



Sevgi GÖYÇE  
KESK Kadın Sekreteri

TBMM, 8 Eylül 2000'de imzalanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne ilişkin ihtiyari protokolü 31 Temmuz'da onayladı. Sözleşmenin yürürlüğe girmesi ile devlet, kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi için her türlü tedbiri almak zorunda kalacaktır.

Kadınlara karşı ayrımcılık, çalışma yaşamında mesleki gelişim, terfi ve tayinlerde kadınların ikinci plana itilmesi ya da taciz biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca Türkiye ILO'nun 183 sayılı Anneliđin Korunması ile ilgili sözleşme-yi de kamu alanında uygulamaktan kaçınmaktadır.

KESK, kamu alanında çalışan kadınların annelik hakla-rının korunması ve kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için aktif çaba göstermektedir. 15 Ağustos'ta ilk kez gerçekleşecek toplu görüşme sırasında da kadın emek-çilerin karşılaştıkları sorunların çözümü başlıca taleplerimiz arasında yer alacaktır.

Konfederasyonumuz bu amaçla, 27 Temmuz tarihinde Çalışma Yaşamında Kadın konulu bir sempozyum düzenle-di. Sempozyumda, Doç. Dr. Gülay TOKGÖZ "Çalışma Yaşamında Kadın" Prof. Dr. Seyhan ERDOĐDU ise "Kadının Sendikal Mücadeledeki Yeri ve Kadın Politikaları" konulu birer sunuş yaptı. Sempozyumda ayrıca Konfederasyonumu-za üye sendikalarda çeşitli kademelerde yer alan kamu emekçisi kadınlar, "Çalışma Yaşamında Kadın Olmaktan Kaynaklanan Cins Ayrımcılığı", "Annelikte Karşılaşılan Sorunlar", Sosyal ve Özlük Hakları", "Toplu Sözleşmede Yer Alması Gereken Somut Düzenlemeler" konularını tartışarak taleplerini tespit ettiler.

KESK'in de masada yer alacağı toplu pazarlık görüşme-lerine hazırlık olmak üzere gerçekleştirilen Yüksek İdare Kurulu (YİK) toplantılarına KESK Kadın Sekreteri Sevgi GÖYÇE'de katılarak kadın kamu emekçilerinin sorunları-nın çözülmesi için gerekli tedbirlerin alınmasının gündem maddesi haline getirilmesini talep etti. Ne yazık ki, YİK, bu talebi reddederek, devletin kadın emekçilerin sorunlarının çözümüne ne kadar uzak olduğunu gösterdi.

KESK buna rağmen gerçekleştirdiği anket çalışması ve sempozyum sonucunda tespit edilen kadın emekçilerin so-runlarını masada gündeme getirecektir.

Ekte size sempozyum sonucu tespit edilen kadın emek-çilerin taleplerini, anket çalışmasının sonuçlarını ve KESK üyelerinin kadın erkek dağılımı ile öğrenim durumlarını içe-ren raporları gönderiyoruz. Kadın kamu emekçilerin sesinin kamuoyuna ulaştırılması ve taleplerin elde edilmesi çabası-na göstereceğiniz katkı nedeniyle şimdiden teşekkür eder çalışmalarında başarılar dilerim.

# KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

## Kadın Emekçilerin Talepleri

### Annelik Haklarına İlişkin

● ILO standartları ve kamu emekçisi kadınları-nın fiziki-psikolojik ve sosyal koşulları dikkate alınarak, 6 hafta doğum öncesi, 12 hafta doğum sonrası olmak üzere toplam 18 hafta doğum izni kullanılır. Doğum izinlerinde ekonomik, sosyal ve özlük hak-larda hak kaybına uğranılmaz. Ücretli ve ücretsiz doğum izinlerinden dönen kadınlar statü kaybına uğramazlar; işyeri ve çalışma koşullarında aleyhte ya da rızası dışında değişiklik yapılamaz.

