



**TÜRKİYE’DE BİLGİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ
SEKTÖRÜNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ: BİR
FEMİNİST TEKNOBİLİM PERSPEKTİFİ**

**GENDER EQUALITY IN TURKISH ICT SECTOR: A
FEMINIST TECHNOLOGICAL PERSPECTIVE***

Zelal ÖZDEMİR*

ÖZ

UFUK 2020 Programı tarafından finanse edilen EQUALS-EU projesi çerçevesinde yürütülen bu çalışma, Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları toplumsal cinsiyete dayalı zorlukları ve sektördeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini nasıl yaşadıklarını anlamayı ve araştırmayı amaçlamaktadır. Yüksek maaşlar, prestij, en son teknolojiye erişim ve uluslararası kariyer fırsatlarına rağmen, toplumsal cinsiyet önyargısı, sınırlı kariyer gelişimi ve iş-yaşam dengesi kadınlar için engel teşkil etmeye devam etmektedir. Ayrıca, sektördeki dengesizlik erkek egemen bir şirket kültürü tarafından pekiştirilmekte, bu da haksız muameleye, eşitsiz karar alma uygulamalarına ve olumsuz işyeri ortamlarına yol açmaktadır. Doğum izni maliyetleri, evlilik tazminatı veya sosyal normlar gibi faktörlere ilişkin kaygılar işverenlerin kadınları istihdam etmekte tereddüt etmelerine neden olsa da vasıflı işgücü eksikliği işverenleri paradoksal bir “teknoerkil pazarlık” konumuna sokmaktadır. Diğer bir deyişle, sektördeki vasıflı

* Bu araştırma için Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 23 Haziran 2021 tarihinde ve 293-ODTU-2021 protokol numarası ile etik kurul izni alınmıştır.

* Dr., Orta Doğu Teknik Üniv., zelal@metu.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6839-8903>

* Makale Geliş Tarihi / Article Received: 31.05.2023
Makale Kabul Tarihi / Article Accepted: 25.08.2023

işgücü eksikliği toplumsal cinsiyet temelli kalıp yargıların varlığına rağmen kadınların BİT sektöründe istihdamını kolaylaştırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Teknoloji, BİT Sektörü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Teknoerkil Pazarlık, Türkiye.

ABSTRACT

This study, conducted within the framework of the EQUALS-EU project funded by the UFUK 2020 Program, aims to understand and explore the gender-based challenges faced by women working in the Information and Communication Technology (ICT) sector and how they experience gender inequality in the industry. Despite high salaries, prestige, access to the latest technology, and international career opportunities, gender bias, limited career development, and work-life balance continue to pose obstacles for women. Furthermore, gender imbalance in the sector is reinforced by a male-dominated corporate culture, leading to unfair treatment, poor decision-making practices, and negative workplace environments. Although there is a technical skills shortage in Turkey's ICT sector, many studies have shown potential for women to find opportunities in the sector. The shortage of skilled labor puts employers in a paradoxical “techno-patriarchal bargaining” position, even though employers' concerns about factors such as maternity leave costs, marriage compensation, or social norms may make them hesitant to employ women.

Keywords: Technology, ICT, Gender Equality, Techriarchal Bargain, Türkiye.

GİRİŞ

Teknoloji endüstrisi dünyayı nasıl değiştirdiği konusunda övünmekten hoşlanıyor. Ancak, cinsiyete dayalı kalıpyargılar ve alışkanlıklar teknolojinin bu olağanüstü para kazanma makinesini uzun süredir besliyor. Bu kalıplardan kurtulmak teknoloji sektörü için en yenilikçi hamle olacaktır (Margaret O'Mara, 2022).

Günümüzde kadınlar Bilgi Teknolojileri (BİT) alanında işgücünün küçük bir kesimini oluşturmaktadır. Eurostat (2021) verilerine göre, 2020 yılında kadınların

BİT sektöründe çalışma oranı Avrupa ülkeleri arasında ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişiklik göstermektedir. Avrupa Birliği'nde, BİT sektöründe çalışan kadınların ortalama oranı %17'dir. Almanya, İsveç ve Finlandiya BİT sektöründe kadın çalışanların oranının en yüksek olduğu ülkelerdir ve bu oranlar sırasıyla %25, %23 ve %22'dir. Bununla birlikte kadınların BİT sektöründe çalışma oranı en düşük olan ülkelere Romanya, Bulgaristan ve Macaristan'dır ve bu oranlar sırasıyla %8, %9 ve %10 olarak kayda geçmiştir (Eurostat, 2021).

Türkiye'de de teknoloji sektöründeki cinsiyet farkı, dünya genelinde olduğu gibi hala önemli ölçüde devam etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2020) tarafından yayınlanan son istatistiklere göre Türkiye'de BİT sektöründe çalışan kadınların oranı 2020 yılında %20,8 olmuştur. Bu oran, AB ortalamasından biraz daha yüksektir ancak Almanya, İsveç ve Finlandiya gibi lider ülkelerin gerisinde kalmaktadır.

Bunun yanı sıra yine dünyadaki eğilimlerle paralellik içinde Türkiye'de de BİT sektörü toplumsal cinsiyet eşitliği açısından yıllar içinde önemli değişimler geçirmiştir. Geçmişte daha fazla kadın sektörde yer alırken sektör son yıllarda erkek egemen bir hale gelmiştir. Sektörün ilk yıllarında kadınlar kodlamada önemli roller oynamış ve 1960'larda ülkenin ilk bilgisayarının geliştirilmesinde aktif olarak yer almışlardır. 1990'ların başında kadınlar sektörel işgücünün yaklaşık %40'ını oluşturmakta iken bu denge sonraki on yılda erkekler lehine değişmiş ve 2005 yılına gelindiğinde kadınlar sektörün yalnızca yaklaşık %20'sini oluşturur hale gelmişlerdir (Özsoy ve Atlama, 2009). Günümüze kadar bu oran aşağı yukarı aynı kalmıştır.

Son yıllarda, birçok kalkınma aktörü tarafından önemli bir hedef olarak görülen toplumsal cinsiyet eşitliği, BİT sektöründe ekonomik büyüme ve sosyal gelişme için kritik bir önkoşul olarak görülmektedir. Birçok endüstrinin dijital dönüşümü için gereken BİT profesyonelleri sayısının yetersiz kalması, önemli bir sorun olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda, sektörde kadınların katılımını ve liderliğini teşvik etmenin bu yetenek açığını kapatmaya ve yeniliği sürdürmeye yardımcı olabileceği giderek daha fazla kabul görmektedir. Kalkınma perspektifinden bakıldığında BİT sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınma, yoksulluk ile mücadele ve sosyal entegrasyon için kritik öneme sahip bir kolaylaştırıcı olarak değerlendirilmekte, ekonomik büyüme ve rekabetçiliğin ana itici güçlerinden biri olarak görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin Türkiye'deki ekonomik gelişme için önemli bir zorluk olduğu inkâr edilemez olsa da toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin, GSYİH artışına odaklanmanın ötesine uzandığına dikkat etmek önemlidir.

Feminist eleştiri, dar bir ekonomik kalkınma odaklı bu vurgunun, cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliğe katkıda bulunan daha geniş sosyal, kültürel ve siyasi faktörleri göz ardı ettiğini savunmaktadır (Kabeer, 1994). Bu feminist eleştiriden yola çıkarak, bu çalışma BİT sektöründeki ve genel olarak toplumdaki cinsiyet eşitliğinin temel bir insan hakkı olduğunu ve bunu sağlamak için, yapısal eşitsizlikleri, kalıplaşmış düşünceleri ve önyargıları ele alan kapsamlı bir yaklaşım gerektirdiğini öne sürmektedir. Dolayısıyla, bu makalede, Türkiye'deki BİT sektöründeki kadınların durumu, kadınların sektördeki deneyimleri, algıları ve zorlukları dikkate alarak analiz edilmektedir. Bu çalışmanın ampirik kısmı iki aşamada tamamlanmıştır. İlk aşamada BİT sektöründe yer alan firmalarda uygulanan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kurumsal veya sektör bazlı politikaları ve bunlara ilişkin farkındalıkları ortaya koymayı amaçlayan anket çalışması uygulanmıştır. İkinci aşamada ise sektörde çeşitli pozisyonlarda çalışan 30 kadınla gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Bu verilere dayanarak, makale, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin BİT sektöründe nasıl deneyimlendiğini göstermeye ve kadınların sektörde güçlenmelerini ve dahil olmalarını artırmak için olası stratejileri tanımlamaya çalışmaktadır. Sonuç olarak, çalışma, Türkiye'deki BİT sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek için daha kapsayıcı ve dönüştürücü stratejileri tanımlayan geniş bir feminist adalet gündemine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

1. TEKNOLOJİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, ulusal ve uluslararası kurumlar ve politika yapımcılar arasında kadınların ve kızların sosyal ve ekonomik ilerlemeye katkılarının hayati önem taşıdığına ilişkin anlayış giderek daha fazla kabul görmeye başlamıştır (Chant ve Sweetman, 2012; Malhotra ve ark., 2009). Bu artan ilgiye rağmen, kadınların güçlenmesi ve politikalarla ilişkisi tam olarak anlaşılammıştır (Batliwala, 2007; Cornwall ve Eade, 2011). Örneğin, Dünya Bankası (2008), “kadınlara toprak, işgücü, tarım ve finansal piyasalara daha iyi erişim sağlanması, üretkenlik ve gelirlerini artırarak ailelerine ve bütün ekonomiye fayda sağlayacaktır” diyerek kadınların güçlenmesini savunmuştur. Nitekim Batliwala (2007: 557), güçlendirme kavramının son 30 yılda kalkınma sözlüğüne girmiş olan “en yaygın kullanılan ve istismar edilen” moda kelime olduğunu belirtmektedir.

Bu anlayışta, kadınlar ve kızlar ekonomik büyümeye katkı sağlama yetenekleri ve kapasiteleri nedeniyle değerli kabul edilmektedirler. Benzer şekilde, son zamanlarda kadınların bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarına yönlendirilmesine ilişkin artan girişimler, kadınların sektörün gereksinim duyduğu eğitilmiş işgücü ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Eşitsiz güç

ilişkilerine meydan okumadan kadınların bu alanlardaki görünürlüklerini niceliksel artışa indirgeyen bu yaklaşım toplumsal cinsiyet eşitliği ve güçlenme kavramlarının eşitsiz güç ilişkilerini ortadan kaldırmak için benimsenmesi yerine bu eşitsizliklerin pekiştirebilecek şekilde anaakımlaştırılma riski taşımaktadır. Oysa Rowlands (1997) tarafından belirtildiği gibi, bu kavramlar, kalkınma söylemine toplumsal cinsiyet ve kalkınma çerçevesi bağlamında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan gücün daha eleştirel bir analizini teşvik etmek için bir araç olarak girmiştir.

