lise veya mesleki açık öğretim lisesi** programına kayıt yaptırabilir. **Üniversite açık öğrenimi** için ise **Yüksek Öğrenim Kurumu'na** bağlı **Açık Öğretim Sistemine** başvurmak gerekir.



■ MESLEK EĞİTİMLERİ

Yetişkinler için meslek eğitimleri **MEB'e bağlı Halk Eğitim Merkezleri, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İl Müdürlükleri** ve belediyelere bağlı **Meslek Edindirme ve Eğitim Şube Müdürlükleri** tarafından sağlanmaktadır.

MEB, Halk Eğitim Merkezleri vasıtasıyla 75 meslek alanı ve 2.600 meslek dalına ait meslek eğitimi sunmaktadır. Eğitimler hakkında bilgi almak ve kayıt olmak için 81 ilin neredeyse her ilçesinde bulunan Halk Eğitim Merkezleri'ne başvurabilirsiniz.

İŞKUR'un meslek eğitimleri hakkında bilgi almak ve kayıt olmak için 81 ilde bulunan İŞKUR İl Müdürlükleri'ne başvurabilirsiniz.

Belediyenizin sunduğu meslek eğitimleriyle ilgili olarak da Meslek Edindirme ve Eğitim Şube Müdürlükleri'ne başvurabilirsiniz.

■ GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM VE DESTEK PROGRAMLARI

Kendi işini kurmak isteyenler için eğitim ve destek sağlayan çeşitli kurumlar var.

- **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'nın (KOSGEB) Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi:** Atölye çalışmalarına da yer verilen en az 32 saatlik, genel katılıma açık, ücretsiz eğitimlerdir. Kayıt için **KOSGEB e-Akademi Sistemi**'ne başvuru yapmak gerekmektedir. Sisteme e-devlet üzerinden ulaşılabilmektedir.
- **İŞKUR İşbirliğinde Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri:** İŞKUR tarafından sunulan "Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi" esasen KOSGEB tarafından sunulan girişimcilik eğitimi ile aynıdır. KOSGEB'in eğitimlerinden farklı olarak, İŞKUR işbirliğinde düzenlenen girişimcilik eğitimlerde katılımcıların bazı giderleri eğitim süresince İŞKUR tarafından karşılanır.
- **Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün Girişimcilik Eğitimleri:** Bu eğitimler Halk Eğitimi Merkezleri tarafından yönlendirilen eğiticiler tarafından **Mesleki Eğitim Merkezleri, Halk Eğitimi Merkezleri ve sektördeki işletmelerde** verilir. Toplam 24 saatlik, genel katılıma açık, ücretsiz eğitimlerdir. 81 ilin neredeyse her ilçesinde bulunan **Halk Eğitimi Merkezleri**'ne başvurarak program hakkında bilgi alabilir ve sunuluyorsa kayıt yaptırabilirsiniz. Ayrıca bağlı bulunduğunuz belediyeye de bu eğitimin verilip verilmediğini sorabilirsiniz.
- **Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı - Kadın Girişimcilerimizle Güçlü Yarınlar Projesi:** Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, proje kapsamında kamu tarafından kadınlara sağlanan girişimcilik ve meslek eğitimleri ile kredi imkanlarını www.kadiringirisimci.gov.tr adresinden duyurmaktadır. Web sitesi üzerinden detaylı bilgiye erişebilirsiniz.

■ İŞ ARAMA-BULMA, İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Türkiye’de istihdamın artmasını sağlamak amacıyla kurulmuş, iş arayanların iş, eleman arayan işyerlerinin de eleman bulması için çalışan bir devlet kuruluşudur. Ayrıca meslek eğitimleri ile iş arayanların becerilerini arttırmayı ve İş ve Meslek Danışmanları ile gerekli yönlendirmeleri yapmayı hedefler.

Kamu kurumları ve özel sektörden birçok iş ilanı İŞKUR’un internet sayfasında yayınlanır. İŞKUR’un sunduğu iş arama-bulma ve işe yerleştirme hizmetlerinden yararlanmak isteyenlerin internetten üye olarak veya şahsen İŞKUR İl Müdürlüklerine başvurarak “İş Arayan” olarak kaydolmaları gerekir. Başarılı bir eşleştirme için İŞKUR’un elinde hem açık iş hem de iş arayan kişi hakkında tam ve doğru bilgilerin bulunması zorunludur. Bu nedenle kayıt yaptıracakların kendileri ile ilgili eğitim, mesleki ve diğer bilgileri tam ve doğru olarak yansıtmaları, uygun işe yerleştirilmelerinde önemlidir. İş arayanların kayıt yaptırabilmek için 14 yaşını doldurmuş olmaları ve kayıt esnasında fiilen askerlik görevinde bulunmamaları gerekir. Mesleklerinin tespitinde kişilerin beyanı esas alınır.

■ MİKRO KREDİ SAĞLAYAN KURUMLAR

Kendi işini kurmak isteyen kadınlar için kredi imkânı sağlayan kurumlar vardır.

- **Türkiye Grameen Mikrofinans Programı (TGMP):** TGMP kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. Her ilde en az bir şube olmak üzere Türkiye genelinde toplam 107 şubesi vardır. TGMP’ye kredi başvurusunda bulunmak için bir iş fikrinizin olması ve 5 kadından oluşan bir grup oluşturmanız gereklidir. İlk defa kredi alacak olan üyeler en fazla 15.000 TL kredi kullanabilirler. Grupta yer alan kadınlar yakın akraba olamaz. Örneğin anneler ve kızları veya kardeşleri aynı grupta yer alamaz. 5 kişilik bir grup oluşturulduktan sonra, Türkiye İsrافی Önleme Vakfı (TİSVA) tarafından sunulan 3 günlük eğitimlerde, kurum işleyiş sistemi ve kredi geri ödemesi hakkında bilgi verilir. Eğitimden sonra kredi almaya hak kazanan grup üyelerine kredileri verilir. Alınan krediler 46 haftada TİSVA’ya geri ödenir.

