

EĞİTİM SEN'DE OLUMLU EYLEM VE GÜÇLENME POLİTİKALARI

Olumlu Eylem politikaları, eşitsizlik ve ayrımcılığa uğramış olan toplumsal kesimlere kamusal destek ve öncelik verilmesini öngören bir eşitlik anlayışına dayanmaktadır. Liberal eşit haklar düzeyinin ne kamusal alanda ne de özel alanda cinsler arasında eşitliği sağlamadığının fark edilmesi, "fırsat eşitliği" yerine "fırsat önceliği" politikalarını gündeme getirdi. Mevcut eşitsizlikleri dikkate almadan eşit fırsatlardan (çalışma hakkı, eğitim hakkı vb) bahsetmek, eşitsizliklerin yok sayılmasına (kadınların çalışma hakkı var, siyasal hakları var, eğitim hakları var isterlerse erkeklerle eşit olabilirler gibi) yol açmaktaydı. Yasal eşitlik; kadınların işte, siyasette, eğitimde, sendikalarda erkeklerle eşit temsil ve katılım hakkını garantilemiyordu. Bu yeni eşitlik anlayışı, başlangıç koşulları ne olursa olsun, insanların (kadınlar ve erkekler) eşit toplumsal sonuçlar elde etmelerinin sağlanması halinde eşitlikten söz edileceği fikrine dayanmaktadır.

Fırsat önceliği politikaları kadınlarla erkekler arasında geçmişten günümüze yapısal süreklilik kazanan eşitsizlik ve farklılıkları dikkate almaktadır. Kadınlarla erkekler, eşit koşullarda çalışma yaşamına, siyasete ve eğitime katılmadıkları için cinsler arasında eşitliğin sağlanması amacıyla yasal eşitlik ve fırsat eşitliğinin yeterli olmadığı durumlarda kadınlar lehine ayrımcılık yapan politikaların ("olumlu ayrımcılık" ya da "olumlu eylem") politikalarının uygulanması zorunlu oldu. Kadınların eşit olmayan konumlarını telafi edecek mekanizmalar oluşturulmaya başlandı. Bunun için

kadınların karar mekanizmalarında temsilini sağlayacak önlemler (kota), aile ve çocuk yetiştirme sorumluluğunu cinsler arasında paylaştıran sendikal politikaların yanı sıra kamusal bir sorumluluk olarak çocuk yuvaları ve kreşlerinin yaygınlaştırılması için kamu politikalarının geliştirilmesi, "eşil değerde işe eşit ücret" politikaları uygulanmaya başladı. Siyasal kurumlarda ve seçim süreçlerinde kadınlara kota ayrılması, atamayla gelinen kamu yönetim mekanizmalarında kadınlara öncelik tanınması, kadın girişimciliğine ucuz kredi ve düşük vergi politikaları, kadın oranının düşük olduğu işkollarında kadın çalıştıran işverenlere mali destek sağlamak vb. bunlardan birkaçıdır.

Birleşmiş Milletlerin Kadın On Yılı'nda aldığı dünya çapında kadınlar için eşitliğin sağlanması konusundaki ortak karar, 1980 yılında Kopenhag'da yapılan BM Toplantısında, yasal alanda alınan önlemlerin uygulanmadığı ve kadının istihdamında da eşitliğin sağlanması için özel önlemler alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Buna rağmen 1985 yılında yapılan Nairobi Konferansı'nda uygulamanın halen yasaların çok gerisinde olduğu onaylanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'nün 1985 ve 1991 tarihlerinde belirlediği iki karar ve 1987 yılında benimsediği eylem planı da eşit fırsat ve muameleye ilişkin yasaların özel kurumlar ve özel araçlarla hayata geçirilmesini öngörmektedir.

Günümüzde bir yandan kapitalist küreselleşmenin emekçiler açısından yarattığı çalışma yaşamına ilişkin yıkıcı sonuçlar kadın emekçilerin durumunu daha da zorlaştırırken, bir yandan da küresel düzeyde kadınlar için hukuki kazanımlar gündeme gelmektedir. Dönemin bu çelişkili sonuçları özellikle istihdam alanında ki eşitlik yasalarının yaşama geçirilmesini hem zorlaştırmakta hem de özel önlemler benimsenmesini daha da kaçınılmaz kılmaktadır.

Çalışma yaşamında ve işyerinde tam eşitliğin sağlanmasının önündeki tüm engellerin üstesinden gelmek ve kadınları gerek çalışma yaşamında, gerekse de emek örgütlerinde güçlendirmek için olumlu eylem politikaları uluslararası emek örgütleri tarafından da benimsenmiştir, ICFTU (Uluslar arası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ile ETUC'un (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) 6-8 Ekim'1986'da Brüksel'de düzenlediği Olumlu Ayrımcılık Uluslararası Semineri'nde, işkolu ve iş yeri düzeyindeki doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için hükümet, işveren ve sendikaları ilgilendiren bir çerçeve karar oluşturmuştur. Bu karar Pekin Konferansı sonrasında güncellenmiştir.

Ayrıca Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) istihdamda ve eşit ücret alanında ayrımcılığı yasaklayan (no.100-111) sözleşmeleri vardır. Ancak ne yasalar ne de sözleşmeler geniş ölçekli ayrımcılığın üstesinden gelememiştir. Bunun için sendikalar hem yasal çerçevenin değiştirilmesi, hem işverenlerle toplu iş sözleşmeleri süreci yolu ile ayrımcılığın kaldırılması için mücadele ederken, sendika yapılarını da kadın emekçilerin ihtiyaç ve taleplerine uyarlamayı hedeflemektedirler.

Sendikalar bunun için;

- İstihdamda, işe girmede, terfi ve yükselmelerde cinsiyetçi anlayışlara dayanan tutum ve uygulanmalardan doğan ayrımcılığa karşı eylem programı hazırlamakta;
- Geleneksel olarak kadınların yaptığı işlere yeniden değer biçilmesi için mücadele etmekte;
- Kadınların geleneksel olmayan işlere ve üst sorumluluk düzeylerinde katılımlarının teşvik edilmesi için politika geliştirmekte;
- Kadınların sendikal liderlik ve karar verme süreçlerine tam katılımını engelleyen etmenleri ortadan kaldırmaya yönelik olumlu eylem programları hazırlamaktadır.

Bu programlar asıl olarak kadınların sendikalarla bütünleşmesini hedeflemekte; kadın emekçilerin istekleri sendikal politika ve programların asli bir parçası haline getirilmekte; sendika yapıları, kadın emekçilerin ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde yeniden düzenlenmekte, kadınların sendikaların tüm karar alma düzeylerine katılımının üye bileşimini yansıtmayı temel ölçüt olarak kabul edilmekte; sendika yapısının tüm düzeylerinde kadınların karşılaştıkları sorunları inceleyecek, çözümler önerecek, kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldıracak ve kadınların sendikal faaliyetlere katılımını özendirerek uygun organlar oluşturulmaktadır.

1979 yılında uygulanmaya başlanan, 1985 yılında Türkiye'nin de imzaladığı Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi(CEDAW)'nde de ağırlıklı olarak yer verilmesine ve Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Kararları'na rağmen uygulamalarda aksaklıklar yaşanmaktadır. Kadın sorununun çözümüne dayalı politikalar imzalanmış olsa bile hükümetler bunları uygulamaya sokmak konusunda çaba göstermemektedirler. Anayasaya "pozitif ayrımcılık" teriminin girmesi bile krize neden olmakta; toplumun hazır olmadığı söylenmektedir.

İşçi örgütlerinde de durum çok farklı değildir. Üç işçi konfederasyonu ve KESK; ICFTU ve ETUC üyesi olmasına, üyeleri arasında kadın çalışan sayısının artmasına rağmen, sendikaların yönetimlerinde kadınlar parmakla gösterilecek kadar azdır. Çünkü sendikalar kadınların ihtiyaçlarına uyarlanma konusunda yapısal bir değişimi henüz başaramamıştır.

Özellikle konfederasyonumuz KESK ve bağlı sendikalarda kadınların üyelik oranları işkollarına göre farklılık göstermesine karşın %30 oranındadır. Kadın Sekreterliği konfederasyon merkezinde ve sadece EĞİTİM SEN'de oluşturulabilmiştir. KESK'in tüzüğünde amaçlar bölümününün H bendi "Toplumsal yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak, başta çalışma yaşamı olmak

üzere her alanda cinsiyetler arası eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele etmeyi" hedeflemekte ve görev bölüşümünün de "Kadın Sekreterinin adı da yer almaktadır. Önemli bir madde de "Seçimler" maddesidir. "Kadınların aday olmaları halinde konfederasyonun Merkez Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurulu üyeliklerinin toplamında en az yüzde 30 oranında temsil hakkı vardır." ifadesidir. Bu ifadenin en önemli özelliği kararların uygulandığı Yönetim Kurulunda kadınların temsiliyetin bazen hiç olamayacağı anlamına da gelmesidir. Çünkü "Kadın Sekreterleri kadınlardan oluşur" gibi bir ifade yoktur ve Merkez Denetleme ve Disiplin Kurulunun hepsi kadın olduğunda kadın kotası dolabilir.

Eğitim Sen'de Kadın -Erkek Eşitliği

Sendikamız EĞİTİM SEN, hem konfederasyonda hem de eğitim işkolundaki diğer sendikalar arasında kadın üye oranının en yüksek olduğu sendikadır. Eğitim Sen'de kadın üye oranı % 41 ile en üst düzeydedir (Yükseköğretim, TODAİ vb. dahil). Eğitim Sen'deki bu oran yaklaşık %34 olan dünya ortalamasının da üzerindedir. MEB'in 1999-2000 verilerine göre, eğitim iş kolundaki kadın öğretmen oranı %44 iken, 2003-2004'tede %45 olmuştur. (Bu oranlara yükseköğretim dahil değil.) Ne yazık ki hem işkolumuzdaki yönetici eğitimciler arasında, hem de sendikamızda üst organlara gidildikçe kadın yönetici sayısı azalmaktadır. Özellikle sendikalarımızda profesyonelliğe geçilmesiyle bu oranın daha da azalacağı tahmin edilmektedir.

