



Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

EĞİTİM SEN

II. KADIN KURULTAYI

HAZIRLIK KİTABI



Eğitim Sen Yayınları
Eylül 2010

EĞİTİM SEN
(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi:

Zübeyde Kılıç Öztürk

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:

Serpil Açıl Özer

Yazışma Adresi:

Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13 Çankaya/ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx)

Fax: (0.312) 439 01 18

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr

Web: www.egitimsen.org.tr

Sayfa Düzeni/Kapak:

Gülüzar Ünver

Baskı:

Hermes Ofset Tel: 0312.341 01 97

Eğitim Sen Yayınları

Eylül 2010

İÇİNDEKİLER

Eğitim Sen II. Kadın Kurultayına Giderken	4
Atölye Çalışmaları	13
1- Örgütlenme Sorunları ve Çözüm Önerileri	14
A) Kadının Toplumdaki Yeri ve Konumu	14
B) İstihdamdaki Dönüşüm; Bu Dönüşümün Eğitim Alanına Yansımalarının Kadınlar Açısından Sonuçları Ve Çözüm Önerileri	36
C) Cinsiyete Dayalı İş Bölümü, Ev ve Aile Hayatından Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri	67
D) Sendikalardaki Erkek Egemenliği ve Çözüm Önerileri	82
E) Sendikal Katılım ve Temsil Konusunda Kadınların Özeleştirel Yaklaşımları ve Sendikada Kadın Dayanışmasının Önündeki Engeller	97
2- Eğitim Alanında Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet	123
2008 Genel Kurul (Tavsiye) Kararları	164
Kaynakça	168
Görsel Kaynaklar	171
Atölye Çalışmalarına Katılan Şubeler	172

EĞİTİM SEN

II. KADIN KURULTAYINA GİDERKEN

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sınıflı toplumlarla birlikte ortaya çıkmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği gibi, bütün sorunların iktidar ideolojisinden beslendiği açıktır. Bu nedenle tüm insanlık, egemenlik, sömürge, işgal, eşitsizlik, adaletsizlik karşısındaki mücadelesine toplumsal cinsiyet eşitliğini oturtmak durumundadır. Yaşamın her alanını ilgilendiren bu soruna geleneksel düzen yaklaşımlarının ötesinde ideolojik yaklaşmakla birlikte pratik yaşam içerisindeki düzenekleri ele almak ve evliliğin sorgulanmasına kadar her boyuttaki yaklaşımların ele alınmasına ihtiyaç vardır.

Eğitim Sen kuruluşundan bu yana emek, barış, demokrasi mücadelesi yürüten bir sendikadır. Bir eğitim sendikası olması da, kadın sorununa özel bir yer ayırmayı gerektirmektedir. Çünkü eğitim aracılığıyla da toplumsal cinsiyet eşitsizliği yeniden üretiliyor. Yeniden üretilen bu eşitsizlikler karşısında durmak ve kadınlar olarak ikincil olmaktan kurtulmak kadınların özgün örgütlülüğü ile mümkündür. Eğitim Sen'li kadınlar olarak, başta çalışma yaşamımız olmak üzere toplumsal ve siyasal alandaki yaşamımızın değişmesi için yıllardır mücadele etmekteyiz. Bu nedendir ki; Eğitim Sen'i kadınlar, kadınları da Eğitim Sen güçlendirmektedir.

Kadınların örgütlenmesi, birlikte mücadele etmesi ve dayanışması için kendi kararlarını vermesi gerekiyor. Kadın kurultayları politika üretme yöntemlerinden en geniş katılımlı ve eşit söz söyleme hakkı olanıdır. Kurultaylar dönemsel ihtiyaçlara yanıt olmakla birlikte verilen toplumsal mücadele açısından da ön açıcı süreçleri örerler. Bu nedendir ki; ikinci bir kadın kurultayını, genel kurulun önerdiği kararlar doğrultusunda ve yıllardır tartıştığımız olgular üzerine de örgütlenme gereği duymaktayız.

16 Şubat 2010 tarihinden bu yana da II. Kadın Kurultayına hazırlanıyoruz. Bu kurultayın, yaşadığımız alanlardaki sorunları tespit etmede ve sorunlara karşı çözüm üretmede büyük rol oynayacağı umudunu/düşüncesini taşımaktayız. Kurultaya hazırlanmayı tercih ettiğimiz yöntem olan; atölye çalışması ile de en geniş kitlelere ulaşmayı hedeflemekteyiz.

Kurultay sonucunda belirlenen atölye başlıklarıyla sorunların farkında olma, sorunları görme ve bu sorunlara çözüm üretme noktasında bir çerçeve oluşturmakla beraber yaşamımızda yeni pratik adımlar atmaya da sağlayacağız.

II. Kadın Kurultayına Giderken Neler Yaptık?

11 Mayıs 2008- Mayıs 2011 dönemini kapsayan (7.Dönem) Genel Kurulumuzun kararlarından biri de Kadın Kurultayı yapmaktı. Buna dair çalışmaları ise 16 Şubat 2010 tarihinde şubelerimize gönderdiğimiz yazı ile başlatmış olduk. Öncelikle şubelerimizden hangi temalarda Kadın Kurultayı yapmamız gerektiği üzerine öneri aldık. Şubat ayından, Nisan ayının başına kadar da gelen önerileri topladık.

Kurultaya hazırlanmak için her coğrafi bölgeden(yedi coğrafi bölgeden) ikişer Kadın Sekreterimiz ve Merkez Kadın Komisyonumuzdan oluşan **Merkez Düzenleme Kurulunu** oluşturduk. 3 Nisan 2010 tarihinde Merkez Düzenleme Kurulu olarak ilk toplantımızı yaptık. Toplantıda şubelerden gelen önerileri ortaklaştırıp, hangi temalarda kurultay yapacağımızı belirledik. Buna göre II. Kadın Kurultayının iki ana temada olması üzerine kararlaştık. Böylece, 6 atölye üzerine çalışma yürüteceğimiz netleşti.

ATÖLYE BAŞLIKLARIMIZ:

1-ÖRGÜTLENME SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

A)Kadının Toplumdaki Yeri Ve Konumu

B)İstihdamdaki Dönüşüm; Bu Dönüşümün Eğitim Alanına Yansımalarının Kadınlar Açısından Sonuçları Ve Çözüm Önerileri

C) Cinsiyete Dayalı İş Bölümü, Ev Ve Aile Hayatından Kaynaklanan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri

D)Sendikalardaki Erkek Egemenliği Ve Çözüm Önerileri

E)Sendikal Katılım ve Temsil Konusunda Kadınların Özeleştirel Yaklaşımları ve Sendikada kadın Dayanışmasının Önündeki Engeller

2- EĞİTİM ALANINDA TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET

Merkez Düzenleme Kurulu ile bu atölye başlıkları üzerine şubelerimizin nasıl çalışma yürüteceği konusunda netleşip çalışmaları bölgelerde başlatmış olduk. Yedi coğrafi bölgeden gelen Kadın Sekreterleri Merkez Düzenleme Kurulu olarak, şubelerde yürütülecek atölye çalışmalarının nasıl olacağı üzerine önce her bölgede şube kadın sekreterlerimizden oluşan **Bölge Düzenleme Kurulu**yla toplantı yapıp (17 Nisan 2010 tarihine kadar) süreci aktardılar. Bölge Düzenleme Kurulları; o bölgenin şube kadın sekreterlerinden oluştu.

Bölge Düzenleme Kurulları; bölgelerinde atölye konularının daha iyi tartışılması için kurultayın sonuna kadar görevlerini yürütecekler. Çalışmaların eş zamanlı yürütülmesi ve iletişimin sağlanması için Bölge Düzenleme Kurulları sürekli bir bağlantı içinde de olacaklar.

Kurultayın Atölye Çalışması yöntemi ile yürütülmesi, Bölge Düzenleme Kurullarının iyi organize olmasıyla sonuca ulaşacaktır. Dolayısıyla bu süreçte, Şube Kadın Sekreterlerimiz bölgelerinde yürütülen çalışmaları organize etmekle beraber şubeler ve temsilcilikler birbirlerinden güç alacaktır. Ayrıca Merkez Düzenleme Kurulu çalışmaları eşgüdüm içerisinde götürmeye çalışacaktır.

Şubelerimiz belirlenen bu çalışma yöntemiyle başlıklar üzerine çalışmalarını 3 Nisan 2010 tarihinden sonra başlatmış oldu. **Kadın Sekreterliği, Merkez Düzenleme Kurulu ve Bölge Düzenleme Kurulları,** 100 şube ve temsilcilikten kadın komisyonlarımızı ve kadın arkadaşlarımızı çalışmaya etkin bir şekilde katmaya çalıştı. Buna rağmen, 100 Şube ve temsilciliğimizin 71'inin atölye sonuçları elimize ulaştı.

Bölge Düzenleme Kurullarımız Haziran ayının sonuna kadar atölye sonuçlarını bölgelerde ortaklaştırmayı gerçekleştirdi. Ayrıca atölye sonuçlarını Genel Merkezimize doğrudan ulaştıran 23 şubemiz oldu. 13- 14 Temmuz 2010 tarihinde Merkez Düzenleme Kurulumuz da her bölgeden gelen sonuçlarla birlikte bu illerden gelen çalışmaları tekrar gözden geçirip topladı. Bu nedenle çalışmaların ortaklaştırılması süreci uzadı.

Merkez Düzenleme Kurulu ve Bölge Düzenleme Kurulları şubelerin atölye sonuçlarını şu formatta ortaklaştırmaya çalıştı. Her atölye başlığı için;

1-Giriş,

2-Sorunları belirleyip sıralama,

3-Çözüm önerilerimizi belirleyip sıralama, şeklinde oldu.

Merkez Düzenleme Kurulu olarak şubelerimizin göndermiş olduğu raporlara ayrıca yeni bir şey eklemedik, ancak giriş bölümünde sunulan perspektif içinde bulunan tespitlere karşılık yazılmayan sorunu ve çözüm önerisini ekledik, yani var olan metin içerisinde bir bütünlük sağlamaya çalıştık. Ayrıca metnin dilinin eklektik olmaması için, metinleri redakte ettik.

Ortaklaştırılmış atölye çalışmalarımızı II. Kadın Kurultayı hazırlık kitapçığına dönüştürüp, Eylül ayında okulların açılmasıyla birlikte şubelere göndermiş olacağız.

71 Şube ve Temsilciliğimizden gelen atölye sonuçları Kadın Kurultayımız için anlamlı bir çalışma olmuştur. Ancak atölye çalışmalarının sonucunda

istenilen katılıma ulaşamamıştır ve belirlenen temalar derinlikli ele alınamamıştır. Dolayısıyla hazırlık sürecinde derinlikli bir çalışmaya ulaştığımız söylenemez. Bu nedenle, bundan sonra yapacaklarımız Kurultayımız açısından hayati önem taşımaktadır.

BUNDAN SONRA NELER YAPACAĞIZ?

Şubelerimizin II. Kadın Kurultayı İçin Yapacakları

- Şubelerimiz; Kurultayın atölye başlıklarını (taslak kitapçığı) ele alıp yine atölye tarzında tartışmalar yürütecekler. Öncelikle her şube taslak kurultay kitapçığımızı Kadın Komisyonuna ve en çok üyemiz bulunan iş yerlerimize ulaştırmaya çalışacak.
- Kitapçık kadın komisyonunda ve işyerlerinde okunacaktır.
- Kadın Kurultayının ilk aşaması olan taslak kitapçık üzerinde tartışma sonucunda var olan eksiklikler, katılmayan noktalar not edilip, önce şubelerde ve arkasından Bölge Düzenleme Kurulunda ortaklaştırılacaktır.
- Bölge Düzenleme Kurulları kendi şubelerinden sonra bölgelerinde bulunan şube ve temsilciliklerden gelen yeni çalışmalarla birlikte farklı olan çalışmaları bölgelerinde ortaklaştırıp/sadeleştirip Merkez Düzenleme Kuruluna göndereceklerdir.
- Çalışma, Kasım ayının ikinci haftasına kadar şubelerde gerçekleştirilecek ve Merkez Düzenleme Kuruluna gönderilecektir. Böylece yedi bölgeden gelen çalışmalar Merkez Düzenleme Kurulu tarafından toplanmış

olacaktır. Kurultaya gidilecek tarihte ise taslak kitapçıkta yer alan metinler üzerine var olan bütün öneriler alınmış olacaktır.

- Kurultaya gelecek olan delegasyon Kurultaya sunduğu önerilerini bulmakla birlikte yapılacak atölye çalışmalarında son eksiklikleri ve düzeltmeleri yapma olanağını yerelde yürüttüğü çalışmalardan güç alarak gerçekleştirecektir. Böylece kurultaya gelecek olan delegasyon şubelerdeki çalışmaların içinde bulunarak, kurultayda yereldeki arkadaşlarını temsil etmekle birlikte, var olan emeği görünür kılmakla da sorumlu olacaklardır.
- Şubeler Kasım ayının ilk haftasına kadar kitapçığı okumuş/incelemiş olacaklar.
- İşyerlerinde toplu okumalar ve tartışmalar yapacaklar.
- Atölye konularıyla ilgili paneller düzenleyecekler.
- Kadın Komisyonlarıyla birlikte seminerler ve forumlar organize edecekler.
- Ayrıca kendi koşulları çerçevesinde gerçekleştirilecek farklı etkinlikler Kurultayın ikinci basamağı olan çalışmalar olacaktır. Özellikle Eylül, Ekim ve Kasım aylarının bu anlamda dolu geçirilmesi yapacağımız Kadın Kurultayını anlamlandırmakla kalmayacak, genel kurulda ve önümüzdeki süreçte bizleri güçlendirecek politikaları ve pratik adımları ortaya çıkaracaktır.

Uluslar Arası Eğitim Sendikalarını da Davet Ettik

Sendikamızın kuruluşundan bu yana dayanışma içerisinde olduğu EI (Eğitim Enternasyonalı)'ne bağlı eğitim sendikalarını da Kadın Kurultayımıza davet ettik. Özellikle Almanya (GEW), Yunanistan (OİELEİ), Hollanda (AOB), Fransa (SİNES), Norveç(NL), Danimarka (DLF), Kuzey Kıbrıs Eğitim Sendikası (KTÖS), ve diğer EI'ne bağlı sendikalara çağrı yapıldı. Bu sendikaların da bizlerle deneyimlerini paylaşmaları için kısa bir tebliğ ile katılma bilgisi verildi.

4–5 Aralık 2010 tarihinde yapacağımız II. Kadın Kurultayımızın başta biz Eğitim Sen'li kadınlar olmak üzere ülkemizdeki tüm kadınların yaşamını güzelleştirmeye/geliştirmeye katkı sunacağı inancıyla, emek katan bütün kadın arkadaşlarıma saygılar sunuyor ve mücadelelerinde başarılar diliyorum.

Gülçin İsbert

Merkez Kadın Sekreteri

ATÖLYE ÇALIŞMALARI

1- ÖRGÜTLENME SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

A) KADININ TOPLUMDAKİ YERİ VE KONUMU

“Tarih, erkeklerin hikâyelerinden oluşur. Dünyanın gerçek ve tam bir resmini elde edebilmek için kadınların hikâyelerine de ihtiyacımız vardır.”

Kadının konumu yüzyılların ekonomik, sosyal ve siyasi ağı içerisinde günümüzdeki pozisyona evrilmiştir. Bundan yaklaşık beş-altı bin yıl önce ilkel-komünal dönemde avcılık ve toplayıcılıkla geçimlerini sürdüren insanlar/cinsler arasındaki işbölümü işbirliğine dayanmaktaydı. Cinsiyete dayalı işbölümündeki, erkek ve kadın görevleri, kadının hamilelik ve emzirme dönemlerinde yapılması zor olan uzun mesafeli, riskli işleri erkeklerin üzerine almasıyla şekillendi. Kadınlar da eve daha yakın olan geçimlik üretim, imalat ya da işlemden geçirme türü görevlerle uğraştılar. Fakat bu işbölümü erkeklerin kadınlardan daha iyi avlanabileceklerini gösteren biyolojik bir temelde belirlenmiş bir işbölümü değil, toplumsal bir kolaylıktı. Göçebe toplumlarda da bu esasa dayalı bir işbölümü vardı. Erkek avcı, kadın ise toplayıcı, zaman zaman da ava gidendi.

Birçok tarihçi tarımın kadınların icadı olduğunu belirtmektedir. Göçebe toplumlar, yerleşik hayata geçmeye başladıktan sonra av giderek tükenip, beslenmede toplumsal işbölümü içerisinde kadının sorumluluğunda olan

toplayıcılığın önemi artmıştır. Bu da kadınların tohumu ve tahılların yeniden üreme devresini keşfetme sürecini koşullamıştır. Bu icat kadının sosyal durumunun yükselmesine yol açmıştır. Bunu o döneme ait ilahların kadın oluşu da ispatlıyordu.

Toplumsal işbölümünün kadına düşen yanı, doğası gereği bazı buluşların da kadınlar tarafından yapılmasını sağladı. Madenlerin bulunup işlenmesi, ilk çömleklerin yapılması, iplik eğirme, dokuma vb. gibi.

Bu gelişmeler bir yandan yaşamı kolaylaştırırken bir yandan da diğer keşiflerin önünü açıyordu. Özellikle madenlerin işlenmesiyle yapılan aletlerin kullanılması, üretim sürecini etkiledi. Kadının çapasının yerini erkeğin sabanı aldı, artan nüfus yerleşik düzene geçilmesinde belirleyici oldu, ufak köylerin yerini kentler aldı ve özel mülkiyetin ortaya çıkışıyla birlikte kadınlar da ev içi üretimle sınırlandırıldılar. Toplumsal yapıdaki değişimler dinlere de yansdı. İlk ilah olarak tapınılan ana tanrıçanın yerini erkekleri temsil eden heykelcikler aldı.

Kentlerin ortaya çıkıp gelişmesi süreciyle kadınların eve kapatılma süreci başlamış oldu. Bu iki aşamada gerçekleşti: Birincisi, toprağın özel mülkiyetine ve sosyal ayrıcalığına sahip olanlar(yasa ya da güç yoluyla bu ayrıcalıklarını korumak amacıyla) asker ve rahip kastlarına yaslanarak, kadınları eski dini ve siyasi görevlerinden uzaklaştırdılar. İkincisi, ticaretin ve kentlerin gelişmesi sonucu ortaya çıkan orta sınıfın, sosyal hiyerarşide yükselme derdinde olan tacirler, eşlerini önce kentse kesimin zanaatkâr üretiminden çektiler, sonra da onları sitenin yönetiminde siyasi güç sahibi kılabilecek her türlü iletişim ağının dışına çıkardılar.

Feodal üretim döneminde de bu süreç giderek hızlandı. Kadınlar eğitim görme ve hukuki haklarını, sahip oldukları meslekleri bu dönemde kaybetmeye başladılar. Bütün bu gelişmeler sonucunda kadınlar eski konumlarına göre; siyasi, dini ve iktisadi yaşamın her alanında kayıplara uğramışlardır. Tüm bunların yanında kadınları eve kapatmak amacıyla engizisyon ve kadını hukuki yönden kısıtlayan yeni bir aile hukuku geliştirildi. Rönesans hareketiyle burjuvazi öncülüğünde ortaya çıkan yenileşme hareketi içindeki ulus-devlet, birey-yurttaş kavramları kadınları dışlıyordu. Kadınlara yine iyi bir anne, iyi bir eş misyonu biçerek onları kocalarının rahatını sağlamaya çalışan nesnelere haline dönüştürüyordu.

17. ve 18. yüzyıllara gelindiğinde feodal ekonomik sistemin yerini kapitalist ekonomik sistem aldı. Bu siyasette de değişimlerin olmasının önünü açtı. Ekonomik faaliyetlerin biçim değiştirerek sanayileşmesi ve üretimin evin dışında örgütlenmesi, kadın ve erkeğin çalışma alanının birbirinden ayrılmasına yol açmıştır. Kadınlar özel alanda ev işi ve çocukların bakımını üstlenmek durumunda kalırken, erkekler ise ev dışına çıkarak aileyi geçindirecek ücreti kazanmaya başladı.

Kapitalizm ile birlikte artan ve üretim sürecinin vazgeçilmez unsuru haline gelen makineleşme süreci kas gücüne duyulan ihtiyacı ortadan kaldırdı. İşveren daha çok artı değer elde edebilmek için çeşitli yollara başvurdu. Cinsiyete dayalı iş bölümü nedeniyle eve hapsedilen kadınlar, daha fazla artı değer sömürsü amacıyla yeniden ev dışındaki üretim sürecine çekilmiştir.

19. yy sonu 20. yy başları erkek egemenliğinin maddi temellerini iki biçimde garanti ediyordu. Birincisi; daha iyi eğitim aldığı için iş piyasasında daha iyi işlere sahiptiler ve daha iyi para kazanıyorlardı. Eşit işi erkeğin lehine

ücretlendirme politikası kadının eş olmayı meslek olarak seçmesine, zorunlu kalmadıkça üretime dâhil olmamayı tercih etmesine yol açmıştır. İkincisi; kadınlar ev işi yapar, çocuk bakar ve yeniden üretim sürecini üstlenirler buna rağmen kadınların evle ilgili sorumlulukları işgücü piyasası içindeki aşağı konumlarını belirler.

Kadınların toplumsal konumunun en belirleyicilerinden biri, cinsiyetçi işbölümüdür.

Cinsiyetçi işbölümünün kapitalist üretim tarzında aldığı biçim, kapitalizm öncesi işbölümünden nitelikçe farklıdır. Makineleşme ve üretimin ev dışında örgütlenişle, kadın ve erkeğin çalışma alanları birbirinden ayrılmıştır. Erkeğin temel çalışma alanı ev dışı olarak belirlenmiş, kadın ise ev işleri ve çocuk bakımını üstlenmiştir. Erkeğin ev dışında üretim, kadının ev içinde yeniden üretim yaparak toplumsal üretim ilişkilerinin yeniden üretiminin sağlanması şeklinde dayatılan algı her iki cinsin toplumsal üretim için çalıştığı dolayısıyla eşit konumlarda olacağı düşüncesi, kapitalist topluma sorgulayan bir gözle bakıldığında yıkılır. Cinsiyetçi işbölümü basitçe, kadın ve erkeğin ayrı ayrı işlerden sorumlu olması iken, pratikte bu kavramın sadece ayrı işleri yapmayı değil, aynı zamanda eşitsizliği de içerdiğini görmekteyiz.

Kapitalist düzende cinsiyetçi bakış açısı, kadını, kadın olmayı eş ve anne olma rolleriyle tanımlayan, ekonomik olarak bağımlı, ezilmiş, ikinci sınıf, tabi gibi kelimelerle ifade edilen ikincil bir konuma sahiptir.

Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyeti bir şey, ama toplumsal cinsiyeti çok daha başka bir şey olarak ifade etmemizi mümkün kılar. Herkes

erkek ya da dişi olarak doğar. Fakat her kültür kızlara ve erkeklere farklı roller, tepkiler, nitelikler yükler. Biyolojik olarak cinsiyetten farklı olarak erkekler ve kadınların toplumsal cinsiyet kimlikleri tarihsel ve kültürel olarak belirlenmiştir. Ann Oakley bu durumu şöyle ifade eder: ‘Toplumsal cinsiyet bir kültür meselesidir, erkek ve kadınların eril ve dişil olarak sosyal sınıflandırılmasına işaret eder. Toplumsal cinsiyet rolünün biyolojik kökeni yoktur, cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki bağlantılar gerçekte hiç de doğal değildir.’”

Bu iki kavram arasındaki temel farklılıklar:

CİNSİYET

Cinsiyet biyolojiktir.

Cinsel organlardaki farklılıklara işaret eder.

TOPLUMSAL CİNSİYET

Toplumsal cinsiyet sosyo-kültüreldir, insan icadıdır.

Toplumsal cinsiyet eril ve dişil niteliklere, davranış modellerine, rollere, sorumluluklara işaret eder.

TOPLUMSAL CİNSİYETİ BELİRLEYEN NORMLAR (KODLAMALAR-TOPLUMSAL ALGI)

Her toplum kadınlar ve erkekler için yaşamlarına ilişkin çeşitli kodlamalar(normlar) belirler.

<u>Kadın</u>	<u>Erkek</u>
Ezilen	Ezen
Edilgen	Etken
Fedakâr	Bencil
Her derde deva	İlkesiz
Bağımlı	Sorumsuz
Duygusal	Rahat
Zayıf	Egemen
İnisiyatifsiz	Lider
Meta	Aile reisi
Yaratıcı-Üretken	Yönetici
Ana-anaç	Ata-Ağa

ERİL-DİŞİL ETİKETLERİ

<u>Kadın</u>	<u>Erkek</u>
Beden	Akıl
Duygu	Kültür
Doğa	Mantık
Nesne	Özne
Özel Alan	Kamusal Alan

Kadın Dediğimizde Aklımıza Gelen Özellikler:

- *Anne olan (Anneliği kutsanan ama hamilelik ve çocuk bakımı ile ilgili koşulları iyileştirilmeyen),*
- *Şiddet gören,*
- *Erkeklerle birlikte düşünüldüğünde hep “**ikinci planda**” olan,*
- *Erkeklerin alanına girmesi tehlikeli ve yasak olan. Toplumda daha çok erkeklerin yaptığı işlerin, ‘**hakkıyla**’ yapılamayacağı düşünülen (Elinin hamuruyla erkek işine karışma mantığı),*
- *Cinselliği (bedeni) her ortamda ön plana çıkarılan,*

- *Duygusal, kırılğan, zayıf ve korunmaya muhtaç varlıklar olarak algılanan,*
- *Hem sistem hem de erkekler tarafından ezilen,*
- *Yemek yapan, evi temizleyen, ütü yapan, bulaşık yıkayan; çocuk doğuran ve her şeyiyle ilgilenen, evin yaşlılarına, özürlülerine bakan,*
- *Ev işleri ve çocuk/yaşlı/özürlü bakımı yüzünden çalışma yaşamına eşitsiz koşullarda katılan,*
- *Çalışma yaşamında bedeni üzerinden yaptırım uygulanan (Novamed'de hamilelikle ilgili denetim),*
- *Şiddet gören ve toplum tarafından bu şiddeti 'hak ettiği' düşünülen ve kendisine de böyle hissettirilen, dayak yedikçe kendine güveni kalmayan; iradesi kırılan,*
- *Taciz ve tecavüz karşısında utanan, korkan, susan, kendini suçlu hisseden çaresiz, örselenen,*
- *'Namus ' kavramı kadın üzerinden tanımlanan ve bunun sonucunda da namus cinayetleri, kadın cinayetleri artarak devam eden,*
- *Tecavüzcüsüyle evlendirilen,*
- *Kız çocuğu doğurduğunda üzülmeye gereken; erkek çocuğu doğurduğunda gururlanması gerektiği öğretilen,*

- *Kanunlar nezdinde, evlendiğinde, babasının kütüğünden (vesayetinden) bir başka erkeğin (kocanın) vesayetine geçen,*
- *Kadın programları, dizilerle yozlaştırılan,*
- *Medya tarafından cinsel meta olarak görülen ve toplumdaki olumsuz bakışı destekleyen yayınlarla kendine güvenini yitiren, yalnızca cinselliğin önemli olduğu bakışıyla şekillendirilen,*
- *Ezilmiş, küçümsenmiş, pasif hale getirilmiş cinsiyet topluluğu olarak görülenler,*
- *Dilde aşağılanan, (küfür ve hakaretlerin kadınlıkla bağdaştırılıyor, “Karı gibi gülme”: Hakaret; “Erkek gibi kadın”: İtfat),*
- *Eğitimdeki olanaklara ulaşmadaki zorlukları yaşayan,*
- *Muhafazakârlık kısılcacında bastırılan, iradesi yok sayılan,*
- *“Şeytanla” özdeşleştirilen; rüyada görülünce şer’in habercisi sayılan,*
- *Saçından, teninden, gözlerinden, güzelliğinden korkulan; bu yüzden de kapatılan,*
- *Çalışma yaşamına katılsa bile bakım ve ev içi sorumlulukları azalmayan,*
- *Sendikalı olduğunda üçlü vardiyayla(ev-iş-sendika) daha da sıkışan,*

- Sendikalarda da erkek egemenliğini yaşayan,
- Tüm bunların bilinçaltına yerleşerek, yüzyıllardır bunları içselleştiren

Erkek Dedüğümüzde Aklımıza Gelen Özellikler:

- Hayata “1–0” önde başlayan,
- İşten geldiğinde yorgun olan,
- Haklı görünen,
- Eğitimde öncelik verilen,
- Evi geçindiren,
- Her şeyi kendine fazlasıyla hak gören,
- Toplumsal sorumlulukların çoğunluğu omuzlarında olan,
- Kadına yönelik şiddeti uygulayabilme hakkı olduğuna inanan,
- Kadınlarla ilgili tüm sorumlulukların üzerlerinde hak olduğuna inanan,
- Devlet baba, Allah baba... Dünya üzerindeki tüm iktidar, baskı, otorite görüşleri erkek olmasından kaynaklı,
- Kendi bilinçlerini, vicdanlarını bilgiyle, erdemle, ahlakla donatamayan

bu yüzden de “sahip olduğu” kadınları örten, eve kapatan ama diğer kadınlara her türlü tacizi, tecavüzü kendinde hak gören ‘ikiyüzlü’ ahlakın hem yaratıcıları hem sadık uygulayıcıları olan,

- *Erkek, mutlaka meslek sahibi olmalı. Kadınlara bakacak çünkü. Ama kadın okula gitmese de olur! Kocası ya da babası kadına bakar. (Örneğin; maden göçüğünde ölen üç erkeğin kadın akrabası ilgili verilen haber “Bu kadından sorumlu üç erkek öldü. Bu kadın şimdi ne yapacak?” şeklinde verilmiştir.)*
- *Erkek olmayınca kadın tek başına hayatta kalamaz; hayatını ikame ettiremez mantığına sahip olan,*
- *Bilim dili, toplumsal dil, erkeklere ait olan,*
- *Evde, işte, toplumda, sendikada, politikada hep yöneten konumda olan.*

Yukarıdaki belirlemelere bakıldığında, kadınlara ait özelliklerin kadınların ev ve çevresini tanımladığını, erkeklere ait özelliklerin ise kamusal alana ait etken roller olduğu görünür. Kadınların ev ve aile hayatlarına ilişkin rolleri birincil, çalışma hayatlarına ilişkin rolleri ikincil olarak görülür. Var olan ideolojinin bu dayatmasıyla, kadınlar çalışma hayatında yer aldıklarında ‘kadına uygun işler’ olarak belirlenen iş alanlarında istihdam edilirler (okul öncesi öğretmenliği, sınıf öğretmenliği, hemşirelik, sekreterlik, hosteslik vb.) veya kadının işiyle ilgili sorunlarının kadının ev ve ailesine öncelik vermesinden kaynaklanacağını söyleyerek, kadınlar süreklilik ve dikkat isteyen işlere yerleştirilmezler ya da işyeri eğitimlerine ‘layık’ görülmezler. Kadınların iş yaşamı ile ilgili sorunlarını bir tutuma bağlamak, son derece ideolojiktir.

Aile ve toplum içinde sürdürülen bir toplumsallaşma, toplumsal cinsiyetin ve buna uygun düşünce ve davranışların benimsetilmesi sürecidir.

Erken çocukluk döneminde kız ve erkek çocuklarının yaşadığı (yaşamak zorun da bırakıldığı) fiziksel deneyimler kız ve erkek çocukların toplumsal algılarının şekillenmesinde çok önemlidir.

'Cinsiyetçi bakış açısını' kabul etmeme durumunda kınama, yaptırımlar, toplumsal olarak alay etme, beklenen kadın-erkek davranışlarına uymaya zorlamanın bir başka güçlü yöntemidir.

Ataerkil sistem, hem bir ideoloji, hem toplumsal bir yapılanmayı ifade eder. Dinlerin ataerkil düşünceyi her toplumda güçlendirdiği ve var olan erkek egemen dilin devamını sağladığı gerçeği de reddedilemez.

Eğitim kurumlarının ve medyanın dili de ataerkil ideolojiyi yaratmakta ve devamını sağlamaktadır. Erkeği karar mekanizmalarında ve daima güçlü, kadını ise evde, bağımlı, kıskanç ve doymak bilmez bir tüketici olarak göstererek erkek egemen dili güçlendirmektedir. Bu ideoloji toplumsal davranışları ve sosyo-ekonomik yapıları haklı gösterecek gerekçeler sunmaktadır. Böylece ataerkil sistem, kadınların üretim ya da işgücü, doğurganlığı, cinselliği, ekonomik kaynaklara ulaşımını toplumsal, kültürel ve siyasi kurumlardaki yerini denetim altında tutmaktadır.

TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜ

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların ve erkeklerin neleri yapabileceğinin veya neyi yapmaları gerektiğinin toplumda yaratılmış

fikirleri öne sürerek zaman zaman dayatarak kadınlara ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar ve görevler yüklemesi olarak ifade ediliyor.

Tüm işleri üç bölümde ayırıp inceleyebiliriz:

Üreme: Biyolojik ve toplumsal olarak ikiye ayırabiliriz. Biyolojik olarak yalnızca kadınların yapabildiği, bir insan dünyaya getirmeyi ifade eder. Toplumsal olarak ise insanın hayatta kalabilmesi için gereken tüm işleri kasteder. Bu yüzden üreme, yeniden üretim faaliyetidir. Bu işler yaşamın sürmesi için olmazsa olmazlarımızdır ancak iş veya ekonomik etkinlik olarak kabul edilmez, bu yüzden görünmez, tanınmaz ve ücreti ödenmez. Dünyadaki tüm işlerin %70'i kadınlar ve kız çocukları tarafından yapılmakta, fakat dünya gelirinin yalnızca %5'inden yararlanmaktadır.

Üretim: Mal ve hizmet üreten bütün etkinlikleri ifade eder. Tarlalarda, ofislerde, bürolarda çalışmak bu kapsama girer ve yalnızca bu işler ekonomik açıdan dikkate alınır. Evde, tarımda çalışan kadının üretici olarak çalışması çoğunlukla ekonomik olarak değerlendirilemez.

Kadınların emeğinin önemli bir bölümü ücretlendirilmemekte, kadınlar işten ilk çıkarılanlar olmaktadır. Kadınların en çok çalışma yaşamında bulunduğu dönem savaşların ve ekonomik krizlerin olduğu dönemlerdir.

Kamusal işler: Toplumsal yaşamı idare ve organize etmek için gerekli olan bütün etkinliklerdir. Kadınlar ve erkekler “kadın” işleri ve “erkek” işlerini tanımlayan belirlenmiş normlara göre bu etkinliklerde görev alır veya koşullandırılır.

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü günümüzde, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin nasıl korunduğunu, erkek egemen sistemi nasıl güçlendirdiğini anlamak için kilit kavram olarak kabul edilmektedir. Bu işbölümünde yetenekler toplumsal cinsiyete göre bölüştürülür. Kız ve erkek çocuklara cinsiyetlerine göre farklı beceri ve yetenekler atfedilir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, hiyerarşilere ve eşitsizliklere yol açar, erkeklerin ve kadınların emekleri eşit ücretlendirilmez ve ödüllendirilmez. Ev işleri ücretsizdir ve kriz dönemlerinde ilk işten çıkarılanlar kadınlardır. Üretim süreçlerinde kaynaklar ve ürünler üzerinde emir ve kumanda söz konusudur. Erkekler toprak, teknoloji ve ürün üzerinde denetime sahiptir. Kadınlar genellikle geçimlerini sağlamak, erkekler ise para için üretir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü algısı kültüre, yere ve zamana göre değişkenlik gösterir. Bu algıya karşı mücadele etmek, o toplumda kadın ve erkek olmanın gerekleriyle de mücadele etmek demektir (BM İnsani Kalkınma Raporuna göre kadınların katkıda bulunduğu ücretsiz ve görünmez işlerin değeri 11 trilyon Amerikan dolarıdır.). Kadınların ev dışındaki ilişkileri aile içindeki işlerin uzantısıdır. Otorite, güç ve denetim gereken mesleklerin erkeklere, bakma, besleme ve hizmetle ilgili mesleklerin ise kadınlara özgü olduğu varsayılmaktadır. Küresel olarak kadınlar yöneticilik pozisyonlarının % 14'üne sahiptir. Dünyadaki en yoksul ve okuma-yazma bilmeyen insanların yüzde yetmişini kadınlar oluşturmaktadır.

TOPLUMSAL CİNSİYET VE EV İÇİ EMEK

Kadınlar hem iş gücünün parçası olarak ücretli işin, hem de evde ücretsiz işin yükünü taşıyorlar. Yani kadınlar çift vardiya çalışıyorlar: Kadınlar, ev içinde yemek hazırlar; çamaşır, bulaşık yıkar; çocuk, yaşlı ve hastalara

bakarlar. Bütün bu işleri tek başına yerine getirmeseler de, kadınlar organize eder; daha da önemlisi tüm bu işlerden kadınlar sorumludur.

Toplumsal yaşamda özel alan ve kamusal alan birbirinden ayrıştırılmıştır. Bu ayrımla, özel alan tüm ekonomik, siyasi, tarihi anlamını yitirerek önemsizleşmiştir. Piyasaya girmeyen hiçbir şey işten sayılmamış, piyasa içinde etkinlik göstermeyen hiçbir emeğe de değer verilmemiştir.

Kadınlara ev içinde yüklenen işler piyasa değeri taşımaz; yani kadının ev içinde ücretsiz olarak sunduğu hizmetler piyasada alınıp satılan bir meta karakteri taşımaz. Bu kadınlar için iki olumsuz sonuç doğurur: Bir yandan kadınlar karşılığı ödenmeyen bir emek etkinliği gerçekleştirmiş olur; öbür yandan kadının emeği 'çalışma' olarak değerlendirilmez. Ev işlerini kadının yapması, sanki toplumsal ilişkilerin ona yüklediği bir yük değilmiş gibi, sıradanlaştırılıp, doğallaştırılır. Kadın olmanın doğal bir sonucu gibi görülür. Kadının emeği görünmez kılınır!

Kadınlara yüklenen karşılıksız ev işleri ve bakım işleri, ataerkil toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucudur. Ve yinelemek pahasına belirtilmelidir ki, ücretsiz ev işi kadınların toplum içindeki eşitsiz konumunu yeniden üreterek, kadın emeğinin sömürülmesinin ve kadınların toplumsal kaynaklara erişiminin kısıtlanmasının koşullarını yaratır. Bu durum, açıktır ki, erkeklerin yararına. Bununla birlikte, ev işlerini ve bakım işlerini ev içinde kadınların ücretsiz olarak yerine getirmesi, yeniden üretim etkinlikleri çerçevesinde sermayenin de yararına. Sermaye, işleyişinde, ataerkil sisteme dayanır ve ataerkilliği yeniden yeniden üretir.

