

The background of the image is a light gray gradient. It is decorated with numerous water droplets of various sizes and shapes, some appearing as simple circles and others as more complex, elongated shapes. The droplets are rendered with soft shadows and highlights, giving them a three-dimensional appearance. They are scattered across the frame, with a higher concentration in the top-left and bottom-right corners.

PANDEMİNİN YÜKÜ KADINLARIN OMUZLARINDA



TEŞEKKÜRLER

PANDEMİ

Dünyadaki eşitsizlikler, pandemi koşullarında daha da büyümekte, emek sömürüsü, yoksulluk artmaktadır.

Sağlıkta, koruyucu sağlık yerine piyasa kurallarına göre düzenlenen bir sağlık sistemi uygulanmaktadır.

(UNFPA) “ Covid-19 ” krizinin çözümlü sadece sağlık ile ilgili bir sorun olmadığını, sorunun insan hakları açısından ele alınması gerektiğini, ayırım yapılmadan her insanın koruyucu ve tedavi edici işlemlere ulaşmasının devletler tarafından sağlanması gereken bir sorumluluk olduğunu belirtmektedir.

Kadınların mesailerini işyeri ile sınırlı kalmamakta, pandemide “evde kal ” çağrılarını ile, okula gidemeyen, kreşe gönderilemeyen çocuğun, sokağa çıkamayan hane halkının artan bakım, temizlik ve hijyen ihtiyaçlarını karşılama görevi gibi roller daha da belirgin hale gelmiştir.

Kadınlar, hane halkının bakım yükünü sırtlanıyamaya zorlanmıştır.





Erkek egemenliğine dayanan cinsiyet eşitsizliği, ayrımcılık içeren politikalar ve söylemler, nedeniyle;

Kadınların görünen, görünmeyen emekleri üzerindeki sömürü, kadın bedeni üzerindeki denetim çabaları ve kadına yönelik şiddet pandemi dönemlerinde artarak devam etmektedir.

Pandemi ile m¼cadelenin merkezinde ağırlıklı olarak bulunan kadınlar, pandemi nedeniyle sıra dışı durumlar yaşamakta, şiddete daha fazla maruz kalmakta ve ekonomik eşitsizliklerden daha fazla etkilenmektedir.

(Işık 2020, Mart 2020)

Covid 19 nedeni ile erkeklerde ölüm %4.8, kadınlarda ölüm %2.8 . Ancak bu süreçte kadınların sağlığı, erkeklere nazaran daha olumsuz etkilenmiştir.(WHO 2020)

**Sokağa çıkma yasakları, birçok alanda uygulanan kısıtlamalar, karantinalar, sosyal mesafe kuralı, değişen çalışma şekli ve saatleri özellikle kadının yaşamında ve sağlığında önemli değişikliklere neden olmuştur.
(Liao ve ark. 2020)Co**

Pandemi

- **Fiziksel**
- **Ruhsal**
- **Sosyal**
- **Ekonomik**
- **Seksüel açılardan kadının yaşamını ve sağlığını çok ciddi anlamda etkilemiştir.**

SOSYAL YAŞAM

“Uzaktan alıŐma / evden çalışma ” + çocukların uzaktan eğitimine destek + hane halkının bakımı + iş saatlerine uyum

- Olağanüstü alıŐma
- İŞten ayrılma
- Çocuklarını ayrı kentlerdeki ebeveynlere gönderme
- Çocuklarını hastaneye getirme
- Tek ebeveyn, iş, ocuk, ebeveyn bakımı ???.....

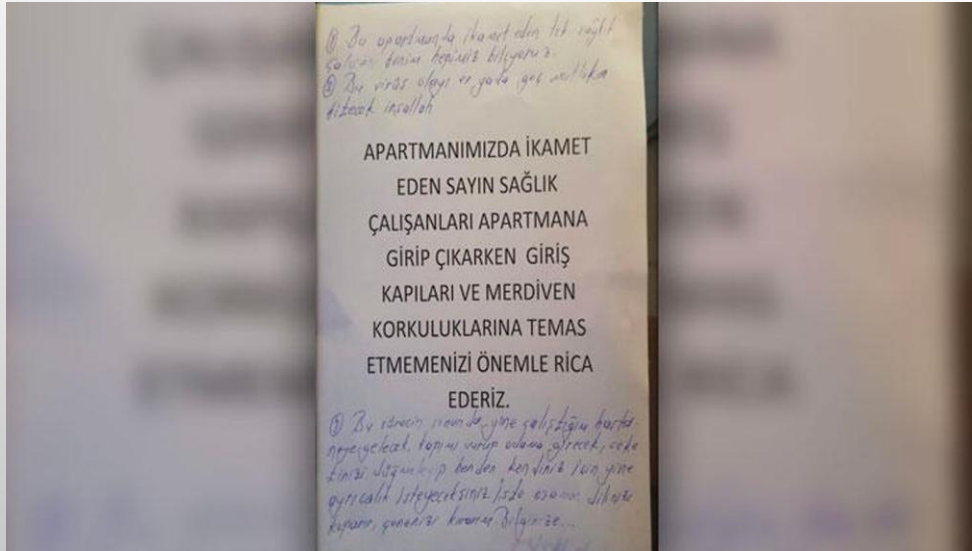
Fatma hemşire yangında iki çocuğunu kaybetti



KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARI

Dünyada sağlık sektöründe iş gücünün dörtte üçünü kadın sağlık çalışanları oluşturmaktadır.