1995 birleşme döneminde Genel Merkez Yönetiminde 1 kadın yönetici varken 1995-96'da hiç kadın yönetici yoktu.

1996-1998'de ve 1998-2000'de iki kadın yönetici olması olumlu bir gelişme olmasına rağmen bu devam etmedi. 2000-2002'de

ve 2002 seçimlerinden itibaren MYK'da kadınlar bir kadın yönetici ile temsil ediliyorlar.

EĞİTİM SEN'deki kadın eğitimcilerin (iye ve yönetici oranlarına baktığımızda şu tablo karşımıza çıkmaktadır (Nisan 2003 itibariyle)

Yönetici	Kadın	(%)	Erkek	(%)	Toplam
Genel Merkez	1	14	6	86	7
Şube Yönetimi	123	18	570	82	693
Başkan	3	3	96	97	
ŞUBELERE GÖRE KADIN YÖNETİCİLER					
Şube Sekreteri	12	12	87	88	
Mali Sekreter	9	9	90	91	
Örgütlenme Sekreteri	10	10	89	90	
Eğitim Sekreteri	12	12	87	88	
Özlük Hukuk Sekreteri	11	11	89	89	
Kadın Sekreteri	67	67	32	33	

Son genel kurulumuzdaki 543 delegenin 68'i kadındı ve bu oran % 12.5'e karşılık gelmektedir.

Bütün bu verilerden şu sonucu çıkarmak mümkün; kadınlar sendikamıza üye olsalar bile yönetim mekanizmalarında yok denecek kadar azlar.

Sendikamız bu güne kadar bunu değiştirmek için neler yaptı, ne gibi önlemler aldı? Alınan bu önlemler yeterli midir? Şimdi de bunları inceleyelim:

Olumlu ayrımcılığın en önemli özelliği yazılı belgelere bu ayrımcılık maddelerinin ve uygulamalarının geçmesidir. Bununla ilgili olarak tüzüğümüzde aşağıdaki maddeler bulunmaktadır: "Kadın üyelerin çalışma yaşamında ve sendika! etkinliklerde kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarına çözüm üretir, ek haklar elde etmelerine, onlara olanaklar sunmaya çalışır."(Sendikanın Çalışma Konuları, Madde 3-m) "Eğitim Sen kadın üyelerinin yönetsel birimlerde daha etkin bir biçimde yer almasını özendirir." (Sendikanın Çalışma ilkeleri, Madde 4-c)

Örgüt içi kuralların belirlendiği yönetmeliklerden Seçim Yönetmeliğine göre 1998 seçimlerinden beri "seçim sonucunda kadınlarla erkekler eşit oy aldıklarında kadın lehine ayrımcılık" uygulanmaktadır. Yine Görev Yönetmeliğine 2000 yılında "Genel Merkezde ve şubelerde kadın sekreterliklerinin kurulması" kararından sonra Kadın Sekreterliğinin görevleri eklenmiştir.

Örgütümüzde kararların alındığı ve bir dönem için yöneticilerin seçildiği en önemli organ Genel Kuruldur. Her Genel Kurulumuzda kadınlar kendi taleplerini Genel Kurul Kararları yapmak için uğraşmaktadırlar. Genel Kurullarımızda kadınlara yönelik kabul edilen olumlu ayrımcılıkla ilgili kararlar şunlardır:

EĞİTİM SEN 3. Olağan Genel Kurul (1998) Kararlarında:

- Kadın komisyonlarının yaygınlaştırılması ve işlevli hale getirilmesi;
- Kadınlara yönelik programlı eğitim çalışmaları yapılması;
- « Çalışma yaşamında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların belirlenmesi ve ayrımcılığın giderilmesi için kampanyalar düzenlenmesi;
- Evde, sokakta, sendikada, işyerinde cinsel tacizlerin ve şiddete yönelik davranışların yok edilmesi için önlemler geliştirilmesi;

- 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nün resmi tatil olması için çalışmalar yapılması;
- Toplumdaki cinsiyetçi işbölümünün, cinsiyetçi kültür ve egemenliğin sorgulanarak, eşit haklı ve eşit ücretli olarak kadınların her alanda korunması ve geliştirilmesi için verilen mücadeleye katılması;
- Sendikanın karar organlarında kadınların aktif bir şekilde yer almasını sağlayacak mekanizmalar oluşturulması;
- Kadınlar lehine aday oldukları her ortamda 1/3 oranında kota uygulanması.

EĞİTİM SEN 2. Olağan Genel Kurul(2000) Kararlarında:

- Şubelerde ve Genel Merkezde kadın sekreterliklerinin oluşturulmasına çalışmak;
- Kadın kurultayları ve kadın eğitim çalışmaları düzenlemek;
- Sendikal çalışmalara ve toplu sözleşme süreçlerine kadınların katılımını sağlayacak önlemler almak;
- Sendika şubelerinde çocuk odaları oluşturmak;
- İşyerinde ve aile içinde şiddet uygulayan üyelerimize disiplin hükümlerinin uygulanması için çaba harcamak;
- KESK delegasyonu belirlenirken kadınların sayılan oranında temsiline özen göstermek.

EĞİTİM SEN 1. Olağan Genel Kurulunda(1-3 Mart 2002) alınan tavsiye kararlarında;

- Her şubede Kadın Sekreterliği ve Kadın Komisyonlarının oluşturulması;
- Sendikal organlarda kadınlara daha etkin temsiliyet dönüştürülmesi

- Sendika yayın organlarında kadınların taleplerine ve sorunlarına yer veren özel bölümler ayrılması;
- Toplu görüşme süreçlerinde kadın temsilcilerinin de katılması;
- Kadın eğitim çalışmaları için fon oluşturulması;
- Tüzüğün disiplin bölümünde cinsel taciz, tecavüz, şiddet suç olarak tanımlanması ve uygulanması;
- Bu sekreterlik bünyesinde kadınlara yönelik programlı eğitimli çalışmaların yapılması, bun ilişkin kitapçık, bülten, broşür çıkartılması;
- Kadın kurultayının düzenlenmesi;
- Çalışma yaşamında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların belirlenmesi; buna karşı çeşitli çalışmaların yürütülmesi, toplu sözleşme sürecinde bunların önemle ele alınmasının sağlanması;
- 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;
- Çocuk odalarının oluşturulması;
- Kadın Sekreterliğinin yürütülebilmesi için ayrı bütçeye (fon) kavuşturulması;
- Karar süreçleri ve yönetim organlarında kadınların aktif olarak yer almasının sağlanması için önümüzdeki süreçte gerekli çalışmaların yapılması;
- Kadınların ulusal ve uluslar arası dayanışma ağının oluşturulması;
- 8 Mart Dünya Emekçi kadınlar Günü ve 1 Mayıs Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü'nün resmi tatil olması için çalışılması.

UYGULAMALARDA:

EĞİTİM-SEN kurulduğunda çıkartılan ve Kadın Komisyonların kurulma gerekçelerini, işleyişini, kime bağlı çalışacağını belirleyen Kadın Komisyonları Yönetmeliği ve ilk Çalışma Programı 1996 yılında sendikamız kadın çalışmalarıyla ilgili ilk yazılı belgedir. Bu çalışmadan önce de EĞİT -SEN ve EĞİTİM İŞ'te üye olan kadınlar, kadın komisyonlarında yer almış, çeşitli eğitim çalışmaları düzenlemiş (1993'teki NL ile yapılan Kadın Eğitim Çalışmalarının Sorunları Sempozyumu, El ile birlikte düzenlenen Ağustos-Eylül 1994 Eğitim çalışması), yayınlar çıkarmış, etkinlikler yapmışlardır. Ama bu çalışma programı ilkti ve ondan sonra bu alanda çok adımlar atıldı. 1995-96'daki merkez yönetiminde hiç kadın yönetici yoktu ve kadın komisyonlarının kadın yönetici olan yönetimlerde kadınlara bağlı olarak, kadın yönetici olmayan yönetimlerde de Genel Sekretere bağlı olarak çalışması gerektiği kararı alınmıştı. Kadın Sekreterliği (2000) oluşturulana kadar da bu böyle devam etti. 1996-1998 ve 1998-2000 tarihleri arasında Kadın Komisyonları yönetimdeki bir kadın yöneticiye bağlı olarak çalıştı.

1996-2000 tarihlerinde Genel Merkez Kadın Komisyonu çalışmalarına işlerlik kazandırılmaya çalışılmıştır. Tüm şubelerde kadın çalışanların sorunları araştırılmış; kadın komisyonlarının kurulup, bunlar arasında düzenli ilişkilerin sağlanması için bir ağ oluşturulmaya çalışılmıştır.Kadın Komisyonlarının koordineli çalışması açısından düzenli olarak kadın komisyonları faaliyet gösteren şubelerden temsilcilerle toplantılar yapılmış, raporlar alınmıştır.Örgütümüzün kadın alanına ilişkin politikalarının şekillenmesinde önemli adımların atıldığı bu dönemde eğilim, basın yayın ve örgütlenme alanlarına yönelik önemli çalışmalar yürütülmüş, birçok eylem ve etkinlik gerçekleştirilmiştir.