● Doğum izni sürelerinin bitiminden itibaren anne ve babanın dönüşümlü olarak da kullanabile-cekleri 1 yıl ücretsiz izin hakkı vardır.

● Doğum halinde babaya 10 iş günü izin verilir. Bu izin sezeryanla doğum ya da erken doğum halin-de ücretli izin süresi iki haftaya çıkarılır.

● Doğum iznini takiben en az 6 ay, günde 3 saat çocuğun ihtiyacına göre annenin talep edeceği biçimde emzirme izni verilir.

● Hamilelik ve emzirme dönemi boyunca kadın-lar, nöbet, vardiya, mesai gibi fazla çalışmaya tabi tutulamazlar. Ayrıca bu dönemlerde radyasyon, kim-yasal madde, hastalık riski taşıyan ortamlarda, fizik-sel güç gerektiren ve iş yoğunluğu olan yerlerde çalıştıramazlar.

● Dünya Sağlık Örgütü'nün bebeğin 6 aylık oluncaya kadar anne sütüyle beslenmesi şartı göz önünde bulundurularak ve ülke çalışma koşulları esas alınarak; 0-6 yaş grubu çocuklar için en az 50 çalışanın bulunduğu işyerlerinde ve 50'den az çalışa-nın bulunduğu işyerleri için çalışma alanına yakın ortak bebek bakım üniteleri ve kreşler açılır. Bu hiz-met SHÇEK bünyesinde verilir. Kreşler ücretsiz ve SHÇEK yönetmeliğine uygun düzenlenir. Gece çalışması olan ve vardiyalı işyerlerindeki kreşler 24 saat açık olacak biçimde düzenlenir. Gece çalışması olan ve vardiyalı işyerlerindeki kreşler 24 saat açık olacak biçimde düzenlenir.



● Yukarıdaki bütün haklar evlat edinme durumları ile evli-bekar tüm çalışanlar için geçerlidir.

● Çocuk sağlık sorunu yaşadığında anne ya da baba teşhis ve tedavi süresince izinli sayılır. Bu izin süresince hak kaybına uğramazlar, keyfi uygulamalara tabi tutulmazlar.

● Kamu emekçilerinden çocuğu dünyaya gelenlere 1.000 gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı verilir. Anne ve babanın her ikisi de kamu emekçisi ise bu yardımdan doğum yapan kadın yararlanır. Eşlerden birine yapılan doğum yardımı daha yüksek ise, doğum yardımından yüksek düzeyde doğum yardımı alacak eş yararlanır. Doğum yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

● Hamilelik süresince sağlık muayeneleri için sevk işlemleri keyfilikten kurtulmalı, hak kaybına uğramamalıdır.

### Özlük Haklarına İlişkin

● Kadına yönelik taciz, ayrımcılık, iş sağlığı ve iş güvenliği çerçevesinde değerlendirilmeli, işveren tüm işyerinde sağlıklı bir ortamın sağlanmasında üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmelidir. Taciz vb. sorunlara karşı ilgili işyeri güvenliği kurullarında kadınların temsili sağlanmalıdır. Tacizle ilgili soruşturmalar kadın muhalliklerce yürütülmelidir.

● Kadınların hizmet içi eğitimlerden yararlanması, kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleri, yetkinleşmeleri için teşvik, destek programları hazırlanmalı ve kadınların taleplerine öncelik verilerek uygulanmalıdır.

● Yükselme ve terfilerde, kadın başvuruları sosyal koşullar ve devlet kademelerindeki yönetici kadınların oranının azlığı göz önünde tutularak yüzde 30 oranında pozitif destek sağlanmalı ve gereken düzenlemeler yapılmalıdır.

● Personel alım sınavlarında, kadınlara pozitif destek sağlanmalı, alınacak personel cinsiyetlere göre eşit oranda alınmalıdır.