Değersiz ve görünmez kılınan, doğallaştırılan ve ücretlendirilmeyen kadının ev içi emeğinin 'görünür' kılınması gerekli. Ancak bu yeterli değil! Kadınların kurtuluşunun yolu hiç kuşkusuz ev işlerinin ve bakım işlerinin kadınlarla erkekler arasında eşitlikçi bir biçimde paylaşılmasından geçiyor. Bunun için Eğitim Sen'li kadınlar olarak bir araya gelmeye, birlikte düşünmeye, söyleşmeye, etkinlikler düzenlemeye, eylemler örgütlemeye ihtiyacımız var!!

SORUNLAR:

1. Geleneksel kadın ve erkek rollerinin her iki cinsiyet tarafından kabullenışı, her türlü kademedede erkek egemen bakış açısının karşısında kadın bakış açısının bir inisiyatif ve belirleyiciye dönüştürülememesi,

2. Kadının kamusal alanda var oluşunun erkek gibi düşünmek, erkek gibi davranmakla gerçekleşmesi,

3. Ev işlerinin kadın işi olarak görülmesi, kadınların zamanının önemli bir kısmını kaplayan bu işler yüzünden bireysel gelişmelerine, eğitime, sosyal faaliyetlere, toplumsal etkinliklere zaman ayıramaması,

4. Çalışan kadınların ev ve aile sorumluluklarından birinci derecede sorumlu tutulması; ev işlerinin kadın olmanın doğal bir sonucu olarak görülmesi. Bu konuda toplumdaki ve yasal düzenlemelerin olmaması,

5. İş yaşamında ne kadar başarılı olursa olsun çocukların herhangi bir eksiği olduğunda kadınların sorumlu tutulması. Bu konuda en az erkekler ve yasalar kadar kadınlar da, kadınlar üzerinde baskı kurmaktadır.

- 6.***Kadının şiddete maruz kalması "onu hak ettiğinden dolayı" görüşünün yaygın olması, olayların örtbas edilmesi,*
- 7.***Emniyet Müdürlüklerine ve Savcılıklara yansıyan şiddet vakalarında devletin geleneksel yapısını koruması,*
- 8.***Kadınların ev ve bakım işlerini ev içinde ücretsiz olarak yerine getirmesi sermayenin yararına olmuş; işleyişinde ataerkilliğe dayanan sermaye ataerkilliği yeniden üretmiştir. Kadının ataerkil sistemin değer kalıpları nedeniyle birey olamaması, kabul görememesi,*
- 9.***Yasalardaki düzenlemeler her ne kadar kadın lehine gözükse de kreş v.b.kurumların azaltılmasıyla kadına evin yolunun gösterilmesi,*
- 10.***Fiziksel olarak erkeklerin üstünlüğünün kadınların erkeklerden korkmasına neden olması, devletin ve toplumun da bu korkuyu beslemesi,*
- 11.***Dinlerin kadınları baskı altında tutması,*
- 12.***Kitle iletişim araçlarından televizyonun kadınlara yönelik toplumsal rolleri pekiştirici programlar yapması ve kadını eve bağlaması,*
- 13.***Kadınların mücadele etme bilinç ve gücü olmaması,*
- 14.***Kadının riskli ortama girmek istememesi ve buna bağlı olarak çocuk, evlilik, ev işlerinin bahane edilmesi,*
- 15.***Kadın haklarının yaşama geçirilmesinde kadınların ortak bir duruş sergileyememeleri, ortak bir dilin kurulmaması.*

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

- 1.Üniversitelerin tüm bölümlerinde ve liselerde seçmeli ders olarak “Toplumsal Cinsiyet”in okutulması,
- 2.Okul müfredatlarının incelererek toplumsal cinsiyete duyarlılık kazandırılması,
- 3.Ders kitaplarındaki kadını eve, mutfağa ve belirli meslek gruplarına yönlendiren ifadelerin tespit edilerek çıkarılması; toplumsal cinsiyet açısından kitapların incelenmesi,
- 4.Cinsiyetçi eğitimi ve cinsiyete dayalı ayrımcı rol ilişkilerine yönelik olarak ilk ve ortaöğretim öğrencilerini kapsayacak yayınların hazırlanması,
- 5.Kadın sorunlarına duyarlı eğitim materyali hazırlanarak, özellikle öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinde ve öğretmenlik formasyonu programlarında kullanılması,
- 6.Kadını toplumda ikinci sınıf vatandaş olarak gören zihniyeti değiştirebilmek adına hukuki düzenlemelerin, uygulanmasını konusunda takip komisyonları kurulması,
- 7.Dilde kadınları aşağılayan atasözü, deyim vb.lerinin ayıklanması ve eşitlikçi bir dilin geliştirilmesi için çalışma yapılması,
- 8.Kadınların ev emeğinin görünür kılınması,

9.Ev işlerinin toplumsallaştırılmasına yönelik çalışmaların yapılması,

10.Üretimde kadın emeğinin ne kadar değerli ve yaratıcı olduğunu ortaya koyacak alan araştırmaları ve bilinçlendirme çalışmaları yapılması,

11.Kamusal alandaki bakım işlerinin değerinin yükseltilmesi (Çocuk bakım merkezleri, sağlık kurumları, yaşlılar için merkezler bu emeği değerli hale getirmek, dolaylı olarak ev emeğini görünür hale getirir, bu emeğe değer verilmesine yol açar),

12.Cinsiyetler arasında eşitlikçi bir iş paylaşım için mücadele edilmesi,

13.Hala çocuk bakımı kadının görevi olarak algılanmaktadır. Tersine, kadın ve erkeğin eşit oranda sorumlu olduğu bilinci hem toplum nezdinde hem de resmi anlamda kabul edilmeli ve çocuk bakımı toplumsal bir görev olarak addedilip, bu yükün kadının omzundan kaldırılması için gerekli yasal düzenlemeler talep edilmesi,

14.Kadın-erkek çalışan sayısına bakılmaksızın 50 çalışanın bulunduğu işyerlerine kreşlerin açılması. Daha az çalışanın bulunduğu okulların ise ilçe kreşlerine bağlanması,

15.Doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası ise 16 hafta olmak üzere toplam 24 hafta ücretli izin olmak üzere; doğum izni sürelerinin bitiminden çocuğun ilköğretime başlayacağı süreye kadar geçen sürede anne ve babaya isterlerse dönüşümlü kullanmak şartıyla1(bir) yıl ücretli ebeveyn izni verilmesi,

16.8 Mart'ta kamu emekçisi kadınların ücretli izinli sayılması,

17.Kadınların karar mekanizmalarında yer almalarının teşvik edilmesi,

18.Cinsel taciz vb. davranışlara yönelik yasal yaptırımların konulması, Kadın bu davranışı teşhir etmeye karar verdiğinde desteklenmesi, iddiasını ispatlamaya zorlama vb. türü ikinci bir olumsuzlukla karşı karşıya bırakılmaması,

19.Kadının şiddete uğradığı vb. durumlarda hukuksal yardım alabilmesinin sağlanması,

20.Her semtte, sağlık ocakları ya da aile hekimliği gibi, aile ile ilgili hukuksal sorunlarda etkin rol oynayacak "aile, cinsiyet eşitliği ve arabuluculuk büroları" oluşturulması,

21.İş yerlerinde çocuk bakım birimlerinin kurularak kadının sosyal hayatının artırılması,

22.Kadının iş güvencesi hakkının hukuksal zeminde korunması,

23.Medya araçlarının güncel kadın sorunlarına dair bilgilendirici yayın yapılması konusunda kullanılması,

24.Yazılı ve görsel basın yayınlarındaki dil kullanımına özen göstererek kadın sorunlarının tartışmaya açılması,

25.Feminist hareketlerin ülkemizdeki ve dünyadaki tarihi gelişiminin farklı etkinliklerle işlenmesi, kadın duyarlılığının sağlanması,

- 26.***Aktif siyasete katılımda kadın sayısının artırılması için kadınları teşvik edici çalışmaların yapılması,*
- 27.***Siyasi partilerde kadın programlarının bütçesinin düzenlenmesi,*
- 28.***Siyasi yaşamda yer alan kadın sayısını ortaya koyan dağılım çizelgelerini hazırlanması, toplumu bu noktada aydınlatma, istatistikî bilgi verme,*
- 29.***Medyanın ataerkil yapısına, önyargılarına dikkat çekilmesi, kadınların ihtiyaçlarını ve isteklerini yansıtmalarını sağlayacak yasalar ve düzenlemelerin hazırlanması noktasında çalışmalar yürütülmesi,*
- 30.***Yasaların incelenip, toplumsal cinsiyet konusunda duyarlı kılınacak faaliyetlerin yürütülmesi,*
- 31.***Toplumsal cinsiyete duyarlı araştırmalar yapabilecek, toplumsal, ekonomik ve siyasal konuları kadın bakış açısıyla incelemek üzere kadın araştırma merkezlerinin, komisyonlarının, derneklerin kurulması,*
- 32.***Nüfus sayımlarında cinsiyete dayalı veri tabanı oluşturulması,*
- 33.***Parti, sendika, dernek vb. kurumların, örgütün yönetim mekanizmalarında kadın koşasının uygulanması.*

—**FARKLI GÖRÜŞ:** Kadınlar ve erkekler kapitalist sömürü düzeninde birlikte eziliyorlar. Emekçilere yönelik saldırılar kadın erkek ayrımı yapmıyor. Bizler emekçiler olarak, emeğimizin sömürülmesine, işsizliğe, yoksulluğa karşı; eşit, barışın, demokrasinin hâkim olduğu bir dünya için birlikte mücadele ediyoruz. Ancak bu gerçeğin yanında kadının erkek egemen zihniyet tarafından da ezildiğini kabul etmek zorundayız. Kadın iki kere eziliyor: Hem devlet hem erkek tarafından. İşyerlerinde kadın emekçileri taciz eden, kendisinden boşanmak istediği için karısını öldüren, karısını döven sendikalarda, partilerde karar organlarına kadınların gelmesini olumlu karşılamayan üstelik ezenlere karşı mücadele verirken kadınları ezen zihniyete karşı kadınların ayrı bir mücadele hattı oluşturmaları gerekiyor.

B) İSTİHDAMDAKİ DÖNÜŞÜM; BU DÖNÜŞÜMÜN EĞİTİM ALANINA YANSIMASININ KADINLAR AÇISINDAN SONUÇLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Türkiye’de son on yıldır kadın istihdamında gözlemlenen en önemli eğilimler esnekleşmek ve enformelleşmedir. Bu eğilimler, sermayenin ihtiyaçları uyarınca şekillenmekte ve 2001 krizinin ardından sermayenin yeniden yapılanması sürecinde ivme kazanmış görünmektedir.

Aslında bu sürecin kökleri 1980'lere dek uzanmaktadır: 1980 sonrasında yaşanan ekonomik ve toplumsal dönüşüm, neo-liberal uygulamaları beraberinde getirmişti: Emek süreçlerinin baskılanması, özelleştirmeler, esnek üretim bu dönüşümde zemin buldu. Son on yıldır fiili çalışma sürelerinin uzadığını, tatillerin çalışma gününe dönüştürüldüğünü, iş güvencesinin sağlanmadığını ve sosyal güvencenin büyük oranda kaldırıldığını görüyoruz.

Son dönemde esnek üretimle birlikte güvencesiz işler de yaygınlaşıyor. Bununla birlikte, TEKEL direnişi güvencesiz işlerin sadece sermayeyi değil, kamuyu da kuşattığını bizlere gösterdi. Kamuda gerçekten de özellikle eğitim ve sağlık iş kolunda güvencesiz işler öne çıkmaktadır. Kamuya personel alımında son yıllarda kadrolu istihdam azalırken, sözleşmeli istihdamın yaygınlaştığı görülmektedir. İşkolumuz, eğitim iş kolu, güvencesiz çalışmanın yaygınlaştığı kamu alanlarının başında

geliyor. KPSS sınavı, vekil öğretmenlik, sözleşmeli öğretmenlik, temizlik vb. işlerin taşeronlaştırılması gibi uygulamalar kamuda tam zamanlı kadrolu iş bulmanın giderek zorlaştığını ortaya koymaktadır. Bu alanlar özellikle kadın istihdamının yoğunluklu olduğu iş alanlarını oluşturuyor.

Yaşanan dönüşümün en büyük mağdurları ise kadınlar. Kadınlar emek piyasasında çok olumsuz koşullarda yer alıyorlar. Pek çok kadın 'erkek işi' olarak nitelenen ücretli bir işe erişme şansına dahi sahip olamıyor. Ücretli iş edinebilen kadınların önemli bir bölümü ise giyim atölyelerinde olduğu gibi küçük ve kayıt altına alınmayan üretim birimlerinde ucuza istihdam ediliyor. Bunun sonucunda, kadın istihdamı iktisadi dalgalanmalara karşı kırılgan sektörlerde yoğunlaşıyor. Günümüz kriz koşullarında, iş güvencesinin büsbütün ortadan kalkma riski doğduğu söylenebilir. Kamuda güvencesiz koşullarda istihdam edilen sağlık emekçilerinin, ataması yapılmayan öğretmenlerin önemli bir bölümünü de kadınlar oluşturuyor.

Kadın istihdamında belirleyici olan ataerkil toplum yapısından kaynaklanan iki unsura dikkat çekmek gerekli: Birincisi ücretli iş 'erkek işi' olarak görülüyor. Kadın için öncelikli iş ev işi ve bakım işi deniyor. Çoğu durumda kadınlar aile bütçesine katkı olsun diye istihdama katılıyor. Çocuk doğunca ya da aile içinde bir hasta ya da yaşlının bakım ihtiyacı olduğunda işten ayrılabilirler. Kadınlar çocuğun okul masraflarını ya da sağlık giderlerini karşılama gibi nedenlerle de 'geçici' olarak emek piyasasına giriyorlar. Pek çok genç kadın evlilik öncesi çeyiz parası biriktirmek için bir atölyede çalışıyor; evlenince işten ayrılıyor. İkincisi ilkiyle bağlantılı; ev işi ve bakım işinin 'kadın işi' olarak görülmesi kadın istihdamını etkiliyor: Kadınlar onlara yüklenen ev işleri, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı nedeniyle emek piyasasına 'eğreti' bir biçimde katılabilirler.

Bu etkenlere bağılı olarak Türkiye’de –ve aslında bütün dünyada- kadın istihdamının ayırt edici üç karakteristiğı bulunuyor: Kadınların işgücüne katılımı erkeklerden daha düşük, kadınlar güvencesiz koşullarda istihdam ediliyor; kadın emeğı, ataerkil sistemin kadınlara yüklediğı normlar çerçevesinde istihdama katılıyor ve kadın istihdamı ‘kadın işi’ olarak nitelenen işlerde yoğunlaşıyor.

Kadın Emeğı ve Ataerkil Sistem

Günümüzün kapitalist toplumunda kadın istihdamı, sermayenin ihtiyaçlarına göre ve ataerkil ilişkilerin sağladığı olanaklar çerçevesinde belirlenmektedir. Sermaye, işleyişi uyarınca kadın emeğini ev içine hapsettiğı gibi, ihtiyaç duyduğunda emek piyasasına çekebilmektedir. Sermayenin kadın emeğini istediğı biçimde itip çekmesi, ataerkil sistemle kurduğu dayanışma ilişkisi ile sağlanmaktadır. Erkeklerin kadınların emeğı, bedeni, cinselliğı üzerinde denetim kurmasını olanaklı kılan erkek dayanışması sistemi olarak ataerkil sistem sermayeye, kadın emeğinin güç koşullarda, erkek iktidarı altında, ucuza sömürülmesinin koşullarını sunmaktadır. Kapitalizmi önceleyen çok eski bir geçmişe sahip olan ataerkil sistem, binlerce yıl boyunca kadınların baskılanmasının başlıca nedenidir.

Uygurlık tarihinde insanın insan üzerindeki bilinen ilk sömürü ve tahakküm biçimi, sınıflı toplumların öncesine uzanır. Cinsiyete dayalı işbölümü ile başlayan ve erkeğı kadın karşısında prestijli konuma yerleştiren ayrışma, zaman içinde kadının emeğinin ve bedeninin baskılanmasına dönüşmüştür.

Kadınların ezilmesine yol açan bu ilişki, kadın ile erkek arasındaki biyolojik farklılık zemininde yükselmekle birlikte, gerekçesini ve meşruiyetini bu

biyolojik farklılıktan almaz. Asıl belirleyen, sömürünün kaynağını besleyen ataerkil sistem ve cinsiyetçi ideolojinin bu farklılıklara yüklediği tarihsel ve toplumsal anlamlara ve buradan çıkarak üretilen cinsiyet rollerine dayanıyor.

Üretici güçlerin gelişmesi ile kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik giderek güçlenmiştir. Sınıflı toplumlarla birlikte iktidarı elinde tutan sınıf, aynı zamanda toplumda cinsler arasındaki eşitsizliğin de teminatını sağlamıştır. Tarih içerisinde her toplum kendine özgü üretim ilişkileri oluşturur, bu üretim ilişkileri üzerinden de toplumsal yaşama yön verir. Fakat üretim araçlarına sahip olan gücün her dönemde aynı kaldığı görülmektedir. Her dönem üretim araçları iktidarda olan sınıfın ya da gücün ellinde ya da tekelinde olmuştur. Üretim araçlarını ellinde bulunduran iktidardaki güçler bu araçları kullanarak toplumun bütünü kontrol altında tutmuşlardır.

Kapitalist toplumda bu eşitsizlik ve iktidar biçimleri yeni biçimler olarak sürmektedir. Bununla birlikte kadın emeği özgül işlevler de kazanmıştır. Kadınlar ev içinde ücretsiz işçi olarak çalıştırılır. Ev içindeki işler arasında ilk sırada yer alan çocuk bakımı kadınların görevi olarak kabul edilir. Annelik biyolojik bir özellik olmaktan çıkarılıp, toplumsal bir rol olarak kadına yüklenmiştir. Yaşlılar ve hastaların bakımı da kadınlara yüklenir. Sosyal devletin anlamını yitmesiyle kadına yüklenen bakım işleri giderek büyümektedir. Ayrıca emekçilerin günlük bakım ihtiyaçları; yani beslenme, temizlik, düzen ihtiyaçları kadın emeği ile karşılanır.

Bunca yoğunluğa ve toplumun yeniden üretiminde taşıdığı işlevlere karşılık kadın emeği değersizleştirilir, yok sayılır. Hatta kadının ev içindeki emeği onun doğuştan getirdiği görevleri olarak kabul edilir. Ev içi işler aslı sorumluluklar olarak görüldüğü için herhangi bir karşılığının olması gerektiği

dahi düşünülmez. Kadının ailede kocaya tabi, çocuklarına anne, evine hizmetçi olarak algılanması bir nevi “modern köleliğin” ailedeki yansıması olmaktadır.

Kapitalist düzen bu işleyişten elbette yararlanmaktadır. Bununla birlikte bu işleyiş erkeklerin de yararınadır. Kadın iş yaşamına katılmış bir kadın da olsa, sayılan bu işlerden yine sorumludur. Aynı işte çalışan, aynı eğitimi almış, aynı donanıma sahip kadınla erkeğin arasındaki en büyük fark, ev içindeki emek sürecinde ortaya çıkmaktadır. Kadınlar tarafından da içselleştirilmiş olan ‘cinsiyetçi işbölümü’ uyarınca kadın gün boyu akşama ne pişireceğini, ya da çocuğun okuldan nasıl alınacağını, ya da, akraba ziyaretini, ya da, temizlik deterjanının tükenip tükenmediğini, evdeki yaşlı büyükannenin ilaçlarını vs. düşünmek ve bütün bunları organize etmek zorunda bırakılmıştır.

Ataerkil ilişkiler öylesine güçlüdür ve yaşamın her alanını öylesini kuşatmış durumdadır ki, bugün kadınların çoğu da ataerkil normların gerçekliğini sorgulamadan kabul etmektedir. Örneğin, Türkiye’de her 4 erkekten ve 10 kadından birinin “kadın çalışmamalıdır” görüşünü savunması, kadınların rolünü “ev işleri ve çocuk bakımı” ile sınırlayan toplumsal algının azalarak da olsa devam ettiğini gözler önüne sermektedir. Günümüzde, kadınların çalışma yaşamına katılımında erkeklere nazaran daha dezavantajlı olduğu, Türkiye’de erkek egemen toplumsal yapının hala büyük ölçüde belirleyici olduğu dikkate alındığında, yaşamın her alanını serbest piyasa ilişkilerine terk eden, sermaye birikimini her türlü amacın önüne koyan neo-liberal politikaların kadınların bu dezavantajlı konumunu olumlu yönde değiştirmesini beklemek hayaldir. Aksine son küresel krizde görüldüğü

üzere, işgücünün dışına itilen kadınların işgücüne katılım eğilimi, yaygın ve yoğun bir işsizlik, nitelik gerektirmeyen işlere ve korunmasız istihdama yönelim, ağır çalışma koşulları ve düşük ücretlere talim etme gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. Hem kadın hem erkek tüm emekçileri olumsuz etkileyen neo-liberal politikalar izlenmeye devam ettiği sürece kadınları daha fazla işsizlik, daha fazla güvencesizlik ve daha fazla sömürü beklemektedir

Kadın Emegi ve Kapitalist Toplum

Yapılan araştırmalar, dünyada ve Türkiye'de kadın emegi ve kadın emekçilere ilişkin çok çeşitli ve ciddi sorunlar olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye'de çalışma yaşındaki sadece dört kadından biri işgücüne katılmakta; işgücüne katılan kadınların yüzde 14'ü işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmakta; kadınların çoğu sosyal güvence ve iş güvencesinden yoksun biçimde çalışmakta; cinsiyete dayalı işbölümü devam etmekte ve kadınlar ayrımcılığa uğramakta ve ayrıca çalışma yaşamının her alanında hem çalışma yaşamından kaynaklanan hem de kadın olmaktan kaynaklı çok çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Bu durum, Türkiye'de kapitalizmin ve erkek egemen sistemin bir bileşkesi olarak değerlendirilebilir.

Türkiye'de son döneme damgasını vuran neo-liberal politikalar ve bu politikalar doğrultusunda hızla uygulamaya sokulan **Kamunun yeniden yapılandırılması** adı altında çıkarılması planlanan **kamu yönetimi, yerel yönetimler** ve **kamu personel rejimi** kanun tasarıları ile kamu hizmetlerinin tümünün sermayeye devredilerek, paralı hale getirilmesi hedeflenmektedir. Bu tasarılarla, eğitim, sağlık, iletişim, yol, temiz su gibi en temel hizmetlerin tamamen özelleştirilerek, ülke içindeki ve uluslararası şirketlere açılması

hedeflenmektedir. Çünkü bu hizmetler tüm hizmet alanları içinde en karlı alanları oluşturmakta, sermayenin iştahını kabartmaktadır. Hizmetlerin yürütülmesi piyasa koşullarına göre planlanınca, kâr güdüsünün egemen olacağı açıktır. Ve bu hizmetleri yürüten emekçilerin çalışma koşullarının da piyasa koşullarına göre düzenlenmesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla, personel rejiminde yapılacak değişikliklerle de iş güvencesi kaldırılarak sözleşmeli personel çalıştırma, performansa dayalı ücretlendirme, esnek ve kurlsız çalışma dayatılacaktır.

“Reform” olarak sunulan bu saldırı yasaları önce kadın emekçileri vuracaktır. Kadın istihdamı daralacak, ucuz ve yedek işgücü olarak değerlendirilen kadın emeğinin sömürüsü artacaktır. Mevcut koşullarda bile emekçi yoksul halk kesimleri eğitim ve sağlık hizmetlerinden yararlanamazken, eğitimin, sağlığın parayla satılır hale gelmesi halinde, öncelikle eğitim hakları ellerinden alınacakların kız çocukları olacağı açıktır. Yaşlı, hasta bakımı annelik durumu nedeniyle kadın emekçilerin performans değerlendirmelerinin daha düşük olacağı, dolayısıyla düşük ücret ve her an işten atılma tehdidiyle yüz yüze kalması kaçınılmaz olacaktır. Esnek çalışma, performansa dayalı çalışma, taşeronlaştırma, part-time çalışma gibi çalışma yöntemleri ile emek sömürüsünün giderek artırıldığı koşullarda, kadın emekçileri büyük olumsuzluklar beklemektedir. Kadınlar iş güvencesinden yoksun, olumsuz çalışma koşulları altında, ucuza çalışmaya mahkûm edilmektedir. Bir nevi “modern köleler” sınıfı ortaya çıkmıştır.

Ne ironiktir ki, modern kölelik de emekçilere bir “nimet” olarak sunulmaktadır. Devasa bir işsizler ordusu yaratılarak, işin kendisi, niteliğinden ve biçiminden bağımsız olarak, iş güvencesi ve sosyal güvence verilmeden, sunulmaktadır. Kabaca söylersek, bugün çalışanlar ‘işsizlikle terbiye

edilmektedir'. Teknolojik gelişmeler günümüzde üretimi çok hızlı ve daha kısa süreli hale getirmiş olmakla beraber, kapitalist üretimin daha fazla kâr ve daha fazla artı-değer yaratma dinamiği, işsizliğin artmasına ve çalışma süresinin yükselmesine yol açmaktadır: Bu süreç, daha az sayıda çalışanın daha uzun süre çalıştırılmasıyla sonuçlanmaktadır.

Çalışma yaşamında örgütlü tepkinin sistemi zorlayan boyutlarda gerçekleşmemesinin işsizlikle yakın bir bağı bulunmaktadır. Örneğin kamu çalışanlarının güçlü bir grev örgütleyemeyişinin nedenlerinden biri de işsizliktir. Emekçiler çok tehlikeli bir biçimde 'olanla yetinme' zihniyeti içine çekilmektedirler.

İşsizliğe paralel olarak sunulan kısıtlı işler de geçici, güvencesiz, esnek işlerdir. Esnek işler ayrıca kadınlar için en uygun iş biçimi olarak nitelenmekte; sermaye ve devlet el ele esnek işlerin kadınlar için 'ideal' olduğunu ileri sürmektedir. 2003 yılında yürürlüğe giren Yeni İş Yasası'nın da kadınlar için hazırlandığını dinlemiştik: Bununla öngörülen, kadınların hem ev işi yüklerini yerine getirmeleri, hem de istihdamda 'esnek' bir biçimde yer almalarıdır. Açıkta ki bu bakış ataerkil sistemle kapitalizmin dayanışmasının bir ürünüdür: Kadınlar ev işlerini, bakım işlerini yapmayı sürdürsünler; aynı zamanda 'esnek' ücretli işlerde istihdam edilsinler, denmektedir. Yani kadınların devlet onayıyla çifte vardiya 'görevlerini' yerine getirmeleri beklenmektedir.

Kapitalist sistem krizle yürüyen bir sistemdir. Sistemin kendisi kriz ürettiği gibi, krizleri yine kendi lehine çevirebilmektedir. Sermaye, krizde çalışanları krizi bahane ederek işten çıkarmakta, kriz sonrasında ilk iş emek süreçlerini, emekçiler aleyhine yeniden organize etmektedir: Ücretler düşürülür, zayıf

işyerleri kapanır, makineler emeği ikame eder, çalışanların hakları budandır. Bugüne kadar yaşanan krizlerde hep bu süreçler deneyimleşmiştir. Krizin faturası çalışanlara yüklenmektedir. Son dönem yaşanan küresel ekonomik kriz de emekçiler üzerinden silindir gibi geçmiştir. Var olan işsizler ordusuna yenileri eklenmiştir. Bir yandan işsizlik artarken, diğer yandan sermaye kar etmiştir. Bunun en somut örneğini “Akbank” ortaya koymuştur. 2009 yılındaki kriz nedeniyle bin kadar çalışanın işine son verilmiştir. Ancak aynı bankanın 2009 yılındaki toplam karı bir önceki dönemde yüzde 60 yükselmiştir. Yani Akbank bin çalışanın işine son vererek sadece beş günlük tasarruf etmiştir.

Bunlara ek olarak günümüz kapitalist toplumunda kadın cinsiyet objesi olarak görülmekte ve kadın bedeni piyasaya sürülen bir meta haline getirilmektedir. Yine kadın cinselliği erkeğin hizmetine sokularak piyasalaştırılmıştır. Kısacası, kadın, kapitalist toplumda bedeni ve cinselliği üzerinden bir meta haline getirilmiş durumdadır. Kadın köleliği bu yöntemle herkese açılmış ve en vahşi biçime büründürülmüştür. Köleci sistemde ortaya çıkan kölelikten daha vahim ve daha düşürücüdür.

Bunu olanaklı kılan ataerkil sistemin kabulleridir. Ailede kurumsal iktidarın oluşumunun sağlayıcısıdır. Günümüz toplumunda erkek emek açısından sömürülürken, kadının emeği ile bedeni de sömürülmektedir.

Kadın emeği sermaye için en kârlı emek havuzunu oluşturmaktadır. Çalışma yaşamına katılan kadın en ucuz işçi olarak görülmektedir. Bu gün tekstil atölyelerin de iş güvencesinden, sosyal haklardan yoksun bir biçimde karın tokluğuna denilebilecek bir ücretle çalışan kadınlar ucuz iş gücünün somut yansımasıdır. TÜİK 2008 verilerine göre kadınların yüzde 62,3’ü, erkeklerin ise yüzde 39,3’ü kayıt dışı çalışmaktadır¹. Tabii kriz dönemlerinde

1- TÜİK 2008

işten atılmalara yoğun bir şekilde kadınlar maruz kalmaktadırlar. Öncelikli olarak işten çıkarılanlar genellikle kadınlardır. Ya da kriz koşullarında en olumsuz koşullarda yine kadınlar çalıştırılmaktadır. Taşeron çalıştırma, esnek çalışma gibi kapitalist modernitenin icadı çalışma biçimleri kadın çalışanlar üzerinde yoğun olarak uygulanmaktadır.

Kültürel, hukuksal ve ideolojik mekanizmaların (din, eğitim, yasalar vb) koruduğu ve pekiştirdiği ataerki ile eklemlenen kapitalizm, küresel ölçekteki krizini aşabilmek için, bugüne kadar emeğin yeniden üretilmesinde kadının ücretli ya da ücretsiz emeğine, daha yaygın biçimde başvurmaya başlıyor. Onu, örgütlenme yeteneği köreltilmiş, güvencesiz ve ucuz emek gücü olarak tutmak ve değerlendirmek üzere, kadın emeğini yeniden keşfediyor. Ayrıca, yüz yıllardır yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin tutsağı olan algı biçimlerine ve aynı rollerin şartlandığı beğenilere seslenerek tüketimi pompalamak, yeni hevesleri ve modaları uyarmak için, kadın bedenini bir araç olarak alabildiğine kullanıyor.

Kadınların sosyal güvenlik dışına itilmesi, yakınlarının haklarının törpülenmesi, ev içinde üstlenmek zorunda kaldıkları bakım ve üretim yükünü kaçınılmaz olarak artırıyor. Bu AKP'nin muhafazakâr söylemiyle son derece uyumlu: AKP kadının öncelikli yerinin evi, vazifesinin ise annelik olduğunu sürekli dillendiriyor. Bu açıdan, kadın istihdamının azalması da, sosyal güvencelerinin aşınması da AKP hükümetinin öncelikli sorunlarını oluşturmadığı gibi, AKP politikaları aile merkezli muhafazakârlığı pekiştirmeye de hizmet ediyor. Sermayenin üretim maliyetlerini ucuzlatma, kar oranlarını yükseltme ve evi fabrikaya çevirerek kadın emeğinden örgütsüz, uysal ve ucuz işgücü olarak yararlanma gayreti, İslam dini ve

doğu geleneklerinin namus ve kadının yeri konusundaki düşünce ve ahlak sistemiyle neredeyse bire bir örtüşüyor.

Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları 1950’lerden bu yana düşmektedir: 1950’lerin ikinci yarısında bu oran yüzde 70’lerde iken 2000’li yıllarda bu oran yüzde 20’lere kadar gerilemiştir. Bu sürecin temel dinamiğini kırdan kente göç oluşturur. Özellikle 1990’lı yılların sonundan itibaren hız kazanan neo-liberal tarım politikaları kırdan kente göçü tetikleyen önemli bir etkidir. Kadınlar 1950’lerde ağırlıkla tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilirken, kırdan kente göç ve tarımsal nüfusun düzenli olarak azalması sonucunda, tarımsal faaliyetten kopan kadınların çoğunluğu kentlerde işgücüne dâhil olamamıştır. Tarımsal nüfustaki düşüşe rağmen 1980’lerin sonunda hala tarım sektörü toplam istihdamın yarıya yakınına içermeye devam etmektedir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı (istihdam edilen ve işsiz kadınların çalışabilir yaştaki kurumsal olmayan kadın nüfusuna oranı), 1989 yılında yüzde 36.2 iken 1999’a gelindiğinde yüzde 30’a, 2009’a gelindiğinde ise yüzde 25’in altına düşmüştür. Yani son 20 yılda kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 28 azalmıştır. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılım oranı ve genel işgücüne katılım oranı da gerilemiştir. Son 20 yılda erkeklerin işgücüne katılım oranı yüzde 12,4 azalırken, genel işgücüne katılım oranı yüzde 17,6 azalmıştır. Özetle ifade etmek gerekirse, son 20 yılda kadınlar işgücüne katılımı düşmeye devam etmiş ve bu düşüş erkeklere kıyasla daha fazla olmuştur.

Kadınların istihdam oranı (istihdam edilen kadınların çalışabilir yaştaki kurumsal olmayan kadın nüfusuna oranı) 1989'da yüzde 32,7 iken, 1999'a gelindiğinde yüzde 27,7'ye, 2009'a gelindiğinde ise yüzde 22,3'e düşmüştür. Yani son 20 yılda kadınların istihdam oranı yüzde 31,8 azalmıştır. Aynı dönemde erkeklerin istihdam oranı ve genel istihdam oranı da gerilemiş; erkeklerin istihdam oranı yüzde 18, genel istihdam oranı ise yüzde 22,6 azalmıştır. Yani kadın istihdamı son 20 yılda düşmeye devam etmiş ve bu düşüş erkeklere kıyasla daha fazla olmuştur.

İstihdam önemli olduğu kadar, istihdamın hangi koşullarda olduğu da önemlidir. Günümüzde enformel istihdam biçimleri yaygınlaşmaktadır. Enformel istihdam, güvencesiz, kualsız, insanlık dışı koşullarda çalışmayı, kadın-göçmen-çocuk sömürsünü, düzensiz ve belirsiz ücretle, belirsiz çalışma saatlerini, iş güvenliği, sağlık hizmeti olmayan, kendini geliştirme ve eğitime ulaşmada engel teşkil eden, sürekli iş değiştirmeyi gerektiren, asosyalleşmeyi, dayanışma duygusunun yok oluşunu, örgüzlülüğü ve eşitsizliği getiren istihdam biçimlerini ifade eder. Buna karşılık formel istihdam, kadrolu, güvenceli, sosyal güvenceli, 657'ye tabi yönetmelikle çalışmayı, çalışma saatleri belli, düzenli gelir ve gelecek garantisi olan, örgütlenmeye açık istihdam biçimini ifade eder.

Günümüzde ücret ya da yevmiye karşılığı çalışan 4 kadından biri enformel istihdam edilmektedir. Öte yandan 1999 yılında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların yüzde 99'u esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değil iken, bu oran 2009'a gelindiğinde yüzde 94'e düşmüş olup, hala çok yüksek bir düzeyi korumaktadır.

İstihdam alanlarına baktığımızda da cinsiyet eşitsizliğini görmekteyiz. Türkiye’de son 20 yılda hem erkekler hem de kadınların istihdamında tarım sektörünün payı azalırken, sanayi ve hizmetler sektörlerinin payı artmıştır. Ancak kadınlarda bu dönüşüm çok daha keskin bir biçimde yaşanmıştır. 1989 yılında istihdam edilen kadınların yüzde 76,6’sı tarım, yüzde 8,8’i sanayi, yüzde 0,2’si inşaat, yüzde 14,4’ü hizmetler sektörlerinde iken; 2009 yılına gelindiğinde kadın istihdamının yüzde 41,7’si tarım, yüzde 14,7’si sanayi, yüzde 0,7’si inşaat, yüzde 43’ü hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. Tarım sektöründen ayrılan kadınlar, sanayi ve hizmetler sektörlerine yönelmiş, 2009’a gelindiğinde hizmetler sektörü ilk defa tarım sektöründen daha fazla kadın istihdamını çeker hale gelmiştir.

Son 20 yılda kadın ve erkek istihdamının alanları açısındanki fark kayda değer ölçüde kapanmış olmakla birlikte, hala her alanda azımsanmayacak fark vardır. Tarımın istihdamdaki payı kadınlarda erkeklerden çok daha yüksek iken; diğer sektörlerin istihdamdaki payı erkeklerde kadınlardan daha yüksektir. İnşaat sektörü hala kadınların istihdamında çok küçük bir paya sahip olmaya devam etmektedir.

Meslek gruplarına göre istihdam verileri incelendiğinde Türkiye’de cinsiyete dayalı işbölümünün sürdüğü görülmektedir. Birçok meslek grubunun kadın ve erkek istihdamındaki payı arasında ciddi farklılıklar bulunmakta ve genel bir eğilim olarak nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen işlerin kadın istihdamındaki payı erkeklerden daha fazladır. Ancak bu eğilimin istisnası profesyonel meslek mensupları ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının kadın istihdamındaki payının erkeklerinkinden daha yüksek olması oluşturmaktadır. 2009 yılı itibariyle Kadınların yaklaşık yüzde

50'si tarım-hayvancılık işleri ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmakta, erkeklerde bu oran yüzde 27,6'da kalmaktadır. Üst düzey yönetim ve müdürlük gibi karar alma ve uygulamaya ilişkin mesleklerin kadın istihdamındaki payı yüzde 3,2 iken erkeklerde yüzde 10,8'dir. Yine sanayi sektöründeki nitelikli işgücünü oluşturan tesis ve makine operatörlüğü ve montajcılık mesleklerin kadın istihdamındaki payı yüzde 3,1 iken erkeklerde bu oran yüzde 12,1'dir. Profesyonel meslek mensuplarının kadın istihdamındaki payı yüzde 10,1 iken bu oran erkeklerde yüzde 5,7'dir. Bu meslek grubunun kadın istihdamındaki payının daha yüksek olması, eğitilmiş kadın işgücünün öğretmenlik, doktorluk, avukatlık, muhasebecilik gibi mesleklerde yoğunlaştığına işaret etmektedir.

Kamu ve özel sektörde çalışan kadınların sayısı erkeklerden geridedir. Sorunlarının giderilmesi ve kadınların çalışma hayatında daha uzun süreli kalması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Kadınların çalışma hayatında istenilen düzeyde yer alabilmesi için çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Çalışan ve küçük çocuğu olan kadınlar çocuklarına bakmak için işi bırakmak zorunda kalmakta veya yeni bir iş bulduğunda işbaşı yapmak için tereddüt yaşamaktadır.

