

# Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Üniversitede Güçlendirilmesi ve GENOVATE: Kurum Kültürü ve İkliminde Cinsiyet Eşitliğine Dair Bir Değini<sup>1</sup>

Çiler Dursun, Ankara Üniversitesi İLEF, e-posta: cdursun@ankara.edu.tr.

## Giriş

Üniversiteler başta olmak üzere akademik kurumlarda ve birimlerde cinsiyet eşitliği ile ilgili temel sorunun, kadın-erkek akademisyenler arasındaki sayısal eşitliğin veya dengenin sağlanması olduğu yaygın bir görüştür. Toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinin akademik yaşamdaki izdüşümü de bu görüşe dayanarak çoğu kez yalnızca sayısal göstergeler üzerinden ele alınmıştır. Bu görüşün haklı dayanakları bulunmakla birlikte, günümüzde birçok bakımdan cinsiyet eşitliği ile ilgili dar bir çerçeveye karşılık gelmektedir. Her şeyden önce cinsiyetlerin sayısal dağılımdaki olası bir dengenin kendi başına anlamlı ve yeterli bir 'eşitlik' göstergesi sayılması, esasen kurumsal yapıdaki bir arada iş yapma ve yaşama pratiklerinin dokusuna sinmiş olan cinsiyetçi ve ayrımcı unsurların gözden kaçmasına yol açmaktadır. Bu unsurlar, çoğu zaman varlığı zor teşhis edilen, yerleşik ve belli belirsizliği ile zamana karşı direnç kazanmış olan, akademik 'geleneğin' bir parçası olduğu varsayılarak doğallaşmış, normalleşmiş; üstelik de farklı ayrımcılık türleri ile birbirine karışmış çalışma ve yaşama pratiklerinden ve bu pratiklerle yoğrulmuş söylemlerden oluşmaktadır.

Türkiye'deki üniversitelerde, akademik yaşantının cinsiyetçi boyutlarını sergilemeye yönelik kapsamlı araştırmaların yapılması yenidir. Batıda bu tür araştırmalar, 1990'larda bilim, teknoloji ve araştırma alanında kadın akademisyenlerin sayısal varlığını saptamaya çalışmakla hız kazanmıştır. 2000'lere gelindiğinde ise çabalar sadece akademide ve bilimsel araştırma süreçlerindeki cinsiyetçilik göstergelerine dayalı belirli verileri derlemekle sınırlı kalmamıştır. Son on beş yıldır çabalar, aynı zamanda mevcut cinsiyetçi pratikleri ve anlamları da dönüştürecek inisiyatiflerin geliştirilmesine odaklanmaktadır.<sup>2</sup> Akademide cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını önceleyen böylesi politik bir gündemin Avrupa ülkelerinde ve giderek tüm dünyada gelişmesi, esasen bilim ve araştırma süreçlerinin yenilikçiliğinin, niteliğinin yüksekliğinin ve rekabetçi özellikte olmasının desteklenmesi hedefleriyle bağlantılıdır (Holzinger ve Schmidmayer, 2010: 10).<sup>3</sup>

Bu çalışmada öncelikle Avrupa'da bilim, teknoloji ve araştırma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik belli başlı hangi girişimlerin ve platformların son on yılda Avrupa Komisyonu tarafından desteklendiği

özetlenecek, ardından Türkiye'deki güncel durum üzerinde kısaca durulacak, son olarak Ankara Üniversitesi'nde cinsiyet eşitliğini güçlendirmeye yönelik sürdürülen GENOVATE projesinin bu bağlamdaki yeri değerlendirilerek kurumsal iklim ve kültürdeki cinsiyet eşitliğine dair yapılan araştırmanın bazı sonuçları ana başlıklar halinde verilecektir.

### **Avrupa Üniversitelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Girişimleri**

Avrupa'da akademide cinsiyet eşitsizliğinin boyutlarını saptamaya yönelik ilk çalışmaların yapıldığı 1990'lardan bu yana, akademide kadınların varlığını güçlendirmeye yönelik politikalar Avrupa Birliği ölçeğinde saptanmaya ve uygulanmaya yön tuttu.<sup>4</sup> Başlangıçta doğa bilimleri, sağlık- tıp ve mühendislik bilimleri alanlarında (*Science, Technology, Engineering and Medicine, STEM*) kadın araştırmacı ve akademisyenlerin sayısal varlığının desteklenmesi ve güçlendirilmesi için geliştirilen projelere verilen destekler, kısa zamanda sosyal ve beşeri bilimler alanlarını da kapsar hale geldi. AB üyesi ve aday ülkelerin birçok farklı üniversiteleri arasında işbirliği ve deneyim paylaşımı ile başlayan cinsiyet eşitliği programları, kadınların bilimsel araştırma süreçlerinde kalıcılığını sağlamanın yanı sıra, akademide liderlik ve yöneticilik konularına doğru ilerlemelerini de kapsayan bir çerçevede yürütüldü. Avrupa ülkelerinde yüksek ölçüde sosyal hareketlilik de yaratan bu çabalar, kısa sürede Avrupa dışı ülkelerde de gelişti (Cacace, 2009). Buna paralel olarak birçok ülkede hükümetler, bilim ve teknoloji süreçlerine kadınların katılımını arttırmak ve kadın-erkek eşitliğini sağlamak için çeşitli ölçütler geliştirdiler. Akademide eşitlik, en genel çerçevede eşit işe eşit ücret, bir konumu elde edebilmek ve ilerleyebilmek için eşit fırsata sahip olma, tacize karşı kurumsal politikalarla korunma olarak ifade edilmektedir (Bailyn, 2003). Akademide eşitlik için ülke sınırlarını ve kültürleri de aşan bir biçimde, fırsat eşitliğini de sağlayacak politikalarla birlikte yürütülen bu süreç, toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmak (*gender mainstreaming*) olarak adlandırılmaktadır.

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmak, Avrupa Komisyonu tarafından 1996 yılında kadın istihdamını arttırmak üzere, fırsat eşitliği nosyonunu bir yana bırakarak değil ancak ona ilave olarak uyarladığı bir kavramdır.<sup>5</sup> Avrupa Konseyi'ne göre toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, cinsiyet eşitliği bakış açısının bütün politikalara her düzeyde dâhil olması ve politika yapma süreçleriyle meşgul aktörlerin her aşamada bu eşitlik perspektifine başvurabilmesi için politika süreçlerinin yeniden örgütlenmesi, geliştirilmesi, iyileştirilmesi ve değerlendirilmesidir (bkz. Manuscript for Gender Mainstreaming, 2008). Esasen herhangi bir cinsiyeti ayrıcalıklandırmayan cinsiyet yansız politikalar, kadınları ve erkekleri farklı etkilemektedir. Bunun temel nedeni, birçok politika alanında kadınların ve erkeklerin farklı yaşam biçimine sahip olmalarıdır. Akademi de

böyle bir alandır. Akademik alanda, üniversitelere ve araştırma süreçlerine ilişkin geliştirilen politikalar, çoğunlukla cinsiyet yansızdır; ancak sonuçları itibarıyla kadın akademisyenleri ve araştırmacıları fırsat eşitliğinden yoksun bırakabilmektedir. Akademide toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının karşılığı ise araştırma ve yenilik süreçlerinde özellikle cinsiyet eşitliği amacına yönelik bütün genel politikaları ve ölçüleri harekete geçirmektir. Özellikle 1990'lardan 2000'lerin ortalarına kadar doğa bilimleri, mühendislik ve tıp-sağlık bilimleri alanlarındaki erkek egemen akademik yapılanmaya kadın akademisyenleri de dâhil etmeye ve kalıcılaştırmaya yönelik eşitlik politikalarının kapsamı, kısa sürede bütün bilim alanlarını içerecek ölçüde genişlemiştir.

Akademide cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması için cinsiyet eşitliği boyutunun, politikaların planlanmaları aşamasından uygulamaya ve izleme/değerlendirmeye kadar her düzeyde göz önüne alınması gerekmektedir. En iyi sonuç getirebilecek uygulamaların öne çıktığı, yaklaşık yirmi beş yıllık bu süreç sonucunda Avrupa üniversitelerinde gerçekleştirilen birçok cinsiyet eşitliği programlarındaki stratejik yönelimler ve amaçlar da belirgin hale gelmiştir. Bu somut amaçlar ve etkinliklerin ne olduğu ve ne ölçüde sonuç getirici olduklarını derli toplu inceleyen *Prages: Practicing Gender Equality in Science* projesine göre, toplumsal cinsiyet eşitliği programlarının üç temel stratejisi söz konusudur (2009):

- Bilim ve teknolojinin, araştırma kurumlarının, kadınların çalışma yaşamı ve ilerlemesi için elverişli bir ortama dönüştürülmesi.
- Araştırmaların ve yeniliklerin tasarımı ve süreçlerinde cinsiyet boyunun dâhil edilmesi ve bilimde toplumsal cinsiyet farkındalığını arttırmak.
- Kadınların, bilim ve araştırma süreçlerinde liderlik konumlarının desteklenmesi.