Montgomery'nin (2016), sosyal inovasyon yaklaşımlarına ilişkin incelemesi, teknoloji ve toplumsal cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkiye dair önemli tespitler sunmaktadır. Montgomery, bu konuda iki farklı yaklaşım tanımlamaktadır. Bunlar *teknokratik paradigma* ve *demokratik paradigma* olarak adlandırılır. Teknokratik paradigma, yukarıda bahsedildiği gibi, neoliberal temellerle sıkı bir ilişki içinde kök salar; toplulukların güçlenmesine dayalı retoriği savunurken dahi uzmanlık bilgisini yüceltir ve siyasi muhalefet alanını daraltmak için yönetim teknolojilerini kullanır. Katılımcılık çerçevesindeki iddialarına rağmen, sonuçları yalnızca toplumdaki mevcut dikey güç dağılımlarına hizmet eder (Montgomery, 2016: 18-19). Diğer bir deyişle, teknokratik paradigma her ne kadar güçlenme kavramını öne çıkarsa da aslında kadınların bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanında nicel artışına yoğunlaşır ama mevcut güç ilişkilerini değiştirmeyi hedeflemez.

Diğer yandan, demokratik paradigma, yalnızca toplulukların katılımını değil, aynı zamanda onlar tarafından üretilen bilginin "uzmanlar" tarafından üretilen bilgi ile eşit nitelikte olduğunu da kabul eder. Dahası teknoloji ve inovasyonu, neoliberalizmin depolitize etmeye çalıştığı alanları politize etmenin, toplumdaki dikey güç dağılımlarını sorgulamanın, bunları bozup yerine yatay alternatifler koymaya çalışmanın bir aracı olarak görür (Montgomery, 2016: 19).

Demokratik paradigma içerisinde yer alan yaklaşımlardan biri de feminist teknobilimdir. Feminist teknobilim çalışmaları toplumsal cinsiyet, cinsiyet, kesişen kimlikler, toplum, bilim ve teknolojiyi ele alırken sosyal yapılandırmacı yaklaşımlardan ilham almaktadır. Ancak, bu çalışmaların diğer materyalist ya da post-yapısalcı feminizm türleriyle birlikte (Lykke, 2010), sosyal yapılandırmacılığı da aşarak, söylemsel ve materyal yönleriyle sosyoteknik ilişkilerin ve maddeleşme süreçlerinin birbirine sıkı sıkıya bağlı olduğuna dikkat çekerek ilerlediğini vurgulamak önemlidir (Åsberg ve Lykke, 2010: 300). Bu kapsamda, 1970'lerde başlayan feminist teknobilim kapsamında yeni üreme genetiği, üreme ve diğer tıbbi teknolojilerden yeni medya ve bilgi iletişim teknolojilerine kadar pek çok farklı türde teknoloji, bilim ve popüler bilim söylemi feminist bir bakış açısı ile

incelenmiştir. Feminist teknobilim kapsamında siborg feminizmi, siberfeminizm, posthuman feminizm, queer feminizm, postkolonyal ve anti-ırkçı feminizmler gibi çeşitli teorik ve metodolojik yaklaşımlar geliştirilmiştir (Åsberg ve Lykke, 2010: 301).

Feminist teknobilim, toplumsal cinsiyet, teknoloji ve bilim arasındaki karmaşık ve çok yönlü ilişkiye derinlemesine bir perspektif sunarak bu üçünün birbirlerini nasıl şekillendirdiğini anlamayı amaçlayan bir teorik çerçeve sunmaktadır. Bu yaklaşım, teknoloji ve bilimdeki nötrlük veya nesnellik kavramını reddederek, bu alanların toplumsal normlarla sıkı sıkıya bağlı olduğunu vurgular. Teknoloji ve bilimin de sosyal ve kültürel değerler, güç ilişkileri ve tarihsel bağlamlar tarafından şekillendirildiği varsayımına dayanmaktadır (Costello ve Floegel, 2021). Bu nedenle, bu alanlara dair herhangi bir analizin, feminist perspektifle ele alınması gerektiğini vurgulayarak, cinsiyeti bu karmaşık etkileşimin anlaşılması için vazgeçilmez bir kategori olarak kabul eder. Feminist teknobilim çalışmaları, cinsiyet, ırk, sınıf ve diğer sosyal faktörlerin teknoloji ve bilimin tasarımı, geliştirilmesi, uygulanması ve kullanımı üzerindeki etkilerini araştırmaktadır.

Feminist teknobilim, cinsiyet eşitsizliklerinin sadece biyolojik veya bireysel farklılıklardan değil, sosyal olarak inşa edilmiş, kurumsallaşmış ve sürdürülen, “eril” ve “dişi” olarak neyin kabul edildiğine dair köklü inançlar tarafından desteklenen bir yapıdan kaynaklandığının da altını çizer (Wajcman, 2004). Feminist teknobilim, teknoloji ve bilimin cinsiyetli alt metinlerini tarihsel ve kültürel bağlamlarıyla anlamayı sağlayarak, cinsiyet eşitsizliğini sürdüren yapıları çözümlenebilecek bir yaklaşım sunar. Feminist bilim çalışmaları alanındaki gelişmelere paralel olarak, bilim fikirleri ve uygulamalarına feminist bir analiz uygulamanın, bilim ve toplum arasındaki ilişkiyi keşfetmek için gerekli olduğu savunulmaktadır. Bu çerçeve, kadınların BİT sektöründe temsil edilmesindeki azlığı ve yazılım algoritmalarında ve dijital platformlarda yerleşik olan cinsiyet önyargılarının kabul edilmesi ve ele alınmasının önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, teknolojinin ve bilimin toplumsal cinsiyet normlarını ve kalıpyargıları sorgulama ve dönüştürme potansiyelini ve sosyal adalet ve eşitliği teşvik etme yeteneğini de kabul etmektedir.

Åsberg ve Lykke (2010), teknobilimsel düşüncelerin ve uygulamaların yaygın sosyal ve kültürel etkilerine rağmen, feminist teknobilim çalışmaların, genellikle insan ve sosyal bilimlerle ilgilenen feminist çalışmaların çeperinde kaldığını belirtmektedir. Yüksek saygınlığa ve uluslararası üne sahip feminist araştırmacıların bu alandaki çalışmaları, teknobilimsel uygulamalara dair

yaptıkları incelemeleri yerine, çoğu kez epistemolojik ve kültürel analitik müdahaleleri veya postpozitivist bilim eleştirileri nedeniyle ilgi odağı olmuştur.

Türkiye'deki çalışmalar da dünyadaki bu eğilimi yansıtmaktadır (Toprakçı ve Aksoy, 2021). Türkiye'de bu alanda yapılan çalışmalara bakıldığında büyük oranda feminist teknobilimin öncü isimlerinin perspektifinin felsefe, sanat gibi alanlarla kesişiminden okunduğu ve feminist teknobilime ilişkin literatür çalışmalarının çoğunlukta olduğu görülmektedir (bkz. Varol, 2014; Çelik, 2018; Toprak, 2022; Çaha, H. ve J. Turgunalı, 2016; Elnur, 2022; Dursun, 2020). Ampirik çalışmalar ise genellikle çeşitli kuruluşlarının yürüttüğü durum analizi raporlarla sınırlı kalmaktadır.

Türkiye'deki BİT sektörü bağlamında, feminist teknobilim, kadınların karşılaştığı toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve zorlukları hakkında eleştirel ve detaylı bir perspektif sağlama açısından önem taşımaktadır. Bu çerçevede, sektörde toplumsal cinsiyetin teknolojinin tasarımı, geliştirilmesi, uygulanması ve kullanımını nasıl şekillendirdiğini incelememize olanak tanımaktadır. Bu çalışma açısından daha da önemlisi, feminist teknobilim kadınların sektörde çalıştığı kültürel ve organizasyonel bağlamları analiz ederek, bu bağlamların katılım, dahil olma ve güçlenme açılarından ne kadar toplumsal cinsiyet temelli olarak kurulduğunun ortaya çıkarılmasına imkân tanımaktadır.

Bu bağlamda, bu çalışma, Türkiye'deki BİT sektöründeki kadınların durumunu feminist teknobilim yaklaşımını kullanarak analiz etmeyi ve anlamayı amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, teknoloji ve bilim alanlarına teknik ve araçsal yaklaşımların ötesine geçmemizi ve bunların içinde yer aldıkları daha geniş sosyopolitik bağlamı anlamamızı sağlayacaktır. Feminist teknobilim perspektifi ile sektörde çalışan kadınların deneyimleri, bakış açıları ve karşılaştıkları zorluklar incelenecektir. Bu çalışma, Türkiye'deki BİT sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda daha eleştirel, detaylı ve dönüştürücü bir anlayış geliştirmeye katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

2. BİLİM, TEKNOLOJİ VE KADIN

BİT sektörü, son yıllarda hızlı bir büyüme ve dönüşüm geçirerek, birçok ülkede ekonomik ve sosyal kalkınmanın ana unsuru haline gelmiştir. Ancak, bu ilerleme işgücündeki artan toplumsal cinsiyet dengesizliğini de beraberinde getirmiştir. Sektör, istihdam ve liderlik pozisyonlarında kadınların temsilinin düşük olduğu önemli bir cinsiyet dengesizliği ile karakterize olmaktadır. Bu yüksek düzeydeki kadın-erkek dengesizliği, diğer birçok Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) alanındaki dengesizliğin de ötesine geçmektedir.

