

TÜRKİYE'DE
YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
MEKANİZMALARI:

**Bir Temel Değerlendirme
Çalışması**

Zeynep Gülru Göker
Aslı Polatdemir

Sabancı
Universitesi

SU|GENDER SABANCI ÜNİVERSİTESİ
TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN ÇALIŞMALAR
MÜKEMMELİYET MERKEZİ

RESEARCH
WORLDWIDE
İSTANBUL

RAOUL
WALLENBERG
INSTITUTE

Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları:

Bir Temel Değerlendirme Çalışması

Hazırlayanlar

Zeynep Gülru Göker
Aslı Polatdemir

Katkıda Bulunanlar

Ayşe Gül Altınay
Hilal Gençay
Şebnem Keniş

Redaksiyon

Ceren Yartan

Tasarım

Feyza

ISBN 1:

978-605-2095-49-2

ISBN 2:

978-605-69275-0-8

Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Research Worldwide İstanbul ortak yayınıdır.

İstanbul, 2019



Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender)

Mart 2010'da Gender Forum olarak kurulduktan sonra 2016'dan bu yana araştırma merkezi olarak yoluna devam eden **Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender)**, araştırma projeleri yürütmek ve konferans, panel ve benzeri etkinlikler düzenlemenin yanı sıra özel sektör ve sivil toplum kuruluşları için eğitim programları tasarlıyor; Şirin Tekeli Araştırma Ödülü ve Dicle Koğacioğlu Makale Ödülü ile genç araştırmacıları destekliyor; Cins Adımlar, Cinsiyet Eşitliği Programı (CEP), Dönüştürücü Aktivizm ve Mor Sertifika programlarında çok sayıda etkinlik, eğitim ve farkındalık çalışmasını hayata geçiriyor. **Cinsiyet Eşitliği Programı (CEP)** kapsamında üniversiteler başta olmak üzere her türlü kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmaları geliştirilmesine yönelik araştırma, eğitim ve uygulama faaliyetleri yürütülüyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaşması ve kurumsallaşması için ele alınması gereken başlıca konular arasında temsil, karar alma süreçleri, kariyer gelişimi, iş-yaşam dengesi, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyet temelli diğer ayrımcılık ve şiddet türleri geliyor. Bu program kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal dönüşüm bütüncül bir bakış açısıyla ele alınıyor ve bir yandan kurumsal ihtiyaçlara yanıt verecek eşitlik mekanizmaları geliştirmeye bir yandan da toplumsal norm ve rolleri dönüştürmeye yönelik faaliyetler yürütülüyor. SU Gender'ın ortağı olduğu **AB Ufuk 2020 GEARING-Roles** "Gender Equality Actions in Research Institutions to transform Gender Roles" (2019-2023) projesi, kadınların yüksek öğretimin her aşamasında temsilinin ve karar alma süreçlerine katılımının teşvik edilmesini, bu süreçlerde toplumsal cinsiyete dayalı dengesizliklerin giderilmesini, araştırma ve müfredatta toplumsal cinsiyet bilgisi ve bakış açısının güçlendirilmesini, kadın araştırmacıların kariyer gelişimlerinin desteklenmesini ve kadınların STEM alanında eşitsiz temsiline sebep olan toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanmasını hedefliyor.

Sabancı Üniversitesi Üniversite Caddesi No: 27 Orhanlı / İstanbul sugender.sabanciuniv.edu

Research Worldwide Istanbul

Research Worldwide Istanbul, hukuk başta olmak üzere, sosyal, siyasal, ekonomik, sağlık bilimleri, tıp, çevre, mühendislik, teknoloji vb. alanlarda hak temelli çalışmaları geliştirmek, güçlendirmek ve kurumsallaştırmak üzere doğrudan kendi kaynaklarıyla veya ulusal ve uluslararası kurumlarla işbirliği yaparak araştırma ve eğitim faaliyetleri gerçekleştirmeyi hedefleyen bir kurumdur. Bu hedef doğrultusunda uluslararası kurumlar, kamu kurumları, yerel yönetimler, üniversiteler, barolar, sivil toplum kuruluşları ve iş dünyasıyla doğrudan işbirlikleri kurarak, insan hakları araştırmalarının ve yükseköğretimde insan hakları eğitiminin çok disiplinli bir perspektifle güçlendirilmesi için çalışmalar yapar ve bu çerçevede yapılan bireysel ve kurumsal çalışmaları destekler. Rwistanbul'un başlıca çalışma alanları İnsan Haklarına ilişkin akademik araştırmalar ve uygulamaları ile İnsan Hakları eğitimidir. Bu ana başlıklar altında, 'İnsan Hakları Kentleri', Yaş Çalışmaları (age studies), Engelli Çalışmaları, Göç Çalışmaları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışmaları, Hukuk Klinik Eğitimleri ve Pedagoji Eğitimi gibi yüksek öğretimde hak temelli yaklaşımları destekleyen eğitimler ve yüksek lisans ve doktora düzeyindeki eğitimin kalitesinin yükseltilmesini amaçlayan akademik destek programları gibi alt programlar bulunmaktadır. Benzer şekilde kent çalışmaları, sürdürülebilir kentler yaratılması, çevre ve iklim değişikliğine duyarlı kent planlaması, sağlık hakkı, gıda hakkı ve güvenliği, konut hakkı ve insan haklarına sağladığı imkanlar ve yarattığı sorunlar çerçevesinde enformasyon ve iletişim teknolojisi alanlarında da araştırma ve eğitim faaliyetleri yürütür. Yine bu çerçevede, Barolar, yargı kurumları ve ilgili akademik kuruluşlarla işbirlikleri yaparak, yargı sektörünün insan hakları temelinde güçlendirilmesi, kurumsal ortaklıklar kurulması ve eğitim ve araştırmalara katkı bulunma faaliyetleri de yürütmektedir. Rwistanbul söz konusu faaliyetlerini yürütürken herhangi bir politik amaç taşımamakta, kurum olarak, çoğunu Türkiye'nin de imzalamış olduğu uluslararası insan hakları sözleşme ve standartlarının dışında herhangi bir ideolojik tercih ya da karşıtlık göz etmemekte ve faaliyet alanları sınırları içinde bu prensiplere sahip çıkan tüm kişi ve kuruluşlarla ayırım gözetmeksizin çalışmaktadır. Rwistanbul, Türkiye'de başta akademi olmak üzere geniş anlamda insan haklarına dair kurumsal kapasitenin güçlendirilmesine akademik araştırmalar ve eğitim yoluyla katkıda bulunmayı hedefleyen faaliyetlerinin yürütülmesinde aktif olarak her türlü ayrımcılığa karşı olmayı temel ilke olarak benimsemektedir. Rwistanbul, İsveç Lund Üniversitesi Hukuk Fakültesine bağlı bir insan hakları ve insancıl hukuku araştırmaları enstitüsü olan Raoul Wallenberg Institute tarafından finansal ve uzmanlık desteği almaktadır.

Şair Latifi Sokak No: 35 Kadıköy / İstanbul rwistanbul.org

Zeynep Gülrü Göker, 2017 yılı Eylül ayından bu yana Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi'nde araştırmacı olarak çalışmaktadır. Kadınların siyasal hayata ve toplumsal hareketlere katılımı, müzakereci demokrasi teorisi ve feminizm, bakım etiği ve politikaları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında teorik ve ampirik araştırmalar yapmaktadır. Lisans derecesini Toplumsal ve Siyasal Bilimler alanında Sabancı Üniversitesi'nden (2003), doktora derecesini Siyaset Bilimi alanında City University of New York Graduate Center'dan almıştır (2011). SU Gender'a katılmadan önce sırasıyla Koç Üniversitesi Göç Araştırmaları Merkezi ve Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde doktora-sonrası araştırmacı olarak çalışmıştır. Siyaset sosyolojisi, siyaset teorisi ve kadın çalışmaları alanında araştırmalar yürütmekte ve dersler vermekte, üniversite içinde ve dışında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitim ve araştırma faaliyetlerine devam etmektedir. 2013 yılından bu yana toplumsal cinsiyet ve kadın araştırmaları merkezleri ve CTS Ağı toplantılarına katılmakta, çalıştığı üniversitelerin politika geliştirme çalışmalarında aktif olarak yer almakta, Sabancı Üniversitesi'nde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal dönüşüm mekanizmaları tasarlanmasını ve uygulanmasını hedefleyen AB Ufuk 2020 GEARING-Roles projesinin eş yürütücülüğünü yapmaktadır.

Aslı Polatdemir, yüksek lisans eğitimini Almanya'da Heidelberg Üniversitesi'nde Siyaset Bilimi Bölümü'nde, Yakın ve Ortadoğu Çalışmaları'nda yan dal yaparak 2013 yılında DAAD (Alman Akademik Değişim Servisi) bursu ile tamamladı. Lisans eğitimini ise İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde 2011 yılında tamamladı. 2014-2017 yılları arasında Bremen Üniversitesi Kültürlerarası Eğitim bölümünde yürütülen "Türkiye'deki Kadın Hareketlerinin Farklı Şekillerde Karşılaştırılması" başlıklı araştırma projesinde araştırma görevlisi ve proje koordinatörü olarak çalıştı, araştırma projesinin sonuçlarının sunulduğu çok dilli raporun koordinasyonunu yürüttü. Araştırma alanları ile yürüttüğü atölye ve derslerin akademik çerçevesini Türkiye'de toplumsal cinsiyet politikaları ve kadın hareketleri, internet ve kadının güçlenmesi ile post-kolonyal çalışmalarda toplumsal cinsiyet oluşturmaktadır. Heinrich Böll Vakfı Doktora Araştırma Bursu ile desteklenen "Empowerment Concepts of Women's Movements in Turkey: A Foucauldian Analysis of Subjectification Through Websites" başlıklı doktora çalışmasını 2016 yılından bu yana Bremen Üniversitesi'nde sürdürmektedir. 2017 yılından bu yana Bremen Üniversitesi'ndeki "Representation, Community & Empowerment" Doktora Araştırmacıları Ağı'nın eş sözcülüğünü yapmaktadır.

Teşekkürler

Araştırmayı destekleyen Raoul Wallenberg Enstitüsü ve Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi'ne (SU Gender), SU Gender direktörü Ayşe Gül Altınay'a, Research Worldwide İstanbul direktörü ve Raoul Wallenberg Enstitüsü Türkiye Programı baş danışmanı İlhami Alkan Olsson, Raoul Wallenberg Enstitüsü Toplumsal Cinsiyet ve İnsan Hakları Programı Kıdemli Politika Danışmanı Şebnem Keniş, Raoul Wallenberg Enstitüsü Program Danışmanı ve Research Worldwide İstanbul Toplumsal Cinsiyet ve İnsan Hakları Eğitimi Program Sorumlusu Hilal Gençay'a; araştırma envanterinin ve envanter içerik değerlendirilmesinin hazırlanmasına destek veren ve uzman görüşmelerinin deşifrelerini yapan araştırma asistanı İzem Aral'a; raporun editörlüğünü yapan Ceren Yartan'a; raporun tasarımını yapan Feyza'ya; araştırma, çalıştay ve yayın hazırlığına katkıda bulunan SU Gender koordinatörü Begüm Acar'a; yayın hazırlığına katkıda bulunan İlayda Ece Ova'ya, çalıştay organizasyonuna katkıda bulunan Aslı Aygüneş, Fulya Kama Özelkan, Emirhan Deniz Çelebi'ye ve tüm diğer SU Gender üyeleri ve gönüllülerine, bizimle görüşmeyi kabul ettikleri, değerli görüşlerini ve kişisel ve kurumsal deneyimlerini bizimle paylaştıkları için tüm görüşmecilere ve çalıştay katılımcılarına çok teşekkür ederiz.

İçindekiler

1. Giriş	6
1.1. Araştırma Hakkında	8
1.2. Görüşülen Uzmanların Toplumsal Cinsiyet Politikalarında Oynadıkları Roller	10
1.3. Raporun İçeriği ve Okuyucular için Not	14
2. Uzman Görüşlerinin Analizi	16
2.1. Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Politikaları	16
Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Etkenler ve Aktörler	
Destekleyici Mekanizmalar ve Süreçler	
Zorlaştırıcı Mekanizmalar: Engel ve Sorunlar	
2.2. Sahadan Örnekler	27
Sahadan Örnekler: Seçilen Üniversitelerdeki (Planlanan) Projeler, Çalışmalar ve Etkinlikler	
Geri Bildirimler ve Tepkiler	
Kadının Güçlenmesi Bakış Açısı ve Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Politikaları	
Öz Eleştiriler	
Sürdürülebilirlik	
2.3. Kurumsal Dönüşümün Ana Eksenleri ve Akademide Kadın Olmak	39
Karar Alma Süreçlerine Katılım	
İş-Yaşam Dengesi	
Üniversitede Farklı 'Kadınlık' Hâlleri	
Kurumsal Kültür, Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık	
Cinsel Şiddet ve Taciz/ Mobbing	
Kariyer Gelişimi Olanaklarına Erişim ve Olanaklardan Faydalanabilme	
Üniversitenin Kamusal/ Toplumsal Rolü ve Kentle İlişkileri	
2.4. Akademide 'Öteki' Kadın Olmak: Kadınlar Arasındaki Eşitsizlikler	51
2.5. LGBTİQ+ ve Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Politikaları ve Çalışmaları	52
2.6. Öneriler, İhtiyaçlar ve Üzerinde Çalışılması Gereken Diğer Konular	53
Öneriler ve İhtiyaçlar	
Üzerinde Çalışılması Gereken Konular	
2.7. Değerlendirme	55
Ek 1: Envanter Çalışması İçerik Özeti	57
Ek 2: Mülakat Kılavuzu	61
Ek 3: Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi	64
"Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları ve Kurumsallaşma Örnekleri" Çalıştayı Üzerine Bir Değerlendirme Zeynep Gülru Göker ve Aslı Polatdemir	71
Daha İyi Hikayeler İçin Ayşe Gül Altınay	74
Üniversitelerde "Üniversiteler Üzerine" Toplumsal Cinsiyeti Çalışmak Hilal Gençay	82



Türkiye’de

Yükseköğretim Kurumlarında

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylemleri:

Bir Temel Değerlendirme Çalışması

1. Giriş

Son yıllarda Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli gelişmeler olduğunu görüyoruz. Çeşitli üniversitelerde gerek toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasını gerekse üniversitenin akademisyen, idari kadro ve öğrencileri gibi tüm bileşenlerinin eşitlikçi bir ortamda çalışması, öğrenim görmesi ve yaşamasını sağlamaya yönelik politikalar geliştirildiğini, bu çalışmaların bazen bireysel, bazen kurumsal çabalarla ve kurulan dayanışma ağları ile ileri götürüldüğünü görüyoruz. 1990’lı yıllarda, İstanbul Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi gibi belli başlı üniversitelerde feminist hareket ve kadın hareketi içinde de aktif, feminist düşüncenin Türkiye’de yaygınlaştırılmasında etkin olmuş kadın akademisyenler tarafından kurulmaya başlanan toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları yüksek lisans programları ile araştırma ve uygulama merkezlerinin sayıları günümüzde artmış durumda. Bugün, bir yandan akademisyenlerin çabalarıyla sayıları artan toplumsal cinsiyet çalışmaları programlarından, diğer yandan üniversite içinde ve dışında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığı ve feminist bilinci artırmaya yönelik öğrenci kulübü ve benzeri faaliyetlerin varlığından bahsetmek mümkün.¹ Toplumsal cinsiyet eşitliğine politika düzeyinde baktığımızda ise 2000’li yılların başlarından itibaren üniversitelerin eşitlikçi ve toplumsal cinsiyet meseleleri çerçevesinde ayrımcılıktan arınmış bir yaşam ve iş alanı olması için önemli adımlar atıldığını görüyoruz. Bu çalışmaların merkezinde cinsel taciz ve toplumsal cinsiyet temelli taciz ve saldırılara karşı yönergeler hazırlanması, birimler kurulması gibi faaliyetler yer alıyor.² Ayrıca üniversiteler arası dayanışma ağlarının güçlendiğini, üniversitelerin strateji belgesi oluşturma, cinsel tacizle mücadele birimi oluşturma, üniversite personeline yönelik bilgilendirme çalışmaları hazırlama ya da toplumsal cinsiyet eylem planları oluşturma gibi süreçlerde birbirine destek olduğunu söyleyebiliriz.

1 Yüksek Öğretim Kurumu’nun resmi internet sayfasında yayımlanan 27.08.2018 tarihli Yükseköğretim Kadın Araştırmaları Merkezi listesinde 97 adet merkez yer almaktadır. Listedeki kurumların isimleri incelendiğinde bir kısmının toplumsal cinsiyet ve kadın araştırmaları, bir kısmının ise kadın ve aile araştırmaları merkezleri olduğu görülmektedir: “Tüm Duyurular”, YÖK, 27.08.2018. Erişim adresi: <http://www.yok.gov.tr/web/akademide-kadin-calismalari-birimi/duyurular1> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019). Gökhan Savaş, Senem Ertan ve Fatma Yol’un 2018 yılında yayımlanan “Türkiye’deki Üniversitelerin Kadın Araştırmaları Merkezleri Profili Araştırması” başlıklı makalesinde Türkiye’de 85 üniversitede kadın araştırma merkezinin kurulmuş olduğu ve araştırmaya katılan 57 merkezden 37’sinin 2010 yılı ve sonrasında kurulduğu belirtiliyor (Savaş, Gökhan, Ertan, Senem, Yol, Fatma. 2018. “Türkiye’deki Üniversitelerin Kadın Araştırmaları Merkezleri Profili Araştırması”. *Electronic Journal of Social Sciences* 17/ 68: 1527-1547).

2 Örneğin: Tahaoğlu, Çiçek. “Üniversiteler Cinsel Tacize Karşı Harekete Geçti”. *Bianet*, 19 Aralık 2012. Erişim adresi: <http://bianet.org/bianet/genclik/142905-universiteler-cinsel-tacize-karsi-harekete-gecti?from=bulten> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019); Göker, Zeynep Gülru. “Üniversitelerde Cinsel Taciz Konuşuldu.” *Bianet*, 18 Kasım 2014. Erişim adresi: http://bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/160044-universitelerde-cinsel-taciz-konusuldu?bia_source=rss&utm_content=buffer8190&utm_medium=social&utm_source=twitter.com&utm_campaign=buffer (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

Özgecan Arslan'ın öldürülmesinin ardından, 2015 yılında Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın (YÖK) çağrısıyla Türkiye'nin dört bir yanından toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları alanında çalışan akademisyenlerin bir araya geldiği bir çalıştay düzenlendi. Bu çalıştayın ardından YÖK üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik bir tavsiye niteliğindeki Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesini üniversite rektörlüklerine ilettiler.³ Tutum Belgesi, o güne dek üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği adına yapılan tekil ve bir arada çalışmaların bir sonucu olarak ve henüz bu gibi çalışmalara başlamamış üniversitelerin teşvik edilmesi açısından ivme sağlayıcı bir unsur olarak değerlendirilebilir.⁴

Şüphesiz tüm bu bahsettiklerimiz yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli gelişmelerdir. Ancak, merkez, program ve ders sayılarının artması ya da üniversitelerin bu yönde çalışmalar yapmaya YÖK teşvikiyle başlaması olumlu gelişmeler olmakla birlikte, çalışmalarda salt sayısal bir artışın toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayacağına ya da sağlayamayabileceğinin göz önünde bulundurulması gerekir. Bu sebeple devam eden, yeni başlayan ya da planlanan tüm çalışmaların sadece nicelik değil, nitelik bakımından da değerlendirilmesinin faydalı olacağını düşünüyoruz. Okumakta olduğunuz rapora yön veren araştırma, bu amaç dahilinde, Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan çalışmaları ve geliştirilen ve geliştirilmekte olan politikaları uzman görüşleri ışığında niteliksel bir değerlendirmeye tabi tutmaya, kazanımları ve süreçleri ortaya koyarken, olumsuz gelişmeleri, ihtiyaçları ve de eksiklikleri vurgulamaya çalışıyor.

Dünya Ekonomik Forumu'nun her yıl hazırladığı Cinsiyet Uçurumu Raporu'nun 2018 sıralamasında, Türkiye 149 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır; sıralamada aşağı inildikçe uçurum derinleşmektedir.⁵ Bugün halen Türkiye'de kadınlar, gerek istihdam gerek karar alma mekanizmalarına katılım oranları ile erkeklerin çok gerisinde yer alıyor. Üniversiteler bağlamında düşündüğümüzde, kadınların liderlik ve karar alma pozisyonlarında yeterince temsil edilmediğini, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik kurumsal politika ve toplumsal farkındalığın yerleşmediğini, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik ve ayrımcılığın kurumsal kültürler ve işleyiş ile kariyer gelişimi süreçlerine sirayet edebildiğini, eğitim ve araştırma faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleşmesi yönünde eksikler olduğunu söylemek mümkün.

Türkiye'de bu sorunların aşılması adına, toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları alanında uzman olup araştırma merkezleri ve yüksek lisans programlarında aktif rol oynayan akademisyenler önemli çalışmalar yapıyor. Olumlu gelişmeler bir yana, Türkiye'de üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine uzak uygulamalar da olduğu, eşitliğe yönelik çalışmaların da engel ve zorluklarla ve her seviyede dirençle karşı karşıya kaldığı da unutulmamalı. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık ve dönüşümün uzun, zorlu ve engebeli bir süreç olduğunu göz önünde bulundurmamız, bu gibi çalışmaları başlatan ve devam ettiren kişilerin çalışmalarını sürdürebilmek ve kazanımlarını koruyabilmek için çok çaba sarf ettiklerini unutmamamız gerekiyor. Bu rapora yön veren araştırmayla, Türkiye'de yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair genel bir resim çizmeyi ve de bu resmi uzman görüşleri ışığında eleştirel bir süzgeçten geçirmeyi amaçladık. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığın gelişmesini ve kurumsal dönüşümün sürdürülebilirliğini sağlamayı hedefleyen stratejilerle birlikte, bu yoldaki zorluk ve engelleri de göz önüne sermeye çalıştık. Bu temel değerlendirme araştırmasını, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalar yürüten ve yürütmek isteyenler için yol gösterici olması arzusuyla tasarlarırken, ileride daha geniş kapsamlı araştırma ve uygulama projelerini teşvik etmesini de hedefledik. Avrupa Komisyonu, yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanma-

3 "Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi", YÖK. Erişim adresi: http://www.yok.gov.tr/documents/10279/22712333/YOK_Tutum_belgesi.pdf/ (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

4 YÖK Akademi Kadın Çalışmaları Birimi üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik toplantılar düzenlemeye devam etmektedir. En son 26 Nisan 2018 tarihinde Ankara'da Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği başlıklı bir çalıştay düzenlenmiş, bu çalıştaya yüksek lisans programları ve anabilim dalı başkanları davet edilmiştir. Çalıştayda toplumsal cinsiyet çalışmalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının yöntemleri ile programlar arası dayanışma ve işbirliğini artırmaya yönelik stratejiler de konuşulmuştur. Daha ayrıntılı bilgi için: "YÖK Akademi Kadın Çalışmaları Birimi Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eğitimi Çalıştayı", YÖK, 26 Nisan 2018. Erişim adresi: <http://www.yok.gov.tr/web/akademide-kadin-calismalari-birimi/toplumsal-cinsiyet-esitligi-calistayi> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

5 "The Global Gender Gap Report 2018" [Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Uçurumu Raporu 2018], *World Economic Forum*, 2018. Erişim adresi: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

sına yönelik uzun dönem hedefleri arasında, kadın araştırmacı ve akademisyenlerin işe alım, atama ve kariyer gelişimlerinin önündeki engellerin kaldırılması, karar alma süreçlerinde cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilmesi, bilimsel araştırma ve yenilik faaliyetlerinin toplumsal cinsiyet yönünün geliştirilmesi ve güçlendirilmesinin altını çiziyor.⁶ Şüphesiz tüm bunların mümkün olabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığın geliştirilmesi, güçlendirilmesi ve kurumsal kültüre nüfuz etmesi gerekli. Kısacası kurumsal dönüşümün yapısal değişiklikler ve algı değişikliği gerektirdiğini, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için toplumsal normların da dönüşmesi gerektiğini düşünüyoruz. Zira üniversiteler toplumdan kopuk olmadığı gibi, toplumsal normların oluşturulmasında da önemli rolü olan kurumlardır. Bu sebeple, raporun uzman görüşlerinin aktarıldığı bir sonraki bölümünde görüleceği gibi, bu araştırmada toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik geliştirilen politikalar ile üniversite içi ve dışındaki çalışma ve faaliyetleri birbirleriyle ilişkili olarak ele alıyoruz.

1.1. Araştırma Hakkında

Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Research Worldwide İstanbul işbirliği ile ve Raoul Wallenberg Enstitüsü desteğiyle gerçekleştirilen "Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları" başlıklı araştırma projesinin hedefleri:

(1) Avrupa Araştırma Alanı (*European Research Area*) çerçevesinde yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik gerçekleştirilmiş araştırma ve uygulamalar ile Almanya ve İsveç'ten, Türkiye bağlamına yeni bir soluk getirebileceği düşünülerek seçilen iyi uygulamaların bir envanterini çıkarmak;

(2) Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik gerçekleşmiş ve devam etmekte olan çalışmaları ya da fikri olarak tartışılıp ilk adımlarının atılmasına çabalanan çalışmaların gelişim süreçlerini uzman görüşleri çerçevesinde değerlendirmektir.

Araştırmanın ilk aşamasında Avrupa Araştırma Alanı⁷ çerçevesinde yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik gerçekleştirilmiş araştırma ve uygulama projeleri ile Almanya ve İsveç'ten, yükseköğretim kurumlarında yapılmış iyi uygulamaların bir envanteri oluşturulmuştur. Envanter, Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmiş 17 adet projeye dair bilgi içermektedir. Bunlardan bir kısmı sonlanmış, bir kısmı halen devam etmektedir ve uzman görüşlerine yer verdiğimiz akademisyenlerden bazıları da bu projelerin ekiplerinde yer almaktadır. Söz konusu projeler, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları oluşturma ve uygulama, kadınların STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarındaki varlığını güçlendirme, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaların izleme ve denetim mekanizmalarını oluşturma, bu alanda çalışan kişi ve kurumlar arasında sürdürülebilir ağlar oluşturma ve yükseköğretimde yapılan araştırmalarda toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma gibi pek çok farklı, ancak birbirini bütünleyen amaca hizmet etmektedir. Böylece, bu alanda uygulamalara başlamak isteyen kişi ve kurumlara yönelik yol gösterici araç setleri hazırlanmış, proje amaçlarına göre farklılık gösteren araştırma ve uygulama raporları yaygınlaştırılmıştır. Envanterde ayrıca bu projeler çerçevesinde oluşturulan dijital ağlar, sertifika ve ödül sistemleri ile Avrupa Komisyonu ve Avrupa Araştırma Alanı içinde bilim ve araştırmada toplumsal cinsiyet üzerine geliştirilen uygulamalara ve yeni araştırmalara dayanak olarak kabul edilen araç setleri ve raporlar yer almaktadır. Almanya ve İsveç'teki yükseköğretim kurumlarında yapılmış çalışmalardan seçilen iyi uygulamaların envanteri ise geniş bir yelpazede, bu iki ülke özelinde farklı proje ve uygulamaların çeşitliliği üzerine bir fikir vermektedir. Bu iyi uygulamalar gerek çeşitli raporlarda örnek gösterilen projeler arasından gerekse üniversitelerin kendi sitelerinde ön plana çıkan uygulamalar arasından seçilmiştir. Almanya envanteri, Almanya'daki tartışmaların ve uygulamaların hayata geçişinin yakından izlenmesi aracılığıyla zenginleştirilmiştir. Envanter Research Worldwide İstanbul'un üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Türkiye'de gerçekleştirdiği ve gerçekleştireceği çalışmalara katkı sağlaması amacıyla hazırlanmış olup konuyla ilgilenen okuyuculara kaynak olması için envanterde yer alan seçili projelerin tema ve hedeflerine dair bir genel değerlendirme raporun ekinde sunulmuştur (bkz. Ek 1).

6 "Gender Equality and Gender Mainstreaming in Research" (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Araştırmalarda Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması), *European Commission*, 30 Nisan 2013. Erişim adresi: http://ec.europa.eu/research/era/gender-equality-and-gender-mainstreaming_en.htm (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

7 Daha ayrıntılı bilgi için: "European Research Area" (Avrupa Araştırma Alanı), *European Commission*, 23 Ekim 2017. Erişim adresi: http://ec.europa.eu/research/era/index_en.htm (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

Araştırmanın ikinci aşamasında, Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik geçmiş ve devam etmekte olan çalışmalar ve de tartışılıp ilk adımlarının atılmasına çalışılan çalışmaların gelişim süreçleri uzman görüşleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. 2018 yılı Şubat ve Mart aylarında Ankara, Muğla, Nevşehir, Van ve İstanbul'da yer alan üniversitelerin bazılarında toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde çeşitli projeler başlatan, uluslararası projelere dahil ya da çalışmaların ilk adımlarını atma aşamasında olan 15 akademisyen ile uzman görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Şüphesiz Türkiye'de bu alanda çalışan ve üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik önemli katkıları olan çok sayıda akademisyen ve araştırmacı vardır, ancak araştırma ve saha araştırması süreçlerinin kısıtlılığı ve çalışmanın bir temel değerlendirme niteliğinde oluşu nedeniyle görüşme sayısı 15 ile sınırlı tutulmuştur. Görüşmeciler belirlenirken üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların kurumsallaşma süreçleri, kurumsallaşma mekanizmalarının çeşitliliği, coğrafi çeşitlilik ve kurumsal yapı çeşitliliği gibi unsurlar göz önünde bulundurulmuş, toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmalarının kuruluşu ve sürdürülüşünü farklı açılardan ele almayı mümkün kılan örneklerle yer verilmiştir. Bu açıdan çalışmadan çıkan sonuçların genellenebilir bir niteliği olmadığını da vurgulamak gerekir. Yine de çalışmanın feminist metodolojik duruşuna dayanarak, her öznenin kendi pozisyonundan, süreçleri biricik şekilde deneyimlediği ve öznel deneyimlerin de genellemeler kadar değerli ve bir o kadar "gerçekliğe" ait olduğunun altını çizmek isteriz, "çünkü feminist duruş noktası anlayışında evrensel bir özne değil, öznellikler mevcuttur" (Altınok 2018: 61).⁸ Türkiye'de bir çok üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çok önemli çalışmalar yapılmış ve yapılmaktadır. Bu raporda bunların sadece bir kısmına yer verebildik, ancak geniş çaplı, kapsamlı, hem yerele odaklanan hem de farklı çalışmaları birbiriyle konuşturan bir haritalama çalışmasının gerekliliğini ve bu alanda yapılan her çalışmanın birbirini destekleyeceğini de vurgulamak isteriz.

Araştırma kapsamında görüşülen uzmanların Türkiye'de toplumsal cinsiyet çalışmaları ve politikalarının geliştirilmesine farklı boyutlarda yaptıkları ve yapmayı planladıkları katkılar bir sonraki bölümde özetlenmektedir. Araştırmayı şekillendiren sorular aşağıdadır:

- Türkiye'de bugüne kadar toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal dönüşüm anlamında neler yapılmıştır? Bu çalışmaların başlıca özellikleri nelerdir, aktörleri kimlerdir?
- Toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları merkezleri, yüksek lisans programları ve merkez ve akademisyenler arası dayanışma ağları bu çalışmalarda nasıl bir rol oynamaktadır?
- Bu gelişmelere öncü olmuş kişiler yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eşitliğine ve bu yönde yapılan çalışmalara dair ne düşünmekte, çalışmaları nasıl değerlendirmektedir?
- "Akademide kadın olmak" ne anlama gelmektedir? Toplumsal cinsiyet temelli sorun alanları nelerdir?
- Sürekli olarak üzeri örtülen ya da değinilmeyen konular var mıdır? Varsa nelerdir?
- Farklı eşitsizlik eksenleri toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile nasıl bir etkileşime girmektedir?
- Bu çalışmalar sırasında bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde nasıl dönüşümler görülmektedir ve olası dönüşümleri kadının güçlenmesi ve demokratik katılım ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilişkisi açısından ele almak mümkün müdür?