■ GELİR ELDE EDECEĞİM BİR İŞTE ÇALIŞABİLİRİM!

Ayla, Fatma ve Nurcan aynı mahallede komşu olmanın ötesinde çok iyi arkadaşlardır. Üçü de benzer zamanlarda çocuklarını doğurup büyütürlerken birbirlerine hep yardımcı olmuşlardır. Artık çocuklar büyümüş, Ayla'nın büyük kızı, Fatma'nın oğlu işe girmiş, Nurcan'ın kızı evlenmiş, küçükler ise lise ve üniversitede eğitimlerine devam etmektedirler. Üç arkadaş bir işe girip çalışmak ister, ama nereden başlayacaklarını kestiremezler. Belediyenin Kadının İnsan Hakları Derneği ile işbirliği yaparak açtığı Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı'na (KİHEP) katılırlar. Eğitim sonrasında bir işe girip çalışmak konusundaki istekleri daha da güçlenir. Eğitimde ayrıca İŞKUR'un açtığı meslek eğitim kurslarından ve bazı kuruluşların kadın girişimciler için verdikleri desteklerden haberdar olurlar.



Üç arkadaş önce ilçelerindeki İŞKUR Hizmet Merkezi'ne giderek kayıtlarını yaptırır, buradaki İş ve Meslek Danışmanı ile görüşüp meslek eğitimleri hakkında bilgi alırlar. Evlilik öncesi gençliğinde bir süre bir kuaförde çıraklık yapmış olan ve el becerilerine güvenen Ayla kuaförlük kursuna yazılır. Fatma ve Nurcan ise İŞKUR'un KOSGEB ortaklığında verdiği Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi'ne kayıt yaptırırlar.



Birkaç ay süren eğitimleri takiben Ayla İŞKUR aracılığıyla kayıtlı bir işe yerleştirilir. Başlangıç ücreti asgari ücrettir ve sosyal güvencesi vardır. Ayrıca Ayla'nın kuaförlükte oldukça yetenekli olduğunu gören patronu performansını bu şekilde sürdürdüğü takdirde bir yıl sonra maaşına zam yapacağını söyler.

Fatma ve Nurcan ise girişimcilik eğitiminde öğrendikleri pazar araştırma ve ürün geliştirme becerilerini kullanarak bir ön çalışma yapar. Ardından yaşadıkları mahallede organik ürünler satacakları bir dükkân açmaya karar verirler. Fatma'nın evinin altındaki akrabalarına ait olan küçük dükkânı işyeri olarak kullanacaklardır. Ancak burayı toparlamak ve malzeme almak için biraz paraya, yani sermayeye gereksinimleri vardır. KİHEP eğitimi sırasında duydukları Türkiye Grameen Mikrofinans Programı'nı araştırırlar (Gramin diye okunur). Buradan kredi almak için 5 kişilik bir grup olmaları gerektiğini öğrenirler. Mahalleden 3 arkadaşları da onlara katılır. Bu desteği de alırlar fakat yeni başlayan bir işi geliştirmek kolay değildir. Zaman zaman sıkıntı yaşasalar da, uğraşları sonucunda bir yıl içerisinde müşterileri ve satışları artmaya başlar.



İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ HAKLARIMIZ

Bir işyerinde ücretli olarak çalışmaya başladığımızda aldığımız ücret, sosyal güvence, mesai saatlerimiz ve izinler gibi çalışma koşullarımız bazı kurallara göre belirlenir. Bu kuralların çerçevesini Anayasa, somut uygulama ilkelerini ise başta İş Kanunu olmak üzere Devlet Memurları Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gibi çeşitli kanun ve yönetmelikler oluşturur. Bu çerçevede en az asgari ücret düzeyinde ücret almak; primlerin işveren tarafından ödendiği sosyal sigorta ile sağlık, kaza ve emeklilik sigortasından faydalanmak; hamilelik ve doğum durumunda bakım izni kullanmak; işyerinde cinsiyetimizden bağımsız olarak eşit muamele görmek gibi çeşitli haklarımız vardır.

Bazı işyerleri çalışanlarının haklarını korumaya, çalışanlarına eşitlikçi, sağlıklı ve güvenli bir işyeri ortamı sağlamaya özen gösterirler. Öte yandan, işgücü piyasasına katılan pek çok kadın cinsiyete dayalı ayrımcılık ve hak ihlalleriyle de karşılaşabilir. Şimdi işgücüne katılan kadınların en sık karşılaştığı konulardan bazılarını; hamile ve emziren kadınların çalışma şartları, eşit veya eşdeğerde işe eşit ücret verilmesi, terfi ve yükseltmelerde eşit muamele yapılması ve işyerinde cinsel tacizin önlenmesi konularını ele alacağız.

HAMİLE VE EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞMA ŞARTLARI

Meslek lisesini bitirdikten sonra bir tekstil firmasının “enerjik, çalışmaktan yılmayan kalite kontrol yardımcısı arıyoruz” diyen iş ilanını gören Aylin, tam da kendisini aradıklarını düşünür. Başvuruda bulunur ve sigortalı olarak işe kabul edilir. Çalışkanlığı sayesinde birkaç yıl içerisinde kalite kontrol sorumlusu pozisyonuna yükselir.



Aylin bir yandan mesleğinde ilerlerken, bir yandan da nişanlısı Özgür ile evlenir. Çocuk yapmadan önce biraz para biriktirmeye karar verirler, ancak kısa süre sonra Aylin hamile kaldığını fark eder. Özgür'le birlikte buna çok sevinse de, bir yandan da endişeye kapılırlar. Evlerinde öyle çok eksikleri vardır ki. Para biriktirmeye de henüz fırsatları olmamıştır.