Genel Merkez Kadın Komîsyonu'nun, Kadın üyelerin sendikal yaşama her düzeyde etkin katılımını sağlamak ve bunun için aşamalı bir biçimde sendikamız kadın üyelerinde toplumsal cinsiyet sorunlarına duyarlılık geliştirmek ve bu duyarlılığın işkolundaki en geniş kesime olabildiğince yayılması için program planlayıp, yürüten ve sonuçlandıran eğitimciler yetiştirmek" amacıyla geliştirdiği " Kadın Eğitimciler Projesi", Norveç Eğitimciler Sendikası(NLSF) ve KASAUM'un desteğiyle hayata geçirilmiştir. Üç aşamada gerçekleştirilen Projede; "Toplumsal Cinsiyet Sorunlarına Duyarlılık, Kadın Sorunu ve Kadın Hareketi, Türkiye'de Kadın Sorunu, Çalışan Kadınlar ve Sendikalar, Kapitalizm ve Sendikalar, Kapitalizm ve Cinsiyetçilik, Sendikalara Tarihsel Bakış, Kadınlar ve Destek Politikaları," konulan işlenmiştir.

DEK sürecinde şube kadın komisyonlarının katkıları ile Genel Merkez Kadın Komisyonu "Kadın ve Eğitim" konulu tebliğ çalışması yapmış ve DEK'e sunmuştur.Bu rapor çerçevesinde eğitim sektörüyle ilgili sayısal veriler değerlendirilmiş, kitaplardaki cins ayrımcılığına ilişkin ayrıntılı bilgiler çıkarılmış, ders kitapları incelenmiştir. Aynı zamanda eğitim kurumlarında çalışan kadın eğitimcilerle ve kız öğrencilerle yüz yüze sözel iletişim yoluyla görüşmeler yapılmış, görüşleri aynen yazılmıştır.Yine bu rapor içerisinde "Kadın ve Sendika" başlığı altında sendikalarda "eşit olanak ve uygulama" koşulları yaratmak, bunların çözümüne yönelik yapılar kurmak ve kurulanları güçlendirmek (kadın komisyonları, kadın sekreterliği), sendikal çalışmalarda kadınların konumlarını gözeten mekanları ve saatleri seçmek, çocuk bakımı gibi zorunlulukları göz önüne alarak çocuk odaları oluşturmak gibi ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik olumlu destek politikaları önerilerimiz , DEK sürecinde çıkarılan kitapta yer almıştır

21-22 Şubat 1998 tarihleri arasında Ankara'da gerçekleştirilen KESK Kadın Kurultayı sürecinden gerek kurultay konularının tes-

pitinde, gerek organize edilmesinde Genel Merkez Kadın Komisyonu olarak aktif yer alınmıştır. Kurultaya üyelerimizce 40 tebliğ sunulmuştur. Ayrıca Genel Merkez Kadın Komisyonu olarak "Kadın Eğitim Çalışanlarının Sorunları" başlığı altında ayrıntılı rapor sunulmuştur. Kurultay sonrasında oluşturulan sonuç bildirgesinin ilkelerinin sendikamızda uygulanması için ısrarlı olunması kararı alınmıştır. Bunun için kurultay izleme grubu oluşturulmuştur.

2000 (18-19-20 Temmuz) yılında ki Genel Kurulda kabul edilen bir önergeyle, Kadın Sekreterliği Merkez Yönetim Kurulu'nun sekreterlik adları içinde yer aldı. Sendikalar yasasının kabul edilmesiyle birlikte, tüzükte yazmasa bile Kadın Sekreterliği görevi devam etti. Her şubede Kadın Sekreterlikleri oluşturuldu. Merkez Kadın Sekreterliği ve Şube Kadın Sekreterleri'nin görev ve sorumluluklarını belirleyen yönetmelik hazırlanarak uygulamaya konuldu. Böylece örgütümüzde kadın alanına ilişkin çalışmalar kurumsal bir çerçeveye oturtuldu. Sendikalarımız kurulduğundan bu yana (1990-2004 Eğitim-Sen, Eğitim-iş ve Eğitim-Sen), cinsiyet eşitsizliğine karşı önemli çalışmalar yürütülmüştür. 2000 yılına kadar Kadın Komisyonları tarafından sürdürülen kadın çalışmaları ve sendikanın kadın alanına ilişkin politikaları, gelinen süreçte Genel Merkez Kadın Sekreterliği ve Şubelerdeki Kadın Sekreterleri tarafından belirlenmekte ve MYK'ya sunulmaktadır. Kabul gören öneriler Kadın Sekreterlikleri ve yönetimlerce yaşama geçirilmektedir. Kadın Sekreterlerimiz yönetim kurullarında karar alma süreçlerinde etkin yer alarak, genel ve kadın alanına ilişkin politikaların belirlenmesinde önemli rol oynadılar. Kadın Sekreterliğinin oluşturulması aynı zamanda, örgütümüzde kadın çalışmalarının önemszenmesi, benimszenmesinide sağlamıştır.

Bu süreçte gerçekleştirilen en önemli etkinlikler, eğitim çalışmaları, eylem ve kampanyalar olmuştur. Yurtdışında özellikle de Norveç eğitim sendikasıyla ortak yapılan eğitim çalışmaları sistemli

bir biçimde sürdürülmüştür. Bu projelerden bazıları uzun dönemli eğitimlerdir. Kadın Eğiticilerin Eğitimi bunlardan bazılarıdır. Eğitim çalışmalarında sorunların tespiti ve bunlara çözümler üzerinde yoğunlaşmış; aynı zamanda eğitimden geçen kadınların kendi şubelerinde ve başka şubelerde eğitim verebilir hale gelmesi hedeflenmiştir. Eğitim çalışmaları sırasında kadınların birlikte bir eylem programı geliştirerek bu eylem programının nasıl hayata geçirileceği üzerinde tartışmalar da yürütülmüştür. Bu tartışmalar sonucunda önerilen eylem ve çalışma programları örgütümüzde yaşama geçirilmiş ve toplumsal yaşamda da yankı bulmuştur. Özellikle KESK'le ortaklaştığımız, "Eşitlik İçin Örgütlen" kampanyasının şubelerde hayata geçirilmesi ve pantolon giyme eylemi ile ilgili uzun tartışmalar yaşanmıştır. Sonuçta 7 Aralık 2001 tarihinde işyerlerinde pantolon giyme eylemi EĞİTİM SEN'li kadınların önderliğinde başarıyla yürütülmüştür. Eşitlik İçin Örgütlen kampanyasında ortaya konan talepler ve Pantolon Giyme eylemi fikri bu eğitim çalışmalarının bir ürünüdür. Bu çalışmalar sonucu* kadın üye oranımız %30'dan %41'e yükselmiştir.

16-17 Aralık 2000 tarihinde düzenlenen ilk Kadın Sekreterleri toplantısında ,Kadın Sekreterliğinin etkin çalışma yürütebilmesi için öncelikle kadınların sendikal faaliyetlere katılmasını engelleyen etkenlerin araştırılarak açığa çıkarılması ve giderilmesi gerektiği; sendika mekanlarının kadınların katılımını kolaylaştıracak biçimde düzenlenmesi ve olanaklı olan yerlerde çocuk odaları oluşturularak, kahvehane görüntüsünden çıkarılması için çalışmalar yapılması; kadına yönelik şiddet ve ayrımcıSSğın yaşandığı işyerlerine karşı protesto eylemlerinin yapılması, eğitim emekçisi kadınların profilinin çıkarılması için araştırma yapılması; kadın üyelerin ve yöneticilerin eğitimine ağırlık verilerek, Şubelerde'seminer ve eğitim çalışmaları örgütlenmesi yönünde önerileri geliştirilmiştir.

Nisan 2001 ve Eylül 2001 tarihlerinde gerçekleştirilen Kadın Sekreterleri Eğitimi Projesinde; Cinsiyetçiliğe Karşı Duyarlılık, Eğitim Sisteminde Cinsiyetçiliği Nasıl Yaşıyoruz?, Küreselleşmenin Kadın Üzerindeki Etkisi, Eğitim -Sen'in Kadın Politikaları konuları işlenerek; Şube Kadın Sekreterliklerini örgütsel olarak işlevsel hale getirmek, Eğitim-Sen üyesi kadınların; işyerinde, evde ve sendikada yaşadığı sorunlar saptanarak, çözüm yollarına ilişkin politikaları tartışmak, sendikamızın kadın politikalarını ve örgütlenme perspektifini örgütte yaygınlaştırmak ve içsel leştirmek, kadın üye ve kadın yönetici sayısının artırılması ve kadın üye oranının işkolundaki kadın oranına eşitlenmesi yönünde çözüm önerileri ve eylem programı geliştirildi. Kadın yönetici ve üyelerimizin örgütlenme kampanyası içerisindeki performansı , kadın üye sayımızda*ki hızlı artış , Pantolon eylemine yönelik geliştirilen önerilerinin yaşama geçirilmesi eğitimlerin hedeflerine ulaştığını göstermiştir.

Cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, sendikamızın güçlenmesine olduğu kadar toplumsal değişime öncülük etme rolünün pekişmesine de katkı sağlayacağı düşüncesinden hareketle, sendikamızın etkinlikleri arasında Önemli bir yer tutan, kadın eğitiminin düzenli ve yaygın olarak yürütülmesi planlandı. Merkezi düzeyde yürütülen eğitim etkinliklerinin şubelere yayılması ihtiyacı, sendikamızın Kadın Eğitimciler'in yetiştirilmesi ihtiyacını da ortaya çıkarmıştı.Eğitim yoluyla sendika üyesi kadınların güçlendirilmesi ve karar mekanizmalarında daha fazla kadının görev alması teşvik edilerek, sendikal ve politik bilinçlerinin gelişiminin sağlanması, sendikayla iletişimlerinin geliştirilerek örgütsel olarak bütünleştirilmeleri, cinsiyetçiliğe karşı mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi hedeflendi.Bu amaçla hazırlanan "Kadın Eğitimciler Eğitimi Projesi"ni her bir aşaması beşer gün olmak üzere, dört aşamada gerçekleştirildi. 2002-2003 tarihleri arasında gerçekleştirilen bu çalışmada,38 Kadın Eğitimci yetiştirildi. Kadın eğitimciler işyeri

temsilcileri eğitiminde ve diğer karma sendikal eğitimlerinde de yer alacaklardır. Eğitimciler, sorumlu oldukları bölgelerde uygulama çalışmalarını sürdürmektedirler. (Projede şu konular işlendi: EĞİTİM SEN ve KESK mücadele tarihi, Sendika-siyaset-demokrasi, Türkiye'nin siyasal ve yönetsel yapısı, Türkiye'de cinsiyetçiliğin görünümleri, Kapitalizm ve Erkek egemenliği, Küreselleşme ve kadın emeği, Dünyada ve Türkiye'de kadın hareketinin tarihsel gelişimi, Sendikal hareket ve erkek egemenliği, Kadın ve siyaset, Kadınlar için siyasetin araçları, KESK ve Eğitim Sen'in kadın politikası, Kadının ezilmişliğine tarihsel bir bakış, Eğitimde cinsiyet eşitsizliği, Ders kitaplarında cinsiyetçilik, Eşitlik için sendikal politikalar, Cinsiyet ayrımcılığını tanıma, Eşitlik evde başlar, Uluslararası emek hareketinin kazanımları, Eşitlik ve ilerlemenin önündeki engeller, Kadınların sendikayla tam bütünleşmesi için politikalar, Sendikal eğitimin amacı ve içeriği, Sendikal eğitimde program tasarımı, Gereksinim saptama teknikleri, Cinsiyetçiliğe karşı duyarlılık ve güçlenme programları, Etkili iletişim, Kamu yönetimi temel kanunu, Çalışan kadınların işte ve evde karşılaştıkları sorunlar, İşyerinde cinsel taciz, Sendikal eğitimin amacı ve içeriği, Çalışma yaşamında kadına yönelik ayrımcılık.)

1990 yılından bu yana 8 Mart ve 25 Kasımlarda tüm şubelerimizde etkinlikler yapılmıştır. Hatla "25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslar arası Mücadele Günü" EĞİTİM SEN'le birlikte bilinmeye, tanınmaya ve diğer örgütler tarafından da desteklenmeye başlanmıştır. 8 Mart kutlamaları ise platformlarla birlikte kutlanmış olmasına rağmen, şubelerimiz etkinliklerde en aktif olan taraf olmuştur. Başka hiçbir demokratik kitle örgütünün bulunmadığı yerlerde bile 8 Martlarda, mutlaka bir etkinlik düzenlenmiştir. Bu etkinliklere genel merkez yöneticileri (kadın) ya da kadın komisyonundan arkadaşlarla birlikte bu alanda uzman kadınlar da katılmıştır.

Kadın mücadelesi açısından önem taşıyan 25 Kasım ve 8 Martlar da bültenler ve özel sayılar çıkarılmıştır. 25 Kasımlarda çıkarılan ve örgüte dağıtılan özel sayılarda kadına yönelik şiddet bütün biçimleriyle işlenmiştir. 8 Martlarda çıkarılan broşür ve kitapçıklarda yoksulluk, şiddet ve militarizmin kadınlar üzerindeki etkileri, çalışan kadınların sorunları, cinsiyet ayrımcılığı, sendikal mücadelede kadınlar, kadınlara yönelik toplumsal şiddet (göç, ev içi şiddet, töre cinayetleri vb), Kamu Yönetimi Temel Kanunu, Personel Rejimi Reformu, Yerel Yönetimler Yasası konuları işlenerek kadınların, özellikle de eğitim işkolunda çalışan kadınların karşılaştığı cinsiyetçi uygulamalar deşifre edildi. Ayrıca 8 Mart, 25 Kasım ^ Mayıs gibi özel günlerde şubelerimize merkezi düzeyde hazırlanan ve örgütümüzün bakış açısını içeren basın açıklaması metinleri gönderilmiştir. Şubelerimizin düzenlediği eylem ve etkinlikler aylık bültenimizde yayımlandı.

Konfederasyonumuz KESK' ie ortaklaşa düzenlediğimiz tüm eylem, etkinlik ve kampanyalarda sendikamız aktif bir biçimde yer almıştır. Çalışma hayatında kadına yönelik ayrımcı uygulamalara karşı eşitlik talebini yükseltmek, kadınların kadın olmaktan kaynaklı sorunlarını bilinçlere çıkarmak ve çözümler üretmek, kadın çalışanlarla sendikal örgütlenme arasındaki engelleri kaldırarak, sendikal mücadeleye kadınları aktif katılımını sağlamak, evrensel normlar ve kamu emekçisi kadınların taleplerinin dikkate alınarak, gerekli yasal düzenlemelerin yapılması için basınç oluşturmak amacıyla, 15 Şubat~30 Haziran 2003 tarihlerinde, KESKle ortak düzenlediğimiz "Sözümüzü Örgütlüyoruz" kampanyası kapsamında çeşitli eylem ve etkinlikler düzenlendi. 3 Nisan 2003 tarihinde şubelerimizden doğru "Annelik Hakları" taleplerimizi içeren CHP ve AKP'li kadın Milletvekillerine yönelik faks eyleminin gerçekleştirilmesi, 7-8-9 Nisan 2003 tarihleri arasında Annelik Haklarına (doğum izinleri, Süt izinleri ,Kreş) ilişkin taleplerimizi

iletmek üzere,KESK Kadın Sekreteri ve MYK üyesi kadınlarla birlikte CHP'li ve AKP'li kadın milletvekilleriyle görüşmeler yapılması, 10 Nisan 2003 tarihinde kreş talebiyle üyelerimizin çocuklarıyla birlikte işyerlerine gitme eyleminin gerçekleştirilmesi olmuştur.Ayrıca, Başbakanlığa yönelik yazdığımız "Annelik Haklarının Korunması"na ilişkin taleplerimizi içeren ve iş yerlerimizden doğru imzalanan 20 bin adet dilekçe, 18 Nisan 2003 tarihinde Ankara da gerçekleştirdiğimiz merkezî bir eylemle başbakanlığa teslim edildi. Başbakanlık Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı bize gönderdiği 07.05,2003 tarihli yazıda, dilekçelerimizin ilgili makamlarca incelenmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderildiğini bildirmiştir. Başbakanlık Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün, 02/04/2004 tarihinde bize gönderdiği yazıda ise işyerlerinde Kreş açılması ve İLO'nun 183. sayılı Annelik Koruması Sözleşmesinin onaylanarak hayata geçirilmesi taleplerimizin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletilindiğini; ayrıca doğum izinlerine ilişkin taleplerimizin ise halen sürdürülmekte olan Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunda değişiklik yapılmasına dair, kanun tasarısı taslağı çalışmalarında değerlendirileceğini bildirmiştir.

TİS görüşmelerine yönelik eğitim emekçisi kadınların annelik, ekonomik ve özlük taleplerini belirlemek amacıyla, KESK düzeyinde Temmuz 2002 tarihinde gerçekleştirilen Sempozyuma şubelerimizden alınan görüş ve öneriler doğrultusunda hazırladığımız tebliğ sunuldu. Kadın Sekreterlerimizin de katılım sağladığı Sempozyumda, KESK ve KESK'e bağlı sendikalarla TİS taleplerimizi içeren ortak bir taslak oluşturuldu. Milli Eğitim Bakanlığıyla 2002 yılında yaptığımız Kurum İdari Kurulu görüşmelerinde, "Doğum yapan eğitim çalışanlarına doğum öncesi dört haftalık sürede içinde olmak üzere, bir yıllık süre ile aylıklı izin verilmesi,doğuma bağlı olarak ayrıca aylıksız izin verilmesi","Eğitim çalışan-

larınin çocukları gündüz bakımına yönelik kreş ve çocuk yuvalarının açılması, ana okulu ve ana sınıflarının yurdun her yerine yaygınlaştırılması" kararları alınmış, ancak Bakanlık imzasının arkasında durmadığı için yaşama geçirilmemiştir. Ekim 2003 tarihinde gerçekleştirdiğimiz KİK görüşmeleri sonucu "Durumu uygun olan okullarda (kız meslek liseleri) kreş açılması ve maliyeti çerçevesinde ücretlendirilmesi çalışmalarının başlatılması" şeklinde kreş talebinde ortaklaşımıştır.

Genel örgütlenme kampanyalarının bir parçası olarak kadın eğitim emekçilerine seslenen özel sayılar çıkarıldı. Evde, işyerinde ve toplumsal yaşamda ayrımcılıkla mücadele için sendikamızın izlediği cinsiyet eşitliği politikalarını propagandasını yapan özel sayılar hazırlanarak örgüte ulaştırıldı.

Sendikamızın bülteninde, Kadın Sekreterliklerinin faaliyetleri güncel gelişmeler ve kadın eğitim emekçilerinin sorunlarına yönelik yazılar düzenli olarak yer almıştır. Kadın Sekreterleri ve Kadın Eğitimciler Eğitimi materyalleri, yasalarda ayrımcılık içeren maddeler ve Medeni Kanun değişikliklerine ilişkin metinler ve Eşitlik için Örgütlenme Kampanyasıyla ilgili metinler dosyalar şeklinde çoğaltılarak Şubelerimize gönderildi.

Yüksek lisans öğrencisi üyemiz Fatma Gürses'in "Türkiye'de Medyada Kadın Öğretmenin Temsili" adlı tez çalışması kitap halinde iki bin adet basılarak şubelerimize gönderilmiştir. Kadınlara yönelik başka kitapların basımı da gündemdedir.

Eğitim işkolunda çalışan, sendika üyesi olan ve üye olmayan hizmetli, memur, öğretmen, öğretim elemanı kadınların çalışma yaşamları, aile, sendika ve toplumsal alanda karşılaştıkları sorunları, sendikal çalışmaya aktif katılmalarının önündeki engelleri tespit etmek amacıyla hazırladığımız "Kadın Profili Anketi"! 800 adet

basılarak, pilot olarak belirlediğimiz 27 şubemizde uygulanarak değerlendirme çalışmaları yapılmıştır. Kurultayımıza bilimsel bir zemin sunacak olan anketimizin sonuçları kitapçık halinde basılacaktır.