Kadınlar, bilgisayar teknolojisinin gelişiminde önemli bir rol oynadıkları 1940'lı ve 1950'li yıllara kadar bilgisayar alanından büyük ölçüde dışlanmışlardır. 1940 ve 1950'lerde ise kadınların sektördeki rolü ve sayısı artmış, ancak bu rol, erkek meslektaşları ve işverenleri tarafından genellikle tanınmamış ya da önemsenmemiştir (Science Museum, 2020; Vogel 2017; Fritz, 1996). Yazılım ve programlama bu dönemlerde neredeyse sadece kadınlara özgü bir meslek olarak görülmüş ancak bu, donanım tasarımı ve mühendislikle karşılaştırıldığında düşük statülü ve düşük becerili bir faaliyet olarak değerlendirilmiştir. Vogel'e göre (2014), bilgisayar sektöründeki kadın sayısı 1971'den 1985'e kadar neredeyse üç kat artarak işgücünün %38'ini oluşturmuştur. Bu durumu destekleyici istatistikler Abbate'ın (2012) çalışmasında da ortaya konmuştur. Abbate, 1960 yılında kadınların tüm bilişim profesyonellerinin yaklaşık %30'unu oluşturduğunu öne sürmektedir. Ancak bu eğilim 20. yüzyılın sonlarında tersine dönmüş, bilgi işlem daha erkek egemen bir hale gelmiş ve kadın bilgisayar bilimleri mezunlarının oranı 1984 yılında yüzde 37 ile zirve yapmış ve daha sonra ise sürekli olarak azalmıştır (Cameron ve Martinez, t.y.). Bu dönemlerde kadın matematikçiler ve mühendisler, çeşitli hesaplamaları gerçekleştiren makineleri manuel olarak çalıştırmaktan sorumlu "bilgisayar operatörleri" gibi rollerde istihdam edilmekteydi. Ayrıca, tarihçi Nathan Ensmenger da BİT'in ilk yıllarında birçok programlama pozisyonunun kadınlar tarafından doldurulduğunu teyit ederek bu durumu yinelemektedir. Bu durumu söz konusu yıllarda, bilişim ve teknolojinin, problem çözme ve matematiksel yeteneklere vurgu yapan teknik alanlar olarak algılanmaması ile açıklamak mümkündür.

Ancak 1960'lı ve 1970'li yıllarda bu durumun değişmeye başladığı gözlenmektedir. Bu dönem, BİT sektöründe teknoloji patlamasının başlangıcını işaret eden ana bilgisayarların tanıtılmasına tanık olmuştur. Bilgisayar teknolojisi ilerledikçe, sektör giderek erkekler tarafından domine edilir hale gelmiştir. Bu değişime katkıda bulunan pek çok faktör vardır. Bunlar arasında eğitim süreci, kültürel kalıpyargılar, teknolojinin cinsiyet körü ve "liyakate" dayalı olduğuna ilişkin yerleşik inanç, önyargılı işe alım uygulamaları ve alandaki kadınlar için rol model eksikliği sayılabilir.

BİT sektöründe erkek hakimiyetine doğru olan değişimin temel nedenlerinden biri, bilgisayarın erkek egemen bir alan olarak algılanmaya başlamasıdır. Bu algı, medya tasvirleri, eğitim materyalleri ve hatta teknoloji ürünlerinin tasarımı dahil olmak üzere çeşitli kanallar aracılığıyla sürekli olarak pekiştirilmiştir. Sektörün büyümesi ile, 1960'lar ve 1970'lerde bilgisayar firmaları, erkeklere yönelik artan pazarlama stratejileri geliştirmiş ve bilgisayar kullanımını 'doğal' olarak erkeklerin işi olarak lanse etmişlerdir. Reklamlar genellikle bilgisayarların birincil kullanıcılarını erkekler olarak gösterirken, kadınları erkek

meslektaşlarına destek sağlayan sekreterler veya asistanlar olarak tasvir etmiştir. Benzer şekilde, bilgi işlem ders kitaplarında ve eğitim materyallerinde kadınların temsili eksikliği de göze çarpmaktadır. Bu tür mesajlar, erkeklerin teknik dünyayı yönettiğini dair algıyı pekiştirirken kadınlar, bilgisayarlar ve BT sektörü arasında bir kopukluk yaratmış ve daha az kadının bu alanda kariyer yapmasına yol açmıştır (O'Mara, 2022; Vogel, 2017; Abbot, 2012).

Kişisel bilgisayarların ortaya çıkması, BiT sektörü içindeki cinsiyet kalıpyargılarını daha da pekiştirmiştir. 1980'lerde, ev kullanımı için bilgisayarlar yaygınlaşmaya başlamış ve kişisel bilgisayar üreten şirketler, reklam kampanyalarında genç erkeklere yönelerek, bilgisayarın eril bir uğraş olduğu mesajını yaymaya başlamıştır. Zaman içinde, BiT'e ilişkin mesleklerin de doğası gereği "erkekler" ait olduğu yanlışını güçlendirmiş ve bu alanın kadınlara uygun olmayan, teknik bir alan olduğu algısı yaratılmıştır. Bu algı, kadınların sosyal bilimler ve diğer teknik olmayan alanlara daha uygun olduğu yönündeki inançla desteklenmiştir. Sonuç olarak, kadın öğrenciler bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarında uygun eğitim ve rehberlik almamış, böylece teknik alanlarda rekabet etmeye daha az hazırlıklı olmuşlardır (O'Mara, 2022; Abbot, 2012; Vogel, 2017; Vogel, 2014; Cameron ve Martinez, b.t).

Bu kalıpyargılar, BiT sektöründe işe alım uygulamalarına yansımış ve işe alımlarda erkek adaylar avantajlı duruma gelmiştir. Pek çok çalışma, iş ilanlarının sıklıkla cinsiyete dayalı dil kullandığını ampirik olarak ortaya koymakta ve bu da sektördeki pozisyonlara başvuran kadın sayısını azaltmaktadır. Gaucher, Friesen ve Kay'in (2011) ve Snyder'in (2014) çalışmalarından elde edilen bulgular, BiT sektöründeki iş ilanlarında sıklıkla cinsiyetçi bir dil kullanıldığını göstermektedir. Bunlara ek olarak Horvath ve Sczesny (2016) tarafından yapılan araştırma ise, iş ilanlarındaki cinsiyetçi dil kullanımının, özellikle kadınları liderlik pozisyonlarına başvurmadan caydırma ihtimalini artırdığını göstermektedir. Tüm bu çalışmalar, iş ilanlarındaki cinsiyetçi dilin sektördeki kadınların başvuru kalıplarını önemli ölçüde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Dahası, bu kalıpyargılar, mülakat ve işe alım süreçlerinde de sürmekte ve BiT işgücündeki kadınlar aleyhine gelişen dengesizliğin artarak devam etmesinin önemli nedenlerinden biri haline gelmektedir.

Bugün gelinen noktada sektöre içkin bu cinsiyetleşme doğallaşmış durumdadır. Yani cinsiyetleşmenin tarihsel, sosyo-ekonomik süreçler sonucu gerçekleştiği ve dolayısıyla değişime açık olduğu unutulabilmektedir. Nitekim, BiT sektöründe başarılı bir kariyerin çalışkanlık, gerekli becerilere sahip olma ve

motivasyon gibi özelliklerle tanımlanması altta yatan sistemsel engelleri ve önyargıları göz ardı etmekte ve sorunu bireysel düzeye indirgemektedir.

Kadınların BİT alanındaki düşük temsil seviyesini anlamayı amaçlayan çalışmaların bazıları sıklıkla bu duruma katkıda bulunan faktörler arasında psikolojik ve/veya biyolojik cinsiyet farklılıklarını öne sürebilmektedir. Bu durum Correll (2001) tarafından ortaya konmuş ve cinsiyete ilişkin kültürel inançların geleneksel olarak erkek egemen alanlarda yeterlilik algılarını çarpıtabileceğini göstermiştir. Ayrıca Hill, Corbett ve St Rose (2010), doğuştan gelen biyolojik farklılıklara ilişkin yanlış kanıların, kadınların BİT dahil olmak üzere STEM alanlarına katılımını etkileyen ana faktör olarak nasıl yanlış bir şekilde atfedildiğini tartışmıştır. Toplumsal cinsiyet farklılıklarını biyolojik, psikolojik olarak etiketleyen bu yanlışlık kadınların düşük katılımının olası nedenleri olarak öne sürülebilmekte ve böylece sorun kadınlara yönlendirilmektedir. Bunun yanı sıra bu tür çalışmalar çözümü sosyal projeler, mentorluk ve rol modellerin önemi gibi mekanizmalarla kadınların BİT sektörüne adaptasyonu olarak sunmakta veya kadınlar arasında bilgisayar deneyimi veya özgüven eksikliği gibi psikolojik yönleri ele almaktadır. Tüm bu çalışmalarda öne çıkan sorun, dönüştürücü çözüm önerileri sunmak yerine kadınların içine girdikleri BİT sektörüne tek taraflı uyum sağlamasını öne çıkarmalarıdır (Björkman, 2005: 92). Ancak, mentorluk, rol modelliği ve benzeri yollarla erkek egemen alanlarda kadınları desteklemeye yönelik tüm çabaların özcü ya da "kadınları düzeltme" perspektifine sahip olmadığını açıklığa kavuşturmak önemlidir. Bunun yerine, toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele etmek için bir politika ve uygulama repertuarı olarak hizmet etmektedirler. Björkman'ın (2005) belirttiği gibi, getirilen eleştiriler, bu çalışmaların BİT alanının kendisi için dönüştürücü çözümler sunmadan kadınların tek taraflı adaptasyon beklentisine katkıda bulunduğu altını çizmektedir. Dolayısıyla eleştiri, bu araçların (mentorluk vb.) varlığından ziyade nasıl seçildikleri ya da kullanıldıklarıyla ilgilidir. Amaç bu destekleyici eylemlere karşı çıkmak değil, BİT alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ele alınmasında daha geniş ve sistemik bir dönüşümü teşvik etmektir.

Wajcman, "bilginin sosyal içeriğinden arındırılarak saf bir mantıksal akıl yürütme yapılamayacağını savunur" (1991: 157) ve bunu bilgisayar programlamanın tarihsel olarak nasıl geliştiği ile örneklendirir: "Programlama başlangıçta düşük statülü, sıkıcı büro işi olarak görüldüğü için kadınlara verildi. Programlamanın karmaşık becerileri ve değeri giderek daha fazla tanındıkça, yaratıcı, entelektüel ve zorlu 'erkek işi' olarak kabul edilmeye başlandı. Dolayısıyla, duruma bağlı olarak, farklı bilişsel stiller, güç ve statüye göre 'eril' veya 'dişil' olarak karakterize edilebilir" (Wajcman, 1991: 158). Dolayısıyla, "toplumsal cinsiyet ve BİT ilişkilerini analiz etmek için teknoloji ve toplumsal

cinsiyeti sabit ve verili olarak değil, pazarlık, çekişme ve sonuçta dönüşüm içeren kültürel süreçler olarak anlamak gerekir” (Henwood, 1993: 44).

