

## İZMİR YEREL KADIN KURULTAYI HAZIRLIK ÇALIŞTAYI

### KADINA YÖNELİK ŞİDDET ATÖLYESİ SONUÇ METNİ

#### KARAR TASARILARI GEREKÇESİ

Kadına yönelik şiddet yaşamın tüm alanlarında yaygın olarak sürmektedir. Her kesimden, her meslekten, her sınıftan kadına karşı uygulanmaktadır. Şiddet hem kadına yönelik ayrımcılıktan kaynaklanmakta, hem de ayrımcılığı pekiştirerek ona hizmet etmektedir. Kadına yönelik şiddet konusundaki istatistikler, dünya genelindeki bir insan hakları felaketini açığa çıkarmaktadır.

Kadına yönelik şiddet "doğal" ya da "kaçınılamaz" değildir. Yeter ki etkili önlemler alınabilsin. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kadına olumlu ayrımcılık uygulayan hükümet politikalarının yaratılması ve bu politikaların şiddeti engelleyici, bilinç yaratıcı, her alanda uygulanması ile mümkündür. Hukukta, sağlık alanında, eğitim kurumlarında ve birçok alanda yapılacak etkili çalışmalarda çok önemlidir.

Kadına yönelik şiddet ne yazık ki 19. yy`a dek tek başına ele alınan bir kavram değildi. Sosyal bilim alanlarında tartışılmaya başlanması oldukça yeni bir olgudur. Özellikle şiddetin, ekonomik ve psikolojik yönü son asırda tartışılmaya başlanmıştır.

#### Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Şiddetin Engellenmesi

Bildirgesi`nde kadına yönelik şiddet şöyle tanımlanmaktadır:

"İster özel, ister toplumsal yaşamda olsun tehdit, cebren ya da keyfi olarak özgürlükten alıkoymak da dahil olmak üzere kadına, fiziksel, cinsel yada psikolojik zarar veren veya verebilecek, cinsiyete dayalı her türlü hareket..."

Görüldüğü gibi bu bildirmede kadına yönelik şiddetin fiziksel, psikolojik, cinsel yönü ele alınarak tanımlama yapılmıştır. Şiddet genel hatlarıyla fiziksel, psikolojik, cinsel, ekonomik olarak tasnif edilebilir.

Kadınlara yönelik şiddet, yansıdığı alanlara göre; aile içinde ve kamusal alanda görülmektedir.

Kadının aile içinde maruz kaldığı şiddet, ekonomik, hakaret, aşağılama ve kötü muamelelerden başlayarak, dayak, cinsel istismar, cinsel taciz, tecavüz, ensest ve yaşam hakkının elinden alınmasına dek varan biçimlerde karşımıza çıkmaktadır.

"Şiddet" kavramı güncel dilde öncelikle kaba güç ve etkili eylemi çağrıştırmaktadır. Ancak, incelikli yöntemlerle uygulanan şiddet göz ardı edilmemelidir. Özellikle kendisini eğitilmiş ya da aydın olarak niteleyen bireyler arasında yaşanan şiddet buna örnek teşkil etmektedir. Bu alanda, özellikle kendilerini ilerici olarak tanımlayan ve toplumsal sorunlarda her türlü olumsuzluğu teşhir etmek konusunda açık tutum alan kişilerinde şiddet uygulayabildikleri görülmektedir. Bu nedenle kadına yönelik şiddet konusunda TMMOB`da yapılan çalışmalar çok önemlidir.

Aile içinde kapatılmış ve gizlenmiş şiddet türleri bugün hukukçuların daha büyük bir önemle eğilmeleri gereken bir alanı oluşturmaktadır. Ne yazık ki aile arası şiddet olaylarında, "kol kırılır yen içinde kalır" tutumu gözlemlenmekte ve üstü kapatılmaktadır. Kamusal alanda şiddet, kadının aile ortamı dışında yani toplumsal alanda ve aile üyesi olmayan kişi yâda topluluklar veya kurumlar kanalıyla karşılaştığı şiddettir. Çok geniş boyutlarıyla ele alınabilir.

Devletin uyguladığı şiddetle bu konuya giriş yapmak istiyorum. Örneğin göz altında cinsel taciz tecavüz, işkence bu konudaki en çarpıcı örneklerdir. Başta bizim ülkemiz olmak üzere tüm dünyada yaygınlığını sürdürmektedir. Ne uluslar arası sözleşmeler, ne ulusal mevzuat bunu önleyememektedir.

Kamusal şiddet, işyerinde, eğitim kurumlarında, sokakta ya da başka yerlerde laf atma, sarkıntılık, cinsel istismar, cinsel taciz, tecavüz ve saldırıdan başlayarak, kadının, cinsiyeti nedeni ile uğradığı her türlü fiziksel ya da psikolojik zarar olarak karşımıza çıkar. Kamusal alandaki şiddet türleri, genel olarak aile içinde karşılaştığımız şiddet türleri ile benzeşmektedir. Toplumsal şiddet içinde, cinsiyet ayırımına dayalı psikolojik şiddetin, tanımlanması ve kanıtlanması daha zor olduğu halde, özellikle okul ve işyerlerinde karşımıza çıkan, ilerleme, yükselme, bir başka deyişle söz ve karar mekanizmalarında yer alabilme olanaklarından yararlandırılma yolu ile ortaya çıkan psikolojik şiddetin dillendirilmesi oldukça güçtür.

Latince`de mobbing, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir. Özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır. Son dönemde sosyoloji ve hukuk başta olmak üzere çeşitli alanlarda disiplinler arası çalışılan bir konu haline gelmiştir.

Mobbing duygusal bir saldırı olup, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla özellikle kadınlara yönelen saldırganlıktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. İşveren ima ve alayla, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten ayrılmaya zorlar. Bir araştırmaya göre mobbing, kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, okullarda ve sağlık sektöründe daha yaygındır. Yüksek işsizlik oranları ve dolayısıyla çalışanın değersiz görülmesi mobbingin artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak her işyerinde ve her türlü kuruluşta rastlanabilir. Organizasyon bozukluğunun daha fazla olduğu işyerlerinde, disiplin getirmek, verimliliği artırmak, refleksleri koşullandırma (askeri disiplin) öne sürülerek yapılmakta ve meşrulaştırılmaktadır.

Psikolog Michael H. Harrison, yakın zamanda ABD`de 9.000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların % 42`sinin, erkek çalışanların ise % 15`inin son iki yılda mobbinge uğradığını, belirtiyor. Leymann İsveç`te intiharların % 15`inin mobbing kaynaklı olduğunu söylüyor.

Ülkemizde mobbing çok yaygın olup, yeni yeni tartışılmaya başlanmıştır. Başbakanlık 2011 yılında yayınladığı genelge ile bu konuda alınacak önlemleri şöyle belirlemiştir:

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

3. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

4. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

5. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

6. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

7. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Kısaca çalışma yaşamında kadına yönelik şiddet çok yaygındır. İş yeri dili erkektir. Toplumdaki namus anlayışı çalışan kadınında önünde önemli bir engeldir. Etek boyundan tutun da, oturuş biçimine kadar bu anlayışla sınırlanmıştır. Çalışma saatleri, yapılacak işler, gidilecek yerler erkek egemen anlayış tarafından belirlenmektedir.

Çalışan kadınlar açısından önemli bir konuda işyerinde cinsel taciz ve tecavüzdür. İş yerinde cinsel taciz, cinsiyetle ilgili ayrımcılığın bayağı ve en alçaltıcı biçimidir. Cinsel taciz eylemleri farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bunlar; sözlü sarkıntılık, menfaat vadi veya menfaat kaybı tehdidi altındaki yaklaşımlar gibi mağdur olan kişinin rızası hilafına gerçekleşen cinsel taciz eylemleri gibi. İş yasasının 24 ve 25. Maddeleri, cinsel tacizi, haklı fesih nedeni olarak düzenlemiştir. Bu hukuk sistemimizin açısından yeni bir gelişmedir fakat eksiktir. Yukarıda da belirtildiği gibi cinsel taciz kadına karşı ayrımcılığın önemli bir unsurudur. Bu anlamda iş mevzuatında, öncelikle cinsel taciz ifadesinin kapsamının, geniş anlamda yer alması, tanımlanması gerekirdi. Örneğin bu suç işveren veya işveren vekili tarafından işçiye karşı da işlenmektedir. Bu nedenle statülerine ve tabi oldukları kanuna bakılmaksızın tüm çalışanları kapsamalıdır.

