

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HALK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

81759

**KADIN ÖĞRETMENLER ve SENDİKAL KATILIM
“EĞİTİM-SEN ÖRNEĞİ”**

Yüksek Lisans Tezi

T.C. EĞİTİM KURULU
DÖNÜŞÜM MERKEZİ

Hülya Türkoğlu

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Serap Ayhan

Ankara – 1999

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HALK EĞİTİMİ ANABİLİM DALI

**KADIN ÖĞRETMENLER ve SENDİKAL KATILIM
“EĞİTİM-SEN ÖRNEĞİ”**

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı Prof.Dr. Serap AYHAN

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı İmzası

Prof. Dr. Serap Ayhan

Prof. Dr. Mine Tan

Yrd. Doç. Dr. Güly Tokur

.....

.....

.....

Ayhan

Mine Tan

Güly Tokur

.....

.....

.....

Tez Sınav Tarihi 14.12.1999

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	VII

I. BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
------------	---

<i>1. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü.....</i>	<i>3</i>
<i>2. Kadının Toplumsal ve Siyasal Yaşamdaki Rolü.....</i>	<i>6</i>
<i>3. Sendika Kavramı.....</i>	<i>13</i>
<i>4. Dünyada ve Türkiye’de Sendikal Hareket.....</i>	<i>14</i>
4.1 Türkiye’de 1982 Öncesi Yasalar ve Uygulamalar.....	16
4.2 1982 Anayasası ve Gelişmeler.....	19
<i>5. Ulusal Andlaşmalar ve Türk Memur Sendikacılığı.....</i>	<i>20</i>
<i>6. Sendikalar ve Kadın.....</i>	<i>23</i>
6.1 Kadın İşgücü ve Kadın İstihdamının Yapısı.....	26
6.2 Kadının Sendikal Katılımı.....	26
6.3 Kadınların Sendika Yönetimlerine Katılımı.....	29
<i>7. Sendikaların Eğitsel İşlevleri.....</i>	<i>29</i>
<i>8. Eğitim İş Kolundaki Sendikal Örgütlemeler İçinde Kadınlar ve Kadın Sorunları.....</i>	<i>31</i>
<i>9. Eğitim-Sen ve Kadın.....</i>	<i>35</i>
- Araştırmanın Problemi.....	37
- Araştırmanın Amacı.....	38
- Araştırmanın Önemi.....	40
- Varsayımlar.....	41
- Kapsam ve Sınırlılıklar.....	41

II. BÖLÜM

YÖNTEM.....	42
Araştırma Modeli.....	42
Evren ve Örneklem	42
Verilerin Toplanması	44
Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	48

III. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM.....	50
1. Örneklemeye gören öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri.....	50
1.1 Üyelik Durumuna Göre Anket Katılanların Bazı Kişisel Özellikleri.....	50
1.2 Üyelik Durumuna Göre Ankete Katılanların Mesleğine İlişkin Bazı Özellikleri.....	52
2. Eğitim-Sen'e Üye Kadın Öğretmenlere İlişkin Bulgular	54
2.1 Sendikal Çalışmalara Katılım Düzeyleri.....	54
2.1.1 Ankara İli Sınırları İçerisinde Cinsiyete Göre Öğretmen Sayısı	54
2.1.2 Ankara Eğitim-Sen Şubelerinde Cinsiyete Göre Üye Sayısı.....	56
2.1.3 Sendika Yönetiminde Cinsiyete Göre Görev Alma Sayısı.....	57
2.2 Katılımı Zorlaştırıcı ya da Engelleyici Olarak Katılım Düzeyini Belirleyen Etkenler	59
2.2.1 Aile Sorumlulukları.....	59
2.2.1.1 Sendika Üyesi olan Öğretmenlerin Sendikal Etkinliklere Katılımını Yeterli Bulup Bulmadığına İlişkin Görüşler	59
2.2.1.2 Sendika Üyesi olan Öğretmenlerin Öğretmenlik Görevi Dışında En Çok Zamanını Alan İşler.....	62
2.2.1.3 Sendika Üyesi olan Öğretmenlerin Yönetici Kadrolarında Kadın Öğretmenlerin Sayısı Hakkında Görüşler.....	64

2.2.1.4	Sendika Üyesi olan Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurumda Yönetici Olmak İsteyip İstemediklerine İlişkin Görüşler.....	67
2.2.2	Geleneksel Rol Kalıpları, toplumsal Cinsiyetçilik.....	68
2.2.2.1	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Evde, İşyerinde Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunlar Yaşamadığına İlişkin Görüşler.....	68
2.2.2.	Sendika Üyesi olan Öğretmenlerin Öğretmenler Arasında Cinsiyet Ayrımı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşler.....	71
2.2.2.3	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Öğretmenle-Öğrenciler Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşler.....	74
2.2.2.4	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Ders Programları ve Kitaplarında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapan Öğelerin Bulunup Bulunmadığına İlişkin Görüşler	82
2.2.2.5	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Yöneticilerin Kadın Öğretmenlere Davranışlarına İlişkin Görüşler	87
2.2.2.6	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Sendika İçinde Cinsiyet Ayrımcılığının Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşler.....	89
2.2.2.7	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Kadın Öğretmenlerin Sendika Çalışmalarına Katılmama nedenleri	92
2.2.3	Sendikanın Yapı ve İşleyişinden Kaynaklanan Engeller	96
2.2.3.1	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Üye Olduğu Halde Sendikal Çalışmalara Aktif Olarak Katılmama Nedenleri....	96
2.2.3.2	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Sendika Binalarında Çocuk Odasının Düzenlenip Düzenlenmemesine İlişkin Görüşleri	100
2.2.3.3	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Kadın Öğretmen Olarak Sendikanın Çözmesini İsteddiği Sorunlar.....	102
2.2.3.4	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Sendika Yöneticilerin Kadın Sorunlarına Yeterli İlgi ve Duyarlılığı Gösterip Göstermediğine İlişkin Görüşler	106
2.2.3.5	Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Sendika Yönetiminde Görev Almak İsteyip İstemediğine İlişkin Görüşler.....	107

2.2.3.6 Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Sendika Yönetiminde Görev Alması Önünde Özel engeller Olup Olmadığına İlişkin Görüşler.....	109
2.3 Sendikal Çalışmaya Katılmanın Toplumdaki Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Öğretmenlerin Bu Konuda Özgürleşmesine Katkısı	111
2.3.1 Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Sendika Üyesi Olmadaki En Önemli Etkenler.....	111
2.3.2 Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Sendikadan Beklentileri	112
2.3.2 Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Eği-Sen’de Kadın Komisyonunun Bulunup Bulunmadığına İlişkin Görüşler	115
2.3.4 Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Kadın Komisyonlarının Ne Gibi Etkinliklerde Bulunması Gerektiğine İlişkin Görüşler	116
2.3.5 Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Kadın Politikalarının Oluşturulup Oluşturulmamasına İlişkin Görüşler.....	119
2.3.6 Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Kadın Politikaların Nasıl Oluşturulacağına İlişkin Görüşler.....	120
2.3.7 Sendika Üyesi Olan Öğretmenlerin Yönetimin Görev Almanın Önündeki Engelleri Aşma Yolları	122
3. Eği-Sen’e Üye Olmayan Kadın Öğretmenlere İlişkin Bulgular.....	
3.1 Katılımı Zorlaştıracı Ya da Engelleyici Etkenler	124
3.1.1. Aile Sorumlulukları.....	125
3.1.1.1 Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında En Çok Zamanını Alan İşler	128
3.1.1.2 Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Yönetici Kadrolardaki Kadın Öğretmenlerin Sayısı Hakkındaki Görüşleri.....	128
3.1.1.3 Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumda Yönetici Olmak İsteyip İstemediğine İlişkin Görüşleri	130
3.1.1.4 Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Yönetici Olmak İstememe Nedenleri	132
3.1.2 Geleneksel Rol Dağılımı, Toplumsal Cinsiyetçilik	135

3.1.2.1	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Meslek Seçimindeki En Önemli Etkenler	135
3.1.2.2	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Halen Çalışma Nedenlerine İlişkin Görüşleri	138
3.1.2.3	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Evde, İşyerinde Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunlar Yaşayıp Yaşamadığına İlişkin Görüşler	141
3.1.2.4	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Ev Toplantılarına Katılıp Katılmadığına İlişkin Görüşler	144
3.1.3	Kadın Öğretmenlerin Beklentilerini Karşılama Yönünde Sendikaya Bakış Açıları	145
3.1.3.1	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Sendika Üyesi Olmak İsteyip İstemediğine İlişkin Görüşleri	145
3.1.3.2	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Sendika Üyesi Olmama Nedenleri	146
3.2	Toplumda Cinsiyet Temelinde Varolan Eşitsizliğin Değerlendirilmesi	151
3.2.1	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Öğretmenler arasında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri	151
3.2.2	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Öğretmenle-Öğrenciler Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri	153
3.2.3	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Bulunup Bulunmadığına İlişkin Görüşleri	156
3.2.4	Sendika Üyesi Olmayan Öğretmenlerin Yöneticinin Cinsiyetine İlişkin Görüşleri	157
4.	Kadın Öğretmenlerin Sendikal Çalışmalara Katılımlarının Sendika Yöneticileri Tarafından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	162
4.1	Sendika Yöneticilerinin Kadın Üyelerin Sendikal Çalışmalara Yeterince Katılmama Nedenlerine İlişkin Görüşleri	162
4.2	Sendika Yöneticilerinin Sendikada Kadın Sorunları Konusunda Özel Çalışmalar Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri	166
4.3	Sendika Yöneticilerinin Kadın Komisyonunun Çalışmalarının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri	170

<i>4.4 Sendika Yöneticilerinin Sendika İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri.....</i>	<i>174</i>
<i>4.5 Sendika Yöneticilerinin Daha Fazla Kadının Sendika Yönetiminde Görev Almasını Olumlu Bulup Bulmadıklarına İlişkin Görüşleri.....</i>	<i>177</i>
<i>4.6 Sendika Yöneticilerinin Sendika ve Yönetiminde Daha Fazla Kadının Görev Alması İçin Neler Yapılabileceğine İlişkin Görüşleri.....</i>	<i>179</i>
<i>5. Sendikal Örgütlenme ve Çalışmalardaki Toplumda Cinsiyet Temelinde Varolan Eşitsizliğin Değerlendirilmesiyle Bu Konuda Örgüt İç Mekanizmalara İlişkin Bulgular.....</i>	<i>182</i>

IV. BÖLÜM

ÖZET, SONUÇ VE ÖNERİLER	188
EK 1 : Üye Kadın Öğretmen Anketi.....	209
EK 2 : Üye Olmayan Kadın Öğretmen Anketi.....	215
EK 3 : Sendika Yöneticileri İli Görüşme Formu	220
EK 4 : Eğitim-Sen 2. Dönem Çalışma Raporu Temmuz – 96 Temmuz 98 Kadın Komisyonu Çalışma Raporu	220
EK 5 : Kadın Eğitimcilerin Eğitim Semineri (30-31 Mayıs 1998, Ankara)	227
EK 6 : Kadın Eğitimcilerin Eğitim Semineri (2-25 Ağustos – 30 Ağustos 1998, Mersin)	231
KAYNAKÇA	238
SUMMARY.....	247

ÇİZELGELER LİSTESİ

ÇİZELGE

1. Üyelik Durumuna Göre Ankete Katılanların Bazı Kişisel Özellikleri.....	51
2. Üyelik Durumuna Göre Ankete Katılanların Mesleğe İlişkin Bazı Özellikleri	53
3. Ankara İli Sınırları İçerisinde Cinsiyete Göre Öğretmen Sayısı	55
4. Ankara Eğitim-Sen Şubelerinde Cinsiyete Göre Üye Sayısı.....	58
5. Sendika Yönetiminde Cinsiyete Görev Alma Sayısı	59
6. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Sendikal Etkinliklere Katılımını Yeterli Bulup Bulmadığına İlişkin Görüşler.....	60
7. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Öğretmenlik Görevi Dışında En Çok Zamanını Alan İşler	64
8. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Yönetici Kadrolarında Kadın Öğretmenlerin Sayısı Hakkındaki Görüşler.....	65
9. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumda Yönetici Olmak İsteyip İstemediğine İlişkin Görüşler	68
10. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Evde, İşyerinde Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunlar Yaşayıp Yaşamadığına İlişkin Görüşler..	70
11. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Öğretmenler Arasında Cinsiyet Ayrımı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşler	72
12. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Öğretmenler-Öğrenciler Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşler	75
13. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Ders Programları Ve Kitaplarında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapan Öğelerin Bulunup Bulunmadığına İlişkin Görüşler.....	83

14. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Yöneticilerin Kadın Öğretmenlere Davranışlarına İlişkin Görüşler	88
15. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerinsendika İçinde Cinsiyet Ayrımcığının Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşler	90
16. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Kadın Öğretmenlerin Sendika Çalışmalarına Katılmama Nedenler	94
17. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Üye Olduğu Halde Sendikal Çalışmalara Aktif Olarak Katılmama Nedenleri	97
18. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Sendika Binalarında Çocuk Odasının Düzenlenip Düzenlenmemesine İlişkin Görüşleri...	100
19. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Kadın Öğretmen Olarak Sendikanın Çözmesini İsteddiği Sorunlar	104
20. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Sendika Yöneticilerin Kadın Sorunlarına Yeterli İlgi Ve Duyarlılığı Gösterip Göstermediğine İlişkin Görüşler	107
21. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Sendika Yönetiminde Görev Almak İsteyip İstemediğine İlişkin Görüşler	108
22. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Sendika Yönetiminde Görev Alması Önünde Özel Engeller Olup Olmadığına İlişkin Görüşler	110
23. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Sendika Üyesi Olmadaki En Önemli Etkenler.....	112
24. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Sendikadan Beklentileri	114

25. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Eğitim-Sen'de Kadın Komisyonunun Bulunup Bulunmadığına İlişkin Görüşler	116
26. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Kadın Komisyonlarının Ne Gibi Etkinliklerde Bulunması Gerektiğine İlişkin Görüşler	117
27. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Kadın Politikalarının Oluşturulup Oluşturulmamasına İlişkin Görüşler	120
28. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Kadın Politikalarının Nasıl Oluşturulacağına İlişkin Görüşler	121
29. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Yönetimin Görev Almanın Önündeki Engelleri Aşma Yolları.....	124
30. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olan Öğretmenlerin Öğretmenlik Dışında En Çok Zaman Alan İşler	127
31. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Yönetici Kadrolardaki Kadın Öğretmenlerin Sayısı Hakkındaki Görüşleri.....	129
32. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumda Yönetici Olmak İsteyip İstemediğine İlişkin Görüşleri.....	131
33. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Yönetici Olmak İstememe Nedenleri	133
34. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Meslek Seçimindeki En Önemli Etkenler.....	137
35. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Meslek Seçimindeki En Önemli Etkenler.....	139
36. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Evde, İşyerinde Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunlar Yaşayıp Yaşamadığına İlişkin Görüşler	142

37. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Ev Toplantılarına Katılıp Katılmadığına İlişkin Görüşler	145
38. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Sendika Üyesi Olmak İsteyip İstemediğine İlişkin Görüşleri	146
39. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Sendika Üyesi Olmamak Nedenleri	148
40. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Öğretmenler Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri	152
41. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Öğretmenler-Öğrenciler Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri	155
42. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Öğretmenlerin Ders Programları Ve Kitaplarında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapan Öğelerin Bulunup Bulunmadığına İlişkin Görüşleri.....	156
43. Seçilmiş Değişkenlere Göre Eğitim-Sen'e Üye Olmayan Kadın Öğretmenlerin Yöneticinin Cinsiyetine İlişkin Görüşleri.....	158

I. BÖLÜM

GİRİŞ

Her türlü insan etkinliğini belirleyen üretim ve bölüşüm ilişkilerinin sonucu olarak ortaya çıkan ve varlığını günümüz toplumlarında da sürdüren kadın-erkek eşitsizliğinin kökleri insanlık tarihinin çok eski yıllarına kadar dayanır. Maddi temellerini önemli ölçüde yitirmesine karşın, geçmiş ataerkil düzenin yarattığı üstyapı kurumları ve erkek-egemen ideoloji, günümüz toplumlarında da din, hukuk ve eğitim kurumları, gelenekler, görenekler aracılığıyla etkili olabilmektedir. Örneğin, ortaya çıktıkları yıllarda toplumun varoluş problemlerine yanıtlar arayan dinler, ortaya çıktıkları çağın değerlerini günümüze taşımayı sürdürmektedir. Söz konusu dini değerlerin kadın üzerinde ve kadının bugünkü toplumsal rolünün belirlenmesinde etkili olduğu açıktır. Kısaca, bugün toplumun büyük bir kesiminin referans olarak kabul ettiği dinler, kadını anne ve eş rolleriyle tanımlamış; bu tanımlama sonucu eve mahkum edilen kadının toplumsal yaşama katılımı konusunda sınırlamalar getirmiştir.

Kadının yurttaşlık görevleri erkeğiinkiyle eş konumda belirlenmiş; ancak gerek dini değerlerin, gerekse ekonomik yapının bireyin değerlerini sisteme hizmet eder hale getirmesiyle kadının ikinci sınıf yurttaş konumuna düşmesi, ekonomik sistemin otoriteleri tarafından sistem içi sebeplerle açıklanmıştır.

İnsanların doğuştan bazı farklılıklar taşıdığına ve bu (köle/efendi, siyah/beyaz, soylu/soylu olmayan, kadın/erkek vb) farklılıkların yazgı olduğuna ilişkin yaygın inanç, insanlık tarihi boyunca toplumları etkisi altına almış; farklılıktan çıkarları olanlar tarafından da ebedi bir düzenmişçesine insanlara dayatılmış ve

kurumlaştırılmıştır. Binlerce yıllık bir gelenek olan farklılık kavramı ilk kez 18. yüzyılda, Fransız Devrimiyle tartışılır olmuş ve devrimle birlikte ortaya çıkan “eşitlik” anlayışı, yaşamın bütün alanlarına yayılırken kadın-erkek eşitliği kavramını da içine alarak genişlemiştir. Doğuştan gelen ya da sonradan edinilen farklılıklar, daha önce olduğu kadar itibar görmemeye, herkesin kendi özgür varoluşu içinde tek ve biricik olduğuna inanılmaya başlanmıştır. Bu anlamda, kadın-erkek eşitliği mücadelesi de günümüze kadar sürmüştür; bu konudaki en önemli çabayı ise doğal olarak kadınlar üstlenmiştir. Ancak, gerek dünyada ve gerekse Türkiye’de bugüne kadar elde edilen kazanımlara karşın, cinsler arasında arzu edilen toplumsal “eşitlik”e henüz ulaşılabilmiş değildir.

Batı toplumlarının gelişimi, ırklar, yurttaşlar, sınıflar ve cinsiyetler arasında eşitleyici ideale dayanmaktadır. Bu gerçek, toplumsal yaşamda tam bir eşitliğin sağlandığı anlamına gelmemektedir. Önemli olan tarih dinamosunun eşitlikçi ilkelerce çalıştığıdır. Demokrasiyi eşitlik olgusundan çok “eşitlik tutkusu”, eşitlikçi ideoloji beslemektedir. Bir başka deyişle, toplum kendisini eşitliğe dayalı ütopyalarla aşmaya, değiştirmeye çalışmaktadır. Kadın-erkek eşitliği ve her iki cinsin birlikte “insanlık” düzeyine eriştirilmesi fikri eşitleyici sürecin bir devamıdır.

Ancak tüm değerlerin gelişen modern dünyada farklı değişkenlere sahip olmasıyla, kapalı toplumların – kapalı sistemlerin- entropiye düşecekleri keskin bir gerçek olarak kabul edilmiş ve kaynağı erkekte olan erkin kullanımının sebep ve sonuçlarının dünya yüzeyinde yaşayan her toplum ve topluluk için günlük yaşama dahil edilmesi gerekliliği gerçeği ile insanlık daha çok, kadın yüz yüze kalmıştır.

Kadının doğurganlığı onu daha yüce bir varlık olarak algılatmış ve kadın ailenin yaratıcısı ve yürütücüsü misyonunu taşıırken bir yandan da açık sistemlerle savaşmak, kendini, dolayısıyla ailesini korumak zorunda kalmıştır.

Yani kadın kadınlık görevini yerine getirirken aile dışındaki yaşamın erkeklerle tanımlandığı toplumsal ve ekonomik sistemde erkek cinsiyle karşı karşıya kalmak, “savaşmak” zorunda kalmıştır.

1-Cinsiyet Ayrımına Dayalı İşbölümü

İnsan ihtiyaçlarının karşılanması için işbölümü ile yürüyen günlük hayat içinde bireyin ihtiyacının karşılanması, bir diğerinin ihtiyacının karşılanmasına bağlıdır. Yaşamın sürdürülebilmesi için kaynakların ve hatta değerlerin verimli kullanılması gerekliliği yöneten-yönetilen ilişkilerini doğurmuş ve yönetimin iş bölümü özelliği, yaşamın tüm alanlarında kendine düzlem bulmuştur. Bu süreç içinde yönetim ilişkilerine yeni yaklaşımlar getirilirken ailenin nabzını tutan kadının misyonunun hafifletilmesi sağlanamamıştır. İş yaşamında daha çok emek yoğun alanlarda çalışan kadın, diğer alanlarla kıyaslandığında yüksek satın alma yeteneği yaratamamıştır.

Bu durum kadının tüketim alışkanlıklarını belirlemiş, bir yandan da ihtiyaçların daha kişisel olduğu ve sistemin dayattığı yöntemlerle giderilmediği “aile” içinde aileyi ayakta tutma görevini yerine getirmek zorunda kalmıştır. Şüphesiz aile yaşamıyla ilgili bu son saptama yaşamı zora sokmayan, kolaylaştıran, hatta güzelleştiren bir durumdur. Ancak yine kişisel ya da kişiselleştirilen sebeplerle dengenin bozulduğu ailede, aile içerisi ve dışarısı, ayrımından en çok zarar gören de

yine kadın olmuştur. Çünkü aile dağılırken, aile dışı bilgi ve malzeme kullanılır ve kadın böylece kimi zaman hayatı aile dışında tanımlarken erkek gibi davranmak zorunda kalır. Kısaca; cinslerin birbirine yaklaşmasını engelleyen ve erkle yürüyen sistem, birliğin bozulmasını ve erke daha uzak bir mesafede konumlanmış kadının yaşamını zorlaştırmıştır.

Günümüzde kadının erkeğinkine benzer başarılarla (çağdaş endüstrinin büyük makinalarını yapmak ve kullanmak, ayrıntılı ticaret mekanizmasını, devleti yönetmek vb.) yönelememesinin nedeni, onun bu tür başarılarla temel olan yeteneklerden yoksun oluşu değil, bu gün içinde bulunduğu koşullar ve ekonomik yeteneklerinin gerektirdiği kadar gelişmesinin önlenmiş olmasıdır.

¹¹ İnsan neslinin ekonomik statüsü her dönem ve toplumda esas olarak erkeğin eylemlerince belirlenir. Dünyada zenginliği üreten ve dağıtan erkekler olduğu halde kadınların, eş olarak kendi paylarını hakkettikleri savıyla sürekli olarak karşı karşıya kalırız. Böylece kocanın “işveren”, kadının da “görevli” olduğu ya da karı kocanın evlilikte “iş ortağı” ve zenginliği üretmede kadının kocasına eşit olduğu varsayılır(Gilman, 1986:17).

Cinsiyete dayanan iş bölümünün içinde çalışmak için kadına evi, erkeğe de dünyayı vermesi nedeniyle doğal olarak evin dışındaki her işin erkeksi, ev işlerinin de kadınsı olduğuna ilişkin derin bir ön yargı edinilmiştir.

Ve toplum bilimsel araştırmalar göstermiştir ki, erkek-kadın, erkeksi-kadınsı kategorilerinin dışında her iki cinsin etkilerinin de görüldüğü bireyler daha verimli çalışmalara ve daha büyük başarılarla imza atmışlardır.

Androjoniye inanan bir bireyin yaratılması ise çağımızda çok zordur. Bunun derinlikli olarak irdelenmesi hem toplumsal, hem ekonomik, hatta ahlaksal düzlemde insanın ve cinslerin ele alınması başlı başına başka bir araştırmanın konusudur.

Kadın emeğinin sistem içinde yukarıda kısaca değinildiği üzere görünmezliği ve bunun nedeni maddeci bir feminizim yönsemesiyle kadınların tabiyetinin kökleri şu iki noktada yatar:

1-Mülk sahibi, akrabalığa dayalı birliklerin kadınların gerek üretme, gerekse üremeye (yeniden üretme) yönelik kapasitelerini özelleştirmeleri için bu özendiricinin ortaya çıkması,

2-Evlilikte taşınan eşin kadın olduğu durumlarda, akrabalığa dayalı birliklerin yayılmacı potansiyellerinin daha büyük olması. (Coolz ve Henderson, 1986, Aktaran: Savran- Tura 1992:21)

Bu süreçlerin ardından toplumsal farklılaşmanın sınıfları oluşturacak kadar kesin ve kalıcı noktalara ulaşması, kadın rolünün cinsiyeti kadar, ait olduğu sınıf açısından da çözümlenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Kadınlığın toplumsal bir kategori olarak küçük görülmesine karşın, sınıflı toplumun erken dönem akrabalığa dayalı krallıkların ortaya çıkması soylu kadınların ayrıcalıklarında bir artışa yol açtı. Sivil devletin ortaya çıkması akrabalığa dayalı örgütlenme tarzına ve buna bağlı olarak da soylu kadınların ayrıcalıklarına bir saldırıya yol açtı; öte yandan yine sivil devlet, hem bütün kadınlar üzerindeki kısıtlamaları kurumlaştırıyor, hem de belirli bir türden aile istismarlarına karşı onları koruyordu.

Cinsiyete dayalı bir iş bölümünün gelişmesi ile, cinsel eşitsizlik, sosyo ekonomik tabakalaşmanın öyle bir dayanağı olmuştur ki onu ayakta tutan erkeklerin

kadın emeğine el koymasıyla açıklanabilecek olan patriyarkayla karşı karşıya gelmeden sınıf hakimiyetine saldırılamaz

Sürekli gelişen bulgularıyla ekonomik yapıyı belirleyen teknoloji, üretimde küreselleşmeye ve kalkınmaya gidilmesi, üretimin zorunlu olarak kadın ve erkeğin ortak gerçekleştireceği bir sisteme karşılık gelmesi, dünyada kadının toplum içindeki konumunu gerekli olarak değiştirmiştir. Ancak küresel kültürün aktarıldığı medyada kadının farklı kültürlerde farklı insanlar tarafından farklı biçimde izlenişi, kadınların eylemlerini belirlemiş ve algılama biçimlerine bağımlı kalan kadın gerek ekonomik, gerekse toplumsal çevrede dönüştürme yeteneğinden yoksun kalmıştır.

2- Kadının Toplumsal ve Siyasal Yaşamdaki Rolü

Günümüzde, kadın hakları konusunda elde edilmiş kazanımların yetersizliği ve ülkemizin içinde olduğu pratikte, toplumumuzun kadın hakları konusunda yeterince duyarlı olmadığı da düşünüldüğünde, geleneksel kadın rolünün bütün ağırlığıyla etkisini sürdürdüğü ve Türk kadının üstüne abandığını söylemek fazla abartılı olmaz. Kayıtlı bir mücadele olmadan kazanılan kadın hakları, bizzat kadınlarımız tarafından yeterince anlaşıp, korunamadığından ve bugün yeniden güçlenmeye başlayan radikal akımlar nedeniyle kadının konumu Cumhuriyetten bu yana bir kez daha tartışılır bir duruma gelmiştir.

Geleneksel kadın rolünün ağırlığını bütünüyle sürdürmesi sonucunda, özel ve kamusal alanda kadının yaratıcılık yanının yalnızca biyolojik doğurganlığıyla sınırlandırılması ve bu sınırlama bağlamında türetilen yeni engeller kadını adeta toplumdan soyutlamakta; toplum, ideolojik ve yönetsel (iktidar) planda erkeklerin

elinde kalmaktadır. Geleneksel toplumsallaşma sürecinde bağımlı bir kişilik kazanan, kendine güveni ve dolayısıyla bağımsız karar verme gücü azalan, ya da yalnızca ev içinde verilecek kararlara kısmen katılma şansı olan kadın, içinde yaşadığı pratiği fark etmemekte, dahası edindiği bu geleneksel "terbiye"yi kendisinden sonraki kuşaklara aktarmaktadır. Bağımlı ve eğitimsiz bir kadın, ev dışı bütün alanlarda erkeğin otoritesini tartışmadan kabul etmekte; siyasal alanda da erkek egemen dünyanın hakimiyetini doğal karşılamaktadır. Bu anlamda, cinsiyet ayrımcılığının en üst düzeyde yaşandığı alan, siyasal alan olmaktadır. Yani, kadının siyasi alana ilgisizliği, ya da bu alandaki yetersizliği kader değil; yönlendirilmiş bir tutumun doğal sonucu olarak karışımıza çıkmaktadır. Nüfusun yarısı gibi ağırlıklı bir kesimin siyasal alanda yeterince yer almayışının bedeli ise çok ağır ödenmektedir.

Reel politikaya kadınların katılımı öncelikle öz güven kazanımı, mücadele, direnme, başkaldırı, hak arama, korkmama özelliklerini taşımakla ve bunları sürekli canlı tutmakla mümkündür. Kadınların, politik alanda erkeklerle eş konumda olmadığı açıktır ve bu açıklık kadınlarca kabul edilmiş ve politik mücadele adeta bu eş konuma ulaşma mücadelesine dönüşmüştür. Dolayısıyla “kadın sorunu” sorun olarak kalmaya devam etmiş ve ne kadar devam edeceği de belli değildir. Kurumsal alanda hal böyleyken yapılan araştırmalar göstermiştir ki, kadınlar kurumsal olmayan siyasal eylemlilik alanında ciddi bir aktiflik ve belirleyiciliğe sahiptir. Bir kurumsal temsil ilişkisi gerektirmeyen, gündelik yaşamı ilgilendiren sorunların çözümünde yatay örgütlenmelere dayalı ve kendi kendine yardım amaçlı faaliyetlerde kadınların politik ilgi ve becerilerinin yüksek düzeyi ortaya konmuş oldu. Bu çalışmalar, kadınların toplumsal protesto hareketlerinde ön planda, örgütleyici ve çoğunluğunun da lider konumunda bulunmaktan çekinmediklerini gösterdi.

Ancak siyasal alan araştırmalarında kadınların da erkekler gibi davranması beklentisi, erkeklerle aynı davranışı göstermeyen kadınların, araştırmanın bağımsız, dışsal bir değişkeni olamayacağı görüşünün kabul idi. Bu eleştiriler, kadınların yeni bir yöntemle kadınların kendi yaşam deneyimlerini, sorunlarını ve iletişim biçimlerini açığa çıkarmaları gereğini yarattı. Feminist yöntem ve yöntemin nasıl yürütüleceği, siyasal araştırmalarda da bakış açısını değiştirmeyi başardı...

Araştırmalarda vurgulanan diğer bir sorun ise, siyasal partilerin, parlamentoların, sendikaların kadınlara karşı tutumları, onları nasıl ve neden geride bıraktıkları idi. Araştırmalar kamusal alanda kadınların varoluş koşulların, siyasal kurumların cinsiyet temelli politikalarına ve kadın hareketlerinin taleplerine çevrildi. Kadın politikalarıyla, kamusal alanın ve bu alanda yer alan siyasal partilerin, sendikaların vb. siyasal kurumların kadınların kendi adlarına ve kendi sorunlarını çözmek üzere var olabilecekleri düzenlenmesi amaçlanmıştır.

Türkiye’de kadınların siyasal katılımının üzerine yapılan sınırlı sayıdaki alışma (Arat 1989, Ayata- Güneş 1990, Tekeli 183 ve 1985, Talaslı 1996) kadınların nasıl bir cinsiyetçi yapıyla karşı karşıya olduğunu ortaya koymuş; seçmen olarak aktif katılımında bulunan kadınların seçilme hakkını kullanabilse bile ne ölçüde ikincil ve suskun kaldıklarını ortaya çıkarmıştır. Siyasal partiler ve parlamento içinde her zaman düşük düzeyde kalan kadın temsili siyasal kurumların hala cinsiyetçiliğin önemli kalesi olarak kadınlara kapalı olmayı sürdürdüğünü gösteriyor. Siyasal partiler içinde kadınların nasıl ikincilleştirildiği ve suskunlaştırıldığına ilişkin ise kapsamlı bir araştırma hala yoktur. Kamu politikalarının saptanması ve politikaların ardındaki bakış açılarının belirleyiciliği açısından siyasal partilerin rolü göz önüne alındığında, bu alandaki araştırma ve bilgi boşluğunun ortaya çıkıyor. (şr,1998:48)

Siyasal, kültürel ve toplumsal alanlarda insanın yaratıcı, üretici etkinliklerde bulunması, bireyin kendini gerçekleştirme ve kimliğini oluşturma için önemlidir. Bireyin, yaratıcı-üretici etkinliklerde bulunamadığında ya da bu isteği bastırıldığında (engellendiğinde) yaşayacağı sorunlar, yalnızca kendisini etkilemekle kalmayıp, yakın çevresinden başlayarak bütün toplumu da etkileme gücüne sahiptir. Sağlıklı bir toplum, ancak sağlıklı ve kendisine yetmesini bilen, kendini gerçekleştirebilmiş bireylerin oluşturacağı bir bütündür.

Toplumumuzdaki kadın ve erkeklerimizi, kendilerini gerçekleştirme düzeyinde karşılaştırdığımızda, her iki cinsin de tanımlanmış rollerinin kısıkında yaşadığı görülebilir. Ancak, erkekler için tanımlanmış rollerin daha çeşitli ve esnek olduğu, kadınlar için tanımlanmış, “kadınlık-annelik” rol kalıplarının daha sınırlı ve katı olduğu da görülmektedir. Bu sınırlı kalıpları ve yarattığı sonuçları toplumsal tarihimiz boyunca hemen hemen kesintisiz olarak izlemek olanaklıdır.

Kadına, ‘ne iş yapıyorsunuz ?’ diye sorulduğunda, verilen yanıt genel olarak ev kadınıyım, ... çocuk annesiyim’ şeklinde olmaktadır. Yani kadın, kendisini bu görevlerle sınırlandırıp ev içi mekana hapsetmektedir. Kadınlık ve annelik beklentileriyle yetiştirilen kadın kendisini gerçekleştirme konusunda başka bir talepte bulunduğu zaman çoğunlukla bir suçluluk, yetmezlik duygusuyla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Potansiyel yaratıcılığıyla pratikteki sınırlılıkları (engelleri) arasında sıkışan kadın önemli ölçüde sağlığını yitirebilmektedir.

Neredeyse bütün toplumsal etkinlik alanlarında, kadınlarımızın bireyselleşme ve kendilerini gerçekleştirme sürecinde erkeklerden daha geride kaldığı, erkeklerle aralarında büyük bir dengesizlik olduğu gözlenebilir. Bu dengesizliğin toplum

üzerindeki olumsuz etkileri günlük yaşamın her alanında hissedilmekte; kadınlarımız eğitim, meslek sahibi olma, iş bulma gibi konularda sürekli bir sınırlılık durumunu yaşamakta ve toplumsal yaşama üretken bireyler olarak katılmakta zorlanmaktadırlar. Söz konusu katılımın başarılması durumunda ise, iş ortamında kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar.

Varolan cinsiyetçi ideoloji ve bunun belirlediği insan ilişkileri kuşaktan kuşağa eğitim, din, gelenek, görenek gibi araçlarla aktarılmakta, dahası yeniden üretilerek kalıcılığı devam ettirilmekte ve pekiştirilmektedir. Kadının cinsel kimliği konusunda yaşamakta olduğu kuşatılmışlık, ne yazık ki bizzat kadınlar tarafından da henüz yeterince algılanır durumda değildir. Geleneksel toplumsal yapımız içinde içselleştirilmiş ve kanıksanmış bir olgu olarak varlığını devam ettirmektedir. Varolan kadınlık durumunun kadınlar tarafından da içselleştirilmesi sonucu, kadınların büyük bir kısmı kuşatılmışlığının farkına varamamakta ve erkek-egemen ideolojinin koruyucusu ve taşıyıcısı olarak adeta onun misyonerliğini yapmaktadır.

Böylesi şekillenmiş ve verili yapılar içinde bulunan kadınların, gerek kendi varoluşları ve gerekse toplumun geleceği açısından, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda çaba harcamaları kaçınılmaz bir zorunluluk olarak belirmektedir. Özgürleşen kadın, toplumun özgürleşmesinin önündeki engellerin kaldırılması sürecine de katkı sağlayabilecektir. Bu katkının sağlanabilmesi ise, ancak örgütlülükle olanaklı olabilecek bir süreçtir. Çağımızın oldukça karmaşıklaşmış ve sınırsız ölçüde büyümüş toplumsal yapılarında kadınların tek başına bireyler olarak “değiştirme-dönüştürme” güçlerini kullanabilmeleri çok olanaklı değildir. Bu ciddi ve yadsınılmaz mücadelede, kadın dayanışmasının ve

örgütlülüğünün, kadın özgürlüğü konusunda önemli görevler üstleneceği açıktır. Ayrıca bu mücadele aynı zamanda, toplumların ve bireylerin özgürleşmelerinin ifadesi haline gelmiş bulunan “demokrasi” olgusunun geliştirilmesi anlamında da değerlendirilmelidir.

Bu çerçevede de, kadınların siyasal yaşamda olmaları gereken yerde olmamaları, kadınlar aleyhine oluşan toplumsal dengesizliğin nedenleri, bu dengesizliğin toplumu ve bireyi nasıl etkilediği, bu dengesizliğin nasıl düzeltilebileceği, gibi soruların yanıtlarının verilmesi, kadın haklarının gelişimine katkı anlamına geleceği gibi, demokrasinin toplumumuzda yerleşmesine de katkı sunacaktır.

Genç Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde özlenen eşitlikçi ve özgürlükçü bir demokrasinin yerleşebilmesi için, gerek kadınların ve gerekse toplumun dinamik aydın kesimlerinin daha uzun süre yoğun bir mücadele içinde olmaları gereği açıktır. Yaşanılan 75 yıl içerisinde önemli kesintilere uğraması nedeniyle demokrasimizin gelenekselleşip kökleşememesi, ülkedeki tüm kurumları etkilerken; söylemde demokrasi ve demokratlık konusunda bir birliktelik yaşanmasına karşın, demokrasiden anlaşılanın ne olduğu konusunda değişik kesimler değişik görüşler taşır ve savunur olmuşlardır. Demokrasi ,yeryüzünde hayata geçirilmesi en zor olan rejimdir. Toplumun bütün birey ve kurumlarıyla dönüştürülmesini ve kendisine uygun bir siyasal kültürü zorunlu kılan demokrasi kavramının yaşama geçmesi, bütün toplumsal çıkar gruplarının, bu arada kadınların da örgütlenmesi ve örgütlü mücadele vermesiyle olanak bulacaktır. Çağımızın çoğulcu demokrasileri, aynı zamanda birer “örgütler demokrasisi” olarak da nitelendirilebilmektedir.

Demokrasiyi benimseyenlerin, toplum içinde örgütlenmeyi özendirmek, bireyleri ortak çıkarlar konusunda ortak tavır almaya yönlendirmek ve örgütlü bireyleri, öncelikle kendi örgütleri içinde demokrasiyi yaşatma konusunda öncü olmaya yönlendirmeleri gerekmektedir.

Bu anlamda, mesleki çıkarlar ve gereksinimler üzerine temellenen sendika olgusu söz konusu örgütlenmelerin içinde önemi yadsınamaz örgütler olarak belirmektedir. Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de sendikal örgütlenmeler toplumun ilk örgütlenmeleri olarak tarihsel süreçte ortaya çıkmışlardır. Cumhuriyetimizin 75 yıllık serüveni süresince sendika tanımı ve sendikal özgürlükler de değişikliğe uğramışsa da, bugün, işçi sendikaları yanı sıra, değişik iş kollarında kurulan birçok memur sendikası, sivil toplum örgütlenmeleri olarak toplumsal yaşamımıza ağırlıklarını koymakta ve temsil ettikleri memur gruplarının pratik yaşantılarını değiştirme konusunda mücadele etmektedirler.

Ancak, ne yazık ki, bu sendikal örgütlenmeler içinde de kadının konumu nitelik ve nicelik olarak yine erkeklerden geridedir. Nüfus olarak toplumun yarısını oluşturan kadınların, kadınların yoğun olarak çalıştığı iş kollarında bile yeterince ağırlık taşımadıkları, sendika üye sayılarına bakıldığında hemen göze çarpan bir eksiklik olarak belirmektedir. Bu durum, ülkedeki örgütlenme özgürlüğünün sınırları, toplumun örgütlenme düzeyi ile bağlantılı olarak görülebileceği gibi, toplumda yerleşik cinsiyet rolleri ile de bağlantılı değerlendirilmelidir. Örneğin, ülkemizde, eğitim öğretim alanında çalışan kamu görevlilerinin yarıya yakını (%44.39) kadınlardır. (Kamu Kesiminde Kadın, DİE, 1990) Ancak, bu sayısal yoğunluğa karşın; gerek bu iş kolunda karar verme, yönetme konumundaki kadın sayısı, gerekse

bu iş kolunda örgütlenmiş sendikalarda kadın üye ve yönetici sayısı oldukça düşüktür. Bu durum ise toplumun kadın konusundaki egemen bakışından ayrı değerlendirilemez ve bu kurumlarında bu egemen bakışa göre şekillendiğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Toplumun kadın konusundaki egemen bakışı bu kurumlara da yansımakta; toplumsallaşma süreci içinde kız ve erkek çocuklar farklı ilgi alanlarına yönlendirilmekte; kadınlara geleneksel roller dayatılırken erkek karar verici, yönetici bir rol kazanmaktadır. İlgisi ve yaşantısı eve yöneltilen kadının, görev aldığı herhangi bir kurumda yöneticilikten, karar vermekten uzak durması bu eğitimin zorunlu sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bir başka deyişle, kadının toplumdaki yeri aile içindeki geleneksel rolle belirlenmekte; annelik görevi ve aile sorumlulukları kadını eve çekmekte; siyasal yaşama yönelmesi, bunun için enerji ve zaman ayırması kolay olmamaktadır. Gerek iş kollarında, gerekse sendika gibi, kadın-erkek ayrımı olmadan, bir meslek grubunun çıkarlarının savunulması gereken bir sivil toplum örgütünde yaşanan cinsiyetler arası iktidar ilişkilerinin, siyasi iktidar ilişkileriyle iç içe olduğu unutulmamalı ve kadınlar tarafından yapılacak sendikal mücadelenin niteliği bu anlamda kavranılmalıdır.

3-Sendika Kavramı

Sendikalar, işçilerin ve işverenlerin ekonomik, toplumsal ve kültürel çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları, tüzel kişiliği olan meslek örgütleri olarak tanımlanmaktadır (Meydan Larause Cilt:7:498). Ancak sendikaların görevleri yalnızca çalışanların ekonomik, toplumsal ve kültürel çıkarlarını korumakla sınırlı değildir. Sendikaların aynı zamanda, üyelerinin, sahip olduğu hakların farkına

varmalarını sağlama, bu hakların korunması gibi konularda da davranış geliştirmelerine katkı sunma, bireylerin anlayış ve tutumlarında değişiklikler oluşturabilme ve bu çerçevede de toplumsal hareketlilik sağlayabilme gibi işlevleri de yerine getirebilmeleri gerekir.

Sendikaların bu işlevlerini yerine getirebilmesi, ancak üyelerine ve topluma dönük eğitsel bir süreci işletebilmeleriyle olanaklı olabilir. Ayrıca sendikaların bu işlevleri yerine getirebilmeleri öncelikle, etkinlikte bulundukları ülkede toplumsal yapının barındırdığı siyasal kültürle, örgütlenme özgürlüğünün sınırları ile ve sendikaların yapı, işleyiş ve etkinlik boyutunda yeterliliklerinin gelişmişliği ile bağlantılıdır. Ancak bütün bunların yanı sıra önemli olan bir belirleyen ise, sendikaların her şeyden önce örgütlenmiş bulundukları iş kolunda çalışanların katılımını hangi oranda gerçekleştirebildikleridir. Sendikaların örgütlenmiş bulundukları iş kolunda gerçekleştirebildikleri örgütlülük oranı ve sendikal işleyiş üyelerini katabilme düzeyleri belirleyicidir.

Sendikacılık demokratik bir oluşumdur. Sendikacılık, ancak, demokratik kurum ve kuralların gerçeklik kazanmış belli bir düzeyin üzerinde olduğu toplumlarda varlık kazanabilir. Bunun tersi de doğrudur: Demokrasinin doğuşu ve gelişimi, sendikacılığın gelişimi ile yakından bağlantılıdır (Işıklı, 1994:2).

4-Dünyada ve Türkiye’de Sendikal Hareket

II. Dünya savaşına doğru ilerleyen sürecin hızlanmasını sağlayan 1929 tarihli ve tüm dünyayı etkileyen büyük buhran sonrasında tek partili rejimlerin demokratik ülkeler karşısında yıkılacağıının anlaşılması ve savaş sonu bu durumun

kesinleşmesi, tüm dünyanın demokrasiye yeniden ve daha büyük güçle bağlandığı bir dönemi başlatmıştır.

Türkiye’de dünyadaki bu güdümlü işleyişten vazgeçme halinden etkilenmiş ve uluslararası alanda saygın bir ülke olarak yer alabilmek için kuralları ve kurumlarıyla demokratik bir sistem kurmak zorunda kalmıştır.

Sendikalar, 1950’li yılların ortalarından 1970’li yılların ortalarına değin, ABD dışında etkinlik alanı ve temsil işlevi yönlerinden gelişti ve güçlendi. 1970’li yılların sonralına gelindiğinde, salt işçi hak ve çıkarlarının iş yerlerine savunucuları işlevini yerine getiren örgütler olmanın ötesinde, sendikalar toplumsal ve siyasal alanda önemi giderek artan aktörler niteliğini kazandılar. Ancak bu yıllardan itibaren sendikalar her iki işlev ve rolü açısından gerilemeye, etkilerini yitirmeye ve üye kaybına uğramaya başladı. Sendikalar, içinde etkinlik ve eylemlerini sürdürdükleri ekonomik, siyasal ve toplumsal bağlamlarda oluşan önemli değişikliklerden etkilendi. Ekonomik ve yapısal değişiklikler, küreselleşme, emeğin giderek çeşitlenmesi, yeni teknikler, kamu yetkililerinin olumsuz ve katı hukuksal ve siyasal politikaları olarak sıralanan bu çevresel değişiklik ve etkenler, sendikaları, sendikacılığı, sendikalaşmayı ve toplu pazarlık düzeninin derinden etkiledi. (...) almanya, Belçika, Danimarka ve Hollanda da ortak danışma ve toplu pazarlık yöntemleri daha seyrek kullanılırken, Birleşik Krallıkta pratik olarak neredeyse uygulanmadı. Fransa ve özellikle de İspanya’da ise, devletin rolü sendikalardan daha büyüktü. (Baglioni , 1989, Aktaran: Gülmez, 1996:44).

1960’lı yılların sonlarından başlayarak ve 1970’li yılların sonuna kadar, hemen tüm Avrupa ülkelerinde sendika üyelerinin sayısı yüksek bir artış eğilimi gösterdi. 1970’li yılların sonunda ise düşmeye başladı ve 1980’li yılların ilk yarısında sendikalı çalışanların sayısı azaldı.

1973 birinci petrol şokunun ardından, 1980’lerden başlayarak çalışma ilişkilerinin değişmesi, sosyal devlet anlayışından vazgeçen, tam çalışmayı gerçekleştirmede yetersiz kalan hükümetlerinde etkisiyle (maliyetlerin düşmesi, verimliliğin ve rekabet gücünün artırılmasına dönük politikaların güdülmesi) sosyal görüşme geleniği bırakılmış toplu pazarlıklar üzerindeki denetim sıkılaşmıştır.

Bununla birlikte sendikalaşma oranları kuzey ülkelerinde ve sendikalara olumlu yaklaşan hükümetlerin uzun süre iktidarda kaldığı ülkelerde genellikle daha yüksek oldu. Öte yandan sendikalar, halen özel kesime oranla kamu kesiminde daha kolay örgütlenebilmektedir. Dolayısıyla da özellikle kamu kesiminin ekonomide özel kesime oranla daha geniş ve önemli bir yerinin olduğu ülkelerde, sendikalaşma oranı daha yüksektir.

4.1- Türkiye’de 1982 Öncesi Yasalar ve Uygulamalar

Dış ve iç faktörlerin etkisiyle 1945’te önce çok partili sisteme geçilmiş ve bu partilerden 1946 yılında kurulan Demokrat Parti, 1960 yılına kadar sendika hareketlerini etkilemiştir.

Çok partili sisteme geçilmesinin ardından 1946 yılında sınıf esasına dayalı “topluluk” kurma yasağı kaldırılmıştır. Yasağın kaldırılmasıyla işçiler arasında örgütlenme hızlanmış; bir yandan dernek, bir yandan sendika tipi örgütlenmeler devam etmiştir. Ancak bu işçi örgütlenmelerinin sol partilerle (Türkiye Sosyalist İşçi Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi) yakın ilişkide olmaları üzerine, sıkı yönetim komutanlığının emri ile bazı sosyalist partiler ve sendikalar kapatılmıştır.

20.02.1947 tarihinde ise sendikalarla ilgili olarak 5018 sayılı sendikalar yasası yürürlüğe girmiştir. Yasada sendikaların faaliyetleri yardımlaşma, ortak çıkarları koruma ve temsil etme şeklinde belirlenmiş, sendikal hakkı kavramında işçilerle işverenler arasında ayrıma gidilmemiştir (Talas,1992 :128).

Yasa sendikaların ulusal örgütler olduğunu belirterek, ulusal çıkarlara aykırı hareket etmelerini engellemiş, sendikaların uluslararası örgütlere bakanlar kurulunun izni ile katılabilmelerini öngörmüştür. 5018 sayılı yasa sendikaların çeşitli nedenlerle mahkeme kararı ile faaliyetlerine el konulmasına veya kapatılabilmesine imkan tanımıştır.

1948-1960 yılları arasında dış ve iç faktörlerin etkisi ile pragmatik bir nitelik gösteren (Kutal,1977: 206-209) Türk sendikalarının temelini işyeri veya belli bir alandaki iş yeri sendikalarından meydana gelen yerel sendikalar oluşturmuştur. 1950'lerden sonra iş kolu sendikaları düzeyinde sendikalar kurulmaya başlanmıştır. Üst düzeyde örgütlenme 1942 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun kurulması ile gerçekleşmiştir(Kutal, 1977:19).

27 Mayıs Devrimi (1960) Türk sendika hareketinde bir dönüm noktası oluşturmuş, sendikaların gelişmesine imkan sağlamıştır. Devrim hükümeti, sendikaların gelişimini engelleyen aksaklıkları gidermeye çalışmıştır.

1961 Anayasasının 46. Maddesi gereği işçi ve işverenlerin kuracağı sendikalar için 274 sayılı sendikalar yasası ve kamu hizmeti personelinin kuracağı sendikalar için 8 Haziran 1965 tarihinde kabul edilen ve Resmi Gazete'nin 17 Haziran 1965 tarih ve 12025 sayılı nüshasında yayınlanarak yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası çıkarılmıştır (Ünsal 1999:55).

Yasa, sendikaların devlet personeli hukukuna veya kamu personeli görevlileri ile ilgili mevzuatın uygulanmasına dair isteklerini açıklamak amacıyla açık yer toplantıları ve gösteri yürüyüşleri düzenlemelerini engellemiştir (Pekin, 1989:292 ; Koç, 1994:138).

Ancak sendikayı sendikal hareketten yoksun kılan toplu sözleşme ve grevsiz memur sendikacılığı denemesi uzun ömürlü olmamış ve 1971'de memurların sendikalara üye olamayacakları açıkça hükme bağlanmıştır.

624 sayılı yasanın çıkarılmasından sonra kamu görevlileri sendikaları hızla çoğalmış; böylece işçi sendikalarında görülen sendika enflasyonu kamu görevlileri sendikaları için de geçerli olmuştur.

12 Eylül 1980 hareketi ile Türk sendikal hareketi kısıtlamalarla dolu yeni bir döneme daha girmiş, Milli Güvenlik Konseyi'nin yayınladığı çeşitli bildirilerle bir çok sendikanın faaliyetleri durdurulmuştur. Konfederasyon ve sendikaların tüm taşınır ve taşınmaz mallarının ve evraklarının denetim altına alınmasının ardından grev ve lokavtlar konsey tarafından ertelenmiş ve bireysel ve toplu işten çıkarmalar için yeni esaslar getirilmiştir. İş uyuşmazlıklarının uzaması nedeniyle 1980 yılında imzalanmamış toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin ücretlerine de %70 oranında zam yapılmıştır(Tokol, 1994:79).

1402 sayılı yasada yapılan değişiklikle sıkıyönetim komutanlarına kamu sektöründe çalışanların işlerine son verme yetkisi tanınmış, ayrıca 10 Ocak 1981 tarihinde ceza yasasında yapılan değişiklikle memurların veya işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin grev niteliğindeki eylemlerine hapis cezasını da içeren cezalar uygulanması öngörülmüştür (Işıklı, 1994: 316).

4.2- 1982 Anayasası ve Gelişmeler

7.11.1982 tarihinde yürürlüğe giren 1982 Anayasası, sendikalarla ve sendikal faaliyetlerle ilgili son derece ayrıntılı hükümlere yer vermiş, yasalarla düzenlenmesi gereken bir çok konuyu ele almıştır.

82 Anayasasında ve ardından çıkarılan yasalarda (örneğin Anayasanın 51,52, 53 ve 54. Maddeleriyle) sendikaları kısıtlayıcı çok sayıda düzenlemeye yer verilmiştir. Ancak 80 sonrasında kabul edilen Anayasada pek çok konuda kısıtlayıcı ve yasaklayıcı hüküm getirilirken memur sendikaları konusunda herhangi bir yasaklama öngörülmemiştir. Daha kısaltılı bir ifade ile memurların sendika hakkı yasaklanmamıştır. Dolayısıyla yasa yoluyla memurlara sendikalaşma hakkının tanınmasının Anayasaya aykırı olup olmayacağı sorusu ortaya çıkmıştır. İç hukukumuzda memurların grev hakkını yasaklayan hükümler vardır; 657 sayılı devlet memurları yasası 27. Maddesi, ceza kanununun 236. Maddesi ile örnekleyebileceğimiz gibi.

Burada önemli olan hiçbir yasanın memurların sendika kuramayacağına ilişkin bir yasağı getirmemiş olmasıdır. Grev hakkına yasaklama getirilmiş olması, dolaylı olarak, sendika kurma hakkının da kabul edilmiş olduğu biçiminde yorumlanabilir (Ünsal, 1999:65).

29 Ocak 1990 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 399 sayılı KHK’da sözleşmeli personelin statüsü belirlenmiştir. Kararnamenin 14. Maddesi ile sözleşmeli personelin her hangi bir sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması, grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, desteklemesi, teşvik etmesi yasaklanmıştır.

Memurların sendika kurma hakkını yasaklayan açık bir hükmün bulunmadığı bir ortamda KHK ile sözleşmeli personele sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını yasaklayan bir hükmün getirilmesi “hiç bir ayırım gözetmeksizin” tüm çalışanların sendikalaşma hakkının kabul edildiği sendika özgürlüğü ilkesi ile açıkça çelişen bir olgudur(Demirkol, 1990:158).

5- Uluslararası Antlaşmalar ve Türk Memur Sendikacılığı

Anayasada ve diğer yasalarda memurların sendika kurma hakkını açıkça yasaklayan bir hüküm olmamasına karşın yargı organları bu konuda katı bir tutum içerisindedirler.

Anayasanın 90. Maddesinin son fıkrası “usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir” hükmünü getirmektedir. Bu hükme dayanarak memur kuruluşları zaman içinde onaylanmış uluslararası sözleşmelerin iç hukukun doğrudan uyulması ve uygulanması gereken bir parçası olduğunu, dolayısıyla yürütme ve yargıyı bağlayıcı bir nitelik taşıyacağını, uluslararası sözleşmelerin doğrudan ve hiçbir özel yasa düzenlemesi yapılmaksızın uygulanmasını istemişlerdir(Ünsal, 1999:81).

Ancak bu görüşün kabul edilemez olduğunu düşünenlere göre bu sözleşmeler genel nitelikte ilkeler içerirler. Bunların iç hukuka uygulanabilmeleri somutlaştırılmış olmalarına bağlıdır.

Uluslararası iş hukukunun belli başlı kaynaklarını UÇÖ (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından kabul edilen normlar oluşturur. Bu normları da UÇÖ’nün kabul ettiği sözleşmeler ve tavsiye kararları belirler.

TBMM tarafından onaylanan sözleşmelerin, özellikle 151 sayılı kamu hizmetinde örgütlenme hakkının korunmasına ve istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerine ilişkin sözleşmenin onaylanması ve resmi gazetenin 25.2.1993 tarih ve 21507 nolu sayısında yayınlanmasından sonra UÇÖ sözleşmelerinin doğrudan uygulanabilirliği konusunda ülkemizde tartışmalar yaşanmıştır.

UÇÖ'nün 31. Konferansında 3 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilen sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 87 sayılı sözleşme de Türkiye tarafından ancak 1993 yılında onaylanmış bulunmaktadır.

İç hukukumuzda 12.7.1994 tarihinde yürürlüğe giren 87 sayılı sözleşme, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını hiçbir biçimde ayırım gözetmeksizin tüm çalışanlara ve çalıştıranlara tanımıştır. Kamu görevlileri, memurlar, yerel yönetimlerin personeli, tarım kesimi çalışanları ile özel kesim çalışanları arasında sendika hakkının tanınması açısından ayırım gözetilmesi 87 sayılı sözleşmeye aykırıdır.

Memurların sendika kurma hakkını kabul eden sözleşme ile Anayasamız arasında bir çelişki ortaya çıkmaktadır. 1961-1971 yılları arasındaki dönem dışında anayasalarımızda memurların sendika kurma hakkı konusunda bir hükme yer verilmemiştir. Hak ancak, 23.7.1995 tarihinde Anayasanın 53. Maddesinde yer alabilmiştir. 151 sayılı sözleşmenin 1993 yılında onaylanması ve Anayasanın 53. Maddesine kamu görevlilerine sendika kurma hakkını tanıyan fıkranın eklenmesi ile hükümet, memur sendikaları konusunda yasal düzenleme yapmak yükümlülüğüne girmiştir. Artık sürecin kamu görevlilerinin sendikal haklarını özgürce kullanabilmeleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hizmet verimliliğinin

artırılması, sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesi ve yönetime katılımının sağlanmasına hizmet etmesi hedeflenmiştir.

Ancak kamu görevlileri sendikaları Anayasanın 53. Maddesinin 2. Fıkrası gereği toplu iş sözleşmesi ve grev hakkından yararlanamayacaktır. Başka bir deyişle toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı dolaylı olarak, kamu görevlileri için yasaklanmıştır. Bu hüküm, açıktır ki, 98 sayılı (çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleri yoluyla belirlenmesi...) ve 151 sayılı (katılımın en geniş biçimde geliştirilmesi...) UÇÖ sözleşmelerine aykırı düşmektedir.

Kamu görevlileri sendikaları kanun tasarısı, uluslararası standartların iç hukuka uyarlanması amacıyla hazırlanmıştır; daha doğrusu tasarı böyle gerekçelendirilmiştir. Ancak söz konusu uyuşmazlığın nasıl çözüleceği önemli bir sorundur.

Tasarınının grev ve toplu sözleşme öngörmeyen tutumlarına eleştiriler olmuştur.

“1995” Anayasa değişiklikleri sırasında Anayasanın 53. Maddesine eklenen fıkra, değişiklik öncesi anayasal durumdan hiçbir değişiklik getirmemiştir. Anayasadan kaynaklanan bir yasak yoktur. Kamu görevlileri, Türkiye’nin onayladığı 87 ve 98 sayılı UÇÖ sözleşmelerine uygun olarak toplu pazarlık ve grev hakkından yararlanmalıdır

Memur sendikaları ile ilgili yasa tasarısı ulusal ve uluslararası baskılar sonucu geri çekilmiştir. 57. Hükümetin öncelikli olarak yeni bir tasarı hazırlaması ve TBMM başkanlığına sunması gerekir. Hazırlanacak tasarı, 151 sayılı sözleşmenin ruhunu da kucaklayan bir tasarı olmalıdır.