Tam da o dönemde Aylin'in işyerinde ciddi bir yoğunluk olur. Sıkça mesaiye kalması istenen Aylin, ileride doğum iznine çıkacağını ve bunu telafi etmesi gerektiğini düşünür. Bir yandan şirketin kendisini işten çıkarabileceğinden de endişelidir. O yüzden uzun saatler çalışmayı kabul eder. Fakat gün geçtikçe kendini çok yorgun hissetmeye başlar.

Bitmek bilmeyen enerjisinden eser kalmamıştır. Bunu fark eden müdürü, Aylin'i yanına çağırır.

Aylin müdürüne durumu anlatır. Müdürü Aylin'in henüz muayene olmadığını duyunca ilk iş muayene olmasını ve rapor almasını söyler. Ayrıca kanunlara göre günde en fazla 7,5 saat çalışabileceğini, gece vardiyasına da kalamayacağını anlatır. Doğumdan önce ve sonra 8'er haftalık ücretli izni olduğunu, dilerse bu toplam 16 haftanın daha uzun kısmını doğumdan sonra kullanabileceğini söyler. Aylin çalışma yaşamında hamileliğin bu kadar ayrıntılı düzenlendiğinin farkında değildir. Geçim kaygısıyla da araştırmak aklına gelmemiştir. Hatta düzenli doktor muayenesi için ücretli izin hakkı olduğunu da müdürü söylemiştir.





Ertesi gün yaptırdığı kontrollerden sonra Aylin folik asit ve başka vitaminler almaya başlar. Kendini biraz daha iyi hisseder. Hamilelik ve doğuma dair haklarını araştırmaya karar verir. Özgür'le birlikte o akşam internette ilgili kanun ve yönetmelikleri incelerler. Her şeyden önce hamilelik ya da doğum nedeniyle işten çıkarılmanın yasalara aykırı olduğunu öğrenirler. Müdürün bahsettiği 16 haftalık iznin yanı sıra başka hakları da vardır. Çocukları 1 yaşına gelene kadar günde 1,5 saat süt izni ya da süt izni yerine isterse 2 aylık kısmi zamanlı çalışma hakkı, bir kereye mahsus olarak belli bir miktar doğum yardımı ve doğumdan sonra da 6 aya kadar belli bir emzirme ödeneği alabileceklerini görürler. Özgür'ün de doğumdan sonra kısa da olsa 5 günlük ücretli bir babalık izni vardır. Ayrıca 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinin kreş açmalarının zorunlu olduğunu görürler. Daha önce dikkatlerini çekmemiş olsa da, işyerlerinde de bir kreş olduğunu hatırlarlar. Haklarının korunduğu bir işyerinde çalışıyor olmaktan çok mutlu olurlar.

Bir süre sonra Aylin, bu kez Özgür'le birlikte doktor muayenesine gider. Doktor muayene sırasında bir değil, iki kalp atışı duyduğunu söyleyince çok şaşırırlar. Aynı anda hem sevinip hem de yine biraz kaygılanırlar. Doktorları çoğul gebelik durumunda daha başka hakları da olabileceğini dile getirince, konuyu biraz daha araştırmaya karar verirler. Ücretli iznin bu durumda 18 haftaya çıktığını, bir kereye mahsus doğum ödeneğinin iki çocuk için daha fazla olduğunu, emzirme ödeneğinin de iki katına çıktığını keşfederler. Bilgiyle donanan Aylin ile Özgür biraz daha rahatlamış hissederler. Kolay olmayacaktır ama çalışarak ve şirketlerinin sağladığı kreş hizmetinin de yardımıyla altından kalkabileceklerini düşünürler. Ve hamilelik haberini aldıklarından beri ilk defa heyecanla ikizlerini beklemeye koyulurlar.

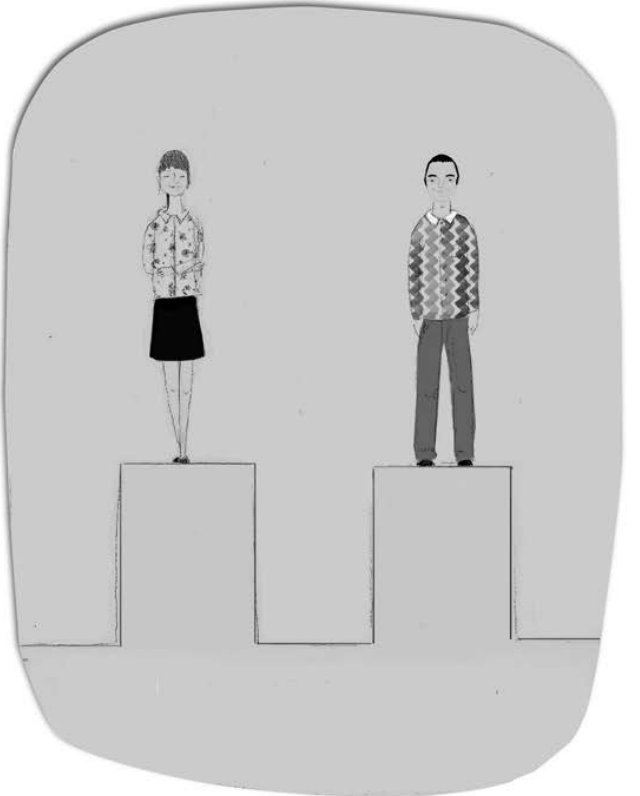
■ EŞİT VEYA EŞDEĞERDE İŞE EŞİT ÜCRET

Mualla üniversiteden mezun olduktan sonra bir gıda firmasında gıda mühendisi olarak işe başlar. Mualla yeni işine girdiği sırada, kendisi gibi üniversiteden gıda mühendisi olarak mezun olan Hasan da işe alınmıştır. Birlikte aynı bölümde çalışmaya başlarlar. Hasan ve Mualla aynı eğitime sahip olmanın yanı sıra, benzer yaşlardadır. Ancak bir süre sonra, Mualla kendi aldığı aylık maaşın Hasan'inkinden 5.000 TL daha düşük olduğunu öğrenir. Bunun hiç bir açıklaması yoktur, zira yılsonunda aldığı performans değerlendirmesi de son derece olumludur.