Toplumsal cinsiyet ve BİT üzerine yapılan araştırmaların kapsamı geniş ve çok yönlüdür. Bunlar, işgücündeki potansiyel eşitsizlikleri ve ayrımcılığı ele almak, BİT kullanım kalıplarındaki toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkları analiz etmek ve teknoloji odaklı alanlara yönelik cinsiyetçi tutumları sürdüren tarihsel eğilimleri ve bağlamsal faktörleri araştırmak gibi çeşitli alanları kapsamaktadır. Feminist bir perspektiften yola çıkan bu araştırmalar, erkekler ve teknik yeterlilik arasında yaygın olarak kabul gören bağlantıya neden olan karmaşık unsurları derinlemesine incelerken kadınların nasıl sosyal becerilerle eşleştirildiğini de göstermektedir (Faulkner, 2002).

Faulkner'ın bu sınıflandırmasına paralel olarak, Merete (2003) de bu konudaki araştırma alanlarının ilişkin bir tasnif sunmaktadır. Buna göre, eğitim ve öğretim de dahil olmak üzere birçok alanda derinlemesine çalışmalar yapılmış, araştırmacılar bilgisayar bilimi ve teknolojisinin cinsiyetçi bir bakış açısıyla nasıl temsil edildiğini incelemiştir. Bu çalışmalarda bir diğer önemli alan da kadınların sektör içindeki konumlarıdır. Burada çalışma koşulları, istihdam kalitesi, kariyer ilerleme fırsatları ve sağlıklı iş-yaşam dengesinin sağlanması konularında kadınların karşılaştıkları potansiyel eşitsizlikler incelenmektedir. Üçüncü bir araştırma alanı, toplumsal cinsiyete dayalı dijital uçurumun kapsamlı bir incelemesi yoluyla dijital dışlanmaya karşı kapsayıcılığı araştırmaktadır. Buradaki amaç, BİT ile ilgili erişim ve kullanım kalıpları söz konusu olduğunda cinsiyete dayalı farklılıkları analiz etmektir. Son olarak, bazı çalışmalar, multimedya teknolojileri için yazılım arayüz tasarımları gibi eserler etrafında cinsiyet farklılıklarından doğal olarak etkilenebilecek potansiyel gizli nüansları vurgulamaya odaklanmaktadır (Merete, 2003).

Sonuç olarak, küresel düzeyde hızla büyüyen, yüksek kar oranları ve devasa gelirleriyle ön plana çıkarak hem yatırımcılar hem de iş dünyası açısından bir çekim gücü oluşturan BİT sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve erkek egemenliği sorunu toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının derinleşmesi, rol model eksikliği, önyargılı işe alım uygulamaları gibi pek çok faktörün birleşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma ise sektörde çalışan kadınların bu sorunları nasıl algıladığı ve deneyimlediğini anlamaya çalışmakta ve Türkiye'deki BİT sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda daha eleştirel, ayrıntılı ve dönüştürücü bir anlayış geliştirmeye katkıda bulunmaktadır.

3. YÖNTEM

Bu çalışma Avrupa Birliği UFUK 2020 Programı tarafından fonlanan “EQUALS-EU- ‘Dijital Çağda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Avrupa Bölgesel Ortaklığı” başlıklı proje kapsamında yürütülmüştür. EQUALS-EU projesi, Avrupa ve diğer ortak ülkelerde toplumsal cinsiyet açısından kapsayıcı bir inovasyon ekosistemi yaratmak için kapasite geliştirmeyi hedeflemektedir (Equals-EU, 2020). 2020 yılında başlayan ve Aralık 2023 tarihinde bitecek olan proje, Avrupa'daki BİT sektöründe kadınların deneyimlerine odaklanan bir araştırma programını da içermektedir. Bu araştırma programı, projeye katılan ortak ülkelerdeki BİT sektörünün mevcut durumuna ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın ampirik bölümünü EQUALS-EU projesi kapsamında Türkiye'de yapılan odak grup görüşmeleri oluşturmaktadır. Araştırma, BİT sektöründeki kadınların farklı deneyimlere sahip, heterojen bir grup oluşturduğu anlayışına dayanmaktadır. Bu nedenle çalışma, bu kadınların BİT işgücündeki deneyimleri arasındaki hem ortak noktaları hem de farklılıkları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Daha incelikli bir analiz yapabilmek için, odak gruplara farklı yaş ve kariyerlerden kadınlar dahil edilmiştir. Toplamda, 25 ila 55 yaşları arasında 30 kadın, 5 farklı odak grup görüşmesine katılmıştır. Bu nedenle yaşları 25 ile 55 arasında değişen toplam 30 kadın, yürütülen 5 odak grup görüşmesine katılmıştır. Bu kadınlar arasında sektöre yeni başlayanlar olduğu gibi uzun zamandır sektörde çalışmakta olanlar da mevcuttur. Katılımcılar, BİT alanına yeni giren kariyerinin başındaki kişilerden, sektörde uzun yıllardır çalışan deneyimli profesyonellere kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır.

BİT kariyerlerinin farklı aşamalarındaki kadınların bakış açılarını bir araya getiren odak grupları, erkek egemen bu sektörde çalışan kadınların çok yönlü deneyimlerine ilişkin daha zengin bilgi sunmayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular, sadece katılımcı grupların ortak zorluklarını değil, aynı zamanda BİT sektörünün farklı noktalarında kadınların karşılaştığı farklı sorunları da aydınlatacaktır. Deneyimlerin bu çeşitliliği, kadınların Türkiye'nin BİT sektöründeki konumlarına ilişkin daha kapsamlı bir anlayış geliştirmek için önem taşımaktadır. Odak grup bulgularının, Türkiye ve diğer ortak ülkelerdeki BİT işgücünde toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kapsayıcılığını geliştirmeyi amaçlayan potansiyel müdahalelere bilgi sağlaması hedeflenmektedir.

Odak gruplar, 5-6 kişilik gruplar halinde düzenlenmiş ve her görüşme yaklaşık 90 dakika sürmüştür. Görüşmelerde, katılımcıların sektöre girişte ve çalışma hayatında yaşadıkları deneyimler, karşılaştıkları zorluklar ve bu zorlukların nedenleri, bu zorluklarla baş etme yolları ve bu zorlukların aşılması

konusundaki önerileri hakkında sorular sorulmuştur. Katılımcılar, BİT sektörünün çeşitli alanlarından ve farklı ölçekteki firmalardan seçilmiştir. Bu, start-uplar, kuluçka merkezleri, üniversiteler ve büyük teknoloji şirketleri gibi çeşitli kurumları içermektedir. Bu çeşitlilik, sektördeki geniş yelpazeyi temsil etmek ve farklı deneyim ve bakış açılarını dahil etmek için sağlanmıştır. Bu süreç, katılımcıların BİT'te toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin farklı görüngülerini detaylı olarak tartışmalarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek için gerekli eylem alanlarını ve tavsiyeleri paylaşmalarını sağlamıştır.

Odak grup tartışmaları, feminist ilke ve hedeflerle uyumlu olması açısından feminist araştırmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Odak grup tartışmaları katılımcıların çeşitli konulardaki deneyimlerini, görüşlerini, tutumlarını ve duygularını keşfetmenin yanı sıra yeni fikirler veya hipotezler üretmek için de kullanılabilir. Ayrıca katılımcıların bakış açılarını ve davranışlarını şekillendiren sosyal ve kültürel dinamiklerin zengin ve bağlamsallaştırılmış bir şekilde anlaşılmasını olanaklı kılar.

Feminist araştırmacılar, odak grupların ezilen ve ötekileştirilen gruplarla yapılan araştırmalar için özellikle uygun bir metodoloji olduğunu belirtmişlerdir. Odak grup tartışmalarının avantajı, gücü araştırmacıdan katılımcılara kaydırma potansiyeline sahip olmasıdır. Odak gruplar, katılımcıların özellikle hassas konulardaki deneyimlerini ve görüşlerini paylaşmaları için güvenli ve destekleyici bir alan yaratmaktadır. Odak gruplar aynı zamanda katılımcılar arasında kolektif kimlik ve güçlenme duygusunu da teşvik etme imkânı sağlar, çünkü katılımcılar birbirlerinden öğrenebilir, baskın söylemlere meydan okuyabilir ve alternatif anlatılar geliştirebilirler (Pollack, 2003; Wikinson, 1999; Pande, Liu ve Tseng, 2020).

4. BİT'TE KADIN OLMAK

Katılımcılara BİT sektörünü tercih etme sebepleri sorulduğunda, katılımcılar öncelikle sektörün dinamik ve sürekli dönüşen karakterini vurgulamışlardır. Diğer etkili faktörler arasında yüksek maaş ölçekleri, bilgisayar ve teknolojiye duyulan tutku, uluslararası kariyer olanakları, sektörün prestiji, son teknolojiye erişim ve iş güvenliği yer almaktadır.

“Ben güvenlik ağı proje yöneticisi olarak çalışıyorum ve sektörde bunu yapan çok az kadın var. Dolayısıyla, bir işten ayrıldığım anda, aynı alanda başka bir iş teklifi alıyorum.” (Katılımcı 9).

Diğer yandan, katılımcılar sektörün eksikliklerini yönetim tarzları, personel eksikliği, maaş ayrımcılığı ve sınırlı kariyer büyümesi olarak belirtmişlerdir. Dile getirilen diğer sorunlar aşırı çalışma saatlerinden kaynaklanan dengesiz iş-yaşam

denklemini ve ağırlıklı olarak erkek egemen bir kurumsal ortam konularında yoğunlaşmaktadır. Bu sorunların bir kısmı sektördeki tüm çalışanları etkilerken belirtilen dengesiz iş-yaşam denklemi ve erkek egemen kültür, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle önemli ölçüde ilişkilidir. Dengesiz iş-yaşam denklemi toplumsal normlar nedeniyle genellikle ev ve bakım işlerinin büyük bir bölümünü yüklenen kadınları orantısız bir şekilde etkilemektedir. Bu dengesizlik, kadınların sektöre girmelerini veya sektörde kalabilmelerini ya da daha yüksek seviye pozisyonlara ilerlemelerini engelleyebilmektedir.

Bir katılımcı bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“Sektörde bir arada verdikten sonra geri dönmek çok zor. Sürekli olarak çok çalışmalı, öğrenmeli, değişimi kucaklamalıyız. Bu, 'bir ara verip tekrar dönebilirim' lüksünün olmadığı bir sektör. Altı aylık bir doğum iznine çıktım ve bu altı ay içinde yeni bir teknoloji ortaya çıktı. Bu değişimi kaçırdığınızda ve geri döndüğünüzde, yeni bir dil konuşmanız gerekiyor.” (Katılımcı 12).