Araştırmayı yönlendiren konular çerçevesinde, saha araştırması sırasında görüşmecilere sorulan sorular, "Üniversitelerde kadın/ toplumsal cinsiyet politikaları", "Görüşmecinin üniversitesindeki kadın/ Toplumsal cinsiyet politikaları ve çalışmaları", "Akademide kadın olmak", "LGBTİQ+ ve Toplumsal cinsiyet politikaları ve çalışmaları" ve "Öneriler" olmak üzere beş ana konu etrafında yapılandırılmıştır (bkz. Ek 2: Mülakat Kılavuzu). Görüşmeciler, araştırmanın nesnelere ziyade araştırılan süreçlerin aktörleri ve birincil tanıkları olarak görülmektedir; uzman mülakatları bir yandan görüşmecilerin süreçlere eleştirel bir bakış açısı sunmasını amaçlamış, diğer yandan görüşmecilere içinde buldukları süreçleri değerlendirme ve üzerine düşünme imkânı sağlamaya çalışmıştır. Analiz öncesi kodlama çalışması için saha araştırmalarındaki notlar ve mülakat kılavuzunda yararlanılarak taslak bir kod listesi hazırlanmış, bu kod listesi analiz sırasında ayrıntılı hâle getirilmiş, mülakatların deşifreleri niteliksel analiz programı Max.QDA'ya yüklenmiştir. Kodlanan pasajlar kodlama başlıklarının

8 Duygu Altınoluk. 2018. "Kadın Olmak mı, Akademisyen Olmak mı? : İşte Bütün Mesele Bu". *Fe Dergi* 10/ 1: 58-66. Erişim adresi: http://cins.ankara.edu.tr/19_5.pdf (Son erişim tarihi 8 Şubat 2019).

yoğunluğu, araştırma soruları çerçevesindeki önemi ve sahayı yansıtmada anlamında temsil gücü gibi kriterler ışığında bir sınıflandırmadan geçirilip içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu raporun temelini oluşturan analizler, deşifrelerin ve teorik tartışmaların yanında araştırmacıların sahada tuttıkları notlar ile desteklenmiştir.

1.2. Görüşülen Uzmanların Toplumsal Cinsiyet Politikalarında Oynadıkları Roller



“Birincisi [...] toplumsal cinsiyet çalışan ve/ya toplumsal cinsiyet duyarlılığı akademik yaşamının parçası hâline getirmiş olan öğretim üyeleri. [...] Onlar olmasaydı bu işler olur muydu? Hayır.” (Ayşe Ayata 2018)

“Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları: Bir Temel Değerlendirme Çalışması” başlıklı araştırma projesi çerçevesinde, araştırma sorularının ışığında Türkiye’de çeşitli yükseköğretim kurumlarında akademik çalışmalarını sürdüren 15 akademisyen ile uzman görüşmeleri gerçekleştirdik. Uzman görüşmeleri için seçilen akademisyenlerin çoğu her ne kadar kendi araştırma alanlarını kadın ve toplumsal cinsiyet meseleleri bağlamında kurmuş olsalar da hepsinin ortak özelliği, çalıştıkları yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet politikaları çerçevesinde çeşitli faaliyetler sürdürmeleridir. Raporun bu bölümü görüşme yaptığımız “toplumsal cinsiyet çalışan ve/veya toplumsal cinsiyet duyarlılığını akademik yaşamının parçası hâline getirmiş” (Ayşe Ayata 2018) uzmanların toplumsal cinsiyet politikalarında oynadıkları rollerin, uzman görüşmeleri sırasında elde edilen bilgiler ışığında bir değerlendirmesini sunuyor ve araştırma projesi için seçilen görüşmecilerin ve üniversitelerin çeşitliliğine ışık tutuyor. Görüşmecilerin rollerini anlatan bu bölümde, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların ve politikaların tarihsel gelişimi sırasındaki başlıca aktör ve etmenleri de kısaca tanıtmayı amaçlıyoruz.

Tablo 1: Saha Araştırması Kapsamında Yapılan Görüşmeler

Görüşülen Kişi	Kurumu
Ayşe Ayata	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Berna Zengin, Alper Açık	Özyeğin Üniversitesi
Çiler Dursun	Ankara Üniversitesi
Gülriiz Uygur	Ankara Üniversitesi
Leyla Kahraman	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Mary Lou O’neil	Kadir Has Üniversitesi
Özlem Güngör Şahin, Dilek Bulut	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Selda Tuncer	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Sema Sancak	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Şevkat Bahar Özvarış, Türküler Erdost	Hacettepe Üniversitesi
Fatma Umut Beşpınar	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Yıldız Ecevit	Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Akademik Araştırma Alanı ve İlgisi Olarak Toplumsal Cinsiyet (Eşitliği)

“Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları: Bir Temel Değerlendirme Çalışması” başlıklı araştırma projesi çerçevesinde uzman görüşmeleri için seçilen tüm akademisyenlerin ortak özelliği, araştırma alanları ve ilgilerinin toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları çerçevesinde şekillenmiş olması. Örneğin Özyeğin Üniversitesi’nden Alper Açık toplumsal cinsiyet meselesini psikoloji alanındaki çalışmalarında ele alırken, yine Özyeğin Üniversitesi’nden Berna Zengin Arslan toplumsal cinsiyet formasyonunu kadın çalışmaları alanında kadın mühendisler üzerine yazdığı yüksek lisans sırasında edindiğini belirtiyor. Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nden Yıldız Ecevit doktora tezinden bu yana, 1970’lerin sonlarından itibaren toplumsal cinsiyet ile ilgili akademik araştırmalar yaptığını dile getiriyor. 1994 yılında akademi ve kadın hakkında düzenlediği bir atölye çalışmasının sonucunda akademi ve kadın meselesi çerçevesinde hazırladığı “Türkiye’de Kadın Çalışmaları: Durum, Sorunlar ve Gelecek. Akademik Yaşamda Kadın” kitabını örnek olarak gösteriyor. Yine Orta Doğu Üniversitesi’nden Ayşe Ayata 1990’lardan bu yana toplumsal cinsiyet meselesi ile ilgili araştırmalar yapıp tez danışmanlığı yaptığını belirtiyor. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi’nden Özlem Şahin Güngör de Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı’nın ilk asistanı olarak doktorasını bitirdikten sonra Muğla’ya geldiğini anlatırken, kendi akademik çalışmalarına paralel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine üniversitede Ayşe Durakbaşa ile birlikte çalıştığını aktarıyor. Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nden Fatma Umut Beşpinar için toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları, doktora çalışmasından bu yana araştırma ve akademik çalışmalarını sürdürdüğü bir alan.

Toplumsal Cinsiyet Üzerine Dersler Verme

Görüşme yapılan kişilerin akademisyen kimlikleriyle toplumsal cinsiyet politikalarına katkı sağladıkları en önemli alanlardan bir tanesi toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine dersler vermeleri ya da toplumsal cinsiyet ile ilgili meseleleri kendi uzmanlık alanlarında sundukları derslerde öğrenciler ile birlikte ele almaları. Örneğin Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi’nden Sema Sancak 2008 yılında üniversite bünyesinde henüz toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir ders yokken, henüz Yükseköğretim Kurumları Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi de yayımlanmamışken, kişisel çabaları sonucunda sosyal bilimler, sağlık bilimleri ve fen bilimleri fakültelerinde iki ders saatinin toplumsal cinsiyet seminerine ayrılmasını sağladığını dile getiriyor. Öğrenciler arasındaki bilgi alışverişinin de sonucu olarak dersin görünürlüğü artınca, bir havuz dersi açtığını ve böylece dersin bölüm ayrımı olmaksızın tüm öğrencilerin erişimine açık hâle gelmesini sağladığını anlatıyor. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi’nden, akademik çalışmalarını da toplumsal cinsiyet alanında sürdüren Selda Tuncer de sosyoloji ve felsefe bölümleri için zorunlu toplumsal cinsiyet dersi açtığını belirtiyor. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi’nden Özlem Şahin Güngör de üniversitesinin Bolonya Anlaşması’nı imzalamasının ardından Türkiye’den, Avrupa’dan ve dünyada diğer üniversitelerden çeşitli dersleri örnek göstererek kendi kurumunda lisans düzeyinde seçmeli bir toplumsal cinsiyet eşitliği dersi açtığını belirtiyor. Ankara Üniversitesi’nden Çiler Dursun da iletişim ve medya çalışmaları alanında sınıf temelli bir akademik yönelimi olmasına rağmen, doçentlik sonrasında toplumsal cinsiyet temelli bir anlayışın öneminin de farkına vardığını ve 2009’dan itibaren Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı bünyesinde dersler vermeye başlayarak bu alanda etkin olmaya başladığını belirtiyor.

Akademisyenlerin toplumsal cinsiyet konuları hakkındaki dersleri, Sema Sancak örneğinde de görüleceği gibi, kimi zaman üniversite kurumunun sınırlarını aşıyor: Görüşme yapılan akademisyenlerin çoğu akademinin dışında da çeşitli kurum ve kuruluşlarda, bazen sadece belirli bir meslek grubuna hitap eden eğitimler gerçekleştiriyorlar. Sema Sancak için üniversite dışında verilen bu eğitimlerin önemi de oldukça büyük: “[...] sadece adını koymak bile çok önemli: Toplumsal cinsiyet eşitliği. Bir soru işareti uyandırılırsunuz, [...] ve bir farkındalık yaratılırsınız.” (Sema Sancak 2018). Bazı görüşme yapılan akademisyenler, üniversitede öğrenciler dışında başka gruplara da çeşitli formatlarda toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri ve eğitimleri sunuyorlar. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi’nden Özlem Şahin Güngör insan hakları konusunda hizmet içi eğitim verirken, örneğin mobbing başlığı altında atama ve yükseltmelerde toplumsal cinsiyet dengesine dikkat edilmesi gerektiğini de ele aldığını bildiriyor. Bu eğitimlerle yaratılan farkındalık sayesinde, cinsiyet temelli mobbinge karşılaşılan kadın çalışanların kendisine başvurduğunu söylüyor.

(Kurum İçinde) Farkındalık Yaratma, Önyargıları Ortadan Kaldırma ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunu Yaygınlaştırma

Görüşme yapılan akademisyenler için önemli olan bir diğer konu ise toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesini yaygınlaştırmaya çalışmak. Kadir Has Üniversitesi'nden Mary Lou O'Neil üniversitesinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak amacıyla gerçekleştirdiği bireysel görüşmeler ve lobi faaliyetlerinin 2018 yılının üniversite tarafından "Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Yılı" ilan edilmesindeki etkisinden bahsediyor. Kurumlarda farkındalık yaratma ve toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırma amacıyla gösterilen çabaların, dikey ilişkilerin yanında yatay ilişkilerde de, yani farkındalığın iş arkadaşları arasında yaygınlaşmasına yönelik de gösterilmeye çalışıldığı dile getiriliyor.

Bir kurum olarak üniversite dışında üstlenilen rollere bir örnek olarak sivil toplum aktörleriyle kurulan ilişkiler verilebilir. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nden Leyla Kahraman, kadın olarak kadın sorunlarına ve kadın çalışmalarına dair her daim hissettiği duyarlılığı dile getirirken, diğer kadınlara bilgilendirme yapmanın ve kadınları harekete geçirmenin önemini vurguluyor. Yaşadığı kentte STK'lar ile çalışmalar yapan Kahraman, toplumsal cinsiyet politikaları bağlamında üstlendiği temel rolü "basit gibi görünen, ama kurumlara, ilgili kişilere, yetkililere ulaşamayan, erişemeyen, kaynaklara ulaşamayan kadınlar için" destek sağlamak olarak tanımlıyor (Leyla Kahraman 2018).

Birçok görüşmeci akademisyen kimliklerinin yanında sivil toplum içinde çeşitli kadın kuruluşlarında aktif olduklarını belirtiyor. Özellikle Ankara ve İstanbul dışında yapılan görüşmelerde, kadın öğrencilerin, cinsel taciz gibi vakalar sonucunda önce birbiriyle, daha sonra üniversitede kadın ve toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları ile ilgilenen, üniversite dışında da çeşitli kuruluşlarda aktif olan akademisyenlerle daha kolay iletişime geçtikleri söyleniyor. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nden Özlem Şahin Güngör ve Dilek Bulut kadın öğrencilerin, kendilerinin aktif olduğu Karya Kadın Derneği'ni araştırdıklarında hocalarının bu dernekte aktif olduğunu gördükleri için kendilerine ulaştıklarını belirtiyor: "3-4 yıldan beri öğrenciler bizi buluyor. Özlem Hoca'yı, beni ya da [kadın başlığı altında] çalışma yapan diğer kadın arkadaşları 'Hocam, bir dernek varmış, Karya Kadın Derneği' ya da 'Siz toplumsal cinsiyet eşitliği dersi veriyorsunuz' diyerek buluyorlar." (Dilek Bulut 2018) Özlem Şahin Güngör ve Dilek Bulut kadın öğrencileri feminizm ve kadın çalışmaları çerçevesinde topluluk kurabilmeleri için bilgilendiriyor ve cesaretlendiriyor. Görüşme yapılan akademisyenler aynı zamanda kurumları içinde toplumsal cinsiyet konuları ile ilgilenen diğer akademisyenlerle de ağlar geliştirmek gibi çeşitli faaliyetler sürdürüyorlar.

Uzman Bilgisi Desteği: Bir Örnek Olarak Gülriz Uygur

Görüşme yapılan akademisyenler toplumsal cinsiyet politikalarına kendi uzmanlık alanları çerçevesinde çeşitli biçimlerde katkıları sunuyorlar. Ankara Üniversitesi'nden Gülriz Uygur "hukukçu bakış açısında toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı olması zorunlu" (Gülriz Uygur 2018) düşüncesini paylaşırken hukuk kliniği uygulamalarında, üniversitedeki cinsel taciz ve saldırı hakkında bilgilendirme konusunu işlediklerini dile getiriyor. Hukuk kliniğine katılan hukuk fakültesi öğrencileri bütün üniversiteye cinsel taciz ve saldırı konusunda bilgilendirme yapıyorlar. Böylece cinsel taciz ve saldırı ile ilgili bilgilendirme ve bilgilendirme hukuk öğretimının bir parçası hâline gelirken, seçmeli toplumsal cinsiyet eşitliği derslerinin yanında hukuk kliniği uygulamaları ile birlikte hukuk öğrencilerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının olgunlaşması amaçlanıyor (Gülriz Uygur 2018). Hukuk kliniği uygulaması ile, öğrencilerde hukukçu karakteri ile toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının da oluşturulması amaçlarken, bir yandan da öğrencinin bakış açısını ve bilgisini başkalarına da aktarması sağlanıyor. Uygur, aynı zamanda her sene uyum haftası programında, üniversite hayatına ilk adımını hukuk fakültesinde atan öğrencilere toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel taciz ve saldırı hakkında bilgilendirmeler yaptığını ve önemli birimleri tanıttığını bildiriyor.

"Yükseköğretim Kurumları Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi" Sürecine Katılım

Özellikle Ankara'da görüşme yapılan akademisyenler Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet politikalarında oynadıkları rollerden biri olarak "«Yükseköğretim Kurumları Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi» ön hazırlık sürecine katılımlarını dile getiriyorlar. Örneğin Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden Yıldız Ecevit, Ankara Üniversitesi'nden Gülriz Uygur ve HÜKSAM'dan Şevkat Bahar Özvarış bu akademisyenlerden birkaçı. Üçü de tutum belgesinin oluşturulma süreçlerine, proje çerçevesinde görüşmeler gerçekleştirilen bazı akademisyenlerle birlikte katıldıklarını aktarıyor.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planlarını Yürürlüğe Sokan Üniversiteler

Görüşme yapılan kimi akademisyenlerin görevlerini sürdürdükleri üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları yürürlüğe girmiş bulunuyor. Örneğin, Ankara Üniversitesi'nden Çiler Dursun kendi üniversitelerinde yürürlüğe sokulan eylem planı hakkında bilgi verirken, bu plan dahilinde çeşitli araştırma faaliyetlerine katıldığını ifade ediyor. Şevkat Bahar Özvarış da Hacettepe Üniversitesi'nde yürürlüğe giren toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planının gelişim süreci ve uygulaması hakkında ayrıntılı bilgi veriyor. Kadir Has Üniversitesi ve Özyeğin Üniversitesi de yürütmekte oldukları AB projeleri kapsamında üniversitelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları oluşturmuş durumda. Araştırma kurumları ve yükseköğretim kurumları bağlamında düşünüldüğünde, Avrupa Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları (a) toplumsal cinsiyete dayalı önyargıları göz önüne sermek amacıyla ilke, işleyiş ve süreçlerin analizinin yapılmasını, (b) önyargıları ortadan kaldırmaya yönelik stratejilerin belirlenmesi ve uygulamaların hayata geçirilmesini ve (c) hedefleri ve ölçütleri önceden belirlenmiş izleme ve denetim mekanizmalarının kurulmasını sağlayan eylemler bütünü olarak tanımlanıyor.⁹ Sahadan örneklerin aktarıldığı bölümde ayrıntılı olarak anlatıldığı üzere, Türkiye'den bu dört üniversite, katıldıkları uluslararası projeler çerçevesinde ya da kendi kurumsal inisiyatifleri ile eylem planı oluşturmaya yönelik çalışmalar yapmış ya da yapıyor.

Cinsel Taciz Birimlerinin Kurulması ve Kuruluş Hazırlıkları/CTS Ağına Katılım

Görüşme yapılan akademisyenlerin bazıları toplumsal cinsiyet ve kadın meselelerinde araştırma ve ders verme dışında üniversitedeki cinsel taciz ve şiddet ile mücadele konusunda bir tür lokomotif rolü oynuyorlar. Örneğin Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden Fatma Umut Beşpınar ve Yıldız Ecevit kurulum aşamasından bu yana Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Cinsel Tacizi Önleme Birimi'nin (CİTÖB) içindeler: "Çıkan ihtiyacı da biliyorum, nasıl geliştiğini de biliyorum." (Fatma Umut Beşpınar 2018) Yıldız Ecevit'e göre "cinsel tacizle savaşmak için önce üniversitede bir toplumsal cinsiyet eşitliği kültürünün ve ikliminin olması lazım. 'Onu nasıl yaratabiliriz?' sorusuna kadar gelindi. Ben de doğrusu bu sorunun sorulmasında önemli bir rol oynadığımı düşünüyorum." (Yıldız Ecevit 2018)

Görüşmeciler arasında, örneğin Yıldız Ecevit ve Gülriz Uygur gibi, Üniversitelerarası Cinsel Taciz ve Saldırı İşbirliği ve İletişim Ağı'nın (CTS Ağı) kuruluş aşamasında öncü ve o zamandan beri aktif olanlar da mevcut. Türkiye'nin birçok üniversitesinde faaliyet gösteren kadın çalışmaları araştırma ve uygulama merkezleri ve cinsel tacizi önleme birimlerinin içinde olduğu bir habertleşme ve işbirliği ağı olan CTS Ağı'nda yer alan kişiler, 28 Mayıs 2012'de Ankara Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen ilk buluşmadan bu yana her yıl iki kez farklı bir üniversitenin ev sahipliğinde bir araya geliyorlar.¹⁰ Çalıştaylar, ortak amacı toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel tacizi önlemeye yönelik çalışmalar yürütmek olan farklı üniversite çalışanlarının deneyim paylaşmasını sağlarken, CTS Ağı, üniversitelerin birbirinden yönetmeliklerin yazılması ve birimlerin kurulması gibi süreçlerde uzman desteği almasını da sağlıyor. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nden Özlem Şahin Güngör ve Dilek Bulut da üniversitede kadına yönelik taciz ve şiddetle ilgili bir komisyon kurulması sürecini yakından takip edip buna dahil olduklarının altını çizirken, ikisi de özellikle kadın öğrencilerin karşı karşıya kaldığı cinsel taciz vakalarını yakından takip ediyorlar.

(Araştırma) Projeler(i)

Görüşme yapılan akademisyenlerin çoğu üniversitelerde toplumsal cinsiyet politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasının yanı sıra dahil oldukları ya da bizzat geliştirdikleri araştırma projeleri ile bu projelerin çıktılarının ve uygulamalarının yaygınlaştırılmasında önemli rol oynuyorlar. Avrupa Komisyonu Ufuk 2020 programı çerçeve programında üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamalar yapılmasını teşvik eden, yapılan uygulamaları destekleyen ve geliştirmeyi amaçlayan ve bu konuda deneyimli ve deneyimsiz üniversiteler arasında ağlar kurmayı hedefleyen birçok araştırma ve uygulama projesi destekleniyor. Bu projeler hem kurumsal dönüşümün sağlanmasını hem de bu alanda bilgi

9 Daha ayrıntılı bilgi için: "What is a Gender Equality Plan?" (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planı Nedir?), *European Institute for Gender Equality*. Erişim adresi: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

10 2012'de yapılan ilk çalıştayın raporu için bkz. "Üniversitelerde Cinsel Taciz Ve Cinsel Saldırıya Karşı Neler Yapılabilir?" Çalıştayı, *Ankara Üniversitesi Cinsel Taciz ve Cinsel Saldırıya Karşı Destek Birimi*, 28 Mayıs 2012. Erişim adresi: http://cts.ankara.edu.tr/?page_id=202. (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

üretmesini mümkün kılıyor.¹¹ Bu çok uluslu projelerden bir kısmında ortak olarak yer alan akademisyenler de bilgi üretimi ve uygulamalara ön ayak oluyorlar. Örneğin, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde Feride Acar, Ayşe Ayata ve Fatma Umut Beşpınar EGERA (Akademi ve Araştırmada Etkili Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) projesinin Türkiye ayağını yürütürken, Özyeğin Üniversitesi'nden Berna Zengin Arslan ve Alper Açık PLOTINA (Araştırma, İnovasyon ve Eğitim Alanında Cinsiyet Dengesinin ve Katılımın Teşvik Edilmesi) projesinin Türkiye ekibinin yürütücüleri arasında yer alıyor. Ankara Üniversitesi'nden Çiler Dursun, GENOVATE (Araştırma ve Yenilikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Örgüt Kültürünü Dönüştürmek) projesinin Türkiye ekibinin yürütücülüğünü yapmış. Kadir Has Üniversitesi'nden Mary Lou O'Neil, SAGE (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Sistemik Eylem) projesinin Türkiye ekibinin yürütücülüğünü sürdürüyor.

Kimi görüşme yapılan akademisyenler ise üniversite sınırları içerisinde belirli konular hakkında araştırmalar yapıp (örneğin öğrenciler arasında cinsel taciz vakaları hakkında) bu araştırmaların sonuçlarını üniversite yönetimleri ile siyasa oluşturulması sürecinde bilimsel bir dayanak olarak kullanıyorlar. Bu araştırmaların konuları toplumsal cinsiyet eşitliği ve üniversite ekseninde bir durum değerlendirmesi olarak üniversite çatısı altında olanlarla paylaşıldığında, toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde farkındalık yaratmaya uygun bir ortam oluşması sağlanıyor. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nden Sema Sancak da sosyolog olarak toplumsal cinsiyet meseleleri hakkında öğrencilerin algıları üzerine çeşitli araştırma projeleri yaptığını belirtiyor.

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezleri

Üniversite öğrencisi olduğu zamandan bu yana ve bir hekim olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yarattığı durumların farkında olduğunu, akademik çalışmalarında kadın sağlığının sosyal belirleyicileri üzerine odaklandığını belirten Şevkat Bahar Özvarış, Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin (HÜKSAM) kuruluş sürecinde yer almış, bir süre müdür yardımcılığı yapmış ve bugün merkez müdürü olarak görevini sürdürüyor. 2001 yılından bu yana sınırlı imkânlarla üniversite içinde ve dışında HÜKSAM'ı geliştirmeye ve merkezin çalışmalarına meşruiyet kazandırmaya çalıştıklarını belirten Özvarış, bugün üniversite içinde kadınları ilgilendiren tüm konuların HÜKSAM'a yönlendirildiğinin altını çiziyor. Türküler Erdost da HÜKSAM çatısı altında uzman psikolog olarak çeşitli araştırmalar yürütüyor. Sema Sancak, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü, Leyla Kahraman Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü ve Mary Lou O'Neil de Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkez Müdürü olarak görev yapıyorlar.

İdari Kadrodaki Görevler

İdari kadroya bağlı olarak çeşitli üst düzeylerde görev alan bazı akademisyenler, çoğu zaman bu konumlarının üniversitelerde toplumsal cinsiyet politikalarının oluşturulması sürecinde etkili bir araç olduğunu belirtiyorlar. Örneğin Şevkat Bahar Özvarış hem HÜKSAM Müdürü hem de üniversitede senatör olarak toplumsal cinsiyet meselelerinin idari kadro düzeyinde tartışılmasını sağladığını dile getiriyor. Ankara Üniversitesi'nden Çiler Dursun da GENOVATE projesi yürütücülüğünün yanında bölüm başkanlığı, senato üyeliği ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylemi Komisyonu Başkanı gibi görevlerin toplumsal cinsiyet politikalarının oluşturulması ve geliştirilmesinde önemli olduğunu söylüyor. Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde CİTÖB kurucu başkanı Yıldız Ecevit'in ardından Umut Beşpınar, Fen-Edebiyat Fakültesi Dekan Yardımcısı görevinin yanında CİTÖB komisyonunda da yer alıyor.

1.3. Raporun İçeriği ve Okuyucular için Not

Raporun takip eden bölümleri uzman görüşlerinin analizini içermektedir. Sırasıyla üniversitelerde toplumsal cinsiyet politikalarının gelişmesinde rol oynayan etmen ve aktörler, bu süreçleri destekleyen ve zorlaştıran mekanizmalar ele alınacak, sahadan somut örneklerle desteklenecek, daha sonra kurumsal dönüşümün yapı taşlarını oluşturan konular "Akademide Kadın Olmak" başlığı altında ele alınacaktır. Akademide kadın olmak derken yekpare bir kadın öznesinin varlığını varsaymıyor ve yükseköğretim-

11 Ufuk 2020 kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik verilen desteğin ara değerlendirmesi için bkz., "Interim Evaluation: Gender Equality as a Crosscutting Issue in Horizon 2020" (Ara Değerlendirme: Ufuk 2020'de Ortak Husus Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği), *European Commission*, Eylül 2017. Erişim adresi: http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/interim_evaluation_gender_long_final.pdf (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

de toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları ve politikalarından bahsederken toplumsal cinsiyet temelli bir yaklaşımın savunulması gerektiğini düşünüyoruz. Kurumsal dönüşüm kavramını kesişimsellik¹² boyutuyla ele almanın önemini vurgulamak isteriz. Takip eden bölümlerde akademide 'öteki' kadın ve LGBTIQ+ birey olarak var olmakla ilgili sorun, ihtiyaç ve deneyimlere dair uzman görüşlerine yer veriyoruz. Ayrıca, uzman görüşlerinin analizinden hareketle kendi değerlendirmemize yer vererek saha deneyimimizin analizini, sahada bulamadıklarımızı ve geleceğe yönelik önerilerimizi sunuyoruz. Raporda, analizler çerçevesinde tartışılan konular, verilen örnekler ve değerli katılımcıların düşüncelerini yansıtması hedeflenerek kullanılan alıntılar farklı bölüm başlıkları altında tekrar edebiliyor. Okuyucuların, ilgileri yönünde ve ihtiyaçları çerçevesinde seçtikleri bölümü, diğer bölümlerden bağımsız olarak da okuyabilmesini sağlamak adına bu rapordaki başlıklar ve bu başlıklar altındaki metinlerin kendi içlerinde sonuçlanmış konular olarak ele alınmasına önem verdik. Yine de bütünlüklü bir değerlendirme için raporun tamamının okunmasını öneriyoruz.

Saha araştırmasının analizini takiben rapor taslağını görüşmecilerle paylaştık ve 2018 yılının Kasım ayında Research Worldwide İstanbul ve SU Gender işbirliği ile düzenlenen bir çalıştayda araştırma sonuçlarını sunduk. Bu iki süreçte de araştırmaya dair paylaşılan yorum ve öneriler rapora yansıtılmıştır. Çalıştayda araştırmada görüşlerine yer verilen uzmanlar ve üniversitelerde yürütülen çalışmalarda yer alan davetli konuşmacılar üniversitelerinde konu ile ilgili gelişmeleri anlattı ve sonrasında yapılan bir uzman toplantısında derinlemesine tartışma ve geleceğe yönelik önerilerle ilgili konuşma fırsatı bulduk.¹³ Çalıştaydaki tartışmalara dair izlenim ve değerlendirmeye raporun son bölümünde yer veriyoruz.

12 İlk olarak Kimberlé Crenshaw tarafından kullanılan "kesişimsellik" (intersectionality) kavramı kimlik oluşumu ve toplumsal ilişkileri şekillendiren çoklu süreçleri ve bunların ilişkiselliğini ifade etmeye yarayan bir kavram ve yöntemsel araç olarak feminist düşünce ve epistemoloji içinde önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıntılı tartışma için: Crenshaw, Kimberlé. 1989. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: a Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics". The University of Chicago: Legal Forum 140: 139-167.

13 Programdaki sıraya göre çalıştaya sunumlarıyla katkı sağlayanların listesi: Şirin Tekinay, İlhami Alkan Olsson, Zeynep Gülru Göker, Aslı Polatdemir, Yıldız Ecevit, Elif Ekin Akşit, Olcay Karacan, Şevkat Bahar Özvarış, Türküler Erdost, Ayşe Ayata, Mary Lou O'Neil, Bahar Aldanmaz, Alper Açık, Serhat Uyurkulak, Özlem Şahin Güngör, Dilek Bulut, Leyla Kahraman, Selda Tuncer, Ayşe Gül Altınay. Çalıştay programı için bkz. "Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları ve Kurumsallaşma Örnekleri", *SU Gender*. Erişim adresi: <https://sugender.sabanciuniv.edu/tr/gelecek-etkinlikler/%C3%BCniversitelerde-toplumsal-cinsiyet-e%C5%9Fitli%C4%9Fi-mekanizmalar%C4%B1-ve-kurumsalla%C5%9Fma> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019)



2. Uzman Görüşlerinin Analizi

2.1. Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Politikaları

Raporun bu bölümünde görüşmecilerin genel olarak Türkiye'deki üniversitelerde geliştirilen toplumsal cinsiyet politikaları hakkındaki görüşlerinin bir derlemesini sunuyoruz. Uzmanların görüşleri, toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları alanındaki akademik çalışmalar ile üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesine yönelik kurumsal dönüşüm ve farkındalık çalışmalarının eşgüdümlü olarak devam ettiğini ve aşağı yukarı aynı kişiler tarafından yürütüldüğünü gösteriyor. Görüşmecilerden aldığımız bilgiler ışığında kısaca özetlemek gerekirse, üniversitelerde toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları denildiğinde yapılan bilimsel araştırmalar, verilen dersler, yönetilen tezler ile üniversite içi ve dışı eğitim ve farkındalık etkinlikleri kastedilmektedir. Kurumsal dönüşüm adı altında ifade edilen faaliyetler, toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları yapmaya ve uygulamaya yönelik çalışmalar, cinsel tacizi önlemeye yönelik politika belgelerinin oluşturulması ve birimlerin kurulması, personele yönelik hizmet içi eğitimler ve genel olarak kurumsal kültürü eşitlikçi kılmaya yönelik faaliyetler bütününe kapsamaktadır. Raporun farklı bölümlerinde görüleceği gibi görüşmeciler hem akademik alana hem de kurumsal dönüşüme yönelik çaba ve çalışmalarına dair görüş ve önerilerini bildirmiştir. Her iki alan birbirini beslediği için akademik ve politika geliştirmeye yönelik çalışmalar arasında keskin bir ayrım yapılmasının tercih edilmeyeceğini de görüyoruz.

Üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları ile toplumsal cinsiyet politikaları uzmanlar tarafından genel olarak değerlendirildiğinde, önemli çalışmalar yapıldığı ancak hâlâ yolun başında olduğu görüşünün hâkim olduğunu görüyoruz. 1990'lı yıllarda kadın çalışmaları merkezlerinin ve yüksek lisans programlarının kurulması ile özellikle İstanbul Üniversitesi, Ankara Üniversitesi ve ODTÜ'nün öncülüğünde başlayan çalışmaların, 2000'li yıllarda birçok üniversitede merkezlerin kurulması ile yaygınlaştığını, 2000'li yılların ortalarında cinsel taciz ve saldırıyı önlemeye yönelik çalışmaların başladığını ve son yıllarda bazı üniversitelerin kurumsal dönüşüme yönelik Avrupa Birliği projeleri yürütmesi ile politika üretmeye yönelik faaliyetlerin ivme kazandığını görüyoruz. Araştırmamızda kurumsal dönüşüm çalışmalarının fitilini ateşleyen CTS Ağı olduğu ve CTS Ağı'nın üniversitelere "eylemlilik getirdiği" görüşü öne çıkıyor. CTS ve kadın ve toplumsal cinsiyet araştırmaları merkezleri gibi ağların bir diğer işlevinin de bu alanda çalışmalar yapan kişileri birbirinin yürüttüğü çalışmalardan haberdar etmesi olduğu söyleniyor.

Uzmanlar, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde atılan adımları hafife almıyor, ancak yolun başında olduğunun da ısrarla altını çiziyorlar. Henüz Türkiye'de, akademiye toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ulusal bir eylem planının olmaması, yapılan çalışmaların tamamen kurumsallaşmamış olması, çalışmaların birbirinden kopukluğu ve hepsinin derlendiği arşiv ya da veri tabanlarının olmaması gibi eksikliklerin yanında, algı dönüşümünün uzun soluklu bir süreç olması da hâlâ alınacak çok yol olmasına sebep olarak gösteriliyor. Çiler Dursun ve Yıldız Ecevit "toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması" yani *gender mainstreaming* kavramı üzerinde özellikle durulması, bu kavramın ne ifade ettiği konusunda mutabakata varılması ve bütünlüklü politikalar geliştirilmesi ihtiyacı konusunda hemfikirler. Çiler Dursun toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını "sistemli, belli sürece yayılan, planlanmış, birbirini tamamlayan etkinlikler ve somut sonuçlar ve yapısal değişiklikler elde etmeye dönük, akademi içinde stratejik eylem programları" olarak tanımlıyor ve merkezlerin üniversitenin kurumsal yapısına yönelik ana akımlaştırma çalışmalarının dışı dönük farkındalık ve bilgilendirme çalışmalarının gerisinde kaldığını söylüyor (Çiler Dursun 2018).

Yıldız Ecevit'e göre ana akımlaştırma kapsamında yapılması gerekenler arasında öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi almaları, akademik ve idari personele toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitimler verilmesi, cinsel tacizle mücadele birimlerinin kurulması, toplumsal cinsiyet ve kadın araştırma merkezlerinin kurulması gibi birçok farklı faaliyet var. Akademide toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını bir "şemsiye kavram" olarak düşünmeyi öneriyor ve üniversiteyi bir bütün olarak ele alan politikalar geliştirilmesinin önemini vurguluyor. Mary Lou O'Neil da doğup büyüdüğü ve çalıştığı Amerika Birleşik Devletleri'nin aksine, Türkiye'de bireyden çok kurumun önemli olduğunu ve bu sebeple de yönergelerin, strateji belgelerinin düzenlenmesi, birimler kurulması gibi somut politikaların kurumsal dönüşümün olmazsa olmaz parçaları olduğunu söylüyor (Mary Lou O'Neil 2018). Sistematik ve kemikleşmiş sorunlara tekil çözümler üretmek yerine, ortak mücadele ile sistemli, dönüştürücü ve kalıcı çözümler sağlamak için politika üretmeye önem veriliyor. Uzman görüşleri, kolektif ve dayanışma içinde çalışma gerekliliğinin sadece üniversitenin iç paydaşlarını değil, üniversitenin dış paydaşlarını da kapsaması gerektiğini gösteriyor. Görüşmeciler halihazırda eylem planları, cinsel tacizi önlemeye yönelik yönergeler ya da benzer başka çalışmalar yapmış üniversitelerin kazanımlarının, henüz bu alanda çalışmaya başlamamış üniversitelere yol göstermesi gerektiğini ve iyi örneklerin görünür kılınmasının, dayanışma ve hızlı yol alma açısından çok önemli olduğunu söylüyorlar. Kısacası herkesin ortak görüşü "Amerika'nın tekrar keşfedilmesine gerek olmadığı" ve iyi uygulamaların örnek olarak seçilerek uygulamaya geçilen kurumun ihtiyaçlarına göre şekillendirilip tatbik edilebileceği yönünde.

Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Etkenler ve Aktörler



"Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yapılan çalışmalar [...] son 10 senede çok çeşitlendi, çoğaldı ve yaygınlaştı." (Yıldız Ecevit 2018)

Yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının zemininin oluşması ve gelişmesi, tüm görüşmeciler tarafından çok etmenli ve "çok aktörlü" bir süreç olarak (Ayşe Ayata 2018) olarak nitelendiriliyor. Genel olarak üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet (eşitliği) ile ilgili politikaların 2000'li yıllarda gelişmeye başladığını ve bu çalışmaların 2010'dan itibaren ivme kazandığını ve çeşitlendiğini söylemek mümkün.

Toplumsal cinsiyet (eşitliği) politikalarının dokunduğu alanlara daha çok kadın akademisyen ve öğrenciler düzeyinde örnekler verilirken, vurgulanan en önemli meselelerden biri konu hakkında farkındalık sahibi olma ve kolektif hareket etme ihtiyacı. Farklı disiplinlerde akademik çalışmalarını sürdüren kadın akademisyenler, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliğe dair deneyimlerini, feminist değerlere sahip olsalar dahi, bireysel zorluklar gibi algılayabiliyorlar. Yıldız Ecevit'e göre tek tek zorluk yaşayan kadın akademisyenleri üniversitede politika yapacak farkındalık seviyesinde buluşturmak oldukça önemli. Bu, "kendileri için olduğu kadar başkaları için de mücadele" etmek demek anlamına geliyor. Buna bir örnek olarak, çocuk yetiştiren akademisyenlerin bakım ve akademik sorumlulukları arasındaki dengeyi kurmaya çalışırken kendi kendilerine çözüm aramak yerine, hep birlikte kreş başvurusunda bulunmayı tercih etmeleri verilebilir.

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları ile Feminist Çalışmalar Yapan Akademisyenler

Feminist bilince sahip olan, feminist hareket ya da kadın hareketlerinde aktivist kimlikleriyle de yer alan akademisyenlerin üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalarda rolü oldukça önemli. Feminist politika ve toplumsal cinsiyet odaklı toplumsal hareketlerin içinde yürüttükleri tartışmaları bazen 'sırça köşk' olarak tabir edilebilen bir kurum olan üniversiteye bu melez kimlikleri ile birlikte taşıyorlar ve kendi alanlarındaki akademik çalışmalarının yanında üniversiteler için toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili siyasa üretimi açısından bir tür köprü rolü oynuyorlar. Berna Zengin Arslan'a göre toplumsal cinsiyet çalışan akademisyenler bu konuda duyarlı oldukları için ders verme, merkez açma, cinsel taciz ile mücadele komisyonları kurma, kadın çalışmaları topluluklarını destekleme, toplumsal cinsiyet konuları hakkında öğrencilerle iletişim kurma gibi faaliyetlerin başını çekiyorlar. Akademik anlamda toplumsal cinsiyet meseleleri ile ilgili çalışma yapan akademisyenler üniversitelerde kendileri

gibi benzer konularda ya da benzer teorik yaklaşımlar ile çalışmalarını sürdüren meslektaşlarıyla ağlar kurabiliyorlar.

Akademisyen kimliğine aktivist kimliğini eklemiş kadınların yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet politikaları hakkındaki çalışmaları görüşmelerde önemli bir yer tutuyor. 1990'lı yıllarda kurulan birçok kadın çalışmaları merkezinin kuruluş hikâyesinde aktivist-akademisyen kadınlara atıfta bulunuluyor. Fatma Umut Beşpınar, aktivizm ve akademiye birleştiren kadınların uluslararası ağlar ve feminist gruplarla etkileşim hâlinde olmalarının da önemini belirtiyor. 1980'li yıllarda kadın hareketlerinde aktif olan kadın aktivistlerin ve kadın akademisyenlerin üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet (eşitliği) politikalarında oynadıkları rolün yanında, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların bir diğer önemli aktörü 1990'lı yılların ortalarından 2000'li yıllara kadar çeşitli faaliyetler sürdüren kadın sivil toplum kuruluşlarıydı. Fatma Umut Beşpınar kadın sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarının akademideki yansımalarının önemini altını çiziyor. Medeni kanun değişikliği ya da kadına yönelik şiddet gibi konularda kadın sivil toplum kuruluşları ve akademisyen kadınların birlikte çalışma deneyimi kazanmış olmaları buna bir örnek. Sivil toplum kuruluşları ve akademi işbirliği Beşpınar'a göre iki taraf için de karşılıklı olarak öğretici bir süreç olmuş. Toplumun içinden geçtiği bazı dönemlerde belirli meseleler daha görünür oluyor, son dönemde kadın cinayetlerinin ve kadına şiddetin arttığını, kadın karşıtı ve ataerkil söylemlerin yükseldiğini görüyoruz. Ayrıca bu konulara karşı farkındalık da artıyor. Bunların sonucunda akademi de bu konulara geçmişe göre daha fazla eğiliyor. (Fatma Umut Beşpınar 2018) Türkiye'deki kadına yönelik şiddet vakalarına karşı ortaya çıkan reaktif tutumlar, bu vakalar üniversitelerde de görüldüğünde ve vakaların toplumsal görünürlüğü arttığında mücadeleyi daha da hızlandırmış.

Leyla Kahraman'a göre aktivist-akademisyen kadınların dışında, sürdürdükleri teorik çalışmaların yanında alanda da çalışan ya da sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapan akademisyenler, toplumsal cinsiyet politikaları açısından çok daha fazla farkındalığa sahipler, çünkü onlar alan deneyimleri ile üniversite içinde toplumsal cinsiyet çalışmalarını daha iyi yönlendirip sürdürebiliyorlar.

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırma Merkezleri/Anabilim Dalları



“Bu yüzden bu üniversitede kadın araştırmaları merkezini etkin, amacına uygun bir şekilde çalışır hâle getirmek, öğrencilerle doğru ve anlamlı bir ilişki kurabilmek ve bunu güçlendirebilmek için de üniversite yönetiminin size destek olması gerekiyor. Genel olarak birlikte çalışan ekibin aynı dilden konuşan, bu meseleye aynı yerden bakan ve gerçekten bu inanca sahip olan insanlar olması gerekiyor.” (Özlem Şahin Güngör ve Dilek Bulut 2018)

Yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında önemli rol oynayan diğer aktörler üniversitelerdeki kadın ve toplumsal cinsiyet araştırmaları merkezleri ve anabilim dallarındaki akademisyen ve çalışanlardan oluşuyor. Ankara ve İstanbul'daki köklü üniversitelerde kurulan kadın ve toplumsal cinsiyet araştırmaları merkezlerinin yanında Türkiye'deki kamu ve özel üniversitelerin çatısı altında 1990'lı yılların ortasında YÖK desteği ile kurulan (fakat bazıları çoktan kapanmış ya da işlevlerini yitirmiş olan) ve 2010'lu yıllarda sayısı tekrar artan birçok kadın araştırma merkezi bulunuyor. Bu merkezler uzun yıllardan beri “kadın sorunlarının, akademi içinde ve akademi dışındaki sorunların araştırılması, ortaya konması ve ona yönelik bir bakış geliştirmek için” çalışıyorlar (Çiler Dursun 2018). Şevkat Bahar Özvarış, 2000'li yıllarda kurulan HÜKSAM hakkında bilgi verirken bazı merkezlerin kurulmasında kadın araştırmaları alanında çalışan akademisyenlerin üstlendiği harekete geç(iri)me rolüne dikkat çekerken, bu merkezlerin iç potansiyeline de değiniyor. Leyla Kahraman'a göre kadın araştırma merkezlerinin ismi ne şekilde adlandırılmış olursa olsun, üniversite çatısı altında kadın konusuyla özel olarak ilgilenen bir yerin olması oldukça önemli. Kahraman'a göre, merkezlerin kurumsal anlamda var olmalarının yanında bir diğer önemli husus da “merkezlerin gerçekten amacına uygun, aktif, farkında ve bilinçli bir şekilde önce üniversiteyi, daha sonra içinde bulunduğu kenti dönüştürebilmesi, diğer kurumları ve kuruluşları yönlendirmesi.” (Leyla Kahraman 2018)

Üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet ve kadın araştırma merkezlerinin işlevleri hakkında çeşitli görüşler

dile getiriliyor. Çiler Dursun son yıllarda Ankara ve İstanbul dışındaki metropollerde ve Anadolu'daki kamu üniversitelerinde artan hareketliliğin altını çizirken, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma gibi çalışmaların sayıca çok olmadığını, böyle bir adımın ilk örneklerinden birinin Ankara Üniversitesi'nde atıldığını belirtiyor. Buna karşılık, Sema Sancak ise henüz Ankara ve İstanbul'daki üniversitelerde bu konuda hiçbir adım atılmamışken, "taşra üniversitelerinde", örneğin Van'da, toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri hakkındaki meselelerin konuşulmaya başlanmasının, bu ders için üst kademelerden yöneticilerle iletişime geçilmesinin ve akademisyenlerin kendi ders saatlerinin bir kısmını bu derslere ayırmasının "büyük bir başarı" olduğunu düşünüyor (Sema Sancak 2018).

Kadın ve toplumsal cinsiyet araştırmaları merkezlerinin ve anabilim dallarının yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında oynadıkları bir diğer önemli rol ise yüksek lisans ve doktora programları çerçevesinde konu hakkında uzman ve akademisyen yetiştirmek. Özlem Şahin Güngör, Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı'nda asistan olarak çalıştığı zamanlarda merkezin belirli aralıklarla düzenlediği toplantı ve tartışmalara öğrencilerin katılımını desteklediğini ve öğrencileri "yetiştirme" yolunda önemli adımlar attığını dile getiriyor. Bu tarz merkez ve anabilim dallarından yetişen kişilerin, diğer üniversitelerde akademik kadrolara girmesiyle buralarda kadın ve toplumsal cinsiyet çalışmaları ve toplumsal cinsiyet politikalarının temellerinin atıldığı söylenebilir. Bu programlarda yazılan yüksek lisans ve doktora tezleri ile makaleler gibi bilimsel çalışmalar, "kadın akademisyenlerin kariyer merdivenlerini tırmanırken çektikleri zorluklar, işe alınmada karşılaştıkları problemler gibi üniversitenin içindeki kadın-erkek eşitsizliğine dair sorunları" (Yıldız Ecevit 2018) ele aldığı için akademik literatürü zenginleştirirken, bunları dile getirerek toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları için de önemli bir zemin hazırlıyor.

Görüşmelerde lisans sonrası akademik programların yanında üniversite dışına verilen eğitimler, kadın araştırma merkezlerinin diğer bir işlevi olarak tanımlanıyor. Özlem Şahin Güngör, Ankara Üniversitesi'nin Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı'nda asistan olarak çalıştığı yıllarda KASAUM'u destekleyen süreçlerden birinin merkezin "Türkiye'deki çok önemli STK'lar ve birkaç siyasi parti ile toplumsal cinsiyet farkındalığı, güçlendirme ve eğitici eğitimleri" yapması olduğunu ve bilgi aktarımı yapılırken merkezin de çok şey öğrendiğini dile getiriyor (Özlem Şahin Güngör 2018).

Görüşmecilerin çoğu, Türkiye'de kadın araştırma merkezleri arasında, toplumsal cinsiyet duyarlılığı ve eşitliği hakkında sorumluluk üstlenme, cinsel tacizi önleme birimi kurma ya da yönetmeliği oluşturma, kadın odaklı feminist çalışmalar ya da akademik faaliyetler yapma gibi kriterler ışığında bir ayrıma gidilmesi gerektiğini düşünüyor. Bazı kadın araştırma merkezlerinin kadın çalışmaları ya da feminist akademik çalışmalardan ziyade sosyal yardımlaşma, burs bulma gibi faaliyetler sürdürmesi böyle bir ayrım yapılmasının gerekçelerinden biri olarak gösteriliyor. Kadın ve toplumsal cinsiyet araştırma merkezlerinin yönetiminde veya kadrosunda yer alan, misyon ve vizyonunu oluşturan kişilerin toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında uzman olmaları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık ve perspektif sahibi olmaları, bu merkezlerin akademik araştırmalar ve yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında oynadıkları rolü belirliyor.

Merkezlerin "hangi saikle oluşturulduğu" da (Özlem Şahin Güngör 2018) bir diğer tartışma konusu; örneğin saha araştırmasındaki görüşmeler sırasında birçok uzman tepeden bir kararla kurulan ve kolektif bir talep sonucu kurulan merkezler gibi ayrımlar yapıyorlar. Bazı merkezlerin, bütçe, kadro tesisi gibi sorunlarla karşılaşmaları sebebiyle kadın ve toplumsal cinsiyet konularına akademik katkı sunmadıkları ve faal olmadıkları söylenebilir. Aktif bir şekilde çalışan merkezler için yapılan en önemli yorumlardan biri de bu merkezlerin büyük ölçüde bütçe ve kaynaklarını kendileri bulabilen ve böylelikle üniversitenin bütçesine de katkı sağlayan merkezler olması (Özlem Şahin Güngör 2018). Çiler Dursun'a göre kadın ve toplumsal cinsiyet araştırma merkezleri ve anabilim dallarında kimlerin, hangi çalışmaları yapıp ne tür programlar geliştirdiğini izlemek adına sistematik, ayrıntılı bir envanter oluşturulması gerekiyor, ancak henüz böyle bir veri tabanı mevcut değil. Çiler Dursun, böyle bir envanter geliştirilmesinin, büyük resme bakabilmeyi sağlayacağını, kat edilen yolları görmeyi ve geliştirilebilecek stratejiler üzerine düşünmeyi mümkün kılacağını düşünüyor.

Görüşmelerde genel olarak kadın ve toplumsal cinsiyet araştırmaları merkezlerinin kapasite geliştirme çalışmaları yapması gibi öneriler ortaya çıkıyor. Yıldız Ecevit her ne kadar finansal sorunların göz ardı edilemeyecek olduğunu belirtse de, kadın araştırma merkezlerinin "kendi misyonlarını, vizyonlarını" tayin edebilmelerini yapılacaklar listesinde en üst sıraya koyuyor (Yıldız Ecevit 2018). Bu bağlamda, Yıldız Ecevit, merkezlerin kendi üniversitelerinde "kendi yapabileceği şeyleri tayin etmelerinin" kapasite geliştirme açısından oldukça önemli olduğunu düşünüyor (Yıldız Ecevit 2018). Olumsuz bir gelişme ola-

rak nitelendirilen bir konu ise toplumsal muhafazakârlaşmanın bir yansıması olarak bazı merkezlerin kadını aile ile özdeşleştiren bir bakış açısını benimsemesi. Bu konu, Türkiye’de toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmalarının geleceğine yönelik üzerinde düşünülmesi gereken en önemli meselelerden biri olarak öne çıkıyor.

Ağlar

Şevkat Bahar Özvarış’a göre, kadın araştırma merkezlerinin kendi aralarında kurdukları iletişim ve ağlar sayesinde önemli bir etkileşim gerçekleşiyor.¹⁴ Fatma Umut Beşpınar’a göre kadın ve toplumsal araştırma merkezleri ve cinsel taciz birimleri ağlarının (örn. CTS Ağı), öncelikle iletişime geçmek ve bunu sürdürmek için, daha sonra ağ içinde dayanışma sağlamak, gruplar arası güçlenme süreçlerini desteklemek, karşılıklı rehberlik sağlamak, ihtiyaç ve sorunları paylaşmak ve çeşitli konularda deneyim sahibi tarafların deneyimlerini aktarmalarını kolaylaştırmak gibi işlevleri toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulması ve geliştirilmesi yolunda büyük bir açığı kapatıyor.

Kadın Öğrenciler ve Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Öğrenci Kulüpleri



“Üniversite içinde başarılı [bir örnek olarak] ben öncelikle öğrencilerimizden bahsetmek istiyorum çünkü tüm yaptığımız [...] etkinliklerin temel aktörü öğrencilerimiz. Hazırlığından, organizasyonuna [...] her aşamada onlar yer alıyor. Ve onların farkındalıkları da [onlar] alanda, uygulamaların içinde olunca daha çok geliyor.” (Leyla Kahraman 2018)

Yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politika ve faaliyetleri hem talep eden hem destekleyen hem de bazı adımların atılmasına vesile olan bir diğer aktör de (kadın) öğrenciler. Gerek lisans düzeyinde gerekse lisansüstü akademik programlarda öğrenimlerini sürdüren kadın öğrenciler, merkez ve anabilim dallarının etkinliklerine katılırken tartışma konularının öğrenci düzeyinde de konuşulması için aracı rolünü üstleniyorlar. Görüşmelerin bazılarında kadın öğrencilerin, örneğin kadına yönelik cinsiyetçi esprilerden, eril ve aşağılama içeren dilden şikâyetçi oldukları dile getiriliyor.

Özlem Şahin Güngör ve Dilek Bulut’a göre, toplumsal cinsiyet politikaları ile ilgili konuların ve gelişmelerin duyuluyor olması ve yasal düzenlemelerin yürürlüğe girmesi ile birlikte kadın hareketiyle bağlantılı olan ya da (flört) şiddet(i) gibi deneyimler yaşamış ve üniversite hayatına adım atmış öğrenciler, birtakım hakları olduğundan haberdar olmaya başlıyor, böylece bu konuda araştırma yapıyor ve farkındalık kazanıyorlar: “Mesela bize gelen öğrenciler özellikle şunu söylediler: Bizim hukuksal olarak haklarımız ne? Örneğin flört şiddeti yaşadım, uzaklaştırma kararı nasıl çıkartabilirim? Şiddete uğradığımda başvurabileceğim birimler neler?” (Özlem Şahin Güngör & Dilek Bulut 2018) Gerek kadın akademisyenlerin gerekse kadın öğrencilerin yönelttiği “Bu konular hakkında biz ne yapabiliriz?” sorusu toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili “eğitimi, farkındalığı, çalışmayı üniversiteye taşıyan” (A.g.e.) bir soru. Özlem Şahin Güngör ve Dilek Bulut, kadın öğrencilerin kendi üniversitelerinde gönüllü olarak cinsiyetçi dil hakkında yaptıkları çalışmayı, kendi ihtiyaçlarını kendilerinin karşıladıklarının bir göstergesi olarak nitelerken, üniversitenin mevcut mekanizmalarının açığını kapamaya yönelik bir girişim ve çaba olarak değerlendiriyorlar. Bu çalışma sonucunda öğrencilerin çeşitli derslere misafir olup sunum yaptıklarını dile getiriyorlar. Güngör ve Bulut’a göre öğrenciler bu konuda bilinçli olmasaydı, bu çıkarımları yapamayacaklardı ve böyle bir çalışma deneyimi de yaşanmayacaktı. Boğaziçi Üniversitesi’nde öğrencilerin teşvikiyle harekete geçen cinsel taciz ve şiddete karşı mücadele komisyonunu örnek gösteren Güngör ve Bulut, öğrencilerin kurdukları öğrenci topluluklarının bu çalışmalardaki rolünü titizlikle vurguluyorlar. Üniversite öğrencileriyle kurulan bağ ve onları bu konular üzerinde durmaları için teşvik etmek, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının sürdürülebilirliği için oldukça önemli: “Öğrenciler bir

14 “Üniversitelerin kadın araştırma merkezlerini bir araya getirmeyi, birlikte çalışma olanakları, bir iletişim ve bilgi ağı oluşturmayı amaçlayan”, ilki 2014 yılında gerçekleştirilen Ulusal Kadın Araştırma Merkezleri Kongresi merkezler arasındaki etkileşime bir örnek olarak sunulabilir, bkz. “1. Ulusal Kongre”, DEKAUM, 9 Ocak 2018. Erişim adresi: <http://dekaum.deu.edu.tr/1-ulusal-kongre/> [Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019]. İkinci buluşma 24 Nisan 2015’te Eskişehir’de, Anadolu Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleşmiştir.

yol arayışı içindeler aslında. Bir huzursuzluk var yaşanan ortamdan, bu eşitsizlikten. Ne yapabilecekleri konusunda yol arıyorlar. Üniversitelerin gerek kurdukları mekanizmalarla gerek pratikte hayata geçirdikleriyle bu ortamı canlandırmaları ve evrilmeleri çok mümkün.” (Özlem Şahin Güngör 2018)

Fatma Umut Beşpınar da CİTÖB’ün öğrencilerin talepleri doğrultusunda kurulduğunu hatırlatıyor. CİTÖB örneğinde öğrencilerin desteği, internet sitesinin kurulmasını, başvuru prosedürünün (öğrenciler tarafından gönüllü olarak) farklı görsel yöntemler kullanılarak sosyal medya üzerinden paylaşılmasını ve böylece başka kampüslerde benzer yapıların oluşmasına ilham vererek kampüsler arası dayanışma ve güçlenmenin doğabilmesini sağlamış.

Yıldız Ecevit’e göre de üniversitede toplumsal cinsiyet politikaları ile bağlantılı birimlerin kurulması ve çalışmaların yapılmasında, kadın öğrenciler ile kadın ve toplumsal cinsiyet konuları ile ilgili öğrenci topluluklarının büyük etkisi var. Bu kulüp ve gruplar üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ikliminin yaratılmasına katkıda bulunuyorlar: “Çünkü öğrenci toplulukları birçok üniversitede eylem yapıyorlar, cinsel taciz, saldırı varsa onlarla mücadele etmeye çalışıyorlar.” (Yıldız Ecevit 2018) Özlem Şahin’e göre ilgili öğrencilere topluluk kurabileceklerini, farkındalık sahibi akademisyenlerin onlara destek olabileceğini, farkındalık çalışmaları yapabileceklerini aktarmak toplumsal cinsiyet politikaları açısından atılabilecek bir adım: “8 Mart ve 25 Kasım gibi günlerin öneminden, flört şiddetinden, sınıflardaki dilden, hukuksal-yasal haklarından ve bu çalışmaları kampüs içinde [...] toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesi ile ilgili bir kampanya başlatabileceklerinden bahsettik.” (Özlem Şahin Güngör 2018) HÜKSAM’dan Şevkat Bahar Özvarış kadın araştırmaları ile ilgilenen öğrenci topluluklarının organizasyon yapısı merkezden destek istedikleri takdirde merkezin onlara bunu sunabildiğini dile getiriyor.

Üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında yürütülen araştırma ve uygulama projelerinin, yürütücü ekip tarafından öğrencilere aktarılabilmesi için öğrencilerin ilgi alanına yönelik çalışmalar yapılması bir öneri olarak öne çıkıyor. Berna Zengin Arslan ve Alper Açık projelerin öğrencilerin hayatlarına değen özelliklere sahip olmasını büyük bir olanak olarak değerlendiriyorlar.

Feminist Hareket / Kadın Hareketleri



“Kadınların korkunç şekilde katledilmeleri, cezalandırılmaları, tek başına yürüyen bir kadının başına gelenler...[Bu gibi örnekler] ister istemez kadınların safları güçlendirmesini ve bir adım atmasını gerekli kılıyor. Türkiye kadın hareketi bu anlamda çok güçlendi. Birbiriyle çok ciddi dayanışma içinde. Onların üniversiteye yansması var.” (Özlem Şahin Güngör ve Dilek Bulut 2018)

Kadına karşı şiddetle mücadele ve kadının insan hakları gibi kadın ve toplumsal cinsiyet konularında mücadele etmeyi sürdüren Türkiye’deki kadın hareketlerinin, gerek ele aldıkları konuların niteliği gerekse hareketlerdeki aktif aktörlerin üniversitelerle bağı olması sebebiyle, yükseköğretim kurumlarındaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında önemli etkileri olduğu söylenebilir. Dilek Bulut’a göre güçlenen bir hareket olarak kadın hareketi, diğer tüm sosyal çevrelerde olduğu gibi yükseköğretim kurumlarında yaşanan cinsel taciz gibi kadına yönelik şiddet vakalarının önlenmesine ve cinsel tacize karşı mücadeleye büyük destek sağlıyor. Bunun dışında yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları için çaba sarf eden ya da kadın ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışmalarını sürdüren akademisyenlerin feminist hareket ya da kadın hareketleri ile organik bir bağı var. Bu sebeple bu toplumsal hareketler ve bir kurum olarak üniversite içindeki gelişmeler karşılıklı bir dinamizm içinde.

CTS Ağı

Yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet (eşitliği) politikaları konusunda en çok değinilen konu cinsel taciz ve şiddet. Gülriz Uygur ve Leyla Kahraman’a göre yükseköğretim kurumlarında cinsel taciz ile ilgili çalışmaların başlaması 2000’li yılların başlarına denk geliyor. Cinsel taciz ve saldırı meselesi “toplumun kimi kesimlerinde olduğu gibi üniversitelerde de var.” (Gülriz Uygur 2018) Cinsel taciz ile ilgili çalışmalar ilk başlarda çeşitli tepkiler olsa da, kadın araştırma merkezleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında çalışmalar sürdüren, farkındalık sahibi olan kişilerin konunun tartışılması ve görünürlük kazanması için gösterdikleri çabalar sonucu, cinsel taciz konusuna karşı tutum alınması ve konu hakkında farkındalık geliştirilmesi yönünde atılan adımlar hızlandı. Üniversite kurumlarındaki idari görevlerini sürdüren kişilerin de tavırlarını değiştirmeleriyle daha da yol alındı.

CTS Ağı, yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet ve kadın politikaları aktörleri arasında öne çıkıyor. Yıldız Ecevit'e göre, Ankara Üniversitesi'nde bir cinsel taciz vakasından sonra Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı ve KASAUM'daki feminist kadınların birim kurulması ve danışmanlık verilmesi talepleriyle, Gülriz Uygur'un da ön ayak olmasıyla kurulan bu ağ, bugün "Cinsel taciz ile nasıl mücadele edebiliriz?" sorusunu tartışmanın da ötesine geçmiş durumda. Ağa dahil olan akademik ve idari üniversite personelleri, birbirleriyle e-posta grubu üzerinden iletişimde kalmaya devam ediyor ve yılda iki kez farklı bir üniversitenin ev sahipliği yaptığı toplantılarda bir araya geliyor. Yıldız Ecevit'e göre cinsel tacizle mücadele etmek için önce üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği kültürünü ve iklimini oluşturmak gerekiyor. CTS ağı bugün böyle bir kültür ve iklimin nasıl yaratılabileceği sorusuna odaklanan tartışmalar yapılmasını da sağlıyor. Bu ağ içindeki tartışmalar, cinsel taciz ile ilgili çalışmaların ilerlemesinde, birimlerin olmadığı üniversitelerde birimlerin kurulmasında ve üniversitelerin toplumsal cinsiyet eşitliği strateji belgelerinin oluşmasında oldukça önemli bir rol oynuyor.

