

# Çalışma Yaşamında Kadınlar Forumu Raporu

**KEiG**

kadın emeği ve istihdamı girişimi  
women's labor and employment initiative

# ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR FORUMU RAPORU

**KEiG**

kadın emeği ve istihdamı girişimi  
women's labor and employment initiative

İçindekiler	
Forumun Genel Çerçevesi	03
Forumu Yapmaya Neden Gerek Duyduk?	04
Forumun Hedefi	04
Katılımcı Profili	04
Türkiye’de Dönüşen Çalışma Yaşamı ve Kadın İstihdamı	05
Forum Tema Grupları ve Tartışma Soruları	06
Forumdan Çıkan Sonuçlar:	07
Temel Sorun Alanları	07
Sorun Analizi	07
1. İş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık	14
2. İş yaşam dengesi	17
3. İş yerinde performans değerlendirmesi	18
4. Teknoloji alanında kadınlar	19
5. Dayanışma ağı oluşturma	21
Çözüm Önerileri	24
Değerlendirme	

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR  
FORUMU RAPORU

## Forumun Genel Çerçevesi<sup>1</sup>

Son yıllarda yaygınlaşan ve Türkiye işgücü piyasasında da yaygın bir eğilim olmaya başlayan eğretilişmenin özellikle kadın istihdamı temelinde ne anlama geldiğini ayrıntıları ile ele alabilmek için 18 Ekim Pazar günü Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Bomonti Kampüsü'nde KEİG Platformu (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi) olarak farklı meslek gruplarından biz kadınların kendi hikâyelerimizi paylaşabileceğimiz ve eğretilişme kavramını kendi deneyimlerimizden yola çıkarak tanımlayabileceğimiz tam günlük bir forum düzenledik.

Bu forumla amacımız, çalışma hayatında yaşadıklarımızı birlikte konuşabilmek ve eğretilişme kavramını ayrıntılı bir biçimde tartışabilmektir. Dolayısıyla aşağıdaki sorulardan hareket etmenin paylaşımımızı kolaylaştırdığını düşünüyoruz:

Son 10 yılda Türkiye'de kadın istihdamı ne yönde değişti?

Neoliberal politikaların kadınların iş yaşamına nasıl etkileri oldu?

Eğretilişme dediğimiz atipik istihdam modelleri kadınları nasıl etkiledi?

Kadınların iş yaşamında neoliberalizm, eğretilişme ve bunların ortaya çıkardığı yeni deneyimlerle baş etme stratejileri neler olabilir?

Foruma katılan ve katkıda bulunan tüm kadınlara teşekkür ederiz.

KEİG Platformu  
Kasım 2015

<sup>1</sup> Bu rapor, Meltem Arıoğlu Pultar tarafından KEİG Platformu üyeleri ve Çalışma Yaşamında Kadınlar Forumu katılımcılarının katkısıyla hazırlanmıştır.

## Forum Yapmaya Neden Gerek Duyduk?

KEİG Platformu olarak 16 ilden 32 kadın örgütü üyemizle birlikte yürüttüğümüz çalışmalarda kayıt dışı çalışan ve mavi yakalı kadınların sorunlarıyla birebir temasımız olurken beyaz yakalı kadınlarla benzer bir iletişim ağının eksikliğini tespit ettik. Bu noktadan hareketle, beyaz yakalı kadınların bir araya gelip çalışma yaşamıyla ilgili sorunlarını masaya yatırdığı ve çözüm önerilerini tartıştığı bir platform sağlamanın hem kadın emeği ve istihdamı alanında çalışmalar yapan KEİG Platformu için, hem de beyaz yakalı kadınlar için bir ihtiyaç olabileceğine karar verdik.

## Forumun Hedefi:

Forumun ardından sonuçları paylaştığımız bu raporla birlikte forumdan çıkan önemli sorun analizi ve çözüm önerilerini politika yapıcı kişi ve kurumlarla, basınla paylaşarak çalışma yaşamıyla ilgili yeni düzenlemelerin yapılmasına katkıda bulunmayı hedefliyoruz.

Bir diğer önemli hedef de bu raporun kamuyla paylaşılmasının ardından foruma katılan kadınların kendi içlerinde bir dayanışma/haberleşme ağı oluşturmalarına destek vermek ve beyaz yakalı kadınlardan oluşacak grubu KEİG Platformu üyesi olarak aramıza katmak.

## Katılımcı Profili:

Foruma 35 farklı meslek grubundan yaklaşık 100 kadın katıldı. Katılımcılar arasında akademisyen, öğretmen, sivil toplum çalışanı, proje sorumlusu, aktivist, mimar, mühendis, müfettiş, genel müdür, dış ilişkiler sorumlusu, denetim yöneticisi, araştırmacı, şehir plancısı, ihracat operasyon sorumlusu, bankacı, tıbbi mümessil, hemşire, ürün müdürü, uzman, ihracat uzmanı, yazar, uluslararası ilişkiler uzmanı, insan kaynakları yöneticisi, ses sanatçısı, peyzaj mimarı, sosyal hizmet uzmanı, ev eksenli çalışan, avukat, sendikacı, memur, çevirmen, yönetmen, doktor, halkla ilişkiler uzmanı, girişimci ve stajyer kadınlar yer aldı.

## Türkiye’de Dönüşen Çalışma Yaşamı ve Kadın İstihdamı

1980’lerde refah rejiminin meşruiyetini ve entelektüel hegemonyasını kaybetmesiyle küresel ekonomi uluslararası rekabetçi ticarete çok daha açık hale gelmiş ve düşük gelirli ülkeler ihracatçı konumuna kavuşmuştur. Mikro elektronik ve uydu teknolojisi gibi yeni teknolojik gelişmeler ortaya çıkmış ve emek sakıngan teknolojiler yoğun olarak kullanıma sokulmuştur. Bu değişiklikler, arz yönlü ekonomik politikalara meşruiyet ve ideolojik alt yapı kazandırmıştır. Dünyanın pek çok yerinde uygulamaya konan yapısal uyum ve istikrar politikaları ile kamu harcamalarının kısılması, özelleştirmeler, ticari serbestleşme, uluslararası rekabet için birim işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve işgücü piyasalarının kural dışılaştırılması yeni dönemin başlıca özellikleri olmuştur. Söz konusu dönüşüm süreci kadınlar için de pek çok radikal değişikliği beraberinde getirmiştir. Küresel ekonomiye entegre olan ulusal emek piyasalarının dönüşümü içinde yüksek vasıflı olmayan, ama uysal, itaatkâr ve genellikle sendikalaşma eğilimi düşük kadın işçi kullanma imkânlarından kaynaklanan talep artmıştır. Buna karşılık erkek işçilerin istihdam düşüşü ve güvencesizliğinden kaynaklanan gelir kayıplarını telafi amacıyla, kadın işgücü arzı da yükselmiştir. Ne var ki, bu durum, bakım açığını daha da derinleştirmiştir. Hane içinde geleneksel olarak kadın aile bireyleri tarafından yerine getirilen bakım hizmetleri ve yeniden üretim faaliyetleri ücretli göçmen kadınlara devredilmeye başlanmıştır. Kadın işgücüne katılım oranları artarken, iş yaşamı halen yalnızca erkeklere göre örgütlenmeyi sürdürmektedir. Türkiye, günümüzde de iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları açısından son derece yoksul olduğu gibi, çalışma yaşamında artan ağırlıklarına rağmen, kadınlara yönelik ayrımcılık ve iş yerinde cinsel taciz devam etmektedir.

Özel sektörde uluslararası rekabeti sağlayabilmek üzere mutlak ve göreceli olarak değer artışı sağlamaya yönelik teknolojik ve yönetsel dönüşümler gerçekleştirilirken istihdam yapısı da dönüşmekte; esnekleşme ve eğretilişme, uzayan iş günleri, iş yoğunlaşması, işgücü arasında rekabet artışı, dayanışma ağlarında kırılma, reel ücretlerde düşme, yabancılaşma ve vasıf bileşiminde değişimler gerçekleşmektedir. Özel işletme yönetim ilkelerine göre örgütlenmeye başlayan kamu kurumları da mevcut dönüşümlerden nasibini almaktadır. 1980’li yıllardan bu yana özelleştirme ve piyasalaştırma uygulamalarıyla geleneksel kamu istihdam biçimi dönüşmüş, doğrudan kamu hizmetinin kendisi, kamu istihdamının dışına çıkarılmıştır. Kadınların yoğun olarak yer aldığı kadrolu güvenceli istihdam biçimleri özel sektörde olduğu gibi kamuda da eğretilişmeye başlamıştır. Örneğin ülkemizde geleneksel olarak kadınlar tarafından yerine getirilen ve 2010 yılına kadar yasalarla erkeklere kapatılan hemşirelik mesleği, giderek güvenceli konumunu kaybetmektedir. Farklı yasal düzenlemelerle oluşturulan çok sayıda hemşirelik kadrosu, güvence ve ücret olanakları açısından da farklılaşmakta, üstelik son yıllarda taşeron hemşire istihdamı da giderek artmaktadır. Aynı biçimde bir başka geleneksel kadın mesleği olan öğretmenlik, eğitim sisteminin reorganizasyonu ve piyasalaşması sürecinde toplumsal statüsünü ve kamu güvencesini giderek kaybetmektedir. Öğretmenler de hemşirelere benzer biçimde farklılaşan unvan ve ücret düzeyleriyle istihdam edilerek, kademelendirilmektedirler. Söz konusu dönüşümler cinsiyete ve mesleğe dayalı dayanışmanın yerini giderek rekabete bırakmasına yol açmaktadır.

Türkiye’nin uluslararası piyasalara eklemlenme sürecinde, uluslararası işbölümündeki yeri dönüşmüş, bu durum gerek kentsel ve bölgesel düzeyde, gerekse ülke genelinde egemen sektörleri ve bu sektörlerdeki cinsiyet bileşimlerini değiştirmiştir. Örneğin, egemen sektör olan tarım sektörü hızla çözülürken, uluslararası sermayenin yeni yatırım alanları olan sağlık/bakım ve eğitim hizmetleriyle enerji yatırımlarında çarpıcı bir gelişme gözlenmektedir. Söz konusu sektörlerin bir bölümünün geleneksel olarak kadın istihdamının yüksek olduğu alanlar olması önemlidir.

Yeni dönemde istihdamda atipikleşme eğilimi artarken ve iş, mekânsal ve zamansal olarak kuralsızlaşırken, çalışma ve boş zaman arasındaki ayırım da giderek muğlaklaşmıştır. Yeni teknolojiler aracılığıyla sermaye iş dışı çalışma zamanına da el koymakta, ev içi iş yükünün tamamına yakınına taşımakta olan kadınlar bu eğilimden daha olumsuz biçimde etkilenmektedir.