Sonuç olarak, BİT sektörü, hızlı değişimi ve sürekli öğrenme gerektiren dinamik yapısıyla, özellikle ev ve bakım sorumluluklarını üstlenen kadınlar için zorluklar oluşturmaktadır. Bu durum, sektördeki toplumsal cinsiyet dengesizliğini pekiştirirken, kadınların kariyer gelişimlerini sınırlayan ve iş-yaşam dengesini zorlaştıran bir etkiye sahip olmaktadır.

Katılımcılar tarafından özellikle vurgulanan sektördeki erkek egemen kurumsal kültür, bu engelleri daha da ağırlaştırmakta ve toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının sürdürülmesine zemin hazırlamaktadır. Bu durum, katılımcılar tarafından “çözülmesi zor bir döngü” olarak dile getirilmiştir. "Geride kalma", "güncel gelişmeleri takip edememe", "teknolojik gelişmelerden uzaklaşma" veya "sektörel yeniliklere ayak uyduramama" ise bu döngüyü açıklarken kullanılan ifadelerdir. Bakım yükümlülüklerinden dolayı izin alan kadınlar, yeni teknolojilere ayak uyduramayacak kadar uzun süreler dışarıda kaldıkları için sektördeki son gelişmelerden uzak kalabilmekte, bu ise ardından, 'kadınlar geride kalıyor' ifadesiyle dile getirilmektedir. Diğer bir deyişle, bu durumun sorumluluğu aslında toplumsal ve kurumsal düzeyde ele alınması gereken bakım yükünün eşit dağıtılmaması sorunundan ziyade bireysel olarak kadınlara yüklemektedir. Sektördeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sürdürmekte hem kadınlara dair kalıpyargıları hem de kariyer gelişimini engelleyen bir yapıyı pekiştirmektedir. Bu durumun üstesinden gelmek için, bakım yükümlülüklerinin daha eşit bir şekilde paylaşıldığı ve kadınların sürekli değişen teknolojik gerekliliklere uyum sağlayabilecekleri esnek ve destekleyici çalışma koşullarının oluşturulması gerekmektedir.

Bu konuyla ilişkili katılımcılar tarafından dile getirilen bir diğer sorun da sektörün imajına ilişkindir. Katılımcılar, sektördeki kadınlara yönelik farklı algılar ve erkek egemen kültür hakkında şikayetçi olurken aynı zamanda sektörün sadece “geek”lerden¹ oluştuğu imajına da karşı çıkmaktadırlar. Bu durum, “her ne kadar sorunları olsa da” sektörün çeşitliliği ve kapsayıcılığı konusunda bir çelişki yaratmakta ve aynı zamanda sektörün genel imajını ve algısını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunu bir katılımcı şu şekilde dile getirmiştir:

“Bilgisayarın imajı değişmeli. Kız çocukları genellikle bilgisayar profesyonellerinin yalnız, sosyal olmayan ve hareketsiz bir dünyada yaşadığını sanıyorlar.” (Katılımcı 27).

Tüm katılımcılar, BİT sektöründe bir kariyerin sıkıcı ve hareketsiz olduğu ve alanın “geek”lerle dolu olduğu yönündeki hâkim kalıpyargılara katılmadıklarını belirtmiş ancak katılım dereceleri farklılık göstermiştir. Burada dikkat çeken nokta, iki katılımcının sektörün böyle bir imaja sahip olduğu görüşüne katılmaları ancak bu imajın neden oluştuğu ve daha fazla kadının neden sektöre girmediğine dair gözlemleridir. Bu iki katılımcı temel sorunun bu ayrımcılık anlatısı olduğunu belirtmiştir:

“Az sayıda kız BİT alanına giriyor diyoruz ve bu doğru. Ama bu muhtemelen insanların nasıl ayrımcılığa uğradıkları hakkında konuşmaya devam etmeleri nedeniyle oluyor.” (Katılımcı 11).

Bu alıntı, hem BİT endüstrisinde kadınların temsiliyetiyle ilgili endişeleri vurgulamakta hem de toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dikkat çekme konusunda bir rahatsızlık hissini ima etmekte ve dolayısıyla BİT sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bir gerilimin varlığını da yansıtmaktadır.

Bir yandan, sektörde kadınların yetersiz temsiliyeti konusunda geçerli endişeler olduğu kabul edilmekte öte yandan, sürekli olarak ayrımcılık ve zorluklar üzerine odaklanmanın sektöre katılmak isteyen kadın adaylar için caydırıcı olabileceğine dikkat çekilmektedir. Ayrımcılık hakkında bu anlatıda, kadınları sektörde kariyer yapmayı düşünmelerinde tereddüde düşmelerini sağlayacak bir kendi kendini gerçekleştiren kehanete dönüşebileceği belirtilmiştir. Bu durum, BİT sektöründe genel olarak toplumsal cinsiyet açığının var olduğu konusunda bir anlaşma olduğunu; ancak bu durumun neden var olduğu ve en iyi nasıl ele alınacağı konusunda daha az fikir birliği olduğunu göstermektedir.

¹ “Geek” ifadesi, Türkçe’ye “inek” veya “ahmak” olarak çevrilmektedir. Ancak bu çeviri orijinal dilin tam karşılığını vermemektedir. Bu sebeple akademik yazında da orijinal terim kullanıldığı için bu makalede de buna sadık kalınmıştır.

Çalışma sırasında bu konuyla ilgili olarak ortaya çıkan dikkat çekici bir diğer başlık karar alma mekanizmalarına katılımın sosyalleşme ile ilişkisine dairdir. Erkeklerin odalarında, “pub”larda veya spor etkinlikleri gibi iş saatleri dışında yapılan faaliyetler sırasında önemli kararlar alması (Armstrong, 2005; Grey ve Healy, 2004), genellikle kadınların iş koşulları, kariyer yönleri ve beklentileri ile ilgili konular ve uygulamalar üzerinde karar verme sürecine katılmalarını önemli ölçüde engelleyen bir pratiktir. Bu durum katılımcılar tarafından da dile getirilmiştir:

“Her şeye maçta ya da işten sonra bir şeyler yaparken karar veriyorlar. Ben zaten geç çıkıyorum, çıkınca da eve gidiyorum. Çocuklar, yemek bir sürü şey var. Zamanım olsa da maça gitmem zaten.” (Katılımcı 7).

Sektörde hâkim olan kültür ve kadınların karar alma süreçlerine aktif olarak katılmalarını engelleyen belirli sosyal pratikler, kadınların kariyer gelişimlerini ve iş yerindeki deneyimlerini olumsuz yönde etkilemekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini devam ettirebilecek bir döngü yaratmaktadır.

“Teknoerkil Pazarlık”²

BİT sektörü üzerine yapılan çalışmalar dünya çapında artan iş gücü eksikliklerine işaret etmektedir. Bu çalışmalar, birçok ülkenin BİT sektöründe yetenek eksikliği ile karşı karşıya olduğunu ve bu durumun global olarak diğer sektörlerde de büyüme ve iş yaratmayı kısıtlayacağına işaret etmektedir (ILO, 2019).

Türkiye de bu küresel trende benzer eğilimler sergilemektedir. BİT sektöründeki büyüme hızı ve istihdam dramatik bir şekilde artmasına rağmen, sektörün toplam istihdamdaki payı AB ve OECD ortalamalarının altında kalmaktadır (ILO, 2019). Çalışmalar (TÜBİSAD 2016; Özkan, 2016), Türkiye'nin teknik pozisyonlarda işgücü arzı açığı yaşadığını göstermektedir. Bu durum, BİT alanında yetişmiş kadınların tüm kalıpyargılara rağmen iş bulabilmesini kolaylaştırıcı etki yaratmaktadır. Hatta kadınların sektörde yaşadığı maaş ayrımcılığını azaltmaktadır.

Bu durum odak grup çalışması sırasında da öne çıkmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu, BİT ürünlerine ve hizmetlerine yönelik tüketici talebinin yüksek olması ve özellikle teknik pozisyonlarda BİT becerilerinin kıtlığı nedeniyle, BİT sektöründe genel olarak diğer sektörlerle göre ücretlerin nispeten yüksek olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak, katılımcılar kadın ve erkek arasında nispeten dar bir cinsiyet ücret farkı olduğunu altını çizmişlerdir. Şahin de Türkiye üzerine yaptığı

² Bu kavram, Deniz Kandiyoti'nin ataerkil pazarlık kavramından hareketle adlandırılmıştır.

çalışmada, bu durumu benzer şekilde, Türkiye'deki BİT sektöründe değer yaratan uzmanların azlığıyla açıklanabileceğini belirtmiş ve işverenlerin, piyasa dinamikleri nedeniyle kadın çalışanlarını erkek çalışanları ile aynı şekilde ödüllendirmeye zorlanabildiğini vurgulamıştır (Şahin, 2020: 215). Bu bulgular, sektördeki eleman eksikliğinin, Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkını daraltan önemli bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Katılımcılar, işverenlerin beklenen kriterleri karşılayan adaylar kadın olduğunda, doğum izni maliyeti algısı, evlilik tazminatı yasının uygulanma olasılığı, toplumsal cinsiyete dayalı toplumsal normlar gibi ayrımcılık faktörlerini görmezden gelmek durumunda kaldıklarının altını çizmişlerdir. Bu durum, işgücü talebi ile arzı arasında bir paradoksa işaret ederken işverenlerin “teknoerkil bir pazarlığa” mecbur kaldıklarını da göstermektedir. “Teknoerkil pazarlık” kavramı, Deniz Kandiyoti tarafından kadınların erkek egemen bir sistem içinde bireysel güçlerini ve seçeneklerini en üst düzeye çıkarmak için benimsedikleri stratejileri tanımlamak için geliştirilen “ataerkil pazarlık” kavramından türetilmiştir (Kandiyoti, 1988). Teknoerkil pazarlık, kadınların genellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ayrımcılık ve kalıpyargularla karakterize edilen BİT sektöründeki konumlarını ve rollerini müzakere etme yollarını ifade etmektedir. Kadınlar, kişisel ve mesleki hedeflerine, değerlerine ve koşullarına bağlı olarak BİT kültürünün baskın normlarına ve beklentilerine uymayı veya bunlara direnmeyi seçebilirler. Teknoerkil pazarlık, kadınların seçimlerinin tamamen özgür veya özerk olmadığını, daha ziyade BİT sektörünü şekillendiren yapısal ve kültürel faktörler tarafından kısıtlandığını ve etkilendiğini ima etmektedir.