Yine kadınlara yönelik tüm anti-demokratik tutumlarda Eğitim SEN Kadın Komisyonu'nun ya da kadın sekreterliğinin açıklaması olmuş; gerektiğinde 1997 yılında Muş'ta görev yapan kadın öğretmenlere yapılan bekaret kontrolü olayında olduğu gibi, tüm yurtdışı eylemler düzenlemiştir; arkadaşlarımıza destek olunmuştur.

Dünyanın her yerinde eş zamanlı olarak 8 Mart 2000 tarihinde başlatılan 2000 Yılı Dünya Kadın Yürüyüşü'nün Türkiye bağlantılarını (1998 yılında) sendikamız kurmuş ve KESK'in buna önderlik etmesi gerektiğini önermiştir. İki yıllık çalışmalar sonucunda, 8 Ekim 2000 tarihinde Ankara'da 3000 kadının katıldığı merkezi mitingde en fazla katılım EĞİTİM SEN'li kadınlardan olmuştur. 14 Ekim 2000 tarihinde Brüksel'de 50.000 kadının katıldığı Avrupa Bölge Yürüyüşünde Eğitim-Sen'li kadınlar da bir delegasyonla temsil edildi. Uluslar arası Yoksullukla Mücadele Günü olan 17 Ekim 2000 tarihinde New York'ta BM Genel Merkezi önünde son bulan eylem günü; dünyanın her yerinde BM Temsilcilikleri önünde yapılan eylemlere paralel olarak, Ankara'daki BM Temsilciliği önünde eylem yaparak taleplerimizin takipçisi olduğumuzu açıkladık.

17-22 Mart 2003 tarihleri arasında "2000 yılı Dünya Kadın Yürüyüşü" Koordinasyonunun Hindistan'da düzenlendiği toplantıya katıldı. Toplantıya Türkiye'de emekçi kadınların ve diğer toplumsal kesimlerden kadınların yaşadıkları sorunlar dile getirildi. 2005 yılına ilişkin bir eylem planı ve bir deklarasyon yayınlama kararı alındı.

Çeşitli kadın gruplarıyla ortak birçok eylem ve etkinlik düzenlenmiştir. Bağımsız Kadın Kuruluşlarının 2001-2002 tarihlerinde organize ettikleri Diyarbakır,Batman,İstanbul ve Konya "Kadın Buluşmaları"na , 10 Haziran 2003 tarihinde "Bingöl Barış Masası" eylemine, 29 Haziran 2003 tarihinde Ankara'da düzenlenen ve Türkiye çapında 13 bin kadının katılım sağladığı, "Barış Hemen Şimdi" mitingine eğitim emekçisi kadınlar etkin katılım sağladı. 2-7 Şubat 2003 tarihleri arasında KESK'in de desteklediği "Savaş Karşıtı Kadın Platformu"nun organize ettiği "Savaşa Hayır" Silopi yürüyüşüne katılındı. Medeni Yasa değişikliklerinin TBMM'nde görüşüldüğü dönemde Ankara'daki kadın grupları ve bağımsız kadın kuruluşlarıyla birlikte baskı oluşturmak amacıyla bu görüşmeler izlendi.Medeni Yasanın Yürürlüğü Hakkındaki Kanununun 10.maddesinin değiştirilerek gerekli yasal düzenlemenin yapılmasına yönelik bağımsız kadın örgütlerinin başlattıkları imza kampanyasına destek sunuldu. 3 Mayıs 2004 tarihinde TBMM de görüşülen Anayasanın 10.Maddesine eklenmesi öngörülen "Kadın erkek eşit haklara sahiptir" ifadesi yerine "Kadına pozitif ayrımcılık uygulanır" ifadesinin kullanılması yönünde talebimizi dile getiren basın açıklaması yapıldı.Konfederasyonumuzun bu yönlü hazırladığı faks metni şubelerimizden doğru AKP ve CHP li kadın Milletvekillerine fakslandı.

El (Eğitim Enternasyonal),Alman Eğitimciler Sendikası GEW,Norveç Eğitimciler Sendikası NL,Hollanda Eğitimciler Sendikası AOB ve Fransa Eğitimciler Sendikası SİNES ile iletişimimiz sürmektedir.

Tüm bu olumlu kazanımlara rağmen kadınların sendikal yaşama katılımlarını etkileyen engeller ve aşılmamış sorunlar varlığını sürdürürken, kadın sekreterlerinin ve bu sekreterliklere bağlı olarak çalışan kadın komisyonlarının, özellikle de Merkez Kadın Komisyonunun gerekliliği, işlevi ve işleyişi konusundaki tartışmalar devam etmektedir.

Sorunlar ve Engeller

- Sendikanın erkek egemen/yanlısı ve kültürü içinde eşitlik politikalarının sınırlılığı
- Yapısal dönüşümün henüz tamamlanmamış olması.
- Tüm üyeler tarafından içselleştirilmemiş olması
- Hala bu sorunun yalnızca kadınları ilgilendirdiği

Örgütsel hafızamız tazelandığında tespit edilen sorunların yıllardır Eğitim Sen’li kadınların gündeminde olduğu görülecektir. Ancak 14 yıllık sendikal mücadelenin gündemine bu sorunların çok azı girebilmiştir. Bu alanla ilgili çok önemli kazanımlarla birlikte (kadın sekreterlikleri, kadın eğitimleri, pantolon hakkı vb) bu kazanımların yapısal bir değişikliğe yol açmaması (tüzük hükmü olmaması) kadınların en büyük eleştirilerinden biri olmuştur. Dolayısıyla Eğitim Sen, sendikal mücadele hattını belirlerken kadınların gündemi ile çakışma noktaları yaratamamıştır. Böylece sendikaya üye olmayan kadınlar için bir çekim noktası olmazken üye kadınların gündemiyle de buluşamamıştır. Sonuçta sendika-sendikal gündem ile kadınlar arasındaki mesafe artmıştır. Bu da kadınların yıllardır verdikleri mücadelenin, söyledikleri sözlerin havanda su dövmekten öteye gidemediği, örgütün kadınların taleplerine karşı giderek artan bir sağırlığa sahip olduğu, eleştirilerini getirmektedir. Çağdaş ve demokratik bir yaşam için mücadele veren örgütümüz Eğitim Sen içinde tüm bunların doğal sonucu olarak kadın, somut olarak da varlığını ortaya koyamamaktadır. Yönetim ve karar mekanizmalarında hak ettiği temsiliyeti elde edememiştir. Kendisini ifade edecek kurumsallaşmayı yeterince sağlayamamış, kazanım elde etme noktasında istenilen düzeye gelinebilmiştir. Bu durum, kadın komisyonları ve kadın sekreterliği bünyesinde, kadın örgütlenmesinin gerekliliğinin ne kadar önemli olduğunu tekrar bize göstermiştir.

Kadın üyelerin sendikayla ilişkisi; aile-iş-sendika üçgeninde kadının eşitsiz, ikincil, bağımlı konumunun sarsılarak eşit ve daha demokratik koşullarda bir konuma kavuşmasıyla gelişecektir. Sendikaların sistemin yarattığı döngünün dışına çıkıp alternatif bakış, yapı, tarz oluşturmaları, diğer alanları da etkileyerek kadının dönüşümünü sağlayacaktır. Kısaca sendikalar erkek egemen etkilerinden arınmalıdır. Bu arınma ne kadar çok olursa, kadının sendikalardaki durumu da o kadar çok değişecektir. Mevcut eril siyaset yapma tarzı sendikalarda da görülmektedir. Farklı görüşlerin birbirine karşı tahammülsüzlüğü kadınları kendiliğinden sendikalardan uzaklaştırmaktadır. Tartışma ortamlarının aşırı polemiğe ve rekabetçi havası (kendi düşüncesini ifade etme derecesi, ses tonuyla doğru orantılı olduğundan) kadını daha ilk baştan sendikalardan uzaklaştırmaktadır. Erkek egemen sendikacılığa son verilmesi; iktidar çekişmeleri, tahammülsüzlük ve hiyerarşiye dayanan bir liderlik anlayışından çok kolektif ve yatay örgütlenme biçimleri geliştirilmelidir.

Tüm bu yapılanlar yanında sendika üyesi kadınlar olarak öncelikli olarak sendikamızda, sonra çalıştığımız sektörlerde ve toplumda kadın erkek eşitsizliğinin sağlanamadığını düşündüğümüz için alınan tedbirlerin ve kararların yeterli olmadığını görüyor ve bunun için olumlu ayrımcılık içeren kararların yaşama geçmesini istiyoruz.

SENDİKADA KADIN ÖRGÜTLÜLÜĞÜNE YÖNELİK ÖNERİLER

Merkez Kadın Sekreterinin Seçimi;

Sendikamızda uygulanan seçim sistemi çoğunluk sistemine dayanmakta; şubelerden gelen delegelerin belirlediği 7 kişilik Yönetim Kurulu, Genel Kurul tarafından seçilmektedir. Merkez Yöne-

lim Kurulu'nun ilk toplantısında yapılan işbölümü çerçevesinde başkan ve diğer sekreterliklerle birlikte kadın sekreteri de seçimle belirlenmektedir. Sekreterlikler örgütün tümü hakkında kararlar alırlar ve bu kararları uygularlar. Tüm sekreterliklerde olduğu gibi kadın sekreterleri de örgütün tümü (kadın erkek delegasyonu) tarafından seçilmektedir. Ancak var olan sorunların çözümü için;

Ortak öneri

- Kadın Sekreterlikleri tüzüksel güvenceye kavuşturulmalıdır.
- Kadın Sekreterliklerinin çalışmalarını daha rahat yürütebilmeleri için kendilerine ait bir bütçelerinin olması ve bunun tüzüksel güvenceye kavuşturulması gerekmektedir.
- Şubelerde ve temsilcilikler üzerinden/bazında örgütlenecek kadın komisyonlarının çalışmalarını koordine etmek, güçlerini birleştirmek ve çalışmalarını yaygınlaştırarak süreklileştirmek için merkez kadın sekreterliğinin sürekliliği olan Merkez Kadın Komisyonu/Kadın Dairesi/Kadın Bürosu ve yayın, eğitim çalışmaları vb. ile destelenmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir.

