



KADINLARA SENDİKALAR SENDİKALARA KADINLAR



petrol-ış

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

KADINLARA SENDİKALAR SENDİKALARA KADINLAR



petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası



petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Adres: Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25 81180 Üsküdar-İSTANBUL

Tel: (0216) 474 98 70 (Pbx) **Faks:** (0216) 474 98 67 - 474 92 38

e-mail: merkez@petrol-is.org.tr

Web: www.petrol-is.org.tr

Petrol-İş Dergisi'nin ekidir.

İngilizce'den Türkçe'ye Çeviren: Beril Eyüboğlu

Grafik Tasarım ve Sayfa Düzeni: Selgin Zırhlı Kaplan

Baskı: Bileşim Matbaası

Baskı Tarihi: Şubat 2007

Kadınlar dünyadaki işgücünün üçte birini oluşturuyor. Emek piyasasında giderek artan varlıklarına rağmen hâlâ ev işleriyle çalışma hayatını uzlaştırma temel sorun olarak karşılarında duruyor. Erkeklerden farklı işlerde istihdam edilip onlardan daha az ücret alıyorlar. Sendikal örgütlenme oranları ise çok düşük. Bu durumdan hareketle sendikalar, son zamanlarda dünyanın her yerinde kadınları sendikal örgütlenmeye katmak için kampanyalar düzenliyorlar.

Geçtiğimiz günlerde Dünya Emek Federasyonu ile birleşip Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ismini alan üst örgütümüz Türk-İş'in de üyesi bulunduğu Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) ile on sendikayı bünyesinde toplayan küresel federasyonlar, 7 Mart 2002 Dünya Kadınlar Günü'nün arifesinde "Kadınlara Sendikalar Sendikalara Kadınlar" sloganıyla bir kampanya başlattı.

Kayıtdışı ekonomilerde ve atipik işlerde çalışan kadınları, genç kadınları, göçmen kadınları, sendikaların öncelik tanıdığı kamu sektöründe ve serbest bölgelerde çalışan kadınları hedef grubu olarak seçen bu kampanya, pek çok kadın işçiyi harekete geçirdi.

Amacını "Çalışan kadınların hayatını iyileştirmek için onları içtenlikte kabul eden ve karar verme konumuna yükselten sendikalar bünyesinde örgütlemek" olarak tanımlayan bu kampanya, Bangladeş'ten Kanada'ya kadar çok geniş bir coğrafyada yürütüldü. 49 ülkeden 60 bölgesel ve bölgesel ve ulusal sendikaların katıldığı bu ilk kampanya gayet başarılı geçti. Hedefi gayet iyi belirlenmiş bu kampanya sonucunda kadın üye sayısında yüzde 40 ila yüzde 150 oranında başarı sağlandı. Kampanyanın ikinci aşaması ise 8 Mart 2006 tarihinde başlatıldı.

Kampanya çerçevesinde "Kadınlara Sendikalar Sendikalara Kadınlar" isimli bir broşür de yayınlandı...

Kadın örgütlenmesine ilişkin özgün sorunları, bu sorunları aşma mekanizmalarını, ülke deneyimleri ışığında, toplumsal cinsiyet perspektifi ile ele alan bu broşürün, Türkçe'ye çevrilmesi çok uygun olacaktı...

Biz de böyle yaptık...

Broşürün hem Türkiye sendikal hareketi için, hem de sendikalara kadın üye örgütlemeyi kendine dert eden örgütçüler için önemli bir kaynak olacağını düşünüyoruz...

Yaşamın bizi haklı çıkarması dileğiyle...

Saygılarımızla

Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
BAŞLARKEN	2
KADIN İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİ	4
Kadın İşçilerin Sendikalara Katılmasının Önündeki Engeller	4
Örgütlenme ve Hizmet Sunma Yoluyla Kadın İşçilerin Harekete Geçirilmesi	5
Kadınların Özgül İhtiyaçlarını Belirlemek	7
KADINLARIN SENDİKALARA KATILIMINI ARTIRMA	9
Ne Yapmalı?	9
Toplumsal Cinsiyet ve Eşitlik Politikalarının Benimsenmesi, Yürürlüğe Konması ve Güçlendirilmesi için Eylem Planları ve Kurallar	12
KAMPANYANIN EYLEM PLANINI TASARLAMA VE UYGULAMA	15
Eylem Planını Yazmak	15
Dayanışma Ağı	15
Kampanya Sırasında Önümüze Çıkan Engeller Karşısında Ne Yapmalı?	16
Kampanyayı Başlatmak ve Yürütmek	17
KÜRESEL SENDİKALARIN KADINLAR İÇİN KAMPANYASI	21
Kampanyanın Amaçları	21
Hedef Gruplar	21
Yararlı Öneriler	22
Bilgi Edinme	22
KADINLARA İLİŞKİN KÜRESEL BİLGİLER	24
KADIN İŞÇİLERİN ÖRGÜTLENMESİ İÇİN ÖNERİLER	26
Kayıtdışı Ekonomide Kadınlar	26
Genç Kadınlar	29
Mülteci ve Etnik Kökenli Kadınlar	31
Anket Örneği	33

GİRİŞ

Son zamanlarda sendikalar dünyanın her yerinde kadınlar için kampanyalar düzenliyor. Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) ve on sendikayı bünyesinde toplayan Küresel Federasyon 2002 yılında ortak bir kampanya yapmaya karar verdi. Kampanyanın teması: “Kadınlara Sendikalar Sendikalara Kadınlar”dı. Bu ilk kampanya gayet başarılı geçti. Hedefi gayet iyi belirlenmiş bu kampanya sonucunda kadın üye sayısında yüzde 40 ila yüzde 150 oranında başarı sağlandı. Kampanyanın ikinci aşaması ise 8 Mart 2006 tarihinde başlatıldı.

Küresel kampanya dört grup kadını örgütlemeyi amaçlıyor:

- Kayıtdışı ekonomide ve atipik işlerde çalışan kadınlar (yarı-zamanlı, sigortasız, ev eksenli çalışan, evlerde ve işyerlerinde temizlik işleri yapan kadınlar)
- Genç kadınlar
- Göçmen kadınlar ve azınlık gruplarından kadınlar
- Sendikaların öncelik tanıdığı gruplar (örneğin kamu sektöründe çalışan kadınlar ve ihracata yönelik üretim yapan bölgelerde çalışanlar)

Küresel kampanyanın amacı nedir?

Çalışan kadınların hayatını iyileştirmek için, onları içtenlikle kabul edip karar verme konumuna yükseltecek sendikalar bünyesinde örgütlemek.

Amaç için iki özgül hedef bulunuyor:

1. Sendikalardaki kadın üye oranını belirgin şekilde yükselterek dünyadaki sendikalı kadın sayısını ikiye katlamak.
2. Sendikalardaki mevcut kadın sayısını artırmak ve kadınların yönetimde söz sahibi olmalarının önünü açmak. Günümüzde, tüm dünyada sendika üyelerinin yüzde 40'ı kadındır, buna rağmen sendikaların karar mekanizmalarında söz sahibi olan kadın üye yok denecek kadar azdır. Bu değişmelidir.

Sizin ulusal sendikalarınız için en uygun kampanya ne olmalı? Buna sadece siz karar verebilirsiniz. Biz ancak bazı önerilerde bulunabiliriz.

Kampanya için internette www.icftu.org'a başvurabilirsiniz.

Başlarken



Halen kadın işçiler için bir kampanya yürütüyor musunuz? Öyleyse, çok iyi! Ama nereden başlayacağınızı bilmiyorsanız, kadınların yoğun olarak nerelerde çalıştıklarını araştırın (sağlık, ticaret, eğitim, temizlik işleri, ulaşım, kamu hizmetleri vb.) ve bazı sayılar/ oranlar saptayın. Genellikle hükümetler, kimi özel ya

da kamusal araştırma kuruluşları bu oranları sektör bazında yayımlar. Daha sonra siz de sözkonusu işyerini ya da fabrikayı işveren, yasal ve hukuksal durumla ilgili olarak ayrıca incelemeye alabilirsiniz.

İşgücündeki çalışan kadınlarla ilgili olarak internetten de geniş çapta yararlanabilirsiniz.

Temizlik işlerinde çalışan kadınların örgütlenmesine ilişkin iki örnekten biri Güney Afrika'dan, öteki Trinidad'tan.

Güney Afrika'da işbirliği yapan iki sendika, binlerce temizlik işçisi kadını örgütlemeyi başardı. *“Onlarla ilişki kurarken çok özenli olmak, dostça yaklaşmak gerekiyor. Çünkü iş gününün sonunda çok yorgun oluyorlar. Kadınlarla konuşup görüştükten sonra onlara haklarının neler olduğuna ilişkin kitapçıklar ve üyelik başvurusu için bir form veriyoruz. Çoğu iki üç hafta içinde telefonla bizi arıyor. Bu insanlar içinde buldukları durumu değiştirmek için çok istekli ve çok öfkeliler.”* Her sokakta bir komite oluşturma yöntemi uygulanıyor. Her komitenin bir temsilcisi var,



bu temsilci, o sokakta yaşıyan ve evlerde çalışın temizlik işçilerinin sorunlarını sendikaya bildiriyor. Bu sorunlar sendikada tartışılıyor.

Trinidad'ta ise Ulusal Ev İşçileri Sendikası, medyada yaygın biçimde ele alınmasını sağlayarak, evlerde çalışın temizlik işçilerinin

asgari ücrete tabi olması ve sosyal güvenlik-ten yararlanabilmesi için kampanya yürüttü. Gazetelerde, radyolarda ve TV'de yer verilen kampanya, çok sayıda kadının sendikaya üye olmasına yol açtı.

Kadın İşçilerin Örgütlenmesi



Kadın işçilerin sendikalara katılmasının önündeki engeller

- Kadınlar sendikanın kendilerine ne bakımdan faydalı olacağını bilmiyorlar.
- Aile ile ilgili sorumlulukları yüzünden zamanları yok.
- Onlara bu konuda yol gösteren olmamış.
- Sendikalar hakkında olumsuz düşüncelere sahipler.