Kamusal alandaki kadına yönelik şiddetin bir örneği de medya tarafından işleniyor. Kadınlara yönelik taciz ve tecavüz gibi cinsel suçlar medyada pornografik reyting-tiraj malzemesine dönüştürülmekte, suçun işlenişine dair her tür detaya yer verilerek, hatta mağdur kadınların fotoğraflarını metalaştırarak, özel yaşamına yönelik tüm detaylar ifşa edilmektedir.

Tecavüz gibi suçların mağdurları olan kadınların şikayetçi olduğu durumda da kimliği medya tarafından ifşa ediliyor. Kadınlar bu korkuyla sindiriyor ve suçlunun üzerine gidilmesi engelleniyor. Bir taraftan da, kadınlara yönelik taciz, tecavüz gibi cinsel suçlar meşrulaştırıyor, cezasız kalan suçlar benzer suçları teşvik edebiliyor.

Bu konuda şu önlemler alınmalıdır:

\*Kamuoyunu bilgilendirmek açısından özel bir önemi ya da yararının olmadığı durumlarda tecavüz, taciz, istismar gibi suçlar haberleştirilmemelidir.

\*Cinsel suçlar kamuoyunu bilgilendirme açısından özel bir önem taşıdığına da, mağdurun izni olmaksızın yayınlanmamalıdır.

\*Özel bir önem taşıyan ve mağdur tarafından yayınlanmasına onay verilen tecavüz, taciz, istismar haberlerinde de mağdurun kimliğine dair açık ya da örtük bu kimliği deşifre edecek hiçbir bilgi verilmemelidir.

\*Tecavüz gibi cinsel suçların yukarıdaki koşullar doğrultusunda haberleştirildiği durumlarda, suçun

işlenişine dair hiçbir ayrıntıya yer verilmemeli, suç reyting-tiraj gibi gerekçelerle pornografi malzemesi haline getirilmemelidir.

\*Televizyonlarda da, yine bu suçlar haberleştirilirken aynı hususlara dikkat edilmeli, ayrıca suçun ayrıntılarıyla kurgulanmış canlandırmalarına yer verilmemelidir.

\*Bu tür suçların 'nedenleri' suçu meşrulaştırıcı biçimde araştırılmamalı, tecavüzcülere, tacizcilere ve bunların işledikleri suçu savunan ifadelerine yer verilmemelidir.

\*Gazeteler, kadınları metalaştıran arka sayfa güzeli ve benzeri fotoğraf, görsel kullanıma son vermelidir.

\*Başta internet medyası olmak üzere tüm medya özel hayatı teşhir ve ifsat alanı olmaktan çıkarmalı, özel hayatı, kadınların duygusal –bedensel-zihinsel dokunulmazlığını ihlal eden haberlere yer vermemelidir.

Uluslararası şiddet, özünde kamusal şiddetin bir türüdür. Uluslararası savaşlarda, kadınların cinsel istekler, aşağılama ya da öç alma amacı ile öldürülmesi sistematik tecavüze uğraması, cinsel köleliğe ve gebeliğe zorlanması anlamına gelen uluslararası şiddet, bugün yayılcı siyasetlerin ambargolarıyla kadın ve çocukların açlığa ya da kötü sağlık koşullarına mahkum edilmesi biçimleriyle de karşımıza çıkmaktadır. Kadına yönelik şiddet, böylesi durumlarda savaş suçu olarak ele alınmaktadır.

Tüm şiddet türlerinde, son yıllarda, muhafazakar politikalarla artış görülmektedir. Kadınların ne giyeceği, nerelere gideceği, kaç çocuk doğuracağı, açık giyinirse tecavüze uğrayabileceği adeta belleklere kazınmaktadır. Eğitim kurumlarında kız ve erkek öğrenciler ayrı sınıflarda okutulmaya başlanmıştır. Namus kavramı bırakınız sorgulanması, adeta yüceltilmektedir. Kadın cinayetlerindeki artış tesadüf değildir.

**ŞİDDETİN ÖNLENMESİ İÇİN YAPILMASI GEREKENLER**

Kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kadına olumlu ayrımcılık uygulayan hükümet politikalarının şiddeti engelleyici, bilinç yaratıcı, her alanda kullanılması ile mümkündür. Şiddet yalnızca hukuksal sorunlar yaratmaz. Fiziksel ve psikolojik taciz dahil olmak üzere cinselliğe dayalı şiddet, kız çocuklarının ve kadınların alınıp satılması, cinsel köleliğe zorlanış, mağdurları şiddetli travmalarla karşı karşıya bırakır. İstenmeyen gebelik ve hastalık riski artar. Ortaya çıkan sağlık sorunları ciddi problemlere neden olur. Bu nedenle şiddetin önlenmesi yalnızca hukuksal korumaya değil sağlık alanındaki önlemlere de gereksinim duyar.

Şiddetin önlenmesi aynı zamanda bir eğitim sorunudur. Kadına yönelik şiddetin, kadının, insan haklarını kullanmasına engel olduğu ve hakların ihlali anlamına geldiği bilincini halka verebilmek amacıyla, cinsiyete duyarlı, yenilikçi yöntemleri öneren toplumsal eğitim kampanyaları düzenlenmelidir. Bu kampanyalar tüm eğitim kurumları, iş yerleri ve kamusal alanlarda da yaşama geçirilmelidir.

Şiddetin ve eşitsizliklerin sürdüğü bir dünyada ve ülkemizde kadınların karar ve uygulama mekanizmalarına eşit olarak katılımı, çatışmaları çözme ve engelleme çalışmalarında aktif rol alması, barış ve güvenliğin yaygınlaşması ve sürekliliği için temel koşuldur. Bir başka deyişle, toplumsal şiddetin önlenmesinde de kadınların aktif hale getirilmesi önem taşımaktadır.

Bu tespitin hayata geçirilebilmesi için öncelikle, kadınların yasal haklarını (TCK, İş kanunu, 4320, Medeni kanun vb.), cinsel haklarını, doğurganlık haklarını bilmesi ve İş hayatında, evlilik hayatında, boşanma ve boşanma sonrası süreçte haklarına sahip çıkması gerekmektedir.

Genel hatlarıyla :

\*Merkezi ve yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri ve konuyla ilgili diğer ulusal uluslar arası kuruluşlar arasında bilgi alışverişinin gerçekleştirilmesi ve ortak çalışma ortamının sağlanması,

\*Yargı, sağlık, güvenlik, sosyal hizmet ve eğitim personeli ile göçmenler ve mültecilerden sorumlu personele verilecek hizmet içi eğitim programlarında, kadın ve çocuklara karşı şiddetin önlenmesi ve uygulayıcıların cezalandırılması konularının yer almasının sağlanması,

\*Kadınların, şiddetin ardından ilk başvurduğu yerler olan karakol, sınır karakolu, hastane, mahkeme vb. hizmet kurumlarında kadın görevliler ve cinsiyet konusunda duyarlı uzmanların görevlendirildiği özel birimlerin oluşturulması,

\*Şiddete uğrayan kadınların başvuracağı danışma ve sığınma evlerinin sayısının artırılması, gerekli personel ve teknik donanımın sağlanması, var olan kadın dayanışma merkezlerinin ve sığınma evlerinin sürekliliği ve gelişimi için merkezi ve yerel yönetimlerin bütçelerinden pay ayırmaları,

\*Kent planlaması ve bina mimarisinde, sokak ve parkların iyi aydınlatılması ve telefon kulübelerinin sıklaştırılması gibi önlemlerle kadına yönelik şiddeti önleyici, güvenli ortamlar oluşturulması,

\*Göçmen ve/veya azınlık grubuna mensup kadınların var olan mekanizmalardan ve hizmetlerden yararlanması, uluslararası korumaya ihtiyaç duyan mülteci ve yerinden edilmiş kadınlara koruma, yardım ve eğitim sağlanması,

Hükümet ve sivil toplum örgütlerinin ise;

\*Kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve kadının insan hakları konusunda, toplum bilincini geliştirmeye yönelik kampanya ve eğitim programlarının düzenlenmesi ve bu konuda hazırlanacak projelerin desteklenmesi,

\*Aile içi şiddeti önlemek amacıyla ana baba ve çocuk eğitim programlarının düzenlenmesi için ilgili kuruluşlarla iş birliği yapması,

\*Medyanın, özellikle kadın ve çocuklara yönelik olmak üzere , şiddeti olumlayan yayınlar konusunda uyarılması , bu tür yayınların yapılmaması konusunda kamuoyu oluşturulması,

\*Şiddete uğrayan kadınların davaları ile ilgili olarak oluşan kamu

oyunun desteklenmesi, dava sürecinin izlenmesi ve hukuki yardım ağının oluşturulması,

\*Şiddete uğrayan kadın ve çocukların yasal haklarını bilme ve bilinçlendirme konusunda hukuki danışmanlık hizmetinin verilmesi, ücretsiz kriz (telefon) hatlarının kurulması çalışmaları yapılması gerekmektedir.