Küreselleşme ve neoliberalizmin egemen olmaya başladığı 1980'li yıllarda, dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yapısal işsizlik, yoksulluk, gelir adaletsizliği, sosyal hak kayıpları gibi köklü sosyal sorun alanları derinleşmiş, ne var ki, bu sorunlara karşı mücadele odakları baskı altına alınmıştır. Son yıllarda hak kayıplarına karşı yerel ve kendiliğinden örgütlenen hareketler yükselmekte olsa da örgütsüzlük ve bunun yarattığı atomizasyon süre gitmektedir.

Çalışma Yaşamında Kadınlar Forumu kapsamında sözü edilen gelişmeler tartışmaya açılmış, aşağıdaki sorulara katılımcıların gündelik yaşam deneyimleri ışığında yanıt bulunmaya çalışılmıştır: Neoliberal politikaların kadınların iş yaşamına nasıl etkileri oldu? Eğretilişme kadınları nasıl etkiledi? Sektörel ve teknolojik dönüşüm süreçlerinden kadın istihdamı nasıl etkilendi? Kadınların iş yaşamında varlıklarını insan onuruna yakışır koşullarda sürdürmeleri ve iş ile iş dışı yaşamları arasında dengeyi sağlayabilmeleri için ne tür strateji ve politikalara ihtiyaçları var?

## Forum Tema Grupları ve Tartışma Soruları:

Tüm gruplarda karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri/baş etme strateji önerileri odaklı tartışma yürütülüp raportörler de buralardaki önemli noktaları not alıp kapanışta 2 önemli sorun ve çözüm önerisini paylaştı.

Gruplar özelinde de alt başlıklar/sorular:

### 1. İş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık

- Cinsiyet temelinde işlendirme/yerleştirme/görev tanımı,
- Görev içi eğitimlere erişim,
- İş görüşmelerinde cinsiyetçi yaklaşım,

Cinsiyet temelli mobbing; kadınları nasıl etkiliyor; ortak tavır ne olabilir?

### 2. İş-yaşam dengesi

- Esnek çalışma saatleri,
- Evden çalışma uygulamaları,
- Mesaiye kalma/hafta sonu çalışma,
- İşe dayalı seyahat/yer değişimi/alan çalışmasında güçlükler,
- Ücretli/ücretsiz izin hakları,
- Bakım hizmetleri/destekleri,

gibi pratikler iş yaşam dengesini nasıl etkiliyor?

Bu tip uygulamalar yerine sizin talebiniz nedir? (Kreş, çalışma saatlerinin azaltılması, ebeveyn izni, ulaşımda geçirilen zamanın iş saatlerine dâhil edilmesi vs.)



İş kaybetme ya da işe kabul edilmeme riski nedeniyle çalışma haklarını talep etmeme, mevcut haliyle yetinme gibi sorunlar nasıl çözülebilir?

3. İş yerinde performans değerlendirmesi:

- Performans kriterlerinde cinsiyetçilik kadınları nasıl etkiliyor? Baş etme stratejisi/çözüm önerisi ne olabilir?

4. Teknoloji alanında kadınlar:

- Teknoloji alanında çalışan kadınların karşılaştığı cinsiyetçi yaklaşımlar, Kadınların teknolojiden anlamadığına dair toplumun ön yargısı konusunda neler yapılabilir?

5. Dayanışma ağı oluşturma:

- Ortak sorunlar, ortak çözümler, Çalışan kadınlar dayanışma/haberleşme grubu nasıl oluşturulabilir?

## Temel Sorun Alanları:

Kadınlar çalışma yaşamında ev içi sorumluluklarından dolayı ciddi ayrımcılıkla karşılaşılıyor. Bu durum evlilik, doğum ve yaşlı bakımı gibi durumlarda daha da belirginleşiyor. Bu noktada bu yükleri kadınların üzerinden alan kamusal, uygun maliyetli ve kaliteli bakım hizmetleri gibi mekanizmalar bulunmuyor. Uzayan çalışma saatleri, iş-özel yaşam ayrımını ortadan kaldırırken, çalışanın iş dışındaki zamanının da büyük bölümünü işe ayırması beklentisi, özellikle kadınların yetersizlik hissine sürüklenmesine neden oluyor.

Kadınlar çalışma yaşamında karşılaştığı birçok soruna ek olarak bu sorunları yaşıyor ve yalnızlaşıyor. Dayanışma, işverenler tarafından istenmemesinin yanı sıra çeşitli mekanizmalarla da engelleniyor. Bu bağlamda, kadınların bir araya gelebilecekleri ve taleplerini daha güçlü bir şekilde dile getirebilecekleri, ihtiyacından doğan dayanışma ağları oluşturmak elzem görünüyor.

## Sorun Analizi<sup>2</sup>

1. İş Yerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:

Cinsiyetçiliğin kültüre, topluma, eğitime, ekonomik hayata, özetle, her alana sirayet etmiş olması temel bir sorun.

Kriz dönemlerinde öncelikle kadınlar işinden oluyor.

- Burada gözlemlediğim kriz zamanlarında hep yüksek maaşlı kadınların işten çıkarılmasına öncelik verilmesiydi. O dönem kurdeşen tanısı koyduğum çok fazla kadın olmuştu.

2 Bu bölümde italik olan yazılar forum sırasındaki ses kayıtlarından alınan katılımcıların sözlerinden derlenmiştir.

İş seyahatlerine gitmek, kadınların medeni durumlarına göre ayrımcılık yaşadıkları bir alan.

- İş seyahatlerine hep bekâr kadınların gönderilmesini ahlakçı ve statükocu buluyorum.

Gebelik ve doğum kadınların işe devam etmesini ve terfi olanaklarını olumsuz etkiliyor.

- İşyerimde tek doktor benim. İnsan kaynakları, ben gebe kalınca ne olacak kaygısını yaşıyor. Gebelik sonrası işe dönemeyen kadınlar probleminin çözülmesi gerekiyor. Ayrıca iş yerlerinin yeri değişince çocuğu olan kadınlar çok sıkıntı yaşıyor.

- Özel sektörde çalışan kadınlar için sözleşme koşulları çok ağır. Çocuk yapmama taahhütleri insanlık dışı.

- Terfi sıranız gelmiş. Bekliyorsunuz, 3-5 aya belki yönetimde olacaksınız, bir terfi olacak ve bir şekilde, nasıl oluyorsa, kader işte, hamile kaldığınızı söylemek zorunda kalıyorsunuz. Sonuçta saklana bilenecek bir şey değil. Bu terfi döneminiz ötelenir. Doğum yaptıktan sonra gelip, çalışma düzeninizi eski performansınıza getirdikten sonra hak edersiniz. Bu özel sektörün yüzde doksanının yaptığı bir şey. Yani ben hiç duymadım, “terfi aldım, doğum iznine çıktım, geldiğimde müdür olarak devam ettim” diyeni. Hep tam zıt örnekleri duydum.

- Çok sevinmişim 6,5 aylık işe alındım diye. 2 ay çalıştım ve 4 ay doğum iznine gittim. Her şey çok güzel ve toz pembe. Ama bir aksilik oldu ve kızımın bir rahatsızlığı ortaya çıktı ve ben 6 ay ücretsiz izin yapmak zorunda kaldım. Bu 6 aylık süre içerisinde beni 6,5 hamileyken işe alan firma bir anda canavara dönüştü ve istifa etmem için mobbing yapmaya başladı. Etmedim, dirayetli durdum. İşe başladım, 6 ay içinde her şey çok değişmişti. Altından kalkamayacağım görevler verildi ve bunları kabul etmek zorunda kaldım. Çok kısa bir süre sonra başka bir iş bulup istifa ettim. Her şey toz pembe görünürken bir anda kötüye de gidebiliyor. Bu çok sık karşılaştığımız bir şey.

- Bundan bir 1,5 yıl önce, ilk görüşme yaptığımızda yönetici, bana şunu söyledi “şimdi sen evlendin, çocuk falan yapmayacaksın değil mi?”

- Şimdi siz daha çocuk yapmayı düşündüğünüzü söylediğinizde bile “çocuğa kim bakacak, ne yapacaksın, çalışacak mısın?” diye sorabiliyorlar. Zaten sadece soruyla bile size baskı yapılabiliyor. Sanki bu sorular sadece sizin cevap vermeniz gereken sorular. Evlenmeden önce ben eşime şöyle diyordum: “Çocuk yaparsak iki sene ben bakarım, iki sene sen bakarsın; iki yıl ben çalışmam, iki yıl sen çalışmazsın. Böylelikle çocuğu dört yaşına getiririz. Realitede böyle bir şey olmuyor. Erkeğin hayatında çocuk sahibi olmak hiçbir şeyi değiştirmiyor. Yemin ederim değiştirmiyor. Ve bu bende ciddi bir lohusa depresyonuna neden olmuştu. Çalışan pek çok kadın lohusa depresyonunu çok daha ağır yaşıyor. Bilinçli anne, okumuş etmiş buna bir şey olmaz. Ama kazın ayağı öyle değil. Bir anda kâbus gibi bir şeyle karşı karşıya kalıyorsunuz. Bütün o tarihe kadarilmekilmek ördüğünüz kariyeriniz, okul ile ilgili verdiğiniz emekler falan hepsi bir anda yıkılıyor ve sonrasında çözmeniz gereken kocaman bir kaosla baş başa kalıyorsunuz. Eşiniz de üç günlük doğum iznini kullandıktan

sonra nüfus cüzdanını çıkarıyor, birkaç gün sonra o da yok. Bir anda sanki asli görevinize geri dönüyorsunuz.