- Sendikalar kadınların ihtiyaçlarına cevap vermiyor.
- Erkeklerin egemenliğindedir.
- İşverenden çekiniyorlar
- Kocaları engel oluyor.
- Üyelik aidatlarını ödemekte zorlanıyorlar.
- Üye olmak için özgüvene sahip değiller.

Sendikanın hayatlarını değiştirmekteki rolünü anlatmak için:

- Sendikaların sağladığı yasal hakları kampanyalar, eğitim çalışmaları, vb. ile işçi kadınlara anlatarak bilinç yükseltmek.
- Bir kadın grubunun işyerlerini ziyaret ederek çalışan kadınlarla, şikâyetçi oldukları konular başta olmak üzere, kendilerini ilgilendiren konularda görüş alış verişinde bulunması. Ayrıca işe gidip gelirken onlarla işyeri ve çalışma hayatıyla ilgili sohbetler.
- İşyeri düzeyinde sendika temsilcisi kadın-



larla sendika üyeliğine özendirici çalışmalar. Sendikalı kadınların önder konumunda olduğu işyerlerinde kadınların sendikaya kazanılması daha kolay oluyor.

● Kadın işçilerin sorunlarıyla ilgili eğitim programları. Kadınları sendikalara çekmek ve örgütlemek için sendika temsilcisi kadınların eğitilmesi.

● Toplu pazarlık, örgütlenme taktikleri vb. için kadın işçiler arasındaki önderlik potansiyeli taşıyan unsurların yetiştirilmesine yönelik eğitim programları.

● Çalışma grupları oluşturmak. Örneğin, sendikalar kayıtdışı işlerde çalışan işçilerle ilgili örgütlenme çalışmaları yapmaktadır. Bu çalışma sürecinde işçiler sendikalı olmanın onlara kazandıracığı menfaatleri öğrenir, böylelikle aralarında bir işbirliği oluşur.

● Kadınlara yönelik bilinç yükseltme kampanyalarında, özellikle Afrika'da tiyatronun, şarkıların son derece etkileyici kampanya araçları olduğu görülmüştür.

● Serbest ticaret bölgelerinde, ihracat sektöründe ve kayıtdışı ekonomide çalışan işçi kadınlara ulaşmak, kadın örgütleri ve

ivil toplum örgütleri aracılığıyla mümkün olmaktadır.

● Kreş ve çocuk bakımevi gibi özel hizmetler sağlama yoluyla, kadınların sendikalarda daha faal olarak çalışmasının önü açılır.

Örgütlenme ve hizmet sunma yoluyla kadın işçilerin harekete geçirilmesi

Kadınların örgütlenmesi ve sendikaya katılması için özgün fikirler geliştirmekte yarar vardır.

Örgütlenme, eğitim ve eylem, örgütlenme modelinin hayati üç unsurudur. Başarılı olmak için bu konuda uzmanlaşmış üyelerin desteğini almak gerekir.

Örgütlenme:

- Pazarlık gücünü artırır;
- İşyeri eylemlerinin gözle görülür, güvenilir ve etkileyici bir tehdit olarak algılanmasına yardımcı olur ;
- Üyeleri ve sendikaları olası kolektif eylemlere hazırlar;
- İşyeri sorunlarını saptar;
- Üyeleri lobicilik ve siyasi etkinlikler için harekete geçirir;
- Yeni üye kazanımına yol açar;
- İşyeri önderlerinin yetişmesine ön ayak olur.

Örgütlenme: İşçilerin işyerinde daha iyi koşullar ve değişim için güçlendirilmesi demektir. Bu iki yönlüdür: Dış örgütlenme, sendika-



sız işçilerin örgütlenmesi ve iç örgütlenme; büyük çapta sendikalı işçilerin bulunduğu işyerlerinde çalışma.

Hizmet verme: Sendikalar insanların kişisel değil, kolektif taleplerini destekler. Uzun vadede, üyelerinin arkasında duracağı ve mücadele etmekte kararlı oldukları taleplerin başarıya ulaşma şansı vardır.

Örgütlenme modelini kullanmanın yararları:

- Daha etkileyicidir. İşveren, çok sayıda işçinin sendikanın arkasında olduğunu bilirse, daha adil bir toplu sözleşme yapılabilir.
- Kararlarda ve başarılarda ortaklaşmak sendikalı işçilere güç verir.
- Sendikayla işveren arasındaki anlaşmazlıklar üyeler için eğitici bir işlev görür.
- Sendika güç kazanır.
- Örgüt modeli sayesinde, çok sayıda işçinin katılımı ve yardımıyla, sendikanın sorunların üstesinden gelmesi kolaylaşır.

Hizmet vererek kadınları sendikalara üye yapmak

Benin (Batı Afrika): Temel besin maddelerini ve temizlik malzemesini ucuza sağlayan kooperatifler - yaşadıkları semtte çamaşırhaneler (Bu türden girişimler, başka kadınlara da iş olanakları sağlar) - Çocuk bakımı hizmetleri (çalışan kadınlara, örneğin pazarcılara işini kesintiye uğratmadan, pazar yerine yakın emzirme olanağı) - Tiyatro grupları: Sadece sendika konusunda değil, aile planlamasından çocuk eğitimine, çok eşlilik vb. sorunlara parmak basan eğitici etkinlikler.

● **Avusturya:** Özel Sektör Çalışanları Sendikası (UNI), sosyal sigortası olmayan sözleşmeli işçilere bir sigorta paketi veriyor. Ayrıca iş yasaları gereğince sendika üyesi olabilmeleri için mücadele ediyor.

● **Kenya:** Kadınlara özel eğitim programları;

gelir artırıcı projeler. Kendi kendine yeten ve kadınlararası dayanışmayı güçlendirici kooperatifler. Kadınlar erkek egemenliğine boyun eğmek zorunda kalmadıkları ve çok bilmiş uzmanlara ihtiyaç duymadıkları için bu yapılarda durumlarından hoşnut hale geliyorlar.

● **Latviya:** Ticaret gemilerinde çalışan işçilerin sendikası kadınlara özel sigorta, sağlık kontrolü, doğum izni sırasında ekstra ücret ve çocuk bakımı olanakları sağlıyor.

● **Filipinler:** Kadınların yoksulluktan dolayı sağlık hizmetlerinden yararlanamadığı Filipinler'de, sendikanın işçilere parasız muayene hizmeti sağlaması, kadınların üye olmasında önemli rol oynuyor.

● **Tayland:** İşlerinden çıkartılan işçilerin çocuklarının eğitiminin kesintiye uğramaması için Tayland İşçi Kongresi, hükümetle birlikte çocuklara eğitim bursu sağlamış.

Örgütlü model kolektif eylemi vurgular. Gelişmekte olan ülkelerde kadınlar, genellikle, başlıca sorunlarını çözmekte sendikaların

nasıl yardımcı olabileceğini anlamadıkları için, sendikalar onlara yukardaki örneklerde görüldüğü gibi kimi hizmetler sunar.

Kadınların özgül ihtiyaçlarını belirlemek

Sendikalar tarafından yapılan çeşitli araştırmalar, kadınların belli başlı ihtiyaçlarını şöyle sıralamaktadır:

- Daha fazla ücret (emeğinin hakkı)
- Çalışma saatlerinin keyfi olmaması
- İş güvenliği
- İşyerinde saygı görme
- Sağlık hizmetlerinden yararlanma
- Üst kademelere yükselmeye önünün açılması
- Doğum ve annelik güvencesi
- Çocuk bakımı hizmetleri

Eylemler konusunda öneriler

Kadınların işyerindeki deneyimlerini paylaşacakları bir (iç) telefon hattı. Bununla ilgili olarak, medyayı işyerindeki kimi olaylardan haberdar etme. Gerektiğinde bunu bir basın açıklamasına dönüştürme.

Sendikanın web sitesinde ya da sendika toplantılarında talepleri duyurmak için örgütlenme

Kadın işçilerin ve kayıtdışı ekonomide çalış-

şan kadınların haklarını konu alan bir forum düzenlemek. Bu foruma sendika yetkilileri, hükümet temsilcileri, sağlık görevlileri, kadın haklarını savunan öteki kadın örgütleri davet edilebilir. Gerekli hukuksal değişikliklerin neler olduğu, sosyal güvence alanında yapılacak iyileştirmeler hakkında fikir alışverişinde bulunulur. Hükümete ve ilgili kuruluşlara talepleri dayatmak için aynı toplantıda dilekçeler yazılır ve imzaya açılır.



- İşyerinde cinsel taciz ve şiddetin önlenmesi
- Sağlıklı ve güvenli bir işyeri
- HIV/ AIDS, vb. ile ilgili bilgilendirici ve önleyici eğitim programları

Kadın işçilerin sorunlarını ve gereksinimlerini daha iyi öğrenebilmek için:

- Sendikali/sendikasız işçiler için soru formları hazırlanmalıdır. Sendikalar, dünyanın pek çok yerinde kadın işçilerden oluşan çekirdek örgütler kurmayı başardı.
 - Bilinçlendirme ve sendikaya üye kazandırmak için **Hindistan**'da, büyük bir kentin belli bir kesiminde, kitapçık dağıtarak ve sendika yöneticilerinin de katıldığı üç gün süreli kampanya düzenlenerek sendikal örgütlenmeye ilgi gösteren kadınların yüzde 20'sinin kısa bir süre sonra sendikaya üye olması sağlandı.
 - **Bangladeş**'te '1+1 Kampanyası' ile tekstil işkolunda her sendika üyesi kadının, sendikaya yeni bir üye getirmesi hedeflendi.
 - **Malezya**'da "Kadınlar Komitesi", ekipler halinde örgütlü olmayan sanayi bölgelerinde ve pazar yerlerinde işçilerle, özellikle de ka-

dınlarla sohbet ederek birkaç sendika örgütlemeyi başardılar.

- **Filipinler**'de beceri ve deneyim kazandırmaya yönelik bir dizi eğitim çalışmasını ve 6 ay süreli yoğun alan çalışmasını içeren bir sendikal örgütlenme sürecinde 1996'dan beri 32 şirkette örgütlenildi.