- ❖ Daha fazla pandemi riskiyle karşılaşma
- ❖ Yakın çevresine hastalık bulaştırma endişesi



- ❖ Apartmana sağlık çalışanları giremez yazıları

(Özvarış ve Başpınar 2020 / WHO 2020'a)

Hemşire anneye çocuğunun velayeti verilmemesine tepki yağdı.



ÇALIŞMA HAYATI

- **Restoran ve otellerde, sağlık sektöründe, ev işçiliğinde çalışan kadınlar (kadın istihdamın yüksek olduğu sektörlerde)**
- **Ücretsiz izin**
- **İşten çıkarma**
- **Çocuklarını ebeveynlere gönderme**

lke genelinde yapılan araştırmalardan örnekler verilerek hazırlanan raporda, özetle řu ifadelere yer verildi: "Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği ile Türkiye Kadın Girişimciler Derneği tarafından 2008'de yayımlanan 'Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, ncelikler ve üzüm nerileri' raporuna göre, evlenmemiş kadınların çalışma oranlarını yüzde 40'larda gösterirken, evli kadınlarda bu oran yüzde 15 civarlarında.

Bu raporun üzerinden 14 yıla yakın süre geçmiş olmasına karşın bu sorunların devam ettiği hatta hiçbir gelişme dahi yaşanmadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından Ekim 2022 verilere göre, 31 milyon 14 bin kişi istihdam edilmekte iken; erkeklerde bu oran yüzde 65.3 kadınlarda yüzde 30,8 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranı erkeklerde yüzde 71,2 iken kadınlarda bu oran yüzde 35,1 olmuştur.

EKONOMİK SORUNLAR

Üretim faaliyetlerinin azalması, bakım ihtiyaçlarındaki artış, işten çıkarılmalar, ücretsiz izinler, hastalık nedeniyle işten ayrılmalar nedeniyle yaşanan kayıplardan kadınlar daha fazla darbe almıştır.

(Işık 2020, McLaren ve ark 2020, Özvarış ve Başpınar 2020)

Kadınlar Nisan 2020 verilerinde 1,1 milyon iş kaybı yaşamış.



Pandemi, kadın yaşam ve sağlığı üzerine oldukça fazla olumsuzluklar eklenmiştir.

Bir çok kadın ihtiyaç duyduğu desteğe erişememiştir.