Bu durum Mualla'nın haksızlığa uğradığı hissini giderek derinleşmesine, şirkete bağlılığının zayıflamasına yol açar ve işteki verimliliğini olumsuz etkiler. Bölüm şefi Nebahat, Mualla'daki değişikliğin farkındadır, kendisini bir sabah odasına çağırarak sorunun ne olduğunu sorar. Mualla, Nebahat'a durumu açıklayınca, Nebahat bu konuda Mualla'ya hak verir ve maaş zamlarının yapıldığı dönemde bu konuyu gündeme getireceğine söz verir.

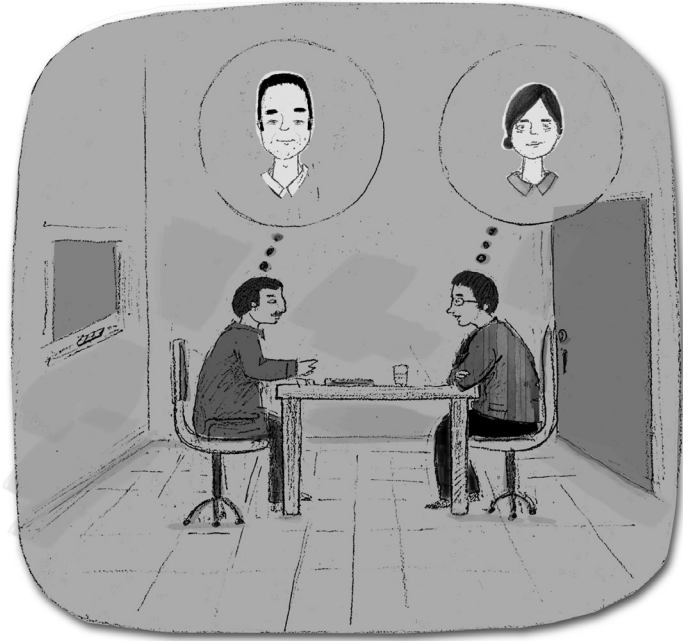
Nebahat zamanı geldiğinde Mualla'nın sorununu yönetim toplantısına taşır. Çoğunluğu erkeklerden oluşan yönetim kurulunda Nebahat, eşit işe eşit ücret ilkesinin önemine değinir; ayrıca İş Kanunu'nun eşit veya eşdeğerde işe eşit ücret verilmesini öngören 5. Maddesine atıf yaparak bunun yasal bir sorumluluk olduğunu da hatırlatır. Sonunda yönetim kurulu üyelerini iş performansı çok iyi olan Mualla'nın maaşının dengelenmesi konusunda ikna eder. Artık Mualla Hasan ile aynı maaşı almakta ve çok daha verimli çalışmaktadır.



TERFİ VE YÜKSELTMELERDE EŞİT MUAMELE

Üniversite mezunu olan Gamze, sekiz yıldır bir mali müşavirlik bürosunda hesap uzmanı olarak çalışmaktadır. Bu sırada evlenip bir bebek sahibi olmasına rağmen işini aksatmaz; işini severek ve başarıyla yürütmektedir. Öte yandan artık hesap uzmanlığından bir üst kademeye şefliğe yükseltilmek için can atmaktadır. En sonunda firmada bir şeflik pozisyonu açılır ve Gamze hemen genel müdüre çıkarak bu pozisyona aday olduğunu iletir. Pozisyon için bir aday daha vardır; kendisinden iki yıl sonra işe giren ve kendi gibi bir hesap uzmanı olan Ahmet. Ahmet de başarılı bir hesap uzmanıdır ancak Gamze daha kıdemli olduğu için önceliğin kendisine verileceğinden emindir.

Genel müdür ve genel müdür yardımcısı, bu iki adayı birlikte değerlendirirler. Her ikisinin de eşit nitelikte, şirkete ve işlerine bağlılıklarını kanıtlamış adaylar olduğu konusunda görüş birliğine varırlar. Ancak genel müdür yardımcısı Ahmet'in öncelikli olması için iki neden öne sürer. Ahmet'in bakmakla yükümlü olduğu iki çocuğu ve eşi olduğunu, bu nedenle bir aile reisi olarak ücret artışına daha çok ihtiyaç duyduğunu öne sürer. Ayrıca Gamze'nin ikinci çocuğuna hamile kalması ve annelik iznine ayrılması olasılığı da yüksektir. Yardımcısının bu görüşlerine karşın genel müdür Gamze'nin daha kıdemli olduğunu ve Ahmet'in atanmasının haksızlık teşkil edebileceğini, emin olmadığını, biraz daha düşünmek istediğini söyler.



Bu konuşmalara tesadüfen kulak misafiri olan bir arkadaşı, Gamze'yle duyduklarını paylaşır. Gamze genel müdüre giderek kendisiyle konuşmak istediğini söyler. Yeni açılan şeflik pozisyonunu uzun zamandır beklediğini ve işini bunca zamandır başarıyla yürüttüğü için terfi edilmeyi hak ettiğini düşündüğünü paylaşır. Diğer aday Ahmet'in de başarılı bir uzman olduğunu ekler. Ardından kendisinin şirkette daha kıdemli olduğunu hatırlatır ve şirketin daha kıdemli elemanlar lehine kullandığı genel politikasının uygulanmasını beklediğini iletir. Aksi takdirde İş Kanunu'nun eşit davranma ilkesini düzenleyen 5. Maddesine göre gerekli yasal işlemlere başvurmayı düşündüğünü de ima eder.