- **ABD**'de, Uluslararası Hizmet Sektörü Sendikası (SEIU), hemşirelik gibi, kadın çalışanların yoğun olduğu bir işkolunu hedef seçti. Öncelikle, örgütlenme için çok özenli bir strateji saptandı: Potansiyel sendika üyelerinin anketler aracılığıyla belirlenen eğilimleri gözönüne alınarak, onlara doğru mesajın iletilmesi için çalışıldı. Örgüt çalışanlarının yüzde 55-56'sı kadındı ve sendika bütçesinin yüzde 47'ye yakını, kadın çalışanların örgütlenmesi için harcandı.

● Forum, kampanya komitesi ya da kadınlar komitesi hükümetten talep edeceği isteklerini geliştirerek ilgili makamlara sunar. Aynı şekilde işverenle toplu sözleşmeye otururken de önceliklerini belirler. Yerel yönetimlere, sendikalara, parlamento üyelerine de yerine göre bu talepler iletilir. Ayrıca basın açıklamalarıyla taleplerin ne olduğu, ne gibi eylemler yapılacağı da kamuya duyurulur. Sendika yayınlarında da bu taleplerin ve eylemlerin duyurulması sağlanır. Talepleri duyurmanın bir başka yolu da parlamento binasının önünde son bulacak büyük bir yürüyüştür.

● Taleplerin duyurulması için milletvekilleri, işverenler, vb. telefon, e-posta, faksla iletişim kurulur, yazılan mektuplar için cevap verilmesi istenir; cevap gelince yayımlanır ve duyurulur. Web sitesinde ve basında çıkması sağlanır.

Kadınların Sendikalara Katılımını Artırma

Dünyada sendikalı kadınların oranı yüzde 40'tır, buna rağmen kadınlar sendikaların karar mekanizmalarında hemen hiç söz sahibi değildir. Kadınların üye, eylemci, önder olarak tüm sendikal alanlarda görünürlüklerini ve etkinliklerini artırmak için toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, sendikal siyasetin ve yapılanmanın asal hedeflerinden biri olmalıdır. Bunu başarabilmek için sendikalar ve ulusal işçi federasyonları toplumsal cinsiyet, kadınlarla ilgili programlar, politikalar benimsemelidir.

Ne yapmalı?

- Sendika ana tüzüklerini yeniden değerlendirmek

Sendikalar, ana tüzüklerinde yapacakları olumlu değişikliklerle toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak konusunda samimi olduklarını göstermelidir. Bunun için şunları yerine getirmeleri gerekir:

- Resmi bir "Kadınlar Komitesi" oluşturmak ve bu komiteye üye bir ya da iki kadının yönetim kuruluna girmesini sağlamak.
- Kadın birimlerinin kurulmasına önayak olmak.
- Bu birimlere, kendi bütçelerini oluşturmaları



için gerekli maddi desteği sağlamak. Kadınların kurduğu yapılar kaynak kıtlığı yüzünden çoğu zaman kendi kısıtlı imkânlarıyla ya da borçlanarak çalışmak zorunda kalmaktadır.

- Kadın birimlerine danışmanlık hizmeti yerine, uygulama yetkisi tanımak.

- Kongreler ve yönetim kurulları da dahil olmak üzere, seçimle iş başına gelen tüm birimlerde, toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmek için kadınlara kota ya da sayısal hedefler öngörmek.

- Sendikaların bünyesindeki tüm birimlerde, aynı zamanda da eğitim ve öğrenim programlarında kadınların gözle görülür şekilde temsili için belirli oranlar saptamak.

● **Sendikalarda her düzeyde olumlu eylem programı uygulamak. Bu sayede kadınlar yönetim ve karar mekanizmalarında yer alabilir.**

Hedef, sendikal yapıda değişiklikler yaparak, kadınların kongrelerde, yürütme ve karar

mekanizmalarında, komitelerde, toplu pazarlıklarda, eğitim ve öğrenim programlarında yer almasını sağlamak olmalıdır.

- Eşit haklar ve sorumluluklar bazında, kadınlara kota sistemi ya da sayısal hedefler öngörülmesi, onların yer alacağı yeni birimler oluşturulmalıdır.

- Siyaset, danışma ve karar mekanizmalarında kadınların yer alması için, bu yerlere seçilmelerinin önü açılmalıdır. Örneğin, sendika seçimlerinde aynı görev için hem kadın hem de erkek aday gösterilmelidir.

- Kadın üyelere eşit haklar ve fırsatlar sağlanması, eşit davranışta bulunulması sendikanın temel politikası olmalı ve fiilen desteklenmelidir. Bu, üye kazanma kampanyaları için de geçerlidir.

Uluslararası Kamu Çalışanları Federasyonu'nda (PSI) kadınlar önderlik sorumluluğunu paylaşıyor

Kanada, Ottawa'da, 2-6 Eylül, 2002'deki PSI Dünya Kongresi'nin ilk gününde yeni bir tüzük hayata geçirildi. Buna göre o tarihten itibaren kadınlar (yerel, ulusal ya da uluslararası) tüm karar mekanizmalarında eşit şekilde temsil edilecekler. Bu tarihi bir karardır ve PSI, 50/50 temsili resmen benimsemiş olan bellibaşlı ilk uluslararası örgüttür. PSI Yönetim Kurulu'nda 43 asil

üyeden 21'i kadındır. Bu, yönetim kurulunun yüzde 48'ine tekabül etmektedir.

1977'de kadınlara yönetim kadrolarında özel kontenjan tanınarak, Uluslararası Gıda İşçileri Sendikası (IUF) Yönetim Kurulu'ndaki kadın oranı yüzde 6.6'dan yüzde 20'ye yükseldi; böylece üç kat artmış oldu. 2001'e gelindiğinde yüzde 24 gibi cüzi bir artış meydana gelmişti. 1997'den sonra, 2007'ye değin IUF'nin tüm etkinliklerinde, toplantılarında ve projelerinde kadınlarla erkeklerin eşit temsil edilmesi gibi yeni hedefler öngörüldü.



Kadınların tüm sendikal etkinliklere her düzeyde katılmasını sağlamak için:

- Ulusal boyuttaki etkinliklerde kadınlara en az yüzde 30 katılım kontenjanı olmalıdır;
- Yerel ve uluslararası etkinliklerde bir kadın bir erkek aday gösterilmelidir;
- Kadınların katılım oranı yüzde 30'dan az olmamalıdır;
- Kadın oranının yüksek olduğu yerlerde katılım orantılı olarak artırılmalıdır.

● Sendikal hayatın her alanında toplumsal cinsiyet boyutunu dikkate almak.

Bu öyle bir stratejidir ki, kadınların sorunları ve deneyimleri kadar erkeklerinkini de içerir. Her düzeydeki tüm programlarda bu programların uygulanmalarında, yönlendirilmelerinde ve değerlendirilmelerinde toplumsal cinsiyet bakış açısını başlıca ölçüt olarak kabul eder.

Toplumsal cinsiyet bakış açısının iki unsuru vardır:

- Bir örgüt içinde kadınlarla erkekler arasında

eşitsizliğe sebep olan, bu eşitsizliği kalıcılaştıran politikaları ve kararları belirlemek.

- Bu eşitsizlikleri ortadan kaldıracak yeni politikalar ve uygulamalar geliştirmek.

Toplumsal cinsiyet bakış açısının hedefi:

- Örgütün tüm politikalarında ve eylemlerinde doğrudan, dolaylı ayrımcılığı dikkate almak.
- Kadınlarla erkekler arasında eşitliğin yerleşmesini teşvik etmek.
- Her iki cinsin çıkarlarının eşit düzeyde olmasını güvence altına almak.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) 2000 Yılı Kongre Sloganı:

Ayrımcılığa Son: Kadınlara Eşitlik, Hemen Şimdi!

Kapsama alanları:

- Toplumsal cinsiyet ve sözleşme
- Küresel örgütlenme kampanyası
- İşyerinde eşitlik. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Kongrelerinde kabul edilen ve kadınlar açısından çok önemli olan kararları hayata geçirmek.
- Sendikaların güçlendirilmesi için kadınların eşit ortaklar olarak katılımını sağlamak; kadın komisyonları kurmak

(Bkz.: www.icftu.org)

Toplumsal cinsiyet ve eşitlik politikalarının benimsenmesi, yürürlüğe konması ve güçlendirilmesi için eylem planları ve kurallar



● Belirgin pratik önlemlerle öngörülen politikanın ve planların hayata geçirilmesi

- Hedefe ulaşmak için bir takvim
- Sendika tüzüğünde ve yönergelerde yeni politikaları destekleyici maddelerin ayıklanması. Gerekli insan kaynaklarının ve mali kaynakların harekete geçirilmesi
- Uygulamaların denetimi

● Kadınların iletişim ağlarını güçlendirmek

- Kadın üyelerin sendikal faaliyetlerdeki etkinliğini artırmak için gerek ulusal, gerekse işkolu temelinde faal sendikalı kadınların güncel bir listesini çıkarmak.
- Düzenli bir bilgilendirme bülteni yayımlamak;

- Kadınları sendikal sorunlar ve kadınlara özgü sorunlar hakkında bilgilendirmek;
- Öteki sendikalardaki kadın gruplarıyla kaynaştırmak amacıyla ortak projeler üretmek;
- Kadın iletişim ağını duyurmak için bildiri dağıtmak.

● Cinsiyet belirten istatistik tutmak

Pek çok sendikada üyelerin cinsiyetine ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Eğer sendikalar toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak konusunu ciddiye alıyorsa, sendikal yapının her basamağında cinsiyet oranı açıklanmalıdır. Böylece bu konuda ilerleme olup olmadığı da kolayca anlaşılacaktır.

● Araştırma ya da anket

Sendikal politikaların, eylemlerin, programların kadınların taleplerini, çıkarlarını gözetip gözetmediğini ölçmek de yararlı olacaktır.

Bu gibi araştırmalara dayanarak sendikalar belirli bir toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi geliştirebilir.

● Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadın üyeleri görünür kılmanın her iki cinse de sağlayacağı yararlar konusunda bilinç yükseltmek

- Erkek ve kadın sendika üyeleri arasında dayanışma sağlamak için özel etkinlikler düzenlemek. Örneğin, Dünya Kadınlar Günü'nde, toplumsal cinsiyet politikalarının sendika tüzüklerinde ve eylem programlarında yer almasının önemini tartışıldığı bir forum yapmak.

b) Eğitim çalışmalarında kadınların sorunlarına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yer vermek. Aile planlaması, çocuk bakımı, kadın hakları, cinsel taciz gibi konuların ele alındığı erkek üyelerin duyarlık kazanmasını ve kadın üyelerle dayanışmasını öngören eğitim çalışmaları yarar sağlar.

c) Tüm eğitim çalışmalarında ve araştırmalarda toplumsal cinsiyet bakış açısını içkinleştirmek. Kadın unsurunu her projede öne çıkarmak.

d) Tüm sendika yazışmalarında ve yayınlarında cinsiyetçi ve eril olmayan bir dil kullanmak, kadınların sendikaya aidiyetlerini güçlendirecektir.

e) Kadınları görünür kılmak. Kadınların önder konumunda, toplu pazarlıklarda söz sahibi ve örgüt çalışmalarında etkin olmaları, kadın üyelere model oluşturacak, sendikaya ilgi duymalarına yol açacaktır.

● Kadın üyelere özel eğitim ve beceri kazandırma programları

Kadınların kendilerine güvenmelerini sağlamak, girişkenlik ve beceri kazandırmak için yapılan çalışmalar, sendikal faaliyetlere etkin olarak katılmalarının önünü açar.

Temel sendikal eğitimin yanı sıra, önderlik, örgütleme, örgütçülerin eğitimi, eğitimcilerin eğitimi, beceri kazandırma eğitimi, çalışma gruplarına önderlik edecek kadınların eğitilmesi önemlidir. Ayrıca bilinç yükseltme, eşit fırsatlar ve toplumsal cinsiyet eğitimi, toplu pazarlık yürütme eğitimi, hukuk ve iktisat eğitimi, kalkınmada kadınların rolü, yönetim,

hak-hukuk eğitimi, zamanı iyi kullanmak, sağlık ve güvenlik eğitimleri.

● Kadın üyelerin ihtiyaçlarına cevap vermekte ve kadınlara yönelik kısıtlamalara karşı gelmekte duygudaşlık göstermek

Sadece kadınlara mahsus programlar yapılarak ve etkinlikler düzenleyerek sorunlara samimi bir yaklaşımla eğilmek. Kadınların, sorunlarını çözmek için sendikanın gerçekten çaba gösterdiğini görmesi, güven artırıcı ve sendikanın gerekliliğine inandırıcı bir faktördür.

Bu gibi programların yararı kadın üyelerle yüzyüze gelerek, gerek işyerinde, gerekse işyeri dışında karşılaştıkları sorunları birinci elden öğrenmektir. Bu, kadınların kendilerine güvenlerinin artmasına ve sendikanın onlar için yararlı şeyler yapacağına inanmasına yol açar, güven tazeler.

a) Sendika eğitimi ve işçi bilinci geliştirme çalışmaları

b) Kadınların sendikal çalışmalara ve eylemlere katılabilmesi için işverenden söz alma.

c) Toplantı saatlerini ve etkinlikleri, kadınların da katılabileceği saatlere göre ayarlama

d) Kadınların sendikal faaliyetlere katılabilmesi için çocuk bakım hizmetleri sağlama

e) Kadınlar için özel olarak cinsel taciz, meme kanseri, aile planlaması, annelere eğitici dersler, aile içi şiddet, vb. gibi konuların tartışıldığı seminerler ve toplantılar düzenleme.



Kadınların katılımını artırıcı örnekler:

● **Fildişi Sahili**'nde 6 ay içinde 300 kadın işçi, sendikali kadınların öncülüğünde bilgilendirme kitapçıları, seminerler, çalışma grupları aracılığıyla sendikal bilinci yükseltme çalışmalarına katıldılar. Bu eğitim çalışmalarının sonucunda, çeşitli düzeylerdeki sendikal etkinliklerde başarı gösterdiler.

● **Fransa**'da son beş yılda kongre, toplu pazarlık görüşmeleri, vb. dahil, her organda kadın işçilere en az yüzde otuz kontenjan tanındı. Bu politikanın sürekli olarak gündemde tutulması olumlu sonuçlar verdi.

● **Arjantin**'de kadınların, gerekli sendikal eğitim ve deneyimle donanmış olarak

yürütme kurullarında işyeri temsilcilerinin başında yer alması, kadın işçilerin sorunlarının gündeme gelmesinde ve çözüm üretilmesinde yararlı oldu. Sendikanın desteğinin arkalarında olduğunu bilen kadınlar, özgüven kazanmakla kalmayıp çalışma arkadaşlarının da saygısını kazandılar.

● **Malawi**'de seçimle sendika başkanı olan kadın işçi tüm işkollarında kadın komitelerinin kurulması için çalıştı. Kendisi eğitim koordinatörlüğünü üstlenerek, öteki kadın işçilere örnek oldu.

● 1998'de kurulan **ICFTU Gençlik Komisyonu Yönetim Kurulu**, toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alarak, ulusal komitelerin yönetimine bir kadın, bir erkeğin seçilmesine karar verdi.

Kampanyanın Eylem Planını Tasarlama ve Uygulama

Kampanya örgütlemek için önce bir eylem planı hazırlamak gerekir. Değişik işkollarında çalışan sendika aktivistleri için bu plan bir kılavuz işlevi görür. Aşağıda, eylem planı hazırlamanıza yardım edecek öneriler bulacaksınız.

Eylem planını yazmak

- Eylem planını hazırlarken:
 - Örgütlenmesi gereken grubu belirleyin
 - Mümkünse, işkolundaki ya da sektördeki işçi kadınlar hakkında bilgi toplayın; işveren hakkında bilgi toplayın.
 - İşçiler için en çok ihtiyaç duyulan şeylerin ne olduğunu öğrenin.
- Bir zaman çizelgesi hazırlayın. Görev paylaşımı yapın, görevlileri ve sorumlu oldukları işleri kaydedin.
- Eğer kadın üye sayısının artması için kampanya yürütüyorsanız,
 - a) Toplantılara ve konferanslara kaç kadın katılıyor?
 - b) Karar mekanizmalarında, yönetici kadrolarda kaç kadın var?
 - c) Toplu pazarlık ve öteki sendikal delegasyonlarda görev alan kaç kadın bulunuyor?
 - d) Sendikalı kadın üye oranı kaç? Bunu bir grafikte belirleyerek komisyonlarda dağıtın.



Dayanışma ağı

Kadın üyeler/aktivistler ve genel olarak sendika içinde bir dayanışma ağı oluşturun.

● Kampanya ekibini oluşturun:

- Farklı gruplardan kadın ve erkek eylemciler; ulusal ve yerel örgütlerden kadın sendika önderleri, gençlik örgütlerinden temsilciler, vb. Hem tecrübeli hem de yeni eylemcilerin bir araya gelmesine özen gösterin.
- Kampanyayı geliştirmek amacıyla bir toplantı düzenleyin. Strateji oluşturmak için belgelerden ve toplanan bilgilerden yararlanın. Top-

lantıdan önce bir gündem oluşturarak nelerin tartışılacağını belirleyin. Toplantının sonunda kampanyayı yürütecek ekibi oluşturun.

- Kampanya ekibi, çeşitli etkinliklerden sorumlu bir grubun eşgüdümünü sağlamakla görevlidir:

a) Kampanyanın öngörüldüğü şekilde yürütmesi ve kampanya malzemelerinin dağıtımı.

b) Planlama

c) Bilgi toplama ve küçük çaplı araştırmalar yapma

d) Eylemlerin planlandığı şekilde ve koordineli olarak gerçekleştirme

e) Denetim

f) Ulusal ve uluslararası düzeyde gelişmeleri ve sonuçları değerlendirme

● Bir toplantı yaparak sendika üyelerini kampanya hakkında bilgilendirmek ve onlara eylem planını açıklamak:

- Kampanyanın yönetici kadrolarca benimsenmesini ve desteklenmesini sağlamak.

- Kampanyayı lobi faaliyetleri, mitingler, konferanslar ve sendika yayınları aracılığıyla karar mekanizmalarına duyurmak.

- Kısa ve uzun vadeli olarak mali destek güvencesi sözü almak.

● Sendikalı kadın işçi komiteleri, ulusal konfederasyondan üyeler, kadın avukatlar, sivil toplum örgütleri, saygın kişilerden oluşan bir forum, ittifak ya da ulusal kampanya komitesi oluşturmak. Bunun amacı, kampanya süresince zaman zaman ortaklaşa eylemler düzenlemek ya da baskı grubu oluşturmaktır.

Kampanya sırasında önümüze çıkan engeller karşısında ne yapmalı?

Kampanya sırasında kaynak kıtlığı, siyasi destekten yoksunluk gibi birçok engelle karşılaşılabilir.

Aşağıda bu konuda yardımcı olacak bazı öneriler bulacaksınız:

● Eylem planınızın uygulanabilmesi için insan potansiyeli, parasal kaynak, malzeme gibi gerekli asgari kaynakları saptayın.

● Destek olacağını düşündüğünüz sendika dışındaki kaynaklarla ilişkiye geçin.

● Ulusal, yerel, uluslararası yardım almakta yol gösterecek ya da yardım edebilecek örgütlerin bir listesini çıkartın.

● Bu gibi ilişkilerin siyasi bir yanı da olduğunu akıldan çıkartmayın. Sendika önderlerinin kampanyanıza destek olması, aynı zamanda size parasal destek sağlamakla sorumlu oldukları anlamına da gelir.



Eylem planı kontrol listesi

- Amaçlar ve hedef gruplar
- Kadınların üye, eylemci, önder ve karar verici olmasını engelleyen faktörler nelerdir? Bu engelleri ortadan kaldırmak için ne gibi programlar, eylemler, politikalar uygulanmalı, ne türden yaptırımlara gidilmelidir?
- Kadınların örgütlenmesinde etkili olabilecek yöntemler ve stratejiler nelerdir?
- Ulusal ya da yerel düzeyde yürütül-mekte olan hangi eylemler ve etkinlikler bu kampanyayla ilişkilendirilebilir?
- Analık hakları, eşit ücret, kadınların toplantılarda en az yüzde 30 temsil edilmesi gibi ne tür politikalar güdülmeli ve/veya uygulanmalıdır?
- Kampanyanın sendika bünyesinde

ve/veya ulusal düzeyde yaygınlaştırılması için ne gibi stratejiler gerekli? Ne türden kampanya malzemesine ihtiyaç var?

