

TESEV TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ TARTIŞMALARI

Akademide Kadınlar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

TESEV Tartışmalar Serileri TESEV'in çalışma alanlarındaki konulara ilişkin farklı bakış açıları ve önerileri kamuoyuyla paylaşmayı hedeflemektedir.



Dr. Zeynep Gülrü Göker
Sabancı Üniversitesi

Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi'ne (SU Gender) bağlı öğretim üyesi araştırmacı olarak çalışmaktadır. Kadınların siyasal hayata ve toplumsal hareketlere katılımı, müzakereci demokrasi ve feminist siyaset teorisi, bakım/özen etiği ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında çalışmaktadır. Doktorası derecesini Siyaset Bilimi alanında City University of New York Graduate Center'dan, lisans derecesini Toplumsal ve Siyasal Bilimler alanında Sabancı Üniversitesi'nden almıştır. Siyaset sosyolojisi, siyaset teorisi ve toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında araştırmalar yürütmekte ve dersler vermekte, üniversite içinde ve dışında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitim ve araştırma faaliyetlerine devam etmektedir.

TESEV'in yakın zamanda yayımladığı bir araştırma üst düzey karar almada kadın katılımının en düşük olduğu alanlardan birinin bilim ve araştırma olduğunu gösteriyor.¹ Türkiye'de 201 üniversitedeki tüm rektörlerin sadece yüzde 9'u, rektör yardımcılarının yüzde 10'u, dekanların ise yüzde 21'i kadın; yine Türkiye genelinde profesörlerin yüzde 31'i kadın, yüzde 69'u erkek.² Sayısal eşitsizlik birçok başka soruna işaret ettiği gibi buzdağının sadece görünen ya da daha kolay görünebilir kısmı. Akademide kadınların önündeki engellerden ve daha geniş anlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden bahsetmek, akademik hayatın her alanını yazılı ve yazılı olmayan kural, uygulama ve normlar çerçevesinde gözden geçirmeyi, eşitliği sağlamak ise yapısal, kurumsal ve kişi düzeyinde bir dönüşümü gerektiriyor. Bu yazıda kadınların akademik kariyer basamaklarında yükselmesi ve üst düzey karar almaya katılımı önündeki bazı engellerden ve akademide toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik atılan ve atılabilecek adımlardan bahsedeceğim.

Cam Tavanlar ve Sızdıran Boru Hatları

"Akademide kadınların üst düzey karar almaya katılımı önündeki engeller ne olabilir?" sorusunun en kapsamlı cevabı yapısal sorunlara işaret ediyor. Kadınların herhangi bir organizasyonda üst düzey karar almaya katılımını sınırlayan sebeplerin çoğu akademi için de geçerli. Ataerkil norm ve pratikler, kadın ve erkeklerin yetenek, rol ve sorumluluklarını biyolojik bazı gerekçelere indirgeyen yaklaşımlar, toplumları, kurumları ve kişiler arasındaki ilişkileri şekillendiriyor.

Akademik hayatta kadınlar bazen belirli bir yere kadar yükseldikten sonra cam tavanlarla karşılaşılıyor, bazen de boru hattının bir yerinden sızıyor ve kariyerine yükselmeden devam ediyor. Zira akademisyenler ve bilim insanları toplumsal normlardan, akademi dışı sorumluluk ve rollerden bağımsız olmadıkları gibi, akademik kurumlar da yıllar içinde yerleşik hale gelmiş cinsiyetçi kalıp yargı, önyargı ve pratiklerden bağımsız, cinsiyetsiz yapılar değil. Kısacası toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve eşitsizliğin sürdürülmesine ve yeniden üretilmesine sebep olan ya da aksi yönde bir dönüşüme engel olan yapı, süreç ve direnç mekanizmaları kadınların kariyer olanaklarından faydalanmasını da olumsuz yönde etkileyebiliyor.