Bu üç temel stratejiyi gerçekleştirecek etkili araçların ve eylem şemalarının neler olduğu da bu yönde tamamlanmış ve süregiden cinsiyet eşitliği programları incelenerek saptanmıştır. Yine AB fonları destekli bir başka FP7 Projesi olan *Gendera: Gender Debate in the European Research Area*'da Avrupa çapında cinsiyet eşitliği programlarında yer alan ve uygulandığında iyi sonuç veren 61 pratik derlenerek, bu pratiklerin neden iyi sonuç verdiğini analiz edilmiştir (2010). Bilim, teknoloji ve araştırma süreçlerinde cinsiyet eşitliği merkezinde değişim yaratmaya yönelik girişimlerin, farkındalık yaratmaktan iş-yaşam dengesine kadar birçok birbiriyle bağlantılı düzeyde sonuç verebildiği

bu çalışmayla ortaya konulmaktadır. Cinsiyet eşitliği lehine yapısal değişimlerin akademik ve araştırmaya dayalı yapılarda gerçekleşebilmesi için bunu bir program ve takvimle bağlı biçimde gerçekleştirmeyi hedefleyen politika belgeleri olan *Cinsiyet Eşitliği Programları* veya *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları'nın* akademik yapıya dâhil edilmeleri, önemli bir adım sayılmaktadır. Ardından da bu politika belgesinde yer alan öncelikli amaçları gerçekleştirmek üzere, eylemler, etkinlikler ve ağ oluşturma girişimleri (*networking*) ile örülü çabalara yoğunlaşmaktadır.

Bilim, teknoloji ve araştırma süreçlerinde kadın akademisyenlerin dahil olmasını, tutunmasını ve karar verme mekanizmalarında daha fazla yer almalarını sağlamaya yönelik programlar ve eylem planları, günümüzde genel olarak üniversitelerin Eşitlik veya Eşitlik ve Çeşitlilik Birimleri (*Equality and Diversity Unit*) tarafından gerçekleştirilmektedir. Hemen hepsi birkaç yıl süren bu programların başarısı, bazı temel göstergeler çerçevesinde, orta ve uzun vadede izlenmeye çalışılmaktadır. Bu programların ve eylem planlarının başarı göstergeleri, sadece kadın akademisyenlerin akademik yapılarıdaki sayısal durumundaki iyileşmeleri ifade eden nicel göstergeler olmakla sınırlı değildir. Zaman içinde, cinsiyet eşitliği kültür ve ikliminin akademik yapıda mevcudiyetini ve durumunu ifade edecek nitel göstergelerin ve ölçülerin geliştirilmesi de mümkün hale gelmiştir.<sup>6</sup> Nicel göstergeler daha çok bilim ve araştırma alanlarında farklı konumlarda doktora eğitimi gören, istihdam edilen, karar verme mekanizmalarında yer alan farklı cinsiyetteki akademisyenlerin sayısal dağılımı ve araştırma kaynaklarından aldıkları paylarla ilgili olmasına karşılık; nitel göstergelerin, özellikle son on yılda öne çıkan iş ve ev/aile yaşamı dengesi ile ilgili göstergelerden oluştuğu gözlenmektedir. Bu sorun alanının öne çıkmasıyla birlikte artık sadece cam tavan etkisinden değil, annelikle ilgili sorumluluk ve rollerin de kadın akademisyenlerin mesleki ilerlemelerinde yarattığı engellemelerden söz edilir olmaya başlandı (SheFigures, 2012). İşyeri dışı özel yaşamın aile ve çocuk bakımı ile ilgili sorumluluklarının erkeklerden çok kadınların üstlendiği sorumluluklar olması gerçeğinin, akademik yaşamdaki cinsiyet eşitsizliğiyle olan görünmeyen bağlantısı, özellikle yapılan nitel çalışmalar ile gün geçtikçe daha çok görünür kılınmaktadır (Valian, 2004). Toplumsal cinsiyeti bilim teknoloji ve yenilik süreçlerinde, araştırma ve akademi alanında anaakımlaştırmanın yalnızca sayılarla ilgili bir mesele olmadığı, toplumsal pratiklerle iç içe geçmiş mesleki pratikleri ve onlara eşlik eden zihniyet kalıplarını dönüştürmek gereği, son zamanlarda daha yoğun altı çizilen bir konudur.

### **Türkiye’de Üniversitelerde Güncel Durum**

Türkiye’de akademinin kadınlara en açık çalışma alanlarından biri olduğu algısı

yaygın olmakla birlikte, sayısal veriler 2001 yılından itibaren akademide cam tavan etkisinin arttığını göstermektedir (Özdemir ve Tanyıldız, 2011). Yüksek eğitim kurumlarında kadın araştırmacı ve akademisyenlerin, daha çok doktora sonrası sözleşmeli statülerde istihdam edilmeleri, ar-ge fonlarından daha az pay alabilmeleri, akademik kariyer basamaklarında erkek akademisyenlere göre daha yavaş ilerleme göstermeleri ve akademik karar alma mekanizmalarındaki ve liderlik konumlarındaki varlıklarının zayıflığı, bazı rakamlardaki değişikliklere rağmen, yıllardır aynı kalan bir olgudur. Bununla ilgili göstergeler söz konusu olduğunda öteden beri Avrupa ülkeleri ve ABD'den görece daha iyi durumda olmakla birlikte (Özbilgin ve Healy, 2001) Avrupa Birliği ülkelerinde yukarıda anılan ve akademide toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmaya yönelik girişimlerin Türkiye'de gecikmeli olarak, 2000'lerin sonundan itibaren üniversitelerde gündeme gelmeye başladığını görmekteyiz. Özellikle üniversitelerdeki kadın sorunları araştırma ve uygulama merkezleri öncülüğünde, cinsiyet eşitliği farkındalığını arttıracak yaygın ve sürekli içerik üretimi ve paylaşımı ile birlikte, akademinin kendisi de bir inceleme ve dönüşüm gerçekleştirme ortamı haline gelmeye başlamıştır.

Akademide cinsiyet eşitliğinin durumunu ve kadın akademisyenlerin meslek gelişimindeki temel örüntüleri saptamaya yönelik AB FP7 proje çalışmalarından biri, İstanbul Teknik Üniversitesi Kadın Araştırmaları Merkezi'nin de ortağı olduğu *Unicafe: Survey of the University Career of Female Scientists at Life Sciences versus Technical Universities* başlıklı 2006-2009 yılları arasında yürütülen projedir.<sup>7</sup> Bu projede yer alan üniversitelerde uygulanan cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmaya dönük politikalar ve stratejiler karşılaştırmalı olarak incelenmektedir.<sup>8</sup> Ancak bu projede, üniversitelerde cinsiyet eşitliği açısından sergilenen göstergeler ve saptanan sorunların üstesinden gelinmesine yönelik herhangi bir girişim veya program hedefi yer almamaktadır.

Akademi ve araştırma süreçlerinde cinsiyet eşitliği yönünde yapısal değişiklik gerçekleştirme amaçlı ilk örneği, Ankara Üniversitesi'nde 2013 yılında başlayan *GENOVATE: Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation* başlıklı çok ortaklı<sup>9</sup> FP7 projesi oluşturmaktadır. Bilimsel karar alma yapılarında, araştırmalarda ve yenilik süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından daha yetkin bir yönetim anlayışını teşvik ederek kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar sağlama amacındaki GENOVATE projesi, 2013- 2016 yılları arasında gerçekleştirilmektedir. Üniversitelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları'nın (TOCEEP) proje ortağı olan her bir kurumda sürdürülebilir stratejilerle hayata geçirilmesi ve ortaya çıkacak uygulamalara dair bir toplumsal modelin geliştirilmesi, projenin ana hedefidir.<sup>10</sup> Bu süreçte farklı kültürel bağlamlardaki ve farklı kurumsal ve disiplinler ard yörelere sahip

olan üniversitelerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmaya yönelik çeşitli deneyimleri bir araya getirilmektedir

Türkiye’de ilk kez uygulanan bu eylem yönelimli araştırma proje, akademide kadın- erkek eşitliğini hem çeşitli kurumsal göstergeler bakımından daha dengeli bir hale getirmeyi hem de nicel göstergelerde karşımıza çıkmayan ancak çalışma ortamlarında hâkim alışkanlıklar, düşünceler, ifadeler ve çeşitli uygulamalarda somutlaşan kurum kültürü ve ikliminde mevcut cinsiyet eşitliği anlayışını daha da köklendirmeye destek vermeyi üstlenmiştir. Bu amaçla Ankara Üniversitesi’nin akademik yapısına dair temel sayısal göstergelerin saptanmasına ek olarak, kurum kültüründe ve ikliminde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı ve algısının temel öğelerini de belirginleştirmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen ilk sonuçlar ise aşağıda genel hatlarıyla sunulmaktadır.