Bu konuşmanın üzerine genel müdür, yardımcısını çağırarak Ahmet'in şeflik pozisyonuna aile reisliği ya da Gamze'nin annelik izni kullanması gibi gerekçelerle getirilmesinin doğru olmayacağını söyler. Bunun hem yasalara aykırı olduğunu, hem de terfi kararlarında temel ilkenin iş performansı ve kıdeme dayalı atama olduğunu ifade eder. Haksız bir terfi durumunda şirkete karşı açılacak bir davayla karşı karşıya kalabileceklerini de ekler ve kararını Gamze'den yana verdiğini bildirir.



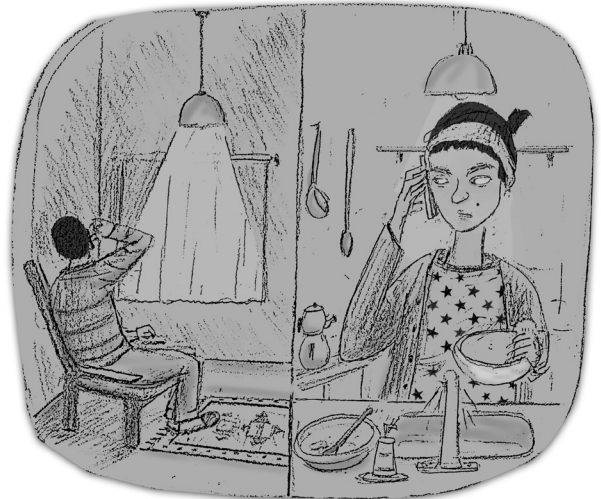
İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ VE MÜCADELE YOLLARI

Cinsel taciz, işyerimiz de dahil olmak üzere günlük hayatımızın her alanında karşılaşılabileceğimiz bir suçtur. **Cinsel içerikli sözler, tavırlar, laf atmalar, ısrarcı bakışlar gibi bizi rahatsız eden davranışların hepsi cinsel tacizdir.** Cinsel tacizde vücuda dokunma yoktur. Vücuda kişinin rızası dışında cinsel amaçlı dokunulduğu anda **cinsel saldırı** suçu oluşur ve bunun cezası daha ağırdır. Cinsel tacizin yaygınlığı bazen sokağa çıkmamızı, bir işyerinde çalışmamızı, toplu taşıma araçlarından faydalanmamızı bile engelleyebilir.

İŞYERİNDE CİNSEL TACİZE KARŞI MÜCADELE

Ceren meslek lisesinden mezun olduktan sonra büyük bir üniversitenin personel işlerinde çalışmaya başlar. Daire başkanı Orhan, işi öğrenmesi ve alışması konusunda Ceren'e destek verir. Evli ve iki çocuk babası olan Orhan, bir süre sonra Ceren'i mesai saatleri dışında cep telefonundan aramaya başlar. Önce işle ilgili pek de acil olmayan sorularla başlayan bu aramalar giderek sıklaşır; arada mesajlar da gelmektedir. Ceren bu durumdan rahatsızdır, ama ne yapması gerektiğini de bilemez.

Bir keresinde Orhan telefon eder ve "sohbet için aradığını" söyler. Ceren müsait olmadığını söylese de ısrarla konuşmaya devam eder. Ceren'den hoşlandığını, onun da kendisinden hoşlandığını bildiğini, iş dışında buluşmak istediğini söyler. Ceren bunu kabul edemeyeceğini söyleyerek telefonu yüzüne kapatır.



Ertesi sabah işyerinde Orhan, Ceren'in yüzüne bakmadan sert bir tonla konuşarak bir takım işler buyurur; arkasından bu işleri zamanında tamamlayamadığını söyleyerek herkesin içerisinde Ceren'i azarlar. Etraftaki diğer elemanlar da bir şeyler olduğunu sezerler ama anlam veremezler. Ceren işteki yakın iki arkadaşıyla olan biteni paylaşır. Arkadaşlarından biri "olur böyle şeyler, mesele etme yoksa işinden olursun" diye kendisini uyarır. Diğer arkadaşı ise çok farklı düşünmektedir. Geçenlerde katıldığı bir sendika toplantısında "işyerinde cinsel taciz" üzerine bir sunum dinlemiştir ve çalıştıkları üniversitenin "Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Yönerge"yi yeni kabul ettiğini duymuştur. Ceren bu terimi ilk kez duymuş ve rahatsız olmuştur. Orhan ile aralarında cinselliğe ilişkin hiçbir şey olmadığını söyleyerek itiraz eder.



Ancak arkadaşı üniversitenin internet sitesinde yer alan "Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Yönerge" isimli metni açar ve Ceren'e okutur. Daire başkanının yaptıkları burada yer alan cinsel taciz suçu tanımına bire bir uymaktadır. Yönerge, tacizde bulunan kişinin görevinin değiştirilmesi, maaşının kesilmesi, üniversiteden uzaklaştırılması gibi ciddi cezalar içermektedir. Yönerge ayrıca tacize uğrayan kişinin Türk Ceza Kanunu uyarınca mahkemeye de başvurma hakkının olduğunu belirtmektedir.



Ceren çalıştığı işyerine ait bu yönergeyi takip ederek üniversite Rektörlüğü'ne şikâyet dilekçesini verir. Başvurusu üzerine kurulan soruşturma komisyonu başta Ceren'le, ayrıca tanık gösterdiği işyeri arkadaşları ve Orhan'la da yaptığı görüşmeler ve incelemeler sonucunda cinsel taciz suçunun oluştuğuna dair karar verir. Üniversite yönetimi Orhan'ı daire başkanlığından alarak başka bir bölüme atar; resmi yazılı bir uyarı ile de benzer bir suçun tekrarlanması durumunda üniversitedeki işinden uzaklaştırılacağını bildirir.