Kandiyoti'nin teorisinin öne sürdüğü gibi, kadınlar ataerkil bir sistem içinde hayatta kalabilmek için stratejik olarak belirli toplumsal cinsiyet kısıtlamalarına boyun eğerken, diğerlerini başarılı bir şekilde kendi avantajlarına kullanırlar.

BİT endüstrisi bağlamında, teknoerkil pazarlık kadınların belirli tavizler vermesini içermektedir. Bunlar arasında erkek egemen çalışma kültürünü kabul etmek, kalıplaşmış eril davranış veya iletişim tarzlarına uymak veya erkek meslektaşlarına kıyasla iş-yaşam dengesindeki eşitsizliği kabul etmek sayılabilir. Ancak bunun karşılığında, teknoerkil pazarlığa katılan kadınlar sektörde kariyerlerini ilerletmek için fırsatlar elde ederler. Sektörün talep ettiği teknik yeterlilikleri karşıladıklarını ya da aştıklarını kanıtlayarak daha iyi iş rolleri arayabilir, terfiler için bastırabilir ya da rekabetçi ücretler talep edebilirler. İşgücü kıtlığının yaşandığı bir ortamda vazgeçilmezliklerini kullanarak pozisyonlarını güvence altına alabilir ve ilerlemelerin önünü açabilirler. Bir başka ödül de öncü olma, değişimi içeriden başlatma ve böylece sektörü giderek daha kapsayıcı hale getirme imkanıdır. Dolayısıyla, teknoerkil pazarlığın şartları zorluklarla dolu olsa

da kadınların bundan elde etmeyi başardıkları şey, bireysel gelişim ve sistemik reform için güçlü bir potansiyeli teşvik etmektedir.

Bu çalışmanın önemli bir bulgusu, kadınların sektördeki ayrımcılık faktörlerinin etkisini azaltarak kendi lehlerine kullanma potansiyeline sahip olduklarını işaret etmektedir. Kadınlar, bu ortamda işverenlerin talep ettiği yetkinliklere sahip olduklarını kanıtlayarak, pozisyon değişikliği veya terfi gibi fırsatları değerlendirmektedirler. Ancak bu pazarlık sürecinde, kadınların nelerden ödün verdiklerini- sistemik toplumsal cinsiyet önyargılarıyla müzakere etmek ve erkek egemen bir işgücünün normlarına uyum sağlamak da dahil olmak üzere nelere uymak veya neleri feda etmek zorunda kalabileceklerini vurgulamak çok önemlidir. Bunun karşılığında, kadınlar yetkinliklerini onaylatarak kariyerlerinde ilerleme, önemli pozisyonlar elde etme ve daha güçlü bir pazarlık pozisyonuna gelme şansına sahip olmaktadır.

Bu bağlamda, işverenler, işgücü talebi ve rekabet koşulları nedeniyle kadın çalışanları elde tutmak ve sektöre çekmek için daha eşitlikçi bir yaklaşım benimsemeye mecbur kalmaktadırlar. Bu da kadınların iş değiştirme veya kariyer gelişiminde daha güçlü bir konumda olabilecekleri bir dönüşüm potansiyeli sunmaktadır.

Cinsiyetleşen Beceriler

Çalışma sırasında ortaya çıkan bir diğer konu ise BİT becerileri üzerinedir. Von Hellens vd. (2004), BİT çalışmalarıyla ilgili beceri ve özelliklere ilişkin "toplumsal cinsiyete özgü ikilikleri" inceleyen bir çalışma yürütmüştür. Buna göre, ikilikler ya/ya da şeklinde toplumsal cinsiyetle ilişkilendirilen beceri ve özellikleri yansıtmaktadır. Kelan (2008), BİT sektörünün duygusal ve sosyal becerileri "kadınsı" olarak sınıflandırarak daha düşük değerlendirdiğini ve aksine, "erkeksi" olarak sınıflandırılan akılcı ve teknik yetenekleri daha çok önemseddiğini belirtmektedir. Örneğin, dikkatli olma, "kadınlık" ile özdeşleştirilirken; iddialı olma "erkeklik" ile özdeşleştirilmektedir.

Türkiye'deki BİT sektörü bu tür özdeşleşmelerin yerleşik olduğu bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmaya katılan kadınların bu duruma ilişkin dile getirdikleri ilk konu sektörün bu açıdan ne kadar cinsiyetleşmiş olduğudur. 40-44 yaş aralığında olan ve yönetici pozisyonunda çalışan bir katılımcı bunu şu şekilde belirtmektedir:

“Burası rahatsız edici bir sektör. Sektörün hem dünyada hem Türkiye’de buranın bir erkek kulübü olarak biliniyor ki bu doğru. Kuralları da ona göre.” (Katılımcı 1).

Burada katılımcı iki yönlü bir erkek egemeliğinden bahsetmektedir. İki sektörde erkeklerin niceliksel olarak daha fazla olmasıdır. İkincise ise sektörde başarılı olmak için gereken özelliklerin yine erkekler tarafından tanımlanmasıdır. Bu noktada odak grup tartışmalarında beceri özellikle de teknik beceri kavramı oldukça öne çıkmıştır. Bu nedenle, özellikle "teknik beceri" kavramıyla ve bir becerinin teknik beceri olarak tanımlanarak erkeksi bir özellik haline gelmesi arasındaki güçlü bağlantıya dikkat çekmek önemlidir.

BİT sektöründe kadınlar için dezavantajlı bir çalışma ortamı yaratabilecek endüstri kültürü ve uygulamalarını belgeleyen geniş bir literatür bulunmaktadır. Birçok çalışma, BİT sektörünün birçok dalında, hiyerarşi, rekabet, mesafe ve kontrol gibi "hacker niteliklerini" kabul eden ve değer veren bir "erkekler kulübü" atmosferini ortaya koymaktadır (Berg vd., 2002). Bu atmosfer genellikle kadınların endüstriye getirdiği sosyal becerileri küçümsemekte veya değersizleştirmektedir (Woodfield, 2002). Wajcman (1991), teknik beceri ve erkeklik özdeşleşmesinin birbirlerini karşılıklı olarak kurduklarına dikkat çekmektedir. Grint ve Gill (1995: 9) ise benzer şekilde, kadın ve 'beceri' arasında diyalektik bir ilişki olduğunu savunur. Buna göre, çoğunluğu kadınların oluşturduğu mesleklerin, erkekler tarafından domine edilen mesleklere göre daha az beceri gerektirdiği düşünülmektedir. Grint ve Gill'e göre "beceri", nesnel olarak tanımlanabilir bir nitelik değil, daha ziyade ideolojik bir kategori olarak işlev görür. Kadınların yarışma haklarından mahrum bırakıldığı bir kategoridir.

Katılımcı 8, sektörde kadın olduğu için yaşadığı dışlanma deneyimini anlatırken bu konuya şu şekilde değinmiştir:

"Biz 7 kişilik bir ekibiz ve ben içlerindeki en iyi eğitimli mühendislerden biriyim. Ancak zaman içinde fark ettim ki mesela program geliştirme aşamasında bir sorun çıktığında kimse benim fikrimi sormuyor, ama takım içinde ya da müşterilerle anlaşmazlık yaşandığında hemen beni arıyorlar. Bazen kendimi anneleri gibi hissediyorum".

Bu katılımcı, özellikle BİT endüstrisine özgü olan çatışan cinsiyet ve sosyoteknik söylemleri vurgulamaktadır. Sektörde, teknik ve sosyal becerilere ve bu becerilerin erkek ve kadın nitelikleri taşımasına dair oldukça fazla mit mevcuttur (Woodfield, 2002). Bu tür bir sınıflandırma kadınlar tarafından ortaya konulan becerileri genellikle görünmez veya değersiz hale getirirken, mevcut toplumsal cinsiyet rollerine dair kalıpyargıları pekiştirmektedir.

Bu durum, kadınların sektördeki pozisyonlarını ve algılanan değerlerini doğrudan etkileyebilmektedir. Özellikle, sosyal becerilerin küçümsemesi ve kadınların profesyonel fırsatlardan dışlanması, kadınların sektörde kariyer

yapmalarını ve yükselmelerini engellemektedir. Bu durum, BİT sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak için hem kültürel değişikliklere hem de yapısal reformlara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Görünürlük ve Savunmasızlık Sarmalı

Çalışmada, sektörde kadın temsilinin az olmasının yarattığı sorunlara ilişkin ortaya çıkan konulardan bir diğeri hiper görünürlüktür. Katılımcıların büyük çoğunluğu, meslekleri ve toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiyi temel alarak çalışma hayatının kendileri için ne anlam ifade ettiğini belirtmişlerdir. Üniversite eğitimleri boyunca bilimin ve bilimin yapılış biçiminin objektif ve cinsiyetsiz olduğunu düşündüklerini belirten katılımcılar için iş hayatına giriş bu ilişkiyi yeniden düşünmeleri için bir eşik olmuştur. 56 yaşında üst düzey bir pozisyonda çalışan bir bilgisayar mühendisi katılımcı (Katılımcı 5) bunu şu şekilde ifade etmiştir:

“İlk işe başladığımda şirkette sekreterler dışında sadece 2 kadındık ve hep göz önündeydik. Ama o zamanlar kadın olmamın bir konu olduğunu düşünmüyordum ve kadın erkek eşitliği meselesi bu kadar yaygın değildi. Herkes işini yapar ve ben de yaptığım sürece sorun olmaz sanıyordum. Şimdi dönüp baktığımda yaşadığım pek çok sorunun benden değil kadın olmamdan kaynaklandığını anlıyorum.”

Daha genç bir katılımcı ise, şöyle demiştir:

“Üniversitede zaten az sayıda kadın öğrenciydik. Bu da her zaman göz önünde olmamız anlamına geliyordu. Ama iş hayatı başka. Burada da hep göz önündesiniz ama en ufak bir hata yapma hakkınız yok. Siz bir hata yapınca ‘kadın’ olursunuz onlar yapınca ‘yorgun!’” (Katılımcı 21).