● 8 Mart'ta kamu emekçisi kadınlar ücretli izinli sayılmalıdır.

● Şiddete uğrayan kadınlara yerel yönetimler bünyesinde bağımsız sığınma evleri, psikolojik destekleme merkezleri açılmalıdır.

### Annelik Hakları Anketi Sonuçları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Haziran 2000 yılında 183 Sayılı Annelik Koruması ile ilgili sözleşmeyi kabul etti. Uluslararası sendikal hareket ve Konfederasyonumuz KESK, bu sözleşmede yer alan asgari standartların hayat bulması için çaba göstermektedir. Bu nedenle Konfederasyonumuz Kadından Sorumlu Devlet Bakanı ve Kadın Statüsünü Araştırma Dairesi Başkanlığı ile görüşmeler yaparak doğum izinlerinin ve emzirme sürelerinin ILO standartlarına uygun olarak düzenlenmesini önermiştir.

Konfederasyonumuz kamu emekçisi kadınların özgün sorunlarının açığa çıkması ve somut çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla değişik işkollarından 5.000 kamu emekçisi kadına "Annelik Hakları Anketi" uygulamıştır.

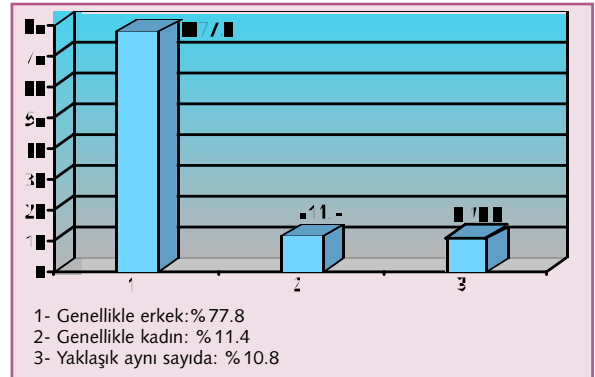
### İşyerindeki İdarecilerin (Amirlerin) Cinsiyeti

Ankete yanıt verenlerin yaş grubu yüzde dağılımı

Yaş grubu	%
20-25	%2
25-30	%17.4
30-35	%30.3
35-40	%22.3
40 üstü	% 28

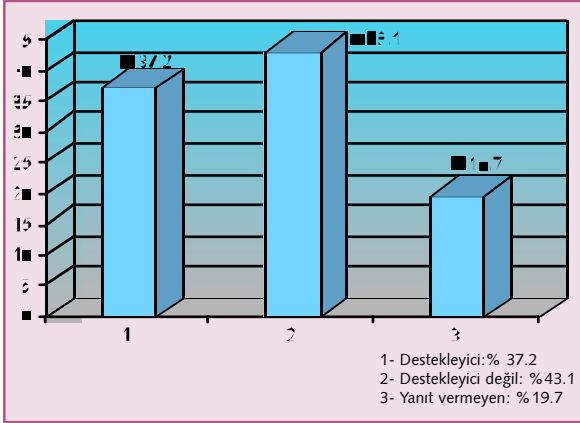
Kamu çalışanları içinde kadın çalışanların oranı yüzde 33, sendikamıza üye kadınların oranı yüzde 37'dir. Ancak işyerlerinde idareci ya da amir pozisyonuna yükselen kadınların oranı sadece %11.4, yaklaşık aynı sayıda kadın ve erkek olduğunu ifade edenlerin oranı 10.8'dir.

### İşverenin Hamilelik Karşısındaki Tepkisi



Kamu emekçisi kadınların hamile olduğunu öğrenen işverenlerin yüzde 37.2'si destekleyici söz ve tutumlarda bulunurken, yüzde 43.1'i olumsuz tepki vermiştir. İş koşullarını ileri süren işverenlerle hamilelik

le kamu emekçisi kadınlar arasındaki sosyal ilişkiler de olumsuz etkilenmiştir. İşverenin hamileliği destekleyen tutumlarının başında, kamu emekçisi kadınların izin almalarında kolaylık sağlamaları gelmiştir. Ankete katılanların %19.7'si soruya yanıt vermemiş ya da işverenin hiçbir tepki vermediğini ifade etmiştir.