Farklı Öneri :

Şubelerdeki kadın sekreterlerini kadın birimleri seçmelidir. Genel Merkez Kadın Sekreteri ise, şubelerin kadın birimlerinden gelen (kimlerin geleceği, kaç kişinin geleceği sendika içerisinde tartışılıp belirlendikten sonra) kadınlar tarafından seçilmelidir.

Böylelikle yönetime giren kadınlar kadın sekreterliği yapmaya zorlanmamış olacak, kadın sekreterliği yapacak kadın gönüllü olduğu için ne yapacağını bilerek gelecek; kadınlardan destek olarak geldiği için de tabanına karşı kendini sorumlu hissedecek ve kadın komisyonları ile bütünleşmiş olacaktır.

Kadın birimi tarafından seçilerek gelen kadın sekreteri 7 kişilik yönetimlerde en az bir kadının olmasını sağlayacaktır. Burada şöyle

tehlikeler söz konusu olabilir: yönetim adayları belirlenirken nasıl olsa bir kadın, kadın birimi tarafından seçilecek düşüncesiyle diğer altı kişinin erkek olması, yönetimlerde kadınların bir sekreterlikle temsil edilmesi ve yönetimlerde olan bir kadının da hep kadın sekreteri olması...

Kadın sekreterlerinin seçimler sırasında oluşturulan grup listeleri içerisinde seçiliyor olması da başka bir sorundur. Bu durum kadın sekreterlerinin içinde yer aldıkları gruplar dışında bağımsız inisiyatifler geliştirmelerinin önünde bir engel oluşturmaktadır. Kadınlar olarak birlikte siyaset yapabilmeyi öğrenmek, yönetimlerde yer alabilmek ve sözümüzü söyleyebilmek için kadın sekreterlerini kadınlar seçmelidir.

Şube kadın sekreterlerinin seçimi:

Eğitim -Sen Mart 2002 tarihinde yapılan 1. Olağan Genel Kurulu'nda alınan karara göre "Genel Merkezde ve şubelerde kadın sekreterliklerinin oluşturulması"na başlanmıştır. Bu çerçevede Genel Merkezde ve her şubede kadın sekreterlikleri oluşturulmuştur. Yönetime giren kadın aday bulunmadığı takdirde, erkekler de kadın sekreterliğini yürütmektedir. Tüzük güvencesine dayanmayan bu tavsiye kararı, şubelerde eşitlik politikalarının hayata geçirilmesinde ve sürekliliğin sağlanmasında sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Eşitlik politikaları tüm üyeler tarafından yeterince içselleştirilmediği için, çoğu durumda yönetime kadın aday bulunamamaktadır.

Bu durumu aşmak üzere örgütten iki farklı öneri gelmiştir:

1. Öneri :

- ⁸ Her şube yönetiminde en az bir kadın olmalı. Seçim sisteminde yapılan bir düzenleme ile, seçime katılan her listenin seçi-

lebilecek yerden bir kadın aday göstermesi zorunlu hale getirilmelidir.

- Kadın sekreterliğini bir erkek yürütmemelidir. Yönetimde kadın yönetici yoksa kadın sekreterliği görevlendirmesi yapılmamalıdır.
- Yönetime giren ancak kadın sekreteri dışında başka bir sekreterliğe aday olmak isteyen kadınların önü açılmalıdır. Şube kadın sekreterleri yalnızca gönüllü kadınlardan oluşmalıdır

Bugün kadın sekreterlikleri mevcut olmasına rağmen, sendikamızda hala kadın çalışmalarında ciddi eksiklikler yaşanmaktadır. Öyle ki kadın sekreterliği yapmak üzere yönetim kurullarına kadınlar girememektedir. Buna bağlı olarak kadın sekreterliği genellikle yönetim kurulunda azınlıkta olan grubun erkek adayına bırakılarak, liste delen grup "cezalandırılmakta"dır. Ya da grupların gösterdiği kadın adaylar genellikle deneyimsiz ve gruptan bağımsız hareket edemeyecek nitelikte olmakta ve bu kadın adaylar seçildiklerinde otomatik olarak kadın sekreteri olmaktadır. Dolayısıyla kadın mücadelesi, örgüt işleyişi, örgütün kadın sorunlarına bakışı ve benzeri konulardan habersiz olan kadın sekreterleri, isteyerek olmasa bile sendikadaki kadın çalışmaları için engel teşkil etmektedir.

7 kişilik yönetime bir kadın seçildiyse eğer, gönüllü olmasa bile kadın sekreterliği ona verilmektedir. Dolayısıyla kadın sekreterliği yapan kadınların bir kısmı bu işi istemeyerek yapmakta, bu da sekreterliğin misyonunu yerine getirmesine engel olmaktadır. Bir çalışmayı gönüllü yapmak ile sadece görev bilinciyle yapmak arasında sonuçları itibariyle farklar ortaya çıkmaktadır.

Kadın alanına ilişkin olarak yapılan sendikal etkinlikler sadece kadın sekreterleri tarafından yürütülmekte, diğer yönetim kurulu üyeleri tarafından yeterince destek görmemektedir. Kadın sorunlarını çözmeye yönelik talepler ve çalışmalar kadın sekreterlikle-

rine ve komisyonlarına hapsedilmekte, sendikanın genel politikaları haline gelememektedir.

Yönetici konumundaki erkekler yönetici kadınlara yeterince destek vermemektedirler.

2. Öneri :

Kadın sekreterliğine aday olacak kadınların kadın komisyonlarında çalışmış olması,kadın etkinliklerine katılmış olması koşulu aranmalıdır.

Böylece örgütümüzün kadın politikalarında devamlılık sağlanacaktır.

Bugün uygulanan seçim sistemi, işyeri temelli delegelik yöntemine dayanan çoğunluk sistemidir. Seçim ile şube ve merkez yönetim kurulları, denetleme ve disiplin kurulları, ve üst örgütümüz KESK'e gönderilecek delegeler seçilmektedir. Seçmek için delege olmak şart olmasına karşın, bu kurullara aday olmak için üye olmak yeterlidir. Baraj, kota ve sandalye vb. sistemler uygulanmamaktadır. Seçim yönetmeliğine göre seçim sonuçlarında eşit oy alan kadın ve erkek adaydan kadın aday seçimi kazanmış olur.

Eşitsiz koşullarda eşitlikten söz etmek, eşitsizliği ince bir biçimde devam ettirmektir. Sendikamızda eşitlikten söz edilebilmesi için, kadınların yönetimlere girmelerini sağlamamız gerekmektedir. Kota, kadınların sendika yönetimlerindeki temsilinin belirli bir yüzdesinin altına düşürülmemesi politikasıdır.

Kota sayesinde;

- Kadınlar yaşamlarını ilgilendiren konularda karar verme haklarını kullanabilecekler.

- Karar alma mekanizmalarında yer edinme şansına sahip olacak; kadınlar, kendi sorunlarını ifade edip çözüm üretecek güce sahip olacaklar.
- Siyasete katılan kadınlar, başka kadınlar için de bir güç ve dayanışma alanı oluşturabilecek
- Kadınlar kendi deneyimlerini siyasal yaşama taşıyabilecekler ve sahip oldukları nitelikleri daha demokratik ve eşitlikçi bir toplum yaratmak için kullanabileceklerdir.

Seçim sistemi ve kota konusunda yaşanan sıkıntıları da gidermeye yönelik olarak geliştirilen iki farklı öneri şunlardır:

1. Öneri:

- Kadınların sendikal çalışmalara aktif katılımını ve kadın bakış açısının, alınan kararlara ve çözüm önerilerine yansımaları sağlamak açısından kadın üye oranına bağlı(oranlı) kota uygulanmasına geçilmelidir (Şu an için bu oran genel merkezimizde %14'e denk düşmektedir). Kotanın tabandan merkeze kadar bütün organlarda uygulanması halinde gerçek bir katılım sağlanabilir. Kota uygulaması işyeri temsilciliği, delege seçimi, şube ve genel merkez yönetim kurulu, denetleme, disiplin kurullarında ayrı ayrı uygulanmalıdır.
- Kota uygulanması tüzüksel güvenceye kavuşturulmalıdır.
- Kota uygulamasını kolaylaştırmak için nispi temsil sistemine geçilmelidir.

2. Öneri:

Yönetim organlarında kadınlara sandalye ayrılması, kadınların sendika yönetimlerinde daha fazla temsil edilebilmelerini sağla-

mak için kullanılan bir yöntemdir. Kadınlar için ayrılmış sandalyeler, kadınların sendikacılığı öğrenmesi ve sendika yönetimlerinde doğrudan yer almasında bir staj işlevi de görmektedir.

Sendika Kadın Örgütlülüğü

Varolan kadın birimleri, 1996 yılında çıkarılan Kadın Komisyonu Yönetmeliği ile çalışmaktadır. Merkez Kadın Sekreterliğinin görev yönetmeliği şube kadın sekreterlerini de bağlamaktadır. Yalnız şube kadın komisyonlarının çalışmalarını koordine edecek yeni bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu gerekçeyle şubelerimiz aşağıdaki önerileri getirmişlerdir:

1. Öneri:

Şube ve merkez kadın sekreterliğinin eşgüdümünü sağlayacak düzenlemeleri içeren Kadın Sekreterliği yönetmeliği ile kadın komisyonu yönetmeliğinin yenilenmesi gerekmektedir. Bu yönetmelikte amaç, işleyiş, bütçe, şube kadın sekreterliklerinin çalışma şekli, kadın birimlerinin oluşumu ve işlevi ve eşgüdüm konuları açıkça belirtilmelidir.