### **Ankara Üniversitesi’nde Kurum Kültürü ve İliminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Ankara Üniversitesi’nde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından var olan kurumsal kültüre ait değerlerin ve iklimin saptanması çalışması, bütün bu makro bağlam düşünüldüğünde, Türkiye’de karşımıza çıkan ilk kapsamlı örnek olarak belirlemektedir demek yanlış olmaz. Bu çalışma çerçevesinde, hem araştırma süreçlerinde cinsiyet dağılımı ile ilgili sayısal veriler hem de nitel veriler derlenmiştir. Sayısal veriler ilgili birimlerden alınırken, üniversitenin sosyal bilimler, tıp ve sağlık bilimleri ile fen ve mühendislik gibi farklı çalışma ortamlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair algıların ve uygulamaların yarattığı güncel çalışma ikliminin saptanabilmesi için ise toplamda 45 sözleşmeli ve kadrolu akademisyenin katılımıyla 2013 yılının ilk yarısında İletişim Fakültesi’nde altı ayrı odak grup yapılmıştır. Fen bilimlerinden sosyal bilimlere birçok farklı bilim alanlardan ve sözleşmeliden daimi kadrolulara yine değişik statülerden çalışma için gönüllü olan akademisyenlerin cevapları anonimleştirilerek araştırma raporunda değerlendirilmiştir. Alan ve statülerin çeşitliliğine rağmen, bazı sorulara verilen yanıtlar, büyük ölçüde benzerlik gösterirken, çalışma alanları arasındaki farkları işaret eden ayrık değerlendirmeler de karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmanın en genel nitelikteki sonuçlarını üç alt başlıkta değerlendirmek olanaklıdır.

#### *Akademik kariyer gelişimi süreçleri ve destek mekanizmaları*

Odak grup çalışmalarında çalışma alanları fark etmeksizin hemen bütün katılımcı akademisyenler, kurum içinde akademik ilerleme ve yeni kadrolara atanmalarında çok sıkıntılarla karşılaştıklarını ve bu süreçlerin sağlıklı işlemediğini düşünmektedirler. Genel olarak sözleşmeli statüde olanlar henüz

akademik kariyerlerinin başlangıç aşamalarında olduklarından, kurumsal ilerlemelerde yaşanan sorunlar özellikle doçent ve profesör gibi daimi statüdeki akademisyenler tarafından açıkça ifade edilmiş ve kendi deneyimleriyle örneklenmiştir. Akademik ilerlemeleri bir biçimde geciktiren, engelleyen ve katılımcıların benzer ifadelerinde kristalize olan bu tür olumsuz deneyimler arasında şunlar sayılmaktadır:

i) “Sen kendin için bir talepte bulunma; zamanı gelince biz senin için bulunuruz” anlayışı

- o Akademik birimlerde öteden beri kadro istemlerinin akademik liyakat ve bilimsel hazırlıklara göre olmaktan çok, akademik birimlerdeki kişisel ilişkilerin durumuna ve ‘adam kayırmalara’ dayalı olarak yapıldığı genel olarak düşünülmektedir. Himayeci, eğilimlerle gelişen ve güçlenen bazı akademik grupların, varsayılan etki alanları içinde bulunmayan akademisyenler üzerinde baskı yaratarak kadro ilerlemelerini belirledikleri genel kanaat olarak yaygındır. Birimlerde kimin ne zaman ve hangi sırayla yardımcı doçentlik, doçentlik ve profesörlük kadrosunu alabileceği, yazılı kurallara dayalı olmayan ancak bazı yapısal eğilimler doğrultusunda örtük bir uzlaşma ile akademisyenlere bildirilmektedir. Kendisini akademik yönden güçlü ve olgun hisseden ve dosyası da hazır olanlar için bu durum, radikal bir hayal kırıklığı ve engellenmişlik duygusuna yol açmaktadır.
- o İlginç olan nokta, katılımcıların bunu yapısal değil, kişisel olarak karşılaştıkları engellemeler olarak algılamalarıdır. Oysaki bu eğilimlerin, birimlerdeki yöneticiler farklılaşsa da veya farklı birimler söz konusu olsa da ‘gelenek’ ya da ‘eğilimler’ adı altında bu kadar kapsamlı ve sürdürülebilir olması, yapısal bir durumun olduğunu göstermektedir. Akademisyenlerin bunu böyle görmemeleri nedeniyle engellenmişliklerin, kariyer ilerlemelerinde gecikmelerin cinsiyetçi bir boyutu olup olmadığını ayırt edebilmeleri de zorlaşmaktadır. Odak grup katılımcılarının çoğu için bu türden kariyer engellemelerinin cinsiyetçi bir dinamiği yoktur; yani sorun, kadınlara yönelik sistematik bir ayrımcılıkla ilgili değildir; büyük ölçüde, yöneticilerin kişilik özelliklerinin iyi veya kötü olmasından kaynaklanan sorunlar olarak algılanmaktadır. Genel olarak engellemelerin geri planında kişilik özelliklerine bağlı akademik komplekslerin yattığı da düşünülmektedir. Sorunun bu kadar kişisel düzeyde görülmesinden dolayı, bu engellenmişliklerle mücadelenin de kurumsal düzeyde olamayacağı ve çoğu kez boyun eğerek, görmezden gelerek ve bu işleyiş mantığını kabullenerek edilgin tutumlarla üstesinden gelinmeye çalışıldığı ifade edilmektedir. Cinsiyet farkı olmaksızın üst konumunda bulunan kadın-erkek bütün akademik yöneticilerin engellemeleri, yine cinsiyet fark

etmeksizin bütün alt statüdeki akademisyenlere yönelik olarak yapabildiği vurgulanmaktadır.

ii) Akademik kadrolara alınırken cinsiyet vurgusunun belirmesi

Akademisyenliğin ilk basamağı olan araştırma görevliliğine alınırken, bazı çalışma alanlarının özelliği gereği kadın akademisyen adaylarının tercih edildiği ya da edilme eğilimlerinin bulunduğu, katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Öte yandan özellikle saha çalışmasına ve ofis dışı uygulamalara dayalı olan bilim alanlarında, erkek araştırma görevlilerinin daha 'yararlı' olduğu önyargısı mevcuttur. Erkek araştırma görevlilerinin daha 'güçlü, dayanıklı' ve her yerde her zaman çalışabilecek olarak görülmesi, kadınların ise 'narin ve zayıf' olarak değerlendirilmesi, esasen ayrımcı bir anlayış olmakla birlikte, bunun fark edilmesi de kolay değildir. Öyle ki kadın akademisyenler, herhangi bir ayrımcılığa uğramadıklarının altını çizirken, araştırma görevliliğine alınmalarında bu tür ifadelerle karşılaştıklarını belirterek, kendi algılarının bu yöndeki kapallılığı konusunda şaşırtıcı örnek oluşturmaktadırlar.

iii) Akademik kariyer ilerlemelerinde kurumsal destek mekanizmalarının yokluğu

- o Odak grup katılımcılarının çoğu, akademik kariyer ilerlemelerinde danışabilecekleri, yardım alabilecekleri kurumsal destek mekanizmalarının bulunmadığından yakınmaktadır. Özellikle atama-yükseltme için başvuru dosyalarının hazırlanmasında ve onun öncesinde de orta dönemli kariyer planlaması yapılmasında, akademisyenlerden bazıları, doktora tez danışmanları ile daha önceden başvuru yapmış olanların dışında, herhangi bir danışmanlık desteği alamadıklarını ifade etmektedirler.
- o Yeni kadrolara yönelik hazırlıkları sırasında kurumsal olarak yerleşik danışma ve destek mekanizmalarının ve/veya birimlerinin olmasının yararlı olacağı, katılımcılar tarafından öngörülmektedir. Ancak böyle bir mekanizmanın sürekli ve sağlıklı biçimde nasıl işleyeceği konusunda çekince içindedirler.
- o Akademik atama ve yükseltme ölçütlerinin neredeyse her üç- dört yılda bir değişmesi ise yeni kadrolar için yapılan hazırlıkları olumsuz etkilemektedir. Akademisyenler, ölçütlerin hazırlanmasında sosyal bilim ve fen- sağlık bilimleri alanları arasında herhangi bir ayrım yapılmamasından ve alanların çalışma tarzlarına özgü kuralların yeterince gelişmemiş olmasından da yakınmaktadır. Bu yakınmalar bir yana, akademik ilerleme ölçütlerinin cinsiyet ayrımcılığı içermediği düşünülmektedir.



iv) Araştırma projelerini üstlenenlerin sıkıntıları

Araştırma ve geliştirme çalışmaları sürdüren akademisyenler, projelerinin kabul edilmesinden tamamlanmasına kadar çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını belirtmektedirler. Bu zorlukların bir kısmı çalıştıkları birimlerden; bir kısmı ise proje yapılmasına dair kurumda genel olarak yerleşik olumsuz algılardan kaynaklanmaktadır. Katılımcıların çoğu, projelerle ilgili karşılaşılan sıkıntılarda kadın veya erkek olmakla bağlantılı ayrımcı bir boyut yaşamadıklarını ya da algılamadıklarını söylemektedirler.

- Sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenler, bu alanda çok az projenin desteklendiğini belirtmektedirler. Araştırma projesi yapmaya ilişkin olumsuz algı nedeniyle proje başvurusunda bulunma motivasyonlarının zayıf olduğu gözlenmektedir.
- Kurum içinden veya dışından fon bularak proje gerçekleştiren akademisyenlerin diğerleri tarafından eleştirilebildiği çalışma ortamları, özellikle sosyal bilimler alanında söz konusudur. Sosyal bilim alanında desteklenen proje sayısındaki görece azlık ve toplam araştırma bütçesinden alınan payın düşüklüğü, bu motivasyonsuzluğun açık göstergeleri ve sonucu olarak okunabilir.
- Araştırma projesi süresince akademisyenlerin hem dersler ve bölüm işleri hem de projenin iş yükü altında ciddi anlamda zaman yönetimi sorunları yaşadıkları ifade edilmektedir. Zaman yetersizliklerinin üstesinden gelmek adına, ev ortamına iş götürmek zorunda kalan akademisyenler, ailelerine yeterince ilgi gösteremediklerini dile getirmektedirler. Sözleşmeli statüdeki akademisyenler, kıdemli öğretim üyelerinin projelerindeki iş yükünü önemli ölçüde üstlenmek zorunda kaldıklarını belirterek ayrıca yakınmaktadır. Ev ve iş yaşamı arasında dengenin en fazla iş lehine bozulduğu durumlar, projelerin sürdüğü durumlardır. Bu sıkıntı hem kadın hem de erkek akademisyenler için geçerlidir. Erkek akademisyenler iş yerinde mesai saatlerini daha uzun tutarak ve hafta sonları da üniversiteye gelip çalışarak araştırma zamanlarını daha çok ev ortamı dışına yayabilmektedirler. Bununla birlikte kadın akademisyenler ev ve aile sorumlulukları nedeniyle mesai saatlerini uzatamamaktadırlar. Onun yerine çözüm olarak eve götürdükleri işleri, çocuk bakımı ve ev sorumlulukları dışında kalan bir zamanda yapmaya çalıştıkları için, gece geç saatlere kadar çalışma süreleri uzamakta, bu da fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyecek kadar ciddi yıpranmalara yol açabilmektedir.

### *Karar verme süreçlerinde yer alma ve akademide liderlik*

Akademide fakülte kurulları, yönetim kurulları gibi karar oluşturma mekanizmalarında yer almak, bölüm başkanlığı, dekanlık, müdürlük vb. yönetsel görevler üstlenmek, odak grup çalışmasına katılan akademisyenlerin çoğu açısından avantajdan çok dezavantajları olan bir durumdur. En önemli avantaj olarak kurumsal akademik bilgilere doğrudan ve kısa sürede ulaşmayı gören katılımcılar, bu avantajına rağmen insanlarla çatışma ya da anlaşmazlıklara düşmenin yol açacağı gerginlikleri kendi yaşamlarından uzak tutmayı yeğlediklerini ve bundan dolayı üst düzey yönetici görevlerinden kaçınmalarını ifade etmektedirler. Bununla birlikte katılımcılar, kurullarda yer almanın kurumsal farkındalıklarını arttırdığını belirterek bunu da önemsemektedirler. Ancak bazı katılımcılar açısından yönetici olmaktan kaçınmanın asıl nedeni, üniversite yönetimleri ile eleştirel mesafelerini koruma istemeleridir. Bu nedenle de idari görevler yerine, akademik çalışma ve araştırmalarına ağırlık vermektedirler.

#### *i) Kurullara seçilmenin yazılı olmayan kuralları olarak 'usuller'*

Akademik kurullar, akademisyenler tarafından genel olarak aday olunarak değil 'aday gösterilerek' seçimlere girilen zeminler olarak görülmektedir. Aday gösterilmek ise, akademik birimlerdeki belirli güç merkezleriyle yakın ilişkilere bağlıdır. Birim yönetimindeki akademisyenlerin ya da kıdemli hocaların bu durumu açık veya örtük olarak ifade ettiğini belirten katılımcılar, kurullara seçilmekte cinsiyetin değil; ancak bu teamüllere uyacak kişilik özelliklerine sahip olmanın önemli olduğunu altını çizmektedirler. Bu türden usullerin ya da eğilimlerin, akademisyenlerin kendilerini aday olarak ortaya koymaları konusunda çekincede bırakması en büyük yakınmalardan biri olarak belirmektedir. Çünkü usuller ve teamüller, karar verme süreçlerine dâhil olabilmeyi akademik yetkinlikten ve yeterlilikten çok, kişisel ilişkilerin olumlu olmasına bağlı hale getirmektedir. Süreçlerin objektif değil de subjektif tarzda yürümesi ise katılımcılara göre akademik özerkliği zedelemektedir.

#### *ii) Karar verme süreçlerinin yaşa ve kıdeme dayalı ayrımcı yapısı*

Katılımcılar, akademik kurullarda cinsiyete değil, daha çok konumlara ve kıdeme dayalı bir hiyerarşinin geçerli olduğunu ifade etmektedirler. Akademik üretimi ve yetkinliği bir ölçüde göz ardı ederek temelde yaş/kuşak farkına dayalı bir hiyerarşiyi ön plana alan kıdem/liyakat ölçütü, genç ve üretken akademisyenler tarafından bir ayrımcılık türü olarak deneyimlenmektedir. Çalışma alanı farkı gözetmeksizin üniversitede yaygın ve makul kabul edilen ve zaman zaman ciddi engellenmelere yol açan bu durumu katılımcılar, 'kıdemli/liyakatlı olduğu için her şeyi kendi hakkı olarak görmek sendromu' diye ifade etmektedirler.

Katılımcıların verdikleri yanıtlardan, kurulların işleyişinde de sözleşmeli ve/veya genç akademisyenlerin görüşlerini ifade etmede daha çekingen ve ölçülü oldukları anlaşılmaktadır. Birimlerde akademik kararların, daha çok kıdemli, tecrübeli ve otorite sahibi öğretim üyelerinin görüşleri etrafında şekillendiği anlaşılmaktadır. Karar alma süreçlerinde yer almanın cinsiyete dayalı ayrımcı bir yönü olmadığını düşünen çoğu katılımcı akademisyen, bu tür kurullarda kadın akademisyenlerin sayısının görece daha az olmasını ise yine kıdem ve yaşa dayalı ayrımcılık çerçevesinden açıklamaya çalışmaktadırlar. Yine katılımcılardan özellikle fen-sağlık bilimleri ve mühendislik alanlarından olanlar, üniversitenin birçok kurullarında ve üst düzey yöneticiliklerde kadın akademisyenlerin görev alabiliyor olmasını, ayrımcılığın bulunmadığının somut göstergesi olarak değerlendirmektedirler.<sup>11</sup>

### iii) Akademide kadınların yönetici ol(ama)maları

Özellikle erken dönemlerde çocuk sahibi olan akademisyen kadınların yönetici konumlara doğru yönelmelerinde ciddi motivasyon eksiklikleri gözlenmektedir. Ev yaşamına dair anne ve eş rollerinin ağırlığı nedeniyle kadın akademisyenler, yöneticiliği tam bir meydan okuma olarak görmektedirler. Aslında aynı durum, erkek akademisyenler için de geçerlidir; ancak onlar açısından evdeki sorumlulukları üstelenen eşlerin varlığı, ciddi bir güç kaynağı ve yönetici konumlara yönelmelerinde bir kararlılık sağlıyor görünmektedir.