6- Sendikalar ve Kadın

“Dünya sendikal hareketinde kadınların sendikal faaliyete katılımı, ülkelerin ekonomik gelişme düzeylerine, sosyal, kültürel yapılarına ve sendikal örgütlenmeye ilişkin yasal sınırlamaların var olup olmamasına göre değişir. Bu açıdan özellikle sanayileşmiş ülkelerle, gelişmekte olan ülkeler arasında önemli farklılıklar vardır. (Erdoğan, 1996: 200)

Geniş emekçi kesimlerinin her türlü ekonomik ve demokratik haklarının elde edilmesinde önemli bir rolü olan sendikalar, demokrasinin toplumsal yaşama yayılmasında, demokrasinin kurumlaşmasında önemli bir yere sahiptir. Sermayeye karşı korunması gereken emek faktörü sahiplerinin örgütlenmekten başka gücü ve kendini ifade şansı bulunmamaktadır. Siyasal açıdan da emekçiler örgütlülükleri ve örgütleri sayesinde taleplerini dile getirebilir, yürütme üzerinde demokratik bir baskı oluşturabilirler. Katılımın hızlandığı ve etkinleştiği oranda sendikanın toplumsal yaşamdaki etkinliği de artacaktır. Bu bağlamda kadınların sendikal örgütlenmede etkinliğinin artması hem sendikal demokrasinin bir gereği, hem de toplumsal ve siyasal yaşama katılımının bir ön koşuludur. Cinsiyete dayalı işbölümünün kabul edilmesi ve değiştirilmemesi sadece kadın çalışanların demokratik katılımını engellemez; tüm emekçilerin potansiyel güçlerinin yarısını atıl kılar.

Cinsiyetçi işbölümü, sermayenin daha da güçlenmesine hizmet ettiği için yeniden üretilmektedir. Kadın çalışma yaşamına katılsa bile, yaşamın yeniden üretildiği özel alanda sınırlı kalan ve toplumsal-siyasal yaşamdan uzak kalan kadının sendikaya katılımı zorlaşmaktadır. Birincil görevi ev-içi hizmet olarak kadın, tüm enerjisini ve zamanını bu özel alanda kullanmakta, sendikal siyaset bilinci olmadığı için de örgütlenme ihtiyacını görememektedir. -Kendi değerleri içerisinde, öncelikle evinde yapacağı yemek, çocuk bakımı vb işlerini düşünmekte, iş yerlerinde hemcinsleriyle yine bu konular üzerinde iletişim kurmaktadır. -Kadın bu anlamda

varolan sendikal yapılara yabancı kalmakta ve sendikaları erkek işi olarak algılamaktadır. Bu durumdan hem kadınlar, hem de sendikalar zarar görmektedir. Dolayısıyla bu mantığın her düzlemde sorgulanması hem kadını özgürleştirecek ve yaşam alanlarını demokratikleştirecek, hem de emekçi sınıfını sermaye karşısında güçlü kılacaktır. Kadınların sendikalarda siyasal bilinç kazanarak toplumsal yaşamda tam anlamıyla yer almaları konusunda sendikalara önemli görevler düşmektedir. Üyelerin aktif katılımı ve denetimiyle gerçekleşebilecek olan sendika içi demokrasi, ancak kadınların eşit katılımı ile gerçekleşebilir.

Handan Çağlayan, “Kadın İşçilerin Sendikal ve Demokratik Katılımı” başlıklı çalışmasında kadının sendikaya katılımının önemini şöyle ifade eder:

“Kadın ve sendika arasında bu ve benzeri engellerin aşılması, hem kadın çalışanlar, hem de sendikalar açısından önem taşımaktadır. Kadın açısından önemlidir, çünkü; kadın işçi çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları tek başına değil örgütlü bir şekilde ortaya koyabilir. Sendikalar açısından önemlidir, çünkü; Özellikle son zamanlarda yaygınlaşan taşeronlaşma, özelleştirme uygulamalarıyla sendikalar üyelerini kaybetmektedirler. Ve kadınlar örgütlenebilecek bir potansiyel oluşturmaktadırlar. Daha da önemlisi, bu sendikaların kuruluş amaçlarının ve sendikal demokrasinin gereğidir (Çağlayan, 1994:308).

6.1- Kadın İşgücü ve Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı

Geleneksel toplumsal roller, tüm tarihsel çağlar boyunca cinsel bir işbölümü yaratmış, bu iş bölümü içinde kadın daha çok iktisadi olmayan faaliyetlere yönlendirilmiştir. Sanayileşmeye bağlı olarak kadının çalışma yaşamında sürekli daha fazla yer alması bile bu gerçeği değiştirememiştir.

Kadın emeği bugün bile ücretli iş gücünün yaklaşık %25’ini oluşturmaktadır.

Bu oran gelişmemiş ülkelerde %15, gelişmekte olan ülkelerde %25, gelişmiş ülkelerde ise %35 dolaylarındadır. Yalnızca eski Sovyetler Birliği ve Doğu Avrupa ile Afrika'nın bir kısmında kadınların ücretli işgücüne katılım oranı erkeklerinkine yakındır

Kadın işgücü konusundaki bir başka önemli sorun da; kadınların eğitim gerektiren alanlardaki varlık düzeyinin oldukça sınırlı olmasıdır. DİE'nin 1990 yılı verilerine göre Türkiye'de, kadınların toplam istihdam içindeki payı; tarım ve hayvancılıkta %52,1, üst kademe yöneticilerinde ise %4,2'dir.

1950 ve 60'lı yıllar için kadınların erkeklere oranla iş hayatına daha az katılmalarında ataerkil ideolojinin etkisinin ekonomik yapıdan daha güçlü olduğu söylenebilirdi. Ancak 1970'lerin ikinci yarısından itibaren çalışmak isteyen kadınların sayısı önemli ölçüde artmıştır.

Bugün kentlerdeki kadınlar, çalışma yaşamına giderek daha fazla katılıyor olsa da, önceki yıllara göre kadınların iş gücüne katılma oranı düşüş göstermektedir. Bunun en büyük nedeni kırlardan kentlere doğru yaşanan göçtür. Kentli kadının çalışma yaşamına katılımı artıyor olsa da, bu artış kırsal alandaki çoğu ücretsiz aile işçisi durumundaki kadınların, göç nedeniyle aktif nüfus içinden çekilmelerinden daha düşük bir oranda gerçekleşmektedir. Böylece 1950 yılı için %81,5 olarak hesaplanan işgücüne katılma oranı, 1992'de %32'ye düşmüştür (Işıklı, 1994 :315).

Sosyal Sigortalar Kurumuna kayıtlı kadın çalışanlar içinde en büyük kesim %61,5 ile imalat sanayinde çalışmaktadır. En büyük oran %35,8 ile dokuma, %17 ile giyim, %9,4 ile gıda ve %7,8 ile tütün sektörlerinde bulunur.

Toplam kadın iş gücünün eğitim durumu ise, okur yazar olmayan kadınların sayısının 2 milyona yakın olduğu düşünülürse parlak değildir.

Kentli kadınların iş gücüne katılmaları ile eğitim düzeyleri arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre; ilkokul mezunlarının istihdama katılma oranı %11,4, orta ve dengi okul mezunlarının %40, yüksek okul mezunlarının ise %83'tür (DPT, 1993:Aktaran: Işıklı, 1994:317).

Kadının çalışma yaşamına girmesini engelleyen diğer bütün engeller ortadan kalksa bile, mevcut ekonomik yapı çalışmak isteyen kadınların tümüne istihdam olanakları yaratma kapasitesinden uzaktır. Ayrıca cinsiyetçi işbölümü sonucu asal görevi evi geçindirmek olmayan kadın, işten çıkarmalarda, kendisine öncelik verilir.

6.2-Kadının Sendikal Katılımı

Kadınların tarihsel olarak sendikaya üyelikleri konusundaki genel tavrı belirleyen de aileyi geçindirenin erkek olarak görülmesiyle kadının çalışmasına geçici gözüyle bakılmasıdır.

“Sanayi devrimi ile birlikte kadınların kitlesel olarak fabrikalarda çalışmaya başlamasına erkeklerin ciddi muhalefeti var. Bu muhalefet sendikaya üye olmalarını da engelliyor. Hatta 19. Yüzyılda bir proleter anti-feminizminden söz etmek mümkün. (...) II. Enternasyonal'in kuruluş kongresinde, Paris'te Klara Zetkin ve Emma İhrer Alman proleter kadın hareketinin temsilcileri olarak şu taleplerde bulunurlar: İşçi kadınlara ilişkin özel koruma önlemleri, eşit işe eşit ücret, kadın ve erkek işçilerin ortak örgütlenmesi. Kadın çalışmasına karşı takınılan reddedici tavır I. Dünya Savaşı'yla son bulur, çünkü gerek Almanya'da gerek Fransa'da kadınlara iş gücü olarak duyulan ihtiyaç onların bir çok meslekte çalışabileceğini gösterir. Savaş ertesini artan işsiz sayılarına bağlı olarak kadınlar yeniden

evlerine gönderilir. II. Dünya Savaşı'nda durum tekrar tersine döner. Kadınlar ancak II.Dünya Savaşı ertesinde sendikaların tam üyesi olarak kabul edilirler” (Lipple, 1983, Aktaran: Toksöz,1994:450)..

Kadınlar politikayı kendilerinin dışında, yine erkeklere özgü bir uğraş olarak görürken, verili politika yapma biçimi de kadınları dışlamaktadır. Ayrıca çoğu sektörde kadının çalışması ekonomik zorunlulukların dayatması ile gerçekleştiğinden, kadına ilişkin geleneksel değerlerin aşılması mümkün olmamıştır. Dolayısıyla sendikayla ilgilenen kadın, çevresi tarafından yadırganmış ve türlü baskılar görmüştür.

Çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu bir sendikada kadınların söz sahibi olması, bunun koşullarını yaratması güçtür. Bu güçlüğü örneklerine sadece ülkemizde değil tüm dünyada rastlamak mümkündür.

Sendikaların cinsiyetçiliğe karşı durmayışları, kendi iç işleyişlerinde de bu mantığı sürdürmeleri, erkeksi söylemlerin sıklıkla kullanılması, sendikacılığın erkeklere özgü olduğu anlayışını hep desteklemekte bu da kadın katılımının azalarak sürmesine neden olmaktadır.

“Sendikalar genel olarak çalışanların çıkarlarının korunması ekonomik ve demokratik haklarının geliştirilmesi açısından demokratik bir toplumun vazgeçilmez öğeleri. Ancak bu örgütlenmeler toplumda cinsiyet temelinde varolan eşitsizliği, bunun çalışma yaşamına yansımalarını sorgulamak bir yana bunu kendi içlerinde yeniden üretiyorlar. Çoğunlukla ücret artışı sağlamanın ötesine geçmeyen bir politika izlemeleri, demokratik işleyiş kurallarını kendi içlerinde hayata geçirmemeleri ve kadınların bu örgüt içinde temsil edilmelerinin demokrasinin temel gereği olduğu ilkesini önemsememeleri, kadınları ilgisiz olmakla suçlamalarının haklı bir temeli olmadığını gösteriyor. Bu şartlar altında kadınlar sendikal çalışmaya niçin ilgi duysunlar?”(Toksöz,1994:441)

Sendikaların dönem başı örgütlenme süreçlerinde yöntem ve programları belirlerken, kadınların katılımını engelleyen reel koşulları ortadan kaldırmaları,

sendikal eğitimin örneğin çocuk ve kadınlar için uygun saatlerde programlanması gerekmektedir.

Son yıllarda bazı sendikalar kadınlara yönelik olumlu çabalar içine girmişlerdir. Kimi sendikaların kadın komisyonları oluşturduğu ve eğitim-yayın çalışmaları yapmakta olduğu gözlemlenebilmektedir. Bu gelişmenin nedenlerine (özelleştirme, taşeronlaştırma etkileri, yurt dışı işçi örgütlerinden gelen baskılar) memur sendikalarının gelişimi ve etkileri de eklenebilir.

Kamu sendikaları üyeleri kendi emeklerinin ürünü olduğunu bildikleri sendikalarına daha fazla sahip çıktıklarında, denetim mekanizmaları daha iyi işlemektedir. Memur sendikacılığı dinamik bir sosyal hareket olma özelliğini koruyarak işçi sendikalarına göre daha politik bir tablo çizmektedir.

...Kamu sendikalarının belirleyici bir yönü kadın üyelerin çokluğudur. Bu bir yandan kamu sektöründe kadın istihdam oranının yüksek olmasından kaynaklanırken, diğer yandan da kadınların eğitim düzeyinin görece olarak yüksek olmasının sonucudur. Kadınların varlığı sadece sendikaların üye bileşimine yansımakla kalmamakta, aynı zamanda sendikanın her düzeydeki organlarında kendini göstermektedir. Örneğin kadın istihdamının en yüksek olduğu iş kollarından biri olan sağlık işkolunda örgütlenmekte olan bir kamu sendikasının Ankara şube yönetim kurulunda üç erkek üyeye karşılık beş tane kadın üye bulunmaktadır (Işıklı,1994:340).

Demokratikleşme sürecinde sendikaların önemli işlevleri vardır ve bu işlevlerin tam olarak yerine getirilebilmesi için kadın işgücünün aktif katılımı sağlanmalıdır.

6.3- Kadınların Sendika Yönetimlerine Katılımı

Sendikalar çoğunlukla erkek egemen yapılar olarak algılanırlar. Ayrıca sendikal faaliyetler ve özellikle sendika yöneticiliği çalışma saatleri dışında yapılacak ciddi bir iş olarak değerlendirilir. Çalışma saatleri dışında evleri ile ilgilenmesi gereken kadınlar için sendika yöneticiliği uygun görülmemektedir.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)'nın 1996 yılı seçim sonuçlarına göre 11 Merkez Yönetim Kurulu üyelerinin yalnız 1'i , 81 Genel Yönetim Kurulu üyesinin ise yalnızca 9'u kadındır. KESK'e bağlı sendikaların 187 Genel Merkez Yöneticisi'nde yalnızca 28'inin kadın olduğu bilinmektedir.

Memur sendikalarında genel üye sayısı içindeki kadınların oranı ile karar mekanizmalarındaki kadınların oranı arasında ciddi bir dengesizlik vardır.

7- Sendikaların Eğitsel İşlevleri

Katılımcı ve demokratik bir toplumun temel öğelerinden olan sendikal örgütler, çağımızın farklılaşan ve çeşitlilik içeren toplumsal yapılarında oluşturdukları katılım kanallarıyla bir baskı grubu olarak işlev görmelerinin yanı sıra, demokrasinin bir yaşam biçimine dönüşmesine katkı sağlamaktadırlar. Demokrasinin kurumsallaşarak yerleşmesine yarattıkları çoğulcu ortamla destek olmaktadır.

Demokratik rejim içinde oluşan sivil toplum örgütlerinin, demokratik toplum değerlerini işlemek, geliştirmek, bunları toplum düzeyinde yaygınlaştırmak gibi işlevler yüklediği söylenebilir. Katılım ve gönüllülük temelinde oluşan bu örgütlenmeler, demokrasi kültürünü

oluşturmada önemli bir rol oynamaktadırlar. Bu bağlamda, bu örgütlerin sivil toplumu geliştirmeye, demokratikleşmeye ve demokratik kültürün oluşumuna katkıları eğitsel bir boyut içermektedir. Birer baskı grubu olarak bu örgütlerin eylem ve etkinlikleriyle gerek topluma dönük mesajlarının, gerekse üyelerine sundukları toplumsal etkileşim olanaklarının eğitsel boyutları halk eğitimi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bunlara ek olarak, bu örgütlerin topluma ve üyelerine dönük doğrudan eğitim etkinlikleri gerçekleştirdikleri, eğitim izlenceleri oluşturdukları da görülebilmektedir. Bu etkinliklerin de halk eğitimi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıktır (Küçük, 1999:70).

Sendikal örgütlenmeler, varlıkları, eylem ve etkinlikleriyle toplumda çoğulcu bir yapının oluşumuna katkıda bulunurlarken, üyeleri için bir demokrasi ve siyaset okulu olarak işlev görürler. Üyelerine sağladıkları toplumsal etkileşim olanakları ile bireylerin toplumsal pratiklere katılımına ve bu pratikler içinde kendilerini yeniden tanımlayıp üretmelerine olanak tanırırlar. Ortak ve sınırlı bir amaç için örgütlenen bireylerin birlikte varolmaları, dayanışmaları ve etkinlikte bulunmaları, aynı zamanda, bireylerin kendilerinin ve başkalarının farkına varmalarına, kendi güçleriyle başkalarının gücünü birleştirme ve dayanışma isteklerine, etkinlik ve eylemler yoluyla kendilerini ve başkalarını yeniden tanımlamalarına yol açar (Küçük, 1999:70-71).

Bireyler sendikalar aracılığıyla, örgütlenme özgürlüğü başta olmak üzere, toplumsal yaşam içinde hak ve özgürlüklerini etkin kullanarak, doğrudan “yaşayarak öğrenme” sürecini gerçekleştirirler. Katıldıkları eylem ve etkinlikler aracılığıyla öğrenen, kendini ve başkalarını sürekli yeniden tanımlayan bireyler, eylemin kurucu niteliğiyle etkin öğrenenler durumuna gelirler (Küçük, 1999:71) Sendikalar, bireylerin gerek demokrasiyi, gerekse hak ve özgürlüklerini katılım yoluyla yaşayarak öğrendikleri yerlerdir.

8- Eğitim İş Kolundaki Sendikal Örgütlenmeler İçinde Kadınlar ve Kadın Sorunları

Ülkemizde 1906 yılından başlayarak dernek çatısı altında örgütlenen öğretmenler uzun yıllar sendikal örgütlenmeye gitmemişlerdir. 1965 yılında çıkartılan 624 sayılı, Devlet Personeli Sendikalar yasasının, memurlara sendikalaşma olanağı tanınmasıyla, ilk öğretmen sendikası olan “Türkiye Öğretmenler Sendikası” (TÖS) kurulmuş, günümüzde faaliyet gösteren “Eğitim, Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası”na (Eğitim-Sen) kadar, öğretmenler çeşitli kesintilere uğramasına rağmen sendikalaşma sürecini devam ettirmişlerdir. Ancak, öğretmen örgütlenmelerinin uzun geçmişi içinde kadın sorunları ve kadın öğretmenlerinin sendikalaşması konusunda yapılan çalışmaların çok daha yeni olduğu söylenebilir. Konunun ilk kez, TÖB-DER (Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği) tarafından 4-11 Şubat 1978 tarihleri arasında düzenlenen Demokratik Eğitim Kurultayı’nda “kadınların eğitim sorunlarına” yönelik olarak hazırlanan bir komisyon raporunda ele alındığı belirtilmelidir. Söz konusu raporda genelde kadının eğitim engelleri üzerinde durulmuş ve sorunların çözümü doğrultusundaki talepler şöyle dile getirilmiştir:

“-Okuma-yazma olanaklarını yaygınlaştırılması için bu konuda varolan yasaların çalıştırılması ve yeni yasaların çıkartılması.

-Ekonomik güçlükler nedeniyle çocuklarına ilk ve orta öğretim yaptıramayan ailelere devletin maddi yardımda bulunarak kız çocuklarının da okula gönderilmesinin teşvik edilmesi.

-Mesleki eğitimin üretimine dönük, insan gücü hazırlayıcı, istihdam alanlarına uygun bir niteliğe ulaştırılması.

-Okul öncesi eğitime özel önem verilmesi, yuva, kreş ve anaokullarının devlet eliyle yaygınlaştırılması.

-Ana-çocuk sağlığı eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması.

-Emperyalizmin kültür politikası çerçevesinde, kadınlar için toplumda yaygınlıkla “ev kadınlığı ve annelik” rolüne karşı onları üretim sürecine çekici ve sosyal niteliğini yükseltici girişimlerde bulunulması doğrultusunda demokratik bir mücadele yürütülmesi”

Daha sonra 1990 yılı Mayıs ayında kurulan “EĞİTİM-İŞ” (Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası), 5-9 Şubat 1993 tarihleri arasında “Kadın Eğitim ,çalışanlarının Sorunları” sempozyumu düzenleyerek, kadın sorunlarını ve oluşan önerileri bir kitapta toplamıştır. Sempozyumun açılış konuşmasını yapan Genel Başkan Niyazi Altunya, konuşmasında aşağıdaki sözlere yer verir:

Ülkemizde, Cumhuriyet döneminde kadın hakları konusunda azımsanmayacak değerde yasal düzenlemeler yapılmıştır. Hatta bazı alanlarda fiilen uygulamalara da geçilmiştir. Karma eğitime erken geçilmesi, seçme-seçilme hakkının tanınması ve uygulanması, kadın kamu görevlilerinin sayılarının artırılması gayretleri azımsanmamalıdır. Ama bu gayretler kitleselleşememiştir. Devlet kontrolü dışındaki girişimler de pek hoş karşılanmamıştır. 1921 yılında, Mustafa Kemal’in açış konuşmasını yaptığı “Maarif Kongresinde” kadın ve erkek öğretmenler birliktediler. Ama ertesi yıl “Türkiye Muallime ve Muallimler Birliği”ni kapatan Ankara Valisi, gerekçe olarak kadınlarla erkeklerin aynı örgütte yer alması göstermiştir. Atatürk’ün özel desteğiyle TBMM’ne önemli sayıda kadın Milletvekili girmiştir. Kısa zamanda bu uygulamanın arkası kesilmiştir. 1925 yılından başlayarak kadın beden eğitimi öğretmeni yetiştirilmeye başlanmıştır ama, çalışma zamanında gerekli olanaklar sağlanamamıştır. Cumhuriyet dönemi boyunca, 1 Yüksek Okul Müdürü (GEE, 1952-56), bir de bayan rektör (AÜ, 1980-82) görebildik. Yine bu dönemde, bir tane öğretmen örgütü başkanı kadın görebildik. Örgütlerimizde, Yönetim Kurullarında kadın üyeye ender ölçülerde rastlanır. Şu anda bizim Yönetim Kurul’umuzda da kadın yoktur. Denetim Kurul’umuzda üç kadın bulunması yeterli değildir. Oysa iş kolumuzda, sadece öğretmen olarak çalışan kadınların oranı % 42’dir (EĞİTİM-İŞ,1993:9).

Ayrıca, aynı kaynakta yer alan EĞİTİM-İŞ tüzüğünde ve toplu sözleşme metninde, kadın eğitim çalışanları için yer alması önerilen istemler şöyle dile getirilmiştir (EĞİTİM-İŞ,1993:109):

-Doğum izninin, ebeveyn izni olarak kullanılır şekilde değiştirilmesi.

- Çocuk yardımı miktarının enflasyona göre ayarlanarak artırılması.
- Konut yardımının, evli, bekar, dul olarak ayırım yapılmadan herkese ödenmesi. 657 kapsamındaki her bireye bu yardımın yapılması.
- Bayan eğitim çalışanlarının sendika yönetiminde eşit katılımı ile temsil edilmeleri.
- Genel Merkez düzeyinde bir kadın sekreterliğinin kurulup yönetim temsil hakkını bulunması doğrultusunda bir tüzük değişikliği gereklidir.
- Laiklik, kadın ilişkisinin iyi değerlendirilerek özellikle laikliğin korunması için özel çalışmaların yapılması doğrultusunda tüzüğe bir madde eklenmesi.
- Her iş yerinde bir sağlık odasının ve bir sağlık görevlisinin bulundurulmasının toplu sözleşmeye konulması.
- Kadın ve çocukla ilgili uluslararası sözleşmelerin eğitimin her kademesinde gerçekleşmesi için gereken çalışmaların yapılması doğrultusunda tüzüğe bir madde eklenmesi.

Kadın Eğitim çalışanlarının Sendikal Etkinliklere Katılımını Artırmaya Yönelik Öneriler söz konusu kitapta şöyle sıralanmaktadır (EĞİTİM-İŞ,1993:110):

1. Sendikal eğitim çalışmaları hedef kitleyi olumlu yönde etkileyecek aşağıdaki çalışmalar önerilir.
 - a. Anket uygulamaları
 - b. Seminer
 - c. Panel
 - d. Sempozyum
 - e. Mesleki eğitim
 - f. Sendikal eğitim
 - g. Ev, okul, lokal, öğretmen evi gibi yerlerde toplantılar düzenleme
2. Sendikada ve iş yerlerinde çocuk bakım odalarının sağlanması
3. Eşit katılımı sağlayıcı çalışma ve düzenlemelerin yapılması (%50 temsil hakkı, ya da kota)
4. Sendika yayınlarında en az bir sayfanın kadınla ilgili konulara ayrılması

5. Sendika şube binalarının kadınların rahatça gidebileceği bir yer olmasının sağlanması
6. Kadın komisyonu ile ilgili iç tüzüğün hazırlanması, şubelerde kadın komisyonlarının kurularak işlerlik kazanması
7. Sendika tarafından düzenlenen yönetici eğitim seminerlerinde kadınların katılımına öncelik verilmesi

Yine 1990 yılı Kasım ayında kurulan EĞİT-SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) Ana Tüzüğünde amaçlar bölümünde kadına yönelik düşüncelere yer verilmiştir:

-Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetmeksizin bütün üyeleri arasında, amaçları doğrultusunda birlik ve dayanışmayı geliştirmeyi amaçlar.

-EĞİT-SEN, kadın üyelerinin özelliklerinden doğan ek haklarının (doğum izni, süt izni vb.) alınmasını amaçlar.

Sendika, örgütsel yapılanma sürecinde, kadın açısından özenli bir çaba gösterir. Merkez Yönetiminde kadınların bulunmasına dikkat eder. Faaliyet süreci boyunca şubelerde kadın komisyonları oluşturur. Yayınlarda, kadın eğitim emekçilerinin sorunları yoğun biçimde dile getirilir.

EĞİT-SEN'in EĞİTİM-İŞ ile birleşme tarihi olan 23 Ocak 1995'ten önceki, son dönem Genel Merkez Yönetim Kurul'unda görev alan 9 kişiden üçü kadındı. Ancak Denetleme ve Disiplin Kurul'u üyelerinden sadece biri, toplam 80 şubeden yalnızca altısının başkanı kadındı.

EĞİT-SEN'in, Ankara'daki üyeleri arasında yapılan ve üyelerin sendikal katılımlarının cinsiyetlerine göre araştıran 1994 tarihli çalışma raporunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

1994 yılında EĞİT-SEN Ankara şubesine kayıtlı olan 4964 üyenin 1560'ı (% 31.4) kadındır. O yıllarda da kadın öğretmen sayısı toplam öğretmen sayısının en az yarısı olmasına karşın, sendikaya üye olan kadın öğretmenlerin oranı yaklaşık olarak

1/3'tür. Bu oran, kadın öğretmenlerin temsili konusunda eksik bir oran olsa bile, Sendika, ülkemizdeki genel kadın nüfusunun, toplumsal ve siyasal etkinliklerdeki düşük temsil oranına kıyasla, sendikadaki bu 1/3 oranındaki katılımın başarılı olduğu inancındadır.

Ancak, kadın öğretmenlerin yönetim ve yürütme konularındaki katılım düzeyleri bu 1/3 oranının da çok altındadır. Adı geçen raporda, bu sonuç şöyle dile getirilmiştir: "...Genel olarak toplumsal ve siyasal süreçlerde gözlenen erkek-egemenliği olgusunun, sendika şubemiz örgütlenmesi ve yapısı içinde de geçerli bir olgu olduğunu düşündürmektedir"(Durmuş ve Aksarı:1994:), 230)

9-EĞİTİM-SEN ve Kadın

EĞİTİM-İŞ ve EĞİT-SEN'in, 23 Ocak 1995 tarihinde birleşmesiyle kurulan EĞİTİM-SEN'nin (Eğitim,Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası) Ana Tüzüğü'nün ilk maddesinde de, "... üyelerinin, insan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, din, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce farkı gözetmeksizin, bütün üyelerinin ekonomik, demokratik, akademi, sosyal, siyasal, kültürel, hukuksal, mesleki özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmeyi, üyelerine insanca bir yaşam düzeyi sağlamayı..." amaçladığı yazılıdır.

Amaç maddesindeki bu geniş yaklaşımın ardından, Ana Tüzüğü'nün, çalışma ilkeleri Bölümünün (c) bendinde kadın üyeler için özel bir yer ayrılmış, böylece, "kadın" sorunu ve bu sorunların çözümü tüzük maddesi olarak gündeme gelmiştir: "Kadın üyelerin çalışma yaşamında ve sendikal etkinliklerde, kadın olmaktan

kaynaklanan sorunlarına çözümler üretilir. Ek haklar elde etmelerine, onlara olanaklar sunmaya çalışır.”

Tüzükte ifadesini bulan “kadın olmaktan kaynaklanan sorunlara” çözüm bulma çabası sözde kalmayıp sendikanın faaliyetlerinde hayata geçirilmiş; kadın komisyonları kurulmuş, eğitim çalışmaları yapılmış, kadın konulu kurultaylar düzenlenmiş, kadın öğretmenlerin sorunlarının tespiti ve çözüm yolları sistematik bir biçimde ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu etkinlikler kapsamında yer alan kadın komisyonlarının çalışmalarıyla ulaşılan sonuçlar, “Eğitim-Sen, 2. Dönem ,Çalışma Raporu’nda (ekte sunulmuştur)” (1998) ayrıntılı olarak yer almış, ayrıca Temmuz 1998’de yapılan Eğitim-Sen 3. Olağan Genel Kurul’ unda, 8 madde halinde çalışma program taslağına girmiştir.

“Kadın” ve “kadın öğretmenlerin sorunları ve çözüm önerileri” konularının ilk kez ağırlık olarak yer aldığı çalışma program taslağındaki saptamalar ve öneriler, sendikanın kadın konusuna verdiği önemin belirgin bir örneği olarak sendika tarihinde bir dönüştürme noktasıdır.

Bu kararlar çalışma program taslağında aşağıdaki şekilde ifadesini bulmuştur:

-Kurumlaşmanın bir gereği olarak, öncelikle merkezde sistemli, sürekli ve gündeme müdahale edebilecek, üretimleriyle bu günkü sendikal mücadelenin ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlayan “hukuk ve özlük işleri dairesi”, “eğitim ve eğitim sorunları dairesi”, “örgütlenme dairesi” ve “kadın sorunları dairesi” nin oluşturulması.

-Kadın komisyonlarının yaygınlaştırılması ve işlevli hale getirilmesi.

-Kadınlara yönelik programlı eğitim çalışmaları yapılması.

-Çalışma yaşamında kadınlar aleyhine getiren yasaların belirlenmesi ve ayrımcılığın giderilmesi için kampanyalar düzenlenmesi.

-Evde, sokakta, sendikada, işyerinde cinsel taciz ve cinsel şiddetin yok edilmesi için önlemler geliştirilmesi.

-8 Mart Dünya Kadınlar Günü' nün resmi tatil olması için çalışmalar yapılması.

-Toplumdaki cinsiyetçi iş bölümünün, cinsiyetçi kültür ve egemenliğin sorgulanarak, eşit haklı ve eşit ücretli olarak kadınların her alanda korunması ve geliştirilmesi için verilecek mücadeleye katılması.

-Sendikanın karar organlarında kadınların aktif bir şekilde yer almasını sağlayacak mekanizmaların oluşturulması.

-Kadınlar lehine, aday oldukları her ortamda 1/3 oranında kota uygulanması (EĞİTİM-SEN,1998:2).

EĞİTİM-SEN'in 1998 Genel Kurul seçim sonrasında oluşan tablo cinsiyete göre değerlendirildiğinde, kadınların yukarıda değilen gelişmelere karşın, halen güçleri ve sayısal çokluklarına denk bir oranda sendikal ortamda bulunmadıkları, yönetim ve karar mekanizmalarında yeterince yer almadıkları görülmektedir. 1998 yılının sayısal sonuçlarına bakıldığında, toplam 109.541 üyeden yalnızca 32.863'ü, 9 üyeli MYK'unun 2'si, şube yönetiminde görev alan 672 kişiden 117'si, 96 şube başkanından ancak 1 tanesi kadındır. Bu genel tablo, 1994 yılında EĞİT-SEN tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla neredeyse paralellik göstermektedir. Bu sonuçlar ile 1998 yılının sayısal verileri arasında, sonraki 4 yıl içerisindeki sayısal büyümeye rağmen sendikadaki kadın-erkek oranı, kadınların yürütme ve karar mekanizmalarına katılma oranı gibi konularda oransal benzerlikler bulunmaktadır.

Araştırmanın Problemi

Genelde kadınların siyasal yaşamın her alanında olduğu gibi, sendikalara katılımlarının yetersiz olduğu bilinmekle beraber, bunun nedenlerini Türkiye'nin en büyük öğretmen sendikası olan EĞİTİM-SEN' de, eğitim iş kolunun önemli bir bölümünü oluşturan kadın öğretmenlerin sorunlarına yönelik sendikal eğitim-

örgütlenme etkinliklerine katılım düzeylerini, kadın-sendika ilişkisi içinde incelemek ve değerlendirmek bu araştırmanın konusu olmaktadır.

Varolan insan ilişkileri ve ideolojinin kuşaktan kuşağa eğitim aracıyla aktarıldığı gerçeğinden çıkarak; eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin toplumda varolan cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması yönünde neler yaptığı, bu konuya ilişkin sendikanın kendi yaklaşım ve stratejilerinin ne olduğu, kadınların taleplerine ne ölçüde cevap verdiği, sendikal katılımın kadınların kendilerini geliştirme eğilimi ve gerçekleştirme sürecindeki etkileri bağlamında incelenecek durumlar olarak saptanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bir öğretmen sendikası olan Eğitim-Sen' in eğitim işkolunun önemli bir bölümünü oluşturan kadın öğretmenlerin sorunlarına yönelik sendikal eğitim-örgütlenme etkinliklerini ve bu etkinlikleri bir bütün olarak eğitim çalışmalarının haklarını geliştirme mücadelesinin geneli ile ve toplumda varolan cinsiyet ayrımcılığının da ortadan kaldırılması yönünde bütünleştirebilme bakımından sendikanın ve stratejisinin ne olduğunu; kadın öğretmenlerin sendikal çalışmaya katılım düzeyleriyle, sendikal katılımın kadınların kendilerini geliştirme ve gerçekleştirme süreci bağlamında incelemektir.

Yukarıda özetlenen konu bağlamında, bu araştırmanın genel amacı; Türkiye'nin en büyük öğretmen sendikası olan EĞİTİM-SEN'e üye olan ve olmayan kadın öğretmenlerin sendikaya ve sendikal etkinliklere katılım düzeylerine, sendikaya bakış açılarına, sendikadan beklentilerine, sendika yöneticilerinin bu konuya ilişkin tutum ve davranışlarına ilişkin varolan durumu belirlemek ve hem

okullarda, hem desendikanın kendi içinde yeniden üretilen cinsiyet ayrımcılığını büyüteç altına alarak, bu bağlamda geliştirilebilecek sendikal eğitim projelerine ışık tutmak olmuştur. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranacaktır:

I. Sendika Üyeleri Tarafında:

1. Eğitim-Sen' e üye kadın öğretmenlerin, sendikal çalışmaya; sendika yönetimine ve karar mekanizmalarına katılım düzeyleri nedir ?

2. Varolan katılım düzeyini, katılımı zorlaştırıcı ya da engelleyici yönde belirleyen etkenler nelerdir? Kadın üyelerin bu konudaki gereksinim ve beklentileri nasıl farklılaşmaktadır ?

3. Bu gereksinimlerin karşılanması yönünde, sendika yönetiminin uygulamaları kadın üyelerce nasıl değerlendirilmektedir ?

4. Sendikal çalışmaya katılmanın, öğretmenlerin toplumdaki cinsiyet ayrımcılığına karşı bilinçlilik ve eylemliliklerine, eğitim mesleğinin elemanları olarak bu yönden de özgürleşmelerine katkısı nedir ?

II. Sendika yönetimi tarafında:

1. Eğitim-Sen yöneticilerinin, kadın öğretmenlerin sendikal çalışmaya, sendikal yönetime ve karar verme mekanizmalarına katılımını geliştirme sorununa bakış açısı ve bu yönde izledikleri politikalar nelerdir ve ne olmalıdır ?

2. Kadın üyelerinin farklı gereksinim ve beklentilerini karşılama yönünde, sendika yönetimi tarafından uygulamada neler yapılmaktadır ?

3. Toplumda cinsiyet temelinde varolan eşitsizlik, sendikal örgütlenme ve çalışma içerisinde de yeniden üretilmekte midir ? Böyle ise bunun örgüt içi mekanizmaları nasıl işlemektedir? Bu durumun dönüştürülmesinde sendikal eğitimin sunabileceği olanaklar neler olabilir ?

Araştırmanın Önemi

Tez önemini öncelikle, ülkemizde sendikaların kendi iç işleyişlerinde demokrasiyi geliştirebilmelerine katkı yapma amacından almaktadır. Çalışanların dil, din, cinsiyet, etnik, siyasal görüş ayrımı gütmenden ortak sorunlar etrafında dayanışma içerisinde, ekonomik ve demokratik hak ve çıkarların korunması ve geliştirilmesi bakımından demokratik bir toplumun vazgeçilmez öğeleri olması gereken sendikaların, genelde erkeklerin egemenliğinde ve denetimde olan kurumlar olması pratiğinin dönüştürülmesinde eğitsel ve örgütsel olanakların neler olabileceğinin ortaya çıkartılması, bu araştırmanın kendi alanında, hem toplumdaki cinsiyete dayalı eşitsizliğin aşılması sorunsalına kuramsal açıdan yeni bakış açıları kazandırabilecek; hem de kılıfsal olarak, kadın-eğitim ilişkisi boyutunda, kadınların sendikal katılımına bir açılım sağlayabilecektir.

Öte yandan, bu araştırma bulgularının dolaylı olarak, aynı zamanda eğitim-öğretim mesleğinin elemanları olarak sendikanın kadın-erkek üyelerinin, zaten Eğitim-Sen' in amaçlarından biri olduğu duyurulan, “eğitimde cinsler arası fırsat eşitliğinin sağlanması konusunda bütünlüklü ve alternatif politikalar üretme” hedefinin gerçekleştirilmesindeki bilinçli katkılarını çoğaltmasına da ışık tutabileceği düşünülmektedir.

Varsayımlar

1. Eğitim-Sen' de, diğer sendikalarda da olduğu gibi, toplumda varolan cinsiyet eşitsizliğine dayanan erkek-egemen anlayış hakimdir.
2. Sendika, kadın öğretmenlerin talep ve çıkarlarını, erkek üyelerinki kadar gözetip karşılamamaktadır.
3. Kadınların sendika yönetimine katılımı kadınların da kabulüyle sınırlandırılmıştır.
4. Sendikal mücadelenin erkek egemen sistem içinde erimiş olması , sendika dışındaki kadın öğretmenleri de rahatsız etmektedir.
5. Eğitim-Sen demokratikleşme sürecinde eşitlikçi tutumu benimsememek suretiyle beklenen performansı gösterememektedir.

Araştırmanın Kapsam Ve Sınırlılıkları

Araştırma, bir öğretmen sendikası olan Eğitim-Sen' in, Ankara'da bulunan beş şubesi ve Genel Merkez' inde yapılan eğitim etkinlikleri özellikle kadın katılımı çerçevesinde incelenecektir.

Bu çalışma Ankara'daki değişik ilçe ve okullardaki sendikasız kadın öğretmenlerin kadın sorununa bakış açılarını da içermektedir. Sendikanın kuruluşundan bu güne yürüttüğü eğitim etkinlikleri, araştırma kapsamında olup, bu etkinlikler halk eğitim açısından ele alınacak ve bireylerin (kadınların) özgürleşme sürecine katkıları boyutunda tartışılacaktır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, araştırmada kullanılan bilgi toplama araçlarının geliştirmesi ve uygulaması ile, verilerin çözümlenmesi açıklanmıştır.

Araştırma Modeli

Bu çalışma, betimsel bir alan araştırması niteliğindedir. Bu araştırma ile eğitim işkolunun önemli bir bölümünü oluşturan kadın öğretmenlerin sendikaya her düzeyde katılımını zorlaştıracı ve engelleyici durumlar, niceliksel ve niteliksel araştırma teknikleri bir arada kullanılarak betimlemeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma çalışma evreni, Ankara ili sınırları içerisinde çalışan, EĞİTİM-SEN'e üye olan ve olmayan kadın öğretmenlerden ve EĞİTİM-SEN yöneticilerinden oluşmaktadır. Genel Merkezi Ankara'da bulunan EĞİTİM-SEN'in, Ankara'nın 24 ilçesini bünyesinde toplayan 5 şubesi ve 3385 kadın üyesi bulunmaktadır. EĞİTİM-SEN 1 nolu şubesinin bünyesindeki Altındağ, Mamak, Akyurt, Kalecik, Elmadağ, Çubuk ilçelerinde toplam 900; 2 nolu şubede yer alan, Yenimahalle, Çankaya, Şereflikoçhisar, Polatlı, Haymana, Bala'da 1550; 3 nolu şubede yer alan, Keçiören, Gölbaşı, Kazan, Kızılcahamam, Çamlıdere 735; 4 nolu şubede yer alan, Sincan, Ayaş, Beypazarı, Güdül, Nallıhan, Etimesgut, Çayırhan'da 200 kadın öğretmen bulunmaktadır. 5 nolu şube üniversite çalışanlarından oluşmaktadır ve araştırma,

okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan kadın öğretmenlere yönelik olduğundan, EĞİTİM-SEN'e üye olmakla birlikte, eğitim işkolunun diğer alanlarında çalışan kadınlar (akademik, idare, teknik, hizmetli vb.) çalışma evreninin dışında bırakılmıştır.

Çalışma evreninin örneklemeinde, "oranlı tabakalı örnekleme" yönetiminden yararlanılmıştır. Öncelikle Ankara ili sınırları içerisinde çalışan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımını belirlemek üzere Milli Eğitim Bakanlığı ve Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde çalışan yetkililerle görüşmeler yapılmıştır. Son yapılan istatistiksel bilgilere ve kaynaklara ulaşabilmek için izin alınmıştır. Elde edilen kaynaklardan Ankara'da çalışan kadın öğretmen sayısı belirlenmiştir.

EĞİTİM-SEN'in Ankara'daki şubelerinin yöneticileri ile görüşmeler yapılarak, Sendikaya üye olan erkek ve kadın öğretmenlerin sayıları tespit edilmiştir. Ankara'da çalışan toplam kadın öğretmen sayısından, EĞİTİM-SEN'e üye olan kadın öğretmen sayısı çıkartılarak, üye olmayan kadın öğretmen sayısı bulunmuştur. Ankara'da çalışan kadın öğretmenlerin sayısı 20.668'dir EĞİTİM-SEN'e üye kadın öğretmen sayısı 3.385 iken, üye olmayanların sayısının 17.283 olduğu tespit edilmiştir. her iki alt evrenden %5 oranında yapılacak bir örneklemin, çalışma evrenin temsil edeceği düşünülmüştür. Üye örnekleme alınırken EĞİTİM-SEN şubelerindeki kadın üye oranlarına göre oranlanmış; buna göre, EĞİTİM-SEN'e üye olan kadın öğretmenlere 170, üye olmayan kadın öğretmenlere 864 olmak üzere toplam 1034 anket uygulanmıştır. EĞİTİM-SEN şubelerindeki kadın öğretmen sayılarının yüzdelik oranlarına göre eşit dağılımlı anket uygulamasına dikkat edilmiştir.

EĞİTİM-SEN'in Ankara'daki şubelerindeki ve Genel Merkez yönetimindeki yöneticilerle ve Genel Merkez ve şubelerdeki Kadın Komisyonunda görev yapan öğretmenlerle bireysel görüşmeler yapılmış ve konuyla ilgili görüşleri alınmıştır. Araştırma sırasında gerek duyulduğu için, konuyla ilişkin olarak okullardaki kız öğrencilerle de bireysel görüşmeler yapılmıştır.

Çalışma evreni giren kadın öğretmen sayıları şu şekildedir.

<u>Ankara'daki kadın öğretmen sayısı</u>	20.668	%100
--	--------	------

EĞİTİM-SEN'e üye kadın öğretmen sayısı:	3.385	%16.3
---	-------	-------

Üye olmayan kadın öğretmen sayısı:	17.283	%83.7
------------------------------------	--------	-------

Verilerin Toplanması

Araştırmanın amaçlarını gerçekleştirecek verilere ulaşmak için öncelikle alan yazısının taraması yapılmış; daha sonra alanda yapılan çalışmalarda, anket uygulaması, bireysel görüşmeler, katımlı gözlem tekniklerinden yararlanılmıştır.

1. Alanyazının taraması: Araştırmanın ilk aşamasında, konuyla ilgili her türlü yazılı kaynak taraması yapılarak araştırma amaçları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Alanyazın taramasında, milli Kütüphane, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Kütaphanesi, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Kütüphanesi ve değişik sendikaların konuyla ilişkin yayınlarından yararlanılarak günümüze kadar yapılmış olan, araştırma, inceleme ve raporlarla ilgili yazılar taranmış, değerlendirilmiş, araştırmanın kurumsal çerçevesinde yararlanılmıştır.

Konuşla ilişkin istatistiki bilgilere ulaşmak için M.E.B. Araştırma Planlama Koordinasyon Dairesi Başkanlığı'ndan, İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden DİE'den, EĞİTİM-SEN Genel Merkez ve şubelerinden yararlanılmıştır. Aynı zamanda, EĞİTİM-SEN'e kadar olan süreçte öğretmen sendikalarına ilişkin çalışmaları içeren bilgi ve kaynaklara, EĞİTİM-SEN Genel Merkez yöneticileri aracılığıyla ulaşılmıştır elde edilen bilgiler araştırma amaçları çerçevesinde kullanılmıştır.

Ayrıca, Ders kitapları konuyla ilişkin kitaplardaki cinsiyetçi öğeler bağlamında, incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

2. *Anket* : Bu çalışmada, sendikalı kadın öğretmenlerle, sendikaya üye olmayan kadın öğretmenler için iki ayrı anket düzenlenmiştir.

Bilgi toplama aracı olan anket uyulama çalışmasının getirilmesinde şu aşamalar izlenilmiştir.

a. Alanyazın taranmasıyla konuya ilişkin araştırmalar incelenmiş ve ön hazırlık bilgisi edinilmiştir.

b. EĞİTİM-SEN'in düzenlemiş olduğu tüm sendikal eğitim etkinliklerine, özellikle kadın komisyonu çalışmalarına katılarak, sendika-kadın ilişkisi çerçevesinde gözlemlerde bulunulmuş, alan notları tutulmuştur.

c. Sendikaya üye kadın öğretmenlerle açık görüşmeler yapılarak konuya ilişkin görüşleri alınmıştır.

d. Sendikaya üye olmayan kadın öğretmenlerle okullarda konuya ilişkin bireysel görüşmeler yapılmıştır.

e. Görüşmeler sonucunda, kadınların sendikaya bakış açıları ışığında sorular oluşturulmuş, geliştirilen anket soruları, uzman görüş ve önerileri doğrultusunda yeniden gözden geçirilmiştir. Biçim ve içerik yönünden anlaşılabilirliğini ve yeterliliğini belirlemek amacıyla 30 kadın öğretmenin görüşleri alınmıştır.

f. Elde edilen verilere göre gerekli düzeltmeler yapılarak ve uzman görüşleri alınarak anket soruları yeniden düzenlenmiştir.

Üye anketi 35, üye olmayan anketi 21 sorudan oluşmaktadır. İlk 18 soru ortak sorulardır. Kişisel bilgileri almaya yönelik ilk 7 soru bağımsız değişkenleri oluşturmaktadır. Toplumdaki cinsiyet ayrımcılığı konusundaki farkındalık durumunun tespiti yönelik 6 soru, yönetici kadrolarındaki kadın sayısına ilişkin 5 soru düzenlenmiş, açık uçlu sorularla örnekler istenilmiştir. Üye olmayan anketin farklı olarak, sendikaya üye olmama nedenlerine ilişkin 3 soru, üye anketinde esi, üyelerin sendikaya bakış açılarına ve katılım düzeylerine ilişkin 17 soru yer almaktadır. Anket sonunda, anketi yanıtlayan kişinin, anket konusuyla ilgili düşünce ve eleştirileri yazılı olarak istenilmiştir.

3. *Bireysel görüşmeler:* Kadın öğretmenlerin sendikal çalışmalara katılımlarının sendika yöneticilerinin görüşlerini belirlemek için anket soruları ışığında hazırlanan görüşme formu, EĞİTİM-SEN Genel Merkez ve Şube yöneticilerine bireysel görüşmeler yaparak uygulanmış, sonuçlar genel olarak değerlendirilmiştir.

Konuyla ilişkin olarak okullarda kız öğrencilerle yapılan görüşmeler ise, yaşanan örneklerin ifadelerle aktarılması biçiminde kullanılmıştır.

4. *Katılnalı Gözlem* :Araştırmacı, araştırma süresince EĞİTİM-SEN etkinliklerine ve konuyla ilgili komisyon çalışmalarına düzenli olarak katılmıştır. Özellikle Genel Merkez Kadın Komisyonu çalışmalarında görev almış, yapılan eğitim çalışmalarında alan notları tutulmuştur. Sendikanın yapılanma biçimi ve işleyiş modelini, insan ilişkilerini aktif katılımı ile gözlemlemek, tüm çalışanların önemli bir bölümünü oluşturmuştur. Demokratik Eğitim Kurultayı'nda KESK Kadın Kurultayı'nda eğitim seminerlerinde, Türkiye'nin her yanından gelen kadın öğretmenlerle yapılan toplantılarda, kadınların kendilerini özgün ifade ediş biçimleri, kendilerini ve sorunlarını tanımlayış biçimleri, bant kaydı yapılarak tespit edilmiş, daha sonra çözümlenerek elde edilen veriler bütün çalışmalara ışık tutulmuştur.

Bilgi toplama aracının uygulanması esnasında, EĞİTİM-SEN Ankara şubelerinde görev yapan kadın yöneticilerin yardımları ile, her ilçeden gelen okul temsilcilerine ulaşılmıştır. Okul temsilcilerinin katkıları ile anketler okullardaki üye olan ve olmayan kadın öğretmenlere uygulanmıştır.

Uygulama sırasında, sendikaya üye olmayan öğretmenlerden bazılarını araştırmaya katılmaktan çekindikleri gözlenmiştir. Aynı şekilde, bazı okullarda ankete katılma isteğinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu gerek anket uygulaması sırasında gerekse sonrasında, ankete ve anketin irdelediği konuya ilişkin tartışmaların yaşandığı gözlemlenmiştir. Yine, anket uygulaması sırasında, ankete katılan kadın öğretmenlerin, anketin sonucunu öğrenmek istedikleri de gözlenmiştir.

EĞİTİM-SEN aracılığıyla uygulanan anket sonucunda, çalışmanın EĞİTİM-SEN'in çalışması olduğunu düşünen bazı kadın öğretmenler, sendikanın kadın sorunlarına eğilmesinden hoşnut kalarak sendikaya üye olmuşlardır. Bu durum,

özellikle sendikanın kadın yöneticileri tarafından araştırmacıya bilgi olarak aktarılmıştır.

Ayrıca, şubelerdeki kadın komisyonu üyeleri, araştırmanın sonuçlarını öğrenmek istedikleri gibi, çıkan sonuçları tartışmak ve bu konuda eğitim çalışmaları yapmak amacıyla talepte bulunmuşlardır.

Sendika yöneticileri ile yapılan bireysel görüşmelerde, açık uçlu sorular çerçevesinde hazırlanan görüşme formundan yararlanılarak karşılıklı görüşülmüş, görüşmeler sırasında bant kaydı yapılmıştır.

Okullarda kız öğrencilerle yapılan görüşmelerde, öğrencilere kısa açıklamalarda bulunulmuş, öğrenciler konuya ilişkin görüşlerini yazılı olarak araştırmacıya sunmuşlardır. Görüşmeler sırasında kız öğrencilerin meraklı ve heyecanlı sorularıyla karşılaşmıştır.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması:

Araştırma verilerinin çözümlemesi bilgisayar ortamında SPSS programı ile yapılmıştır.

Uygulama işlemi tamamlanan anketler öncelikle tek tek elden geçirilmiş, açık uçlu soruların yanıtları konu başlıkları altında tek tek yazılmış, daha sonra toplanan ham veriler ayrı ayrı gruplandırılarak yanıtlar genelleştirilmiştir. Bir kod anahtarı yardımıyla, SPSS paket programı ile bilgisayara yüklenmiştir. Üye olan ve olmayanlara uygulanan anketlerle toplanan veriler, sayı ve yüzde dağılımları halinde çizelgelendirilmiş; daha sonra bağımsız değişken olarak seçilen, yaş medeni hal, hizmet yılı ve okul kademesine göre çapraz dağılım çizelgeleri hazırlanmıştır.

Açık görüşmelerden elde edilen verilerin çözümlenmesinde, öncelikle görüşmeler sırasında alınan notlar ve bant kayıtlarının çözümlemeleri yapılmış, amaçlar doğrultusunda sınıflandırılmıştır. Sendika yöneticilerinin konuya ilişkin görüşleri kendi aralarında ve kadın – erkek yöneticiler olarak, ortak ve farklı yönleriyle karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

Kız öğrencilerle konuya ilişkin olarak yapılan görüşmeler sonucu elde edilen veriler ise gerekli kısaltmalar yapılarak sunulmuştur.

Katılmalı gözlem yoluyla elde edilen veriler, konuyla ilgili bölümlerde kullanılmıştır.



BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

1. Örnekleme Giren Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri

Bu bölümde ilgili başlıklar altında, Ankara’da öğretmenlik yapmakta olup, Sendika (Eğitim-Sen) üyesi olan ve olmayan kadın öğretmenlerin bazı kişisel ve mesleki özelliklerini betimleyici bulgulara yer verilmiştir.

1.1. Üyelik Durumuna Göre, Kişisel Özellikler

Çizelge 1’in incelenmesinde, Sendikaya üye kadın öğretmenlerin yaş durumlarına bakıldığında, 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerin %40 oranında olduğunu görmekteyiz. Üye olmayanlar arasında da bu oran, %39 ile benzer bir durum göstermektedir. 20-30 yaş grubuna giren üye öğretmenler %35, üye olmayan öğretmenlerde %38.9 oranındadır. Yüksek yaş gruplarına doğru yüzdelerin azaldığı görülmektedir. 51 yaş üzerinde çalışan öğretmenlerin sayılarının az olmasından dolayı, Sendika üyesi kadınların oranı %1 iken, olmayanların oranı %1.7’ dir. Ankara’da çalışan kadın öğretmenlerin çoğunluğunu 20-40 yaş grubu oluşturmaktadır. Bu yaş grubunun sendikaya katılım düzeyinin de yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında, sendika üyesi kadınların %64’ü, üye olmayanların %81.4’ü evlidir. Bu durum, evli olmayan kadın öğretmenler arasında sendikaya katılım düzeyinin daha yüksek olduğunu

göstermektedir.

ÇİZELGE 1
ÜYELİK DURUMUNA GÖRE, ANKETE KATILANLARIN BAZI KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ

Üyelik Durumu	Yaş								Toplam	
	20-30		31-40		41-50		51 Ve Üzeri			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Üye	60	35	68	40	41	24	1	1	170	100
Üye Değil	336	38,9	337	39	176	20,4	15	1,7	864	100

Üyelik Durumu	Medeni Durumu								Toplam	
	Evli				Evli Değil					
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Üye	108		64		62		36		170	100
Üye Değil	703		81,4		161		18,6		864	100

Üyelik Durumu	Çocuk Sayısı								Toplam	
	Yok		1		2		3 ve Üzeri			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Üye	71	42	73	25	52	31	4	2	170	100
Üye Değil	246	28,5	272	31,5	287	33,2	59	6,8	864	100

Üyelik Durumu	Çalışma Nedeni								Toplam	
	Aile Bütçesine Katkı		Evin Geçimini Sağlamak		Mesleğini Sevmek		Ekonomik Özgürlük			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Üye	20	11,8	12	7	42	24,7	96	56,5	170	100
Üye Değil	111	12,8	41	4,7	288	33,3	424	49,1	864	100

Çizelgeden, çocuk sayısı durumu incelendiğinde, Sendika üyesi kadın öğretmenlerin en çoğunun (%41.2) çocuksuz olduğu görülmektedir. %25'inin 1 çocuğu, %31'inin 2 çocuğu, %2'sinin 3 ve daha fazla çocuğu vardır. Üye olmayanların ise %33.2'sinin iki çocuğu, %31.5'inin bir çocuğu, %28.5'inin çocuksuz ve %6.8'inin üç veya daha fazla çocuk sahibi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, çocuksuz kadın öğretmenlerin sendikaya katılım oranının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Kadın öğretmenler en önemli çalışma nedenleri olarak, en yüksek oranda, ekonomik bağımsızlığını önemsediği için çalıştığını belirtmişlerdir. Sendika üyesi öğretmenlerde bu oran %56.5, üye olmayanlarda %49.1 dir. Mesleğini çok sevdiği için çalıştığını belirten öğretmenler, üye olanların %24.7'sini, üye olmayanların %33.3'ünü oluşturmaktadırlar. Evin geçimini sağlamak için çalıştığını söyleyenler ise, üye olanların %7'si, olmayanların %4.7'sidir. Aile bütçesine katkıda bulunmak için çalışanlar ise, üyelerin %11.8' ini, olmayanların %12.8'ini oluşturmaktadır. Kadın öğretmenlerin en çok, sendikaya üye olsun ya da olmasın, ekonomik bağımsızlığını önemsediği için çalıştığı görülmektedir.

1.2. Üyelik Durumuna Göre Mesleğe İlişkin Bazı Özellikler

Çizelge 2'de görüldüğü gibi, Eğitim-Sen'e üye kadın öğretmenlerin %44.1'i, üye olmayan kadın öğretmenlerin %33.1'i öğretmenlik mesleğini rastlantısal olarak seçtiğini belirtmiştir. Öğretmenlik mesleğini sevdiğinden dolayı öğretmen olan öğretmenlerin %37.1 sendikaya üye iken, bu oran üye olmayanlarda %42.7'dir. Üye olan öğretmenlerin %11.8'i, üye olmayanların ise %7.2'si öğretmenlik mesleğini ailesinin isteğiyle seçtiğini belirtmiştir. Öğretmenliği kadınlar için uygun bir meslek olması nedeniyle seçme oranı, üyelerde %7 iken; üye olmayanlarda %17'dir.

Aynı çizelgeden, araştırmaya katılanların çalıştıkları okul kademelerine bakıldığında; ilköğretim okullarında görev alan öğretmenlerin oranının, hem sendika üyesi olanlarda (%63), hem de üye olmayanlarda (%60.9) en yüksek olduğu görülmektedir. İlköğretim okullarında çalışan öğretmen sayısı, genel öğretmen sayısı içinde de çoğunluktadır ve bu oran sendikaya katılım düzeyine yansımaktadır. Sendika üyesi kadın öğretmenler içinde okulöncesi eğitimde görev yapanların %4

gibi küçük bir oranda olduğu görülmektedir.

ÇİZELGE 2
ÜYELİK DURUMUNA GÖRE, ANKETE KATILANLARIN MESLEĞE İLİŞKİN BAZI
ÖZELLİKLERİ:

Üyelik Durumu	Mesleği Seçme Nedeni								Toplam			
	Ailenin İsteği		Rastlantısal		Mesleğe Saygı		Kadına Uygun Meslek					
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Üye	20	11,8	75	44,1	63	37,1	12	7	170	100		
Üye Değil	62	7,2	286	33,1	369	42,7	147	17	864	100		
Üyelik Durumu	Okul Kademesi								Toplam			
	Okul Öncesi		İlköğretim		Ortaöğretim		Yükseköğretim					
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%		
Üye	6	4	107	63	56	33	1	1	170	100		
Üye Değil	53	6,1	526	60,9	257	31,8	10	1,2	864	100		
Üyelik Durumu	Hizmet Yılı								Toplam			
	1-5		6-10		11-15		16-20				21 Ve Üzeri	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Üye	41	24	39	23	26	15	38	22	26	15	170	100
Üye Değil	285	33	190	22	103	11,9	157	18,2	129	14,9	864	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet yıllarına göre dağılımlarına bakıldığında, sendikaya üye kadın öğretmenlerin %24'ünün ve üye olmayanların %33'ünün, 1-5 yıl arasında bu meslekte çalıştıkları görülmektedir. Örneklem girenler içinde (özelikle üye olmayanlarda) en yüksek oranların mesleğe yeni başlayanlarda olması dikkat çekicidir ve 6-10 yıl grubu ile birlikte bunlar çoğunluk oluşturmaktadır. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin zorunlu hizmetlerini küçük yerleşim birimlerinde yapması gerekirken; kadın öğretmenlerin eş durumundan yararlanarak bir memur kenti olan Ankara'ya gelmesi, ya da yüksek lisans öğrenimi için zorunlu hizmetini ertelemesi bu oranın beklendiğinden yüksek çıkmasına neden olabilir. Üyelik durumu açısından bakıldığında ise bu oranlar, aynı zamanda, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere sendikanın yeterince ulaşamadığını da göstermektedir. 6-

10 yıl arası çalışmış sendika üyelerinin oranı (%23) ile üye olmayanların oranı (%22) ise birbirine çok yakındır. Öte yandan, 11-15 ve 16-20 hizmet yılı gruplarında sendika üyelerinin oranları biraz daha yüksektir. Bu hizmet yıllarında olanların göreve başladıkları yıllar düşünüldüğünde, bu yılların, memurların sendikalaşması sürecinden önce, 1983-1987 yıllarına denk düştüğü görülür. Dolayısıyla bu durumun, ülkemizde 80'li yıllardan sonraki süreçte, sendikalaşma önündeki yasakların yoğun oluşundan kaynaklandığı söylenebilir. 21 yıl ve daha uzun süre çalışanlarda sendikalaşma oranları ise, üyelerde (%15) ve üye olmayanlarda (%14.9) eşit çıkmıştır.

2. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde, EĞİTİM-SEN'e üye kadın öğretmenlerin sendikal çalışmalara katılım düzeyleri, katılımı zorlaştıran ve/ya da engelleyen (böylece katılım düzeyini belirleyen) etkenler ve sendikal çalışmaya katılmanın, öğretmenlerin toplumdaki cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilinçlenmesine ve özgürleşmesine katkısı ile ilgili görüşler alt başlıklar altında yer almıştır.

2.1. Sendikal Çalışmalara Katılım Düzeyleri

Bu alt bölümde, karşılaştırma amacıyla önce araştırmanın çalışma evreni olan Ankara ili sınırları içerisinde cinsiyete göre öğretmen sayısına, sonra EĞİTİM-SEN Ankara Şubeleri ile Türkiye genelinde cinsiyete göre üyelik ve sendika yönetiminde görev alma durumuna yer verilmiştir.

2.1.1. Ankara İli Sınırları İçerisinde Cinsiyete Göre Öğretmen Sayısı

Çizelge 3'te, Ankara Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan

öğretmenlerin cinsiyet dağılımında, çoğunluğu kadın öğretmenlerin oluşturduğu görülür. Okulöncesi eğitimde çalışan toplam 1131 öğretmen vardır. 1997-98 öğretim yılında okulöncesinde çalışan öğretmenlerin cinsiyete göre sayısı bilinmemektedir.

ÇİZELGE 3
CİNSİYETE GÖRE, ANKARA İLİ SINIRLARI İÇERİSİNDEKİ
ÖĞRETMEN SAYISI

Eğitim Kademesi	Kadın	Erkek	Toplam
Okul Öncesi *	-	-	1,131
İlköğretim	13,466	7,552	21,018
Ortaöğretim	6,071	5,094	11,165
Toplam	-	-	33,324

Kaynak: Ankara İli Milli Eğitim Müdürlüğü 1997-1998 Kitapçığı

Ancak, daha önceki yıllarda çıkan bilgilere göre, okulöncesi öğretimde %99.5 oranında kadın öğretmen çalıştığı bilinmektedir. Geleneksel kadınlık rolünde kadının birincil görevinin annelik olduğu düşünülürse, okulöncesi küçük çocukların eğitimi de, annelik duyguları yüksek olan kadın öğretmenlerin yapması düşüncesi burada hakimdir. Çoğu yerde de, anasınıfı, anaokulu adını alan bu yaş grubu çocukların eğitimi ile ana bütünleştirilmiş, kadınların annelik görevi bir kez daha pekiştirilmiştir. Babalar, bir anlamda çocuk eğitimi sorumluluğundan uzaklaştırılmıştır.

İlköğretim okullarında çalışan toplam öğretmen sayısı 21.018'dir. Bunun 13.466'sı, yani %64'ü kadındır. Orta öğretimde çalışan 11.165 öğretmenden 6.071'i,

yani %54.4'ü kadın öğretmenlerdir. Ankara'nın bir memur kenti olduğu düşünülürse, kadın öğretmenlerin, eş durumundan dolayı Ankara'da yoğunlaştıkları söylenebilir. Ayrıca Ankara'da bulunan eğitim fakültelerinden mezun olan kadın öğretmenlerin türlü yasal yollarla ailelerinin yaşadığı kentte çalışma istekleri ya da zorunlulukları da bu yoğunlaşmanın nedenleri arasında sayılabilir. Genç kadınların erkek bireylerden daha uzun süren aile birliktelikleri, yine toplumsal bir norm olarak karşımızdadır. Okulöncesi öğretmenlerin tamamına yakını kadın iken, okul kademesi ilerledikçe kadın öğretmen oranının genel oran içinde azaldığı görülür. Toplumda kadına yakıştırılan öğretmenlik mesleğinin, daha çok küçük yaş gruplarına göre düşünülmekte olduğunu söyleyebiliriz.

2.1.2. EĞİTİM-SEN Ankara Şubelerinde Cinsiyete Göre Üyelik ve Sendika Yönetiminde Görev Alma Durumu

Genel Merkezi Ankara'da bulunan EĞİTİM-SEN'in, Ankara'da 5 şubesi vardır. 1 nolu şubede kayıtlı 2500 üyeden, 900'ü (%46) kadındır. Şube yönetimindeki 7 kişiden yalnızca biri kadındır. 2 nolu şubede kayıtlı 3550 üyeden 1550'si (%43.7) kadındır. Şube yönetiminde 1 kadın vardır. 3 nolu şubede kayıtlı 1250 üyeden 735'i (%58.8) kadındır. Şube yönetiminde iki kadın vardır. 4 nolu şubedeki 490 üyeden 200'ü (%40.8) kadındır. Yönetimde üç kadın vardır. 5 nolu şubedeki toplam 1250 üyeden 500'ü (%40) kadındır. Yönetimde iki kadın bulunmaktadır. Ankara'da, toplam 9040 EĞİTİM-SEN üyesinde 3885'i kadındır. Tüm şubeler toplamında kadının üyelik durumu %43 olmasına rağmen, yöneticilikte bu oran %25.7'ye düşmektedir. Kadın şube başkanı yoktur (Çizelge 4).

2.1.3. Türkiye Geneline EĞİTİM-SEN’ de Cinsiyete Göre Üyelik ve Sendika Yönetiminde Görev Alma Durumu:

EĞİTİM-SEN’in, 32.863’ü kadın; 76.672’si erkek olmak üzere toplam 109.541 üyesi vardır. Türkiye genelinde EĞİTİM-SEN’e üye kadın oranı %30’dur. Merkez Yönetim Kurulu’nda bulunan 9 yöneticiden 2’si kadındır (%22.2). EĞİTİM-SEN’in 96 şubesinden yalnızca 1 şubenin başkanı kadındır (%1.1). Şube yönetimlerinde bulunan 672 yöneticiden yalnızca 117’si (%17.4) kadındır (Çizelge 5). Bu sonuç kadınların stratejik düzeyde yer almamakla, sorunların geleceğe yönelik çözümleri için karar alma sürecine dahil olmadıkları anlamına gelir. Ve yapısal olmayan, teknik bilgi ve beceriyle değil de sorunun içinde hissetmekle çözülebilecek bir sorun olan kadın sorunu, sendikamlı mücadelede erkeklerin çözüm yollarına ilişkin inisiyatiflerine bırakılmış demektir.

ÇİZELGE 4

ANKARA EĞİTİM-SEN ŞUBELERİNDE CİNSİYETE GÖRE ÜYELİK VE
SENDİKA YÖNETİMİNDE GÖREV ALMA DURUMU

Şubeler	Eğitim-Sen'e Üye						Sendika-Yönetiminde					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
I. No'lu Şube	300	46	1600	64	2500	100	1	14.2	6	85.8	7	100
II. No'lu Şube	1550	43.7	2000	56.3	3550	100	1	14.2	6	85.8	7	100
III No'lu Şube	735	58.8	515	41.2	1250	100	2	28.5	5	71.5	7	100
IV No'lu Şube	200	40.8	290	59.2	490	100	3	42.8	4	57.1	7	100
V. No'lu Şube	500	40	750	60	1250	100	2	28.5	5	71.5	7	100
Toplam	3885	43	5155	57	9040	100	9	25.7	26	74.3	35	100

ÇİZELGE 5
TÜRKİYE GENELİNDE EĞİTİM-SEN'DE CİNSİYETE GÖRE ÜYE SAYISI VE
SENDİKA YÖNETİMİNDE GÖREV ALMA SAYISI

Görev	Kadın		Erkek		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Eğitim-Sen'e Üye	32,863	30	76,672	70	109,541	100
MYK Üyesi	2	22.2	7	77.8	9	100
Şube Yönetimi	117	17.4	555	82.6	672	100
Şube Başkanı	1 *	1.1	95	98.9	96	100

Kaynak: 1998-Yılı Eğitim-Sen Genel Merkez*: Hakkari Şube Başkanı

Türkiye genelinde %30 oranında kadın üyesi olan EĞİTİM-SEN, kadın üye sayısı bakımından diğer sendikalardan çok daha öndedir. Ancak yönetimdeki kadın oranı, üyellerdeki kadın oranından çok daha azdır.

2.2. Katılım Düzeyini Belirleyen Etkenler

Kadının sendikaya katılımını zorlaştırarak ya da engelleyerek katılım düzeyini belirleyen etkenler; aile sorumlulukları, geleneksel rol kalıpları, toplumsal cinsiyetçilik ve sendikanın yapı ve işleyişinden kaynaklanan engeller olarak aşağıda ilgili alt başlıklar halinde incelenmektedir. Bu inceleme, seçilmiş değişkenlere göre düzenlenen çapraz dağılım çizelgeleri üzerinden yapılmıştır.

2.2.1. Aile Sorumlulukları

2.2.1.1. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Sendikal Etkinliklere Katılımını Yeterli Bulup Bulmadığına İlişkin Görüşleri:

Bu soruyu cevaplayan üye öğretmenlerden %56.5'i, sendikal katılımını yetersiz bulduğunu belirtmektedir. Sendikal katılımını yeterli bulanlar, %41.9 ile en çok, yaşları 31-40 arasında olan öğretmenler iken; katılımını yeterli bulma oranı 20-30 yaş grubunda %37.8; 41-50 yaş grubunda ise %20.3'tür (Çizelge 6).

Katılımını yeterli bulmayanların yaş gruplarına göre dağılımı ise; 31-40 yaş grubunda %38.5, 20-30 yaş grubunda %33.3, 41-50 yaş grubunda %27.1'dir.

Medeni duruma bakıldığında, evli olmayanların sendikal etkinliklere daha fazla katıldığı anlaşılmaktadır. Evli olmayan üyelerin %52.7'si etkinliklere yeterli düzeyde katılabildiğini söylerken, evli olanlarda bu oran %47.3'tür. Sendikal etkinliklere yeterince katılamadığını belirtenlerin %76'sı evli iken, %24'ü evli değildir.

ÇİZELGE 6*
ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN SENDİKAL ETKİNLİKLERE KATILIMLARINI
YETERLİ BULUP BULMADIKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	Görüşler			
	Evet		Hayır	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%
20-30	28	37,8	32	33,3
31-40	31	41,9	37	38,5
41-50	15	20,3	26	27,1
51 Ve Üzeri	-	-	1	1
Toplam	74	100	96	100
Medeni Durumu				
Evli	35	47,3	73	76
Evli Değil	39	52,7	23	24
Toplam	74	100	96	100
Okul Kademesi				
Okul Öncesi	5	6,8	1	1
İlköğretim	39	52,7	68	70,8
Ortaöğretim	30	40,5	26	27,1
Yükseköğretim	-	-	1	1
Toplam	74	100	96	100
Hizmet Yılı				
1-5	16	21,6	25	26
6-10	22	29,7	17	17,7
11-15	14	18,9	12	12,5
16-20	13	17,6	25	26
21 Ve Üzeri	9	12,2	17	17,7
Toplam	74	100	96	100
GENEL TOPLAM	74	44	96	56

* Üyelerle ilgili tüm çizelgelere N=170 olarak değerlendirilmelidir.

Okul kademesine göre sendikal etkinliklere katılım düzeylerine bakıldığında, ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin %52.7'si yeterli düzeyde katılabildiğini belirtirken; bu oran ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerde %40.5, okul öncesi kademedede ise %6.8 oranındadır. ilköğretimde çalışıp da sendikal etkinliklere yeterince katılamadığını belirtenlerin oranı %70.8, orta öğretimde %27.1, okul öncesinde ve yüksek öğretimde ise %1'dir.

Sendikal etkinliklere yeterince katıldıklarını söyleyenlerin hizmet yıllarına bakıldığında, 6-10 yıl arası çalışanlar %29.7, 1-5 yıl arası çalışanlar %21.6'lık bir oran oluşturmaktadır. Hizmet yılının artmasıyla sendikal katılım arasında ters bir orantı olduğu görülmektedir. Sendikal etkinliklere yeterince katılamadığını belirtenlerin hizmet yıllarına göre dağılımları ise şöyledir: 1-5 ve 16-20 yıl arasında çalışanlarda %26, 6-10 ve 21 yıl ve üzeri çalışanlarda %17.7, 11-15 yıl arası çalışanlarda %12.5. Bu sonuç, kadın öğretmenlerin ilk beş yıllık çalışma hayatlarından sonra sendikal etkinliklere katılma paylarının azaldığını göstermektedir. Bunun nedeninin üretim, tüketim ilişkilerinde belirli bir ritme kavuşan kadın öğretmenlerin özellikle de çocukları olduktan sonra, yaşamlarını verili koşullarla örgütlenme isteği olduğunu söyleyebiliriz. Bu süreçteki boş zaman yetersizliği de çok önemli bir etkidir. Nitekim, 16-20 yıl arasında çalışanlarda (örneğin çocukların daha fazla boş zamana olanak sağlayacak şekilde, belirli bir yaş düzeyine erişmiş olmaları sonucu) sendikal etkinliklere katılım payı yeniden artma eğilimi göstermektedir.

2.2.1.2. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Öğretmenlik Görevi Dışında En Çok Zamanını Alan İşler

Öğretmenlik dışında en çok zaman alan işlerin “ev işleri ve çocuk bakımı” olduğunu belirtenler %50 ile en büyük grubu oluşturmaktadır. 31-40 yaş grubundakilerin %40’ı; evlilerin %82.4’ü; ilköğretim okullarında çalışanların %67.1’i ve hizmet yılı 16-20 yıl olanların %30.6’sı, öğretmenlik dışında en çok zamanlarını alan uğraşın ev işleri ve çocuk bakımı olduğunu belirtmişlerdir (Çizelge 7).

Öğretmenlik dışında en çok zamanını “Sendikal, siyasa! ya da dernek çalışmaları”nın aldığını söyleyenlerin %50’si 20-30 yaş grubunda; %60.5’i evli olmayan; %55.3’ü ilköğretim okullarında çalışan ve %36.8’ü 6-10 yıl arası hizmeti olan kadın öğretmenlerdir. Sendikal, siyasa! ya da dernek çalışmaları gibi etkinliklere katılanların daha genç bir yaşta oldukları, evli olmadıkları görülmektedir.

“Kültürel etkinliklere” katıldıklarını belirtenlerde en yüksek oranlar ise, 31-40 yaş grubunda (%50), evli olmayanlarda (%55), ilköğretim okullarında çalışanlarda (%60), 1-5 hizmet yılı grubunda olanlarda (%40) ortaya çıkmıştır. Hizmet yılı ve yaş yükseldikçe, kültür etkinliklerine katılma oranları düşmektedir.

“Mesleki geliştirme çalışmaları” yaptığını belirtenlerin %62.5’i, 31-40 yaş grubundadır. Evli olmayanların ve ortaöğretim okullarında olanların oranı %62.5’dir. 6-10 yıl arası hizmeti olanlar arasında mesleki geliştirme çalışmalarına katılma oranı %50’dir. Orta öğretimde çalışan kadın öğretmenlerin mesleki geliştirme çalışmalara katılımında belirgin bir fark gözlenmektedir.

Spor, hobi gibi etkinliklere zaman ayıranların ise, 20-30 yaş grubunda %50, evli olanlarda %75, ilköğretim okullarında çalışanlarda %75, 1-5 yıl arası hizmet yılına sahip olanlarda %50 dir. Yine, genç, evli, mesleğe yeni başlamış olanların ve ilköğretim okullarında çalışanların bu tür etkinliklere daha fazla zaman ayırdıkları görülmektedir. “Arkadaş toplantılarına katılıyorum” diyenlerin sayısı çok azdır.

Kadın yaratıcılığının biyolojik doğurganlıkla sınırlanıp, bu bağlamda türetilen annelik ve eşlik rolleriyle sınırlandırılması; kadın öğretmenlerin bu roller yanı sıra, örgütlü bir insan, arkadaş, üretici, vb. öteki rolleriyle de her boyutta daha bütün bir birey olarak yeteneklerini kullanmalarını ve bunları geliştirerek yaşamalarını engellemektedir. Yukarıdaki bulgular, bu değerlendirmenin sendikalaşmış öğretmenler için bile geçerli olduğunu göstermektedir.

ÇİZELGE 7
ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN,
ÖĞRETMENLİK GÖREVİ DIŞINDA EN ÇOK ZAMANINI ALAN İŞLER.

Değişkenler	Öğretmenlik Dışında En Çok Zamanını Alan İşler													
	Ev İşleri, Çocuk Bakımı		Kültürel Etkinlikler		Sendika, Dernek Çalışması		Spor, Hobi		Mesleki Geliştirme Çalışması		Arkadaş Toplantıları		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	22	25,9	8	40	19	50	2	50	2	25	1	50	6	46,2
31-40	34	40	10	50	14	36,8	1	25	5	62,5	-	-	4	30,8
41-50	29	34,1	2	10	5	13,2	1	25	1	12,5	1	50	2	15,4
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	7,7
Toplam	85	100	20	100	38	100	4	100	8	100	2	100	13	100
Medeni Durumu														
Evli	70	82,4	9	45	15	39,5	3	75	3	37,5	1	50	7	53,8
Evli Değil	15	17,6	11	55	23	60,5	1	25	5	62,5	1	50	6	46,2
Toplam	85	100	20	100	38	100	4	100	8	100	2	100	13	100
Okul Kademesi														
Okul Öncesi	-	-	2	10	3	7,9	-	-	-	-	-	-	1	7,7
İlköğretim	57	67,1	12	60	21	55,3	3	75	3	37,5	1	50	10	76,9
Ortaöğretim	27	31,8	6	30	14	36,8	1	25	5	62,5	1	50	2	15,4
Yükseköğretim	1	1,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Toplam	85	100	20	100	38	100	4	100	8	100	2	100	13	100
Hizmet Yılı														
1-5	14	16,5	8	40	12	31,6	2	50	1	12,5	1	50	3	23,1
6 – 10	13	15,3	4	20	14	36,8	-	-	4	50	-	-	4	30,8
11 – 15	13	15,3	4	20	8	21	1	25	-	-	-	-	-	-
16 – 20	26	30,6	3	15	1	2,6	1	25	2	25	-	-	5	38,5
21 Ve Üzeri	19	22,4	1	5	3	7,9	-	-	1	12,5	1	50	1	7,7
Toplam	85	100	20	100	38	100	4	100	8	100	2	100	13	100
GENEL TOPLAM	85	50	20	12	38	22	4	2	8	5	2	1	13	8

2.2.1.3. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Yönetici Kadrolarındaki Kadın

Sayısı Hakkındaki Görüşleri:

Araştırma kapsamına giren tüm kadın öğretmenlerin %88.2'si, yönetici kadrolardaki kadın öğretmen sayısını yetersiz bulurken; %11.8'i yeterli bulduğunu belirtmiştir. Çizelge 8'den, bu soruya yetersiz yanıt verenlerin yaş gruplarına bakıldığında; bu oranın 31-40 yaş grubunda %41.3, 20-30 yaş grubunda %35.3, 41-50 yaş grubunda %22.7 olduğu görülmektedir. Kadın yönetici sayısını yeterli

bulanların yaş gruplarına göre dağılımı ise, 20-30 yaş ve 41-50 yaş grubunda %35; 31-40 yaş grubunda %30'dur.

Aynı soru ankete katılanların medeni durumuna göre değerlendirdiğinde, yetersiz diyenlerin %62.7'sinin evli olduğu görülüyor. Yeterli diyen evli kadın öğretmenlerin oranı ise %70'dir.

ÇİZELGE 8
ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİ KADROLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN SAYISINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	Görüşler			
	Yetersiz		Yeterli	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%
20-30	53	35,3	7	35
31-40	62	41,3	6	30
41-50	34	22,4	35	35
51 Ve Üzeri	1	0,7	-	-
Toplam	150	100	20	100
Medeni Durumu				
Evli	94	62,7	14	70
Evli Değil	56	37,3	6	30
Toplam	150	100	20	100
Okul Kademesi				
Okul Öncesi	6	4	-	-
İlköğretim	97	64,7	10	50
Ortaöğretim	46	30,7	10	50
Yükseköğretim	1	0,7	-	-
Toplam	150	100	20	100
Hizmet Yılı				
1-5	36	24	5	25
6-10	34	22	5	25
11-15	25	16,7	1	5
16-20	31	20,7	7	35
21 Ve Üzeri	24	16	2	10
Toplam	150	100	20	100
GENEL TOPLAM	150	88,2	20	11,8

Okul kademesine göre, kadın yönetici sayısını yetersiz bulanların %64.7'sinin ilköğretim kademesinde, %30.7'sinin ortaöğretim kademesinde,

%4'ünün ise okul öncesi eğitimde çalışanlar olduğu görülmektedir.

Yönetici kadın öğretmenlerin sayısını yeterli bulduğunu söyleyen, ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin oranları %50'dir. Ortaöğretimde, 'yeterli' cevabını veren öğretmenlerin çoğunluğu, yöneticilerinin çoğunlukta kadın olduğu kız meslek liselerinde çalışan öğretmenlerdir.

Hizmet yılına göre incelendiğinde, kadın yönetici sayısını yetersiz bulma oranları, 1-5 yıl arası çalışanlarda %24; 6-10 yıl arası çalışanlarda %22; 16-20 yıl arası çalışanlarda %27; 11-15 yıl arası çalışanlarda %16.7; 21 yıldan fazla çalışanlarda %16'dır.

Yeterli bulan öğretmenlerin hizmet yıllarına göre dağılımı şöyledir: 1-5 ve 6-10 yıl arası çalışanlarda %25, 16-20 yıl çalışanlarda %35, 21 ve üzerinde %10, 11-15 yıl arası çalışanlarda %5.

Kadın öğretmenlerin, kadınların yönetici kadrolarda yeterince görev almamasının nedenleri konusundaki görüşleri çok değişik biçimlerde ifade edilmiştir. Yazılı açıklama yaparak belirtilen görüşler genellendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır: Açıklama yapanların %22'si, yani en çoğu, yetersiz olma nedeni olarak "kadınların ev işi ve çocuk bakım sorumluluklarının fazla olması"nı gösterirken; %15'i, bu durumun "kadının yönetici olamayacağına dair önyargılar"dan ve "toplumun ataerkil yapısından" kaynaklandığını belirtmiştir. %10'luk bir grup ise, "kadının kendine güvensizliği" ni belirten değişik ifadeler kullanmıştır. %9'luk bir grup, bunu politik nedenlere bağlayarak, "kadınların siyasetin dışında olması, yönetici kadroların daha çok siyasi iradeyle belirlenmesi"ni gerekçe olarak göstermiştir. Soruyu yanıtlayanların %6'sı "kadınların ilgisizliği" derken; %3'ü

“yöneticiliğin fazla zaman almasını” neden olarak göstermiştir. Ankete katılanların %34’ü ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Bu sonuç söz konusu sorunun ve yanıtının ankete katılan kadınların en az %34’ü tarafından daha önce düşünülmediği ve bu konuda bir fikir sahibi olunmadığı şeklinde yorumlanabilir. Kanımca bu durumun fazladan bir yoruma ihtiyacı yoktur.

2.2.1.4. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Çalıştığı Kurumda Yönetici Olmak İsteyip İstemediğine İlişkin Görüşler

Araştırma kapsamına giren üye öğretmenlerin %67’si yönetici olmak istemediğini, %21.1’i yönetici olmak istediğini, %11.8’i kararsız olduğunu belirtmiştir (Çizelge 9). Yönetici olmak istemeyenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde; en çok 31-40 yaş arasında olanlar (%43), evli olanlar (%64), ilköğretim okulunda çalışanlar (%62.3), 6-10 yıl hizmet yılına sahip olanlar (%25.4) olduğu görülmektedir. Yönetici olmak isteyenlerin ise en çok, 41-50 yaş arasında olanlar (%36.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (%66.7), 1-5 ve 16-20 hizmet yılı olanlar (%25) olduğu görülmektedir. Yönetici olma isteği, evli olma/olmama bakımından farklılaşmamıştır (her iki grupta da %50). Bu konuda kararsız kalan öğretmenlerin de en çok; 20-30 yaş arasında olanlar (%45), evliler (%85), okulöncesi eğitimde çalışanlar (%60), 1-5 hizmet yılı olanlar (%35) olduğu görülmektedir.

Tüm günü okulda geçirmeyi istememe (%14), ve ev ve çocuk bakımı sorumluluklarının fazla oluşundan dolayı yöneticiliği istememe (%8) cevaplarını veren öğretmenlerin, ki toplamı %22 etmektedir, aile sorumluluklarından ötürü yönetici olmak istemedikleri ileri sürülebilir.

ÇİZELGE 9
SENDİKA ÜYESİ KADIN ÖĞRETMENLERİN, ÇALIŞTIKLARI KURUMDA
YÖNETİCİ OLMAYI İSTEYİP İSTEMEDİKLERİ

Değişkenler	Görüşler					
	Evet		Hayır		Kararsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	10	27,8	41	36	9	45
31-40	12	33,3	49	43	7	35
41-50	13	36,1	24	21,1	4	20
51 Ve Üzeri	1	2,8	-	-	-	-
Toplam	36	100	114	100	20	100
Medeni Durum						
Evli	18	50	73	64	17	85
Evli Değil	18	50	41	36	3	15
Toplam	36	100	114	100	20	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	3	8,3	3	2,6	12	60
İlköğretim	24	66,7	71	62,3	8	40
Ortaöğretim	9	25	39	34,2	-	-
Yükseköğretim	-	-	1	0,9	-	-
Toplam	36	100	114	100	20	100
Hizmet Yılı						
1-5	9	25	25	21,9	7	35
6-10	5	13	29	25,4	5	25
11-15	6	16,7	19	16,7	1	5
16-20	9	25	25	21,9	4	20
21 Ve Üzeri	7	19,4	16	14	3	15
Toplam	36	100	114	100	20	100
GENEL TOPLAM	36	21,1	114	67	20	11,8

2.2.2. Geleneksel Rol Kalıpları, Toplumsal Cinsiyetçilik

2.2.2.1. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Evde ve İşyerinde Kadın olmaktan

Kaynaklanan Sorunlar Yaşayıp Yaşamadığına İlişkin Görüşleri:

Araştırma kapsamındaki üye öğretmenlerin %54,7'si evde ve işyerinde kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar yaşadığını belirtmiştir (Çizelge 10). Yaş gruplarına göre baktığımızda, bu yanıtlar sırayla en çok 31-40 yaş arası olanlardan (%41,9) ve

20-30 grubundan (%39.8) gelmiştir. Daha yüksek yaş grubunda oranın (%18,3) azaldığını ve 50 yaş üzerinde yok olduğunu görüyoruz. Medeni durumuna göre, evli olanların (%61,3); okul kademesine göre, ilköğretim okulunda çalışanların (%59.1); hizmet yılına göre ise, 1-5 yıl arası çalışmış olanların (%29) evde ve işyerinde kadın olmaktan dolayı sorunlar yaşadığını bildirme oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Evde ve işyerinde yaşanan sorunlara örnekler verilmesi istendiğinde, katılımcılar tarafından evde yaşanan sorunlar kısmı %62 oranında cevapsız bırakılmış; açıklama yapanların ifadelerini genelleştirdiğimizde yüzdelik sırasına göre şu sorunlar ortaya çıkmıştır: Ev işi ve çocuk bakımı sorunluluğunun fazla olması, %22; geleneksel kadınlık rolünün eş ve toplum tarafından dayatılması, baskılar, kısıtlamalar, vb., %10; kadının birey olarak görülmemesi, kararlara katılmaması, aile bireylerinin kadına güvenmemesi, %4; Eşlerin ev işlerini paylaşmaması, %2; kendine zaman ayıramama, %1. Burada evli ve çocukları olan kadınlar, evde yaşadıkları sorunlar olarak, ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının fazla olmasını, eşlerinin kendine bu konuda yardımcı olmamasını dile getirirken; evli olmayan genç kadın öğretmenler ise, aile bireylerinin kendine güvenmemesi, eve gidiş-geliş saatlerinde sınırlamalar olması, baskılar uygulanması, kararlara katılmaması vb. sorunları belirtmişlerdir. İşyerinde yaşanan sorunlar kısmı %69 oranında boş bırakılırken, açıklama yapanların sorunlarını genelleştirdiğimizde; kadınlık rolünün okulda da devam etmesi (hizmet isteyen işlerde kadınların çalışmasının istenmesi, rahat hareket edememe, kılık kıyafette dikkat etmek zorunda kalma vb) %11, cinsiyet ayrımından kaynaklanan sorunlar (cinsel taciz, aşağılama, güvenmeme, vb) %11, birey olarak kabul görmeme (kadın olmak nedeniyle önemsenmeme, ciddiye alınmama, küçümsenme, aklına

güvenmeme, vb) %6, yönetimde karar mekanizmalarında yeterince yer alamama %2, öğrenci üzerinde otorite kuramama %1 oranında (değişik ifadelerle) belirtildiğini görüyoruz.

ÇİZELGE 10
ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN , EVDE-İŞYERİNDE KADIN OLMAKTAN
KAYNAKLANAN SORUNLAR YAŞAYIP YAŞAMADIKLARI

Değişkenler	Görüşler			
	Evet		Hayır	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%
20-30	37	39.8	23	29.9
31-40	39	41.9	29	37.7
41-50	17	18.3	24	31.2
51 Ve Üzeri	-	-	1	1.3
Toplam	93	100	77	100
Medeni Durumu				
Evli	57	61.3	51	66.2
Evli Değil	36	38.7	26	33.8
Toplam	93	100	77	100
Okul Kademesi				
Okul Öncesi	5	5.4	1	1.3
İlköğretim	55	59.1	52	67.5
Ortaöğretim	33	35.5	23	29.9
Yükseköğretim	-	-	1	1.3
Toplam	93	100	77	100
Hizmet Yılı				
1-5	27	29	14	18.2
6-10	25	26.9	14	18.2
11-15	15	16.1	11	14.3
16-20	15	16.1	23	29.9
21 Ve Üzeri	11	11.8	15	19.5
Toplam	93	100	77	100
GENEL TOPLAM	93	54,7	77	45,3

Geleneksel kadınlık rolünün yerine getirilmesi konusundaki toplumsal beklenti, evde ve iş yerinde aynı sorunları beraberinde getirmektir. Kadın öğretmenler bu sorunlarını, kendinin önemsenmediğini, kendine bazı konularda güvenilmediğini, ciddiye alınmadığını, küçümsendiğini, aşağılandığını dile getirerek

ifade etmişlerdir.

Evde ve işyerinde kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar yaşamadığını belirtenler %45,3 oranında olup, bu yanıtı verenlerin de en çok, 31-40 yaş arasında (%37.7), evli olanlar (%66.2), ilköğretim okullarında çalışanlar (%67.5), 16-20 hizmet yılı olanlar (%29.9) olduğu görülmüştür. Varolan hoşnutsuzluklar, hizmet yılı arttıkça ya çözümlenerek ya da kabullenilip sıradanlaşarak sorun olmaktan çıkarılmış görülmüyor.

2.2.2.2. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Öğretmenler Arasında Cinsiyet Ayırmıcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri:

Ankete cevap veren öğretmenlerin %45.2'si, öğretmenler arasında cinsiyet ayırmıcılığı yapılmadığını söylerken, %44.7'si yapıldığını, %10'u ise bu durumun ayırdında olmadığını belirtmiştir. Öğretmenler arasında cinsiyet ayırmıcılığı yapılıyor diyenlerin yaş gruplarına bakıldığında 20-30 yaş grubu %48.7 ile; evli olanlar %51.3 ile; ilköğretim okulunda çalışanlar %59.2 ile; 1-5 hizmet yılı çalışanlar %34.2 ile öne çıkmaktadırlar (Çizelge 11).

Öğretmenler arasında cinsiyet ayırmıcılığı yapıldığına ilişkin görüşler, yanıtın açıklama kısmında, aşağıdaki ifadeler ve örneklerle anlatılmıştır:

“Öğretmenler odasında kadın ve erkek öğretmenler ayrı ayrı oturuyorlar ve konuşmaları da ayrılmış durumdadır.”

“Okulun temizliği konusunda ilk akla gelen kadınlar oluyor. Görev dağılımında da dengesizlikler yaşıyor. Okullarda genellikle kadın yönetici yok.”

ÇİZELGE 11
SEÇİLMİŞ DEĞİŞKENLERE GÖRE EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN
ÖĞRETMENLER ARASINDA CİNSİYET AYRIMCILIĞININ YAPILIP YAPILMADIĞINA
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler					
	Evet		Hayır		Ayrıyında Değilim	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	37	48.7	16	20.8	7	41.2
31-40	27	35.5	34	44.2	7	41.2
41-50	12	15.8	26	33.8	3	17.6
51 Ve Üzeri	-	-	1	1.3	-	-
Toplam	76	100	77	100	17	100
Medeni Durum						
Evli	39	51.3	60	77.9	9	52.9
Evli Değil	37	48.7	17	22.1	8	47.1
Toplam	76	100	77	100	17	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	4	5.3	2	2.6	-	-
İlköğretim	45	59.2	53	68.8	9	52.9
Ortaöğretim	27	35.5	21	27.3	8	47.1
Yükseköğretim	-	-	1	1.3	-	-
Toplam	76	100	77	100	17	100
Hizmet Yılı						
1-5	26	34.2	12	15.6	3	17.6
6-10	19	25	12	15.6	8	47.1
11-15	13	17.1	10	13	3	17.6
16-20	10	13.2	26	33.8	2	11.8
21 Ve Üzeri	8	10.5	17	22.1	1	5.9
Toplam	76	100	77	100	17	100
GENEL TOPLAM	76	45,2	77	44,7	17	10

"Okullarda kurulan komisyonlarda, okul dışı etkinliklerde erkekler görevlendiriliyor."

"Kadınların disiplini sağlayamadığı, duygusal davrandığı, yöneticilik yapamayacağı kanısı yaygın."

"Ahlaka aykırı olarak nitelendirilen ve iki tarafı da ilgilendiren bir olayda, sadece kadınların cezalandırılması. (Görevden men şeklinde bir ceza verildi.)"

"İdarecilerin boşanmış vb. arkadaşlara yönelik meraklı tutumları."

"Aşağılama, söz ya da davranışlarla taciz."

"Öğretmenler odasında erkek öğretmenler gibi rahat oturamıyoruz."

"Bayanlar erkeklerden daha iyi öğretmen olur, öğretmenlik bir çeşit anneliktir denildiği için yük kadınların sırtına biniyor."

Erkek öğretmenlerin daha etkili ve yetkin olacakları düşünülüyor."

"Okullarda müdür olarak değil, müdür yardımcısı olarak kadın görevlendiriliyor."

"Özellikle dini niteliği ağır basan idareciler kadın çalışanları yıldırma yönünde baskılar uyguluyor."

"Yönetici atamalarında erkeklere öncelik veriliyor."

"Bir bayanın erkekler kadar doğru kararlara alabileceğine inanılmıyor."

Araştırmacının kadın öğretmenlerle yaptığı bireysel görüşmelerde kaydedilen ve aşağıda örnekleri verilen durumlar da, yine, öğretmenler arasında cinsiyet ayrımcılığının arkasındaki bakış açılarını göstermektedir:

"...gazete ve televizyonda izlenen haberler tartışılırken, kadın tacizi ve benzeri kadını aşağılayan durumlarda hep kadınlar suçlanır." (İngilizce Öğretmeni)

"...bir öğretmen arkadaş doğum sonrasında, bebeğine bakabilmek için ücretsiz izin almak istedi. Bu komuyu okul müdürü ile konuşurken, müdür bu izni vermek istemediği için arkadaşımı, 'çocuğu doğururken bana mı sordun' sözleriyle aşağıladı. (Türkçe Öğretmeni)

"...teneffüslerde öğretmenler odasında haremlilik-selamlık gibi, erkekler bir tarafta, kadınlar bir tarafta otururlar. Cinsiyet ayrımcılığı konusunda bundan daha somut bir gösterge olamaz diye düşünüyorum." (Sosyal Bilgiler Öğretmeni)

Öğretmenler arasında cinsiyete göre ayrımcılık yaşanmadığını belirtenlerin ise, yaş bakımından, en çok 31-40 yaş grubunda olanlar (%44.2) ve sonra 41-50 yaş grubunda olanlar (%33.8) olduğu görülmektedir. Bu görüş, en çok, evliler (%77.9), ilköğretim okullarında çalışanlar (%68.8), 16-20 hizmet yılı çalışanlar (%33.8) tarafından belirtilmiştir. Böylece, ayrımcılık yapılıyor diyenlerin özelliklerinden farklı bir durum ortaya çıkmıştır. Bu meslekte uzun yıllar çalışanlar ve daha yüksek yaş grubundakiler, öğretmenler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını daha çok belirtmişlerdir. Yetişkinler arasında, varolan ayrımcılığın zamanla kabullenilip sıradanlaştığı ve/veya sorun olmaktan giderek çıktığı söylenebilir.

Öğretmenler arasında cinsiyet ayrımcılığının yapıp yapılmadığının ayırdında olmadığını belirtenlerin ise en çok, 20-30 ve 31-40 yaş arasında oranlar (%41.2), evli olanlar (%52.9), ilköğretim okullarında çalışanlar (%52.9), 6-10 hizmet yılı olanlar (%47.1) olduğu görülmektedir.

2.2.2.3. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Öğrenciler Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri:

Ankete katılanların %45.2'si öğrenciler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığı, %44.7'si ise yapıldığı görüşünde iken, %10'u bu durumun ayırdında olmadığını belirtmiştir.

Ayrımcılık yapıldığını belirtenlerin yaş grubuna göre dağılımına baktığımızda, en çok 20-30 yaş arasında olanlar (%44.7), evli olmayanlar (%51.3), ilköğretim okullarında çalışanlar (%53.9), 1-5 yıl arası hizmeti olanlar (%31.6) olduğu görülmektedir. Ankete yanıt verenler öğretmenlerden, öğrenciler arasında

ÇİZELGE 12
ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, ÖĞRETMENLER ARASINDA
CİNSİYET AYIRIMCILIĞI YAPILIP YAPILMADIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler					
	Evet		Hayır		Ayrımda Değil	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	34	44.7	19	24.7	7	41.2
31-40	30	39.5	31	40.3	7	41.2
41-50	12	15.8	26	33.8	3	17.6
51 Ve Üzeri	-	-	1	1.3	-	-
Toplam	76	100	77	100	17	100
Medeni Durum						
Evli	37	48.7	57	74	14	82.4
Evli Değil	39	51.3	20	26	3	17.6
Toplam	76	100	77	100	17	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	5	6.6	1	1.3	-	-
İlköğretim	41	53.9	57	74	9	52.9
Ortaöğretim	30	39.5	18	23.4	8	47.1
Yükseköğretim	-	-	1	1.3	-	-
Toplam	76	100	77	100	17	100
Hizmet Yılı						
1-5	24	31.6	12	15.6	5	29.4
6-10	22	28.9	12	15.6	5	29.4
11-15	12	15.8	11	14.3	3	17.6
16-20	11	14.5	25	32.5	2	11.8
21 Ve Üzeri	7	9.2	17	22.1	2	11.8
Toplam	76	100	77	100	17	100
GENEL TOPLAM	76	44,7	77	45,2	17	10

öğretmenler tarafından cinsiyet ayırmacılığı yapıldığını belirtenler, açıklama kısmında, bu konudaki görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

“Bazı sınıflarda kız-erkek aynı sıraya oturtulmuyor.”

“Okulun temizlik işleri genellikle kız öğrencilere yaptırılıyor.”

“Erkek öğrencilerin matematik derslerinde daha başarılı oldukları düşünülüyor.”

“Görev dağılımı cinsiyetlere göre yapılıyor. Örneğin spor kolu tamamen erkeklerden oluşturuluyor.”

“Öğretmenler tarafından kızların kıyafetlerine daha çok karışılıyor.”

“Sen kız çocuğusun, hanım hanımcık olman gerekmez mi söylemleri çok kullanılıyor.”

“Ana sınıfında erkek çocuklar evcilik köşesinde oynarken azarlanıp, niye kızların oyuncakları ile oynuyorsun haydi çekil oradan denilebiliyor.”

“Çarşıya gidenler kız ise ‘bir de kızsınız’ diye uyarılıyor. Flört ederlerse de genellikle kızlar uyarılıp, ayıplanıyor.”

“Kız-erkek öğrenci arkadaşlıklarındaki olumsuzlukların sorumlusu kız öğrenciler oluyor. Kız öğrencilerin özgün davranışları ve birçok durumlarına daha çok müdahale ediliyor. Ve söze bir kız öğrencisin, daha dikkatli ve ağırbaşlı olmalısın diye başlanıyor.”

“Törenler sırasında hazırlanan dans gösterisi ayıp günah sözleriyle erteleniyor.”

“Erkek öğrencinin olumsuz davranması daha doğal karşılanırken, kız öğrencilerin yaptığı yanlışlar daha fazla tepki alıyor.”

Öğrenciler arasında cinsiyet ayrımcılığını yapılmadığını belirtenlerin ise en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (%40.3), evli olmayanlar (%74), ilköğretim okullarında çalışanlar (%74), 16-20 hizmet yılı çalışanlar (%32.5) olduğu görülmektedir.

Öğretmenler-öğrenciler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığına ilişkin görüş bildiren bu öğretmenlerin, cinsiyet ayrımcılığını farklı algıladıkları, ya da geleneksel rolleri kanıksadıkları için farkındalık düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir. Çünkü, araştırmacının kendisinin de bir kadın öğretmen olarak gözlemleri, aşağıda aktarılan sendikalı kadın öğretmenlerle yaptığı bireysel görüşmelerde ortaya konulan görüşler ve öğrencilerin ifadeleri verilen bu yanıtlara

denk düşmemektedir. Öğretmenlerle yapılan bireysel görüşmelerde bu konuya ilişkin örnekler şöyle ifade edilmiştir.

Kadın öğretmenlerin görüşleri:

“...geçen yıl, matematik öğretmeni bir arkadaş, erkek arkadaşı ile yanyana oturan kız öğrenciyi sınıfta yerinden kaldırdıktan sonra ders boyunca tahtada ayakta bekletiyor ve şöyle diyor: Dikkat çekmek istiyorsan böyle dikkat çek. (Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni)

“...yine, dershanede bir kız öğrencinin anısını aktarmak istiyorum. Okulun kantininde erkek arkadaşıyla sohbet ederken Müdür tarafından çağırılıyor. Bir sürü nasihat çekildikten sonra, kız öğrencinin karşı çıkması üzerine, 'Sen ancak erkeklerin mezesi olabilirsin' yollu bir hakarete maruz kalıyor.” (Felsefe Öğretmeni)

“...kılık kıyafet kontrollerinde, saç, eteği, tırnağı, varsa takıları ile en çok aşağılanan kız öğrencilerdir.” (Tarih Öğretmeni)

“...sınıfta düzen, temizlik adına yapılacak işlerde kız ve erkek işbölümü hemen belirlenir. Bu anlamda öğretmenini kendine model alan öğrenci de aynı tür davranışları sergiler. İşin garibi kız öğrenciler tepki vermez. Verseler bile tepkileri hemen bastırılır. Aynı işbölümü okul nöbetçisi öğrenciler için de geçerlidir.” (İngilizce Öğretmeni)

“...öğrencilerin ders dışında, öğlen tatillerinde kız öğrencilerin takip altına alınması, zaman zaman çevredeki pastahane tipi yerlerin öğretmenler tarafından kontrol edilmesi, öğrencilerin okul dışı etkinliklerinin denetlenmesi zaman zaman disipline verilmeleri okullarda sıkça yaşanmaktadır. Bu uygulamadan genellikle kızlar zararlı çıkmaktadır.” (Anasınıfı Öğretmeni)

“...ana sınıflarında kızlara genellikle, kırmızı-pembe renk önlük, erkekler mavi önlük giydirilmektedir. Öğretmenler tarafından kızlar evcilik köşesine, erkekler daha çok, erkek mesleği diye algılanan oyun ve oyuncaklara yönlendirilip teşvik edilmektedir. Kızlara, 'güzel kızım', erkekler 'akıllı oğlum' sözleri farkında olmadan hep söylenmektedir.” (Anasınıfı Öğretmeni)

“...bazı öğretmenler, beden eğitimi dersinde kızları bir tarafta, erkekleri diğer tarafta oynatmakta ve ayırmaktadır. Oysa kız ve erkek çocuklar birlikte oynayabilirler.” (Sınıf Öğretmeni)

“...sınıflarda öğrenciler, kız kızla, erkek erkekle oturmakta, hatta bazı sınıflarda erkekler ve kızlar kümeler halinde ayrı ayrı oturtulmakta, kız ve erkek öğrenciler birbirlerine dokunmaktan korkar duruma getirilmektedir.” (Sınıf Öğretmeni)

“...teneffüste öğretmenler çay getir-götür işlerini genellikle kızlara yaptırmaktadır.” (Sınıf Öğretmeni)

“...öğretmen odalarında, öğrencilerin durumları, başarıları konuşulırken, kızlar çin, (eğer lise sınıflarında iseler) hem kadın, hem erkek öğretmenlerce, 'yakında kocaya gider, bundan başka bir şey olmaz' denilir. Aynı sözler, genç yaştaki bekar bayan öğretmenler ve memurlar için de söylenilir. En ilginç de, öğretmenler kurulu gibi ciddi toplantılar sırasında da aynı söylemler kullanılır, ama elbette ki bu sözler tutanaklara geçirilmez. Daha da ilginç olanı, toplumun tarafı olan kadın öğretmenlerce bu konuşmaların önü kesilmez ve üretilmesi engellenmez.” (İngilizce Öğretmeni)

“...toplumumuzda kadın uysal, tepkilerini açıkça ifade etmeyen, hoşgörülü

olmak zorunda olan, kendini her zaman erkeğinin arkasında geri planda gören bireydir. Hatta birey olarak bile görünmez. Erkeğinin yardımcısı olarak kalır. Okulda erkek ve kadın öğretmenlerin, erkek ve kız öğrencilerden beklentileri bu geleneksel rollerle çok uzlaşır, beklentileri biçimlendirir, yön verir. Sınıf içinde dinleyen, az konuşan, kılık kıyafetiyle hanım hanımcık kız öğrenci, iyi öğrencidir. Kız öğrenci iyi çalışmak zorundadır. Yaşdaş erkeklerden hoşlanmamak, hoşlanıyorsa bunu belli etmemek zorundadır. Belli etmesi, onun gelecekte nasıl bir kadın olacağı konusunda olumsuz düşünce için bir adımdır. Erkek öğretmen için de, kadın öğretmen için de, kız öğrenci uyumlu (bu uyum tartışılması gereken bir uyumdur) ve tertipli olması gereken, iyi çalışması gereken öğrencidir. Bu davranışlarla durum pekiştirilir. Kız öğrenci sessiz ve iyi çalışır, 'aferin' diye saçı okşanır. Sınıfın temizliği kız öğrenciye yaptırılır, 'aferin' alır. Hatta bazen erkek öğrencilerin haşarılıklarının denetlenmesi de kız öğrenciden beklenir. Bir başka boyut da, kadın öğretmenlerin farkında olmadan kız öğrencilere yaptıkları baskıdır. Kadın öğretmen, erkek arkadaşı ile okul çıkışı, okul bahçesinin dışında oturup sohbet eden, belki biraz da bunun dışında, masumane yaş döneminin özelliği flört eden kız öğrenciyi hemen oracıkta aşağılar, tehdit eder. Ertesi gün de disiplin kuruluna verir. Ama aynı kadın öğretmen, aynı yaştaki oğlunun kızlarla arkadaşlık etmesini öğretmenler odasında övünerek anlatır." (Rehberlik Öğretmeni)

Kız Öğrencilerin Görüşleri:

"Okuldaki din öğretmenimiz kesinlikle kız ve erkek öğrencileri yan yana oturtmazdı. Gerekçe olarak da, yan yana otururken erkeğin sıcaklığının kıza geçeceğini ve somuç olarak kızın hamile kalacağını söylerdi."

"Bir kız öğrenci ile erkek öğrencinin gülüşüp şakalaşması üzerine, kız öğrenci hemen uyarılar almaya başlıyor. Onun hakkında konuşmalar, yorumlar ve kötü gözle bakmalar oluyor."

"Toplumda kalıplaşmış bazı kurallar vardır. Öğretmenler de bu kuralların doğru olan kısmını değil de, yanlışlarını pekiştiriyor. Mutlaka duymuşsunuzdur: Okulda bir kız ve bir erkek öğrenciyi beraber gören müdür yardımcısı, kıza bakirelik testi yaptırıyor. Kız namussuzlukla suçlanırken, erkeğe erkek olduğu için hiçbir şey olmuyor. Bunu yapan bir eğitimci, eğitilmemiş ama eğitmeye çalışan bir insan. Az önce de belirttiğim gibi, toplumun belirlediği kalıplaşmış kurallar, doğru veya yanlış, öğretmenler bunları sırf kural olduğu için pekiştiriyor, doğru olduğu için değil."

"Öğretmenler sizi çok kolay yargırlarlar: Okulda da yakın bir erkek arkadaşım var. Sürekli birlikteyiz. Öğretmenler hiçbir zaman ona bu komuyla ilgili hiçbir şey söylemiyorlar. Ama beni, onun koluna girmiş olarak gördüklerinde karşıma geçip saatlerce nutuk çektiler. Velimi çağırdılar. Onunla çıkmıyoruz, ama çok yakınız. Bu yüzden öğretmenler bizi beraber gördüğünde bir sürü yakıştırmalar yapıyorlar. Ve olayları kafalarına göre yorumlayıp beni suçluyorlar."

"Her şeyden önce ailemde bana nasıl oturup-kalkacağım öğretildi. Ailem bu konuda en yararlı bilgileri verdi. Fakat okulda bu olaylar biraz saptırılıyor. Aslında kız erkek ayrımına geliyor; kızlar her zaman derli toplu, eve bağlı olarak tanımlanıyor. Erkeklerin yaptığı çoğu şeyi yapamazlar deniliyor."

"Erkek öğretmenlerle hiçbir zaman böyle sorunlarım olmadı. Özellikle bayan öğretmenler bu tip şeylere çok karışıyorlar. Erkek arkadaşımızla olan ilişkilerimize, giyimimize, herşeyimize bayan öğretmenler karışıyor. Bunu yapmak yerine,

kalıpların dışına çıkıp doğru olanı öğretmeye çalışsalar, eminim ki çok daha başarılı olurlar; çünkü bu tip baskılar ters tepki yaratıyor. Bir kızla bir erkek kavga ettiğinde kıza: 'Sen kızsın, biraz ağır olman gerekiyor' denilirken, erkek, erkek olduğu için yine suçsuz oluyor."

"Bir matematik öğretmenimiz vardı. Derste devamlı kızlarla uğraşırdı. Saçı boyalı, permalı olan kızların notunu düşürürdü. Ders dışındayken sakız çiğnememize bile karşı gelirdi. Neymiş, 'bunu fahişe kadınlar çiğnermiş!' ama, erkeklere karışılmazdı. Geçen sene, okulumuzun düzenlediği tiyatroda giydiğimiz elbiselere öğretmenlerimiz karıştılar. Çünkü, Ankara Valisi dindar biriymiş de, o yüzden istediğimiz gibi bir program olmadı."

"Haftanın belirli günlerinde hocalar sınıfa bir baskın düzenleyip, tırnak kontrolü yaparlar, sigara ararlar. Erkeklerin cebinde sigara bulumursa görmezlikten gelirlerdi. Bir kız aynı şeyi yaptığında disiplin cezası alırdı. Hatta saçları kısacık olan kızlara (ben) uzatma önerildi. Bir arkadaşımın bir anısı vardı. Eteği diz üstündeydi, hocası ona şöyle demişti: 'Ben sizi çıplak hayal edebilirim, neden eteklerinizi kısaltıyorsunuz?' "

"İlkokul üçe gidiyordum. Bir arkadaşla şakalaşıyorduk. Kalem kutusunu eline attım ve eli kanadı. Hoca geldi, 'Ne oldu?' dedi. Olayı anlattım. Beni tekme tokat dövdü, kafamı tahtaya vurdu, 'Sen lanet çocuksun, Allah senin belanı versin!' dedi. Yarım saat sonra, 'Sen çok cici kızsın, sana bunları yakıştıramıyorum. Kız dediğin senin gibi hanım hanımcık olur.' dedi. Ondan sonra, 'Senin yaptığını erkek çocuklar yapmaz.' dedi."

"Nedense toplum içinde bir ortamda kızların fazla konuşmamaları, hanım

hanımcık yerlerine oturmaları, olaylara hiçbir yorum getirmemeleri bekleniyor. Bu çok saçma ve yanlış. Sanırım bunun nedeni, kızların erkeklerden üstün olmalarını istememeleri. Kafalarındaki kız imajı: kafası fazla çalışmayan, kendilerinden daha düşük kültürlü kız imajı."

Öğrenciler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığının ayırında olmadığını söyleyenlerin ise, en çok, ilk ve ortaöğretim okullarında çalışan, evli ve 21-40 yaşlar arasında öğretmenler olduğu görülmektedir (Çizelge 12).

2.2.2.4. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Ders Programları ve Kitaplarında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapan Öğeler Bulunup Bulunmadığına İlişkin Görüşleri:

Ankete katılan öğretmenlerin tamamının %64.1'i, ders programları ve kitaplarında cinsiyet ayrımcılığı yapan öğelerin var olduğunu belirtmiştir (Çizelge 13). %22.4'ü olmadığını belirtirken, %13.6'sı böyle bir ayrımcılığın ayırında olmadığını belirtmiştir .

Çizelge 13'te görüldüğü gibi, kitaplarda cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını söyleyenlerin en çoğu, 31-40 yaş arasında olanlar (%44), evli olanlar (%54.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (%56.8) ve 6-10 hizmet yılı olanlar (%28.4) dır.

Ders kitaplarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını söyleyenlerin ise en çok; 41-50 yaş arasında (%39.4), evli olanlar (%81.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (%73.6) ve 16-20 hizmet yılı olanlar (%36.8) olduğunu görüyoruz.

Ders kitaplarında varolan, gerek araştırmacının kendisinin gözlemlediği, gerekse bu konuda yapılan araştırmalar ve yayınlarda saptanan cinsiyet ayrımcılığı konusunda, ankete katılan öğretmenlerin önemli bir bölümünün böyle bir

ayırımcılığın yaşanmadığını söylemesi ilginç bir çelişki olarak göze çarpmaktadır.

ÇİZELGE 13
SENDİKA ÜYESİ KADIN ÖĞRETMENLERİN, DERS PROGRAMLARI VE
KİTAPLARINDA CİNSİYET AYIRIMCILIĞI YAPAN ÖĞELER OLUP OLMADIĞINA
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler					
	Evet		Hayır		Ayrımda Değil	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	42	38.5	10	26.3	8	34.7
31-40	48	44	12	31.5	8	64.7
41-50	19	17.4	15	39.4	7	30.4
51 Ve Üzeri	-	-	1	2.6	-	-
Toplam	109	100	38	100	23	100
Medeni Durum						
Evli	59	54.1	31	81.5	18	78.2
Evli Değil	50	45.8	7	18.4	5	21.7
Toplam	109	100	38	100	23	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	6	5.5	-	-	-	-
İlköğretim	62	56.8	28	73.6	17	73.9
Ortaöğretim	40	36.6	10	26.3	6	26
Yükseköğretim	1	0.9	-	-	-	-
Toplam	109	100	38	100	23	100
Hizmet Yılı						
1-5	29	26.6	6	15.7	6	26
6-10	31	28.4	5	13.1	3	13
11-15	18	16.5	4	10.5	4	17.3
16-20	19	17.4	14	36.8	5	21.7
21 Ve Üzeri	12	11	9	23.6	5	21.7
Toplam	109	100	38	100	23	100
GENEL TOPLAM	109	64.1	38	22.4	23	13.6

Bu konuya ilişkin olarak, EĞİTİM-SEN Kadın komisyonu'nun hazırlayıp, Demokratik Eğitim Kurultayı'na sunulan rapordan bazı örnekler aşağıda verilmiştir :

Birinci sınıf öğrencilerine okuma yazma öğretirken verilen fişler:

“Birol ablan evi süpürdü mü?”

"Pınar ip al çorap ör."

"Yıldız yumurta soy."

Fişlerde görüldüğü gibi, anneler ve kızlar yemek yapar, ev süpürür ve çorap örür.

I.Sınıf Hayat Bilgisi kitabında (Elife Gündoğan, Mehmet Şükrü Kocaoluç, Fatma Kocaoluç) da, işbölümü aynıdır. Kadın üzerinde mutfak önlüğü ile sofrayı hazırlar, kızı ona yardım eder. Baba işten eve gelir, gazete okur, televizyon izler ve çocuklarıyla oynar.

I.Sınıf Çevre-Sağlık-Trafik Okuma Kitabı (Eğitim-Üretim Yayınları)

"1.sayfada anne ve babanın görevi şöyle tanımlanıyor: "Annem evimizin temizlik ve düzenini sağlar, yemeğimizi yapar, çamaşırlarımızı yıkar, bizi pırıl pırıl giydirir. Babam ticaretle uğraşır, kazandığı paralarla ailemizin ihtiyaçlarını giderir."

Aynı kitapta yer alan test sorusu ise şöyledir: "Evinizin temizlik ve düzenini kim sağlar?"

2.Sınıf Türkçe Kitabı (Komisyon)

Konu: Evin Erkeği

"Babam çalıştığı şirketin işlerini görmek için İstanbul'a gitti. Bazı işler anneme kaldı. Sobayı yakıyor, kahvaltımızı hazırlıyor. Dün beni de erken uyandırdı. Elime fileyi verip bakkala gönderdi.

-Artık evin erkeği sensin, dedi. Alışverişi öğren.

Bakkal isteğimi temiz kağıda sarıp bana verdi. Ben de aldıklarımın karşılığı

olarak ona para verdim. Bakkal amca gülümsedi, saçımı okşadı.

-Aferin sana, dedi. Sen çok dikkatli bir müşterisin. Gördüğüm kadarıyla evin erkeği olmuşsun, dedi."

3. Sınıf Hayat Bilgisi Kitabı (MEB Yayınları)

"Aileyi baba yönetir. Anne de ona yardımcı olur. Baba ailenin geçimini ve ihtiyacını karşılamaya çalışır. Anne evin işleri ile uğraşır, temizlik yapar, yemek pişirir." (sayfa 28)

"Kirlenen giyecekleri annemiz yıkar." (Resimde anne çamaşır asar, kız çocuğu yardım eder) (sayfa 116)

"Annemiz her gün değişik yemekler pişirir. Annemizin pişirdiği yemekleri yiyelim, güçlü olalım." (Sayfa 119)

Konu: Türk kadınının toplumdaki yeri ve aile hayatı

"Bir evde oturan ailenin dirlik içinde yaşaması için, herkesin üzerine düşen görevi yerine getirmesi gerekir. Örneğin anne, evin temiz tutulması, yemeğin zamanında hazırlanıp sofraya getirilmesi, ütü, çamaşır gibi ev işlerini yürütür. Baba çalışarak evin geçimini sağlar. Kız çocukları anneye yardımcı olur. Erkek çocuklar evin dışarı işleriyle uğraşır. Böylece ailede kendiliğinden iş bölümü olur." (Sayfa 190)

4. Sınıf Sosyal Bilgiler Kitabı (MEB Yayınları)

Konu: Eğitim Yuvası, Aile

“Kadının en büyük görevi analıktır. İlk eğitim verilen yer ana kucağıdır.”

“Anne; ilk eğitici, öğretmenin yardımcısı, kocasının eşi ve danışmanıdır. Sosyal hayattaki mutluluk ve refahı kocasıyla paylaşan, bunların kazanılmasında emek harcayan odur. Erkek yurdu savunur, kadın milleti yaşatır.”

Konu: Ailede Dayanışma ve İşbölümü

“Baba ailenin başkanıdır. Eşini ve çocuklarını doyurmak, onların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için para kazanır. Aile içinde babanın gücü ve sorumluluğu çok fazladır. Çok ağırdır. Anne, babanın yardımcısı ve onun can yoldaşı, dert ortağıdır. Çocukların bakımı, yuvanın temizliği, yemeğin hazırlanması, çamaşırların yıkanması gibi işler hep onun görevidir. Annenin aile içindeki bu görevleri derin bir sevgi, hoşgörü ve fedakarlıkla sınırlıdır.”