- Ofis yöneticiliği söz konusu olmuştu. İşveren dedi ki: “Anne olmasını istemiyorum, çünkü onun akli hep evdeki çocuğunda olur.” Bunu söyleyen de bir kadın. “Ben ofisimde anne-çalışan istemiyorum” diyor.
- Bundan birkaç ay önce liseden arkadaşlarımla buluştuk. Uzun zamandır konuşmuyorduk. İki de eğitilmiş hatta birincilikleri, yurt dışında eğitimleri var, Yale’de okumuş biri, öteki doktorasını yapıyor. Bana göre ikisi de erken çocuk yaptılar. Çocukları oldu, doktoraları yarım kaldı. Gelirlerinden bahsettiler. Dediler ki; “Ben evin hiçbir giderine katılmıyorum.” Birinin kayınvalidesi bakıyormuş, ötekinin bakıcısı var. “Ben bir tek bakıcının parasını ödüyorum, zaten param bundan fazlasına da yetmiyor” diyor. Ben buna çok şaşırdım. Eğitim düzeyi diye bakıyorsanız ikisi de kocalarından daha yüksek eğitim düzeyindedir bu insanlar.
- Bir akrabam yıllarca çalıştı ve çocuk yapmadı. Tam çocuk yapmayı düşündüğü dönemde pozisyon değişikliği oldu, üst kademeye çıktı. Dedi ki: “burada deneyimimi pekiştireyim, ondan sonra çocuk yaparım. Derken beş sene çocuk yapmadı. En sonunda artık kendince uygun gördüğü bir zamanda çocuk yaptı. Sonrasında ücretsiz izinden geri döndüğünde, kendinden alt pozisyonda bir insanın daha üst bir pozisyona getirilmesinden dolayı sırf kariyeri için o kadar yıl çocuk yapmamış olmasına rağmen; istifasını verdi. İşinden ayrıldı ve şu anda işsiz; çocuk bakıyor.
- Hamile arkadaşlarımız oldu, işten ayrıldılar ve müdürümüz toplantılarda hep şöyle dedi: “Eğitim öğretim dönemi içerisinde lütfen kimse doğum yapacak şekilde hamile kalmayın. Doğumunuzu Haziran’da yapacak şekilde hamile kalın, Eylül’e kadar çocuğunuza bakmış olun, o izniniz de yaz tatili esnasında kullanmış olun, ondan sonra döndüğünüzde işe devam edebilirsiniz.” Bir de şöyle bir şey var, bir sürü çocukla muhatapsın, bir sürü çocuğu yetiştiriyorsun ama kendi çocuğuna bakamıyorsun. Hadi çocuğu Haziran’da doğurdum diyeyim, nereye bırakacağım. Sen binlerce çocukla uğraşan bir okulsun ve kreşin yok. Dolayısıyla evlendikten sonra şöyle düşünüyorsun: “Otuzumda doğursam, doğurduğumda da bir iki sene çalışmam, ne yapayım, çünkü çocuğu ne yapacağım, ailem bambaşka bir yerde.”
- Evleneceğin zaman “aa canım mutluluklar, inşallah çok güzel olur” diye seni yağlayıp balladığı bir dönemde, bir yandan da “iyi tamam, evlendin ama hemen çocuk yapma! Hem okulda; işinde çok vakit geçir aynı zamanda da evdeki yemeğini ihmal etme çünkü o da senin görevin” gibi şeyler diyebiliyor yöneticin.

Kamuda çalışan kadınlar hizmet içi eğitim almada ayrımcılık yaşıyor.

- Ben kamuda çalışan bir kadın olarak şehir dışındaki hizmet içi eğitimlere gönderilmedim ve bu benim görevde yükselmeme engel oldu. Görevde yükselme sınavlarına katılamadım. Katılamayınca da yönetici olamadım.

Performans sistemlerinde kadınlar ayrımcılığa maruz kalıyor.

- Performansa dayalı prim dağıtımında cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğradım. İhale biriminde çalıştığım için tehdit, şantaj, psikolojik şiddet gördüm.

Kadınlar iş görüşmelerinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşılıyor.

- Üniversite sondayken, bir özel okulla görüşme yapmıştım. Oradaki erkek müdür, “Evlenmezsin ama değil mi? Başka bir şehirden birine âşık olursun, gidersin. Burada yaşayacaksın, değil mi? Çocuk falan istemiyoruz ilk yıllarda” demişti. Yeni mezun ve iş isteyen bir insan olarak buna maruz kalmıştım. Tabii gülmüştüm orada, ne diyeceğimi bilememiştim. İş deneyimim de yok, ilk kez bir iş görüşmesi yapıyorum. Böyle bir tavırla karşılaşmıştım ve birçoğumuz da galiba bununla karşılaşılıyor.
- Şehir dışı seyahatleri olabilen bir işteyim ve 2 ay önce yaptığım bir iş görüşmesinde Van seyahati vardı. 2-3 haftada bir, belki gece yatılı belki değil, tercihe kalmış. Van'a gidilmesi gerekiyor, birçok adayla görüşme yapılmış. Son 2'ye kaldık, adaylardan biri erkek, biri ben. Son aşamada teklife çağrıldığımı düşündüm, şirkete davet edildim çünkü biliyorsunuz olumsuzsa ya geri dönülmez ya da kerhen telefonla söylenir. Şirkete davet edilince olumlu olduğunu sandım. Çünkü ben Van çalışmasını kabul ettiğimi, bunun herhangi bir sorun teşkil etmeyeceğini, çocuğum ve eşim açısından da böyle bir şey olmayacağını belirtmiştim. Ne var ki, “aslında kaybedilmek istenmediğimi, sadece kadro olursa çok çalışmak istediklerini ama Van konusunda yeteri derecede onları ikna edemediğimi söylediler. Ama bir erkek adayın daha başarılı, hiç sorunsuz bir şekilde oraya git gel yapabileceğini, seyahat kaldırabileceğini kendileri varsayıp reddettiler. Çok utanç verici, ben bunun sorumluluğunu alabiliyorken, bunu yapabileceğimi beyan ediyorken “3 gün sonra ya yapamazsan, ya gitmezsen, çocuk ateşlenir gitmeyebilirsin” gibi endişeleriyle sanki çocuk ateşlenince tek benim sorumluluğumda, eşim ona ilaç verebilecek kapasitede değilmiş gibi düşünülüp reddedildim.

İş yerlerinde kadınlar fiziksel olarak kısıtlanmış hissediyor ve tacize uğruyor.

- Fabrikada çalışmak çok değişik bir şey. O kadar mavi yakalı erkek çalışanın içinde, kadın beyaz yakalı çalışan olmak ilginç bir tecrübe. Bir kere istediğinizi giyemiyorsunuz kesinlikle! Çünkü malzeme oluyorsunuz işçilerin arasında. Hatta somut yaşadığım bir olay var, onu da anlatabilirim: Yaz dönemi idi. Ben etek giymiştim. Eteğim de, yürüdükçe yukarı çıkan bir etekti ve ağzımda sakız varmış. Ben bile farkında değilim bunun. Daha sonra, benimle birlikte çalışan başka bir kadın arkadaşıma, serviste, mavi yakalı mı beyaz yakalı mı bilmiyorum, bir adam, demiş ki: “sizin yanınızda çalışan kadın arkadaş niye böyle davranıyor, neden ağzında sakızla ve o kıyafetle dolaşıyor?” Fabrikada çalıştığım için orada farklı bir ayrımcılık yapılıyor. Kadınlar arasında bir ayrımcılık yapılıyor. Genelde benim bulunduğum fabrikada ustalar, ustabaşları erkektir. Bunlar kadınlar arasında güzel buldukları, alımlı kadınları oradan sorumlu yapabiliyorlar. Eğer istediğini alamıyorsa, faydalanamıyorsa bu kadınlardan, işlerine son verebiliyorlar. Ve bununla ilgili birçok olay yaşadım ben çalıştığım fabrikada.

- Belediyeye gittiğim gün erkek gibi giyiniyorum mümkünse ya da nötr görünmeye çalışıyorum. Çünkü çok büyük risk olur bu, arkamdan konuşurlar. Benim bütün o günkü hayatımı şekillendiren bir şey oluyor. Ve akşamları da sinirlendiğimi ve sinirden dolduğumu hissediyorum her defasında.
- Bir kere eteğinizin boyuna karışmalarına izin verdiğinizde daha sonra bütün her şeyinize karışmayı hak görüyorlar; saçınıza, makyajınıza karışıyorlar. Bu karışma hali aslında onların keyfiyle ilgili ya da yöneticilerin tavrıyla ilgili gelişen bir şey. Mesela bir yönetici böyle düşünüyordur, biz ona göre giyiniyoruz, sonra başka bir yönetici geliyor, bu sefer de ona göre giyinmeni istiyorlar. İnsanlar gerçekten kendileri olmaktan çıkıyorlar. Mesela bir erkeğe ben hiç karışıldığımı görmedim. Erkek arkadaşlarımız da var, spor kıyafetlerle geliyorlar. Onlarla bir derdi olmazken, biz kot giydiğimizde ya da daha spor giyindiğimizde, “daha derli toplu giyinin” gibi uyarılar alabiliyoruz.
- CHP’li ilçe belediyelerinde daha fazla kadın çalışan varken, AKP’li ilçe belediyelerinde neredeyse yok gibi. Zaten böyle bir sektör; sürekli, orada olduğunuz zaman insanların dönüp baktığı bir yer. Örneğin bir belediyeye gittiğimde seçilmiş insanların oluşmuş, imar komisyonunda bir toplantıya gittiğimde. Dışarıda kapıda bekliyorum, içeride danışmanımız var. Benim çalıştığım şirketin danışmanı içeride. Ve içeridekiler ona şöyle bir şey söylüyorlar: “dışarıda bir hanım var, senin için geldi herhalde.”
- Büyük firmalardan birinde iş yemeği sırasında bir kadın cinsel tacize maruz kalıyor. Yöneticisi bacağına mı elliyor, beline mi el atıyor yani kadını rahatsız eden bir şey yapıyor. Kadın o sırada bir iş arkadaşı ile göz göze geliyor. Ama o sırada bir şey de yapamıyor, tabii bunlar dakikalar içerisinde olan biten şeyler. Bir şekilde şahit olmuş olmak ve o sırada iş arkadaşının ses çıkarmamış olması, kendisinin ses çıkarmaması gücüne gidiyor çok. Hatta sonradan anlatırken “sokakta bir tacize maruz kaldığımda bağırın ben, orada niye sesimi çıkartamadım” diyor. Hani bunu da sindiremiyor. Sonuçta orada, pozisyonlarla ilgili bir kolay mağdur olma hali de söz konusu.

Belirli meslekler kadın mesleği, erkek mesleği olarak cinsiyetçi bir biçimde ayrılıyor.

- Çalıştığım alanda yükselme kriterlerinde bilgi bir ölçüt olarak kullanılıyor ve kadınlar cinsel meta olarak görülüyor, ama uzmanlık alanlarında cinsiyetçi ayrım çok belirgin. Beden yükü olan ortopedi, cerrahi gibi alanlar ile ürolojinin neredeyse tamamı erkek. Tıpta hizmet alan, hizmet veren, eğitim alan gibi farklı kademeler mevcut, ancak, bu kademelerin maddi karşılığı (parasal değeri, ücretler) yeterince adaletli değil. 3 işi birden yapan bir doktor, bu işlerin birini yapan bir doktordan daha az ücret alabiliyor.

İş yerlerinde kadınlar erkek çalışanlar tarafından ayrımcılığa uğruyor.