## TMMOB`DE KADIN RAKAMLARI:

- Erkeklerin çoğunlukta olduğu meslek grubu olan mimar ve mühendislik iş kollarında kadın mühendislerin çalışma alanları cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle çok azalmaktadır.

- Üye Cinsiyet Dağılımı

Kadın Üyeler 30% üzerinde olan odalar:

Peyzaj Mimarları

Gıda Mühendisleri

Şehir Plancıları

Çevre Mühendisleri

İç Mimarlar

Tekstil Mühendisleri

Kimya Mühendisleri

Mimarlar

Kadın Üyeler 15% altında olan odalar:

Gemi Mühendisleri

Gemi ve gemi makineleri Mühendisleri

İnşaat Mühendisleri

Makine Mühendisleri

Orman Mühendisleri

Petrol Mühendisleri

Elektrik Mühendisleri

Metalürji Mühendisleri



Kadastro Mühendisleri

Maden mühendisleri

Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Profili:

(Bu çalışma TMMOB tarafından 2664 kadın üye ile 2009 yılında yapılmıştır.)

- 67 % si 25-40 yaş arasında en çok yığılma 33-34 yaşları arasındadır.
- 48% evli, 46% bekar
- 71% i evliliği üniversite mezunu ile yapmış (51% mühendisle)
- 56% tek çocuğu var
- 70% İstanbul, Ankara ve İzmir üniversitesi bitirmiş.
- TMMOB de kadın üyelerin sayılarının arttırmaya yönelik herhangi bir uygulama bulunmamakta buna bağlı olarakta TMMOB mekanizmalarında kadınlar aktif rol alamamakta ve almamaktadır.

TMMOB`de kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının işyerinde karşılaştıkları bezdiri (mobbing) konusu irdelenmiş ve aşağıdaki tespitler yapılmıştır:

İşyerinde genç kadınlara yönelik "kızım", "yavrum", "tecrübesizsin" gibi hitaplarla ciddi boyutta bezdiri yapılmaktadır. İş yerinde sözlü, fiziksel, duygusal ciddi bezdiri yaşanmaktadır. Bezdirinin artması ile ilişkili olarak kadın meslektaşlarımızın kariyer imkanları ellerinden alınmaktadır.

Kadın mühendis, mimar ve şehir plancısı sayısının az olması; buna bağlı olarak kadın üye sayısının az olması nedeniyle yaşanan bezdiri olayları örgüt bünyesinde gündeme getirilmemektedir.

Kadınlar arasında dayanışma bilincinin eksikliği, özgüven eksikliği, kadın üyelerin bir bölümünün de eril bakış açısına sahip olması ve hemcinslerine bu bakış açısıyla bezdiri uygulaması nedeni ile yaşanan sorunlar için örgütten çözüm üretilememektedir. Sıralanan bu tespitler nedeniyle; Örgütün bezdiri gören üyelerine yönelik çözüm üreten birim ve yapılanması bulunmamaktadır.

## İZMİR YEREL KADIN KURULTAYI HAZIRLIK ÇALIŞTAYI

### KAPİTALİZM VE KADINLAR - KADIN EMEĞİ ATÖLYESİ SONUÇ METNİ

#### KARAR TASARILARI GEREKÇESİ

Günümüzde insan haklarının vazgeçilmez bir hak olarak algılandığı ülkelerde, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları, siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik hayata katılımını sağlayacak tüm haklardan erkeklerle eşit şekilde yararlanmaları gerektiği kabul edilmektedir.

Bu anlayış, uluslararası insan hakları belgelerinde, uluslararası sözleşmelerde, ülkelerin yasalarında yer almasına rağmen, toplumsal ve iktisadi yaşamın biçimlenmesinde kadınlara ilişkin öncelikler göz önüne alınmadığı için ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun hayatın temel alanları olan eğitim, sağlık, çalışma hayatı, siyaset ve karar alma mekanizmalarına katılım açısından fırsat eşitliğinin sağlanamadığı görülmektedir.

Cinsiyet, kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik fizyolojik ve biyolojik özellikler olarak tanımlanmakta olup, Toplumsal Cinsiyet, toplumun bireylere verdiği roller, görev ve sorumluluklar, toplumun bireyi nasıl gördüğü, algıladığı ve beklentileri ile ilgili bir kavramdır.

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin (CEDAW) birinci maddesi, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını içermektedir. Kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya bu hakları kullanmalarının engellenmesi veya hükümsüz kılınması amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım veya kısıtlama Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği anlamına gelmektedir.

Uygulanan politikalar ile toplumsal yaşamın düzenlenme biçimlerine baktığımızda evrensel olarak, kadınların rolleri, ev ve aile içinde, ücretsiz bakım (yaşlı, çocuk, engelli, yemek, ev işi) hizmetlerini üstlenmeleri ile tanımlanmaktadır. Bu konuları kadınların ev dışındaki kamusal yaşama katılma biçimleri üzerinde belirleyici rol oynamakta, eğitime kısıtlı erişim, düşük oranda ve düşük ücretli ya da ücretsiz istihdam, istihdamda ayrımcılık, düşük gelir, kayıt dışı çalışma dolayısıyla sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerinden yoksunluk, yönetime ve ekonomiye sınırlı katılım vb. sonuçlarını yaratmaktadır.

Genel olarak bakıldığında cinsiyet eşitliğine ilişkin üç farklı

kavramlaştırma olduğunu görüyoruz.

1. Eşit davranma perspektifi: Kadın ve erkeğin aynı olduğu varsayımı üzerinden oluşturulan eşitlik kavramıdır. Bu anlamda eşitlik, kadınlara erkek gibi davranmayı gerekli kılmaktadır. Yaklaşımın eleştiricileri, cinsiyet eşitliğini bu şekilde kavramlaştırmanın erkekliği norm olarak ele aldığına dikkat çekmektedir. Bu yaklaşımda talep, kadın ve erkekler için eşit istihdam oranı, eşit işsizlik oranı ve eşit ücret şeklindedir.

2. Kadınların perspektifi: Kadın ve erkek arasındaki farklılığa vurgu yapan kavramlaştırma ise, kadınların farklı olarak değerlendirilmesi gerektiğini çünkü kadınların erkeklerden farklı olduklarını ileri sürmektedirler. Farklılıklara odaklanarak kadınların yaptıkları aktivitelere yoğunlaşan kadınlara özel politikalar üretilmiştir. Diğer bir deyişle, kadınların ve erkeklerin farklı katkıları eşit olarak değerlendirilmelidir.

3. Toplumsal cinsiyet perspektifi: Mevcut toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesidir. Yani ev içindeki geleneksel kadın erkek rollerinde ve istihdam alanında toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmektir. Çocuk ve diğer bakıma muhtaçların bakımı için uygulanacak politikalar aracılığı ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına özel bir önem verildiği vurgulanmaktadır. Bu alanda geliştirilen politikalar kadın ve erkek arasında hem mesleki hem de aile içi sorumlulukların paylaşımını arttıracak ve belli bir izin sürecinden sonra işe dönüşü sağlayacaktır (European Council 2003).

Cinsiyet eşitliğini sağlamak için kendine özgü strateji ve vizyonlara sahip bu üç farklı yaklaşım genel olarak zaman içinde eşit davranmadan, özel eşitlik programlarına ve sonuç olarak cinsiyet rollerini değiştirecek politikalara evrilen bir silsile olarak görülmekte ve "üçlü bir sacayağı" olarak birbirini tamamlamaktadır.

Fakat bu politikaların özellikle esnek çalışmayı teşvik eden aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin düzenlemelerinin, emek piyasasında son yıllarda giderek artan esnek emek talebini karşılamak maksatlı olduğunu da vurgulamak gerekmektedir.