Şiddet Arttı

**2020 yılında 243 milyon kadın ve kız çocuğu
cinsel, fiziksel Şiddete uğradı.
(%40 ?)**

← Tweet

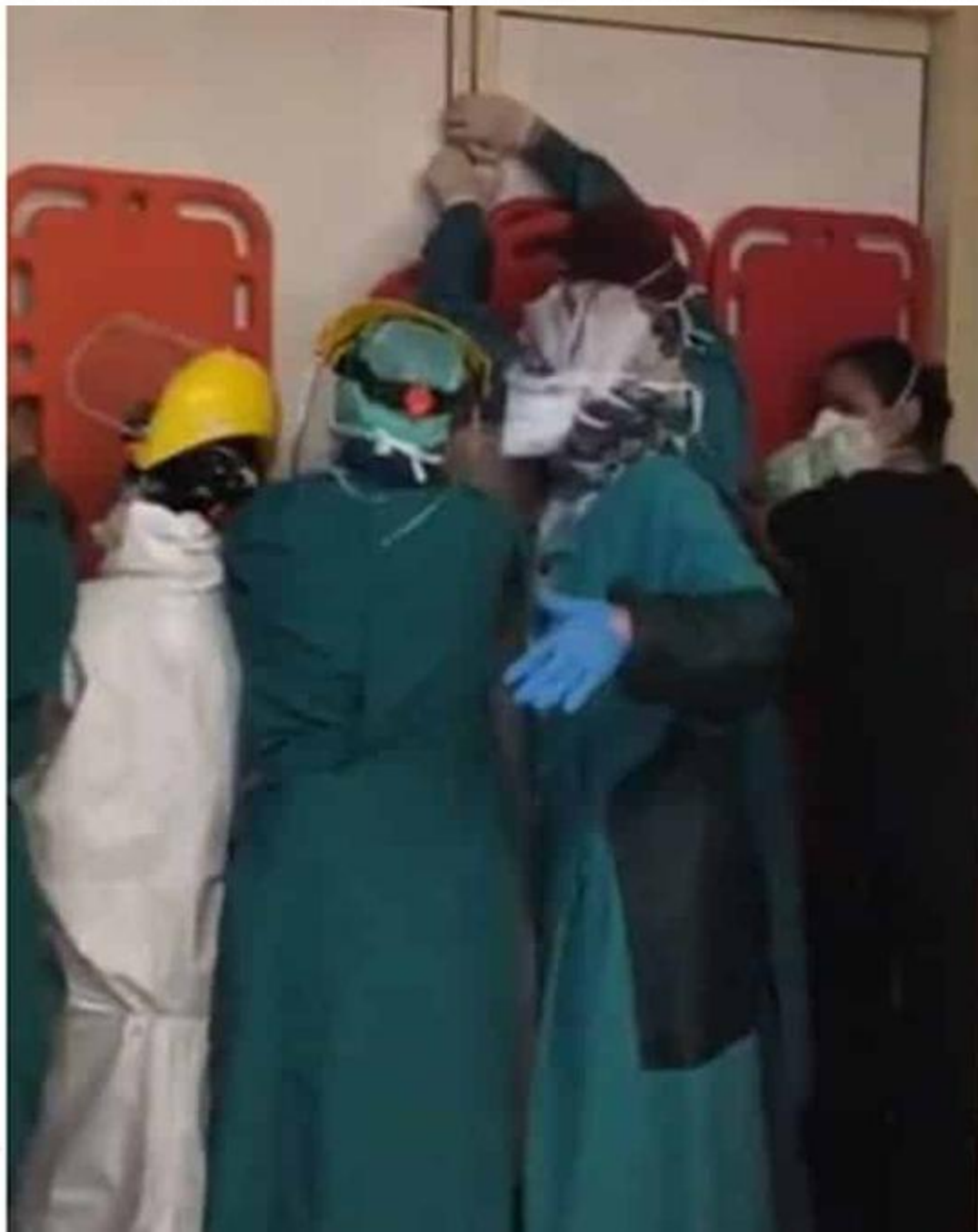


Oyunda ilk iki kişi Ankarada ölmüş olacak,
Oyunun ikinci bölümü İstanbulda olacak...
Adım adım,
Saat saat bu oyun çok eğlenceli olacak...



ÖS 6:33 · 28 Tem 2022 · Twitter for Android





“Şiddete ve tacize karşı dayanışma ağlarını çok önemsiyoruz. Sağlık kurumlarında dayanışma birimleri oluşturmaya yönelik planlarımız var, diğer sağlık emek ve meslek örgütünden kadınlar ile ortaklaşıyoruz”



KIZ ÇOCUKLARI KÜRESEL TEHDİT ALTINDA



Kızlara okul bıraktırılıyor

MEB'in verilerine göre doğu illerinde ilkokulların neredeyse tamamında kız çocuklarının okullaşması yüzde 90'ı aşarken lise son sınıfta 70'in altına düşüyor. Muş'ta ise lise son çağında 100 kızdan 42'si okula gitmiyor.



**Var olan durumlar, kırılgan gruplar için olan
eşitsizlikleri arttırmakta**



Mülteci Kadınlar

- Çoğunun hijyenik koşullarda yaşayacağı yeri yok.
- Kişisel koruyuculara / önlemlere erişememekteler.
- Şiddete uğrama



- Şiddeti ihbar ederse sınır dışı edilme kaygısı / korkusu

Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliğine dayalı ayrımcılık, LGBTI+ çalışanları kapalılığa zorluyor!

Dünyada ve Türkiye'de rumlarına yönelik bütüncül bir bakış ortaya koymayı amaçlayan ve özel sektör için seçkiniz, kamu için altıncı yilini dolduran araştırmanın sonuçları, 17 Ekim 2022'de düzenlenen Raportaj Bilgilendirme Toplantısı'na kamuoyuyla paylaşıldı. Temel insan haklarından olan çalışma hakkı, beraberinde barınma, eğitim ve sağlık hakkını getirirken sosyal alanda da yaşamı devam ettirmen önemli bir adımı haline geliyor. Türkiye'de Özel Sektör ve Kamu Çalışanları LGBTI+'ların Durumu 2022 Araştırması, bulguları ve katılımcıların paylaşımlarıyla, kamuda ve özel sektörde farkındalık artırma ve kapasite geliştirme etkinliklerine bilgi zemini oluşturuyor. LGBTI+ çalışanların kapsayıcı istihdam ve toplumsal cinsiyet eğitimi politikalarının geliştirilmesinde kolaylaştırıcı olmaları amaçlanıyor.

ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI LGBTI+'LARIN DURUMU

2022 Yılı Özel Sektör Araştırması, Türkiye'de faaliyet gösteren özel bir şirkette çalıştığı ve LGBTI+ olduğunu beyan eden toplam 289 kişinin SurveyMonkey Pro üzerinden erişimini anket sonuçlarının cevaplamasıyla gerçekleşti. Örneklem bu yıl da ağırlıklı olarak genç, işe sonrası eğitim almış ve kuzeyi iş gücünde yer alan bireylerden oluşuyor.

Özel sektör araştırmasında katılımcıların %73,4'ü 18-35 yaş aralığında, %91,3'ü lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezun. Ankette katılanların %81,7'si çalıştığı iş yerlerinde 5 yıl veya daha az ücretli görev yapıyor. Geçen yılın verilerine paralel biçimde bu yıl da şehir belirlen katılımcıların yarıdan fazlası İstanbul'da (%57,4) yaşıyor. En çok işaretleme seçenekleri arasında, İstanbul'u sırasıyla İzmir (%11,8) ve Ankara (%11,4) takip ediyor. Şehir belirlenim çok büyük bir kısmı bu üç büyükşehirde yaşamakta birlikte, verilen yanıtlardan anketin 20 farkli şehirden katılımcıya ulaştığı görülüyor.

2022 yılı özel sektör araştırmasının katılımcıların %38,4'ü cinsiyet kimliği erkek, trans erkek veya cis erkek, cinsel yönelimi ni gen olarak beyan etti. Dolayısıyla, bu yılki araştırmamızın neticeleri de eşcinsil erkek katılımcılar en yüksek yüzdede oluşturdu. Bu yıl trans kadın, kadın ve cis kadın seçeneklerini işaretleyen katılımcıların toplam oranı 289 katılımcı içinde %34,6'da kaldı. Bu oran Türkiye'de genel olarak kadınların iş gücüne katılma oranı ile uyumlu.

Bu yılki araştırmanın katılımcılarının çalıştığı sektörleri baktığımızda, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim sektörünün baskı çektiği görülüyor. Eğitim sektörünün dışı, sivil toplum kuruluşları ve Avrupa ülkelerinde bulunuyor. Merkezi yurt dışında olan bir iş yerinde çalıştığı beyan eden katılımcıların %50'si işleri iş yerinde cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik mekanizmalar bulunduğunu belirtiyor. Türkiye merkezli iş yerlerinde çalışan katılımcılar açısından bu oran %12,2'ye geliyor. Yine merkezli yurt dışında olan iş yerlerinde çalışan katılımcılar arasında cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan edenlerin oranı sadece %13,5'i işe alım sürecinde tamamen açık olduğunu beyan ediyor. Geçen yılın açık olduğu gibi, 2022 yılı



araştırmaları da cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı istihdamda erişimde ciddi bir engel olduğunu; LGBTI+ çalışanların, istihdam edilmeme riskini bertaraf etmek için zorunlu bir kapalılık stratejisi izlediğini ortaya koyuyor.

İŞYERLERİN YAPABİLECEĞİ ÇOK ŞEY VARI

Araştırma sonuçları, Türkiye'de LGBTI+ çalışanları istihdamda erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmaların bulun-

HOMOFORBİ TRANSFOBİ VE NEFRET SÖYLEMİ

Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri'nin cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa ilişkin 2011 tarihli ayrıntılı raporunda, ayrımcılık ve cinsile karşılaşma riski karşısında LGBTI+ çalışanlar tarafından zorunlu olarak geliştirilen kapalılık stratejilerinin, istihdamda homofobi, transfobi ve ayrımcılığa gerçek boyutlarının anlaşılması için önemli rol oynadığını belirtmektedir. Bu raporun Türkiye için de geçerli olduğu söylenmektedir.

LGBTI+ çalışanları kapalılık stratejilerini çalışma hayatları boyunca sürdürmeye iten koşulları daha iyi anlayabilmek için 2019 yılında ilk defa anket sorularına nefret söylemine ilişkin bir soru eklenmişti. Bu soru çerçevesinde 2019 yılında %34 oranında katılımcı, 2020 yılında ise %36,9 oranında katılımcı, 2021 yılında %30,5 oranında katılımcı çalıştığı işyerinde LGBTI+'lara yönelik nefret söylemine karşılaştığını beyan etti. Bu oran 2022'de %27,3 olarak kaydedildi. Bu verilerin ışığında Türkiye özel sektöründe her dört LGBTI+ çalışandan birinin LGBTI+'lara yönelik nefret söylemiyle karşılaştığı sonucuna ulaşmak mümkündür.

Değilmişse gereken bir başka nokta da komunun cinsiyet eğitimi konusunda; Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, trans kadın ve cis kadın olarak beyan eden katılımcıların 2022 araştırmasının anket sonuçlarına verdikleri cevaplar kendi içlerinde orantısız genel oranlarla karşılaştırıldığında, kapalılık stratejilerinin kadın katılımcılar tarafından daha yaygın biçimde uygulandığını düşündürten sonuçlar ortaya çıkıyor.