### Hamileyken Çalışma Esnasında İş Koşullarında Değişiklik

Kamu emekçisi kadınların yüzde 20.9'u hamileyken çalışma esnasından hafif eşleri almayı veya daha güvenli bir işe transfer edilmeyi talep ederken; yüzde 79.1'i böyle bir talepte bulunmamıştır. Talepte bulunmayanların büyük bir bölümü bu isteklerinin karşılanmayacağı gerekçesiyle talepte bulunmamıştır. Hamileyken daha hafif ve daha güvenli işlere transfer edilmeyi talep eden kadınların yüzde 33'ü bu talepleriyle ilgili herhangi bir zorluk yaşamazken; yüzde 67'si zorluklarla karşılaşmıştır. Daha güvenli ve daha hafif bir işte çalışmayı talep edemeyenlerin, karşılaşılan bu zorluklar nedeniyle talepte bulunmadıkları söylenebilir.

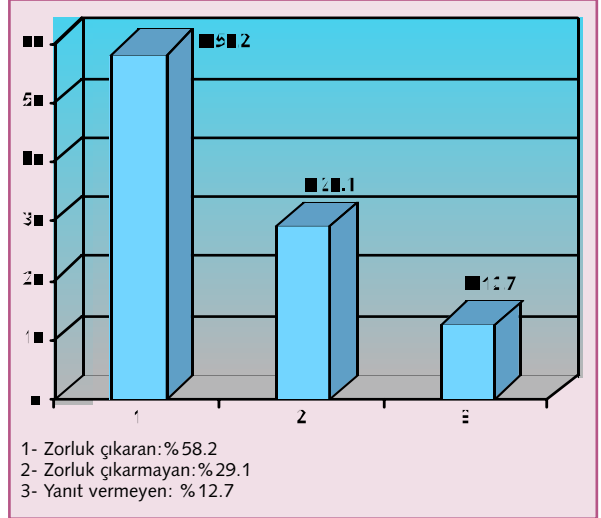
Yine hamilelik nedeniyle işyerinde görevi olumsuz bir biçimde değiştirilenlerin, açık bir gereklilik yokken daha düşük mevkideki pozisyona kaydırılanların oranı yüzde 4'tür. Bu soruya yanıt vermeyenlerin oranı yüzde 14.1 iken, hayır olarak yanıtlayanların oranı yüzde 81.6'dır.

### Hamilelik Nedeniyle İzin Alma

Hamilelikleri nedeniyle işten izin alması gereken kadınların oranı yüzde 67.3 olup, izin gerekçesi olarak "doktor raporu, tavsiyesi" gösterenler ilk sırayı almıştır. İzin almak zorunda kalmayanların oranı yüzde 26.8 iken, bu soruya yanıt vermeyenlerin oranı yüzde 5.9 olmuştur.

İşyerinden izin alanlar içinde işveren tarafından zorluk çıkartılanların oranı yüzde 58.2, zorluk çıkarmayanların oranı yüzde 29.1 iken, bu soruya yanıt vermeyenlerin oranı yüzde 12.7 olmuştur.