Erkek Egemen Sistemin Eğitim İş Kolunda Neden Olduğu Olumsuzluklar

Bir toplumun refahı ve mutluluğu başka etkenlerin yanında, o toplumun halkının nitelikli ve sürekli eğitim almasına bağlıdır. Kazanılan bilgi ve beceriler, o toplumun sosyo-ekonomik ve kültürel kalkınmasına eklenen değerlerdir. Eğitim bu nedenle bir toplumun gelişiminde önemli bir etkidir. Aynı zamanda eğitim toplumsal cinsiyet kalıplarını yıkmada da önemli bir

yere sahiptir. Çalışma hayatının bütün alanlarında olduğu gibi kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve sorunlar eğitim alanı için de geçerlidir. Ancak kamu kesiminde bu alanda işe girişte kadınlara yönelik bir ayrımcılıktan söz edemeyiz. Aksine, öğretmenlik mesleği toplumsal cinsiyete bağlı 'kadınlık' rolüne uygun düştüğü için, kadınların öğretmen olması devlet, toplum ve aile tarafından teşvik edilmektedir. Yükselme ve mesleki gelişim olanaklarından yararlanma söz konusu olduğunda kadınlar teşvik edilmemekte aksine ayrımcılıkla yüzleşmektedir. 2007/2008 öğretim yılında ilköğretimde çalışan 445.452 öğretmenin yüzde 49'u, ortaöğretimde ise yüzde 41' i kadınlardan oluşmaktadır. İlköğretim düzeyindeki kadın öğretmenlerin sayısı büyük ölçüde artış göstermişse de, okul müdürü veya müdür yardımcısı kadınların sayısı, okul müdürü % 8, 8, müdür yardımcısı ise % 11 dir. Kırsal kesimlerde bu durum daha geri seviyede seyretmektedir. Türkiye'de kamu üniversitelerindeki kadın öğretim üyelerinin durumu diğer Dünya ülkelerine göre iyi bir seviyede olsa da bu durum yöneticilik halinde iyi olmaktan çıkmaktadır. 2006'daki verilere göre Kamu üniversitelerinde kadın öğretim görevlisi % 39 oranındadır. 1201 yöneticinin % 78'i erkek, % 21,9'u kadındır.

Eğitim iş kolunda geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin mevcut olan zihniyet önemli bir engeldir. Kadın rollerine ilişkin geleneksel değerler ve normlar kızları okuldan uzak tutmakta yukarıda verilen örneklerde görüldüğü gibi kadınları işyerlerinde karar mekanizmalarının dışına itmektir. Kızların erken yaşlarda evliliğe zorlanmasıyla birlikte evlenen kadınların ise çocuk yapma durumu ile var olan normlar ve değerler yeniden yeniden üretilmektedir. Gelir düzeyi düşük aileler çocuklarını okula göndermekte zorluklarla karşılaşmakta ve bu konuyla ilgili olarak bir karar verilmesi

gerektiğinde, kız çocuklarının okuldan uzak tutulması sebepleri çoğalmakta ve okula gönderilemeyecek olanlar kız çocukları olarak belirlenmektedir. Ayrıca okullarda idarecilik için de kadınlar açısından işyerlerinde benzer sebepler oluşmakta; kadınların gün boyu evin dışında olması yadırganmakta ve anneliğin devamı olan (cinsiyetçi iş bölümü) işlerle kadınlar yüze bırakılmaktadır. Yönetim birimleri kadın çalışanları pek çok konuda kolaylıkla engelleyebilmekte, özellikle genç kadın öğretmenler ile boşanmış kadın öğretmen üzerinde idarenin himayeci yaklaşımı, onlara kol kanat germe bahanesiyle özel yaşamlarına karışması ve denetlemesi önemli bir rahatsızlık konusu olmaktadır.

İş yerlerinde karşılaşılan yakıcı sorunlardan biri de cinsel tacizdir. Cinsel taciz dillendirilemediği gibi, yaptırımların bulunmaması nedeniyle de üstü örtülen bir sorundur. Cinsel taciz konusunda iş yasasındaki boşluklar olması ve tacizin sendikal mücadelenin öncelikleri arasına girmemiş olması bu konudaki rahatsızlıkların dile getirilmesini ve tanımlanmasını güçleştirmektedir.

Erkek yanlısı yaklaşım özellikle İşyerlerinde Okul Gelişim Yönetim Ekibi (OGYE) ile Toplam Kalite Yönetimi (TKY) gibi uygulamaların çalışma gruplarının oluşturulmasında açığa çıkmakta; daha çok angarya olarak görülen işler kadınlara verilmektedir. Erkek yanlısı işyeri kültürü içinde kadın öğretmenler sayısal olarak çoğunlukta olsalar bile, kimi zaman kendilerini marjinal bir konumda bulmaktadırlar. Çünkü erkek öğretmenler/ yöneticiler/ çalışanlar rahatlıkla cinsiyetçi söz ve davranışları göstermekte; kadınları ve kadın cinselliğini aşağılayan söz ve fıkraları sıklıkla kullanmakta ve kadınların çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedirler.

Örgütlenme konusunda da okul yönetimlerinin tavrı ikirciklidir. Yönetim sendikalı erkek ve kadın öğretmenlere farklı davranmakta, erkek öğretmenlere müdahale konusunda çekingen kalabilirken, kadın öğretmenlere kolaylıkla engellemede bulunmakta ve baskı yapmaktadırlar.

Neoliberal Politikaların Eğitim İş Koluna Yansımaları

Eğitim sistemi, kadınlar ve erkekler için kalıplaşmış rolleri sık sık yeniden üretmekte ve bu roller erkek ve kız çocuklarının mesleki ve eğitimsel tercihlerinde yansımasını bulmaktadır. Kızlar genellikle geleneksel kadın mesleklerine doğru ilerlemesini sağlayan genel eğitim ve mesleki eğitim programlarına katılmaktadırlar. Dünya’da ve Türkiye’de 1980’lerden bu yana hızla piyasaya açılmış olan hizmet alanlarından eğitim de nasibini almaktadır. Dolayısıyla uygulanan neo-liberal politikalar kadınları toplumsal eşitsizlikten kurtarmak yerine, pratiğinde toplumun büyük kesimlerini daha da yoksullaştırıp kadınların cinsiyetçi iş bölümüne mahkûm ediyor.

Eğitim alanına ilişkin son dönem neo-liberal politikalar, Toplam Kalite Yönetimi, Norm Kadro uygulamaları, Eğitim Bölgeleri, statü uygulamaları, aynı alanda birden fazla statüde öğretmen çalıştırma (sözleşmeli-kadrolu-ücretli-vekil) ve alanın tasfiyesine dönük yasal düzenlemeler ile sürdürülmektedir. İş yasası ile getirilen esnek çalışma modeli kamuda da uygulanacak, kamuda tam zamanlı ve kısmi zamanlı personel istihdamı yoluyla kadroya bağlı olmaksızın sözleşmeli olarak çalışma yerleştirilecektir.

Personel rejimi yasa tasarısı bu amaçla tasarlanmıştır. Bu yasa, kamu çalışanlarının iş yasasıdır. Personel rejimi yasası ile norm kadro uygulaması yapılarak kamu hizmeti alanının daraltılması, kadrolu yerine sözleşmeli

istihdam, kadroya bağlı ücret, tam zamanlı, ömür boyu çalışma yerine esnek çalışma hedeflenmektedir.

Bütçeden eğitime ayrılan pay her yıl azalmaktadır. Buna bağlı olarak donanımsız, susuz, elektriksiz, araçsız bırakılan okullarda öğretmenlerin verimli çalışması beklenmektedir.

Normalde bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi, ülkenin ihtiyaç duyduğu kamu hizmeti ve kamu çalışanı sayısının dikkate alınması gerekirken, mevcut uygulama tamamen istihdamı daraltan ve çalışma koşullarını olumsuz yönde etkileyen bir anlayışla sürdürülmektedir. Çalışan sayısı en aza indirilerek, norm fazlası çalışanlara istemleri dışında başka işyerlerinde parçalı çalışma uygulaması getirilmekte, düzenli istihdam ortadan kaldırılmaktadır. Böylece daha az çalışanla daha fazla kar hedeflenmektedir.

Eğitim iş okulunda uygulamaya konan, düzenli istihdamı ortadan kaldıran, parçalı çalışmayı getiren, norm kadro, tüm çalışanları olumsuz etkilemekle birlikte kadın çalışanları çok daha derin boyutlarda etkilemiştir. Norm fazlası öğretmenler geçici görevlendirmelerle ikamet ettikleri ortamdaki çok uzak okullara gönderilmekte, yine aynı dönem içinde birden fazla okulda ders almaktadırlar. Zaten ev ve aile sorumlularının yükünü taşıyan eğitim emekçisi kadınların hamile ve çocuk sahibi olması durumunda, olumsuz çalışma koşullarıyla birlikte yaşamları tamamen kaosa dönmektedir. Kendi irade ve istemi dışında bir nevi sürgün olarak nitelendirilecek olan, Bakanlığın inisiyatifıyla görevlendirilen öğretmenler, gittikleri okullara adapte olmada da ciddi zorluklar yaşamaktadırlar.

4857 sayılı yeni İş Yasası ile hukuken de geçerlilik kazanan esnek çalışma uygulamaları, işverenlere, iş yoğunlaştırması, uzun çalışma süreleri, performans değerlendirmesi, çalışanları istediği zaman işe alma ve işten çıkarma serbestliği tanımaktadır. Esnek çalışma sistemiyle izin ve haftalık tatil günlerini işveren belirleyecek, iş yoğunluğuna göre belli dönemlerde mesai ücreti ödenmeden yoğun çalıştırabilecek, ihtiyaç duyduğunda farklı alanlara görevlendirebilecektir.

Sözleşmeli istihdam sistemiyle, iş güvencesiz, sigortasız ve sendikasız çalıştırma yaygınlaşacaktır. Örgütlenme olanakları ortadan kalkan çalışanların, işlerini kaybetme kaygısıyla sisteme entegre olmaları daha da kolaylaşacaktır. Örgütlü mücadele sonucu kolektif olarak yapılan toplu sözleşmeler yerine, işverenle bire bir, bireysel sözleşmeler yapılmak istenmektedir. Sözleşmeli istihdamı en olumsuz sonucu çalışanların iş güvencesini yok etmektir. Eğitim işkolunda öğrenci, veli, denetmen ve okul idaresi amirinin çalışanların performansına yönelik yapacakları değerlendirme, sözleşmeli çalışanların terfi-atama ve ücretleri belirlendiği gibi öğretmenin iş sözleşmesini de etkileyecektir.

Ücretlerin çalışanların gösterdiği performansa göre belirlenmesi, çalışanlar arasında dayanışma duygularını zayıflatmakta ve işyerinde rekabeti ön plana çıkarmaktadır. Performans değerlendirme sistemi, objektif kriterlerin belirlenmemesi durumunda, siyasi kayırmacılığa ve kişisel tercihlere açık bir yan içermektedir. Ücret dağılımında yaratılacak uçurum, ücretlere yönelik müzakerelerde de ciddi sıkıntılar yaratacaktır. Performans değerlendirme sistemi sözleşmeli personel sistemiyle bütünleştirildiğinde, siyasi kayırmacılığın etkin olduğu ülkemizde çalışanların iş güvencesi, örgütlenme imkânları tamamen ortadan kalkacaktır.

Toplam Kalite Yönetimiyle, nitelikli hizmet anlayışı, “kalite” kavramı çerçevesinde piyasa koşullarında tanımlanarak iş tanımları belirsizleşmektedir. Hizmetten yararlananlar “müşteri” olarak tanımlayarak, her tür hizmet “müşteri”lerin istemek ve beklentilerine göre belirlenmeye çalışılmaktadır. TKY ile birlikte “İç-dış müşteri memnuniyeti” kavramıyla, çalışanlar üzerinde yeni bir denetim mekanizması oluşturularak, birbiriyle rekabete sokulmaları hedeflenmektedir. Bireysellik teşvik edilmekte, kalite çemberleri uygulamalarıyla sendikalar dışlanmaktadır. Verimlilik-maliyet-kalite çemberini kapsayan bu modelin temel amacı, çalışanları ikna yöntemiyle iş saatleri, iş yoğunluğu ve çeşidi ile denetim altına almaktadır.

Eğitim alanında uygulanan Neo-liberal politikaların sonucu olarak, bugün eğitimin her düzeyi niteliksizleştiği gibi, eğitimde eşitsizlik de artmıştır. Öğretmenlere dayatılan performans kriterleri, mesleki dayanışmanın yerine rekabetin öne çıkmasına neden olacağı gibi, performansa dayalı ücretlendirme ile de kuralsız çalışma yerleştirilecektir. Bunun sonucunda öğretmenler bir önceki dönemden daha çok çalışacak ancak örgütlü mücadele için var olan zemin de kaybedilmiş olacaktır.

Sonuç olarak, kadınların çalışma yaşamında önünde duran, İşyerinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı, işsizlik korkusu, iş güvencesinin olmaması, çalışma saatlerinin uzunluğu, evdeki hasta çocuk ve yaşlılar için yeterli izin alamama, ücret eşitsizlikleri, iş yerinde çalışanların yönetime katılamaması, doğum izinlerinin yetersizliği, kreş ve servis sorunu, mesleki yükselme ve terfilerdeki eşitsizlikler gibi sorunlarla mücadele edebilmesi için örgütlü mücadeleye daha çok kadın emekçinin kazanılması ve kadınların sendikal hareket içinde daha aktif yer almasının olanaklarının yaratılması

gerekmektedir. Bunun için bugün her zamankinden daha fazla dayanışmaya ve örgütlenmeye ihtiyacımız var.

SORUNLAR:

1.Kadınlarının kendini geliştirecek olanaklara daha sınırlı biçimde ulaşabilmesi, kadınların istihdamını belirleyen en önemli etkidir.

2.Ataerkil toplumsal sistem kadının yerinin evi olduğunu söylemektedir. Ücretli iş erkek işi olarak görülmekte, ev işleri ve bakım işleri 'kadın işi' olarak nitelenmektedir.

3.Ev işi ve bakım işini kadın işi olarak görülmesi kadın istihdamını etkilemiş, kadınlar onlara yüklenen ev ve bakım işi nedeniyle emek piyasasının eğreti bir biçimde katılmışlardır.

4.Ataerkil normlar aileyi, çalışma yerlerini, sokağı, okulları, üniversiteleri, sendikaları kuşatmış durumdadır.

5.Kadın istihdamı bu normlar uyarınca erkek istihdamının hep gerisinde kalmıştır.

6.Kadınların çalışma oranları 12–19 ve 20–24 arası yoğun. Bekâr kadınlar çalışıyor. Evlenince ve özellikle de çocuk sahibi olunca bu oran düşüyor.

7.Aile bireylerinin izin vermemesi kadınların çalışmamasında etkili olabiliyor. Maddi zorluk olmayınca kadınların çalışmasına gerek yok gözüyle bakılabiliyor.

8.Kadınların işten ayrılma nedenlerine bakıldığında nişan, düğün, evlilik, ailenin istememesi, hasta yaşlı bakımı, bakım hizmetlerinin toplumsallaştırılmaması ile ilgili problemler öne çıkıyor.

9.Ataerkil algıdan kaynaklı cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle kadınlar geçici iş gücü olarak görülüyor.

10.Kadın istihdamı belirli işlerde yoğunlaşmaktadır: Ücretli bir iş edinen kadınları önemli bir kısmı giyim atölyelerinde, kayıt altına alınamayan küçük üretim birimlerinde ucuza istihdam edilmektedir.

11.Öğretmenlik, hemşirelik gibi, toplumsal cinsiyete bağlı normlarca kadın istihdamının yoğun olduğu çalışma alanlarından biridir.

12.Emek süreçlerinde yaşanan dönüşüm kadın istihdamını olumsuz etkilemiştir: Fiili çalışma süreleri uzatılmış, tatiller çalışma gününe dönüştürülmüş, iş güvencesi ve sosyal güvence büyük oranda ortadan kaldırılmıştır. Dönüşümün mağdurları yine kadınlar olmuş, kadınlar emek piyasasında çok olumsuz koşullarda yer almış pek çok kadın erkek işi olarak nitelendirilen ücretli bir iş edinme şansına sahip olamamıştır.

13.Neo-liberal politikalar yeni istihdam şeklini meşrulaştırmak için toplumsal değerleri yok etmekte, tek kültürlü, sesli harflerin yok olduğu, sessiz harflerden oluşan anlamsız sözcükler ve anlamsız sözcüklerle birbirini anlamayan sessiz çoğunluklar yaratmaktadır. “Ağzı var, dili yok” kadın modelini desteklenmektedir.

14.Güvencesiz çalıştırma kamuyu da kuşatmış kadrolu istihdam azalmış, sözleşmeli istihdam yaygınlaşmıştır. Bu alanlar eğitim ve sağlık gibi kadın istihdamının yoğunlukta olduğu iş alanlarıdır.

15.4/B,4/C ve SGSS gibi istihdamdaki her türlü iş güvencesiz, esnek çalışma ve sözleşmeli personel uygulaması insanlarda işsizlik ve gelecek kaygısı oluşturmaktadır.

16.Kadın çalışanlar, doğurganlıkları ve/veya çocuk ve yaşlı bakımından kaynaklı izin haklarını erkeklere göre daha fazla kullandıkları için işveren ya da amirler tarafından tercih edilmiyor.

17.Üniversite mezun işsiz sayısının gün geçtikçe artması, kadın işsizliğinin de sayısını artırmaktadır.

18.Kadınlar daha çok tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak, düşük ücretli emek yoğun işlerde çalışıyor. Ya da hemşirelik, öğretmenlik gibi toplumsal cinsiyete dayalı işlerde yoğunlaşıyor.

19.Sınıf farklılıklarına bağlı olarak da kadınların istihdam edildikleri alanlar değişiyor.

20.Kırsalda kadınlar ya ücretsiz ve güvencesiz çalıştırılıyor ya da ücretli çalışıyorsa da aile bireyleri kadının parasına el koyabiliyor.

21.Kadınların çoğunlukla karar alıcı, yönetici, düzenleyici, örgütleyici değil kararları uygulayan, yönetilen emir ve görevleri yerine getiren konumunda olduğu görülüyor.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

1. Türkiye'de kadın istihdam çalışmalarına hız kazandırılması gerekmektedir. Bu doğrultuda ilk öne çıkan husus eğitim olmaktadır. Eğitim tek yönlü olarak ele alınmamalıdır. Kadınları istihdam edecek işverenlerde düzenlenen seminerlerle kadın işgücü çalıştırma konusunda eğitilmelidir.

2. Milli Eğitim Bakanlığının özellikle kadınların istihdam edilebilirliklerini artırıcı eğitim hizmetleri daha geniş duyurulmalı, bu hizmetler çeşitlendirilmeli ve sayıları artırılmalıdır.

3. Okuma-yazma bilmeyen yetişkin kadın oranının hızla azaltılması için özel bir eğitim planı uygulanmalıdır.

4. Kadın emeği üzerine çalışan kadın örgütleri desteklenmelidir.

5. Kadınların sendikalaşmaları teşvik edilmeli.

6. Meclise intikal eden yasa tasarıları eşitlik yönünden de incelenmelidir.

7. Çalışan kadınları korumaya yönelik önlemler (kreş, doğum izinleri vb.) alınmalı, gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Kadın-erkek çalışan sayısına bakılmaksızın, 50 çalışanın bulunduğu işyerlerine ücretsiz kreşler açılmalı, daha az çalışanın bulunduğu okullar ise ilçe kreşlerine bağlanmalıdır.

8. Kadın eğitim emekçileri regl dönemlerinde ihtiyaç durumlarına göre 1 ile 3 gün arasında mazeret izinli sayılmalıdır. Bu izin yıllık izinden düşülmemelidir.

ve ücret kesilmemelidir. Bu hususta kadın eğitim emekçisinin sözlü beyanı yeterli olmalıdır.

9.Kadın eğitim emekçisinin hamileliği tespit edildiği andan itibaren maaş karşılığı dışında (15 saatten) fazla derse girmesi zorunlu tutulmamalı ve nöbet görevi verilmemelidir.

10.Doğum yapan eğitim emekçesine (bebeğin canlı ya da ölü doğmasına bakmaksızın) 1.derecenin 1.kademesindeki eğitim emekçisinin 3 aylık maaşı toplamı kadar doğum parası ödenmelidir.

11.Kadın idarecilerin sayılarının artırılması için kota uygulaması başlatılmalıdır.

12.İl Milli Eğitim müdürlüklerinde kadın öğretmenlerin sorunlarının çözümüne yönelik birimler oluşturulmalıdır.

13.Kanunda yer alan annelik izni, babalara da en az üç ay ücretli izin öngörecekle şekilde "ebeveyn izni" olarak düzenlenmeli ve ivedilikle yasalaştırılmalıdır.

14.4–6 yaş arası çocuklar için okul öncesi eğitimin ve 0–3 yaş çocukları için kreşlerin açılması konusunda yıllık plan ve programlara somut hedefler konulmalı ve kamu bütçesinden gerekli kaynaklar ayrılmalıdır.

15.Ev kadınlarına doğum ve çocuk bakım yardım yapılmalı; parasız sağlık ve yaşlılık bakım sigortası hakkı tanınmalıdır.

16.İş Kanunu'nun ayrımcılığı yasaklayan 5. Maddesi, işe alım sürecini kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

17.İş yerinde cinsel taciz iş yasasında tanımlanmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır.

18.Cinsiyetçi işbölümüne hizmet eden yasal düzenlemeler kaldırılmalı; cinsiyetçi iş bölümünün pekişmesine hizmet eden erkek egemen anlayışa karşı bilinç yükseltici eğitim çalışmaları yapılmalı, kadına yönelik pozitif destek politikaları oluşturulmalıdır.

19.İş güvencesinin ortadan kaldırılarak kamu emekçilerine güvencesiz, kurnasız, esnek çalışmayı dayatacak olan kamu reformu yasa tasarısına karşı konfederasyonumuz KESK'in emekçilerin en geniş birlikteliğini sağlayacak bir mücadeleyi ortaya koyması gerekmektedir. Kamu emekçisi kadınlara ve emekçi kadınlara , iş güvencesinin ortadan kaldırıldığı koşullarda ilk işten atılacak kesimi oluşturacaklarını anlatarak bu mücadeleye neden en ileriden katılmaları gerektiği noktasında iş yerleri üzerinden hızla çalışmaya başlanmalıdır.

20.İş yerlerinde aynı işi yapmalarına rağmen çok daha düşük ücretlerle ve farklı istihdam modelleri ile çalıştırılan eğitim emekçilerinin sorunlarına karşı bugüne kadar yeterince duyarlılık gösterilmedi. Farklı statülerde çalıştırılan eğitim emekçilerinin sorunlarına karşı duyarlılık geliştirilmeli, bunun için komisyonlar kurulmalı ve sendikamızın olanakları seferber edilmelidir.

21.İş yerlerinde uzun zamandır şimdilik kâğıt üzerinde gibi görünen TKY'lerin, OGYE'lerin, her geçen gün yeni getirilen denetleme sistemlerinin

aslında neye hizmet ettiğini performans değerlendirme sistemlerinin iş güvencesi ortadan kalktığına nasıl hayata geçirileceğini iş yeri temsilci eğitimleri ile yayınlarla sürekli anlatarak bilince çıkarmalıyız.

22. Çalışma yaşamında terfi ve atamalarda eşitlikçi davranılmalıdır.

23. İş güvencesi ve sosyal güvence sağlanmalı. Temel insan hakları sözleşmelerinden oluşan 1951 tarihli “100 Sayılı Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi”nin gereğinin hükümet tarafından yerine getirilmesi için eylemler artırılmalıdır.

24. Kamuda sözleşmeli istihdamla, sürekli istihdam politikasına uygun çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları en çok kadınları etkilemekte; kadınları istihdam dışına itmektedir. Kamuda hızla uygulamaya konulan iş güvencesiz ve belirli süreli sözleşmeli istihdam biçimine son verilerek, sözleşmeli personel “kadroya” alınmalıdır. Kadınlara yönelik mesleki yönlendirme ve mesleki eğitim politikaları hızla uygulanmalı ve kadınların nitelikli işgücü olarak istihdam içinde yer almaları sağlanmalıdır.

25. Sendikal örgütlenmelerin “kadın işgücü” duyarlılığı artırılmalı, tüm işçi ve kamu emekçileri konfederasyonlarında ve bağlı sendikalarda kadın çalışan büroları kurulmalı, var olanlarda ise kapasite artırılmalıdır. Kadın üyesi olmayan sendikalar ise kadınları üye etmek için çaba göstermelidirler.

26. Tüm çalışanların ücretlerinin toplu sözleşmeyle belirlenmesinin yasal yolu açılmalıdır.

27.Çalışanların ortak örgütlenme ve mücadelelerine imkân verecek hakları verilmelidir.

28.Performans denetimi değil, demokratik denetim olmalı, planlanan performansa dayalı ücret uygulamasına son verilmelidir. Bu denetimin kuralları çalışanlar tarafından tartışma yoluyla ortaklaşa belirlenmelidir.

29.Esnek çalışmayı dayatan, kısmi zamanlı çalışma kaldırılmalıdır.

30.Boşanmış kadın öğretmenlerin özlük dosyalarına boşanma evraklarının konulmaması ve il içinde okul değiştirme hakkı verilmelidir.

31.Hizmet içi eğitimin veriminin ve katılımın artırılması için, çalışanların ihtiyaçlarına uygun zamanlama ve planlama yapılmalıdır.

32.Kullanılan bütün eğitim materyalleri cinsiyetçi öğelerden arındırılmalı, materyallerin hazırlandığı her yerde sendika temsilcilerinin de bulunduğu bilimsel bir kurul oluşturulmalı ve kurulda kadınlar yüzde elli oranında temsil edilmelidir.

33.Bütün eğitim emekçilerin yararlanacağı sayıda lojman yapılmalı, var olanlardan öncelikle (ve özellikle kırsal kesimde) evli olmayan kadınların yararlanması sağlanmalıdır.

34.Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerin hazırlayacakları plan, program ve raporlara kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dâhil etmeli, faaliyetlerine somut hedefler koymalıdır. Bu faaliyetlerin amaçlarına erişip erişmediği “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu”na

bildirilmelidir. Kamu kurum ve kuruluşları işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım ve terfi konusunda her yıl söz konusu kurula rapor vermelidir.

35.*İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının belirleyeceği mesleklerde düzenlenen eğitimler istihdam garantili olmalı ya da işe yerleştirme konusunda hedef konularak katılımcı kadınların ne kadarının işe yerleştirildiği değerlendirme raporlarında belirtilmeli. Bu konuyla ilgili tüm süreçlerine kadın örgütlerinin yanı sıra sendikalar ve meslek örgütleri de taraf olmalıdır.*

36.*Sendika üyeliği ve toplu pazarlık hakları genişletilmeli, kadın-erkek ücret eşitsizliğini azaltmada etkili bir politika olarak kullanılmalıdır.*

37.*Kadınların iş yaşamı dışında ev içinde yüklenen görevlerden dolayı kariyer yapacağı mesleklerden uzak kalmamaları için, kendi üyelerimizden başlayarak ev içindeki işlerin paylaşılabiliğini ve gerekliliğini kavratmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.*

38.*Neo-liberal yaklaşımların ve iktidar politikalarının bir sonucu olarak kadının çocuk doğurmaya ve eve mahkûm edilmeye çalışılmasının önüne geçebilmek için bilinçlendirme çalışmalar yapılmalıdır.*

39.*Kadının çalışma yaşamına katkısı, çalışan kadınların sorunları, çalışma yaşamı içerisinde başarılı olan kadınların tanıtıldığı çalışmalar yaparak bunları EĞİTİM SEN olarak, her ay çıkartılacak 'Çalışma Yaşamında Kadın' isimli bir dergiyle üyelerimize iletilmelidir.*

40.*Kamuda çalışan emekçilere sendikalı olma zorunluluğu getirilmeli ve bu konuda yasal düzenlemeler yapılmalıdır.*

41.*Kadınların bilgi ve teknolojiye ulaşabilmeleri için her türlü imkân sağlanmalıdır.*

42.*Kadınların işgücü niteliğini arttıracak eğitimler yapılmalıdır.*

43.*Eğitim Sen, cinsiyetçi işbölümüne hizmet eden (kadın aleyhine) tüm yasal düzenlemelerin kaldırılması yönünde hükümetleri zorlayan bir politik anlayışı benimsemeli ve bu doğrultuda eylemler organize etmelidir.*

44.*EĞİTİM SEN örgütlenmenin önünü kapatan yapay statü ayrımlarını (kadrolu-sözleşmeli-ücretli-özel çalışan) yok sayarak eğitimin tüm bileşenlerini örgütlemenin kanallarını yaratacak bir örgütlenme stratejisi geliştirmeli, kadrolarını buna uygun olarak eğitmelidir.*

45.*Devlet tüm çalışanlara sosyal güvenlik hakkını sağlamak ve bunun için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Başta sağlık ve eğitim hakkı olmak üzere, toplumun bütün kesimleri sosyal haklardan ücretsiz olarak ve eşit bir şekilde yararlanabilmelidirler.*

46.*ILO'da ve UNESCO'da yer alan Öğretmenin Statüsü Tavsiyesi"nde yer alan ilkeler hayata geçirilmelidir.*

47.*Kadın emeğinin ikincil ve geçici emek olarak görülmesini engelleyecek politikalar eleştirilmeli; sözleşmeli personel, esnek çalışma, özelleştirme, taşeronlaştırma gibi uygulamalara son verilmeli; kadınların demokratik bir planlama ile iş güvenceli istihdamları sağlanmalıdır Sözleşmeli, ücretli ..vb. uygulamalara son verilmeli kadrolu istihdam arttırılmalıdır.*

C) CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ, EV VE AİLE HAYATINDAN KAYNAKLANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

“Kadın doğulmaz, kadın olunur”

Simone de Beauvoir

Simone de Beauvoir'ın ifade ettiği gibi kadınlık ve erkeklik günümüz ataerkil toplumunda biyolojik değil toplumsal oluşumlardır. Biyolojik olarak ortaya çıkan 'dişi' ve 'erkek' ayrımı, toplumsal ilişkiler içerisinde verili cinsiyet rolleriyle 'kadın' ve 'erkek' ayrımına dönüşür. Kadınlar ve erkekler günlük yaşam pratikleri, toplumsal ihtiyaçları karşılamaya yönelik emek süreçleri ve kendi aralarında ve birbirleriyle kurdukları ilişkiler aracılığıyla 'kadın' ve 'erkek' rollerini yeniden üretirler. Ataerkil ilişkiler bütünü kadınlıkla erkeklik davranışlar, duygulanımlar, ihtiyaçlar çerçevesinde ayrıştırırken, kadını erkekler karşısında ikincil konuma yerleştirir. Zira ataerkil sistem, erkeklerin kadınların emeğini, bedenini ve cinselliğini denetlemesine olanak veren, kendine has dinamikleri ve mekanizmaları olan, erkekler arasında dayanışma ilişkileridir. Günümüzdeki hâkim ideoloji, din, toplumsal değerler, gelenekler ve hâkim ideolojinin beslediği erkek egemen kuşatma kadın ve erkek kişiliklerinin oluşumunu belirliyor.

Toplumsal cinsiyete bağlı kadınlık ve erkeklik rollerinin yeniden üretildiği başlıca alan olan aile, ataerkil sistemin de merkezi kurumu olarak öne

çıkılmaktadır. Kadının anne, eş, kız evlat, mahallenin kızı olarak konumu ikincil olarak çiziliyor. Çocuk ise, erkeği egemen, kadını ona tabi olarak konumlandırılan cinsiyet rollerini ilk önce aile ilişkileri içinde öğrenir, gözlemler ve deneyimler. Böylece ataerkil eşitsiz normlara göre yetiştirilen nesiller, kendi yaşantıları ile ataerkil sistemi yeniden üretirler.

Dolayısıyla kadınlık ve erkeklik doğal ayrımlar üzerinde kurulmamaktadır. Kadınlık ve erkeğin toplumsal olarak kurulduğu bir kez kabul edildiğinde, başka türlü bir biçim alabileceği dönüşebileceği düşüncesi olanaklı hale gelir. Böylece, kadınla erkeği eşitsiz ilişkiler içerisinde konumlandırılan ataerkil ilişkiler sisteminin tarihsel olduğunu, ortadan kaldırılabileceğini görürüz.

Bununla birlikte ataerkil sistemi ortadan kaldırmak uzun ve çetrefilli bir mücadeleyi gerektirir: Çünkü ataerkil ilişkiler yaşamın her alanını kuşatmış durumdadır: Aileden başlayarak, televizyon programları, iletişim araçları, eğitim sistemi, iş hayatı vs. ile 'kadınlık rolleri' biz kadınlara dayatılmakta; aile içi eğitimde, ders programlarında, devlet politikalarında, yasalarda kadınların eşitsiz konumu yeniden üretilmektedir. Kadınların itaatkâr, uysal, yazgısına boyun eğen kişiler olması gerektiğini söyleyen toplumsal cinsiyet rolleri, aynı zamanda kadını korunmaya muhtaç, pasif, edilgin olarak tanımlamaktadır. Kadınlar bu anlayışa göre ailenin ve erkeğin 'namusu' olarak görülmeyle kalmamakta, ahlakın kendisi de bizzat kadının bedeni ve cinselliğine indirgenmektedir.

Ataerkil sistem aynı zamanda kadınlarla erkekleri birbirine yabancılaştırarak ötekiler yaratır; ötekileşme birbirini dışlamayla beraber yürür. Kadınları pasifize ederek, egemen erkekler karşısında ötekileştirir. Cinsiyet rollerinin

dayatmaları bebeklikte pembe ve mavi renk ayrımında başlar, çocuklukta oyun ve oyuncak ayrımıyla sürer. Kız çocuklarına oyuncak olarak bebek alınır, oyunlarda annelik rolleri verilir. Böylece, kadının başlıca rolünün annelik olduğu çocuğun davranış ve düşüncelerine kazınır. Ayrıca kadınlar, böylelikle, geleceğin edilgin, karar veremeyen kişileri olarak pasifize edilir. Militarizm ve şiddetten beslenen ataerki, erkek çocuğun eline oyuncak silahlar vererek, geleceğin karar alıcısı olacak, egemen, şiddeti normal gören kişilikleri de yaratır. Ancak bununla da kalmaz; ataerki ilişkiler, çeşitli sınırlamalar kısılacında örgütlenmeye ve yeni bir yaşam olanağı yaratmaya çalışan kadınları da kendi içinde bölerek -açık kadın-örtülü kadın, eğitilmiş kadın-cahil kadın, titiz ev kadını- beceriksiz ev kadını, iyi anne-kötü anne gibi, birbirinden koparır.

Dolayısıyla, toplumsal cinsiyete bağlı roller kadınları toplumda ikincil bir statüye yerleştirir. Hayatın öznesi olarak görülen erkekler karşısında onlara yardımcı roller yüklenir. Kadınların toplumsal kaynaklara erişimi kısıtlanmakta; toplum içindeki yerleri babaya ya da kocaya bağımlı kişiler olarak konumlandırılmakta; hayatları, emek süreçleri, bedenleri üzerinde denetim kurulmaktadır.

Ataerki ilişkiler sisteminin maddi temelini bulduğu, kapitalist sistemle karşılıklı ilişkisine zemin yaratan ve aynı zamanda bu ilişkilerin yeniden üretilmesini sağlayan başlıca alan ev içi emek alanıdır. Günümüz ataerki kapitalist toplumumuzda işler kadınlarla erkekler arasında bölüştürülmüştür. Buna göre, 'piyasa işleri' erkek işi olarak görülürken, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı kadınların sırtına yüklenmektedir. Cinsiyete dayalı bu iş bölümü kadını kamusal alandan iyice koparıp ev içine hapseder. Kadının ev içinde ürettiği hizmetler çok çabuk tüketildiği ve maddi bir karşılığı olmadığı için

görünmez ve değersiz kılınmaktadır. Kadınlar bu işler karşılığında ücret almadıkları gibi, emekleri değersiz bulunur. Emeğinin ve emek ürünlerinin değersizleştirilmesi bir yandan da kadını kendine yabancılaştırmakta, kendini değersiz hissetmesine neden olmaktadır.

Karşılıksız Ev İçi Emek

Belirttiğimiz gibi, kadınlara yüklenen karşılıksız ev işleri ve bakım işleri, ataerkil toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucudur. Kadınlar hem iş gücünün parçası olarak ücretli işin, hem de evde ücretsiz işin yükünü taşıyorlar. Yani kadınlar birkaç vardiya çalışıyorlar: Kadınlar, ev içinde yemek hazırlar; çamaşır, bulaşık yıkar; çocuk, yaşlı ve hastalara bakarlar. Bütün bu işleri tek başına yerine getirmeseler de, kadınlar organize eder; daha da önemlisi tüm bu işlerden kadınlar sorumludur.

Ücretsiz ev işi kadınların toplum içindeki eşitsiz konumunu yeniden üreterek, kadın emeğinin sömürülmesinin ve kadınların toplumsal kaynaklara erişiminin kısıtlanmasının koşullarını yaratır. Bu durum, açıktır ki, erkeklerin yararına. Bununla birlikte, ev işlerini ve bakım işlerini ev içinde kadınların ücretsiz olarak yerine getirmesi, yeniden üretim etkinlikleri çerçevesinde sermayenin de yararına. Sermaye, işleyişinde, ataerkil sisteme dayanır ve ataerkilliği yeniden yeniden üretir. Kadının gündelik, hizmet nitelikli işlerle düşünsel dünyası daralır, zamanla kendine güvenini kaybeder.

Toplumsal yaşamda özel alan ve kamusal alan birbirinden ayrıştırılmıştır. Bu ayrımla, özel alan tüm ekonomik, siyasi, tarihi anlamını yitirerek önemsizleşmiştir. Piyasaya girmeyen hiçbir şey işten sayılmamış, piyasa içinde etkinlik göstermeyen hiçbir emeğe de değer verilmemiştir. Kadınlara

ev içinde yüklenen işler piyasa değeri taşımaz; yani kadının ev içinde ücretsiz olarak sunduğu hizmetler piyasada alınıp satılan bir meta karakteri taşımaz. Bu kadınlar için iki olumsuz sonuç doğurur: Bir yandan kadınlar karşılığı ödenmeyen bir emek etkinliği gerçekleştirmiş olur; öbür yandan kadının emeği 'çalışma' olarak değerlendirilmez. Ev işlerini kadının yapması, sanki toplumsal ilişkilerin ona yüklediği bir yük değilmiş gibi, sıradanlaştırılıp, doğallaştırılır. Kadın olmanın doğal bir sonucu gibi görülür. Kadının emeği görünmez kılınır! Bu nedenledir ki, aile özel alan değildir, gayet politiktir.

Kadınların 'ekonomik' öneme sahip olmayan ev işi ve bakım işi toplumsal yeniden üretim bakımından kritik bir önem taşır: Yeni nesillerin yetiştirilmesi, hasta ve yaşlıların bakım ihtiyacının karşılanması; ücretli çalışan kocaların günlük ihtiyaçlarının önemli bir kısmının karşılanarak emek gücünün yeniden üretiminin gerçekleştirilmesi toplumun yeniden üretiminde merkezi bir değere sahiptir. Ancak, taşıdığı bu kritik öneme karşın, erkek egemen toplumda kadınların ev içi emeği merkezi konum ve değerini kaybetmiştir. 'Erkek işi' kabul edilen ücretli iş daha önemli bulunur. Açıktır ki bu durum erkek egemenliğini pekiştirmektedir.