Gülriz Uygur, YÖK Tutum Belgesi hazırlık sürecinde cinsel taciz ile ilgili önerileri oluştururken, ağ içindeki deneyimlerden ortaya çıkan ihtiyaçlar ve ağda önemsenen meselelerden beslendiklerini dile getiriyor. CTS çalıştaylarında hazırlanan raporların YÖK Tutum Belgesi'nde ele alınan konuların üstünde belirleyici bir etkisi var. Gülriz Uygur CTS Ağı ve YÖK Tutum Belgesi arasındaki bağı şu şekilde kuruyor: "Biz bugün birçok üniversiteye cinsel taciz ve saldırıya karşı bir birim [kurun], kurum [veya] politika belgesi hazırlayın [gibi öneriler ile] arkadaşlarımızla beraber gidebiliyorsak, hem bu ağ sayesinde hem de Tutum Belgesi sayesinde oluyor."(Gülriz Uygur 2018) Prestijli üniversitelerin kendi kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları oluşturmak yolunda attığı adımlar karşısında "Biz de yapalım!" düşüncesinden doğan gelişmeler de, ağın etkileşim yaratma özelliğine örnek gösterilebilir. Gerek CTS Ağı ile etkileşim sonucu gerekse YÖK Tutum Belgesi sonrasında kurulan cinsel taciz önleme birimlerinin üniversiteye en büyük katkısı ise toplumsal cinsiyet duyarlılığı ve bağlılığının kurumsallaşması üzerindeki olumlu etkileri.

Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi (YÖK Tutum Belgesi)

Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kurumsallaştırılması için yönerge ve yönetmeliklerin değiş(tiril)mesi, kurumsal kültürün dönüşümü için oldukça önemli. Yükseköğretim kurumlarındaki rektörlük gibi üst yönetimlerin ve bunları oluşturan kadroların toplumsal cinsiyet (eşitliği) politikalarında kilit bir görevi var: Sıcak bakma, uzak durma, onaylama, destek verme, başvuruları bekletme gibi. Üniversitelerin üst yönetimlerinin tutumu hakkında genel bir yargıya varılması mümkün olmamakla birlikte, çeşitli çekince ve eleştirilere rağmen, görüşmecilerin büyük çoğunluğu 2015 yılında YÖK tarafından rektörlüklere gönderilen Tutum Belgesi'nin, stratejik anlamda üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesinde önemli bir rol oynadığı düşüncesinde birleşiyor. Birçok görüşmeci belgenin düzgün ve sistematik bir içeriği olduğunu düşünüyor. Akademisyenler, kendi kurumlarının çatısı altında cinsel taciz ile mücadele biriminin kurulması ya da toplumsal cinsiyet eşitliği dersinin açılması gibi taleplerini, rektörlüklere YÖK tarafından gönderilen bu resmi belgeye dayanarak dile getirmenin, onlara yasal bir zemin sunduğunu söylüyorlar. Belge, üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme ve uygulama iklimini güçlendirme yolunda ön açıcı bir potansiyele ve YÖK'ten geldiği için de bağlayıcı bir karaktere sahip. Şevkat Bahar Özvarış'a göre belgenin hazırlanma sürecindeki çalışma gruplarında konuşulan meseleler genel olarak yapılması gerekenleri ortaya koydu ve böylelikle toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda yapılacaklara ciddi bir dayanak oluşturdu. Örneğin bazı görüşmeciler üniversitelerinde cinsel taciz ile ilgili komisyonların hazırlık süreçlerinin bu belge sayesinde hızlı bir sürece girdiğini belirtiyorlar. Belge, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği derslerinin önemini de belirgin bir şekilde yöneticilere gösterdi.

Avrupa Birliği ve Uluslararası Normlar

Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler gibi devlet üstü yapıların uygulamaya koyduğu ve hedef olarak belirlediği siyasa çerçeveleri ya da uluslararası sözleşmeler, Türkiye'deki üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulması, uygulanması ve geliştirilmesi yolunda rol oynayan başka etmenler olarak gösteriliyor. Örneğin, kimi üniversitelerdeki akademisyenler, YÖK Tutum Belgesi öncesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği derslerini Bolonya Anlaşması'na referansla ve kişisel çabalarıyla açabilmiş. Bir diğer önemli husus ise bu kuruluşların verdiği fonlarla yürütülen proje ve çalışmalar. 1990'lı yıllardan bu yana Birleşmiş Milletler ya da Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı gibi kuruluşların ya da çeşitli

Avrupa ülkelerinin büyükelçiliklerinin toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında yapılacak çalışmalara verdiği hibelerle yapılan proje ve uygulamaların günümüzdeki çalışmalara bir arka plan oluşturduğu bazı görüşmeler tarafından dile getiriliyor. Çiler Dursun'a göre Ankara ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi gibi yükseköğretim kurumlarının AB projelerine dahil olmasıyla birlikte, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını ciddiye alan hareketlerin başlamış olması, üstünde durulması gereken bir konu.

Örneğin bazı görüşmeler yaygın olarak İstanbul Sözleşmesi olarak anılan Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin Türkiye'de kadına yönelik şiddet hakkında "bir sürü soru işareti, yeni farkındalık ve duyarlılıklara" yol açtığını belirtiyor (Ayşe Ayata 2018). İstanbul Sözleşmesi ile birlikte masaya yatırılan tartışma konuları ile birlikte, üniversitelerdeki taciz meseleleri ve bu yöndeki çalışmaların da önemi öne çıkıyor.

Berna Zengin Arslan ve Alper Açık, bazı AB projeleri ve Ufuk 2020 fon programı çerçevesinde, toplumsal cinsiyet ve bilim konusunun yerinin giderek sağlamlaştığından bahsediyorlar. Görüşmelerin çalıştıkları üniversitelerde, EGERA, PLOTINA, GENOVATE ve SAGE gibi AB'nin akademide toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefiyle fonladığı projeler yürütülüyor. Mary Lou O'Neil bu gibi projelerin, üniversiteler arasında toplumsal cinsiyet eylem planı hazırlamada deneyim aktarımı yapmak için köprüler kurduğunu, biçimsel anlamda bir "mentorluk" işlevi görerek 1980'lerden beri birçok farklı aktörün altyapısını oluşturduğu üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına katkı sağladığını vurguluyor. Üniversitelerin dahil oldukları bu uluslararası projeler, üniversitelerin uluslararası çapta tanınırlıklarını ve prestijlerini artırabilirken, cinsiyetler arası ücret farkı gibi tartışmaları kurumların gündemine sokabiliyor. Ayrıca, bu projelerin getirdiği yükümlülükler ve sorumluluklar, genelde gönüllülük ve kişisel/kolektif çabalarla yürütülen çalışmalara kıyasla, bu kapsamdaki toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını yapısal bir karaktere büründürüyor.

• Destekleyici Mekanizmalar ve Süreçler

Dış Etmenler: Avrupa Birliği ve YÖK Tutum Belgesi

Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletler kapsamında yapılan ana akımlaştırma çalışmalarının Türkiye'deki çalışmaları meşrulaştırıcı bir etkisi olduğu araştırmanın önemli bir çıktısı. Üniversitesinde toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı geliştirme çalışmaları yapmış görüşmecilerden biri bugün AB'nin etkisiyle ana akımlaştırma çalışmalarının şirketler dünyasında da popülerleşmesinin, benzer bir dil kullanıldığına üniversitede yapılan çalışmalarda muhatap bulmayı kolaylaştırdığından bahsediyor. AB'nin son yıllarda art arda çağrı açtığı akademide toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hibe programları da bu gibi çalışmalara önemli ölçüde maddi destek sağlıyor. Üniversitelerde yapılan çalışmaları 2015'ten bu yana destekleyen ve meşrulaştırdığı söylenen bir diğer etmen de YÖK Tutum Belgesi ve YÖK'te bu konuda çalışan bir birimin olması.

Yönetimin Desteği: Madalyonun İki Yüzü



"Bir yandan bu da çok aslında [yorucu]. Kolay gibi görünüyor, ama tepedeki yöneticilerin ikna olmadığı, kayıtsız kaldığı ya da gereksiz bulunduğu durumlarda iş duruyor. Onun için sürekli olarak, öncelikle [çalışmaların önemini] onlara anlatmak [gerekli]. Halbuki aşağıda, daha kolay ikna olabilen, kendisini bu sürecin içerisine dahil edip motive edilebilir bir akademik kitle de var. Tepe noktalara rezonans sağlayamadığınız zaman, onlara erişmek zorlaşıyor."
(Çiler Dursun 2018)

Üniversitenin içindeki destek mekanizmaları söz konusu olduğunda, görüşmecilerin büyük çoğunluğu başta rektörlük olmak üzere yönetim kadrosunun desteğini almanın önem ve gerekliliği konusunda hemfikir. Uzmanlar, rektörlerin yapılan çalışmalar hakkında bilgilendirilmesinin ve rektör ve dekanların bu yolla çalışmaların fayda ve etkileri konusunda ikna edilmesinin çalışmaları yürüten birimlere destek vermelerini sağlayacağını düşünüyor. Örneğin, eylem planı geliştirmekte olan bir görüşmecimiz, dekanlar, yönetim kurulu ve senato üyeleri gibi stratejik paydaşları ikna etmenin ve üniversite içinde

politika geliştirirken lobicilik faaliyetleri yapmanın gerekliliğinin altını çiziyor. Çalışmaların meşruiyet kazanması için yaptırım gücü de olan yöneticiler tarafından benimsenmelerinin önemli olduğu vurgulanıyor. Benzer şekilde, başka bir görüşmeci de yukarıdan aşağıya verilen desteğin çalışmalarını kolaylaştırdığını, özellikle rektörden alınan yazılı desteklerin üniversitenin genelini de çalışmalara katmayı, örneğin ilgili hocaları komisyonlara atamayı mümkün kıldığını belirtiyor. Örnek vermek gerekirse, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nde kurulan eşitlik biriminde yer almak üzere her birimden bir kadın, bir erkek olmak üzere 30 kişi rektörlüğün desteği sayesinde görevlendirilmiş. Madalyonun diğer yüzünde ise yöneticilerin ikna olmadığı durumlar var. Yönetim desteğinin varlığı çalışmalarını hızlandırır ve kolaylaştırırken, olmaması da çalışmaların tamamen durması anlamına gelebilir.

Uzmanlık ve Dayanışma: Merkezler

Üniversitede bir toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları merkezi ya da anabilim dalı olması ve orada görevli akademik kadronun uzmanlığı, üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları destekleyen en önemli mekanizmalar arasında sayılıyor. Merkezin görünürlüğü, üniversitenin uluslararası akreditasyonuna katkıda bulunuyor olması, merkez tarafından yapılan işlerin rektörlük tarafından biliniyor ve benimseniyor olması çalışmalarının daha fazla desteklenmesi anlamına geliyor. HÜKSAM örneğinde olduğu gibi merkez yönetim kurullarının çokdisiplinli yapısı, çalışmaların farklı uzmanlık alanlarından akademisyenler tarafından desteklenmesi açısından faydalı oluyor. Örneğin Ankara Üniversitesi'nde hukuk fakültesi olması ve fakülte üyelerinin toplumsal cinsiyet ve cinsel taciz çalışmalarında öncü rol oynaması, gerektiğinde uzmanlığı üniversite içinden alabilmeyi sağlıyor. Eylem planı gibi ana akımlaştırma çalışmalarını üstlenen akademisyenlerin üniversite içinde merkez ya da birim yöneticiliği ya da diğer yönetsel pozisyonlarda olması çalışmalarını olumlu etkiliyor. Merkezlerin varlığı bu alanda çalışan akademisyenleri bir araya getirmeleri ve bir görüşmecimizin söylediği gibi "akademik hayatın yalnızlığının aksine" yeni alanlar yarattıkları için de değerli bulunuyor.

"Akıllı bir savunuculuk" ve Empati

Çalışmaları yapanların üniversitedeki paydaşları ikna ederken kullandığı dil ve uyguladığı stratejilerin de önemli olduğu vurgulanıyor. Örneğin, bir görüşmecimiz, savunuculuk sürecini akıllıca yönetmenin karşı tarafı gerçekten niyetinizin iyi olduğuna, işe yarar bir şey yaptığınıza inandırmaktan geçtiğini söylüyor. Görüşmeciler bizzat yaşadıkları deneyimlerin ışığında ajite edici ve agresif değil, ikna edici ve olumlu bir dil kullanmanın, üniversite paydaşlarıyla empati kurmanın gerekliliğinden bahsediyor ve çalışmalarını yapan kişilerin olumlu karakter özellikleri olması ve birlikte çalışan ekibin uyumlu olmasının önemini vurguluyorlar. Bazı çalışmaların dirençle karşılaşarak engellenmesini önlemek için adım adım ve temkinli bir strateji izlenmesinin önemini altı çiziliyor.

Üniversite İçinde ve Dışında Dayanışma

Üniversitede yapılan çalışmalar konusunda bilgilendirmeler yapmanın, üniversite paydaşlarının yapılan çalışmaları sahiplenmesi ve onlara katkıda bulunması için gerekli olduğu görüşü dile getiriliyor. Akademisyenlerin uzmanlıkları çerçevesinde çalışmalara destek olması, idari ve akademik kadro arasında toplumsal cinsiyet üzerinden bir dayanışmanın oluşması sadece çalışmalarını etkili kılmak için değil, gerçek bir dönüşüm sağlamak için de önemli bulunuyor. Dayanışma, üniversite içini olduğu kadar, üniversitenin dışını da kapsıyor. Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi ve Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nde yapılan çalışmaların yaşanılan kenti de kapsadığını öğreniyoruz. Üniversiteler arasında dayanışma söz konusu olduğunda ise CTS Ağı'nın belirleyici olduğu görülüyor. CTS Ağı'nın gerek merkez ve birimleri birbirlerinin faaliyetlerinden haberdar etme ve birlikte yol almayı sağlama gerekse deneyim aktarımı yapılmasını sağlama açısından sağladığı destek platformunun çok önemli olduğu dile getiriliyor. Fatma Umut Beşpınar, birbirine rehberlik sağlamanın bir kişinin diğerlerine bir şeyler öğretmesi olarak değil, karşılıklı bir rehberlik ve dayanışma süreci olarak düşünülmesi gerektiğinden bahsediyor:

"Çünkü enerjimizi birbirimizi tanımak [için kullanıyoruz]. Olumlu anlamda kullanıyorum: İhtiyaçlarımızı karşılamakta birbirimize [...] rehberlik sağlıyoruz, ama her birimiz birbirimize bu yolla destek sağlayabiliriz. Yani 'Bir rehber var ve diğerleri ondan yararlanacak' gibi değil. Sanki her birimiz karşılıklı bir rehberlik sağlama dönemi yaşıyoruz: Birbirimizle ihtiyaçlarımızı, sorunlarımızı paylaşıyoruz, bizden önce yol alanlar deneyimlerini bizlerle paylaşıyorlar." (Fatma Umut Beşpınar 2018).

• Zorlaştırıcı Mekanizmalar: Engel ve Sorunlar



“Bir [konu da] bazı kişilerde bu alanda çalışsa bile, toplumsal cinsiyet eşitliği algısının tam olarak oturmamış olması. O farkındalığa sahip olmamaları. Hâlâ içlerinde bir yerde gizli saklı bir ataerkil kodlama var ve bu kodlamanın üzerinden gelememeleri. [Bu konu]alanda yapılan çalışmalara da zarar veriyor [...] Dolayısıyla bu alanda olması gereken kişiler gerçekten, bu [toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında] farkındalığa sahip olan kişiler olmalı.” (Leyla Kahraman 2018)

Kurumsal Kültürün Dönüşümü Önünde En Büyük Engel: Önyargılar

Üniversitede yapılan çalışmaların önündeki en büyük engeller arasında (eril) kurumsal kültüre nüfuz etmiş önyargılar geliyor. Toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları ile uğraşmanın “gereksiz ve boş işler” gibi algılanmasına da sebep olan önyargılar, geliştirilmeye çalışılan politikaların ve kadın akademisyenlerin önüne çıkabilen doğrudan ya da dolaylı engellerin sebebi olabiliyor. Kişilerdeki farkındalık eksikliği sadece dönüşüme karşı çıkmak şeklinde değil, dönüşümü gerektirecek hiçbir sorun olmadığını savunmak şeklinde de ortaya çıkabiliyor. “Bizim üniversitemizde böyle bir sorun yok” diyen kişiler, cinsiyete dayalı veriler toplanıp analiz edildiğinde, sonuçları hayretle karşılayabiliyor. Bazı durumlarda ise üniversitedeki çalışmaların “sözde desteklendiğini”, pratikte ise dolaylı engellerle karşılaştığını öğreniyoruz. Örneğin, senatoya başvurusu yapılan politikalara uzun süre cevap verilmeyebiliyor, yönetmelikler hazırlanıyor, ama uygulamaya geçilme aşamasında süreç tıkanabiliyor ya da mekanizmalar her zaman işlevsel kılınmayabiliyor.

Birden fazla görüşmecimiz en fazla dirençle karşılaştıkları konulardan birinin atama ve yükseltmelerde pozitif ayrımcılık konusu olduğunu söylüyor. Raporun “Akademide Kadın Olmak” başlıklı bir sonraki bölümünde detaylandırılacağı gibi, liyakat temelli akademik ilerlemenin toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden nasıl etkilenebileceğine dair farkındalık eksikliği olduğuna ve bu konudaki teamülülür kırmanın çok zor olduğuna dair yaygın bir görüş var. Bu konuda sadece erkeklerin değil, kadınların da sert duvarlar örebildiğini öğreniyoruz. Konuşulması güç olan bir diğer konu ise LGBTIQ+ politikaları; görüşmecilerin neredeyse hepsi yaptıkları çalışmalarda bu boyutun eksik kaldığını, bunun bir sebebinin de bu alanda karşılaşılabilecek engellerin fazlalığından dolayı otosansür yapmalarından kaynaklandığını söylüyor.

Önyargılar, akademisyenlerin üniversite dışındaki faaliyetlerini de olumsuz etkileyebiliyor. Örneğin, bir görüşmecimiz toplumsal cinsiyet konusunda farkındalık eksikliği ve ataerkil zihniyetin baskısından dolayı kendisinin bazı kesimlerce din ve aile karşıtı bir “feminist” olarak algılandığını ve bu durumun çalışmalarına engel teşkil ettiğini anlatıyor. Özetle görüşmecilerimizden birinin de dediği gibi zihniyet dönüşümünün sihirli değnekle yapılamayacağını kabul etmek ve sabırlı olmak gerekiyor.

“Adımızı mı çıkaracaksınız?": Cinsel Tacizi Önleme Çalışmaları

2000’li yıllarda üniversitede cinsel taciz ve saldırıyı önlemeye ve bu alanda mücadeleye yönelik çalışmalar başladığında gerek akademik çevreden gerek öğrencilerden çok tepki alınmış. Olumsuz tepkiler konunun konuşulmasından rahatsızlık duyulmasından bu konuda araştırma ya da çalışma yapanların üniversitenin adını lekelemeye çalıştıkları yönünde eleştirilmelerine kadar uzanmış. Her ne kadar bugün cinsel taciz birimleri birçok üniversitede kurulmuş ve YÖK Tutum Belgesi bu konuda bir tavsiye metni niteliği oluşturmuşsa da, tepkilerin bugün tamamen son bulduğunu söylemek yanlış olur. Görüşmelerde cinsel taciz ve şiddet konularının üstünün kapatılmaya çalışıldığından, bazı durumlarda birimler kurulmadan önceki yöntemlerle, yani örtbas etmek ya da araboluculuk yolu ile geçiştirilmeye çalışıldığından bahsediliyor.

Maddi ve Manevi Kaynakların Eksikliği



“Herkesin kendi koşuşturmacası ve ders programı var. Bizim, yeri geldiğinde, bir yönetim kurulu toplantısı planladığımızda bile çok çaba sarf etmemiz gerekiyor. Kaldı ki bu eylem planı bayağı bir zaman ve emek ayırmak demek. Bu kaynakların olmaması [bu tarz çalışmaların] belki daha etkin bir şekilde uygulanamamasını ve izleme, değerlendirmesinin de yapılamamasını beraberinde getiriyor.” (Şevkat Bahar Özvarış 2018)

Çalışmaları zorlaştıran bir diğer husus da maddi ve manevi kaynakların eksikliği. Maddi engeller arasında merkezlerin finansal kaynak sorunları ve kendilerine ait bütçelerinin olmaması sayılırken, ofis ya da çalışma alanı gibi eksiklikler de dile getiriliyor. Ancak görüşmecilerin neredeyse hepsi tarafından vurgulanan ve finansal kaynak eksikliğinden daha da önemli olan görüşmecilerin neredeyse hepsi tarafından paylaşılan bir diğer zorluk, insan kaynağı sorunu ve bunun beraberinde getirdiği manevi destek eksikliği. Maddi ve manevi özveri gerektiren çalışmaları sahiplenecek personel sayısının azlığının yanında, var olan personelin emeklerinin karşılığını maddi ya da manevi olarak alamaması da bir sorun olarak dile getiriliyor. Özellikle İstanbul ve Ankara dışındaki üniversitelerde görev yapan akademisyenler, çalışmalara başladıkları ilk yıllarda çok yalnız kaldıklarını ve yeterince destek göremediklerini anlatıyorlar. Birçok üniversitede merkezlerin çalışmalarını yürüten akademik personel bunu gönüllü olarak yapıyor ve akademik ve idari sorumlulukların yanında üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları da yürütmeye çalışıyorlar. Bütün bu çalışmanın az sayıda insan tarafından gönüllü olarak yürütülmesinin zorluğundan ötürü merkezlerde yarı ya da tam zamanlı uzman istihdam edilmesi bir ihtiyaç olarak öne çıkıyor: “İnsanların zaten bir sürü yapması gereken iş varken akademik hayatın zorluğunda ve diğer gündemler [sebebiyle], [onları] gönüllü işlere teşvik etmek de zor oluyor. Yaptıkları işin karşılığını almak istiyor insanlar haklı olarak. Sürekliliği sağlamak ancak insan katılımıyla olur, yoksa komisyonlar kurulur. Bunun yolu da emeğin karşılığını vermek. Üniversitelerde henüz öyle bir anlayış yok.” (Çiler Dursun 2018)

İnsan kaynağı gerekliliği bir yana, var olan çalışmaların hafife alınmaması, bunları birilerinin “boş zaman doldurmak” için yaptığı işler gibi görülmemesi de görüşmecilerin dile getirdiği ihtiyaçları arasında. Çalışmaların hafife alınması, sadece çalışmaların meşruiyetini zedelemiyor, aynı zamanda toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmalarının herkes tarafından yapılabilecek bir şeymiş gibi algılanmasına ve bu alanda hiçbir uzmanlığı olmayan kişilerin yapılan çalışmalara zarar dahi verebilecek faaliyetler yapmasına sebep olabiliyor. Bu sebeple Gülriz Uygur, akademik kültür çerçevesinde bu anlayışın değişmesi gerektiğini ve toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmalarının “bir bilim alanı [ve] bir bilgi alanı olduğunun farkında olunması” gerektiğini söylüyor. “Toplumsal cinsiyet çalışayım, o da öyle olmuş olsun” şeklinde anlayışlardan uzaklaşmak gerektiğini düşünüyor (Gülriz Uygur 2018).

“Yukarıdan gönderildiler”

“Ne zaman ki insanların gerçekten alanına gidiyorsunuz [...] ancak orada bir dönüşüm gözlemeye başlıyorsunuz.”

AB tarafından eylem planı yapmak üzere fon alan projeleri gerçekleştiren görüşmeciler, proje hedeflerini üniversitenin farklı paydaşlarına anlatıp benimsetmeye çalıştıklarında “yukarıdan görevlendirildiler” gibi bir algı oluşabildiğini söylüyor. Bunu kırmanın tek yolunun, sabırla, yapılmaya çalışan değişikliklerin anlatılması, projenin herkese tanıtılması, sık sık toplantılar yapılması ve üniversite paydaşlarının hedeflenen dönüşümün bir dayatma değil, herkesin faydasına olacak bir dönüşüm olduğuna ikna edilmesi olduğunu söylüyorlar:

“Mesela ben projeyi nasıl tanıtırım? ‘Gidelim, bölümlerde anlatalım.’ dedik. Orada birebir konuştuğumuz zaman [ortaya] daha net bir şey çıkmaya başladı. Yani çok iyi bir etkileşim oluyor bence. [...] O zaman [...] görüyorsunuz bu konuda derdi olan [...] bir sürü hoca da var. Özellikle kadınlar.”

Çözüm olarak, kartopu yöntemi kullanmanın, yani eylem planı çalışmalarını önce çalışmayı benimseyeceğini düşündükleri kişilere anlatıp onların da kendi arkadaşlarına anlatmasını rica etmenin işe yarayabileceğini düşünüyorlar. İnsanlarla konuşup onları ikna etmenin, yapılanların kimseyle zıtlaşma amaçlı değil, herkesi desteklemeye yönelik bir dönüşüm olduğunu anlatmanın, önyargıların kırılmasını sağladığı deneyimlenmiş.

Merkez Enflasyonu ve “Kötü uygulamalar”

“Göstermelik çalışmalar” yapan ya da toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi olmayan bazı akademisyenler ve merkezlerin “kötü uygulamalarının” yaygınlaşmasının, toplumsal cinsiyet ve feminizm alanında çalışmalar yapan çoğu görüşmeci için endişe verici olduğunu görüyoruz. Kadın çalışmalarının bir anlamda popülerlik kazanması ve arka arkaya merkezlerin açılması, ancak bu merkezlerde görev alanların bilgi ya da farkındalık eksikliği, bazen birtakım çalışmaların “yaptık, oldu” şeklinde gerçekleşmesine ve bu tavrın da kötü uygulamaların önünü açmasına dair duyulan kaygı çokça dile getiriliyor. Bazı merkezlerin kuruluş aşamasından sonra atıl kaldığı, bazılarının ise toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden uzak, muhafazakârlaşmanın da etkisiyle kadını aileyle özdeşleştirilen bir anlayış çerçevesinde işlev gördüğü, bazen de tepeden inme yönetim kurulu atamalarıyla toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olmayan akademisyenlerin merkezlere atandığı; tüm bunların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları ve kazanımları olumsuz etkilediği düşünülüyor.

Kaynak ve personel sorununa kıyasla bu gibi sorunları çözenin daha zor olduğu ve misyon sapması ya da misyon eksikliğinin kötü uygulamaların yaygınlaşmasına sebep olacağı endişesi, iyi uygulamalarının paylaşılmasını ve görünür kılınmasını daha da elzem hâle getiriyor. Bir görüşmeci, üniversiteler ve kadın çalışmaları birimleri arasında yapılan işler açısından hiyerarşi yokmuş gibi davranmanın üniversiteler arası ağlarda kötü uygulamaların baskın hâle gelmesine yol açabileceğini düşünüyor; aksine yapılması gerekenin iyi uygulamaların varlığını kabul etmek, onları görünür kılmak ve onlardan öğrenmek olduğunun altını çiziyor. Bu çerçevede, bir sonraki bölümde, başka üniversitelere ve bu üniversitelerde çalışan akademisyen, öğrenci ve idari kadro çalışanlarına ilham vermesini ve cesaretlendirmesini umarak, seçilen üniversitelerde yapılan çalışmalardan somut örnekler aktarıyoruz.

2.2. Sahadan Örnekler

Tablo2: Görüşmecilerin Üniversitelerindeki Gelişmeler¹⁵

ÜNİVERSİTE	MERKEZ/ ANABİLİM DALI / YÜKSEK LİSANS PROGRAMI	CİNSEL TACİZ YÖNERGE/ YÖNETMELİĞİ	CTS BİRİMİ	EYLEM PLANI
Kadir Has Üniversitesi	Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi	Var	Var	Var
Hacettepe Üniversitesi	Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi	Senatoda onay aşamasında	Kurulma aşamasında	Var
ODTÜ	Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı (YL programı)	Var	Var	Yok
Ankara Üniversitesi	Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi	Var	Var	Var
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi	Var	Kurulma aşamasında	Yok
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi	Yok	Yok	Yok
Özyeğin Üniversitesi	-	Yok	Yok	Var
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi	Var	Var	Yok

15 Tabloda eylem planı ile kastedilen üniversite senatosu ya da üst karar alma mekanizmaları tarafından onaylanmış, planlı, bağlayıcı ve sürdürülebilirliği tanımlanmış süreç ve mekanizmalar bütünüdür. Eylem planı “yok” olarak işaretlenen üniversitelerde de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Raporda eylem planından bahsedilirken referans alınan mekanizma için bkz. “Step 11: Launching gender equality action plans” (11. Adım: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planlarını Başlatmak), EIGE. Erişim adresi: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/step-11-launching-gender-equality-action-plans> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

• Sahadan Örnekler: Seçilen Üniversitelerdeki (Planlanan) Projeler, Çalışmalar ve Etkinlikler

Raporun bu bölümünde, görüşme yapılan akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde kendi üniversitelerinde gerçekleştirdiği proje, çalışma ve etkinlikleri genel anlamda sıralıyoruz.

PLOTINA (Araştırma, İnovasyon ve Eğitim Alanında Cinsiyet Dengesinin ve Katılımın Teşvik Edilmesi) / Özyeğin Üniversitesi

Özyeğin Üniversitesi'nde yürütülen, Avrupa Komisyonu Ufuk 2020 programı çağrısı kapsamında başvuru ve finanse edilen PLOTINA Projesi'nin amacı resmi duyuruda şu şekilde tanımlanıyor:

"Çağrı tarafından tahsis edilmiş olan 48 aylık süre zarfında araştırmalarda adı geçmeyen kadın yetenek israfının önüne geçilerek, farklı görüş ve yaklaşımların çeşitliliğinin (cinsiyet boyutunu da hesaba katarak) artırılmasını sağlamak ve böylece inovasyonda mükemmeliyeti ve inovasyonların sosyal değerini artırmaktır. [...] PLOTINA projesi, yeni Cinsiyet Eşitliği Planları (CEP'ler) geliştirmeyi, uygulamayı, yaymayı ve geliştirdiği bu planların etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu CEP'ler, akademik dünya da dahil olmak üzere, bütün mesleki ortamlardaki istihdam, [yeteneği] elde tutma, kariyerde ilerleme ve karar alım süreçlerinde var olan toplumsal cinsiyet boşluklarını azaltmak üzere tasarlanmıştır. Projenin her bir ortağı, yerel faktörleri göz önünde bulundurarak bireysel CEP'ler hazırlayacaktır. Uygulamaların başarısı, bu CEP'lerin kurumlarımızda yarattığı sürdürülebilir kültürel değişikliklere göre hesaplanacaktır. Başarılı fikirler kamuoyu ile paylaşılarak diğer kurumlara ve ülkelere örnek teşkil edecektir. PLOTINA'nın ikinci hedefi ise, bilimsel araştırmalarda cinsiyet farkındalığını artırmaktır. Zihinsel mekanizmalar üzerine gerçekleştirilen temel araştırmalardan, tüketim mallarının geliştirilmesine kadar her alanda yapılan çalışmalara cinsiyet boyutunun da dahil edilmesi, yalnızca ilginç olguları daha derinden anlamamızı sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda öğrencileri ve araştırmacıları, araştırma konularını yepyeni bir bakış açısıyla - örneğin cinsiyet/ toplumsal cinsiyet açısından -ele almaya teşvik edecektir. Özetle, PLOTINA akademik dünyada cinsiyet eşitliğinin daha da yerleşmesine katkıda bulunurken cinsiyet farkındalığına sahip bilimi teşvik edecektir."¹⁶

Proje yürütücülerinden Berna Zengin Arslan ve Alper Açık ile gerçekleştirilen görüşmede, proje kapsamında düzenlenen atölye çalışmaları ile nitel ve nicel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen araştırmalardan bahsedildi. Mercek altına alınan konular arasında karar alıcı organlarda toplumsal cinsiyet dengesi, stratejik plan ve politikalarda toplumsal cinsiyet duyarlılığı, araştırmacıların kariyer planlamasında ve kariyer gelişiminde toplumsal cinsiyet eşitliği ve dengesinin gözetilmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanması bakımından toplumsal cinsiyete bağlı faktörlere verilen önem, araştırma faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet parametreleri, müfredat ve eğitim-öğretim faaliyetlerinde toplumsal cinsiyetin yeri var. Bunun yanı sıra cinsel tacizi önleme komisyonu kurulması gibi çalışmalar da projeye paralel olarak ele alınıyor.

EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia)/ODTÜ

ODTÜ'de yürütülen EGERA Projesi toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için sürdürülebilir ve ölçülebilir kültürel ve örgütsel değişiklikler yaratmayı hedeflerken, yedi proje ortağıyla toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planlarının geliştirilmesi ve uygulanmasını öngörüyor. Bu eylem planları, araştırmalarla toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve önyargıları masaya yatırmayı amaçlıyor. Örneğin akademide kadınların güçlenmesi, işe alım gibi konularda ayrımcılığın engellenmesi gibi belirli başlı konuları kapsayan eylem dizileri gerçekleştirilmeyi ve farklı akademik disiplin alanları arasında toplumsal cinsiyet bilgisini ana akımlaştırmayı hedefliyor. Proje dahilinde seçilen yöntemler, yapılan yapısal değişiklikleri, geniş kapsamlı ve yoğun toplumsal cinsiyet eğitimlerinin uygulanması yoluyla destekliyor.¹⁷

16 "Özyeğin Üniversitesi'nde Ufuk2020 Programı Kapsamında Gerçekleştirilen İlk Sosyal Bilimler İşbirliği", *Özyeğin Üniversitesi*, 29 Şubat 2016. Erişim adresi: <https://www.ozyegin.edu.tr/tr/duyurular/50025419>. (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

17 "About the project" (Proje Hakkında), *EGERA*. Erişim adresi: <http://www.egera.eu/aboutegera.html> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

Ayşe Ayata ve Fatma Umut Beşpınar, EGERA çerçevesinde ODTÜ öğretim üyeleri ve yönetim kadrolarındaki akademisyenlerle birebir görüşmeler yaparak gerçekleştirdikleri araştırmaların yanında Türkiye'deki üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu ele alan atölyeler düzenlediklerinden, üniversitenin kurumsal yapısı içinde bu konuya yönelik hassasiyeti oluşturmak için toplumsal cinsiyet eğitimi modülleri geliştirdiklerinden ve bilgilendirmeler yaptıklarından bahsediyorlar. Fatma Umut Beşpınar, EGERA'nın üniversiteye yaptığı en büyük katkının üniversitede toplumsal cinsiyet temelli veri toplanması ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bir öz değerlendirme yapılması olduğunu düşünüyor, ayrıca ODTÜ'de toplumsal cinsiyete duyarlı bir iletişim ve yönetim kültürü oluşturulması adına da önemli adımlar atıldığının altını çiziyor.

GENOVATE: Araştırma ve Yenilikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Örgüt Kültürünü Dönüştürmek / Ankara Üniversitesi

Ankara Üniversitesi'nin Türkiye ayağını yürüttüğü, AB tarafından desteklenen GENOVATE projesinin içerik ve hedefleri, Ankara Üniversitesi KASAUM'un resmi sitesinde şu şekilde açıklanıyor:

"GENOVATE [...] toplumsal cinsiyet eşitliği için farklı kurumsal ve ulusal bağlamlarda yer alan Avrupalı yedi ortak üniversite tarafından gerçekleştirilecek eylem yönelimli bir araştırma projesidir. GENOVATE projesi kurumsal yapıların toplumsal cinsiyet bakımından daha yetkin yönetimlere doğru dönüşümü için stratejiler uygulamanın peşindedir. Temel amacı özellikle üniversitelere odaklanarak, bilimsel karar alma yapılarında, araştırmalarda ve yenilik süreçlerinde toplumsal cinsiyet bakımından daha yetkin bir yönetim anlayışını teşvik ederek kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar sağlamaktır. Hedefler:

- Toplumsal cinsiyet çeşitliliğini ve araştırma ve yenilik süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini daha iyi desteklemek amacıyla üniversitelerde ve araştırma kurumlarında değişim için yenilikçi, yerele uygun, yapısal, kültürel ve sürdürülebilir stratejiler uygulamak,
- Sürdürülebilir büyümenin yanı sıra araştırma mükemmeliyeti ve yenilik süreçlerinde de toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğinin yarar sağladığı yolları desteklemek,
- Araştırma ve yenilik süreçlerinde toplumsal cinsiyet bakımından yetkin yönetim için eylemler gerçekleştirmede oldukça farklı deneyimlere sahip Avrupa üniversiteleri arasındaki anlamlı bilgi değişimini kolaylaştırmak ve toplumsal cinsiyet bakımından yetkin araştırma yönetimi yönündeki değişimi destekleyen ve geliştiren kilit paydaşları dahil etmek,
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldıran ve kadın ve erkek araştırmacıların çalışma koşullarını iyileştirmeye katkıda bulunan iyi yönetim yaklaşımını geliştirmek ve geniş ölçekli yaygınlaştırmak."¹⁸

Türkiye ekibi GENOVATE çerçevesinde akademide kadın liderliği ile liderlik ve akademik yöneticilikteki cinsiyet eşitliği algısının güçlendirilmesi konusunu ele alıyor. Burada amaçlanan akademide liderlik ve yöneticilik konumunda olanlara cinsiyet eşitliğine dayalı bir akademik liderlik anlayışı kazandırmak. Bu yolda Çiler Dursun, Ankara Üniversitesi'nde e-öğrenme paketi hazırlandığını ve birçok toplumsal cinsiyet eğitiminin de sunulduğunu belirtiyor. GENOVATE Gender Cafe isimli çalışmayla, ayrıca farklı fakülte üyelerinin katılımının yönetim düzeyinden teşvik edilmesiyle katılımın yüksek olduğu farkındalık çalışmaları yapıldığı belirtiliyor. Çiler Dursun, değerlendirme amacıyla, akademik pozisyona göre kadın akademisyenlerin yöneticilik anlayışları ile erkek akademisyenlerin yöneticilik anlayışları arasındaki farkları konu alan çeşitli çalışmalar yapıldığını dile getiriyor. Ayrıca GENOVATE kapsamında Ankara Üniversitesi'nde ilk kez BAP (Bilimsel Araştırma Projeleri koordinatörlüğü) tarafından fonlanan üniversite içi araştırma fonlarının büyüklük, alan ve cinsiyete göre dağılımlarıyla ilgili geniş kapsamlı bir rapor hazırlanmış ve bu rapor kadın ve erkek akademisyenlerin araştırma sayılarının dengeli olduğunu ancak fon ve ekip büyüklüğü açısından kadınların daha küçük ölçekli projeler yönettiğini göstermiş.

18 "GENOVATE: Araştırma ve Yenilikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Örgüt Kültürünü Dönüştürmek", *Ankara Üniversitesi KASAUM*. Erişim adresi: http://kasaum.ankara.edu.tr/?page_id=1088 (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

SAGE (Cinsiyet Eşitliği için Sistemik Faaliyet)/Kadir Has Üniversitesi

Kadir Has Üniversitesi'nde yürütülen ve AB Ufuk 2020 çerçevesinde finanse edilen SAGE Projesi yapılan basın açıklamasında şu şekilde tanımlanıyor:

"Trinity Merkezi Cinsiyet Eşitliği ve Önderliği eşgüdümünde, CESF projesi, (Cinsiyet Eşitliği için Sistemik Faaliyet) yedi Avrupa üniversitesinde cinsiyet eşitliğini geliştirmek için bir takım dönüşümlü girişimler tasarlayacak ve uygulayacak. Ve bu süreç sayesinde Avrupa araştırma sektörünün her yerinde uygulanabilir, denenmiş bir model geliştirilecek. 36 ay sürecek yenilikçi ve kapsamlı çalışmalardan sonra, bu kurumların nasıl çalıştığı ile ilgili kalıcı, sistemik bir değişiklik olması beklenmektedir.

CESF, yüksek öğretim ve araştırma merkezlerinde cinsiyet eşitliği alanında daha güçlü eylemler için çalışmaktadır. Cinsiyet eşitliğinin önemi henüz tam olarak anlaşılmamıştır ve Avrupa Komisyonu ilerlemeyi aksaklığa uğratan sistemik bariyerlerin farkındadır. Bu bariyerler şöyledir: eşitsiz ücret, iş/özel hayat dengesinin olmaması, taciz ve ayrımcılığın sürekli tekrarlanması ve karar alma konusunda kadınların yetersiz temsil edilmesi.

Cinsiyet Eşitliği Planları'nın (CEP) oluşturulması ve uygulanması yoluyla, CESF Konsorsiyum'u cinsiyet eşitliğini Avrupa Birliği'nde bulunan yüksek eğitim ve araştırma merkezlerine genişletmek için yenilenebilir bir model dizayn edecek ve bu modeli geliştirecek ve test edecektir.

Cinsiyet dengeli araştırmayı geliştirmek için Avrupa genelinde araştırma ve yüksek öğretim kurumları tarafından benimsenmesi için Cinsiyet Eşitliği için CESF Sözleşmesi hazırlanacaktır. Özel olarak hazırlanmış ölçüme eklenecek olan bir adet CESF araç takımı, daha geniş kullanım için uygulanabilir bir bireysel değerlendirme modeli sunacaktır. Avrupa'nın her yerine dağıtılması için bütün paket hâlinde dağıtılacak olan yenilikçi CESF modeli sonuç olarak geniş alanlara ulaşacak olan sistemli bir değişim için heyecan verici, ilginç bir yöntem sunacaktır."¹⁹

Mary Lou O'Neil projenin amacını, hem kendi kurumlarında bir toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı tasarlamak hem de projeye dahil olmayıp da kendi kurumlarında bir eylem planı geliştirmek isteyenler için bir kılavuz hazırlamak olarak tanımlıyor. Hazırlıklarına devam ettikleri eylem planının dört ana konusu ise kurumsal yönetim, iş-yaşam dengesi, kariyer gelişimi ve araştırma projelerinin toplumsal cinsiyet boyutu.

Cinsel Taciz ve Şiddetle Mücadele Komisyonları

Cinsel taciz ve şiddetle mücadele komisyon ve birimleri görüşme yapılan akademisyenlerin bir kısmının çalıştığı üniversitelerde kurulmuş durumda, bazılarında ise kuruluş hazırlığı aşamasında.²⁰ Araştırma kapsamında görüşülen üniversitelere baktığımızda, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde komisyon kurulma süreci, Hacettepe Üniversitesi'nde hastanedekinden ayrı olarak üniversite kampüsleri içinde de bir birim kurulması hazırlık süreci devam ediyor. Ankara Üniversitesi, Kadir Has Üniversitesi, ODTÜ ve Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nde ise birimlerin kurulmuş olduğunu görüyoruz. Bu birimler başvurular yoluyla gelen vakaları değerlendirip resmi süreçleri başlatabiliyor ve başvuranlara hukuki destek sağlayabiliyor. Özyeğin Üniversitesi'nde böyle bir birimin kurulma çalışmaları PLOTINA projesine paralel olarak yürütülüyor. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi tarafından hazırlanan "Cinsel ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz ve Saldırı Politikalarının Analizi: Türkiye'deki Üniversiteler İçin Araç Seti" isimli, 2017 tarihli raporda, Türkiye'de yer alan 176 üniversitenin 18'inde (%10,1) CTS'ye karşı açık düzenlemeler, politikalar ve/veya yönergeler bulunduğu belirtiliyor. Rapor; yönerge ve birimler arasındaki farkları, örneğin birimin kimlerden oluştuğu, ayrı bir birim olarak ya da bir merkez altında faaliyet gösterip göstermediği ya da yönergede toplumsal cinsiyet kavramının hangi kapsamda ele alındığı gibi çeşitli farklılıkları ele alması açısından yol gösterici nitelik taşıyor.²¹

19 "SAGE Açılışı: Basın Açıklaması", *KHAÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi*. Erişim adresi: <http://www.khas.edu.tr/kadin/123> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

20 13 üniversitede cinsel tacize karşı mücadelenin kurumsallaşma hikâyelerinin anlatıldığı "Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Saldırıyla Mücadele: CTS Çalışmaları" hem yapılmış çalışmaları doğrudan bu çalışmalara katkıda bulunanların gözünden anlatması hem de yeni başlayacak olanlara ışık tutması açısından bir diğer önemli bir kaynak, bkz. Uygur, Gülriz, Şimşak, Hülya. 2018. Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Saldırıyla Mücadele: CTS Çalışmaları. Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayınevi, Gazimağusa, KKTC.

21 "Cinsel ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Taciz ve Saldırı Politikalarının Analizi: Türkiye'deki Üniversiteler İçin Araç Seti", *KHAÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi*, 2017. Erişim adresi: <http://www.khas.edu.tr/>

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları

Görüşülen üniversitelerin dört tanesinde toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı hazırlanmış durumda. Ankara Üniversitesi'nden Çiler Dursun, kendi üniversitelerinde yürürlüğe sokulan eylem planı hakkında bilgi verirken bu plan dahilinde çeşitli araştırma faaliyetlerine katıldığını da ifade ediyor.²² Şevkat Bahar Özvarış da Hacettepe Üniversitesi'nde yürürlüğe giren toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planının hazırlanması ve uygulama süreci hakkında ayrıntılı bilgi veriyor.²³ Kadir Has Üniversitesi ve Özyeğin Üniversitesi, AB projeleri kapsamında hazırladıkları eylem planları çerçevesinde uygulamalara devam ediyorlar.

Diğer Etkinlikler

Görüşmelerin gerçekleştiği üniversitelerde araştırma ve uygulama projeleri, cinsel tacizle mücadele komisyonları ve eylem planları dışında, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik aşağıda genel olarak belirtilen çalışmalar da yapılıyor:

- Zorunlu ya da seçmeli toplumsal cinsiyet (eşitliği) dersleri,
- Oryantasyon haftalarında cinsel şiddet ve taciz (ile mücadele birimleri) hakkında yapılan bilgilendirmeler,
- Dersler sırasında ya da öğrenci kulüpleri ile ortaklaşa düzenlenen etkinliklerde gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet ve farkındalık çalışmaları,
- "Webinar" gibi çalışmalar düzenlenmesi yoluyla kampüslerin fiziki sınırlarının aşılmasını sağlayan, toplumsal cinsiyetle ilgili bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları,
- Toplumsal cinsiyet uzmanlarının istihdamı,
- Üniversitede toplumsal cinsiyet çalışan akademisyenler arasında iletişimi sağlamak amacıyla e-posta gruplarının kurulması ve uzman ağlarının oluşturulması,
- Kadın ve toplumsal cinsiyet araştırmaları merkezlerinin düzenlediği toplumsal cinsiyet sertifika programları,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının hem öğretim üyelerinden öğrencilere hem de öğrenciler arası aktarılabilirdiği hukuk kliniği uygulamaları,
- 8 Mart ve 25 Kasım gibi günlerde düzenlenen kültürel etkinlikler, atölye faaliyetleri ve seminerler.

Akademik Eğitim ve Araştırma Faaliyetlerinde Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Örnekleri

Araştırma Faaliyetlerinde Toplumsal Cinsiyet

Bir önceki kısımda değinildiği gibi araştırma faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet parametrelerine bakmak bu alanda ayrımcılık olup olmadığını görmek açısından önemli. Ankara Üniversitesi'nde eylem planı çalışmaları kapsamında araştırma fonlarının cinsiyete ve akademik pozisyona göre dağılımına bakılmış, sonuçlar BAP komitesi, rektörlük ve akademisyenlerle paylaşılmış ve bu çalışmanın ardından toplumsal cinsiyet çalışmaları yapmak, BAP araştırmalarına artı bir kriter olarak eklenmiş. Benzer bir stratejinin

kadin/132 (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

22 "Ankara Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı", *Ankara Üniversitesi KASAUM*, 22 Haziran 2012. Erişim adresi: http://kasaum.ankara.edu.tr/?page_id=1085 (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

23 "Hacettepe Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı 2016- 2020", *Hacettepe Üniversitesi*. Erişim adresi: <http://www.hacettepe.edu.tr/duyuru/snykkararlari/HUToplumsalCinsiyetEsitligiEylemPlani280916.pdf> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

akademik yayın değerlendirmeleri için de düşünülebileceğini söylüyor Çiler Dursun, örneğin Türkiye’de olmayan, ama dünyada örnekleri olan uygulamaya göre “bir ulusal makale yayımladınız, diyelim ki o eğer toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaysa ekstra puan alıyorsunuz. Sadece ulusal makale olmasından dolayı aldığınız bir puana ek bir puan daha. Dolayısıyla bunu biz sosyal bilimler alanı için tasarlamıştık, sonra fen bilimleri, mühendislik ve tıp [bölümlerinde de olmasını] istediler senato toplantısında, [...] ‘Eşitlik çalışmalarına destek vermek, bizim anlayışımıza da uygundur.’ dediler.” (Çiler Dursun 2018) Araştırma içeriklerinde toplumsal cinsiyet değişkenlerinin unutulmaması için bu gibi uygulamalar öneriliyor. Örneğin AB proje başvurularında mutlaka araştırmancının toplumsal cinsiyet boyutunun nasıl ele alınacağını anlatılması gerekiyor. Araştırma proje başvurularında kadın akademisyenlerin desteklenmesi ve kadınların proje yazımı konusunda desteklenmeleri de öneri olarak sunuluyor.

Toplumsal Cinsiyet Dersleri



“Akademinin bu konuda aslında toplumu evirme gücü çok fazla. Yani karşınızda 200 tane öğrenci var. Bir sınıfa giriyorsunuz, 60 tane öğrenci var. Böyle bir gruba, bir daha toplumun içinde başka türlü ulaşma şansınız yok ve örgün eğitim içinde ulaşıyorsunuz. O nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına, nereden başlanırsa başlansın, akademiye başladığı anda toplumun evrilmesine çok büyük katkısı olacak. Ama sabit ve iyi hazırlanmış bir müfredatla. İçeriği çok önemli.” (Dilek Bulut 2018)

YÖK Tutum Belgesi’nin de etkisiyle bir süredir gündemde olan bir konu üniversitelerde zorunlu ya da seçmeli toplumsal cinsiyet eşitliği derslerinin açılması. Görüşmecilerimizin üniversitelerinde farklı uygulamalar yer alıyor. Örneğin Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü’nde toplumsal cinsiyet dersi beş yıldır zorunlu olarak veriliyor ve Leyla Kahraman ders hakkında geri dönüşlerin çok olumlu olduğunu söylüyor. Diğer bölüm ve yükseköğretilerin bazılarında da dersler seçmeli olarak açılıyor. Özyeğin Üniversitesi’nde yürütülen PLOTINA projesi kapsamında derslerde mutlaka konuların toplumsal cinsiyet boyutunu anlatmak, dönem süresince en azından bir haftayı toplumsal cinsiyete ayırmak gerektiği vurgulanmış ve bu uygulama projeye biraz daha meşru hâle gelmiş. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde toplumsal cinsiyet dersleri hukuk kliniği uygulamasının ve hukuk öğretiminin bir parçası olarak görülüyor. Yıldız Ecevit ise toplumsal cinsiyet eğitimlerinin üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerine dahil edilmesinin de işlevsel bir manevra olacağı düşüncesinde.

Görüşmeciler, öğrencilerin toplumsal cinsiyet konusunda herhangi bir eğitim almadan üniversiteye geldiklerini, bu sebeple de üniversitede bu gibi derslerin açılmasının çok önemli olduğunu düşünüyor. Leyla Kahraman derslerin gerekirse zorunlu olması gerektiğini düşünenlerden. Her ilde mutlaka bir uzman olduğunu, üniversite içinde yoksa dışarıdan destek alınabileceğini söylüyor. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi’nden Sema Sancak 2008 yılında rektörlüğe bir dilekçe yazarak bütün bölümlerde toplumsal cinsiyet eşitliği seminerleri vermek istediğini aktardığını, rektörün dekanlığa yazıp onaylamasıyla 2008’den başlayarak tıp, fizik, fen bilimleri de dahil olmak üzere bütün sınıflara girerek ikişer saat toplumsal cinsiyet eşitliği anlattığını belirtiyor. Şimdi her bölümden öğrencinin kayıt olabildiği bir havuz dersi açıyor. Senato tarafından yeni onaylanan kararla 30 bin öğrenciye ulaşabilmek adına bir e-ders hazırlanacağını ve bunu tüm okula zorunlu tutulacaklarını, alt yapı çalışmalarının devam ettiğini belirtiyor.

Akademisyenlere göre dersler algı dönüşümünü sağlamak ve bazı konuşulamayan konuları konuşmak için olanak sağlıyor. Örneğin bir görüşmeci derste şiddet anlatırken flört şiddetinden örnek vermenin öğrencilerin konuyu kavramasını sağladığını, öğrencilerin şiddet meselesini, derste işlenen konular kendi hayatlarına değdiğinde daha iyi anladıklarını söylüyor. Bir diğer çıktı ise normalde konuşul(a)mayan LGBTIQ+ meselelerini masaya yatırmak için derslerin en iyi ortam olduğu.

“Zorunlu mu seçmeli mi?”



“Kağıt üzerinde [...] güzel görünen şeyler toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek ya da zenginleştirecek şeyler olmayabilir. Tam tersi hatta, bırakın nötr olmayı tam geriye götürücü şeyler de olabilir.[...] O yüzden “Bütün üniversitelerde bu ders verilsin!” demek bir kazanım olmuyor, o dersin nasıl verileceği konusunda müzakere yapmak gerekiyor.” (Fatma Umut Beşpınar 2018)

YÖK Tutum Belgesi üniversite yönetimlerine gönderildiğinden beri kadın çalışmaları ağlarında toplumsal cinsiyet derslerinin zorunlu ya da seçmeli olması konusu gündeme geliyor. Belge "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" dersinin aynı veya farklı bir adla yetkili kurullarınca alınacak karar doğrultusunda [üniversitelerin] programlarında zorunlu veya seçmeli ders şeklinde yer almasını ya da buna ilişkin bilgilendirici çalışmaların yapılmasını sağlamayı" öneriyor.²⁴ Tutum Belgesi'nin hazırlanma sürecinde yer alan, görüştüğümüz uzmanların bazıları, derslerin zorunlu tutulmaması gerektiğini savunuyor. Bunun sebebi dersi vermek için uzmanlık gerektiğini düşünmeleri. Zira bu dersi toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı ve uzmanlığı olmayan kişilerin vermesinin, bu derslerin toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde dönüştürücü olmaktan çıkarak amacından sapmasına, çok daha farklı bir yönde araçsallaştırılmasına neden olabileceğini ve bunun da toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması yolunda zararlı olacağını düşünüyorlar. Uzmanlar bazı üniversitelerde yeterli kadro olmadığı için derslerin seçmeli bile olmaması gerektiğini, bunun yerine seminerler ve sertifika programları yapılabileceğini, üniversitelerin diğer üniversitelerden eğitim talebinde bulunabileceğini, Ankara Üniversitesi KASAUM gibi merkezlerin açtığı sertifika programlarından yararlanılabileceğini söylüyor. Sahada zorunlu derslerin açılmasıyla ilgili dikkatimizi çeken bir diğer endişe ise, uzmanlığı olmayan akademisyenlerin salt ek gelir için ek ders, uzaktan eğitim dersi, ikinci öğretim dersi formatlarında toplumsal cinsiyet dersleri vermek isteyebileceği. Özellikle proje gelirleri gibi ek gelir fırsatları az olan "taşra" üniversitelerinde, bunun bir sorun olabileceği düşünülüyor.

Bazı Uygulamalar ve Öneriler

Yukarıda sayılan nedenlerden dolayı görüşmecilerin büyük bir kısmı "Ders verelim, olsun bitsin!" tarzı tutumları yanlış bulurken, dışarıdan ve içeriden destek alan yaratıcı uygulamaları öneri olarak sunuyor: Örneğin bir ya da iki kişinin tüm üniversiteye ders vermesi yerine havuz dersi uygulamaları, dışarıdan uzmanların kurumlara çağrıldığı, davet edildiği modeller uygulanabilir bulunuyor.

"Bizim yine önerimiz bu anlamda YÖK çerçevesinde bir online eğitim programı oluşturmak ve belki bu program çerçevesinde bütün üniversitelere ulaşılabilirliği sağlamak, bilgilendirme yapmak. [...]. Bir de biz, UNESCO bünyesinde kadın araştırma merkezleri olan üniversitelerle ilgili son senelerde bir çalışma başlattık. O iyi bir çalışma oluyor. Gaziantep Üniversitesi'ne gittik. Orada iki günlük seminer çalışması yaptık. Toplumsal cinsiyetle ilgilenen akademisyenlerin katıldığı bir çalışmaydı, gayet başarılıydı. [...] Mesela bu da gidip üniversitelere örnek olma anlamında ve bilgilendirme anlamında önemli. [...] Yani bu konuda uzmanlığı olan, çalışması olanlar, kendi üniversitelerinde yapabilecekleri gibi başka üniversitelere de gidip orada da bilgilendirme çalışmaları yapabilir." (Gülriiz Uygur 2018).

Bir diğer öneri de ağlar oluşturarak modüller geliştirmek, eğitmen havuzları oluşturmak ve bu gibi uygulamaları yaygınlaştırmak. Kısacası acele etmektense doğru iş yapmanın önemi vurgulanıyor.

Hizmet İçi Eğitim, Akademik ve İdari Personele Eğitimler

Üniversitelerde toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları yapan akademisyenlerin verdiği dersler öğrencilerle de sınırlı değil. "Öncelikle kendi evimizin önünü süpürmemiz gerekiyor" anlayışı ile personel ve akademisyenlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimler ile farkındalık ve bilinç kazandırıcı faaliyetler düzenlenmesi ve bunların düzenli aralıklarla yapılması gerektiğinin altı çiziliyor. Kurumsallaşmayı sağlamanın bir yolu bu eğitimleri hizmet içi eğitimlere eklemek. Örneğin EGERA kapsamında, her yeni gelen öğretim üyesine verilen üniversite içi eğitim programına toplumsal cinsiyet eşitliği modülü konduğu belirtiliyor. İdari personele ve güvenlik personeline de ulaşan eğitim ve bilgilendirmelerin olması, örneğin hizmet içi eğitimlerde insan hakları, mobbing gibi konular anlatılırken toplumsal cinsiyet boyutlarının da ele alınması öneriler arasında. Bu sayede idari ve akademik kadrodaki kadınlar arasında bağ kurulmasının mümkün olacağı düşünülüyor. Ankara Üniversitesi'nde de GENOVATE kapsamında Senato üyelerine yönelik Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Yöneticilik başlığı altında seminerler verilmiş.

• Geri bildirimler ve Tepkiler

Bir önceki bölümde özetlenen proje, araştırma, ders verme, etkinlik düzenleme gibi çeşitli faaliyetlerin üniversite içi ve dışından olumlu ve olumsuz çeşitli tepkiler aldığı dile getiriliyor. Raporun bu bölümünde, uzmanların dile getirdiği geri bildirimler ve tepkilerin bir kısmını aktarıyoruz.

24 Bkz. "Yüksek Öğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi", YÖK. Erişim adresi: http://www.yok.gov.tr/documents/10279/22712333/YOK_Tutum_belgesi.pdf/ (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

Eylem Planı Çalışmalarına Tepkiler

Görüşmelerden yapılan analize göre eylem planına yönelik çalışmaları farkındalık olduğu takdirde idari personel de, akademik personel de destekliyor, ancak bu çalışmaların çıktılarını uygulamaları daha yavaş bir tempoda ilerliyor. Uzmanlar, doğrudan reddedilmeyle pek karşılaşmadıklarından, ancak iş yoğunluğu gibi sebeplerle uygulamaların geciktirilebildiğinden bahsediyorlar. Örneğin bir görüşmeci, birçok kişinin hayal kırıklığına uğramaktan korktuğu için uygulama aşamasına gelindiğinde çekingen davranabildiğini söylüyor.

Engel ve zorlukların anlatıldığı bölümde bahsedildiği gibi, en klasik direnç alanlarından biri pozitif ayrımcılığa karşı yöneliktir. Üniversitesinde eylem planı yapılmış olan bir görüşmeci, “akademik atamalarda eşit liyakat temelli kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması” taleplerine en başta, en çok da kadın akademisyenlerin karşı çıktığını, kadınların konuyu onur meselesi yaptığını tahmin ettiğini söylüyor. Hatta bu konuda, erkek senato üyelerinden daha çok destek aldığını şaşırarak belirtiyor. Öğretim üyelerinin aslında en dirençli grup olduğunu dile getiren görüşmeciler, tam da bu yüzden eğitimlerin ilk olarak akademisyenlere yönelik yapılması gerektiğini vurguluyorlar. Projelerden ve eylem planlarından öğrencilerin haberi olduğu düşünülüyor, ancak Hacettepe Üniversitesi’nde yaşanan bir olay, eylem planlarının öğrencilerin farkındalığını da olumlu yönde etkilediğini göstermiş. Bir öğrenci eylem planını dayanak göstererek kreş konusunda hakkını aramış. Eylem planı çalışmalarına üniversite dışından gelen tepkilerin çoğunluklu olumlu olduğu, genellikle henüz bu gibi çalışmaların olmadığı üniversitelerdeki akademisyenlerin bunları örnek almak amacıyla iletişim kurmak istediği anlatılıyor.

Cinsel Taciz Çalışmalarına Tepkiler



“CTS birimlerimiz ne kadar pozitif etki yaratabilecek? Ne kadar güçlü kalabilecek? Ne kadar [...] teamül var? [...] bir cinsel taciz sorunu nasıl çözülür konusunda hele hocalar arasındaysa genç ve yaşlı teamül var. Bu teamül nasıl kırılacak? [...] Bunlar uygulamaya yönelik sorularım.”

Daha önce de belirtildiği gibi 2000’lerin başında cinsel taciz çalışmalarının büyük tepki çektiği söylendi. Bu tepkilerin başlıca sebeplerinden biri üniversite yönetimlerinin üniversite hakkında olumsuz yargıların oluşmasından endişelenmesi. Cinsel tacizin konuşulmasından rahatsız olanlar sadece çalışanlar ve yöneticiler olmamış. Örneğin Ankara Üniversitesi’nde bu alanda çalışmaların başladığı ilk yıllarda, öğrenciler de bu konunun konuşulmasından çok rahatsız olmuş, hatta akademisyenlerin öğrencilerle birlikte yapmak istedikleri bir çalışmayı öğrenciler reddetmiş. Bir görüşmeci özellikle erkek hocalardan “Biz öğrenciyle nasıl iletişim kuracağız?”, “Artık her şeyin adı taciz mi olacak?”, “Gri alanlar yok mu?” gibi tepkiler aldıklarını, bunun da cinsel taciz konusunda farkındalık eksikliğine işaret ettiğini söylüyor. Başka bir görüşmeci de özellikle genç erkek hocalardan aldıkları olumlu geri dönüşlerin ve üniversitelerde kadınlara yönelik gerçekleşen taciz vakalarının erkekleri de rahatsız ettiğini görmenin kendilerini çok sevindirdiğini aktarıyor. Her ne kadar bazı üniversitelerde öğrenciler ilk başlarda cinsel tacizin konuşulmasından rahatsızlık duymuş ve bu yönde tepki vermiş olsalar da, bugün öğrencilerin çalışmaları benimsedikleri ve destekleyici bulduklarına dair birçok örnek verildi. Örneğin merkez tabelasını görüp “İyi ki varsınız!” demeye gelen, cinsel taciz çalışmalarını sahiplenip internet sayfasının hazırlanmasında gönüllü olan, flört şiddeti hakkında merak ettiklerini öğrenmek için etkinliklere katılan öğrenciler görmek mümkün.

“14 haftayı doldurabilecek misiniz, hocam?”