Ayrımcılık kapasitesine bağlı mekanizmalarının işletildiği vaka sayısının düşüldüğü, Türkiye'de istihdamda LGBTI+'lara yönelik ayrımcılığın gerçek boyutlarının analizini güçleştiriyor. 2022 yılı özel sektör araştırması, LGBTI+ çalışanların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmamalarıyla ilgili sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koyuyor. Akıme, bildirim sürecinde daha da mağdur edilmekten, işini kaybetmekten, nefret söylemi ve önyargı ile karşılaşmaktan, cinsiyet kimliklerinin, cinsel yönelimlerinin veya cinsiyet özelliklerinin ifadeleri dışında açığa çıkarılmadığını endişe ediyorlar.

düğü ve işletildiği az sayıda işyeri olmakla birlikte, bu araçların LGBTI+ çalışanları ayrımcılık ve nefret söylemi karşısında etkili bir şekilde koruyabildiğini, LGBTI+ çalışanların iş doyumu ve verimliliğini arttırdığını gösteriyor. Bu tarz mekanizmaların olduğu ve etkili bir biçimde uygulandığı iş yerlerinde LGBTI+ çalışanlar arasındaki açık olma oranı 2 katına çıkıyor; tamamen kapalı olma oranı örneklerdeki oranın üçte birine düşüyor. Ayrıca katılımcıların paylaşımları, resmi kanallara başvurmamalarıyla ilgili sonuçları da yazık olmayan bir mutabakatın, LGBTI+ haklarına duyarlı bir kurum kültürünün varlığını olumlu sonuçlar doğurabildiğini gösteriyor. İş ilanlarında LGBTI+ çalışanların başvurusunu destekleyici açık ya da örtülü ifadelerin bulunması da LGBTI+'ları istihdamda erişimde güçlendiren önemli bir etken.

AYRIMCILIK TABLOSU KAMUDA ÇOK DAHA AĞIR

2022 Yılı Kamu Araştırması, Türkiye'de kamu çalışan ve LGBTI+ olduğunu beyan eden toplam 92 kişinin SurveyMonkey Pro üzerinden erişime açılan çevrimiçi anket sonuçlarını cevaplamasıyla gerçekleşti.

Örneklem geçen yıl olduğu gibi bu yıl da ağırlıklı olarak genç, işe sonrası eğitim almış ve kıza sürüncü kamuda çalışan bireylerden oluşuyor. Katılımcıların %65,2'si 18-35 yaş aralığında, %90,2'si lisans, ön lisans ya da lisansüstü mezun. Ankette katılanların %76,1'i çalıştığı kurumda 10 yıl veya daha az süredir görev yapıyor.

Bu yılki katılımcıların kamuda çalıştığı alanlara baktığımızda, geçen senelerde olduğu gibi bu yıl da eğitim, akademi ve sağlık alanlarının baskı çektiği görülüyor. Diğer yandan katılımcıların paylaşımları, hemen her meslekte LGBTI+ çalışan örneklerinde temsil edildiğini gösteriyor.

Çalıştığı kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden tamamen açık olduğunu beyan eden katılımcıların 2022 yılı araştırması örneklemesindeki oranı %6,3 (Özel sektör araştırmasında bu oran %27,7 olduğu görülüyor). Çalışılan kurumda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özellikleri yönünden açık olma oranlarının her yıl kamuda özel sektörle kıyaslandığında çok daha yüksek olduğunu düşündürüyor. 2022 yılı araştırmasının verilerine göre, örneklerde yer alan kamu çalışanları, LGBTI+ çalışanların çalışma arkadaşlarıyla yakın ve gerçek ilişkiler kuramamaları, çalıştıkları kuruma aidiyet hissetmediklerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamaları, performans ve motivasyon düşüklüğüne sebep oluyor. Bu oran özel sektör araştırmasında %27,3). Özel sektör araştırmasında yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %6,3 iken bu oranın kamu araştırmasında %27,2'yi bulması da bu bağlamda görüldüğü kadarıyla, LGBTI+'lara yönelik ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak 2022 araştırmalarının da istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye, LGBTI+ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajı komünalardan dönüştürülmesi sosyal ve ekonomik hakların kullanılmasını konusunda eşitliğini sağlanabilmesi için hem hukuk politikaları hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunduğuna işaret ediyor.