### iv) Kadın yönetici-erkek yönetici farkına dair algılar

Katılımcılar, cinsiyet farkının yöneticilerin nitelikleri açısından önemli bir ayrıma yol açmadığını düşünmekle birlikte, esasen kadın ve erkek yöneticiler (dekanlar, bölüm başkanları, müdürler vb.) arasında iş yapma biçimi ve karar verme ve uygulama tarzı gibi önemli noktalarda karşılaştıkları kimi farklılıkları da dile getirmektedirler. Genç bir akademisyen bu farkın altını “kadınlar, verdikleri idari kararlarda cinsiyetleri bakımından mercek altındadırlar” cümlesiyle net olarak çizmektedir. Bu cümlenin açılımı çok katmanlıdır elbette. Her şeyden önce bu, kadın yöneticilerin kararlarının daha çok eleştiriye açık olduğu anlamına gelebilir. Kadın yönetici ile erkek yöneticilerin karar verme açısından farklarını katılımcılar, olumlu ve olumsuz farklar olarak ayırmaktadırlar. Katılımcıların önemli bir kısmı tarafından kadınlar, kararlarını “daha duygusal, yakın çevresinin etkisi altında kalarak, etraflıca düşünerek ve dolaylı biçimde alan” yöneticiler olarak görülürken, erkekler kararlarını “daha rasyonel, hızlıca, net kendi görüşleri doğrultusunda alan” yöneticiler olarak tarif edilmektedirler. Bu olumsuz değerlendirmeler, kadınların ve erkeklerin toplumsal rolleriyle bağlantılı imalarla ve cinsiyet ayrımcılığının kültürel izleriyle yüklü değerlendirmelerdir kuşkusuz. Bunun yanı sıra, kadın yöneticilerin “daha vicdanlı, insafı, adaletli, anaç davranan, işi kuralına uygun yapan, mücadelecisi,

üretken ve çalışkan” oldukları da yine bazı katılımcılar tarafından belirtilmektedir. Bu değerlendirmelerde akademideki kadın yöneticilere olumlu özellikler atfedilmekle birlikte, erkek yöneticilerden farklarının vurgulanmasından dolayı cinsiyet ayrımı bu kez olumlu anlamlarla yeniden üretilmektedir. Yine temel bilimler fen-sağlık bilimlerinde alanların özellikleri gereği, sektördeki firmalarla ilişkilerde, ihalelerde, pazarlıklarda erkek yöneticilerin kadınlardan daha çok “tuttuğunu koparan” insanlar olarak görülmesi söz konusudur ve ne yazık ki böylesi bir bakış açısı da cinsiyetçidir. Kısacası üniversitede, kadın yöneticilere atfedilen olumlu veya olumsuz özelliklerle, erkek yöneticilerden görece farklı yönetim tarzlarına sahip oldukları algısı yaygındır. Elbette hangi açıdan olursa olsun, bu algının gerisinde cinsiyet ayrımcılığının derin izleri vardır.

#### *Ev- iş yaşamı dengesinde karşılaşılan zorluklar*

Akademisyenlerin mesleklerinin gereklerini yerine getirirken özel yaşamlarında ve ev-aile hayatlarında karşılaştıkları zorluklar, üniversiteye dair nicel verilerle izlenmesi olanaksız, oldukça karmaşık ve yıpratıcı boyutlar içermektedir. Katılımcılar, akademik çalışmalarının iş ortamında başlayıp bitmediğini ve bunun mesaiyle sınırlı bir meslek olmadığını açıkça belirtmektedirler. Akademisyenler ev-aile yaşamı ile iş yaşamı arasında sürekli bir denge arayışında olduklarını ancak bu dengeyi sağlamakta oldukça zorlandıklarını rahatlıkla ancak üzüntüyle ifade etmektedirler. Bu dengenin olmayışı ve kurulmasındaki zorluklar, erkek ve kadın akademisyenler için aynı ölçüde ciddi bir sıkıntı kaynağıdır. Bununla birlikte bu sıkıntıların ifade edilmeye başlandığı noktada cinsiyet ayrımına dayalı belirgin farklılıkların da dile geldiği gözlenmektedir.

#### *i) Esnek çalışmanın evde iş yapmaya dönüşmesi*

Akademide esnek çalışma, resmî mesai saatleri dışında da kurumda bulunmadan çalışmalarını yapabilme olanağı olarak algılanmaktadır. İş erken bitirerek birimden ayrılma, işe geç gitme, işten geç ayrılma, hafta sonları gelip çalışabilme bu esnekliğin göstergeleridir. Özellikle ev içi ve çocuklarla ilgili sorumluluklarda, sağlık sorunlarında ya da projelere bağlı yoğun çalışma dönemlerinde, mesai saatlerinde birim yöneticilerinin bilgileri dâhilinde tolerans göstermelerinin, ev-iş yaşamı arasında denge kurabilmek açısından önemi ifade edilmektedir. Temel bilimler, mühendislik, tıp ve sağlık bilimleri alanlarından erkek akademisyenler, çoğu kez laboratuvar ortamlarına ihtiyaç duydukları için, mesai saatleri sonrasına da ofiste kaldıklarını, hatta hafta sonları gelip çalıştıklarını söylemişlerdir. Kadın akademisyenler için mesai saatlerinde kurumda çalışma yapamazlarsa bunun telafisi zordur. Çünkü akşam okuldan dönen çocukları karşılamaktan onların bakım ve dersleriyle ilgilenmeye kadar birçok sorumluluk, kadın akademisyenler tarafından ailede gönüllü olarak üstleniliyor görünmektedir. Kadın akademisyenler gece geç vakitlere kadar

iş yaparak gün içinde kayıp zamanlarını telafi etmeye çalışmaktadırlar. Erkek akademisyenler için esnek çalışma koşullarının zaman kullanımıyla ilgili yarattığı avantajlar, kadın akademisyenler için aynı ölçüde geçerli değildir ve fazladan bir çalışma yükünün ev içi ortama taşınmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla esnek çalışma, kadın akademisyenler için ev ortamında da çalışmayı sürdürmek, erkekler için ise kurumda mesai dışında zaman harcayarak işleri sürdürmek olarak farklı algılanmakta ve deneyimlenmektedir.

ii) Ev yaşamı-iş yaşamı dengesi kurmanın açmazları

Her iki yaşam alanı arasında bir denge, katılımcılara göre ev içi sorumlulukların yerine getirilmesi ve aileye yeterli zamanın ayrılmasının yanı sıra, çocukların, eşin ve aile büyüklerinin duygusal ve manevi gereksinimlerinin de desteklenmesi anlamına gelmektedir. Ancak ister sözleşmeli ister kalıcı kadroları olsun, erkek ve kadın akademisyenlerin neredeyse tamamına yakını, böylesi bir dengenin sağlanmasında ve sürdürülmesinde her zaman başarılı olamadıklarını düşünmektedirler. Kadın akademisyenler, böylesi bir dengeyi sağlamaya çalışırken daha büyük açmazlarla karşılaştıklarının farkındadırlar. Bu durumu “ne tam anne ne tam akademisyen olabiliyoruz” sözleriyle açığa vurmaktadırlar. Üstelik erkek akademisyenlerin, bu arada kalma halini kendileri kadar gerilimli yaşamadıklarını düşünmektedirler.

Her iki alandaki sorumluluklar çakıştığında, kadın katılımcılar çözümü akademik bakımdan tez yazma, sınava girme vb. kritik bir süreçten geçilmiyorsa aile ve ev yaşamı lehine zamanını ayırmakta bulmaktadırlar. Ancak ev-aile yaşamına yeterli zamanın ayrıldığı durumlarda bile kadın ve erkek akademisyenler, yapılması gereken akademik işlerini düşünerek zihinlerini meşgul etmekte ve tam olarak kendilerini sevdiklerine adayamamaktadırlar. Bunun yol açtığı vicdan azabı, mutsuzluk ve sıkıntılarla başa çıkılmasının zorluğu nedeniyle, akademisyenlerin depresyona sürüklenebildikleri de iddia edilmektedir. Dengenin ancak eve iş götürülmemesiyle sağlanabileceği, bunun ise mesleğin özü gereği mümkün olamayacağı kadın ve erkek katılımcıların çoğu tarafından kabullenilmiş durumdadır.