8. Sınıf din Kültürü ve Ahlek Bilgisi (Üzeyir Gündüz, Akif Gülle, Gıyasettin Kaya. Gendaş Yayınları)

“Gelinlik kızlara kına yakarız. Kocasına kurban olsun diye.”

“Sizin kadınlar üzerinde hakkınız, onların aile yuvasını sizin hoşlanmadığınız hiçbir kimseye çiğnetmemektir. Kadınların da sizler üzerinde hakları, memleket göreneğine göre, her türlü yiyim ve giyimleri temin etmenizdir.”

“Kadın ve erkeklerin kendi cinslerine göre giyinmeleri gerekmektedir.”

Temel Din Bilgileri (Seyfettin Yazıcı. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayını.)

“Herhangi bir kadın, kocası kendisi kendisinden razı olduğu halde ölürse cennete girer.”

Ders kitaplarından aktarılan bütün bu örneklerden görüldüğü gibi; kadın, evde kocasının ve çocuklarının hizmetinde olduğu sürece vardır, bunun dışında bir kimliği yoktur.

Ders kitapları ve programlarında cinsiyet ayırımı yapan öğelerin bulunup bulunmadığının ayırdında olmadığını belirten öğretmenlerin en çoğunu ise, 20-40 yaş arasında olanlar (%69.4), evli olanlar (%78.2), ilköğretim okullarında çalışanlar (%73.9), 1-5 yıl arası hizmeti olanlar (%26) oluşturmaktadır.

Yaşları genç ve hizmet yılı az olan öğretmenlerin, cinsiyet ayrımcılığının henüz ayırdında olmadığı gözlenirken; yüksek yaş gurubu ve hizmet yılına sahip olan öğretmenlerin de varolan ayrımcılığı kabullendiklerini söylemek olanaklıdır.

2.2.2.5. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Kadın Öğretmenlere Davranışlarına İlişkin Görüşleri:

Yöneticilerin, kadınları aşağılama, horlama gibi davranışlarda bulunup bulunmadığına ilişkin olarak, ankete katılan tüm üye öğretmenlerin %58.8'i böylesi bir sorunu hiç yaşamadığını belirtirken, %32.9'u bazen yaşadıklarını, %8.2'si sık sık yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 14'te görüldüğü gibi, kadın olmaları nedeniyle, yöneticiler tarafından yapılan aşağılama, horlama gibi davranışları hiç yaşamadığını söyleyenler, kişisel

özelliklerine göre en çok 31-40 yaş arasında olanlar (%40), evli olanlar (%71), ilköğretim okullarında çalışanlar (%67), 16-20 hizmet yılı olanlardan (%28) oluşmaktadır.

Bu olumsuz davranışları bazen yaşadığını belirtenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımında en yüksek oranları, 20-40 yaşları arasında olanlar (%78.6), evli olanlar (%51.8), ilköğretim okullarında çalışanlar (%51.8), 1-5 hizmet yılı olanlar (%32.1) oluşturmaktadır.

ÇİZELGE 14
SENDİKA ÜYESİ KADIN ÖĞRETMENLERİN, YÖNETİCİLERİN KADIN
ÖĞRETMENLERE DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	Görüşler					
	Evet, Sık Sık		Evet, Bazen		Hayır	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	5	35.7	22	39.3	33	33
31-40	6	42.9	22	39.3	40	40
41-50	3	21.4	12	21.4	26	26
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	1	1
Toplam	14	100	56	100	100	100
Medeni Durum						
Evli	8	57.1	29	51.8	71	71
Evli Değil	6	42.9	27	48.2	29	29
Toplam	14	100	56	100	100	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	1	7.1	3	5.4	2	2
İlköğretim	11	78.6	29	51.8	67	67
Ortaöğretim	2	14.3	24	42.9	30	30
Yükseköğretim	-	-	-	-	1	1
Toplam	14	100	56	100	100	100
Hizmet Yılı						
1-5	2	14.3	18	32.1	21	21
6-10	4	28.6	13	23.2	22	22
11-15	3	21.4	9	16.1	14	14
16-20	3	21.4	7	12.5	28	28
21 Ve Üzeri	2	14.3	9	16.1	15	15
Toplam	14	100	56	100	100	100
GENEL TOPLAM	14	8.2	56	32.9	100	58.8

Yöneticilerin bu tür davranışlarını sık sık yaşadıklarını belirten öğretmenlerin ise en yüksek oranları, 31-40 yaş arasında olanlar (%42.9), evli olanlar (%57.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (%78.6) ve 6-10 hizmet yılı olanlar (%28.6) oluşturmaktadır.

2.2.2.6. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Sendika İçinde Cinsiyet Ayırmcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri

Anekete katılan sendika üyesi kadın öğretmenlerin %50.6'sı, sendika içinde de cinsiyet ayırmcılığı yapılmadığını belirtirken; %40'ı böyle bir ayırmcılığın varolduğunu belirtmiştir (Çizelge 15). Bu soruyu cevapsız bırakanların oranı ise %9.4'tür.

ÇİZELGE 15
ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, SENDİKA İÇİNDE CİNSİYET AYRIMCILIĞININ
YAPILIP YAPILMADIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	Görüşleri					
	Evet		Hayır		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	27	39.7	29	33.7	4	25
31-40	32	47.1	29	33.7	7	43.8
41-50	9	13.2	27	31.4	5	31.8
51 Ve Üzeri	-	-	1	1.2	-	-
Toplam	68	100	86	100	16	100
Medeni Durum						
Evli	37	54.4	58	67.4	13	81.3
Evli Değil	31	45.6	28	32.6	3	18.8
Toplam	68	100	86	100	16	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	4	5.9	2	2.3	-	-
İlköğretim	40	58.5	57	66.3	10	62.5
Ortaöğretim	24	35.36	26	30.2	6	37.5
Yükseköğretim	-	-	1	1.2	-	-
Toplam	68	100	86	100	16	100
Hizmet Yılı						
1-5	18	26.5	20	23.3	3	18.8
6-10	22	32.4	14	16.3	3	18.8
11-15	13	19.1	10	11.6	3	18.8
16-20	8	11.8	25	29.1	5	31.3
21 Ve Üzeri	7	10.3	17	19.38	2	12.5
Toplam	68	100	86	100	16	100
ENEL TOPLAM	68	40	86	50.6	16	9.4

Çizelge 15'te görüldüğü gibi, sendikada cinsiyet ayrımı yapılmadığını belirtenlerin kendi arasında dağılımında en çoğu 20-30 ve 31-40 yaş arasında olanlar (%33.7), evli olanlar (%67.4), İlköğretim okullarındaki kadın öğretmenler (%66.3), 16-20 hizmet yılı olanlar (%29.1) oluşturmaktadır.

Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor diyenler, belirtilme sıklığına göre, 31-40 yaş arasında olanlar (%47.1), 20-30 yaş arasında olanlar (%39.7), 41-50 yaş arasında olanlar (%13.2) dır. Evliler (%54.4), ilköğretim okullarında çalışanlar (%58.5), 6-10 hizmet yılı olanlar (%32.4) kendi arasında en çoğu oluştururken,

hizmet yılı çoğaldıkça oranlar düşmektedir.

Sendika içinde yapılan cinsiyet ayrımcılığına yönelik olarak, ilgili sorunun açıklama kısmına yazılan görüşlerden bazı örnekler şöyle ifade edilmiştir:

“Sendikal etkinliklerin örgütlenişi, bekar ve erkek olmak özellikleri üzerine örülmüştür. Zaman, mekan, siyaset tarzı kadınlara göre değildir.”

“Sendikacılık erkek egemenliği altındadır.”

“Kadınların rahat gidip gelebileceği koşullar yaratılmıyor. Kadınların görüşleri fazlaca önemsenmiyor.”

“Kadınlığımızı belirten sözler, davranışlar... Yönetimde yer alındığında güvensizlik. Temsilcilik, Şube Başkanlığı, Genel Merkez yönetimlerinde tercih edilmeme. Yöneticilik vasfının erkeklere has olduğu görüşü.”

“Hiçbir şube başkanının kadın olmaması.”

“Yönetimlere, birimlere kadınlardan daha çok kocalarının katılıyor olması.”

“Karı-koca olarak sendikada aktif görev yapıyoruz. Delege seçimlerinde ikimiz de aday olmamıza rağmen, bir evden bir kişi yeter düşüncesiyle elendim. Elenenin kadın olması sendikada cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını gösteriyor.”

“Sendikaya eşim de üye, ama ben hep ikinci planda görüliyorum.”

“Kadınlar hiç önemsenmiyor.”

“Söz almalarda, komuşmalarda es geçiliyor.”

“Karar mekanizmalarında kadınların önleri kesiliyor, toplantı mekan ve saatleri erkeklere göre düzenleniyor.”

“Kadının başarısı küçümseniyor, eğer hata yapsa korkunç bir şekilde eleştiriliyor.”

“Kadınların yönetim kadrolarında olması istenmiyor.”

“Kadın komisyonu çalışmaları küçümseniyor, erkek egemen dil kullanılıyor.”

“Burjuva kültürüne karşı olduklarını bağıra bağıra söyleyenler, daha katı, daha feodal bir tavır sergileyebiliyor.”

“Kadın sorunları pek önemsenmiyor, özellikle erkek üyeler eşlerini (ev hanımı veya öğretmen) sendikaya ve etkinliklere (gezi, toplantı vb) getirmiyor. Kocasının üye olmasına rağmen kadınlar sendikal etkinliklere katılamıyor.”

“Pasif görevlerin çoğu kadınlara yükleniyor.”

“Kadın kotasının anlamsızlığı üzerine propaganda yapılıyor.”

“Görevlendirmelerde öncelikle erkekler düşünülüyor. Sendikaya sürekli olarak erkeklerin gelmesi, onların etkin olduğu sanısını ortaya çıkartıyor.”

Yukarıda verilen örneklerden de görüleceği gibi; toplumda cinsiyet ayrımcılığına ilişkin olarak varolan her türlü tutum ve davranışların, bir öğretmen sendikası olan EĞİTİM-SEN içerisinde de neredeyse aynı boyutlarda yaşandığı gözlenebilmektedir.

2.2.2.7. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Sendika Çalışmalarına Kadın Öğretmenlerin Katılmama Nedenleri Hakkındaki Görüşleri

Ankete katılan sendikalı kadın öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin sendika çalışmalarına neden katılmadığına ilişkin görüşleri (Çizelge 16), kendi arasında değerlendirildiğinde “ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının fazla olması”

diyenler % 42 oranla ilk sırada yer almaktadır. Ardından % 17 oranla “sendikal bilincin olmayışı” nedeni ile kadınların katılmadığı belirtilmiştir. % 13 oranında “aileden ve çevreden gelen baskılar” yüzünden olduğu ifade edilirken; % 6 oranında ise, “kadının yetersizlik duygusu, kendine güvenmemesi, bağımsız hareket edememesi” ifadeleriyle açıklanmıştır. “Sendikaya güvenmedikleri için” katılmadıklarını belirtenler % 6’dır. “Sendika ortamının ve çalışma saatlerinin elverişsizliğinden” dolayı olduğunu söyleyenler % 4 iken, “okul yönetiminin baskılarından” kaynaklandığını belirtenler % 2 oranındadır. Araştırma kapsamına girenlerin % 10’u bu soruyu yanıtlamamıştır.

Çizelge 16’ya göre; “ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarından” dolayı kadınların sendikal etkinliklere katılamadıklarını belirtenlerin yaş bakımından en çok, 31-40 yaş arasında olanların (%40.3), evli olanların (%72.2), ilköğretim okullarında çalışanların (%62.5), 1-5 hizmet yılı olanların (%23.6) olduğu görülmektedir.

ÇİZELGE 16
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN,
KADIN ÖĞRETMENLERİN SENDİKA ÇALIŞMALARINA KATILMAMA NEDENLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	GÖRÜŞLER															
	Ev İşi ve Çocuk Sorumlulukları		Aile ve Çevreden Gelen Baskılar		Okul Yönetiminin Baskısı		Yetersizlik Duygusu		Sendika Ortamının Çalışma Saatlerinin Elverişsizliği		Sendikaya Güvensizlik		Sendikal Bilincin Olmaması		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	21	29.2	11	50	1	33.3	4	36.4	2	28.6	4	40	13	46.8	4	23.5
31-40	29	40.3	7	31.8	1	33.3	5	45.5	5	71.4	4	40	9	32.4	8	47.1
41-50	22	30.6	4	18.2	1	33.3	2	18.2	-	-	2	20	6	21.6	4	23.5
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.9
Toplam	72	100	22	100	3	100	11	100	7	100	10	100	28	100	17	100
Medeni Durumu																
Evli	52	72.2	13	59.1	1	33.3	8	72.7	4	57.1	5	50	11	39.6	14	82.4
Evli Değil	20	27.8	9	40.9	2	66.7	3	27.3	3	42.9	5	50	17	61.2	3	17.6
Toplam	72	100	22	100	3	100	11	100	7	100	10	100	28	100	17	100
Okul Kademesi																
Okul Öncesi	3	4.2	16	72.7	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3.6	2	11.8
İlköğretim	45	62.5	6	27.3	2	66.7	7	63.6	6	85.7	5	50	16	57.6	10	58.8
Ortaöğretim	24	33.3	-	-	1	33.3	3	27.3	1	14.3	5	50	11	39.6	5	29.4
Yükseköğretim	-	-	-	-	-	-	1	9.1	-	-	-	-	-	-	-	-
Toplam	72	100	22	100	3	100	11	100	7	100	10	100	28	100	17	100
Hizmet Yılı																
1-5	17	23.6	6	27.3	-	-	3	27.3	3	42.9	2	20	8	28.8	2	11.8
6-10	14	19.4	6	27.3	2	66.7	1	9.1	-	-	3	30	9	32.4	4	23.5
11-15	9	12.5	2	9.1	-	-	2	18.2	3	42.9	2	20	6	21.6	2	11.8
16-20	18	25	6	27.3	-	-	2	18.2	1	14.3	3	30	2	7.2	6	35.3
21 Ve Üzeri	14	19.4	2	9.1	1	33.3	3	27.3	-	-	-	-	3	10.8	3	17.6
Toplam	72	100	22	100	3	100	11	100	7	100	10	100	28	100	17	100
Genel Toplam	72	42	22	13	3	2	11	6	7	4	10	6	28	17	17	10

“Sendikal bilincin olmayışı” nedeniyle kadınların sendikal etkinliklere katılamadığını belirtenler içinde en yüksek oranların, 20-30 yaş arasında olanlarda (%46.8), evli olmayanlarda (%61.2), ilköğretim okullarında çalışanlarda (%57.6) ve 6-10 hizmet yılı olanlarda (%32.4) oluştuğunu görüyoruz.

“Aile ve çevreden gelen baskılar” nedeniyle kadınların sendikal çalışmalara katılamadığını belirtenlerde ise en yüksek oranları, %50 ile 20-30 yaş arası olanlar, % 59.1 ile evliler, % 72.7 ile okul öncesi eğitimde çalışanlar oluşturmuştur. Evlilerin ve okul öncesi eğitimde çalışan öğretmenlerin çoğunluğunun bu görüşte olması dikkat çekicidir.

“Yetersizlik duygusu, kendine güvenmeme, bağımsız hareket edememe” nedenleriyle kadının sendikal çalışmalara katılamadığını belirtenler, en çok, 31-40 yaş arası olanlar (% 45.5), evli olanlar (% 72.7), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 63.6), 1-5 ve 21 yıl üzeri çalışanlar (% 27.3) dır.

Bu durumun “Sendikaya güvensizlikten” kaynaklandığını belirtenlerin dağılımını incelediğimizde, 20-30 ve 31-40 yaş arasında olanların oranlarının % 40, evli ve evli olmayanların % 50, ilköğretim ve orta öğretimde çalışanların % 50, 6-10 ve 16-20 hizmet yılı olanların % 30 olduğunu görmekteyiz. Sendikaya güvensizliğin önemli bir katılmama nedeni olduğu görüşü, incelenen değişkenler açısından farklılaşmamaktadır.

“Sendika ortamının ve çalışma saatlerinin elverişsizliği”ni katılma nedeni olarak belirtenler içinde en yüksek oranları, 31-40 yaş arasında olanlar (% 71.4), evliler (% 7.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 85.7), 1-5 ve 11-15 arası hizmet

yılı olanlar (% 42.9) oluşturmaktadırlar.

“Okul yönetiminin baskısından” kaynaklandığını belirtenlerin 50 yaşına kadar tüm yaş grupları arasında eşit dağıldığını (% 33.3); evli olmayanların, ilköğretim okullarında çalışanların ve 6-10 hizmet yılı olanların (% 66.7) çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Sendikaya üye olmayan kadınlar bu soruya, kendi adlarına farklı yanıtlar vermişlerdir (Bkz. s.126, Çizelge 39).

2.2.3. Sendikanın Yapı ve İşleyişinden Kaynaklanan Engeller

2.2.3.1. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Üye Olduğu Halde Sendikal Etkinliklere Katılmama Nedenleri

Araştırma kapsamına giren, sendikaya üye kadın öğretmenlerin, üye oldukları halde etkinliklere katılmama nedenleri değerlendirildiğinde (Çizelge 17), % 24.1 oranı ile birinci sırayı “ev işi ve çocuk bakım sorumluluklarının fazla olduğu” gerekçesi almıştır. Öteki gerekçeler olarak, öğretmenlerin % 14.1’ i “sendika içi gruplaşmaları, grup dayatmalarını onaylamadıklarını”; % 7.6’ sı, “sendikanın sorunlara çözüm üreteceğine inanmadıklarını” belirtmişlerdir. “Eşi izin vermediği için % 4.7” ve “sendika işleyişi hakkında bilgi sahibi olmadıkları için” diyenler, % 4.7 oranında, “çevre ve okul yönetimi baskısı” diyenler % 3 oranında olup; % 1.8 oranında ise ‘başka’ seçeneği ile açıklama yapılmıştır. Sendikal etkinliklere yeterince katıldığını belirttikleri için bu soruyu cevapsız bırakanlar % 40.6 oranındadır.

Çizelge 17’ye bakıldığında, “ev işi ve çocuk bakımı sorumlulukları yüzünden zaman bulamadığını” söyleyenlerin, ilgili değişkenlere göre, daha çok, 31-40 yaş

ÇİZELGE 17
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, ÜYE OLDUĞU HALDE
SENDİKAL ETKİNLİKLERE AKTİF OLARAK KATILMAMA NEDENLERİ
GÖRÜŞLER

Değişkenler	Eşim İzin Vermiyor		Çevre ve Okul Yönetimi Baskısı		Ev İşi ve Çocuk Bakımı Sorumlulukları		Sendika İçi Gruplaşmaları Onaylamama		Sendika İşlevi Hakkında Bilgi Sahibi Değil		Sendikanın Sorunları Çözülebileceği-ne İnanmıyor		Başka		Cevapsız	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yaş																
20-30	2	25	1	20	10	24.4	7	29.2	6	75	4	33.3	2	66.7	28	40.6
31-40	5	62.5	1	20	16	39	12	50	2	25	4	33.3	-	-	28	40.6
41-50	1	1.5	3	60	15	36.6	4	16.7	-	-	4	33.3	1	33.3	13	18.8
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.2	-	-	-	-	-	-
Toplam	8	100	5	100	41	100	24	100	8	100	12	100	3	100	69	100
Medeni Durumu																
Evli	7	87.5	2	40	36	87.8	16	66.7	4	50	8	66.6	3	100	32	46.4
Evli Değil	1	12.5	3	60	5	12.2	8	33.3	4	50	4	33.3	-	-	37	53.6
Toplam	8	100	5	100	41	100	24	100	8	100	12	100	3	100	69	100
Okul Kademesi																
Okul Öncesi	-	-	-	-	-	-	1	4.2	-	-	-	-	-	-	5	7.2
İlköğretim	6	75	5	100	27	65.9	18	75	5	62.5	10	80.3	2	66.7	34	49.3
Ortaöğretim	2	25	-	-	14	34.1	4	16.37	3	37.5	2	16.6	1	33.3	30	43.5
Yükseköğr.	-	-	-	-	-	-	1	4.2	-	-	-	-	-	-	-	-
Toplam	8	100	5	100	41	100	24	100	8	100	12	100	3	100	69	100
Hizmet Yılı																
1-5	2	25	1	20	8	19.5	7	29.2	5	62.5	1	8.4	1	33.3	16	23.2
6-10	-	-	-	-	7	17.1	3	12.5	1	12.5	4	33.3	1	33.3	23	33.3
11-15	2	25	-	-	7	17.1	3	12.5	-	-	1	8.4	-	-	13	18.8
16-20	4	50	2	40	11	26.8	7	29.2	1	12.5	4	33.3	-	-	9	13
21 Ve Üzeri	-	-	2	40	8	19.5	4	16.7	1	12.5	2	16.6	1	33.3	8	11.6
Toplam	8	100	5	100	41	100	24	100	8	100	12	100	3	100	69	100
Genel Topl.	8	4.7	5	3	41	24.1	24	14.1	8	4.7	12	7.6	3	1.8	69	40.6

arasındakiler (% 39), evli olanlar (% 87.8), ilköğretim okullarında görev yapanlar (% 65.9) ve 16-20 hizmet yılı olanlar (% 26.8) olduğu görülmektedir.

“Sendika içi gruplaşmaları ve grup dayatmalarını onaylamadıkları için” sendikal etkinliklere katılmadıklarını belirtenlerin ise, en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 50), evliler (% 66.7), ilköğretim okullarında olanlar (% 75), 1-5 ve 16-20 hizmet yılı olanlar (% 29.2) olduğu görülmektedir. İleride görüleceği gibi, Sendikaya üye olmayan öğretmenler de, kendilerinin sendikaya katılmama nedeni olarak, en çok bu seçeneği işaretlemişlerdir (Bakınız: Çizelge 39).

“Sendikanın sorunlara çözüm üretebileceğine inanmadığı için” sendikal etkinliklere yeterince katılmadığını belirtenlerin yaş gruplarına baktığımızda, her yaş grubunda %33.3 oranında eşit dağılım gösterdiğini görüyoruz. Evli olanların %66.6’sı, ilköğretim kademesinde çalışanların %80.3’ü ile, 56-10 ve 16-20 hizmet yılı olanların %33.3’ü ile, kendi arasındaki dağılımda çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Sendikaya üye olduğu halde, sendikaya güvenmeme ve çalışmalarına katılmama, burada ilginç bir durum sergiliyor. Kadınlar sendikal örgütlülüğe inandıkları için üye olmalarına rağmen, sendikal işleyişe olumsuz bakmaktadırlar. Bu durumun nedenleri Çizelge 15 (s.71) yardımıyla üye kadın öğretmenlerin sendika içinde cinsiyet ayrımcılığının yapılap yapılmadığına ilişkin belirttikleri görüşler ve toplumdaki ayrımcılığın EĞİTİM-SEN içerisinde de sürdürüldüğü sonucu ile açıklanabilir.

“Eşim izin vermiyor” diyenlerin yaş gruplarına göre dağılımında 31-40 yaş

arasında olanlar (%62.5), evli olanlar (%87.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (%75), 16-20 hizmet yılı arasında çalışanlar (%50) kendi aralarında en çoğu oluşturmaktadır. Bu seçeneği işaretleyen kadınların, kadın sorunlarını en yoğun yaşadıkları söylenebilir. Kendi adına karar verememe, bağımsız hareket edememe durumunda olan bu kadınlara, üyesi olduğu sendika neler yapabilir sorusunu akla getirmektedir. Kadının özgürlüğüne bu konuda da katkı sunabilecek eğitim ihtiyacı belirgin olarak kendini göstermektedir.

“Sendika işleyişi hakkında bilgisi olmadığı için” sendikal etkinliklere katılamadıklarını söyleyenlerin en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (%75), evli ve evli olmayanlar (%50), ilköğretimde çalışanlar (%62.5), 1-5 hizmet yılı olanlar (%62.5) olduğu görülmektedir. Daha çok gençler ve mesleğe yeni başlayanlar bu seçeneği işaretlemişlerdir. Sendikal eğitime olan ihtiyaç burada da kendini göstermektedir. Kadının kendini bilgide yetersiz hissetmesi, çekingen davranmasına neden olabilmektedir.

“Çevre ve okul yönetimi baskılarından dolayı” sendikal etkinliklere katılamayan öğretmenlerin ise en çok, 41-50 yaş arasında olanlar (%60), evli olmayanlar (%60), ilköğretim okullarında çalışanlar (%100), 16 yıl üzerinde hizmeti olanlar (%80) olduğu görülmektedir. İlköğretimde çalışanların tümüyle, yüksek yaş grubunda ve hizmet yılında olanların çoğunlukla çevre ve okul yönetimi baskısını daha çok hissettikleri görülmektedir.

Bu konuda kadınlar sendikal etkinliklere yeterince katılamama nedenlerini kendi adlarına konuşarak ifade etmişlerdir. Bu ifadelerden de anlaşıldığı gibi, kadının aile sorumluluklarının fazla olması, sendikanın yapı ve işleyişinden kaynaklı

sorunlar, geleneksek kadınlık rolünün dayattığı baskılar ve sendikal-siyasal yaşamdan uzak oluş gibi nedenlerin, sendikal etkinliklere katılmayı güçleştirici ve engelleyici etmenler olduğu görülmektedir. Eğitim ihtiyacı belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Sorunları tek başına çözemeyeceği için örgütlülüğe inanan ve sendikaya üye olan kadınların sendikadan beklediklerini bulamadıklarını söyleyebiliriz. Bu anlamda sendika yöneticilerine ve komisyona büyük görevler düşmektedir.

2.2.3.2. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Sendika Binalarında Çocuk Odası Düzenlenmesine İlişkin Görüşleri:

ÇİZELGE 18
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, SENDİKA BİNALARINDA
ÇOCUK ODASI DÜZENLENİP DÜZENLENMEMESİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler					
	Evet		Hayır		Fikri Yok	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	54	35.8	2	20	4	44.4
31-40	64	42.4	3	30	1	11.1
41-50	32	21.2	5	50	4	44.4
51 Ve Üzeri	1	0.7	-	-	-	-
Toplam	151	100	10	100	9	100
Medeni Durum						
Evli	98	64.9	5	50	5	55.6
Evli Değil	53	35.1	5	50	4	44.4
Toplam	151	100	10	100	9	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	6	4	-	-	-	-
İlköğretim	96	63.6	5	50	6	66.7
Ortaöğretim	48	31.8	5	50	3	33.3
Yükseköğretim	1	0.7	-	-	-	-
Toplam	151	100	10	100	9	100
Hizmet Yılı						
1-5	37	24.5	2	20	2	22.2
6-10	35	23.2	2	20	2	22.2
11-15	25	16.6	1	10	-	-
16-20	35	23.2	1	10	2	22.2
21 Ve Üzeri	19	12.6	4	40	3	33.3
Toplam	151	100	10	100	9	100
GENEL TOPLAM	151	88.8	10	5.9	9	5.3

EĞİTİM-SEN KURULU
DOKÜMAN MERKEZİ

Çizelge 18’de görüldüğü gibi, sendika binasında çocuk odası düzenlenmesi konusunda büyük bir çoğunluk (%88.8) evet demiştir. Çocuk odası olmasını istemeyenler %5.9 oranında olup, %5.3 oranındaki kadın öğretmenler fikirlerinin olmadığını belirtmişlerdir.

Sendika binalarında çocuk odası düzenlenmesini isteyenler, ilgili değişkenler bakımından değerlendirildiğinde; bu isteme daha çok, 31-40 yaş arasında olanların (%42.4), evlilerin (%64.9), ilköğretim okullarında çalışanların (%63.6), 1-5 hizmet yılı olanların (%24.5) sahip olduğu görülmektedir.

Sendika binasında çocuk odası düzenlenmesine karşı olanların en çoğunu, %50 oranında 41-50 yaş arası olanların, %40 oranında 21 ve üzerinde çalışmış olanların oluşturduğu görülmektedir. Bu görüş, medeni durum ve çalışılan okul kademesi bakımından farklılaşmamıştır. Böylece daha çok yüksek yaş ve hizmet grubundakiler, sendika binasında çocuk odası düzenlenmesini doğru bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Sendika binasında çocuk odası olmasını istemeyenler düşüncelerini aşağıdaki ifadelerle açıklamışlardır:

“Böyle bir uygulama kadının çocuk bakımı yükümlülüğünün devamını oluşturacak; çünkü, çocuk kadına yakın bir yere taşınıyor.”

“Sendikada çocuğun bulunması anne için ayak bağıdır. Anne kendini çalışmalara tam olarak veremez.”

“Bina içinde çocuk odası değil, ayrı bir yerde kreş ve benzeri birimler olabilir.”

"Yetişkin çocuklara ilişkin eğitim çalışmaları düzenlenmelidir." (?)

"Çocuk kadının yükümlülüğü gibi görülüyor."

2.2.3.3. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Sendikanın Çözmesini

İstediği Sorunlar:

Ankete katılanlar, kadın öğretmen olarak sendikanın çözmesini istediği sorunlar konusunda değişik ifadelerde bulunmuşlardır. Verilen yanıtlar genellendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

Kendi arasında çoğunluğu oluşturan %15.3 oranında kadın, "özlük haklarının korunmasını" istemiştir. "Sendika ve eğitimde cinsiyet ayrımcılığına karşı bilinçli politikalar üretilmesi ve yaşama geçirilmesi"ni isteyenler %11.2 oranındadır. "Ücretli doğum izni, süt izni vb. konularda kadınların talepleri doğrultusunda çaba harcanması, kreş ve çocuk bakımevlerinin açılması" diyenlerin oranı yine %11.2 dir. "Sendikal hakların genişletilmesini" ifade edenler %8.2 iken, "daha çok kadının sendikaya katılması için çalışmalar yapması" diyenler %5.9 oranındadır. "Kadınların yönetimde yer almalarına fırsat verilmesi ve desteklenmesi" konusundaki ifadeler %5.3 oranındadır. %1.2 oranında ise "sendikanın sorunları çözebileceğine inanmıyorum" yanıtı verilmiştir. Bu soru, %41.8 oranında yanıtsız bırakılmıştır.

"Özlük haklarının korunmasını" isteyenlerin kişisel özelliklerine göre en çok, 31-40 yaş arasında olanların (%50), evliler (%65.4), ilköğretim okullarında çalışanların (%65.4), 16-20 ve üzerinde hizmet yılı olanların (%23.1) olduğunu görüyoruz.

"Sendika ve eğitimde cinsiyet ayrımcılığına karşı çalışmalar yapılmasını"

isteyenleri daha çok, %57.9 oranla 20-30 yaş arasında olanlar, %57.9 oranla evli olanlar, %73.7 oranla ilköğretim okullarında çalışanlar, %36.8 oranla 1-5 hizmet yılı



ÇİZELGE 19
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, KADIN ÖĞRETMEN OLARAK SENDİKANIN ÇÖZMESİNİ İSTEDİĞİ SORUNLAR

Değişkenler	GÖRÜŞLER															
	Özlük Haklarını Koruması		Daha Çok Kadın Üye İçin Çalışması		Kadınlara Yönetimde Fırsat Verilmesi		Sendika ve Eğitimde Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Çalışması		Sendikal Hakların Genişletilmesi		Ücretli Doğum İzni ve Çocuk Bakım Evtleri,vb. için Çalışması		Sendikanın Sorunları Çözeceğine İnanmıyor		Cevapsız	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yaş																
20-30	5	19.2	5	50	4	44.4	11	57.9	6	42.9	5	26.3	-	-	24	33.8
31-40	13	50	3	30	5	55.6	5	26.3	6	42.9	10	52.6	2	100	24	33.8
41-50	8	30.8	2	20	-	-	13	15.8	2	14.3	4	21.1	-	-	22	31
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1.4
Toplam	26	100	10	100	9	100	19	100	14	100	19	100	2	100	71	100
Medeni Durumu																
Evli	17	65.4	6	60	6	66.7	11	57.9	7	50	14	73.7	1	50	46	64.8
Evli Değil	9	34.6	4	40	3	33.3	8	42.1	7	50	5	26.3	1	50	25	35.2
Toplam	26	100	10	100	9	100	19	100	14	100	19	100	2	100	71	100
Okul Kademesi																
Okul Öncesi	-	-	1	10	-	-	-	-	1	7.1	2	10.5	-	-	2	2.8
İlköğretim	17	65.4	7	70	6	66.7	-	73.7	8	57.1	8	42.1	2	100	45	63.4
Ortaöğretim	9	34	2	10	3	33.3	5	26.3	5	35.7	9	47.4	-	-	23	32.4
Yükseköğretim	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1.4
Toplam	26	100	10	100	9	100	19	100	14	100	19	100	2	100	71	100
Hizmet Yılı																
1-5	4	15.4	4	40	3	33.3	7	36.8	5	35.7	6	31.6	-	-	12	16.9
6-10	5	19.2	3	30	3	33.3	4	21.1	3	21.4	2	10.5	-	-	19	26.8
11-15	5	19.2	1	10	1	11.1	3	15.8	3	21.4	4	21.1	1	50	8	11.3
16-20	6	23.1	-	-	2	22.2	4	21.1	2	14.3	4	21.1	1	50	19	26.8
21 Ve Üzeri	6	100	2	20	-	-	1	5.3	1	7.1	3	15.8	-	-	13	18.3
Toplam	26	100	10	100	9	100	19	100	14	100	19	100	2	100	71	100
Genel Toplam	26	15.3	10	5.9	9	5.3	19	11.2	14	8.2	19	11.2	2	1.2	71	42

olanlar oluşturmıştır. Mesleğe yeni başlayan genç öğretmenler çoğunlukla bu sorunu ifade etmişlerdir.

“Ücretli doğum izni, süt izni vb. konularda kadınların talepleri doğrultusunda çaba harcanması, kreş ve çocuk bakımevleri açılmasını” isteyenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımında şu sonuçlar görülmektedir. 31-40 yaşları arasında olanlar (%52.6), evli olanlar (%73.7), orta öğretim okullarında çalışanlar (%47.4), 1-5 hizmet yılı olanlar (%31.6).

“Sendikal hakların genişletilmesi” konusunda sorunları dile getirenlerin en çoğunu 20-30 ve 31-40 yaşları arasında olanlar (%42.9), ilköğretim okullarında çalışanlar (%57.1), 1-5 hizmet yılı olanlar (%35.7) oluşturduğu görülmektedir. Yaşları genç ve meslekte yeni olan öğretmenler bu sorunu daha fazla dile getirmişlerdir.

“Daha çok kadının sendikaya katılması için çalışmalar yapılması” sorununu ifade edenlerin en çoğunun, 20-30 yaş arasında olanlar (%50), evliler (%60), ilköğretim okullarında çalışanlar (%70), 1-5 yıl hizmeti olanlar (%40) olduğu görülmektedir.

“Kadınların yönetimde yer almalarına fırsat verilmesi ve desteklenmesi” konusunda istek bildirenlerin en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (%55.6), evli olanlar (%66.7), ilköğretim okullarında çalışanlar (%66.7) 1-5 ve 6-10 hizmet yılı olanlar (%33.3) olduğu görülmektedir.

“Sendikanın sorunları çözebileceğine inanmıyorum” diyenlerin sayısı azdır. Bu görüşün ağırlıkla, 31-40 yaş arasında olanlar, ilköğretim okullarında çalışanlar,

11 yıl ve üzerinde hizmeti olanlarca ifade edildiği görülmektedir.

2.2.3.4. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Sendika Yöneticilerinin Kadın Sorununa Yeterli İlgi Gösterip Göstermediğine İlişkin Görüşleri:

Araştırma kapsamına giren öğretmenlerin çoğunluğu (%62), sendika yöneticilerinin kadın sorununa yeterli ilgi göstermediğini belirtmiştir (Çizelge 20). %12 oranında kadın, sendikanın bu konuda yeterli ilgi gösterdiğini söylerken; %26 oranında kadın bu konuya ilişkin fikri olmadığını belirtmiştir.

Çizelge 20’de görüldüğü gibi, sendika yöneticilerinin kadın sorununa yeterli ilgi göstermediğini söyleyenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımında en yüksek oranları, 31-40 yaş arasında olanlar (%42.5), evliler (%57.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (%63.2), 6-10 hizmet yılı olanlar (%29.2) oluşturmaktadır.

Sendika yöneticilerinin kadın sorunlarına yeterli ilgiyi gösterdiğini belirtenlerin ise en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (%50), evliler (%60), ilköğretim okullarında çalışanlar (%60), 16-20 hizmet yılı olanlar (%45) olduğu görülmektedir.

Bu konuya ilişkin fikri olmadığını belirtenlerin, en çok, 41-50 yaş arasında olanlar (%36.4), evliler (%79.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (%63.6), 16-20 yıl hizmeti olanlar (%31.8) olduğu görülmektedir.

ÇİZELGE 20
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, SENDİKA YÖNETİCİLERİNİN KADIN
SORUNLARINA YETERLİ İLGİ GÖSTERİP GÖSTERMEDİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler.					
	Evet		Hayır		Fikir Yok	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	SAYI	%
20-30	5	25	41	38.7	14	31.8
31-40	10	50	45	42.5	13	29.5
41-50	5	25	20	18.9	16	36.4
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	1	2.3
Toplam	20	100	106	100	44	100
Medeni Durum						
Evli	12	60	61	57.5	35	79.5
Evli Değil	8	40	45	42.5	9	20.5
Toplam	20	100	106	100	44	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	2	10	3	2.8	1	2.3
İlköğretim	12	60	67	63.2	28	63.6
Ortaöğretim	6	30	36	34	14	31.8
Yükseköğretim	-	-	-	-	1	2.3
Toplam	20	100	106	100	44	100
Hizmet Yılı						
1-5	5	25	27	25.5	9	20.5
6-10	2	10	31	29.2	6	13.6
11-15	4	20	15	14.2	7	15.9
16-20	9	45	15	14.2	14	31.8
21 Ve Üzeri	-	-	18	17	8	18.2
Toplam	20	100	106	100	44	100
GENEL TOPLAM	20	11.8	106	62.6	44	25.9

2.2.3.5. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Sendika Yönetiminde Görev Almak İsteyip İstemedikleri:

Sendika yönetiminde görev almak istemediklerini belirten öğretmenler %51.2 oranında olup, yönetimde görev almak isteğini belirtenler %47'dir. Bu soru %1.8 oranında yanıtı bırakılmıştır (Çizelge 21).

İlgili değişkenlere göre bakıldığında, 31-40 yaş arasında olanların % 43.5'inin, evlilerin % 72.9'unun, ilköğretim okullarında çalışanların % 62.7' sinin, 16-20

yıl hizmeti olanların % 29.9' unun sendika yönetiminde görev almak istemediği görülmektedir.

ÇİZELGE 21
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN,
SENDİKA YÖNETİMİNDE GÖREV ALMAYA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler.					
	İstiyor		İstemiyor		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	36	45	23	26.3	1	33.3
31-40	28	35	38	43.5	2	66.7
41-50	16	20	25	28.5	-	-
51 Ve Üzeri	-	-	1	1.1	-	-
Toplam	80	100	87	100	3	100
Medeni Durum						
Evli	43	53.7	64	72.9	1	33.3
Evli Değil	37	46.3	23	26.2	2	66.7
Toplam	80	100	87	100	3	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	5	6.2	1	1.1	-	-
İlköğretim	49	61.3	55	62.7	3	100
Ortaöğretim	26	32.5	30	34.2	-	-
Yükseköğretim	-	-	1	1.1	-	-
Toplam	80	100	87	100	3	100
Hizmet Yılı						
1-5	21	26.2	19	21.8	1	33.3
6-10	21	26.2	16	18.4	2	66.7
11-15	16	20	10	11.4	-	-
16-20	12	15	26	29.9	-	-
21 Ve Üzeri	10	12.5	16	18.4	-	-
Toplam	80	100	87	100	3	100
GENEL TOPLAM	80	47	87	51.2	3	1.8

Sendika yönetiminde görev almak isteyenler ise, daha çok genç yaştaki öğretmenlerdir (20-30 yaş grubu % 45; 1-10 yıl hizmet % 52.4). Yaş ilerledikçe bu oran düşmektedir. Evli olanların % 53.7' si, ilköğretim okullarında çalışanların % 61.3' ü, 1-5 ve 6-10 hizmet yılı olanların % 26.2' si olduğu görülmektedir.

2.2.3.6. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Sendika Yönetiminde Görev Alması Önünde Özel Engeller Olup Olmadığı:

Sendika yönetiminde görev almak isteyenlerin önünde özel engeller olduğunu belirtenler % 45.3 oranındayken, engel olmadığını belirtenler % 44.1 oranındadır. Bu soru % 10.6 oranında cevapsız bırakılmıştır.

Çizelge 22’de görüldüğü gibi, sendika yönetiminde görev alması önünde özel engeller olduğunu belirtenler, ilgili değişkenlere göre en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 40.3), evli olmayanlar (% 64.9), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 63.6), 1-5 yıl hizmeti olanlardır (% 26).

Bu soruya evet diyenlerin açıklamalarında şu ifadeler yer verilmiştir:

“Evli kadınların evde sorumluluklarının fazla olması.”

“Erkeklerin fırsat tanımamaları.”

“Demokratik katılımcılık ilkesi hayatın her alanında olduğu gibi sendikada da geçerli değil.”

“Eşitsiz koşullar, eşitsiz gelişme, eşitsiz sorumluluk dağılımı.”

“Kadınlara yeterince güvenilmemesi.”

“Kadın olmaktan kaynaklanan çevre baskısı.”

“Eşi engel olabilir, çocukları küçük olabilir.”

“Grupçu yaklaşımlar.”

“Aile, feodal çevre, güvensizlik, kitle karşısında konuşama.”

“Yönetim kadrolarının pazarlıklarla oluşturulması.”

“Erkek üyelerin çoğunlukta olması.”

ÇİZELGE 22
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, SENDİKA YÖNETİMİNDE GÖREV
ALMASI ÖNÜNDE ÖZEL ENGELLER OLUP OLMADIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	Görüşler.					
	Evet		Hayır		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	31	40.3	25	33.3	4	22.2
31-40	30	39	28	37.8	10	55.6
41-50	16	20.8	21	28	4	22.2
51 Ve Üzeri	-	-	1	1.3	-	-
Toplam	77	100	75	100	18	100
Medeni Durum						
Evli	50	64.9	48	64	10	55.6
Evli Değil	27	35.1	27	36	8	44.4
Toplam	77	100	75	100	18	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	3	3.9	2	2.7	1	5.6
İlköğretim	49	63.6	49	65.3	9	50
Ortaöğretim	25	32.5	23	30.7	8	44.4
Yükseköğretim	-	-	1	1.3	-	-
Toplam	77	100	75	100	18	100
Hizmet Yılı						
1-5	20	26	19	25.3	2	11.1
6-10	17	22.1	16	21.3	6	33.3
11-15	14	18.2	10	13.3	2	11.1
16-20	16	20.8	16	21.3	6	33.3
21 Ve Üzeri	10	13	24	18.7	2	11.1
Toplam	77	100	75	100	18	100
GENEL TOPLAM	77	45.3	75	44.1	18	10.6

“Erkekler kadın kotası ve sekreterliği istemiyor.”

- “Politikanın erkeklere mahsus olması, bu koşulların değişmesi için hiçbir şey yapılmaması.”

“Benim görev almam için boşanmam gerekir.”

“Sendikalarda da feodal düşünceye sahip bir çok insanın yönetici olması.”

“Yeterince zaman ayıramamak.”

Sendika yönetiminde görev alması önünde özel engeller olmadığını belirtenler ise, kişisel özelliklerine göre en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (%37.3),

evliler (%64), ilköğretim okullarında çalışanlar (%65.3), 1-5 hizmet yılı olanlardır (%25.3).

2.3. Sendikal Çalışmaya Katılmanın, Öğretmenlerin Toplumdaki Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Bilinçlenmesine Katkısı

2.3.1. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Üye Olmalarındaki En Önemli Etkenler

Sendikaya üye olmadaki en önemli etkenler konusunda “özlük, sosyal ve ekonomik haklarını örgütlü olarak daha iyi geliştireceği için” diyenler %95.9 oranla büyük çoğunluğu oluştururken, %2.4 oranında “ eşi sendikalı olduğu” yanıtını vermiş, %1.8 oranında “arkadaşının isteğiyle” sendikaya üye olduğunu belirtmiştir.

Çizelge 23’te görüldüğü gibi, “özlük, sosyal ve ekonomik haklarını örgütlü olarak daha iyi geliştireceği için” sendikaya üye olduğunu belirtenler içinde, ilgili değişkenler bakımından en yüksek oranları, 31-40 yaş arası olanlar (%40.5), evliler (%62.6), ilköğretim okullarında çalışanlar (%63.29), 1-5 yılı hizmeti olanlar (%25.2) oluşturmaktadır. Burada kadın üyelerin çoğunluğunun sorunlarını örgütlü olarak çözebileceğinin bilincinde oldukları görülmektedir.

Eşi sendikalı olduğu için sendikaya üye olduklarını belirtenler, en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (%50), ilköğretim okullarında çalışanlar (%75), 11-15 yıl hizmeti olanlar (%50) dır.

ÇİZELGE 23
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, ÜYE OLMALARINDA
EN ÖNEMLİ ETKENLER.

Değişkenler	Görüşler.					
	Eşinin Sendikalı Olması		Arkadaşının İsteği		Haklarını Geliştirme	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%1.3	Sayı	%
20-30	-	-	2	66.7	58	35.6
31-40	2	50	-	-	66	40.5
41-50	1	25	1	33.3	39	23.9
51 Ve Üzeri	1	25	-	-	-	-
Toplam	4	100	3	100	163	100
Medeni Durum						
Evli	4	100	2	66.7	102	62.6
Evli Değil	-	-	1	33.3	61	37.4
Toplam	4	100	3	100	163	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	-	-	1	33.3	5	3.1
İlköğretim	3	75	1	33.3	103	63.2
Ortaöğretim	1	25	1	33.3	54	33.1
Yükseköğretim	-	-	-	-	1	0.6
Toplam	4	100	3	100	163	100
Hizmet Yılı						
1-5	-	-	-	-	41	25.2
6-10	-	-	2	66.7	37	22.7
11-15	2	50	-	-	24	14.7
16-20	1	25	1	33.3	36	22.1
21 Ve Üzeri	1	25	-	-	25	15.3
Toplam	4	100	3	100	163	100
GENEL TOPLAM	4	2.4	3	1.8	163	95.9

Arkadaşın isteğiyle üye olanlarda ise, 20-30 yaş arasında olanların (%66.7), evlilerin (%66.7), 6-10 hizmet yılı olanların (%66.7) çoğunluk oluşturduğu görülmektedir.

2.3.2. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendikadan Beklentileri

Araştırma kapsamına giren sendikaya üye kadın öğretmenlerin sendikadan en önemli beklentilerini belirtilme sıklığına göre sıralarsak; bu beklentilerin “toplu sözleşme ve grev hakkının elde edilmesi” (%45.3), “sorunların tartışılabilceği samimi bir örgütlülük yaratılması” (%35.9), “sendikal çalışmalar konusunda eğitim programlarının yapılması” (%16.5) olduğu görülmektedir. %2.6 oranında kadın üye,

‘başka’ seçeneğini işaretleyerek değişik görüşler belirtilmiştir. Başka seçeneğinde yer alan beklentiler ise, “ulusal kimlik sorunu, anadilde eğitim sorunu, savaşa karşı duruş geliştirme” konuları, sendikanın öncelikle ele alması gereken sorunlar olarak belirtilmiştir.

Çizelge 24’ten, “Toplu sözleşme ve grev hakkının elde edilmesi” konusunda sendikadan beklentileri olanların, ilgili değişkenlere göre dağılımda en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (%45.5), evliler (%58.4), ilköğretim okullarında çalışanlar (%61), 16-20 yıl hizmeti olanlar (%29.9) olduğu görülmektedir. Sendikanın en önemli sorunu olan “toplu sözleşme ve grev hakkının elde edilmesi” konusu, üye kadınların önemli bir oranınca sendikadan en önemli beklenti olarak ifade edilmiştir.

Sendikadan en önemli beklentilerini “Sorunların tartışılabilceği samimi bir örgütlülük yaratılması” olarak belirtenlerin, kişisel özelliklerine göre dağılımda en çok, 20-40 yaş arasında olanlar (%78,6), evliler (%67.2), ilköğretim okullarında çalışanlar (%62.3), 6-10 yıl hizmeti olanlar (%31.1) olduğu görülmektedir. Bu anlamda, sendikada kadınların kendilerini ifade edebileceği, tartışabileceği samimi ortamlar bulma beklentisi önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ortamların sağlanamaması durumunda kadının sendikal katılımının azalacağı görülmektedir.

“Sendikal çalışmalar konusunda eğitim programlarının hazırlanması”nı sendikadan en önemli beklenti olarak ifade edenler en çok, 20-30 ve 41-50 yaş arasında olanlar (her iki grupta %35.7), evliler (%71.4), ilköğretim okullarında çalışanlar (%64.3), 1-5 ve 16-20 yıl hizmeti olanlar (her iki grupta %28.6) arasındadır. Sendikal eğitim konusundaki ihtiyaç önemli bir beklenti olarak ortaya çıkmıştır.

ÇİZELGE 24
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, SENDİKADAN BEKLENTİLERİ

Değişkenler	En Önemli Beklenti							
	Sendikal Eğitim Programları		Toplu Sözleşme ve Grev Hakkının Ekle Edilmesi		Sorunların Tartışılabilceği Samimi Örgütlülük		Başka	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	10	35.7	24	31.2	24	39.3	2	50
31-40	8	28.6	35	45.5	24	39.3	1	25
41-50	10	35.7	18	23.4	12	19.7	1	25
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	1	1.6	-	-
Toplam	28	100	77	100	61	100	4	100
Medeni Durum								
Evli	20	71.4	45	58.4	41	64.2	2	50
Evli Değil	8	28.6	32	41.6	20	32.8	2	50
Toplam	28	100	77	100	61	100	4	100
Okul Kademesi								
Okul Öncesi	2	7.1	1	1.3	3	4.9	-	-
İlköğretim	18	64.3	47	61	38	62.3	4	100
Ortaöğretim	8	28.6	28	36.4	20	32.8	-	-
Yükseköğretim	-	-	1	1.3	-	-	-	-
Toplam	28	100	77	100	61	100	4	100
Hizmet Yılı								
1-5	8	28.6	16	20.8	15	24.6	2	50
6-10	5	17.9	14	18.2	19	31.1	1	25
11-15	3	10.7	13	16.9	9	14.8	1	25
16-20	8	28.6	23	29.9	7	11.5	-	-
21 Ve Üzeri	4	14.3	11	14.3	11	18	-	-
Toplam	28	100	77	100	61	100	4	100
GENEL TOPLAM	28	16.5	77	45.3	61	35.9	4	2.6

‘Başka’ seçeneğinde yer alan beklentiler ise şöyle ifade edilmiştir:

“Toplu sözleşme ve grev hakkının alınmasının yanı sıra, ezilen halkların, yok sayılan halkların da sorunlarına eğilecek kadar dıyarlı olması.”

“Toplumda yaşanan bütün sorunların temelinin dayatılan kirli savaştan kaynaklı olması ve bundan dolayı barıştan yana tavrın geliştirilmesi.”

“Milli eğitimin önüne çağdaş anlamda alternatif eğitim koyabilmeli ve dayatmalı.”

“Siyasi gruplaşmalara yol açmadan, mesleki, toplumsal sorunlarımızla ilgilenmesi.”

2.3.3. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, EĞİTİM-SEN’de Kadın Komisyonu Bulunduğunu Bilip Bilmedikleri:

Sendika üyesi kadın öğretmenler içinde, EĞİTİM-SEN’de bir Kadın Komisyonu bulunduğunu bilenlerin oranı %57 dir.

Çizelge 25’te görüldüğü gibi, EĞİTİM-SEN’de özel olarak kadın öğretmenlerin sorunları üzerinde çalışan bir Kadın Komisyonu bulunduğunu bilenlerin, kişisel özelliklerine göre dağılımda, en çok, 20-30 yaş arasındakiler (%42.3), evliler (%51.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (%54.6), 6-10 yıl hizmeti olanlar (%28.9) olduğu görülmektedir. Burada, genç öğretmenlerin Kadın Komisyonu ile daha ilgili olduğu söylenebilir.

EĞİTİM-SEN’de, kadın komisyonları hakkında bilgisi olmadığını belirtenler ise, kişisel özelliklerine göre daha çok, 31-40 yaş arasında olanlar (%43.8), evliler (%79.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (%74), hizmet yılı 16-20 arasında olanlardır (%27.4). Görüldüğü gibi, Kadın Komisyonu çalışmalarından haberi olmayan üyelerin sayısı oldukça çoktur. Burada, Kadın Komisyonu ve kadın üyeler arasında bir iletişimsizlik sorunundan söz edilebilir.

ÇİZELGE 25
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN,
SENDİKADA KADIN KOMİSYONUNUN BULUNDUĞUNU BİLİP BİLMEDİKLERİ

Değişkenler	Görüşler			
	Evet		Hayır	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%
20-30	41	42.3	19	26
31-40	36	37.1	32	43.8
41-50	20	20.6	21	28.8
51 Ve Üzeri	-	-	1	1.4
Toplam	97	100	73	100
Medeni Durumu				
Evli	50	51.5	58	79.5
Evli Değil	47	48.5	15	20.5
Toplam	97	100	73	100
Okul Kademesi				
Okul Öncesi	6	6.2	-	-
İlköğretim	53	54.6	54	24
Ortaöğretim	37	38.1	19	26
Yükseköğretim	1	1	-	-
Toplam	97	100	73	100
Hizmet Yılı				
1-5	25	25.8	16	21.9
6-10	28	28.9	11	15.1
11-15	15	15.5	11	15.1
16-20	18	18.6	20	27.4
21 Ve Üzeri	11	11.3	15	20.35
Toplam	97	100	73	100
GENEL TOPLAM	97	57	73	43

2.3.4. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Kadın Komisyonunun Yapabileceği Çalışmalara İlişkin Görüşleri:

EĞİTİM-SEN' e üye kadın öğretmenler, Kadın Komisyonu' nun yapması gereken etkinlikler konusundaki görüşlerini değişik ifadelerle açıklamışlardır. Bunlara genel toplam içinde bakıldığında şu sonuçlar ortaya çıkmıştır: “Kadın bilincini yükseltici eğitim programları hazırlanmalı” diyenler, % 27.6 oranla birinci sırayı almaktadır. Böylece Kadın Komisyonundan en önemli beklentinin, kadın eğitim programlarının hazırlanması olduğu anlaşılmaktadır ve bu yanıtlarla eğitim

EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN ,KADIN KOMİSYONUNUN YAPABİLECEĞİ ETKİNLİKLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	GÖRÜŞLER													
	Kadınlara Kendilerini Özgürce İfade Edebilme İmkânı Sağlanmalı		Kadınların Talepleri Doğrultusunda Etkinlikler Düzenlenmeli		Sendikaların Daha Rahat Geleceği Ortamlara Dönüştürmeli		Kadın Dayanışması Sağlamalı		Kadın Bilincini Yükseltici Eğitim Programları Hazırlanmalı		Sendikal Politikaları Kadın Bakış Açısıyla Değerlendirmeli		Cevapsız	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yaş														
20-30	4	40	8	50	-	-	5	22.7	21	44.7	2	66.7	20	29
31-40	6	60	5	31.3	3	100	10	45.5	15	31.9	1	33.3	28	40.6
41-50	-	-	3	18.8	-	-	7	31.8	11	23.4	-	-	20	29
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1.4
Toplam	10	100	16	100	3	100	22	100	47	100	3	100	69	100
Medeni Durumu														
Evli	4	40	121	68.8	3	100	13	59.1	24	51.1	2	66.7	51	73.9
Evli Değil	6	60	5	31.3	-	-	9	40.9	23	48.9	1	33.3	18	26.1
Toplam	10	100	16	100	3	100	22	100	47	100	3	100	69	100
Okul Kademesi														
Okul Öncesi	1	10	1	6.3	-	-	-	-	2	4.3	-	-	2	2.9
İlköğretim	7	70	8	50	2	66.7	18	81.8	29	61.7	2	66.7	41	59.4
Ortaöğretim	2	20	7	43.8	1	33.3	3	13.6	16	34	1	33.3	26	37.7
Yükseköğretim	-	-	-	-	-	-	1	4.5	-	-	-	-	-	-
Toplam	10	100	16	100	3	100	22	100	47	100	3	100	69	100
Hizmet Yılı														
1-5	4	40	5	31.3	1	33.36	4	18.2	16	34	-	-	11	15.9
6-10	1	10	5	31.3	2	66.7	3	13.6	14	29.8	2	66.7	12	17.4
11-15	3	30	2	12.5	-	-	4	18.2	4	8.5	1	33.3	12	17.4
16-20	2	20	2	12.5	-	-	4	18.2	7	14.9	-	-	23	33.3
21 Ve Üzeri	-	-	2	12.5	-	-	7	31.8	6	12.8	-	-	11	15.9
Toplam	10	100	16	100	3	100	22	100	47	100	3	100	69	100
Genel Toplam	10	5.9	16	9.4	3	1.8	22	13	47	27.6	3	1.8	69	40.6

ihtiyacı bir kez daha kendini göstermiştir. Ardından sırasıyla, “kadın dayanışması sağlanmalı” (% 13), “kadınların talepleri doğrultusunda eylem ve etkinlikler düzenlenmeli” (% 9.4), “kadınların kendilerini özgürce ifade etme imkanları sağlanmalı” (% 5.9), “sendikaları, kadınların da rahatça gidebileceği ortamlara dönüştürmeli” (% 1.8), “sendikal çalışmaları kadın bakış açısıyla denetlemeli” (% 1.8) görüşleri ifade edilmiştir. Bu soru, % 40.6 oranında cevapsız bırakılmıştır. Cevapsız oranı, bir üst sorudaki, kadın komisyonu çalışmaları konusunda bilgisi olmadığını belirtenlerle benzer durum göstermektedir.

“Kadın bilincini yükseltici eğitim programları hazırlanmalı” diyenler en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 44.7), evliler (% 51.19, ilköğretim okullarında çalışanlar (% 61.7), 1-5 yıl hizmeti olanlardır (% 34).

“Kadın dayanışması sağlanmalı” diyenlerin kişisel özelliklerine göre en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 45.5), evliler (% 59.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 81.8), 21 yıl üzerinde hizmeti olanlar (% 31.8) olduğu görülmektedir. Bu yanıtlardan, yüksek yaş grubunda ve hizmet yılı fazla olan öğretmenlerin, kadın dayanışmasını daha çok önemsedikleri sonucu çıkmaktadır.

Kadın Komisyonunun “kadınların talepleri doğrultusunda eylem ve etkinlikler düzenlemesini” isteyenlerin, kişisel özelliklerine göre en çok, 20-30 yaş arası olanlar (% 50), evliler (% 68.8), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 50), 1-10 yıl arasında hizmeti olanlar (% 31.3) olduğu görülmektedir. Yaşları ve hizmet yılları daha az olanlar, kadınların talepleri doğrultusunda eylem ve etkinlikler düzenlemesini daha çok istemişlerdir.

Kadın Komisyonunun yapması gereken etkinlikler konusunda, “kadınların kendilerini özgürce ifade etmeleri sağlanmalı” diyenlerin en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 60), evli olmayanlar (% 60), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 70), 1-5 hizmet yılı olanlar (% 40) olduğu görülmektedir. Burada, evli olmayan, genç ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir sendikal ortam beklentileri ortaya çıkmaktadır.

Kadın Komisyonunun, “sendikaları, kadınların rahatça gelebileceği ortamlara dönüştürmesi gerektiğini” belirtenler ise en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 100), evliler (% 100), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 66.7), 6-10 yıl hizmeti olanlar (% 66.7) dır.

“Kadın komisyonları sendikal politikaları kadın bakış açısıyla denetlemeli” diyenlerin kendi arasında en çok, 20-30 yaş arasında, evli, ilköğretim okullarında çalışan ve hizmet yılı 6-10 yıl arasında olanlar (% 66.7) olduğu görülmektedir.

2.3.5. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Sendikada Kadın Politikaları Oluşturulmasına İlişkin Görüşleri:

“Kadın politikaları oluşturulması gerekir” diyenlerin, kişisel özelliklerine göre en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 39.4), evliler (% 62.6), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 63.2), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 25.2) olduğu görülmektedir.

“Kadın politikaları oluşturulmasın” diyenleri ise en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 50), evliler (% 62.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 62.5), 6-10 hizmet yılı olanlar (% 50) oluşturmaktadır.