Bir görüşmecimizin anlattığı hikâye toplumsal cinsiyet alanında verilen derslere yıllar önce verilen ilk tepkileri özetler nitelikte: Görüşmeci “Feminist Eleştiri” dersini açmak istediği ilk yıl, akademik kuruldakilerin kendisine “14 haftayı doldurabilecek misiniz, hocam?” diye sorduğunu hatırlıyor. Bugün ise bu gibi dersler oldukça yaygın ve aynı tepkiyi görmüyor. Birçok görüşmecimiz öğrencilerin, özellikle de erkek öğrencilerin derse başladıklarında tepkili olduklarından, ancak zaman içinde çok belirgin bir dönüşümün sağlandığından bahsediyor:

“Erkek öğrenciler toplumsal cinsiyet eşitliği dersine [...] biraz gardları yüksek bir şekilde geliyorlar. [...] Buraya boş kâğıt olarak gelmiyorsunuz, cinsiyetli kimlikler olarak yaşıyorsunuz. Bir sürü bildiğiniz şey

de var, ne düşünüyorsunuz?’ diye bir sorarım. Bir tür ön tartışma yaparız öğrencilerle. Bir de dersin sonunda da yaparım bunu. ‘Ne oldu? Bu ders size ne kattı ya da katmadı?’ diye. Erkek öğrencilerimden duyduğum en önemli şey şuydu: Geçen yıl bir erkek öğrenci [...] ‘Ben bu bölüme bilerek ve isteyerek gelmedim, puanım buraya yetti, buraya geldim, okurken de zorlandım.’ dedi. ‘Ama bu dersi aldıktan sonra, iyi ki okumuşum diye düşünüyorum, hiç olmazsa şunu biliyorum artık, kendim için şunu söyleyebilirim’ dedi. ‘Ben maço bir erkek değilim. Yani mezun olduktan [sonra] ne olacağımı bilmiyorum, ama ne olmayacağımı biliyorum’ dedi.” (Özlem Şahin Güngör 2018)

Ancak halen “Olur mu öyle şey? Eşitlik ne demek? Kadın ayrı, erkek ayrı!” diye tepkiler veren öğrencilerin de olduğunu, yine de derslerin bu cinsiyetçi ve kalıplaşmış yargıların dönüşmesine büyük katkısı olduğunu da öğreniyoruz.

• Kadının Güçlenmesi Bakış Açısı ve Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Politikaları



“[...] kolektif bilinç oluşturma yolunda bu en önemli adımı oluşturuyor. Yani güçlenmenin en önemli adımını. Bir kere konuşulmayı konuşulan [bir mesele] hâline getiriyorsunuz. Üniversitede cinsel taciz, saldırı [neredeyse] hiç konuşulmayan bir meseledir. Ama bu şekilde idari memur, akademisyen, öğrenci arasında bunu konuşulur hâle getiriyorsunuz. Bu çok önemli. Konuşuldukça da problemler ortaya çıkıyor, kimler neler yaşadıklarını anlatmaya başlıyorlar. Ki bu da çok önemli bir adım ve o deneyim paylaşımı bizim güçlenmemizi de sağlıyor. [...] bir anlamda bizleri birlikte güçlenmeye götürüyor. Cinsel taciz ve saldırıyla mücadele bu bilinci oluşturmak için olmazsa olmaz adım. Yani bu mücadeleyi yaparken bu bilinç oluşacaktır.” (Gülriiz Uygur 2018)

Üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve bunun izinde atılan adımlar, üniversite çatısı altında çalışan kadınlar ve kadın öğrenciler için kadının güçlenmesi açısından önemli kapılar açıyor: Kadının güçlenmesi başlığı, kadınların ihtiyaçlarını birleştiren temel bir strateji olarak bağlamsallaştırıldığında, bu strateji hiyerarşik toplumsal cinsiyet ilişkilerini dönüştürmeyi hedefler, kolektif gücün kurulmasına yardımcı olur ve kadınların yararı için eşitsiz ataerkil güç ilişkilerinin yeniden yapılandırılmasını ve dönüşmesini destekler. Bu açıdan birey ve grupların geleceğini şekillendirmek adına attıkları adımlar olarak toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları, projeleri ve kampanyaları, söz konusu aktörlerin karar alma ve dönüşüm süreçlerine aktif olarak katılmalarını sağlamaları sebebiyle kadının güçlenmesi çerçevesinde tartışılabilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde verilen dersler ve eğitimler toplumsal cinsiyet farkındalığının oluşmasına yardımcı oluyor ve bu farkındalığın oluşmasının önünü açıyor. Bu farkındalıkla birlikte ve toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesindeki bilgilerle donanan kadınlar, var olan şartlara karşı eleştirel bir duruş sergileyerek çeşitli taleplerini yüksek sesle dile getirmeye başlayabiliyorlar. Kadınlar, projelerde bizzat yer almasalar dahi, bu projeler çerçevesinde gerçekleştirilen çeşitli etkinliklere katılarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği hakkında düşünmeye başlıyor, bu konudaki farkındalıkları artıyor ve “özellikle de bazı problemlerin kadın olmaktan dolayı olduğunu” (Ayşe Ayata 2018) görmeye başlayabiliyorlar. Bu paylaşımlar arttıkça bazı ihtiyaçların ve taleplerin bireysel olmadığını fark eden kadınlar, bunları kolektif talepler olarak gündeme getirebiliyorlar. Buna bir örnek olarak emzirme odalarının anne akademisyen ve idari personel için tahsis edilmesi verilebilir. Liyakat ve pozitif ayrımcılık tartışmaları sırasında pozitif ayrımcılık hakkında yapılan araştırma ve yazıların bir araya getirilmesi, kadınların kolektif bir duruş sergileyebilmesini sağlıyor ve böylece kadınların üniversitedeki tartışmalara ve karar alma süreçlerine örgütlü bir şekilde dahil olma potansiyeli doğuyor. Değişikliklerde rol oynamanın da önü açılabilir. Yasal düzenlemeler ve üniversitedeki mekanizmalar hakkında bilgilerin yayılması ve bunlara erişimin desteklenmesiyle, özellikle kadın öğrenciler, şiddetin çeşitli şekilleri hakkında derinlemesine düşünebilmenin yanı sıra diğer yandan vakalar karşısında ya da yeni vakaların önüne geçmek için harekete geçip taleplerini yüksek sesle dile getirebilme olanağı ediniyor. Şevkat Bahar Özvarış ve Türküler Erdost, ancak eylem planlarının hayata geçirilmesi ile, bu planların kadınların güçlenmesinde gerçek bir etki yaratabileceğini, işlevsiz kalan bir eylem planının ise bu yolu

açamayacağını dile getiriyorlar: “[Diğer kişiler de] parçası olursa [bir etkisi olur]. Dışarıdan [bir eylem planını kadınlara] verip yapamazsınız. O bilinci oluşturamazsınız. Onun, bunun bir parçası olup, aktif bir duruma gelmesi ve bir dayanışma içerisine girmesi gerekiyor. Dışarıdan bir parça olup bunu yapamazsınız.” (Türküler Erdost 2018) Çalışma ve projelerin ve eylem planlarının hedef kitleye birebir anlatılması etkileşimin önünü açıyor. Şevkat Bahar Özvarış bu konuda toplumsal cinsiyet eylem planının ulaştığı öğrencilerin, eylem planına dayanarak kreş hakkını dile getirip taleplerini sunduklarından bahsediyor.

Berna Zengin Arslan ve Alper Açık, toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde yapılan çalışmaların, var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini aşıkâr etme özelliklerinden dolayı, kadının güçlenmesi konusunda “çok ciddi bir potansiyelinin” olduğunu vurguluyor. Bu potansiyelin gerçekleştirilebilmesi için çalışmalarda yer alan aktörlerin vizyonlarının, çalışmayı ne şekillerde gerçekleştirdiklerinin ve üniversitedeki diğer paydaşların bakış açılarının önemli olduğunu altını çiziyorlar. Hedeflere ulaşıp etkin bir çalışma ve uygulama yapılabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının üniversite çatısı altındaki bireylere ulaştırılması en önemli adımlardan biri. Ayrıca Leyla Kahraman güçlenme etkisinin yayılabilmesi için kentlerdeki diğer kurumların duruşlarının da önemli olduğunu dile getiriyor.

Görüşme Yapılan Akademisyenlerin Özgüçlenmesi



“Yaptığın her işe, bütün olaylara daha başka bir yerden, başka bir pencereden bakıyorsun. Bir öğrenci, bir kadın arkadaş ya da LGBTİ birey üniversitenin içerisinde size gelip de ‘Yanımda olun!’ dediği zaman, bu çok insanı güçlü hissettiren bir şey. Aynı zamanda benim ihtiyacım olduğunda da gidip omuzuna dayanabileceğim bir insanın varlığını düşünmek çok iyi bir şey. Kadınlarla birlikte iş yapmaktan, onlarla birlikte güçlenmekten [dolayı] ben kendimi çok iyi hissediyorum. Her süreçte, yaptığımız her işten sonra biraz daha güçlü çıkıyorum yorulmamıza rağmen.” (Özlem Şahin Güngör 2018)

Görüşme yapılan akademisyenlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik yürüttükleri çalışmalarla kolektif anlamda kadının güçlenmesinin önünü açarken, kendilerinin de çeşitli özgüçlenme süreçlerinden geçtikleri söylenebilir. Bu tarz çalışmalarla kendi kurumlarındaki yapıların işleyişleriyle ilgili gözlem yapabildiklerini ve daha fazla bilgi toplayabildiklerini dile getiriyorlar. Böylelikle, projelerin yürütülme sürecinde edindikleri deneyimler her ne kadar zaman zaman zorlayıcı ve yıldırıcı olabilse de, yeni stratejiler geliştirebilmelerinin de önünü açıyor. Şevkat Bahar Özvarış, sistematik, ölçülebilir ve sonuçları izlenebilir ilerleme yöntemleri hazırlama ve üniversite içinde nasıl hareket edebileceği üzerine düşünmenin, kendisini bireysel olarak olumlu etkilediğini söylüyor. Özlem Şahin Güngör, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda gösterilen çabanın insanı daha yaratıcı kıldığını dile getirirken, Sema Sancak 20 yıldır toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırmaya çalışan biri olarak zamanla çok şey öğrendiğini ve gelişmeleri görmekten dolayı mutlu olduğunu dile getiriyor: “Hepimiz geliyoruz ve bu konuda değişiyoruz.” (Sema Sancak 2018) Gülriz Uygur çok severek ve isteyerek yaptığı çalışmaların “kendi içinde yol almasını” (Gülriz Uygur 2018), farklı şekillerde hareket etmesini sağladığını belirtiyor. Leyla Kahraman’a göre kadın çalışmaları alanındaki teorik çalışmalarına ek olarak gerçekleştirdiği alan çalışmaları, kadınların karşı karşıya kaldığı sorunların farklı boyutlarını görmeye başlamasını sağlamış. Kahraman için, yaşadığı manevi tatminin dışında, çalışmalarının ve duruşunun önemli bir kitleye ulaşması ve onları etkilemesi, özellikle de bu kitlenin parçası olan öğrencilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı kazandıklarını gözlemlemesi çok önemli ve değerli: “Alanda olmanın ya da bu tarz somut dönüşlerin olması beni mutlu ediyor.” (Leyla Kahraman 2018) Çiler Dursun toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını gerçekleştirdikleri GENOVATE projesi sırasında, kendisini eşitlikçi bakış açısı içinde konumlandıran birçok kadın akademisyenin, ilginç bir biçimde feminist bakış açısından oldukça uzağa düştüklerini ve bunun bilincinin akademik dayanışma kültüründe karşılığını bulmadığını gözlediğini belirtiyor. Fatma Umut Beşpınar için yaptığı çalışmaların, bir iş yeri olarak üniversitedeki kurumsal değişim ve dönüşüme - örneğin cinsel tacize tolerans göstermeyen bir iklim oluşturma yolunda - katkı sağlaması, kendi özgüçlenmesi için önemli bir mesele: “Kadınların, geldikten sonra, mesela buradan iyi ayrıldıklarını görmek çok olumlu etkiledi. Kadınların güçlenmiş olduklarını görmek çok iyi etkiledi. ‘Ben baroya tek başına gidemem!’ diyen kadının, biz baroya bir kere gittikten sonra kendi kendine bütün süreci yürüttüğünü görmek çok olumlu etkiledi. Yani burada insanların çok minik dokunuş ve bilgilerle bambaşka yerlere varabilmeleri mümkün.” (Fatma Umut Beşpınar 2018)

• Öz Eleştiriler

Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarıyla ilgili çeşitli çalışmalar ve projeler yürütmüş akademisyenler, genel olarak mevcut şartlarda ellerinden gelenin en iyisini yaptıklarını, bundan sonra da yapmaya devam etmeyi umduklarını söylüyorlar. Atılan adımlar ve çalışmalar geriye doğru değerlendirildiğinde, görüşmecilerin sonuçların daha etkili olabilmesi için neyin, nasıl yapılabileceğine dair öz eleştirilerini ve bu alanda çalışma yapmak isteyen kişilere deneyimlerini aktarmak için dile getirdikleri görüşleri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Kadın ve toplumsal cinsiyet araştırma merkezlerine ya da projelerin etkinliklerine daha fazla katılımı sağlama çabalarına önem vermek. Kişi katılımı ve etkinlikler sonrası ilişkilerin devamlılığı açısından, etkinlikleri kampüsler ve fakülteler arasındaki fiziksel uzaklığı hesaba katarak düzenlemek;
- Birime başvuru yoluyla gelen cinsel taciz vakaları ele alınırken, vakayı ve bulunduğu bağlamı iyi anlamak ve farklı çözüm yollarını değerlendirebilmek için kişiyi iyice dinlemek, şikâyet sürecini sakın bir şekilde ve stratejik şekilde yönetmek, durum tam olarak anlaşılmadan harekete geçmemek;
- Farkındalığın ancak sürekli ve kapsamlı çalışmalarla mümkün kılınabileceğini hatırla tutmak;
- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesindeki çoğu çalışma gönüllülük esasında yapıldığı için yönetim kadrolarının bu konuya verdikleri desteğin önemini farkında olmak;
- İşlerin paylaşılması ve proje yönetimi sırasında uzun vadede ortaya çıkabilecek anlaşmazlık ve ayrışmaların önüne geçebilmek için projelerin çalışma ekiplerinde – ne çok az, ne çok fazla – yeterli sayıda kişinin olmasına dikkat etmek;
- Projelerin yürütme, takip ve raporlama faaliyetlerinin yanında üniversiteye has özelliklerin ele alındığı araştırmaların sonuçlarının paylaşılmasını hedefleyen akademik üretim yapmak. Projelerin bu şekilde değerlendirilmesinin, sürdürülebilirliğin sağlanması için de önemli olduğunun farkına varmak;
- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının parçası olarak psikolojik destek birimlerinin yapılanmasını ve ilgili olanakların geliştirilmesini sağlamak;
- Cinsel taciz vakalarında, korkudan resmi şikâyet yollarını izlemeyen/izleyemeyen bireylerin durumlarını da gözetmek;
- Proje ve çalışmalar süresince sık sık öz değerlendirme yapmak;
- Çok uluslu projelerin konsorsiyumlarında, baştan itibaren, proje önerilerinin yazım süreci de dahil olmak üzere, tüm süreçlerde aktif olmak. (Bu sayede projenin ilerleyen zamanlarında konunun gidişatına hâkim olunabileceği ve böylece kör noktaların bulunabileceği düşünülüyor);
- Toplumsal cinsiyet kavramına kadın-erkek ikiliğinin ötesinde daha geniş bakmak, LGBTİQ+ konusunu ele almak, kesişimsellik bakış açısını benimsemek;
- Proje ve çalışmalara, akademisyen ve öğrencilere ek olarak, üniversite çatısı altında çalışan idari personeli de, gerek hedef kitle gerekse ihtiyaç ve sorunları gözetilmesi gereken gruplar olarak dahil etmek;
- Çeşitli kurumsal yapılar oluşturulurken yönetim ve hiyerarşiden çekinmeden cesaretle hareket etmek;
- Çalışma ekibi akademisyenlerin de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarıyla ilgili çalışmaları ve projeleri hedeflerini sahiplenebilmeleri için hazırlık süreçleri sırasında geniş katılım sağlamaya çalışmak;
- Çok uluslu projelerde, işleri yavaşlatmamak adına proje ekiplerini bütçe sorunu yaşanmayacak şekilde küçük tutmak.

• Sürdürülebilirlik



“Üniversite genelinde [toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili çalışmaların] sahiplenilmesini sağlamak hem etki alanını genişletmek hem sürdürülebilirliği sağlamak açısından önemli. Aksi takdirde HÜKSAM yoksa, eylem planı da yok [bir anlayış ve yapı] olursa, [yani] kurumsallaşma olmazsa, [çalışmalar] bağımlı kalır merkeze ve sürmez.” (Şevkat Bahar Özvarış 2018)

Avrupa Komisyonu ve Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) tarafından “Araştırma ve Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları İçin Yol Haritası” başlığıyla hazırlanan kılavuzda toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planlarının tasarım aşamasında sürdürülebilirliğin hesaba katılmasının toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının çok önemli bir unsuru olduğu görüşü belirtiliyor.²⁵Görüştüğümüz akademisyenlere yaptıkları çalışmalarının sürdürülebilirliğini nasıl sağlayacaklarını sorduğumuzda, sürdürülebilirliği sağlamanın üç boyutu olduğuna işaret ediyorlar: kurumsallaşma, çalışmaları sahiplenecek kişi sayısının artması ve farkındalığın bir gecede olan bir şey olmadığı kabulüyle farkındalık ve eğitim çalışmalarının belirli aralıklarla yinelenmesi. Akademisyenlerin birçoğu sürdürülebilirliği sağlama amaçlı düşünme biçiminin henüz üniversitelerdeki çalışmalarda yer etmediğini söylüyor. Görüşmelerde sürdürülebilirlik konusunu açmamızın birçok akademisyen tarafından takdir edilip önemli bulunduğunu projenin sahadaki etkisini vurgulamak adına eklemek istiyoruz.

Kurumsallaşma

Görüşmeciler sürdürülebilirliğin en temel garantisinin kurumsallaşma olduğu konusunda hemfikirler. Mary Lou O’Neil, Türkiye’de bireylerin değil, kurumların önemli olduğunu söylüyor ve ekliyor: “Çünkü gerçekten kurumlar da değişiyor kesinlikle, ama daha zor. Bir rektör gider, gelir rüzgâr gibi. Ama kurum, yönerge [gibi] şeyler o kadar kolay değişmez.” (Mary Lou O’Neil 2018) O’Neil üniversitenin stratejik planına toplumsal cinsiyet eşitliği planlarının ve eylem planlarının dahil edilmesi gibi mevzuatı değiştirmeye yönelik çabaların geri dönüşü zor kazanımlar sağlayacağına inanıyor. Aksi takdirde, kişiler değiştiğinde çalışmalar durabiliyor. Örneğin sözleşme yenileme ve terfi döneminin geldiği bir üniversitede, toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları alanındaki faaliyet ve eğitimlerin etkili olması için atılmış olan adımlar rektör değiştiği için askıda kalmış. Çiler Dursun, akademide toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmaların daha farklı birimlerden katılımcılarla genişleyen ekiplerinin, Kadın Sorunları Araştırma Uygulama Merkezleri üyeleri ile yakın ve etkileşimli bir işbirliği sürecini deneyimlemesinin kurumsallaşmayı güçlendireceğini ifade ediyor.

Cinsel tacizle ilgili çalışmaların sürdürülebilirliğini sağlamak da kurumsallaşmadan geçiyor. Sürdürülebilirliği sağlamanın en önemli koşulu “yönetim çerçevesinde bu anlayışın egemen olması” diyor Gülriz Uygur (2018). Sema Sancak, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi’nde cinsel tacizle ilgili çalışmaların sürdürülebilirliğini sağlamak için her bir fakülte ve yüksekokulun dekanlığına yazı yazdığını, ardından ilgi duyan kişilerden bir temsilciler meclisi oluşturulduğunu, onlara da eğitim verildiğini anlatıyor. Ancak el birliğiyle yapılan çalışmaların sürdürülebilir olacağını düşünüyor. Her ne kadar bu konuya çok az değinilmiş olsa da, sürdürülebilirliğin bir koşulunun da izleme çalışmaları olduğunu vurgulayan görüşmeciler de oldu.

İnsan Kaynağı

Görüşmeciler sürdürülebilirliği sağlamanın bir diğer koşulunun çalışmaları devam ettirecek yeterli uzmanlığa sahip insan kaynağı olduğunu düşünüyor ve yurt dışındaki bazı örneklerdeki gibi eşitlik birimlerinin kurulması ya da toplumsal cinsiyet uzmanlarının istihdamı gibi yollarla bu şekilde kurumsallaşmanın mümkün olduğunu söylüyorlar. Özetle, gönüllü yapılan işin, gönüllü kalsa dahi, kurumsal hâle getirilmesi ve çalışmaları toplumsal cinsiyet alanında uzman kişilerin yapması sürdürülebilirliğin sağlanması için gerekli.

Fatma Umut Beşpinar, ODTÜ’de EGERA projesi kapsamında sürdürülebilirliğin sağlanması için veri

25 Daha ayrıntılı bilgi için: “Roadmap to Gender Equality Plans in Research and Higher Education Institutions (Araştırma ve Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planları İçin Yol Haritası), *European Institute for Gender Equality*, 2016. Erişim adresi: http://eige.europa.eu/sites/default/files/gear_roadmap_01_shortguide_0.pdf (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

toplanmasına devam edilmesinin, bu verilere eleştirel bir gözlemlle bakılmasının ve üniversitenin öz değerlendirmeye tutulmasının gerekliliğinden bahsediyor. Cinsel taciz çalışmalarının devamı için yönetim desteğinin sürmesi ile sıfır tolerans yaklaşımının benimsenmesinin öneminden bahsediyor. Tüm bunların olması içinse, komisyonda yer alan kişilerin aynı dili konuşan, bu alanda uzmanlığı olan ve birbiriyle uyumlu çalışabilen kişiler olması gerektiğini dile getiriyor.

Tam olarak da bu yüzden gerek toplumsal cinsiyet eşitliği gerekse cinsel tacizle mücadele için çalışacak kişileri yetiştirmek, genç insanlara çalışmaları devretmeye hazır olmak ve buna zemin hazırlamak birçok görüşmecimiz tarafından en önemli ihtiyaçlar olarak dile getiriliyor: "Gençlerle bağ kurmak, yüksek lisans, doktora öğrencilerini bu konuya teşvik etmek [...] çok önemli. Bu olmadığı zaman bir dönem çok yüksek perdeden gider, ama biz gittiğimizde ortada hiçbir şey kalmaz. Bu çok acı verici bir şey olur. O yüzden bütünlüklü mekanizmanın işleme gerekiyor. Bu da lokomotif olan kadronun bunun bilincinde olup bunun gereğini yapması ile gerçekleşebilecek bir şey." (Özlem Şahin 2018)

Çalışmaların Sahiplenilmesi ve Farkındalık

Bir AB hibesi projesi kapsamında üniversitesinde eylem planı hazırlama çalışmaları yapmış bir görüşmecimiz proje bitince çalışmaların sekteye uğrama riski olduğundan, AB'nin de bu konuyu artık gündeme alarak sürdürülebilirliği sağlama ve izleme çalışmalarına önem verdiğinden bahsediyor. Örneğin Ankara Üniversitesi eylem planı dört yıllığına yapılmış ve bu süreçte çeşitli komisyonlar kurulmuş, ancak komisyonlardaki görevler sona erince, çekirdek grup dışında katılan ve sahiplenen olmamış. Bunun bir sebebinin herkesin kendi akademik gündeminin olması ve insanların emeklerinin karşılıklarını sembolik de olsa alamaması olduğunu düşünüyor Çiler Dursun: "Ankara Üniversitesi'nde toplumsal cinsiyet eşitliği ya da çeşitliliği ile ilgili çok komisyon ve birim kurabilirsiniz. Başka üniversitelerde de öyle. Ama [...] süreklilik insanın katılımıyla mümkün olan bir şey. İnsanların işin ucundan tutmasıyla ilgili olan bir şey. [İnsanların] emeğinin karşılığını vereceksiniz. [...] Mesai saatleri dışında da çoğu zaman yapılması gereken birtakım faaliyetler olabiliyor. Onu gözetmesi gerekiyor yapıların. Herhangi bir üniversitenin öyle bir anlayışı henüz yok." (Çiler Dursun 2018)

Farkındalık etkinlikleri ve eğitimlerin tek seferlik olmaması, belirli aralıklarla yinelenmesi, hizmet içi eğitim kapsamında kurumsallaşması öneriliyor. Bu gibi çalışmaların izleme ve takibi sağlayacağı düşünülüyor. Paydaşlarla toplantılar ve öğrenci topluluklarının da aktif olarak süreçlerden haberdar edilmesi ve çalışmalara katılması, yıllık değerlendirme toplantıları yapılması da sürdürülebilirliği sağlamaya yönelik öneriler arasında yer alıyor. Örneğin Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi'nden Selda Tuncer, çalışmaların öğrenciler tarafından sahiplenilmesinin kalıcılığı sağlamak için etkili olacağını düşünüyor; bu sebeple de öğrencilerin ilgisini çekecek formatlarda, örneğin dijital teknolojileri kullanarak çalışmalar yapılmasının önemini vurguluyor.

Uzman görüşlerini değerlendirdiğimizde, yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların geliştirilmesi aşamasında sürdürülebilirliğin nasıl sağlanacağını önemli bir konu olduğunu görüyoruz. Son yıllarda Avrupa Komisyonu da desteklediği proje ve etkinliklerde toplumsal cinsiyet eylemlerinin sürdürülebilirliği konusunu çok önemsiyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ana akımlaştırmaya yönelik çalışmaların, özellikle yönetim kadrosunda yer alan kişiler tarafından sahiplenilmesi ve desteklenmesi, sürdürülebilirliğin önemli bir koşulu olarak görülüyor. Komisyon raporunda, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik geliştirilen politikaların herhangi bir politika belgesinden farklı ve daha etkin kılınması için mutlak suretle yönetim tarafından benimsenmesi ve desteklenmesi gerektiği belirtiliyor, AB tam da bu sebeple desteklediği uygulama projelerinde yönetim taahhüdünü ön koşul olarak koyuyor.²⁶

2.3. Kurumsal Dönüşümün Ana Eksenleri ve Akademide Kadın Olmak

Saha araştırmasında uzmanlara yönelttiğimiz sorulardan bir kısmı "akademide kadın olma" deneyimleri ile ilgiliydi. Onlara akademide kadınların kadın olmaktan dolayı karşı karşıya kaldıkları başlıca meselelerin ne olduğunu, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalarda hangi konuları öncelikli bulduklarını ve hangi meselelerin yeterince ele alın(a)madığını sorduk. Raporun bu bölümünde uzman

26 Daha ayrıntılı bilgi için: "Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation" (Araştırma Kurumlarında Yapısal Değişiklikler: Araştırma ve Yenilikte Mükemmeliyeti Artırmak, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini ve Etkililiği Sağlamak). *European Commission*, 2012. Erişim adresi: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/structural-changes-final-report_en.pdf (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

görüşmeleri çerçevesinde, genç, bekar, anne gibi çok kimlikli kadınlık hâllerinin de rol oynadığı, akademide kadın olarak var olma deneyimlerini yansıtmaya çalıştık.²⁷ Akademide kadın olmak derken yekpare bir kadın öznesinin varlığını varsaymadığımız gibi, yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları ve politikalarından bahsederken toplumsal cinsiyet ve kesişimsellik temelli bir yaklaşımın savunulması gerektiğini düşünüyoruz. Bu sebeple bu ve bir sonraki bölüm saha araştırmasında gerçekleştirilen mülakatlarda dile getirilen kadın olma hâllerinin çok kimlikliğinin izini sürmeyi amaçlarken, aynı zamanda üniversite çatısı altında var olabilecek heteronormatif algı ve pratikleri de ele almayı amaçlıyor.

• Karar Alma Süreçlerine Katılım

Kadınların genel olarak toplumsal hayat ve emek piyasasında karşı karşıya kaldıkları sorunların yansımalarını akademide de görmek mümkün. Gerek envanterde yer alan AB projeleri gerekse görüşmecilerin yürüttüğü projeler, kadınların karar alma süreçlerinde yeterli derecede temsil edilmemesinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki önemli engellerden biri olduğunu gösteriyor. Bugün Avrupa Birliği ülkelerine baktığımızda, kadınların en yüksek bilimsel ve akademik mertebelerde temsilinin hâlâ çok düşük olduğunu görüyoruz. Avrupa Birliği ülkeleri genelinde profesörlerin %18'i, yüksek öğretim kurumları direktörlerinin %13'ü kadın ve araştırmayla ilgili karar alma yetkisine sahip yönetim kurullarının %22'si kadınlardan oluşuyor.²⁸ Türkiye'de profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi ve okutman gibi akademik kadrolar içinde kadınların oranı %41, ancak karar alma mekanizmalarına, yani üst düzey yönetici sayısına baktığımızda farklı bir durum olduğunu görüyoruz.²⁹ Kadir Has Üniversitesi tarafından SAGE projesi kapsamında yapılan araştırmaya göre Türkiye'de 184 üniversitenin sadece 13'ü (%7) kadın bir rektör tarafından yönetiliyor.³⁰

Görüşmeciler üniversitelerinden çeşitli örnekler vererek, ayrıca gözlemlerine ve projeler kapsamında yaptıkları araştırmalara dayanarak cam tavanların varlığından, atama ve terfilerle bakan komiteler gibi daha birçok önemli kilit pozisyonlarda kadın ve erkek sayısının dengesizliğinden, kadınların lider olmakla ilgili çekincelerinden bahsediyor. Bir görüşmeci karar alma mekanizmalarında yer alacak kişilere ilişkin toplumsal cinsiyet denkliğini gözetici hükümler olması ve bu gibi hükümlerin üniversitedeki diğer birimlerde de yaygınlaştırılması gerektiğini savunuyor. Bir görüşmecimiz üniversitede zaman içinde kadınlar arasında bir algı dönüşümünün yaşanmasıyla birlikte kadınların birbirini desteklemeye başladığını, seçimlerde "kadın arkadaş olsun" şeklinde fikir belirtildiğini söyleyerek var olan çalışmaların etkili olduğu gözlemini paylaşıyor. Bir diğer görüşmeci, kadınların kotalar yerine motive edilmeye, yönlendirilmeye ve desteklenmeye ihtiyacı olduğunu düşünüyor. Kadınlar, erkeklere nazaran üst düzeylere gelmek için daha çok mücadele etmek zorunda olduğu için süreçlerin yıldırıcı olabildiğinden bahsediliyor. Bu nedenle kadınların teşvik edilmesi kadar, bu eşitlik ekseninde erkeklerin desteğinin sağlanmasının da gerekli olduğu söyleniyor. Merkezlerin, kadın yönetici sayılarının artmasında olumlu bir rolü olduğunu da söyleyenler de var.

27 Duygu Altınoluk, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi'nde çalışan yedi kadın akademisyenle gerçekleştirdiği derinlemesine görüşmelere dayanan "Kadın Olmak mı, Akademisyen Olmak mı?: İşte Bütün Mesele Bu" başlıklı makalesinde işyeri olarak üniversiteyi eril bir kamusal alan olarak tarif ediyor: "Kadın için iş yaşamına girmek, yeni bir eril bir alana dahil olmak demektir; buna istinaden kadının akademiye girmiş olması ise eril bir kamusal alanda, yine eril bir kurum olan bilimi eyleyor olmak anlamına gelir. Burada önemli nokta ise bu eril alanda, eril eyleyiş içinde, eril aktörler tarafından kadının nasıl ve ne şekilde konumlandırıldığıdır." (Altınoluk 2018: 59).