Genel Merkezde ve şubelerde kadın sekreterlerine bağlı kadın birimleri oluşturulmalıdır ve bu kadın birimleri tüzüksel güvenceye kavuşturulmalıdır.

2. Öneri:

Genel Merkezde Kadın Sekreterliği'ne bağlı bir Kadın Dairesi oluşturulmalıdır. Bu daire teknik personel ve uzmanlardan oluşmalıdır. Bu daire kadın sekreterine bağlı olarak çalışmalıdır. Ama-

cı sekreterliğe ve komisyona teknik hizmet sunmaktır. Sendikanın kadın politikaları, Genel Merkez Kadın Sekreterinin şube kadın sekreterleri ile yapacağı periyodik toplantılarda belirlenmelidir.

Kadın eğitimcilerin sorunlarını belirleyecek, bu sorunların çözümüne ilişkin politikalar üretecek, şube kadın komisyonları ile koordineli olarak çalışacak ve MYK'ya götürülecek öneriler oluşturacak, Merkez Kadın Komisyonu kurulmalıdır. Bu komisyon MYK'daki kadın sekreterline bağlı olmalıdır.

Şube Kadın Komisyonları kadın eğitimciler ve gönüllü kadınlardan oluşmalıdır.

Kadın Birimlerinin işlevine ilişkin Öneriler

1. Öneri:

Kadın komisyonları, hem eğitimcilerin sendikal mücadelesinin gelişimine hem de kadın eğitimcilerin kendi işyeri ve özgün sorunları için mücadelesinin gelişimine hizmet eden nitelikte olmalıdır.

Kadın eğitimcilerin, eğitime, kendine olan güvenlerinin artmasına, sosyal ve kültürel olarak kendilerini geliştirmelerine ve sendika yönetim kademelerine hazırlanmalarına hizmet eden nitelikte olmalıdır.

Anlık ve kısa süreli geçici bir örgütlenme değil, başlı başına bir gereksinim olduğu için kalıcı, sürekli, dinamik olarak işleyen nitelikte olmalıdır.

Tabandan kopuk, birkaç kadının bir araya gelip gereksinime yanıt vermeyen çalışmalarla daralan, kadın eğitimcilerin sesi olmayan bir komisyon olmamalıdır.

Birçok farklı yaklaşımları bir araya getiren, dayatmacı olmayan, iş üzerinde olumlu çalışmalar üretmenin birlikteliğiyle tabandaki kadın eğitim emekçilerini kucaklayan, kapsayıcı ve katılımcı yönü öne çıkan bir komisyon olmalıdır.

Kadın sorununun kadın birimlerine hapsedilmemesi ve marjinalleştirilmemesi için önlemler alınmalıdır

Kadın sekreterliklerinin ve kadın komisyonlarının işlerini daha net bir şekilde bilince çıkaracak çalışmalar yapılmalıdır.

Her organda kadınlardan oluşan denetleme ve izleme ekipleri oluşturulmalıdır. (Kadın kurultayından ve genel kuruldan çıkan kararların hayata hangi oranda geçirildiğinin belirlenmesi ve takibi için)

Yönetim organlarında yer alan kadınların sendikal çalışmaları nedeniyle değişen ve zorlaşan yaşamlarını kolaylaştıracak önlemler alınmalıdır.

Kadın komisyonunun adı Cinsiyetler Arası Eşitlik Birimi veya Cinsiyetler Arası Eşitlik Komiteleri olmalıdır.

3. Öneri:

Merkez Kadın sekreterliğinin görev yönetmeliğinde "merkez kadın sekreterinin başkanlar kurulu organizasyonunda genel sekretere yardımcı olacağı" belirtilmektedir. Bu görev yönetmeliği ile toplumsal cinsiyetin kadına biçtiği ikincil olma durumu (kadınlar okullarda da yazman olur ya) pekiştirilmektedir. Bu ifade değiştirilmelidir.

Farklı Görüş:

Sendikalardaki olumsuz yaklaşımlar da kadın katılımını etkilemektedir. Sendikalarda kadınların rahatlıkla gelebileceği demokratik ortamlar hazırlanmalıdır. Çok katı tavırların yanında özellikle emekçi olduğunun bilincinden uzaklaşarak erkek düşmanlığına varan yaklaşımlar, kadın toplantılarına mitinglerde erkeklerin alınmaması vb. örnekler erkekler kadar kadın emekçileri de rahatsız etmektedir. Erkek kadın eğitim emekçileri arasında sistemin olumsuzluklarına karşı birlikte mücadele yerine, birbirine karşı mücadeleye dönüşebilmektedir. Bu durum kadın komisyonunun farklı bir şekilde algılanmasına neden olmakta ve pek çok şubede kadın komisyonları kurulamadığı gibi, olan yerlerde de aktif çalışmalar yapılamamaktadır. Kadın eğitim emekçilerini bilinçlendirirken erkek emekçileri de bilinçlendirip sorunlara duyarlı olmasını birlikte mücadele etmesini sağlamalıyız. Yoksa birilerini yok sayarak istenilen amaca ulaşamayız. Bu anlayışlar sendikaların kadın komisyonlarını erkek düşmanlığı temelinde kadınların örgütlendiği yerler olarak görmektedir. Sendikal çalışmalardan ve sınıf bilincinden uzak bir emek örgütü yapmaktadır.

POZİTİF DESTEK ÖNERİLERİ:

İletişim

1. Şube kadın komisyonları ile merkezi bir iletişim ağı olmalıdır. Sık sık toplantılar yapılmalı, alınan kararlar uygulanmalıdır. KESK'e bağlı sendikalarla ve diğer işçi sendikaları ve kadın gruplarıyla da iletişim sağlanıp ortak etkinlikler düzenlenmelidir.
2. Diğer kadın platformlarıyla ortak çalışmalar yapılmalıdır.
3. Yapılan tüm toplantıların zamanları kadınların katılabileceği biçimde ayarlanmalıdır. Toplantıların biçimi ve dili kadınlar tarafından itici bulunduğu için bu değiştirilmelidir.

Eğitim:

Kadınların sendikal etkinliklere katılımın arttırmak açısından sendikal eğitim büyük önem taşır. Eğitim kadının kendine güvenini artırmalı ve ona sendikal bilinç kazandırmalıdır.

Kadınların günümüze kadar içinde bulunduğu olumsuz koşullar ve toplumsal engellemeler nedeniyle kendini geliştiremediği, kendi hakları konusunda yeterince bilince ulaşamadığı bilinmektedir. Bu anlamda kadının toplumsal, sosyal ve siyasal alanda bilinçlendirilmesi için eğitim çalışmaları önem kazanmaktadır.

1. Sendikal eğitimlerde kadınlara olumlu ayrımcılık yapılmalıdır. Sendikal eğitim olanaklarından kadın sendikacılar eşit biçimde yararlanmalıdır. Şubelerde kadın eğitimlerinin merkezi eylem ve etkinlik takviminde yer alması sağlanmalıdır. Kadınlara verilen eğitim seminerleri artırılmalı, eğilim alan kadınların bu deneyim ve bilgilerini şubeye ve işyerlerine taşımaları sağlanmalıdır.
2. Genel Merkezin ve şubelerin yapacağı bütün eğitim çalışmalarına "toplumsal cinsiyet " ve "kadın sorunu" dahil edilmelidir.
3. Önce kadın komisyonları eğitilmelidir. Komisyonlardaki kadınların kendilerine güvenlerinin sağlanması; işyerlerindeki eğitim emekçileriyle iyi bir iletişim kurmaları ve onları etkileyip ikna etmesi ve mikrofonla konuşmadan televizyonda konuşmaya kadar tüm araçları yerli yerinde kullanma yetisine de sahip olması gerekir. Bunun için de yeterli bilgi, birikim ve deneyim gereklidir.
4. İşyeri temsilcilerine kadın sorunları konusunda eğitimler verilmelidir. Sendikalarda alınan kararlar, yasal düzenlemeler temsilciler üzerinden sağlıklı bir şekilde kadınlara ulaştırılmalıdır.
5. Kadın eğitimcilerin yanı sıra erkek eğitim emekçilerini de bilinçlendirmek ve birlikte mücadele etmelerini sağlamak gerekmektedir. Birilerini yok sayarak istenilen amaca ulaşamayız.

6. Yasalardaki haklar kadınlara anlatılmalı ve bu hakların sonuna kadar savunulması sağlanmalıdır.
7. Sendikal söyleşi seminer ve toplantılar iki tur şeklinde düzenlenmeli, birinci turda söz almayan/alamayan, kadınların ikinci turda söz alabilme olanağı sağlanmalıdır.
8. Aile içindeki cinsiyetçi yaklaşımları kırmak için eğitim çalışmaları yapılmalıdır. Cinsiyetçi bakış açısını ortadan kaldıracak eğitim programlarının geliştirilmesinin yanı sıra sendikalarda üyelerimize, okullarda velilerimize yönelik programlar uygulanmalıdır.
9. Çalışma yasa ve yönetmeliklerin incelenerek kadının aleyhine olanları tespit ederek bunların değiştirilmesine çalışılmalıdır.
10. Ders kitapları incelenmeli, cinsiyetçi öğeler çıkarılıp, bu konuyla ilgili duyarlılık geliştirilmelidir.

Eğitimlerin İçeriği:

1. Öneri:

Eğitimlerde kadın ve erkek eğitimcilerin karşıt değil bütüncü ve tamamlayıcı varlıklar olduğu öne çıkarılarak erkek eğitimcilerin de bu çalışmalardan yararlandırılması sağlanmalıdır.