- Müfettişlik kuruluna başvurduğum. Bir bankanın İstanbul dışı şubelerinin denetiminde bulundum. Orada kadının yeterince kale alınmamasıyla ilgili birkaç şey söylemek istiyorum. 3-4 kişilik ekipler halinde şubelere gidiyorduk. Deneyiminize göre bir grup yapılıyor, o şekilde şubeye gidiyorsunuz. Genelde Ekibin en deneyimli işleri dağıtır, ilk konuşmayı da o yapar. Bu kişi erkek olduğunda

- Anadolu'daki müdürler erkekse ve siz kadınsanız çok mesafeli davranıyor. Kendi aklınca saygıda kusur etmemeye çalışıyor; daha kibar konuşmaya başlıyor. Ama bir erkek gitse daha çok şey anlatıyor. Onunla yemek yemek daha kolay, siz kadınsınız sizinle her yere gidemez, bir akşam çağırılmaz ama erkeği çağırabilir gibi. Bizim açımızdan bu çok hissedilir bir şey oluyordu; o mesafeyi çok hissediyorsunuz. İşe de yansıdığı noktalar oluyordu. Kendi kafasında bunu saygı üzerinden kurgulasa bile bu saygı üzerinden değil, cinsiyet üzerinden kurguladığı bir şey. Eğer edeceği bir laf varsa bu saygısızlık erkeğe de saygısızlık bana da saygısızlık.
- Yöneticimin onun her söylediğini kabul etmeyip her seferinde karşı çıkmama ya da başka bir öneri getirdiğim durumlarda bana şöyle bir tepkisi olmuştu: “Seni kim alsın?” Ben bir nesneyim ya; alınan ve satılan ve üstüne üstlük hayat gayem bir erkeğin beni alması. Eee bu dik başlılıkla beni kim alsın? Zaten çok hoşlanmadığım bir yönetici de, bu durum onunla benim arama muhteşem bir duvar ördü. O noktada benim için bu yöneticinin hiçbir değeri kalmadı.
- İşten atıldım. Müdürüm bana: “Allah senin kocana sabır versin” dedi.
- Bizim program başkanımız bir erkek. Bir keresinde sohbet ediyoruz, “kadınlar önemlidir, çalışmalıdır, benim eşim de çalışıyor” derken bir anda “ben çalışma yaşamında kadınları rakip olarak görmüyorum” dedi. “Nasıl yani?” dedik. Cidden erkekler belirli sektörlerde ve belirli işlerde kadınları kendilerine rakip olarak bile görmüyorlar. Sizi o işte görmüyorlar. Siz yoksunuz aslında. Sadece onların işlerini kolaylaştırıcı, onların sorumluluklarının bir kısmını üstlenen bir birey olarak varsınız. Sizi yan eleman, tamamlayıcı eleman olarak görüyorlar. Sizi gerçek bir çalışan olarak bile görmüyorlar çoğu sektörde -ki benimki eğitim sektörü.- Üniversitede çalışıyoruz. Üniversitede çalışan bir hoca bunu söyleyen. Yani eğitim düzeyinin bile aslında bu fikirleri aşındıramadığını görebiliyoruz bu anlamda.
- Genel müdürüm erkek, tam da 60'larda genel müdür olmuş büyük şirketlerde. O yüzden kadın ayrımcılığının dibini yaşamış ve yaşatmış büyük ihtimalle. Şimdi biraz daha modernize etmeye çalışıyor kendisini ama ben evlendiğim zaman çok sevindi. O kadar çok sevindi ki ben o kadar sevinmemişimdir. “Ne kadar iyi; evli, düzenli bir hayatın olacak bundan sonra. Giyimim bile değişti” bunu benim bulunduğum ortamlarda başka insanlara söylüyor.

Kadınların yoğun olduğu sektörlerde dahi yönetici düzeyinde kadın sayısı azalıyor.

- Bankacılık % 50'den fazlasının kadın olduğu bir sektör. Ama o insanlar hep kasada-bankoda, bireysel pazarlamada ise özellikle bakımlı, mini etekli kadınlar var. Ama üst seviyelere doğru çıkmaya başladığımızda kadın sayısının yok denecek kadar az olduğu bir sektörden bahsediyoruz.
- Hep yardımcı olarak, kadınlar muhakkak yardımcı. Kadınlar raporu hazırlar, parafı atar, erkekler imzayı atar. Yani burada da büyük bir eşitsizlik var.

- Belli üst düzey görevlere erkekler getiriliyor. Alt kademelerde kadınlar çalıştırılıyor. Yani iyi yerlere; müdürlük, daire başkanlığı gibi mertebelerde hep erkekler oluyor.

Kadınların maddi kazancı toplumda ikincil olarak görülüyor.

- Erkek iş açarsa “bu hafta bir tane alalım, destek olalım” diye bir destek var ama “sen kadınsın ve evlisin, ne de olsa sana kocan bakar” diye kimse erkek için vereceği desteği bir kadına vermez Türkiye’de.
- Ben doktoramı bitirdim akademik bir iş buldum, çalışmaya başlayacağım ama prosedürler uzun sürdü. İlk maaşımı almam oldukça gecikti. Ders vermeye başladım ama bu arada maaş almıyorum. Sonradan bölüm sekreterlerinden şöyle bir açıklama geldi, “senin eşin nasıl olsa özel sektörde çalışıyor, kötü bir maaşı da yoktur, sen zaten idare edersin diye düşündük o yüzden acele etmiyoruz.” Benim eşimin çalışması benden ayrı, onun aldığı para benden ayrı, ben bir iş yapıyorum, bir emek harcıyorum, onun karşılığında hak ettiğim parayı almak istiyorum. Kadınların çalışması bir nevi fazlalık.

Sendikalarda da cinsiyete dayalı ayrımcılık yaygın.

- Sendikada çalışma yapan birisi olarak, Sendikaların erkek egemen örgütler olduğunun herkes tarafından bilindiğini söyleyebilirim.. Yönetim kuruluna baktığımızda kadınlar yok denecek kadar az, böyle ortamlarda kadın çalışmaları ne kadar yapılabilirse o kadar iyi olur farkındalığı yaratmaya çalışıyoruz. Ancak birkaç sendika var, kadın çalışmalarını sendikaya sokmaya çalışan.

Kadınların medeni durumu da ayrımcılık nedeni.

- Bir arkadaşım inşaat mühendisiydi ve belediyede çalışıyordu. Yaşamını evli olarak sürdüremeyeceğine karar verdiğinde, İlk olarak annesi sormuş: “nasıl devam edeceksin? Diye. İş yerinde senelerce kocasından ayrıldığını söylememiş, ancak, emekli olunca duyulmuş boşanmış olduğu. Ne soyadını değiştirmiş ne bir şey; o şekilde yaşamış.

Kadınlar iş ortamında kullanılan cinsiyetçi söylemden rahatsız.

- Üst düzey toplantılarda genelde erkek hâkimiyeti olduğu için kullanılan dil de çok aşırı cinsiyetçi ve ayrımcı oluyor genelde. O ortamlarda ancak bir ya da iki kadın oluyorsunuz. Başınız önünüze eğiliyor yani utanıyorsunuz konuşulan şeyden. Karşıdakiler gülüyorlar birbirlerine. Öyle yüzlerine bakıyorsunuz. Bir şey söyleseniz nasıl bir tepkiyle karşılaşacağınızı bilmiyorsunuz. Bulduğum pozisyondan geriye mi düşerim endişesiyle kendinizi sıkıyorsunuz. Ben saha müdürüne, “insanlar gelecekler, toplantı yapacağız” diyorum. Adam, “güzeller mi?” diye soruyor. Ben bunu hiç komik bulmuyorum. Buna nasıl müdahale edeceğimi de bilmiyorum.

Kadın çalışmaları yapmak akademik düzeyde de değersizleştiriliyor.

- Akademisyen olmak kişisel bir yarış; feminist iktisat çalışmak akademik dünyada çok mikro bir iş gibi görülüyor. Bu konuda doçentlik alamıyorum. Bunun yanında başka konularda çalışmanız bekleniyor. Bu benim için yan dal oluyor. İki kat çalışmak zorundayım.

Kamu kurumlarında cinsiyet ayrımcılığıyla siyasi ayrımcılık iç içe geçmiş durumda.

- Kamu kurumlarında siyasi ayrımcılığım cinsiyet ayrımcılığı ile özellikle iç içe geçtiğini görüyoruz. Burada örgütlü olmanın insanı koruyan mekanizmalardan bir tanesi olduğunu görüyoruz, evet ama onun dışında da bireysel düzlemde de insanların birbiriyle konuşmasıyla yalnız olmadığını hissettirmesi, bunlar da herhalde çok güçlendiriyor.

## 2. İş Yaşam Dengesi

Kadınlar iş hayatıyla özel hayat arasında denge kurmakta zorluk yaşıyor.

- Benim en temel problemim, iş hayatıyla kendini geliştirme, sosyal hayat, STK işlerini aynı anda yürütemiyor olmam. Tüm bunların yanında iki çocuk büyütürken çok zorluklar yaşadım. Ben hayatımı üçe böldüm. İş, özel hayat 1, özel hayat 2. 3'e bölmek zorundayım. Kadın olmanın yarattığı tüm zorluklara STK'larla direnmek zorunda kalıyoruz. Çünkü kamu desteği yok.

Doktorlukla evlilik, bebek bakımı, doğum yapma birlikte yürütebilecek işler değil. Kadın doktorlar aile kuramıyor veya aileyi sürdüremiyor.

- Özel sektörde çalışan kadınlar iş seyahatleri ve hafta sonu çalışmaları için uzun saatler çalışmanın yanında ekstra ücret almıyor. Sürekli seyahat ediyorum. Hafta sonlarımı hep havaalanında geçiriyorum. Ve bunun için ekstra ücret almıyorum. Laptopum yanımdaysa sürekli çalışıyorum. Evden de çalışabilirken ofise gitmem bekleniyor. Evden çalışmak isterdim.
- Değiştirilmesi gereken: çalışma saatleri, esnek çalışma, evden çalışma, bazı organizasyonlar için tamamen ofisten çalışma. Bunun kamuda başlayıp özel sektöre de tavsiye edilmesi gerektiğini düşünüyorum. Pek çok avantajı olacak: trafik, İstanbul'un metropol trafiği.
- Yoğun çalıştığım zamanlarda dinlenebilmek ve esnek saatte gidebilmek için ne kadar yorulduğumu göstermek ya da görülmesini beklemek durumunda kalıyorum. Bunun bana özlük hakkı olarak söylenmesini isterdim.