Ev işleri 'kadın işi' olarak görülüp kadınlara yüklendikçe, kadınların zamanın önemli bir kısmını kapsayan bu işler, kadınların bireysel gelişimlerine, eğitime, sosyal faaliyetlere, toplumsal etkinliklere zaman ayırmasını da engellemektedir. Ataerkil toplum yapısının bir ürünü olan ev işinin kadınlara yüklenmesi, böylelikle, kadınlara erkek arasındaki eşitsizliği yeniden üreten ve dolayısıyla ataerkil sistemi daha da güçlendiren bir işlev taşımaktadır.

Vaktinin büyük kısmını bıktırıcı, tekrara dayanan ve geliştirici değeri olmayan ev işlerinin işgal ettiği ve toplumsal yapıdan tümüyle uzaklaşan

emekçi kadınlar, mensubu olduğu sınıfın temel reflekslerini de yitirir. Onun için önemli olan yalnızca ailesi ve evidir. Çünkü ondaki bu apolitikliği ortadan kaldırmaya yarayacak bir birliğin ve dayanışmanın gücünü hissedecek bir ortamdan da uzaktır. Böylece yemek işleri, temizlik işleri, çamaşır, giyim kuşama ilişkin onarım işleri, çocuk bakımı gibi ağır yüklü işler emekçi kadın için sürekli bir hal alır.

Sendikal örgütlenmeye katılmak ve kadın komisyonlarında görev almak, kadınlara sınıfsal çıkarlarını savunmak olanağı sunduğu gibi, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine karşı mücadele etme olanağı da sunuyor. Kadınlara, kadın ve kadın çalışan olmalarından kaynaklanan sorunları konuşma, tartışma, çözüm üretme koşullarını sağlayan sendikaların da kadınların katılımını arttıracak teşvikleri sunması gereklidir. Açık ki, bu teşvik ve destekler erkek üyelerden gelmeyecektir, biz kadınların, öncelikle birbirimizi bu konuda destekleyip, teşvik etmemiz gerekmektedir. Dayanışmada sayımız çoğaldıkça sorunlarımıza çözüm üreteceğimiz kaçınılmaz bir gerçekliktir.

Kültürel Normlarda Kadın Algısı

Sorunun bir başka yönü de ataerkil kültür ve din olgusudur. Geleneksel aile yapısı kapitalist toplum düzeninin temel direkleri arasındadır ve onun popüler propagandasıdır. Kültür ve din, evi; içerisindeki tüm iş yükü ve çocuklar ile beraber kadının alanı olarak belirler ve dolayısıyla bu alandaki en ufak bir aksamadan, ev işlerindeki gecikmelerden ya da çocuk bakımında yaşanabilecek her türlü olumsuzluktan doğrudan kadını sorumlu tutar. Tüm bu nedenlerden dolayı kadın işgücü, tipik 'serbest' proleter işgücüne kıyasla, marjinalleştirilmiş, eve bağımlı ve serbest olmayan bir niteliğe

sahiptir. Kadınlar yarı zamanlı ve esnek saatleri olan işleri daha kolay kabul etmekte; işte süreklilik arayışları daha az olmakta ve kadın emeği erkek emeğine göre daha düşük değer biçilmekte ve ücretlendirilmektedir. Bu sebeplerden ötürü kadının iş ortamından daha az beklentisi olmaktadır ve bu onu örgütlü yaşamın uzağında tutmaktadır.

Bu olumsuzluklara rağmen örgütlü yaşamın içinde yer almak isteyen kadın ise kendi ailesinin, çevresinin, eşinin veya eşinin çevresinin çeşitli tepkileri ile karşılaşmaktadır. Bu tepkiler zaman zaman sözel, psikolojik baskı yer yer de şiddete varan tartışmalara sebep olmaktadır. Zaten evini ihmal ettiğini düşünen kadın, üzerine düşen görevlerden çok daha fazlasını mükemmel bir şekilde yaptıktan sonra, ancak, kendisine bu anlamda yer açmaya çalışmaktadır. Çoğu zaman da bir suçluluk duygusu kadını yalnız bırakmamaktadır.

Yüzyıllardan beri süregiden ve evi kadının alanı sayan bu ataerkil kültür ne yazık ki 'aydın' sayabileceğimiz kadınlar için bile bir baskı unsuru yaratabilmektedir. Kadın kendi iç dünyasında bunun çatışmasını güçlü bir biçimde yaşamaktadır. En demokratik sayılabilecek aile yaşantılarında bile, kadının, çocuğu, evi ya da eşinin dışında bir ortamda zaman geçirmesi, bazı sorumluluklar alması ve bunu eve taşıması çatışmalar yaratmaktadır. Tüm bu kısılcacın ortasında çalışan kadın iş ortamında, evde, sosyal yaşamında verili değer yargısı ile kendisini suçlayan, küçük gören veya dalga geçmeye çalışan insanlarla mücadele etmeye çalışır. Öyle ki, zaman zaman kendisini Platon'un mağara istiaresindeki meczuplardan biriymiş gibi hissetmeye başlar. Ya tüm bu sosyal ilişkilerine bir son verecek ya da aynı olayları ve konuşmaları defalarca yaşayacaktır.

Tam da bu noktada cinsiyetçi işbölümüne tekrar değinmekte fayda var. Toplumsal cinsiyet bazında işbölümü kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri ve ayrımcılığı anlamak için ANAHTAR bir kavramdır. Kadınlar sevgi, aşk, iyi ve fedakâr annelik gibi kavramların kıskacında çoğu zaman gönüllü olarak erkek egemen sistemin sürdürücüsü ve her gün tekrar üreticisi durumuna düşmektedir. Böylece erkeklik ve kadınlık rolleri sorgulanmaksızın ortaya konan iş bölümü daima kadını ezen bir nitelik taşımaktadır.

Hemen hemen her toplumda kadınlar erkeklerden daha az kaynağa (para, eğitim, istihdam, boş zaman) daha az seçme şansına (özerklik, yaşam tarzı ...) ve dolayısıyla daha az karar yetkisine sahiplerdir. Ataerkil ilişkiler üzerinde yükselen bu eşitsizliğin başlıca nedeni, taşıyıcısı ve yeniden üreticisi kadınlara yüklenen karşılıksız ev işi ve bakım işleridir. Kadınları evde, sokakta, iş yerinde, okulda, sendikalarda, yasalarda tekrar tekrar bu görevler bekler. Hemen her alanda eşitsiz bir konuma yerleştiren; emekleri ve bedenleri üzerinde denetim kuran ataerkil toplum, aslında, kadınların görünmez kılınan emekleri üzerinde yükseliyor!

Değersiz ve görünmez kılınan, doğallaştırılan ve ücretlendirilmeyen kadının ev içi emeğinin 'görünür' kılınması gereklidir. Ancak bu yeterli değildir! Kadınların kurtuluşunun yolu hiç kuşkusuz ev işlerinin ve bakım işlerinin kadınlarla erkekler arasında eşitlikçi bir biçimde paylaştırılmasından geçiyor. Bunun için Eğitim Sen'li kadınlar olarak bir araya gelmeye, birlikte düşünmeye, söyleşmeye, etkinlikler düzenlemeye, eylemler örgütlemeye ihtiyacımız vardır. Ancak biz bir araya geldikçe, biz sendikamızda bir oldukça, sesimizi yükselttikçe, emeklerimiz de görünür olmaya başlayacaktır. Öyle ki, bizi sendikalarda engellemeye çalışan zihniyet de bunun çok iyi bincindedir.

Bizler örgütlendikçe ve bir araya geldikçe ancak daha eşitlikçi bir toplum inşa edilebilir!

SORUNLAR:

1.*Kadının ev içindeki emeği değersiz/görünmez kılınmakta ayrıca ücretlendirilmemektedir.*

2.*Ev işleri kadın olmanın doğal bir bütünleyicisi olarak görülmektedir.*

3.*Toplumsal kabullerde, 'erkek işi' kabul edilen ücretli iş daha büyük önem taşımaktadır.*

4.*Ev işleri kadınların bireysel gelişmelerine, eğitime, sosyal faaliyetlere, toplumsal etkinliklere zaman ayırmasını engellemektedir.*

5.*Ev işlerinin kadınlara yüklenmesi, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği yeniden üretmekte; dolayısıyla ataerkil sistemi daha da güçlendirmektedir.*

6.*Kadının ev işlerini, yaşlı ve çocuk bakımı işlerini ev içinde kadınların ücretsiz olarak yerine getirmesi sermayenin yararına. İşleyişinde ataerkilliğe dayanan sermaye ataerkilliği yeniden üretmektedir.*

7.*Ataerkil aile yapısından dolayı kadının kamusal yaşamla bağının sınırlı olması, sendikal faaliyetlerin erkekler tarafından yürütülmesine yol açmaktadır.*

8.Fedakârlık kadından beklenmektedir: Örneğin sendikaya gelmek için hazırlanan bir kadın, eşinin futbol maçından dolayı evde çocukla ilgilenmek durumunda kalabilmektedir.

9.Kadınlar çocukluktan itibaren iyi birer ‘eş’ ve ‘anne’ olmak üzere eğitilmekte; kadınlık kimliği bu görevlerle ve verici ve fedakâr olma gibi özelliklerle özdeşleştirilmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak kadın kendi gereksinimlerini geri plana itmekte; kadının kendi iradesi ve seçimleriyle kendine ait yaşam alanı olan bir birey olarak toplumda var olması mümkün olamamaktadır. Bu tür bir ‘var oluş’ biçimi, kadınların, toplumsal konularını değiştirmelerinin araçlarından biri olan sendikalarda aktif olamamalarına ve buldukları ortamlarda kendilerini yeterince ifade edememelerine yol açmaktadır.

10.Kadınların annelik ‘görevi’ yüceltilmekte ve iyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir ev kadını, profesyonel iş kadını kimlikleri ve sorumlulukları arasında bölünmektedirler. Bu durum kadınların kamusal yaşama katılımlarını sınırlamakla birlikte psikolojik bütünlüklerinin zedelenmesine, sosyalleşme sürecinde edindikleri yetersizlik duygularının pekişmesine ve fiziksel olarak yıpranmalarına neden olmaktadır.

11.Dinin etkisiyle kadının ikincil konumu toplum tarafından tekrar tekrar pekiştirilmektedir.

12.Cinsiyetçi bakış açısı eğitilmiş erkekler arasında da oldukça yaygındır. Erkeğin eğitilmiş olduğu ailelerde de cinsiyete dayalı işbölümü varlığını devam ettirmektedir.

13.Cinsiyetçi ideoloji bu ideolojiyi benimseyen kadınlar aracılığıyla yeniden üretilmektedir. Kadınlar bu çerçevede başka kadınların hayatlarını denetlemeye ve şekillendirmeye çalışmaktadırlar. Birbirlerini fedakâr anne, iyi bir eş ve profesyonel iş kadını olmanın gereklerinin ne derece yerine getirilebildiği açısından sorgulamakta ve yargılamaktadırlar.

14.Cinsiyetçi ideolojinin nüfuz ettiği kadınlar mutlu olmak için eşitsizliğin kendisini sorgulamak ve değiştirmeye çalışmak yerine geleneksel kimliklerine sığınmakta ve bu kimlikleri en iyi şekilde taşımaya çalışmaktadırlar. Kadınların kendilerine yüklenen 'görevleri' benimseyerek önceliklerini geleneksel 'görevlerinden' yana belirlemeleri sendikalara –üye olsalar dahi-mesafeli bir şekilde yaklaşmalarına neden olmaktadır.

15.Cinsiyetçilik sosyo-ekonomik statüsü, yaşı, mesleği vb. ne olursa olsun bütün kadınları farklı düzlemlerde, farklı boyutlarda da olsa olumsuz etkilemektedir. Toplumun her 'tür' kadına ilişkin bir kadınlık algısı ve 'o türdeki' kadına reva gördüğü bir kadına uygun davranış yelpazesi vardır. Evli kadınlar ev işi, çocuk bakımı gibi özel alana ait sorunlarla baş etmeye çalışırken, bekâr kadınlar da cinselliklerinin denetlendiği aile, mahalle ya da toplum baskısı gibi kontrol mekanizmaları nedeniyle bir kadın olarak kendilerini yeterince ifade edememek, cinsel kimliklerini sürekli geri planda tutmak ve sosyal ilişkilerini sınırlamak zorunda kalmaktadırlar. Evli bir kadın olmak bu bağlamda 'özel' bir statüye sahip olmak anlamına da gelebilmekte bekâr bir kadının çevresindeki erkeklerle kurduğu herhangi bir ilişki özel ilişki olarak damgalanmaktadır. Sendikaya gelen bekâr kadınlar da bu tür cinsiyetçi önyargılara maruz kalabilmektedirler.

16.Erkeklerle ve erkeklerin kamusal yaşamdaki ilişki kurma biçimlerine özgü olduğu düşünülen rekabet ilişkisi kadınlar arasında da ev, aile, çocuk gibi rekabet alanlarında kendini göstermektedir. Eğitimli ve meslek sahibi kadınlar arasında da yaygın olarak görülen rekabetçi tutumlar kadınlar arasında kurulabilecek dayanışma bağlarını zayıflatmakta ve örgütlü hareket etme imkânını yok edebilmektedir.

17.En demokratik sayılabilecek aile yaşantılarında bile kadının evi, çocuğu ve eşinin dışında bir ortamda zaman geçirmesi ve bazı sorumluluklar alması çatışmalar yaratmaktadır.

18.Kırsal kesimdeki kadın öğretmenler idari, kurumsal, toplumsal anlamda erkek öğretmenlere göre daha çok baskı altındadır. Kılık-kıyafet açısından Kütahya'nın bir köyünde çalışan bir kadın öğretmenin İstanbul'da yaşayan bir kadınla yaşadıkları farklıdır.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

1.Kamusal alandaki bakım hizmetleri artırılmalıdır. Çocuk bakım merkezleri, sağlık kurumları, yaşlılar için merkezlerin sayısı artırılmalıdır.

2.Kadınların ev emeğinin görünür kılınması için mekanizmalar geliştirilmelidir.

3.Cinsiyetler arasında eşitlikçi bir iş paylaşımı için mücadele edilmelidir.

4.Hala çocuk bakımı kadının görevi olarak algılanmaktadır. Tersine, kadın ve erkeğin eşit oranda sorumlu olduğu bilinci hem toplum nezdinde hem de resmi anlamda kabul edilmeli ve çocuk bakımı toplumsal bir görev

olarak addedilip, bu yükün kadının omzundan kaldırılması için gerekli yasal düzenlemeler talep edilmelidir. Örneğin Ebeveyn İzni Yasası çıkarılmalıdır.

5. Yasal düzenlemeler için sendikamız gerekli girişimlerde bulunmalıdır.

6. Uzman kişilerce, kadın ve erkek üyelere yönelik ciddi bir eğitim faaliyeti yürütülmelidir. Bu uygulama sendika içi faaliyete yönelik olmakla birlikte, sendikamızın misyonuna uygun olarak da sendika dışında da yürütülmelidir. Bu anlamda sendika içi eğitim faaliyetine katılan arkadaşlarımızla birlikte, mahallelerde çalışmalar yapılmalı ve diğer toplum kesimleriyle buluşulmalıdır

7. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine ilişkin farkındalık yaratmayı hedefleyen çalışmalar(kadın konulu film, tiyatro, sergi, panel vb.) yapılmalı ve bu çalışmalar periyodik hale getirilmelidir.

8. Sendikamızın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikaları ve elde edilen kazanımlar tüm üyelere ve iş yerlerindeki kadınlara anlatılmalı, bunun için bir broşür hazırlanmalıdır.

9. Cinsel eğitimi ve cinsiyete dayalı ayrımcı rol ilişkilerine yönelik olarak ilk ve ortaöğretim öğrencilerini kapsayacak yayınlar hazırlanmalıdır. Dilin basit ve anlaşılır olmasına dikkat edilmelidir.

10. Okullardaki tek tip kıyafet uygulamasının özellikle kız öğrencilere yönelik bir baskı aracı olduğu bilinmektedir; bu uygulamanın kaldırılmasına yönelik kampanyanın sendikamız öncülüğünde hayata geçirilmesi yönünde kamuoyu oluşturulmalıdır.

11.Okullardaki idari kadronun mevcut ayrımcı yaklaşıma yönelik olarak bakanlığa eğitilmesi talep edilmelidir.

12.Kadın sekreterlikleri ve kadın komisyonları etkin hale getirilmelidir. Eğitim-Sen tüzüğünde Kadın Sekreterliği yönetsel organ olarak yer almalıdır. Sendika bünyesindeki kadın konulu eylem ve etkinlikler bu yapılanmalar aracılığıyla örgütlenmelidir.

13.Kadın sekreterlikleri için ayrı bir bütçe oluşturulmalıdır.

14.Yönetim kademelerinde kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmalı ve kadın kotası yürürlüğe konmalıdır.

15.Kadın üyelerin birbirleriyle tanışmasını ve kaynaşmasını amaçlayan etkinlikler(sadece kadınların katıldığı kahvaltı, piknik, yemek, gezi vb.) düzenlenmelidir.

16.Kadın üyelerin katılımının sağlandığı merkezi Ankara eylemleri yapılmalıdır.

17.Her çalışmadan önce düzenli bilgilendirme yapılmalı, katılım teşvik edilmeli, haklar- kazanımlar- kayıplar anlatılmalıdır.

18.Toplu iş sözleşmelerinde kadın üyenin kadın olmaktan kaynaklı sorunları tanımlanmalı ve çözüm üretilmelidir.

19.Toplu Sözleşme süreçlerinde kadın temsilciler de olmalıdır.

20.*Ev içinde sorumluluğu paylaşan erkek üyelerin vereceği eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir. Bu erkek üyeler kadın sekreterliği tarafından teşvik edilmeli ve ödüllendirilmelidir.*

21.*İşyerinde çalışan sayısına bakılmaksızın kreş ve çocuk bakım yerleri sağlanmalıdır.*

22.*Devletin pozitif ayrımcılığı devlet politikası haline getirmesi ve bunun yürütülmesini ve denetimini sağlayan mekanizmalar sağlanması için mücadele yürütülmelidir.*

23.*Temel eğitim kitaplarında öğretilen cinsiyetçi rollere karşı çıkılmalı bunun yerine eşitlikçi toplumsal işbölümü kavramı yerleştirilmelidir.*

24.*Cinsiyetçi dil sorgulanıp, eşitlikçi bir dil kullanılmalıdır.*

25.*Kadına biçilen dinsel ve geleneksel roller ve ikincillik reddedilmelidir.*

26.*Kılık kıyafetimiz üzerine egemen sistemin belirlemelerine son verilmesi için mücadele edilmelidir.*

D) SENDİKALARDAKİ ERKEK EGEMENLİĞİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İktisadi, etnik, cinsiyete dayalı, kültürel vb. toplumsal eşitsizliklerin birbiriyle içsel bağlantısı vardır. Dolayısıyla cinsiyet eşitsizliğinin, her durumda başka eşitsizlikleri üreten ve onlar tarafından üretilen bir boyutu vardır. Her eşitsizlik gibi cinsiyet eşitsizliğinin nedeni siyasal, ekonomik ve kültürel iktidar ilişkileridir. Bu güç ilişkilerinin bir boyutu olan erkek egemen yapı her yaşam alanında olduğu gibi sendika içi ilişkilerde de örgütlü mücademizin temel sorunu halindedir. Temel sorundur, çünkü cinsiyet eşitliği politikalarının işlevsel kılması sendikaların olmazsa olmaz var oluş sorumluluklarındandır. Temel sorundur, çünkü sendikal yapı içerisinde cinsiyet eşitsizliği problemini 'kadın sorunu' olarak nitelerek kadının politik özne olmasını engellemeyi ve cinsiyet ayrımcı bakış açısını barındırır.

Cinsiyet eşitsizliği, tarihin derinliklerine dayanan ve bütün sistemler tarafından beslenerek günümüze kadar katmerli bir şekilde yaşatılan bir olgudur. Tüm toplumlarda farklı kesimlerden kadınların farklı boyutlarda maruz bırakıldıkları her türlü ayrımcılık, şiddet, baskı, sömürü, dışlama, aşağılama mekanizmalarına dayanır. Cinsiyetçi ideoloji bütün sistemlerde eğitim, hukuk ve dini kurumlar tarafından beslenerek toplumsal kültürün temeline oturtulmuştur. Ancak kadınların uzun yıllardır verdiği yoğun mücadeleler sonucu hukuksal ve toplumsal zihniyet dönüşümü açısından önemli aşamalar kaydedilmiştir. CEDAW, PEKİN deklarasyonları uluslar arası düzeyde birçok ülkenin onaylayarak benimsedikleri önemli sözleşmelerdir. Bunlara paralel ülkelerin kendi ulusal yasa ve mevzuatlarında cinsiyet

eşitliğine yönelik geliştirdikleri pozitif eylem ve destek politikaları sorunun tümünden olmasa bile kısmen aşılmasında önemli rol oynamıştır. Toplumsal cinsiyetçiliğin yaşamın tüm alanlarından kaldırılabilmesi yönünde geliştirilen politikaların olumlu etkilerini bugün çağdaş dediğimiz toplumlarda görmek mümkün. Elbette ki binyıllardır toplumların kültürlerinde yaratılan bu çok boyutlu, kökleşmiş, kemikleşmiş zihniyetin aşılabilmesi uzun erimli ve kapsamlı mücadele gerektirmektedir.

Her türlü baskının, şiddetin ve sömürünün hâkim olduğu bir dünyada yükselen emekçilerin ve ezilenlerin mücadelesi; eşitliği, özgürlüğü, adaleti ve demokrasiyi şiar edinmiştir. Kadınlar bu mücadelelerde etkin yer almış, ancak buldukları sınıfsal yapının içinde kendi yaşadıkları eşitsizlikleri bile aşmada sorun yaşamışlardır.

Sanayinin gelişmesiyle birlikte kadınlar yoğun bir şekilde çalışma yaşamına katılmıştır. Kapitalist sistem, bir yandan kar uğruna kadının çalışma ve toplumsal yaşama katılmasının önünü açarken, öte yandan da onu sömürü çarkının en alt birimlerinde konumlandırarak emeğini daha kolay sömürmenin tüm mekanizmalarını kullanmıştır.

Tarihi gelişim süreci içinde kadınlar kimi zaman erkek emekçilerle aynı sendikalarda kimi zamanda ayrı sendikalarda örgütlenmiştir. Kadın emekçilerin ayrı sendikalar kurmaları bu yollu haklarını savunmaları çok eskilere dayanmaktadır. Amerika'da keten dokuma fabrikalarında çalışan kadın emekçilerin 1830'larda kurmuş oldukları sendika, kadın emekçilerin kurduğu ilk sendika olarak kabul edilmektedir. Bu sendikayı 19.yy'ın sonlarında yeni kadın sendikaları izlemiştir. Ancak sadece kadınlardan

oluşan sendikalar var olan sendikalar tarafından tepkiyle karşılaştınca bu sendikaların sayısı ve başarısı sınırlı düzeyde kalmıştır.

İster ayrı sendikalar içinde örgütlensinler ister mevcut sendikalar içinde yer alsınlar 20 yy'ın başından itibaren kadın emekçiler giderek artan oranda sendikalarda yer almaya başlamışlardır. Ancak kadının sendikal hareket ile bütünleşmesi hiçbir zaman erkeklerle aynı düzeyde gerçekleşmemiştir. Son yıllarda üyelik ve yönetim kurulları içindeki oranları artmış ise de kadınlar sendikalarda hala marjinal konumdadır.

Dünya ölçeğinde kadınların toplam sendika üyeliği içindeki oranı %30 civarındadır bu oran sendikaların büyük bölümünde azalırken, az sayıda sendikada %45 e kadar yükselmektedir. Kadınların sendika yönetimlerindeki oranları üyelik oranı ile karşılaştırıldığında da gerçek temsiliyetini bulmamaktadır.

Gerçekte kadınların sendikalara, sendikaların da kadınlara ihtiyacı vardır. Zira kadınlar çalışma hayatındaki ayrımcılığı ortadan kaldırmak için, sendikalar da kendi gelecekleri için kadınlara ihtiyaç duyar.

TUC (İngiliz İşçi Sendikaları Birliği)'un yaptığı bir araştırmaya göre kadınların sendikaya üye olmadan elde edebileceği kazanımlar sınırlıdır. Bununla birlikte sendikalarda aktif kadın sayısı arttıkça, kadın sorunları sendika gündeminde daha fazla yer alacaktır. Kadınlar, sendikalarda her düzeyde güce sahip olmadıkça onları etkileyen sorunlar çözülemeyecektir. Sendikaların gelişmesi ve büyümesi için kadın örgütlenmesi zorunludur. Kanada İşçi Kongresi'nin belirttiği gibi kadının sendikaya katılımı sendikal mücadeleye yeni bir anlam kazandıracaktır.

ICFTU'nun 1992 yılında toplanan 15.Dünya Kongresinde işaret edildiği gibi kadının tam katılımı olmadan demokratik bir sendikadan söz edilemez. Sendikal hareketin geleceği, onun kadın emekçileri örgütleme kapasitesine, tüm düzeylerde karar organlarına dâhil edebilme gücüne bağlıdır.

Kadının iş gücüne katılımı ile sendikaya üye olması doğru orantılıdır. Kadın, iş gücüne katıldıkça haklarını arayabilmek için sendikalara üye olmaktadır. Ancak kadının iş gücüne katılım oranının azalması beraberinde sendikaların da kadın üye sayısının azalmasına yol açmaktadır.

Araştırmalar, kadınların dünya genelinde hizmet sektöründe düşük ücretli, monoton, emek yoğun, fazla vasıf gerektirmeyen işlerde ve hemşirelik, sekreterlik, satış elemanlığı, sosyal hizmetler, temizleyicilik gibi mesleklerde part-time ve geçici nitelikteki işlerde çalıştıklarını göstermektedir. Part-time, tarım sektörü ve geçici nitelikteki işlerde sendikalaşmanın zayıf olması kadınların da bu alanlarda çalışmaları sendikalaşma oranını azaltan bir başka nedendir.

Bununla birlikte tüm toplumlarda egemen olan eril kültür, toplumun tüm mekanizmalarına, hücrelerine işlemiş durumda. Çalışma alanında alternatif demokratik bir kültür ve yaşam biçimi yaratmaya çalışan; eşitlik, özgürlük ve demokrasi mücadelesi veren ve devrimci bir potansiyele sahip olan sendikalar da nihayetinde sistemin tüm kabullerinden, değerlerinden arınabilmiş değildirler. Yani sistemin tüm mekanizmalarında olduğu gibi sendikalarda da cinsiyetçi normlar varlığını sürdürmektedir. Bu çoğu zaman dolaylı ayrımcılık şeklinde kendini gösterirken, kimi zamanda doğrudan yaşanmaktadır. Doğrudan ayrımcılık mevzuatla desteklenen açıktan yapılan ayrımcılıktır, oysa dolaylı ayrımcılık yasada olmamasına rağmen

fiili yaşamda gerçekleşen ayrımcılıktır. Tabi ki kadının politikaya atılması, sendikal sürece aktif katılımı hedefleniyor, fakat bu hedefin yaşama geçirilebildiği pek söylenemez.

Pozitif eylem, eşit muamele veya ayrımcılığa karşı aktif önlemleri içerir. Yaşanan ayrımcılığın etkilerinin giderilmesi ve toplumda eşitliğin ilerletilmesini hedefler. Bu bağlamda kadınları sendikalarla bütünleştirmeye yönelik önemli politikalar geliştirilmiştir. Bunlar;

- Kadın temsilcilerin karar verme süreçlerinin her aşamasında aktif olarak var olması,
- Sendikal politikalarda ve etkinliklerde toplumsal cinsiyet perspektifini kapsayarak; toplu sözleşmede toplumsal cinsiyet eşitliğinin gündemleştirilmesi, İşyerinde ve sendikada toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi,
- Kadınlarla ilgili var olan düzenlemelerin ve politikaların gereğine uygun olarak hayata geçirilmesinin sağlanması ve izlenmesi, kadın sorunları konuları etrafında dayanışma inşa edilmesi,
- Sendikaların çalışmalarına cinsiyet perspektiflerinin dahil edilmesi; genel projeler ile kadın projeleri arasında etkin bir iletişim ve bilgi alışverişinin sağlanması,
- Kadınları çalışma yaşamında ve toplumsal yaşam içinde güçlendirecek periyodik eğitim programlarının düzenlenmesi,

Gibi bir dizi önemli pozitif destek politikaları ve bu politikaların yaşama geçirilmesi yönünde programlar geliştirilerek uygulamıştır.

Eğitim Sen kuruluşundan bugüne dünya sendikal hareketinin cinsiyet eşitliğine yönelik geliştirdiği politikaları benimsemiş, hayata geçirme yönünde önemli çalışmalar yürütmüş ve ciddi kazanımlar elde etmiştir. 2000 yılında kurduğu Kadın Sekreterliği ile pozitif eylem ve destek politikalarını benimsemiş ve hayata geçirilmesi yönünde önemli çaba göstermiştir. Tüm Genel Kurul ve Kurultaylarında bu yönlü önemli kararlaşmalar yaşanmıştır. Ancak kadınların yönetim mekanizmalarında ve karar süreçlerinde yer almaları noktasında yaşanan bu kararlaşmalar tüzüksel güvenceye kavuşturulamadığı için tavsiye niteliğini aşamamış ve pratikte yaşam bulamamıştır. Son genel kurul sonuç tablosuna baktığımızda sendikamızın kadın üye oranı % 47 iken yönetim mekanizmalarındaki temsiliyeti % 22 civarındadır. Bu tablo bize aslında yıllardır verilen mücadelenin henüz istenilen düzeyde amacına ulaşmadığını göstermektedir. Dolayısıyla çok daha kapsamlı bir mücadele sürecinin yürütülmesi gerektiğini göstermektedir. Cinsiyet eşitsizliği sorununa yönelik olarak pozitif eylem ve destek politikaları kapsamında bilinçlenme, farkındalık eğitimlerinin, kadınların sendikaya ve etkinliklere katılımını teşvik eden politikaların yanı sıra, onların yönetim ve karar mekanizmalarında yer almalarının önünü açacak tüzüksel kararlaşmaların yaşanması gerekmektedir. Kadın yöneticilerin bulunmadığı şubelerde kadın üyelerin aktif rol alması beklenemez. Kadınların sendikada aktif yer alması sendikanın örgütlülük gücünü de arttıracaktır.

Kadınların sendikalarda aktif yer almamaları ya da yönetimlerde temsil edilmeyişlerinin nedenleri çok boyutludur. Sendikaların işleyişine

hâkim olan rekabete dayalı çalışma yöntemi, çatışmaya dayalı siyaset tarzı, güce dayalı hiyerarşik yapılanma, kadınları toplumsal ve siyasal alanlardan uzaklaştıran önemli etkenlerdir. Bu güne kadar yapılan tüm araştırmalar kadınların yönetim mekanizmalarında yer almamaları, sendikal faaliyetlere katılmamalarının nedenleri, cinsiyetçi iş bölümünün kadına yüklediği sorumlulukların yanı sıra, sendikaların kendi işleyiş ve yapılanmalarından kaynaklı sorunların belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Cinsiyet eşitsizliği sorununu yok sayan ve kadınlara yönelik politika üretmenin gereksiz olduğunu benimseyen kimi anlayışlar, kadının sendika içerisinde yer almamasının yaşadığı cinsiyet ayrımcı uygulamalara değil, kişisel nedenlere dayandırarak, kadınları erkeklerle eşit koşullara sahip olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşımlar var olan sorunları daha da derinleştirmektedir.

Oysa kadınların sendikal mücadelede etkin yer alamamalarının önemli nedenlerinden biri kendilerini cendereye alan cinsiyetçi ideoloji ve uygulamalarıdır. Toplumsal yapının büyük bölümünde hâkim olan "Sendikacılık erkek işidir, kadının yeri evidir" biçimindeki geri yargı bunlardan biridir. Toplumda egemen olan cinsiyetçi kültür, sadece erkekler değil kadınlar tarafından da içselleştirilmiştir. Dolayısıyla kadınlar benimsedikleri bu rol gereği, toplumsal yaşamda etkin yer almada zorlanmaktadır. Kendi ideolojik, politik, sosyal, siyasal, kültürel gelişimlerini geri plana iterek, aile ve ev sorumluluklarını asli görevleri olarak görmeleri, onların diğer alanlara yönelik gelişimlerini sınırlandırmaktadır. Kadının politik ve teorik yetersizliği kendi içinde var olan güvensizlikle pekiştiğinde, aktif görevler almaktan geri durmasına neden olmaktadır. Bu durum girdikleri sosyal alanlarda kendilerini ifade etme ve etkin rol

oynamada ciddi engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla sendikal ortamlarda kendisini yetersiz görmekte, ifade edememekte, konuşamamaktadır.

Öte yandan kadınların sendikalarda da yöneticilik kademesinde başarılı sayılma koşulu “yöneticiliğin” gerektirdiği eril özellikleri göstermesinden geçmektedir. Yönetici kavramının algılanışında erkeğe ait özelliklerin bulunması da kadınların işini zorlaştırmaktadır. Katı, asabi, yargılayıcı, cezalandırıcı, otoriter vb. özelliklerin erkeğe ait özellikler olduğu ve yöneticilikle özdeşleştirildiği bilinmektedir. Kadınların da yönetici oldukları takdirde bu özellikleri göstermesi beklenmektedir. Bu nedenle sendikal alanda aktifleşen, yönetim süreçlerine katılan kadınlar kendine özgü davranamamakta, davrandığı takdirde beceriksizlikle suçlanmakta, başarısız görülmektedir. Temsiliyet noktasında sadece Kadın Sekreterliği kadınlara bırakılmakta, karar alma süreçlerinde, kritik oy belirleyici olarak görülmekte, ortak aklın oluşmasında danışılan, fikirlerine değer verilen bir kadro olamamaktadırlar.

Sendika binalarının düzenlenmesinde, toplantı etkinlik vb. planlamalarında kadın üyelerin göz ardı edilmesi, lokallerinin amacının dışına çıkartılarak daha çok erkek üyelerimizin boş zamanlarını geçirdikleri kahvehanelere dönüşmesi ve sendikal mekânlarda kullanılan eril dil kadın üyelerimizi sendika ortamından uzaklaştırmakta, diğer kadın üyelerle dayanışma içinde olmasını engellemektedir.

Yine son dönemde ülkede yaşanan önemli problemler, toplumsal muhalefetin zayıflamasına, sendikaların kan kaybetmesine neden olmuştur. Özellikle sendikamız içindeki yaşanan çatışmalar aktivistlerimizde ve üyelerimizde umut yitirilmesi ve güven problemi gibi sorunları ortaya çıkarmıştır. En

aktif olduğumuz işyerlerinde bile eylemlere ve etkinliklere katılımında büyük düşüşler yaşanmaktadır. Tamda bu noktada bu umut ve güven krizinden en çok kadın üyeler etkilenmiş sendikalardan uzaklaşmışlardır.

Bu kısır döngü de kadını giderek sendika ve politik örgütlülüklerden uzaklaştırmakta, eve kapanmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla kadınlar bu ortamın da erkekler dünyasına ait olduğunu düşündüğünden sendikaya gitmemekte, ya da sendikal mekanizmalarda yer almamaktadır. Aktif rol almak isteyen kadınlar ise çoğu zaman beceremez, zayıf, güçsüz vb. cinsiyetçi yargılardan kaynaklı ciddiye alınmamakta, tercih edilmemektedirler. Kadınların, yönetim kademelerinde temsili olmaksızın sendikaların, kadın üyelerine güven vermede zorlanacağı ve çalışan kadınların farklı sorunlarına cevap olamayacağı bilinmesine rağmen Genel Kurul süreçlerinde de kadınlar tali plana itilmektedir.

Sonuç olarak cinsiyet eşitliği perspektifinin anlamı zihniyetin ve buna bağlı olarak tutumların değişmesidir. Sendikalar nicel ve nitel olarak büyüyüp gelişmek, mücadelelerinde başarıya ulaşmak istiyorlarsa, kadınların sorunlarının çözümüne yönelik politikalar geliştirmek durumundadır. Öncelikli olarak kadınların yaşadığı bu çıkmazın iyi irdelenmesi, cinsiyet eşitsizliğinin var olduğunun ve bunu değiştirmek için mücadele edilmesi gerektiğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Bunun için sendikalar politikalarını ve programlarını, eşitliği ilerletmek için ve erkekler ile kadınlar arasındaki güç ilişkilerindeki dengesizliğe müdahale edilmesi yönünde geliştirmek, alternatif bir yapı, tarz oluşturmak durumundadırlar. Bu soruna basit bir “kadın sorunu” olarak veya ayrık bir sorun olarak bakılmamalıdır.

Emekçi kadınlar olarak, kadınların üretim süreçlerine dâhil edildiği tam istihdam politikalarının uygulandığı, kadınların eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi temel hizmetlere ücretsiz ulaşabildiği, onurlu ve demokratik çalışma yaşamının uygulandığı bütün insanların cinsiyet, etnik köken, ulusal ve dinsel kimlik, cinsel yönelimine bakılmaksızın aynı hak ve özgürlüklerden yararlandığı, özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik bir Türkiye için mücadele etmeye devam edeceğiz. Ancak bu mücadelenin toplumun her kesimindeki ezilen, dışlanan ama isyan eden, barış, emek, demokrasi ve kadın mücadelesinin ayrılmaz bütünlüğüne inan bütün kadınlarla yaşamın her alanında yan yana omuz omuza el ele olunduğu sürece mevzi kazanacağına inanıyoruz. Toplumsal yaşamın her alanında kadın örgütlenmesinin güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadına yönelik her tür ayrımcı, baskıcı uygulamaya karşı yerel ve uluslar arası düzeyde farklı kültürlerden ve toplumsal statülerden kadınlarla ortak dayanışma ağlarının geliştirilmesi için topyekûn bir mücadele zemininde buluşulması gerektiğine inanıyoruz.

