

İŞYERİNDE DAYANIŞMAYA!



KADIN
DAYANIŞMA
KOMİTELERİ



iletisim@tkp.org.tr



tkp.org.tr



KomunistKadinlar



Komunist_kadin

Kadın emekçiler arasında sosyal güvencesiz, kayıt dışı ve düşük ücretlere çalıştırılma çok yaygın. Üstelik işyerinde kadınlara uygulanan sömürü, baskı ve ayrımcılık bunlardan ibaret değil! Kadınlar işyerinde çok çeşitli şekillerde şiddete ve baskıya maruz kalıyor.

Baskı işe girmeden başlıyor!

İş görüşmelerinde evli olmayan kadınlara evlilik planları, evli olan kadınlara çocuk planları soruluyor. Kadının medeni hali ve çocuk sahibi olma durumu işe alınma kriteri olarak kullanılıyor. Çocuk bakımının ve evliliğin yürütülmesinin kadının temel görevi olduğu ve bunun kadının iş verimini azaltacağı iddiası ile işe alınan kadınların ücretleri düşük tutuluyor.

Yetmiyor! Kadın emekçilerin işverene hamile kalmama teminatı vermesi bekleniyor. Çalışırken hamile kalan kadınların iş sözleşmeleri yenilenmiyor, iptal ediliyor. Gebelik kontrolleri için sağlık merkezlerine giden kadın emekçiye izin verilmiyor, ücreti kesiliyor, sağlığı tehlikeye atılıyor.

Yetmiyor! Doğum yapan kadınların yasal süt izinlerini kullanması engelleniyor. Doğum izni süresi kıdem ve terfi alma sürelerine dahil edilmiyor. Kadınların terfilerini geri plana itmek için medeni hali ve çocuk sahibi olma durumu mazeret olarak kullanılıyor.

Yasal düzenlemelerle yasaklanmış olmasına rağmen kadınlar işyerinde psikolojik baskıya, mobbinge, sözel ve fiziksel şiddete, cinsel tacize maruz kalıyor.

Mobbing kısaca işyerinde uygulanan yıldırıcı baskı ve zorbalıktır. İşçinin işyerinde kendisinden daha yüksek statülü ve güçlü biri tarafından uğradığı uzun süreli sistematik ve duygusal baskıdır. Haksız suçlama, aşağılayıcı ve kaba ifadelerle hitap etme, saygınlığına zarar verme, küçük düşürme, fazla iş yükleme, sık sık görev yeri ve tanımını değiştirme, mesleki tecrübesine uygun olmayan pozisyonlarda çalıştırma gibi eylemlerle işçi işyerinde zor durumda bırakılır. Mobbinge en çok kadın emekçiler maruz kalır.

Mobbing bireysel bir sorun olarak ele alınamaz. Temel nedeni bazı insanların kötü niyetli olmaları değil, insanları birbirleriyle rekabet içinde olmaya iten çalışma koşulları, yani kapitalizmin ta kendisidir. Kâr amaçlı, güç ve başarı odaklı işletmeler mobbingin ürettiği yerlerdir.

Sistematik yıldırma girişimleri kişiyi zamanla yalnızlaştırır, işten atılma korkusu ile sessiz kalmasına ve büyük zorluklarla işini sürdürmesine ya da çaresizlik duygusu ile işini bırakmasına neden olur. Oysa işçi bu saldırıyı fark ettiği andan itibaren mobbinge tanık olanlardan yardım istemeli, mümkünse bunu belgelemeli ve adli işlem başlatmalıdır. Mobbing ile baş etmenin en önemli yolu işçilerin dayanışması ve uygulanan baskıya birlikte karşı çıkmasıdır.

- İşçi mobbinge uğradığını fark ettiği an işten ayrılıp dava açabilir, kıdem tazminatı ve tüm işçilik alacaklarını isteyebilir.
- Mobbing herhangi bir ayrımcılık içeriyorsa işçi dört aylık ücret tutarında ayrımcılık tazminatı talep edebilir.
- İşçi mobbinge uğradığını değil, işveren mobbing uygulanmadığını ispatlamak zorundadır. Somut olarak ortaya konmayan performans düşüklüğü işverenin mazereti olarak kabul edilemez.
- Dava sonunda mobbing uygulandığı kabul edilirse, maddi ve manevi tazminat davası da açılabilir.

İşyerinde şiddet nasıl karşımıza çıkıyor?

Şiddet her sektörde farklı şekilde yaşanıyor. Bazen aşağılanma, küfür ve hakaret olarak, bazen de doğrudan fiziksel tartaklama ve cinsel şiddet olarak karşımıza çıkıyor.

Şiddeti uygulayan kimi zaman işyerinden patron, amir ya da bir başka çalışan oluyor. Kimi zamansa işyeri dışından bir müşteri, hasta ya da velinin sözel, fiziksel, cinsel ya da psikolojik saldırısı söz konusu oluyor.

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik her türlü şiddet, kadınların saygın ve insana yakışır şekilde çalışmasının önünde ciddi bir engel olarak hayatlarımızı etkiliyor. Üstelik bu yaşamsal bir tehdit haline dönüşebiliyor.

Peki ya cinsel taciz?

Kadının işyerinde isteği dışında cinsel içerikli şakalara, hakaret ve küfürlerle, sözlü ya da fiziksel temasa maruz kalmasıdır. Her kademedен kadın işyerinde cinsel tacize uğrayabilir ancak daha alt kademelerde görev yapan, geçici işlerde ve sendikasız çalışan kadınlar cinsel olarak daha çok taciz edilmektedir.

Bazen kadınlar tacize maruz kaldıklarının farkına varmayabilir ya da farkına vardıkları halde işsiz kalma, dışlanma korkusuyla sessiz kalabilir. Oysa tacize uğrayan kadın, bunu özellikle işyerindeki diğer kadın çalışanlarla paylaşmalı, kendisine iletilen taciz mesajı ve notlarını saklamalı, tacizciyi mutlaka amire yazılı olarak şikayet etmelidir.

- İş hukukuna göre işverenin “işçiyi gözetme borcu” vardır.
- İşveren işçinin işyerinde vücut bütünlüğünü, sağlığını ve yaşamını korumak zorundadır. İşçinin cinsel tacize karşı korunması işverenin anayasal görevidir.
- Cinsel tacize uğrayan işçi, iş yapmaktan kaçınma hakkı ile çalışmayı reddedebilir, iş akdini feshedebilir.

Sömürüye, şiddete, tacize hayır!

Geçmişte işçi sınıfının mücadelesi ile kazanılan haklar ve yapılan yasal düzenlemeler emekçi kadınları korumaya artık yetmiyor. Kurallar ihlal ediliyor, kadın emekçiler işini kaybetme ve dışlanma korkusu ile uğradıkları şiddeti, baskıyı dile getirirken tereddüt ediyor.

Kadın Dayanışma Komiteleri işte bu yüzden var. Her gün karşılaştığımız işyerinde sömürü, baskı ve şiddetin her türlüüne karşı mücadele etmek ve hakkımız olanı birlikteliğimizden güç alarak istemek için dayanışmayı büyütelim!

Ne sokakta ne işyerinde şiddete, tacize geçit vermeyeceğiz!

Hakkımız olan gebelik ve doğum izinlerinden vazgeçmeyeceğiz!

İşyerimizde çocuklarımız için kreş talep edeceğiz!

Kayıtsız, güvencesiz ve düşük ücretlerle çalışmayacağız!

KADIN DAYANIŞMA KOMİTELERİ