iii) Bekâr ve evli akademisyenlere yönelik farklı algılar

Üniversitede ister kadın ister erkek akademisyenler olsun, bekâr akademisyenlerin özellikle sözleşmeli statüde çalışan araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve yardımcı doçentlerin, akademik birimlerdeki iş yükünü en çok üstlenmeleri beklenen kesim olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle fen-sağlık bilimleri ve mühendislikte, doktora tezi bitmeden evlenilmemesi ve/veya çocuk yapılmaması, akademisyenler tarafından büyük bir doğallıkla kabul edilmekte ve istisnai olmakla birlikte telkin edilmektedir. Katılımcılar, çocuk sahibi olma isteklerinin akademik gerekçelerle ertelendiği, çocuk sahibi olanların ise iş

yükü dağılımı açısından gözetildiği bir çalışma ortamının var olduğunun altını çizmektedirler. Özellikle hamilelikle ilgili süreçlerde sözleşmeli statüdeki kadın akademisyenler arasında geleceğe dair yaşanan kaygılar oldukça güçlüdür. Çünkü akademik çalışmalarına bu süreçlerde yeterince yönelemedikleri için önemli ölçüde geride kaldıklarını düşünmektedirler.

iv) Özel yaşama zaman ayırmanın anlamı

Akademisyenlerin neredeyse tamamı, “özel yaşama zaman ayırmak” sözünden, çocuklara ve aile büyüklerine arkadaşına ve eşe/sevgiliye zaman ayırmayı algılamakta; kendisine zaman ayırmayı algılamamaktadır. Kendi hobilerine, sevdiği uğraşlara, sağlığına zaman ayırmak, katılımcı akademisyenlerin zihinlerini meşgul etmemektedir. Özellikle sosyal bilimler alanında katılımcı akademisyenler, iş yaşamı ile ev yaşamı arasındaki denge kurmayı zorlaştıran zaman kullanımı sorunlarını, bizzat akademisyenlerin kendilerinin, kurumlardaki çalışma ve sosyalleşme tarzlarıyla yarattığını öne sürmektedirler. İş ortamında geçirilen zamanın çoğunun, akademisyenler arasındaki sohbetlere ve etkileşimlere harcadığını söyleyerek bundan yakınmaktadır. Ancak çalıştıkları birimlerdeki bu ortak çalışma iklimlerinin dışında da kalmaktan da çekinmektedirler.

v) Yapısal sorunlara kişisel çözümler anlayışı

Katılımcı birçok akademisyen, akademik işlerinin, kendilerinin aile, eş, çocuk, arkadaşlar ile örülü özel yaşam alanını adeta istila eden bir zaman kullanımını gerektirdiğinin ve bunun da yapısal bir sorun olduğunun farkındadırlar. Özellikle fen-sağlık ve tıp alanlarında sözleşmeli statüde çalışanlar için, gün içinde akademik birimlerde verilen işler tamamlandıktan sonra zaman kalmadığı için kişisel akademik çalışmaların ancak evde yapılabildiği yıpratıcı koşullar söz konusu edilmektedir. Doktora tezinin tamamlanmasından sonra koşullar daha ‘insani’ hale gelmekle birlikte, ev ve iş yaşamı dengesini kurmak, özellikle kadın akademisyenler için ciddi bir sorun alanı olmayı sürdürmektedir. Bunun temel nedeni ise, kadınların annelik, evlatlık, eş olmak vb. toplumsal rollerinin tanımladığı sayısız görevleri üstlenirken, bir yandan da idealleştirdikleri bir kariyer gelişimini hedeflemeleridir. İçinde buldukları durumun cinsiyetçi toplumsal işbölümü kültürünün akademideki bir uzantısı olduğunun az çok farkında olmakla birlikte, bunun aşılabileceği ya da değişebileceğini düşünmemektedirler. Hatta mevcut sorunların üstesinden gelmeye yardımcı pratik çözümlerin kurumsal yapıdan geliştirilebilmesi ihtimalini de akıllarına getirmemektedirler. Onun yerine eşlerinden, arkadaşlarından, kıdemli hocalardan ve ailelerinden yardımlar alarak, yani kişisel ve geçici çözümler üreterek akademideki ilerleme hedeflerini tutturmaya çalışmaktadırlar.

#### vi) Sosyal olanaklarla teselli aramak

Yapısal sorunlara kişisel çözümler geliştirme alışkanlığının köklenmesi nedeniyle akademisyenler, üniversiteye ve mesleklerine olan bağlılıklarını pekiştirebilecek unsurlar olarak üniversitenin sosyal olanaklarına işaret etmektedirler. Katılımcı akademisyenlerin hemen tamamı, bu olanakların geliştirilmesi beklentisi içindedirler. Örneğin Ankara Üniversitesine bağlı ilköğretim okulunda akademisyenlere daha fazla indirim yapılması, hastane hizmetlerinden sıra beklemeksizin, hemen ve uzman tıpcıların gözetiminde yararlanılması, yaşlı bakım hizmetlerinin akademik personelin birinci derece yakınlarına sağlanması, akademik bir misafirhanenin açılması, üniversitenin Sağlık Spor Kültür Daire Başkanlığı'na bağlı rekreasyon tesislerinden daha fazla indirimlerle yararlanmak gibi talepleri somut olarak dile getirmektedirler. Bu türden sosyal olanakların akademisyenler nezdinde teselli edici bir unsur olarak görüldüğü söylenebilir.

#### Sonuç

Ankara Üniversitesinde akademisyenlerin cinsiyetlere göre dağılımları –bazı fakülteler ve bölümler dışında- görece dengeye yakın sayılabilir.<sup>12</sup> Ancak alt akademik ve sözleşmeli konumlarda yoğun olan kadın akademisyenlerin, üst akademik ve daimi konumlara doğru sayılarının azaldığı, üst düzey yönetici konumlarda ve karar alma süreçlerinde de yine cinsiyetler arasında bir dengenin olmadığı, aynı dengesizliğin araştırma projelerinin bütçe ve sayı olarak dağılımında da var olduğu gözlenmektedir.<sup>13</sup> Sayısal dengesizlikten daha can alıcı olan konu ise kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerinin önündeki yapısal engellerin çoğunun kişiselmiş gibi algılanması ve çözümlerin de geçici ve kişisel düzeyde geliştirilmeye çalışılmasıdır. Toplumsal rollerin gerek kadın gerekse erkek akademisyenler üzerinde yarattığı baskıları en yoğun deneyimleyenler ise kadın akademisyenlerdir. Kuşkusuz erkek akademisyenler de özellikle kariyerlerinin ilk basamaklarında, ciddi sıkıntılar çekmektedirler. Araştırma sonucunda bunların üstesinden kurumsal düzeyde gelebilmek ve manzaranın topyekûn daha eşitlikçi ve dengeli bir görünüme kavuşması için, üniversitedeki kadın akademisyenlerle dayanışmalarının önemi iyice belirginlik kazanmaktadır.

Kurum kültürü ve ikliminde cinsiyet eşitliği algısı ve anlayışını ortaya çıkarmaya yönelik bu araştırma, ilginç bir biçimde, cinsiyet eşitsizliğinden daha çok, onunla iç içe geçmiş yaşa ve kuşak farkına dayalı eşitsizlikleri görünür kılmaktadır. Özellikle yaş ve kuşak farkına ve dolayısıyla da akademik statü farkına dayalı kurumsal ilişkilerin, genç akademisyenlerin özgür seçimlerinin ve iradelerinin üzerinde önemli bir basınç etkisi yarattığı anlaşılmaktadır. Çoğu kez 'gelenek' ya da 'teamüller' olarak sorgulanmaksızın, dönüştürülmeksizin kabullenilen akademik yaşamın dokusundaki düşünme ve hareket etme tarzları, esasında

Türkiye'deki birçok köklü üniversitede az çok aynı biçimde karşımıza çıkabilir. Ancak henüz diğer üniversitelerde ve akademik yaşamda, kurum iklimi ve kültüründe cinsiyet eşitliğinin yerini saptamaya yönelik araştırmalar söz konusu değildir. Bununla birlikte Ankara Üniversitesi, eşitliğe dayalı çalışma kültür ve ikliminin temel özelliklerinin saptanması bakımından olduğu kadar, eşitsizliği yapılaştırmaya eğilimli unsurların üstesinden gelinmesi yönündeki girişim ve çabalara açıklığı ile de diğer üniversitelerden farklılık göstermektedir.

Ankara Üniversitesi'nde dört yıl boyunca aşama aşama hayata geçirilmeye çalışılacak olan cinsiyet eşitliği eylem planının, kurumsal çalışma kültürü ve ikliminde mevcut olan cinsiyet eşitliği algısını hemen her çalışma alanı için daha da güçlendirerek belirgin kılmayı ve toplumsal cinsiyetin akademide anaakımlaştırılması konusunda Türkiye'de olumlu bir örnek oluşturması umulmaktadır. Böylelikle köklü ve yeni başka üniversitelerdeki genç kadın ve erkek akademisyenlerin araştırma süreçlerindeki varlıkları ve devamlılıkları için de stratejik bir görev gerçekleştirmiş olacaktır.