SORUNLAR:

1.Geri geleneksel yargıların hem erkekler hem de kadınlar tarafından içselleştirilmesi (erkeğin kadın üzerindeki tahakkümcü yaklaşımı sendikalarda da devam ediyor, kadının kendini sendikanın öznesi olarak görmemesi, mücadeleden uzak durması, ev ve aile sorumluluklarını birincil planda tutması, genel toplumsal bakışın kadına olumsuz yaklaşımı),

2.Örgütün, kendi içinde demokratik olmayışı. Mevcut sendikal yapının merkezi ve hiyerarşik olması, yatay örgütlenme modelinin geliştirilemeyeşi,

- 3.Sendikalarda erkek egemen yaklaşımın hakim olması,**
- 4.Kadına ilişkin alınan kararların (Genel Kurul, Kurultay vb.) sürece bırakılması, zamanında hayata geçirilmeyişi,**
- 5.Kadın politikaları ve taleplerinin, sendika politikaları ve talepleri haline getirilmeyişi, ikincil görülmesi,**
- 6.Sendikalarda eril dilin hakim olması (Sendikal yayınlarda, mekanlarda, toplantı ve eylemlerde vb.),**
- 7.Kadınların, sendikal mücadelede süreklilik sağlayamayışı,**
- 8.Genç üyelere kadın sorununa ilişkin farkındalık yaratılamayışı,**
- 9.Sendikal guruplar arasındaki çatışmaların özellikle kadınları sendikalardan uzaklaştırması,**
- 10.İdeolojik olarak sendikada cinsiyet eşitliği olsa da bunun pratiğe yansımaması,**
- 11.Sendikal dinamiklerin, kadına faydacı yaklaşımı,**
- 12.Kadının politik bakış açısının kadın sorununa nasıl yaklaştığı,**
- 13.Aktivist kadınlara yönelik yıpratıcı tutum ve davranışlar,**
- 14.Sendikaların fiziki koşullarının kadınlara uygun olmayışı (Lokal,**

kahvehane vb. görüntüsü) etkinlik, toplantı, eğitim çalışması saatlerinin kadın katılımına uygun olmayacak şekilde belirlenmesi,

15.*Sendikalarda çocuk bakım olanaklarının sağlanamamış olması,*

16.*Kadın çalışmalarını sadece kadına havale eden yaklaşımın olması,*

17.*Kadın sorunlarının yoğun olarak 8 Mart, 25 Kasım gibi dönemlerde dile getirilmesi, geriye kalan zamanlarda soruna yüzeysel yaklaşılması,*

18.*Kadın çalışmalarına yeterli bütçe ayrılmaması,*

19.*Ülkemizdeki antidemokratik uygulamalar, savaş; genel toplumsal yapı üzerinde olduğu gibi kadınlar üzerinde de baskı oluşturuyor ve onların örgütlü mücadele içinde olmalarını olumsuz etkiliyor.*

20.*Din faktörünün etkisi,*

21.*Ülkedeki antidemokratik uygulamaların etkisiyle "örgüt" fikrine yönelik geliştirilmiş olumsuz yargı ve örgütlülüğe olan güvensizlik.*

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

1.Sendikal yapının demokratikleştirilmesi için aşağıdan yukarıya doğru bir örgütlenme modelinin geliştirilmesi, karar alma organlarının tabana doğru yaygınlaştırılmalıdır.

2.Tüm organlarda ayrı ayrı % 40 kadın kotası uygulanması,kadınları güçlendirecek olumlu eylem politikalarının geliştirilmelidir.

3.Yürütme organlarında eş başkanlık (eş temsiliyet) sağlanmalıdır.

4.Kadın çalışmaları için bütçe oluşturulmalıdır.

5.Toplu sözleşme heyetlerinde eşit temsiliyet sağlanmalıdır.

6.Kadını güçlendiren eğitim çalışmalarının yapılması, toplumsal cinsiyet eşitsizliği konulu karma eğitimler yapılmalıdır.

7.Sendika binalarında çocuk odası, etüt vb. oluşturulması, sendika mekânlarının kadınlara uygun düzenlenmesi, güvenli yerlerden seçilmesi. Toplantı ve etkinlik saatlerinin kadınlara uygun belirlenmelidir.

8.İş yerlerinde kadın panolarının oluşturulmalıdır.

9.Kadın örgütleriyle ortak mücadele geliştirilmelidir.

10.Şiddet ve taciz konularında duyarlılık geliştirilmesi. Şiddet ve tacizi ortaya çıkaracak politikalar oluşturulması, disiplin yönetmeliğinin buna göre düzenlenmesi. Konu ile ilgili afiş, broşür vb. hazırlanmalıdır.

11.Sendikalardaki eril dile karşı politikalar geliştirilmelidir.

12.Kadın sorununa ilişkin medyada düzenli programlar hazırlanması, periyodik kadın yayınlarının çıkarılmalıdır.

13.Kadınların sendikaya katılımını ve sosyal ilişkilerini güçlendirmek, için etkinlikler düzenlenmelidir.

14.Kadın sekreterliği kadın üyeler tarafından seçilmelidir (ortak görüş değil).

15.Kadın sekreterlikleri ve kadın komisyonları etkin hale getirilmelidir. Eğitim-Sen tüzüğünde Kadın Sekreterliği yönetsel organ olarak yer almalıdır. Sendika bünyesindeki kadın konulu eylem ve etkinlikler bu yapılanmalar aracılığıyla örgütlenmelidir.

16.Kadın sekreterlikleri için ayrı bir bütçe oluşturulmalıdır.

17.Yönetim kademelerinde kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmalı ve kadın kotası yürürlüğe konmalıdır.

18.Kadın üyelerin birbirleriyle tanışmasını ve kaynaşmasını amaçlayan etkinlikler(sadece kadınların katıldığı kahvaltı, piknik, yemek, gezi vb.) düzenlenmelidir.

19.Kadın üyelerin katılımının sağlandığı merkezi Ankara eylemleri yapılmalıdır.

20.Her çalışmadan önce düzenli bilgilendirme yapılmalı, katılım teşvik edilmeli, haklar- kazanımlar- kayıplar anlatılmalıdır.

21.Toplu iş sözleşmelerinde kadın üyenin kadın olmaktan kaynaklı sorunları tanımlanmalı ve çözüm üretilmelidir.

22.Toplu Sözleşme süreçlerinde kadın temsilciler de olmalıdır.

23.Ev içinde sorumluluğu paylaşan erkek üyelerin vereceği eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir. Bu erkek üyeler kadın sekreterliği tarafından teşvik edilmeli ve ödüllendirilmelidir.

E) SENDİKAL KATILIM VE TEMSİL KONUSUNDA KADINLARIN ÖZELEŞTİREL YAKLAŞIMLARI VE SENDİKADA KADIN DAYANIŞMASININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Sendikalarda Kadın Görünürlüğü

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ataerkil toplumsal ilişkilerin kadınlara yüklediği roller, kadınların sendikal örgütlenmeye katılımını kısıtlayan başlıca etkidir. Kadının sendikal mücadele alanındaki genel pasif tutumu, onun toplumsal üretim sürecinde yer almasının asli bir iş olarak değil de, aileye bir ek gelir gelmesi olarak değerlendirilmesiyle çok yakından bağlantılıdır. Burjuva ideolojisi kadının asli işi olarak çocuk bakımı, yemek yapımı, doğurganlık gibi aile içi işlerin propagandasını yapar; üstelik ailenin kutsallığı gibi demagojileri aracılığıyla bunu destekler, savunur ve sürdürür.

Kadınların onlardan beklendiği üzere eve sıkışıp kalması ve istihdama katılımının sınırlı olması bir kere kadınların sendikalara katılımının epeyce düşük olmasına sebeptir. OECD ülkeleri arasında kadınların işgücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke Türkiye'dir. Bu oran çalışabilir durumdaki kadın nüfusunun sadece dörtte biridir. Bunların yarısına yakını ise tarım sektöründeki ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Ayrıca kadın istihdamının küçük ölçekli, sendikal örgütlenmenin güç olduğu iş kollarında yoğunlaşması da kadınların sendikalarda örgütlenmesini sınırlamaktadır.

Sendikal örgütlenmeye açık olan iş kollarında çalışan kadınlara baktığımızda, yine kadınların oranının çok düşük olduğunu görmekteyiz. Daha da dramatik olanı, kadınların örgütlü olduğu, eğitim iş kolu gibi, kadın emeğinin yoğunlaştığı iş kolunda örgütlü sendikalarda bile kadınların görünürlüğü çok sınırlıdır. Kadın üye sayısının çok yüksek olduğu Eğitim Sen’de de sendikaya uğrayabilen, komisyonlarda görev alabilen, eylemlere ve diğer etkinliklere katılabilen kadın sayısı erkeklerin çok gerisindedir.

Bir kadının sendikada görev üstlenebilmesi için aşması gereken aileye ya da topluma bağlı engeller o kadar çoktur ki, ancak bunlarla mücadele etmeyi göze alabilen az sayıda kadın bunu başarabilir. Öncelikle kadının kocasını ve yakın çevresini ikna etmesi gerekir. Açıktır ki, kadınlar bu aşamada pek çok dirençle ve engellemeyle karşılaşmaktadırlar. Sendikalaşan kadın emekçilere kocaları ya da aileleri yoluyla sendikadan istifa etmeleri için baskı yapma; mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kullanarak ‘kadının sendikayla işi olmaz’ gibi söylemlerle kadın emekçileri sendikadan uzak tutmaya çalışma; hamile ya da çocuklu kadın çalışanları sendikadan istifa etmeleri için zorla mesaiye bırakma ya da çalışma saatlerini uzatma; sendikalaşan kadın emekçilere fiziksel veya sözlü cinsel tacizde bulunma bunlardan bir kaçıdır.

Kadınlar bu dirençlerin yanında, sendikal çalışmaya katılabilmek için günlük yaşamı toplantılara ve etkinliklere katılmalarını mümkün kılacak biçimde organize etmelidirler: Kadın evde olmadığı zamanlarda çocuğa kimin bakacağını; evde –varsa- yaşlı ve hastalarla kimin ilgileceğini; ev işlerini kimin yapacağını çözümlmelidir. Yani kadınlar, yükümlü tutuldukları ev işlerini, evde değilken bile, düzenlemek ve organize etmek zorunda kalmaktadırlar.

Dolayısıyla kamu emekçisi kadınlar da toplumsal yaşam ve sendikal örgütlülük içerisinde yeterince aktif rol alamamaktadırlar. Aile birliğini korumak, iyi eş, iyi anne olamama kaygısı, eğitim politikalarının geleneksel iş bölümüne hizmet etmesi, toplumsal baskılar vb. nedenlerle kamu emekçisi kadınlar sendikalarda aktif rol alamıyorlar. Farklı geçmişleri, farklı eğitim düzeyleri, farklı sosyal çevreleri olan kadınların, bu sorunların üstesinden gelmek için aynı performans göstermelerini beklemek elbette ki doğru değildir. Üstüne üstlük doğduğu andan itibaren gelecekteki 'eş' ve 'annelik' rollerine hazırlanan, sosyalleşme süreci buna göre şekillenen ve buna uygun kişilik değerleri geliştirmesi beklenen kadınlar, çalışma yaşamına katıldıklarında bu rolleri büyük ölçüde içselleştirmiş oluyorlar. Bu şartlar altında, erkek egemen bir nitelik taşıyan ve kadın çalışanların çıkarlarına yabancı bir örgütlenme yeri olan sendikalarda kadınların aktif çalışmasını istemek gerçekçi görünmüyor.

Bu nedenle, kadınların sendikal çalışmaya ilgi duymalarını sağlamak gereklidir; çünkü kadın çalışanların çalışma yaşamına dair hakları çerçevesinde mücadele etmek için olduğu kadar, çalışma yaşamında var olan cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için de temel örgütlenme biçimlerinden biri sendikalardır. Kadınlar sendikalara üye olmanın ötesinde bu örgütlerde aktif konumlara gelerek sadece sınıfsal çıkarlarını değil, kadın olarak da cins çelişkisinden kaynaklı çıkarlarını korumak zorundalar. Nitekim sendikalarda daha aktif olmak isteyen önemli bir kadın potansiyeli bulunuyor.

Sendikaya ilgi duyanların genç ama aile yükünün tüm ağırlığını omuzlarında henüz taşımayan kadınlar ya da "aile sorumlulukları azalmış" kadınlar

olması bir tesadüf değildir. Çocuklarının olmaması onların sendikal faaliyete zaman ayırmasını olanaklı kılıyor. Çocuklu, özellikle küçük çocuklu kadınların buna zaman bulamaması bir yana, sosyal çevreleri de böylesine işlerle uğraşmalarını onaylamıyor. Öbür yandan kapitalist koşullarda çocuk bakımının toplumsallaştırılması olanaklı değil. Sermaye, çocuk bakımını her bir ailenin tümüyle kendi özel sorunu ve işi sayar; böylece bunun tüm yükünü de evin kadınına yükler ve bedavaya getirir.

Eşini kaybetmiş ya da boşanmış kadınların da, sendikal faaliyete az ilgi gösteren bir grup olduğu görülüyor. Genellikle 'aile reisi' olmalarından ötürü işlerini yitirme korkusuyla veya sosyal çevrenin yalnız yaşayan kadınlar üzerindeki sıkı denetimi nedeniyle sendikal çalışmalarla ilgilenmiyorlar.

a) Sendikal Katılım ve Temsil Konusunda Özeleştiril Yaklaşım

Sendikalarda kadınların aktif katılımı ile karar ve yönetim organlarında etkin bir şekilde temsil edilmeleri önündeki engelleri tartışırken; özeleştiril yaklaşmak gerekmektedir.

Bu konuda yapılan atölye çalışmalarında şunlar saptanmıştır:

Özgüvensizlik,

Aktif kadınların evlendikten ve özellikle de çocuk doğduktan sonra sendikal çalışmadan geri çekilmesi,

Evdeki sorumlulukların sendikal sorumluluktan öncelikli olarak görülmesi,

Sendikacılığın erkek işi olarak görülmesi,

Sendikal aidiyetin yeterince gelişmemesi,

Çalışmalarda kendilerini birer özne olarak değil, erkeğin yedeği olarak görmesi,

Pek çok engelin aslında toplumda, ailede ve işyerindeki cinsiyete dayalı eşitsizlikler ile sendikaların yapı ve işleyişinden kaynaklı sorunların sonucu olarak ortaya çıktığını göstermiştir.

Kadın olmaktan kaynaklı engeller, kadınların eksik katılımı ve temsil sorununun nedeni olmaktan ziyade, yukarıda belirtilen toplumsal ve yapısal engellerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.(Kadınlardan kaynaklı değildir.)

Sendika yönetimlerinde kadınlar eksik temsil edilmektedirler. Yönetimde yer alan kadınların görev alanlarına bakıldığında ise tablo daha da eşitsiz bir hal almaktadır.

Kadınlar sendika merkez yönetim kurullarında ve şube yönetimlerinde daha çok “sosyal isler, “genel hukuk, toplu görüşme ve kadın sekreterliği”, “kadın, insan hakları ve çevre” ya da “genel sosyal isler, dış ilişkiler ve kadın sekreterliği” gibi sekreterliklerde yer almaktadır. Sendikalarda “önemsiz” görülen görevler kadınlara uygun bulunurken kadınlar da daha az zaman gerektiren bu işleri benimsemektedir.(Biz kadınlar bu sekreterlikleri “önemsiz” görmüyoruz.)

Sendikalarda kadınlara yaklaşım, geleneksel cinsiyet rollerine benzemekte ve onu yeniden üretmektedir. Sendikalaşan kadınlar da, kendilerini toplum içinde kadınlara öngörülen rollerin dışında görmemektedir. Bu durumun sonuçlarından birisi de kendilerini toplumun yarattığı kalıplara sığdıran kadınlar arasında dayanışmanın söz konusu olmamasıdır.

Sendikal faaliyetleri sadece yöneticiler veya komisyon üyeleri yapar bilinciyle devam eden bir sendikal süreç yaşanmaktadır. Bu öngörü sadece bu işi yapanlardan kaynaklanmamaktadır. Yönetim ve komisyonlar dışında kalanların tüm çağrılara rağmen sorumluluk almak istememeleri de buna etkindir. Bu durum kadınlar açısından daha ağır yaşanmaktadır. Kadınlara ayrıca yüklenen sorumluluklar kadının belli bir alana hapsolmasına sebep olmaktadır. Kadınların ortak talepleri ve özlemleri etrafında toplanılamaması, kadını mücadeleden uzak tutmaktadır. Böylece kadınlar bir araya gelememekte, dayanışma geliştirememektedir.

Sendikaların emekçi kadınların sorunlarına ve örgütlenmesine olan ilgisi yeterli değildir. Daha önce de yapılan kadın kurultayında yapılan benzer bir çalışmanın sonucunda alınan kararlar tam anlamıyla istenilen sonuca ulaşmamıştır. Çıkan kararlar ise hayatta geçirilememiştir.

Kararlaştırılanlar hayata geçirilmeyip sadece konuşmak ve yazmakla sınırlı kaldığı için kadın sendikal çalışmalara katılmamaktadır. Ayrıca yayınları okuyarak yeterli bir sendikal bilince varılamaz. Kadınlar açısından net ve somut talepler etrafında birleşme gerçekleştirilememektedir. Sendikaların kadına yönelik belirlediği talepler sınırlı kalmaktadır. Kadınların yaşadığı sorunları dinlemek yerine, sorunların erkek tarafından anlatımı yaklaşımı egemendir.

Kadınların aktif katılım ve temsilleri ile kadın dayanışması önündeki engellere ilişkin saptamalar ve çözüm önerilerine gelmeden önce, bazı genel yapısal sorunlara dikkat çekmenin önemli olduğu düşünülmektedir.

1.Sendikal örgütlenme faaliyetlerinde esas alınan stratejik yaklaşımın eksikliği ve günümüz koşullarına cevap vermekte yetersiz kalması: Genel bir değerlendirmeye tabi tuttuğumuzda sendikaların örgütlenme stratejileri işyerinde yetki almaya yöneliktir. Bu strateji üye kayıt fişleri, bazı sendikal bildirimler ve birkaç toplantıyla desteklenmekte, örgütlenme faaliyetleri bu dar strateji ve taktiklerle gerçekleştirilmektedir. Kısa vadeli sendikal amaçlar açısından yanlış olmayan bu strateji içinde bulunduğumuz şartlar itibarıyla sendikaların güç ve etkinlik kaybetmesine neden olmakta, sendikaların ihtiyaç duydukları gücü kazanmalarına fırsat vermemektedir.

2.Demokratik belirleyiciliğinin örgütsel biçimi olan sivil toplumun önündeki engeller için sendikal mücadelenin yetersiz kalması: Türkiye’de örgütlenme önündeki temel sorunlardan birisi örgütlenmenin devlete karşı bir tehdit olarak algılanmasıdır. Devlet hem yasaları düzenlerken hem de uygulama da örgütlenmeye hep şüpheli yaklaşmış ve devleti koruma duygusu vatandaşların örgütlenme hakkının önüne geçmiştir. Sendikalar bu olumsuzlukları ortadan kaldıracak, stratejiler geliştirememiştir.

3.Örgüt içi demokratik işleyişin bürokratik yapılanmalarla engellenmesi: Geniş üye sayısı olan sendika yönetimlerimiz büyük oranda sadece aşına oldukları sorunlara yönelmektedirler ve çalışma yöntemlerini yeni koşullara uyarlama konusunda ağır davranmaktadırlar. Sendikal mesajlar güncel problemleri içermediği gibi üye görüşleri sendikal politikalarda anlamlı biçimde temsil edilememektedir.

4.Sendikal hareketin toplumsal-siyasal-kültürel değişimi takip etmekte yetersiz kalması ve içinde bulunduğu koşulları yorumlayabilen hızlı harekete geçen bir yapıya sahip olamaması gibi sorunların tespiti yapılmıştır.

SORUNLAR:

1.Kapitalist üretim ilişkilerinin ve cinsiyetçi ideolojinin neden olduğu cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların kamusal yaşama dolayısıyla sendikal süreçlere katılımının önündeki en önemli engeldir. Sendikalar erkeklere ait alanlar olarak görülmeye ve fiili anlamda da bu şekilde işlev görmeye devam etmektedir.

2.Kadınların sendikal faaliyetlere evdeki 'görevlerini' aksatmadan katılmaları beklenmektedir.'Görevlerini' aksattıklarında eylem ve etkinliklere katılma konusunda sendika üyesi olan eşleri de dâhil toplumsal eleştirinin hedefi olmaktadır. Özellikle küçük çocuğu olan kadınlar, içselleştirdikleri cinsiyet rolleri nedeni ile suçluluk duygusuna kapılabilmektedir. Bu nedenle faaliyetlere katıldıklarında dahi-evdeki sorumluluklar eşit paylaşılmadığı için-evdeki sorunları ve sorumlulukları('ev, çocuk ne durumda? gibi) düşünme içerilmiş kültürünü üzerinden atamamaktadır. Yaptığı çalışmalara odaklanamamakta ve yeterince katkı sunamamaktadır. Dolayısıyla gerekli zaman ve destek kadın tarafından sağlanmamakta, sendikal iş- ilişkiler ertelenmektedir. Ayrıca toplumdaki yerini ve konumunu kaybetmemek için kadınlar sendikal süreçte ya yer almamakta ya da pasif kalmaktadır.

3.Üyelerimizin önemli bir bölümünün kadın olmasına, sendikamızın söyleminde ve kısmen de pratiğinde kadınların örgütlenmesine verilen öneme rağmen üyelerimizin çoğunluğunun aile yapısında da cinsiyete

dayalı işbölümünün egemen olduğu söylenebilir. Cinsiyetçi değerleri benimseyen ya da en azından bu değerlere göre yaşayan (kadın ya da erkek) bir üye kitlelerinin varlığı söz konusudur. Bu değerleri benimseyen kadınlar önceliklerini ev ve aile olarak belirlemektedirler. Bu durum genel olarak kadınların sendikal çalışmalara aktif olarak katılmalarını engellediği gibi sendika özelinde de kadın üyeler arasındaki dayanışma ilişkisinin gelişmesini olumsuz olarak etkilemektedir.

4. Sendika içinde aktif olarak görev almaya çalışan kadınlar erkeklerle eşit koşullarda bulunmamaktadırlar. Gerek sosyalleşme süreçlerinden kaynaklanan özgüven sorunları-toplantılarda söz alamama ya da çalışmalarda görev alamama gibi-gerekse sendika içindeki erkeklerin engelleyici tutumları kadın üyelerin aktif olarak çalışmalara katılma ve yönetim kademelerine girme gibi konularda isteksiz davranmalarına neden olmaktadır.

5. Sendikal mücadele yürüten kadınlar ataerkil yapılanmanın bir parçası olan sendikal yapılanmaların içerisinde bu yapılanmayı yeniden üreten rollerle sınırlı kalmaktadırlar.

6. Erkeklerle eşit koşullarda olmadıklarını ve onlarla rekabet edemeyeceklerini fark eden kadın üyeler bu konuda dayanışmak yerine hemcinsleriyle rekabet etmeyi tercih etmektedirler.

7. Yönetim kademeleri ve kadın sekreterliği gibi önemli görevlerde bulunan kadınlar ve bu kadınlar tarafından örgütlenen eylemler sendika içinde var olan gruplardaki erkekler tarafından denetlenmeye ve yönlendirilmeye çalışılmakta, 8 Mart ve 25 Kasım gibi belirli tarihler dışındaki kadın konulu

eylem ve etkinlikler basit ve gereksiz görülebilmektedir. Bu yüzden etkinlikler için yapılması gereken parasal harcamaların gereksiz olduğu düşünülmekte ve kadın yöneticilerin emeği yok sayılmaktadır.

8.Genel olarak politika yapış tarzımızın eril olasından kaynaklı; eylem ve etkinlikler, basın açıklamaları ağırlıklı olarak erkekler tarafından yapılmakta ve erkek dili kullanılmaktadır. Sendikaya egemen olan atmosfer, gergin bir özellik taşımakta. Ayrıca kadın üyeler 8 Mart ve 25 Kasım dışındaki eylem ve etkinliklerde örgütleyici olarak yeterince yer alamamaktadırlar.

9.Sendikada aktif olan kadınlar genellikle bekâr kadınlardır. Evli olan kadın üyeler evdeki sorumluluklarıyla baş etmeye çalışırken bekâr kadın üyeler de sendikaya geldiklerinde –medeni durumlarını sorgulamaya varan- cinsiyetçi önyargılarla karşılaşabilmektedirler.

10.Üye kadınlar sendikaları kendilerini geliştirebilecekleri bir alan haline getirmeyi başaramamıştır. Kadınların sosyal ilişkilerini sürdürmede öğretilmiş değerler üzerinden sendikayı öncelikli olarak görmemeleri, uzaklaşmalarına neden olmuştur. Böylece sendikalar yaşamın ağır yükü altında ezilen, hayatlarını kolaylaştıracak çözümler ve rahatlayabilecekleri ortamlar arayan kadınlar için çekim merkezi olamamıştır.

11.Sendika toplantılarında kullanılan dil akademik seviyede olduğundan düzenli olarak çalışmalara katılamayan kadınlar yeterli eğitime tabi tutulmadıklarından bu dili anlayamıyor ve sürecin dışında kalıyor.

12.Kadın sendikal mücadele içinde kazanım elde edebileceğine inanmamakta, kadına uygun olarak değerlendirilen görevleri benimsemekle yetinmekte, sendikada etkin olmayı istememektedir.

13.*Kadınlar sendikal mücadelenin kendilerine kazanımları noktasında nasıl fayda sağlayacağı hakkında fikir sahibi değildir.*

14.*Kadınlar kendilerini “ezilen kadın”dan daha ayrı görüyor. Ortalama düzeyde sınıf atladığını düşünüyor. Bu nedenle de örgütlenmeyi ve kadın dayanışmasını öncelikli ihtiyaç olarak görmüyor.*

15.*Kadınların ilgi alanlarının kapitalist sistemden kaynaklı olarak farklı alanlara kayması etkindir.*

16.*Özellikle kentlerde yaşayan kadınların kendi yaşamlarından ve iş koşullarından kaynaklı sorunlar nedeni ile dayanışma duygusundan yoksun kalması da engeller arasındadır.*

17.*Alışmış olduğu yaşam tarzını değiştirmek istemiyor. Yeni bir yaşam tarzı oluşturmak daha fazla sorumluluk üstlenmeyi gerektirmektedir. Bu nedenle örgütlü bir yaşam tarzı oluşturmak çok daha zor olmaktadır.*

18.*Üye olan kadınların çoğunda örgütlülük bilincinin oluşmaması nedeniyle üyelikleri kâğıt üzerinde kalmaktadır.*

19.*Evlilik kurumu içinde erkek büyük bir engel oluşturmaktadır. Sosyal yaşamda kadının iş yoğunluğu erkekten daha fazladır.*

20.*Kadın toplumda aileden kaynaklı baskı hissetmektedir. Bu nedenle sendikal katılım konusunda kendisini frenlemektedir.*

21.*Kadın; genelde, özelde ve sendikalarda kendisini özne olarak değil erkeğin yedeği olarak görmektedir.*

22.Kadın sosyal ve siyasal kurumlarda yer alma konusunda çekinceli davranmaktadır.

23.Kadın öğretilmiş kültürel değerlerden dolayı özgüven sorunu yaşamaktadır. Erkeğin tavırları da kadının özgücünü kırmaktadır.

24.Sendikalarda kadını hiçleştiren yedeğe düşüren erkek egemen yaklaşımlar, objektif bakabilen kadınları sendikal alandan uzaklaştırıyor.

25.Kadınların sendikalarda iradesi ve emeğiyle yer almasından ziyade kabaca cins temsiliyeti mantığıyla yaklaşıyor olması olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

26.Sendikalarda aktif olan erkeklerin eşlerini çalışmalara katmamalarının kadın üyeler üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır.

27.Mücadelede kadının pozisyonunu bir türlü içselleştirememektedir.

28.Eğitim çalışmalarına gereken önemin verilmemektedir.

29.Kadınların çocuklarını bırakacakları çocuk odalarının olmaması; sendika binalarının fiziki olarak kadınların katılımı için elverişli olmaması yeteli ilgiyi engellemiştir.

30.Faaliyet ve duyurulardan eşlerden öncelikle erkeğin haberdar edilmesi kadınların haber almalarını geciktirmiş ve kopukluğa neden olmuştur.

31.Kapitalizmin toplumsal cinsiyeti, feodalizmi, milliyetçiliği, militarizmi

ve bürokrasiyi çok iyi işleyerek tüm resmi ve sivil kurumlara empoze etmesi, sendikaların mevcut sistem kurumlarının etkilerini kendi içinde taşıması ve hiyerarşik, bürokratik ve eril olmayan alternatif bir anlayışının yaratılmamasına da değinmeli gerekir.

32. Sendika içindeki gruptan birine yakınlık duymayan birinin-dolayısıyla da bir kadının-kendini sendikada bireysel olarak ifade etmesi ve yönetim kademelerine girmesi neredeyse mümkün değildir. Bu durum sendikal çalışmalara ilgi duyan kadın üyelerin bir kısmının zaman içinde sendikaya olan ilgilerini kaybetmelerine yol açmaktadır.

33. Sendika içerisindeki grupsal ilişkiler ve politik söylemler politize olamamış kadınlar açısından çekince yaratabilmektedir.

34. Sendika içerisinde kadın kotasının uygulanmaması, pozitif ayrımcılığın siyaset ilişkilerine göre şekillendirilmeye çalışılması kadınları sendikal süreçten uzak durmalarının temel nedenlerindedir.

35. Pozitif ayrımcılığın siyaset ilişkilerine göre şekillenmesi başka bir sorun kaynağıdır.

36. Bizden kaynaklanan bir diğer sorun örgütlenme çalışmaları sırasında kadınlara yönelik özel bir çalışma yapmamamız. Kadınların sorunları, bu sorunlara yönelik çözüm önerilerimizi yeterince vurgulamıyoruz. Eğitimde, özellikle yönetici seçiminde, ders kitaplarında yer alan cinsiyet ayrımcılığını yeterince işlemiyoruz. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kreş süt izninin artırılması vb. gibi konularda etkili kampanyalar düzenlemiyoruz.

37.25 Kasım ve 8 Mart dışındaki yayınlarda kadınlara daha fazla yer verilmemektedir.

38.İş yaşamına girmenin nedeni “aile bütçesine katkı sağlanmak olarak algılanmakta” ve bunun dışında ki konularla ilgilenilmemektedir.

39.Kadınların sorunlarını, sendikal örgütlenme sorunlarından daha önemsiz görmektedir.

40.Sendikaların kadın çıkarları konusunda kadın üyelere yaşattığı hayal kırıklığı ve bunun sonucunda kendisiyle özdeşleştirdiği sorunların çözüm yeri olarak sendikayı görmemesi ve kendilerini sendikayla özdeşleştirmelerini engellemektedir.

41.Sendikalaşma konusunda işyerlerinde yaşanan baskı ve sonucunda işten çıkarılma korkusu genelde olduğu gibi kadın üzerinde de olumsuz bir etki yaratmaktadır.

42.Cinsiyet eşitsizliğine ilişkin sorunların sendikal ortamlarda küçümsenmektedir. İnsan haklarının konuşulduğu zamanlarda söz kadın haklarına gelince yüzeysel bir bakışla geçilmekte, kadın hakları ve sorunlarının ertelenerek, parantez içerisinde kalmaktadır

b) Kadın Dayanışmasının Önündeki Engeller

Sendikada genel olarak kadın dayanışmasını engelleyen etken erkek egemen sistem bilinçlerimize hükmetmesinden kaynaklanmaktadır. Kadın dayanışmasının gelişebilmesi için her şeyden önce bu sistemin

etkilerinden arınmayı sağlayacak bir bilincin gelişmesi, bu doğrultuda bir örgütlülüğün oluşturulması gerekir. Karma örgütlerde olduğu gibi sendikalarda da kadınların cinsiyet eşitsizliğine karşı bir araya gelerek ortak bir akıl geliştirmeleri önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Sendikalardaki kadınların çoğunun ait oldukları siyasi grupların önceliğini kadın sorunlarının önüne koyması, ortaklaşmayı, ortak kadın politikası oluşturmayı ve dayanışmayı zorlaştırmaktadır.

Farklı siyasi grupların sendika içinde bulunmaları hem doğaldır hem de bir zenginliktir. Bu grupların kendisi değil ancak dar grupçu yaklaşımlar ve gruplar arasındaki çekişmeler ne yazık ki sendikayı olumsuz etkilemektedir. Özellikle seçim dönemlerinde bu durum daha belirgin bir hal almaktadır. Delege seçimi konusunda sorunlar yaşamakta, haliyle herkes kendine yakın isimlerin seçilmesini istemektedir. Sonuçta kim seçilirse seçilsin seçilemeyenler yönetimi yıpratmaya çalışmakta veya sendikadan uzaklaşmaktadır. Bu durum gruplarda yer alan kadınların birbiriyle iletişimini zayıflatmakta ya da gruplara dâhil olmayan üyelerin; bilhassa kadınların, zamanla sendikadan uzaklaşmasına, yığılınığa düşmelerine neden olabilmektedir. Çünkü bu iktidar mücadelesi daha çok erkekler arasında cereyan etmektedir. Yıllardır göz ardı edilen bu sorun aslında en büyük sorunumuzdur. Çünkü sorun olarak dahi görülmemiştir. Tabi ki sendikada gruplar olacak denilerek işin içinden çıkılmıştır. Sorun grupların olması değil bu işleyiş tarzından kaynaklanmaktadır. Sendikada kadın dayanışmasının gelişmesi önündeki bu genel engel ile birlikte diğer engeller aşağıdaki gibi sıralanabilir:

SORUNLAR:

1.İşyerlerindeki kadınların, politikayı erkeklere ait bir alan olarak gören erkek egemen ideolojinin bir yansıması olarak; politik konulardan ziyade gündelik hayata ilişkin konularda paylaşımda buldukları görülmektedir. Aktivist kadınların kullandıkları kalıplaşmış politik dil, sergiledikleri duruş ve ilişki kurma tarzları, işyerlerindeki gündelik dili kullanan kadınlarla ortak bir dil kurmalarını ve ortak bir duruş sergilemelerini engellemektedir. Aktif kadın üyelerle işyerlerindeki örgütsüz kadınlar arasındaki politik birikim, duruş ve yaşam tarzı farklılıkları bu iki grup arasında empati eksikliğine ve yabancılaşma sorununun yaşanmasına neden olmaktadır. İşyerlerindeki örgütsüz kadınlarla gündelik hayata dair sorunları da kapsayan dayanışma ilişkileri ve sıcak bağlar kurulamamaktadır.

2.Kadınları yönetimlerde sadece kadın sekreterliği olarak temsil edilmektedir.

3.Kadın komisyonlarının kurumsallaştırılmamaktadır.

4.Kültür faktöründen kaynaklı kadınlar arasında ortak bir bağı, aynı duyguları paylaşılama eksiklik yaşamaktadır.

5.Genel çalışmaları birkaç kişi üzerinden yürütülmekte görev tekelciliği oluşturulmaktadır.

6.Sendikada, olumlu ayrımcılık politikalarının kurumsallaşmamış olması, kadın dayanışmasının gelişmesindeki ciddi engeller arasında yer almaktadır. Bu sorunun aşılabilmesi için yukarıda sayılan olumlu önlemler benimsenerek zaman kaybetmeden yaşama geçirilmesi gerekmektedir.

7.*Siyasal grupları kadın temsili-yeti konusundaki eksik kalmaktadır.*

8.*KESK bileşenleri arasında kadın politikaları ve kadına bakışı açısından ortaklaşma bulunmamaktadır.*

9.*Kadınlar, kadın politikalarını belirlemede inisiyatif sahibi olamamaktadır.*

10.*Sendika bünyesinde var olan farklı gruplar arasındaki rekabet bu gruplarla hareket eden kadınlar arasında da rekabetçi bir atmosferin oluşmasına neden olmuş ve dayanışma ilişkisinin gelişmesini engellemiştir. Aynı grup içerisinde var olan kadınlar arasında bile yeterince işbirliğinin oluşmadığı gözlenebilmektedir.*

11.*Sendika içinde kendini belirli bir gruba ait hissedemeyen kadınların grup içinde örgütleyici ve karar verici olmaktan çok destekleyici ve pasif bir konumda oldukları söylenebilir. Grup içinde belirleyici olan erkekler ve onların ürettiği politikalarıdır.*

12.*Kadının kadına bakış açısının dayanışma, işbirliği yönünde değil, geleneksel bir biçimde rekabetçi olması darlaşmayı getirmiştir.*

13.*Özel alan sorumluluğu kendisinde olan kadın, erkeğe bıraktığı kamusal alanda irade göstermekte eksiklik yaşamaktadır.*

14.*Sendikadaki seçim süreçlerinin, sendikal faaliyetlere katılımın daha çok grupsal ilişkiler üzerinden gelişmesi, kadınlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.*

15.Kadınlar arasındaki iletişim bağının zayıf olması kadın dayanışmasını engellemektedir. Kadınların sendikal örgütlenme konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması, kadın sorunu ve çözümüne ilişkin farkındalığın gelişmemesi ve bundan kaynaklı olarak da örgütlü mücadelenin uzağında kalarak sendikaların faydalarından nasıl yararlanacaklarını bilmemeleri dayanışma önündeki engellerdir. Kadınlar birbirlerinin sorunlarından haberdar değiller.

16.Sendikalarda kadının yaşadığı sorunların sadece çevresindeki erkeklerden kaynaklanmadığı, bununla birlikte sistemin bilinçli olarak yürüttüğü örgütlü kadını susturma politikası yeterince anlatılmamaktadır. Zora, eşitsiz güç ilişkilerine ve baskıya dayanan kadın üzerindeki şiddetin sorumlularından olan sisteme karşı tutum geliştirilememektedir.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

1.Sendikaların tüm faaliyetlerine toplumsal cinsiyet perspektifinin dâhil edilmelidir.

2.Kadın inisiyatifinin oluşması için sendika kadın politikalarının gözden geçirilerek geliştirilmesi; pratik kazanımların artırılması, gereklidir.

3.Kadınların talepleri ve sorunları genel talepler içinde eritilmemeli; aksine öznel bir vurgu ile dile getirilmelidir.

4.Kadınlar cinsel kimlikleri yönelimleri ve bedenlerinden kaynaklı sorunlarla karşılaşmadan sendikal çalışmalarda var olabilmelidirler.

5.Sendikada yaşanan fiziksel ya da psikolojik tacizler afişe edilmeli, cezai uygulama yapılmalıdır.

6.Kadınları toplumsal cinsiyetçi rollerin dışına çıkma, evde rol dağılımı yaparak sendikal faaliyetlerde bulunmalarının kendileri için bir siyasal atılım olduğunun bilincinde olmalıdır.

7.Daha önce yapılan kongrelerde ve 1. Kadın Kurultayında alınan kararlar uygulanmalıdır. 2.Kadın Kurultayında alınan kararların kongre kararı haline getirilmesi sağlanmalı ve kadınlar bu süreçlerin takipçisi olmalıdır.

8.Kurultay zamanı sadece delege katılımına değil dileyen üyelerinde izleyebilmesi açısından yer ve zaman bakımından ulaşılabilir olması sağlanmalıdır. Katılımcıların topluluğu kucaklayan iyi anlayan ve ifade edebilen kişilerden seçilmesi, kitleyi sürükleyen renkli üsluplu kişilerden seçilmesi katılımı artırır.

9.Sendikamızın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikaları ve elde edilen kazanımlar tüm üyelere ve iş yerlerindeki kadınlara anlatılmalı; bilgilendirme yapılmalı, katılım teşvik edilmeli, haklar- kazanımlar- kayıplar anlatılmalı, bunun için bir broşür hazırlanmalıdır.

10.Gerek sendika içinde gerekse işyerlerindeki kadınlar arasında var olan rekabetçi ilişkileri sorgulamalı ve hiyerarşik ilişki kurma tarzını reddetmeliyiz.

11.İlişkilerin sendika ile sınırlandırılmaması, sendika dışında da sağlıklı ilişkiler kurulmalıdır.