ÇİZELGE 27
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, SENDİKADA KADIN
POLİTİKALARININ OLUŞTURULUP OLUŞTURULMAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler.					
	Evet		Hayır		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%1.3	Sayı	%
20-30	55	35.5	3	37.5	2	28.6
31-40	61	39.4	4	50	3	42.9
41-50	38	24.5	1	12.5	2	28.6
51 Ve Üzeri	1	0.6	-	-	-	-
Toplam	155	100	8	100	7	100
Medeni Durum						
Evli	97	62.6	5	62.5	6	85.7
Evli Değil	58	37.4	3	37.5	1	14.3
Toplam	155	100	8	100	7	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	4	2.6	1	12.5	1	14.3
İlköğretim	98	63.2	5	62.5	4	57.1
Orta Öğretim	52	33.5	2	25	2	28.6
Yüksek Öğretim	1	0.6	-	-	-	-
Toplam	155	100	8	100	7	100
Hizmet Yılı						
1-5	39	25.2	1	12.5	1	14.3
6-10	34	21.9	4	50	1	14.3
11-15	24	15.5	-	-	2	28.6
16-20	35	22.6	2	25	1	14.3
21 Ve Üzeri	23	14.8	1	12.5	2	28.6
Toplam	155	100	8	100	7	100
GENEL TOPLAM	155	91.2	8	4.7	7	4.1

2.3.6. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Kadın Politikalarının Nasıl Oluşturulacağına İlişkin Görüşleri:

Çizelge 28’de görüldüğü gibi, kadın politikalarının nasıl oluşturulacağına ilişkin görüşler arasında, “kadın öğretmenlerin sendikada aktif görev almalarıyla” yanıtı % 50.6 oranla birinci sırayı alırken; “kadın öğretmenlerin sendika yönetiminde daha çok görev almalarıyla” ve “kadın komisyonu çalışmalarına önem verilmesiyle” görüşleri % 21.8 oranla eşit dağılmış ve ikinci sırayı almıştır. ‘Başka’ seçeneğini işaretleyip açıklama yapanlar % 1.2 oranındadır. Bu soruyu cevapsız bırakanların

SEÇİLMİŞ DEĞİŞKENLERE GÖRE; EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN KADIN POLİTİKALARININ NASIL OLUŞTURULACAĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	GÖRÜŞLER											
	Kadın Öğretmenlerin Sendikada Aktif Görev Almalarıyla		Kadın Öğretmenlerin Sendika Yönetiminde Daha Çok Görev Almalarıyla		Kadın Komisyonu Çalışmalarına Önem Verilmesiyle		Kadın Bilinçlenmesine Yönelik Eğitim Çalışmalarıyla		Somut Sorunlara Somut Çözümler Üretmek		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	34	39.5	12	32.4	11	29.7	-	-	1	100	2	25
31-40	33	38.4	16	43.2	15	40.5	-	-	-	-	4	50
41-50	18	20.9	9	24.3	11	29.7	1	100	-	-	2	25
51 Ve Üzeri	1	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Toplam	86	100	37	100	37	100	1	100	1	100	8	100
Medeni Durumu												
Evli	52	60.5	26	70.3	26	70.3	1	100	-	-	3	37.5
Evli Değil	34	39.5	11	29.7	11	29.7	-	-	1	100	5	62.5
Toplam	86	100	37	100	37	100	1	100	1	100	8	100
Okul Kademesi												
Okul Öncesi	2	2.3	2	5.4	2	5.4	-	-	-	-	-	-
İlköğretim	55	64	27	73	19	51.4	1	100	1	100	4	50
Ortaöğretim	29	33.7	8	21.6	16	43.2	-	-	-	-	3	37.5
Yükseköğretim	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	12.5
Toplam	86	100	37	100	37	100	1	100	1	100	8	100
Hizmet Yılı												
1-5	21	24.4	9	24.3	9	24.3	-	-	-	-	2	25
6-10	22	25.6	4	10.8	11	29.7	-	-	1	100	1	12.5
11-15	14	16.3	10	27	-	-	1	100	-	-	1	12.5
16-20	169	18.6	8	21.6	11	29.7	-	-	-	-	3	37.5
21 Ve Üzeri	13	15.1	6	16.2	6	16.2	-	-	-	-	1	12.5
Toplam	86	100	37	100	37	100	1	100	1	100	8	100
Genel Toplam	86	50	37	21.8	37	21.8	1	0.6	1	0.6	8	4.7

oranı ise % 4.7' dir.

Kadın politikalarının, “kadın öğretmenlerin sendikada aktif görev almalarıyla” oluşturulacağını belirtenlerin, kişisel özelliklerine göre en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 39.5), evliler (% 60.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 64), 6-10 yıl hizmeti olanlar (% 25.6) olduğu görülmektedir.

Kadın politikalarının “kadın öğretmenlerin yönetimde daha çok görev almalarıyla” oluşturulacağı görüşü, kişisel özellikleri göre en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 43.2), evli olanlar (% 70.3), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 73), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 24.3) arasında görülmektedir.

Kadın politikalarının “kadın komisyonlarının çalışmalarına önem verilmesiyle” oluşturulacağını belirtenlerin ise en çok; 31-40 yaş arasında olanlar (% 43.2), evli olanlar (% 70.3), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 51.4), 6-10 hizmet yılı olanlar (% 29.7) olduğu görülmektedir.

Bu soruda "başka" seçeneğini işaretleyerek açıklama yapanlar görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

“Kadının bilinçlenmesine yönelik eğitim çalışmalarıyla.”

“Somut sorunlara somut çözümler üretilerek.”

2.3.7. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin, Yönetimde Görev Almanın Önündeki Engelleri Aşma Yolundaki Görüşleri:

Yönetimde görev alma önündeki özel engeller, daha önce "Sendikanın Yapı ve İşleyişinden Kaynaklanan Engeller" başlığı altında incelenmişti (Bakınız: s. 88,

Çizelge 21). Bu engelleri aşma yolları konusunda, “her düzeyde katılımı sağlayacak eğitim çalışmaları” yapılması gerektiği görüşünü belirtenler, % 52.4 oranla çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu soruda da, kadınların eğitim ihtiyacını öncelikle dile getirdikleri görülmektedir. “Kadın kotası uygulanması gerektiğini belirtenler” % 15.3 oranında, “kadın sekreterliğinin oluşturulması gerektiğini” belirtenler % 5.3 oranındadır. Bu soru % 27 oranında yanıtsız bırakılmıştır.

Çizelge 29’a göre, yönetimde görev alma önündeki özel engelleri aşmak için, “Her düzeyde katılımı sağlayacak eğitim çalışmaları düzenlenmesi gerektiğini” belirtenlerin, kişisel özelliklerine göre dağılımda en çok; 31-40 yaş arasında olanlar (% 44.9), evliler (% 71.9), ilköğretim okullarında görev yapanlar (% 66.3), 16-20 hizmet yılı olanlar (% 29.2) olduğu görülmektedir.

“Kadın kotası uygulanması gerektiğini” belirtenlerin, kişisel özelliklerine göre en çok; 20-30 yaş arasında olanlar (% 46.2), evliler (% 57.7), ortaöğretim okullarında çalışanlar (% 50), 6-10 hizmet yılı olanlar (% 38.5) olduğu görülmektedir. Daha çok, genç yaşta ve evli kadın öğretmenlerin kadın kotasına önem verdikleri görülmektedir.

“Kadın Sekreterliğinin oluşması” ile yönetimde görev alma önündeki özel engellerin aşılabileceğini belirtenlerin, kişisel özelliklerine göre dağılımda en çok; 20-30 yaş arasında olanlar (% 44.4), evli olmayanlar (% 66.7), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 88.9), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 44.4) olduğu görülmektedir. Mesleğe yeni başlayan, genç ve evli olmayan öğretmenlerin, kadın sekreterliğinin oluşturulmasına öncelik tanıdıkları görülmektedir.

Kadın öğretmenlerin yönetimde görev almanın önündeki engelleri aşma

yollarına ilişkin görüşler içinde en fazla çoğunluğu sağlayan grup, kadın sekreterliğinin oluşturulması gerekliliği görüşündelerdir.

ÇİZELGE 29
EĞİTİM-SEN'E ÜYE KADIN ÖĞRETMENLERİN, YÖNETİMDE GÖREV ALMANIN
ÖNÜNDEKİ ÖZEL ENGELLERİ AŞMA YOLLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	Görüşler							
	Kadın Kotasının Uygulanmasıyla		Kadın Sekreterliğinin Oluşturulması		Her Düzeyde Katılım için Eğitim Çalışmaları		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	12	46.2	4	44.4	24	27	20	43.5
31-40	10	38.5	3	33.3	40	44.9	15	32.6
41-50	4	15.4	2	22.2	24	27	11	23.9
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	1	1.1	-	-
Toplam	26	100	9	100	89	100	46	100
Medeni Durum								
Evli	15	57.7	3	33.3	64	71.9	26	56.5
Evli Değil	11	42.3	6	66.7	25	28.1	20	43.5
Toplam	26	100	9	100	89	100	46	100
Okul Kademesi								
Okul Öncesi	2	7.7	-	-	3	3.4	1	2.2
İlköğretim	11	42.3	8	88.9	59	66.3	29	63
Ortaöğretim	13	50	1	11.1	26	29.2	16	34.8
Yükseköğretim	-	-	-	-	1	1.1	-	-
Toplam	26	100	9	100	89	100	46	100
Hizmet Yılı								
1-5	6	23.1	4	44.4	18	20.2	13	28.3
6-10	10	38.5	1	11.1	17	19.1	11	23.9
11-15	5	19.2	1	11.1	15	16.9	5	10.9
16-20	1	3.8	1	11.1	26	29.2	10	21.7
21 Ve Üzeri	4	15.4	2	22.2	13	14.6	7	15.2
Toplam	26	100	9	100	89	100	46	100
GENEL TOPLAM	26	15.3	9	5.3	89	52.4	46	27.1

3. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın, EĞİTİM-SEN'e üye olmayan kadın öğretmenlerin, sendikaya katılımını zorlaştıracı ya da engelleyici etkenler ve toplumda cinsiyet temelinde varolan eşitsizliğin değerlendirilmesine ilişkin bulguları ilgili alt başlıklar

halinde incelenecektir. Diğer bir amaç sendikalı kadın öğretmenlerin anket sorularına -teorik bir düşünmeyle- yeterli duyarlılıkta yanıt vermediklerine ilişkin kaygıdır. Her hangi bir sosyal gruba uygulanan anket sonuçları değerlendirilirken, kişilerin dahil oldukları sistemler ve işleyişleri konusunda objectif olamadıkları ve genellikle düşündükleri ve tecrübeledikleri yanıtları vermedikleri, tarafımdan kabul edilen bir kanıdır.

3.1. Katılımı Zorlaştıracı ya da Engelleyici Etkenler

Kadının sendikaya katılımını zorlayıcı ve engelleyici etkenlere ilişkin bulgulara; "Aile Sorumlulukları", "Geleneksel Rol Dağılımı ve Toplumsal Cinsiyetçilik" ve "Kadın Öğretmenlerin Beklentilerini Karşılama Yönünde Sendikaya Bakış Açıları" başlıkları altında yer verilmiştir.

3.1.1. Aile Sorumlulukları

3.1.1.1 Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Öğretmenlik Dışında En Çok Zamanını Alan İşler:

Sendika üyesi olmayan öğretmenler arasında, öğretmenlik dışında en çok zamanını alan işlerin “ev işleri ve çocuk bakımı” olduğunu belirtenler % 72.2 oranla büyük çoğunluğu oluşturmaktadırlar. Diğer uğraşlar olarak, sırasıyla, “kültürel etkinliklere katıldığını” belirtenler % 8.9, “Mesleki geliştirme çalışmaları” yaptığını belirtenler % 6.7, “spor,hobi vb.” etkinlikler yaptığını belirtenler % 2.7, “arkadaş toplantılarına katıldıklarını” belirtenler % 2.2 oranındadır. Bu soru % 7.3 oranında cevapsız bırakılmıştır (Çizelge 30).

Çizelge 30’a göre, öğretmenlik dışında en çok zamanını “ev işleri ve çocuk

bakımı”nın aldığını belirtenlerin, en çok, yaşları 31-40 yaş arası olanlar (% 39.3), evliler (% 90.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 58.4) ve 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 29.9) olduğu görülmektedir.

"Kültürel etkinliklere katıldığını" belirtenler, daha çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 50.6), evliler (% 66.2), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 58.4) ve 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 29.9) dır.



SEÇİLMİŞ DEĞİŞKENLERE GÖRE; EĞİTİM-SEN'E ÜYE OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN, ÖĞRETMENLİK
DİŞİNDA EN ÇOK ZAMANINI ALAN İŞLER

Değişkenler	GÖRÜŞLER											
	Ev İşleri Ve Çocuk Bakımı		Kültürel Etkinlikler		Arkadaş Toplantıları		Spor, Hobi		Meslek Geliştirme Çalışmaları		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	221	35.4	28	36.4	13	68.4	10	55.2	32	55.2	32	50.8
31-40	245	39.3	39	50.6	4	21.1	9	31	18	31	22	34.9
41-50	147	23.6	10	13	2	10.5	3	12.1	7	12.1	7	11.1
51 Ve Üzeri	11	1.8	-	-	-	-	1	1.7	1	1.7	2	3.2
Toplam	624	100	77	100	19	100	23	100	58	100	63	100
Medeni Durumu												
Evli	562	90.1	51	66.2	10	52.6	11	51.7	30	51.7	39	61.9
Evli Değil	62	9.9	26	33.8	9	47.4	12	48.3	28	48.3	24	38.1
Toplam	624	100	77	100	19	100	23	100	58	100	63	100
Okul Kademesi												
Okul Öncesi	39	6.3	2	2.6	4	21.1	2	8.7	-	-	6	9.5
İlköğretim	384	61.5	45	58.4	10	52.6	12	52.2	36	62.1	39	61.9
Ortaöğretim	193	30.9	30	39	5	26.3	8	34.8	22	37.9	17	27
Yükseköğretim	8	1.3	-	-	-	-	1	4.3	-	-	1	1.6
Toplam	634	100	77	100	19	100	23	100	58	100	63	100
Hizmet Yılı												
1-5	183	29.3	23	29.9	10	52.6	6	26.1	34	58.6	29	46
6-10	142	22.8	12	15.6	3	15.8	10	43.5	11	19	12	19
11-15	73	11.7	17	22.1	2	10.5	2	8.7	3	5.2	6	9.5
16-20	121	19.4	17	22.1	3	15.8	4	17.4	3	5.2	9	14.3
21 Ve Üzeri	105	16.8	8	10.4	1	5.3	1	4.3	7	12.1	7	11.1
Toplam	624	100	77	100	19	100	23	100	58	100	63	100
Genel Toplam	624	72.2	77	8.9	19	2.2	23	2.7	58	6.7	63	7.3

* Üye olmayan kadın öğretmenlerin N=864 olarak değerlendirilmiştir.

“Spor, hobi vb. etkinlikler” yaptığını belirtenlerin ise, kendi arasında en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 43.5), evli olmayanlar (% 52.2), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 52.2), 6-10 yıl hizmeti olanlar (% 43.5) olduğu görülmektedir. Burada hizmet yılı ve yaş yükseldikçe oranlar düşmektedir.

“Arkadaş toplantıları”na katıldığını belirtenler çoğunlukla, 20-30 yaş arasında olanlar (% 68.4), evli olanlar (% 52.6), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 52.6) 1-5 yıl hizmeti olanlardır (% 52.6). Meslekte yeni, genç yaştaki evli öğretmenlerin, arkadaş toplantılarına daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum ev dışında geçirilen zamana daha çok sahip olan genç öğretmenler için normal ve aile ile birlikte katılınabilecek olan arkadaş toplantılarının evli öğretmenler tarafından tercih edilmesi anlaşılabilir.

3.1.1.2. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Yönetici Kadrolarındaki Kadın Öğretmenlerin Sayısı Hakkındaki Görüşleri:

Araştırma kapsamına giren kadın öğretmenlerin çoğunluğu % 62.5 oranında yönetici kadrolarda bulunan kadın öğretmen sayısını yetersiz bulduğunu belirtirken; % 35.3 oranındaki öğretmen, yönetici kadrolarda bulunan kadın sayısını yeterli bulmaktadır. Bu soru % 2.2 oranında cevapsız bırakılmıştır. Çizelge 31’e göre, yönetici kadrolardaki kadın öğretmen sayısının “yetersiz” olduğunu belirtenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımında en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 40.7), evliler (% 81.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 63.7), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 35.2) olduğu görülmektedir.

Kadın yönetici sayısının yeterli olduğunu söyleyenlerin ise en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 39), evliler (% 81.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 55.1) ve 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 29.2) olduğu görülmektedir.

ÇİZELGE 31
EĞİTİM-SEN'E ÜYE OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN,
YÖNETİCİ KADIN ÖĞRETMENLERİN SAYISI HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

Değişkenler	Görüşler					
	Yetersiz		Yeterli		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%1.3	Sayı	%
20-30	220	40.7	108	35.4	8	42.1
31-40	211	39.1	119	39	7	36.8
41-50	102	18.9	72	23.6	2	10.5
51 Ve Üzeri	7	1.3	6	2	2	10.5
Toplam	540	100	305	100	19	100
Medeni Durum						
Evli	440	81.5	249	81.6	14	73.7
Evli Değil	100	18.5	56	18.4	5	26.3
Toplam	540	100	305	100	19	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	26	4.8	24	7.9	3	15.8
İlköğretim	344	63.7	168	55.1	14	73.7
Ortaöğretim	167	30.9	107	35.1	1	5.3
Yükseköğretim	3	0.6	6	2	1	5.3
Toplam	540	100	305	100	19	100
Hizmet Yılı						
1-5	190	35.2	89	29.2	6	31.6
6-10	121	22.4	64	21	5	26.3
11-15	67	12.4	34	11.1	2	10.5
16-20	93	17.2	62	20.3	2	10.5
21 Ve Üzeri	69	12.8	56	18.4	4	21.1
Toplam	540	100	305	100	19	100
GENEL TOPLAM	540	62.5	305	35.3	19	2.2

Kadın öğretmenlerin yönetici kadrolarında yetersiz sayıda olmalarının nedenleri değişik ifadelerle yazılarak açıklanmıştır. Açık uçlu olarak sorulan bu soruya verilen yanıtlar genellendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır: “Kadının ev işi ve çocuk sorumluluklarının fazla olmasından dolayı kendisinin, yönetici olmak

istememediğini" belirtenler % 12.4 oranla en sık belirtilen nedendir. İkinci sırada % 6.6 oranla, "kadınların ilgisizliği, isteksizliği" şeklinde ifade edilmiştir. % 4.7 oranında, "kadının kendine güvensizliği" neden olarak belirtilirken, % 4.3 oranında, "yöneticiliğin fazla zaman alması", % 3.8 oranında, "erkeklerin fırsat tanımamaları", % 3.7 oranında "kadınların yönetici olamayacağına ilişkin önyargı", % 2.2, "kadınların siyasetin dışında olması ve yönetici kadroların daha çok siyasi iradeyle belirlenmesi" olarak belirtilmiştir.

Anketlerde açıklama bölümü % 62.3 oranda boş bırakılmıştır.

3.1.1.3. Sendika Üyesi Olmayan Kadın öğretmenlerin, Çalıştığı Kurumda Yönetici Olmak İsteyip İstemediklerine İlişkin Görüşleri:

Araştırma kapsamında, sendikaya üye olmayan kadın öğretmenlerin çoğunluğu (% 70.5) yönetici olmak istemediğini belirtirken; % 15.9' u yönetici olmak istediğini, % 11.8' i kararsız olduğunu bildirmiştir. Bu soru, % 1.9 oranında cevapsız bırakılmıştır.

Çizelge 32'ye göre, yönetici olmak istemediğini belirtenlerin, kişisel özelliklerine göre dağılımda en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (%39.2), evliler (%83.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (%61.2), 1-5 yıl hizmeti olanlar (%30.4) olduğu görülmektedir.

Çalıştığı kurumda yönetici olmak isteyenlerin ise en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (%44.5), evliler (%74.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (%53.3), 1-5 yıl arası hizmeti olanlar (%37.2) olduğu görülmektedir. Daha genç ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yöneticilik konusunda daha istekli olduğu söylenebilir.

Yönetici olma konusunda kararsız olduğunu belirtenler ise, kendi arasında en çok, 20-40 yaş arasında olanlar (%87.2), evliler (%78.4), ilköğretim okullarında çalışanlar (%67.6), 1-5 yıl hizmeti olanlar (%45.1) olarak görülmektedir. En kalabalık grup %83.1'lik bir yüzde ile yönetici olmak istemediğini belirten evli kadın öğretmenlerdir.

ÇİZELGE 32
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN,
ÇALIŞTIĞI KURUMDA YÖNETİCİ OLMA KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler							
	Evet		Hayır		Kararsız		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	61	44.5	226	37.1	44	43.1	5	31.3
31-40	46	33.6	239	39.2	45	44.1	7	43.8
41-50	26	19	133	21.8	13	12.7	4	25
51 Ve Üzeri	4	2.9	11	1.8	-	-	-	-
Toplam	137	100	609	100	102	100	16	100
Medeni Durum								
Evli	102	74.5	506	83.1	80	78.4	15	93.8
Evli Değil	35	25.5	103	16.9	22	21.6	1	6.3
Toplam	137	100	609	100	102	100	16	100
Okul Kademesi								
Okul Öncesi	14	10.2	38	6.2	-	-	1	6.3
İlköğretim	73	53.3	373	61.2	69	67.6	11	68.8
Ortaöğretim	49	35.8	189	31	33	32.4	4	25
Yükseköğretim	1	0.7	9	1.5	-	-	-	-
Toplam	137	100	609	100	102	100	16	100
Hizmet Yılı								
1-5	51	37.2	185	30.4	46	45.1	3	18.8
6-10	32	23.4	134	22	20	19.6	4	25
11-15	14	10.2	71	11.7	15	14.7	3	18.8
16-20	24	17.5	114	18.7	17	16.7	2	12.5
21 Ve Üzeri	16	11.7	105	17.2	4	30.9	4	25
Toplam	137	100	609	100	102	100	16	100
GENEL TOPL.	137	15.9	609	70.5	102	11.8	16	1.9

3.1.1.4. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Yönetici Olmak İstememe Nedenleri:

Yönetici olmak istemediğini ya da bu konuda kararsız olduğunu belirtenler bu isteksizliklerinin nedenlerini değişik ifadelerle açıklamışlardır. Çizelge 33, bu açıklamaları kendi arasında gruplayarak düzenlenmiştir. Çizelgede görüldüğü gibi, genel toplam içinde “öğretmenlik mesleğini seviyorum” diyenler, % 10.9 oranında olup; bunların kişisel özelliklerine göre dağılımında en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 41.5), evliler (% 83), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 70.2), 1-5 yıl arası hizmeti olanlar (% 31.9) olduğu görülmektedir. Daha önce "Mesleki Özellikleri" başlığı altında gördüğümüz (Bakınız: Çizelge 2), mesleği seçme ve halen çalışma nedeni olarak, “mesleğimi sevdiğimi için” yanıtını veren öğretmen grubunun, burada da mesleğini sevdiğini söyleyerek yönetici olmaktan uzak durduğu söylenebilir. Bu yanıtlardan, yöneticiliğin aynı zamanda, öğretmenlik mesleğinden uzaklaşmak anlamında düşünüldüğü gözlenmektedir. Oysa yönetici de bir öğretmendir. Öğrencilerle her konuda ilgilenebilir. Verilen yanıtlar, bugünkü yöneticilerin özelliğine ve yöneticilik anlayışına eleştirel bir yaklaşım da içermektedir.

ÇİZELGE 33

SEÇİLMİŞ DEĞİŞKENLERE GÖRE; EĞİTİM-SEN'E ÜYE OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİ OLMAK İSTEMEME NEDENLERİ

Değişkenler	GÖRÜŞLER															
	Ev İşi Ve Çocuk Bakımı Sorumluluğu		Bugünkü Koşullarda Yöneticilik Yapmak İstememe		Öğretmenliği Sevme		TümGünü Okulda Geçirmek İstememe		Kendini Yeterli Görmeme		Sorumluluk Almak İstememe		Yöneticiliği sevmeme		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	27	31.4	15	45.5	30	31.9	31	34.8	46	61.3	11	28.9	13	46.4	163	38.7
31-40	41	47.7	10	30.3	39	41.5	27	30.3	22	23.3	17	44.7	11	39.3	170	40.4
41-50	17	19.8	8	24.2	24	25.5	26	39.2	7	9.3	10	26.3	4	14.3	80	19
51 Ve Üzeri	1	1.2	-	-	1	1.1	5	5.6	-	-	-	-	-	-	8	1.9
Toplam	86	100	33	100	94	100	89	100	75	100	38	100	28	100	421	100
Medeni Durumu																
Evli	80	93	25	75.8	78	83	78	87.6	56	74.7	35	92.1	14	85.7	327	77.6
Evli Değil	6	7	8	24.2	16	17	11	12.4	19	25.3	3	7.9	4	14.3	94	22.3
Toplam	86	100	33	100	94	100	89	100	75	100	38	100	28	100	421	100
Okul Kademesi																
Okul Öncesi	5	5.8	2	6.1	2	2.1	8	9	1	1.3	3	7.9	2	7.1	30	7.1
İlköğretim	53	61.6	21	63.6	66	70.2	50	56.2	60	80	19	50	16	57.1	241	57.2
Ortaöğretim	25	29.1	10	30.3	25	26.6	31	34.8	14	18.7	16	42.1	10	35.7	144	34.2
Yükseköğretim	3	3.5	-	-	1	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	6	1.4
Toplam	86	100	33	100	94	100	89	100	75	100	38	100	28	100	421	100
Hizmet Yılı																
1-5	18	20.9	12	36.4	30	31.9	25	28.1	52	69.3	10	26.3	15	53.6	123	29.2
6-10	24	27.9	7	21.2	13	13.8	24	37	8	10.7	7	18.4	3	10.7	104	24.7
11-15	11	12.8	2	6.1	13	13.8	7	739	2	2.7	7	18.4	4	14.3	57	13.5
16-20	20	23.3	8	24.2	21	22.3	12	13.5	6	8	5	13.2	69	21.4	79	18.8
21 Ve Üzeri	13	15.1	4	12.1	17	18.1	21	23.6	7	9.3	9	23.7	-	-	58	13.8
Toplam	86	100	33	100	94	100	89	100	75	100	38	100	28	100	421	100
Genel Toplam	86	10	33	3.8	94	10.9	89	10.3	75	8.7	38	4.4	28	3.2	421	48.7

“Tüm günü okulda geçirmek istemiyorum” diyenler % 10.3 oranında olup, kendi arasında kişisel özelliklere göre en çok, 20-30 yaş arasında (% 34.8), evli (% 87.6), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 56.2), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 28.1) dır. Bütün gününü okulda geçirmeyi istememe durumunun, büyük oranda ev çocuk bakımı sorumluluklarından kaynaklandığı düşünülebilir.

“Ev işi ve çocuk bakım sorumluluğum fazla” diyenler % 10 oranındadır. Bu yanıtta en yüksek oranların, 31-40 yaş arasında olanlarda (% 47.7), evlilerde (% 93), ilköğretim okullarında çalışanlarda (% 61.6), 6-10 yıl hizmeti olanlarda (% 27.9) olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunda, çocukları olan annelerin çocuklarının henüz küçük olduğu düşünülürse, kadının öncelikli görevinin evi ve ailesi olduğu yaklaşımla kadın doğal olarak kendini eve çekmektedir. Bu durumda da bütün gününü okulda geçirmek istememesi doğaldır. “Ev işi ve çocuk bakımı sorumluluğum fazla”, “tüm günü okulda geçirmek istemiyorum” diyenlerin, aile sorumluluklarından dolayı yönetici olmak istemediklerini, % 20.3 oranla da yanıtlar arasında çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

“Kendimi yeterli bulmuyorum” ifadesi ile kendine güvenlerinin az olduğunu belirten kadınlar % 8.7 oranındadır. Yanıtlar arasında en yüksek oranları, 20-30 yaş arasında olanların (% 61.3), evlilerin (% 74.7) ilköğretim okullarında çalışanların (% 80), 1-5 yıl hizmeti olanların (% 69.3) aldığı görülmektedir. Meslekte yeni olan genç öğretmenlerin, yöneticilik konusunda kendilerine güvenmemeleri, çekimser davranmaları diğer seçeneklerle bir bütünlük içindedir.

“Sorumluluk almak istemiyorum” diyenler % 41 oranında olup; bunların değişkenlere göre dağılımda en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 44.7), evliler (% 93), ilköğretim okullarında çalışanlarda (% 61.6), 6-10 yıl hizmeti olanlarda (% 27.9) olduğu görülmektedir.

92.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 50), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 26.3) olduğu görülmektedir.

“Bugünkü koşullarda yöneticilik yapmak istemiyorum” diyenler % 3.8 oranındadır. 20-30 yaş arasında olanlar (% 45.5), evliler (% 75.8), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 63.6), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 36.4) kendi aralarında çoğunluğu oluşturmaktadır. Meslekte yeni ve daha genç olan öğretmenlerin verdikleri bu yanıtlar, eğitim sistemine ve varolan yönetici kadrosuna eleştirel bir bakış getirmekte ve bir hoşnutsuzluk ifade etmektedir.

“Yöneticiliği sevmediğini” belirtenler ise, % 3.2 oranındadır. 20-30 yaş arasında olanlar % 46.4, evliler % 85.7, ilköğretim okullarında çalışanlar % 57.1 ve 1-5 yıl hizmeti olanlar % 53.6 oranında, yöneticiliği sevmemeyi yönetici olmak istememe nedeni olarak belirtmişlerdir. Burada da, meslekte yeni ve genç öğretmenleri görmekteyiz. Varolan yöneticileri eleştirmekle birlikte., aktif olarak öğretmenlik yapmayı sevdikleri söylenebilir.

Bu soruda açıklama yapmayanların oranı % 48.7’ dir.

3.1.2. Geleneksel Rol Dağılımı ve Toplumsal Cinsiyetçilik

3.1.2.1. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Meslek Seçimindeki En Önemli Etkenler:

Araştırma kapsamına giren öğretmenlerin % 42.7’ si, öğretmenlik mesleğini seçerken en önemli etkenin “öğretmenlik mesleğine duydukları sevgi” olduğunu belirtirken; % 32.4’ ü bu mesleği “rastlantısal” olarak, % 17’ si “kadınlar için uygun

bir meslek olması” nedeniyle ve % 7.2’ si “ailenin isteğiyle” seçtiklerini belirtmiştir.

Çizelge 34’te görüldüğü gibi, bu mesleği seçmesinde en önemli etkenin “öğretmenlik mesleğine duyulan sevgi” olduğunu belirtenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımında en yüksek oranlar şöyledir: 31-40 yaş arasında olanlar % 42, evliler % 85.7, ilköğretim okullarında çalışanlar % 59.6, 1-5 yıl hizmeti olanlar % 27.9. Geleneksel rollerde birincil görevi annelik olan kadın, çocukların bakımı ve eğitimi ile iç içedir. Bu anlamda, anneliğin devamı gibi görülen öğretmenlik mesleği de sevilerek kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Kadın kendini öncelikle anne olarak tanımlayıp, duygu ve düşüncelerini bu anlamda geliştirdiği için, meslek seçimi aşamasında da doğal olarak bu yaklaşımıyla uyumlu bir meslek olan öğretmenlik mesleğini severek seçmektedir.

Bu mesleği rastlantısal olarak seçtiğini belirten kadınların en çoğu, 20-30 yaş arasında olanlar (% 45.7), evliler (% 76.8), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 65.4), 1-5 yıl arası hizmeti olanlardır (% 37.9). Yaş ve hizmet yılına göre baktığımızda daha çok genç öğretmenlerin rastlantısal olarak bu mesleği seçtiğini görüyoruz.

Son yıllarda yükseköğrenime ilişkin rol oynayan sisteminde etkisiyle tüm meslek seçimlerinde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin seçiminde de rastlantısallık çok önemli bir paya sahiptir.

ÇİZELGE 34
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN,
MESLEK SEÇİMLERİNDEKİ EN ÖNEMLİ ETKENLER.

Değişkenler	En Önemli Etkenler							
	Ailenin İsteği		Rastlantısal		Öğretmenlik Mesleğini Sevme		Kadınlar İçin Uygun Meslek	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	18	29	128	45.7	120	32.5	68	46.3
31-40	22	35.5	108	38.6	155	42	49	33.3
41-50	22	35.5	41	14.6	86	23.3	26	17.7
51 Ve Üzeri	-	-	3	1.1	8	2.2	4	2.7
Toplam	62	100	280	100	369	100	147	100
Medeni Durum								
Evli	49	79	215	76.8	316	85.7	119	81
Evli Değil	13	21	65	23.2	53	14.4	28	19
Toplam	62	100	280	100	369	100	147	100
Okul Kademesi								
Okul Öncesi	4	6.5	8	2.9	26	7.1	14	9.6
İlköğretim	43	69.4	183	65.4	220	59.6	78	53
Ortaöğretim	15	24.1	86	30.7	117	31.7	54	36.7
Yükseköğretim	-	-	3	1.1	6	1.6	1	0.7
Toplam	62	100	280	100	369	100	147	100
Hizmet Yılı								
1-5	14	22.6	106	37.9	103	27.9	59	40.1
6-10	12	19.34	70	25	69	18.7	39	26.6
11-15	8	12.9	39	13.9	42	11.4	13	8.8
16-20	10	16.1	35	12.5	92	24.9	19	12.9
21 Ve Üzeri	18	29	30	10.7	63	17.1	17	11.6
Toplam	62	100	280	100	369	100	147	100
GENEL TOPL.	62	7.2	280	32.4	369	42.7	147	17

Yine son yıllarda uygulanmaya başlanılan, öğretmenlik mesleği dışında formasyonlara sahip meslek elemanlarının öğretmen olarak atanmasının da bu rastlantısal seçimde payı olduğu düşünülebilir.

Öğretmenliği, “kadınlar için uygun meslek olduğu” için seçenlerin, kendi arasında en yüksek oranlarını, 20-30 yaş arasında olanlar (% 46.3), evliler (% 81), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 53), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 40.1) oluşturmaktadır. Geleneksel roller içinde kendisini tanımlayan kadın, annelik görevi ile öğretmenlik görevini kendi içinde bütünleştirmiştir. Biri ötekinin devamı olarak

görülmektedir. Kadın annedir, anneliği okulda da sürdürmesi olağandır. Öğretmenliğin, “kadınlar için uygun meslek” olarak tanımlanmasının arkasında, kadının ayırdında olmadan kabullendiği toplumsal cinsiyet rolü ile bu rol gereği geliştirdiği duygu ve düşünceleri arasındaki uygunluk yatmaktadır. Böylesi bir seçim sonucu mesleğini seçen öğretmenin, okulda da öğrencileri ve meslektaşlarıyla bu yaklaşım doğrultusunda iletişim kurması olağandır.

Ailesinin isteği ile öğretmenlik mesleğini seçtiğini belirtenler ise, kişisel özelliklerine göre en çok, 31-50 yaş arasında olanlar (% 70), evliler (% 79), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 69.4), 21 yıl ve üzerinde hizmet yılı olanlardır (% 29). Geleneksel kadınlık rolü burada etkin bir şekilde görülmektedir. Bu grup öğretmenlerin, kendi mesleğini seçme konusunda bile kararı ailesine bırakması, kendi adına karar verememesi, edilgen kadınlık rolüyle uyum içindedir. Dolayısıyla, öncelikle kadınlık rolünü benimsemiş ve kabullenmiş öğretmen, varolan bu durumu doğal olarak okul içindeki iletişimlerine de yansıtabacaktır.

3.1.2.2. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Halen Çalışma Nedenleri:

Araştırma kapsamına giren öğretmenlerin yarısına yakını (% 49.1), ekonomik bağımsızlığını önemseydiği için çalıştığını belirtmiştir. Mesleğini çok sevdiği için çalışanlar % 33.3, aile bütçesine katkı sunmak amacıyla çalışanlar % 12.8, evin geçimini sağlamak için çalışanlar % 4.7 oranındadır.

Çizelge 35’te görüldüğü gibi, “ekonomik bağımsızlığını önemseydiği için” çalıştığını bildirenler, kişisel özelliklerine göre en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 49.8), evliler (% 76.4), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 59.7), 1-5 yıl hizmeti

olanlar (% 42.2) dir. Yüksek yaşa doğru oranlar azalmaktadır. Genç yaştaki kadın öğretmenlerin, ekonomik bağımsızlıklarını yaşlı kadın öğretmenlerden daha fazla önemsemeleri, yeni nesil öğretmen kuşağında kadının bağımsızlığının ekonomik bağımsızlıkla mümkün olabileceği düşüncesinin daha etkin olduğunu göstermektedir.

ÇİZELGE 35
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN,
BELİRTTİKLERİ HALEN ÇALIŞMA NEDENLERİ.

Değişkenler	Halen Çalışma Nedeni							
	Aile Bütçesine Katkı		Evin Geçimini Sağlama		Mesleği Sevme		Ekonomik Bağımsızlık	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	35	31.5	11	26.8	79	27.4	211	49.8
31-40	43	38.8	16	39	120	41.7	158	37.3
41-50	32	28.8	13	31.7	82	28.5	49	11.6
51 Ve Üzeri	1	0.9	1	2.4	7	2.4	6	1.4
Toplam	111	100	41	100	288	100	424	100
Medeni Durum								
Evli	102	91.9	21	51.2	256	88.9	324	76.4
Evli Değil	9	8.1	20	48.8	32	11.1	100	23.6
Toplam	111	100	41	100	288	100	424	100
Okul Kademesi								
Okul Öncesi	15	13.5	3	7.3	10	3.5	25	5.9
İlköğretim	61	55	25	61	187	64.9	253	59.7
Ortaöğretim	34	30.6	13	31.7	87	30.2	141	33.3
Yükseköğretim	1	0.9	-	-	4	1.4	5	1.2
Toplam	111	100	41	100	288	100	424	100
Hizmet Yılı								
1-5	26	23.4	9	22	71	24.7	179	42.2
6-10	26	23.4	6	14.6	58	20.1	100	23.6
11-15	18	16.2	6	14.6	33	11.5	46	10.8
16-20	19	17.1	13	31.7	61	21.2	64	15.1
21 Ve Üzeri	22	19.8	7	17.1	65	22.5	35	8.3
Toplam	111	100	41	100	288	100	424	100
GENEL TOP.	111	12.8	41	4.7	288	33.3	424	49.1

Mesleğini sevdiği için çalıştığını belirtenler arasında en yüksek oranlar ise, 31-40 yaş arasında olanlarda (% 41.7), evlilerde (% 88.9), ilköğretim okullarında çalışanlarda (% 64.9) ve 1-5 yıl hizmeti olanlardadır (% 24.7). 21 yıl ve üzerinde hizmeti olanlar da, % 22.5 oranla bu seçeneği işaretlemişlerdir. Meslek seçiminde en

önemli etken olarak bu seçeneği işaretleyenlerle, halen mesleği sürdürme nedeni olarak “mesleğe duyduğu sevgiyi” belirtenlerin oranlarında benzerlik vardır. Bu seçeneğin meslek seçiminde ve mesleğe devamda kararlılık göstermesi, öğretmenlik mesleğini severek seçenlerin, bu mesleği yine severek sürdüren idealist insanlar olduğunu göstermektedir. Bu seçeneği işaretleyenlerin ilginç bir yanı da, orta yaş grubunda, evli ve ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler olmalarıdır. Bu gruba, emekli olmasına rağmen, yeniden mesleğe dönen öğretmenler de dahildir.

Aile bütçesine katkı yapmak amacıyla çalışanların, kendi arasında dağılımında en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 38.8), evliler (% 91.9), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 55), 1-10 yıl hizmeti olanlar (% 46.8) olduğu görülmektedir. Kadının, kendisini bu seçenekte tanımlaması, geleneksel rollerle bütünleşmektedir. Öncelikli işini ev ve çocuk bakımı olarak gören kadın, iş hayatını ikinci planda görmektedir. Hayat pahalılığı karşısında erkeğin getirdiği gelirin evin geçimine yetmemesi nedeniyle, bu grup kadın öğretmenlerin çalışma amacı aile bütçesine katkı yapmaktır.

Evin geçimini sağlamak amacıyla çalışanların dağılımına bakıldığında ise en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 39), evliler (% 51.2), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 61), 16-20 yıl hizmeti olanlar (% 31.7) olduğu görülür. Zorunluluktan çalışanların % 48.8 oranla evli olmadığı ve % 31.7 oranla 16-20 yıl hizmeti olduğu göz önünde tutulursa, bu öğretmenlerin, boşanma, eş ölümü vb. durumlardan ötürü evlerinin geçimini tek başlarına üstlenmiş oldukları düşünülebilir.

3.1.2.3. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Evde ve İşyerinde Kadın Olmaktan Kaynaklanan Sorunları Olup Olmadığı:

Araştırmaya katılan bu grup kadın öğretmenlerin evde ve işyerinde, kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar yaşamadığını belirtenlerin çoğunluğu (% 69.6), evde ve işyerinde kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar yaşamadığını belirtirken, % 29.5' i bu tür sorunlar yaşadığını belirtmiştir. Bu soru %0.9 oranında yanıtı bırakılmıştır., kişisel özelliklerine göre dağılımında, en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 39.9), evliler (% 81.5), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 60.2), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 31.6) olduğu görülür. “Sorunu yokmuş gibi” cevap verenlerin, daha önceki sorulara verdikleri cevaplara bakıldığında ortaya belirgin çelişkiler çıkmaktadır. Bu grubun, öğretmenlik dışında zamanını en çok ev işi ve çocuk bakımı almaktadır. Bu kadınlar kendilerine vakit ayıramamaktadırlar. Yine bu kadın öğretmenlere göre yönetici kadın sayısı yetersizdir ve bu yetersizliğin nedeni de, kadınlara yönelik bakış açısının olumsuzluğudur. Bu grup aynı zamanda ev sorumluluklarını eşleriyle yeterince paylaşamamaktadır. Bu çelişki analiz edildiğinde, kadın olmaktan kaynaklı sorun yaşamadığını belirten öğretmenlerin farkındalık düzeylerinin yetersiz olduğu, ya da, sorunlarını ifade ederken yeterince açık ve dürüst davranmadığı düşünülebilir.

Kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar yaşadıklarını belirtenlerin en çok dağılımı ise, 20-340 yaş arasında olanlar (% 44.7), evliler (% 80.4), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 62.7), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 35.3) olduğu görülür. Burada da, varolan durumu kabullenmeyip eleştirel bir tavır alanların, yine yaşı genç, meslekte yeni olan öğretmenler olduğu görülür. Farkındalık düzeyinin daha yüksek olduğunu gözlediğimiz bu kadınlar, sorunlarını değişik şekillerde ifade etmişlerdir:

ÇİZELGE 36
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN, EVDE VE İŞYERİNDE KADIN OLMAKTAN KAYNAKLANAN SORUNLAR YAŞAYIP YAŞAMADIĞI

Değişkenler	Görüşler					
	Evet		Hayır		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	114	44.7	219	36.4	3	37.5
31-40	94	36.9	240	39.9	3	37.5
41-50	40	15.7	134	22.3	2	25
51 Ve Üzeri	7	2.7	8	1.3	-	-
Toplam	255	100	601	100	8	100
Medeni Durum						
Evli	205	80.4	490	81.5	8	100
Evli Değil	50	19.6	111	18.5	-	-
Toplam	255	100	601	100	8	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	15	5.9	35	5.8	3	37.5
İlköğretim	160	62.7	362	60.2	4	50
Ortaöğretim	77	30.2	197	32.8	1	12.5
Yükseköğretim	3	1.2	7	1.2	-	-
Toplam	255	100	601	100	8	100
Hizmet Yılı						
1-5	90	35.3	190	31.6	5	62.5
6-10	61	23.9	129	21.5	-	-
11-15	28	11	75	12.5	-	-
16-20	46	18	109	18.1	2	25
21 Ve Üzeri	30	11.8	98	16.3	1	12.5
Toplam	255	100	601	100	8	100
GENEL TOPLAM	255	29.5	601	69.6	8	0.9

Evde yaşanan sorunlardan bazıları (Kendi ifadeleriyle):

"Ailede iş paylaşımı yok. Türkiye’de beyler ev işi yapmaz."

"En zor meslek ev hanımlığı."

"Her iş anneden bekleniyor."

"Evde çocuklarla ilgili tüm sorunlar, ekonomik bütçeyi ayarlamak bana düşüyor".

"Ev işleri aksadığı için aile huzuru bozuluyor."

"Hakimiyet erkeklerin olduğuna göre, erkeklerin dediği oluyor."

"Dilediğini dilediğin gibi yapama, özgürlüğün kısıtlanması."

"Büyük kararlarda ikinci planda kalma."

"Bağımsız olarak bir aktiviteye katılamıyorum."

"Erkeklerin yalnız gidebileceği yerlere kadınlar gidemiyor, sorun çıkıyor."

Bu örneklerde görüldüğü gibi, kadın evde öncelikle ev işi ve çocuk bakımı sorumluluğunun fazla olması, geleneksel kadınlık rolünün eş ve toplum tarafından dayatılması, kadının kendisine zaman ayıramaması, kadının birey olarak görülmemesi ve güvenilmemesi gibi sorunlar yaşanılmaktadır.

İş yerinde yaşanan sorunlardan bazıları:

"Hareketlerimizde ve konuşmalarımızda daha dikkatli olmak zorundayız."

"Kadınların bazı işleri beceremeyeceği düşüncesiyle kadına niteliksiz işlerin yüklenmesi."

"Yetki verme söz konusu olduğunda, kadınların daha duygusal davranacağı düşünümlere erkekler tercih ediliyor."

"Cinsel taciz."

"Yanlış anlaşılmaktan korkma, rahat davranamama."

"Önemsenmeme, rahat davranamama, davranışların farklı olması."

"Bazı idarecilerin, kadının evde oturmasının daha doğru olduğunu düşünmesi."

"Erkekler daha çok söz sahibi."

"Yöneticilerin kayıtsızlıkları."

Bu örneklerde görüldüğü gibi, kadınlık rolünün okulda da devam etmesi; kadın olması nedeniyle önemsenmeme, ciddiye alınmama, küçümsenme, yetki verilmeme, cinsel taciz ve kadının bundan korunmak için yaşadığı çeşitli sıkıntılar ifade edilmiştir.

3.1.2.4. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Ev Toplantılarına Katılıp Katılmadıkları:

Kadınların kendi aralarında düzenledikleri, "mark-dolar-altın günü" adı verilen toplantılara katılmadığını bildirenlerin oranı % 61.5' tir. Katılmayanların en çoğunu 20-30 yaş arasında olanlar (% 44.1), evliler (% 76.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 58.9), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 38.4) oluşturmaktadır.

Ev toplantılarına katıldıklarını belirtenler (% 37.7), kişisel özelliklerine göre en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 39.3), evliler (% 90.2), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 63.8) ve 1-5 yıl hizmeti olanlardır (% 24.5). Burada çoğunluğu evli ve orta yaş grubunda olan öğretmenlerin, küçük çocukları da olduğu düşünülürse, kendi aralarında düzenledikleri ev toplantılarına çocuklarıyla birlikte katılabildiklerini söyleyebiliriz. Dışarıda yapılan etkinliklere, toplantılara (sendika vb.) çocukla katılmak zor olduğu için, ev toplantılarına katılmak ve yaşanan günlük sorunları ve işleri orada konuşmak/paylaşmak tercih nedeni olabilir. Böylece kendisinden beklenen geleneksel rolleri, yani evini ihmal etmeden, çocuklarıyla birlikte olmayı sürdürmekte, ev kadınlığı rolünün bir uzantısı olarak, sosyalleşmeyi komşuluk düzeyinde tutmaktadır.

ÇİZELGE 37
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN,
EV TOPLANTILARINA KATILIP KATILMADIĞI.

Değişkenler	Görüşler					
	Evet		Hayır		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%1.3	Sayı	%
20-30	101	31	234	44.1	1	14.3
31-40	128	39.3	204	38.4	5	71.4
41-50	87	26.7	88	16.6	1	14.3
51 Ve Üzeri	10	3.1	5	0.9	-	-
Toplam	326	100	531	100	7	100
Medeni Durum						
Evli	294	90.2	404	76.1	5	71.4
Evli Değil	32	9.8	127	23.9	2	28.6
Toplam	326	100	531	100	7	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	14	4.3	38	7.2	1	14.3
İlköğretim	208	63.8	313	58.9	5	71.4
Ortaöğretim	97	29.8	177	33.3	1	14.3
Yükseköğretim	7	2.1	3	1.6	-	-
Toplam	326	100	531	100	7	100
Hizmet Yılı						
1-5	80	24.5	204	38.4	1	14.3
6-10	71	21.8	117	22	2	28.6
11-15	38	11.7	63	11.9	2	28.6
16-20	67	20.6	88	16.6	2	28.6
21 Ve Üzeri	70	21.5	59	11.1	-	-
Toplam	326	100	531	100	7	100
GENEL TOPL.	326	37.7	531	61.5	7	0.8

3.1.3. Kadın Üyelerin, Beklentilerini Karşılama Yönünde Sendikaya Bakış Açıları

3.1.3.1., Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Sendikaya Üye Olmak İsteyip İstemedikleri:

Çizelge 38’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin % 68.1’ i sendikaya üye olmak istemediğini belirtmiştir. Bu soru % 3.4 oranında cevapsız bırakılmıştır.

Üye olmak istemeyenler en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 41.2), evliler

(% 81.3), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 56), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 32.7) dır.

Sendikaya üye olmak istediğini belirten % 28.6 oranındaki kadınların ise, en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 37.7), evliler (% 81.8), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 72.5), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 33.6) olduğu görülmektedir.

ÇİZELGE 38
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN,
ÜYE OLMAK İSTEYİP İSTEMEDİĞİ.

Değişkenler	Sendikaya Üye Olmak İsteyip İstemediği					
	Evet		Hayır		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%1.3	Sayı	%
20-30	87	35.2	242	41.2	7	24.1
31-40	93	37.7	227	38.6	17	58.6
41-50	57	23.1	114	19.4	5	17.2
51 Ve Üzeri	10	4	5	0.9	-	-
Toplam	247	100	588	100	29	100
Medeni Durum						
Evli	202	81.8	478	81.3	23	79.3
Evli Değil	45	18.2	110	18.7	6	20.7
Toplam	247	100	588	100	29	100
Okul Kademesi						
Okul Öncesi	9	3.6	43	7.3	1	3.4
İlköğretim	179	72.5	329	56	18	62.1
Ortaöğretim	56	22.7	210	35.7	9	31
Yükseköğretim	3	1.2	6	1	1	3.4
Toplam	247	100	588	100	29	100
Hizmet Yılı						
1-5	83	33.6	192	32.7	10	34.5
6-10	38	15.4	148	25.2	4	13.8
11-15	35	14.2	67	11.4	1	3.4
16-20	46	18.6	102	17.3	9	31
21 Ve Üzeri	45	18.2	79	13.4	5	17.2
Toplam	247	100	588	100	29	100
GENEL TOPL.	247	28.6	588	68.1	29	3.4

3.1.3.2. Sendikaya Üye Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Üye Olmama

Nedenleri:

Sendikaya üye olmama nedenleri incelendiğinde; % 6.1 oranında “Sendika

içindeki guruplaşmaları onaylamıyorum”, % 25.7 oranında “Sendikanın sorunları çözebileceğine inanmıyorum”, % 12.8 oranında “Ev işi, çocuk bakımı sorumluluklarımdan zaman bulamıyorum”, % 9.1 oranında “Sendikalar hakkında hiç bilgim yok”, %4.4 oranında “Okul yönetimiyle ilişkiler bozuluyor”, % 2.9 oranında “Eşim izin vermiyor”, % 1.7 oranında “Çevrem bu tür etkinliklere katılmamı onaylamıyor”, % 2.1 oranında “başka” seçenekleri işaretlenmiştir. Bu soru % 5.1 oranında cevapsız bırakılmıştır.

Çizelge 39’da görüldüğü gibi, sendikaya katılmama nedeni olarak “Sendika içindeki guruplaşmaları onaylamıyorum” diyenler en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 39.4), evliler (% 80.8), ilköğretim okullarında olanlar (% 57.4) ve 1-5 yıl hizmeti olanlardır (% 27.9). Sendika içinde gerçekten siyasal gruplaşmalar ve gruplar arasında değişik konularda tartışmalar, görüş ayrılıkları vardır. Ancak, sendikaya üye olmayan kişilerin, ‘gruplaşmaları onaylamıyorum’ demesi, kendi arasında bu seçeneğin daha çok işaretlenmiş olması düşündürücüdür. Ya EĞİTİM-SEN’e üye öğretmenler grupçu davranışlarını okullarında da sürdürüyorlar ve üye olmayanlar bu davranışları görerek sendikadan uzak duruyor, ya da bu seçeneği işaretleyenler yalnızca duyumları doğrultusunda hareket ederek gerçekten bilip yaşamadıkları bir pratiği sendikaya üye olmaya engel olarak görüyorlar. Bir başka etken de, üye olmayan kadın öğretmenlerin siyasal yaşamdan daha kopuk olması, sendikada kullanılan siyasal-politik söylemi yadırgayıp üye olmaktan uzak durmaları olabilir."

SEÇİLMİŞ DEĞİŞKENLERE GÖRE; EĞİTİM-SEN'E ÜYE OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN SENDİKAYA ÜYE OLMAMA

NEDENLERİ

Değişkenler	GÖRÜŞLER																	
	Eşi İzin Vermiyor		Çevre Ve Aile Onaylamıyor		Ev Ve Çocuk Sorumlulukları		Sendika İçindeki Gruplaşmayı Onaylamıyor		Öğretmen Sendikaları Hakkında Bilgisi Yok		Okul Yönetimi ile İlişkileri Bozuyor		Sendikanın Sorunları Çözebileceğine İnanmıyor		Başka		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	11	44	8	53.3	29	2601	111	35.6	36	45.6	14	36.8	96	43.2	11	61.1	20	45.5
31-40	10	40	4	26.7	55	49.5	123	39.4	32	40.5	19	50	76	34.2	5	27.8	13	29.5
41-50	4	16	3	20	25	22.5	71	22.8	8	10.1	5	13.2	49	22.1	2	11.1	9	20.5
51 Ve Üzeri	-	-	-	-	2	1.8	7	2.2	3	3.8	-	-	1	0.5	-	-	2	4.5
Toplam	25	100	15	100	111	100	312	100	79	100	38	100	222	100	18	100	44	100
Medeni Durum																		
Evli	25	100	10	66.7	103	92.8	252	80.8	68	86.1	29	76.3	166	74.8	15	83.3	35	79.6
Evli Değil	-	-	5	33.3	8	7.2	60	19.2	11	13.9	9	23.7	56	25.2	3	16.7	9	20.5
Toplam	25	100	15	100	111	100	312	100	79	100	38	100	222	100	18	100	44	100
Okul Kademesi																		
Okul Öncesi	-	-	-	-	5	4.5	18	5.8	4	5.1	2	5.3	19	8.6	-	-	5	11.4
İlköğretim	19	76	12	80	81	73	179	57.4	51	64.6	29	76.3	123	55.4	10	55.6	22	50
Ortaöğretim	5	20	3	20	24	21.6	112	35.9	24	30.4	7	18.47	79	35.6	8	44.4	13	29.5
Yükseköğretim	1	4	-	-	1	0.9	3	1	-	-	-	-	1	0.5	-	-	4	9.1
Toplam	25	100	15	100	111	100	312	100	79	100	38	100	222	100	18	100	44	100
Hizmet Yılı																		
1-5	12	46	6	40	30	27.1	87	27.9	35	44.3	17	44.7	73	22.9	13	72.2	12	27.3
6-10	5	20	5	33.3	25	22.5	56	17.9	24	30.4	8	21.1	50	22.5	1	5.6	16	36.4
11-15	2	8	1	6.7	15	13.5	45	14.4	6	7.6	5	13.2	24	10.8	2	11.1	3	6.8
16-20	2	8	3	20	19	17.1	68	21.8	9	11.4	3	7.9	47	21.2	1	5.6	5	11.4
21 Ve Üzeri	4	16	-	-	22	19.8	56	17.9	5	6.3	5	13.2	28	12.6	1	5.6	8	18.2
Toplam	25	100	15	100	111	100	312	100	79	100	38	100	222	100	18	100	44	100
Genel Toplam	25	2.9	15	1.7	111	12.8	312	36.1	79	9.1	38	4.4	222	25.7	18	2.1	44	5.1

“Sendikanın sorunları çözebileceğine inanmıyorum” diyenlerin en çoğunu 20-30 yaş arasında olanlar (% 43.2), evliler (% 74.8), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 55.4), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 32.9) oluşturmaktadır. Mesleğe yeni başlamış genç öğretmenlerin çoğunlukla bu seçeneği işaretlemiş olması, sivil toplum örgütlenmesine güvensizlik anlamında düşündürücüdür. Bu seçeneğin yoğun olarak işaretlenmesi, ayrıca, eğitim dünyasında sendikal örgütlenmeden şu an için uzak durma, eleştirme, güvenmeme anlamı da taşıyabilir.

Kadınların sendikaya katılmama nedeni olarak, ev sorumluluklarının fazla olduğu gerekçesi öncelikle söylenirken, bu soruda farklı bir fotoğraf ortaya çıkmıştır. Sendika içindeki gruplaşmalar ve sendikaya olan güvensizlik öncelikle işaretlenmiştir. Buradan çıkabilecek birinci sonuç: sendikal alanı grupların hakimiyet alanı olarak gören grupçu, dayatmacı üyelerin ve buna fırsat tanıyan sendika yöneticilerinin, bu tavır sürdürüldüğü sürece, varolan üye potansiyeli kaybedilebileceği gibi, yeni üyelerin gelmesinin de engelleneceğini görmeleri gereğidir. İkinci sonuç ise: sendikal işleyişte, sendikal tavır ve tutumda, sendikal eylemde kadın öğretmenleri çeken, onlara seslenen yeterli çabanın gösterilmemesidir.

“Ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarından dolayı” sendikaya üye olmadığını belirtenlerin çoğunu, 31-40 yaş arasında olanlar (% 49.5), evliler (% 92.8), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 73), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 27.1) oluşturmaktadır. Bu seçeneği işaretleyen ve büyük çoğunluğunu ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin oluşturduğu bu grubun hem “ev, çocuk bakımı sorumluluklarının” diğer gruplardan daha çok olabileceği, hem de bu

gerekçenin arkasına sığınarak sendikaya gelmeme konusunda kabul edilebilir bir açıklama yapmayı seçtikleri düşünülebilir.

“Sendikalar hakkında hiç bilgim yok” diyenler ise kendi arasında en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 45.6), evliler (% 86.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 64.6), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 44.3) dan oluşmaktadır. Sendikanın, meslekte yeni ve genç olan bu öğretmenlere yeterince ulaşamadığı görülmektedir. Sendika hakkında bilgileri olmadığı için sendikaya katılmadığını söyleyen bu öğretmenlere yine sendikal eğitimle ulaşılabilir, bu anlamda da sendika üyelerine ve yöneticilerine yeni görevler düşmektedir.

“Sendikaya üye olmak okul yönetimi ile ilişkileri bozuyor” diyenleri ise daha çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 50), evliler (% 76.3), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 76.3), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 44.3) oluşturmaktadır. Burada, kadının kendisine bakış açısını belirleyen geleneksel bir tutum ortaya çıkmaktadır: Kadın bağımsız karar veremez, uysaldır, söz dinler, vb. özelliklerinden, kadının sıkışmışlığı, kendine olan güvensizliği, korku ve kaygıları ortaya çıkmaktadır.

“Eşim izin vermiyor” diyenler de, kişisel özelliklerine göre en çok, 20-30 yaş arası olanlar (% 44), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 76), 1-5 hizmet yılı olanlardır (% 48). Burada da, kendi adına karar alamayan, erkek egemenliğinin altında sıkışmış evli kadın kimliği ortaya çıkmaktadır.

“Çevrem ve ailem bu tür etkinliklere katılmamı onaylamıyor” diyenlerin en çoğunu, 20-30 yaş arasında olanlar (% 53.3), evli olanlar (% 66.7), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 80), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 40) oluşturmaktadır. Toplumda varolan geleneksel bakış, kadının yerinin evi olduğu şeklindedir. Bu

anlamda 'erkek işi' olan sendikalarda da kadının yeri yoktur bakışı kadını rahatsız etse de, kendi adına karar verememekte, kendi sözünü söyleyememektedir.

“Başka” seçeneğini işaretleyenler, “Kadının bu tür etkinliklerle uğraşmasını uygun bulmuyorum”, ya da “Yüksek lisans eğitimimi sürdürdüğüm için zaman bulamıyorum”, “Başka etkinliklere katılıyorum” şeklinde açıklamalar yapmışlardır.