28 "Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation" (Araştırma Kurumlarında Yapısal Değişiklikler: Araştırma ve Yenilikte Mükemmeliyeti Artırmak, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini ve Etkililiği Sağlamak), *European Commission*, 2012. Erişim adresi: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/structural-changes-final-report_en.pdf (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

29 "YÖK istatistikleri açıklandı... Üniversiteli sayısı 7 milyon 500 bini aştı", *Hürriyet/AA*, 2 Mayıs 2018. Erişim adresi: <http://www.hurriyet.com.tr/egitim/yok-istatistikleri-aciklandi-40823379> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019). Hacettepe Üniversitesi örneğinde 2017 yılına ait "Uygulama Araştırma Merkezleri Yıllık Faaliyet Raporu"nda üniversitede yürürlüğe konulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı kapsamında yürütülen "Sayılarla Hacettepe" çalışmasında "2017 yılı istatistiklerine göre, Hacettepe Üniversitesi bünyesindeki profesörlerin %53'ünün, 14 dekanın 8'nin, 21 dekan yardımcısının 13'ünün kadın olduğu" belirtiliyor: "Uygulama Araştırma Merkezleri Yıllık Faaliyet Raporu (01.01.2017 - 31.12.2017)", *Hacettepe Üniversitesi*, Erişim adresi: <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/HUYGAMFaaliyetRaporuFormu2017.pdf> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

30 "Toplumsal Cinsiyet @ KHAS: Eşitliğe Giden Yol", *KHAS Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi*, Ocak 2018. Erişim adresi: <http://www.khas.edu.tr/uploads/toplumsal-cinsiyet.pdf> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

Kadınlar Aday Olmuyor mu?

Ankara Üniversitesi'nde GENOVATE projesi kapsamında hazırlanan toplumsal cinsiyet ve eşitlikçi liderlik hakkındaki e-öğrenme paketinin amacının, akademide kadın liderliğinin güçlendirilmesi ve liderlikte/akademik yöneticilikte cinsiyet eşitliği algısının güçlendirilmesi olduğu aktarılıyor. Güçlendirme stratejisinin iki boyutlu olması gerektiği düşünülmüş: Kadın akademisyenleri birim amiri, bölüm başkanı ve dekan olmaya özendiren bir bakış açısı kazandırmak ve akademide şu anda liderlik ya da yöneticilik konumunda olan kadın ve erkeklere toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir akademik liderlik anlayışı kazandırmak. İş-yaşam dengesiyle ilgili görüşlerin aktarılacağı kısımda ayrıntılı olarak anlatılacağı gibi kadınların yönetici olmaktan imtina etmelerinin bir sebebinin ev içi sorumlulukların fazlalığı olduğu birçok görüşmeci tarafından paylaşılan bir görüş.

EGERA projesinin sonuçlarına göre, ODTÜ'de kadınlar atanmış pozisyonlarda erkeklerle eşit konumlar ve yıllar içinde gerçekleşen algı dönüşümünün de etkisiyle, örneğin dekan yardımcılarını atanırken bir kadın, bir erkek atanıyor. Ancak atanmış kadın olmak olaylara kadın bakış açısıyla bakmak ya da kadınların sesi olmak anlamına da gelmiyor diye düşünülüyor. Bir görüşmeci daha uyumlu olduğu düşünülen kadınların komitelere atandığını, kadınların bazı erkekler tarafından "biblo" gibi görüldüğünü düşünüyor. Seçimle gelinen pozisyonlarda ise, süreçleri yıpratıcı buldukları için kadınların kendilerini aday göstermedikleri sonucunun çıktığı aktarılıyor. Bir görüşmecimiz kadınların bazı pozisyonlara daha itaatkâr ve uyumlu görüldükleri için tercih edilebildiğini, bu sebeple de kadınların belirli pozisyonlara kendi mücadeleleriyle gelmesinin daha anlamlı olduğunu düşünüyor; mücadelenin kendisinin öğretici olduğunu, o süreçten geçerek lider olan kadınların oldukları konumu, başka kadınlarla dayanışmanın farkındalığını paylaşabilecekleri bir yer hâline getireceklerine inanıyor. Bu sebeple de kadınların seçimlere girmesini sağlayacak yapısal dönüşümlere ihtiyaç olduğunu düşünüyor.

Kadın Lider mi, Feminist Bakış Açısı mı?

Görüşmecilerimiz kadınların yönetim ve karar alma pozisyonlarında yer almasını iki sebepten önemsiyor; bunlardan biri genç kadınlara rol model olmak ve onlarda "Ben de yapabilirim!" algısının oluşmasını sağlamak, diğeri ve daha çok önemseneni ise, yönetim mekanizmalarına kadın ve feminist bakış açısını getirerek akademik kültürde uzun vadeli bir dönüşümün yolunu açmak. Kadınların somut deneyimlerden kaynaklanan bilgisinin ve sistematik sorunlara dair farkındalığının bu dönüşüme olumlu etkisinin olacağı düşünülüyor. Tam olarak bu sebepten dolayı görüşmecilerin hemen hepsi ancak kadın sorunlarının farkında olan, toplumsal cinsiyet farkındalığına sahip kadınların yönetim pozisyonlarına geldiklerinde gerçek bir dönüşüm yaratabileceklerini düşünüyor. Hem belli başlı ihtiyaçların -örneğin emzirme odası, kreş gibi- hem de "erkek egemen bakış açısının kırılması için" üniversitenin genel politikalarının yönlendirilmesinde kadınların rol alması gerektiği düşünülüyor. Örneğin bir görüşmecimiz, önemli komitelerde sandalye sahibi olmasını avantaja çevirerek, her yeri geldiğinde eylem planına atıf yaptığından ve bunun olumlu etkileri olduğundan bahsediyor. Başka bir görüşmeci, herhangi bir toplantıya feminist bir erkeğin katılmasının, toplumsal cinsiyet perspektifi olmayan bir kadının katılmasından daha anlamlı olacağını, feminist bakış açısı olan bir erkeğin katılmasının daha önemli olacağını söylüyor ve salt (biyolojik) cinsiyete odaklanmamak gerektiğinin altını çiziyor.

"Belli bir dili" Konuşmak

Bir görüşmeci toplantılarda belirli sayıda kadın olmasının kritik kitle yaratmak açısından önemli olduğunu, başka kadınların da olduğunu bilmenin kendini iyi hissettirdiğini söylüyor. Zira toplantılarda erkeklerin daha fazla söz alması, kadınların erkekler tarafından sözlerinin kesilmesi, kadınlara söz verilmemesi ya da bir fikri bir kadın dile getirdiğinde dikkate alınmazken, kısa bir süre sonra aynı fikri bir erkek dile getirdiğinde çok güzel bir fikir olduğunun düşünülmesi gibi örnekler sayılıyor.

Hiyerarşik ilişkilerin hâkim olduğu yerlerde, kadınların ancak belirli bir dili konuştuğunda kendilerini dinletebildiği, kadınların enformel mekanizmalarda kendilerini daha rahat ifade edebildikleri, ancak kendini ifade etmekle söylenenlerin karara dönüşmesi arasında da bir fark olduğu dile getirilen görüşler arasında. Görülen o ki "belli şekilde ifade etmekten" farklı kadınların ne anladığı ve liderlik algısının nasıl cinsiyetlendirildiği üzerine daha çok araştırma yapmak gerekiyor. Örneğin bir görüşmeci için, sözünü dinletebilmenin yolu çekingen olmamak:

"Kendi pratiğimden yola çıkarak söyleyebileceğim [...] Neyse yolları denerim, [...] o kararın çıkması konusunda da çabalarım ve olumlu da sonuçlanmıştır o süreçler [...] Bu süreçlerin hepsinde kadın aka-

demisyen olarak oynadığınız rol, dik duruşunuz, pozisyonunuz, kararlılığınız [...] sürecin nasıl gideceğini belirliyor. Kazanmanız mümkün yani. Ama çekingen davranırsanız bununla ilgili, bir şey elde edemezsiniz.” (Şevkat Bahar Özvarış 2018)

Ayşe Ayata konum ve yaşın belirleyici olduğunu söyleyerek, belirli konumdaki ve yaştaki kadınların diğerlerine oranla daha avantajlı pozisyonda olduklarının altını çiziyor; üzerinde çalışılması gereken bir diğer konunun “güç sahibi kadınların altında çalışan erkekler” olduğunu ekliyor. Örneğin, bölüm başkanları ve dekanların kadın ve tüm hizmetlilerin erkek olduğu durumların dinamiklerinin çalışılmasının önemli sonuçları olacağını vurguluyor (Ayşe Ayata 2018).

• İş-Yaşam Dengesi

Üniversitede kadın olmak ile ilgili öne çıkan meselelerden biri de iş-yaşam dengesi. Bu konudaki görüşleri, değinilen meselelerin sıklığına göre aşağıda sıraladık.

Anne Akademisyen Olmak



“Evdeki iş bölümünün eşit olması, [...] sosyal politikalarla ülke çapında annelik sorumluluklarının ya da ev sorumluluklarının kadının olmadığını anlayan bir zihniyetin gelişmesi, bu konularda desteğin sunulması. [...] örnek vereyim: 15 günlük Şubat Tatili, kadın akademisyenlerin akademik açıdan ölümü oluyor, yanlarında çocuklarıyla dolaşıyorlar. Kocasını da burada akademisyen. Niye kadınların hep yanında bütün öğlen yemeklerinde çocuklar da, adamların yanında değil? Adamlar üretecek, kadınlar da çocuk bakarken arada üretecek. Böyle bir şey yok yani, önce bunu kırmak gerekiyor.”

İş-yaşam dengesi başlığı altında en çok konuşulan meselelerden biri çalışan annenin ev ve işteki sorumlulukları dengelemede yaşadığı güçlüğü. Bu dengenin sağlanmasına yönelik emzirme odası, kreş ve hatta anaokulu gibi ihtiyaçlardan bahsedildi³¹. Üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar yapan akademisyenlerin varlığı ve yaşanan algı dönüşümü sayesinde, örneğin Muğla’da, çocuklu akademisyenlerin ikinci öğretim derslerinin saatlerinin düzenlenmesi gibi uygulamalar başlamış. Bir diğer üniversitede yeni evli ve çocuk bekleyen asistanların yüklerinin azaltılması konusunda uyarılar yapıldığı söyleniyor. Çocuğu olan sadece kadınlar değil, erkeklerin de çocukları var. Ancak ev içi sorumlulukların kadınlar aleyhine eşitsiz bölüşülmesi kadınların üniversite dışındaki sorumluluklarını erkeklere oranla ikiye katlıyor; bu da idarecilik gibi görevleri istememeleri, yedinci yıl izinlerine çıkmamaları, aynı fırsatlardan yararlanamamaları anlamına gelebiliyor. Belirli pozisyonlara yükselmiş ve başarılı kadınların çocukları olmadığı ya da çocuklarının yaşının büyük olduğu da bize aktarılan gözlemler arasında yer alıyor.

Kadınların ortak yaşadıkları sorunlara ortak çözümler aramak üzere politika yapmaları gerektiğini vurguluyor Yıldız Ecevit:

“Öte yandan [örneğin], yardımcı doçentlik aşamasında [bir kadın var]. Eşi de yardımcı doçent olmak istiyor, kendi de olmaya çalışıyor ama [...] çocuk doğacak, çocuk doğuruyor vs. geri kalıyor. Bunu bireysel olarak bir zorluk olarak yaşıyor ve bunun politikasını o kişi yapmıyor. Fizikte, matematikte, mühendislikte, sosyolojide, biyolojide, nerede olursa olsun [genç] bir kadın akademisyen gelmiş; [toplumsal cinsiyet eşitliği] fikri[ni] de biliyor, benimsiyor, feminist değerleri de var, ama zorlukları yine kendi [tek başına] yaşıyor.” (Yıldız Ecevit 2018)

Kadınların yönetim mekanizmalarında sayılarının artmasının bu konuların gündeme gelmesini sağlamak açısından da önemli olduğu düşünülüyor. Tek bir kadın bir toplantıda çocuğundan bahsederse dudak bükülebilir, halbuki belirli sayıda kadın belirli ihtiyaçlara ve eşitsizliklere dikkat çekerse olumlu dönüşümlere yol açabilirler diye düşünülüyor. Örneğin bir eylem planında iş-yaşam dengesine dair hususlar yer alırsa, o zaman hem kadınlar hem de erkekler ona referansla konuşmaya başlayabilir deniyor. Anne olmak sadece sorumlulukları dengelemeye çalışmak anlamına gelmiyor. Bir görüşmecimiz

31 Altınoluk’un araştırması kadın akademisyenlerin ev işi ve çocuk bakımı konusunda kendilerini eşlerine nazaran daha sorumlu hissettiklerini; ayrıca kadınların evlendiklerinde akademik çalışmalarının arka planda kalacağı düşünülürken, aynı durumun erkek akademisyenler için söz konusu olmadığını gösteriyor (Altınoluk 2018: 64).

performans değerlendirilmesi aşamasında doğum izninde geçirdiği süre dikkate alınmayan bir kadın akademisyenin uğradığı ayrımcılığı anlatıyor. Eşitlik adına doğum izni sayılmayarak aslında bu kadına dolaylı ayrımcılık yapılmış oluyor. Bu da başka bir görüşmecinin söylediği gibi “kriterlerin erkek normlarına göre belirlenmesinden” kaynaklanıyor, ancak zaman içinde yapılan uyarılar ve farkındalık artışı ile bu gibi uygulamaların azaldığı da düşünülüyor.³²

Üniversitede Genç ve Bekar bir Kadın Olmak



“[Bekar ve/veya genç yaşlardaysanız] özel hayatınızın olmaması gerektiği varsayılıyor zaten. Varsa da onun içine girilebilir, çünkü o [özel hayat] saygın bir şey değil.”

Madalyonun diğer yüzünde ise genç ve bekar kadınlar var. Her ne kadar iş-yaşam dengesi dendiğinde genel olarak akla ilk gelen annelik olsa da, tam olarak da bunu eleştiren ve evli kadınların aksine, bekar kadınların özel hayatı yokmuş gibi davranılmasının, onların “yalnız yaşayan bir iş robotu gibi” algılanmasının, gece 12’de bile aranmalarının uygun olduğunun düşünülmesinin farklı bir açıdan ayrımcı olduğunu dile getiren görüşler dile getiriliyor. Bir görüşmeciden, ataerkil kalıp yargılardan dolayı özellikle idari personel arasında yönetici sekreterliği gibi pozisyonlara evli ve çocuklu kadınlardan ziyade, genç ve bekar kadınların tercih edildiğini, kısacası çocuklu ve bekar kadınların farklı şekillerde ayrımcılığa uğradığını duyuyoruz.

Bir görüşmeci ise eğer o konumda istihdam edilebilecek kadın yoksa erkek tercih edildiğini, bu şekilde kadınların da önünün kapatıldığını ya da kadınların da mobbinge uğradığını söylüyor. Genç ve bekar olmak özellikle “taşrada” ve yalnız yaşayan kadınlar için daha çok sorun teşkil ediyor; erkekler tarafından rahatsız edilmekten üniversitede dışlanmaya kadar birçok sorunla karşılaşıldığını duyuyoruz. Görüşmecimiz kendisine aktarılan bir hikâyeyi bize aktarıyor:

“[Örneklerden] bir tanesini hiç unutmuyorum: [...] taşrada öğretim görevlisi olan bekar bir kadın ‘Üniversite yönetiminin toplantılarında, sohbetin ilk 20 dakikasında yokum.’ diyor. Çünkü ‘İlk 20 dakikasında ‘Çocuk nasıl, eş nasıl?’ [gibi sorularla sohbet ediliyor]. [...] bana dışarıdan olan ve tolere ettikleri birisi gibi davranıp ‘Senin işin varsa sen çıkabilirsin.’ falan dediler’, diyor. ‘O kadar muhabbet büyüdü ki ve o kadar o muhabbetin dışında olduğumu hissettirdiler ki, bir noktada aslında biz akademik bir şey için buluşmuştuk.’ diyor görüştüğüm akademisyen, ama ona ‘Senin işin varsa gidebilirsin.’ demişler. O sohbetin dışında kalmayı o kadar yoğun hissetmek... Yaşamın dışında bırakılıyorlar. Bence asıl olay o: Sohbetin dışında kalmak.”

Örneklerde görüldüğü gibi bekar kadınların yaşadığı ayrımcılık özel hayatları yokmuş gibi davranılması, iş saatlerinin uzatılması ve bekar oldukları için dışlanmaları gibi farklı şekiller alıyor.

Bakım Kimin İhtiyacı ve Kimin Sorumluluğu?

Bakıma ihtiyacı olan çocuklarsa, bakımı verenler sadece anneler olmamalı, çocukları olan erkeklerin de çocuklarıyla vakit geçirmeye ihtiyacı var, ancak Ayşe Ayata, erkeklerin özel hayatlarını ilgilendiren meseleler ve ihtiyaçlar konusunda kadınlar kadar açık davranamayabildiğini; erkeklerin yönetim kuruluna seçilmek ya da terfi talebinde bulunmak konusunda kadınlara göre çok daha açık davrandığını, ama özel hayatla ilgili ihtiyaç ya da sorunlarını konuşmak konusunda da bir o kadar kapalı olabildiklerini anlatıyor (Ayşe Ayata 2018). Bu nedenle eylem planlarında iş-yaşam dengesi düşünülürken sadece annelerin değil, çocuk sahibi olan herkesin düşünülmesi gerekiyor. Örneğin Kadir Has Üniversitesi’nde eylem planı yapılırken babalık izni de düşünülmüş.

Ancak bakım ihtiyacı olanlar sadece çocuklar da değil. Bazı görüşmecilerimiz bu ihtiyaçlara yönelik uygulamaların tasarlanmasında yaşlı bakımı konusunun ihmal edildiğini düşünüyor; halbuki yaşlı bakımı birçok kişinin akademik kariyerinin gidişatını da etkileyen bir sorumluluk. Her ne kadar herkesin ihtiyacı ve sorumluluğu olsa da, bir görüşmeci bakım izni gibi iş-yaşam dengesi konusundaki değişikliklerin,

32 STK ve akademi arasında iş-yaşam dengesi odağında kurulabilecek işbirliklerine Özyeğin Üniversitesi Çekmeköy yerleşkesinde 2-5 yaş arası çocuklar için Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) desteği ile kurulmuş anaokulu örnek olarak gösterilebilir.

yapılması en zor değişiklikler olduğunu söylüyor. Bu zorluğun sebebi olarak bu dönüşümlerin maddi harcama gerektirmesini ve yerleşmiş kalıplara karşı çıkmasını gösteriyor. Her ne kadar bazı üniversitelerde çalışma saatlerinin akademik personel için enformel bir esnekliği olsa da, idari personel için benzer bir durum söz konusu değil. Bu nedenle “bakım izninin” sadece çocuk sahibi olanlara değil, yaşı ve hasta bakanlara da esneklik sağlayabilecek bir uygulama olarak hayata geçirilmesi, esnek saat uygulamasının kurumsallaştırılması öneriliyor.

“Peki yaşam ne olacak?”

Ayşe Ayata iş-yaşam dengesi konuşulurken gerçek bir dengeden bahsedildiğinin unutulduğundan şikâyetçi. “Yaşamın” da “iş” kadar teşvik edilmesi esasına dayanan bu kavramın anlaşılmasında zorluklar yaşandığını söylüyor. Özellikle AB perspektifinde iş-yaşam dengesi dendiğinde sadece yaşamdan işe vakit ayırmak değil, işten de yaşama vakit ayırmak ve iki alanın birbirini besler nitelikte olması bekleniyor, “çünkü bu [iş-yaşam dengesi] sadece kadınların akademideki konumlarını sorgulamıyor; bu kadınların ve erkeklerin kendi hayatlarındaki dengeleri sorgulamalarına yol açıyor [...] Mesela ben diyorum ki – kadınlara ve erkeklere ayrı ayrı soruyoruz tabii– ‘Akademik yaşamınıza engel bir şey var mı? Üniversite [sizin] gelişmenizi sağlıyor mu?’ [...] Diyorum ki mesela ‘Üniversite sizin iyi bir baba veya da iyi bir anne olabilmenizi sağlamak için ne yapıyor?’ Bana ‘Ne yapsın ki?’ diyor.” (Ayşe Ayata 2018) Ayşe Ayata esnek zaman kullanımı fikrinin bu açıdan da düşünülmesini gerektiğini belirtiyor.

Avrupa Birliği ve Avrupa Araştırma Alanı içindeki tartışmalara da baktığımızda iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik kurumsal dönüşümün toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların araştırma faaliyetlerinin güçlendirilmesinin önemli bir şartı olarak anıldığını görüyoruz. Ancak esnek çalışma saatleri uygulamalarıyla ilgili süregiden önemli bir tartışma da gözden kaçırılmamalı. Kapsamlı bir toplumsal dönüşüm ve belli başlı kurumsal tedbirler eksik kaldığı takdirde bazı esnek çalışma uygulamalarının bir yandan kadınların bakım faaliyetlerine zaman ayırmasını sağlarken, diğer yandan kariyerlerinin bir seviyesinde sabit kalmalarına sebebiyet verileceği düşüncesi oldukça yaygın. Bu sebeple günümüzde iş-yaşam dengesiyle ilgili politikalar tasarlanırken toplumsal cinsiyete dayalı rol dağılımı ve eşitsizliğin yeniden üretilmemesine dikkat etmek gerekiyor.³³ Tam da bu yüzden, hem iş hem yaşamın ele alınmasının, bakım sorumluluğunun ataerkil ve geleneksel normlar çerçevesinde sadece kadınların meselesi olarak görülmemesinin ve bu gibi politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde değerlendirilerek erkekleri de hedef almasının ne kadar önemli olduğunu görüyoruz.

• Üniversitede Farklı ‘Kadınlık’ Hâlleri

Üniversitede kadın olma kaynaklı yaşanan deneyimler ve karşılaşılan zorluklar farklı kadınlık hâllerine göre değişkenlik gösteriyor. Sadece kadın olma durumunun yanında yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma/olmama, “erkek alanı” olarak algılanan araştırma alanlarında çalışma, akademik yönetim hiyerarşisindeki konum gibi farklılık kategorileri toplumsal cinsiyet ile kesişerek üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinde çeşitli dezavantajlı ya da avantajlı pozisyonlar doğurabiliyor. Bu bölümde bu durum ve deneyimlerin bir kısmını gerçekleştirdiğimiz mülakatlar çerçevesinde ele almayı hedefliyoruz. Görüşmeler ışığında ve farklı kadınlık hâllerini dikkate alarak, eril akademik kültür ve bu kültürü taşıyan yapıların kadınlara yaşattığı zorluklar, raporun tamamında dile getirilen konulara ek olarak şu başlıklar altında değerlendirilebilir:

- İşe alınma, atama ve yükseltme ile üst düzey pozisyonlara erişimde yaşanan zorluklar ve cam tavan meselesi,
- Rektörlük, dekanlık, profesörlük gibi pozisyonlarda kadınların sayı olarak azlığı,
- Eril kültürün ve normların toplumun genelinde olduğu gibi üniversitede/akademide de baskın olması,
- Liyakat ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkinin değerlendirilmemesi, pozitif ayrımcılık uygulama ve taleplerine verilen tepkiler,

33 Daha ayrıntılı bilgi için: “She Figures”, *European Commission*, 2015. Erişim adresi: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019), bkz. s.101.; “Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research” (Labirentin Haritasını Çıkarmak: Daha Fazla Kadının Araştırmada Yükselmesini Sağlamak), *European Commission*, 2008. Erişim adresi: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019), bkz. s.33.

- Kadınlık hâllerinin önüne çeşitli sıfatlar geldiğinde ise bu sıfatlarla bağlantılı olarak karşılaşılan zorluk ve engellerin daha özgül şekillerde tartışılabilmesi.

Anne Akademisyen Olmak

Çocuk sahibi/anne akademisyen kadınlar için, toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde iş-yaşam dengesi çerçevesini oluşturan konular önemli bir hâl alıyor. Kimi üniversitelerde akademisyenler ihtiyaçlarını ve sorunlarını dayanışma yoluyla harekete geçerek ve önerilerini sık sık dile getirerek aşmaya çalışıyor. Bu gibi örneklerin yanında, çocuk sahibi kadınların iş yoğunluğu, yüksek pozisyonlara atanmamaları ya da buldukları pozisyonlarda tutulmaması, çocuklu kadınların iş başvurularının önünün kesilmesi gibi sorunlardan da bahsediliyor. Bir diğer örnek, çocuk sahibi olmanın erkeklerin akademide yükselmelerinin önünde engel oluşturmadığını, ancak ataerkil toplumsal ve kültürel normlar tarafından ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu görülen kadınların akademide yükselmelerini çok daha farklı bir biçimde etkilediğini gösteriyor. Bu sebeple iş-yaşam dengesine yönelik uygulamaların çocuk sahibi kadın akademisyenlerin kariyerleri için büyük bir potansiyele sahip olduğu söyleniyor.

Genç / Bekar Kadın Akademisyen Olmak



“Genç kadın olmak, akademisyen olarak korkunç bir pozisyon. En korunmasız, zarar görebilir pozisyon. Ve riske açık, bunu konuşmuyoruz, bunu çalışmıyoruz da. Bunu aslında üst kuşak feminist hocalarla da çok konuşmuyoruz, konuşulmuyor. [...] Bir türlü açamıyoruz. Bence şu an en büyük problemlerimizden biri bu ve ayrıca feminist kadın akademisyen deneyimini de konuşmamız gerek.” (Selda Tuncer 2018)

Bekar ve çocuksuz kadın akademisyenlerin önlerindeki en büyük zorluk, toplumun genelinde, evli ve çocuklu olmadıkları takdirde özel yaşamlarının olmadığına dair bir algının olması ve bu algı sebebiyle iş yüklerinin ve sorumlulukların diğer akademisyenlerce artırılması, çalışma saatlerinin ve iş tanımlarının esnek tutulması. İdari kadrolardaki bekar kadınları evde bekleyen sorumluluklarının olmadığı, bu sebeple mesaiye kalmalarının oldukça normal bir beklenti olduğu gibi varsayımların akademik kültürde yer aldığından bahsediliyor. Bunun dışında sosyal ilişkiler düzeyinde dile getirilen bir diğer mesele, özellikle nispeten daha küçük şehirlerde çalışmalarını sürdüren bekar kadın akademisyenlerin yüzleştikleri önyargılar ve dışlanmalar. Ayrıca, medeni durumları ve çocuk sahibi olma planlarına bağlı olarak doktora düzeyindeki araştırmacılarla ilgili “doktoralarını bitiremeyecekler” gibi algıların oluştuğu, bu sebeple hayatlarına müdahale edilebildiği söyleniyor. Bir diğer mesele ise feminist akademisyen kimliği. Feminist kadın akademisyenlerin - hele de genç ve bekar iseler - değersizleştirilmesi sorgulanması ve tartışılması gereken bir başka deneyim olarak ön plana çıkıyor.

Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (STEM) Alanlarında Kadın Olmak

Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin 2016 yılı verilerine göre Türkiye'deki kadın mühendislerin oranı %21,8.³⁴ Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'ne göre mühendislik alanındaki aktif ya da pasif fakülte sayısı ise 150'yi geçiyor.³⁵ YÖK'ün 2015 verilerine göre “mühendislik fakültelerinde öğrenim gören erkek öğrenci sayısı 182.023, kız öğrenci sayısı ise 72.347”, “gıda işleme alanında erkek öğrenci sayısı 5.602, kız öğrenci sayısı 13.112” ve “elektronik ve otomasyon alanında erkek öğrenci sayısı 80.969, kız öğrenci sayısı 24.226.”³⁶ İstanbul Teknik Üniversitesi'nin Türkiye ayağını yürüttüğü FESTA (Female Empowerment in Science and Technology Academia) başlıklı AB fonlu araştırma projesinin raporlarında görüldüğü üzere STEM alanında kadınların sayısının erkeklere göre çok daha az olmasının en önemli açıklaması STEM alanının toplumsal olarak cinsiyetlendirilmiş ve erkeklerin hâkimiyetinde bir kültür ve ağlar birliği olarak kurgulanması.³⁷ Bunun yanında erkek adayların bu alan için çok daha uygun ol-

34 Bkz. <http://www.turkiyeninmuhendiskizlari.com> (Son erişim tarihi: 21 Mayıs 2018).

35 Çeşitli değişkenlerle veri sorgulama yapmak için: “Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi”, YÖK. Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr> (Son erişim tarihi: 9 Şubat 2019).

36 Bkz. <http://www.rmkmarmar.com.tr/bal-arilari-muhendis-oluyor-projesi.html> (Son erişim tarihi: 9 Şubat 2019).

37 İstanbul Teknik Üniversitesi bünyesinde Gülsün Sağlamer ve Mine Tan'ın yürütücülüğünde gerçekleştirilen birçok AB projesi aracılığıyla üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve özellikle de STEM alanında kadının varlığının güçlendirilmesi üzerine çok önemli araştırma ve çalışmalar yapıldı. Mühendislik ve tıp alanında üniversitelerde kadın

duğu ve daha yetenekli oldukları söyleminin hâkim olması da bir diğer sebep olarak görölüyor.³⁸Kadın akademisyenlerin STEM alanındaki sayıca azlığı ve bu alanda çalışan kadınların yüzleştikleri zorluklar görüşmelerde üniversitelerdeki farklı kadınlık hâlleri çerçevesinde dile getirilen bir diğer konu. Kadın akademisyenlerin sayısının bu kadar az olduğu bir alanda var olan kadınların, bazı üniversitelerde bu fakültelerde erkek tuvaletlerini kullanmak zorunda kalması gibi çarpıcı örnekler dile getiriliyor. Üzerinde durulması gereken bir diğer mesele ise bu alanda çalışan kadın ve erkek akademisyenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık ve tutumları. Kimi üniversitelerde STEM alanında çalışan, kariyerinde yükselmeye ilgili zorluklar yaşayan ya da cinsel taciz ile karşılaşan kadın akademisyenlerin çeşitli toplumsal cinsiyet strateji belgelerinden, birim, yönerge ve eğitimlerden diğer disiplindeki meslektaşlarına göre daha az haberi oldukları dile getiriliyor. Bir öz eleştiri olarak, bu alanlarda çalışan kadın akademisyenlerle daha çok iletişimde olunması ve dayanışma kurulmasının öneminin altı çizilirken, bu alanda çalışan akademisyenlere yönelik daha çok farkındalık ve bilgilendirme çalışması yapılması gerektiği belirtiliyor. STEM alanında çalışan kadınların sayısının artırılması ise toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde ele alınan bir hedef. Bu yolda üniversitenin daha eşitlikçi bir hâle getirilmesi ve “Kadınlar teknik alanlarda iyi değildir” gibi önyargıların kırılması için var olan çalışmaların sürdürülmesi ve kadın öğrencilerin STEM alanında kariyer seçmesi için teşvik edilmesi gibi fikirler ortaya çıkıyor.

Akademik Kadroda Kadın Olmak/İdari Kadroda Kadın Olmak

Görüşmelerde her ne kadar idari kadroda çalışan kişilerin büyük bir oranının kadınlardan oluştuğu çokça söylene de, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili proje ve çalışmalarda, idari kadroda çalışan kadınların kadın olmaktan dolayı yaşadıkları sıkıntı ve zorluklara da kısmen değiniliyor. Örneğin dile getirilen bir konu, idari kadroda çalışan kadınların akademisyenlere oranla esnek olmayan çalışma saatleri. Çeşitli projeler yürüten birçok akademisyen, üniversitenin bileşenlerinden oluşan bir grup olarak idari kadrolardaki kadınların yaşadıkları sıkıntı ve zorlukların değerlendirilmesi için projelerin bazı ayaklarının bu alanı da içermesi gerektiğini, toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsel taciz hakkındaki eğitim, bilgilendirme ve farkındalık çalışmalarının idari personeli de kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerektiğini atılması gereken önemli adımlar olarak nitelendiriyorlar. Gülriz Uygur’a göre aralarında hiyerarşik bir ilişkinin olduğu varsayılan idari kadro ve akademik kadronun, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde birlikte çalışması, bir araya gelmesi, birlikte çözüm üretmesi gerekiyor. Uygur’a göre, idari ve akademik kadrodaki kadınların yaşadıklarını bu hiyerarşik ilişkinin ötesinde paylaşmaları, deneyimlerini dile getirmeleri ve bu deneyimlerin görünürlük kazanması toplumsal cinsiyet politikalarını geliştiren süreçler oluyor.