12.Sadece konuşmakla yetinmemeli, pratikte de çalışmalar yapılmalıdır.

13.Sendikalar, üyelerin rahatlıkla gelebileceği ortamlara dönüştürülmelidir.

14.Kadın Sekreterliğine Yönelik Çözüm Önerileri

-Tüzük değiştirilerek Kadın sekreterliğinin yönetim organları içinde açık olarak sayılmalıdır.

-Tüzük ve yönetmelikler tümüyle gözden geçirilerek toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde yeniden yazılmalıdır.

-Kadın sekreterliği faaliyetlerinin sendikanın asli faaliyetlerinden olduğunun bilince çıkarılmalıdır. Kadın sekreterliği tarafından yapılacak tüm çalışmaların diğer sekreterlikler tarafından da sendikanın genel çalışması olarak sahiplenilmelidir. Sendikal politikalar olarak ele alınmalıdır. Kreş sorunu, kadın sorunu değildir, toplumsal bir sorundur.

-Cinsiyet eşitliğine ilişkin sorumluluk sadece kadın sekreterliğinin sorumluluğu olarak görülmemeli, sendikanın asli politikası olarak değerlendirilmelidir.

-Sendika bütçesinden Merkez Kadın Sekreterliği ve şubelerde de Şube Kadın Sekreterliğinin çalışmaları için belirli bir oranda bütçe ayrılmalı, kadın sekreterlikleri faaliyetlerinde bu fonu denetime açık olmak kaydıyla kendi inisiyatifleri ile kullanabilmelidirler.

-Şubelerde kadın sekreterliklerinin çalışma yöntemleri, görev, yetki ve sorumlulukları öncelikle eşitlik politikalarıyla uyumlu ve öncelikleri eşitlik politikalarına odaklanmış olarak yürütülmelidir.

15.Eğitime Yönelik Çözüm Önerileri

-Merkezi ve şube düzeyinde yapılacak tüm karma eğitim çalışmalarına, toplumsal cinsiyet eğitimi dâhil edilmelidir. Erkek üyelerimizin bu eğitimlere katılımı sağlanmalıdır.

-Kadın üye ve yöneticilere yönelik ayrıca farkındalık, bilinç yükseltme ve güçlenme eğitimleri verilmelidir.

-Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitim faaliyetleri sadece konferans türü eğitimlerle sınırlı kalmamalı, film, belgesel izleme, atölye çalışması yapma gibi etkinliklere de desteklenmelidir.

-Afiş, bülten, web sitesi gibi sendikanın tüm yayın faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet perspektifi gözetilmeli ve kadınlar, kadın emeği, sendikada kadın etkinliği görünür kılınmalıdır.

-Sendika temsilcilerine kadın örgütlenmesi, kadın emekçilerin özgün sorunları konusunda özel eğitim verilmelidir.

-İşyeri temsilcileri, işyeri düzeyinde kadınlarla eğitim çalışmaları yapmalıdır.

-Eğitimlerde toplumsal cinsiyet perspektifi ile birlikte sınıf bilincinin de açığa çıkarılmasına önem verilmelidir.

-5 Ekim, 8 Mart, 25 Kasım gibi günlerde kadınlara birebir ulaşacak çalışmalar yapılmalıdır.

-Eğitilerde kadınların tüm talep ve sorunları arasındaki bağ göz önünde bulundurulmalıdır.

-Yönetici erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununu yaşamında aşmış, içselleştirmiş bireylerden seçilmesine özen gösterilmelidir.

-Üyeler toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda süreli eğitimlerden geçirilmeli ve bu eğitimler model yaşam oluşturan erkek tarafından verilmelidir.

16.Eylem-Etkinlikler ve Sosyal Faaliyetlere Yönelik Çözüm Önerileri

-Kadın çalışmalarının belirli günlerin(8 Mart, 25 Kasım) dışına taşırılmasını sağlayacak eylem ve etkinlikler yapılmalı; özellikle bu çalışmalar iş yerlerinde ve şubelerde geniş katılımlarla yapılmalıdır.

-Kadın üyelere ve kadın çalışmalarına yönelik olumsuz yaklaşımları teşhir edilmelidir.

-Rutin eylemlilikler dışına çıkılması ve kadın eylemliliklerinin ihtiyaca yönelik sonuç alıcı özelliğinin olması gerekmektedir.

-Pratik kazanımlar arttırılmalıdır (Örn: kreş hakkı kazanımı gibi).

-Şube kadın komisyonlarının yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde, düzenli olarak bir araya gelerek deneyim paylaşımları ve ortak hedefler belirlemeleri için olanaklar sağlanmalıdır.

-Sendikanın, kadın üyeleriyle daha çok iletişim kurabileceği görsel, işitsel ve yazılı materyalleri çoğaltmalı, sosyal ve kültürel etkinlikleri yaygınlaştırmalıdır.

-Sendikadaki toplantı ve çalışma saatlerinin başlangıçta kadını sendikal faaliyetlere katma amacıyla özne koşullarının göz önünde bulundurularak ayarlanması sağlanmalıdır.

-Eylem ve etkinliklerin planlanması aşamalarında kadınların süreçlere etkin katılımı sağlanmalıdır. Sınıfsal taleplerle birlikte cinsiyet ayrımcılığının giderilmesi noktasındaki taleplerin de mutlaka gündeme alınması gerekmektedir.

-Sendikalı erkek üyelerin eşleriyle birlikte sürece katılımları doğrultusunda çalışmalar yapılmalıdır.

-Eylem ve etkinliklerde kadının sadece mesleki sorunları değil genel yaşamdan kaynaklı sorunları da ön plana alınmalıdır.

-Sendikalarda kültür sanat etkinlikleri yapılmalı, bu çalışmaların daha çok kendi ürünümüz olması sağlanmalıdır.

-Tüm iş yerlerinde ve sendika şube binalarında kadın panolarının hazırlanması zorunlu bir ihtiyaçtır.

17.Dile İlişkin Çözüm Önerileri

-Sendikada üretime yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

-Sendikal çalışmalarda tüm kadınların yetenek ve becerilerini destekler şekilde görev dağılımı yapılmalı, öğretene değil paylaşıma dayalı çalışmalar olmalıdır.

-Farklı görüş ve düşüncelerden kadınlar arasında iletişim sağlanmalı, kız kardeşlik bağı oluşturulmalıdır.

-İşyeri toplantılarında kapsayıcı konuşmalar yapılmasına özen gösterilmelidir.

-Sendikalı kadınlar olarak politika yapış tarzımız, kullandığımız dil, sergilediğimiz duruş ve örgütlü olmayan kadınlarla ilişki kurma biçimimiz değişmelidir. Gündelik hayatın dilini kullanarak ve gündelik hayata dokunan çözümler üreterek işyerlerindeki kadınlarla dayanışma ilişkisi kurmaya özen göstermeli, bulunduğumuz ortamlarda bu tür ilişkilerin gelişmesine önderlik etmeliyiz.

18.Temsil Konusuna Yönelik Çözüm Önerileri

-Sendikalarda %40 cins kotası ve kadına yönelik pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

-Toplu sözleşme ve görüşmelerde kadın temsiliyeti masada yer almalıdır.

-Kadın komisyonlarının genişletilmesi, güçlendirilmesi, kararlarının dikkate alınması ve benimsenmesi gerekir.

-Sendikal tüm kararların ve benimsenen politikaların toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirilmesi ve kadın komisyonlarının görüşlerinin alınması gerekir.

-Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kararların güçlenmesi ve hayata geçirilebilmesi için yönetim kurulları ile kadın komisyonlarının kadın sekreterliğinin koordinesinde düzenli toplantılar yapmaları gerekir.

-Eğer yönetime hiçbir kadın aday olmamışsa veya aday olup seçilememişse kadın komisyonunun seçtiği kadın aday doğrudan kadın sekreterliğine getirilmelidir (ortak görüş değildir).

GENEL ÖNERİLER:

-Sorumlu sendikacılık ilkesinden hareket ederek, sendikal örgütlenmeyi esas alan, sendika içi demokrasiyi işleyen, hizmet sendikacılığına önem veren, muhalefet esaslı stratejiler yerine alternatif üretmeyi benimseyen, bilgiyi toplamakla yetinmeyen, bilgi üretmeye aday sendikal yapıları oluşturmak zorunludur. Ayrıca, uluslararası ilişkileri dayanışma boyutundan çıkararak işbirliğine dönüştürmek, zorunluluk haline gelmiştir.

-Ücret sendikacılığı, yerini toplumsal hizmet sendikacılığına bırakmalı, sendikalar üyelerine her konuda sosyal eğitim hizmeti vermelidir. Ayrıca sendika-sivil toplum örgütleri ve kamuoyu ilişkisi yeniden değerlendirilmeli ve kamuoyu desteği sağlanmalıdır.

-Sendikal yapının ve katılım kanallarının demokratikleştirilerek şubeler ve temsilciliklere inisiyatif hakkı, doğal olarak yetkin sendikal liderlik ve yönetim ile demokratik sürecin koordinasyonunun sağlanması unutulmamalıdır.

-Daha derinleşen bir örgütlenme çabasıyla, aydınlatma faaliyetiyle ve somut talepler etrafında gerçekleştirilecek eylem ve etkinlikler yapılarak kadın emekçilerin bir araya gelmesi sağlanmalıdır.

-Güncel ve yerel sorun ile talepleri kadınların ortak talepleriyle ve ülkenin bugünü ve geleceği ile birleştirilerek emekçi kadınlarla paylaşmalı, bu sorunları kendilerinin çözüm gücü olabilmeleri için aktif rol alabilecekleri çalışmalar sürekli kılınmalıdır.

2- EĞİTİM ALANINDA TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET

Kapitalist toplumlar, eşitsiz güç ilişkilerine dayanan ve bu nedenle de her türlü ayrımcılığın, şiddetin ve ırkçılığın hüküm sürdüğü toplumlardır. Kapitalist toplum, sınıfsal farklılıklar temelinde yükselen ve giderek derinleşen toplumsal cinsiyet, etnik ve inanç farklılıkları ve bunlar arasındaki hiyerarşik ilişkilere dayalı olduğundan, tarih boyunca, her türlü şiddeti üreten ve besleyen eril bir kültürle var olmuştur. Günümüzde de kapitalizmin değişen koşulları içinde kendini yeniden şekillendiren erkek egemen kültür, bilinç ve pratik üzerindeki hâkimiyeti ile sınıflar, halklar ve cinsler arasındaki eşitsizliği her geçen gün derinleştirmektedir. Bunun gerçekleştirildiği en etkin yollardan biri de eğitimidir ve okul ortamı erkek iktidarının sürdüğü bir toplumsal alandır.

Kapitalist toplumda sermaye, kapitalist üretim mantığı çerçevesinde disiplinli ve disiplin koyucu bir toplum oluşturmaya çalışır. Eğitim, bu toplumun oluşturulmasında önemli bir rol oynar. Küresel kapitalizmde sermayenin toplumsal denetimi güçlendirme ihtiyacı arttıkça eğitimden bu yönde beklenen işlev de artmaktadır. **Henry Giroux**'un belirttiği gibi kamu/devlet okulları giderek artan biçimde disipline indirgenmekte, öğrenci davranışları kriminalize edilerek güvenlik öne çıkarılmaktadır. Devlet okullarında ortaya çıkan bu yeni güvenlik kültürü, eğitimcilerin okul güvenliği ile ilgili sorumluluklarını polise devretmelerine neden oluyor.²

2- Henry GIROUX, **Border Crossing: Cultural Workers and the Politics of Education**'dan aktaran Mustafa ERGÜN, **Eğitim Felsefesi**, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2009.

Nitekim okulların bölge karakollarına zimmetlenmesi uygulaması bunun en somut göstergesidir. Neoliberalizmin bir diğer yıkıcı sonucu doğrudan okullarda kendini gösteriyor; sınıfsal eşitsizlikleri keskinleştiren süreçler okullardaki sınıfsal ve kültürel ayrışmayı daha göze görünür hale getiriyor. Sınıfsal yoksunluk ve güçsüzlük duygusunun yarattığı öfke kendini en kolay cinsiyetçi formlarda dışa vurmaktadır. Militarizm, toplumsal yaşamın bütün yönlerini biçimlendiren bir bio-politika modeli olarak okulu/eğitimi/pedagojyiy de biçimlendiriyor. Bu bağlamda militarist kültürün içerdiği eril şiddet, salt askerî okullar ya da ordu tarafından değil bizzat okul aracılığıyla öğrencilerin beyinlerine zerk ediliyor.

Eğitimin toplumsal cinsiyet asimetrisinin yeniden üretiminde oynadığı kritik rol, bu asimetrisinin barındırdığı şiddetin de üretimini beraberinde getiriyor. Müfredat, okul kültürü, yönetici profilleri, öğretmen tutumları vs. eğitim alanında toplumsal cinsiyet asimetrisi bağlamında iktidar ilişkilerini tahkim ediyor. Eğitim/okul kadını bir özne haline getiriyor ancak burada kadın pasif bir özne konumunda bulunuyor. Diğer bir deyişle heteropatriarkal sistemde eğitimin/okulun ayırt edici özelliği, özneleşme sürecinde kadını pasif kılmıştır. Dolayısıyla eğitim bütün ataerkil varsayımları yansıtan, bu kodları yeniden üreten bir süreçtir. Bu süreç, patriarkal sistemin temel sütunlarından biri olan eril şiddete aşıktır.

Bununla birlikte okulun toplumsal denetim işlevini bütünüyle yerine getirebildiğini söylemek bir hayli güçtür. Esas olarak kendisi de bir tür şiddet içeren denetime karşı öğrenciler tepkilerini şiddet göstererek ortaya koyuyorlar. Ortaya çıkan bu şiddet, şiddeti uygulayanlar arasında kimi zaman kız öğrenciler olsa bile eril özellikler taşımaktadır.

Eğitimde toplumsal cinsiyet kaynaklı şiddet, kültürel yeniden üretim ile güvenlik ideolojisi temelli denetim işlevinin kesiştiği noktada ortaya çıkıyor. Buna yeniden üretim ağına takılan şiddet denilebilir. Bu şiddet en güçsüz olanları (kadınları, eşcinselleri, “yeterince” erkek/si olmayanları) marjinalleştirerek sindiriyor. Bu bağlamda okul/eğitim/pedagoji, “delikanlılık”, söyleminde ifadesini bulan erkeklik kültürüne icazet vererek şiddetin sürekliliğini sağlıyor. **Mairtin Mac An Ghail**, okulun toplumsal cinsiyetlere göre ayrılmış kalıplarla heteroseksüel kalıplar tarafından karakterize edilen bir kurum olduğunu söyler. Okul yönetimi, öğrenciler arasında hâkim cinsiyet düzeniyle bağdaşan toplumsal cinsiyet ilişkilerinin oluşturulmasını özendirir. Yani okulun sınırları içerisinde egemen ve ikincil erillikler ve dişillikler arasında bir sıradüzen/asimetri inşa edilir. Müfredat, disiplin mevzuatı, öğretmen-öğrenci etkileşimi, gözetim ve denetim gibi birçok uygulama erkekliğin oluşumuna katkıda bulunur. Bu erkeklik türlerinden biri de okul otoritesine karşı çıkan, öğrenme sürecini ve başarılı öğrencileri küçümseyen, bu anlamda güçsüz gördüğü öğretmenlerini ve öğrencilerini bu büyük çoğunlukla kadın öğretmen ve öğrenciler ile erkeksi olmayan erkek öğretmen ve öğrenciler- sindirmeye çalışan maço delikanlıların oluşturduğu öğrenci gruplarıdır.³

Özellikle mesleki-teknik liseler, erkek liseleri, imam-hatip liseleri erkeklik ethosunun ve bu ethosun barındırdığı eril şiddetin –fiziksel ya da simgesel- en fazla üretildiği yerler olarak karşımıza çıkıyor. Diğer taraftan neo-liberal dönemde sınıfsal ve buna paralel biçimde mekânsal olarak okullar arasındaki ayrışmanın derinleşmesi cinsiyetçiliğin ve erkeklik kodlarının okul düzleminde farklılaşmasına neden oluyor.

3- Mairtin MAC AN GHAÏLL, **The Making Of Men**'den aktaran Anthony GİDDENS, **Sosyoloji**, (haz: Cemal Güzel), Ayraç Yayınları, Ankara, 2005..

Bu bağlamda eğitimde toplumsal cinsiyet kaynaklı şiddet kavranmaya çalışılırken kamu/devlet okulları- özel okullar, ayrıcalıklı devlet okulları-varoş okulları, genel liseler- meslek liselerinin özgüllüklerinin dikkate alınması gerekiyor. Alt- sınıfların/madunların eğitim gördüğü okullarda eril şiddet çok daha vulger /kaba biçimde kendisini gösterirken, orta ve üst sınıfların gittiği okullarda görel olarak inceltilmiş ama bazen daha vahim sonuçlara da yol açan şiddet biçimleriyle karşılaşılabilir. Aslında burada cinsiyetin ve sınıfın birbiriyle oldukça iç içe geçmiş olduğunu, şiddetin toplumsal cinsiyetle alması oluşturmuş sınıf, etnisite, din, militarizm gibi unsurlarla birlikte ele alınması gerektiğinin altını çizmek gerekiyor.

Anette Hellman eğitimde erkeklığı yapısal olarak çözümlenmeye çalıştığı makalesinde popüler erkeklik olarak yapılandırılan ve tanımlanan egemen erkek değerlerini şu şekilde özetlemektedir:

1.Erkekler kadınlardan farklı olmalarını sürdürmek zorundadır, kadınların yaptığı şeyleri yapmaktan kaçınmalıdır,

2.Erkeklik güçlü olmayı, kahraman olmayı içermektedir,

3.Bazı erkek çocuklar diğer erkek çocuklara oranla daha erkeksidir, bu durum çocuğun geldiği sosyal sınıf ve etnik kökenine bağlıdır.⁴

Okulun aslı bileşeni olarak okul kültürünü belirleyen öğretmenler ve okul yöneticileri de aslında toplumsal cinsiyet kodlarını benimsemiş, içselleştirmiş bir kesimi oluşturuyor. Bu öğretmenlerin yetiştirdikleri eğitim kurumları (başta eğitim fakülteleri) cinsiyetçi pratikleri tahkim eden bir

4- Anette HELLMAN, “Erkeklik Nedir: Okul Öncesi Eğitimde Erkeklığı Yapısal Olarak Çözümlenmek”, **Eleştirel Pedagoji**, Sayı:6, Kasım-Aralık 2009.

işleve sahip. Yani öğretmen yetiştirme sistemimiz bütünüyle cinsiyetçidir. Dolayısıyla okul kültürünün eril şiddeti üretmesi kaçınılmaz bir hale geliyor. Bu öğretmenlerin sendikal yapıları da belirlediği düşünüldüğünde muhalif sendikal alandan doğru da egemen cinsiyetçi rejime ve bu rejimin yaratmış olduğu eril şiddete karşı güçlü bir tepki ortaya koymak zorlaşıyor.

Eğitimde toplumsal cinsiyet kaynaklı şiddetin Türkiye öznelineki sebeplerinden biri ise İslamcı-liberal siyasal ve kültürel bir iklimde keskinleşen cinsiyetçi pratiklerdir. Kapitalist dünya ile bütünleşme ve liberalizmin bireysellik çağrısı benci(l), tüketici ve hedonist bireyler inşa ederken, eril şiddet bu tüketim kültürünün ve hedonizmin aslı unsurlarından biri olarak kendisini gösteriyor. İslamcılık/muhafazakârlık ise, dış dünyanın-aslında kendisinin de inşasında önemli katkısının olduğu- yarattığı bu tehlikeye karşı geleneksel değerlerin yüceltilmesine başvurarak cinsiyetçi düzeneğin devamlılığını sağlıyor. Söz konusu geleneksel değerlerin eril şiddetin üretiminde mihenk taşı işlevi gördüğünün üstünü örtmeye çalışıyor.

Bugüne kadar Türkiye’de eğitimde cinsiyetçilik ya da eğitimde şiddet üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında neredeyse tamamının kadın odaklı olduğunu görüyoruz. Kuşkusuz hâkim cinsiyet rejimini ve buna bağlı cinsiyetçi pratikleri analiz etmek bakımından bu çok önemli olmakla birlikte, söz konusu pratiklerin ve tabii ki eril şiddetin üretiminde hegemonik konumda bulunan erkeklerin, erkekliğin/erkekliklerin de inceleme konusu yapılması artık bir zorunluluk haline gelmiştir.

Okuldaki cinsiyetçi şiddeti daha geniş bağlamda değerlendirdiğimizde, okulu toplumdaki şiddet kültüründen bağımsız ve soyutlayarak ele alamayız. Tüm bir toplum kadına ve güçsüze yönelik şiddete gark olmuşken, okulların

şiddetten korunması mümkün değildir. Okul kültürel değişim ve kültürel politikalarından doğrudan etkilenmektedir.

Medyada şiddetin bu denli kontrolsüz biçimde sunulduğu ülkelerde okuldaki şiddeti izole ederek ele almak mümkün değildir. Dolayısıyla kitle iletişim araçları ve diğer kültürel araçlarla şiddetsiz bir toplum yönünde yaygın kitle/toplum eğitimi meselenin diğer bir yönünü oluşturmaktadır.

Bu çerçevede okullardaki cinsiyetçi şiddeti geriletmek için, öncelikle eğitim ve kültür politikaları düzeyinde müdahale gerekiyor.

Kavramlar

Toplumsal cinsiyet terimi ilk kez 1955 yılında Amerikalı araştırmacı John Money tarafından biyolojik cinsiyetleri belli olmayan fakat belli bir cinsel kimliğe sahip olan “interseksüel” bireylerin duygu ve davranışlarını tarif etmek için ortaya atılmıştır.

Cinsiyet, kişinin erkek ya da kadın olarak gösterdiği biyolojik ve fizyolojik özellikler olarak tanımlanırken; **toplumsal cinsiyet**, toplumun bireyden beklentileri çerçevesinde ona biçtiği roller ile ona yüklediği görev ve sorumluluklar bağlamında şekillenmiştir. Biyolojik cinsiyet anne karnında oluşurken; toplumsal cinsiyet bireyin doğumundan başlayarak toplumsal süreçler içerisinde inşa edilmiştir ve kadının ikincilleştirilmesi/bağımlı kılınması esasına dayanır.

Cinsiyetçilik, kısaca bir cinsiyetin- verili durumda erkek cinsinin- diğerinden üstün olduğunu varsayan ve savunan bir iktidar ve tahakküm ideolojisidir

biçiminde tanımlanabilir. Bu anlamda toplumsal yaşamın sınıflara dayalı olarak hiyerarşik biçimde (ast-üst, ezen-ezilen, sömüren-sömürülen, hâkim-tabî, muktedir-madun) biçimde örgütlenmesiyle yakından bağlantılıdır. Aile ve toplum içerisinde öğrenilen, din ve ahlak gibi olgular dolayısıyla meşrulaştırılan kültürel normlar, değer yargıları, tabular, kurallar, gelenekler, örf ve adetler cinsiyetçiliği besler ve normalize eder.

Cinsiyetçiliğin ve buna bağlı olarak toplumsal cinsiyet rollerinin eğitimdeki boyutlarını masaya yatırmak, tam da bu olgunun bir sonucu olan şiddetin mevcut sistemin tüm kurumlarında sistematik bir biçimde işlediğinin gözler önüne serilmesinin bir aracıdır.

Günümüzün en önemli toplumsal sorunlarında biri olan şiddet, Dünya Şiddet ve Sağlık Raporu'nda, "Gücün ya da fiziksel kuvvetin; tehdit yoluyla ya da gerçekte; fiziksel zarar, ölüm, psikolojik zarar, gelişme engeli ya da yoksunluğa neden olacak şekilde; kendine, bir başkasına ya da bir grup veya bir topluma karşı niyetli biçimde kullanılması" olarak tanımlanmıştır. Söz konusu Rapor'da şiddet üç şekilde ele alınmıştır; birincisi, kişinin kendine yönelik şiddeti; ikincisi kişilerarası şiddet ve üçüncüsü kolektif (kolektif) şiddet. Kişilerarası şiddet ise, aile içi şiddet ya da eşler arası şiddet ve toplumsal şiddet olarak alt gruplara ayrılır.

Saldırganlık ve şiddet kavramları genellikle eşanlamlı gibi kullanılsa da aralarındaki sınır genellikle tartışma konusudur. Şiddet, saldırganlığın nefret, düşmanlık gibi duyguların daha büyük boyutlara ulaştığı bir biçimi olarak tanımlanabilir. Şiddet sözcüğü genel anlamda aşırı bir duygu durumunu, kaba ve sert davranışı; özel anlamda ise, saldırgan davranışları, kaba kuvveti, beden gücünün kötüye kullanılmasını, yakan, yıkan, yok eden

eylemleri, taşlı, sopalı, silahlı saldırıları, bireye ve topluma zarar veren etkinlikleri tanımlar.

Şiddetin Üretimi

Şiddet; siyasal, ekonomik, toplumsal, kültürel, cinsel vb. yaşamın her alanını kapsayan bir ağ niteliğine sahiptir. Toplumsal yaşamın bütün örüntülerini içersine alan şiddetin görüngüleri şu şekilde sıralanabilir:

- Bireyin istemediği şeylere maruz bırakılması (alay, aşağılama, taciz, tehdit, darp, dayak vb.),
- Güçlü olanların ya da öyle görünenlerin yasalardan, geleneklerden ve değer yargılarından yani toplumsal normlardan aldıkları güçle daha güçsüz olanlara baskısı,
- Bir kimsenin duygusal ve fiziksel yollarla kendi istek ve amaçlarını gerçekleştirmek için diğer insanları zorlaması.

Şiddetin nedenlerinden bazılarını şöyle sıralamak mümkündür;

- Silahlı çatışma, savaş, silahlanma, militarizm, ırkçılık,
- Yoksulluk, işsizlik, güvencesizlik ve gelir adaletsizliği,
- Göç nedeniyle başta metropoller olmak üzere çeşitli yerleşim birimlerinde oluşan kontrolsüz yapılaşma ve nüfus artışı,
- Kültürel yozlaşma ve yabancılaşma,

- Medyadaki şiddet içerikli programlar,
- Eğitimsizlik,
- Siyasetçilere ve diğer yöneticilere duyulan güvensizlik vb.

Toplumların sahip olduğu kültürel özellikler de şiddeti o toplumda yapısal bir unsur olarak biçimlendirmektedir. Türkiye toplumunda “delikanlılık” ya da “kabadayılık” adı altında saldırganlık içeren davranışların erkekliğin birer nişanesi olarak hoş görüldüğü, bu tutumun söz konusu saldırgan davranışları erkekler açısından birer kişilik özelliği haline getirdiği bilinen bir gerçekliktir.

Medyadaki şiddetin toplumsal düzlemde yeniden üretimini sağlayan en önemli araçlardan biridir. Türkiye’de çok izlenen televizyon programları, örneğin diziler, filmler, müzik klipleri, kamera şakaları ve hatta asıl görevi tarafsız haber vermek olan haber programları yoğun bir biçimde şiddet içermekte ve şiddeti beslemektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda televizyonun olumsuz etkileri şu şekilde saptanmıştır:

- Saldırganlık ve şiddete neden olmak,
- Bireyi, aile ve arkadaşlık ilişkilerinden uzaklaştırmak,
- Tüketim davranışlarını değiştirmek,
- Fantezi dünyasını çok canlı sunarak gerçeklerden uzaklaştırmak,

- Hareketsizlik dolayısıyla fiziksel gelişimi olumsuz etkilemek,
- Okuma zevkini azaltmak ve okuma süresini kısaltmak

Televizyondaki şiddetin çocukları etkileme şekli ve süreci ile ilgili ise üç tür mekanizma ve etkiden söz edilmektedir:

a)Gözlemsel öğrenme: Bireyler medyada gördükleri şiddet olayları dolayısıyla daha önce davranış dağarcıklarında olmayan, insanlara zarar vermenin ve şiddetin yeni biçimlerini öğrenerek davranış dağarcıklarına katmaktadırlar.

b)Kontrolün kaybolması: Saldırgan davranış ve eylemleri izleyenlerin saldırganlık ve şiddete karşı olan engelleyici kontrol mekanizmaları gevşemektedir.

c)Duyarsızlaşma: İzleyicilerin saldırgan davranışlar ve bu davranışların kurbanlarda yarattığı sonuçlara karşı olan duygusal tepkileri azalmaktadır. Çünkü şiddet görüntüleri olağanlaşarak ve kanıksanarak, sanki gerçek değillermiş gibi algılanmakta ve zaten görüntüler asla gerçeğin yerini tutmamakta, şiddet medyaya olanca çıplaklığıyla yansıyamamakta, adeta tül bir perde altına alınmaktadır. Sonuç olarak kişi artık bu olaylara duygusal bir tepki gösterse bile bu çok az olmaktadır.

Şiddetin bir diğer nedeni ise ailesel faktörlerdir. Her ne kadar ailenin davranışa olan doğrudan etkisinin, ergenlik döneminde yerini akran etkisine bıraktığı ve böylece aileyle ilgili pek çok risk faktörünün etkisini kaybettiği ileri sürülse de bu dönemde ebeveyn ile çocuk arasındaki ilişkilerin öneminin

azaldığını söylemek mümkün değildir. Yapılan araştırmalar ebeveynler ile çocuk arasındaki iletişimin niteliğinin çocuğun kimlik gelişiminde etkili olduğunu vurgulamaktadır. Demokratik ve çocuğun özerkliğinin tanındığı bir aile ortamının, kimlik ve özgüven gelişimine olumlu etkisi olduğu ifade edilmektedir. Çocuğa karşı otoriter, baskıcı, iteleyici ve hasmane bir tavır içerisinde olan ailelerden yüksek oranda saldırgan bireyler çıkmaktadır. Diğer taraftan pek çok araştırmacı, şiddet döngüsünü sosyal öğrenme modeliyle açıklamaktadır. Bu bağlamda daha önce ailelerinde istismar ve şiddete uğramış bireyler böyle bir geçmişi olmayanlara göre daha fazla şiddet uygulamakta, daha saldırgan ve yıkıcı olabilmektedirler.

Bireysel faktörler de şiddet içeren davranışa kaynaklık etmiş olabilir. Diğer faktörler, tepkiselliği, empati eksikliğini, bireyin kontrolündeki faktörlerin, davranışından sorumlu olduğu düşüncesini ve şiddetin kurbanı olma durumunu içerir. Ergenlik döneminde, kolaylıkla risk alma özelliği, özellikle diğer etkenlerle birleştiğinde şiddet için güçlü bir belirleyici olmaktadır. Umursamaz bir ergen, duygularını ifade etmede şiddet davranışını uygun bir araç olarak görebilir. Saldırganlık ise her ne kadar az bir etkiye sahip olsa da bireysel özelliklerin içinde yer almaktadır.

Gençlik İçinde Şiddet

Dünya Şiddet ve Sağlık Raporu'nda genç bireyler arasındaki şiddet olayları gelişimsel (çocuk ve gençlik dönemi) açıdan; okul öncesi, okul dönemi ve ergenlik döneminde değişim gösterir. Okul öncesi çocuklar genellikle arkadaşlarıyla oyuncaklarını paylaşma konusunda şiddete başvururlar. Vurma, itme, nesne fırlatma gibi davranışlar bu yaşlarda gözlenir. Bu çağın

sonuna doğru fiziksel saldırganlık gerilemeye başlar. Genellikle, ergenlik dönemine girmeye birlikte saldırganlıkta gerileme olur. Ancak, gelişimsel açıdan saldırganlığı yönetme konusunda sorun yaşayan çocuklarda saldırganlığın daha fazla şiddet içeren davranışa dönüşümünde artış olur. Bu çağda, 12–20 yaşlar arasında şiddet içeren ciddi olaylarda belirgin şekilde artış olmaktadır. Örneğin saldırı, hırsızlık ve tecavüz vb.

İlk kez çocukluk çağında şiddet uygulayan bir çocuk, bu davranışı ergenliğe taşır. Gençlerin büyük bir bölümü şiddet davranışını ergenlik döneminde gerçekleştirir. Bazı gençler için şiddet, akranlarının saygınlığını kazanmak için, kendilik değerini yükseltmek için ya da yetişkinlerden bağımsız olduklarını göstermek için bir yol olarak görülür. Şiddet, ergenlerin yetişkinliğe geçerek yetişkin rollerini üstlenmeye başlamasıyla azalır. Şiddet, temelde toplumsallaşma süreci içinde gelişen bir olgudur. Gencin şiddet davranışı, bireysel faktörlerden, aile, okul, akran grubu faktörlerinden ve toplumsal faktörlerden etkilenir.

Akran grupları ergenlikte oldukça önemli bir yere sahiptir. Çünkü arkadaşlık ilişkileri ergenin yaşamında kendini kanıtlama için önemli bir kaynaktır. Gençler, yetişkinliğe yaklaştıkça akranların onayını kazanma isteği belirginleşir, akranların davranışı ve standardı onlar için önem kazanır. Arkadaşlık toplumsallaşma sürecinde önemlidir ancak gençlik döneminin özellikleri bu etkiyi artırmaktadır.

Şiddet eğilimi olan çocuklardaki belirtiler genel olarak;

- İçine kapanma ve sürekli yalnız kalma

- Düşük akademik başarı ve derslere ilgisizlik,
- Yazılarında ve resimlerinde şiddeti işleme,
- Öfkesini kontrol edememe,
- Sürekli başkalarına vurma, aşağılama ve rahatsız etme,
- Hoşgörüsüzlük ve önyargılı olma,
- Alkol ve uyuşturucu kullanma şeklindedir.

Okulda Şiddet

Duygusal, fiziksel, sözel, cinsel, siyasal, ekonomik vb. hemen her düzlemde kendini gösteren şiddet olgusu, okullarda da sıklıkla karşılaşılan bir durum haline gelmiştir.

Ergenlik döneminde ailenin yanı sıra okulun da ergen üzerinde önemli etkisi vardır. Ergenlik çağındaki öğrenciler, hem yetişkin olan eğitimci ve okulun idari personeli ile hem de akran gruplarıyla güçlü bir etkileşim içerisinde. Okulun yapısal özelliği, çocukların daha önce aileleri ile olan anlaşmazlıklarının yinelenmesine ve bu da yeni krizlere yol açmaktadır. Çocuklardaki şiddet davranışlarının sıkça gözlemlendiği ortamlardan biri olan okulda, kimi zaman bireyin kendine ya da başkalarına zarar verici bir davranışı ortaya çıkmadan anlaşılabilir değildir.

Öğrencilerin göstermiş oldukları şiddet, sözel ve fiziksel şiddet olmak üzere iki kategori altında değerlendirilebilir. Saygısızlık, küçük düşürme, emir verme, iftira, yalan ve dedikodu vb. sözel şiddet; kavga-dövüş, darp, saç çekme ve yolma, tükürme vb. fiziksel şiddet kategorisinde yer almaktadır.

Gelenekler çerçevesinde şekillenmiş toplumsal cinsiyete dayalı iktidar ilişkilerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturan şiddet olgusu, aile ve okul ortamında çocukların maruz kaldıkları şiddet aracılığıyla gelecek nesillere aktarılmakta, bu süreç içerisinde kalıcılaşarak doğallaştırılmaktadır.

Diğer taraftan çatışma, göç, yoksulluk, işsizlik, ekonomik ve toplumsal krizin yaratmış olduğu şiddet, eğitim kurumlarında da yansımaları bulmaktadır. Bu şiddet ortamının en büyük mağduru ise çocuklar özellikle kız çocukları ve kadınlardır.

Eğitimde Şiddetin Nedenleri

- Resmi/egemen ideoloji
- Cinsiyetçi iş bölümü,
- Toplumsal cinsiyet rolleri (kıyafet seçimi, oyun farklılıkları).
- Sosyal ve kültürel farklılıklar,
- Savaş ortamları,
- Göç sonucu metropollerde oluşan varoşlarda yeniliğe kapalılık,

- Toplumsal ahlak,
- Kuşak çatışmaları,
- Küreselleşme ve kültürler arasında yaşanan çatışmalar,
- Kimlik bunalımı ve kimliksizleştirme,
- Homofobi ve transfobi,
- Siyasal şiddet, farklılığa tahammülsüzlük (ötekileştirip yalnızlaştırma)
- Diyalogsuzluk, iletişimsizlik
- Sınavlar ve ölçme değerlendirme sistemindeki olumsuzluklar,
- Kalabalık sınıflar,
- Rehberlik ve yönlendirmenin olmayışı, yetersiz eğitim almış kişilerin bu alanda görevlendirilmesi,
- Öğretmen açıklarını kapatmak için her üniversite mezununun öğretmen olarak istihdam edilmesi,
- Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Milli Güvenlik, Tarih, Hayat Bilgisi, Sosyal Bilgiler gibi ötekileştirici içeriğe sahip dersler.
- Eğitim paralı hale gelmesi, eğitim eşitsizliklerinin derinleşmesi

Ortaöğretim disiplin yönetmeliğinin katı, yasakçı kuralları ve tek tipleştirme uygulamaları,

•Sürekli değişen eğitim programları, başarı oranının düşmesi, kalitesiz, ezberci, yarışmacı, niteliksiz eğitim sistemi,

Kadın Eğitimcilere ve Öğrencilere Yönelik Şiddet.

Kadına yönelik şiddet, cinsiyete dayanan, kadını inciten, ona zarar veren, fiziksel, cinsel, ruhsal hasarla sonuçlanma olasılığı bulunan, toplum içerisinde ya da özel yaşamında ona baskı uygulanması ve özgürlüklerinin keyfi olarak kısıtlanmasına neden olan her türlü davranıştır (DSÖ, 1993) (Violence Against Women, 1996). Dünyada kadına yönelik şiddet, özellikle ekonomik, siyasal ve etnik sorunlarla iç içe geçerek artmaktadır.

Türkiye’de yasalar ya da sosyal devlet tarafından korunma imkânı bulamayan kadınlar eş, baba, kardeş, arkadaş ya da hiç tanımadığı bir erkeğin cinsel-fiziksel şiddetinin hedefi olmaktadır. Son yedi yıl içinde şiddet mağduru kadınların sayısında % 1400 artış yaşanmıştır.

Kadın eğitimciler; fiziksel, cinsel, psikolojik, sözel, siyasal ve toplumsal baskıya maruz kalmakta, bu bağlamda mobbinge (işyerinde yıldırma) uğramakta, öğrenci ve velilerden baskı görmekte ve cinsel obje olarak görülebilmektedir.

Bu doğrultuda kadın eğitimcilere ve öğrencilere yönelik şiddet ile ilgili 100 kişi ile yaptığımız bir anketin sonuçları şöyledir:

Öğretmenlere yönelik anket sonuçları:

“Hangi davranışları toplumsal cinsiyetçiliğe dayalı şiddet olarak değerlendiriyorsunuz?” sorusuna toplumda kadının geri planda tutulması, sosyal aktivitelerin erkek üzerinden, sorun ve olumsuzlukların kadın üzerinden yürütülmesi, fırsat eşitliğinin tanınmaması, kadının yetersiz görülmesi, kadının ezilmesinin kader ya da fitratından kaynaklı bir durum olarak görülmesi, erkeklerle eşit koşullarda çalışıyor gibi görünse de artı olarak başta annelik toplumsal cinsiyet rollerini yüklenmiş olması ve bu rolleri eksiksiz oynamasının dayatılması, birçok konuda kadına “yapamazsın” emir kipinde ifadesini bulan baskının uygulanması gibi cevaplar verilmiştir.