Bu politikaların ülkemiz ölçeğinde nasıl uygulandığına geçmeden önce istihdam durumlarımıza baktığımızda; Kadınların işgücüne katılımı, "sürdürülebilir kalkınmanın" önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranları yıllara göre azalma göstermektedir. Kanunlardaki kısmi de olsa eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak

gerekli mekanizmaların oluşmaması bu düşüşün önemli nedenlerinden biridir. Kadınların

işgücüne katılma oranı 1990`da yüzde 34,1 civarındayken, 2002 yılında yüzde 26,9, 2004 yılında yüzde 25,4, 2009 yılı için yüzde 26`dır. BM istatistiklerine göre Türkiye, BM ülkeleri arasında kadınların işgücüne katılımında dünyada en düşük oranlara sahip 10 ülkeden biridir.

Sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi, kadın işgücünün oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumaktadır. Oysa aynı sektörün tekstil, gıda, hazır giyim gibi emek yoğun dalları için, kayıt dışı işyerlerinde yoğunlukla kadınlar, her türlü sosyal hak ve güvenceden yoksun şekilde çalıştırılabildiğinden halen tercih edilen işgücü konumundadır.

Aslında çalışmaya hazır olan ancak iş aramayanlar ile bir işte çalışsa bile iş aramaya devam eden eksik istihdamdakileri, tarımda ücretsiz aile işçisi olarak görünen kadınları, kentlerde ev kadını kategorisinde görünmekte olan milyonlarca kadını da hesaba kattığımızda kadınlar arasında işsizlik oranlarının çok daha yüksek olduğu gerçeği ile yüz yüze gelmekteyiz.

Hem istihdam hem de işsizlik alanında cinsler arasındaki belirgin farklılığın kadın istihdamı konusunda net bir kamu politikasının olmamasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Çeşitli raporlarda ve kalkınma planlarında kadın istihdam oranının düşüklüğüne işaret edilse bile sistematik istihdam politikaları hayata geçirilmemiştir.

İşgücü piyasalarında kadın ve erkeğin eşitliğini

sağlamaya çalışan politikalara göre:

1. Eşit davranma perspektifi: Türkiye`de yürürlükte olan kadın ve erkek arasında kesin ayrımcılık yapan bazı yasa ve uygulamalara dikkat çekmek gerekmektedir.

Örneğin, İş Kanunu`nda kıdem tazminatı ile ilgili madde hala evlilik sonrası kadınların işten ayrılmalarını teşvik edici nitelikte olup, kendi istekleri ile evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı hakkını tanımaktadır. Fakat aynı Madde erkekler için geçerli değildir. Yine Sosyal Güvenlik Yasası`nda, dul ve yetim aylığına hak kazanımında ve kullanımında erkekler ve kadınlar arasında ciddi farklar vardır. Erkekler 18 yaşına ya da yüksek eğitim durumunda 25 yaşına kadar yetim aylığı alabilirken, kadınların evlenene kadar ya da sigortalı bir işte çalışana kadar yetim aylığı almaya hakları vardır. Bu iki uygulama göstermektedir ki, toplumsal kabülün yanı sıra yasal düzenlemeler de kadınların asli görevlerinin ev içinde anne ve eş olmak olduğunu ve kadınların ancak bu alanda korunması ideolojisi üzerine kurulmuştur. Bu yasal düzenlemeler kadınları istihdam dışına itmekte ve onların istihdam dışında kalmalarını teşvik edici niteliktedir.

2. Kadınların perspektifi: Bu alanda öne çıkan politika uygulaması, çocuk ve bağımlı bakımında kadınların yüklerini hafifletmek amacındadır. Türkiye`de okul öncesi çocuk bakımına ilişkin sistematik bir politika olmadığı gibi bu alanda varolan hizmetler çok dağınık ve sınırlıdır. Türkiye genelinde %90`dan fazlası kamu kurumları tarafından verilen okul öncesi eğitimde, 4-6 yaş grubu çocukların ancak %16`sı anaokulları ve ana sınıflarından yararlanmaktadır. Okul öncesi eğitim alan çocukların büyük çoğunluğu 3 yaşın üzerindedir ve 3 yaş altı çocukların bakım hizmetlerine ilişkin veri bulunmamakla beraber okullaşma oranının çok daha düşük olduğu söylenebilir. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2007). AB bu doğrultuda aldığı bir kararla, 2010 yılına kadar 3 yaş üstü çocukların %90`ının bakım hizmetinden faydalanmasını öngörmektedir. Bu hedef

3 yaş altı çocuklar içinse yüzde 33`dür. (European Commission 2005)

4857 sayılı İş Kanunu 88. Madde`si gereği hazırlanan Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ise kadın işçi çalıştıran işyerlerinde okul öncesi eğitim çağındaki çocuklar için eğitim kurumları ve kreşler açılmasını düzenleyen hükümler içermektedir. Fakat bu yönetmeliğe göre, 100 ile 150 kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları kurmak, 150`den fazla işçisi olanlar ise kreş açmak zorundadır. Yasal düzenleme çocukları sadece kadınların bakımına tabiymiş gibi görmekte, erkeklerin çocuk bakımı sorumlulukları göz ardı etmektedir. Ayrıca kadın çalışan sayısının yeterli olduğu işletmelerde bile bu hizmetlerin sağlanmadığı, işletmelerin herhangi bir teftiş halinde kendilerine verilecek cezayı ödemeyi tercih ettikleri vurgulanmaktadır.

Hatta 2008`de yürürlüğe giren İstihdam Yasası ile işyerlerinin kreş ve emzirme odaları açma yükümlülükleri kaldırılarak bu hizmetlerin özel sektörden satın alınmasına imkan tanınmıştır. İşyerinin ve kreşin birbirinden ayrı mekanlarda olması kadınların gün içinde gidip çocuklarını görmesine engel olacağı gibi, işyerine gelmeden kreşe gitmek ve çocuklarını bırakmak ve gün bitiminde de almak kadınların zaten kısıtlı olan zamanları üzerine ayrı bir baskı yaratacaktır. Bu alandaki düzenlemelerin kadınların çalışma hayatında varlıklarını ciddi bir biçimde etkilemeyeceğinin bir diğer göstergesi ise Türkiye`de işletmelerin büyük çoğunluğunun 9`dan az işçi çalıştırıyor olmaları ve kadın çalışanların genel olarak bu küçük ölçekli işletmelerde çoğunlukla kayıt dışı işlerde çalışmalarıdır.

Çocuk bakım hizmetlerine yönelik yapılan kısa bir inceleme bile, çocuk bakımı alanında devletin varlığının çok zayıf olduğunu ve çocukların zorunlu eğitim yaşı olan 6 yaşına kadar evlerde anneleri ve yakın akrabaları tarafından bakıldığını göstermektedir. Kadınların, Türkiye`de varolan sosyal devlet anlayışına göre anne ve eş olarak kabul edildiğini ve emek piyasalarına katılımlarını kolaylaştıracak politika ve uygulamaların etkisinin ise yok denecek kadar zayıf olduğunu söyleyebiliriz.

Cinsler arasındaki farklılıklara odaklanarak kadınların özel ihtiyaçları için üretilen ikinci nesil cinsiyet eşitliği politikalarının Türkiye`de kadınların çalışma yaşamına katılımlarını kolaylaştırıcı bir etkisi olduğundan söz edemeyiz.

3. Toplumsal cinsiyet perspektifi: Eşitsiz cinsiyet rollerini dönüştürmeyi ve aile ve iş yaşamını uyumlaştırmayı hedefleyen politikaları yönlendiren temel amaç, kadınların ev içi rolleriyle emek piyasası aktivitelerini birleştirmeyi sağlamak, erkeklerin de ebeveyn ve diğer bakım izinleri yoluyla çocuk ve bağımlı bakımındaki rollerini arttırmaktır.

Aslında bu politikalar AB gündemine işgücü piyasalarında esnek emek talebindeki artışla birlikte gelmekte ve AB'nin piyasa merkezli politikalarını desteklemektedir. Yarı-zamanlı, esnek çalışma, aile yaşamına uyumlu ve alternatif çalışma biçimleri olarak formüle edilen üçüncü nesil politikalara doğum, ebeveyn ve diğer bakım ihtiyaçları için verilen izinler de dahil edilmektedir. Türkiye`de emek piyasalarının esnekleştirilmesine ilişkin en önemli atılım yeni İş Kanunu ile yapılmış, esnek çalışma biçimleri Kanun`la kabul ve koruma altına alınmıştır.