Çocuk sahibi olmakla birlikte kadınların iş-yaşam dengesi bir kat daha zorlaşıyor.

- Benim için galiba en zor şey çocukla birlikte başladı. Çocuk öncesinde iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya dair sıkıntı yaşamıyordum çünkü ev işlerini eşimle bölüşüyorduk ve bir biçimde



akademik hayatla evi idare ettirebiliyordum. Çünkü o zaman hayatımda benden doğrudan beklentisi olan bir şey yoktu. Eşimle vakit geçiremediğimiz zamanlar olabiliyordu, hafta sonunu tamamen çalışmaya ayırmam gerekebiliyordu, ama en azından bunlar bana sıkıntı olarak dönmüyordu, çünkü ben de yaptığım mesleği çok ama çok seven biri olarak bunları dert etmiyordum. Benim için kayışın koptuğu yer doğum sonrası oldu. Oldukça zorlandım. Bakım yüküne annem destek oldu ama bu da kolay ya da mutlu edici bir şey değildi: anneme 60 yaşından sonra bir çocuk bakımını yüklemek. Sonra kreşe başladı. Arabam varken, dersimin bitiminde onu kreşten almak daha kolaydı ama olmadığında dolmuşa yetişip onu almaya çalışıyordum, 15 dakika geç kaldığımda dahi kendimi suçlu hissediyordum. Benim için zorlu olan kısım buydu.

Kadınlar iş yerlerinin kreşi olmasını ve iş dışında kalan alanların çocuklu ailelere göre organize edilmesini talep ediyor.

- İş aile dengesinde en önemli sorun, üniversitenin kreşinin olmaması. Üniversite, her rektörlük kreş yapacağını sürekli vaat ediyor, seçim bittikten sonra yapmıyor. Özetle, öncelikle temel talebim, işyerlerine kreş açılması. Ancak ev içinde eşiniz ile ev işlerinde denge sağlamanız ve kreşin açılması da yeterli olmuyor, çünkü hayat iş ve aileden de ibaret değil. İş dışında kalan alanların da çocuklu ailelere göre örgütlenebildiği bir yaşam pratiğine ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.
- Ben kamu görevlisiyim. Eskiden bizim kurumun kendi kreşleri vardı ve çalışanlar çocuklarını oraya götürürdü, hatta diğer kurum çalışanları da bırakabiliyordu. Bütün o kreşler kapatıldı. Hastanelerin kreşleri vardı, tek tük onlar kaldı.
- Şu an kızım 15 aylık. 10 aylıktan beri kreşte. Güçlkle kreş bulduk ki ben İstanbul'da Bomonti'de oturuyorum, yani ben şehrin merkezinde oturduğum halde 10 aylıkken bırakabileceğim bir kreşi bulmakta çok güçlük çektim.

İş tanımının net olmaması ve her an çalışmak zorunda olmak ciddi zorluk yaratıyor.

- İş tanımınızın net olmaması ve her an sizden iş beklentisinin olması ve sistemin de o işleri kaybetmemek için sizi onlara daha çok bağlı ve bağımlı kılması benim şu an yaşadığım en büyük sorunlardan biri. Dediğim gibi, bu sistemin içinde dayanışma ağı örmek gittikçe zorlaşıyor. Örneğin en son, bizim bölümümüzde işten atılan bir arkadaşımız için imza kampanyası yapmaya başladık. Buna karşılık, “3 sene boyunca performans kriterlerini size hatırlatmıştık” diyorlar.

Esnek çalışma saatleri uygulamaları sonucunda iş ve özel zaman ayrımı ortadan kalktı.

- Teknolojinin hayatımıza girmesiyle birlikte esnek çalışma saatleri eve sarkan saatlere yol açtı. Gerek akıllı telefonlarla, gerek tabletlerle gerekse mailleşmelerle. Gün içinde okuduğumuz gereksiz ya da gerekli e-postalar, akşam gelen e-postalar özellikle özel sektörde sanırım çok sık karşılaşılan bir durum bu. O anlamda da bizi çok yoran bir şey. Eve gidiyorsunuz, orada yapacağınız başka bir sürü iş var; çocuk var, eş var. Tüm bunları halledip belki gece yarısı bilgisayarını açıp çalışmaya başlıya biliyorsunuz. Böyle de bir sıkıntı. Esnek çalışma saatleri, mesai kavramı ortadan kaldırılıp o binanın dışına da çıksanız bu defa da iş yaşamı eve yansıyor.

Evden çalışmak kadınların işini kolaylaştırmıyor.

- Evden çalışmak benim için yalan. Bir şekilde evle ilgili bir şeyler yapıyorum, onu bunu hallediyorum, çocukla ilgili bir şeyler yapıyorum. Bir taraftan çalışmaya çalışıyorum. Benim için zor bir şey, o yüzden ben evden çalışmamayı tercih ediyorum.

Uzun çalışma saatleri kadınlarda tükenmişlik sendromu, yetersizlik hissi ve öfke yaratırken ilişkileri olumsuz etkiliyor.

- Ben 7 günde 8,5 günlük mesai yapıyorum. Yıkanmak, yüzümü yıkamak için, hatta makyajımı temizlemek için dahi vakit bulamıyorum. 5 senelik asistanlık dönemimde hiç yıllık izin kullanmadım. Mesai dışında çalıştığım saatlerin parasını alamadım. Mezun olunca mecburi hizmet yaptım. Sonra asistanlığımı bitirdim. Tekrar mecburi hizmet yaptım. Şimdi yan dal uzmanlık yapıyorum sonra yine mecburi hizmet yapacağım. 300-600 gün arası mecburi hizmet yapmak zorundayım. Mecburi hizmet yüzünden erkek arkadaşımın ayrıldım. Yan dal yaptığım alanda Türkiye'deki 70 kişiden biriyim. Uzmanlığı kazandım, maaşım yarıya indi. Bu yüzden özel hastanelerde nöbet tutuyorum. Tükenmişlik sendromu yaşıyorum. Bu sistem yüzünden özel hastanelerde nöbet üzerinden kayıt dışı istihdam yaratılıyor.

- Akademik olmak çok rahat bir çalışma gibi görülüyor, her gün işe gitmek zorunda olmadığım için. Evden ve esnek çalışma gibi görülüyor ama hiç de öyle kolay değil. İnandığın konularda ve alanda çalışmak, idealist olmak ve çift mesai yapmak gerekiyor. Bir takım titrleri almak için doktora ve sonrasında kişilik bozukluğu yaşanıyor. Yalnızlık ve depresyon akademik çalışanlarda çok sık görülüyor. Ben çocuk olduktan sonra çok büyük ikilemler yaşadım. İşimle ilgili yaşadığım geri kalmışlık evde çocuğuma ve kocama karşı gerginlik ve öfke yaratıyor ve bu yüzden suçluluk duyuyorum. Sürekli bir yetişme halindeyim. Çocuğa baba bakıyorsa bu durum diğer insanlar tarafından çok büyük bir iş olarak görülüyor. Ama ben bakarken kimse bunu bir iş olarak görmüyor. Benim hayatımda işin ve evin kesin bir ayrımı yok. İşteysem bile telefonum hep yanımda; çocuktan, bakıcıdan, kreşten bir telefon gelir diye. Karşılıksız emek çok yoğun bir öfke biriktiriyor ve ilişkileri bozuyor.

- Benim için iş ve yaşamda hep aynı olan bir şey var o da yetersizlik duygusu, yetişememe, eksik kalma geride kalma korkusu. 1,5 yıldır evliyim ve gördüm ki görünmeyen emek dediğimiz şeyin içinde de görünmeyenler var. Görünmeyen emeğin de görünmeyeni! Hayatı planlama emeği, akrabalarla arkadaşlarla sosyalleşme emeği. Her gün 8 saat çalışıyorum sonra akşam eve gelip tezim için çalışıyorum. Bazen masanın başında 14 saat oturuyorum. Ve sürekli içime yerleşen bir suçluluk duygusuyla mücadele ediyorum. Gerçekten zorlanıyorum. Çalışan ve eğitimine devam etmek isteyen kadınlar için daha farklı bir mesai düzeni yaratmamız gerekli.

Kadınlar sosyal gelişimleri için zaman ayıramıyor.

- Kadınlar sosyal gelişimlerini sağlamak için yeterli zamanı bulamıyorlar. Kendi hesabına çalışan bir kadın olarak sanıldığının aksine daha avantajlı değilim. Benim isteğim, daha özgür olalım daha tembel olalım. Hem kariyer hem çocuk yapmayalım!

### 3. İş Yerinde Performans Değerlendirmesi

Performans söylemi ve performans değerlendirme rejimleri, emeğin ve çalışanın değersizliği ve yetersizliği fikrini telkin ediyor.

- “Performans artışının”, daha yoğun, daha çok, mekân ve zaman açısından daha yaygın ve esnek çalışma ile mümkün olduğu kabul ediliyor. Bunun için, kişinin kendi çabası ile sürekli olarak, istihdam edilebilirliğini ve verimliliğini yükseltmesi öğütleniyor. Girişimcilik, hayat boyu öğrenme gibi popülerleşmiş kavramlar, böyle bir bağlama oturuyor. Bu hali ile, performans, yani emek kontrol rejimleri, birer duygusal baskı, manipülasyon ve yönetim tekniğini ifade ediyor.

Giderek bireyselleşmiş değerlendirme sistemlerine geçildikçe yabancılaşma, dayanışma ilişkilerinin zayıflaması, bireyselleşme ve psikolojik rahatsızlık olguları artıyor.<sup>3</sup>

Performans rejimleri cinsiyet ayrımcılığına ve şiddete zemin hazırlayabiliyor.

- Özel sektörün, özellikle hizmet sektöründe, kullandığı performans kriterleri, yoruma açık ve keyfi olabiliyor. Bu durum da, performans sistemlerinin, kimlik farkları ve diğer gruplaşmalar temelinde (cinsiyet, etnisite, siyasi kimlik, cinsel tercih ve cinsiyet kimliği gibi) ayrımcılığın bir enstrümanı haline gelmesine yol açıyor.
- Kamuda performans sistemi Türkiye’de sağlıkta başladı. “Az maliyet olsun, çok iş yapılsın” istendi. Sistemde hasta sayısı öncelikli, hizmetin niteliği değil. Doktorların hastaya bakmaları değil, istatistik tutmaları isteniyor. Bu nedenle, örneğin, hastayı muayene edip yapmadıklarını da yazıp bunu paraya dönüştürenler var. Ayrıca, halkı hastalandırma politikası var. Medya ve pek çok iletişim kanallarından insanlara hastalık korkusu aşılanıyor. Hastalık ticari bir meta oldu. Sağlık meselesi performansla ölçülebilecek bir şey değil. Hastanelerin idarecileri ve eğitim sorumluları bakanlıklarla bağlantılı kişilerden seçiliyor. Kadın doktor ve hemşireler, hasta yakınlarının saldırgan davranışlarına daha fazla maruz kalıyor.