## Sonnotlar

<sup>1</sup> Bu yazıda, 2013 yılında Prof.Dr. Çiler Dursun'un yönetiminde ve uzman araştırmacı olarak Prof .Dr. Ruken Öztürk, Prof. Dr. Güzin Yamaner, Doç. Dr..Sema Becerikli, Doç.Dr. Bedriye Poyraz ve Yard.Doç.Dr. Emel Memiş'in gerçekleştirdiği *GENOVATE: Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation* başlıklı AB FP7 projesi kapsamında yapılan eylem yönelimli alan araştırmasının ilk sonuçlarının bir kısmından da yararlanılmıştır.

<sup>2</sup> Bu inisiyatiflerin uzun soluklu olabilmesi açısından 1990'lerden itibaren Avrupa Komisyonu tarafından FP6 ve FP7 çerçeve programındaki araştırma fonları devreye sokulmuştur. Böylelikle bilim ve teknoloji alanına, akademiye daha çok kadın araştırmacı ve akademisyenin katılımının önünü açacak bilgilerin derlendiği, bilim ve teknoloji alanında cinsiyet eşitliği ile ilgili yeni göstergelerin geliştirildiği kapsamlı ve ülkeler arasında karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilmıştır. Araştırmalarının ardından sorunların üstesinden gelebilmek için yöntem önerileri, inisiyatifler ve sürdürülebilir platformlar kurulması da yine Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmiştir. Bu çerçevede başarıyla tamamlanmış FP7 projeleri arasında SHE FIGURES, PRAGES ([www.pragesdatabase.eu](http://www.pragesdatabase.eu)), GENDERA ([www.gendera.eu](http://www.gendera.eu)), ATHENA ([http://www.let.uu.nl/womens\\_studies/AthenaDiss/index.html](http://www.let.uu.nl/womens_studies/AthenaDiss/index.html)) sayılabilir.

<sup>3</sup> İşgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin artmasının ekonomik büyümeyi ve istihdamı olumlu etkileyeceği düşünülmektedir (Holzinger ve Schmidmayer, 2009).

<sup>4</sup> 1995'de Pekin'de yapılan 4. Dünya Kadın konferansının ardından Avrupa Komisyonu, toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmayı Avrupa Birliği ölçeğinde taahhüt edilen bir uygulamalar bütününe dönüştürmek için 1996'da "Anaakımlaştırma Üzerine İletişim"



belgesini yayınladı. 1997’de ise toplumsal cinsiyet etkisi değerlendirmesi, Avrupa Komisyonu belgelerinde temel ölçü ve değerlendirmelerden biri olarak ilan edildi.

<sup>5</sup> Toplumsal cinsiyetin çalışma hayatında anaakımlaştırılması, öncelikle kadın ve erkek arasında eşitliği yasal çerçevede sağlayacak düzenlemelerin yapılmasını; ardından eylem programlarıyla bu eşitliğin bağlamlara ve ihtiyaçlara göre gerçekleştirilecek somut adımların atılmasını; sonuçta da anaakım olanın sorgulanarak örgütlerde ve kurumlarda cinsiyet eşitliğini sağlayacak dönüşümlerin yapılmasını kapsamaktadır (Manual for Gender Mainstreaming, 2008: 10-11).

<sup>6</sup> Bu türden göstergeler için She Figures 2012, Athena Development Programme: Good Practice Guide 2000’e ve Gender’a (2010) bakılabilir.

<sup>7</sup> Bkz. <http://www.unicafe.eu/>

<sup>8</sup> Gerek istatistiki verilerin gerekse görüşmelere dayalı nitel verilerin birlikte derlenmesiyle, hem kadın akademisyenlerin çalışma bağlamları, hem de bu bağlamlarda kariyer gelişimlerini sürdürebilmek için ne tür çözümler geliştirdikleri ortaya konmaktadır. İTÜ’nün yapısında kadınların araştırma fonlarından yararlanmalarında ve yönetici konumlar elde etmelerinde yıllar içinde azalma eğilimi saptanmıştır, bununla birlikte üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığına yönelik herhangi bir programın veya birimin bulunmayışının altı çizilmektedir.

<sup>9</sup> Projenin ortakları, İngiltere’den Bradford University, İrlanda’dan University College Cork, İsveç’ten Lulea Tekniksa Universitet, İtalya’dan Università Degli Studi Di Napoli Federico II, Slovakya’dan Trnavska Univerzita V Trnave ve İspanya’dan Universidad Complutense De Madrid’ dir.

<sup>10</sup> Türkiye’de Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan, Kamu politikalarına temel teşkil edecek ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013), Ankara Üniversitesi toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı’nın dayanağını oluşturan ulusal politika belgesidir. Bkz. <http://www.ankara.edu.tr/kurumsal/mevzuat/toplumsal-cinsiyet-esitligi-eylem-planı-tocep/>

<sup>11</sup> Öte yandan çalışma alanı farkı olmaksızın hemen her alanda zaman zaman karşılaşılan “akademik kurulu kadınlar hamamına döndü” ifadesi, Türkiye’nin kültürel bağlamı içinde son derece cinsiyetçi bir anlayışın somut göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. “Kadınlar hamamı” deyimi, anlam olarak, işlerin sonuçlanmasına değil sefaya ve hoşça vakit geçirmeye odaklı, boş konuşmalarla ve hoş sohbetle karakterize edilen bir toplantı olduğunu işaret etmektedir. Bu ifadenin akademide dolaşımında bulunması bile, kadınların yönetici olarak ve karar verme zeminlerindeki varlığını sorunlu gören bir anlayışı örtük olarak sürdüren bir işlev görmektedir. Kadın akademik yöneticilerin, dekanların, müdürlerin, bölüm başkanlarının sayılarının artması, bu tür ayrımcı ifadeleri ve anlamları otomatik olarak ortadan kaldıramamaktadır.

<sup>12</sup> Ek 1: Fakültelere ve cinsiyete göre akademisyenlerin dağılımı.

<sup>13</sup> Ek 2: Bilimsel Araştırma Projelerinin cinsiyete ve akademik konumlara göre dağılımı.

### **Kaynakça**

European Comission (2000). *Athena Development Programme 2000: Good Practice Guide*. UK: EC.

Bailyn L (2003). Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned From the MIT. *Gender Work and Organisation*, 10(2), 137-153.

Braithwaite M (der) (2005). *Gender – sensitive and women friendly public policies: a comparative analysis of their progress and impact*. Luxembourg: EC.

Cacace M (2009). *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*. Italy: EC.

European Comission (2008). *Manual for gender mainstreaming: employment, social inclusion and social protection policies*. Luxembourg:EC.

European Comission (2009). *The Gender Challenge in Research Funding: Assessing the European National Scenes*. Belgium: EC.

Holzinger F ve Schmidmayer J (2010). *Gendera Synthesis Report: Good Practices on Gender Equality in R&D Organisations*. Austria: EC.

Özbilgin M ve Healy G (2004). The Gendered Nature of Career Development of University Professors: The Case of Turkey. *Journal of Vocational Behavior*. 64, 358–371.

Özdemir D ve Tanyıldız Z E (2011). *Türkiye’de Bilim Kadını Olmak: Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan*, TEPAV Değerlendirme Notu, 1-8.

She Figures (2013). *Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators*. Belgium: EC

Valian V (Spring 2004). Beyond Gender Schemas: Improving the Advancement of Women in Academia. *NWSA Journal*, 16 (1); (Re) Gendering Science Fields Issue, 207-220.