İŞYERİNDE CİNSEL TACİZ

Cinsel taciz, Türk Ceza Kanunu'na göre bir suçtur (TCK Madde 105). Bu suçu işleyen kişiye, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir. Cinsel tacizin işyerinde yapılması durumunda ceza yarı oranında arttırılır. Cinsel tacize uğrayan kişi, taciz yüzünden işinden ayrılmak zorunda kalırsa, tacizciye verilen hapis cezası bir yıldan az olamaz.

İşyerinde tacizde bulunan kişi işveren, amir, iş arkadaşı ya da bir çalışan olabilir. Bu kişi işyerindeki ast-üst ilişkisinden ve her gün aynı iş ortamında bulunmanın getirdiği kolaylıktan faydalanmaktadır. Ayrıca işini kaybetme korkusu tacize uğrayan kişinin tacizi şikâyet etmesini zorlaştırabilir. Bu yüzden TCK Madde 105, cinsel tacizin işyerinde yapılması durumunda daha yüksek bir ceza öngörmektedir.

Tacize maruz kalan kişinin ceza mahkemesine başvurma hakkı vardır. Ancak yukarıdaki hikâyede olduğu gibi işyerinin kendisine ait cinsel tacize karşı bir yönerge veya kurallar da olabilir. Bu durumda tacize maruz kalan kişi mahkemeye gitmek zorunda kalmadan, sorunu işyeri içerisinde ilgili mercilere başvurarak da çözüme yoluna gidebilir.

Kaynak: Kadının İnsan Hakları Derneği, "Haklarımız Var!" Kitapçığı.

EKONOMİK HAKLARIMIZLA İLGİLİ DESTEK, BİLGİ, EĞİTİM VE YÖNLENDİRME ALABİLECEĞİMİZ KURUMLAR LİSTESİ

1) KREŞ HAKTIR PLATFORMU

2013 yılında, çocuk bakım hizmetinin bir “hak” olması noktasından hareketle 14 ilde birçok kadın, kadın örgütü, sendika ve meslek örgütlerindeki kadın yapıları bir araya gelerek Kreş Haktır Platformu’nu kurmuşlardır. Platform üyeleri çocuk bakımının nasıl olması ve kim(ler) tarafından karşılanması gerektiğini tartışarak atölye çalışmaları yürütmüştür. Bu çalışmalardan çıkan tespitler ve talepler aşağıda sıralanmıştır:

- Çocukların yetiştirilmesi sadece kadınların değil erkeklerin de sorumluluğudur. Bakım hizmetleri, özellikle çocuk bakımı, kamu tarafından sunulması gereken bir hizmet, bir sosyal haktır.
- Çocuk bakımı hizmetinin kadınların sorumluluğunda görülmeyip kamu tarafından sunulması, kadınların çalışma yaşamı dahil toplumsal hayatın her alanına katılmalarının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının bir aracıdır.
- İş ve ev yaşamının uyumlaştırılması sadece kadınlar üzerinden tartışılmamalıdır.
- Bu durum, sosyal devletin küçüldüğü bir süreçte, tüm bakım hizmetlerini ev içine devrederken, ev içindeki tüm yükün de toplumsal rolleri çerçevesinde kadınların sırtına yüklenmesini beraberinde getirmektedir.
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bu noktada daha da artmaktadır ve dolayısıyla hem Anayasa’nın 10. Maddesine, hem Türkiye’nin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne (CEDAW) hem de Avrupa Birliği direktiflerine aykırıdır.

Çocukların yaşadığı her yerde, her çocuğa uygun kreş!

- Çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakımı gibi bakım yükümlülükleri yalnızca kadınların değil tüm toplumun paylaşması gereken bir sorumluluktur. Kaliteli ve ulaşılabilir bakım hizmetleri devlet tarafından sunulmalı ve ayrıca erkekler tarafından paylaşılmalıdır.
- Çocuk bakım ve eğitim hizmetleri tüm ebeveyn ve çocuklar için bir hak haline getirilmelidir.

- Mahalle kreşleri, işyeri kreşleri, Organize Sanayi Bölgesi (OSB) kreşleri gibi birçok kreş modeli var olmalı, çocuklarını nasıl bir kreşe göndereceklerinin tercihi ebeveynlere bırakılmalıdır.
- Kreşler, kolay ulaşılabilir, ücretsiz, nitelikli ve özellikle vardiyalı çalışanların çocukları için 24 saat açık olmalıdır.
- Bakım hizmeti veren kurumlarda hem kadın hem erkek çalıştırılmalıdır. Çalışanlar, çocuk gelişimi ve toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi almış olmalı ve her türlü ayrımcılık pratiğinden ve söylemlerinden uzak durmalıdırlar.
- Eğer ebeveyn dışarıda çalışıyorsa, çalışma düzeneğine (vardiya sistemi, yarı zamanlı, vb.) uygun olarak ve çalışma biçimi gözetilmeden işyerinde çalışan herkes için emzirme odası ve bakım hizmeti olanağı sağlanmalıdır.
- İşyerlerinde emzirme odası ve çocuk bakım hizmeti verilmesi zorunluluğu kadın çalışan sayısı üzerinden değil, toplam çalışan sayısı üzerinden uygulanmalıdır.
- Özellikle ebeveynin evde ya da dışarıda tam gün çalıştığı bir düzende, kreş hizmeti vermenin yanı sıra, 4+4+4 sistemi nedeniyle yarım gün okula giden ilköğretim öğrencilerinin gün içinde ders çalışıp, sosyalleşebilecekleri merkezlerin oluşturulması gerekmektedir.
- Kreşlerin denetim ilkelerinin belirlendiği bir yönerge çıkarılmalıdır ve kreş denetimleri ebeveynlerin de içinde bulunacağı, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı çalışan sosyal çalışmacı ve ilgili uzmanlar ile STK'lardan oluşan bir kurul tarafından düzenli aralıklarla yapılmalıdır.
- Kreşlerle ilgili yönetmelik ve esaslar net ve uluslararası standartlara uygun olmalı, kreş politikaları dönemin mevcut iktidarına göre şekillenmemelidir.
- Yerel yönetimlerin kreş açması için yerel yönetimler yasasında gerekli değişiklikler yapılmalıdır.
- Kooperatiflerin kreş açabilmeleri için ilgili yasada değişiklik yapılmalıdır.