Medeni durum, kadınlar için her durumda olumsuz değerlendirmenin bir gerekçesi oluyor.

- Kadınların performans değerlendirmeleri, evli kadınların ev odaklı ve düşük performanslı; bekar kadınların da travmatize ve çalışma yaşamındaki insan ilişkilerinde başarısız oldukları yönündeki kalıp yargıların etkisi altında gerçekleştiriliyor.

3 Geleneksel kol gücüne çalışanlar performans değerlendirme adı altında bildik gözetim ve çıktı-kontrol teknikleri ile idare edilirlerken; hizmetler sektöründe ve ağırlıklı kafa emeği ile çalışanların iş ilişkileri, örgüt kültürü, çalışma yaşamı ve giderek tüm iş ve iş dışı yaşamı kaplayan “başarı ve yarışma-kazanma” normlarını içselleştirmeye yönlendirilerek, psiko-sosyal, kültürel araç ve yöntemlerle idare edildikleri görülmektedir. Bu bakımdan, taylorist yöntemlerden, kalite çemberlerine ve giderek bireyselleşmiş değerlendirme sistemlerine geçildiği; zor ve gözetimden kültür-kimlik yolu ile kontrol yöntemlerine geçildikçe de, performans normunun hayatın daha büyük bir kısmını işgal ettiği, yabancılaşma, dayanışma ilişkilerinin zayıflaması, bireyselleşme ve psikolojik rahatsızlık olgularının arttığı ifade edildi.

- Kadın emeği daha değersiz gözüktüyor. Anne olup işe döndükten sonra gerçekten zor. Çocukla uğraşmak, bakıcıyla uğraşmak performans kaybına neden oluyor. Kadın performansını kaybediyor. Normalde bir erkekle kendini eşitlemek için daha fazla uğraşıyorsun, burada da öyle demesinler diye daha fazla çabalıyorsun.
- Kadınlar hiçbir zaman bir işe yettiğini düşünmüyorlar. Kadınlar ancak yüzde yüz ilandaki her şeye uyuyorlarsa başvuruyorlar. Ama erkekler her şeye başvuruyor. Bu yetersizlik sendromu kadınların içinden gelen bir şey. En üst düzey kadınlarda bile böyle. “Ben bunu yapabilir miyim?” diye bir soru işareti var.
- Evli kadın eksik görülüyor iş hayatında, evli olmayan kadın yine eksik ya da evlenmediği için performansı düşük, çocuğu olduğu için performansı düşük. Ne olursa olsun “performansı düşük” görülüyor.
- Çalışanların performanslarının adil bir biçimde ölçülebildiği bir sistemden yanayım. Bizde performans ölçülerinde yetkinliklere bakılıyor, ancak çoğu zaman ölçümlerde algı etkili oluyor. “Kadınlar daha duygusaldır, evlenen kadın şu işi artık yapabilir, seyahat edemez, sabit işe geçmelidir veya işi bırakır...” gibi değerler çok yaygın. Gerçekte detay işler kadınlara veriliyor ve yazılı olmayan cinsiyetçi yapılar ve işbölümleri söz konusu. Bütün bunların sonucunda ücretler (ve performans başarı durumu vs) belirleniyor. Ücretlerin farklı olmasında, kadınların pazarlık yapmaması, erkeklerin ev geçindiriyor olduğu algısı, kadınların parayı harcayacakları, gibi inanışlar ve algılar etkili oluyor.

Akademide performans sistemi kadınların iş yaşam dengesi gözetilerek oluşturulmuyor.

- (Vakıf) üniversitesinde yeni uygulamaya konan yönetmelik, tutturulması zor hedefler içeriyor ve ödüllendirme sistemiyle değil, (performans puanını tutturduğunuzda ödül kazanmıyorsunuz ama altında kaldığında sözleşmelerin yenilenmemesi ve atılma tehdidi ile karşı karşıya bulunuyorsunuz) ceza sistemiyle çalışıyor. Bu değerlendirme sistemi akademik araştırmayı değil, öncelikli olarak ders ve idari yüklerin arttırılmasına göre ağırlıklandırılmış. Bu da akademisyenlerin iş yüklerinin araştırma dışı faaliyetlere kaydırılması demek.
- Bu süreçte kadın akademisyenlerle ilgili veya toplumsal cinsiyet bakış açısıyla herhangi bir değerlendirmede bulunulmuş değil. Kadınların iş ve aile yaşamındaki yüklerinin dengelenmesi bu kriterlerin gündeminde yer bulmamış. Akademisyenler aynı koşullara sahip toplumsal cinsiyetsiz nötr bireyler olarak değerlendiriliyor.

#### 4. Teknoloji Alanında Kadınlar:

Bir şeyin dijitalleşmesi o işin statüsünü ve gerektirdiği beceriyi arttırıyorsa erkekleşme eğilimi gösteriyor.

Kadınlar ev içi sorumlulukları nedeniyle sürekli bilgi güncellemesi gerektiren teknoloji işlerinde geri kalıyorlar.

- Teknolojideki bilgi akışı çok hızlı geliyor. Sizin bugün öğrendiğiniz yarın geçerliliğini yitiriyor. Onu hemen öğrenmeniz gerekiyor. O kadar hızlı bir devrim ki bir noktadan sonra kadınlar o hıza erişme konusunda geri kalmaya başlıyorlar. Özellikle evlilik ve çocuk devreye girdiği zaman geri kalındığı noktadan tekrar işe döndüğünde bu sefer daha geriden başlanıyor. Geriden başlamama lüksünüz yok zaten. Kesinlikle ve kesinlikle, orada sizin gittiğiniz nokta neyse oradan başlamanız lazım. O noktayı yakalayabilmek için de ekstra mesailer ve ekstra eğitimler almak zorunda kalıyorsunuz. Yoksa geride kalıyorsunuz, terfi alamıyorsunuz vesaire gibi kadının önünde artık sorun olabilecek noktalar ve kariyer planı noktasında aşması gereken ayrı basamaklar ortaya çıkmış oluyor.

Teknoloji alanındaki işlerde mesai saati kavramı olmaması kadınlar için zorlayıcı oluyor.

- Özellikle kodlama yapan insanlar için o kodlama, saat beşte mesai bittiğinde şirkette bırakıp gittiğiniz bir şey olmuyor. O kafanızın içinde zaten. Çözemediğiniz bir kodlama problemi varsa onu çözünceye kadar çalışıyorsunuz. Bunun çözümünü çoğu zaman da iş yerinde bulmuyorsunuz. Bazen birileriyle konuşurken dile getiriyorsunuz, bazen deneme yanılma, saatler sonrasında. Ama kesinlikle teknoloji alanında çalışan erkek olsun, kadın olsun en büyük dezavantaj; mesai saati diye aslında sadece görünen bir şey var. Onun dışında her şey kafanızda gittiği için sınırlar yok, o çok etkili bir şey. Kadınlarda daha zor belki, çünkü aynı anda evlilikten ve çocuktan sonra kafanızın bir tarafında o var, bir tarafında çocukla ilgili bazı şeyler var, bir tarafında aile sorumluluğu, evle ilgili şeyler var. Dolayısıyla daha zorlayıcı bir hal alıyor.
- Bir ortama giriyorsunuz zaten sizin gibi kadın yok, varsa da bir ya da iki. Hele benim ortamlarımda hiç olmuyor, ben sistemciyim, çalışabilmemiz için sistemi kapatmamız lazım. Onun kapanabilmesi için de gecenin üçü beşi olur. İşte ya bayram seyran tatili olur, ya yılbaşı gecesi olur, ya da hiç kimsenin kullanmadığı, minimum kullanılan zamanlar olur. Ailenizle geçirmeniz gereken zamanları siz işle ve inanılmaz bir stresle geçirirsiniz. Silikon Vadisi'nde kadın yok mesela. Gerçekten teknolojinin üretildiği yerde kadın yok. Ve onunla ilgili internette bakın, inanılmaz hikâyeler var. Kadınlar oradan da atılıyor belli bir aşamadan sonra.

Teknolojinin ve ürettiği ürünlerin dili erkekler tarafından oluşturuluyor.

- Teknolojiyi yapan erkekler toplumun kullanabileceği, anlayabileceği, uygulayabileceği tarzda üretim yapmıyorlar. En azından kullanma talimatı yazmıyorlar. Bu noktada kadınların bu alanda olması gerekiyor. Kadın diliyle, erkek yazamadığına göre bir kadının orada olması gerekiyor.

### 5. Dayanışma Ağı Oluşturma:

Evden çalışma, dayanışma ağlarının oluşmasını engelliyor.

- Evde iş yapılması; yapılan işi görünmez kılıyor, evden çıkamama kanıksanıyor, dayanışma imkânını sınırlıyor, insanları yalnızlaştırıyor, fiziksel bir ağ oluşmuyor. Her ne kadar e-posta ve facebook gibi sosyal iletişim ağları kullanılsa da ortak kullanılan mekânların yerini tutamıyor. Biriyle yüz yüze konuşmak gibi olmuyor. Problem kişiselleşiyor. İşte geçirdiğin fazla zaman nedeniyle duygusal tatminsizlik yaşıyor.

- Esnek ve evden çalışma benim için rahatlatıcı olmadı. Evden çalıştığımda iş yapmıyormuşum, çalışmıyormuşum gibi görülüyor. Annem ev işlerinde ona yardım etmemi bekliyor. Bilgisayarın başında boş oturuyormuşum gibi görüyor. Mesleki bir birlik, dayanışma yok. Patronla tek başıma kalıyorum. Yayın sektörü için mesleki birlikler ve sendikalar sorunlu. Çev-Bir'de patronlar da var, bu yüzden katılmıyorum. Yayınevi Emekçileri Kolektifi 'ne üyeyim. Sigortasız çalışıyoruz. Sendikalar bu sorunu çözemiyor. Sendikaya üyeyiz, ancak bu sorunu çözemiyoruz. Benim gibi çalışanlarla bir araya gelemiyorum.

Rekabet ortamı dayanışmanın önünde bir engel.

- Beyaz yakalılarda esneklik yok. Yanındaki arkadaşının ne kadar çalıştığını bile bilmiyorsun. İşte dayanışma içinde olman gereken arkadaşınla rakipleştiriliyorsun, gizli bir yarış yaşanıyor. Kadınlar arasında dayanışmayı engelleyen din, ırk, etnisite, sınıf gibi farklılıklar dayanışmayı engelleyen önemli faktörlerden biri.