### **Ek 1 Fakültelere ve cinsiyete göre akademisyenlerin dağılımı (2013)**

166

Dursun Ç (2013). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Üniversitede Güçlendirilmesi ve GENOVATE: Kurum Kültürü ve İkliminde Cinsiyet Eşitliğine Dair Bir Değini. *Mülkiye Dergisi*, 37(4), 149-170.

| Birimler                          | Profesör |       | Doçent |       | Yardımcı Doçent |       | Öğretim Görevlisi |       | Okutman |       | Uzman |       | Araştırma Görevlisi |       | TOPLAM |
|-----------------------------------|----------|-------|--------|-------|-----------------|-------|-------------------|-------|---------|-------|-------|-------|---------------------|-------|--------|
|                                   | KADIN    | ERKEK | KADIN  | ERKEK | KADIN           | ERKEK | KADIN             | ERKEK | KADIN   | ERKEK | KADIN | ERKEK | KADIN               | ERKEK |        |
| Adli Bilimler Enstitüsü           |          |       | 2      |       |                 |       |                   |       |         |       | 1     |       |                     |       | 3      |
| Başkent Meslek Yüksekokulu        |          |       | 1      |       |                 | 1     | 2                 | 2     |         |       |       |       |                     |       | 6      |
| Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu | 1        | 2     | 2      |       | 3               | 5     | 2                 | 2     |         |       |       | 1     | 1                   | 3     | 22     |
| Beypazarı Meslek Yüksekokulu      |          |       |        |       |                 |       |                   | 3     | 7       |       | 1     |       |                     |       | 11     |
| Biyoteknoloji Enstitüsü           |          | 1     | 2      | 1     | 4               | 1     |                   |       |         |       | 1     |       |                     |       | 10     |
| Devlet Konservatuvarı             | 1        | 4     |        | 1     | 2               | 2     | 7                 | 3     |         |       |       |       |                     |       | 20     |
| Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi   | 50       | 65    | 28     | 28    | 23              | 28    | 9                 | 5     |         |       | 4     | 1     | 44                  | 31    | 316    |
| Dış Hekimliği Fakültesi           | 45       | 37    | 4      | 1     | 1               | 1     |                   |       |         |       | 1     |       | 35                  | 16    | 141    |
| Eczacılık Fakültesi               | 39       | 15    | 10     |       | 5               |       |                   |       |         |       |       | 1     | 37                  | 13    | 120    |
| Eğitim Bilimleri Fakültesi        | 21       | 12    | 8      | 8     | 14              | 12    | 7                 | 3     |         |       | 4     |       | 28                  | 12    | 129    |
| Eğitim Bilimleri Enstitüsü        |          |       |        |       |                 | 1     |                   |       |         |       |       |       | 1                   |       | 2      |
| Elmadag Meslek Yüksekokulu        |          |       | 1      |       |                 |       | 2                 | 5     |         |       |       |       |                     |       | 8      |
| Ev Ekonomisi Yüksekokulu          | 2        |       |        |       | 1               |       |                   |       |         |       |       |       | 1                   |       | 4      |
| Fen Bilimleri Enstitüsü           |          |       |        |       |                 |       | 1                 |       |         |       |       |       |                     | 1     | 2      |
| Fen Fakültesi                     | 33       | 51    | 11     | 15    | 7               | 11    | 4                 | 2     |         |       | 2     | 2     | 47                  | 17    | 202    |
| GAMA Meslek Yüksekokulu           |          |       |        |       |                 |       |                   | 3     |         |       |       | 2     |                     |       | 5      |
| Gıda Güvenliği Enstitüsü          |          |       |        |       | 1               |       |                   |       |         |       |       |       |                     |       | 1      |

|   |     |     |    |    |    |    |   |   |    |    |    |     |     |  |     |
|---|-----|-----|----|----|----|----|---|---|----|----|----|-----|-----|--|-----|
| Haymana Meslek Yüksekokulu                | 2   |     |    |    |    |    | 2 | 1 |    |    |    |     |     |  | 5   |
| Hepatoloji Enstitüsü                      |     | 1   |    |    | 1  |    |   |   |    |    | 1  |     |     |  | 3   |
| Hızlandırıcı Teknolojileri Enstitüsü      |     |     | 1  |    |    | 1  |   |   |    |    | 1  |     |     |  | 3   |
| Hukuk Fakültesi                           | 10  | 19  | 8  | 6  | 12 | 16 |   |   |    |    | 1  | 28  | 17  |  | 117 |
| Hukuk Fakültesi-Adalet Meslek Yüksekokulu |     |     |    |    |    | 1  | 2 | 1 |    |    |    |     |     |  | 4   |
| İlahiyat Fakültesi                        | 3   | 46  |    | 12 | 6  | 12 |   | 9 |    | 1  |    | 13  | 21  |  | 123 |
| İletişim Fakültesi                        | 5   | 4   | 8  | 2  | 10 | 3  | 3 | 7 |    | 2  | 4  | 15  | 8   |  | 71  |
| Kalecik Meslek Yüksekokulu                |     |     | 1  |    |    |    | 7 | 1 |    |    |    |     |     |  | 9   |
| Kök Hücre Enstitüsü                       |     |     |    |    | 1  |    |   |   |    | 1  |    |     |     |  | 2   |
| Mühendislik Fakültesi                     | 17  | 55  | 4  | 16 | 8  | 18 |   | 3 |    | 5  | 5  | 35  | 24  |  | 190 |
| Nallıhan Meslek Yüksekokulu               |     |     |    |    |    |    |   | 3 |    |    |    |     |     |  | 3   |
| Nükleer Bilimler Enstitüsü                |     | 1   |    |    | 2  |    |   |   |    | 2  |    | 1   | 1   |  | 7   |
| Rektörlük                                 |     |     |    |    |    |    | 1 | 1 | 47 | 36 | 23 | 17  |     |  | 125 |
| Sağlık Bilimleri Fakültesi                | 13  | 3   | 7  | 2  | 11 |    | 9 | 2 |    | 1  |    | 15  | 3   |  | 66  |
| Sağlık Bilimleri Enstitüsü                |     |     |    |    |    |    |   |   |    |    |    | 1   |     |  | 2   |
| Sağlık Hizmetleri MYO                     | 1   |     | 1  | 1  | 2  |    | 3 | 2 |    |    |    |     |     |  | 10  |
| Siyasal Bilgiler Fakültesi                | 15  | 30  | 14 | 16 | 19 | 22 |   | 6 |    | 4  | 2  | 25  | 20  |  | 173 |
| Su Yönetimi Enstitüsü                     |     |     |    | 1  | 1  |    |   |   |    | 1  |    |     |     |  | 3   |
| Tıp Fakültesi                             | 141 | 221 | 41 | 29 | 11 | 15 | 3 | 1 |    | 37 | 24 | 250 | 203 |  | 976 |
| Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü             | 1   | 3   |    | 1  | 1  | 1  |   | 4 |    | 2  | 1  | 2   | 1   |  | 17  |

|                                   |            |            |            |            |            |            |           |           |            |           |           |           |            |            |             |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
| <b>Veteriner Fakültesi</b>        | 23         | 64         | 5          | 8          | 2          | 3          |           | 1         |            |           | 2         | 1         | 21         | 33         | <b>163</b>  |
| <b>Yabancı Diller Yüksekokulu</b> |            |            |            |            |            |            |           |           | 125        | 52        |           |           |            |            | <b>177</b>  |
| <b>Ziraat Fakültesi</b>           | 43         | 95         | 8          | 10         | 5          | 6          |           | 1         |            |           | 5         | 4         | 29         | 37         | <b>243</b>  |
| <b>TOPLAM</b>                     | <b>466</b> | <b>729</b> | <b>167</b> | <b>158</b> | <b>153</b> | <b>160</b> | <b>67</b> | <b>75</b> | <b>172</b> | <b>89</b> | <b>99</b> | <b>68</b> | <b>629</b> | <b>461</b> | <b>3493</b> |

**Ek 2 Bilimsel Araştırma Projelerinin cinsiyete ve akademik konumlara göre dağılımı**

| BAP PROJELERİ DAĞILIM TABLOSU | Kadın      | Prof.            |              | Doç.                     |            | Yard. Doç.   |                          | Dr.        |            | Toplam     |       |
|-------------------------------|------------|------------------|--------------|--------------------------|------------|--------------|--------------------------|------------|------------|------------|-------|
|                               |            | Erkek            | Kadın        | Erkek                    | Kadın      | Erkek        | Kadın                    | Erkek      | Kadın      | Erkek      | Kadın |
|                               |            | Araştırma sayısı | Sosyal bilim | Temel bilim- mühendislik | Tıp sağlık | Sosyal bilim | Temel bilim- mühendislik | Tıp sağlık | Bütçeler   |            |       |
|                               | 5          | 5                | 3            | 3                        | 2          | 3            | 0                        | 0          | 0          | 10         | 11    |
|                               | 40         | 60               | 7            | 10                       | 7          | 9            | 2                        | 3          | 56         | 82         |       |
|                               | 38         | 44               | 16           | 11                       | 2          | 3            | 3                        | 2          | 59         | 60         |       |
|                               | 393.802    | 280.579          | 258.310      | 1.168.251                | 110.391    | 149.202      | 0                        | 0          | 762.503    | 1.598.032  |       |
|                               | 4.092.098  | 64.319.663       | 448.728      | 369.739                  | 657.665    | 488.264      | 131.418                  | 93.171     | 5.329.909  | 65.270.837 |       |
|                               | 12.959.127 | 14.043.531       | 707.910      | 817.268                  | 167.360    | 126.405      | 292.233                  | 117.996    | 14.126.630 | 15.105.200 |       |

**Toplam Araştırma Sayısı: 278 (Kadın: 125 Erkek: 153)**

**Toplam Bütçe: 102.193.111 (Kadın: 20.219.042 Erkek: 81.974.069)**