3.2. Toplumda Cinsiyet Temelinde Varolan Eşitsizliğin Değerlendirilmesi

3.2.1. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Öğretmenler Arasında Cinsiyet Ayırmacılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri:

Araştırma kapsamına giren öğretmenlerin % 69.1’ i, öğretmenler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını belirtirken, % 14.4’ ü ayırdında olmadığını, % 14 ise yapıldığını belirtmiştir. Bu soru % 2.5 oranında cevapsız bırakılmıştır.

Çizelge 40’ta görüldüğü gibi, öğretmenler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını söyleyenler, kişisel özelliklerine dağılımda en çok, 20-30 yaş arasında (% 38.7), evli (% 83.3), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 60), 1-5 yıl hizmeti olanlardır (% 31.2). Bu sonuçlar, kadın olmaktan kaynaklı sorunlar yaşamadığı seçeneğini işaretleyenlerin oranları ile benzerlik göstermektedir. Varolan kadınlık rolünü olduğu gibi sürdüren kadınlar, aynı zamanda böyle bir ayırım yapılmadığını düşünüyor olabilirler

“Ayırdında değilim” diyenlerin en çoğunu ise, 31-40 yaş arasında olanlar (% 41.1), evliler (% 82.3), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 66.1), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 39.5) oluşturmaktadır. Bu seçeneği işaretleyenler, farkındalık düzeylerini

doğrudan ifade etmişlerdir.

ÇİZELGE 40
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN, ÖĞRETMENLER ARASINDA CİNSİYET AYIRIMCILIĞI YAPILIP YAPILMADIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler							
	Evet		Hayır		Ayrımda Değil		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	46	38	231	38.7	49	39.5	10	45.5
31-40	62	51.2	216	36.2	51	41.1	8	36.4
41-50	12	9.9	140	23.5	20	16.1	4	18.2
51 Ve Üzeri	1	0.8	10	1.7	4	3.2	-	-
Toplam	121	100	597	100	124	100	22	100
Medeni Durum								
Evli	86	71.1	437	83.3	102	82.3	18	81.8
Evli Değil	35	28.9	100	16.8	22	17.7	4	18.2
Toplam	121	100	597	100	124	100	22	100
Okul Kademesi								
Okul Öncesi	4	3.3	38	6.4	9	7.3	2	9.1
İlköğretim	76	62.8	358	60	82	66.1	10	45.5
Ortaöğretim	40	33.1	193	32.3	32	25.8	10	45.5
Yükseköğretim	1	0.8	8	1.3	1	0.8	-	-
Toplam	121	100	597	100	124	100	22	100
Hizmet Yılı								
1-5	40	33.1	186	31.2	49	39.5	10	45.5
6-10	28	23.1	133	22.3	26	21	3	13.6
11-15	19	15.7	67	11.2	14	11.3	3	13.6
16-20	23	19	117	19.6	13	10.5	4	18.2
21 ve üzeri	11	9.1	94	15.7	22	17.7	2	9.1
Toplam	121	100	597	100	124	100	22	100
GENEL TOPL.	121	14	597	69.1	124	14.4	22	2.5

“Öğretmenler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor” diyenlerin en çoğunu, 31-40 yaş arasında olanlar (% 51.2), evliler (% 71.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 62.8), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 33.1) oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin verdikleri örneklerden bazıları şunlardır:

"Öğretmenler odasının temizliği kadınlardan sorulur."

"Bayan öğretmenlere fazla sorumluluk verilmiyor, güvenilmiyor."

"Önemsenmeme, el sıkışmama vb."

"Okul müdürlerinin bayan öğretmenlere olumsuz yaklaşımları var."

"Yönetici atamalarında hep erkeklere öncelik veriliyor."

"Bazı komularda erkek öğretmenlerin fikirlerine, düşüncelerine daha fazla önem veriliyor."

"İdareci arkadaşlar, bir erkek öğretmene gösterdikleri hoşgörüyü bize göstermiyor."

"Ezmeye ve bastırılmaya uygun cins olarak görülüyoruz. Özellikle idareciler tarafından."

"Kadınlar zaman zaman ciddiye alınmıyor, bize kadın olmamızdan kaynaklanan garip önyargılarla bakıyorlar."

Bu örneklerde de görüldüğü gibi, okullarda da kadını küçümseme, önemseme, aşağılama gibi davranışlar yaşanmaktadır. Ama, önemli bir bölümünün bu durumdan rahatsız olmaması ve farkındalık düzeylerinin düşüklüğü dikkat çekmektedir.

3.2.2. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Öğrenciler Arasında Cinsiyet Ayırmıcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri:

Öğrenciler arasında cinsiyet ayırmıcılığı yapılmadığını belirtenler % 74.7 oranla çoğunluğu oluştururken, % 13'ü yaşandığını, % 11.6' sı ayırdında olmadığını belirtmiştir. Çizelge 41'de görüldüğü gibi, cinsiyet ayırmıcılığının yaşanmadığını belirtenlerin kişisel özelliklerine göre en çoğunu 20-30 yaş arasında olanlar (% 38.1), 31-40 yaş arasında olanlar (% 37.2), evliler (% 83.1), ilköğretim okullarında

çalışanlar (% 61.6), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 33.2) oluşturmaktadır. (Bu konuya ilişkin diğer veriler daha sonraki bölümlerde verilecektir. Bu konu tartışmaya açıktır.)

Öğrenciler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını belirtenler ise, kişisel özelliklerine göre en çok, 20-30 ve 31-41 yaşları arasında olanlar (% 43.8), evli olanlar (% 71.4), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 57.1), 1-5 yıl hizmeti olanlardır (% 33).

Öğrenciler arasında yapılan cinsiyet ayrımcılığına yönelik bazı örnekler şöyle ifade edilmiştir:

"Cinsiyete göre sorumluluk yüklüyoruz."

"Siz kızsınız, kendinize dikkat edin. Erkekler kız arkadaşlarına göz kulak olsun gibi söylemler."

"Kıyafet, davranışları konusunda kız öğrenciler daha çok uyarılıyor."

"Kızları tercih ediyorum. Erkek öğrenciler düzeni daha çok bozuyor, yaramaz oluyor, problemlerin çoğunu erkek öğrenciler çıkartıyor."

"Erkek öğretmenler erkek öğrencilere daha sert, kız öğrencilere daha ılımlı ve anlayışlı davranıyor."

"Bulunduğum çevre kız öğrenciler erkek öğrencilere göre daha zor şartlarda olduğu için zaman zaman destek olmak bakımından kayırdığım olur."

"Erkek öğrencilere, erkekler ağlamaz, kız gibi ağlama deniliyor."

"Bazı öğretmenler yapıyor. Erkek öğretmenlerin, kız ve erkekleri birbirinden ayrı tuturma ve konuşmamalarını istemeleri."

"Bayan öğretmenler kızlara duygusal, erkeklere karşı katı oluyor."

"Erkek öğrencilere, kızlara göre daha katı davranılıyor."

Bu örneklerde birçok çelişki bir arada görülmektedir. Kişiler kendi psikolojik durumlarına ve yaşantılara göre olaylara bakıp değerlendirmelerde bulunuyor. Ancak, farklı cinslerden farklı beklentilerin olduğu çok açık bir biçimde görülüyor.

ÇİZELGE 41
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN, ÖĞRENCİLER ARASINDA CİNSİYET AYIRIMCILIĞI YAPILIP YAPILMADIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler							
	Evet		Hayır		Ayırdında Değil		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	49	43.8	246	38.1	39	39	2	28.6
31-40	49	43.8	240	37.2	45	45	3	42.9
41-50	14	12.5	178	22.9	12	12	2	28.6
51 Ve Üzeri	-	-	11	1.7	4	4	-	-
Toplam	112	100	645	100	100	100	7	100
Medeni Durum								
Evli	80	71.4	536	83.1	83	83	4	57.1
Evli Değil	32	28.6	109	16.9	17	17	3	42.9
Toplam	112	100	645	100	100	100	7	100
Okul Kademesi								
Okul Öncesi	5	4.5	42	6.5	6	6	-	-
İlköğretim	64	57.1	397	61.6	63	63	2	28.6
Ortaöğretim	42	37.5	198	30.7	30	30	5	71.4
Yükseköğretim	1	0.9	8	1.2	1	1	-	-
Toplam	112	100	645	100	100	100	7	100
Hizmet Yılı								
1-5	3	33	214	33.2	32	32	2	28.6
6-10	34	30.4	122	18.9	34	34	-	-
11-15	15	13.4	74	11.5	14	14	-	-
16-20	19	17	126	19.5	7	7	5	71.4
21 Ve Üzeri	7	6.3	109	16.9	13	13	-	-
Toplam	112	100	645	100	100	100	7	100
GENEL TOPL.	112	13	645	74.7	100	11.6	7	0.8

Öğrenciler arasında cinsiyet ayırımı yapıldığına ilişkin soruyu, "ayırdında değilim" diye yanıtlayan öğretmenlerin en yüksek oranlarını, 31-40. yaş

arasında olanlar (% 45), evliler (% 83), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 63), 6-10 yıl hizmeti olanlar (% 34) oluşturmaktadır.

3.2.3. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Ders Programları ve Kitaplarında Cinsiyet Ayrımcılığı Yapan Öğeler Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri:

Ders kitaplarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını belirtenler % 61.3 oranında olup çoğunluğu oluşturmaktadır. Ayrımcılığın yapıldığını belirtenler % 21.2, ayırdında değilim diyenler % 16.8 lik bir oran oluşturmaktadır.

ÇİZELGE 42
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN,
DERS PROGRAMLARI VE KİTAPLARINDA CİNSİYET AYIRIMCILIĞI
YAPILIP YAPILMADIĞINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.

Değişkenler	Görüşler							
	Evet		Hayır		Ayırdında Değil		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	77	42.1	198	37.4	60	41.4	1	16.7
31-40	82	44.8	200	37.7	54	37.2	1	16.7
41-50	23	12.6	124	23.4	26	17.9	3	50
51 Ve Üzeri	1	0.5	8	1.5	5	3.4	1	16.7
Toplam	183	100	530	100	145	100	6	100
Medeni Durum								
Evli	143	78.1	436	82.3	120	82.8	4	66.7
Evli Değil	40	21.9	94	17.7	25	17.2	2	33.3
Toplam	183	100	530	100	145	100	6	100
Okul Kademesi								
Okul Öncesi	9	4.9	32	6	12	8.3	-	-
İlköğretim	129	70.5	311	58.7	82	56.6	4	66.7
Ortaöğretim	44	24	180	34	49	33.8	2	33.3
Yükseköğretim	1	0.5	7	1.3	2	1.4	-	-
Toplam	183	100	530	100	145	100	6	100
Hizmet Yılı								
1-5	65	35.5	169	31.9	49	33.8	2	33.3
6-10	49	26.8	103	19.4	38	26.2	-	-
11-15	26	14.2	64	12.1	13	9	-	-
16-20	23	12.6	109	20.6	23	15.9	2	33.3
21 Ve Üzeri	20	10.9	85	16	22	15.2	2	33.3
Toplam	183	100	530	100	145	100	6	100
GENEL TOPL.	183	21,2	530	61,3	145	16,8	6	0,7

Ders programları ve kitaplarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını belirtenlerin, kişisel özelliklerine göre dağılımda en çok, 20-30 ve 31-40 yaş arasında olanlar (% 37.4), evliler (% 82.3), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 58.7), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 31.9) olduğu görülmektedir.

Ders kitaplarında cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını belirtenlerin ise en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 44.8), evliler (% 78.1), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 70.5), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 35.5) olduğu görülmektedir. Daha genç yaş grubundaki oran da yüksektir.

Bu soruyu, ayırdında olmadığını belirterek yanıtlayanlar, kişisel özelliklerine göre en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 41.4), evliler (% 82.8), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 56.6), 1-5 yıl hizmeti olanlardır (% 33.8). Bu grubun, ders kitaplarını hiç incelemeyen, sorgulamadan aynen aktardıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Farkındalık düzeyinin düşüklüğü bu yanıtla da bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

3.2.4. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin, Yöneticinin Cinsiyetine İlişkin Tercihleri:

Araştırma kapsamına giren öğretmenlere, yöneticinin cinsiyetine ilişkin tercihleri sorulduğunda, çoğunluğu (% 83.1) 'cinsiyeti önemli değil' derken, % 9.6'sı erkek yönetici, % 6.7'si kadın yönetici tercihlerini bildirmiştir. Burada ilginç bir durum ortaya çıkmaktadır. Kadın yönetici sayısının yetersiz olduğunu belirtenler (% 62.5) ve bunun nedenlerini açıklayanların oranı oldukça yüksek iken; bu soruya verilen yanıtlarda, kendi yöneticileri için ya cinsiyet tercihi yapılmamış, ya da erkeklerden yana tercih daha fazla bildirilmiştir.

Çizelge 43'te görüldüğü gibi, "yöneticinin cinsiyeti önemli değil" diyenleri, kişisel özelliklerine göre en çok, 31-40 yaş arasında olanlar (% 39.7), 20-30 yaş arasında olanlar (% 38.3), evliler (% 81.6), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 62.5), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 33.7) oluşturmaktadır.

ÇİZELGE 43
SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN KADIN ÖĞRETMENLERİN,
YÖNETİCİNİN CİNSİYETİNE İLİŞKİN TERCİHLERİ.

Değişkenler	Yöneticinin Cinsiyetine İlişkin Tercihler							
	Kadın		Erkek		Farketmez		Cevapsız	
Yaş	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
20-30	24	41.4	35	42.2	275	38.3	2	40
31-40	18	31	32	38.6	285	39.7	2	40
41-50	13	22.4	14	16.9	148	20.6	1	20
51 Ve Üzeri	3	5.2	2	2.4	10	1.4	-	-
Toplam	58	100	83	100	718	100	5	100
Medeni Durum								
Evli	45	77.6	67	80.7	586	81.6	5	100
Evli Değil	13	22.4	16	19.3	132	18.4	-	-
Toplam	58	100	83	100	718	100	5	100
Okul Kademesi								
Okul Öncesi	2	3.4	4	4.8	46	6.4	1	20
İlköğretim	26	44.8	48	57.8	449	62.5	3	60
Ortaöğretim	28	48.3	31	37.3	215	29.9	1	20
Yükseköğretim	2	3.4	-	-	8	1.1	-	-
Toplam	58	100	83	100	718	100	5	100
Hizmet Yılı								
1-5	15	25.9	25	30.1	242	33.7	3	60
6-10	12	20.3	22	26.5	156	21.7	-	-
11-15	11	19	11	13.3	80	11.1	1	20
16-20	14	24.1	11	13.3	132	18.4	-	-
21 Ve Üzeri	6	10.3	14	16.9	108	15	1	20
Toplam	58	100	83	100	718	100	5	100
GENEL TOPL.	58	6,7	83	9,6	718	83,1	5	0,6

Yöneticinin erkek olmasını tercih edenlerin, kişisel özelliklerine göre dağılımında en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 42.2), evliler (% 80.7), ilköğretim okullarında çalışanlar (% 57.8), 1-5 yıl hizmeti olanlar (%30.1) olduğu görülmektedir.

Erkek yöneticiyi tercih etme nedenleri kendi arasında şöyle dağılım göstermiştir: “Kadınlar kaprisli olur.” diyenler % 2.5, “Erkekler daha soğuk kanlı, tarafsız, mantıklı olur” diyenler % 1.9, “Erkekler daha az kaprisli olur” diyenler % 1.4, “Öğrenci ve öğretmenlerle daha mesafeli olur” diyenler % 0.6, “Kadınlar kadar kişisel ilişkileri ön planda tutmaz” diyenler % 0.5 oranındadır. Burada kadınlar, hemcinslerinin özellikle kaprislerinden yakındıklarını belirtmişlerdir. Yönetici kadrolarında çalışan kadınlar neden kapris yapar? Kendine yeterince güveni olmadığından mı kaynaklanır? Erkek yöneticiler gibi mi davranmaya çalışır? Yoksa daha çok sorumluluk duygusuyla çalışıp müdahaleci mi olur? gibi bir çok soru akla gelebilir. Ancak, diğer yanda, “kadın yönetici kaprisli olur” diyen kadınların, yöneticiye bakışları nasıldır? Erkek yöneticilere alışmış, onların her yaptığını doğal ve normal karşılarken, kadın yönetici olduğunda ona daha eleştirel bakması, kadına yöneticiliği yakıştıramaması, ya da yapılan her davranışı olumsuzlaması, kadınların kendi aralarında yaşadığı, hemcinsine karşı duyulan bir kıskançlığı da içeriyor olabilir mi? Bu sorular ışığında bu konunun tartışmaya açık olduğu söylenebilir.

Yöneticinin kadın olmasını tercih edenlerin, kişisel özelliklerine göre dağılımda en çok, 20-30 yaş arasında olanlar (% 41.4), evliler (% 77.6), orta öğretim okullarında çalışanlar (% 48.3), 1-5 yıl hizmeti olanlar (% 25.9) olduğu görülmektedir. Kadın yöneticiyi tercih etme nedenleri şöyle bir dağılım göstermiştir: “Kadın sorunlarını daha iyi anlayabilir” diyenler % 3, “Daha başarılı iletişim kurabilir” diyenler % 2.3, “Okulda daha medeni bir ortam sağlar” diyenler % 1.2, “Kadının toplumsal statüsünü yükseltir” diyenler % 0.6 oranlarındadır. Burada kadınlar, kadın yönetici tarafından daha rahat anlaşılacaklarını, daha iyi iletişim kurabileceklerini düşünmektedirler.

Bu sorunun ardından açık uçlu olarak sorulan, “Daha çok kadın öğretmenin yönetici olarak görev almasının sizce ne gibi yararları olabilir?” sorusuna değişik açıklamalar gelmiştir. Bu açıklamaları kendi arasında genellediğimizde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır: “Yararı olmaz” diyenler % 18.2, “Daha iyi iletişim kurar” diyenler % 13, “Kadın yöneticilerle sorunlar daha rahat konuşulur” diyenler % 11.7, “Daha medeni ortamlar sağlayabilir” diyenler % 8.4, “Toplumda kadın statüsünün yükselmesini sağlar” diyenler % 5.1, “Kadınlar daha kaprisli olur” diyenler % 2, “Okullarda cinsiyet ayrımcılığını azaltır” diyenler % 0.8 oranında olup, bu soru % 40.9 oranında yanıtız bırakılmıştır. Yanıtız bırakanlar, “yararı olmaz” diyenler ve “Kadınlar daha kaprisli olur” diyenler kendi aralarında, kadın yönetici istemedikleri düşünülürse, % 61.1 oranla çoğunluğu oluşturmaktadırlar.

Geleneksel kadınlık rolüyle bütünleşmiş bir kadının, kadın yöneticiden beklentilerinin şu ifadelerde belirginleştiği görülmektedir:

"Eğer kadın yöneticinin iş yaşamını olumsuz yönde etkileyen etmenler çok az veya yok ise, kadın yöneticilerin doğalarında var olan analık duygusu sebebiyle insanlara daha sevecen ve ılımlı davranmaları başarılarını olumlu yönde etkiler."

"Okulun genel yönetiminde daha sıcak, samimi, temiz ve düzenli bir yaklaşım sergilenebilir."

"Bir kadın ve anne olarak daha anlayışlı olacağını düşünüyorum."

"Bayan öğretmenlerin ev ve çocuk ile ilgili sorunlarını daha iyi anlayabilir."

"Okullarda tertip ve düzene daha fazla özen gösterilir. Çünkü yönetici bayanlar işlerinde daha fazla başarılı olmak için idealist ve özverili çalışırlar."

"Kadın yöneticiler siyasi fikirlerini ön planda tutmazlar."

Toplumda kadına bakış açısının değişeceği konusundaki görüşler şöyle ifade edilmiştir:

"Kadınların da aktif yönetim kademelerinde yer alarak, sürekli yönetilen olma alışkanlığını yıkmaları gerekir."

"Kadın kendisini geliştirir, daha girişken olur, toplumun kadına bakışı değişir."

"Toplumda kadının statüsü bakımından yararlı olacağını düşünüyorum."

Yararı olacağına inanmadığını belirtenlerden bazıları düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

"Bir yarar olacağına inanmıyorum. Çalışan kadın olarak yeterince sıkıştırılmış bu insanın kaprisli ve gereğinden fazla idealist davranarak itici bir hal alacağını zannediyorum."

"Bir takım kompleks ve kaprislerini yenemeyen hanımlar yöneticilikte başarısız olabilir."

"Cinsiyetin yöneticiliğin kalitesini değiştireceğine inanmıyorum. Ama, böyle bir görevi bir kadının yapmasının sadece kadının kendisine yararı vardır. Kadının kendisine güvenini artırır."

"Eğer iş bilmiyorsa, inisiyatif kullanamıyorsa, yaratıcı çözümler üretemiyorsa hiçbir yararı olmaz, aksına kadınlık açısından zararı olur. Yerleşmiş önyargıları besler."

"Daha çok kadın değil, bilinçli insanların, saygılı kişilerin yönetici olması"

önemlidir. Ülke olarak bir kadın Başbakan dönemini yaşadık. Neyin daha yararlı olabileceğini sanırım daha rahat görebiliyoruz."

"Cinsiyet ayrımı yapmadığım için farklı bir yanı olacağını düşünmüyorum."

Yukarıdaki örneklerden görüleceği gibi, verilen cevaplar çelişkili ve tartışmaya açıktır.

4. Kadın Öğretmenlerin Sendikal Çalışmalara Katılımının Sendika Yöneticileri Tarafından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular:

Sendika yöneticilerinin, kadın öğretmenlerin sendikal çalışmalara katılımına ilişkin görüşleri önce aynen verilmiş, daha sonra yorumlanmıştır.

4.1. Sendikal Çalışmalara Kadın Üyelerin Yeterince Katılmama Nedenlerine İlişkin Görüşler:

"Kadın katılımı yeterli değil. Bunun bir çok nedeni var. Toplumun kadına biçtiği görev. Egemen anlayış, kadını erkeğin gerisinde görüyor. Toplumsal yargılar bir çok alanda olduğu gibi, sendikada da engel teşkil ediyor. Ev işleri toplum tarafından kadına biçildiği için katılım az. Ama, bu durumu değiştirmeye çalışan kadınlarımız çoğalıyor."

"Kadınların sendikaya yeterince katıldığı söylenemez. En belirgin neden, uzun yılların birikimiyle kadınların rolünün, annelik ve ev kadınlığı olması; diğer yandan kadınların sendikaya katılmayı yeterince düşünmemesi."

"Geleneksel roller etken. Toplumun kadına yüklediği roller. Ülkemiz genelinde örgütlenme konusunda bilinç eksikliği kadınlar için de geçerli. Bir başka neden, kadınların örgütlerden beklentilerini bulamamaları olabilir."

“Kadınların, toplumda kadın olmaktan kaynaklı sorunları ve eğitim-öğretimden kaynaklı engelleri var.”

“Kadınlar sendikaya katılıyor. Aktif katılım var. Özellikle eylemlere yeterince katılıyor. Ev sorumlulukları fazla olanlar katılamıyor.”

“Türkiye’de ve dünyada yaşanan kadın sorunları var. Toplumun kadına bakış açısı, tarihsel yapısı, evde, iş yerinde görüntüler hep aynı. Kadının işi daha çok. Ev işleri sorumlulukları gibi. Sendikaya çok az, 20-30 kadar kadın geliyor. Eylemlerde de kadın katılımı az. Eyleme getirmek çok zor. Çeşitli bahanelerle katılmıyorlar. Yönetim birimlerinde de kadın çok az. İş yerinde temsilciliğinde de, yaklaşık % 40 olarak çok az.”

“Kadın üye sayısı yeterli değildir: 1. Türkiye’de yaşanan demokrasi sorunundan dolayı. 2. Türk toplumunda her anlamda erkeklerin daha etkin durumda olmaları. 3. Kadınların politikaya uzak durması. Kadın sendikaya üye olma konusunda, kendisini eşinden izin almak zorunda hissediyor. Askeri kesimin eşleri sendikaya sıcak bakmıyor. Kadınlar sendikadan beklentilerini ve güveni bulamıyorlar. Öğretmenlik mesleğini anneliğin devamı olarak görüyorlar. Siyasal, sendikal yaşamla ilgilenmiyorlar. Sosyal ihtiyaçlarına karşılık verilemiyor. Çocukları için bir odanın, ortamın olmaması, kadınların hoşlanacağı etkinlikler olmaması (yemek, toplantı vb.), mesela salomun sigara dumanıyla dolu olması kadını rahatsız ediyor. Konuşmaların seviyeli olması önemlidir. Çocuklarıyla rahat gelebileceği ortamların sağlanması gereklidir.”

“Kadın üyeler sendikal çalışmalara yeterince katılamıyor. Ev içi sorumlulukları kadının asli görevi olarak her iki cins tarafından da

içselleştirildiğinden kadın, hem zamansızlıktan, hem de bunlara bağlı olarak bilinç yükseltme, geliştirme çabalarından mahrum kaldığı için başka alanlarda yeterince çalışmak istemiyor. Sendika üyesi kadınların da sendikal çalışmalara yeterince katılmadığı gözleniyor. Bunun nedenleri arasında, sendikaların erkek-egemen yapıları, kadınlar düşünülmeden hazırlanan sendika binaları, sendikal faaliyetin erkeklere özgü bir alan olarak algılanışı sıralanabilir. (Kadın yönetici)

“Sendikal çalışma diye kastedilen toplantılar, işyeri gezileri, şubeye gelip gitme, eğitim etkinlikleri vb. çalışmalar ise, hayır. Kadınlar yeterince katılamıyor. Ama, eylemlere katılma diye soruyorsanız, biraz önce saydıklarımdan daha fazla biçimde, gün geçtikçe de artan bir sayıda katılıyorlar. Sendikaya kadının katılmama nedenlerini, kendi iş kolumuz açısından birkaç noktada saptayabiliriz: Kadının toplum içindeki asli görevinin hala annelik ve ev kadınlığı olarak görülmesi. Buradan yola çıkarak öncelikle kadının eşini, ailesini ve yakın çevresini ikna etmesi gerekiyor. Toplumsal yargıları aşıp sendikaya gelebilen kadınlar ise, sendikalarda kendilerini ifade etmekte zorlanıyor. Sendikalar fiziki koşullarından, kullanılan dile kadar kadınlara yabancı ve onları kapsayacak biçimde değil. Aynı zamanda, kadınların talepleri sendikalarda hâlâ içselleştirilmedi. Bu yüzden de kadınların talepleri genel taleplerin içine giremiyor. Kendini sendikasında bulamayan kadın sendikadan da uzak duruyor.” (Kadın yönetici)

“Hayır, yeterince katılmıyor. Çünkü kadın olarak yaşamak farklı. Hele de çalışıyorsanız, sömürünüz iki kat artmakta. Kadınlar çalışıyor olsa bile, geleneksel iş bölümünün kendilerine yüklediği işleri de (ev işi, çocuk bakımı vb.) yapmak zorundalar. (Kadın yönetici)

Burada yöneticiler, kadının sendikaya katılımının yetersiz olduğu konusunda ortak görüşe sahipler. Katılımın az oluş nedenini öncelikle kadının geleneksel roller içinde, aile sorumluluklarının fazla olduğu şeklinde değerlendirmişlerdir. Toplumun kadına bakış açısı, toplumsal değer yargıları kadının önündeki engeller olarak vurgulanırken, kadının sendikal örgütlenme konusunda bilinç eksikliği, sendikaya üye olmayı yeterince düşünmemesi, kadınların politikaya uzak durmaları gibi nedenlerin de, kadının katılımını zorlaştıran etkenler olduğu belirtilmiştir. Bunların yanı sıra, kadın yöneticiler, sendikal işleyiş ve yapıdan kaynaklanan etkenlere de dikkat çekmişlerdir: Sendikanın erkek-egemen yapısı; fiziki koşulların, kullanılan dilin kadınlara uygun olmayışı; kadın taleplerinin önemsenmeyip, sendikanın genel talepleri arasında yer almaması kadınların sendikadan uzak durmalarına neden olarak gösterilmiştir.

Sendikaya üye kadın öğretmenlere uygulanan ankette, sendikal çalışmalara yeterince katılamamalarının nedeni sorulduğunda, yanıt olarak öncelikle, “ev işi ve çocuk bakımı sorumlulukları” belirtilmişti. Bu yanıtla, yöneticilerin verdiği yanıtlar benzerlik göstermektedir. Ancak, ankete katılanlar, sendikaya yeterince katılamama nedeni olarak ikinci sırada, “sendika içi gruplaşmaları, grup dayatmalarını onaylamadıklarını” da belirtmişlerdir. Sendikaya üye olmayan kadın öğretmenlere, sendikaya katılmama nedeni sorulduğunda ise, ilk sırada bu sorun ifade edilmiştir. Kadınları rahatsız eden bu durumun, henüz yöneticiler tarafından tam anlaşılmaması şaşırtıcıdır. Yöneticilerin 'kadın sorunları' olarak adlandırdıkları genel söylemleri kullanarak gerçek nedenleri görmedikleri, ya da bu konuyu derinlemesine düşünmedikleri söylenebilir. Geleneksel kalıplar içerisinde kadına bakış ve kadından beklentiler, elbette kadına ağır yükler getirmektedir. Kadının bu durumda işi zor

iken, bir de sendika içindeki bazı davranışları gözlemesi, sendikaya katılımını iyice zorlaştırmaktadır. Üye olan kadınların, sendikaya katılmama nedeni olarak üçüncü sırada gösterdikleri, “Sendikanın sorunlarına çözüm üreteceğine inanmadıklarını” belirten yanıtının, üye olmayan kadınlarda ikinci sırada yer alması düşündürücüdür. Üye kadın, sendikasına yeterince güvenmiyor. Üye olmayan da sendikaya güvenmediği için uzak duruyor. Burada, kadınların beklenti ve taleplerinin sendika tarafından fazla önemsenmediği söylenebilir.

4.2. Sendika Yöneticilerinin, Sendikada Kadın Sorunları Konusunda Özel Çalışmalar Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri:

“Çok sınırlı yerlerde, toplantılarda, eylemlerde kadın katılımı için çocuk bakımı sağlanıyor. Tüm üyelerin talepleri karşılanamadığı için kadınlar da bunun parçası. Binalarımız en azından kadınların gelip gidebileceği yerler olmalı. Sendika binaları kadınlara uygun gelmiyor. Daha temiz ve bakımlı olmalı. Binanın yeri de önemli. Gidilebilir semtler olmalı. Bunları birlikte düşünüp çözüm yolu arayabiliriz.”

“Sendikanın iç süreçlerinde, kadının daha fazla görev alması konusunda önemli aşamalar kaydediliyor. Kadınlar aday oldukları zaman, üçte bir oranında komisyonlarda, birimlerde, yönetimlerde yer alması, etkin olması konusu kongre kararlarında yer aldı. Daha sonra Sendikamız, Genel Merkez düzeyinde bir kadın dairesi oluşturmayı düşünüyor. Kadınların daha rahat gelip gidebileceği, iletişim kurabileceği ortamlar yaratılmaya çalışılıyor.”

“Kadınların örgütlenmesi konusunda eğitim çalışmaları yapılmalı. Kadın sorunları konusunda araştırmalar yapılabilir. Geleneksel rolleri değiştirmeye

yönelik, katılımı engelleyen nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler. (sendikada çocuk odası, ev işlerinin paylaşımı, eşlerin eğitimi vb) olmalı. ”

“Kadın konusunda çalışmalar yapılıyor. Kadın Komisyonu çalışmalarını gerçekleştiriyor. Kadın yaşamın her alanında gerektiği kadar aday olmuyor. Aday olanların önleri kesiliyor. Yapamaz, edemez, çoluğu çocuğu var deniliyor. Kadının yeterliliği değil, diğer sorunları gündeme getiriliyor.”

“Çalışan kadının yükünü hafifletmek amacıyla tüm üyelere bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı. Karı-koca öğretmen ise, ev sorunları kadının üzerinde. Kadının kılık-kıyafet konusunda sorunları var.”

“Kadınların sendikaya aktif katılımları için uygun ortamlar oluşturulmalı. Kreş, çocuk bakımı sorunları çözümlenmeli. İnsan olma duygusunun, aile içi paylaşım ile olabileceği, bütün üyelere eğitim çalışmalarıyla kazandırılmalı. Kadın sorunlarını gündemde tutarak, sorunları çözücü olunmalı; gelenekler olgusu, eşlerin bağımlılık olgusu tartışılmalı.”

“Sendikalar kadın konusunda özel çalışmalar yapmalıdır. Bu sadece kadınların ikincil konumundan da kaynaklanmıyor artık. ‘Yeni dünya düzeni’ ile, özelleştirmelerle, sendikasılaştırma politikalarıyla işsizler, sendikasıızlar ordusu yaratılırken, ucuz iş gücü kullanımı kadın emeğini her anlamda artırıyor. Sendikalar hem varolan kadın üyelerini korumak, hem de artan kadın sayısını göz önünde bulundurmak ve geleneksel ataerkil yapılarını değiştirmek zorundadırlar. Kadın kitlesine ulaşmak ise, kadın politikalarının kadınlara güven vermesiyle mümkündür. Sendika yönetimleri (erkekler), kadın sorunları konusunda aslında pek de fazla bir şey yapmıyorlar. Yapılanlar kadınların ve uluslar arası ilişkilerin bastırmasıyla

olmakta. 'Kadın sorunu' kabul edilir gibi görünürken, aslında 'Bunlar da nereden çıktı?' diye akıllarından geçirdikleri kesin. Nüfusun, çalışanların ve üyelerin yarısının kadın olduğu unutuluyor ve salt erkekler üzerinden politikalar belirlenmeye çalışılıyor." (Kadın yönetici)

"Toplumda, eğitimde, sendikada varolan cinsiyetçiliği yok etmek için özel çalışmalar yapılmalı. Çünkü, 'Biz yol açtık gelsinler, yönetime de girsinler' demek tek başına yeterli değil. Kadının geleneksel rol kalıpları, toplumsal değer yargıları, eğitimde geri bıraktırılmışlığı, yetiştiriliş tarzı, kendini ifade edememesi üzerinden atlayıp, 'haydi gel' demek çok mantıklı olmasa gerek. Yönetime ve sendikaya geldikten sonra da, kadından eşit verim beklemek de çok gerçekçi değil bence. Neler olabilir? İlk önce duyarlı olunmalı; kadınların söyledikleri ve yaptıkları dikkate alınmalı; kadınlara olanaklar sunulmalı. Sendika, kadınların evde, işte, sokakta, yani bulundukları her alandaki sorunlarıyla ilgilenmeli ki, kadınlar sendikanın kendileriyle ilgilendiğini hissetsinler. Tabii ki iş yaşamında (bizim alanımızla ilgili olarak eğitim sektöründe) karşılaştıkları sorunlara karşı, sendikadaki sorunlarına karşı daha fazla duyarlı olunması ve çözüm için çabalanması ön plandadır." (Kadın yönetici)

"Kadın eğitim çalışmalarından tutun da, kadınların talepleriyle ilgili eylemlere kadar bir çok şey yapılabilir. (Kılık kıyafetle ilgili kampanya olabilir.) Kadın üyelerin, kadın olmaktan dolayı yaşadıkları sorunlar küçümsenmeden çözümler üretilebilir. (Çocuk bakımının toplumsallaştırılması için mücadele) Yönetim kademelerinde kadınlara en azından üyelikleri oranında kota uygulanmalı. Yapılan her türlü etkinlikte kadına öncelik tanınması, (toplantı yeri, saati, eğitim çalışmalarında kota vb.)"

Yöneticiler, Sendikada kadın sorunları için özel çalışmalar yapılması konusunda hemfikirler. Ancak, sendika kadınların rahat gidip gelebileceği mekanlar olmalı; geleneksel rolleri değiştirmeye, katılımı engelleyen nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler olmalı; çocuk bakımı sorunları çözümlenmeli; tüm üyelere eğitim çalışmaları yapılmalı; gelenekler olgusu tartışılmalı; kadınların örgütlenmesi konusunda eğitim çalışmaları yapılmalı gibi ('meli', 'malı') söylemlerin güzel istek ve dilekler olarak kaldığı, yaşama geçirilme konusunda pek de istekli davranılmadığı görülüyor. Bu taleplerin kimler tarafından, nasıl, ne zaman yapılacağı konusuna ise hiç değinilmiyor. Genel Kurulda alınan; kadın kotası, kadın dairesinin oluşturulması kararları büyük bir aşama gibi görünmesine karşın, bu kararların uygulamaya geçirilmemesi ciddi bir eleştiri konusudur.

Kadın üyelerin bu konuya ilişkin görüşleri çok açıklayıcıdır: “*Sendika yönetimleri-erkekler, kadın sorunları konusunda çok da bir şey yapmıyorlar. Yapılanlar kadınların ve uluslar arası ilişkilerin bastırmasıyla olmakta.*” Çoğunluğu erkek olan yöneticilerin, salt erkekler üzerinden politikalar oluşturduğu; “kadın sorunu vardır, ancak kadınlar bunu kendi aralarında çözümlemelidir” yaklaşımıyla çözüm üretmekten uzak durdukları görülmektedir. Yani, kadınların üsteleme ve uluslararası baskılar olmasa, erkek yöneticiler ‘kadın’ konusunu gündeme bile almamaktadırlar. Sendikaya üye kadın öğretmenlere uygulanan ankette, sendika yöneticilerin kadın sorununa yeterli ilgi gösterip göstermediğine ilişkin soruya yanıt olarak, çoğunluğu oluşturan (% 62.6) kadın, gösterilen ilginin yeterli olmadığını söylemiştir. Önemsenmesi gereken bu oran, sendika yöneticilerinin kadının sendikal katılımına yeterli ilgi göstermediğinin de sayısal ifadesidir.

Burada, kadın sorunlarına ilişkin özel çalışmaların henüz yapılmadığını, ancak Genel Kurul kararlarında yer alan maddelerin yaşama geçirilmesiyle bu sorunun çözümlenebileceği görülmektedir.

4.3. Sendika Yöneticilerinin, Kadın Komisyonu Çalışmalarını Değerlendirmelerine İlişkin Bulgular:

“Eğitim-öğretimde çalışanların büyük bir kısmını kadınlar oluşturuyor. Kadınların örgütlenmesi ve faaliyetlere katılması konusunda özel çalışmalar yapılmalı. Söylemleri genişletmek gerekiyor. Kullandığımız dil yeterli değil. Kadın komisyonları, günlük yaşam içinde kadın sorunlarını ele almalı. Eğitim çalışmaları, teorik çalışmalar önemli. Davranışlar üretmemiz gerekiyor. Tiyatro vb. sosyal faaliyetlerde birlikte bulunmak gibi. Öğretmenler, okuma-yazma konusunda problemi olan insanlar değil. Kadın komisyonu bu çalışmaları sağlayacak.”

“Sendikada, öne çıkmış kadınlar, mevcut bulundukları ortamda kendi aralarında öne çıkmaya çalışıyorlar. Komisyonda görev alan kadınlar, genelde diğer kadınların önünde engel. Kadınların sorunlarına somut çözümler bulduktan sonra yönetimlere gelmeleri gerekiyor. Komisyonda 8 Mart’tan 8 Mart’a kadın sorunları dile getiriliyor. O dönem çalışıyorlar, onun haricinde çalışmaları bitiriyorlar.”

“Kadın sorunlarını bilince çıkarma konusunda çalışmalar yapmalı. İlgililerden talepte bulunmalı, kadın komisyonu çalışmalarını olumlu buluyorum.”

“Genelde tüm kadın üyeleri katmaya yönelik çalışmalar yapılmıyor. Mevcut olan, aktif görünen kadınlara yer açılması için kota düşünülüyor. Çalışmaları sınırlı kalıyor, örgütlenmede halkayı genişletme konusunda çaba harcanmıyor. Pasif üyelere ulaşamıyor, kendi içlerinde kalıyorlar.”

“Komisyonlar düzenli çalışmıyor. 8 Mart etkinliklerine yoğunlaşıyorlar ve kısa sürede dağılıyorlar.”

“Kadınların bizim göremediğimiz sorunları dile getirip, hem kadınlara, hem erkeklere yönelik çalışmalar yapmaları gerekiyor.”

“Kadın komisyonları çok fazla bir şey yapmıyor. Üyelere bir bütün olarak bakıyoruz. Kadın komisyonlarından bir rapor gelmesini istiyoruz. Kadınlar bu birimlerde yer alarak kendi sorunlarını kendileri dile getirecektir. Kendi haklarını kendileri savunmalıdırlar.”

“Kadın komisyonları neler yapabilir? Var olan kadın kitlesiyle kadın politikalarının sendikal politika haline dönüştürülmesi için çalışır, mücadele eder. Düzenli broşürler, el ilanları, seminerler yoluyla kadın politikaları kitleye tanıtılabilir. Kadın sekreterliği, kadın bürosu için mücadele edilir.” (Kadın yönetici)

“Kadın komisyonu çalışmalarını olumlu olarak değerlendiriyorum. Ben kendi adıma, öğrenciliğimden beri bu konunun içindeyim. Özellikle de 1990'dan beri kadın komisyonunda çalıştım. 1995'ten beri, Merkez Kadın Komisyonu'nda çalıştım. 1996'dan beri de, Merkezde, Kadın Komisyonundan sorumluyum. 1990'dan beri çok yol katettiğimize inanıyorum. Özellikle son iki yılda biraz daha iyiyiz. Ama, aşmamız gereken çok şey var. Bir kere, çalışmalarımızı pratik iş üzerinden yürüttüğümüzde çok daha sağlıklı olduğumu gördük. Özellikle Merkez Kadın Komisyonu olarak, DEK için yaptığımız hazırlıklarda, haftanın iki-üç günü sürekli bir araya geldik ve bence güzel bir ürün ortaya çıkardık. Bunun yansımalarını ileride görebileceğimize inanıyorum. Kendi içimizde çok hoş bir dayanışma ve birliktelik oluşturduk. Birbirimize olan önyargılarımızı yıktık. Şubelerle iletişimimizi biraz daha

hızlandırdık. Ama, yeterli düzeye henüz ulaşamadık. Eğitim çalışmalarıyla kadın politikaları oluşturmaya çalışıyoruz, örgütlenme biçimimizi tartıyoruz. Tabana ulaşamadığımızı biliyorum. Ama yaptığımız eğitim çalışmalarıyla yavaş yavaş onlara ulaşacağız. Özel günlerde yayın çıkartıyoruz. Erkek arkadaşlarımızın kafalarındaki (bazı kadın arkadaşların da) eski imajları kırabildik. En azından, artık İnsan Hakları Komisyonları ile birlikte oluşturulmuyor Kadın Komisyonları. Çocuklarınızı niye getiriyorsunuz buraya? demiyorlar. Kadın Sekreterliğinin oluşturulması için kadınlar çok uğraşıyorlar. Sendikada bir şeyler yapmak, seslerini duyurmak istiyorlar.” (Kadın yönetici)

“Kadın Komisyonları sendikalar kurulduğundan beri var. Tüzüksel olarak kazanımı yok, bütçesi yok, gönüllü çalışılıyor. Bu nedenlerden dolayı yeterice verim sağlanamıyor.” (Kadın yönetici)

Sendika yöneticilerinin, kadın komisyonu çalışmalarını farklı biçimlerde değerlendirdikleri görülmektedir. Erkek yöneticiler, kadın komisyonu çalışmalarını yetersiz bulduklarını ifade ederken, aynı zamanda bazı olumsuz eleştirilerde de bulunmuşlardır. Genelde, yapılan çalışmaların tüm kadın üyelere yönelmediği, sendikada aktif kadınların bu komisyonlarda yer aldıklarını ve kotayı da, yalnızca kendilerini düşündükleri için istediklerini söylemişlerdir. Komisyonların düzenli çalışmayıp, yalnızca 8 Mart’tan 8 Mart’a kadın sorunlarını dile getirdiği, komisyonların kısa sürede dağıldığı gibi eleştiriler getirmişlerdir. Kadın komisyonu çalışmalarından en büyük beklenti ise, örgütlenme konusunda çaba harcanmasıdır. Kadın Komisyonunun görevi, gerçekten kadın örgütlenmesini sağlamak mıdır, yoksa, sendikaya bağlı kadın öğretmenlerle birlikte, kadının özgürleşmesine katkıda bulunacak eğitim çalışmaları ışığında kadın politikaları oluşturup, somut adımlar

atmak mıdır? Burada, Kadın komisyonu çalışmalarının amacının ne olduğu konusunda bir belirsizlik/eksiklik olduğu görülmektedir.

Kadın yöneticiler, Kadın Komisyonu çalışmaları hakkında, erkek yöneticilerden daha farklı görüşler ifade etmişlerdir. Sendikanın kuruluşundan beri, kadın komisyonu çalışmalarının büyük sıkıntılarla, (tüzükte net ifadesi olmadan, bütçe sıkıntıları içinde, sadece gönüllülük ilkesiyle sürdürülen) sürdüğünü, yeterli verimin sağlanamadığını belirtmişlerdir. Ancak, tüm bu sıkıntılara rağmen, kadın politikalarını oluşturmak ve yaşama geçirmek için çaba harcadıklarını da ifade etmişlerdir. Aynı zamanda kadın komisyonlarında olan kadın yöneticiler, komisyonlarda yaşanan sıkıntıları daha somut olarak aktarmışlardır.

Sendikaya üye kadın öğretmenlere uygulanan ankette, EĞİTİM-SEN’de kadın komisyonu bulunup bulunmadığına ilişkin soruya yanıt olarak, % 43 oranında kadın, Sendikada böyle bir komisyon bulunduğunu bilmediklerini söylemişlerdir. Bu sayının büyüklüğü, kadın komisyonunun çalışmalarının yeterince duyurulmadığını göstermektedir. Sendikaya gidip gelmeyen kadın üye, kadın komisyonu çalışmalarından da hiç haberdar olmamaktadır.

Sendika ile üyeler arasında ciddi bir iletişim eksikliği olduğu ve kadınlar, Kadın Komisyonu çalışmalarından haberdar olmadıkları sürece, Sendikanın kendi sorunlarıyla ilgilenmediği gibi bir sonuca ulaşmaları da normal karşılanmalıdır.

Pasif kadın üyeye yeterince ulaşamadığı gerçeği, hem erkek, hem de kadın yöneticiler tarafından ortaklaşa ifade edilmektedir. Anket sonuçları da bu tespiti doğrular niteliktedir. Bu sonuçtan yola çıkarak, sendika bünyesinde üç boyutlu bir iletişimsizlik olduğu söylenebilir. 1. Erkek yöneticiler Kadın Komisyonu

çalışmalarından tam anlamıyla bilgili değillerdir. 2. Dolayısıyla, Sendika ve kadın üye arasında iletişim kopuktur. 3. Bunun doğal sonucu olarak Kadın Komisyonu çalışmaları da kadın üyelerle yeterli bir iletişim kuramamaktadır. Bu tespitlerin ardından, Kadın Komisyonunun önerdiği bir 'Kadın Sekreterliği' biriminin oluşturulması, sorunun çözümü için ilk ve önemli bir adım olarak görülmelidir. Bu Sekreterliğin kurulmasıyla, iletişim sorununa çözüm getirilebileceği gibi, tüzükte bu birimin yer alması, bütçe, kadın sorunlarının sistematik bir biçimde yönetime aktarılması ve çözüm yollarının birlikte aranması gibi konuların da çözümü kolaylaşabilecektir.

4.4. Sendika Yöneticilerinin, Sendika İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığına İlişkin Görüşleri:

"Bilinçli olarak bir ayrımcılık yok. Ama bazı davranışların değişmesi, sindirilebilmesi, benimsenmesi zor oluyor. Cins ayrımcı davranışlardan uzaklaştıracak eğitim çalışmaları, toplumsal ilişkilerimizdeki dönüşümü sağlayacaktır."

"Bilinçli bir şekilde ayrımcılık yapıldığını söylemek çok zor. Egemen kültür, cinsiyetçi söylemler, erkeklerin her zaman öne çıkması, sendika içinde de yaşanıyor. Kadınların mücadeleleriyle bunlar aşılmaya çalışılıyor. Önemli çalışmalar yapılıyor. Norveç sendikası ile Türkiye genelindeki tüm şubelerden gelen kadınlarla birlikte, ilki Ankara'da, ikincisi Mersin'de düzenlenen seminerler yapıldı."

"Cinsiyet ayrımı kısmen sendikada da var. Toplumda var olan değerler, cinsiyet rolleri sendika içinde de yaşanıyor. Farkında olmadan yapılan davranış ve tutumlar."

"Erkeklerin eşleri öğretmen ama, erkekler sendikaya geliyor. Kadınlar evde kalıyor. Teorik olarak bütün bunları söylesek de, pratik olarak bunu yapamıyoruz. Eşlerin de buraya gelmesi, bu ortamın paylaşılması gerekiyor. Devrimci, demokrat arkadaşlar söylediklerini yaşama geçiremiyorlar."

"Belirgin değil. Biz, kadınların sendikada daha çok yer almasını istiyoruz. Ancak temsilcilik düzeyinde, okul çapında ayrımcılık yapılıyor. Erkek, seçimi kadınların kazanması konusunda şikayetçi olabiliyor."

"Cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor. Mesela, bir fotokopi alınacak, kadını göndermiyoruz, erkek gidiyor. Sendika yönetim anlayışında kadın kotası var. Kadın sekreterliğinin olumlu, olumsuz yanları var. Olumlu yanları: Kadınlar, sorunlarını daha iyi tespit edip hemcinslerini bilinçlendirebilirler. Olumsuz yanı: Kendimize ilerici diyebiliyorsak, kadın-erkek ayrımını böyle yapmamalıyız. Yapısına göre değer veriyoruz, cinsine göre değil."

"Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı tam yıkılmış değil. Kendimizi zorluyoruz. Geleneklerden sıyrılamıyoruz. Şu anda şubemizde altı erkek, bir kadın yönetimde görev yapıyor. Yönetime gelmek isteyen iki kadın arkadaşımıza siyasal görüşleri nedeniyle kadınlar tarafından da oy verilmedi."

"Sendikalarımızı erkek-egemen yapılanmadan uzaklaştırmak, arındırmak için, kadını destekleme politikalarının sendikal politikalar haline getirilmesi, getirtilmesi şart. Şube ve Genel Merkezde Kadın Sekreterlikleri, Kadın Komisyonu işlevi doğrultusunda, kadın dayanışması ve mücadelesi, cins ayrımcılığını en aza indirgeyecek önlemler olabilir." (Kadın yönetici)

“Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı var. Ama, kadınların uğraşları somucunda yavaş yavaş kırılıyor.””(Kadın yönetici)

“Bence sendikada cinsiyet ayrımcılığı var. Kadınların talepleri sendikanın öncelikli talepleri haline gelmeli ve üye olmuş kadınların, söz ve karar verme mekanizmalarında olmaları gerekiyor. Bunun için de olumlu ayrımcılık maddeleri uygulanmalı.” (Kadın yönetici)

Sendika yöneticilerinin, sendika içinde bilinçli bir şekilde cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığı, ancak, toplumda varolan kadın ve erkek rol ve değerlerinin aynen sendika içinde de yaşandığını söylediklerini görüyoruz. ‘Devrimci-demokrat arkadaşlar söylediklerini yaşama geçiremiyorlar.’ söylemi, sendikalı erkeklerin söylem ve davranışları arasında bir çelişki olduğunu kendilerinin de fark ettiklerini ifade etmektedir. Ancak, bu farkındalığa rağmen, geleneklerden ve kültürden gelen ayrımcı anlayışın sendika içinde sürdüğü açıktır. Kadınlar, kadın olmaktan kaynaklanan sorunları sendikada da yaşamaktadırlar. Bu anlamda, ‘Sendikanın sorunlarımızı çözebileceğine inanmıyoruz’ derken, çok da haksız değillerdir.

Kadın yöneticiler, sendikayı erkek-egemen yapılarından arındırmak için, ‘olumlu ayrımcılık’ maddelerinin kağıt üzerinde kalmayıp pratikte de uygulanmasının gerektiğine inanmaktadırlar.

Üye kadın anketine katılanların % 40’ının da, sendikanın içinde cinsiyet ayrımcılığını değişik görüşlerle ifade etmeleri ve yöneticilerin de bu görüşe katılmaları önemli bir tespittir. Sorunun varlığı her iki tarafça kabullenildiğine göre, bundan sonra çözüm için görüşler üretilebileceği konusunda umut beslenebilir.

4.5. Sendika Yöneticilerinin, Daha Fazla Kadının Sendika Yönetiminde Görev Almasının Olumlu Yanları Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri:

“Sendika yönetiminde daha fazla kadın olması, dilek ve istem olarak tabii. Bu toplumun bir bireyiyim. Aldığımız bilgiyi kaynaklarından aldık. Kadınların sendikaya yararlı olduğunu düşünüyorum, görüyorum. Eğitim iş kolu alanında örnek olması açısından da, olmalı. Üyesi bulunduğumuz Eğitim Enternasyonalı’nın başkanının kadın olması bile beni mutlu ediyor. Eğitim Enternasyonalı Kongresinde katılanların 2/5 ‘i kadındı. Afrika, Latin Amerika, Uzakdoğu Asya ülkelerinden gelen delegelerin daha çoğu kadındı.”

“Kadının sorumluluk duyguları daha fazla. Daha özenli ve daha düzenliler. Kadınlar işlerine daha istekle sarılıyorlar. Erkekler daha savruk. Kendilerine güvenden bazen işleri savsaklıyorlar. Ayrıca, kadınların katılımı toplantıların tartışma düzeyinin daha seviyeli olmasını sağlayabiliyor. Erkeklerin daha özenli konuşmalarına neden olabiliyor.”

“Alanın gerektirdiği koşulları taşımak kaydıyla, verimliliği artırır. Çalışma barışını sağlar.”

“Kadının yönetime gelmesi, çağdaş yaşamın gereği olarak ve kadının sosyal yaşama katılması anlamında önemli. Kadınlar daha düzenli, sorumluluk duyguları daha fazla. Yönetici olduklarında da daha az siyasi ayırım yapıyorlar.”

“Kadınlar düzensizliğe karşı daha duyarlı. Daha aktif görev yapıyorlar. Sorumluluk duyguları daha fazla. Daha verimli olmaları için çalışma ortamını onlara göre düzenlemek gerekli.”

“Hayatın her alanını bizimle paylaşan kadınların, yönetimlerde olmasını

olumlu buluyorum. Değişim olur, yeniden yapılanma olur. Erkek egemenliği kırılır.”

“Daha fazla kadının, ama daha kadın bilinci olan kadının sendika yönetiminde görev alması, sendikal politikaların kadın bakış açısının süzgecinden geçirilmesinde ve kadın politikalarının da sendika politikası olarak kabul edilmesinde hızlandırıcı rol oynayacaktır. Bu da az kazanım sayılmaz.” (Kadın yönetici)

“Tabii ki, ne kadar çok kadın yönetimde olursa, kadınların ses ve istekleri o derece yansır. Sorunların çözülmesi de gündeme gelir. Aynı zamanda örnek teşkil eder, diğer kadınlar sendikaların ‘erkek alanı’ olmadığını görürler. Örneğin, eylem zamanlarında, okul gezilerinde kadınlar görev aldıklarında kadın sayılarında artış oluyor. Yönetiminde kadınlar olduğunda da etkinliklere katılan kadın sayısı artacaktır. Toplantılarda ve sendika binalarında kadınlar olduğunda, erkek davranışları, söylemleri, kullandıkları dil değişiyor. Kullanılan mekanlar daha temiz, daha bakımlı oluyor. Tabii şöyle bir handikapla da karşılaşıyoruz: Kadın arkadaşlar yönetime geldiğinde, erkek arkadaşlar kendileriyle aynı performansı göstermelerini, aynı zamanı harcamalarını (ki, erkeklerin çoğu da bu kadar zaman ayırmıyor) bekliyorlar. Kadının aynı bilgi kapasitesine sahip olmasını istiyorlar. Hatta bu o kadar ileri gidiyor ki, erkekler bunları yapmadığında problem olmuyor, ama kadınlar yapmadığında oluyor. Bir de, kadın arkadaşlar kadın yöneticilere yardımcı olmuyorlar. Halbuki biz kendi dayanışmamızı sağlamalı, birbirimize destek çıkmalı, birlikte üretmeliyiz. Çünkü bunun yararları hepimiz için önemlidir.” (Kadın yönetici)

“Yararı büyük olacaktır. Hem kadınlar için, hem de kriz içinde olan sendikal hareketler için yararlı olacaktır. Kadınlar kendi talep ve sözleriyle yönetimde yer aldıklarında üye kadınların katılımı artacaktır. Yönetimlerde, yani karar

mekanizmalarında kadın bakışıyla var olan kadınlar, sendikanın genel politikalarında varlıklarını hissettireceklerdir.” (Kadın yönetici)

Daha fazla kadının sendika yönetiminde görev almasının olumlu yanlarını ifade eden yöneticiler, kadın yönetici özelliklerini de tanımlamışlardır. Kadınların daha düzenli, istekli, sorumluluk duyguları fazla, daha az siyasal ayrım yapan yöneticiler oldukları konusunda, erkek yöneticilerin görüşleri birbirine yakındır. Görev almasının olumlu yanları ise, ‘değişim olur, yeniden yapılanma olur, erkek egemenliği kırılır, çalışma barışı sağlanır, verimliliği artırır, toplantılarda tartışma düzeyinin yükselmesini sağlar” vb. ifadelerle özetlenmiştir.

Kadın yöneticilerin bu konuya ilişkin görüşleri ise daha farklıdır. Kadının sendika yönetiminde görev almasının sendikanın asal görevine yararı olacağını düşünen kadın yöneticiler, gerek daha çok kadının sendikaya katılmasına ve gerek kadın politikalarının daha uygulanabilir bir düzeye çekilmesinde kadın yöneticilerin yararı olacağını düşünmektedirler. Ayrıca, kadın yöneticiler, yönetimdeki kadın sayısının artmasıyla, sendikanın bir ‘erkek alanı’ olmaktan kurtularak, bütün üyeleri kucaklayan bir yapıya kavuşmasının mümkün olacağı görüşünde birleşmektedirler.

4.6. Sendika Yöneticilerinin, Sendika ve Yönetimde Daha Fazla Kadının Yer Alması İçin Neler Yapılacağına İlişkin Görüşleri:

“Öncelikle kadının örgüte katılması için çaba harcanmalı. Kotanın çözüm olacağına inanmıyorum. Kadın vitrin olarak alınıyor. Güven kazanarak, kişiliğiyle gelmesi önemli. Siyasi ideolojisini ön planda tutarak kadınsı özelliklerini yitirmemeli. Başlangıçta gönüllü kadın yoktu. Zamanla yönetime aday kadınlar olmaya başladı. Demokrat arkadaşlar bile eşlerinin yönetimde yer almasını

istemiyor.

“Kotaya karşıyım.”

“Sendika yönetimlerinde, birimlerinde kadının görev alması konusunda kadını isteklendirmek, teşvik etmek lazım. Eşit durumda değiller. Ev içi sorumluluklarını paylaşmak gerekiyor. Sendika içi eğitime önem vermek, siyasal-politik bilinci geliştirmek gerekiyor. Kadın Sekreterliği yerine, işlevli hale getirilmiş Kadın Dairesi daha olumlu olabilir. Aktif katılımı sağlayacak ortam, ille sekreterlik olmasını gerektirmiyor.”

“Kadın haklarını savunmalı, örgütlülüğe inanmalı, gereğini yapmalı. Pratikte, teoride bulunmayan kadının yönetimde yer alması istenmez. Kendileri gönüllü olmalı, istemeli. Kotanın olumlu ve olumsuz yanları var. Pratikte, çalışanın gelmesi gerekir. Hak ederek gelinmeli. Aileyi nasıl tanımlıyoruz? Eşlerin uyuşması, demokratik yapılanmaya doğru olmalı ki paylaşım olsun. Eşlerin demokratik harekete katılması için belirli bir bilinç düzeyine ulaşması gerek.”

“Kadınların sendikaya aktif olarak katılmaları için uygun ortamlar oluşturulmalı, kreş, çocuk bakımı sorunları çözümlenmeli. İnsan olma duygusunun aile içi paylaşımına olabileceği, tüm üyelere eğitim çalışmalarıyla kazandırılmalı. Kadın sorunlarını gündemde tutarak sorunları çözücü yollar aranmalı. Kadın kotasını doğru bulmuyorum. Kadını aşağılayan bir olgu. Kadının yaşama uyum sağlayarak gelmesi daha olumlu.”

“Kotanın ilk başta yararı olabilir. Sendikanın sorunlarına iyi hakim olurlarsa, kotaya ihtiyaç duymadan yer alacaklardır.”

“Yönetimler hala siyasal ittifaklar düzeyinde belirleniyor ne yazık ki. Bu

nedenle siyasal oluşumların kadınların önünü açıcı duruşları önemlidir. Pozitif ayrımcılık, kota gibi destek politikaları tüzükte yer alırsa, siyasal ittifaklar engeli ortadan kalkacaktır. Bağımsız duran, kadın bilincine sahip kadınların da yönetimde yer almasını sağlayacak önlemler geliştirilmelidir. Bu nasıl sağlanır? Şu anda pek mümkün görünmese de, belki ileride kadın dayanışması, kadınların adaylarını kendilerinin belirlemeleri yoluyla aşılabacaktır diye düşünüyorum."