### İşyerinde izin alırken işverenin tutumu

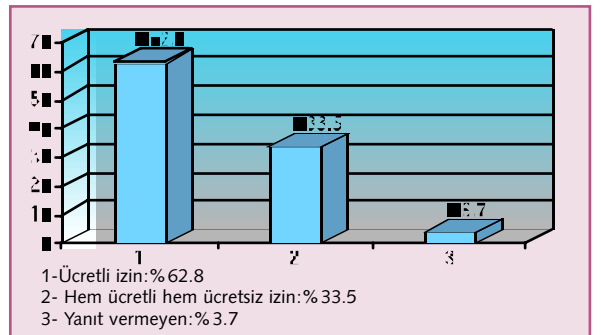


### Annelik İzni İle İlgili Haklardan Haberdar Olunup/ Olunmadığı

Hamile kalmadan önce annelik izni ile ilgili haklar ve gerekliliklerden haberdar olanların oranı yüzde 72.1 iken, haberdar olmayanların oranı yüzde 27.9'dur. Hamilelikle ilgili bilgiler, yüzde 76.9 oranında iş arkadaşlarından, yüzde 9.3 işverenden, yüzde 7.3 yasa ve yönetmeliklerden, yüzde 6.5 sendikadan öğrenilmiştir. Kamu emekçisi kadınların annelik izni ile ilgili hak ve gereklilikler konusunda sendikalardan bilgilendirme oranının (%6.5) düşüklüğü dikkat çekicidir.

### Annelik İzni

Ücretli annelik izninden yararlanan kamu emekçisi kadınların oranı yüzde 62.8 iken, hem ücretli hem de ücretsiz annelik izni kullananların oranı yüzde 33.5'tir. Bu soruya yanıt vermeyenlerin oranı yüzde 3.7 olmuştur.





### Tıbbi ve Bakım Hizmetlerine Ulaşmadaki Kolaylık

Kamu emekçisi kadınların yüzde 21.4'ü tıbbi, anne-doğum sağlığı, doğum veya doğum sonrası bakım ile ilgili hizmetlere ulaşmakta zorluk çekerken; bu soruyu yanıtlamayanların oranı yüzde 13 olmuştur.



### Annelik İzni Sonrası Yaşanan Zorluk

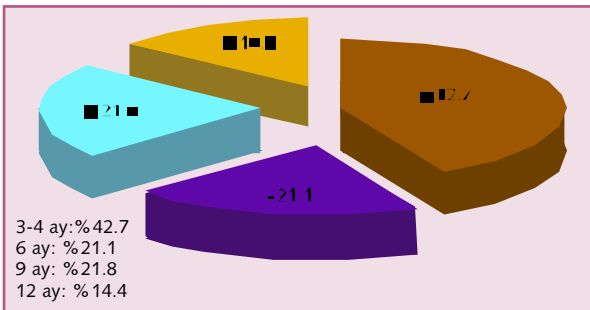
Annelik izni dönüşünde herhangi bir nedenle zorluk yaşayanların oranı yüzde 32.8 iken, zorluk yaşamayanların oranı yüzde 54.2 olmuştur. Bu soruya yüzde 13 oranında yanıt verilmemiştir. Ancak izin dönüşü zorluk yaşamadığını ifade edenlerin büyük bir bölümü çocuğundan ayrı kalmanın verdiği psikolojik baskı ve stres altındadır.

Annelik izninden döndükten sonra eski çalışma pozisyonunda çalışmaya devam edenlerin oranı yüzde 84.9 iken, aynı pozisyonda çalışmayanların oranı yüzde 6.2 olmuştur. Bu soruya yüzde 8.9 oranında yanıt verilmemiştir.

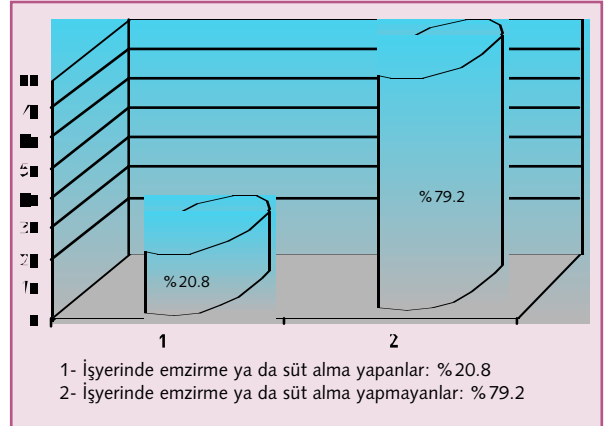
### Bebğin Emzirilmesi

Bebğini emziren kamu emekçisi kadınların oranı yüzde 78 iken, bebğini emzirmeyenlerin oranı yüzde 4.8 olmuştur. Bu soruyu yanıtsız bırakanların oranı yüzde 17.2'dir.