- Bilgi, veri toplamak, maddi olanakları değerlendirmek
- Medyanın kampanyaya yer vermesi için ne gibi stratejiler uygulanmalı?
- Kampanyayı güçlendirmek için ne türden bir iletişim ağı gerekli? Kampanya iletişim ağı, bilgi, haber paylaşımını sağlamak için nasıl bir yöntem izlemeli?
- Eylem planı için bir takvim yapmak ve onu uygulamak.
- Kampanya sona erdikten sonra durum değerlendirmesi.
- Sorumluluklar – Bir kampanya ekibi belirlemek/ kampanyaya yandaş kuruluşlar, örgütler, kişiler bulmak.

Kampanyayı başlatmak ve yürütmek

● İletişim araçları

Düzenli aralıklarla kampanyanın amacını açıklayan, eylemlerle ilgili bilgi veren bildiri yayınlamak, basın açıklaması yapmak. Kampanyaya katılmak isteyenlerin yapabilecekleri işleri belirlemek, onları kampanyaya destek vermek için cesaretlendirmek. Bilgilendirmek, heveslendirmek.

Kampanya hakkında bilgilendirmenin çeşitli yöntemleri vardır:

- Sendika üyeleri için bir bildiri kaleme alarak kampanya kapsamındaki eylemleri açıklamak.

- Kampanyanın hayata geçirilmesinde rolü olan örgüt mensuplarına ve öteki elemanlara yol gösterecek bir el kitabı hazırlamak.

Bu el kitabında:

- a) Kadınların sendikalardaki durumunu açıklayıcı bilgiler
- b) Kampanya bağlamında işe yarayacak sendika metinlerinden bir derleme
- c) Kadınların sendikalara her düzeyde katılımını artırıcı ve onları örgütleyici, haklarını gözetici stratejiler:

- Kampanya logosunu taşıyan ve kampanyanın amacını açıklayan bildirilerin, kitapçıkların



sendika toplantılarında dağıtılması; sendikanın web sitesi, e-posta ağları aracılığıyla kampanyanın yaygınlaştırılması

- Sendika toplantılarında kampanyaya katılmaya özendirici sunumlar, promosyon malzemesi dağıtımı

- Sendika yayınlarında kampanyanın ilerleyişi hakkında bilgi ve haber

- Kadın örgütlerine, gruplarına ve yandaş kuruluşlara destek çağırısı

- Sendika yayınlarında, tişörtlerde, anahtarlıklarda, balonlarda, basın açıklamalarında, kampanya logosuna ve sloganına geniş şekilde yer verme

- Bir afiş ya da işyerlerinin duvarlarına yapıştırılacak bir gazete sayfası hazırlama

• Kadın işçilerle ve kadın sendika önderleriyle yapılan söyleşileri geniş yaygın şekilde yayımlama

• Ulusal ve uluslararası sendikalarla bağ kurarak onların web sitelerine kampanya ile ilgili bilgi verme

- Sokak tiyatrosu, karikatür, animasyon, radyo programları, şarkıları alternatif propaganda malzemesi olarak kullanma.

- Medya, internet aracılığıyla kampanya hakkında sendikaları ve halkı günü gününe haberdar etme

● Medyada görünürlük sağlamak :

Kampanyanın başka önemli etkinliklerle çakışmayacak bir tarihte başlamasına dikkat edin. Sendikanın basın işlerinden sorumlu kimselerle birlikte medya için bir bilgilendirme programı hazırlayın. Kampanya için olabildiğince geniş bir destek sağlamaya çalışın. Başka sendikalarla ortak bir kampanya yürütülmesi medyada daha geniş yer almasına yol açacaktır.

Basın açıklamaları

- Basın duyurusunun ilk cümlesi bu kampanyanın kim tarafından, ne için, ne zaman ve nerede olduğunu açıklayacak şekilde olmalıdır. Daha sonra,

1) Sendika önderlerinden alıntılara,

2) Örgütün ve kampanyanın arka planına yer verilmelidir.

- Basın duyuruları için pazartesi günleri idealdir.





- Duyuru, çarpıcı bir haber niteliğinde olmalıdır. Yeni gerçekler açıklanmalı; kadın işçilerin örgütlenmesiyle ilgili olarak yeni stratejiler önerilmelidir.

- Basın açıklaması iki sayfayı geçmemelidir.

Basınla ilişki kurma

- Sendikanın basın sorumlusuyla birlikte, ilk önce ilişkiye geçilecek basın-yayın organlarının bir listesi hazırlanır.

- Basın duyurusu, gazetecilerin gerekli hazırlığı yapabilmesi için kampanyanın başlamasından üç-dört gün önce gönderilir.

- Kampanyadan iki gün önce gazeteciler sendikaya davet edilerek onlara kampanyanın amacı bir kez de yüzyüze anlatılır.

- Kampanya hakkında gerekli bilgilere sahip olan basın mensuplarına muhatap olacak sözcüler önceden belirlenir.

● Kampanyanın başlaması

- Odak noktası kadınların neden sendikalı olması gerektiği ve sendikaların kadınların katılımına neden ihtiyaç duyduğunu vurgulamak olan bir kadın mitingi gibi medya için çekici olabilecek bir etkinlikle başlanabilir.

- Çok sayıda sendika önderinin ve sendikalı işçinin bir arada olduğu bir ortam, sendikanın önemli bir toplantısıyla çakıştırılabilir. Medyadan yararlanmak için de küçük çapta bir basın toplantısı gerçekleştirilebilir.

- Kadın işçilerin örgütlenmesi için, tüm ulusal ve yerel sendikaların ilgilenmesini sağlayıcı bir eylem haftası düzenlenebilir.

Basın Açıklaması Örneği

Küresel Sendikalar Örgütlenme Kampanyası – 3. Yılı

“Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar”

Sendikalı kadın sayısını artırmak için dünya çapında yürütülen kampanyada Petrol-İş Sendikası da yer alıyor.

Kadın işçilerin ihtiyaçlarını karşılamak için nasıl daha etkin olunur; kadınların sendikalara katılmalarındaki engeller nasıl kalkar; bu sendikaların kadınlara daha cazip gelmesi için nasıl bir kültür değişikliği gerekiyor? Bugün önümüze koyduğumuz hedefler bunlardır.

Bu kampanyada, kampanya sürecinde ne gibi eylemler yapılacağı, mitingler, yürüyüşler, şenlikler vb. tarihleri ve yerleriyle açıklanacak.

Bu ulusal olduğu kadar (burada ulusal düzeyde yapılacaklar açıklanacak), uluslararası bir kampanyanın bileşeni aynı zamanda da. Uluslararası Özgür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) ve küresel federasyonlar bir araya gelmiş bulunuyor ve tüm bağlı sendikalara, kadınların örgütlenmesi için çalışmalarını çağrısında bulunuyor.

“Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar” kampanyasının amacı dünya çapında sendikalı kadın sayısını ikiye katlamaktır.

Simgesel olarak, 8 Mart Dünya Kadınlar Gününde başlatılan bu kampanya, kadınlarla erkeklerin eşit olduğuna dair boş laflar yerine, her düzeyde gerçek eşitliği sağlayıcı adımların atılmasıyla, sendikal hareketin dönüşümüne büyük katkıda bulunacaktır.

Daha çok kadının sendikal harekete katılmasını teşvik etme çabasına, ICFTU'nun 2001'de yaptırdığı, “**Bir İşçi Kadına Sorulur**” adlı araştırmanın sonuçları neden oldu. Kadınlar bu araştırmada sendikalara katılmak istemediklerine dair beş neden gösterdiler.

- 1) Sendikaların onlara ne gibi yararı olacağını bilmiyorlar
- 2) Evdeki işlerinden dolayı zamanları yok.
- 3) Sendikadan kimse onlarla ilişki kurmamış.
- 4) Sendikalar hakkındaki fikirleri olumsuz.
- 5) Sendikaların ihtiyaçlarına cevap vereceğini sanmıyorlar.

Emek piyasasında giderek artan mevcudiyetlerine karşın, sendikal örgütlenme oranlarının düşüklüğü nedeniyle, genç kadınlar, göçmen kadınlar, etnik azınlıklara mensup kadınlar ve yarı-zamanlı, geçici ve ev eksensli çalışanlar, atipik işçiler bu kampanyanın hedef kitlesini oluşturuyor.

“İş güvenliğinin yokluğu, ücretlerinin düşük olması ve sosyal güvenliğe sahip olmamaları,” bu kadınların örgütlenmesini zorunlu kılıyor. Bundan dolayı bu yıl dünya çapındaki kampanya sloganı, “**KADINLARA SAYGIN ÇALIŞMA KOŞULLARI**” oldu.

Ulusal düzeyde kadınların sendikalarla ilişki kurabilmeleri için çaba gösterilecek, üye olmaları için teşvik edilecekler. Bunun için, bilgilendirme, eğitim, hukuki yardım, işyeri ziyaretleri yapılacaktır.

Küresel Sendikaların Kadınlar için Kampanyası

Küresel sendikalar, “Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar” sloganıyla, 7 Mart, 2002’de, Dünya Kadınlar Günü’nün arifesinde kampanyayı başlattı. Kampanyanın üç yılda 60 ülkeyi kapsaması hedefleniyor.

Her yıl için belirli bir konu öngörüldü: 2003’te eşit ücret için mücadele edilmesi kararlaştırıldı. 8 Mart, 2003’te özellikle bu konuya ağırlık veren eylemler planlandı. 2006’nın konusu ise kayıtdışı ekonomide çalışan kadınlar, göçmen ve genç kadın işçiler.