"Yönetime gelme konusunda sıkıntı yaşadığım bir gerçek. Üyesi olduğum grubumun, kendi içinde kota uygulamasını kabul etmiş olması ve buna uyulması biz kadınları zorlamadı. Ama, Şube delegeliği, Genel Merkez delegeliği için aynı şeyleri söylemek mümkün değil. Delegelikte önüme problem çıkarsalar da, 'kadın kotası' nı onlara her hatırlattığımda gerginlikler yaşandı. Şube yönetimine uygun görülürken, arkadaşlarımız delegelik konusunda aynı görüşe sahip olamadı. Orada grup kimlikleri ön planda tutuldu. Ama sonuçta aştık. Kadın duruşunu, haklarımızı bilmek, takipçisi olmak bazen erkekleri çaresiz bırakabiliyor. Bu nedenle işimizin kolay olmadığı ortada." (Kadın yönetici)

"Pozitif destekler sunulabilir. Bunların başında kota geliyor. Genel Kurulda kota geçti ama, önemli olan bunun uygulanması. Eğitim çalışmalarıyla kadınların güvenleri, bilgileri artırılabilir. Kadın dayanışması sağlanmalıdır." (Kadın yönetici)

"Alınan kararların hayata geçirilmesi gerekiyor. (2.Olağan Genel Kurulda, kadın sekreterliği ile alınan karar, 3.Olağan Genel Kurulda, 1/3 kadın kotasıyla ilgili alınan kararlar.) Kadın komisyonlarıyla Kadın Sekreterliğinin oluşturulması ve işlevli hale getirilmesi gerekiyor. Aslında kadınların dirençli bir faaliyet göstermesi gerekiyor." (Kadın Yönetici)

Daha önceki soruda, sendika yönetiminde daha fazla kadının yer alması konusunda olumlu bir çok yanıt veren erkek yöneticiler, bu soruda, taraflı denilebilecek yanıtlar vermişlerdir. ‘Kotaya karşıyım’, ‘Hak ederek gelmeli’, gibi yanıtlar bir önceki soruya verilen yanıtlarla çelişmektedir. Genel Kurul kararlarında yer alan 1/3 kota uygulanması burada reddedilmektedir. Bu kararları kimlerin aldığı sorusu ise yanıtsızdır. Yöneticilerin burada içten ve açık davranmadıkları söylenebilir.

Kadın yöneticilerin bu konuda erkek yöneticilerden tümüyle farklı olduklarını görmekteyiz. Kadın yöneticilerin görüşleri kendi içinde tutarlıdır. Kadının, sendika yönetiminde daha fazla yer alması için pozitif destekler sunulması gerekliliğini, kota uygulaması ve kadın sekreterliğinin oluşması gibi destek politikalarını ortak görüş olarak belirlemiştir.

5. Sendikal Örgütlenme ve Çalışmada Toplumda Cinsiyet Temelinde Varolan Eşitsizlik İle Bu Eşitsizliğin Örgüt İçi Mekanizmalarına İlişkin Bulgular:

EĞİTİM-SEN, 1996-1998 yılları arasında, Eğitim Sekreterliğinin başkanlığında, sendikal eğitim alanında birçok seminer gerçekleştirmiştir. Bunlardan en önemlisi diyebileceğimiz, ‘sendika eğitici’ yetiştirme konusunda yaptığı üç aşamalı projedir. Eğitimcilerin Eğitimi Seminerinin ilk aşaması, iki grup halinde, ayrı yerlerde ve tarihlerde düzenlenmiştir. Birinci grup, 20-29 Haziran 1996 yılında Mersin’de, ikinci grup 5-13 Ekim 1996 yılında Ürgüp’te yapılan bu seminerlere katılmıştır. Araştırmacının da katıldığı bu seminerler, çok değişik konuların ele alındığı yoğun bir tempo içinde gerçekleştirilmiştir. Konular, eğitimcilerin öncelikli

gereksinimleri göz önünde tutularak belirlenmiştir. Konular arasında, ‘kadın ve sendika’ da yer almıştır. Bu çalışmalar uluslararası düzeyde olup, İsveç Öğretmenler Sendikası (LF) ve Norveç Öğretmenler Sendikası (NLSF)’nin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu seminerlere toplam 197 öğretmen katılmış olup, katılanların çoğunluğu 25-35 yaş arasındadır ve 50’si evli değildir.

Projenin ikinci aşaması Ankara’da, 30-31 Ocak 1997 ile 1 Şubat 1998 tarihleri arasındaki bir yıllık çalışmayı içermekte olup, sekiz konu başlığı altında gruplar oluşturulmuş ve alan çalışmaları yapılmıştır. Alan çalışmaları arasında yine ‘kadın ve sendika’ konusu yer almıştır. Bu konu üzerinde, Mersin ve Ürgüp seminerlerine katılan kadın öğretmenler ve Genel Merkez Kadın Komisyonunda görevli öğretmenler birlikte çalışmışlardır. Yapılan tüm çalışmalar 2-6 Şubat 1998 yılında yapılan Demokratik Eğitim Kurultayında bir rapor halinde sunulmuş, ardından yayınlanan DEK kitabında yer almıştır. Kurultaya 67’si kadın olmak üzere toplam 306 delege katılmıştır.

Ayrıca, 21-22 Şubat 1998 tarihinde düzenlenen KESK Kadın Kurultayı’nda EĞİTİM-SEN’in kadın üyeleri 40 tebliğ sunmuş ve katılımı da çoğunluğu oluşturmuşlardır.

EĞİTİM-SEN Kadın Komisyonu, Norveç Öğretmenler Sendikası (NLSF) ile, ‘Kadın Eğitimcilerin Eğitimi’ üzerine bir yıllık bir proje hazırlanmıştır. Bu projenin amacı, kadın öğretmenlerin sendikaya katılımlarının artırılması konusunda program geliştiren, yürüten ve sonuçlara ulaşan eğitimciler yetiştirmektir. Proje üç aşamadan oluşmakla birlikte, bu güne kadar iki aşaması gerçekleştirilebilmiştir. Kadın Eğitimcilerin Eğitimi Semineri, 30-31 Mayıs 1998 yılında, Ankara’da, ‘Toplumsal

Cinsiyet Sorunlarına Duyarlılık' adı altında gerçekleştirilmiş olup, projenin ilk adımını oluşturmuştur. Türkiye'nin değişik illerinden gelen 37 kadın öğretmen ve KASAUM (A.Ü. Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezi)'dan öğretim görevlilerinin katıldığı bu seminerin raporu, araştırmacı tarafından hazırlanmış olup ekler bölümünde sunulmuştur.

Projenin ikinci aşaması, 25-30 Ağustos 1998 yılında Mersin'de gerçekleştirilmiştir (Önceki seminerin raporu ile birlikte söz konusu seminerin raporu ekte sunulmuştur). Burada ele alınan konular, 'Sendikalarda Kadınlarla İlgili Politikalar Ne Olmalı?' ve 'Sendikanın Kadınların Örgütlenmesine İlişkin Destek Politikaları Neler Olmalı?' başlıkları altında olup, iki çalışma grubu halinde bu sorular tartışılmıştır. Katılımcı sayısının az olması ve organizasyon eksikliklerine karşın bu toplantıların sonuç raporlarında da önemli kararlar alınmıştır. Hazırlanan rapor MYK'na sunulduğunda, kadınların talebi olan Kadın Sekreterliği konusunda tartışmalar yaşanmış ve sonuç raporu şubelere gönderilememiştir. Yalnızca gönüllülük ilkesiyle bir araya gelen Kadın Komisyonu üyeleri, değişik siyasi gruplardan gelmeleri nedeniyle başlangıçta grup görüşlerini tartışmalarda hakim kılmak gayretiyle çaba harcamışlarsa da, zaman içinde aralarında bir dil birliği sağlanmış ve çalışmalar daha verimli geçmeye başlamıştır. Hukuksal (tüzüksel) olarak bir yaptırımı olmayan bu Komisyon bağımsız olarak çalışarak, hazırladığı raporları Genel Merkez'e iletmış; ancak Genel Merkez yöneticileri bunlara gereken ilgiyi göstermemişlerdir. Araştırmacının MYK yöneticileri ile yaptığı görüşmelerde, üst düzey yöneticilerin Kadın Komisyonu çalışmalarından haberdar olmadığı, bu nedenle Komisyon çalışmalarını olumsuzladığı gözlenmiştir. Kadın Sekreterliğinin olmaması, bu çalışmaların merkez yönetiminde gerekli yankıyı bulmamasına neden

olmakta, sorunlar merkez yönetimine ulaşmadan dosyalarda unutulup gitmektedir. Öte yandan, Kadın Komisyonu da, kendi çalışmalarına yoğunlaşması nedeniyle diğer Şube Kadın Komisyonlarıyla yeterli iletişimi kuramamış ve çalışmaları bir bütünlük içerisinde sürdürememiştir. En önemli eksiklik, Genel Merkez ve şubelerde çalışan kadın komisyonları arasında bir iletişim ağının kurulamamasıdır. Türkiye'nin değişik illerinden seminere gelen kadın üyeler, Genel Merkez Kadın Komisyonu'na bu konuda değişik zamanlarda uyarıda bulunmalarına rağmen sorun hala çözülmüş değildir. Eğitim Sekreterliğinin ise, çalışmalarını sendikal eğitim alanına yoğunlaştırması nedeniyle, Kadın Komisyonu çalışmalarına yeterli ilgi ve zamanı ayıramadığı gözlenmektedir. Şubelerde gönüllü öğretmenler tarafından kurulan Kadın Komisyonları, çalışmalarını sürdürmek için gerekli desteği bulamadıklarından kısa sürede dağılmaktadır. Bu olumsuz tabloya rağmen Sendikanın MYK, Kadın Sekreterliğinin kurulmasına hala sıcak bakmamaktadır.

Ayrıca, Sendikada mali konularda genel olarak çekilen sıkıntı Kadın Komisyonuna da yansımış; Komisyon hazırladığı çalışmaları bastırıp dağıtma imkanını bulamamıştır.

Genel Merkez'in bu duyarsızlığı, Kadın Komisyonu çalışmalarının sürdürülmesi için gereken kararlı bir kadronun ve desteğin olmayışı, mali yetersizlikler, ülke gündeminde yer alan ve ancak eğitimle çözülmesi mümkün olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda öncelikle bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi gereken öğretmenlerin eğitimini imkansız kılmaktadır.

Gerek kadın öğretmenlerin yakınmaları, gerekse kadın-erkek bütün sendika yöneticilerinin saptamaları, ayrıca ders kitaplarında da somutlaşarak eğitimin içine

nüfuz eden cinsiyet ayrımcılığı ile savaş konusunda, Kadın Komisyonunun bunca özverili çalışmasına ve Genel Kurul kararlarına rağmen MYK'dan gerekli desteği alamaması, Türkiye'nin en büyük öğretmen sendikası olan EĞİTİM-SEN içinde ilginç bir çelişkidir.

Kadın öğretmenler konusunda yapılan ve sendika aracılığıyla uygulanan bu araştırma bile kadın öğretmenler için bir moral ve destek anlamı taşımış; anketi alan kadın öğretmenler, bu küçük çalışmayı bile yürekten desteklemişlerdir. EĞİTİM-SEN'in, 2 Nolu Ankara şubesi Eğitim Sekreteri'nin ankete ilişkin olarak göndermiş olduğu ve aşağıda yer alan mektup bu bakımdan önemli bir örnek oluşturabilir:

“Bizler, her yerde kendimizle ilgili bir şeyler olsun isteriz. EĞİTİM-SEN'de de kadınlar, kendi taleplerinin önemsendiği sorunlarının çözümü için mücadele edildiğini gördükçe sendikaya katılım oranları da artacaktır.

Örneğin, Yüksek Lisans teziniz için hazırlamış olduğumuz, üye olan ve olmayan kadın öğretmenlere (Genel Merkez Kadın Komisyonu aracılığıyla) uyguladığımız anketin sonucunda üye olmayan bir arkadaşımızın sendikaya üye olması bizleri çok sevindirmiştir.

Üye olan arkadaşın söylemi ise('anketi gördüğümde EĞİTİM-SEN'in, erkek egemenliğine karşı mücadele ediyor ve bunun için çaba gösteriyor olması beni etkiledi ve üye oldum. Aynı zamanda da Kadın Komisyonunda çalışmak için görev aldım') bizce önemsenmeli.

Bir ay önce üye olan bu arkadaşın aynı zamanda Kadın Komisyonunda görev alması, kendi talepleri öne çıkarıldığında kadın üyelerin sendikal çalışmalarda aktif görev alabileceğini kanıtlamaktadır.”

Bu örnekte de görüldüğü gibi, kadın sorunlarının sendika tarafından önemsenmesinin kadın katılımını her boyutta artıracak açıkça ifade edilmektedir. Kadının sendikaya katılımı, hem kadın için, hem de sendikal mücadelede üye halkasının genişletilmesi için önemli bir kazanımdır. Kadının sendikadan beklenti ve talepleri göz ardı edildiğinde, sendikadan uzaklaşacak, bundan da genel olarak Sendika olumsuz etkilenecektir. Eğitim aracılığıyla toplumsal etkileşimde, toplumsal öğrenmede ve öğretmede rol oynayabilecek öğretmenlerin Sendika içinde sorunlarını tartışmaları ve çözüm yollarını birlikte aramaları, hem kendilerinin farkındalık düzeylerini artıracak, hem de eğitim ortamında bunu yansıtacaklardır.

EĞİTİM-SEN, 2. Dönem Çalışma Raporu'nda, (Temmuz 1996-Temmuz 1998) Kadın Komisyonu'nun bu süre içinde yapmış olduğu eğitim programları, Demokratik Eğitim Kurultayı ve KESK Kadın Kurultayı süreçlerinde yaptıkları çalışmalar, eylemlilikleri yer almaktadır. Kadın öğretmenler olanaksızlıklara rağmen pek çok şeyi başarmışlardır. Ancak, talepler arasında bulunan olumlu ayrımcılık politikalarını, Sendikanın yapısından kaynaklanan engellerden dolayı hayata geçirememişlerdir.

BÖLÜM IV

ÖZET, SONUÇ VE ÖNERİLER

Özet

Kadına karşı ayrımcılık tüm dünyada yaygın olup, tarihin çok eski dönemlerinden beri süregelen bir sorundur.

Kökleri yüzyıllar öncesine dayanan erkek-egemen ideolojinin kalıcılığı ve gelişmesinde eğitim kurumları büyük rol oynamaktadır. Varolan insan ilişkileri ve ideoloji kuşaktan kuşağa eğitim ile aktarılmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı ailenin yanı sıra örgün ve yaygın olarak adlandırılan eğitim kurumlarınca pekiştirilirken; gelenek-görenek, dini inançlar ve yönetici sınıfın desteğiyle insanlar sürekli olarak cinsiyet ayrımcılığına yöneltilmektedir.

Kadına karşı ayrımcılık, kadının yeteneklerinin kullanılmamasına, geri kalmasına yol açarken, içselleştirilen toplumsal cinsiyet rolleri aracılığıyla, onların bu duruma karşı durma bilinç ve kararlılık düzeyini de etkilemekte; bu nedenle kadınlar örgütlenme konusunda da yetersiz kalmakta, sorunlarına sahip çıkamayıp kısır bir döngü içerisinde sıkışmaktadır. Böylece toplumun yarısı hak etmediği bir düzeyde tutularak, bütün toplumun ilerleyişi yavaşlatılmaktadır.

Sendikalar demokratik bir toplum ve demokratik bir çalışma yaşamının vazgeçilmez unsurlarıdır. Sendikal demokrasinin gerçekleşmesi için gereken koşullardan birisi, kadınların her düzeyde katılımının sağlanmasıdır.

Türkiye'nin istihdam yapısından kaynaklanan engeller kadının

sendikalaşmasındaki engellerin bir kısmını oluştururken, diğer bir engel de sendikaların yapı ve işleyişlerini belirleyen örgütlenme modelleridir. Kadınlar ve sendikalar birbirlerine karşılıklı ilgisiz kalırken, sendikal eğitimin de yetersiz olmasıyla, sendika işçi demokrasisi istenilen düzeyde değildir.

Kadınlar bütün olumsuzluklara rağmen çalışma yaşamına artan hızda giriyorlar. Çünkü çalışmanın statülerini etkilediğini, cinsiyetçi ayrımla savaşmak için ilk yapılması gerekenin ekonomik bağımsızlık elde etmek olduğunu biliyorlar.

Hızlanan bu sürecin kadının sendikal ve demokratik katılımı ile tamamlanması, kadınların siyasal ve toplumsal yaşamda tam anlamıyla yer almalarını sağlayacaktır. Ayrıca bu durum demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yaşama geçirilmesine katkıda bulunacaktır.

Ülkemizde kadın işgücünün eğitim düzeyi, tarım ve imalat sektörlerine göre hizmet sektöründe görece olarak daha yüksektir. Eğitim alanı, kadınlara ayrımcılık uygulanan en önemli alanlardan biridir. Okullarda ders kitaplarının içeriği, müfredat programı, öğretmen tutum ve davranışları, geleneksel kadın-erkek rolleriyle uzlaşmaktadır.

Bu bağlamda, özellikle, eğitimle iç içe olan öğretmenlerin sendikalarda örgütlenmesi ve dayanışma içinde yetişkin eğitimi çalışmalarını yürütmesi çok büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenin sendika içinde eğitilmesi, kendilerini geliştirme sürecine katkıda bulunulması, buradaki eğitimin olumlu sonuçlarının okullara kadar inmesine ve bir bütün olarak topluma yayılmasına yardımcı olacaktır.

Bu araştırmanın amacı; Türkiye'nin en büyük öğretmen sendikası olan

EĞİTİM-SEN'e üye olan ve olmayan kadın öğretmenlerin sendikaya ve sendikal etkinliklere katılım düzeylerine, sendikaya bakış açlarına, sendikadan beklentilerine, Sendika yöneticilerinin bu konuya ilişkin tutum ve davranışlarına ilişkin varolan durumu belirlemek ve hem okullarda, hem de sendikanın kendi içinde yeniden üretilen cinsiyet ayrımcılığını bütüncül olarak, bu bağlamda geliştirilebilecek sendikal eğitim projelerine ışık tutmak olmuştur.

Bu araştırmanın çalışma evreni, Ankara ili sınırları içerisinde görev yapan, EĞİTİM-SEN'e üye olan ve olmayan kadın öğretmenler, Sendika yöneticileri ve Kadın Komisyonlarında görev yapan kişiler olarak tanımlanmıştır. Sendika üyesi olan ve olmayan öğretmenler örneklemi, her biri için, temsil ettikleri kitlenin % 5'i oranında oluşturulmuş; üye öğretmenlere 170, üye olmayanlara 864 olmak üzere toplam 1034 anket uygulanmıştır. Ayrıca araştırmacı, bu araştırmayı üstlendiği dönem olan 1996-1998 yılları arasında, EĞİTİM-SEN'de yürütülen sendikal eğitim çalışmalarına, özellikle de Kadın Komisyonu çalışmalarına katılmış ve gözlemlerde bulunmuştur. Öte yandan, Genel Merkez ve Şube yöneticileri ile bireysel görüşmeler yapılmıştır. Yine, cinsiyet ayrımcılığına ilişkin olarak ve anket dışında, okul ortamlarında kadın öğretmenler ve kız öğrencilerle derinlemesine bireysel görüşmeler de gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulguların, Sendika yöneticilerinin, kadın öğretmen-sendika ilişkisini ve sendikal yapılanmayı tekrar gözden geçirmelerine, bu konuda varolan olumsuzlukları iyileştirmek ve kadın katılımını artırmak için gerekli önlemleri almalarına katkıda bulunması beklenmektedir. Ayrıca bu konuda yapılacak yeni araştırmalara bir basamak oluşturacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın önemli bazı bulguları şöyle özetlenebilir:

Araştırmaya katılanların kişisel özelliklerine göre durumu: Üye olan ve olmayan kadın öğretmenler, yaşları bakımından benzer bir durum göstermektedir. Her iki grupta en yüksek oranları, 31-40 yaş grubunda olanlar oluşturmaktadır (üyelerde % 40, olmayanlarda % 39). Bunu, 20-30 yaş grubunda bulunanlar (üyelerde % 35, üye olmayanlarda % 38.9) izlemektedir.

Üye olmayan kadın öğretmenlerin büyük çoğunluğu (% 81.4) evli iken, üye olanlarda bu oran düşmektedir (% 64). Evli olmayan kadın öğretmenlerin sendikaya katılımlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Üye öğretmenlerin daha çok, çocuksuz (% 42) olduğu görülürken, üye olmayanların daha çok, iki (% 33. 2) ve daha fazla çocuğu olduğu görülmüştür. Çocuksuz kadınların sendikaya katılım oranları daha yüksektir.

Sendikaya üye olan ve üye olmayan kadın öğretmenlerin en çok, 'ekonomik bağımsızlığını önemseydiği için' çalıştığı ortaya çıkmıştır (üyeler % 56.5, üye olmayanlar % 49.1 oranında). Ardından gelen, 'mesleğini çok sevdiği için çalışıyor olma' durumunun, üye olmayan öğretmenlerde daha yüksek olduğu (üye olmayanlarda % 33.3, üyelerde % 24.7) belirlenmiştir.

Ankete katılanların bazı mesleki özellikleri, üyeler ve üye olmayanlar arasında farklılaşmıştır. Sendikaya üye öğretmenlerin en çoğu, (% 44.1) 'bu mesleği rastlantısal olarak seçtiğini'; üye olmayanların en çoğu ise, (% 42.7) 'mesleği sevdikleri için' seçtiklerini belirtmişlerdir.

İlköğretim okullarında çalışan öğretmen sayısı, genel öğretmen sayısı içinde

çoğunlukta olduğundan, bu oran sendikaya katılım düzeyine de (% 63) yansımıştır. Hizmet yılı bakımından ise, 1-5 yıl arası hizmeti olan öğretmenlerin hem üyelerde (% 24), hem de üye olmayanlar arasında (% 33) en çoğu oluşturması da ilginç bir durumdur. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin zorunlu hizmetlerini küçük yerleşim birimlerinde yapması gerekirken, Ankara'da göreve başlamış olmaları dikkat çekicidir. Aynı zamanda mesleğe yeni başlayan öğretmenlere sendikanın yeterince ulaşamadığı da söylenebilir.

Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımında, okul öncesi eğitimde çalışanların (% 99.5), ilköğretim okullarında çalışanların (% 64), ortaöğretim okullarında çalışanların (% 54.4) çoğunluğunu kadın öğretmenlerin oluşturduğu görülmüştür. Okul öncesi okullarda çalışan öğretmenlerin tamamına yakını kadın iken, okul kademesi ilerledikçe kadın öğretmen oranının genel oran içinde azaldığı görülmüştür. Ancak, Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda çalışan kadın öğretmenlerin sendikalaşma oranı daha düşüktür.

EĞİTİM-SEN'in, 32.863'ü kadın olmak üzere toplam 109.541 üyesi vardır. Türkiye genelinde EĞİTİM-SEN'e üye kadın oranı % 30'dur. Merkez Yönetim Kurulu'nda bulunan 9 yöneticiden ikisi (%22.2), Şube yönetiminde bulunan 672 yöneticiden yalnızca 117'si (% 17.4), 96 şubeden yalnızca bir şube başkanı (% 1.1) kadındır. Yönetimdeki kadın oranının, üye sayısındaki kadın oranından çok düşük olduğu görülmüştür. Ankara'daki toplam 9040 EĞİTİM-SEN üyesinden 3885'i kadındır. Kadının üyelik oranı % 43 olmasına rağmen, yönetimde temsil oranı %25.7' ye düşmektedir. Ankara'da kadın şube başkanı yoktur.

Araştırmaya katılan üye öğretmenler çoğunlukla (% 54.1) kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar yaşadığını belirtirken, üye olmayan öğretmenler çoğunlukla (% 69.6) sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Evde yaşanan sorunlarda, üye ve üye olmayanların en çoğu, 'ev işi ve çocuk bakım sorumluluklarının fazla olduğunu' ifade etmişlerdir. İş yerinde yaşanan sorunlarda, üyeler daha çok 'kadınlık rolünün okulda da devam ettiğini' ifade ederken, üye olmayanlar daha çok 'kadın olmaktan kaynaklı önemsenmeme, ciddiye alınmama, küçümsenme' davranışından yakınmışlardır.

Üye öğretmenlerin (% 45.3) ve üye olmayan öğretmenlerin en çoğu (% 69.1), okullarda öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapılmadığını belirtmişlerdir. Öğrenciler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını belirtenlerin ise, daha çok üye olmayan öğretmenler (% 74.7) olduğu görülmektedir. Ancak, üyelere de bu oran oldukça yüksektir (% 45.3). Sendika üyesi öğretmenler çoğunlukla (% 64.1) ders kitaplarında cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını belirtirken, üye olmayanlar çoğunlukla (% 61.3) ayrım yapılmadığını belirtmişlerdir. Yöneticilerin kadınları aşağılama, horlama vb. davranışlarını hiç yaşamadığını belirtenler büyük çoğunlukla (% 82.9) üye olmayan öğretmenlerdir. Üyelerde bu oran % 58.8'dir.

Üyeler (% 87.1) ve üye olmayanlar (% 62.5) çoğunlukla, okullarda kadın yönetici sayısını yetersiz bulduklarını söylemişlerdir. Kadın yönetici sayısının yetersiz olma nedeni, hem üyeler hem de üye olmayanlar tarafından daha çok, 'ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının fazla olması' olarak yorumlanmıştır. Kendi yöneticilerinin cinsiyeti hakkındaki tercihlerinde ise, her iki grup da çoğunlukla cinsiyetin önemli olmadığını belirtmişlerdir (üyeler % 72.4, üye olmayanlar % 83.1).

oranında). Yöneticisinin kadın olmasını tercih edenlerin oranı üyelerde daha yüksek bulunmuştur. Erkek yöneticiyi tercih ettiğini belirten üye olmayan öğretmenler, bu tercihlerinin nedeni olarak en çok, 'kadınlar kaprisli olur' ifadesini kullanmışlardır. Kadın yöneticiyi tercih eden üye öğretmenler ise, tercih nedeni olarak daha çok, 'kadın sorunlarını daha iyi anlamasını' göstermişlerdir.

Kadın yöneticinin yararları konusunda, üye olanlar daha çok, kadın yöneticinin 'daha başarılı iletişim kurabileceği'ni düşünürken; üye olmayanlar daha çok 'yararı olmaz' ifadesini kullanmışlardır.

Üye olanların (% 67.1) ve üye olmayanların (% 70.5) çoğunluğu, yönetici olmak istememektedir. Belirtilen nedenler arasında, 'bütün günlerini okulda geçirmek istememe' üyeler tarafından, 'aktif olarak öğretmenlik yapmayı sevme' ise üye olmayanlar tarafından daha çok yinelenmiştir.

Öğretmenlik dışında en çok zaman alan işlerin 'ev işi ve çocuk bakımı olduğunu' belirten üye öğretmenlerin % 50' sine karşılık, bu oran üye olmayanlarda % 72.2' dir.

Sendikaya üye olmayan öğretmenlerin çoğunluğu halen, üye olmak istememektedir (% 68.1). Sendikaya üye olmama nedenlerini ise daha çok, 'sendika içindeki gruplaşmaları onaylamamaları' (% 36.1) ve 'sendikanın sorunlarını çözeceğine inanmamaları' (% 5.7) oluşturmaktadır.

Üye öğretmenlerin büyük çoğunluğu (% 95.9), özlük, sosyal ve ekonomik haklarını örgütlü olarak daha iyi geliştireceğine inandığı için EĞİTİM-SEN'e üye olduğunu belirtmiştir. Üye öğretmenlerin % 56.5'i, sendikal etkinliklere yeterince

katılamadığını belirtmiştir. Sendikaya aktif olarak katılamama nedeni olarak daha çok, 'ev işi ve çocuk bakımından zaman bulamamak' gösterilirken, ikinci sırayı bu grupta da yine 'sendika içindeki gruplaşmaları onaylamaması' almıştır.

Sendikaya üye olan öğretmenlerin % 50.6'sı, sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yaşanmadığını belirtmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünenler açıklamalarında daha çok, 'sendika yöneticilerinin çoğunluğunun erkek' oluşunu vurgulamıştır. Kadın üyelerin en çoğunun (% 45.3) EĞİTİM-SEN'den en önemli beklentisi, 'toplu sözleşme ve grev hakkının elde edilmesi'dir. Ardından % 35.9 oranla, 'sorunların tartışılabileceği samimi bir örgütlülük yaratılması' beklentisi gelmektedir.

EĞİTİM-SEN'e üye kadın öğretmenler içinde sendikada Kadın Komisyonu bulunduğunu belirtenlerin oranı % 56.5' tir. Kadın Komisyonu çalışmalarını 'kısmen' doğru ve verimli bulduğunu belirtenlerin oranı ise % 33.5 ile kendi arasında en çoğu oluşturmuştur. Kadın Komisyonunun ne gibi etkinliklerde bulunması konusunda, üyeler daha çok, 'kadın bilincini yükseltici eğitim programları hazırlanmalı' görüşündedir. Üyelerin büyük çoğunluğu (% 88.2), Sendika binasında çocuk odası bulunması gerektiğini düşünmektedir.

Sendika yöneticilerinin kadın sorununa yeterli ilgi ve duyarlılığı göstermediğini belirtenler % 62.4 oranı ile çoğunluğu oluşturmuştur. Sendika tarafından çözülmesini istedikleri sorunlar konusunda ise en çok, 'özlük haklarının korunması'nı istemişlerdir.

Kadın öğretmenlerin sendikal çalışmalara katılmama nedenlerine ilişkin olarak % 42.4 oranında kadın öğretmen, 'çocuk bakımı ve ev işi sorumluluklarını'

öne sürmüşlerdir. Üye olan öğretmenlerin büyük çoğunluğu (% 91.2), kadın olmaktan kaynaklanan sorunlarının çözümü yönünde, her düzeyde katılımı artıracak özel politikalar oluşturulması gerekliliğini belirtmişlerdir. Kadın politikalarının, kadın öğretmenlerin sendikalarda aktif görev almaları yoluyla oluşturulabileceğini belirtenler çoğunluktadır (% 50.6).

Üye öğretmenlerin %51.2'si Sendika yönetiminde görev almak istemediğini belirtmiştir. Sendika yönetiminde görev alması önünde özel engeller olduğunu belirtenlerin oranı % 45.3' tür. Yönetimde görev almanın önündeki özel engeller arasında ise yine en çok, 'ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının fazla olması' gösterilmiştir. Engelleri aşma yolları olarak en çok (% 52.4), 'her düzeyde katılımı sağlayacak eğitim çalışmaları' yanıtı verilmiştir.

Yapılan görüşmelerde, hemen hemen bütün yöneticiler, kadının sendikaya katılımının yetersiz olduğu söylemişlerdir. Erkek yöneticiler, kadının katılım azlığının nedenini, aile sorumluluklarının fazla olmasına ve geleneksel rol dağılımına bağlarken, Sendikanın yapı ve işleyişinden kaynaklanan sorunlara pek değinmemişlerdir. Oysa, kadın öğretmenlerin kendileri sendikaya katılmama nedenleri arasında öncelikle, sendikanın işleyişinden kaynaklı sorunları göstermişlerdir. Sendika yönetiminin bu konuyu hiç gündeme getirmemiş olması, hatta böyle bir sorunun varlığının bile farkında olmaması, sendikaya kadın katılımı konusunda yeterli ilgi ve duyarlılığı göstermediklerinin bir göstergesi olarak göze çarpmaktadır.

Sendikada kadın sorunlarına ilişkin özel çalışmalar yapıp yapılmadığını açmak üzere sorulan sorulara karşılık, yöneticilerin daha çok söylem düzeyinde

olumlu istek ve önerilerde bulundukları, ancak, bu istek ve önerileri yaşama geçirme yönünde fazla çaba göstermedikleri görülmüştür. Bu sonuç, sendikaya üye öğretmenlerin çoğunluğunun ifade ettiği gibi, sendika yöneticilerin kadın sorununa yeterli ilgiyi göstermediği yolundaki cevaplarıyla örtüşmektedir.

Sendika Erkek yöneticilerinin, Kadın Komisyonu çalışmalarını yetersiz bulduklarını belirtirken, aynı zamanda bazı olumsuz eleştirilerde de bulunmaları, Kadın Komisyonu çalışmalarından yeterince haberdar olmadıkları gerçeğini ortaya çıkartmıştır.

Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığına ilişkin yönetici görüşlerinde, bilinçli bir cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığı; ancak, toplumda varolan cinsiyet rollerinin ve değerlerin aynen sendika içinde de yaşandığı belirtilmiştir. Üye kadın öğretmenler tarafından da bu konuya ilişkin bir çok örnek verilerek yöneticilerin söylediklerine benzer durumlar ifade edilmiştir.

Daha fazla kadının sendika yönetiminde görev almasının olumlu yanları, erkek yöneticilerin ifadelerinde; kadınların daha düzenli, istekli, sorumluluk duyguları fazla, daha az siyasal ayrım yapan yöneticiler oldukları biçimindedir. Kadın yöneticilerin bu konuya ilişkin görüşleri ise; kadın yöneticilerin, kadın bakış açısıyla geliştirilecek kadın politikalarının da sendikal politikalar olarak kabul edilmesinde önemli roller oynayacak, kadınların sendikal çalışmalara katılımlarını artıracak, diğer sendikalara örnek olacak ve sendikaların 'erkek alanı' olarak görülmesini ortadan kaldıracak olmalarıdır.

Sendikaya ve yönetimine daha fazla kadının katılımı için neler yapılacağına ilişkin olarak yöneticilerle yapılan görüşmelerde, erkek yöneticilerin aklına gelen ilk

yanıt, ‘kotaya karşı’ olduklarını söylemek olmuştur. Önceki bir soruya karşılık, kadın yöneticinin yararlarını anlatan yöneticiler, bu noktada, kadına yönelik olumlu ayrımcılığa (kota, destek politikaları vb.) karşı olduklarını belirtmişlerdir. Erkeklerle göre sendikada yönetici olmanın yolu, kişinin olağan sendikal süreçlerden geçerek ve kendisini ispat ederek geldiği yoldur. Kadın yöneticiler ise, daha çok kadının sendika yönetiminde görev alması konusunda, ‘pozitif destekler sunulması’ gerektiğini belirtmişler; özellikle, bu konudaki Genel Kurul kararlarının yaşama geçirilmesinin önemini vurgulamışlardır.

Araştırmacının kendisinin de katıldığı sendikal eğitim çalışmalarında, özellikle Genel Merkez Kadın Komisyonu çalışmalarındaki gözlemlerinde, EĞİTİM-SEN Şubelerinde görev yapan Kadın Komisyonlarının rastlantıyla bir araya gelen gönüllü kadınlardan oluştuğu ve çalıştığı tespit edilmiştir. 8 Mart etkinlikleri dışında kadın konusunda başka bir etkinlik yapamayan, kadın üyelerle ve sendika yönetimiyle yeterli ilişkileri kuramayan bu komisyonlar ister istemez çok kısa ömürlü olmaktadır. Kadın Komisyonlarının sürekli olmayışı, Sendika tüzüğünde yer almaması, sendika üyesi kadınların sistematik bir örgütlenmeye gitmesini engellemekte, kadınlar arasında bir iletişim ağı kurulamaması yapılan çalışmaların verimliliğini düşürmekte, bütünleştirici kadın politikaları oluşturmak için gerekli zemin yaratılamamaktadır. Toplumda var olan cinsiyet ayrımcılığı, bütün boyutlarıyla sendika içerisinde de yaşanmakta olup, kadın sorunları konusu yalnızca iyi niyetli söylemlerde kalmaktadır. Kadın talepleri sendikanın öncelikli politikaları arasında yer almamakta ve önemsenmemektedir. Sendika yönetiminde görev almak isteyen kadın sayısının çokluğuna rağmen, onları yönetime taşıyacak yollar kapalı tutulmakta, kadın olmaktan kaynaklı sorunlar ve özel engeller varlığını devam

ettirmektedir. Sendika yöneticilerinin siyasal grupların ittifaklarıyla belirleniyor olması, sendika yönetiminin neredeyse gruplar arası çatışmanın dengelendiği bir savaş alanı haline gelmesi, grupların buraya erkek savaşçı göndermesine neden olmakta, kadınlar ister istemez bu savaşın dışında kalmaktadır.

Kadınlar miting ve eylemlere sayıca erkekler kadar katılmalarına rağmen, aktif sendikal büro çalışmalarına daha az katılmakta, aldıkları sorumlulukları başarıyla yerine getirmektedirler.

Sonuçlar

Bu araştırmadan çıkarılabilecek sonuçları aşağıdaki gibi sıralamak uygun olacaktır:

1. EĞİTİM-SEN, kadın üye sayısının çokluğu bakımından diğer sendikalardan önde olmasına karşın, Ankara'da sendikalaşan kadın öğretmen oranı düşüktür. Sendika yönetimindeki kadın oranları da, üye oranına kıyasla oldukça azdır. Sendikaya kadın katılımı analiz edildiğinde, üyelerin daha çok, genç, evli olmayan ve çocuksuz öğretmenler olduğu görülmüştür.

2. Kadın-erkek eşitsizliğinin mülkiyet temelinde ortaya çıktığı düşünüldüğünde, üye olan ve olmayan kadın öğretmenlerin çoğunun, 'ekonomik bağımsızlıklarını' önemsedikleri için çalıştıklarını söylemeleri, kadınların bilinç düzeylerinin yüksekliğini göstermesi bakımından ilginçtir. Kadınların ekonomik bağımsızlıkları için attıkları bu önemli adıma rağmen, diğer sorulara verdikleri cevaplarda, geleneksel, kalıplaşmış kadınlık rollerinin bıraktığı izler belirgin bir şekilde görülmektedir. Ekonomik bağımsızlığa önem vermekle birlikte, cinsiyet

ayrımcılığının daha örtük yanlarını algılamayan bu kadınlar, farkında bile olmadan egemen ideolojinin kadın konusundaki geleneklerinin taşıyıcısı, aktarıcısı olmaktadır.

3. Okullarda öğretmenler arasında, öğrenciler arasında ve ders kitaplarında cinsiyet ayrımı yapılmadığını ya da böyle bir ayrımın ayırdında olmadığını söyleyen öğretmenlerin çoğunlukta olması, varolan geleneksel rol dağılımının ne kadar içselleştirildiğinin bir göstergesi olmaktadır. Sendikaya üye olan öğretmenlerin, cinsiyet ayrımcılığı konusundaki farkındalık düzeyinin biraz daha yüksek olduğu görülmekle birlikte, tüm üyelerin aynı bilince sahip olduklarını söylemek güçtür.

4. Cinsiyetçi bakış açısı ve toplumsal baskılar, kadının çalışma yaşamında da olumsuz etkilerini sürdürmektedir. Çok az sayıda kadın yöneticilik görevi yapmaktadır. Ama çoğunluğu da (özellikle sendikashmamış olanlar) da, okullarında yönetici olmak istememektedir. Belirtilen nedenlere (mesleklerini sevmeleri, bütün günü okulda geçirmek istememeleri, ev işi ve çocuk bakımı sorumlulukları, kendilerini yeterli bulmamaları, sorumluluk almak istememeleri, bugünkü koşullarda yöneticiliğin cazip olmaması, yöneticiliği sevmemeleri) bakarak; genel olarak kadın öğretmenlerin bireysel, toplumsal, psikolojik gerekçelerle, yöneticilik sorumluluğunu almaktan korktukları/kaçtıkları anlaşılmaktadır.

Kadınlar tarafından, kadın yönetici sayısının yetersiz olduğu, bu yetersizliğin nedeni olarak, öncelikle ev işi sorumluluklarının fazlalığı dile getirilirken, bu görevlerin doğal olduğu ve benimsendiği de gözlenmiştir. Evde ve iş yerinde kadın olmaktan kaynaklı sorunlar yaşamadığını belirten öğretmenlerin, kadın yönetici

sayısının yetersiz olma nedenlerini açıklarken, ev ve çocuk bakımı sorumluluğunu bir sorun olarak görmesi, dahası, erkek yöneticiyi tercih etmesi de, varolan cinsiyetçi bakış açısının kadınlar tarafından ne kadar benimsendiğinin başka bir göstergesidir. Kadın öğretmenler, kadınlık konusundaki yargı ve yaklaşımlarını kız öğrencilerine de aktarmakta, tarihsel süreçte kuşaktan kuşağa aktarılan erkek-egemen kültürün bilinçsiz taşıyıcıları durumuna düşmektedirler.

5. Geleneksel rollerin kadın üzerinde baskın olması, kadının sendikaya üye olması önünde engel olarak düşünülürken, sendikaya üye olmayan öğretmenlerin, 'sendika içindeki gruplaşma ve grup dayatmalarını onaylamadıkları' ve 'sendikanın sorunlarına çözüm bulacağına inanmadıkları' için sendika üye olmaktan kaçındıklarını belirtmeleri de, sendika yöneticilerinin üzerinde düşünmeleri gereken çarpıcı bir sonuçtur. 'Sendika içindeki gruplaşmaları onaylamamak', Sendika üyesi olan kadın öğretmenlerin de, sendikal etkinliklere yeterince katılmama nedenleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu durum, sendika yönetimine hakim olan yapı ve işleyişi eleştiren bir yaklaşım olarak değerlendirilmelidir. Toplumun hemen her alanında varolan grupçu yaklaşımların, ortak çıkarlar için bir araya gelinen sendikalarda da egemen olması, bu türden grupçu kavgalara uzak olan kadınların sendikadan uzaklaşmasında önemli bir rol oynamaktadır.

6. Özlük, sosyal ve ekonomik haklarını örgütlü olarak daha iyi geliştireceğine olan inancın, sendikalaşmadaki önemi ortaya çıkmıştır. Sendikadan en önemli beklenti, toplu sözleşme ve grev hakkının elde edilmesidir. Ancak kadın üyelerin önemli bir başka beklentisi de, sendikanın 'kendilerini ifade edebilecekleri, samimi ortamlar' sunmasıdır. Kadınların büyük çoğunluğu, sendika yöneticilerinin

kadın sorunlarına yeterli ilgiyi göstermediğini belirtmişlerdir. Sendikaya üye kadın öğretmenler, örgütlülüğe ve sorunların birlikte dayanışma içinde çözüleceğine inanmaktadırlar.

7. Toplumda cinsiyet ayrımcılığına ilişkin varolan her türlü tutum ve davranışların, bir öğretmen sendikası olan EĞİTİM-SEN içerisinde de yaşandığı görülmüştür. Konuşmalarda cinsiyetçi bir dil kullanılması, kadınların düşünce ve önerilerinin ciddiye alınmaması, hatta küçümsenmesi, önemsenmemesi neredeyse yaygın bir tutum olarak bütün sendikaya egemendir. Erkek üyeler sendikaya aktif olarak katılırken, eşleri olan kadın öğretmenler evde kalmaktadır. Erkek üyeler ve yöneticiler söylem düzeyinde, her ne kadar eşitlikten, kadın haklarından söz etseler de, yaşanan pratik bu söylenenlerle çelişmekte, kadın öğretmenler, kadın olmaktan kaynaklanan sorunları sendika içinde de yaşamaktadır.

8. Çocuk sorunu sadece kadının sorumluluğu olmamakla birlikte, çocuğuna bakmakla yalnızca kendini yükümlü gören kadınlar, sendika binalarına da çocuklarıyla da gelebilmek istemektedirler. Sendika binalarında çocuk odası olması büyük bir çoğunluk tarafından istenilirken, şu anki sendika binalarının hiç birisinde bulunmamaktadır. Bu konuda sendika yönetimlerinin sessiz kalması, erkek yöneticilerin kadın sorunlarına karşı duyarsızlıklarının bir başka göstergesi olarak göze çarpmaktadır.

9. Tüzüksel olarak yaptırım gücü, kendine ait bir bütçesi olmayan Kadın Komisyonu gönüllü öğretmenler tarafından oluşturulmakta ve çalışmaları dar bir alanda sınırlı kalmaktadır. Bugünkü halleriyle Kadın Komisyonları, amaçlanan verime kavuşamamakta, yeterli kadın üyeye ulaşamamakta, kadın üyelerle ve

sendika yönetimi ile iletişimi sağlayamamaktadır. Bir çok kadın üyenin ve sendika yöneticisinin Komisyonun çalışmalarından haberdar olmamasının nedeni de bu iletişimsizliktir.

10. Kadın komisyonundan beklentiler önem sırasıyla: Kadın eğitim programlarının hazırlanması, kadın dayanışmasının sağlanması, kadınların talepleri doğrultusunda eylem ve etkinlikler düzenlenmesi, kendilerini özgürce ifade edebilecekleri koşulların hazırlanması, sendikaların kadınların da rahatça gelebilecekleri ortamlara dönüştürülmesi ve sendikal politikaların kadın bakış açısıyla denetlenmesidir. Sendika yöneticilerinin kadın sorununa yeterli ilgiyi göstermediğini söyleyen kadınlar, beklentilerini doğal olarak Kadın Komisyonlarına yöneltmişlerdir.

11. Sendika yönetiminde görev almak isteyen kadınların sayısı azımsanmayacak ölçüdedir. Ancak, üye kadın öğretmenlerin sendika yönetiminde görev alması önünde çeşitli engeller (eşitsiz koşullar, eşitsiz gelişme, eşitsiz sorumluluk vb.) olduğu görülmektedir. Bu engellerin aşılması için her düzeyde katılımı sağlayacak eğitim çalışmalarının yapılması gerektiği, kadınlar tarafından ifade edilmektedir. Eğitim ihtiyacının sıkça dile getirilmesi, sendika tarafından bugüne kadar yapılan eğitim çalışmalarının yeterli olmadığını göstermektedir.

12. Kadınların büyük çoğunluğu, sendikada kadın politikalarının oluşturulması gerektiğini, bunun yolunun da, daha çok kadının sendikada aktif görev almasıyla mümkün olabileceğini belirtmişlerdir.

13. Kadınların sendikaya üye olmama nedenleri, öncelik sırasına göre: Sendika içindeki grupları onaylamamaları, sendikanın sorunlarını çözebileceğine

inanmamaları, evi işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının fazla alması, sendika hakkındaki bilgisizlikleri, okul yönetici ile olan ilişkilerinin bozulacağı korkusu, eşlerin izin vermemesi, çevrenin sendikal etkinliklere katılımını onaylamaması gibi nedenlerdir. Öncelikle sendikanın yapısı ve işleyişinden kaynaklanan sorunlar dile getirilirken, ardından aile sorumluluklarından ve geleneksel rol kalıpları, toplumsal cinsiyetçiliğin belirlediği kişilik özelliklerinden kaynaklanan sorunlar ifade edilmiştir.

14. Erkek yöneticiler kadınların sendikal etkinliklerine katılmamasını geleneksel rol ve görevlerin kadın üzerindeki etkisine bağlarken, kadın öğretmenlerce asıl sorun olan sendikanın yapı ve işleyişine ilişkin etmenlere değinmemeleri, belki de bu sorunun hiç farkında olmamaları ilginçtir. Ayrıca, kadın sorunlarını aşma yöntemlerinden birisi olan ve 3. Olağan Genel Kurul kararları arasında da yer alan olumlu ayrımcılık politikalarının yaşama geçirilmesi konusunda erkek yöneticilerin çekimser kalmaları, kota ve kadın sekreterliğine karşı olduklarını söylemeleri bir başka çelişki olarak göze çarpmaktadır. Erkek yöneticilerin, kadın sorunlarına ilişkin olumlu yaklaşımları ve sorunu çözmek için önerdikleri yöntemler sadece sözde kalmakta, söylenenlerin yaşama geçirilmesi konusunda yardımcı olmak yerine neredeyse engeller çıkartılmaktadır. Bu yaklaşımın, toplumun hemen her kesimine sinmiş olan erkek-egemen ideolojinin, EĞİTİM-SEN içinde de varolduğu ve onu toplumun diğer kurumlarına benzer bir konuma getirdiği söylenebilir.

Genel bir sonuç olarak, kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların sendika içerisinde de yaşandığı söylenebilir. Kadının üye ya da yönetici olarak sendikada fazla ağırlığının olmamasının nedeni, sendikayla ilişkileri çerçevesinde

değerlendirildiğinde; toplumda varolan cinsiyetçi bakış açısının sendika içerisinde de egemen olduğu belirlenmiştir. Geleneksel rol kalıp ve davranışları, kadını ve erkeği yaşamın farklı alanlarında tanımlamakta ve bu tanımlardan yola çıkarak onları sendikal yaşamda da farklı konumlara oturtmaktadır. Kadına öncelikle ev işi ve çocuk bakımı sorumluluklarının yüklenmesi, onu bu özel alanla sınırlarken; kendi ilgisi de bu özel alanın dışına taşamamakta, ev dışı işlerin sorumluluğunu taşıyan erkek ister istemez kamusal alanda varolmak zorunda kalmakta, doğal olarak onun ilgisi ve yönelimi de bu alanda olmaktadır. Alanların böylesine net sınırlarla ayrılması sonucunda kadın kamusal alandan tümüyle dışlanmakta, kamusal bir alan olan sendika da erkeğin ilgi alanı olarak tanımlanmakta ve kadından uzak tutulmaktadır. Kamusal alanda ortaya çıkan sendikalar, erkeklerin ilgi alanlarında ve erkek değerleri üzerine oluşturulmaktadır. Bu anlamda, her ne kadar çalışma yaşamında yer alsın da, kadınların yaşam alanları, ilgileri, değerleri ve deneyimleri varolan sendikalara katılımını ve temsilini zorlaştırmaktadır. Sendikalarda erkek değerlerine göre oluşan politikalar ve tutumlar, kadının ilgi ve değerlerini önemsememe, küçümseme, ciddiye almama gibi olumsuzlukları öne çıkarmakta ve kadının sendikadan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu noktada, kadın politikalarının oluşturulması ve yaşama geçirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Öneriler

Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü' ne bağlı okullarda çalışan, EĞİTİM-SEN' e üye olan ve üye olmayan öğretmenlerin, EĞİTİM-SEN Genel Merkez ve şube yöneticilerinin, kadın komisyonlarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri temelinde, bu araştırmanın bulgularına ve çıkartılan sonuçlarına dayalı olarak

geliştirilebilecek öneriler şunlar olabilir:

1. Sendika şubelerinin fizik yetersizliği ve bulundukları semtler, kadın üyelerin rahatça gelip gitmelerine, sendikaya çocuklarıyla gelmelerine, rahat ve samimi bir ortamda oturup sohbet etmelerine imkan vermemekte, çalışmalar da çoğunlukla akşam saatlerinde yapılmaktadır. Olabildiğince daha uygun semtlerde seçilecek, bakım ve temizliğine bir parça özen gösterilecek binalar ve kadın üyeleri de dikkate alarak düzenlenecek çalışma saatleri kadın üyelerin sendikaya gelmeleri kolaylaştırılabilecektir.

2. Toplumda varolan cinsiyetçi yaklaşımların sendikaya ve sendikal ilişkilere de yansıdığı ankete verilen cevaplarda ortaya çıkan bir sorun olarak kadın öğretmenlerin gündemindedir. Özellikle erkek üyelerin kullandıkları dil ve kadın üyelere yönelik davranışlarda ortaya çıkan bu erkek-egemen kültür yansımalarının ortadan kaldırılması, her iki cinsin de cinsiyet ayrımcılığı konusundaki farkındalık düzeylerinin yükseltilmesi ile mümkün olabilecektir. Bu sorunun aşılması ve farkındalık düzeyinin yükseltilmesi için, eğitim çalışmaları yapılabilir, tartışmalar düzenlenebilir, yayınlar yapılabilir.

3. Kadın üyelerin bir çoğu, fikirlerinin önemsenmediği, küçümsendiği, değer verilmediğini söyleyerek yakınmışlardır. Toplumda varolan erkek-egemen yaklaşımların sonucu olan bu tutumun aşılması ve dönüştürülmesi için, sendika içi eğitim önemli bir faktör olmakla birlikte, bu sorunları takip edip değerlendirebilecek bir kadın sekreterliğinin kurulması ve sorunların bu sekreterlik aracılığıyla/yardımla sistemli bir şekilde gündemde tutulup takip edilmesi problemin sağlıklı bir şekilde çözülmesinde yardımcı olabilir.

4. Kadın üyelerin çoğunun, hatta bazı yöneticilerin kadın komisyonu çalışmalarından habersiz olmaları, ya da eksik bilgilere sahip olmaları belirgin bir iletişim sorunuyla birlikte, kurumsal bir hafızanın olmayışı sorununu da gündeme getirmektedir. Oysa, kadın komisyonlarının önemli çalışmalar yaptığı, bunları raporlar halinde yöneticilere sunduğu bilinmektedir. Hem yapılan çalışmalarının sonuçlarının alınması, hem daha çok kadın üyenin bu komisyon çalışmalarından yararlanması için, Genel Merkez Kadın Sekreterliği önderliğinde, şubelerdeki kadın sekreterlikleri arasında sürekli bir iletişimin kurulması, hem kendi aralarında, hem de yönetimle periyodik toplantı yapmaları ile iletişim sorununun aşılması mümkün olabilir. Yapılan çalışmaların yaygınlaştırılması ve ilgi duyacakların yararlanabilecekleri bir hale getirilmesi de ayrı bir zorunluluktur. Bir arşiv-dökümantasyon biriminin kurulması bu sorunu çözümleyebilecektir.

5. Kadın olmaktan kaynaklı olarak ortaya çıkan ve daha çok kadın üyenin yönetimde görev almasını engelleyen sorunların, kota, kadın sekreterliği, kadın yönetici adaylarının sendika yönetimi için hazırlanması/yetiştirilmesi gibi pozitif ayrımcılık olarak adlandırılan politikaların yaşama geçirilmesi için tüzük değişikliği yapılabilir.

6. Kadın üyelerin büyük bir çoğunluğu sendika içindeki gruplaşmalardan ve grup dayatmalarından şikayet etmekte, grup engelini kırıp sendika yönetimine aday olamamaktan yakınmaktadır. Benzer bir durum üye olmayan kadınlarla yapılan ankette de ortaya çıkmıştır. Her iki grubun da sendikaya aktif katılımını engelleyen bu tutumun aşılması, her şeyden önce bir kitle örgütü olması gereken sendikaların grupçu zihniyetten koparak, bütüncül bir yaklaşımı ilke edinmesiyle mümkün

olabilir. Bunun yolu da, kadın üye ve kadın yönetici sayısını artırarak, kadınlar için kota uygulayarak yapılabilir.

7. Sendikada varolan erkek ağırlıklı yönetim ve erkek-egemen yaklaşımlar daha çok kadın öğretmenin sendikaya aktif katılmasını ve üye olmasını engellemektedir. Görevi eğitim olan bir meslek grubunun sendikası olarak EĞİTİM-SEN' in, önce üyelerini bu konuda eğitmesi/ bilinçlendirmesi gerekmektedir. Bunun için sendikal eğitim programlarına daha fazla yer verilip, örgüt içinde bu konuyla ilgili uzmanların işlevsel yetki ile sendikal mücadeleye katılmaları sağlanabilir.



EKLER

EK : 1 ÜYE KADIN ÖĞRETMEN ANKETİ

Öğretmen arkadaşım, ekte size verilmiş olan anket formu Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Halk Eğitimi Bölümü Yüksek Lisans programını tamamlamak üzere hazırladığım, “Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım” adlı tezime veri oluşturmak üzere hazırlanmıştır.

Sorulara içten ve açık cevaplar vermenizi beklerken, anket konusunda görüş ve düşüncelerinizin de bana yardımcı olacağına inanıyorum.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Hülya TÜRKOĞLU

ÜYE ANKETİ

1. Hangi okul kademesinde öğretmenlik yapıyorsunuz ?
☐ Okul öncesi
☐ İlköğretim
☐ Ortaöğretim (lütfen türünü belirtiniz.....)
☐ Yükseköğretim
2. Yaşınız ?
☐ 20 - 30
☐ 31 – 40
☐ 41 – 50
☐ 51 ve üzeri
3. Hizmet yılınız ?
☐ 1 – 5 yıl
☐ 6 – 10 yıl
☐ 11 – 15 yıl
☐ 16 – 20 yıl
☐ 20 yıldan çok
4. Medeni durumunuz
☐ Evli
☐ Bekar (evlenmemiş, boşanmış, eşi ölmüş vb.)
5. Kaç çocuğunuz var ?
 Varsa lütfen sayısını yazınız
6. Öğretmenlik mesleğini seçerken sizce en önemli etken neydi ?
☐ Ailemin isteği
☐ Rastlantısal
☐ Öğretmenlik mesleğine duyduğum sevgi
☐ Öğretmenliğin yarım gün çalışma olanağı vermesi
☐ Kadınlar için uygun bir meslek olması
☐ Başka (Lütfen yazınız.....)
7. Halen çalışma nedeniniz, özellikle aşağıdakilerden hangisidir. ?
☐ Aile bütçesine katkıda bulunmak.
☐ Evin geçimini sağlamak
☐ Mesleğimi çok seviyor olmam
☐ Ekonomik bağımsızlığımı önemsiyor olmam
☐ Başka (Lütfen yazınız

8. Evinizde ve işyerinizde “kadın” olmaktan kaynaklanan sorunlar yaşadığınızı düşünüyor musunuz ?

() Evet

() Hayır (10. Soruya geçiniz)

9. Ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz ? Lütfen belirtiniz.

Evde :

İşyerinde :

10. Sizce okullarda, öğretmen arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu ?

() Evet Örnekler verebilir misiniz ?

Lütfen kısaca yazınız

11. Sizce öğretmenler öğrenciler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapıyorlar mı?

() Evet Gözlemlerinizi örnekler verebilir misiniz ?

Lütfen kısaca yazınız.....

() Hayır

() Ayırdında değilim

12. Sizce ders programlarında ve ders kitaplarında cinsiyet ayrımı yapan öğeler var mı ?

() Evet

() Hayır

() Ayırdında değilim

13. Yöneticilerinizin (Okulda, ilçe ve il Milli Eğ. Md. lerinde, Bakanlıkta) sizi sırf kadın olduğunuz için özellikle aşağıladığını, horladığını hissettiğiniz durumları hiç yaşadığınız mı ?

() Evet, sık sık

() Evet, bazen

() Hayır, hiç yaşamadım

14. Yönetici kadrolarında kadın öğretmenlerin sayısı hakkında ne düşünüyorsunuz ?

() Yetersiz, çok az buluyorum (Sizce bu neden kaynaklanıyor ? Lütfen belirtiniz:)

() Yeterli olduğunu düşünüyorum

15. Daha çok kadın öğretmenin yönetici olarak görev almasının sizce ne gibi yararları olabilir ? Lütfen belirtiniz :

16. Siz çalıştığınız okulun yöneticilerinin kadın mı yoksa erkek mi olmasını tercih edersiniz ?
 () Kadın (Neden ? Lütfen belirtiniz:

 () Erkek (Neden ? Lütfen belirtiniz:

 () Cinsiyeti önemli değil
17. Siz çalıştığınız kurumda/okulda yönetici olarak görev almak ister miydiniz ?
 () Evet
 () Hayır (Lütfen nedenini belirtiniz :

18. Öğretmenlik görevi dışında zamanınızı en çok ne alıyor? Lütfen belirtiniz :....
)
19. Sizin EĞİTİM-SEN'e üye olmanıza neden olan en önemli etken nedir ?
 () Eşim sendikalı olduğu için ben de oldum
 () Arkadaşımın isteğiyle üye oldum
 () Özlük, sosyal ve ekonomik haklarımı örgütlü olarak daha iyi geliştirebileceğimi düşündüğüm için
 () Başka (Lütfen yazınız:

20. Sendikal etkinliklere yeterince katılabiliyor musunuz ?
 () Evet (22.soruya geçiniz)
 () Hayır
21. Üye olduğunuz halde sendika çalışmalara aktif olarak katılmamanızın en önemli nedeni nedir ?
 () Eşim izin vermiyor
 () Çevrem –aile ve komşular- bu tür etkinliklere katılmamı onaylamıyor
 () Ev işi, çocuk bakımı sorumluluklarım yüzünden zaman bulamıyorum
 () Sendike içindeki gruplaşmaları ve grup dayatmalarını onaylamıyorum
 () Kadınların bu tür işlerle uğraşmasını doğru bulmuyorum
 () Sendika işleyişi hakkında bilgi sahibi değilim
 () Öğretmenlerin sendika çalışması yapması okul yönetimiyle ilişkilerini bozuyor
 () Sendikanın sorunlarımıza çözüm üretmeyeceğine inanmıyorum
 () Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor
 () Başka (Lütfen belirtiniz:

22. Sizce sendika içinde de cinsiyet ayrımcılığı yapıyor mu ?

- () Evet (Lütfen belirtiniz:.....
.....
.....)