Liyakat ve toplumsal cinsiyet

Bugün tüm dünyada birçok başka kurumsal yapıda olduğu gibi bilim alanında da toplumsal cinsiyete dayalı örtülü ya da aleni ayrımcılık gözlemleniyor. Özel olarak üniversitelerde, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitlikçi olmayan uygulamalar liyakate dayalı akademik başarı ölçütlerinin kâğıt üzerindeki objektifliği ardında gizlenebiliyor. Bu nedenle bilimsel mükemmeliyet kavramının kendisini irdelemek, başarı ölçütlerinin nasıl, kimler tarafından ve hangi kriterler ile tanımlandığını sorgulamak, akademik imtiyaz yapılarını ve bilimin eşik bekçilerini tespit edip dönüştürmeye çalışmak önem addediyor. Örneğin üniversitelerde atanma, yükseltme ve kariyer gelişimi fırsatlarından yararlanma aşamalarında kadınların önüne görünen ve görünmeyen, doğrudan ya da dolaylı engeller çıkabiliyor. Liyakate dayalı akademik ilerleme ilkesine göre, akademik ilerlemenin bilimsel üretiminizin nitelik ve niceliği, eğitim ve araştırma faaliyetlerine katkınız ile doğru orantılı olmalı. Tam da bu sebeple, yani liyakat prensibine aykırı olduğu düşüncesiyle, kadınların karar alıcı komitelerde temsil edilmesi ya da daha üst konumlara gelmesi için alınan geçici yapısal önlemlerden biri olan pozitif ayrımcılığa, dünyanın birçok yerinde kadın erkek fark etmeksizin direnç gösterilebiliyor. Ancak, üniversiteleri toplumsal cinsiyet bakış açısıyla inceleyen araştırmalar, kariyer değerlendirme süreçlerinin gerçekte objektiflikten uzak

işleyebildiğini gösteriyor. Kadınların toplumsal olarak farklılaşan bazı deneyim, ihtiyaç ve sorumluluklarının kariyer değerlendirmelerinde dikkate alınmayabildiğini de göz önünde bulundurmak gerekiyor. Cinsiyetçi kalıp yargılar süpervizörlerden alınan referanslar, öğrencilerin ders değerlendirmeleri, hibe veren kuruluşların seçimleri gibi birçok değerlendirme mekanizmasını kadınların aleyhine etkileyebiliyor.

Yapısal sorunlardan bireysel kaygılara

Yukarıda saydığım yapısal ve sistematik sorunlar aynı zamanda kişisel çekince, korku ve kaygıları da tetikliyor ve şekillendiriyor. Bu sebeple, kadınlar “üst düzey pozisyonlara aday olmak istemiyor” ya da “kadınlar kendileri yönetici olmak istemiyor” ve benzeri cümleleri duyduğumuzda iki kere düşünmemiz gerekiyor. Örneğin, Türkçeye sahtekâr sendromu diye çevrilen ve başarının içselleştirilememesi ve kişinin olduğu pozisyona tesadüf eseri geldiğini düşünmesi psikolojik olgusu olarak açıklanan imposter sendromunun kadınları gündelik olarak etkilemesi üzerine düşünmeye değer. Süreçlerin yıldırıcı olduğu düşüncesine bağlı çekinceler, özellikle bakım gibi iş dışı sorumlulukların erkeklere oranla fazlalığı, kadınların kendilerini yönetici pozisyonlara aday göstermemelerine, uluslararası seyahat gerektiren bazı fırsatlardan yararlanmamayı seçmelerine neden olabiliyor. Bireysel kaygı ve çekincelerin bir kısmının yapısal ve sistematik sorunlardan kaynaklandığını görmek, bu sorunları ortadan kaldırmak için kurumsal önlemler almayı ve teşvik ve destek mekanizmaları kurmayı gerektiriyor. Bunlara kadın rol modellerin ve başarılarının öne çıkarılmasını, kadınlar arasında işbirliğini ve karşılıklı öğrenmeyi teşvik etmek amaçlı mentorluk programları kurulmasını, kariyerinin başındaki kadın araştırmacıların hibe başvuruları yapmaya teşvik edilmesine yönelik hazırlanan programları ve benzeri formel ve enformel teşvik, destek ve dayanışma mekanizmalarını gösterebiliriz.