#### Kamu emekçisi kadınların bebğini emzirme süreleri



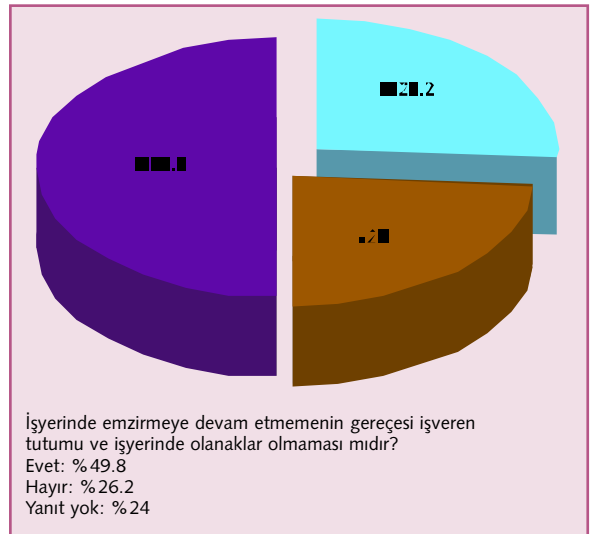
Bebğini emziren kamu emekçisi kadınların yüzde 77'si emzirme işlemini işe döndükten sonra da yürütmektedir. Ancak işyerinde emzirme veya süt alma oranı yüzde 20.8'e düşmektedir. İşyerinde emzirme veya süt alma yapmayanların oranı yüzde 79.2'dir.



İşyerinde emzirme yapanların yüzde 67.9'u 1,5 saatlik emzirme izninden yararlanmaktadır.

İşyerinde emzirme ve süt alma yapan kamu emekçisi kadınların özel oda, temizlenme olanakları, saklama olanakları vb. yararlanma imkanı sadece yüzde 15'tir. İşyerinde emzirme veya süt alma yapan kamu emekçisi kadınların yüzde 85'ine bu olanaklar sunulmamıştır.

İşyerinde emzirmeye devam etmeyen kamu emekçisi kadınların yüzde 49.8'i işveren tutumunu ve işyerinde olanakların olmamasını gösterirken; yüzde 26.2'si bu gereğe katılmamıştır. Bu soruya yanıt vermeyenlerin oranı yüzde 24 olmuştur.