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi

Kadir Has Üniversitesi

neklemdaki tamamen veya kısmen açık olma oranlarında ciddi bir yükseliş gözlemlenmemesine rağmen, bu katılımcıların arasındaki ayrımcılığa uğrama oranlarının örneklerdeki genel oranların belirgin biçimde üstüne çıkması önsözümüzdeki yıllarda araştırma sonuçlarıyla karşılaştırmalı olarak tabii gereken bir bulgu. Şimdilik 2021 ve 2022 araştırmalarının verilerine dayanarak, son dönemde LGBTI+'lara yönelik ayrımcılık söylemlerinin devletin çeşitli kademelemlerindeki görevliler tarafından yapılan açıklamalarda giderek artan biçimde kendine yer bulmasının kamu çalışanları açısından tamamen veya kısmen açık olmaları halinde çalıştıkları kurumda ayrımcılığa uğrama riskini artıran bir etken olduğunun düşünülebileceğini belirtmek mümkün.

AYRIMCILIĞA UĞRAYANLAR RESMİ KANALLARA BAŞVURMUYOR

Geçtiğimiz yıllarda yürütülen araştırmaların bulgularıyla paralel biçimde, 2022 yılı araştırması da kamuda çalışan LGBTI+'ların uğradıkları ayrımcılık karşısında genelde herhangi bir resmi kanala başvurmadıklarını gösteriyor. Özel sektörde olduğu gibi kamuda çalışan katılımcıların paylaşımları da, LGBTI+ çalışanların ayrımcılık karşısında resmi kanalları yoluyla sonuç alacaklarına dair bir inanç taşımadıklarını ortaya koyuyor. Kamu araştırmasının bulguları, geçen senelerdeki araştırma sonuçlarına benzeyen biçimde, LGBTI+ çalışanların izlemek zorunda kaldığı kapalılık stratejilerinin, akademi ve işyeri ile dayanışma ağları gibi güçlendirme mekanizmaları oluşturmalarını da engellediğini işaret ediyor.

LGBTI+ ÇALIŞANLAR ARASINDAKİ SENDİKALAMA TÜRKİYE'DEKİ SENDİKALAMA ORANININ ALTINDA

Kamu araştırmamızın katılımcılarının %52,2'si sendikala üyesi olduğunu belirtiyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2022 yılı istatistiklerine göre Türkiye'de kamu görevlileri arasındaki sendikalaşma oranı %72,6. Özel sektör araştırmamız katılımcıların ise sadece %6,9'u sendikala üyesi. Bu oran, Türkiye'de zaten çok düşük olan sendikalaşma oranının daha altındadır. Her iki araştırmada da çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğradığını beyan eden katılımcıların sendikalaşma üyesi olanlardan hiçbirisi maruz kaldığı ayrımcılığın, üyesi olduğu sendikaya bildirmeyi, Bu bulgular Türkiye'de LGBTI+ çalışanların sendikalarla çalışma hayatında maruz kaldıkları ayrımcılığa karşı bir mücadele alanı olarak görmediklerine işaret ediyor. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2016 tarihli Önsöz Projesi'nin bulgularına ilişkin bilgi notunda yer alan, LGBTI+'ların ekonomik ve sosyal haklarının sendikalar açısından öncelikli bir konu olmadığını ilişkin saptamamız Türkiye açısından da geçerli olduğu söylenebilir.

MUTSUZLUK, KAYGI, DEĞİŞEN TÜKENİMLİK... ÖNCELİKİ TALEP: ÖZGÜRLÜK VE GÖRÜNÜRLÜK

Katılımcıların paylaşımlarından, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığa uğramanın, nefret söylemiyle karşılaşmanın ya da ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin ve sürdürümek zorunda kaldıkları kapalılık stratejilerinin, katılımcıların yaşam kalitelerine olumsuz etkileri yakın ve gerçek ilişkiler kuramamaları, çalıştıkları kuruma aidiyet hissetmediklerine, umutsuzluk, mutsuzluk, kaygı, endişe, öfke gibi duyguları yoğun olarak yaşamaları, performans ve motivasyon düşüklüğüne sebep oluyor. Bu oran özel sektör araştırmasında %27,3). Özel sektör araştırmasında yaşadığı şehri belirtmek istemeyen katılımcıların oranı %6,3 iken bu oranın kamu araştırmasında %27,2'yi bulması da bu bağlamda görüldüğü kadarıyla, LGBTI+'lara yönelik ayrımcılık ve nefret söylemiyle karşılaşma riskinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak 2022 araştırmalarının da istihdamda cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılığı önlemeye, LGBTI+ çalışanların huzurlu ve verimli bir çalışma ortamına erişimdeki dezavantajı komünalardan dönüştürülmesi sosyal ve ekonomik hakların kullanılmasını konusunda eşitliğini sağlanabilmesi için hem hukuk politikaları hem kurumsal politikalar hem de sivil toplum örgütlerinin oluşturacağı stratejiler anlamında atılması gereken adımlar, yapılması gereken tartışmalar bulunduğuna işaret ediyor.