İş Kanunu`nun 13. Maddesi, yarı-zamanlı ve esnek çalışanlara karşı ayrımcılık yapılmasını engellemektedir. Yeni İş Kanunu`nun emek piyasasının esnekleştirilmesinde çok büyük bir çabası olduğu inkar edilemez. Esnek çalışmanın ve çalışma biçimlerinin esnekleştirilmesinin kanunlaşmasıyla, Avrupa`da kadınların temel çalışma biçimini oluşturan yarı zamanlı çalışmanın Türkiye`de de kadınların çalışma oranlarını arttıracığına ilişkin bir beklenti doğmuştur. Fakat kadın istihdamı perspektifinden baktığımızda, Türkiye`de kadınların yarı zamanlı çalışmasının çok düşük olduğunu görüyoruz ve İş Kanunundaki değişiklikler bu gerçeği pek fazla etkilememiş gibi görünüyor. Aslında bu bir anlamda formel istihdam alanında yarı zamanlı işler yaratılmadığının bir göstergesidir. Zaten kadınların büyük kısmının enformel işler yaptığını düşünürsek, kadınların çalışması Türkiye`de kayıtlı esnek çalışma biçiminde değil daha çok (enformel) kayıt dışı çalışma olarak ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca Kamuoyunda 'Torba Yasa` diye bilinen, "Bazı alacakların yeniden yapılandırılması ile sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunun önemli bir bölümü, sermayenin önceden belirlenmiş hedefleri ve ihtiyaçları doğrultusunda istihdamın esnek, kuralsız ve güvencesiz bir şekilde yeniden düzenlenmesini amaçlıyor. Bu düzenlenmede, ev içindeki ücretsiz emekleri üzerinden kadınlara açılan yerde ise kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizlik derinleşiyor ve kadınların erkeklerden alacakları artıyor! Öte yandan ücretli emek alanında, kadınların düşük ücretli, kısmi/yarım zamanlı esnek çalışma koşulları altında eşitsiz bir şekilde yer almaları kural haline getiriliyor.

Öznesi kadınlar olarak belirlenen maddelerde ise, kadınların değil ailenin ve patronların çıkarları gözetiliyor. Ev eksenli çalışmanın iş yasasında tanımlanması ve ücretsiz doğum izni süresinin uzatılması gibi, kısa vadede kadınların hayatında kimi kolaylıklara yol açan düzenlemelere gelince, bunlar uzun vadede kadınların ücretli/ücretsiz emek kıskacında daha çok sıkışmalarının yolunu döşüyor.

Son olarak, kadınların toplumda dezavantajlı konumda oldukları gerçeği ön kabulünden hareketle, bütçelemenin, cinsiyetler arası eşitsizliklerin giderilmesine yönelik olarak düzenlenmesi ve uygulama sonuçlarının izlenmesine olanak sağlayacak şekilde yapılandırılması olarak tanımlanan "Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme" kapitalizm ve kadınlar başlığı altında ele alınması gereken diğer önemli bir kavramdır.

Cinsiyete duyarlı bütçeleme, kadınlar için ayrı bir bütçe anlamında olmayıp, kadın ve erkeklerin, kız ve erkek çocukların gereksinimlerinin karşılanmasında kamu kaynaklarının hakça kullanımını ve kamu gelirlerinin yükünün hakça üstlenilmesini gözetir. Genel kapsamıyla, bütçeleme yapılırken kadınların yer aldığı her alanda cinsiyetler arası eşitsizliklerin giderilmesine yönelik düzenleme ve uygulamaların dikkate alınmasının sağlanmasıdır.

Örneğin; çocuk bakımı ve okulöncesi hizmetlerin kamu tarafından karşılanması, 0 - 3 yaş arası çocukların okulöncesi eğitime katılımına dair çözümlerin üretilerek kadınların işgücüne katılımını destekleyen yasal ve kurumsal mekanizmaların yaratılması için kapsamlı reform girişimlerini içeren yasal düzenlemelerin yapılması ve bütçenin ayrılması gerekir.

## SONUÇ OLARAK

Cinsiyet eşitliği politikalarını Türkiye`de varolan sosyal devlet ve kadın istihdam yapısı ışığında değerlendirdiğimizde, eşitlik politikaları, kadın istihdamını teşvik etmekten ve istihdamda olan kadınlara eşitlik sağlamaktan uzaktır. Hatta bazı yasal düzenleme ve uygulamalar istihdam edilen kadınları çalışmaktan caydırıcı niteliktedir çünkü bu uygulamalar kadınların çalışmasını değil anne-eş olmalarını ödüllendirici niteliktedir.

Bu yasal düzenlemelerin kadınlara karşı direk olarak ayrımcılık yaptığını söyleyebiliriz. Varolan eşitliği teşvik edici yasalar ise kadınların hayatını direk olarak etkilemekten uzakta, soyut yasal düzenlemeler olarak kalmakta, uygulamada kadınlara karşı varolan ayrımcılık ve dışlayıcı tutumlarda bir dönüşüm yaratamamaktadır.

İşyerlerinde kreş ve bakım odalarına ilişkin benzer düzenlemeler ise kadınların istihdamını teşvik etmekten çok uzaktır. Bu durumda kadınlar istihdam dışı kalmakta ya da enformel çalışma biçimlerine yönelmektedirler.

Çocuk bakımı alanında devlet-işveren ve ebeveyn üçlüsü arasında daha eşitlikçi bir paylaşım sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç vardır. Öncelikle devlet kamusal çocuk bakımı hizmetlerini yaygınlaştırmalı ve herkese açık ve bedava hale getirmelidir.

Daha sonra ev içi cinsiyetçi rollerde dönüşüm yaratacak ebeveyn izinleri yasallaşmalı ve erkeklerin çocuk ve bağımlı bakımında aktif rol almasını sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır.

Çocuk bakım hizmetlerine ilişkin yasal düzenleme kadınların formel işlere girişini zorlaştırmakta ve kadın işçi çalıştıran işverenleri cezalandıran nitelikler barındırmaktadır. İşverenlerin rolü ise işyerlerine özel kreş bulundurmakla sınırlı kalmamalı, çalıştırdıkları kadın sayısına bakılmaksızın işletmelerin, içinde bulunduğu

belediyeye bağlı olarak işletilen ve yeni açılacak kreşlere doğrudan katkı yapmaları sağlanmalıdır.

Kadınların anne ve eş olarak kabulü üzerine kurulu refah devleti yapısı son yıllarda uygulamaya konan cinsiyet eşitliği politikalarından çok fazla etkilenmemiştir. Varolan refah devletinin temel taşıyıcısı olan aile kurumunun devamlılığı kadınların omuzlarına yüklenmiş durumdadır. İşte bu yükten dolaydır ki, Türkiye`de kadınlar işgücü piyasasında bir varlık gösteremedikleri gibi varolan bu yapı onları çalışan olarak teşvik etmekten çok uzaktır. Bu nedenlerle, son yıllarda yasal alanda yaşanan gelişmelere rağmen kadın-erkek eşitliği konusunda radikal dönüşümler ortaya çıkmamaktadır.

Bu nedenle kadınlar lehine başta Anayasa`da olmak üzere Türk Ceza Kanunu`nda, Türk Medeni Kanunu`nda ve İş Kanunu`nda pek çok düzenleme ile kadınlar aleyhine olan hükümler pozitif ayrımcılık doğrultusunda değiştirilmelidir. Bu nedenle hukuksal değişikliklerle beraber toplumsal anlayış ve davranış biçimlerimizin yansıması olan toplumsal cinsiyet anlayışımızın gözden geçirilmesi sorgulanması ve değiştirilmesi gerekmektedir.