2) EKONOMİK HAKLARIMIZLA İLGİLİ BİLGİ VE EĞİTİM ALINABİLECEK KURUMLAR

ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi

İşyerlerinde yaşanan hak ihlalleri konusunda bilgi ve yönlendirme desteği alınabilir.

Yetişkin Okuryazarlık Eğitimleri için:

Milli Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü

Yetişkin Eğitimi Okuma-Yazma Faaliyetleri Birimi

Tel: 0312 413 38 82/53/79, E-posta: okumayazma@meb.gov.tr

Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV):

Tel: 0212 213 42 20, E-posta: acev@acev.org

İnternet adresi: acev.org

Açık Ortaokul Eğitimi için:

Milli Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü

Açık Öğretim Ortaokulu

Tel: 0312 413 21 44 – 0312 413 22 18 – 0312 413 22 31

İnternet adresi: aio.meb.gov.tr

Açık Lise Eğitimi için:

Milli Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü

Açık Öğretim Lisesi

Tel: 0312 413 21 46 – 0312 413 21 47 – 0312 413 21 67

Tüm soru ve sorunlar için destek hattı: ALO 147

İnternet adresi: aol.meb.gov.tr

Mesleki Açık Öğretim Lisesi:

Tel: 0312 413 2145, E-posta: maol@meb.gov.tr İnternet adresi: maol.meb.gov.tr

Açık Üniversite Eğitimi için:

Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Sistemi

Tel: 0222 335 05 80, E-posta: gensek@anadolu.edu.tr

İnternet adresi: anadolu.edu.tr/acikogretim

İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi

Tel: 0212 440 01 98, İnternet adresi: auzef.istanbul.edu.tr

Meslek Eğitimleri için:

Milli Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü

Tel: 0312 413 21 14 – 0312 413 21 16, İnternet adresi: hbogm.meb.gov.tr

Mesleki ve Teknik Eğitim Programları

Tel: 0312 413 33 50 – 0312 413 33 47 – 0312 413 33 28, İnternet adresi: megep.meb.gov.tr

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

Tüm Türkiye için destek hattı: 444 75 87

3) GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ VE DESTEK ALINABİLECEK KURUMLAR

KOSGEB

Size en yakın Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi bilgilerine ulaşmak için <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/baglanti/ugeliste> adresini ziyaret edebilirsiniz.

Çağrı Merkezi: 444 1 567

İnternet adresi: kosgeb.gov.tr

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

KOSGEB İŞKUR işbirliğinde sunulan size en yakın Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi bilgilerine ulaşmak için <http://esube.iskur.gov.tr/Kurs/KursOnAir.aspx?ProgramTur=5> adresini ziyaret edebilirsiniz.

Tüm Türkiye için destek hattı: 444 75 87

İnternet adresi: iskur.gov.tr

Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)

Tel: 0212 266 82 61, E-posta: ofis@kagider.org

İnternet adresi: kagider.org

Habitat Derneği

Teknoloji ve girişimcilik üzerine projeler üzeren Habitat Derneğinin kadınlara özel projeleri bulunmaktadır. Ayrıca kurumun finansal okuryazarlık programlarından da faydalanmak mümkündür.

Tel: 0212 265 33 14-15

İnternet adresi: habitatdernegi.org

4) MİKRO KREDİ DESTEKLERİ İÇİN:

Türkiye Grameen Mikrofinans Programı (TGMP)

Size en yakın Mikrofinans Şubesi bilgilerine ulaşmak için <http://tgmp.net/tr/subelerimiz/0> adresini ziyaret edebilirsiniz.

Tel: 0312 436 90 90, E-posta: bilgi@tgmp.net

5) EKONOMİK HAKLARLA İLGİLİ DESTEK VEREBİLECEK DİĞER KURUMLAR

Finansal Okuryazarlık ve Erişim Derneği (FODER)

FODER, devlet, özel sektör ve diğer sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yaparak ülke çapında bireylerin finansal okuryazarlık, finansal erişim farkındalıklarını ve olanaklarını oluşturabilmek için bilinçlendirme, eğitim, araştırma, uygulamalara destek ve politikalar üretilmesi çalışmaları yapmaktadır.

E-posta: bilgi@fo-der.org, İnternet adresi: fo-der.org

Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV)

KEDV, dar gelirli bölgelerde kadınlara ve çocuklara yönelik çalışmalar yapar. Yerel kadın gruplarına yönelik bireysel ve kolektif kapasite geliştirme ve ekonomik güçlendirme programları uygular, bu gruplara Kadın ve Çocuk Merkezleri kurarak erken çocukluk eğitim hizmetleri sunmaları için destek verir.

Tel: 0212 292 26 72, E-posta: kedv@kedv.org.tr, İnternet adresi: kedv.org.tr

Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP)

KİH, Türkiye'nin çeşitli il ve ilçelerinde kadınların ekonomik hakları dahil olmak üzere türlü alandaki hakları konusunda güçlenmelerini amaçlayan ve kısaca KİHEP olarak bilinen Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı'nı uygular.

Kadının İnsan Hakları Derneği (KİH)

Tel: 0212 251 00 29, E-posta: wwahr@wwahr.org, İnternet adresi: kadinininsanhaklari.org

Tüketici Hakları Derneği

Amacı, evrensel tüketici haklarının en iyi şekilde uygulanması, geliştirilmesi, tüketici bilincinin oluşturulması, yaygınlaştırılması; güçlü, doğru ve etkili bir tüketici hareketinin yaratılmasıdır. Tüketici Hakları Derneği'nin 38 şubesi ve 10 bin üzerinde üyesi bulunmaktadır.