## Kadın Emekçilerin Kendi İfadeleriyle Hamilelik ve Annelik Sırasında Karşılaştıkları Somut Zorluklar

- Sevk alınmasında zorluk çıkarıldı.
- Doğum sonrası idareciliği bıraktım, sınıf öğret menliğine devam ettim.
- Hamileliğim sırasında nöbet tutmaya zorlandım.
- Hamileliğim sırasında nöbet tutturuldum, özürülü öğrenciden tekme yedim, çocuğum özürülü doğdu.
- Sınıfım elimden alındı, doğum izninden dönünce geri verilmedi.
- Süt izninin öğretmenler için geçerli olmadığı söylendi.
- Ulaşım olanakları uygun bir okula tayin istedim, kabul edilmedi.
- Kreş sorunu, çocuk bakımındaki zorluklar nedeniyle tekrar anne olmayı düşünmüyorum.
- Tedavi yardımında kadın olduğum için ayrımcılık yapıldı.
- Ekonomik zorluk nedeniyle çocuk yapmaktan korkuyorum.
- Ek derslerim kesildi ve ücretim bu nedenle düştü.
- Çocuk, iş ve ev işlerini birlikte götüremediğim için çocuk yapmaktan vazgeçtim.
- Doğum sonrası izinler yeterli değil, çocuğu çok küçükken bırakmak zorunda kalıyoruz, bu nedenle psikolojik bunalıma giriyorum.
- Çocuk bakmak için gerekli imkanlar sağlanmıyor.
- Hasta olunca işveren verim alamadığımı belirterek iyi gözle bakmıyor.
- İzin ve hastalandığımda rapor almak için zorlandım.
- Okul müdürü hamile kalınca verimli olmaya çağımı düşünerek başka okula tayinimi istedi.
- Smavda rahatsızlandım, izin verilmediği için çocuğumu düşürdüm.
- Bakıcı bulmakta zorlandım.
- Hastane kuyruklarında beklemek zorunda kaldım.
- Çocuk bakımı için danışmana ihtiyaç duydum ama yoktu.
- Ders programı konusunda anlayış gösterilmedi.
- Çocuk ve kendim için yeterli sağlık yardımı alamadım.
- Köyde yaşadığım için sağlık başta olmak üzere hiçbir imkandan yararlanamadım.
- İzin alamadığım için istifa etmek zorunda kaldım.
- Ameliyathanede radyasyon olmasına rağmen çalıştım.
- Raporum iptal edildi.
- Sevk almada zorluk çıkarıldı, nöbetleri tutamayacağıma dair doktor raporu istendi.

- Nöbet zorunluluğundan dolayı emzirme saati zamanında verilmedi.
- Süt sağacağıım oda yoktu, dinlenme odası yoktu. Sözleşmeli çalışıyordum, tekrar işe dönemedim. Bakıcı problemim vardı, çocuğum kreşe kabul edilmedi.
- Hamilelik sonrasında 42. gün nöbete verildim. Göğüslerimden süt akıyordu.
- Her sağlık kontrolünü belgeleme zorunluluğu getirdiler.
- Verimimin düştüğü söyleniyordu, suçluluk duygusuyla izin alıyordum.
- Daha uygun mevkide pozisyona kaydırılmayı talep etmedim çünkü olumlu karşılanmayacağımi biliyordum.
- Erken doğum yaptığım için doğum öncesi iznimi kullanamadım. Rapor aldığım için ücretim kesildi.
- Zor koşullarda çalıştırıldım. Araziye çıkarıldım.
- Çocuğın bakımı konusunda sıkıntı yaşadım. 40 günlükken ayrıldığıım için suçluluk duyuyorum. Çocuğumu merak ediyorum. Sütüm kesildi. Ücret siz izin kullandığım için eski pozisyonuma dönemedim. İşyerinde doktor yoktu. Hastane kori dorlarında bmbir sıkıntı yaşadım.
- Her iş yerinde kreş olmalı. Keşke erkek olsaydım. Çocuğuma ulaşamamanın ezikliğini yaşamazdım.
- Evdeki işime mi yetişeyim, çocuğuma mı ulaşayım, işimi mi yapayım, şaşırđım. Yoğun stres yaşıyorum. Ev kadınına özeniyorum.
- Ücretsiz izin alanlar terfilerde sorun yaşıyor.
- Doğum sonrası ücretli veya yarı ücretli 6 ay doğum izni verilmedi.
- Ancak 20.<sup>30</sup>da eve varıyorum. Geç saatte çocuk sütü almıyor.
- Eğitilmeye katılamadım. Sicil notum düşürüldü, terfi hakkımı kaybettim.
- Hava trafik kontrolüne eleman alındı. Alınanlar içinde hiç kadın yok. Bu açık bir ayrımcılıktır.
- Anne olmak sorumluluğu etkin olduğu için terfi ve benzeri talepler kadınlardan gelmiyor.
- Çocuğu istemeden de olsa ehil olmayan kişilere bakım için bıraktım. Bu beni yıprattı. ●