## İZMİR YEREL KADIN KURULTAYI HAZIRLIK ALIşTAYI

### TMMOB`DE KADIN RGTLLğ ATÖLYESİ SONUÇ METNİ

### KARAR TASARILARI GEREKÇESİ

### GİRİş

Kadınların kendilerine güvenmeleri ve güçlenmeleri için tarihlerini bilmelerinde yarar vardır. Türkiye`de kadınlara yönelik olarak sürekli tekrarlanan söylem şöyle özetlenebilir:

"Türkiye`de kadınlar hakları için mücadele etmediler. Onlara hakları Atatürk tarafından tepeden inme biçimde verildi. Türkiye`de kadınlar haklarını batılı toplumlardan önce kazandılar. Türkiye`de kadın erkek eşitliği sağlanmıştır. Kadın-erkek yoktur insan vardır." Bu görüş ders kitaplarından tören konuşmalarına, siyasi parti programlarından dernek tüzüklerine ciddi basından popüler magazinlere kadar her gün her yerde sıkça tekrarlanmaktadır. O yüzden kadınlar tarihlerinin bu olduğuna inanmışlardır.



Bu görüşün gerçeği yansıttığı söylenemez... son yıllarda kadınların tarihleri için bir çok yeni çalışma yapılmıştır...

- 1841 kadınlara kadı önünde evlenme hakkı tanınır.
- 1845-57 köle ve cariye satın alınması yasaklanır.
- 1856 kız evlatların mirastan eşit olmasa da pay almaları kuralı kabul edilir.
- 1870 ilk kadın okul müdürü göreve atanır.
- 1908 ilk kadın derneği kurulur: Cemiyet-i İmdadiye
- 1908-1920 25 kadın derneği kurulur.
- 1914 İstanbul Üniversitesi kapılarını kadınlara açar.
- 1919-20 İstanbuldaki 25 kadın derneğinden 16'sı milli mücadeleye katılır. - Kadınlar cephe ve cephe gerisinde kurtuluş savaşına katılırlar.
- 1924 Türk Kadınlar Birliği kurulur. Bu birlik, Cumhuriyetin ilk yıllarında kadınların örgütlenmesinin ana doğrultusunu oluşturur.
- 1926 Medeni Kanun kabul edilir.
- 1934 Seçme ve seçilme hakkı tüm kadınlara tanınır.
- 1940`ların sonundan itibaren meslek kadınları kendi örgütlerini kurmaya başlarlar.
- 1980`li yıllarda Türkiye de kendilerini feminist olarak adlandıran örgütlenmelere tanık oluruz.
- 1986 Cedaw anlaşması.
- 1990`lardan itibaren ise; Mor Çatı sığınma evleri.
- 1997`de Ka-Der.
- 1998 yılından başlayarak 2000`li yıllarda güçlenerek süren önemli bir gelişme ise çeşitli meslek kuruluş ve odalarında Kadın komisyonları kurulmaya başladı.

6235 sayılı Kanun ile kurulan, tüzel kişiliğe sahip, kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşu olan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, 23 oda ve 31.12.2010 verilerine göre 74.263`ü kadın olmak üzere 380.476 üye sayısı ile ülkemizin başta gelen örgütlerinden biridir. Öznesinde insan olan bu meslek gruplarının üyelerini bir araya getiren TMMOB`nin, kendi örgütsel yapısı içinde kadın unsurunu ele aldığımızda, bu konunun da ayrıca geliştirilmesinin gerekli olduğunu düşünüyoruz.

1.Kadın Kurullayı ve 41. Dönem Genel Kurul açılış konuşmalarında TMMOB Birlik Başkanı Sayın Mehmet Soğancı kadınların mücadelelerinin yanında olacağını aşağıdaki söylemleriyle vurgulamıştır;

"Kadın ve erkek emekçiler, sendikal örgütlerden TMMOB gibi meslek örgütlerine, siyasal partilere her alanda birlikte yer almalıdır. Amaç emekçi kadınla erkeği birbirinden ayırmak değil, fakat mücadele içinde birleştirmek, omuz omuza sınıf savaşına katmaktır. İşçi ve emekçilerin bir parçası olan kadınları alıp ayrı bir örgütlenmeye sevk etmek, kadını, salt kendi özgül sorunlarına dayalı sınırlı bir örgütlenme içinde, bir kez daha ikinci planda bırakmaktan başka bir anlama gelmez, bundan başka bir sonuç doğurmaz. Kuşkusuz bu, emekçi kadınlara dönük bazı özel araçlar, mevcut emek ve meslek örgütleri bünyesinde kadın sorunu üzerinde yoğunlaşacak komisyonlar, komiteler yaratma ihtiyacını ortadan kaldırmamaktadır. Hatta bu örgütlerden bağımsız olmayacak şekilde yaratılacak olan komisyonlar, kadınların mücadeleye daha doğrudan katılmalarını kolaylaştıran bir rol oynayacaktır. Bu tür komisyonlar ile kadınlar, hem yaşadıkları sınıfsal sorunları hem de kadın olmaktan kaynaklı sorunları doğrudan ve rahat bir şekilde ifade etme olanaklarını yakalamış olacaklardır. Bu ise kadını ön plana çıkaracak ve mücadele içinde etkinleştirecektir."

Bu düşünceler doğrultusunda, TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Soğancı, 41. Dönem Olağan Genel Kurul Açılış Konuşmasında; Kadına yönelik şiddeti ve toplumsal hayatın her noktasında cinsiyet ayrımcılığını önlemek, politik, ekonomik ve kültürel alanda pozitif ayrımcılığı desteklemek, TMMOB örgütlülüğü içinde kadın örgütlenmesini geliştirmek, tüm emekçi kadınların mücadelelerinin yanında olmak, birlikte mücadele etmek için söz vermiştir.

2008 yılında eşzamanlı olarak pek çok ilde TMMOB İKK`lara bağlı Kadın çalışma gruplarının kurulması Kadın Mühendis-Mimar-Şehir Plancılarının örgütlenme istek ve gereksinimlerini ortaya koymaktadır.

Toplam üyelerinin (380.476) % 19.5`ini (kadın üye 74.263) (2010 yılı verisi) kadınların oluşturduğu TMMOB da kadın örgütlenmesi konusu tüm detaylarıyla tartışılmalıdır. Bu noktada aşağıdaki soruların yanıtları aranmalıdır:

\*Mezun olan mimar ve mühendis ve şehir plancısı kadınların ne kadarı üye olmaktadır?

\*Üye olmanın kazanımları nelerdir; üye olunmaz ise ne gibi dezavantajlar yaşanabilmektedir. \*Kadın üyeler arasında yönetime seçilme oranı nedir?

\*Seçimlerde kadın kotası ve eşit temsil konusundaki düşünceler nelerdir?

\*Örgütlenme çalışmaları içinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu?

\*TMMOB içinde kadın örgütlenmesinin seçim ile oluşturulması için mevcut yönetmeliklerde değişiklik yapılabilir mi?

\* TMMOB`de "Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme" konusunda düşünceler nelerdir?

Atölye çalışmamızda yukarıdaki sorular çerçevesinde konu irdelenmiş ve aşağıdaki tespitler yapılmıştır;

- 55 yıllık TMMOB örgütlenmesinde kadın örgütlenmesi yoktur. Kadın çalışmaları yeterince önemsenmemektedir.

- TMMOB`de kadın örgütlenmesi konusunda yeterince farkındalık oluşmamıştır.

- Erkek üyeler üyelik sürecine daha erken girdikleri ve daha aktif oldukları için yönetim mekanizmalarında daha kısa sürede yer alabilmektedirler.

- Meslektaşlarımızda üyelik ve örgütlenme bilincinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

- Yasal düzenlemelerle devlet memurlarının meslek odalarına üyeliklerinin zorunlu hale getirilmesi gereklidir.

- Oda ve TMMOB Genel Kurullarında alınan kararlara rağmen, çoğu Odada ve şubelerinde kadın komisyonları hala kurulmamıştır.

- Kadın mühendislerin mesleki ve toplumsal sorunları benzerlikler göstermektedir.

- TMMOB ve bağlı Odalarda cinsiyete dayalı bütçeleme uygulaması yapılmamaktadır.

- Aile içinde ve eğitim hayatında yapılan yanlış yönlendirmeler nedeniyle bazı mühendislik dalları kadınlar tarafından daha az tercih edilmektedir.

- Kadınların, yaşadıkları çok yönlü sorunların çözümü için mücadele etmeleri ve örgütlenmeleri zorunludur. Pozitif ayrımcılık yaşama geçirilmelidir.