Kadınlara yönelik olarak kendi sorunlarında ve sendikal konularda bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır. Yapılacak her türlü eğitim çalışmalarında sorunların sistemle bağlantılı olduğu ve erkek çalışanlarla birlikte mücadele verilmesi gerektiği vurgulanmalıdır. Erkek üyeler ve erkek yöneticiler eşitlik konusunda eğitilmelidir. Erkek üyeler" yönelik cinsiyetçilik ve ayrımcılıkla ilgili eğitim çalışmaları periyodik ve düzenli hale getirilmelidir (Genel Merkez, Şube yönetimleri, işyeri temsilcileri, üyeler).

Kadın komisyonları işyeri temsilcileriyle işyerlerinde ya da geniş katımlı eğitim çalışmalarını düzenlemelidir. Bunlar kadına yönelik konular ağırlık taşımakla birlikte genel konular da olmalıdır.

2. Öneri:

ilk etapta kadın komisyonları eğitilmeli, üye yapma, okul gezilerine bizzat katılma üye kadınları harekete geçirme konusunda yetenekli ve yetkin olmalıdır. İşyerlerindeki kadın eğitim emekçileriyle iyi bir diyalog sağlanması için, tüm araçları yerli yerinde kullanma yetkisine sahip olunması gerekir. Bunun için de yeterli bilgi ve birikim gerekir. Merkezi eğitim çalışmaları tam da buna hizmet etmelidir. Sadece cinsiyet merkezli tarzda yapılan eğitim çalışmaları, kitlelerden kopuk örgütlenmeye hizmet etmeyen göstermelik olmaktan uzağa gidemez. Dar kalıplar içinde çözüm üretmez. Tam da bu çerçeveden tabanı tam ifade edemeyen, çözümlerin üretilmediği her kurultayda aynı konuları yeniden tartışıp dururuz.

İşyeri Örgütülüğü

1. İşyerlerinde bir kadın temsilci fiili olarak bile olsa, mutlaka olmalıdır.
2. İşyeri temsilciler toplantıları çalışma saatleri içine alınmalı ve temsilciler izni sayılmalıdır. Bu kadın temsilci sayısını artırır.

Yayın:

1. Periyodu belli bir kadın yayını çıkmalıdır.
2. Gene! merkezin yayın organlarında mutlaka kadın sayfaları olmalı; bu sayfada cinsiyetçilik olgusu işlenerek, sayfa daha işlevli hale getirilmelidir.

3. Kadın 'sayfası sürekli ve sistemli duruma getirilmeli bunların hazırlanmasında kadın eğitimciler aktif rol almalıdır.
4. Sendika kadın üyelere ilişkin istatistik tutmalı, kadınların sorunlarına ve çözümlerine ilişkin broşür, makale vb. yayınlamalıdır.
5. Çeşitli yayın organlarından, kitle iletişim araçlarından yararlanılmalıdır.

Sendika Mekanları

1. Bütün şubelerde işlevli bir şekilde çocuk odaları oluşturulmalıdır; özellikle toplantı saatlerinde bir okul öncesi öğretmeni sendikanın ödeyeceği ücret karşılığında görevlendirilmelidir. Bu tür olanaklar sendikanın düzenleyeceği tüm toplantılarda ve her birimde uygulanmalıdır (Genel merkezden şubeye kadar, eğitim toplantısından vb.)

Çocuk odalarının oluşturulması için bütçe oluşturulmalıdır.

İşyerinde kreş mücadelesi veren sendikamız, bunu önce kendisi gerçekleştirmelidir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kreş ve çocuk kulüplerinden belirli günlerde ve saatlerde eğitimcilerin ücretsiz yararlanabilmesi için girişimlerde bulunulmalıdır.

Öğretmen evlerinde çocuk odalarının oluşturulması için eylem ve etkinlik programı çıkarılmalıdır.

2. Sendika mekanları lokal ve kahve görünümünden çıkarılmalı temiz ve düzenli olmalı; kadınların rahatlıkla gelebileceği demokratik ortamlar haline'dönüştürülmelidir. Ayrıca sendika binaları ulaşımın kolay olduğu merkezi yerlerden seçilmelidir. Yoksa kadınlara itici gelen bu ortamlar sadece erkeklerin gidebileceği yerler olmaya devam ederler.

3. Toplantı yer ve saatleri kadınların katılımını sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

Örgütlenme Etkinlikleri

1. Düzenli kadın kurultayları yapılmalıdır. Kadın Kurultayının işlevi; sendikanın danışma organı biçiminde olmalıdır. Bu kurultaylarda genel kurullara sunulacak karar taslakları ve tüzük değişiklikleri önerileri hazırlanmalıdır. Bu sayede kadınlar kadın kurultaylarına katılarak sendikal çevrenin ve kamuoyunun dikkatini eşitlik sorunlarına çekme fırsatını bulacaktır.
2. ICFTU, Eİ ve KESK'in tavsiye kararlarına ve EĞİTİM-SEN nin Genel Kurul kararlarına uyulmalı ve bu konuda kadın denetleme ve izleme grupları oluşturulmalıdır.
3. Kadın eğitim emekçileri sendika değil bir iş, bir eylem, bir talep üzerinden örgütlenir. Kadın eğilim emekçileri kreş, doğum izni vb. çok acil taleplerle işyerinde yapılacak çalışmalarla ancak duyarlı kılınıp ayağa kaldırılabilir.
4. TV programlarında kadını aşağılayan, horlayan, şiddeti, töre cinayetlerini, kadının cinselliğini kullanmayı özendirici, program, görüntü söz ve reklamların yayınlanmaması için kampanyalar düzenlenmelidir.
5. Okuma bayramları, kutlamalar ve törenlerde çocuğu/kadını cinsel obje olarak gösteren, istismar eden etkinliklerin yapılmaması. Etkinliklerin çocukların yeteneklerini, becerilerini, kişiliklerini, insani değerlerini geliştiren oyunlar olarak düzenlenmesine özen gösterilmesi. Sendikamızın çocuk oyunları metninin hazırlanmasında üyelerine teşvikte bulunması gerekmektedir.
6. Kadınlar arası dayanışmayı, birlik ve beraberliği geliştirici gezi, sosyal ve kültürel çalışmalara yer verilmelidir.

7. Eğitim- Sen'li öğretmenler, öğrencilere ve çalışanlara yönelik her türlü ayrımcılıkta kadın, çocuk, insan haklarından yana taraf olmalıdır.
8. Demokratik yaşamın vazgeçilmezi ve garantisi olan demokratik kitle örgütlerinin (sendikalar, dernekler, odalar) kadını bilinçlendirmek, demokratik yaşama katılımını sağlamak için özel birimler oluşturması ve yönetimlerinde kota uygulamalarına yer vererek örnek teşkil etmeleri gerekmektedir. Ayrıca kota uygulamasının olumlu sonuç vermesi için söz konusu birimler kendilerine bağlı zemini buna psikolojik olarak hazırlamalıdır. Bunun için erkek üyelerini de bu konuda eğitmelidir.

İşverene Yönelik Talepler:

1. Her birimde işverenlerle yapılan görüşmelerde mutlaka kadın temsilciler de bulunmalıdır.
2. Toplu sözleşme sürecinde ve görüşmelere mutlaka kadın eğitim emekçilerinin temsil edilip yer alması sağlanmalıdır. KİK'te de.
3. "Fırsat önceliği" politikalarının yasalarda da yer alması için mücadele edilmelidir.
4. Toplumsal cinsiyet duyarlılığı için MEB'e baskı yapılmalıdır.
5. Devletin, okuma yazma sorununu çözmek için yeni eğitim projeleri geliştirmesi gerekmektedir. Kız çocuklarının örgün eğitim kapsamında eğitilerek çalışma ve sosyal yaşama kazandırma kampanyalarını yaratmalıdır. Bu işi yapan sivil kuruluşlara olumlu destek politikaları ve maddi destek sunmalıdır.

İsrarlı ve süreğen bir kadın politikası oluşturmak için, örgütün bütününde tartışma yaygınlaştırılmalı ve çıkan sonuçlar üzerinden politikalar oluşturulmalıdır; yapılan Kadın Kurultayı da buna hizmet etmelidir.

1. Dünya Kadınlarının eşit haklar ve eşit olanaklar elde etme mücadelesinin kısa tarihçesi EK-1 olarak, Türkiye'de Kadınlar ve Eşitliğe Giden Adımlar Ek-2 olarak aşağıda verilmiştir.

EK 1: 1. DÜNYA KADINLARININ EŞİT HAKLAR VE EŞİT OLANAKLAR ELDE ETME MÜCADELESİNİN KISA TARİHÇESİ

Kadınların statüsünü yükseltmek üzere sürdürülen mücadeleler, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu'nun öncülüğünde farklı bir önem ve resmiyet kazanmıştır. Kadının Statüsü Komisyonu, Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında ülkelerin onayına sunulan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kaleme alınmasına da önemli katkıda bulunmuştur.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BİRİNCİ DÜNYA KADIN KONFERANSI

Birleşmiş Milletler tarafından 1975 yılında, Mexico City'de Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş, bunu takiben Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1975-1985 yılları arasındaki dönem Kadın On Yılı olarak ilan edilmiştir. "Eşitlik, Kalkınma ve Barış" hedeflerine ulaşmayı amaçlayan Kadın On Yılı'nın ana teması "İstihdam, Sağlık ve Eğitim" olarak belirlenmiştir. Meksika Konferansı ve Kadın On Yılı bağlamında yapılan uluslararası ve ulusal çalışmalar sonucunda 127. ülkede eşitlik mekanizmaları kurulmuş Birleşmiş Milletler bünyesinde de Kadının İlerlemesi için Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW) BM Kadın İçin Kalkınma Fonu (UNIFEM) oluşturulmuştur. Kadın konusunda da yaklaşım değişikliği yine bu çalışmalar sonucunda gerçekleşmiş, ka-