Bilim ve araştırmada toplumsal cinsiyet bakış açısı

Akademiklerin eşik bekçileri arasında daha fazla kadının yer alması neyi değiştirir? Araştırmalara toplumsal cinsiyet bakış açısının dahil edilmesi ne anlama gelir? Kadınların gerek üniversiteyle ilgili meselelerde gerekse araştırma üreten ve destekleyen kuruluşlarda karar alıcı pozisyonlarda olması ilk olarak kadınların seslerinin, ihtiyaçlarının, deneyimlerinin, yetenek ve bilgilerinin alınan kararlara yansıtılmasına ve kadınların somut deneyimlerinden kaynaklanan bilgi ve farkındalığının gözetildiği bir yönetim anlayışının akademik kültüre yerleşmesini sağlayabilir. Ayrıca eğitim ve araştırma faaliyetlerinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, araştırma hibelerinin dağıtılmasından, araştırma ekiplerinin ve yönetim mekanizmalarının yapılandırılmasına, araştırma metodolojisinin tespitinden araştırmanın etkilerinin analizine kadar toplumsal cinsiyet bakış açısının araştırma sürecinin her aşamasına dahil edilmesi anlamına gelir.³ Bu yönde farkındalık yaratmak için faaliyetler ve eğitimler düzenlenebilir, toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığına sahip kişilerin seçici komitelerde yer almaları sağlanabilir ve teşvik mekanizmaları uygulamaya koyulabilir. Örneğin, Avrupa Komisyonu hibe komiteleri aynı puanı almış iki araştırma projesi önerisi arasında karar verirken toplumsal cinsiyet eşitliği analizi de yapmayı amaçlayan ve araştırma takımı ve yönetiminde cinsiyet dengesi gözetilmiş olan başvuruyu seçmek yoluyla, araştırmacıları toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate almaya teşvik ediyor. Şüphesiz her kadın yönetici toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığına sahip olamayacağı gibi, komitelerde bu farkındalığa sahip erkeklerin varlığı da çok dönüştürücü olabilir. Kısacası gerek üniversitelerde gerek başka bilim ve araştırma kurumlarında yönetim mekanizmalarına toplumsal cinsiyet bakış açısının dahil edilmesi akademik kültürde uzun vadeli bir dönüşümün yolunu açacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği için kurumsal dönüşüm

Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi için önemli adımlar atılabilir ve hem dünya