TMMOB Odalarının Yönetimlerinde Kadın Temsiliyeti

TOPLAM ODA SAYISI : 23

Kadın ODA BAŞKANI: 2

BAŞKAN VEKİLİ : 5

SEKRETER/YAZMAN: 3

SAYMAN: 6

ÜYE: 12

YEDEK ÜYE: 15

- TMMOB ve bağılı odaların web sayfalarından alınan verilere göre, oda ve şubelerin yönetim kurullarında yer alan kadın sayısı yetersizdir.
- Yönetim ve karar mekanizmalarında eşitsiz temsiliyet söz konusudur.
- Odalarda erkek egemen/eril yönetimler oluşmuştur.
- Oda ve TMMOB genel kurullarına katılan kadın delege sayısı yetersizdir.
- Kadın temsiliyetinin artması için pozitif ayrımcılık gözetilmemektedir.
- Örgüt içinde kadın üyelerin ve kadın örgütlülüğünün yalnızca kadın çalışması yapacakları yönünde bir algı vardır.
- TMMOB`da Kadın Çalışma Gruplarının Mevcut Örgütlenme Modeli

(Yönetmelikler)

- TMMOB`da Kadın örgütlülüğü, tüzük ve yönetmeliklerde tanımlanmamaktadır. Bu nedenle kurumsal bir kadın örgütlenme modeli ve çalışması

söz konusu değildir.

- 40. TMMOB Genel Kurulu Kararı olmasına karşın, TMMOB çatısı altında, "cinsiyet ayrımcılığı takip sekreteryası" yaşama geçirilmemiştir.

- TMMOB`de Kadın Çalışma Grupları veya komisyonları atama ile görevlendirilen üyelere oluşmaktadır.

## İZMİR YEREL KADIN KURULTAYI HAZIRLIK ÇALIŞTAYI

### TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ – KADIN VE DEMOKRASİ ATÖLYESİ SONUÇ METNİ

#### KARAR TASARILARI GEREKÇESİ

Demokrasi, insanların yurttaşlık hakları bakımından eşit oldukları bir yaşama biçimini ifade etmektedir. Bu yaşama biçiminin önceki ve farklı siyasal rejimlerden en önemli ayırıcı özelliği, "eşitlik" ve "temsil" kavramlarından kaynaklanmaktadır.

İnsanlar, insan olmak bakımından eşittirler. Fakat "İnsan" soyut bir tanımlamadır. Her insanın, doğuştan getirdiği ve sonradan edinilen farklılıkları vardır. Cinsiyet, cinsel yönelim, ten rengi –ırk-, vb. özellikler doğuştan; etnik köken, dini inanç, mezhep, ait olunan coğrafya vb. özellikler de –sosyal kimlik öğeleri olarak- sonradan edinilen özelliklerdir. Bu özelliklerin tümü, insanları birbirinden farklılaştırır.

Bu farklılıkların, hayatın tüm alanlarında eşitsizliğe yol açmaması için, Demokrasinin içindeki "temsil" kavramı; bütün grupların yasa ve yürütme açısından eşitliklerinin güvence altında olduğu -olacağı- varsayımına dayanır.

Demokrasi; siyasal sistemlerin temsil ve eşitlik ilkesini ne ölçüde hayata geçirdiğine bağlıdır.

- Eşitlik yalnızca kuralların eşitliği ve adalet değildir;
- Eşitlik sadece hak değildir;
- Eşitlik yalnızca güvenceye alınması gereken bir fırsat eşitliği değildir;

EŞİTLİK aynı zamanda; sosyal konumların da denklidir. Somut sonuçları olan ve tüm yaşam boyunca her yerde sağlanması gereken bir ilkedir. Bu hakkın yaşamın içinde somut olarak gerçekleşmesi gereklidir.

Üzerinde konuştuğumuz kavramların çoğu, temsilde eşitsizlik sonucunda ortaya çıkan toplumsal hiyerarşilerle ilgilidir.

Bu hiyerarşik toplumsal sistemi ayakta tutan ideolojik yaklaşımlar, sıradan insanların zihniyetlerini biçimlendirme ve genel olarak demokratik olmayan sistemi meşrulaştırmak gibi işlevler görürler.

Örneğin toplumsal cinsiyet ideolojisi, doğuştan biyolojik olarak farklı ama eşit iki cinsiyetin, toplumsal eşitsizliği üzerine kurulu sistemi meşrulaştırmak için işletilir. Bu

ideoloji kadınların "ikinci sınıf" bir cinsiyet olduklarını ve dolayısıyla "erkek egemen" bir sistemin doğal ve meşru olduğunu dikte eder.

Muhafazakarlığın bütün bu sistem içinde en önemli fonksiyonu verili düzenin –ki bu düzen eşitsizliğe dayalıdır- muhafaza edilmesinde saklıdır. Bu nedenle muhafazakarlık sadece dindarlıkla, saçıcılıkla vb. anlaşılabilir bir kavram değildir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sadece özel alanda kadın-erkek ilişkileri bağlamında ortaya çıkmaz, özellikle "beden politikaları" üzerinden toplumsal hayata geçirilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini kent planlamalarından, mikro mekan politikalarına kadar her yerde görebiliriz.

Dünyadaki temsiliyete baktığımızda aşağıdaki tablo ortaya çıkmaktadır;

- Dünyadaki her 100 parlamenterden yalnızca 13`ü kadın
- Dünyada devlet ya da hükümet başkanlığı yapan  
her 100 kişiden yalnızca 5`i kadın
- Dünyadaki her 100 bakandan yalnızca 12 tanesi kadın
- Dünyadaki 16 meclis dışında kalan  
meclislerdeki kadınların oranı %25`in altında
- Türkiye Büyük Millet Meclisi`nde (TBMM) 541 milletvekilinin  
yalnızca 48`i kadın. Temsil oranı % 9`dur.

TMMOB Organlarında Kadın Temsiliyeti

TMMOB ve bağlı odaların web sayfalarından alınan verilere göre, oda ve şubelerin yönetim kurullarında yer alan kadın sayısı yetersizdir. Yönetim ve karar mekanizmalarında eşitsiz bir temsiliyet söz konusudur. Odalarda erkek egemen/eril yönetimler olduğu görülmektedir.

Toplam Oda Sayısı: 23

Kadın ODA BAŞKANI: 2

Kadın 2. BAŞKAN: 5

Kadın SEKRETER/YAZMAN: 3

Kadın SAYMAN: 6

Kadın ÜYE: 12

Kadın YEDEK ÜYE: 15

Toplam 43 kadın yönetici

## MEVZUAT - TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE DEMOKRASİ

Bireysel hak ve özgürlükler; bireylerin devlet ve diğer bireyler karşısındaki hak ve özgürlükleridir. Bireysel haklar, devlet karşısında Anayasalar ile korunur. Yürürlükte bulunan Anayasamızda da bireylerin hak ve özgürlükleri düzenlenmiştir.

Öncelikle uluslararası mevzuata bir göz atmakta yarar var. Kadınların insan hakları bildirgesi olarak nitelendirebileceğimiz Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesini (CEDAW) Türkiye Cumhuriyeti de 1986 yılında imzalamıştır. (CEDAW Sözleşmesinin tam metnini kitapçığımızın 37-51. sayfalarında bulabilirsiniz.)

CEDAW Sözleşmesinin 1. Maddesinde "Kadınlara karşı ayırım" deyimini yer almış ve ayrıntılı olarak tanımı yapılmıştır. Buna göre; kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama, kadına karşı ayırım olarak nitelendirilmiştir.

Sözleşmenin 2. Maddesi gereğince sözleşme tarafı olan devletlerin, kadınlara karşı her türlü ayırımı kınayıp tüm uygun yollardan yararlanarak ve gecikmeksizin kadınlara karşı ayırımı ortadan kaldıracı bir politika izlemeyi kabul edeceği ve bu amaçla kadın ile erkek eşitliği ilkesini kendi anayasalarına ve diğer ilgili yasalara, henüz girmemişse dahil etmeyi ve yasalar ile diğer uygun yollarla bu ilkenin uygulanmasını sağlamayı;

Kadınlara karşı her türlü ayırımı yasaklayan ve gerekli yerlerde yaptırımları da içeren yasal ve diğer uygun önlemleri kabul etmeyi; Kadın haklarının erkeklerle eşit temelde himayesini, yetkili ulusal mahkemeler ve diğer kuruluşlarla kadının her türlü ayrımcılığa karşı etkin bir şekilde korunmasını sağlamayı;

Kadınlara karşı herhangi bir ayrımcı hareket yapılmasından veya uygulanmasından kaçınmayı ve kamu yetkilileri ile kuruluşlarının bu yükümlülüğe uyumlu olarak hareket etmelerini sağlamayı;

Herhangi bir kişi veya kuruluşun kadınlara karşı ayırım yapma girişimini önlemek için bütün uygun önlemleri almayı;

Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan mevcut yasa, yönetmelik, adet ve uygulamaları, değiştirmek veya feshetmek için yasal düzenlemeler de dahil, gereken bütün uygun önlemleri almayı;

Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan bütün ulusal cezai hükümleri yürürlükten kaldırmayı taahhüt etmişlerdir.