Kram ve Hampton (1998), bu durumu görünürlük-savunmasızlık sarmalı olarak tanımlamaktadır. Buna göre kadınların daha az temsil edildiği sektördeki veya iş yerindeki dinamikler kadınların aleyhine işler. Artan görünürlük iş performansının cinsiyetçi bir bakış açısıyla değerlendirilmesine neden olur. Bu ise kadınlar üzerindeki baskıyı artırarak hâkim olan kültür içinde asimile olma yönünde güçlü bir baskı oluşturur. Bu çalışmaya katılan kadınlar için de durum benzerdir. Kadınlar her ne kadar görünür olsalar dahi bu görünürlük mesleki kimliklerinden değil toplumsal cinsiyetlerinden kaynaklanmakta ve kadınların cinsiyetleri sebebiyle haksız muameleye ve eşitsizliğe maruz kalmalarına sebep olan bir baskı unsuruna dönüşmektedir.

Memnun Kadın İşçi Paradoksu

Bu çalışmanın ortaya koyduğu son bulgu, karşılaştıkları tüm zorluklara rağmen sektördeki kadınların iş memnuniyeti düzeylerinin oldukça yüksek olmasıdır. Çarpıcı bir şekilde, tüm katılımcılar bir şans daha verilse yine aynı mesleği ve sektörü seçeceklerini belirtmişlerdir. Bu da bir paradoksu ortaya koymaktadır. Karşılaştıkları ayrımcılığa rağmen memnuniyet düzeyi sektörün dinamik yapısı nedeniyle kadınların, sektördeki toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın etkisini aşarak, kendi yeteneklerini sergileyerek ve fırsatları değerlendirerek ilerleme imkânı bulabilmeleri ile ilişkilendirilebilir. Özellikle 1990'lardan itibaren çalışmalar (Buchanan, 2005) birçok kez işgücü piyasasındaki mevcut cinsiyet eşitsizliklerine rağmen erkeklere kıyasla kadınların iş memnuniyeti düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Crosby (1982) buna "memnun kadın işçi paradoksu" adını vermiştir. Bu paradoksun bu çalışmanın katılımcıları arasında da görülmesi dikkat çekicidir. Üzerinde düşünülmesi gereken nokta, bu paradoks ile teknoerkil pazarlık kavramı arasındaki ilişkidir. Kadınlar arasındaki bu yüksek memnuniyet seviyesinin başarılı teknoerkil pazarlığın doğrudan bir sonucu olabileceği düşünülebilir; bu sayede engelleri aşma, zorlu bir alanda kazanımlar elde etme ve çalışma alanlarında değişim yaratma hissi, alta yatan zorluklara rağmen yüksek iş memnuniyetine yol açmaktadır.

Bu çalışmanın katılımcıları açısından bakıldığında bahsedilen paradoksun katılımcıların yaşları ile ilişkili olduğu görülmektedir. Yani, özellikle 30 yaş altı katılımcılarda genel bir memnuniyet düzeyi izlenmesine rağmen bu düzey 40 yaş üstü katılımcılara göre düşük kalmaktadır. Bu düşük memnuniyet düzeyinin nedenleri arasında ilk olarak genç katılımcıların iş hayatına girişle yaşadıkları zorluklar ve belirsizlikler sayılabilir. Bunun yanı sıra, genç katılımcılar arasındaki daha düşük memnuniyet seviyeleri, iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizliklere yönelik artan farkındalık düzeylerini yansıtmaktadır.

5. SONUÇ

Toplumsal cinsiyet, toplumsal deneyimimizi düzenleme ve sınıflandırma şeklimizin temelidir, çünkü, Suchman (1994) tarafından belirtildiği gibi, kategorilerin politikası vardır. Özellikle cinsiyet, son derece politik bir sınıflandırma yöntemidir. "Erkek" olarak sınıflandırılan şey, genellikle "kadın" olarak kabul edilenden daha yüksek statüye sahip olarak kabul edilir (Evans, 1994). Bu durum özellikle erkek kulübü olarak karakterize edilen BİT sektörü için oldukça önem taşımaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de BİT sektöründe acilen ele alınması gereken önemli bir toplumsal cinsiyet uçuşumu vardır ve sektörde yer alan kadınlar çok boyutlu toplumsal cinsiyet temelli

ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. Feminist teknobilim perspektifini benimseyen bu çalışma, UFUK 2020 Programı tarafından fonlanan EQUALS-EU başlıklı proje kapsamında yapılan anket ve odak grup çalışmaları doğrultusunda BİT sektöründe çalışan kadınların toplumsal cinsiyet temelli zorluklarını ve kadınların sektördeki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini nasıl deneyimlediklerini anlamayı ve araştırmayı hedeflemiştir.

Sektörü cazip kılan yüksek maaş skalaları, prestij, en son teknolojiye erişim ve uluslararası kariyer fırsatlarına rağmen, toplumsal cinsiyet önyargısı, sınırlı kariyer gelişimi ve iş-yaşam dengesi gibi konular kadınlar için engel oluşturmaya devam etmektedir. Sektördeki cinsiyet dengesizliği, haksız muameleye, kötü karar alma uygulamalarına ve olumsuz bir çalışma ortamına yol açabilen erkek egemen bir şirket kültürü tarafından da pekiştirilmektedir.

BİT sektöründeki istihdamın önemli ölçüde artmış olmasına rağmen birçok araştırma, Türkiye'nin BİT sektöründe teknik uzmanlık açığı ile karşı karşıya olduğunu göstermektedir; bu da kadınların karşılaşılabilecekleri birçok kalıpyargıya rağmen sektörde fırsat bulma potansiyelini vurgulamaktadır.

Türkiye'de BİT sektöründeki kadınlar üzerine yapılan bu araştırmanın bulguları, feminist teknobilim alanına ampirik ve teorik katkılar sunmakta; feminist teknobilim kuramındaki temel kavramlar için güçlü bir ampirik destek sağlarken aynı zamanda kuramın sınırlarını da genişletmektedir.

Çalışmanın ortaya koyduğu ana temalardan biri, erkek egemen ortamlarda kadınların karşılaştığı eksik temsil ve aşırı görünürlük arasındaki diyalektiktir (Suchman, 1994). Katılımcılar tarafından tarif edilen görünürlük ve savunmasızlık sarmalı bunu özetlemektedir. Görünürlüğün önyargılı performans değerlendirmelerine ve normlara uyma yönündeki baskılara nasıl katkıda bulunduğunu göstermektedir. Görünürlüğün paradoksal olarak kadınların kendilerini hem teşhir edilmiş hem de susturulmuş hissetmelerine yol açtığını ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, teknik ve sosyal beceriler arasındaki toplumsal cinsiyete dayalı ikilik, feminist teknobilimin teknik yeterliliğin erkeksi olarak kodlandığı argümanı ile uyumludur (Wajcman, 1991). Bu çalışma, Türkiye'de BİT sektöründe bunun nasıl ortaya çıktığını göstermekte ve kadınların becerilerinin, onların zararına olacak şekilde, nasıl göz ardı edildiğini vurgulamaktadır. Araştırma bulguları, bu cinsiyetçi beceri varsayımlarının kurum kültürü içinde kökleşmiş olduğunu ve kendi kendini pekiştirdiğini göstermektedir.

Bu çalışma, mevcut feminist teknobilim literatüründe mevcut olan kavramları teyit etmenin ötesinde, bu kuramı da genişletmektedir. Yaşanan ayrımcılık ile ifade edilen yüksek iş tatmini arasındaki paradoks, kadınların gerçekliklerindeki çok yönlülüğü ön plana çıkararak, mesleki tatmin ve kişisel anlamın toplumsal cinsiyet önyargılarıyla nasıl bir arada var olabileceğini göstermesi açısından önemlidir. Yüksek memnuniyet düzeyi eşitsizliklerin inkârından değil, teknoerkil pazarlığın sağladığı kendini gerçekleştirme ve öncü olabilme imkanından kaynaklanmaktadır. Bu da bizi kadınların yürüttüğü güç pazarlıklarını anlama ve kavramsallaştırmada teknoerkil pazarlık kavramına getirmektedir. Güç pazarlığının, geleneksel ataerkil pazarlıkla sürekliliği ortaya koyarken, aynı zamanda hızlı teknolojik değişim ve işgücü piyasası güçlerinin damgasını vurduğu bir sektörde aldığı farklı biçimleri de gözler önüne sermektedir.

Bu çalışmanın bulguları küresel örüntülerle karşılaştırıldığında hem benzerlikler hem de farklılıklar görülmektedir. BİT alanında çalışan kadınlar için işyerinde karşılaşılan zorluklarla ilgili ortak noktalar olsa da Türkiye bağlamı özellikle pazarlık konusunda nüanslar ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma, toplumsal cinsiyet ve teknoloji etkileşiminin zengin ve bağlamsallaştırılmış bir resmini çizmektedir.

Özetle, bu araştırma feminist teknobilimi onaylayan ve genişleten kuramsal katkılarda bulunmakta ve feminist teknobilimdeki temel konuların Türkiye vakasında nasıl tezahür ettiğine dair ampirik anlayışı derinleştirmektedir.

KAYNAKÇA

Abbate, Janet (2012), *Recoding Gender. Women's Changing Participation in Computing* (Cambridge: MIT Press).

Adriany, Vina, Hani Yulindrasari ve Raden Safrina (2021), "Doing Feminist Participatory Action Research for Disrupting Traditional Gender Discourses with Indonesian Muslim Kindergarten Teachers", *Action Research*, 0 (0): 1-17.

Armstrong, Jennifer (2005), "Is IT Unfriendly to Women?", <http://techrepublic.com.com/5102-10878-5753934.html> (25.06.2022).

Åsberg, Cecilia ve Nina Lykke (2010), "Feminist Technoscience Studies", *European Journal of Women's Studies*, 17 (4): 299-305.

Batliwala, Srilatha (2007), "Taking the Power Out of Empowerment: An Experiential Account", *Development in Practice*, 17: 557-565.

Berg, Vivian, Helen Gansmo, Kristin Hestflatt, Merete Lie, Hege Nordli ve Knut Sorensen (2002), "Gender and ICT in Norway: an overview of Norwegian research and some relevant statistical information", Report for Strategies of Inclusion: Gender and the Information Society, [www.rcss.ed.ac.uk/sigis/public/deliverables D, 2](http://www.rcss.ed.ac.uk/sigis/public/deliverables/D_2) (22.04.2023).

Björkman, Christina (2002), *Challenging Canon: The Gender Question in Computer Science* (Licentiate Thesis) (Karlskrona: Blekinge Institute of Technology).

Buchanan, Tom (2005), "The Paradox of the Contented Female Worker in A Traditionally Female Industry", *Sociological Spectrum*, 25 (6): 677-713.