“Sizin de cinsiyetçilikten kaynaklı şiddet taşıyan davranışlarınız oluyor mu?” sorusunda ise genelde uygulanmadığı belirtilse de, hatta şiddete karşı çıktığı söylene de kısmen ataerkil toplumun yansıması olarak, fiziksel değil, duygusal ve psikolojik şiddet uygulandığı cevapları verilmiştir.

“Okul içinde kılık-kıyafet, arkadaşlık ilişkileri söz konusu olduğunda kızların daha fazla hassasiyet göstermesi gerektiğini düşünüyor musunuz?” sorusunda ise genelde üç nedenle durum meşrulaştırılmaya çalışılmıştır. Toplumsal baskı (normlar), ahlak anlayışı ve kızların kendini koruması ya da koruması gerektiği mantığı ile kılık kıyafette ayrımcılık desteklenmiştir.

“Çalıştığınız okulda idare, öğretmen ve öğrenci söz konusu olduğunda cinsiyet farkı vurgusu hissediyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplarda genel olarak ayırım yapıldığını, kızların belli kalıplar içine alındığını, kısmen de kadınları koruma adına pozitif ayrımcılık yapıldığı belirtilmiştir.

“Öğrenciler arasında görevlendirme yaparken cinsiyet farkını göz önünde bulundur musunuz?” sorusuna “evet” denmiş; bu da çoğu zaman kız ve erkek çocuk arasındaki fiziksel farklılıklara bağlanmıştır. Farkında olmadan toplumsal rollerinden yola çıkarak erkeklere daha çok sorumluluk verilmiş, kızlara karşı ise dışarıdaki işlere göndermeme vb. yaklaşımlar geliştirilmiştir.

“Sizce kurumunuzda görev dağılımı yapılırken cinsiyet ayrımı yapılmalı mı?” sorusuna ise genelde “yapılmalı” denmiştir. Pozitif ayrımcılıklar savunulmuş; bunun nedeni de kadının diğer cinsiyet rollerini yerine getirmesi için kolaylık sağlanmasına bağlanmıştır. Kadınların lehine bir tespit yapılmış gibi görünse de aslında kadının ikincil toplumsal konumu bir kez daha meşrulaştırılmıştır.

Eğitim kurumlarındaki kadın yönetici sayısının azlığı konusunda ise iki bakış açısı ortaya çıkmıştır. Bir kısmı kadınların başarısız olduğunu, liderlik vasıflarının olmadığını düşünürken; bir kısmı da evleri çok iyi yöneten kadının her yerde yöneticilik yapabileceğini fakat kadına biçilen kadınlık, annelik rolleri ve ev işlerinin yükünü ağırlaştırdığını ve yine erkeğin fırsat vermemesinden dolayı kadının yöneticiliği kabul etmediğini ifade etmiştir.

“Sizce hangi meslekler kadınlara, hangi meslekler erkeklere uygundur, örnekler verebilir misiniz?” sorusuna öğretmenlik gibi meslekler kadınlara, avukatlık gibi meslekler erkeklere uygun görülmüş; mesleklere cinsiyet yüklenmiş, hemşirelik kadın için, inşaat işçiliği, çiftçilik, polislik gibi meslekler erkek için uygun görülmüştür.

“Meslek seçiminde cinsiyet belirleyici midir?” sorusuna çocuk bakımı, ev işleri gerekçesiyle ek zaman ihtiyacı olmasından kaynaklı “ evet “ cevabı

verilmiştir. Erkek ve kadının meslekleri ataerkil toplumun tanımladığı cinsiyet rollerine göre belirlenmiştir.

Öğrencilere yönelik anket sonuçları:

“Hangi davranışları toplumsal cinsiyetçiliğe dayalı şiddet olarak değerlendiriyorsunuz?” sorusuna kadınların küçük düşürülmesi ve onlara güvenilmemesi, erkeklerin dışa dönük büyütülmesi, kızların davranışlarına tepki gösterilirken, kıyafetlerine karışılırken, erkeklere hoşgörülü yaklaşılması şeklinde cevaplar verilmiştir. Ataerkil toplumda şiddetin normal görülmesi, toplumsal rollerden dolayı şiddetin kadına daha çok uygulandığı, psikolojik şiddetin daha çok kız çocuklarına uygulandığı gibi tespitler yapılmıştır.

“ Size de şiddet taşıyan davranışlar uygulanıyor mu ya da siz bu tür davranışlar uyguluyor musunuz?” sorusuna genel anlamda “hayır” cevabı verilmiş olsa da “babadan şiddet gördüğünü” ve “sevgilisine şiddet uyguladığını” belirten cevaplar alınmıştır.

“Yetenek dersi işlenirken derse aktif olarak katılıyor musunuz? Katılamıyorsanız nedeni nedir?” sorusuna ise derslerin sayısının az olması, öğretmenlerin donanımlı olmaması, oyunların erkeklerin tekeline alınması, kızların her ortamda bulunmasının sakıncalı görülmesi, aile baskısından dolayı kızların kendini katamaması, müfredatta toplumsal cinsiyet temelli ayrımcı unsurların yer alması biçiminde cevaplar verilmiştir.

“Kız ve erkek kardeşler olarak evle ilgili işlerde farklılık hissediyor musunuz?” sorusuna kızlara ev içi işlerde sorumluluk verildiği, erkeklere ise

dışarı işlerinin verildiği cevapları ile birlikte çok az ayırım yapıldığını ifade eden cevaplar da verilmiştir.

“Okulda bulunan öğretmenlerin davranışlarında cinsiyet farkı vurgusu hissediyor musunuz?” sorusuna verilen cevaplarda erkek ve kadın öğretmenler tarafından kızlara daha hoşgörölü, erkeklere ise daha kaba yaklaşıldığı ifade edilmiştir. Kız öğrencilere fiziksel değil ama psikolojik ve duygusal baskının daha çok uygulandığı cevaplarıyla birlikte cinsiyet ayırımının yapılmadığını ifade edenler de olmuştur.

“Okulda görevlendirme yapıldığında cinsiyet farkı vurgusu hissediyor musunuz?” sorusuna güç gerektiren işlerde ve spor aktivitelerinde erkek öğrencilerin, temizlik işlerinde kız öğrencilerin görevlendirildiği, “klasik anlamda ev kadınlığı” rollerinin okulda da kendini gösterdiğini vurgulayan cevaplar verilmiştir.

“Sizce ders kitaplarında kadın ve erkeklere biçilen rollerde farklılıklar var mı?” sorusuna Biyoloji kitaplarında hep erkek resmi olduğu, edebiyat kitaplarında kahramanların erkekler olarak öne çıktığı, kadınların ev robotu olarak sergilendiği, tarih kitaplarında siyasetin hep erkeğe mal edildiği tespitleri yapılmıştır.

Bu anket sonucunda elde ettiğimiz bilgilere paralel olarak ilköğretim kurumlarında okutulan ders kitaplarında cinsiyetçi bir dilin kullanılmamasına yönelik, birçok sivil toplum örgütü ve sendikamız EĞİTİM SEN tarafından sayısız rapor ve öneri sunulmasına rağmen Talim Terbiye Kurulu tarafından bunların yeterli ölçüde dikkate alınmadığı ders kitapları üzerine yaptığımız incelemelerde görülmüştür. Birinci kademe ders kitapları üzerinde

yaptığımız incelemede; anne ev işlerinden, çocuk bakımından, pazar işlerinden sorumlu, evdeki görev dağılımında temizlik yapan, yemek pişiren; baba dışarıda çalışıp eve ekmek getiren, eve geldiğinde ise anne kızını yanına alarak mutfak işlerini yürütürken, dinlenmek için erkek çocuğunu yanına alarak televizyon izleyen rollerde tasvir edilmiştir. Baba ve erkek çocuk aile bütçesini beraber hazırlarken anne yine kadınsı bir çekingenlikle karara boyun eğendir. Bunun yanında ders kitaplarında bilim insanlarının, yöneticilerin, sporcuların, deney yapan çocukların gösterildiği resimlerin hep erkeklerden seçildiğini görüyoruz. “Kendime güveniyorum” temasını erkek çocuk resimleri, “Beslenme zamanı” temasını ise kız çocuklarının resimleri temsil etmektedir. Bu kitaplarda top, topaç, araba gibi oyuncaklar erkek oyuncaklarını; oyuncak bebekler ise, kız çocuklarının oyuncaklarını temsil etmektedir. Oyun alanları ile ilgili konularda erkek çocukları ile kız çocukları farklı oyun ortamlarında gösterilmektedir. Teknolojik aletlerin tanıtımı ile ilgili resimlerde anne yanındaki kızına ütü, fırın, çamaşır ve bulaşık makinesi gibi aletleri tanıtır gösterilmektedir. Meslek gruplarını gösteren resimlerde öğretmenlik mesleğini tanıtan tüm resimlerde kadın; bilgisayar gibi aletlerin başında görev yapanların gösterildiği teknik meslek gruplarını tanıtan mesleklerle ilgili resimlerde ise erkekler yer almaktadır. Yaramaz, haşarı vb. roller erkeklere; uslu, hanım hanımcık vb. roller kızlara biçilmektedir. Yine bu kitaplarda yer elen kadın resimlerindeki figürlerde kadınlar hep etekli ve uzun kollu kıyafetlerle gösterilmektedir...

Müfredat, ders kitapları toplumsal cinsiyete dayalı ayrımı destekler şekilde hazırlanmakta; kızlara ve erkeklere eşitliği içermeyen bu roller benimsetilmeye çalışılmaktadır. Eğitim sürecinden geçen bireyler cinsiyetçi yaklaşımları tümüyle doğru kabul etmekte, böylece egemen sistemin devamını destekleyen eğitim politikaları amacına ulaşmış olmaktadır.

Öğretmenlerin verdiği cevaplardan anlaşıldığı gibi cinsiyete dayalı şiddetin algılanması konusunda bir bilinç olduğu gözlemlenmektedir; fakat hem kadın hem erkek öğretmenlerin bu konuda kendilerini özne yapmadan çevredeki gözlemlerini aktardıkları, kendilerini bu yaşananların dışında gördükleri anlaşılmaktadır. Okul içiyle ilgili sorduğumuz sorularda öğrencilerin kılık kıyafetleri davranışları, okulda yapılan işler konusunda öğretmenlerin kız ve erkek öğrencileri ayırdıkları, geleneksel aile yapısının etkili, ataerkil bakış açısının belirleyici olduğu sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin öğrencilere karşı olan davranışlarında ayırım gözettikleri ama bunu kız öğrencilerin ailelerine karşı duyulan sorumluluk nedeniyle, onları korumak adı altında yaptıkları anlaşılmıştır. Yeterince kadın yönetici bulunmamasının nedenleri yeterli düzeyde olmamasına, ev işlerine, başarısızlığına, annelik rolüne bağlanmış böylece kadının yöneticilik kadrolarına gelmemesi gerektiğinin mantığı oluşturulmuştur. Aynı nedenlerle kadın ve erkeklerin meslek seçimlerinde de cinsiyetçi bir ayırım gözlenmiştir. Toplumsal cinsiyet rollerinin neden var olduğuyla ilgili sorulan sorularda bunun bir yaratılış özelliği olduğu, böyle olması gerektiği söylemiyle ayrımcılık kaderci bir kabullenişe oturtulmuştur. Kadınların da kendilerine biçilen bu rolleri benimsemeleri, değiştirmek için bir çabalarının olmaması sonucunu doğurmaktadır. Yaptığımız çalışma ile edindiğimiz sonuçlar öğretmenlerin cinsiyetçilik konusunda var olan yargıları süregelen şekilde benimsedikleri ve sorgulamadan uyguladıklarıdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin ailede, çevrede ve eğitim kurumlarında öğretmenler eliyle de yeniden üretildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğrencilerle yapılan görüşmelerde de; çocukların giderek toplumsal cinsiyet rollerinin belirginleştiği bir kişiliğe kavuştuğu, ataerkil/patriarkal sistemin

tariflendiği erkek ve kadın stereo tiplerine doğru yol alındığı görülmüştür. En çarpıcı nokta ise öğrencilerin şiddetin farkında olmaları, bunu fiziksel değil psikolojik ve toplumsal şiddet olarak tanımları ve örneklendirmeleri. Yine de bu durumu sıradan görüp toplumsal cinsiyet rollerini oynama gayreti içinde olmalarıydı (masayı silen kız öğrenci, dış kapı nöbetini tutan erkek öğrenci olmalı)

Görüşmelerden çıkan sonuç; eğitimde toplumsal cinsiyet kaynaklı şiddet konusunda öğretmen ve öğrencilerin bakış açılarının birbirinden çok farklı olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin daha yerleşik kanıları varken öğrenciler daha doğal, şekillenmemiş ve nesnel yorumlarda bulunmuştur. Öğrenciler açısından rollerin oynanmaya başlandığı fakat henüz tam olarak benimsenmediği, öğretmenler ve ebeveynlerin öğrencilerin bu eşitsizlik farkındalığını bastırmaya çalıştığı görülmüştür. Öğretmenler kabullenişleriyle sistemi devam ettirmeye çalışırken, öğrencilerin sorgulama bilincini kazanamadıkları ve dolayısıyla değiştirme gereği hissetmedikleri görülmüştür. Öğrencilerden aldığımız cevaplara göre ders kitaplarında hala cins ayrımcılığı sürdürülmekte, kadın ve erkek ayrımı içten içe işlenmeye devam edilmektedir. Ders araç ve gereçlerinde halen bu tür cins ayrımcı öğeler var ise milli eğitim politikalarında ve bu politikaları oluşturanların zihniyetinde hiçbir değişiklik olmadığı ve aynı algılayışın devam ettiği görülmektedir.

İşyerinde Yıldırma (Mobbing)

İşyerinde cinsel taciz, işyerindekiler tarafından tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, beden hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici ifade olarak tanımlanabilir. Cinsel

taciz genellikle gereksiz fiziksel temas, dokunmalar veya elle vurma; imalı ve hoş karşılanmayan işaretler, şakalar, görünüm hakkında yorumlar yapma ve kasti sözlü aşağılama; cinsel yaklaşma talepleri; fiziksel sarkıntılık vb. şeklinde görülür. Özellikle güvencesiz, vasıfsız, deneyimsiz, genç, işini kaybetmekten korkan kadınlar işyerinde cinsel taciz tehdidi altındadırlar.

Bu taciz kimi zaman **mobbing** olarak değerlendirilen farklı psikolojik baskı mekanizmasını içeren psikolojik şiddet ve yıldırma boyutuna vardırılmaktadır. Mobbing, eğitim kurumlarında özellik otoriter zihniyete sahip kimi yönetici ve çalışanların başvurdukları bir yöntem olarak karşımıza çıkar. İşini kaybetme kaygısı ya da diğer nedenlerle çoğunlukla gizli kalan bu saldırılardan dolayı kadınlar zarar görmekte ve çözüm konusunda yalnız kalmaktadır.

Sosyal ilişkiler, işyerindeki iletişimin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Çalışma grubu içinde umursanmak, bir gruba ait olmak ve değerli olduğunu hissetmek çalışanın en temel gereksinimlerindedir. Ancak birçok kurumda her kesimden insanın her an maruz kalabildikleri psikolojik şiddet ve yıldırma eylemlerinin en büyük mağduru kadınlar olmaktadır. Ne yazık ki eğitim kurumlarında da bu uygulamalar yaygın olarak yaşanmaktadır. Ancak hep üstü örtülü kalmaktadır. Yaşadığı cinsiyet ayrımcı uygulamalarla zaten ezilmişliği yaşayan kadın eğitimcilerin yaşamları bu tür ekstra baskılanmalarla kaosa dönmektedir. Bireyin çalışma ortamında sosyal ilişkilerinin engellenmesi, iş arkadaşlarının onunla konuşmaması, sanki orada değilmiş gibi davranmaları, sosyal ilişki kurma hakkının elinden alınmasına ve çoğu durumda telafisi imkânsız sorunlar yaşamasına neden olmaktadır.

Mağdurun doğrudan psikolojik ve fiziksel sağlığını hedef alan bu tür saldırılar, psikolojik şiddet davranışları içinde en dayanılmaz ve onur kırıcı olanlarıdır. Bu davranışlar içerisinde özellikle idari amirlerin iletişim olanaklarını ortadan kaldırmayı amaçlayan davranışları; kadının grup içinde sözünü kesmek, yaptığı her işi eleştirmek, kendini göstereceği işleri yapmasına engel olmak, özel yaşamını eleştirmek, herkesin önünde yüksek sesle azarlamak, yazılı veya sözlü olarak tehdit etmek, jest, mimik ve bakışlarla kurulmak istenen ilişkiyi geri çevirmek vb. bulunmaktadır. Bununla birlikte dinsel, siyasal görüşü ile alay etmek, kararlarını sürekli sorgulamak, çabalarını ve başarılarını küçümsemek, cinsel imalarda bulunmak, özgüvenini olumsuz etkileyecek, vasıflarıyla örtüşmeyen işler vermek, gözdağı vermek için şiddet gösterilerinde bulunmak gibi yöntemlerle çalışanlar yıldırımak istenmektedir. Elbette ki bu uygulamalara en çok kadınlar maruz kalmaktadır.

Öte yandan cinsiyetçi zihniyetin öğrenciler üzerinden yarattığı etki onların kadın öğretmenlere olan yaklaşımlarını da belirlemektedir. Öğrenciler özellikle kadın öğretmenleri ciddiye almama, dersini dinlememe, çalışmama, karşı çıkma, dalga geçme, dersinde gürültü yapma, idareye şikâyet etme vb. yöntemlerle psikolojik şiddet uygulamaktadır. Bunun kaynağında kuşkusuz kadın öğretmenleri zayıf, güçsüz, hükmedilmesi gereken biri görme mantığı yatmaktadır.

Yine öğrenci velileri de bir sorun çıkması durumunda kadın öğretmenlere daha çok yüklenebilmektedirler.

Kız Çocuklarına Yönelik Şiddet

Eğitimin yapısından, sürecinden, içeriğinden kaynaklanan cinsiyet

ayrımcılığı eğitim kurumlarında kız öğrencilerin cinsiyetçi kalıp yargılara göre şekillenmelerini ve her türlü cinsel şiddet ve ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olmaktadır.

Türkiye'de eğitim sistemi, geleneksel yapıyı koruyarak, eşitsizliklerin yeniden üretilmesini, var olan egemenlik ilişkilerinin korunmasını sağlamaktadır. Eğitim müfredatının yapısı ve içeriği cinsiyetçi değer yargılarını, geleneksel cinsiyet rollerini pekiştirmektedir. Ders kitapları ve materyalleri cinsiyetçi ideolojiyi ve güç ilişkilerini körükleyen, kadınlık-erkeklik rollerini pekiştiren siyasal içerikte düzenleniyor. Kadınların edilgen ve itaatkâr, erkeklerin baskın rolleri ön plana çıkarılıyor.

Öğretmenlerin geleneksel kadın-erkek, ya da anne baba rollerine uygun tutum ve davranışları nedeniyle, geleneksel rol kalıpları çocukların zihinlerinde pekişmektedir. Kızların şefkat, sosyal duyarlılık gibi özellikleri ile ev işi, çocuk bakımı gibi özel alana ilişkin beceriler geliştirmesi; erkeklerin ise bağımsızlık ve yarışmacılık gibi özelliklerin yanı sıra teknik bilgilerle kamusal alana ilişkin beceriler geliştirmesi beklenmekte ve öğretilmektedir. Kızlar düzenli, sorumlu, devamlı, uysal, disiplinli, ezberci diye nitelendirilirken, erkekler daha zeki fakat tembel ve dağınık nitelendirilmektedir. Kız çocukların edilgen, utangaç, terbiyeli, itaatkâr olmaları istenirken, erkek çocuklar şiddete eğilimli, hatta özendirici, girişimci, yetiştirilmelerine çalışılır.

Yapılan araştırmalar; kızların okul ortamıyla baş etme stratejilerinden birinin görünmez olmak, dikkat çekici davranışlardan kaçınmak, soru sormamak, tartışmalara katılmak yerine dinlemek, uyumlu olmak, böylece riskleri de en aza indirmek olduğunu göstermiştir. Ancak buna rağmen okulun fiziki ortamında giyim kuşamaı, takıları, makyajı, duygusal ilişkileri, davranışları ile

en çok denetlenen kız öğrenciler olmaktadır. Ne yazık ki bunu en çok kadın öğretmenler uygulamaktadır.

Bununla birlikte özellikle erkek öğrencilerin kız öğrencilere yönelik geliştirdikleri şiddet ve taciz olayları sıkça yaşanmaktadır. Taciz olayı çoğu zaman erkek öğretmenler tarafından da gerçekleştirilmektedir. Ancak kız çocukların taciz olayının bilincinde olmamaları ya da fark etmeleri durumunda ise toplumsal baskılanma nedeniyle açığa çıkaramadıkları bilinen bir gerçekliktir.

Kız öğrencilerin yaşadığı tüm bu ayrımcılıklara ek olarak, özellikle göçle metropollere gelen kız çocukları kendi dillerinde kendilerini ifade edememelerinden kaynaklı psikolojik eziklik ve kendine güvensizlik hissetmekte, içine kapanmaktadırlar. Bu durum onlara yönelik çevre baskısını, psikolojik ve fiziksel şiddeti daha da tetiklemektedir.

Eğitimde Cinsiyetçi Şiddet Konusunda İki Örnek: Yatılı İlköğretim Bölge Okulları (YİBO), Terörle Mücadele Kanunu (TMK) Mağduru Çocuklar

Toplumsal yeniden üretim sürecine bireyin sosyalizasyonu sağlanırken, sistemlerin kullandığı en önemli birimler aile ve eğitim kurumlarıdır. Bu sosyalizasyon sürecinde istendik yönde bir döngü elde edilmediği takdirde sistem, bireyin eğitim hakkını elinden almayı mubah sayar ve bu soyutlama ya da uyarılama sürecinde bedeller bazen hayatın geçen nice hesapsız yılları, bazen koşu havasına sokulmuş demir bir ranza, bazen kimliksiz yollara uzayan bir taşıt, bazen dilinden anlamadığı için avuçlara inen sert bir darbe olabilmektedir. TMK mağduru çocuklar bu uyarılama sürecine,

istendik yönde davranış eğilimi göstermedikleri için, çocuk yaşlarını demir parmaklıklar ardında geçirmek zorunda kalarak eğitim hakları sistemli şiddete kurban edilenlerdir.

Toplumsal cinsiyet kaynaklı şiddet tüm Türkiye’de ortak olmakla birlikte ülkenin doğu ve güneydoğusunun özgül sorunları bölgedeki şiddetin ayrıca ele alınmasını zorunlu kılıyor. Buradaki çocukların “pembe tişörtleri” ve mavi gömlekleri”ne göre ayrışmalarının ötesinde, doğrudan şiddetin en üst noktası olan ölümü yaşadıklarını; ayrıca TMK’ya dayandırılarak “taş atan çocuklar”ın tecrit edilerek eğitim haklarının ellerinden alındığı görülmektedir. AKP hükümetinin “kadın, çocuk demeden gerekeni yaparız” anlayışı ile çocuklar; bazen Oğuzcan Akyürek gibi oyun oynadıkları alanda, bazen aynı aileden olan Mizgin, Dilan, Şilan, Zelal kardeşler gibi yürüdükleri parkta, bazen Uğur Kaymaz gibi evlerinin önünde babasını uğurlarken, bazen 18 aylık bebek olan Mehmet Uytun gibi uyudukları beşiklerinde, bazen Abdullah Duran gibi balkondan sokağı izlerken, bazen Ceylan Önkol gibi kuzuları otlatırken ve bazen de savaşın tam ortasında el bombasıyla, hedefini şaşırın (!) roketle, sokağa atılan gaz bombasıyla, havaya sıkılan (!) uyarı atışıyla yaşamlarını yitiriyorlar.

Türkiye’de farklı dil gruplarının kendi dillerini terk ederek Türkçe konuşur hale getirilmesi olarak özetlenebilecek olan ulusal dil politikası, devletin homojen bir ulus yaratma tasavvurunun ve bu bağlamda asimilasyonun en önemli araçlarından biri olmuştur. Oysa dil iletişimin en önemli aracıdır, anadil ise çocuğun başta ailesi olmak üzere, soyu, çevresi ve ait olduğu halktan bilinçli bir öğrenim süreci olmadan edindiği dildir. Bu bakımdan anadil, topluluk kültürünün yaşatılması ve sonraki kuşaklara aktarılması

açısından çok önemlidir. Dil ile zihinsel gelişim arasında sıkı bir paralellik olduğu ileri sürülmüştür. Yapılan araştırmalar bebeklerin anne karnından başlayarak kendi dillerine ait sözleri yabancı dillerden ayırt edebildiklerini göstermiştir. Çocuk okul çağına gelinceye kadar temel dil yeteneklerini kazanmakta, edindiği sözcüklerle düşünüp, dış dünya ile bağlantısını bu sözcüklerle kurmaktadır. Yani gelişimi ve iletişimi; bu zihinsel süreç ve de buna aracılık eden dil ile ortaya dökülmektedir. Okula başladığında anadili dışında farklı bir dile dayalı eğitim onun gelişimini alt-üst ederek bocalamasına, çevreye küsmesine, kendini önemsemeyip kendinden kaçmasına ve dolayısıyla başarısız olmasına neden olmaktadır.

Anadil konusunda Türkiye gerçeğine bakılacak olunursa, eğitimdeki başarı sıralamalarında Hakkâri, Şırnak başta olmak üzere Kürt halkının yoğunlukta olduğu bölge illerinin Türkiye geneline göre sona yer almaları devlet yetkililerinin ifade ettiği gibi “ekonomik geri kalmışlık” ile açıklanamaz. Eğitimde başarısızlığın en önemli nedeni, kendi anadilini edinmiş buna göre duygu ve sözcük dünyası şekillenmiş çocukların başka bir dille eğitime zorlanmalarıdır. Anadilin yaşatılması, çocuğa anadilinde eğitim görme olanağının tanınması gibi haklar evrensel haklardır. Salt bu hakkın savunulması değil, hayat bulması için demokrasi isteyen herkese olduğu kadar, eğitimcilere de büyük sorumluluk düşmektedir. Çünkü devletin asimilasyon politikalarında eğitim kurumları etkin bir misyona sahiptir. Daha önce tüzüğünde anadilde eğitim hakkını savunan EĞİTİM SEN’in bu madde nedeniyle kapatılmayla yüz yüze kalması bunun en açık örneğidir. Anadilde eğitim hakkını yıllardır savunan Kürt halkı bu talebini dile getirdiği günden beri yığınla baskıyla, sindirme, gözaltı, hapis cezasıyla karşı karşıya kalmış ve yine yüzlerce genç okullarından uzaklaştırılıp eğitim hakları ellerinden alınmıştır.

Günümüzde asimilasyon sürecinin en önemli ayaklarını YİBO'lar, kadın ve genç kızlara yönelik okuma yazma kurs ve kampanyaları oluşturmaktadır. Özellikle son yıllarda devlet ve iktidar destekli kimi sivil toplum örgütleri tarafından bölgede yürütülen kampanyalar aracılığıyla bugüne kadar kendi dil ve kültürlerinin korunmasında önemli bir rol oynayan Kürt kadınlarının asimilasyon sürecine dâhil edilmesi hedeflenmiştir. Hükümetin hazırladığı bir eylem planında kız öğrenciler için YİBO'ların çekici hale getirilmesi ve çocukların okul öncesi eğitime katılımını artıracak yani asimilasyon sürecini daha kapsayıcı ve etkin hale getirecek birtakım tedbirler yer almaktadır. Eğitim kurumları aracılığıyla yürütülen bu asimilasyon politikaları “toplumsal değişme”, “modernleşme” söylemleri arkasına gizlenip haklılaştırılmaya ve meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır.

Sistemin yürüttüğü bu çarkın içerisinde süren çarpıklıklara gözünü yumamayan duyarlı birkaç eğitimcinin müdahalesi ile ortaya çıkarılan Pervari YİBO'larında ortaya çıkan oyunlar bir kez daha yatılı okullar gerçeğini gündeme taşımıştır.

Masum ve oldukça insancıl temellere dayandırılmaya çalışılan bu kurumların, tüm Türkiye'deki sayısı 589 iken bunların 300'ü Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesindedir. Bu sayıdaki bariz fark bile bu kurumların asıl olarak hangi amaçlarla açıldığının kanıtıdır. Milli Güvenlik Kurulu Kürt Raporunda ; “Bölgede yatılı ilköğretim okulları açılmalı, çocukların eğitimine bir an önce başlanmalı, bu okullarda Türk Kimliğini geliştirici ders programları uygulanmalı bu amaçla müfredat yeniden gözden geçirilmeli” şeklinde belirlemeler yapılmış, buna istinaden YİBO'ların yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar hızlandırılmıştır. Bölgedeki her il ve ilçenin giriş çıkışında bir YİBO'ya rastlanmaktadır. YİBO'ların yanında mutlaka bir askeri kuruluş

bulunmaktadır. Bölgedeki YİBO'larda belli dönemlerde Kürt öğretmenler çalıştırılmamıştır. Seçilen öğrencilerin özellikle kimsesiz ve çok yoksul olması esas alınmıştır. YİBO'ya giden çocuklara cazip hale getirilmesi açısından belli dönemlerde cüz'i bir harçlık bağlanmış bu bile yeterli talebi arttırmamıştır. Verilen bu harçlığı kimi aileler bir çare olarak görse de küçük bir azınlık olarak kalmıştır. Sistem her zaman olduğu gibi aslında kendisinin sorumlusu olduğu çöküntülerden beslenmeye çalışmak için her türlü yolu denemiş, bu bölgede yaşayan insanları çaresizleştirerek hiçleştirilmeye çalışmıştır.

Bölgeye yönelik operasyonlar ve bölgedeki çatışma süreçlerinde, kırsal alana yakın bir çok YİBO'da öğrenci ve bazen de öğretmenler yatakhaneleri askerlerle beraber paylaşmak zorunda kalmış bu da çatışma psikolojisi yaşamalarına neden olarak sağlıklarını olumsuz etkilemiştir. 6-7 yaşlarında huzurlu bir ortama, güvene, desteğe ve ilgiye en çok ihtiyaç duyduğu dönemde ailesinden, kültüründen, dilinden koparılarak yeni bir yaşamla karşılaşmış hayatın acımasızlığıyla, çıplak bir yalnızlık duygusuyla baş başa bırakılan bu çocuklar birey olma savaşını sevgisizlikle, korkuyla, sinerek kazanmaya çalışmaktadırlar. M.E.B'in raporlarına göre bu kurumlarda eğitim gören çocukların çoğunda soğuk yüz ifadeleri, işe yaramama duygusu, gelecek kaygısı, yüksek hastalık oranı, yüksek suçluluk duygusu, okulu sevmeme, edilgen davranışlı kişilik, okuldan kaçma, cinsel istismara maruz kalma, kişilik bozuklukları gibi davranışlar ile hastalık bulgularına rastlanmıştır. Okulların koşulları bu çocukları yatılı barındıracak yeterliliğe sahip değildir. Yaş ve cinsiyet gruplarına ayrılmadan iç içe yaşamaktalar. Ortak kullanım alanları sağlık şartlarından yoksun, düzenli ve yeterli bir beslenme sisteminden uzaklar. Okullar yerleşim alanlarından çok uzak olduğu için çocuklarda korku ve sinmişlik duygusu hâkim olmaktadır.

Okulların halktan kopuk ve kapalı yapısı çocukların travmalar yaşamasına neden olmaktadır. Küçük çocuklar sabaha kadar annelerini sayıklamakta, korku ve yalnızlıkla çişini altına yapan çocuklara yardımcı bir görevli yerine büyük çocuklar el uzatmaktadır. Temizlik çoğunlukla çocuklar üzerinden yaptırılmaktadır. Öğrenciler etütlerden direk yatakhanelere yönlendirilmekte, kendilerini ifade edebilecekleri farklı sosyal aktivitelerde bulunamamaktadırlar. Bu tür kurumlarda çalışan kadroların tamamen yetkin, alanında uzman, deneyimli olması gerekirken buralara atanan öğretmenler öğrencilerden daha büyük zorluklar yaşamaktadırlar. Birçok YİBO'da rehber öğretmen bulunmamaktadır. Bulunanlarda ise YİBO'lara göre hazırlanmış bir program uygulanmamaktadır.

Kız öğrenciler erkeklere oranla daha büyük sorunlar yaşamaktadırlar. Kız çocuklarının sayılarının az olması odakta olmalarına neden olurken çoğunlukla da bu kurumlardan mezun olduktan sonra öğretimlerine devam edememektedirler. Kız çocukları ergenlik dönemlerini bu kurumlarda karşılarken güven duyabilecekleri, problemlerine yardımcı olabilecek deneyimli kimseleri bulamamaktadırlar. Her iki cinsin düzenlenmemiş koşullarda bir arada yaşamak zorunda kalmaları her iki cins bakımından da sakıncalar yaratmakta cinsel taciz ve istismarların yaşanmasına neden olmaktadır. Sinme ve korkunun yanında geleneksel ataerkil aile değerleri yaşadıkları istismarları paylaşmak konusunda çekince yaratmaktadır. Yaşamlarını teslim ettikleri, gelecek umuduyla geldikleri bu kurumlarda bazen bir öğretmen, bazen iş sebebiyle oraya gelen bir çalışan veya işçi yetişkin bir erkeğin taciz ya da tecavüzüyle istismara uğrayan kız veya erkek çocukları yaşadıkları bu saldırıyı toplumun algıladığı cinsiyet rolüyle içselleştirmekte, mağdurun mağduriyeti yasalarla aleyhine işletilmeye çalışılmaktadır. Örneğin, öğretmeni tarafından tecavüze uğrayan bir kız

çocuğunun yaşadığı bu olay adli sürece yansıtıldığında, çocuğun müstehcen yerlerini göstermiş olduğu gerekçesi sanığın suçunu hafifletici neden olarak kabul edilebilmiştir. Çünkü bu zihniyete göre kadın her yaşta bir tahrik unsurudur. Erkeği ve erkeklığı sorgulamadan çocuk da olsa kadınlığı kışkırtıcı, tahripkar bulan egemen anlayış sistemin tüm kurumlarının neye göre yürütüldüğünü bir kez daha aldığı bu kararlarla ortaya koymuştur.

YİBO'larla ilgili meclise bu güne kadar sayısız önerge ve rapor sunulmasına rağmen ve kapatılmaları istenmesine rağmen, bu konu ile ilgili herhangi bir atılmamış aksine verilerin üstü kapatılmaya çalışılmıştır. YİBO'larda yaşanan taciz, tecavüz, yönetsel baskı ile ilgili basına sayısız olay yansımalarına rağmen, ilgili hiçbir kurum bunları dikkate almamış, yalnızlıkları ile yaşadıkları örtüştürülmüştür. Pervari olayları bunun en acı ve yakın göstergesidir. Bu madalyonun öteki yüzünde Bingöl depreminde enkaz altında kalarak, can veren 120 öğrenci, YİBO'lardan kaçarken donarak ölen 7 öğrenci, Uşak'ta yine YİBO'dan kaçarken foseptik çukuruna düşerek ölen 4 öğrenci, o koşullarda uyuşturucu maddeyi nereden bulduğu belli olmayıp bağımlı olan diğerleri ve karanlığa terk edilerek bilinemeyen daha ne kayıplar ve travmalar...

Daha çok çocuk ölmeden, yara almadan, örselenmeden, kişiliğini bunalımlara teslim etmeden bu kanayan yaraya biryerden başlayarak birilerinin dur demesi zorunlu ve en kaçınılmaz insani görevdir. Belli bir siyasi görüşe sahip kişilerden seçilen YİBO yöneticileri bu çarpık düzenin sürdürülmesinin birer parçasıdır. Taşımaları eğitim ve YİBO'larla ilgili yapılan ihalelerin iktidara yakın kişilere verilmesi buraların birer rant kapısı haline getirildiğinin bir diğer göstergesidir. Bu kurumlara ayrılan bütçenin ne kadarının bu çocuklara harcandığı ise şüphelidir.

Pervari, Adıyaman, Erçiş, Batman, Pertek, Kayseri, Uşak ve daha kim bilir kaç ilde kaç ilçede YİBO'larda taciz, tecavüz, istismar yaşanmış, kaç yıkım açığa çıkmamış, ne derin yaralar açılmıştır. Öğrendiği dilden uzaklaştığı için kendine yabancılaşan, bazen dilsizleşen kaç ömür törpülenmiştir bu kurumlarda? Öğrenciye, öğretmeni rütbeli, kendini er olarak hissettiren, yatakhaneleri koğuş olarak adlandırılan, eğitim yuvası değil islahhane vasfı gören bu yerlerin kapatılması gerekli ve zorunludur.

Basına yansıyan YİBO gerçekliklerinden sonra M.E.B. tarafından YİBO'larla ilgili resmi olmayan, bir takım düzenlemeler yapıldığını basına yansımış, YİBO'lara alınacak öğrencilerle ilgili olarak yaş sınırı getirilmesi yani 6-12 yaş grubunun alınmamasına yönelik çalışmalar yürütüldüğü ileri sürülmüştür. Bu iyileştirme sayılamayacak düzenlemelerin ciddiye alınmaması, bu kurumların kapatılması olabilecek en köklü çözümdür.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ :

Egemen toplumsal sistemin varlığını ve işleyimini sürdürmesinde sistemin 'banka kasaları' niteliği taşıyan eğitim kurumları hiyerarşik ilişkilerin üretilmesinde bu anlamda cinsiyetçi rollerin benimsetilmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Mevcut eğitimiyle, ekonomik işleyişiyle, siyasal ve kültürel değerleriyle sistem egemen sınıflara hizmet ederken, onların rantlarını artırırken şiddeti toplumsal hayatın olmazsa olmazı haline getirmektedir. Şiddet hayatın her alanındaki varlığı buna karşı bilinçli bir mücadelenin örülebilmesinden geçiyor. Bu doğrultuda yapılabilecek faaliyetler ve yaşama geçirebilecek stratejiler şunlar olabilir:

1. *Eğitim programları cinsiyetçiliği empoze eden yaklaşımlardan temizlenerek yeniden yapılandırılmalı; kadınlık erkeklığe dayalı toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren vurgular ders kitaplarından çıkarılmalı, ders kitaplarının toplumsal cinsiyet temelli şiddet açısından taranarak kitaplardan şiddetin ayıklanması için kampanya düzenlenmelidir.*

2. *Demokratik yaşamın okuldan ve aileden başlayarak toplumsal yaşamda hâkim kılınması için gerekli hukuksal değişimin yapılması, eğitim müfredatının şiddeti teşvik eden yaklaşımlardan arındırılması yönünde çalışmalar yürütülmeli, bu doğrultuda kitaplar ve oyunlar şiddetten arındırılmalıdır.*

3. *Eğitim materyalleri, salt Talim Terbiye Kurulu tarafından değil sendikaların, uzman eğitimcilerin, kadın örgütlerinin ve diğer sivil toplum temsilcilerinin yer aldığı çok daha geniş bir yapı tarafından hazırlanmalıdır.*

4. *Tarihte edebiyatçı, sanatçı, sporcu, bilim insanı, siyasetçi olarak öne çıkmış şahsiyetler ele alınırken kadınlara daha çok yer verilmelidir.*

5. *Okullardaki kılık kıyafet yönetmeliği demokratik bir tarzda düzenlenmeli, öğrencilerde serbest kıyafet uygulamasına geçilmelidir.*

6. *Eğitsel kulüpler başta olmak üzere okul içi aktivitelerde ve törenlerde kız-erkek öğrenciler için var olan klasik görevlendirmelere son verilmelidir.*

7. *M.E.B. ve sendika işbirliği ile tüm eğitim çalışanlarına yönelik, konunun uzmanlarınca hazırlanmış toplumsal cinsiyet eğitim ve seminerleri*

düzenlenmeli, özellikle rehber öğretmenler toplumsal cinsiyet eğitiminden geçirilmelidir.