Dayanışmayla iş yerindeki taleplere daha rahat cevap alınabiliyor.

- Çalışma saatlerimizle ilgili bir durum olduğunda idareye karşı iki kişi birlikte hareket ettik, biz aynı fikirde olunca ve bunu direttiğimizde, istediğimizi elde edebildik. Yani en yakınımızdaki kadınla aslında bağ kurup dayanışmaya başlamak gerekiyor. İş için de en temel özellik bu. Kadınların bir araya gelebilecekleri platformlar yaratmak gerekiyor.
- Kadınların bir araya gelebilecekleri, temas edebilecekleri noktalar azaldığı için dayanışma konusunda sıkıntı var. Haberimiz bile olmuyor. Örneğin, benim haberim bile olmadan arkadaşım işten ayrılmak zorunda bırakılmış. İçeride cinsel taciz oluyor, bir sürü farklı şeyler oluyor. Kadına “iş bak sen, bulduğunda git, biz seni kovmayalım da mağdur olma ama bulduğunda git” demiş şirket. Haberimiz yok. Haberimiz olsa belki kadınlar arasında o kadını destekleyecek küçük çaplı bir dayanışma yapabilecektik.

Dayanışma işverenler tarafından istenmiyor ve engelleniyor.

- Hiç kadın dayanışması yaşamadık. Personel dayanışması da yaşamadık. Ben 33 yıl kamuda çalıştım. Bunun son 15 yılı sendikalı geçmiştir. Şimdi emekliyim. Ama dayanışma yaşayamadım, yaşayamadık. Örgütlülük istenmiyordu.
- Sürekli insanların odaları değiştiriliyordu. Hatta katlar değiştiriliyordu. Orada bir arkadaşlık geliştirse katlar, ya da bölümlerinde yerleri değişiyordu. İnsanlar o bölümden o bölüme alınıyordu.
- Örgütlenmeyelim diye sistematik bir biçimde ellerinden geleni yapıyorlar. Biz de korkuyoruz. Sürülmekten korkuyoruz. “Üçüncüsünden sonra işimizi memur da olsak kaybedeceğiz; evimizin, arabamızın borcunu ödeyeceğiz, çocuğumuza bakacağız” diyoruz. İş kaybını göze alamıyoruz.

- Örgütlülüğün önünde çok engel var. Bir, bizim kuşağın yaşadıkları sıkıntılar, hapisler, sürgünler, ölümler, “aman oğlum, aman kızım, okula git gel, kimseyle görüşme, derneklere gitme” diye çocuklara baştan yasak koyduk. İkincisi, iş güvencesizliği, yani örneğin Türkiye’de yedi milyon kadının dört milyonu kayıt dışı çalışıyor. Asgari ücretin altında, sigortasız, sendikasız. Kadına dersin ki: “ya şu sendikaya ya da örgüte üye ol” başına gelecekleri biliyor. Eve ekmek götürmek zorunda. Patron ne kadar baskı yaparsa yapsın bir örgütlülük söz konusu olmuyor onun için. Bir kölelik düzeni var. Sömürü var. İş güvencesi yok. Örgütlenmezsiniz böyle işte.

Kadınlar dayanışmayla birçok soruna çözüm bulabilir.

- Asıl bizim derdimiz işimizin dışındaki alanda dayanışma. Çocuğunu bırakacak, bir yere gidecek. Ciddi bir dayanışma, çünkü iş yerinde sınırlarınız belli, fakat özel hayat çok zorluyor kadınları. Ben şimdi onu daha iyi gördüm. O iş kollarında 8-10 kadın varsa orada başka bir şey var. Fakat tabii dayanışmanın yani örgütlü olmanın en güzel tarafı bir bir başkasını dinleyip yalnız olmadığınızı görmek.
- Bir şekilde bizi rahatsız eden, iş yapışımızı engelleyen, hayatımızdaki sorunlara sebep olan her ne varsa bunun için iş arkadaşlarımızla dayanışmak gerek.
- Yapmamız gereken şeylerden bir tanesi, yalnızlığımızı yok etmek olmalı. Arkadaşımız birey olarak mücadele ederse kaybetmeye mahkûm bir mücadeledir. Çok daha zor bir mücadeledir ama orada bir örgütlü mücadeleye girerlerse bir sendika olur, başka bir şey olur, sonuçta özel sektörde de bunlar olabiliyor. Oradaki mücadele çok daha farklı olacaktır, herkes birleşince yönetici böyle konuşma hakkına dahi sahip olamayacaktır. Çünkü karşısında farklı bir tutum sergileyeceksiniz.

### Çözüm Önerileri

- Geleneksel kadınlık anlayışı, feminist bakış açısıyla yeniden kurulmalı.
- Cinsiyetçi rollere en yakınımızdan başlayarak, ailede, arkadaşlar dâhil iş hayatında, fabrikalarda, her yerde direnmeli ve cinsiyetçi tavırlar teşhir edilmeli.
- Erkeklerin olduğu iş alanlarına kadınlar da girmeli.
- Karar mekanizmalarında kadınlar da yer almalı.
- Öğretmenler toplumsal cinsiyet eğitimi almalı.
- Fiziksel ortam, toplumsal cinsiyet gözüyle tekrar organize edilmeli.
- Toplumsal cinsiyet konularının konuşulması iş yerlerinde kurumsal olarak kalite standartlarına dâhil edilmeli.

- Kadın dostu örgüt, kadın dostu organizasyon<sup>4</sup> gibi bir kredilendirme mekanizması oluşturulmalı. Kurum içerisindeki yetkililer, personel toplumsal cinsiyet eğitimi almalı. Yolda harcanan süreler mesai saatlerine eklenmeli.
- Yıllık izinlerde hafta sonlarının dâhil edilmesi kaldırılmalı.
- Yaşlı, hasta, engelli, çocuk bakım merkezlerinin dışında evcil hayvan bakım merkezleri olmalı.
- Bakım hizmetlerinin yanı sıra yaygın, ücretsiz, kaliteli aş evleri de olmalı.
- Zaman kullanım anketleri yapılmalı, süreklilik göstermeli.
- Yaşlıların sosyalleşmesi ve bakımı için yaşlı gündüz bakım evi yapılmalı.
- Kreşler ve iş yerlerindeki çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler getirilmeli ve denetlenmeli.
- Tam güvenceli olarak çalışma saatleri azaltılmalı.
- İş yerlerinde kamusal olarak, erkekler ve kadınlar için kreş ve yaşlı bakımı için çalışma saatleri ile uyumlu kreşler olmalı.
- İş yerlerinin kreşi olmalı ve iş dışında kalan alanlar çocuklu aileler de düşünülerek organize edilmeli. Çalışanların emeğinin pratik ve sosyal açıdan değerlendirilmesi işçi ve meslek örgütlerinin ağırlıklı katılımı ile belirlenmeli.
- Kriterler, katılımcı yöntemle, çalışanların görüşleri doğrultusunda belirlenmeli.
- Her mesleğin ayrıntılı bir tanımı olmalı, bu tanım etik kodlara göre yapılmalı.
- Değerlendirmelerde sektör bazında çok ince bir çalışma yapılmalı (özellikle, sağlık, eğitim ve kültür sanat alanlarında hizmet sunumu ve performans değerlendirmesinin çelişkili durumlar yaratması nedeniyle). Bu tanımlar yapılırken örgütsel psikolojiden destek alınabilir.
- Çalışanların kendi yöneticilerini seçebildiği, demokratik iş yeri yapılanmaları olmalı.
- Çalışmanın değerinin ölçümünün amacı kişileri tehdit değil, nasıl daha iyiye ekip olarak gideriz, amacını gerçekleştirmek olmalı; buna uygun önlemler alınmalı.
- Emek ve meslek örgütleri ve bu örgütlerin kadınlara yönelik temsilleri ve politikaları güçlendirilmeli. Teknoloji alanındaki kadınlara eğitim konusunda destek verilmeli.

4 Fırsat eşitliği, ödüllendirme ve cinsel taciz gibi konularda politika oluşturan; işe alım, gelişim, terfi ve başarı yönetimi süreçlerini toplumsal cinsiyet bakış açısıyla gözden geçiren; kadınları karar mekanizmalarına dâhil eden; kadın çalışanların yeteneklerini ortaya koyabilmesi için gerekli olanakları sağlayarak kadın dostu iş yeri sunan; erkek yöneticilere toplumsal cinsiyet kaynaklı engelleri fark etmeleri için yardımcı olan; destekleyici ve kadın dostu iş ortamı yaratan organizasyon.



- Teknolojiyi kullanmak ve bu alanda çalışmak için kadınlara fırsat eşitliği sağlanmalı.
- Teknoloji alanında kadınların görünürlüğü artmalı.
- Kadınların teknolojiyi yapan, kullanım kılavuzlarını yazan kişiler olacakları ortamlar oluşturulmalı.
- Teknoloji alanında yaşla orantılı olarak pozitif ayrımcılık yapıp kadınların işten kopmaması sağlanmalı.
- Daha fazla örgütlü olmamız gerekli, birbirimizden haberdar olmalıyız.
- İş yerlerindeki statükocu ve ahlakçı baskıyla mücadele etmemiz gerek, bu baskıyı daha görünür hale getirmeliyiz.
- Kadınlık en temel ve ortak noktamız olmalı. Kadın sendikası kurulmalı.
- Kadınları bir araya getirecek mekânlar sağlamak için, belediyelerden kamuya hizmet kaynakları talep edilmeli.
- Her mahallede kadınları bir araya getirmek için, kadınların işlettiği bir kafede haftanın veya ayın herhangi bir günü belirlenebilir, buluşmalar bu tür mekânlarda yapılmalı.
- Bir yerde başarılı olmuş bir kadın, arkasından gelen kadınlara mentorluk<sup>5</sup> yapmalı.
- Kendi TED<sup>6</sup> konuşmalarımızı organize edebiliriz. Sadece kadınların katıldığı, kadınların başarı hikâyelerinin konuşulduğu toplantılar düzenlenmeli.
- Ortak bir dil oluşturmalı. Bir kampanya dili oluşturup yaygınlaştırılmalı.
- Atölye çalışmaları devam ettirilmeli.
- Sosyal temas noktaları arttırılmalı.
- İhtiyaçtan yola çıkarak örgütlenmeli.
- Kadın dayanışmasını teşvik etmek için iş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği farkındalığı yaratılmalı. •

Genç kadınlar örgütlenmeye teşvik edilmeli ve platformlar onlara açık olmalı, yönetimde olmaları desteklenmeli.