KAOS G FRIEDRICH NAUMANN FOUNDATION

PANDEMİ' NİN KADIN SAĞLIĞINA ETKİSİ

- Üreme sağlığı
- Cinsel sağlık
- Ruh sağlığı

ÜREME SAĞLIĞI

- Doğum kontrol yöntem taleplerine erişememe
- Güvenli olmayan kürtaj
- Cinsel yolla bulaşan hastalıklar
- Aile planlaması hizmetlerine erişememe (hem olmaması, hem hastalık kapma korkusu)

CİNSEL SAĞLIK

- **Korku cinsel hayatı negatif etkiler.**
- **Sokağa çıkma yasağı ve karantina nedeniyle cinsel ilişki süresi artışı**
- **Cinsel taciz, tecavüzler.**

RUH SAĞLIĞI

Yapılan araştırmalarda katılımcılardan yarından fazlasının pandemiden psikolojik olarak orta / şiddetli olarak etkilendiği, Üçte birinde orta/şiddetli anxiete belirtileri ve bazılarında orta/şiddetli derecede depresyon belirtileri görölmüştür.

- **Uyku ve uyum bozuklukları**
- **Alkol ve madde kullanımında artma**
- **Tükenmişlik**

(Bao ve ark 2020) , (Yıldız ve ark 2020) , (Wang 2020)



Yapılan çok sayıda çalışmada, Pandeminin olumsuz etkilerini, kadınların, erkeklerden daha fazla yaşadıkları, salgının ruh sağlığına olumsuz etkisini azaltmak için kadına yönelik destek programlarının uygulanması gerekliliği vurgulanmıştır.

(Prasso 2019, Zandifer ve Bordfarm 2020)

SAĞLIK HİZMETLERİNE ERİŞİM

- **Rutin sağlık kontrollerine**
- **Doğum öncesi ve sonrası kontrollerine**
- **Aile planlaması, cinsel ve üreme sağlığı hizmetlerine erişimde sıkıntılar.
(Özvarış ve Başpınar 2020)**
- **Ayrıca, tedavi, bakım ve danışmanlık gibi sağlık hizmetlerine erişebilmek için kalabalık alanlarda uzun süre beklemek**

SAĞLIK HİZMETLERİNE ERİŞİM

- **Mevcut hastalıklarda artış**
- **Erken yakalanabilecek hastalıklarda artış**
- **Gebelerin takiplerinde aksama**
- **Aşı olmayanlarda, önlenabilir risklerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalarda aksamalar n**
- **ile, yaşanan kayıplar.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **Pandemiyle mücadele konusunda bilgilendirmeler, sosyal ve psikolojik açıdan toplumu desteklemeye yönelik faaliyetler, evdeki zamanı kaliteli geçirmek adına çeşitli öneriler (online gösteriler, geziler) sunulmalı ve ev halkının bu süreci en sağlıklı şekilde geçirmeleri stres, kaygı ve korkularını en aza indirmeleri için destek sağlanmalıdır.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **Ayrıca ücretsiz izin ve işten çıkarılma durumlarında işsiz kalan kadınlara devlet desteğinin sağlanması, çalışan kadınların çalışma saatlerinin ayarlanması için gerekli önlemler alınmalıdır.**
- **COVID-19 pandemisi ve ekonomik sorunlar açısından; hükümetler tarafından kadınların artan bakım yükü ve ihtiyaçlarını karşılayacak ekonomik teşvikler, işsizlik yardımları, çocuk yardımları gibi pandemi sürecine özel, onların ekonomik sorunlarını çözmeye yönelik adımlar atılmalıdır.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **COVID-19 pandemisi ve kadına yönelik şiddet açısından; pandemi sürecinde kadınların şiddet görmesinin engellenmesi ve gereksinim duydukları acil destek hizmeti alabilmeleri sağlanmalı, şiddet gören kadın ve çocuklar için güvenli sığınma birimleri ve tıbbi, psikolojik ve ekonomik destekler sağlanmalıdır.**
- **Pandemi sürecinde cinsel sağlık ve üreme sağlığı hizmetlerinin sürekliliği sağlanmalı, yüksek riskli ya da dezavantajlı gruplara (göçmen, yaşlı, engelli, gebe ve emziren kadınlara, LGBTİ bireylere) özel önem verilmeli, kişilerin üreme ve cinsel sağlık haklarına saygı duyulmalıdır.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

➤ Mülteci kadınlar için;

- Şiddet gören mülteci kadınların gereksinim duydukları**
- Acil destek hizmeti birimleri**
- Cinsel sağlık ve üreme sağlığı birimleri**
- Güvenli sığınma birimleri kurulmalı**
- Ekonomik destek sağlanmalıdır.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **Mülteci kadınların güvenlik, adli kurumlar ve sağlık kurumlarında verilen hizmetlerden yararlanmaları için özel olarak çalışma yapılmalı, gerekli durumlarda kadına ve kız çocuklarına yönelik hizmet ve bilgiye erişimleri ile ilgili tercüman desteği sağlanmalıdır.**

(özellikle pandemi gibi olağan dışı durumlarda bu hizmet çok daha önem kazanmaktadır.)