Kampanyanın amaçları:

- Kadınların üyelik oranlarının gözle görülür şekilde yükseltilmesi
- Sendikalı kadın eylemcilerin sayısının artırılması; kadınların yönetici ve karar verici konumlara getirilmesi.
- Sendikalarda kadınların önündeki engellerin kaldırılması.
- Kadın işçilerin ihtiyaçlarının saptanması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi.
- Sendika kültürünün ve yapısının eşitliğe ve çeşitliliğe açık hale getirilmesi.

Hedef gruplar

- Kayıt dışı ekonomide çalışan ve atipik işçiler.



- Genç kadınlar.
- Göçmenler ve azınlıklar
- Sendikaların öncelik verdiği kamu sektöründeki ve ihracat işleme bölgelerindeki kadınlar.

Yararlı öneriler

● Kampanya kapsamında ICFTU, küresel federasyonlarla birlikte aşağıdaki malzemeyi yayınlayıp dağıtıyor.

a) Örgütlenmeyle ilgili bir kitapçık (İngilizce, Fransızca, İspanyolca, Arapça ve Rusça).

b) Yıl içinde, kampanya çerçevesinde, sık sık basın bültenleri gönderiliyor (Bkz. Kampanya web sitesi: www.icftu.org)

c) Kampanyayla ilgili makaleler düzenli olarak yayımlanıp kampanyada görev alan kadın

sendikacılarla söyleşiler yapıyor.

d) Sendikalardaki kadın işçilerle ilgili bir araştırma 2003 Kasım'ında yapıldı.

Bilgi edinme

a) Tüm sendikalı kadın işçilere, STK'lara ve ilgili gruplara "**unions4women**"* isimli bir e-posta formu gönderildi. Basın açıklamaları, yukarıda sözü edilen türden makaleler ve ilgili yayınlar da e-postayla gönderiliyor. (Web sitesinden e-posta için kayıt yaptırmak gerekiyor. ICFTU'nun Eşitlik ve Gençlik Şubesi'nden (Equality and Youth Department) de kayıt yaptırılabilir.)

b) Web sitesi: ICFTU ve küresel sendikaların web sitelerindeki özel kampanya sayfalarında, etkinliklerle ilgili haberler, bağlantılar ve yayınlar, kadınların örgütlenmesi konusunda öneriler bulunmaktadır.

(Siz de, etkinliklerinizle ilgili haberleri bize ulaştırırsanız Web sitemizde, e-posta listemizde, basın açıklamalarımızda yayınlamaktan mutluluk duyacağımızı belirtiriz.)

* Burada, İngilizce "için" ile "4" sayısı aynı şekilde telaffuz edildiğinden, hoşluk olsun diye for yerine 4 yazılmış.

Bangladeş ve Kanada kampanyaları

Bangladeş

BMSF, 7 Mart, 2002'de Küresel Kadınlar Kampanyası bağlamında 3 yıllık bir kampanya başlattı. 200 Kadın ve erkek sendika yöneticisinin katıldığı bir toplantıda, sendikanın güçlendirilmesi için kadın üye sayısının artırılması gerektiği vurgulandı.

Eylem planı:

- Kadın işçileri örgütleme için poster, kitapçık, propaganda malzemesi dağıtmak.
- Bire bir, ev ziyaretlerinde bulunularak ilişki kurmak.
- Kadın sendika yöneticilerinin iş yerlerinde ve fabrikalardaki işçi kadınlarla özel olarak ilgilenmesi
- Kayıtdışı ekonomide ve ihracat bölgelerinde çalışan kadınların örgütlenmesi için özel programlar

Kanada

Kanada İşçi Sendikaları Kongresi'nin hedefi, gelecek üç yılda kadın üye sayısını

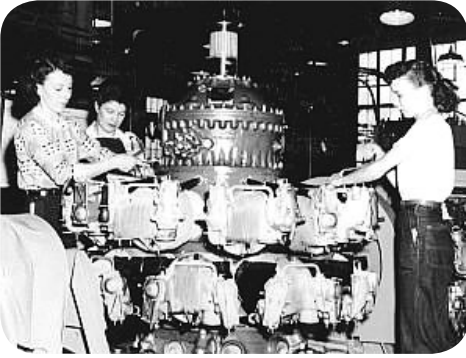
iki katına çıkarmaktır. 8 Mart, 2002'de, Ottawa'da, öğlen paydosunda, o tarihte 2.5 milyon üyeli sendikanın hem sekreteri hem de mali işler sorumlusu olan Nancy Riche, '1+1 Kampanyası'nı başlattı.

Yerel ve ulusal düzeyde sendikalı militan kadınlar, "sendikalı olmanın yararları" ve çalışma hayatının iyileştirilmesi konusunda işçi kadınları aydınlatıldılar.

1+1 Kampanyası kadınların birbirlerine el verdiği ve dayanıştığı Dünya Kadınlar Günü'ne denk getirildi.

Kanadalı işçilerin yaklaşık üçte biri sendikalıdır. Bu oran son on yılda hiç değişmedi. 2000 yılına gelindiğinde, 1980'den çok daha fazla sendikalı kadın işçi vardı. Bu oran yüzde 32'yi bulmuştu; erkek sendikalı işçi oranıyla (yüzde 34) neredeyse eşitleniyordu. Nancy Riche, "Kampanyamız sendikaların kadın işçilere ihtiyaç duymasından çok, kadın işçilerin sendikaya ihtiyacı olduğu içindir. Zira sendikalı olmak kadın işçilerin hayat standardını yükseltmektedir" dedi.

Kadınlara İlişkin Küresel Bilgiler



● **Kadınlar dünya işgücünün en az üçte birini oluşturuyor.** Son 20 yılda kadınların ekonomik etkinlik oranları artmış bulunuyor. Bu en fazla, 1980 -1997 tarihleri arasında, yüzde 26'dan yüzde 45'e yükselen Güney Amerika'da gözleniyor. Kadınların üçte birden azının ekonomik etkinliğe katıldığı Kuzey Afrika ve Batı Asya'da ise en düşük oranlara rastlanıyor.

● Dünyanın en zengin yirmi ülkesiyle, dünyanın en yoksul ülkeleri karşılaştırıldığında, **ortalama gelir oranı** 1960'larda yirmide birden, günümüzde yaklaşık kırkta bire yükseldi. BM Kalkınma Örgütü'nün yakın geçmişte

açıkladığına göre dünyanın dört bir yanından 66 ülke, on yıl öncesine göre bugün çok daha yoksul.

● **Bu eşitsizlik akıl almaz zıtlıklara yol açıyor.** Avrupa'da her yıl sigaraya 50 milyar dolar harcanıyor. Oysa, Birleşmiş Milletler istatistiklerine göre temel sağlık ve eğitim giderleri, su, hijyen ve beslenme dahil olmak üzere, gelişmekte olan ülkelere bu rakamdan çok daha azı harcanıyor.

● **Küreselleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte ticaretin liberalleşmesinin kadınlar üzerindeki etkisi son derece olumsuz oldu.** Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda geleneksel tarım ürünlerinin başlıca üreticisi olan kadınlar, ticaret engellerinin gevşetilmesiyle, ithal ürünlerle rekabet etmek durumunda kaldılar. Bu aynı zamanda yeterli yiyecek temin etme güvenliğine de ket vurdu.

● **Serbest ticaret ve özelleştirmeler hızlandı ve kendi başına bir amaç haline geldi.** Bunun sonucu olarak elde edilen gelir yanlış ellere gitti. Bunu kanıtlayan çarpıcı bir örnek Rusya'da yoksulluk oranının on yıl

önce yüzde 2 iken, günümüzde neredeyse yüzde 50'ye yakın olmaktadır.

● Amerikan Ülkeleri Arası Kalkınma Bankası'nın (Inter-American Development Bank - IDB), 2001'in ortalarında yaptığı bir araştırmaya göre, **serbest finans piyasası, Latin Amerika'da yoksulluğun ve eşitsizliğin artmasına yol açmış bulunuyor.** Olumlu ekonomik gelişmenin gözlendiği Meksika, Peru ve Venezüella gibi ülkelerde bile yoksulluk oranları artıyor.



● **Aile sorumluluğu ile çalışma koşullarını uyumlaştırma sorunları sürüyor.** Ekonomik etkinlik alanında, toplumsal cinsiyet oranları arasındaki fark azalmakla birlikte, kadınlar hâlâ ev işleriyle çalışma hayatını uzlaştırma sorunu yaşıyor. Erkeklerden daha değişik mesleklerde ve farklı işlerde çalışıyor, erkeklerden daha az ücret alıyorlar.

● Elimizdeki bilgilere göre **sendika üyelerinin yüzde 40'ı kadın.**

● **İlk ve orta öğrenimdeki toplumsal cinsiyet farkı kapanıyor.** Fakat kadınlar hâlâ Afrika ve Güney Asya'da erkeklerden daha gerideler. Dünyada **okuması yazması olmayan 876 milyon insanın üçte ikisi kadın.** Önümüzdeki yirmi yılda okuması yazması olmayanların sayısında ciddi bir azalma beklenmiyor. Medyada açılan "yeni" işlere, erkeklere oranla temel okur-yazarlık ve bilgisayar kullanma becerisi yeterli olmayan kadınlar giremiyor.

● Toplumsal cinsiyet eşitliği durmadan vaaz edilse de, kadınlar devlet görevlerinde, siyasal partilerde ve Birleşmiş Milletler'de dikkat

çেকেcek kadar az sayıda temsil ediliyor.

● Dünya çapında milyonlarca kadın ve kız cinsel tacize ve tecavüze maruz kalıyor. Ne var ki bu durum ciddi bir şekilde kayıtlara geçmiyor.

● Bugün dünyada **HIV/AIDS** hastalarının neredeyse yarısı kadın. Ve HIV vakalarının çok görüldüğü ülkelerde genç kadınların hastalığa yakalanma riski genç erkeklerden daha yüksek.

● **Ortalama ömür, gelişmiş ülkelerin birçoğunda gerek erkek gerekse kadınlarda artık eskisine oranla daha yüksek.** Ancak bu, Güney Afrika'da AIDS'in bir sonucu olarak ürkütücü şekilde düşüyor.