- İş yerinde komiteler oluşturulmalı.

5 Mentorluk, eğitim, öğrenim ve gelişimi amaçlayan bir yardımlaşma ve paylaşma ilişkisidir. Bu ilişkide mentor, zamanını, bilgisini ve çabasını kendisinden daha az deneyimli bir kişinin (mentee) verimliliğini ve başarısını artırması için gereken bilgi ve becerileri kazanması amacıyla harcar. Mentee de aktif olarak mentorunun yardımı ile gelişimini yönlendirir.

6 TED [Technology, Entertainment, Design (Teknoloji, Eğlence, Tasarım)], her iki yılda bir Kaliforniya'da düzenlenen bir konferanstır. Bu konferansın varoluş amacı, farklı alanlardaki ileri derecede bilgi sahibi kişilerin bilgi alışverişine zemin oluşturmaktır.

- KEİG içerisinde bir çalışanlar kadınlar alt grubu oluşturulmalı.<sup>7</sup>
- Tükettiğimiz ürün ve hizmetlerde kadın iş yerlerini tercih etmeli.
- Cinsel tacizin referans verilebilecek mekanizmaları olmalı. Her kurumun kendi kadın örgütlenmesi olmalı.
- Kadın çalışanların kendi aralarındaki iç dayanışma ağı olmalı.

Dayanışmaya dayalı bir yönetim modeli ile kooperatifler kadınlar için çok iyi bir çalışma alanı. Akademide yapılan, üretilen işlerin daha değerli olması gerekli. Akademisyenler daha fazla para kazanmalı.

- Evde çalışan üreten kadınlar SGK'ya başvurup kendi sigortalarını düşük bir primle yatırabilirler. Vergi uzmanları eve gelip inceleme yapıyorlar ona göre sigortalarını başlatabiliyorlar. Bu uygulama yaygınlaştırılmalı, evden çalışan kadınlar daha fazla bilgilendirilmeli.
- Emeklilik ücretleri (tazminat, maaş) çok düşük olmasıyla ilgili bir çalışma yapılmalı.

### Değerlendirme:

Çalışma Yaşamında Kadınlar Forumu çeşitli meslek gruplarından 100'e yakın kadının bir araya gelmesini sağladı. Böyle bir kitlenin bir araya gelmesi bile başlı başına güçlendirici bir pratik. Forum için yola çıkarken KEİG Platformu olarak aklımızda bugüne kadar uzak kaldığımız, ulaşmadığımız kadınlara, tam da üzerine çalıştığımız emek ve istihdam pazarının içinde olan ve bu piyasayı birebir tecrübe eden, yaşayan kadınlara ulaşmak vardı. Forumu çok farklı meslek gruplarından kadınların ilgi göstermesi kadınların bir araya gelerek konuşmaya, deneyimlerini paylaşmaya ihtiyaç duyduklarını, hatta hevesli olduklarını gösterdi.

Forum katılımcılarından kadınların da arasında bulunduğu ön hazırlık toplantımızın ardından forumda hangi ana başlıkların konuşulacağını netleştirdik: İş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık, iş yaşam dengesi, iş yerinde performans değerlendirmesi, teknoloji alanında kadınlar ve dayanışma ağı oluşturma. Bu konular bazında oluşturduğumuz tema gruplarına farklı mesleklerden kadınlar katıldı. Gruplardaki mesleki çeşitlilik farklı sektörlerden, kültürlerden ve bakış açılarından kadınları bir araya getirmesi anlamında verimli tartışmalara kapı açtı.

En çok ilgi gören grupların başında iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık vardı. Bu noktada, her kademededen ve her sektörden kadını etkileyen ayrımcı uygulamaların çalışma yaşamında oldukça yaygın olduğunu gördük. Tartışmalar sırasında deneyimler paylaşıldıkça kültürün içine yerleşmiş ayrımcı pratiklerin her zaman fark edilmediğini, kimi zaman kadınlara yönelik “nazik” tavırların altında da ayrımcılık yatabileceğini fark ettik. Ayrımcılık oturumunda iş yerlerinin cinsiyete duyarlı bir bakış açısıyla yeniden kurgulanması önerisi üzerinde duruldu. Hem taciz ve güvenlik önlemleri açısından hem de çalışma koşullarında eşit olabilmek için; yönetmeliklerden, fiziki koşullara dek kadınların da aynı güvenlik hissiyle çalışabilmesi amacına uygun düzenlemelerin işin özellikleri göz önüne alınarak her iş için özgül koşullarına göre tasarlanması gerektiği

<sup>7</sup> Bu gruplar yapılandırılırken, meslek gruplarına göre bir ayırım oluşabilir. Forumla ilk adımını attığımız tartışmaları daha odaklı gruplarda devam ettirebiliriz. Oluşan gruplar, aynı zamanda, KEİG Platformu üyesi olup platforma katkıda bulunabilir.

kararlaştırıldı.

Katılımcıların bir diğer önemli konusu da iş yaşam dengesi idi. Ev içi sorumluluklar ve bakım yükümlülükleri kadınların görevi olarak görüldüğü için işle özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamak birçok farklı meslekte kadın için ortak bir sorun alanı. Tabii ki bu durum çoğu iş yerinde görmezden gelinerek kadınlardan yüksek performans beklentisiyle birlikte yetersizlik hissine ve tükenmişlik sendromuna sürüklüyor. Bu anlamda kadınlar iş dışındaki sorumluluklarını da layıkıyla yerine getirmekle uğraşırken erkek iş arkadaşlarına göre daha fazla mesai yapıyor ve buna karşılık herhangi bir ödül almamanın aksine terfi ve ücretlendirme politikalarında bir adım geriye düşüyor.

İş yaşam dengesi açısından yaşanan sorunlardan bahsedilirken, esnek çalışmanın hem mekânsal hem de zaman açısından kadınlar üzerinden yaygınlaşmasının, beyaz yakalı nitelikli işgücü özellikleri taşıyan kadınlar için de, aynı mavi yakalı işlerin de olduğu gibi, çalışmalarının görünmez, sürekli ve değersiz olmasını beraberinde getirdiği konuşuldu. Bu anlamda beyaz yakalı işlerde de ücretsiz evin idamesi için çalışma ile ücretli çalışmanın eş anlı ve eş mekânlı yürütülmesinin ücretli işe ayrılması gereken zamanın kadının lüksü ve zorlaması gibi algılanmasına neden olduğu paylaşıldı. Güvencesizliğin eğitimli kadınların da sosyal güvenceden yoksun, gelir ya da zaman yoksulu yaşamlara sıkışmalarına neden olduğu konuşuldu. Parça başı iş yapmanın yaygınlaşmasıyla birlikte profesyonel beyaz yakalı kadınlar hem daha düşük gelir için hem de sosyal güvenceleri olmaksızın çalışırken, esnek çalışmanın tam zamanlı çalışanlar için de kural haline gelmesi karşılıksız fazla mesainin ve çalışanın her zaman çağrıya hazır olması gerektiği varsayımının zaman yoksulluğuna neden olduğunun üstünde duruldu. Bakım yükünün sosyal olarak yararlanması ve hizmetlerin herkes tarafından erişilebilir olması için, yerel olarak çocuk, yaşlı ve ev hayvanı bakım merkezlerinin bir arada kurgulandığı bakım hizmetlerinin ücretsiz ve denetlenerek sunulmasının önemi konusunda tüm katılımcılar hemfikir idi.

Mesleklerin de kadın-erkek olarak cinsiyetleştirildiği, forumda konuşulan konulardan bir diğerydi. Bu çerçevede, teknoloji alanı da erkeklerin yoğun olarak çalıştığı ve kadınların görünürlüğüne oldukça düşük olduğu bir alan olarak belirlendi. Bu sektörde çalışan kadınların eğitimde fırsat eşitliğine sahip olması ve eğitim sisteminin kız çocuklarının teknolojiye ilgisini teşvik edecek şekilde planlanmasının önemi üzerinde duruldu.

Tüm bu sorun alanları için oldukça çeşitli çözüm önerileri de konuşulurken birçok noktada çalışma yaşamının neoliberal politikalarla insanı yalnızlaştırdığı ve dayanışma ağlarının oluşmasını engelleyecek şekilde örgütlendiği saptaması önemliydi. Beyaz yakalı kadınların sorunlarına çözüm üretebilmek için ihtiyaçtan doğan iş yeri dayanışma ağları; çalışan kadın gruplarının oluşmasının gerekliliği açıkça ortaya kondu.

Beyaz yakalı kadınların ağırlıklı olarak katıldığı forum, ilk defa KEİG forumlarına ve hatta belki de iş yaşamında kadın deneyimlerini konu alan herhangi bir foruma ilk kez katılan çok sayıda kadına ulaşması açısından heyecan vericiydi. Alt tartışma gruplarında birbirlerinden farklı alanlarda çalışan kadınların özgül koşullarını öğrenmemizi sağladı. Ve de ortak sorunlarımızı ortaya çıkardı. Ayrıca, katılımcılar açısından samimi ve ileriye dönük ortak stratejiler belirleme odaklı paylaşımların gerçekleşmesini sağladı. Forum bu anlamda ilk kez tanıştığımız çok sayıda kadının deneyimi ve taze gücüyle ümit vaat eden ve heyecan veren bir deneyim oldu.

Forumda farklı tema gruplarına ayrılmış olsak da birden fazla konunun çoğu zaman iç içe geçtiğini ve ayrımcılığı iş yaşam dengesinden, iş yaşam dengesini performanstan, performansı da dayanışmadan ayrı düşünemeyeceğimizi gördük. Forumun en önemli kazanımlarından biri de bugüne kadar kadın hareketi içinde olmayan kadınları bir araya getirmesiyle yeni ve yaratıcı çözüm önerilerini de ortaya çıkarması oldu. Katılımcılarının getirdiği taze bakış açısıyla feminist birikimin birleştiği oturumlar zihin açıcı, ortaklaştırıcı ve yeni fikirlerin geliştirildiği verimli toplantılardı.

Raporu paylaşırken, eş zamanlı olarak, forum katılımcılarından oluşan bir e-posta grubu da oluşturacağız. Ardından da gelecek olan öneriler/fikirler doğrultusunda daha küçük gruplarda çalışmalarımızı devam ettirebileceğiz. Bu küçük gruplar oluşurken meslek gruplarına göre bir ayırım da ortaya çıkabilir. Forumla ilk adımını attığımız tartışmaları daha odaklı gruplarda detaylandırabiliriz. Oluşan gruplar, aynı zamanda, KEİG Platformu üyesi olup platforma katkıda bulunabilir.