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

➤ LGBTİ+ bireyler için;

- **Acil destek hizmeti birimleri**
- **Cinsel sağlık birimleri**
- **Güvenli sığınma birimleri kurulmalı**
- **Ekonomik destek sağlanmalıdır.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **COVID-19 pandemisi ve ruh sağlık açısından; yerel ve ulusal kurum ve kuruluşlar tarafından pandemiden etkilenen bireylere, ailelere, kırılgan topluluklara ve sağlık çalışanlarına psiko-sosyal destek sağlanmalı ve bu destek sürdürülmelidir.**
- **COVID-19 pandemisi ve sağlık hizmetlerine erişim açısından; COVID-19 ile ilgili sağlık araştırmalarında (etki, semptom, tedavi, aşı vb.) kadın sağlığına özellikle dikkat edilmelidir.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **Cinsel sağlık ve üreme sağlığı başta olmak üzere bütün sağlık hizmetleri, tüm kadınlar için ücretsiz, güvenilir ve erişilebilir olmalı, güvenli gebelik ve doğum hizmeti, temel ve acil sağlık hizmetleri 7 gün 24 saat sağlanmalı ve sürdürülmelidir.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **Cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle kadınların üzerine yıkılan çocuk bakımı, ebeveynlerin ortak sorumluluğudur. Kreş, kamusal bir hizmet olarak sunulmalıdır. Parasız, 24 saat hizmet veren, anadilde, nitelikli kreşler tüm iş yerlerinde kadın sayısına göre değil, çalışan sayısına göre belirlenmeli, çalışanlar arasında ayırım yapılmadan hizmet sunulmalıdır.**
- **Nitelikli, kadınlara uygun kişisel koruyucu ekipman ücretsiz olarak sağlanmalıdır.**



TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **Kadınlar, fizyolojik bir döngü olan regl döngüsünün doğal belirtileri olan karın ağrısı, kramplar ve halsizlik gibi belirtileri ile çalışmak zorunda bırakılıyor ya da bu doğal süreç için zar zor “hastalık raporu” almak durumunda kalabilmektedir. Oysa regl olmak hastalık değildir. Ücretli izin verilmelidir.**
- **Fiilen uygulanan kürtaj yasağına son verilmeli, kürtaj hakkımızı kullanmanın önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır. Pandemide giderek zorlaşan kadınların cinsel sağlık hizmetlerine erişimi sağlanmalıdır.**
- **Doğum sonrası 24 ay ücretli izin verilmelidir. Doğum izninin anne ve bebek için biyolojik gereklilik ortadan kalktıktan sonraki kısmı, her iki ebeveynden birini kapsayacak şekilde düzenlenmelidir.**

Ekrem
İMAMOĞLU
İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı


İSTANBUL
BÜYÜKŞEHİR
BELEDİYESİ

HİJYEN KİTİ


İSTANBUL
BÜYÜKŞEHİR
BELEDİYESİ

akit

Yeni Akit Gazetesi 
@yeniakit

Ekrem'den üniversiteli kızlara
cinsel taciz! [yeniakit.com.tr/
haber/ekremden...](http://yeniakit.com.tr/haber/ekremden...)



18:07 · 05 Kas 22 saatinde · Yeni Akit

Meksika'da kadınlar kazandı: Kürtaj suç değil



TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **Sağlık çalışanları için; Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolu tehlikeli iş kapsamına alınmalı, yıpranma payı arttırılmalı ve kadın sağlık emekçilerine ek yıpranma payı verilmelidir.**
- **3600 ek gösterge hakkı, sağlık hizmetleri kapsamında yer alan tüm personel için uygulanmalıdır.**
- **Kadın çalışanların yoğun olduğu sağlık alanında, kadına yönelik her türlü şiddet ve taciz durumunda kadınların güvenle başvurabileceği bağımsız kadın birimleri oluşturulmalıdır.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **COVID-19 pandemisi ve çalışma hayatı açısından; sağlık profesyonellerinin hastanelerde kendi güvenliklerini koruma, evlerinde ise birlikte yaşadıkları ve bakıma muhtaç kişilerin bakımını planlama sürecinde yaşadıkları güçlükler için çözüm yolları geliştirilmelidir. Sağlık çalışanlarına yönelik psiko-sosyal destek, ekonomik teşvikler ve özellikle çocukları ve yardıma muhtaç yakınları bulunan kadın çalışanlara izin konusunda destek sağlanmalıdır.**

TALEPLER / OLMASI GEREKENLER:

- **Çalışma hayatında kadına yönelik şiddetle mücadelede, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddetin ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi" imzalanmalıdır.**
- **Bizler yaşamak, yaşatmak istiyoruz. İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı yasa tam ve istisnasız uygulanmalıdır.**