Kadın İşçilerin Örgütlenmesi İçin Öneriler

Kadınları örgütlemek için nerelerde bulduklarını, nelerden hoşlandıklarını bilmek gerekir. Özel istatistiklerden ve işyeri bilgilerinden yararlanın; verilen bilgilerin kadın işçilerin tümünü kapsayıp kapsamadığını araştırın. Kayıtdışı sektörde kadınların yaptığı işlerin hepsi devletçe dikkate alınmaz ya da istatistiklerde yer almaz. Çeşitli sorular sorarak ayrıntılı bilgilere ulaşmaya çalışın.

Kayıtdışı ekonomide kadınlar

Olgular

- Çeşitli ülkelerde, genel işgücüne oranla kayıtdışı istihdam oranı yüzde 5'ten yüzde 70'e varan farklılıklar gösteriyor.
- Batı ve Doğu Afrika ve Güney Amerika'da And Dağları Bölgesi'nde genel istihdam içinde kayıtdışı çalışanların oranı çok yüksektir.
- Kayıtdışı ekonomi erkeklerden çok kadınların iş bulduğu bir sektördür.
- Tarım dışında çalışan kadın işgücünün yarıya yakını, hatta daha fazlası kayıtdışı ekonomidedir.
- Kadınlar erkeklere göre, daha çok aile tüketimi için üretilen ürünler, özel evlerde ücret karşılığı hizmet, küçük işyerleri gibi kayıtları tutulmayan işlerde çalışır.



- Serbest, yarı-zamanlı ya da ev eksenli işlerde çalışan kadınlar, kadınların işgücüne katıldığı alanların genişlemesine yol açmakla birlikte, sosyal güvenlik ve sosyal yardım, geçinmek için asgari ücret, hukuksal güvenceden yoksundur.

Kayıtdışı çalışma nedir?

1. Kayıtdışı ekonomide çalışan işçiler resmen tanınmaz. Dolayısıyla çalışma yasalarının öngördüğü sosyal haklardan ve korumadan yoksundurlar. Onun için temel haklarının keyfini çıkarmaları, bu hakları kullanmaları ve savunmaları mümkün değildir.

2. Kayıtdışı ekonomide genellikle küçük ve ne olduğu belli olmayan işyerlerinde, güvenliği olmayan sağlıklı koşullarda çalışılır. Beceri ve üretkenlik düzeyi düşük, ücretler istikrarsız, çalışma saatleri uzundur. Ücret durumu, piyasa, eğitim ve teknolojiye ilişkin bilgi edinme imkânı yoktur.

Kadın işçilerin haklarını savunma stratejileri

- Kayıtdışı işçilerin asgari ücret, sağlık ve sosyal güvenlik haklarının çalışma yasaları kapsamına alınması için bu alandaki araştırma ve istatistiklerden yararlanılarak, ilgili kimse ve kuruluşların katılacağı bir platform oluşturmak.
- Karar verme sürecine kayıtdışı işçilerin katılımını sağlamak.
- Değişik işçi grupları arasındaki farklılıkları dikkate alarak, mevcut kaynakları ve örgütlenme stratejilerini gözden geçirmek.
- Geçici işçilere üyelik hakkı tanımayan tüzüğün değiştirilmesi için çalışmak.
- Net ve anlaşılması kolay, "Haklarınızı öğrenin!" kitapçıkları dağıtmak.
- İşyerinin bulunduğu mahallede dayanışma

sağlayıcı ve aynı çevrede yaşayan insanları bilgilendirici etkinlikler düzenlemek.

- Danışma ve dayanışma için başvurulacak bir telefon hattı oluşturmak.
- Bilgi ve strateji paylaşımı için ulusal ve uluslararası sendikalarla ilişki kurmak.
- Kayıtdışı ekonomide çalışan kadınlarla ilişki içinde olan öteki kadın örgütleri, iletişim ağları, sosyal hizmet görevlileri ile bilgi alışverişinde bulunmak, ortaklaşa eylemler düzenlemek.



Kayıtdışı ekonomide çalışan kadınların örgütlenmesine ilişkin örnekler:

● **Zambia:** Mali Kurumlar Sendikası ve Emekçiler İttifakı, daha önce işini kaybeden işçiler için, sendikada 'kayıtdışı' başlığı altında yeni bir bölüm oluşturdu. Küçük çaplı yeni bir iş kurmaları ve kredi alabilmeleri için onlara beceri kazandıracak eğitim ve destek verdi.

● **Burkina Faso:** Ulusal Özgür Sendikalar Örgütü, 1993'te Ouagadougou'da, kayıtdışı ekonomide çalışan kadınlar için bir merkez kurdu. Bu merkezde kadınlar dokuma, terzi, nakış, örgü ve sabun yapmayı öğrenerek, daha iyi koşullarda çalışma fırsatı bulabilmek için eğitiliyor. Merkezde aynı zamanda okuma-yazma, hijyen, beslenme dersleri de veriliyor. Bu sayede beş yaşın altındaki çocuklarda ölüm oranı yüzde 50 olan ülkede, kadınlar çocuklarını daha bilinçli yetiştirme fırsatı buluyor. Ayrıca temel muhasebe ve yöneticilik kursları da var. Kadınlar bir kooperatif kurarak örgütlenmiş ve Ulusal Özgür Sendikalar Örgütüne üye olmuşlar. Bundan böyle taleplerini sendika aracılığıyla duyurabilecekler.

● **Hindistan:** Kendi Hesabına Çalışan Kadınlar Sendikası (SEWA), üyelik temelinde, kendi hesabına çalışan yoksul kadınların kurduğu bir sendikadır. Kadınlar sendikaya üye olduktan sonra ilk iş olarak kendi üretim birimlerini ya da kooperatiflerini kurarlar. SEWA gruplarının hiçbiri ötekine benzemezken,

örgütlenme temelleri aynıdır. Üyelerinin ihtiyaçlarından, taleplerinden, önceliklerinden yola çıkarak tam istihdam ve kendine güveni esas alırlar.

- Kadınlar, kadınları örgütler: Bu kendine güven ve ihtiyaçların ortaklaşa dile getirilmesini sağlar.

- Güven geliştirmek için beraberlik: Üyeler sık sık bir araya gelir; düzenli aralıklarla grubun önderiyle görüş alışverişinde bulunur.

- Kadınların ihtiyaçlarının saptanması: SEWA üyesi kadınların ihtiyaçlarının neler olduğu sorulur ve grupta tartışılır; ona göre planlar geliştirilir.

- Grup önderlerinin yetiştirilmesi: Önderler ve SEWA üyeleri pazarlık edebilmek, topluluk karşısında konuşabilmek ve yeni üye kazanabilmek için eğitim çalışmalarına katılır.

- Küçük gruplarda çekingenlikten kurtulmak ve kendine güvenebilmeyi öğrenmek daha kolaydır. Kadınlar bu gruplarda konuşabildiklerinin ve ihtiyaçlarını dile getirebildiklerinin farkına varır. Birçoğu hayatında ilk defa kalabalıklar önünde konuşabilmeyi başarır.

- Kampanyalar, kadın grupların görünür-lüğünü sağlar; yeni katılımların önünü açar; kadınların yaptıkları işten, örgütlerinden, kendilerinden gurur duymalarına neden olur.

SEWA, IUF ve ICEM üyesidir.

Genç kadınlar

Olgular

● Günümüzde tüm dünyadaki işsiz kadın sayısı 70 milyonun üstündedir. Önümüzdeki 50 yıl içinde bu sayının daha da artacağı öngörülüyor. Erkeklerle oranla daha çok sayıda genç kadın işsiz olup, işsiz kaldıkları süreler de daha uzundur.



● Pek çok ülkede okul sırasında kız çocuklar başarıda oğlanlara üstün geliyor, ne var ki bu başarı emek piyasasına yansımıyor.

● Buna neden olarak kızların çoğunun hızla gelişen piyasa koşullarına uyum sağlamak üzere değil, daha çok geleneksel alanlarda yer edinmek üzere yetiştirildikleri gösterilebilir.

● BM tahminlerine göre, günümüzde dünyada 510 milyon genç kadın ve 540 milyon

genç erkek yaşıyor. Bu, beş kişiden birinin 15-24 yaşlarında olduğu anlamına gelir. Ya da başka bir deyişle, gençler dünya nüfusunun on sekizde birini oluşturuyorlar.

● Genç nüfusun büyük çoğunluğu gelişmekte olan ülkelerde yaşıyor. 2000 yılında genç nüfusun yüzde 85'i gelişmekte olan ülkelerde, bunun yüzde 60'ı ise Asya'da yaşıyordu.

● Birçok ülkede okur-yazarlığa önem verilse de, 1999 verilerine göre, Afrika ve Güney Asya'da, 15-24 yaşlarında okuma yazma bilmeyen erkeklerin oranı yüzde 27 iken, aynı yaşlardaki kadınların oranı yüzde 41'di.

Hangi yaş grubu genç sayılır?

Birleşmiş Milletler, 15 – 24 yaşlarındaki insanları genç sayar. Bu istatistiksel tanım bir yana, dünyadaki değişik toplumlarda “gençlik”le ilgili yaş sınırları, siyasal, ekonomik ve sosyo-kültürel durumlara bağlı olarak farklılık gösterir. ICFTU Gençlik Komisyonu'na göre gençlik sınırı 35'tir.

Örgütlenme, katılım ve kadınların çalışma haklarına ilişkin öneriler

● Eğitim sistemine (orta öğrenim, liseler ve yüksekokullar), sendikal hareketi, işçi haklarını içeren bilgilendirme programlarının dahil edilmesini sağlayın.

● “Genç kadınlar” a hitap eden, gene genç kadınlarca kaleme alınmış, sendika üyesi olmanın yararlarını anlatan ve onları ilgilendiren kimi yasa madelerini, sosyal hakları açıklayan bir kitapçık yayımlayın.

- Kadınları, sendikanın gençlik örgütleriyle düzenli ilişki kurmaya ve sendikal etkinliklere katılmaya özendirin.
- Becerilerini geliştirmelerini, kendilerine güvenmelerini sağlamak için genç kadınlara özel, eğitim çalışmaları düzenleyin.
- Genç kadınlar için bir haberleşme, bilgilendirme ağı oluşturun.
- Meslek eğitimi, iş sözleşmesi, işçi çöçuklar, aile sorumlulukları gibi kadınların ve gençlerin sorunlarının sendika politikasının gündemine oturtulmasını sağlayın.