genelinde hem Türkiye’de bu yönde önemli çalışmalar yapılıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik kurumsal dönüşüm çalışmalarının adımları şu şekilde özetlenebilir: veri toplamak, mevcut durumu ve ihtiyaçları belirlemek, daha sonra da kurumun ihtiyaçlarına göre eylemler planlamak, kurumsal kapasiteyi güçlendirecek eğitim ve farkındalık faaliyetleri düzenlemek, üniversite yönetimlerinin desteğini alıp taahhütte bulunmalarını sağlayarak sayısal ve diğer hedefleri gerçekleştirmeye yönelik bir eylem planı oluşturup uygulamaya koymak ve eylemlerin sürdürülebilirliğini sağlamak adına izleme ve değerlendirme çalışmalarını harekete geçirmek. Akademide toplumsal cinsiyet eşitliğine dair niteliksel ve niceliksel veri toplanması ve izleme değerlendirme çalışmalarının sistematik olarak yapılması çok önemli. Şunu da eklemek gerekir ki sadece üniversitelerin değil bilim üreten ve destekleyen araştırma kuruluşlarının da kendilerini değerlendirmeye tabi tutması ve dönüştürmeye yönelik adımlar atması gerekiyor. Bu gibi çalışmalar yapan üniversite ve araştırma kuruluşlarını destekleyen ve ödüllendiren kurumlar üstü ya da kurumlar arası teşvik mekanizmalarının da üniversiteleri harekete geçirmek yolunda işlevsel olduğunu söyleyebiliriz. Üniversitelerde yapılabilecek yapısal dönüşüm çalışmalarının kısa ve uzun vadeli bazı hedefleri arasında kadınların karar alıcı mekanizmalara katılımını sağlamak, atanma, yükseltme ve kariyer gelişimi süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldırmak, eğitim ve araştırma faaliyetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını dahil etmek ve genel anlamda akademik yaşamın her alanını önyargılardan ve ayrımcı uygulamalardan arındırmak yer alıyor. Tüm bunları yaparken toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece kadınların meselesi olmadığını, özellikle de belirli bir grup kadının meselesi olmadığını görmek, kadınlar arasındaki eşitsizlikleri ve LGBTIQ+’ların farklılaşabilecek deneyimlerini de göz önünde bulundurmak önemli. Eşitsizlik ancak farklı ve kesişen boyutlarıyla ele alındığı sürece üniversitelerde kurulan toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmaları kapsayıcı ve sürdürülebilir olacaktır.

küresel ölçekte etkileyen bir konu ev içi emeğin ve bakım sorumluluklarının kadınların aleyhine eşitsiz

İş-yaşam dengesi mekanizmaları

İş hayatının birçok alanında olduğu gibi akademik hayatta da kadın ve erkeklerin kariyer gelişimini farklı şekillerde etkileyen bir konu ev içi emeğin ve bakım sorumluluklarının kadınların aleyhine eşitsiz şekilde paylaşılması ve iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kuracak mekanizmaların eksikliği. Kadınlar bu sebepten dolayı yönetici olmaktan imtina da edebiliyor. Bakım sorumluluklarını başka kadınlara devredebilmek kariyer gelişiminin önemli koşullarından biri haline geliyor. Bu sebeple bakım sorumluluğunun kadınlar ve erkekler arasında eşit şekilde paylaşımı yönünde hem kişi hem toplum düzeyinde farkındalığın teşviki, kamusal ve kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması gerekiyor. Sadece kreş, bakım evi gibi hizmetler sunulması ya da çalışma saatlerinin ayarlanmasına yönelik yapısal dönüşümlerden değil ne işin ne de bakım faaliyetlerinin cinsiyeti olmaması gerektiğinin anlaşılmasını sağlayacak norm düzeyinde bir dönüşümden bahsetmek gerekli. İş-yaşam dengesi dendiğinde gerçekten işten de özel yaşama vakit ayırmaktan bahsedebiliyor olmamız ayrıca kadınlar arasındaki eşitsizliklerden ve farklı hayat tarzlarından doğan deneyim ve ihtiyaçları da göz ardı etmemiz gerekiyor.

Direnç, mukavemet ve işbirliği

Akademide toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalıkgecedensabahaoluşmayacak.Hemkurum düzeyinde uygulama ve mevzuat dönüşümü hem de kişiler düzeyinde algı dönüşümü ve dönüşümün içselleştirilmesi için sürekli olarak çalışmak gerekli. Farkındalık ve eğitim çalışmalarının “bir kere yaptık oldu” düşüncesiyle yapılmaması, sürekli olarak tekrarlanması, mevcut durum analizi çalışmalarının da yinelenmesi gerekiyor, zira toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları sık sık ve sistematik olarak dirençle karşılaşabiliyor. Direnç mekanizmalarını tespit etmek ve bu farkındalıkla çalışmaların sürdürülebilirliğini sağlayacak stratejiler geliştirmek, çalışmaları üstlenecek uzmanlar yetiştirmek ve kazanımları kurumsallaştırmak çok önemli. Van den Brink ve Benschop (2012) toplumsal cinsiyet eşitsizliğini birden fazla yüzü olan ve alt edilemez