8.Öğretmenlerin değer ve tutumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini içselleştirmeleri desteklenmelidir.

9.Kadın eğitim çalışanları regl dönemlerinde izinli sayılmalı, bunu engellemeye çalışan yöneticilere cezai yaptırımların uygulanmalıdır.

10.Toplumsal cinsiyet eğitimi tüm eğitim kurumlarında ders olarak okutulmalı, özellikle Eğitim Fakülteleri'nde zorunlu hale getirilmelidir.

11.Şiddete karşı duyarlılık geliştirmek için, hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlemek amacıyla, M.E.B'e önerilerde bulunulmalı ve bunların uygulanması için zorlayıcı olunmalıdır.

12.Okullarda 8 Mart ve 25 Kasım'ın belirli gün ve haftalar dâhiline alınmalıdır.

13.Okullarda öğrencilere kendi bedeninin kendine ait olduğu, kadının meta olarak görülmemesi gerektiği ve erken evliliklerin zararları ile ilgili cinsiyet eşitliğine dayanan bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.

14.Yaşanan cinsel sorunlarda kız öğrencilerin ifade önceliği olmalıdır.

15.Sosyal faaliyetlere katılmada kız öğrencilere pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

16.Öğrenci ve velilere yönelik toplumsal cinsiyet duyarlılığını geliştirecek

çalışmalar yapılmalı; başlık parası, zorla evlendirme, görücü usulü evlilikler gibi cinsiyet eşitsizliğine dayalı konularla ilgili aileleri bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmelidir.

17.Öğrencilerin ve velilerin taciz ve cinsel istismar konusunda bilinçlendirilmesi yönünde çalışmalar yapılmalıdır.

18.Eğitim kurumlarında ebeveyn eğitim birimleri oluşturulmalıdır.

19.M.E. B. bünyesinde her türlü ayrımcılığı önlemek üzere “eşitlik komisyonları” oluşturulmalı, sendikalar bu kuruluşun denetleyicisi ve bileşeni olmalıdır.

20.Sendika içinde toplumsal cinsiyet eğitimlerinin daha da artırılmalı, konu, sendikal eğitimlerin ayrılmaz konu başlıkları arasında yerini almalı, salt kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet çalışmalarının yanı sıra bu konuda karma çalışmalar da yapılmalıdır.

21.Öğretmen adaylarına yönelik olarak toplumsal cinsiyet temelli şiddet konusuna odaklanan eğitim seminerleri, grup çalışmaları örgütlenmeli, güçlendirici materyaller üretilmelidir.

22.Sendika bünyesinde, şiddete uğrayanların ulaşabilecekleri bir birim oluşturarak, burada uzman bir kadro (psikolog, sosyal hizmet uzmanı, avukat vb.) istihdam edilmeli; söz konusu problemlerin doğası ve kapsamıyla ilgili olarak üyeleri bilinçlendirmek, cinsel tacizi ve mobbingi önlemek için eylemler yapılmalıdır.

23.Cinsel istismara karşı mücadelede teşhir etme, hukuksal yollara başvurma ve çocuklara yönelik eğitim çalışmalarıyla farkındalık yaratılmalıdır.

24.Eğitim alanında yaşanan cinsel şiddetin boyutlarını deşifre etmek amacıyla tüm demokratik kitle örgütleriyle, medya ve iletişim araçlarını kullanarak içinde sanatçılar ve aydınların da yer aldığı bir kamuoyu yaratma sürecine girilmelidir.

25.Kadını gerek fiziksel gerekse psikolojik olarak aşağılayıcı bir fiil olarak okullarda bekâret kontrollerini önlemeye yönelik düzenlemeler yapılmalı ve tabiplerin tecavüz sonucu incelenmesi gereken haller dışında “bekâret kontrolü” yapması kesinlikle yasaklanmalıdır.

26.Kadın üyelerin işyerlerinde yaşadıkları (cinsel taciz, mobbing vb.) sorunların çözümüne yönelik özel birimler kurulmalıdır.

27.Eğitimde toplumsal cinsiyet temelli şiddet konusunda bir medya izleme grubu oluşturulmasına sendika öncülük etmelidir.

28.Sendikamızın tüzüğünde taciz ve cinsel istismara karşı mücadele için somut yaptırım olmalıdır.

29.Eğitim programları ve müfredatının demokratikleştirilmesi, eğitimin özgürleştirilmesi yönünde, Eğitim Sen Demokratik Eğitim Kurultayları'nda alınan kararların hayata geçirilmesi yönünde bir eylem planı oluşturulmalıdır.

30.Sendika faaliyetleri arasında çocukların barış, kardeşlik, eşitlik ve dayanışmayı yaşayarak öğrenebilecekleri yaz kampları düzenlenmelidir.

31. Okul kültürünü ve okulda şiddeti harekete geçiren ortamı ortadan kaldırmaya yönelik önlemler alınmalı, okul yönetim pratiklerinin örgütlenmesi demokratikleştirilmeli, öğrencilerin talep ve ihtiyaçlarını göz önüne alan mekânsal düzenlemeler yapılmalıdır.

32. Okuldaki cinsiyetçi şiddete karşı mücadelenin disiplin sorunlarına indirgenerek çözümlenemeyeceği kabul edilerek, okul kültüründe eşitlikçi ve farklılığı kabul yönünde bir kültürel dönüşümü hedefleyen pratiklere yer verilmelidir.

33. Tamamen cinsiyetçi değerlerle yüklü olan milli güvenlik dersi kaldırılmalı, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersi ise zorunlu olmaktan çıkarılmalıdır.

34. Çocuklarla, öfke kontrolü ve iletişim konusunda grup çalışmaları yapılmalıdır.

35. Şiddete eğilimli ve sorunlu öğrencilerin topluma kazandırılması amacıyla MEB ve Sağlık Bakanlığı ile işbirliği halinde bu öğrencilerin rehabilite edilmeleri için çalışmalar yapılmalıdır.

36. Cinsel taciz ve tecavüze uğrayan çocukların rehabilite edilebilmesi için tüm kurum ve sendikalarda sosyal hizmet uzmanı ve pedagoğ bulundurulmalıdır.

37. YİBO'lar koşulsuz bir şekilde kapatılmalı, sendikamız bu konuda gerekli eylemliliği gerçekleştirmelidir.

38.Medyanın şiddete katkısı sorgulanmalı ve önleyici çalışmalar yapılmalı, her türlü kitle iletişim araçlarında mevcut şiddet unsuru taşıyan ve bunları özendiren yayınlara yönelik kamuoyu oluşturmak amacıyla eylem ve etkinlikler düzenlenmelidir.

39.Televizyon programı ve reklâmlarda kadını aşağılayan görüntülerin yayınlanması engellenmelidir, görücü usulü evliliği özendiren evlendirme vb. programları kaldırılmalıdır.

40.Taciz, tecavüz, cinsel istismar ve enste karşı diğer kadın örgütleri ve yapılarıyla ortak mücadele edilmeli; bu suçları işleyen kişilere etkili caydırıcı cezalar verilmesi sağlanmalıdır.

41.Kentlerdeki baroların genel olarak toplumda özel olarak eğitim alanında tacize, tecavüze ve şiddetin tüm biçimlerine maruz kalan kadınlara ve çocuklara yönelik ücretsiz hukuksal yardım vermesi sağlanmalı, tabip odaları tarafından ücretsiz sağlık ve tıbbi yardım hizmetlerinin sunulması sağlanmalıdır.

42.Türkiye'de toplamda on dört olan kadın sığınma evi sayısı artırılmalı ve sığınma evlerinde kalan kadınlar daha fazla süreyle korunmalıdır.

43.Şiddete karşı örgütlü mücadelenin en önemli araçlarından biri olan kadın örgütleri arasında bilgi, belge, deneyim aktarımı sağlamak, ortak bir dil oluşturmak, eğitim programları hazırlamak ve uygulamak, iletişimi hızlandırmak ve sürekli kılmak için program projeler oluşturulmalıdır.

44.Kadının ev içine sıkışmışlığına son verilmeli; kadın istihdamının

arttırılmasına yönelik çalışmalarının yapılmalıdır.

45.Kadınlara yönetim kademelerinde daha fazla yer verilmeli; disiplin, denetim ve yönetim kurullarında kadınlara en az %50 kota uygulanmalıdır.

46.Kürt sorununun en büyük mağdurlarından birisi olan kadınlar, çocuklarını ve eşlerini savaşta kaybettiklerinden, göçe zorlandıklarından Kürt sorununun çözümü için yapılan çalışmalar artırılmalı ve hızlandırılmalıdır.

2008 GENEL KURUL (TAVSİYE) KARARLARI

•Kadına erkek karşısında tam hak eşitliğini sağlayacak önlemlerin alınması, kadının toplumsal ve politik yaşama katılımının her yönden desteklenmesi; kadın bedeninin meta olarak kullanılması, töre cinayetleri ve kadının cins olarak aşağılanması önlenmesi; kadın emeğinin erkek emeği ile eşitliğinin sağlanması ve kadının sağlığına zararlı işlerde çalıştırılmasının yasaklanması; çalışan kadına doğum öncesi ve sonrası için yeterli süreyle ücretli izin verilmesi, işyerlerinde çocuk bakım servisleri, semt ve mahallelerde ücretsiz kreş ve anaokulu açılması; ev kadınına, doğum ve çocuk bakım yardımı yapılması, yaşlılık ve bakım sigortası yapılması için mücadele edilmesi,

•Çalışan kadınlara fırsat eşitliği sağlamaya yönelik olarak, cinsiyete dayalı iş bölümünün kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması yönünde çalışmalar yapılması; kadın istihdamını arttırmak ve çalışma hayatında işe almada, terfi ve yükselmelerde kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik pozitif ayrımcılık uygulanması; doğumdan dolayı ücretsiz izne ayrılan kamu çalışanı kadınların, izinde geçen süreleri emekli keseneklerinin devlet tarafından ödenmesi ve emeklilikten sayılması; kadınların kariyer gelişimlerini kesintiye uğratan çocuk bakımı sorumluluğunun anne, baba ve devlet arasında paylaşılmasının sağlanması ve gerekli düzenlemelerin geliştirilmesi için kreş, okul öncesi eğitim kurumlarının açılması yönünde mücadele yürütülmesi; “Ebeveyn izni” için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması; çalışan kadınlara yöneticilik konusunda fırsat eşitliği sağlanması, mesleki ve hizmet içi eğitimde öncelik tanınması için ilgili bakanlıklarla görüşülmesi, ortak eğitim projeleri hazırlanması; bu amaçla bir eylem programı oluşturulması (kampanyalar, eylem, etkinlikler vb.) ve bu istemlerin TİS görüşmelerinde gündemleştirilmesi,

- İşyerinde yaşanan cinsel taciz sorunu karşısında kadın üyelere hukuki destek sağlanması; sendikanın disiplin yönetmeliğine cinsel tacizle ilgili bir madde konulması; işyerinde cinsel taciz konusunun mesleki eğitimlerin bir parçası olması, koruyucu tedbirlerin alınması ve yasal yaptırımların uygulanmasında mağdurun şikayetinin yeterli olması yönünde sendikamızın ilgili bakanlıklarla görüşmesi ve gerekli çalışmaları sürdürmesi,
- Kadın örgütleri ve karma örgütlerdeki kadın birimleri ile iletişim ve dayanışma içinde olunması; kadınların yerel ve uluslararası düzeyde oluşturdukları “Kadın Dayanışma Platformları”nda yer alınması; yaşanan kadın sorunlarına (şiddet, cinsel taciz, tecavüz, intihar gibi) yönelik kampanya, basın açıklamaları ve eylemlerin organize edilmesi,
- 2000 yılında oluşturulan kadın sekreterliğinin, tüzüksel güvenceye kavuşturulması,
- Sendikal organlarda, karar süreçleri ve yönetim organlarında kadınların aktif olarak yer almasını sağlayacak, kadın üye ve yönetici sayısını arttıracak, pozitif eylem ve destek politikaları geliştirilmesi; EĞİTİM SEN ve KESK Kadın Kurultayının tavsiye kararı doğrultusunda sendikamızda tüm organlarında ayrı ayrı (denetleme, disiplin, yönetim) %40 kota uygulanması,
- Kadın emekçileri sendika ile bütünleştirmek üzere, sendika mekanlarının lokal ve kahvehane görünümünden kurtarılması için çalışmalar yapılması, tüm şubelerimizde çocuk odaları oluşturulması,
- Sendikamızın cinsiyet eşitliği politikalarının işlevsel kılınması için, kadınlara yönelik olarak, yönetici kadın yetiştirmeyi amaçlayan liderlik

eğitim çalışmalarının yapılması; şube yöneticisi ve işyeri temsilcilerine yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda karma eğitim çalışmalarının yapılması; bilinçlenmeye dönük kadın kurultayı, sempozyum, forum vb etkinlikler düzenlenmesi; kadın üyelerimizi aktif olarak sendikal çalışmaya dahil etmek, sendika ile bütünleşmesini sağlamak için kampanyalar örgütlenmesi; kadın üyelere yönelik anket çalışmaları yapılması, broşür, dergi ve makaleler yayımlanması; kadın arşivi ve kütüphanesi oluşturulması,

•Çalışma yaşamında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren Personel Rejimi Reformu ve Sosyal Sigorta ve Genel Sağlık Sigortası yasa tasarılarının kamu emekçisi kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerinin saptanması, buna karşı çalışmalar yürütülmesi, güvenceli iş ve sosyal güvenlik hakları temelinde ortak mücadele verilmesi; “Meslekte eşitlik”, “eşit işe eşit ücret” ilkelerinin ihlalinin engellenmesi yönünde hukuksal mekanizmaların devreye sokulması; toplumda cinsiyetçi iş bölümünün cinsiyetçi kültür ve egemenliğinin sorgulanarak eşit haklı ve eşit ücretli çalışma haklarının korunması ve geliştirilmesi için gerekli program ve projelerin oluşturulması,

•ILO’nun “Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Fırsat Ve Davranış Eşitliği Sağlanması”na ilişkin 156 sayılı sözleşmesinin ülkemiz tarafından onaylanması yönünde mücadele edilmesi; İLO sözleşmesi çerçevesinde ülkemizde kadınlar açısından imzalanmayan maddelerin tartışılması ve imzalanmasına yönelik çalışmalar yapılması.

KAYNAKÇA

ALİ, Sabahattin (2010) **Kürk Mantolu Madonna**, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

ARAT, Necla (1992), **Türkiye’de Kadın Olgusu**, Say Yayınları, İstanbul.

BORA, Aksu (2008), **Toplumsal Cinsiyet**, STGM, Ankara.

BUĞRA, Ayşe, (2007), “AKP Döneminde Sosyal Politika ve Vatandaşlık”, **Toplum ve Bilim**, Sayı 108.

ÇAĞLAYAN, Handan (2009) “Türkiye’de Kamu Çalışanı Kadınların Sendikal Katılımı ve Temsil Sorunu”, **Sakarya Üniversitesi Uluslararası Katılımlı Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi**, 5-7 Mart 2009, Sakarya.

EI-ICFTU Cinsiyet Eşitliği Eğitim Materyalleri

DİSK SOSYAL-İŞ SENDİKASI, **8 Mart’ın 100. Yıldönümünde Türkiye’de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu.**

ERDER, Mine (2007), “Moldovyalı Yeni Göçmenler Üzerinden Türkiye’deki Neo-Liberal Devleti Yeniden Düşünmek”, **Toplum ve Bilim**, Sayı 108.

EĞİTİM SEN 2008–2009 Yönetici Eğitimi Toplumsal Cinsiyet Eğitim Materyali.

EROĞLU AKDOĞAN, Hatice, “Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar” http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=10771, erişim tarihi: 31.08.2010.

KAPLAN, Neşe (2003), “Toplumsal Konumu ve Bu Konumun Değişimiyle Türk Sinemasında Kadın”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi**, Sayı:4.

OECD (1999), **Is Informal Normal? Toward More and Better Jobs, Policy Brief**

ÖZTÜRK, E., “Sendikalarda ‘Kadının Adı Var’ Demek İçin...” http://www.kurtulushareketi.org/files/publications/journal/kurtulus_09_09.pdf, erişim tarihi: 31.08.2010.

SANCAR, Serpil, (2008), “Siyasal Katılım”, **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri** TÜSİAD ve KAGİDER Yayınları, İstanbul.

SOPHOKLES (1993), **Antigone**, çev: Sabahattin Ali, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.

TOKSÖZ, Gülay & SAYILAN, Fevziye “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/479/5558.pdf>, erişim tarihi: 31. 08. 2010.

TOKSÖZ, Gülay & ERDOĞDU, Seyhan (1998), **Sendikacı Kadın Kimliği**, İmge Yayınları, Ankara.

TÜRK İŞ, **Kadınlar Sendika Yönetimlerinde Yok**, TÜRK-İŞ Araştırması, http://www.havais.org.tr/index.php?islem=sayfa_detay&menu_id=4&sayfa=&konu_id=73, erişim tarihi: 31.08.2010.

TÜSİAD ve KAGİDER (2008), **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri**, İstanbul.

YAMAN ÖZTÜRK, Melda., ERGÜNEŞ, Nuray. ve ÖZKAPLAN, Nurcan. (2009) “2001 Krizinin Ardından Yaşanan Dönüşüm: İş Yaşamı, Sağlık ve Eğitim Alanında Yeniden Yapılanmalar ve Kadınlar Üzerindeki Etkileri”, **Karaburun Bilim Kongresi, 80’den Sonra**, 3-6 Eylül 2009, İzmir.

YAMAN ÖZTÜRK Melda (2010), “Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emegi.”, **1980’lerden 2000’lere Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi**, Saniye Dedeoğlu & Melda Yaman Öztürk (der.), SAV Yayınları (Baskıda)

GÖRSEL KAYNAKLAR

Robert BENTON, **Kramer vs. Kramer /Kramer Kramer'e Karşı** (1979).

Icía BOLLAIN, **Te Doy Mis Ojos/Gözlerimi de Al** (2003).

Clint EASTWOOD, **The Bridges of Madison County/Yasak İlişki** (1995).

Ken LOACH, **Bread and Roses/ Ekmek ve Gül** (2000).

Mike NICHOLS, **Silkwood** (1983).

Eran RIKLIS, **Lemon Tree/Limon Ağacı** (2008).

ATÖLYE ÇALIŞMASINA KATILAN ŞUBELER

KARADENİZ

SİNOP	<i>İlknur Topal, Sema Tekin, Sibel Öztekin, Nevcihan Yurtseven, Sevda Yavuz, Tuğbu Tıǵlı Ezer, Özcan Ezer, Ertuğrul Yurtseven</i>
ZONGULDAK	<i>Gönül Toros, Yeşim Birinci, Özcan Ünlü, Yasemin Taş, Esen Özgündüz, Melike Türe, Ahu Sektaş, Sevim Adıgözel</i>
KASTAMONU	<i>Zahide Tufan Yazıcı</i>
BARTIN	<i>Firuzan Özen, Melahat Kapan, Neriman Yaygun, Ayşe Baykal, Fatma Mamak, Mücella Özdemir, Recai Çakır, Olcay Sarıçoban, Eylem Yılmaz, Sema Koçak</i>
SAMSUN	<i>Emine Aydemir, Arzu Topaloğlu, Ayşegül Yalçınkaya, Deren Usta Gür, Perihan Karaduman, Zekiye Yavuz, Melda Yaman Öztürk, Nevbahar Sarıoğlu, Ulviye Şentürk, Neslihan Köksal, Eren Baydar, Mutlu Korkut, Zeynep Kocaokutgen, Birsal Şahin, Cevahir Gül, Birsal Küçük, Ayşe Vanlı Babalık, Fatma Piyade Şener, Narin Durmuş, Meltem Yıldız, Ümit İnan</i>
TRABZON	<i>Alev Çolak, Fatma Akdoğan, Esengül Günaydın Baykan, Çağla Özgenç, Emek Koca</i>
ORDU	<i>Handan Temur</i>
ÇORUM	<i>Canan Diken</i>
TOKAT	<i>Yurdağül Şahin Demir,</i>
AMASYA	<i>Elif Tilkicioğlu, Gülgüle Kula, Çise Boztepe, Gülcan Eren, Hatem Laçin, Şeyda Gül, Resmiye Türe, Nuran Akkoyun, Fatma Turfan, Serap Ünver, Yüksel Akça, Cennet Akbaş</i>
GİRESUN	<i>Ali Şensoy</i>

AKDENİZ

- HATAY** *Filiz Müniroğlu, Selda Özgür, Gülizar Işık Çay, Naciye Gülüm, İmami Askeri, Emel Aşkar, Zehra Dilek Akman, Fadime Kart, Gamze Polat Kırık, Bağdat Atlı, Asuman Kavukoğlu, Hüsne Çadır, Nurcan Yürek, Sebahat Yürek, Ümran Büyükaşık, Özlem Şanverdi, Eylem Ayşe Saat, Şebnem Oğan, Gülbeyaz Sağlam, Pınar Ağbaht, Kıymet Tan, Aybel Şahbaz, Aylin Temiz, Nuray Bal, Günsel Öncel*
-
- MERSİN** *Hatun Konak, Selma Kılıçman, Hülya Sağlamkan, Diren Ayhan, Yasemin Karabulut, Çiğdem Öz, Ayşe Özgen, Yıldız Öztürk, Sevcan Demir, Hatun Karabulut, Nermin Karasu, Gamze Özdemir Gürcan, Reyhan Yiğit, Filiz Küçükğöde, Aynur Şahin, Suzan Akgök, Meryem Aksoy, Netice Altun, Beyhan Arslan, Nurcan Şahin, Nilgün Efe, Duygu Özcanlı, Hacer Koçak, Hatice Kozaklı*
-
- ANTALYA** *Aliye Özbay, Adile Ergin, Birgül Yücel Sarıpınar, Emine Ersoy, F.Dilek Eldeniz, F.Mutlu Körük, Fatma Ayçiçek, Nurşen Tolmaç, Senem Gülbudak, Sevgi Altındal, Gülcan Şahin*
-
- TARSUS** *Duygu Taşar*
-
- ADANA** *Merih Topal, Halime Doğan, Nursel Yıldırım Avcı, Deniz Bilgin, Kadem Doğan, Emine Soncu Tunç, Dilek Eğriparmak Boğa, Melek Çoban, Çiler Çetin, Huriye Çiftçi, Memnune Tufan, Çiler Yüksel, Güllü Kırar, Alev Öner, Ferda Ekşi, Kadriye Gökmen, Nurten Dinler, Nurşin Coşkun, Esmâ Duman, Mehtap Yanık, Sinem Kısa, Hatice Şahin, Melahat Bozkurt, Selver Dikkol, Esra Arslan Kösele, Şükran Yeşil, Necla Çapar, Serap Esin, Ülkü Gülşen, Aysel Karadaş, Selvi Kütükoğlu, Tevhide Şahbaz*
-
- BURDUR** *Filiz Melek, Gülser Kılınç, Hülya Altuğ, Emel Güngör, Naciye Taşkın, Sevilay Şimşek, Gülfidan Güler Ünal, Ezo Koca, Fatma Bayram, Gülcan Kabalar, Arzu Erdem, Nurcan Acar, Sultan Durmazer, Funda İzmir, Esengül Kılınç, Tülay Mudul Kaya, Hürriyet Orhan, Türker Erman, Ebru Öktem, Selma Hamamcı*

EGE

İZMİR 1	<i>Mercan Ünlü, Eylem Tunalı, Sakine Esen, Aynur Hacıoğlu, Kamuran Ökten, Yeşim Demir, Sibel Kuş, Hatayi Alkan, Sibel Şahin, Figen Özyer, Ayşen Gördük, Rezzan Sözen, Esin Yüksel</i>
İZMİR 2	<i>Zehra Savaş Tınaz, Dilek kanlıbaş, Yüksel Ergün, Melahat Kuş, Aysun Yapıcı, Ayşe Helin Yurdam, Hatice Baytekin, Elif Çuhadar, Emel Çiftçi, Mine Çetinkaya, Selda Temürtürkan, Ebru Dinçel, Ayten Beytaş, Döndü Köse, Selda Aydın, Aysel Eyi, Halime Güler, Filiz Güzel, Şenay Demirel</i>
İZMİR 4	<i>Birnur Şahin, Elif Akgül Ateş, Ayşe Savaşçı, Arzunur Şimşek, Melek Köl, Songül Etsatıcı, Asuman Cıkçık, Şermin Güneş, Sema Atar, Gülçin Yörük, Belma Çevik, Rahşan Ergül, İlkem Balcı, Muazzez Erdoğan, Feruzan Ardıç, Çiğdem Muratoğlu, Samiye Çiftçi, Deniz Doğan, Nurettin Uyumaz, Mustafa Köl</i>
İZMİR 5	<i>Şenay Akyol, Fatma Çınar Gül, Aliye Tepe, Dilek Karakul, Süeda Demir, Filiz Bal, Zuhul Güray, Şayeste Koçak, Zuhul Başpehlivan, Nurgül Yıldız, Gülay Dalgın, Nezahat Öztürk, Nuray Demir, Nurten Altunbaş, Serpil Doğanay, Aynur Bülbül,</i>
İZMİR 6	<i>Nihal Kesici,</i>
DENİZLİ	<i>Emine Yalçın</i>
MUĞLA	<i>Nilüfer Enginsu, Nilüfer Ada, Güllü İpek, Seçkin Kazak, Fadime Altan, Sema Taşçı Günlü, Emel Karahan, Özlem Şahin, Selime Akcan Yaka, Ferda Krayel, Filiz Akgöz, Dilek Bulut, Özlem Gürbüz, Semra Purkis, Leyla Çetin, Hatice Erdemci, Arzu Tezer, Demgü Sarı, Sevgi Sarı, Eylem Balcı Temel, Duygu Özcan, Hamiyet Türker</i>
MANİSA	<i>Melek Varol, Leyla Duran, Güneş Delimanlar, Selda Adıgüzel, Nil Özkara, İjlal Baykal, Nurhan Palaz, M. Tarık Özkan, Sultan Ersöz, Suna Kurtulmuş, Dilek Taşçı, Ayben Atabey, Nilgün Kaçaroğlu, Sevim Uzun, Ebru Aytaç, Ayten Kavas, Gülseren Karakaya, Gülizar Karakaya, Mürüvvet Akyürek, Nalan Tan</i>
AFYON	<i>Ufuk Yoleri, Şenay Aslanlar, Feray Söylemez, Gülbeyaz Yoleri, Güler Ekşi</i>
AYDIN	<i>Emine İçcioğlu</i>

MARMARA

- İSTANBUL 1 *Birsene Demirdelen, Aynur Boyraz, Begüm Avcı, Çiğdem Doğan, Ezgi İldan, Fatma Çetintaş, Gülay Eraz, Halide Dünder, Hülya Çetin, İknur Ağca, Nurten Özkor*
- İSTANBUL 2 *Ayşe, Emine, Kadriye, Hülya, Selma, Demet, Banu, Nihal, Fikriye, Şeniz, Hatice, Derya, Nimet, Füsün, Nermin, Efsun, Zehra, Eser, Gü İçin, Özden, Tülay, Feride*
- İSTANBUL 3 *Özlem Noyan, Nebat Bükrek, Ayşe Panuş, İlbahar Atılğan, Başak Menekşe, Emine Konca, Aliye Dülger, Münevver Soydan Akkuş, Serap Kuş, Süheyla Akın, Nilgün Dikici, Necla Aydoğdu, Safiye Çetintaş, Nilay orman, Mine Kurt, Mihriban Sara*
- İSTANBUL 4 *Gülistan Taşkıran, Arzu Erdoğan, Zübeyde Kino, Dilek Dizi, Nurdan Özel, Nezihe Aytaç, Gülşen Can Yeterge, Döne Cevher Koyun, Tülay Akkan, Aşkın Haskaya, Olca Solhasan, Deniz Filiz, Şirin Giyik, Özlem Aközel, Gönül Sustam*
- İSTANBUL 5 *Feray Aytekin Aydoğan, Filiz Çalay, Saadet Kıcı, Fatma Özbakır, Züleyha Akça, Sevim Yıldız, Sema Uçar, Serap Uygur, Dilek Yalınkılıç, Nuray Akdeniz, Meral Gülşen, Naciye Tosun Gözen, Aynur Taşçı, Gülşen Kaplan, Eylem Aydoğmuş, Betül Cengiz, Fatma Tuncer, Demet Turgut, Özlem Atalay, Özlem Belet, Sevilay Girgiç, Figen Sural, Fatma Altınışik, Ayşen Karagöz*
- İSTANBUL 7 *Özlem Tabu, Sevgi Göğçe, Hikmet Acar, Özge Porsuk, Berna Ataç, Gülistan Akkoyun, Şenay Gölbaş, Şekure Karakelle, Aynur Şahin, Gülşah Sarı, Aynur Baysal, Gönül Kaya Kişin, Sevim Taner, Meral Halıcı, Sunay Kerimoğlu, Aysel Keskin, Rukiye Koçak, Sibel Mengeş, Aslı Kader Aydoğan, Sermin Göybulak, Çağrı Köse, Kolaylaştırıcı: Nevra Akdemir*
- İSTANBUL 8 *Gönül Korkmaz Yiğit, Selma Topalşahin, Mürüvet Yılmaz, Hatun İldemir*
- TEKİRDAĞ *Hülya Çakar, A. Özlem Öngel, Semra Artut, Filiz Çetin, Vicdan İşcan, Ayşe Anıl, Fatma Buday, Mukaddes Akdeniz, Hafize Korkmaz, Duygu Höyük, Hilal Acar, Filiz Dikdönek, Tülin Sarı, Hülya Göktaş, Seda Özcan, Sultan Yetimoğlu*

MARMARA

BURSA	<i>Ali Çiftçi</i>
KOCAELİ	<i>Serap Coşkun, Rahime Demir, Nurşen Turan, Evrim Çiftçi, Hatice Fırat, Helin Keser, Eylem Güneşer, Fatmagül Macit, Saniye Öz, Betül Urhan, Akız Bozdağ, Sevgi Kaçmaz, Gülay Akbulut, Zehra Çamdalı, Gülçin Uygun, Emine Çakır</i>
GEBZE	<i>Serap Büyük, Yüksel Poyraz, Dilek Atay, Nihal Ergün, Çilem Pınar Çulha, Pınar Akpınar Sadık, Nuray Özkan, Halime Kutay, Bahar Yaman, Nermin Uludağ</i>
BALIKESİR	<i>İbrahim Coşkun</i>
EDİRNE	<i>Selda Kılıçaslan, Jale Yamandır, Dilek Erdağ Bek, Nur Yılmaz Erçin, Ümmühan Özer, Nihal Usta, Aylün Yaman Yolcu, Pınar Gökduman, Kezban Demir, Ayşe Ayla Özdemir</i>
YALOVA	<i>Nurhayat Yılmaz, Melek Dereli, Zehra Gök, Özlem Türk</i>
ÇANAKKALE	<i>Sevim Kırınç</i>
KIRKLARELİ	<i>Döne Soydan</i>
SAKARYA	<i>Aynur Yazıcı,</i>

İÇ ANADOLU

- ANKARA 1** *Yurdağül Çabat Boztaş, Aliye Ayhan, İnci Toktaş, Canan Coşkun, Fadime Kaplan, Sırmalı Turan, Figen Apaydın Açıkğöz, Nermin Gümüşdoğan, Elif Sancı, Menekşe Öcal, Yıldız Urhan, Yasemin Erdoğan, Sevinç Özkan, Hatice Beydilli, Hülya Apaydın, Nurgül Totik, Emine Öztoprak, Seferiye Akalın, Arzu Çetinkaya, Mehriban Temel, Devrim Kızılöz, Arzu Kaymak, Asuman Kaplan, Hatice Bingöl, Beriban Karabulut, Sultan Saygılı, Hülya Havadır*
- ANKARA 2** *Canan Çalağan, Aylın Yurt, Cennet Yakışık, Semiha Demirkol, Belgin Batuman, Fulda Bol, Emine Akyazılı, Yaşar Tarakçı Okutan, Münibe Çiftçi, Nazmiye Saral, Nurşen Yıldırım, Pakize Sinemillioğlu, Hülya Aydın, Fatma İzol, Güldane Erdoğan*
- ANKARA 3** *Aliye Uzunovalı, Hacer Güldal, Jale Akyıldız, Tahire Gök, Fikriye Torlak, Arzu Şimşek, Songül Keşkek, Gönül Demirci, Yıldız Işlak, Neslihan Pekmutlu, Elif Kıran, Gülşen Aşikoğlu*
- ANKARA 4** *Aydan Abanoz, Ruken Güven, Yeter Şafak, Filiz Zeki, Necla Yılmaz*
- ANKARA 5** *Remziye Altunpolat, Fevziye Sayılan, Işıl Ünal, Ruşen Işık*
- ÇANKIRI** *Berrin Gülburun, Nurcan Yanık, Nihal Çağlar, Evrim Ünverdi, Fulya Aygören, Gonca Özdoğan*
- KAYSERİ** *Güladiye Akyüz, Funda Göktaş, Şirvan Yürüker, Tülay Kopan, Ayşegül Ünsal, Fatma Güven, Sercan Karaarslan, Aysun Özsoy, Serap Polat, Nursel Tarlacı, Latife Bektaş Menevşe, Kezban Yüksel, Neriman Kılıç, Remziye Erener, Diyana İnci, Serpil Güney, Birgül Ekici, Erden Parlak, Sibel Çevrim, Adalet Demir*
- AKSARAY** *Nebihat Oğuz,*
- NEVŞEHİR** *Simla Adagide*
- KONYA** *Emel Horzum, Ayşe Ünal, Dudu Boyacıoğlu, Ayla Seçkin, Derya Kuşbaşı, Nuray Çağatan, Sebahat Tanrıku, Rahime Tanrıku, Nadire Şen, Özlem Küçük yıldız, Şenel Morkan, Ayşe Akkuş, Ayşe Korkmaz, Nuray Dalğırın, Ayser Ünlü*
- KIRIKKALE** *Mustafa Akdoğan, Dönsel Ermiş Şahin, Sevgi Doğan, Kamile Tuncer, Gülizar Durakcan*
- ESKİŞEHİR** *Yasemin Özgün,*
- NİĞDE** *Yasemin Dikdurak*

GÜNEYDOĞU ANADOLU

- GAZİANTEP** *Elif Bezgin, Mehmet Yılmaz, Aygül Turan, Nadime Elmacı, Nurgül Emre, Aliye Kızıldamar, Songül Dikici, Hülya Çiçek, Fatma Bayındır*
- ADİYAMAN** *Ayten Aslan, Hediye Kılınç, Semra Karadağ, Sevim Kılınç, Gülizar Varol, Gülseren Büyüksan, Aslı Ölper, Arzu Sönmez, Songül Şahin, Zeliha Doğan, Sultan Zengin, Selina Öztoran, Ayşegül Yüçetaş, Suna Güven, Leyla Karakuş, Hatice Demirci*
- MARDİN** *Özgül Köse, Neval Orman, Ayşe Genç, Ayşe Küçükkırca, Özlem Öner, Nurşen Angay, Elvan Sönmez, Gülizar Nergiz, Gülistan Kasap, Hediye Alay, Gamze Bayır, Yasemin Derin*
- DİYARBAKIR** *Derya Tansu Tekin, Emine Gül, Zöhre Taş, Sabiha Şimşek, Hatayi Demir, Sultan Güneş, Gülten Kanlıbaş, Sevim Ercan, Sevinç Sürer, Devrim Apaçık Beyaztaş, Şevin Deniz, Arzu Koç, Kadriye Kaya, Adile Gülçiçek, Semra Kıratlı, Kübra Aksoy, Barış Epözdemir, Arin Zümrüt, Dilek Adsan*
- ŞANLIURFA** *Demet Akça, Behiye Küçük Özlem Şengül, Sultan Öztürk, Çiğdem Özelçi, Dilek Çakırtaş, Gülay Yüksekaya, Gülay Kılıçoğlu, Gülten Narin Karakuş, Remziye Güzel*
- MALATYA** *Nural Kızıldağ, Işlay Demirel, Ayfer Yiğitoğlu, Fatma Tekbaş*
- KİLİS** *Sema Erkan*
- BATMAN** *Zelifa Bulut, Ayşe Tek, Özlem Yüksel, Sidar Şahin, Hatice Çiftçi, Pınar Sakin, Saniye Akgül, Fatma Gülçiçek*

DOĞU ANADOLU

BİTLİS	<i>Elif Yalçınkaya, Vahide Özdemir, Kıymet Ersari, Sevim Dalmış, Neriman Eskin, İnci</i>
VAN	<i>Muazzez Orhan,</i>
MUŞ	<i>Meral Doğan, Güلزade Bozkır, Melike Balcı, Tuğba Samsa, Müzeyyen Kılıç, Zeliha Poyraz, Aslı Güngör, Çiğdem Hoddur, Büşra Çelik, Nazlı Altınbaş, Cevriye Ekinci, Elif BilgeDeniz, Burçin Yıldız, Yasemin Güneş, Gülşah Boyraz</i>
TUNCELİ	<i>Hülya Yıldız, Meral Uç, Aslıhan Almak, Eylem Özyol Eslek, Yeter Adır, Songül Oğan, Semra Bulut, Nermin Bekmezci, Dilduruz, Nihal, Mine, Adile, Birsen, Ayça, Sibel,</i>
ELAZIĞ	<i>Ayşe Yılmaz, Sibel Akar, Birgül Ateş, Betül Erdoğan, Zeynep Gür, Pınar Küçük, Arife Bal, Ayfer Güneş, Hürriyet Çelebi, Sultan Sarısatık</i>
ERZURUM	<i>Zülfıye Kaygusuz</i>

NOT: Bölgelerde atölye çalışmasına bu iller katıldı, isimleri yazılmayan şubelerin isimleri atölye çalışmasına eklenmediğinden ve sonra da bildirilmediğinden isimler yazılamamıştır.