23. Sizin EĞİTİM-SEN'den en önemli beklentiniz nedir ?

- () Sendikal çalışma konusunda eğitim programları yapılması
() Toplu sözleşme ve grev hakkının elde edilmesi
() Sorunlarımızı tartışabileceğimiz samimi bir örgütlülük yaratılması
() Başka (Lütfen belirtiniz:.....
.....)

24. EĞİTİM-SEN'de etkinlik gösteren bir kadın komisyonu bulunduğunu biliyor musunuz ?

- () Evet
() Hayır (26. Soruya geçiniz)

25. Kadın komisyonunun yaptığı çalışmaları doğru ve verimli buluyor musunuz ?

- () Evet, tümüyle
() Kısmen
() Hayır, hiç
() Fikrim yok

26. Sizce kadın komisyonu ne giti etkinliklerde bulunmalı ?

- 26.1
26.2
26.3

27. Sendika binalarında çocuk odası düzenleme fikrini benimsiyor musunuz ?

- () Evet iyi olur
() Hayır (Lütfen nedenini belirtiniz:.....
.....)

28. Sizce sendika yöneticileri kadın sorunlarına yeterli ilgi ve duyarlılığı gösteriyor mu ?

- () Evet
() Hayır
() Fikrim yok

29. Sizin bir kadın öğretmen olarak sendikanın çözmesini istediğiniz en önemli sorunuz nedir ? Lütfen belirtiniz :
.....

30. Kadın öğretmenlerin sendika çalışmalarına yeterince katılmamalarının nedeni sizce önem sırasına göre neler olabilir ? Lütfen yazınız.

- 30.1
 30.2
 30.3
 30.4

31. Sizce EĞİTİM-SEN’de kadın öğretmenlerin, kadın olmaktan kaynaklanan sorunların çözümü yönünde her düzeyde katılımlarını artıracak özel politikalar oluşturulmalı mı?

- () Evet
 () Hayır

32. Sizce sendikanın kadın politikaları nasıl üretilir ?

- () Kadın öğretmenlerin sendikada aktif olarak görev almalarıyla
 () Kadın öğretmenlerin sendaki yönetiminde daha çok görev almalarıyla
 () Kadın komisyonlarının çalışmalarında önem verilmesiyle
 () Başka (Lütfen belirtiniz:

33. Siz sendika yönetiminde görev almak ister miydiniz ?

- () İsterim
 () İstemem

34. Sizce kadın öğretmenlerin sendika yönetiminde görev alması önünde özel engeller var mı?

- () Evet (Lütfen belirtiniz:

 () Hayır (36. Soruya geçiniz)

35. Bu engeller sizce nasıl aşılabılır ?

- () Kadın kotası uygulamasıyla
 () Kadın sekreterliğinin oluşturulmasıyla
 () Her düzeyde katılımı özendirecek eğitim çalışmalarıyla
 () Başka (Lütfen belirtiniz)

36. Anketin konusuyla ilgili olarak sizin ayrıca belirtmek istediğiniz düşünceleriniz varsa, lütfen yazınız:

EK : 2 ÜYE OLMAYAN KADIN ÖĞRETMEN ANKETİ

Öğretmen arkadaşlarım, ekte size verilmiş olan anket formu Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Halk Eğitimi Bölümü Yüksek Lisans Programını tamamlamak üzere hazırladığım “Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım” adlı tezime veri oluşturmak üzere hazırlanmıştır.

Sorulara içten ve açık cevaplar vermenizi beklerken, anket konusunda görüş ve düşüncelerinizin de bana yardımcı olacağına inanıyorum.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Hülya TÜRKOĞLU

ÜYE OLMAYAN ÖĞRETMENLER ANKETİ

1. Hangi okul kademesinde öğretmenlik yapıyorsunuz ?
 - ☐ Okul öncesi
 - ☐ İlköğretim
 - ☐ Ortaöğretim (lütfen türünü belirtiniz.....)
 - ☐ Yükseköğretim
2. Yaşınız ?
 - ☐ 20 - 30
 - ☐ 31 – 40
 - ☐ 41 – 50
 - ☐ 51 ve üzeri
3. Hizmet yılınız ?
 - ☐ 1 – 5 yıl
 - ☐ 6 – 10 yıl
 - ☐ 11 – 15 yıl
 - ☐ 16 – 20 yıl
 - ☐ 20 yıldan çok
4. Medeni durumunuz
 - ☐ Evli
 - ☐ Bekar (evlenmemiş, boşanmış, eşi ölmüş vb.)
5. Kaç çocuğunuz var ?

Varsa lütfen sayısını yazınız
6. Öğretmenlik mesleğini seçerken sizce en önemli etken neydi ?
 - ☐ Ailemin isteği
 - ☐ Rastlantısal
 - ☐ Öğretmenlik mesleğine duyduğum sevgi
 - ☐ Öğretmenliğin yarım gün çalışma olanağı vermesi
 - ☐ Kadınlar için uygun bir meslek olması
 - ☐ Başka (Lütfen yazınız.....)
7. Halen çalışma nedeniniz, özellikle aşağıdakilerden hangisidir. ?
 - ☐ Aile bütçesine katkıda bulunmak.
 - ☐ Evin geçimini sağlamak
 - ☐ Mesleğimi çok seviyor olmam
 - ☐ Ekonomik bağımsızlığımı önemsiyor olmam
 - ☐ Başka (Lütfen yazınız

8. Evinizde ve işyerinizde “kadın” olmaktan kaynaklanan sorunlar yaşadığınızı düşünüyor musunuz ?

() Evet

() Hayır (10. Soruya geçiniz)

9. Ne gibi sorunlar yaşıyorsunuz ? Lütfen belirtiniz.

Evde :

İşyerinde :

10. Sizce okullarda, öğretmen arasında cinsiyet ayrımcılığı¹ yapılıyor mu ?

() Evet Örnekler verebilir misiniz ?

Lütfen kısaca yazınız

() Hayır

() Ayırdında değilim

11. Sizce öğretmenler öğrenciler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapıyorlar mı?

() Evet Gözlemlerinizden örnekler verebilir misiniz ?

Lütfen kısaca yazınız.....

() Hayır

() Ayırdında değilim

12. Sizce ders programlarında ve ders kitaplarında cinsiyet ayrımı yapan öğeler var mı ?

() Evet

() Hayır

() Ayırdında değilim

13. Yöneticilerinizin (Okulda, ilçe ve il Milli Eğ. Md. lerinde, Bakanlıkta) sizi sırf kadın olduğunuz için özellikle aşağıladığını, horladığını hissettiğiniz durumları hiç yaşadığınız mı ?

() Evet, sık sık

() Evet, bazen

() Hayır, hiç yaşamadım

¹ Aşağılanma, önemsenmeme, küçümsenme, cinsel taciz vb. kadınlara karşı farklılaşan söz ve davranışlar

14. Yönetici kadrolarında kadın öğretmenlerin sayısı hakkında ne düşünüyorsunuz ?
 () Yetersiz, çok az buluyorum (Sizce bu neden kaynaklanıyor ? Lütfen belirtiniz:)

 () Yeterli olduğunu düşünüyorum
15. Siz çalıştığınız okul yöneticinizin kadın mı, yoksa erkek mi olmasını tercih edersiniz?
 () Kadın (Neden ? Lütfen belirtiniz:.....

 () Erkek (Neden ? Lütfen belirtiniz :
)
16. Daha çok kadın öğretmenin yönetici olarak görev almasının sizce ne gibi yararları olabilir ? Lütfen belirtiniz :

17. Siz çalıştığınız kurumda/okulda yönetici olarak görev almak istermiydiniz ?
 () Evet
 () Hayır (Lütfen nedenini belirtiniz :

 () Kararsızım (Lütfen nedenini belirtiniz :

18. Öğretmenlik görevi dışında zamanınızı en çok ne alıyor? Lütfen belirtiniz :....
)
19. Kadınların kendi aralarında gerçekleştirdikleri ev toplantılarına (Altın günü, mark günü vb.) katılıyor musunuz ?
 () Evet
 () Hayır
20. Bir öğretmen sendikasına üye olmak ister miydiniz ?
 () Evet
 () Hayır

21. Halen bir sendika üyesi olmamanızın sizce en önemli nedeni nedir ?

- () Eşim izin vermiyor
- () Çevrem –aile ve komşular- bu tür etkinliklere katılmamı onaylamıyor
- () Ev işi, çocuk bakımı sorumluluklarım yüzünden zaman bulamıyorum
- () Sendika içindeki gruplaşmaları ve grup dayatmalarını onaylamıyorum
- () Kadınların bu tür işlerle uğraşmasını doğru bulmuyorum
- () Öğretmen sendikaları hakkında hiç bilgim yok.
- () Öğretmenlerin sendika çalışması yapması okul yönetimiyle ilişkilerini bozuyor
- () Sendikanın sorunlarımıza çözüm üretmeyeceğine inanmıyorum
- () Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor
- () Başka (Lütfen belirtiniz:.....)

22. Anketin konusuyla ilgili olarak sizin ayrıca belirtmek istediğiniz düşünceleriniz varsa, lütfen yazınız:

.....

.....

.....

EK: 3. SENDİKA YÖNETİCİLERİ İLE GÖRÜŞME FORMU

1. Sizce kadın üyeler sendika çalışmalarına yeterince katılıyorlar mı ? Katılmıyorlarsa sizce nedenleri neler olabilir ?
2. Sendika kadın konusunda özle çalışmalar yapmalı mı ? Yapmalıysa bu çalışmalar neler olabilir? Bu bağlamda, kadın komisyonu çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?
3. Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı var mı? Varsa, bu ayrımcılığı kaldırmak için neler yapılabilir?
4. Kadın üyelerin farklı gereksinim ve ihtiyaçlarını karşılama yönünde, sendika yönetimi neler yapmaktadır?
5. Daha fazla kadının sendika yönetiminde görev almasını olumlu bulur musunuz? Daha fazla kadının yönetimde görev almasının sizce ne gibi yararları olabilir?
6. Daha fazla kadının yönetimde görev alabilmesi için sizce ne yapılabilir?

EK:4 EĞİTİM-SEN 2. Dönem Çalışma Raporu Temmuz 96- Temmuz 98 Kadın Komisyonu Çalışma Raporu

Kapitalizm, sınıflı bir toplum olduğu kadar, aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığını da körükleyen ve bu anlamda kendisini yeniden üreten bir sistemdir.

Bu nedenle kadınlar;

*Evde, işyerinde, sokakta, tüm ilişki alanlarında ikincil konumdadır. Sistemli bir ezilmeyi ve sömürülmeyi yaşamaktadır.

*Kadının ezilişinin temelinde, onun ailedeki özel işlevi yatmaktadır. Bu alandaki işlerde kadınlar görevlendirilmiştir. Kadının bu görevi, kültür, din, gelenekler, dil, eğitim ve hukuk gibi değerlerle sorgulanmadan benimsemesini sağlamakta, buna

uygun kimlik de içselleştirilmektedir.

*Kadının bu konumu, iş yaşamındaki ilişkilerinde ve politika yapma çabasında da onu biçimlendirmektedir. Sendikal mücadeleye katılımında da çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır.

Ev, çocuk, iş gibi çifte mesaiye tabi olan kadın, üçüncü bir mesai için sendikal mücadele ve kendi haklarının mücadelesi için zaman ve enerji bulamamaktadır.

Cinsiyetçi ideolojinin belirlediği değer ve tutumlar, politikanın erkeklere ait bir alan olması, kadınları moral olarak etkilemekte, kadınların politikadan uzak durmalarını neden olmaktadır.

Ayrıca sendikalardaki politika yapma biçimi, zamanı ve mekanı kadınları dışlayıcı biçimdedir. Bu süreç de erkek-egemen ideolojiye hizmet etmektedir.

İş kolumuzun yarısını oluşturan kadınların sendikal yaşama bilinçli katılımı sağlamak mücadelemiz açısından çok önemli bir kazanımdır. Bunun için de alternatif programların üretilmesi ve hayata geçirilmesi zorunludur.

Üye olan ve olmayan kadınların konumlarını iyileştirmek ve katılımlarını artırmak amacı güden genel kurullarda da aldığımız kararlar gereği olumlu destek politikalarının yaşama geçirilmesi için (kadınların sendikalara hazırlanması anlamında);

*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.

*KESK Kadın Sekreterliği ile düzenli ilişkiler kurulmuş, sendikamızın görüş ve önerileri iletilmiş, yapılan toplantılara katılmıştır.

*KESK Kadın Eğitimi, sendikamız adına katılımcı gitmiştir.

*Eğitim Enternasyonal ve diğer uluslararası sendikalarla ilişkiye geçilmiştir. DEK çalışmaları sırasında sendikalardan bilgi istenmiştir. Norveç'e giden heyete bir rapor hazırlanmıştır. Bu sendikayla ortak eğitim programları hazırlanması kararı alınmıştır.

Eğitim Programları

Kadınların eğitim sorunlarını çözmek amacıyla, sorun çözmeye yönelik eğitim programları düzenlenmiştir.

İlk eğitim çalışması, Eğitim Sekreterliğince düzenlenen, “Eğiticilerin eğitimi” çalışmasının alt başlığı olan, “Sendika ve kadın” konusunu seçen eğiticilerle ve Genel Merkez Kadın Komisyonu’nda çalışan kadınlar gerçekleştirilmiştir. 18 kadının katıldığı bu çalışmadan amaç; Kadınların genel anlamda kadın hareketi hakkında bilgilenmesi, çalışan kadınların konumlarının ve sendikal alandaki durumlarının belirlenmesidir. Özel anlamda ise, eğitim sektöründeki kadınların durum tespiti yapılarak sorunların çözümüne yönelik nelerin yapılabileceğinin araştırılmasıdır.

Projenin konu başlıkları aşağıdaki gibidir:

- I. Düya’ da ve Türkiye’ de kadın hareketi. (Haziran 97)
 - a. Kadın sorunu ve kadın hareketi: Muazzez Top Öcal (OLEYİS Danışmanı)
 - b. Türkiye’de kadın sorunu: Fevziye Sayılan (A.Ü.Eğt.Fak. Halk Eğt. Arş. Gör.)
- II. Çalışan kadınlar ve sendikalar. (Ekim 97)
 - a. Kapitalizm ve cinsiyetçilik: Aksu Bora (KASAUM)
 - b. Sendikalara tarihsel bakış
İşçi sendikaları: Seyhan Erdoğan (Yol-İş Eğitim Uzmanı)
Kamu sendikaları : Hatice Pehlivanoglu (KESK Kadın Sekreteri)
 - c. Kadınlar ve destek politikaları: Serpil Üşür (A.Ü.S.B.F.)
- III. Eğitimde kadın.

Bu başlıktaki çalışmalar, Demokratik Eğitim Kurultayı (DEK) sürecine kanallı edilmiş, grup çalışmalara yapılarak DEK’ e ayrıntılı raporlar sunulmuştur.

İkinci eğitim çalışması, 22 Nisan- 20 Mayıs 1998 tarihleri arasında, KASAUM ve Genel Merkez Kadın Komisyonu’ nundan 11 katılımcı ile birlikte,

Genel Merkez toplantı salonunda beş oturum halinde yapılmıştır.

Bu eğitim çalışmasının konuları şunlardır:

- I. Oturum (22 Nisan 1998): Kadın grup çalışması hangi kaynaklardan besleniyor.
- II. Oturum (29 Nisan 1998): Kişiler arası iletişim ve çeşitli iletişim sorunları.
- III. Oturum (6 Mayıs 1998): Eğitim-Sen üyelerine yönelik bir grup çalışması nasıl yapılır ?
- IV. Oturum (13 Mayıs 1998): Bir örnek program çalışması.
- V. Oturum (27 Mayıs 1998): Aktif katılım teknikleri (Odak grup, yaşam öyküsü, rol oynama teknikleri)

Kadın üyelerin sendikal yaşama her düzeyde etkin katılımını sağlamak bunun için aşamalı bir biçimde sendikamız kadın üyelerinde toplumsal cinsiyet sorunlarına duyarlılık geliştirmek ve bu duyarlılığın iş kolundaki en geniş kesime olabildiğince yayılması için program planlayıp, yürüten ve sonuçlandıran eğiticiler yetiştirmek amacıyla bir eğitim çalışması başlatılmıştır. Bu proje bir yıllık olup, proje KASAUM ve Genel Merkez Kadın Komisyonu işbirliği ile yürütülecektir. Bu projenin birinci aşaması, “Toplumsal cinsiyet sorunlarına duyarlılık” başlığı altında, iki gün süre ile Ankara’ da, 30-31 Mayıs 1998 tarihleri arasında yapılmıştır. Birinci aşama, şubelerden gelen ve Genel Merkez Kadın komisyonu ile birlikte, 40 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Projenin ikinci aşaması, 21-27 Ağustos 1998 tarihlerinde atölye çalışmaları biçiminde gerçekleştirilecektir. Üçüncü aşama ise, 1 Eylül 1998- 1 Temmuz 1999 tarihleri arasında, önceki aşamalara katılan eğitimcilerin, eğitim programlarını şubelerinde düzenlemesi ve sonuçlandırması, Genel Merkezin destekleyici izlemesi biçiminde yapılacaktır.

Yayın Faaliyeti

*Genel Merkez’ in düzenli çıkardığı yayın organında kadınların sorunlarının tartışıldığı, önerilerin yer aldığı yazıların düzenli olarak çıkmasına çalışılmıştır.

*25 Kasım 1997 ve 1998’ de, Genel Merkez Kadın komisyonu tarafından,

“Şiddete hayır” konulu bildiriler çıkartılmış ve tüm şubelere dağıtılmıştır.

*8 Mart 1997’ de bildiri çıkartılmıştır.

*8 Mart 1998’ de özel sayı (Bülten) hazırlanmış ve şubelere dağıtılmıştır.

Kurultay Süreçleri

*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 sektörü ile ilgili sayısal veriler değerlendirilmiş, kitaplardaki cins ayrımcılığına ilişkin ayrıntılı bilgiler çıkartılmış, 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 güçlendirme (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 yer almıştır. Bütün bu ayrıntılı çalışmalar DEK sürecinde çıkartılan kitapta yer almıştır. Sendika içerisinde kadın çalışmaları açısından yazılı kaynak, evir olması açısından önemlidir.

*Kadınlar arasında bilgi, deneyim aktarımını ve kendilerini ifade etmelerini sağlamaları, kadın sorunlarını açığa çıkarmaları, eylem programları geliştirmeleri açısından önemli gördüğümüz Kadın Kurultayı kendi sendikamız içerisinde hayata geçirilememiştir.

*Ancak, KESK Kadın Kurultayı sürecinden gerek kurultay konularının tespitinde gerek organize edilmesinde Genel Merkez Kadın Komisyonu olarak aktif yer alınmıştır.

*Kurultay, 21-21 Şubat 1998 tarihleri arasında Ankara’ da yapılmıştır. Kurultaya üyelerimizce 40 tebliğ sunulmuştur. Ayrıca Genel Merkez Kadın komisyonu olarak, “Kadın eğitim çalışmalarının 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.

Eylemlilikler

*25 Ocak 1997 Cumartesi saat 11’ de, 12 Ocak 1997 tarihinde Muş’ ta KESK’ e bağlı sendikalara yapılan saldırıda kadınlara yönelmiş özel kınama ve tüm kadın gruplarıyla birlikte ortak işler yapmanın basamağı olarak, Muş Valiliğine ve Muş Emniyet Müdürlüğüne telgraf çekme eylemi yapılmıştır.

* 25 Kasım 1997’ de, şiddete hayır günü ile ilgili Ankara’ da tüm sendikaların şube kadın komisyonlarının katılımı ile toplantılar yapılmıştır.

*25 Kasım ile ilgili, şubemizde söyleşiler organize edilmiş, Merkez Komisyon olarak etkinliklere yardımcı olmuştur.

- 8 Mart’ ın tatil olması için KESK tarafından düzenlenen imza kampanyasına katılmıştır.

-

*8 Mart 1997’ de İstanbul’ da, “Artık örgütlü” mitingine aktif katılım sağlanmıştır.

*8 Mart 1998’ de, 8 Mart’ ın Diyarbakır’ da kutlanmasına aktif katılım sağlanmıştır.

*8 Mart öncesinde, 6 Mart cezaevi ziyaretine ve 7 Mart’ da Yüksel Caddesinde Kadın Şenliğine katılım sağlanmıştır.

*8 Mart etkinlikleri çerçevesinde, şubelerimizin düzenlendiği, panel, söyleşi vb. Genel Merkez Kadın Komisyonu' nundan katılımlar sağlanmıştır.

Bütün bunların dışında bundan sonraki süreçte;

*Tüm şubelerimizde kadın komisyonlarının kurulması, kurulmuş olanların işlevli hale getirilmesi, tüzük maddeleri ile bu komisyonların kalıcılaştırılması, bu komisyonların birbirleriyle koordine bir biçimde çalıştırılması için kadın sekreterliği oluşturulmasına çalışılması.

*Tüzük ve sendika iç yönetmeliklerinin, kadınlar da göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmesi.

*Kadınlara yönelik eğitim çalışmalarının yaygınlaştırılması, erkek üyelerin, erkek-egemen kültürden arınması için, kadın sorunu konusunda bilinçlenmeleri için ortak eğitim çalışmalarının yapılması.

*Yalnızca kadınlara yönelik düzenli bülten çıkartılması.

*Kadın kurultaylarının düzenli olarak yapılması.

*Sendika şubelerinde çocuk odaları oluşturulmaya çalışılması ve her türlü sendikal faaliyetin kadınlar da göz önünde bulundurularak düzenlenmesi.

*Emekçi sınıflara yönelen özelleştirilme saldırısından, öncelikle ve daha çok çalışan kadınların etkileneceği gerçeğinden hareketle, kadın üyelerle, bu saldırılar karşısında hazırlayacak ve koruyacak önlemleri içeren programların oluşturulması temel hedeflerdendir.

Üye olan kadınların yapısal engeller nedeniyle gerekli biçimde temsil edilmesini sağlayan (yani sendikayı kadınlara hazır hale getiren) olumlu ayrımcılık stratejilerinin (en belirgin örnek, yeni 96 şube başkanından yalnızca birinin kadın olması-Hakkari) hayata geçirilememiştir.

EK: 5 KADIN EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ SEMİNERİ (30-31 MAYIS 1998, ANKARA)

Eğitim-sen Kadın Komisyonu ve Norveç Sendikası ile birlikte, “Kadın eğitimcilerin eğitimi üzerine” bir yıllık bir proje hazırlandı. Bu projenin amacı, kadın öğretmenleri sendikaya nasıl çekebileceği konusunda program geliştiren, yürüten ve sonuçlara ulaşan bireyler yetiştirmektir.

Proje üç aşamadan oluşup, şu konulara yer verecektir:

- Toplumsal cinsiyet ayrımı konusunda duyarlılık,
- Kadının bilinçlenme tarihi, mücadele eden kadınlar,
- Kadın politikası, hedef politikalarımız,

Birinci aşamada yer alan, “toplumsal cinsiyet sorunlarına duyarlılık eğitimi” konulu seminer 30-31 Mayıs 1998 tarihleri arasında Ankara’ da, EĞİTİM-SEN şubelerinden gelen 37 kadın öğretmenle birlikte yapıldı. Seminere katılan kadınlardan 19’ u evli, 9’ u bekar, 6’ sı boşanmış ve 3’ ü erkek arkadaşıyla birlikte yaşıyor. Katılımcılardan 20 kadının çocukları var. Seminer çalışmalarına üniversitelerden gelen öğretim görevlileri de katıldı. İlk gün Serpil Üşür ve Özlem Şahin tarafından yönlendirilen konuşmalar, ikinci gün Aksu Bora ve Fevziye Sayılan’ ın da katılımıyla devam etti.

Birinci gün sabah oturumunda katılımcılar kendilerini tanıttılar, bir kadın olarak yaşadıklarını kendi ifadeleriyle dile getirdiler ve samimi bir ortam yaratarak bir birlerine güven duymaya başladılar. Bu katılımcılar için önemliydi. Çoğu bir birini ilk kez görüyordu. Öğleden sonraki oturumda birlikte bir oyun oynamaya karar verdiler. Birlikte bir kız ve bir oğlan çocuğu doğuracak ve büyüteceklerdi. Konuşmacılar sırayla söz alarak kendi yaşadıklarından örnekler vermeye başladılar. Tüm katılımcılar konuşmalara aktif olarak katıldı. Önce evlenen kadının sıkıntıları dile getirildi.

-Çocuğum olacak mı, olmayacak mı?

-Çocuğum olmazsa eşim beni boşar mı?

Hamile annenin sıkıntıları:

-Kız mı olacak, erkek mi olacak?

-Kız olursa eşim ve ailem nasıl karşılayacak?

Kız çocuk dünyaya geldi	Erkek çocuk dünyaya geldi
Anne eşine ve çevresine karşı eziklik yaşıyor	Anne gururlu, erkek çocuk dünyaya getirmekle soyun devamını sağlamış olur.
Çocuğun ismi, çiçek, narin, yumuşak isimler	Çocuğun ismi gücü, kuvveti simgeleyen isimler
Pembe, kırmızı renklerden giysiler	Mavi renkte giysiler
Bebek vb. oyuncaklar	Araba, top vb. oyuncaklar
Eksik beslenme	İyi beslenmesine dikkat edilir
Söz dinlemesi, uysal davranışlar göstermesi için sürekli 'ayıptır' uyarıları getirilir	Sert tutum ve davranışları karşısında gurur duyulur, şımartılır, daha çok söz hakkı verilir
Dışarı çıkamaz. Ev içindedir	Erkek çocuk dışarıdadır
Büyüyünce kadın olacaktır	Erkek çocuk doğuştan erkektir
Edilgen, güvensiz davranışlar sergiler	Hareketli, kendine güvenen davranışlar sergiler
Korunmaya muhtaçtır	Koruyucu yanları olmalıdır
Okula gönderilmez, ya da sınırlı gönderilir	Okuması için tüm olanaklar sunulur
Adet kanamasıyla korku yaşama, gizleme ihtiyacı	Sünnet törenleri, ödülleri verilir
Anne baskısı	Erkeklere övgüler
Cinsel baskılar, cinsel deneyim yasak, cinsel kimliği reddetme, erkeklere öykünme, yalnızlaşma, beğenilmeyi bekleme, tecavüz korkusu, evlendirilme, iyi eş, iyi ev kadını, iyi anne olma zorunluluğu, erkeğin ailesi, anne-gelin savaşı, kıskançlık, sahiplenme, suskunluk, kendini ifade etme zorluğu, enest ilişkiler, dolaylı baskılar, üstünü örtme, yalanı yaşama, ödenen bedeller, boşanma korkusu.	Cinsellik konusunda ha özgür. İşte, siyasette bir adım önde. Askerlik, aktif kadın korkusu. İktidarı kaybetme korkusu. Oidipus kompleksi.

Kadınlar bu özgün ifadelerle kendilerini anlattılar, içlerindeki dökümleri, zayıf ve güçlü oldukları yanları gördüler, kendilerini ifade edebildikleri oranda özgürleşme sürecine katıldılar. Kendileri adına bir çok konuda dönüştürme isteği duydular. Bütün bunları sorgulayıp tartıştılar.

İkinci gün sabah oturumunda tartışılan konular:

Sendikal alanda cinsiyetçilik

Durum:

- Kadınlar sendikalarda aktif görev almıyor
- Yönetim birimlerinde yok denecek kadar az
- Kadın kendini sendikadan soyutlamış
- Sendikada mekanlar kadınlara uygun değil
- Çocuk bakımı, kreş talepleri hep kadınlardan geliyor
- Düşünme, fikir üretme, sorun tanımlama gibi düşünsel faaliyetleri kadın alanı dışında görülüyor
- Siyasal duruşların dışında kadın sorunları üzerinde düşünülüyor
- Kadın dayanışmasında eksiklik var
- Kadın sorunu ciddi bir sorun olarak tanımlanmıyor
- Sendikaya üye olmayan kadınlarla aramızda duvar var
- Kadınlar sendika yönetiminde “vitrin” olarak görülüyor
- Sendika içinde cinsiyetçi iş bölümü var
- Toplantılarda hep erkekler konuşuyor

Sendika yöneticisi olarak çalışmış bir kadın üyenin yaşadıkları/gözlemleri:

-Kadınlar bir çok engeli aşarak yönetimlere geldikten sonra niçin tekrar görevlere aday olmuyor?

-Çok çalışmak, kendinizi ispatlamak zorundasınız. Siyasi oyunları bilmiyorsunuz. Masum bir yanınız var. Bunları öğrenmek zorundasınız, özel görüşmeler yapmak zorundasınız. Toplum önünde konuşmayı öğrenmelisiniz. Küfürlü sözler, sendikada kullanılan dil sizi rahatsız ediyor. Argo, küfür, yüksek

ses yıpratıyor. Zaman ayırmak zorundasınız, direniyorsunuz. Yönetimlerde kadın az, üye az, sürekli didişmek zorundasınız. Azınlıkta kalıyorsunuz. Saatlerce anlatmak zorunda kalıyorsunuz. Şimdi en azından “dinleyelim” demeye başladılar. Fazla şeyler yapabilmek için yönetimde olmak, dayanışma içinde olmak gerekiyor. Sendikada kadınların dayanışma içinde aktif çalışmaları, kadın sorununun ciddiye alınmasına yol açıyor.

Çözümleri nasıl üretebiliriz?

- Pozitif ayrımcılık, destek politikaları, kota, çocuk odaları
- Düşünsel birlik, duygusal birlik içinde çalışmak
- Kadın deneyimlerinden yararlanarak, gruplar üstü bir noktada buluşularak kadın politikaları oluşturmak

- Eğer kadın politikaları üreteceksek, kadın dayanışması desteklenmeli
- Kadın duruşunu yaratmaya çalışırken, duygusallıktan uzak kalınmalı

Kadın politikaları oluşturmak için neler yapılmalı?

- Öncelikle meşruluk zeminini yakalamak gerekli
- Yapısal değişiklikler gerekli
- İnformal değil, tüzükle belirlemek, ortak ilkelere bağlamak işlevliliği yükseltir
- Seçimle gelmek yetki ve bütçe kapılarını açar
- Genel Merkez’ de kadın sekreterliği tüzükte yer almıyor. Öncelikle bu konunun (tüzük değişikliğinin) tüzük kurultayında kadınlar adına talep edilmesi gerekir.
- Kadın Sekreterliğini, kadın komisyonunda çalışan kadınlar seçsin
- Kadın komisyonlarıyla ilgili yönetmelik oluşsun, komisyonlar işlevsellik kazansın

Kadın komisyonlarının işlev kazanması için:

-Sendikaya daha çok kadın katılması için kampanyalar düzenlenmeli, örgütlenmeye önem verilmeli

-Kadın taleplerine yönelik eylemler

-Kadın konusunda daha fazla bilgilendirmek için yayın

-Ortak kadın toplantıları aracılığıyla kadınlarla tanışmak, sonrasında eylem ve eğitim çalışmaları

-Genel Kurul kararları genel yönetime taşınmalı

-Okul temsilcisi dışında, kadın komisyonu temsilciliğini her okulda oluşturup, kadın komisyonu çalışmaları hakkında üyelere bilgi aktarılmalı

Son aşamada taslak bir proje hazırlandı:

Proje adı: “X” şubesi kadın komisyonu kurmak.

Amaç: “X” şubesinde kadın komisyonu kurularak işlerlik kazandırılması.

Gerekçe: Sendika mücadelesi için kadının etkin katılımının sağlanması.

-Mevcut yapının yetersizliği, üye sayısı yarı yarıya, ama temsilde problem var. Kadın temsili artırılması.

Hedefleri: Şubelerimize bağlı okullardaki kadın üyelerin sayıları.

-Kadın üyelerle toplantılar yapmak, iş yerlerine gitmek.

-Sendikalardaki problemlerle ilgili bir anket düzenlemek.

-Anket sonuçlarının değerlendirilerek bir programa dönüştürülmesi.

Zamanlama: Projenin tanımı, her bir basamak ne kadar sürecek?

İnsan kaynağı: Kimler yürütecek, kaç kişiye ihtiyaç var? Kişilerin niteliği ne olmalı?

Bütçe: -

EK : 6. KADIN EĞİTİMCİLERİN EĞİTİMİ SEMİNERİ (2 25 AĞUSTOS – 30 AĞUSTOS 1998, MERSİN)

2 grup halinde ve atölye çalışması biçiminde gerçekleştirilen seminerin 2.

Aşamasında, “sendikada kadınlarla ilgili politikalar ne olmalı?” ve “sendikanın, kadınların örgütlenmesine ilişkin destek politikaları neler olmalıdır?” konularında tartışmalar yapılmış, öneriler geliştirilmiş, seminerin sonunda her iki grup da çalışmalarını rapor haline getirilmiştir.

1.Grup atölye çalışmasının amacı, kadınların yaşadığı cins ayrımcılığına ilişkin sendikada ideolojik duyarlılık yaratılması ile ilgili stratejilerin tartışılması ve önerilerin geliştirilmesidir. Bu amaçla; grup, kadınların cins ayrımcılığını eğitim alanında, okullarda, eğitim materyallerinde, medya ve toplumda, devletin politikalarında, ayrımcılığın beslendiği ideolojik kanallarda nasıl yaşadığı tartışacak, ayrıca, eğitim alanında cins ayrımcılığına karşı daha duyarlı hale gelmenin yolları ve sendikanın bununla ilgili geliştirmesi gerek stratejileri tartışılıp bununla ilgili karar vermek. Grup, EĞİTİM-SEN içinde cins ayrımcılığına karşı duyarlılığı artırma ve cinsler arasında eşitlik yaratma konusunda önerileri ve politikaları tartışmak. (Yürütücü: Fevziye Sayılan)

2.Grup atölye çalışmasının amacı; sendikanın daha fazla kadın üye kazanmasına ve gerçek eşitlik ortamının yaratılmasına ilişkin öneriler üretmek ve bu önerilerin sendika politikasına dönüşmesi için yasal, idari, kurumsal olasılıkları gözden geçirmek. Çalışma, sendika sistemi içinde cins ayrımcılığını yok etmeyi amaçlayan politikaları, somut, örgütsel, yönetsel ve yasal stratejilere dönüştürmeyi amaçlamaktadır. (Yürütücü: Serpil Sancar Üşür)

Atölye çalışmalarının sonuç raporları:

1.Sendikada kadınlarla ilgili politikalar ne olmalı?

Sendikamızın kadın politikalarını tartışmaya başladığımızda, bu politikaların nasıl ve hangi araçlarla yapılacağı problemi karşımıza çıktı.

Çünkü, bu gün sendikamızda varolan hiyerarşi ve tepeden yapılanma ve buna bağlı olarak tabanının önünü ve sözünü kesen çalışma tarzı, savunduğumuz sendikal demokrasinin de içini boşaltmaktadır.

Dolayısıyla biz kadınların, tabandan güç alan, katılımcı, çoğulcu, demokratik, iş yeri odaklı bir örgütlenme modeli hayata geçmediği sürece sendikayla bütünleşmesinin mümkün olmadığını görüyoruz.

Bu çerçevede, öncelikle sendikamızın kararların alınış biçimine, kadınların karar

aşamalarında ne kadar temsil edildiğine ilişkin bir sorgulamayı yapması gerekmektedir.

Hatırlatmaya gerek yok ki, demokrasi yoksa, kadınlar da, taban da yoktur.

Tam da bu nedenle, EĞİTİM-SEN, bu gün sayıları giderek artan (% 34) kadın üyelerini dinlemeli, onların somut ihtiyaç ve taleplerini sendikanın politik önceliği haline getirmelidir.

Genel Merkez Kadın Komisyonu' nun son dönemde, kadın üyelere yönelik bir anket çalışmasında, kadın üyelerin pek çoğunun sendikanın kendileri için neler yapabileceğinden habersiz olduğu, haberdar olanların da bu konuda ümitsiz oldukları görüldü.

Bu durum sendikanın, kadın öğretmenleri sadece üye yaptığını,ama onların somut taleplerinin sözcüsü olmadığı için, kadın öğretmenleri sendikaya çekme, üye olanları da harekete geçirme noktasında başarısız olduğunu göstermektedir.

Bu noktada, acaba "EĞİTİM-SEN, kadın öğretmenlerin sendikalaşmasını, sendikanın genişlemesini, kitleselleşmesinin önemli bir parçası olarak görmüyor mu?" sorusunu akla getirmektedir.

Bu gün sendikamızın üye sayısının % 34' ünü kadınlar oluşturmaktadır. Ancak, şu an şube yönetimlerinde sadece, 112 kadın yönetici ve yalnızca bir kadın şube başkanı vardır. Merkez Yürütme Kurulu' nda da yalnızca iki kadın üye bulunmaktadır.

Bütün bu gerçekler göstermektedir ki, sendika, DEK' de ifadesini bulan, "kadınların eğitim sektöründe ve toplumsal hayatta eşitliğini hedefleyen taleplerini gerçekleştirmek" için öncelikle kendisine çeki-düzen vermelidir.

Bu çerçevede, sendika yönetiminin öncelikle sendikamız içinde kadınlar aleyhine olan eşitsizliğin giderilmesi için, sendikanın karar organlarında daha çok kadının yer alması, kadın üye kompozisyonunun yönetimlere yansıtılması, Genel Kurul kararı olan 'kota' nın ve 'kadın sekreterliği' nin uygulanabilmesi için gerekli düzenlemeleri acilen yapması, kadın üyelerin katılımını artırmak ve kadınların güçlendirilmesine yönelik eğitim programları düzenlenmesi, bunu yanı sıra, genel eğitim programlarına kadını sorunu probleminin eklenmesi, bu konuda erkek üyelerin yeniden yönlendirilmesi için çaba harcaması gerekmektedir.

EĞİTİM-SEN yönetimi, kadın üyelerinin yaşam ve çalışma koşullarını bir arada gören bir yerden kadınların maruz kaldığı eşitsizliği ve ayrımcılığa karşı kadınların acil

ve somut talepleriyle buluşan bir yaklaşımı belirlemelidir.

Bunun için de:

a. Kadınların iş yaşamına girme, yükselme ve karar mekanizmalarına gelmede karşılaştığı her türlü haksızlığa karşı mücadele etmelidir.

Orta öğretim okul müdürlerinin % 6' sının kadın (Kız meslek liselerinin müdürleri), yüksek öğrenim kurumlarında 201 fakülte dekanından yalnızca 6' sının, 57 rektörden yalnızca birinin kadın olması bu ayrımcılığın somut sonuçlarıdır.

Bu nedenle işe alma, yükselme ve karar mekanizmalarında kadınlara yönelik fırsat önceliğinin sağlanması için mücadele etmelidir.

b. Kadınların çalışma hayatına ve sendikal faaliyete katılımının önündeki toplumsal engellere (çocuk bakımı, doğum izni vb.) karşı somut çözümler üretmelidir.

c. Mücadelesini verdiğimiz demokratik, laik ve bilimsel bir eğitimin, aynı zamanda cins ayrılığına karşı olmayı; eğitimin her düzeyinde müfredat, ders kitapları, eğitim materyalleri, öğretmen tutum ve davranışları olmak üzere çok yönlü bir müdahaleyi gerektirdiğine inanıyoruz.

Bunun için:

Öncelikle sendika üyelerinin cinsiyetçi tutumlardan arındırılması ve kadın erkek eşitliğini içselleştirmiş öğretmen profili oluşturma yönünde adımlar atmalıdır. Özellikle eğitim ve yayın politikaları etkin olarak kullanılmalıdır. Bu konuda kendi üyelerinin dönüşümünü hedeflemelidir.

Eğitimde cinsiyetçiliğin sürmesinin temel araçları olan ders kitaplarının, her türlü eğitim materyali ve eğitsel faaliyetlerinin cinsiyetçi öğelerden arındırılması için, gerek kendi üyelerine, gerekse bütün topluma yönelik olarak, özellikle de öğretim yılı başlarken sesini yükseltmelidir.

Önümüzdeki süreçte Genel Merkez' in, ilköğretim kitaplarının yazılmasına ilişkin projesini önemli buluyoruz. Bu kitapların bilimsel, laik ve cinsiyetçilikten arındırılmış bir biçimde yazılması konusunda kadın komisyonunun etkin katılımını gerekli buluyoruz.

Aynı zamanda sendikamız cinsel tacizin önlenmesi konusunda aktif bir tavır almalı. Üyelerinin iş yerinde uğradığı cinsel taciz karşısında taraf olmalı. Kendi üyelerini bu konuda bilinçlendirmeli. Sendika içinde bu konuyla ilişkin şikayet prosedürü oluşturmalıdır.

Sonuçta sendikamız kadın erkek eşitliğini samimi bir biçimde savunuyor ve hayata geçirmek istiyorsa, gerek sendika içinde ve gerekse çalışma alanlarında kadınlar için fırsat önceliğini temel politik yaklaşım haline getirmeli, bu yönde acilen araçlar yaratmalıdır.

2. Sendikanın kadınların örgütlenmesine ilişkin destek politikaları neler olmalıdır?

Cinsiyetçi uygulamaların sisteme (kapitalizme) enerji taşıdığı vurgulanarak, cinsiyetçiliğe karşı mücadele etmenin, kapitalizmi karşı mücadele anlamına geldiği kabul gördü.

I.Bölümde tespit edilen sorunların aşılabilmesi ve kadın örgütlülüğünün güçlendirilmesi için aşağıdaki tartışma konuları belirlendi:

1.Hukuk

Kadın komisyonu

Kadın sekreterliği

Kadın dairesi

Tüzük-yönetmelik değişikliği

2.İletişim ağı

3.Mevcut örgütlenme sorunları

4.Bilgi, yayın

5.Destek politikaları

I.Hukuk:

Kadın komisyonları: Kadın komisyonlarının yetkisi yok. Alınan kararlar genel örgüt politikası haline gelemiyor. Bu komisyonlara kadınların katılımı az. Katılan kadınların sürekliliği yok. Bu ve benzeri sorunlar tespit edildikten sonra, kadın komisyonları örgütlenme modeli ve işlevi tartışıldı. Tartışmaların iki farklı kadın komisyon örgütlenme modeline denk düştüğü yürütücü tarafından açıklandı.

Sendikamızda kadın komisyonu kurulduğundan beri, bu iki modeli iç içe uygulamaya çalışmıştır.

Kadın komisyonu işlevinin' netleşmesi, sorunlarımızın bir kısmını aşmamıza yardım edecektir. Grubun bir kısmı birinci modeli benimserken, diğer kısmı ikinci modelin daha uygun olduğunu belirtti.

Kadın komisyonunda yaşanan sorunların aşılması için:

-Kadın komisyonlarının seçimle oluşturulması bir model olarak tartışıldı.

-Gönüllü oluşturulan komisyonların, açık uçlu, yetkisiz, kastlaşmayı engelleyen komisyonlar olduğu.

-Seçimle oluşturulan komisyonları, yetkili ama, bilinen hiyerarşik kurallara çok bağlı olmayan.

-Kadın sekreterliği.

Sendikamızda, kadın politikalarının daha sistemli bir şekilde oluşturulması, güçlendirilmesi ve hayata geçirilmesi, kadın komisyonlarının daha işlevli hale gelmesi için, Genel Merkez ve şube yönetimlerinde kadın sekreterliği oluşturulmasının bir zorunluluk olduğu tespit edildi. Bu tespitten hareketle G.M.G. Yönetmeliğinin değiştirilmesi için M.Y.K. ile görüşmeler yapılması.

2.İletişim ağı:

Geçmişten günümüze kadın komisyonları arasında bir iletişim eksikliği tespit edildi. Yazılı iletişimden çok, sözlü iletişimin kullanıldığı belirtildi.

Örgütün geneline ve kadınlara ne iletmek istiyoruz sorusuna yanıt aranıldı. Kadın iletişim ağının oluşturulması gerektiği vurgulandı. Oluşturulacak olan Kadın Sekreterliklerinin, daha sistemli olarak bu sorunu çözeceği, ufkunu açacağı, örgütün önünün açacağı vurgulandı.

3.Örgütlenme sorunları:

Kadın örgütlenme sorununun, örgütün genel örgütlenme sorunlarında ayrı düşünülmemesi gerektiği belirtildi. Burada kadın komisyonları, kadın örgütlenmesinden ziyade, kadının varolan konumunu güçlendirmek, kadını aktifleştirmek. Ve sendikanın cinsiyetçiliğe karşı politika oluşturma olduğu vurgulandı. Ve, örgütün üreteceği politikalarda, üyelerinin tavır ve davranışlarında görülen cinsiyetçi yaklaşımların

değiştirilmesi için mücadele edilmesi gerektiği belirtildi (örgütün refleks geliştirmesi).

Kadın, örgütün tüm sorunlarıyla ilgilenmeli, her alanda söz söyleme gücüne ulaşmalı.

4.Bilgi-yayın:

Çıkarılan yayınların sayı ve içerik olarak yetersiz olduğu 9 yıllık kadın kadın mücadelemizin gerektiği gibi yazılıp doküman haline getirilmediği son genel kadına 3 kotanın sonuç bildirgesinde olmadığı gibi sorunlar tespit edildi. Bu tür önemli kararların K.S. tarafından dikkatle izlenmesi gerekli müdahalenin zamanında yapılmasının önemi var.

Yayınlarda kadın sayfası içeriği sekiz. Gerektiğinde kadınlar tarafından yapılan çalışmaların doküman haline getirildiği kota destek politikası ile.

Seçim yönetmeliğindeki olumlu ayrımcılık son Genel Kurul kararlarının kadınlar açısından bir dönüm noktası olduğu bu kararları uygulamanın gerekliliği II. Dönem Genel Kurul kararları olan K. S. Arkasında durulmadığı vurgulandı.

Kadın dairesi konusundaki tartışmalar eklenmemiş, Genel Merkez Kadın Komisyonu tarafından eklenecek.

KAYNAKÇA

- AKAL, Bali Cemal, 1994, **Siyasi İktidarın Cinsiyeti**, İmge Yayınları Ankara
- AKALIN, İlhan, 1995, **Sendikal Kavramlar**, Öteki Yayınları Ankara
- AKYÜZ , Nurhan , 1996, **“Kadın ve Eğitim”** Eğitim ve Yaşam Dergisi, Eğitim-Sen Yayınları
- ALTUĞ, Duygu, 1997 **“Yeni Bir Öğrenme Çerçevesi İçinde Kadının Profesyonel Olarak Eğitilmesi”** Poster bildirisi, 20 Y. Yılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı (19-21 Kasım 1997)
- Ankara Valiliği İl Milli Eğt. Md. Lügü. , 1998 **Milli Eğitim ile İlgili Bilgiler**, Ankara
- ARAT, Necla (Edit.) ,1992, **Türkiye’ de Kadın Olgusu**, Say Yayınları, İstanbul
- 1993, **Kadın ve Cinsellik**, Say Yayınları, İstanbul
- 1996, **Kadın Gerçekleri**, Say Yayınları, İstanbul
- 1996, **Türkiye’ de Kadın Olmak**, Say Yayınları, İstanbul
- 1996, **Kadınlar ve Siyasal Yaşam. Eşit Hak, Eşit Katılım**, Ç.Y.D.D Yayınları,
- ATASEVEN, Gülsen, 19-21 Kasım 1997, **“Sivil Toplum Kuruluşları ve Kadınlar”**, Poster bildirisi, 20. Y. Yılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı
- AYDIN, Kızbes, 1996 **“Kadın Komisyonları ve Kadın Örgütlenmesi”** Eğitim ve Yaşam Dergisi, Eğitim-Sen Yayınları
- AYHAN, Serap, 1997 **“Paulo Freire: Yaşamı, Eğitim Felsefesi ve Uygulaması Üzerine”**, A.Ü.E. B.F. Dergisi (Cilt 28 – Sayı 2), Ankara,

- BALAY, Berrin**(19-21 Kasım 1997) - “**Kadınların Siyasal Katılma Davranışları**”, Poster bildirisi, 20. Y.Yıl Kadınlar ve Gelecek Konferansı (Çoğaltım)
- BEBEL, Agust** 1980 **Kadın ve Sosyalizm** (Türkçesi, S.Zekeriya Sertel) Toplum Yayınları,
- BERKTAY, Fatmagül** 1996- **Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın**, Metis Yayınları, İstanbul.
- CONNEL, R. W.** 1998. **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar**, (Çev:Cem Soydemir), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- BORA, Aksu ve SAYILAN Fevziye** 1998 - “**Resmi İdeolojide Kadın Hakları Söylemi**”, Birikim,
- ÇAĞLAYAN, Handan** 1994 “**Kadın İşçilerin Sendikal ve Demokratik Katılımı**”, Türkiye’ de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Alparslan Işıklı, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara,
- ÇAHA, Ömer** -1996 **Sivil Kadın**, Vadi Yayınları, Konya,
- ÇAKIR, Serpil**-1996 **Osmanlı Kadın Hareketi**, Metis Yayınları, İstanbul,
- ÇAKIR, Serpil – AKGÖKÇE, Necla (Edit.)** 1996
-**Kadın Araştırmalarında Yöntem**, Sel Yayınları, İstanbul,
- ÇİFTÇİ, Oya**-1982 “**Kadın Sorunu ve Türkiye’ de Kamu Görevlisi Kadınlar**”, TODAİE Yayınları, No: 200, Ankara,
- EĞİT-SEN, 1994** “**Ankara Eği-Sen üyelerinin analizi ve sendikal mücadeleye ilişkin önerileri**” Nedim Durmuş, Mutahar

Aksarı (Çogaltım)

EĞİTİM-İŞ (5-9 Şubat 1993) Kadın Eğitim Çalışanlarının Sorunları

Sempozyumu, Eğitim-İş Yayınları, Ankara,

EĞİTİM-SEN 1996- Anatüzük, Ankara

EĞİTİM-SEN, (1996-1998) 2. ÇALIŞMA RAPORU

EĞİTİM-SEN, 1998 Kadın Öğretmenlerin Sorunları ve Çözüm Önerileri

(Çogaltım)

EĞİTİM-SEN 1998- Demokratik Eğitim Kurultayı Raporları, Ankara,

ERAY, Fatma (11-21 Kasım 1997)- “Kadınların Aile İçindeki Konumları”,

**Poster bildiri, 20. Y. Yılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek
Konferansı**

ERDOĞDU, Seyhan, 1996, Türkiye’ de Kadın Sendikacı Kimliği

**(Yayınlanmamış araştırma) “Dünyada Kadın İşçilerin Sendikal
Faaliyete Katılımı”**

EVREN, Sami – ERDEM, Siyami –

FREİRE, Paulo 1995 Ezilenlerin Pedagojisi (Çev. Dilek Hattatoğlu – Erol

Özbek) Ayrıntı yayınları, İstanbul,

FRENCH, Marilyn 1993 Kadınlara Karşı Savaş, (Çev. Beril Eyüboğlu)

Metis Yayınları, İstanbul,

FROMM, Erich 1995 Özgürlükten Kaçış (Çev. Şemsa Yeğin) Payel

Yayınları, 3. Basım,

GILMAN, C. Perkins 1986. Kadın ve Ekonomi (Çev. Melahat Otkun)

Kaynak Yayınları, İstanbul.

GÖLE, Nilüfer, 1995, **Modern Mahrem**, Metis Yayınları, İstanbul

GÜL, Songül Sallan (11-21 Kasım 1997)- “1980’ lerde Yeni Liberal Politikaların Kamu Sektörü İstihdam Politikalarına Etkisi ve Kadın Çalışanlara Yansıması”, Poster bildiri, 20. Y. Yılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı (Çoğaltım)

GÜLMEZ, Mesut 1996 **Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar**, TODAİE, Ankara,
1988 **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye**, TODAİE, Ankara,

GÜNDOĞMUŞ, Ali 1992 **Sendikalar, Kitle Örgütleri ve Kitle Mücadelesi**, Evrensel Basım Yayınları, İstanbul,

HELVACIOĞLU, Firdevs 1996 **Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik**, Kaynak Yayınları, İstanbul,

ICFTU (Dünya Özgür İşçi Sendikaları

Konferedasyonu) 1995 **Çalışan Kadınlar**, (Çev. Dilek Hattatoğlu), DİSK Yayınları, İstanbul,

- 1995 **İş ve Aile Politikası**, (Çev. Dilek Hattatoğlu), DİSK Yayınları, İstanbul,
- 1995 **Pozitif Ayrımcılık**, (Sendikalar İçin Politikalar ve Anahtarlar), (Çev. Dilek Hattatoğlu), DİSK Yayınları, İstanbul,
- 1995 **İşyerinde Cinsel Taciz** (Sendikal Rehber) Çev. Dilek Hattatoğlu), DİSK Yayınları, İstanbul,

IŞIKLI, Alparslan 1994 Türkiye’ de Sendikacılık Hareketleri İçinde

Demokrasi Kavramının Gelişimi, Kültür Bakanlığı, Ankara,

KESK 1997 Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci ve KESK, İstanbul,

KESK 1998 1. Kadın Kurultayı’ na Sunulan Tebliğler, İstanbul,

KNOWLES, Malcolm 1996 Yetişkin Öğrenenler (Çev. Serap Ayhan), A.Ü.

Yayınları, Ankara

KOÇ, Yıldırım-1994 Sendikal Eğitim Notları, Öteki Yayınları, Ankara

- Temel Sendikal Eğitim El Kitabı, Kavram Ajans Yayınları, İstanbul, 1991

KORAY, Meryem 1991 Devlet-Kadın-Siyaset, TÜSES Yayınları

- 1994 Değişen Koşullarda Sendikacılık, TÜSES Yayınları,

- 1993 Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, Basisen

Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir,

KRUPSKAYA, N. – PIŁECK W. 1992 - Klara Zetkin Üzerine, Kadın

Sorunu Üzerine Seçme Yazılar (Çev. İsmail Yarkın), İnter

Yayınları

K.S.S.G.M. 1994 Türkiye’ de Kadının Durumu, 4. Dünya Kadınlar

Konferansı Türkiye Ulusal Raporu, Kadın Statüsü ve

Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara

K.S.S.G.M 1993 Kadına Yönelik Uluslar arası Sözleşme ve Kararlar,

KSSGM Yayınları, Ankara

K.S.S.G.M 1994 Medya, Şiddet ve Kadın, KSSGM Yayınları, Ankara

- KÜÇÜK, Ender.** 1999. **İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü**, A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- LENİN, V.İ** 1993 **Kadınların Kurtuluşu**, (Çev. Ertuğrul Yemenoğlu), Honca Yayınları, İstanbul
- LOKMANOĞLU, Perihan** (11-21 Kasım 1997)- “**Kadınlar ve Çalışma Yaşamı**” Poster bildirisi, 20. Y. Yılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı (Çoğaltım)
- MARX, EGELS, LENİN** 1989 **Kadın ve Aile**, (Çev. Öner Ünalın), Sol Yayınları, Ankara
- MARX, EGELS, LENİN** 1994 **Kutsal Aile**, (Çev. Kenan Somer), Sol Yayınları, Ankara
- MARX, EGELS ve Diğerleri** 1992 **Kadın Sorunu Üzerine**, (Çev. İsmail Yarkın), İnter Yayınları, İstanbul
- MEB** 1998 **Araştırma ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Milli Eğitim İle İlgili Bilgiler, 1997 – 1998 Öğretim Yılı**, Ankara,
- MELLOR, Mary** 1993 **Sınırları Yıkmak**, Ayrıntı Yayınları, Meydan Larousse, 1988, 7.Cilt
- MİLLET, Kate** 1987- **Cinsel Politika**, (Çev. Seçkin Selvi), İstanbul
- NAZLI OK, Aylin** (11-21 Kasım 1997) - “**Çalışan Evli Kadınlarda Aile ve Çalışma Yaşamına İlişkin Rol Çatışması**” Poster bildirisi, 20. Y. Yılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı (Çoğaltım)

ÖĞÜN, Aslıhan – ÖZCAN Nilüfer 1995 - Ailede Kadına Karşı Şiddet ve Kadın Suçluluğu, KSSGM Yayınları, Ankara

ÖĞÜN Aslıhan – ÖZMAN, Aylin 1998 - Türkiye’ de Kadın Sendika İlişkisi, Sendikalaşma ve Örgüt İçi Temsil, OLEYİS Yayınları, Ankara

ÖZBUDUN, Sibel 1994 Türkiye’ de Kadın Olmak, Yazın Dergisi Yayınları, İstanbul

ÖZBUDUN, Sibel 1995 8 Mart’ tan 8 Mart’a mı? Diyalektik Yayınları, İstanbul

ÖZKAPLAN, Nurcan 1994 Sendikalar ve Ekonomik Etileri, Kavram Yayınları, İstanbul

PHILLIPS, Anne 1995 Demokrasinin Cinsiyeti, Çeviren Alev Türker, Metis Yayınları, İstanbul

REED, Evelyn -1995 Kadın Özgürlüğünün Sorunları, (Çev. Zeynep Saraçoğlu) Yazın Yayınları, İstanbul

SANCAR ÜŞÜR, Serpil 1997 Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları, KSSGM Yayınları, Ankara

SAVRAN, Gülnur – TURA, Nesrin 1992 - Kadının Görünmeyen Emeği, (Derleyen. Gülnur Savran, Nesrin Tura), Kardelen Yayınları, İstanbul

SENA, Nedret -1998 Kadının Sorunu Erkeklerin de Sorunudur, Yeni Aşama Dergisi Yayınları, Ankara

SEYMAN, Yaşar 1992- Kadın ve Sendika, Sosyal Demokrasi Yayınları, Ankara

SÖZER, Önay - 1993 **Kadın ve Benzeri**, Varlık Yayınları, İstanbul

TALASLI, Gülay 1996 **Siyaset Çıkmazında Kadın**, Ümit Yayınları, Ankara

TAN, Mine – ŞAHİN, Özlem (17-19 Mayıs 1997)- “**Sekiz Yıllık Zorunlu Eğitimin Cinsiyetsiz Öyküsü**”, Çukurova Üniversitesi, KADAUM, 3. Kadın Çalışmaları Toplantısı İçin hazırlanmış bildiri.

TEKELİ, Şirin- 1982 **Kadınlar ve Siyasal ve Toplumsal Hayat**, Birikim Yayınları, İstanbul

TEKELİ, Şirin- 1990 **Kadın Erkek Eşitliği politikaları ve Devlet**, TUSES Yayınları, İstanbul

TEKELİ, Şirin- 1995 **Kadın Bakış Açısından Kadınlar**, İletişim Yayınları, İstanbul

TİMİŞİ, Nilüfer 1996 **Medyada Cinsiyetçilik**, KSSGM Yayınları, Ankara

TOKOL, Aysen .1994. **Türkiye’de Sendikal Hareket**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

TOKSÖZ, Gülay, 1994 , **SBF Dergisi**, “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, Ankara,

TOR, Hacer (11-21 Kasım 1997)- “**Kentsel Kesimde Yaşayan Kadınların Çalışma Hayatına Katılmamalarını Etkileyen Etmenler**” Poster bildiri, 20. Y. Yılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı (Çoğaltım)

TÜRK-İŞ 1995 4-5 Eylül, **Türk-İş Kadın Sendikacılar Kurultayı**, Türk-İş Yayınları, İstanbul

TÜRKÖNE, Mualla 1995 Eski Türk Toplumlarının Cinsiyet Kültürü,
Ankara

ÜNSAL, Engin. 1999. Memur Sendikaları, Boyut Kitapları, İstanbul.

**ÜŞÜR, S. 1998. İşçi Sendikaları ve Siyasi Partilerde Kurumsal Gelenekler
ve Zihniyet Örüntülerinin Kadın İstihdamına Etkileri,**
KSSGM; Yayınlanmamış Rapor.

**YILDIRIM, Cafer 1995 Eğitim Emekçileri Tarihi – Encümen-i Muallimin’
den Eğitim-Sen’ e, Bireşim Yayınları, İstanbul,**

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

SUMMARY

The main aim of this research is to set out and evaluate the participation in Eğitim-Sen of the female teachers who form an important section of the teaching force; the effects of union membership in self improvement and its realisation; and the views of the union administrators and female teachers, whether they are members of union or not. The thesis consist of four parts.

The effects sexist ideologies formed during the course of history concerning the sate of woman is dealt with in the first section. Explanations of the methodology is the subject matter of the second section. The findings were analysed according to variables in the form of cross distributions in the third section. The research was stated and proposals were made in the final section.

Main conclusions of this research are as follows:

- The ratio of woman executive administrators in the Union to the number of members is very low.

- The participation of young unmarried woman teachers without children is higher.

- Woman teachers who are not aware of hidden sexual discrimination are a means to it and they help to pass it on into the future.

- Woman move away from the union due to groupings and pressure groups within the union.

- The sexual attitudes and behaviour of the society are also present in Eğitim-Sen.

- Policies and attitudes formed according to male values are reasons for woman to be alienated from the Unuion.