yedi başlı bir ejderhaya benzetiyor.⁴ Bu ejderhayı alt etmek için de halihazırda yıllardır emek verenler var. Bu emeği görünür kılmak ve iyi örneklerden öğrenmek, işbirliği ve dayanışmayı güçlendirmenin en önemli adımlarından biri. Türkiye'deki üniversitelerde toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları programları, merkezleri, ana bilim dallarını kuran ve buralara bağlı faaliyet gösteren kişiler uzun yıllardır hem akademik bilgi üretimini teşvik ediyor hem uzman yetiştiriyor hem de kurumsal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli adımlar atılmasını sağlıyorlar. Üniversitelerde eğitim ve farkındalık faaliyetleri düzenleniyor, cinsel taciz ve şiddete karşı birimler kuruluyor ve üniversiteler arası işbirliği çalışmaları yapılıyor ve de Avrupa Birliği destekli çok-uluslu konsorsiyumlara dahil olunarak ya da bireysel çabalarla kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları uygulamaya koyuluyor.⁵ Kısacası ülkemizde üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, ayrımcılık, şiddet ve tacizden arındırılmış kampüslerde çalışmayı ve eğitim görmeyi sağlamak adına önemli çalışmalar yapılıyor. Tüm bu çalışmaların görünür kılmanın, desteklemenin, var olan işbirliklerini güçlendirmenin ve yenilerini oluşturmanın, akademide toplumsal cinsiyet eşitliğini ve bu yönde yapılan çalışmaların sürdürülebilirliğini sağlamanın en önemli koşulu olduğunu düşünüyorum.

¹ Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı, 2019. Üst Düzey Karar Almada Kadın Katılımı. Erişim adresi: http://tese.org.tr/wp-content/uploads/2019/04/ust.duzey_.karar_.almada.kadin_.katilimi.TR_.ENG_.pdf

² Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2019. Türkiye’de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği 1984-2018. Erişim adresi: <https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/Turkiyede%20Yuksekogretimdeki%20Cinsiyet%20Esitsizligi.pdf>

³ Toplumsal cinsiyet analizinin farklı bilim alanlarında araştırmalara dahil edilmesinin iyi örnekleri için Stanford Üniversitesi’nin “gendered innovations” isimli web sayfasına bakılabilir. Erişim adresi: <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

⁴ Van den Brink, Marieke ve Yvonne Benschop (2012). “Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia,” Gender, Work and Organization 19(1): 71-92.

⁵ Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal dönüşüm çalışmalarına örnekler ve değerlendirmeleri için bkz. Göker, Zeynep Gülrü ve Aslı Polatdemir (2019). Türkiye’de Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları: Bir Temel Değerlendirme Çalışması. SU Gender ve Research Worldwide İstanbul, İstanbul. Erişim adresi: https://sugender.sabanciuniv.edu/sites/sugender.sabanciuniv.edu/files/univ_toplumsal_cinsiyet_raporu_30nisan.pdf

Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı, 2019. Üst Düzey Karar Almada Kadın Katılımı. Erişim adresi: http://tese.org.tr/wp-content/uploads/2019/04/ust.duzey_.karar_.almada.kadin_.katilimi.TR_.ENG_.pdf

Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2019. Türkiye’de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği 1984-2018. Erişim adresi: <https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/Turkiyede%20Yuksekogretimdeki%20Cinsiyet%20Esitsizligi.pdf>

Toplumsal cinsiyet analizinin farklı bilim



Copyright @Temmuz 2019 Tüm hakları saklıdır. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı’nın (TESEV) izni olmadan bu yayının hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla (fotokopi, kayıtların ya da bilgilerin arşivlenmesi, vs.) çoğaltılamaz.



TESEV bu projeye katkılarından ötürü Friedrich Ebert Stiftung Derneği’ne teşekkür eder.