Tel: 0312 425 15 29 – 0312 417 93 34 – 0312 419 37 74

İnternet adresi: tuketicihaklari.org.tr/

EKONOMİK HAKLARIMIZ VAR!

Kadının İnsan Hakları Derneği (KİH), Türkiye’de ve dünyada kadınların insan haklarını savunmak ve hayata geçirmek amacıyla 1993 yılında kurulan bağımsız bir sivil toplum kuruluşudur. Adını Birleşmiş Milletler’in aynı yıl Viyana’da düzenlediği İnsan Hakları Dünya Konferansı’nda ortaya çıkan “kadın hakları insan haklarıdır” söyleminden almıştır. Dernek, kadının insan haklarının eksiksiz uygulanması ve kadınların hayatın her alanına özgür bireyler ve eşit yurttaşlar olarak katılımını desteklemek amacıyla yerel, ulusal ve uluslararası düzeylerde çalışır.

KİH, kadınlar için hak bilinci geliştirme, savunuculuk, dayanışma ağları oluşturma ve feminist bilginin yaygınlaştırılması alanlarında aralıksız sürdürdüğü çalışmaları ile ulusal ve uluslararası düzeyde tanınan saygın bir sivil toplum örgütü haline gelmiştir. Bu çalışmalarının sonucunda KİH Türkiye’de kadının insan hakları eğitiminin yaygınlaşmasına ve yasal reformların gerçekleşmesine önemli katkı sağlamış, Müslüman toplumlar arasında kapsamlı bir ağ kurmuş ve Birleşmiş Milletler’de kadının insan haklarının önde gelen savunucularından biri olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adaletin gelişmesine katkılarından dolayı 1999 yılında Kalkınmada Kadın Hakları Derneği (AWID) tarafından Öncü Çözümler Ödülü’ne layık görülen KİH, 2005 yılında EKOSOK (BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi) nezdinde Özel İstişari Statüsü almıştır.

KİH, yasal reformlar için gerçekleştirdiği kampanyalar, kadınların cinsel, bedensel ve doğurganlık hakları için Müslüman toplumlar arasında oluşturduğu Müslüman Toplumlarda Cinsel ve Bedensel Haklar Koalisyonu (CSBR) adı altında dayanışma ağları ve yürüttüğü savunuculuk çalışmalarından dolayı, 2007 yılında Gruber Vakfı Uluslararası Kadın Hakları Ödülü’nü kazanmıştır.

Derneğin geliştirdiği ve 1995 yılından beri Türkiye genelinde 17 binin üzerinde kadına ulaşan Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP), halen Türkiye ve dünyadaki en yaygın, sürdürülebilir ve kapsamlı insan hakları eğitim programlarından biri konumundadır. KİHEP 2004 yılında İnsan Haklarında Yeni Taktikler Projesi çerçevesinde, “dünyada insan hakları konusunda kullanılan en iyi taktiklerden biri” olarak seçilmiştir.

KİHEP, kadınların sahip oldukları hakları konusunda bilinçlenmesini ve bu hakları kullanabilmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazanmasını amaçlar. Program, yerel kadın örgütlenmelerinin oluşmasına destek olur ve yerel kadın örgütleri ile belediyeler gibi kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği içinde uygulanır.

KİHEP’e 2012-2018 döneminde katılan kadınların katılımıyla gerçekleştirilen Etki Değerlendirme Araştırma Raporu sonuçlarına göre, katılımcıların %86’sı KİHEP’in yasal haklarını öğrenmeleri konusunda katkı sağladığını belirtirken, %85’i kişisel gelişim ve dönüşümlerine katkı sağladığını dile getirmişlerdir.

Katılımcılar arasında her 10 kadından 8’i KİHEP sayesinde birçok açıdan bireysel dönüşüm yaşadığını şu şekilde ifade etmiştir: Özgüvenim arttı (%91), kendimi daha güçlü ve donanımlı hissediyorum (%88), kendimi daha iyi ifade ediyorum (%88), toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler konusunda farkındalığım arttı (%87) ve bu eşitsizliklerle mücadele etmeye başladım (%81), bedenimle daha barışığım (%85); kendi cinselliğim hakkında daha bilinçliyim (%84).

Kadınlar ayrıca KİHEP’in çocukları ve eşleriyle ilişkilerini iyileştirdiğini şu şekilde dile getirmişlerdir: Çocuklarımı toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde yetiştirme konusundaki bilgi ve donanımım arttı (%86), çocuklarımla iletişimim iyileşti (%84), eşim/partnerimle iletişimim güçlendi (%71).

Katılımcıların %84’ü ev içi ve ev dışı kadına karşı şiddetle mücadele etme konusunda KİHEP’in olumlu katkı sağladığını belirtirken, %67’si kadın derneklerine üye veya gönüllü olduklarını; %59’u gelir karşılığında çalışma hayatına geri döndüğünü veya çalışmaya başladığını; %62’si eğitim hayatına yeniden başladığını dile getirmişlerdir.

HAKLARIMIZ VAR! SERİSİ

Haklarımız Var! - Cinselliğimiz Var! - Doğurganlık Haklarımız Var! - Ekonomik Haklarımız Var!



KADININ İNSAN HAKLARI DERNEĞİ

Women for Women’s Human Rights (WWHR)

Ağa Çırağı Sok. No: 7 Pamir Apt. Kat: 2 Daire: 7 Gümüşsuyu 34437 İstanbul, Türkiye

Tel: (212) 251 00 29 - Faks: (212) 251 00 65

E-posta: wwhr@wwhr.org

Web: www.kadinininsanhaklari.org - www.wwhr.org

Facebook: /KadininInsanHaklari Twitter: @kadinih Instagram: @kadinih

ISBN: 978-605-71625-4-0