Cameron, Lori ve Michael Martinez (t.y.), "The Epic Journey of Women in Computing: Advances, Setbacks, and an Uncertain Future", <https://www.computer.org/publications/tech-news/research/history-of-women-programmers-in-computing-gender> (31.07.2023).

Chant, Sylvia ve Caroline Sweetman (2012), "Fixing Women or Fixing the World? "Smart Economics," Efficiency Approaches, and Gender Equality in Development", *Gender and Development*, 20: 517-529.

Cornwall, Andrea ve Deborah Eade (2011), *Deconstructing Development Discourse: Buzzwords and Fuzzwords*, Rugby (England: Practical Action).

Correll, Shelley (2001), "Gender and the career choice process: The Role of Biased Self-assessments", *American Journal of Sociology*, 106 (6): 1691-1730.

Costello, Kaitlin Light ve Diana. Floegel (2021), "The Potential of Feminist Technoscience for Advancing Research in Information Practice", *Journal of Documentation*, 77 (5): 1142-1153.

Crosby, Faye (1982), *Relative Deprivation and Working Women* (New York: Oxford University Press).

Çaha, Havva ve Jarkynay Turgunalı, (2016), "Women Engineering in Turkey", *Procedia Economics and Finance*, 38: 60 – 69.

Çelik, Ezgi Ece (2018), "Haraway'in Yoldaş Türleri ve Ağ Ören Anlatılar", *FLSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, 26: 27-46.

Deloitte Turkey, (2021), "Women in Technology Study 2021", https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/Technology/MediaTelecommunication/TR_TMT_Women_in_Tech_Report_EN.PDF (30.05.2023).

Dursun, Ayça Nur (2020), Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Bir Çözüm Olarak Siberfeminizm, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) (Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı).

Elnur, Ahmet (2022), “Siberfeminizmden Teknofeminizme: Feminist Teknoloji Çalışmalarında Yaşanan Gelişmeler”, *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 10 (32): 321-339.

Ensmenger, Nathan (2010), *The Computer Boys Take Over: Computers, Programmers, and the Politics of Technical Expertise* (MIT Press).

European Union (2022), *Approaches to Inclusive Gender Equality in Research and Innovation (R&I)* (Luxembourg: Publications Office of the European Union).

Equals-EU (2020), <https://equals-eu.org/the-project/> (02.02.2023).

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021), “Women and ICT in the EU”, <https://eige.europa.eu/publications/women-and-ict-eu> (21.01.2023).

Eurostat, (2021), “Women and Men in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) - Statistical Portrait - 2021 Edition”, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Women_and_men_in_science,_technology,_engineering_and_mathematics_\(STEM\)_statistics_-_statistical_portrait](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Women_and_men_in_science,_technology,_engineering_and_mathematics_(STEM)_statistics_-_statistical_portrait) (11.02.2023).

Evans, Judith (1994), *Feminist Theory Today: An Introduction to Second-Wave Feminism* (Sage Publications).

Faulkner, Wendy (2002), “Women, gender in/and ICT: evidence and reflections from the UK”, Report for Strategies of Inclusion, Gender and the Information Society, www.rcss.ed.ac.uk/sigis/public/deliverables/D02/1 (31 Mayıs 2023).

Fritz, Barkley (1996), “The Women of ENIAC”, *IEEE Annals of the History of Computing*, 18 (3).

Gaucher, Danielle, Justin Friesen ve Aaron Kay (2011), “Evidence that Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 101 (1): 109-128.

Grint, Keith ve Rosalind Gill (1995), *The Gender-Technology Relation: Contemporary Theory and Research* (London: Taylor & Francis).

Grey, Susan ve Geraldine Healy (2004), “Women and IT Contracting work – a testing process”, *New Technology, Work and Employment*, 19 (1): 30-42.

Henwood, Flis (1993), "Establishing Gender Perspectives on Information Technology: Problems, Issues and Opportunities", Green, Eileen, Owen, Jenny and Pain, Den (Der.), *Gendered by Design* (London, Washington D.C.: Taylor and Francis): 31-49.

Hill, Catherine, Christianne Corbett ve Andresse St Rose (2010), "Why so few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics", American Association of University Women.

Horvath, Lisa Kristina ve Sabine Sczesny (2016). "Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25 (2): 316-328.

Kabeer, Naila (1994), *Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought* (London: Verso Books).

Kandiyoti, Deniz (1988), "Bargaining with Patriarchy", *Gender & Society*, 2 (3): 274-290.

Kelan, Elisabeth (2008), "Gendered Practices in the IT Industry: The Role of Hegemonic Masculinity", *Gender, Work & Organization*, 15 (1): 1-14.

Kram, Kathy ve McCollom Hampton (2003), 'When women lead: The visibility-vulnerability spiral', Ely, Robin, Erica Foldy, Maureen Scully (Der.), *Reader in Gender, Work and Organization* (Malden, MA, USA: Blackwell Publishing Ltd): 211-223.

ILO (2019), "World Employment Social Outlook, 2018 Trends", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms_615594.pdf (14.04.2023).

Lykke, Nina (2010), *Feminist Studies: A Guide to Intersectional Theory, Methodology and Writing* (New York: Routledge).

Malhotra, A., J. Schulte, P. Patel ve P. Petesch (2009), *Innovation for Women's Empowerment and Gender Equality*, <http://www.icrw.org/innovation/index.html> (14.04.2023).

Merete, Lie (2003), *He, She and IT revisited – New Perspectives on Gender in the Information Society* (Trondheim: Gyldendal Akademisk).

Montgomery, Tom (2016), "Are Social Innovation Paradigms Incommensurable?", *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations*, 27 (4): 1979-2000.

O'Mara, Margaret (2022), "Why can't tech fix its gender problem?", MIT Technology Review, <https://www.technologyreview.com/2022/08/11/1056917/tech-fix-gender-problem/> (18.04.2023).

Özkan, Mehmet Ruchan (2016), "Bilişim Sektöründe Nitelikli İşgücü Problemi ve İşkur'un Rolü", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Ankara).

Özsoy, Ceyda ve Sevilay Atlama (2009), "An Analysis of Trends in Female Labor Force Participation in Turkey", Proceedings of the Challenge for Analysis of the Economy, the Businesses, and Social Progress.

Pande, Rekha, Wen Liu ve Hsunhui Tseng (2020), "Feminist Theory and Methodologies: Crossing Disciplinary Boundaries", Fenny Cheung ve Diane Halpern (Der.), The Cambridge Handbook of the International Psychology of Women (Cambridge University Press), 14-26.

Pollack, Shoshana (2003), "Focus-Group Methodology in Research with Incarcerated Women: Race, Power, and Collective Experience", Affilia-Journal of Women and Social Work, 18 (4): 461-472.

Rowlands, Jo (1997), Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras (Oxford: Oxfam).

Science Museum (2020), <https://www.sciencemuseum.org.uk/objects-and-stories/women-computing> (01.08.2023).

Snyder, Kieran. (2014), "The Abrasiveness Trap: High-Achieving Men and Women are Described Differently in Reviews", Fortune.

Suchman, Lucy (1994), "Do Categories Have Politics? The Language/Action Perspective Reconsidered", L. Lamont ve M. Fournier (Der.), Cultivating Differences: Symbolic Boundaries and the Making of Inequality (Chicago: University of Chicago Press): 189-213.

Şahin, Fadime (2020), The Gender Wage Gap in Turkey's ICT Sector (Yayınlanmamış Doktora Tezi) (London: SOAS University).

Toprak, Feyza (2022), Feminizmin Doğa Bilimleri ile Buluşması: Kuantum Felsefesinden Yeni Materyalizm ve İnsan-Sonrası'na (Post-Human) Eleştirel Bir Okuma (Yayınlanmamış Doktora Tezi) (Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı).

Toprakci Alp, Gözde ve Beyhan Aksoy (2021), “Bilim, Teknoloji ve Kadın: Çalışmanın Geleceğine Dair Bir Değerlendirme”, Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 8 (1): 248-264.

Turkish Statistical Institute (2020), "Employment Statistics 2020. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=en> (24.02.2023).

TÜBİSAD (2016), “Türkiye Bilişim Sektörü Raporu”, <https://www.tubisad.org.tr/tr/bilgi-bankasi/sunumlar-liste/TUBISAD-Raporlar/40/0/0> (31.05.2023.)

Valet, Peter (2018), “Social Structure and the Paradox of the Contented Female Worker: How Occupational Gender Segregation Biases Justice Perceptions of Wages”, *Work and Occupations*, 45 (2): 168–193.

Varol, Sibel Fügen (2014), “Kadınların Dijital Teknolojiyle İlişisine Ütopik Bir Yaklaşım: Siberfeminizm”, *International Journal of Social Science*, 27: 219-234.

Vogel, William (2017), "The Spitting Image of a Woman Programmer: Changing Portrayals of Women in the American Computing Industry, 1958-1985", *IEEE Annals of the History of Computing*, 39 (2): 49-64.

Vogel, William (2014), "Shifting Attitudes. Women in Computing, 1965-1985", SIGCIS 2014 Workshop, Dearborn MI, <https://www.sigcis.org/files/Vogel.pdf> (29.07.2023).

Wajcman, Judy (2007), “From Women and Technology to Gendered Technoscience”, *Information, Communication & Society*, 10 (3): 287-298.

Wajcman, Judy (2004), “Techno-feminism and the Role of Women in/inventing the Future”, *Social Studies of Science*, 34 (3): 377-400.

Wajcman, Judy (1991), *Feminism Confronts Technology* (Cambridge: Polity Press).

Wilkinson, Sue (1999), “Focus Groups: A Feminist Method”, *Psychology of Women Quarterly*, 23 (2): 221–244.

Woodfield, Ruth (2002), “Women and Information Systems Development: not Just a Pretty (Inter)face?”, *Information Technology & People*, 15 (2): 119-38.

World Bank (2008), “Gender Equality as Smart Economics: The Bank’s Gender Action Plan: A year later”, <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/295371468315572899/gender-equality-as-smart->

economics-a-world-bank-group-gender-action-plan-fiscal-years-2007-10
(27.02.2023).

Yeganehfar, Masomeh, Atefeh Zarei, Alireza Isfandyari-Mogghadam ve Aliakbar Famil-Rouhani (2018), "Justice in Technology Policy: A Systematic Review of Gender Divide Literature and the Marginal Contribution of Women on ICT", Journal of Information, Communication and Ethics in Society, 16 (2): 123-137.