Yine 3. maddede taraf devletlerin kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla, yasal düzenleme dahil bütün uygun önlemleri alacakları;

7. maddede ülkenin politika ve kamu hayatında, kadınlara karşı ayırımı önlemek için tüm önlemleri alacakları ve özellikle kadınlara erkeklerle eşit şartlarla bütün seçimlerde ve halk oylamalarında oy kullanmak ve halk tarafından seçilen organlara seçilebilmek, hükümet politikasının hazırlanmasına ve uygulanmasına katılmak, kamu görevinde bulunabilmek ve hükümetin her kademesinde kamu görevleri ifa etmek, ülkenin kamu ve politik hayatı ile ilgili hükümet dışı kuruluşlara ve derneklere katılma haklarını sağlayacağı hususları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde düzenlenen konular ile birebir ilintili "Kanun önünde eşitlik" ilkesi; Devletimizin taraf olduğu CEDAW uluslararası sözleşme hükümlerine uyumlu olarak sırasıyla 5170 Sayılı yasanın 1. maddesi ile 07.05.2004 tarihinde ve 5982 Sayılı Yasanın 1. maddesi ile yeniden düzenlenmiştir. 10. madde hükmüne göre "Kadın ve erkekler eşit haklara sahiptir". Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

Bu değişiklikler, devleti, kadın ve erkeklerin her türden haklar bakımından eşitliğinin gerçekleşmesini sağlamaktan yükümlü kılmaktadır.

Pozitif ayrımcılık hak ve imkanlardan eşit olarak yararlanmayanlara bir takım istisna ve ayrıcalıkların tanınması olarak yorumlanabilir.

Ancak bu noktada yaşadığımız bir örnek, mevcut siyasi iktidarın "pozitif ayrımcılığı" nasıl şaşırtıcı bir yorum ve amaçla kullanabildiğini ve kullanabileceğini gözler önüne sermiştir.

TMMOB İzmir İl Koordinasyon Kurulu Kadın Çalışma Grubu'nun 31.03.2011 tarihli basın açıklaması ile kınanan ÖSYM'nin 27 Mart 2011 tarihinde gerçekleştirdiği YGS sınavında Eyüp ilçesinde 6 okulda kız öğrencilerin tamamının ayrı okullarda



sınava sokulması siyasi iktidar tarafından devletin pozitif ayrımcılık anlayışının bir uygulaması olarak savunulmuştur. Daha sonra bu uygulamanın 17 okulda 35 binden fazla kız öğrenciye yapıldığı belirlenmiştir.

Bu örnekten hareketle, bir siyasi iradenin "pozitif ayrımcılık" gerekçesi ile yaşama geçirmeye kalkışacağı her türlü uygulamanın gerçekten toplumsal cinsiyet eşitliğine hizmet edip etmeyeceği tartışmalı hale gelebilmektedir. Bu nedenle "pozitif ayrımcılık" kavramının çok iyi tanımlanması gerekmektedir.

Her ne kadar "insan hakları evrenseldir, bir bütündür ve birbiriyle ilişkilidir" kuralı olsa da pratik hayatta, eril düşüncenin hakim olması nedeniyle örgütlerde uygulama genellikle kadınların aleyhinedir. Bu gerçeklik örgütümüz olan TMMOB`de kadın temsilinde yansımaları bulmaktadır.

Örgüt içi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, büyük ölçüde erkek üyelerde farkındalık yaratılmasına ve onların desteğinin alınmasına bağlıdır.

Toplumsal cinsiyet rolü olarak "annelik" ideolojik bir bakışla kadınların iç güdüsel bir görevi olarak tanımlanmakta ve kadını yalnızca bu rol üzerinden tanımlamak onu toplumdaki diğer alanlardan uzaklaştırmaktadır. "Annelik", "kadınlık", "eşlik" rolleri kadınları evden çıkmayı isteyemez hale getirmektedir.

TMMOB`de mühendis, mimar ve şehir plancısı kadınlar, her genel kurulda kadın kimlikleriyle mesleki kimlikleri arasında çatışma yaşamak durumunda bırakılmaktadır. Kadın kotaları ya da temsilde eşitlik talepleri gündeme geldiğinde ise ayrımcılık suçlamalarıyla yüz yüze kalmaktadırlar.

Oysa gerçek ayrımcılık, farklı olanın görmezden gelinmesi ve kendini ifade etmesine izin verilmemesidir.

Partilerde, sendikalarda, odalarda bir kadın olarak yer alındığı zaman örgüt içinde de pek çok mücadele verilmesi gerekmektedir. Çünkü eril düşüncenin dayattığı roller ve düşünce biçimi kadınlar tarafından da benimsenmiş ve kanıksanmış durumdadır.

Mühendislik toplumda erkek mesleği olarak kabul edilmekte, bu da TMMOB`yi bir erkek örgütü durumuna sokmaktadır. TMMOB`de, temsiliyet ve örgütsel dil açısından, kadınların etkin bir varlığından söz etmek güçtür. TMMOB`nin genel kurullarında, kurultaylarında vb. toplantılarında bu durum özellikle fark edilmektedir.

Bu alanlarda bir şeyleri değiştirmek için var olmaya çalışan kadınlar bile bir süre sonra eril düşünce biçimini benimseyerek değişmekte ve kadın kimliğinden uzaklaşmak zorunda kalmaktadır.

Toplumda ve örgütlerde makro olarak aksamakta olan demokratik işleyişin aynı şekilde gündelik ve ikili ilişkilere de olumsuz yansıdığı görülmektedir. Toplumumuzdaki ikili ilişkilerde yönetme, yönetilme ve asgari dominant olmak yönelimi hakimdir. Bu karakteristik özellik karşılıklı olarak birbirini tetiklemektedir.

Aile yaşamında da kendisini ağır şekilde hissettiren bu anti demokratik işleyişi kırabilmek için kadınların meslek seçiminden örgütlenmeye kadar her alanda kendilerine güvenmeleri, inatçı, kararlı olmaları önem taşımaktadır.

Kadınlar, toplumun diğer kesimlerinde olduğu gibi homojen bir grup değildirler. Kendi içlerinde de demokrasiyi tartışmaları gerekmektedir. Tüm kadınlar, sadece kadın oldukları için aynı sorunlara sahip olmayabilirler. Bu noktada, örneğin başörtüsü takan ya da takmayan kadınlar; anadilde eğitim talep eden veya Türkçe konuşan kadınlar kendi aralarında demokratik ve ortak bir dil kurabilmelidir. Kadınların kendi içinde de demokratik temsilinin sağlanabilmesi için farklılığı olan kadınlar da temsil edilebilmelidir.

Ülkemizde mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı uygulamaları, sanki tüm toplum yalnızca "30 yaşında ve sağlıklı erkeklerden oluşuyormuş gibi" üretim yapmaktadır. Kadınlar, çocuklar, engelliler, yaşlılar kentin ve mekanların dokuları oluşturulurken hiçbir şekilde göz önüne alınmamaktadır. Her şey erkeksi ve hiyerarşik olarak düzenlenmekte; kentler binalar, eşyalar, teknoloji hepsi bu hedef kitleye göre planlanmaktadır.

Toplumları farklı gruplar oluşturmaktadır. Ülkemiz de din, dil, etnik kimlik, cinsel yönelim gibi farklılıkları barındıran bir ülkedir. Onlar için neyin iyi veya ne kadarının yeterli olacağını çoğunluk azınlığa dikte ettirmeye çalışmaktadır. Farklı grupların, farklı görüşlerin isteklerine saygı gösterilen bir yaşam biçimi, demokrasi ve toplum barışı için gereklidir.

Atölye çalışmamızda bu gerçeklerden yola çıkılarak konu irdelenmiş ve aşağıdaki önermeler yapılmıştır.