- Yönetim kurullarında, konuşma ve oy hakkı tanıyarak gençlere yer verin. Cinsiyet eşitliği, gençlik çalışma gruplarının ve örgütlerinin başlıca hedefi olmalı.
- Sendika yayınlarında, yönetim kadrolarının her basamağında kadınları görünür kılın. Bu, kadınların ilgisini artırır ve genç kadınları sendikaya katılmak için heveslendirir.
- Toplumsal cinsiyet bakış açısından ödün vermeden genç insanların eğitim çalışmalarına katılmaları için uğraş verin.

Genç kadınların örgütlenmesiyle ilgili örnekler

- **Brezilya, Ekvator, Zimbabve:** 1999'da ICFTU'nun Küresel Gençlik Kampanyası, "GELECEK ŞİMDİ!" sloganıyla açıldı. Amaç gençlerin sendikalara katılım oranını artırmaktı. Kampanyanın her aşamasında toplumsal cinsiyet bakış açısı dikkate alındığı içindir ki, hatırı sayılır sayıda genç kadın yönetim kurullarına girmeyi başardı.
- **Senegal:** Bu ülkede gençleri dansa davet ederek, yedirip içirmenin yanı sıra başkenti tanıtmak için geziler düzenleyerek genç kadınların sendikaya ısınması sağlandı. Bu süreç içinde, kitapçıklarla, söyleşilerle sendikalı olmanın yararları hakkında bilgilennmelerine çalışıldı.
- **Yunanistan:** Bir grup genç ve dinamik kadın Greek Mobile Telecom Company'de ilk kez bir sendika kurmayı başardı, adı COSMOTE Çalışanları Sendikası. 2000'de kurulan sendika, bir yıl içinde üye sayısını üçe katlayarak örgütlemdeki yeteneğini

kanıtlamış oldu. Toplu pazarlık sırasında, 15 günlük doğum izninden sonra, günlük çalışma saatlerini (3 yıllık süre için 1 saat ya da 1½ yıl için 2 saat) azaltma hakkı kazandılar. Bu kazanım, özellikle genç kadın işçilerin sendikaya güven duymalarına yol açtı.

- **ABD:** Uluslararası Hizmet İşçileri Sendikası (SEIU), Los Angeles'in bir bölgesinde çalışan 74.000 işçiyi kapsamakla kalmayıp, ev hizmetlerinde çalışan on binlerce işçiyi de örgütlemeyi başardı. Bunların büyük çoğunluğu çok az İngilizce bilen göçmen kadınlardı. Çalışan kadınlar, işverenler ve kamu görevlileri arasında kurulan ittifakla, ortak bir işveren olmayışı gibi bir güçlüğün üstesinden geldi. Çalışanların kaydını tutmak için "ev destek hizmetlerinde yetki sahibi" yeni bir kurum oluşturuldu. Bu kurum, resmen bölge yönetimini temsil ediyor. Kayıtların tutulmasının yanı sıra, evlerde çalışan kadınlara verilen ücretler de bir merkezde toplanıyor. Toplu pazarlık bu merkez aracılığıyla yapılıyor.

Mülteci ve etnik kökenli kadınlar

Olgular

- Günümüzde dünyada 175 milyon insan, doğdukları yerden başka bir yerde yaşıyor. Bu, dünya nüfusunun yüzde 3'üne tekabül ediyor.
- 1975'ten bu yana mültecilerin sayısı iki katından fazla artmış bulunuyor.
- Dünyadaki mültecilerin yüzde 60'ı gelişmiş ülkelerde, yüzde 40'ı ise az gelişmiş ülkelerde yaşıyor.
- Dünyadaki mültecilerin 56 milyonu Avrupa'da, 50 milyonu Asya'da ve 41 milyonu Kuzey Amerika'da yaşıyor.
- Gelişmiş ülkelerde yaşayan yaklaşık her on kişiden biri mülteci. Buna karşılık, gelişmekte olan ülkelerde her yetmiş kişiden biri mülteci.



● 1990'larda Asya'da kadın mülteci işçi sayısında büyük bir artış gözlemlendi. Erkeklerle bağımlı olmadan kendi başlarına ekonomik nedenlerle iltica eden kadınların sayısı arttı. Bu kadınlar çoğunlukla Filipinler'den, Endonezya'dan, Sri Lanka'dan ve Tayland'dan geliyor.

● Asya'dan gelen mülteci kadın işçi sayısındaki bu artış (Avrupa için de geçerli olan) ev hizmetleri, eğlence sektörü ile görece daha az olarak hasta, yaşlı ve çocuk bakımı ve öğretmenlikle ilgili talepten ileri geliyor.

● Mülteci kadın trafiği sorununun gerçek boyutları tam olarak bilinmiyor. Gerçek şu ki, yabancı bir ülkede iş bulma ümidiyle suç örgütlerinin ve çetelerin ağına düşen kadınların sayısı giderek artıyor. Bu iş çok kârlı bir endüstri durumuna geldi.

Kadın İşçilerin Haklarını Savunmak için Öneriler

- Güvenilmez ve istikrarsız işlere karşı mücadele;
- Geleneksel kadın işleri olduğu öngörülen temizlik, bakıcılık gibi işlerin profesyonel işler olduğunun kabul ettirilmesi;
- Mültecilerin ve etnik azınlıkların resmi kayıtlarının yapılması;
- Toplu sözleşmelerde mülteci kadınların ve etnik azınlıkların haklarını savunma; onların bizzat toplu pazarlıkta söz sahibi olmaları için işvereni ikna etme;
- Eşdeğerde işe eşit ücret için mücadele;



- Mültecilerin ve etnik azınlıkların sendika bünyesinde eşit muamele görmesi ve ayrımcılığa uğramaması için işçiler arasında bilinç yükseltme çalışmaları;
- Fırsat eşitliği ilkesinden yola çıkarak, mülteci kadınlara dil öğretimi ve meslek eğitimi; çocuklarının, özellikle kızlarının öğrenim görmesini sağlama;
- Mülteci ve etnik azınlıkların destek görmesi için medyada duyarlık uyandırma çalışmaları.

Mülteci kadınların ve etnik azınlıkların örgütlenmesiyle ilgili örnekler

- İtalya'da sendikaların mülteci kadınlar için açtığı danışma merkezleri, kültürel kimliklerini korumalarına ve ülkeleriyle ilişki kurmalarına yardımcı olur.
- İsviçre'de, mültecilerin ve etnik azınlıkların öteki işçilerle kaynaşması ve verimli olabilmesi için, sendika tarafından dil kursları açıldı. Ayrıca aynı dili konuşan kadınların davet edildiği toplantılar düzenlendi.
- Fransa'da mülteci işçilerin, işyerinde ırkçı saldırılara uğramalarını önlemek için, onların haklarını hükme bağlayan "Grenelle Bildirgesi" benimsendi.
- Kanada'nın Quebec eyaletinde, mülteci kadınların kocalarından bağımsız hareket edebilmelerini sağlayıcı eşitlik programları uygulanıyor.

Anket örneği

Çalışan kadınların koşullarının iyileştirilmesi için Petrol İş Sendikası'nın yaptığı bir araştırmaya katkıda bulunuyorsunuz. Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür ederiz.

1. Çalışan bir kadın olarak aşağıda belirtilen seçeneklerden hangileri öncelik taşıyor? (Sadece 3 tanesi işaretlenecek)

- a) Daha yüksek ücret
- b) Çalışma saatlerinin denetimim altında olması (esnek program, fazla mesai, vardiya değiştirme)
- c) Çocuk bakımı ve okul sonrası etüd
- d) Yaşlı bakımı
- e) İşyerinde sayđı görme (şiddetin ve cinsel tacizin olmadığı bir işyeri)
- f) Emeklilik güvencesi
- g) Sağlık sigortası
- h) Eşit ücret
- i) Yarı zamanlı, geçici ve sözleşmeli çalışanlara adil ücret
- j) İş güvenliği
- k) Meslekte yükselmenin önünün açılması ve bu yolda eğitim
- l) Her türlü ayrımcılığa karşı daha etkin program ve uygulamalar
- m) İşyeri sağlığı ve güvenliği
- n) Hamilelik izni
- o) Primler

2. Sendikaya üye misiniz? Evet Hayır

3. Eğer cevabınız “evet” ise, sendikanızda istek/ihtiyaçlarınıza cevap verildiğini düşünüyor musunuz?

- a) Her zaman
- b) Sık sık
- c) Ara sıra
- d) Nadiren
- e) Hiçbir zaman

4. Eğer cevabınız “hayır” ise, neden sendikaya üye olmadınız?

- a) Dinsel/ kültürel engellerden
- b) Yasal engellerden
- c) Kocamın/ aile fertlerinin karşı çıkmasından
- d) Sendikanın bana ne yarar sağlayacağını bilmediğimden
- e) Aile sorumluluklarından dolayı vaktim olmadığından
- f) İşten atılmaktan korktuğumdan
- g) Sendikanın kadın işçilere karşı duyarlı olmadığından
- h) Sendika hakkında olumsuz düşüncelere sahip olduğumdan
(medya, etraftan duyduklarım, vb.)
- i) Erkek egemen bir sendika olduğundan
- j) Kendime yeterince güvenim olmadığından
- k) Kimsenin beni aramamış olmasından
- l) Üyelik aidatı yüzünden
- m) Sendikadan ayrıldım çünkü _____
(lütfen nedenlerini açıklayın)
- n) Bunların dışında nedenler _____
(lütfen açıklayın)

5. Yukardaki nedenlerden en önemlisi hangisi?

(Yukarıdaki şıklardan birini belirtin) _____

6. Kaç yaşındasınız?

15 - 24

25 - 34

35 - 44

45 - 55

55'in üstünde

Notlar

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25 81180 Üsküdar-İSTANBUL
Tel: (0216) 474 98 70 Faks: (0216) 474 98 67 - 474 92 38
Web: www.petrol-is.org.tr **E-posta:** merkez@petrol-is.org.tr