• Kurumsal Kültür, Cinsiyetçilik ve Ayrımcılık

Görüşmecilerin büyük bir kısmı akademik kültürün eril bir yapıya sahip olduğundan ve bunun değişmesine yönelik önemli çabalar gösterilmiş olsa dahi, gidecek çok yol olduğundan bahsediyor. Örneğin kadınların idari yönetim pozisyonlarını tercih etmemelerinin ardındaki bir sebebin eril yapıdaki komiteler içinde yer almaktan çekinmeleri olduğu söyleniyor. Ancak cinsiyetçi yapılar her zaman çok açıkça görülüyor; bir görüşmecimiz açık cinsiyetçilik kadar örtülü cinsiyetçilik mekanizmalarını da görmek gerektiğini vurguluyor. Örneğin “cinsiyet-körü” gibi gözükse, ama olmayan uygulamalar gibi.

Eril kültürün kendini en çok dilde gösterdiğine dair görüş birliği olduğunu görüyoruz. Gündelik dile, şakalara ve derslerde kullanılan dile kadar nüfuz eden cinsiyetçi söylemin değişmesi en güç olan yapılardan biri olduğu vurgulanıyor ve cinsiyetçi dilin sadece sözel dili değil, beden dilini de kapsadığının altı çiziliyor. Görüşmeciler cinsiyetçi ifadeleri ayıklamak için dili terbiye etmek gerektiğini ve ODTÜ’de EGERA projesi çerçevesinde imza atılan anlaşmalardan olan “toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim” yö-

ve erkek akademisyenlerin kariyer deneyimlerini inceledikleri UNICAFE, Güney Akdeniz havzasını konu alan ve önemli sayısal bulguların elde edildiği She-MERA, Türkiye’de 7 üniversite arasında bir ağ kurulması yolu ile akademide kadınların durumunun karşılaştırmalı olarak niteliksel ve niceliksel veriye dayalı olarak ele alınması için yapılan BMT-KAAĞ (Türkiye’de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı Projesi) ve son olarak da üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar sırasında karşılaşılan direnç konusunu da ele alan FESTA projesi bunlardan bazılarıdır.

38 Daha ayrıntılı bilgi için: “FESTA Handbook on Resistance to Gender Equality in Academia” (Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Adına Direniş İçin Rehber), FESTA, 2016. Erişim adresi: www.festa-europa.eu/sites/festa-europa.eu/files/FESTA%20D7.1%20Handbook%20on%20Resistance%20to%20Gender%20Equality%20in%20Academia.pdf (Son erişim tarihi: 9 Şubat 2019).

nergesi gibi kurumsal/iç iletişimi düzenlemeye yönelik uygulamaların denendiğini anlatıyor.³⁹ Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi tarafından da cinsiyetçi olmayan iletişim için bir araç seti oluşturulmuş.⁴⁰ Bir görüşmecimiz insanları siyaseten doğruculuğa mecbur etmenin önemli bir kazanım olduğunu, ancak cinsiyete duyarlı iletişim çabasının ne kadar içselleştirildiğinin anlaşılması için zamana ihtiyaç olduğunu söylüyor. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi'nde öğretim üyelerinin toplumsal cinsiyet algılarını araştırmaya yönelik yapılan araştırma da çeşitli cinsiyetçi kalıp yargıların yükseköğretimde nasıl ifade bulunduğunu göstermesi açısından önemli.⁴¹

• Cinsel Şiddet ve Taciz/Mobbing



“Cinsel tacizle savaşmak için önce üniversitede bir toplumsal cinsiyet eşitliği kültürünün ve ikliminin olması lazım.” (Yıldız Ecevit 2018)

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının alan ve hedef kitlesi ayırt etmeksizin işlediği, mücadele ettiği ve tartışmaya açık dönüşümü hedeflediği en temel konulardan biri şiddet, daha özeldede kadına karşı şiddettir. Görüşme yapılan akademisyenler üniversite çatısı altında, öğrencisinden akademisyenine, farklı aktörlerin karşı karşıya kaldığı çeşitli şiddet vakalarını dile getiriyorlar ve bu yöndeki çalışmalarını örneklerdirken en sık karşılaşılan vakaları paylaşıyorlar.

Bu konuda yapılan çalışmalar söz konusu olduğunda YÖK Tutum Belgesi, AB, İstanbul Sözleşmesi ve başka uluslararası süreçler, feminist hareket ve kadın hareketleri, öğrenciler, akademisyenler, toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları, projeler, cinsel tacizi önleme birimleri, ağları ve yönergelerini içeren çok aktörlü bir süreçten bahsediliyor. Kadına karşı şiddet ve şiddetin çeşitli şekilleri konusunda farkındalık yaratmayı hedeflerken, üniversitede yer alan çeşitli yönetim organlarını işlevselleştirerek kurumsal anlamda da dönüşümün adımları atılıyor. Toplumsal düzeyde de “kadın cinayetlerinin artması, kadına şiddetin artması [gibi] toplumsal koşullar” (2018) Fatma Umut Beşpınar’a göre, bu konunun daha fazla çalışılmasının bir başka sebebi.

Gerek kamusal alan olarak üniversitede gerekse kendi özel hayatlarında şiddetin farklı çeşitleri ile mücadele eden kadın öğrenciler, üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına angaje olmuş kadın akademisyenlerle iletişime geçip gerek derslerde gerekse kendi öğrenci toplulukları çatısı altında şiddet üzerine farkındalık çalışmaları düzenleme ya da bilgilendirme taleplerini ortaya koyuyorlar. Görüşme yapılan akademisyenler cinsel taciz meselelerinin yanında özellikle öğrenciler arasında son zamanda en çok görünürlüğü artan konunun flört şiddeti olduğunu belirtiyorlar: “Flört şiddeti hem insani bir sorun hem toplumsal cinsiyet eşitliği sorunu hem de akademik bir mesele olarak çok ciddi üzerinde durulması gereken bir konu.” (Özlem Şahin Güngör ve Dilek Bulut 2018) Gülriz Uygur’a göre flört şiddetinin farklı biçimlerine göre farklı çözüm yollarını benimsemek mümkün. Ataerkil ilişki biçiminin egemen olduğu arka planın farkında olarak soruna toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını sağlayacak şekilde yaklaşmak ise çözüm getirebilecek bir yol olarak anlatılıyor.

Cinsel taciz vakalarının sadece öğrenciler arasında değil, akademisyenlerle öğrenciler arasında ve

39 24 Mayıs 2016 tarihinde ODTÜ senatosu tarafından kabul edilen “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İlke ve Stratejiler Belgesi” kişisel ve kurumsal temelde her tür iletişimin, ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi gerekliliğinin altını çiziyor: “ODTÜ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İlke ve Stratejiler Belgesi”, *ODTÜ CITÖB*, 24 Mayıs 2016. Erişim adresi: https://citob.metu.edu.tr/system/files/odtu_toplumsalcinsiyetesitligi_ilke_ve_stratejiler_belgesi.pdf (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

40 Daha ayrıntılı bilgi için: “A Guide to Gender Sensitive Use of Language” (Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Kılavuzu), *KHAS Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi*, 2017. Erişim adresi: <http://www.khas.edu.tr/gender/147> (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

41 Daha ayrıntılı bilgi için: Kahraman, Leyla ve Arkadaşları. 2014. “Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Algı Araştırması”, *Turkish Studies 9(2)*: 811-831. Erişim adresi: http://www.turkishstudies.net/Makaler/586447485_45KahramanLeyla-vd-sos811-831.pdf (Son erişim tarihi: 8 Şubat 2019).

akademisyenlerin kendi aralarında da yaşandığından bahsediliyor. Cinsel taciz sadece heteroseksüel bireylerin değil, LGBTİQ+ bireylerin de başına geliyor. Cinsel tacizin ele alınış biçiminin heteronormatif olmaktan çıkması ve cinsel tacize karşı mekanizmaların kadın-erkek ikiliğinin ötesinde bir anlayışla tasarlanması oldukça önemli.

Cinsel taciz vakalarıyla karşılaşıldığında (örneğin akademisyen-öğrenci arasındaki bir cinsel taciz durumunda) ortaya çıkan büyük zorluklar arasında üniversitenin prestiji gibi sebeplerle vakaların üstünün kapatılmaya çalışılması ve genç-yaşlı teamül ilişkilerini aşmanın zor olması var. Bir diğer meselenin, farklı pozisyonlarda olan akademisyenler arasındaki taciz vakalarının "eski usul" arabuluculuk yöntemleriyle halledilmeye çalışılması olduğu söyleniyor. Cinsel tacize uğramış bireyler yaşadıkları olayın etkisiyle birlikte toplumsal ve kültürel etkenlerden dolayı vakayı bildirirlerse karşı karşıya kalabileceklerini düşündükleri (görev değişikliği, görevinde ilerleyememe, terfi alamama, tezden bırakılma vb.) olumsuzluklardan korkup şikâyetçi olmaktan imtina edebiliyorlar. Bu nedenle Gülriz Uygur, üniversitenin cinsel tacizin kabul edilemez olduğuna dair kesin bir tavır oluşturmasının ve cinsel tacizle ilgili birimlerinin güvenilir bir ortam yaratmasının çok önemli olduğunu düşünüyor. Bu gibi zorluklar, CİTÖB ve diğer cinsel taciz birimleri ya da komisyonlarında yer alan kişilerin, olaya müdahil olup direngen bir duruş sergilemeleriyle aşılmaya çalışılıyor.

Özlem Şahin Güngör, akademisyen ve öğrenciler arasında yaşanan cinsel taciz vakalarının önüne geçilmesi ve akademisyen ve öğrenciler arasındaki hiyerarşik karakterli güç ilişkisinin kötüye kullanılmaması için akademik kadroya yönelik farkındalık ve eğitim çalışmaları yapılmasının öneminden bahsediyor. Cinsel taciz konusunda yapılan farkındalık çalışmaları ve eğitimler bireylerin akıllarındaki gri alanların önüne geçilmesi, cinsel taciz ve saldırı konusunda bilinç oluşturulması açısından da önemli. Cinsel taciz meselesinde "Cinsel taciz nedir?" sorusuna yanıt aramak oldukça mühim, ama bir o kadar da tartışmalı bir süreç olabiliyor. Fatma Umut Beşpınar öğrencilerin yaşadıkları deneyimi cinsel taciz olarak tanımlamada ikircikli davranabildiklerini, "Abartıyor muyum?" benzeri sorular sorabildiklerini dile getiriyor.

Yıldız Ecevit'e göre, üniversitelerde cinsel tacizi önlemenin öncelikli koşulu toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak bir iklimin yaratılması. Bu iklimin yaratılmasının dışında atılan somut adımlar da çok önemli dönüşümlerin yolunu açıyor. Cinsel tacizi önleme birimlerinin kurulması, yönergelerin hazırlanması, cinsel taciz konusunun stratejik belgelerde konu edilmesi, oryantasyon haftalarında cinsel tacizle ilgili bilgilendirmelerin yapılması bazı akademisyenlere göre bir güven ortamının yaratılması ve bireylerin kendini güvende hissetmesini sağlayabilir. Gülriz Uygur'a göre cinsel taciz konusuyla ilgili bilgilendirme çalışmaları arttıkça, birimlerin faaliyetleri görünür hâle geldikçe ve cinsel taciz konuşuldukça insanlar arasında mücadele ve dayanışma duygusu artıyor ve cinsel tacize uğrayanlar yaşadıklarını resmi yollar aracılığıyla bildirmek için daha cesaretli davranabiliyor: "Bu bilgilendirmeler yapıldıkça, [cinsel taciz meselesi] konuşulur hâle geldikçe insanlar 'Biz buna karşı mücadele etmeliyiz, bu kapatılmamalı' diye bize başvurmaya başladılar. Dolayısıyla bir yol aldık. [Cinsel taciz konusunun] konuşulur hâle gelmesinin en önemli sonuçlarından birisi bu: Artık kapatılmıyor, 'başka bir yolu mümkün, bununla mücadele edilir' anlayışı insanlarda oluşuyor." (Gülriz Uygur 2018)

Şiddet ve cinsel taciz meselesinde bir kurum olarak üniversitenin fiziksel şartlarının da üzerinde durulması gerekiyor. Kampüs hayatı ve güvenliği, öğrenciler ve akademisyenler kadar idari kadroda çalışan kişiler için de önemli bir mesele. Kampüsün bulunduğu mahallelerin güvenliği kadar, kampüsteki yurtlarda yaşayan ya da ikinci öğretimde okuyan öğrenciler için kampüs içinde de güvenliğin sağlanması gerektiği dile getirilen bir düşünce. Kimi kampüslerde mesai saatinden sonra hiçbir hizmet verilmemesi, öğrencilerin sosyalleşme için kullanabilecekleri imkânların bu saatten sonra kapanması, kampüs dışına çıktıklarında ise sözlü ve fiziksel tacize uğramaları dile getirilen sorunlardan sadece birkaçı. Kampüs güvenliğinin sağlanması için yapılabilecek çalışmalar arasında kampüsün ışıklandırılması, kampüs içindeki kütüphane gibi yerlerin açılış saatlerinin uzatılması, kampüs rehberi hazırlanması, öğrencinin kampüs içinde sosyalleşmesini sağlayacak kitap kafe konseptinde mekânların açılması gibi öneriler veriliyor.

Bir iş yeri olarak yükseköğretim kurumlarında şiddetin bir diğer çeşidi ise mobbing. Mobbing meselesi, toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda atılan resmi adımlarda cinsel şiddet ve taciz kadar yer almasa da, görüşme yapılan akademisyenler, (kadın) akademisyenlerin çeşitli durumlarda yaşadıkları mobbingi dile getirmeleri, mobbingin pratikte var olan bir şiddet çeşidi olarak ortaya çıktığını gösteriyor. Bir iş yeri olarak üniversite, cinsel tacize olduğu kadar mobbinge de oldukça açık bir alan. Bazı görüşme yapılan kişiler, kadınların cinsiyet temelli sebeplerden dolayı, yalnız bırakılma, engellenme ve istifa

etmeye zorlanmaya kadar giden süreçlerle mobbinge daha çok maruz kaldığını dile getiriyorlar. Özlem Şahin Güngör mobbing konusunda da toplumsal cinsiyet temelli bir farkındalığın yaratılması gerektiğini belirtirken, hizmet içi eğitimlerde mobbing konusuna yer açılmasını öneriyor. Akademisyenlerden bazıları üniversite yönetimlerinin bu konuyu da ciddi şekilde göz önünde bulundurması gerektiğinin altını çiziyorlar.

• Kariyer Gelişimi Olanaklarına Erişim ve Olanaklardan Faydalanabilme

Kariyer gelişimi ve fırsatlardan yararlanma konusunda da kadınlar doğrudan ya da dolaylı ayrımcılıkla karşı karşıya kalabiliyor.⁴² Mary Lou O'Neil performans yenilemeleri süreçlerinin giderek daha rekabetçi olduğunu, ancak toplumsal olarak kadınlara rekabet etmenin öğretilmediğini düşünüyor:

"Bir de bir kadın olarak bize nasıl rekabet edeceğimiz çok fazla öğretilmiyor. Hâlâ da öyle. [...] 'Hırslı olma!', 'Çok fazla bir şey isteme!', 'Kimse seninle evlenmek istemeyecek!'... Bunlar belki [kulağa] saçma [geliyor] ama [bu gibi fikirler] [düşüncelerimizin] arkasında dolaşüyor. Bunlar ciddi [normlar], o yüzden [...] her zaman [hem] kendi kendimize uğraşırız [hem de] etrafımızdaki insanlarla uğraşmak zorundayız. Bir de eminim ki ayrımcılık [hâlâ var]. Kimse konuşmak istemiyor, sanki üniversitelerde [yokmuş gibi düşünülüyor]. [Var] tabii ki! Çünkü [yoksa], bu rakamlar nasıl böyle oluyor?" (Mary Lou O'Neil 2018)

Diğer bir görüşmeci üniversiteye araştırma görevlisi olarak girerken çok ciddi cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştığından, işe alımlardan sözde liyakat temelli yükseltmelere kadar her alanda cinsiyet ayrımı yapıldığından bahsediyor. Liyakat anlayışının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini göz önünde bulunduracak şekilde yapılandırıp yapılandırılmadığının incelenmesi gerektiğini düşünen Çiler Dursun, pozitif ayrımcılık gibi konularda eylem planlarının sağlamaya çalıştığı dönüşümün yanlış anlaşıldığını vurguluyor: "Yapmaya çalıştığımız şey şu: *Gender mainstreaming* çalışmalarında birbiriyle eşdeğer, eşit, denk olan bir liyakat açısından akademisyen profili geldiği zaman karşınıza, oradaki eşitlik neyi gerektiriyorsa -kadınsa kadın, erkekse erkek- akademisyenin varlığının [arasında] denge oluşturmak adına onun [kadının] dahil edilmesi öncelikli." (Çiler Dursun 2018)

Cinsiyet temelli akademik değerlendirme, öğrenci değerlendirmelerinde de kendini gösterebiliyor. Örneğin Şevkat Bahar Özvarış dünyada yapılan araştırmalardan örnek vererek değerlendirmelere erkek öğretim üyesi ismi ve kadın öğretim ismi yazıldığında aynı e-dersin farklı değerlendirildiğini, öğrencilerin kadın ismi olan formları daha olumsuz değerlendirdiğini gösteriyor; bu da erkeğin "otorite, bilgi veren bir figür" olarak algılanmasından kaynaklanıyor.

Kadınların akademik kariyerlerinde eşit olarak yararlanamadıkları düşünülen bir diğer fırsat da araştırma fonlarının dağılımı. Araştırmalar, sosyal bilimler alanında alınan fonların mühendisliğe göre daha alt seviyelerde olduğunu, kadınlar ve erkeklerin fonlar konusunda eşit seviyede bilgilendirilmediğini ve erkeklerin daha çok proje aldığını gösteriyor. Bu alanda daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu bir gerçek, zira Avrupa Komisyonu da yeni araştırma fonlarını bu konuda açmaya başladı.⁴³ Özellikle örtülü cinsiyetçilik ve "bilinçdışı önyargıların" hem kadınların kariyer gelişimini hem de araştırma içeriklerini ve çıktılarını olumsuz yönde etkilediğinin altı çiziliyor, bu sebeple de AB, desteklediği toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetlerde, doğrudan ayrımcılık kadar, örtülü cinsiyetçilikle mücadele için geliştirilecek yapısal çözümlere de önem veriyor. Örneğin, bilimde mükemmeliyet kavramı çokça kullanılan bir kavram ancak "mükemmeliyet" ölçütleri cinsiyetçi kodlardan arındı mı, diye sormak çok önemli.⁴⁴

42 Türkiye'de yedi üniversitede yürütülen bir araştırmanın sonuçlarının paylaşıldığı makalelerinde Sağlamer ve arkadaşları, görüştükleri akademisyenlerin yüzde 50'sinin kariyerinin çeşitli zamanlarda kesintiye uğradığını, bu örneklem içindeki kadınların erkeklere nazaran kariyerlerine daha fazla ve daha uzun süreler ara verdiğini ve kadınların kariyerlerine ara vermelerinin en yaygın sebepleri arasında hamilelik ve çocuk bakımı olduğunu belirtiyor. Makale için bkz. Sağlamer ve Arkadaşları. 2018. "Gendered patterns of higher education in Turkey: Advances and challenges." *Women's Studies International Forum* 66: 33-47.

43 Örneğin, bkz. "Analysing gender gaps and biases in the allocation of grants" (Hibelerin Dağıtılmasında Cinsiyet Uçurumu ve Önyargıların Analizi), *European Commission*, 27 Ekim 2017. Erişim adresi: <http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/swafs-10-2018.html> (Son erişim tarihi 9 Şubat 2019).

44 Daha ayrıntılı bilgi için: "Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation" (Araştırma Kurumlarından Yapısal Değişiklikler: Araştırma ve Yenilikte Mükemmeliyeti Artırmak, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini ve Etkililiği Sağlamak), *European Commission*, 2012. Erişim adresi: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/structural-changes-final-report_en.pdf (Son erişim

Araştırma faaliyetleri ve fon olanaklarına erişimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması Avrupa Araştırma Ağı'nda da önem verilen konulardan biri olarak karşımıza çıkıyor. Fonların dağılımından, araştırmacıların seçimine, araştırma destekleyen kuruluşlarda karar verici pozisyonlardaki cinsiyet dağılımına kadar birçok konunun toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla ele alınması gerekli. Araştırma fonları hakkında bilgiye erişim ile fon alacakların seçim sürecinin şeffaf olup olmadığı ve "eşik bekçilerinin" kimler olduğunun da üzerinde düşünülmesi gereken konular olduğunu görüyoruz.⁴⁵

• Üniversitenin Kamusal/Toplumsal Rolü ve Kentle İlişkileri



"Üniversiteler sadece öğrencilere hizmet veren birimler olmamalı. [...] Dolayısıyla [kent ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve kent bağlamında] üniversitenin de bir rolünün olması gerekiyor. En azından materyalin hazırlanma noktasında. Sürekli eğitim merkezimiz var, bu merkezler aracılığıyla bizim bu yönde bir rolümüz olabilmeli. Üniversite misyonunun, o toplumsal değişim-dönüşüm noktasında çok daha aktif bir şekilde görev alması gerektiğini düşünüyorum." (Leyla Kahraman 2018)

Akademisyenlerin bireysel araştırma projeleri, kadın ve toplumsal cinsiyet araştırma merkezlerinin tek başına ya da kentteki STK'larla işbirliği içinde yürüttüğü çalışmalar, akademisyenler tarafından üniversite dışında gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet eğitimleri ve farkındalık çalışmaları üniversite ve kent arasında toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları açısından bir etkileşim yaratma potansiyelini birlikte getiriyor: Kentte olan bitenler üniversiteyi etkilerken, birçok kentte barındırdığı öğrenci sayısı kentteki nüfus üzerinde önemli bir etkisi olan üniversiteler de kentte yaşayan aktörleri etkiliyor.

Yıldız Ecevit toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmalarıyla ilgilenen akademisyenlerin ya da kadın ve toplumsal cinsiyet araştırma merkezlerinin büyük bütçelere gerek kalmaksızın yereli çalışabileceğini ve bu çalışmaların toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmalarını zenginleştireceğini ifade ediyor. Özlem Şahin Güngör ve Dilek Bulut akademik çalışmaların akademideki değerinin yanında toplum için de bilim yapmanın önemini vurgularken, sahadan, yerelden çıkan bilginin tekrar sahaya, yerele dönmeyişinin ve bu karşılıklı bağın oynadığı rolün altını çiziyorlar. Leyla Kahraman kadın ve toplumsal cinsiyet araştırma merkezlerinin amacına uygun ve aktif, farkında ve bilinçli bir şekilde üniversiteyi toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda etkilerken, diğer büyük adımın bu merkezlerin bu çerçevede kenti ve kent içindeki kurum ve kuruluşları dönüştürmesi olduğunu ifade ediyor, merkezlerin kentler için bu meselelerde yol gösterici bir rol üstlendiğini ya da üstlenebileceğini dile getiriyor. Kahraman, Nevşehir Hacı Veli Bektaş Üniversitesi'nde 8 Mart ve 25 Kasım gibi tarihlerde düzenlenen etkinliklerin üniversite çalışanları ve öğrencilerle sınırlandırılmadığını, kamu kurumlarını ve halkı da bu etkinliklere davet ederek kadın ve toplumsal cinsiyet meseleleri hakkında en azından kafalarda bir soru işareti oluşturmayı hedeflediklerini iletiyor. Nevşehir'in Kadın Dostu Kentler kapsamında yer alması, üniversitenin dahil olduğu Nevşehir Valiliği İl Kadın Hakları Komisyonu Kurulu'yla ilişkiler ışığında üniversite içinden çıkan bilgi alana, çeşitli meslek gruplarına sunulan eğitimlerle kentte yaşayan halka ulaşım bir değişime öncü olabiliyor. Kentteki STK'lar ve kamu kuruluşlarıyla işbirlikleri üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde kent halkını da dönüşümün bir parçası hâline getirme potansiyelini beraberinde getiriyor. Kamu kuruluşlarıyla işbirlikleri, çeşitli meslek gruplarından gelen bireylerin gerek mesleki gerekse özel hayatlarında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı edinmelerini hedeflerken, STK ile işbirlikleri, var olan bilginin sahadaki olan bitenle zenginleşmesine ve yerelin ihtiyaç analizinin açığa çıkmasına destek oluyor.

Selda Tuncer, Van örneğinde CTS çalışmalarının ilçelerde faaliyet gösteren yüksekokullarda da sürdürülmesiyle kentin çeperine ulaşabildiklerini ve eğitimleri üniversite içinde de daha geniş bir kitleye ulaştırdıklarını aktarıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri alan öğrencilerde gönüllülük esasına dayalı olarak sivil topluma katılmak isteği uyanmış. Yerel halkın üniversitedeki etkinliklere çağırılıp katkı

tarihi: 9 Şubat 2019).

45 Daha ayrıntılı bilgi için: "The Gender Challenge in Research Funding: Assessing the European National Scenes" (Araştırma Fonlarında Toplumsal Cinsiyet Zorluğu: Avrupa Ulusal Alanını İncelemek), *European Commission*, 2009. Erişim adresi: https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/gender-challenge-in-research-funding_en.pdf (Son erişim tarihi: 9 Şubat 2019), bkz. sf.30.

lim göstermesi ise daha önce akademik kurumlarla iletişimi olmayan bireyler için bir tür özgüçlenme imkânı sağlıyor. Üniversitedeki etkinliklere üniversite dışından katılan kadınların kendilerini yabancı hissetmediklerini ve bu etkinliklere katılmaktan dolayı memnun kaldıklarını belirten Tuncer, üniversitedeki etkinliklerin yerel halka ulaşabilmesi önündeki en büyük engellerden birinin mesafe ve ulaşım olduğunu düşünüyor; bazı üniversite kampüslerinin şehir merkezinden uzak olması akademi-yerel arasındaki fiziksel mesafeyi açıyor ve etkileşimi güçleştiriyor.

Yereldeki feminist hareket ve kadın hareketleri ve kadın örgütleri üniversitedeki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını, bu toplumsal hareketlerde aktif olan aktivist akademisyen ve öğrenciler üzerinden doğrudan etkiliyor. Ayrıca kentin yerel gündemini takip etmeleri, projeler dahilinde yükseköğretim kurumlarıyla kurdukları işbirlikleri ya da iki tarafın da uzmanlıklarını ortaya koyup beraber çalıştığı (örneğin medeni kanun çalışmaları) toplumsal eylemlilik örnekleriyle akademiyle bir etkileşim sürecine girebiliyorlar. Fatma Umut Beşpınar toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde akademi ve STK'ların ortak siyasa önerilerinde bulunabileceklerini dile getiriyor. Yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesinde rol alan aktörler tartışılırken dile getirildiği üzere 1990'lı yıllarda feminist hareket ve kadın hareketlerinden yetişen akademisyenlerin üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının temelini atılması yolunda kadın ve toplumsal cinsiyet araştırmaları merkezlerinin kurulmasına öncü olmaları bu karşılıklı bağın en önemli kanıtlarından birisi olarak değerlendirilebilir.

2.4. Akademiye 'Öteki' Kadın Olmak: Kadınlar Arasındaki Eşitsizlikler



“Belirli bir kadın anlayışı var, [projeler] kadın anlayışı çerçevesinde yapılıyor ve o kadın anlayışı çerçevesinde o problemler tartışılıyor. Dolayısıyla burada birçok kadını da dışlıyorsunuz.” (Gülriiz Uygur 2018)

1990'lı yıllarda, toplumsal cinsiyet çalışmaları ve feminist çalışmalarda kolektif kadın öznesinin yapıbozuma uğratılmasıyla birlikte gerek akademiye gerekse akademiye yönelik proje ve uygulamalarda farklı kadınlık hâllerinin ele alınması hedeflenmeye başladı. Kadın olma hâlinin başına gelen çeşitli sıfatlar, kadın olma hâlinde kaynaklanabilecek dezavantajlı sosyal konumları daha da katmerleştirebiliyor. Kadınlar öncelikle toplumsal cinsiyet kimliklerinden dolayı eril kültürün baskın olduğu akademiye çeşitli ayrımcılık ya da zorluklarla karşılaşırken, sınıf, medeni hâl, etnisite, dini aidiyet, cinsel yönelim gibi unsurların toplumsal cinsiyet kimliğiyle kesişmesiyle çok kimlikli bazı kadınların deneyimleri görünmez kılınıyor. Araştırmalarda, diğer kadınlık hâllerine oranla bu deneyimler görünürlük bulamayabiliyor. Görüşmelerde yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili siyasa üretiminde ya da proje ve araştırmalarda farklı kadınlık hâllerinin ve kadınlar arasındaki eşitsizliklerin göz önünde bulundurup bulundurulmadığı, bulunduruluyorsa bunun ne şekilde gerçekleştirildiği ve durumun tam tersi olduğu durumlarda bunun sebepleri de öne çıkan bir başka konular oldu. Saha çalışmasının genel bir sonucu olarak, kadınlar arasında eşitsizlik yaratan farklılık kategorilerinin işlenip işlenmediği sorusuna verilen cevapların uygulama ve araştırma projelerinin içeriğine göre değiştiğini aktarmak mümkün. Yine de genel olarak kadınlar arasındaki eşitsizliklerin ancak kısmi bir şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında göz önünde bulundurulduğu/bulundurulabildiği söylenebilir.

Kadınlar arasında sınıf, cinsel yönelim, eğitim durumu, dini aidiyet, etnisite gibi eksenlerde farkların var olduğu, bu farklılıkların çeşitli mağduriyetlerle birlikte toplumun genelinde kabul gören normların bir sonucu olarak avantajlı konumları da beraberinde getirdiği görüşmecilerin bireysel fikir beyanlarında yer alıyor. Fakat toplumsal cinsiyet eşitliği araştırma ve uygulama projelerinde bu farklılıkların eşit olarak gözetil(e)mediği, bu farklılık kategorilerine “genel kabul görmüş mağduriyetler çerçevesinde, genel anlamda” (Türküler Erdost 2018) değinildiği bir durum tespiti olarak ele alınabilir. Gülriiz Uygur'a göre akademiye kadın olma deneyimlerini aktarma anlamında “kendini ifade etme olanağının sadece belirli bir dilde ve belirli bir anlayışta yapılması”, beraberinde deneyimlerin dışlanması, bu anlamda “birçok kadının kendini ifade edebilme olanaklarına” yer verilmemesi gibi sonuçları doğurabiliyor (Gülriiz Uygur 2018). Kadınları zaman zaman “öteki” konumuna düşüren bir diğer kategorinin de “feminist akademisyen” olmak olduğunu vurgulayan Selda Tuncer, “feminist kadınlar da başta olmak üzere” kadın akademisyenlerin değersizleştirilmesi üzerine daha çok söz üretilmesi gerektiğini düşünüyor.

Akademiye toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarıyla ilgili akademisyenler üzerine yapılan araştırmalarda medeni hâl, yaş gibi ayrımlar farklılık kategorileri olarak öne çıkıyor. Umut Beşpınar'a göre bakıcısı

olan ve olmayan bir anne kadın akademisyen örneği, sınıf kategorisinin kadınlar arasındaki eşitsizliklere etkisine önemli bir örnek olarak sunuyor: "Sınıf, toplumsal cinsiyet ile birlikte çok önemli bir boyut. Bazı kadınlar bazı kadınlara göre daha avantajlı. Ama o avantajın farkında olup özdüşünümsellik ile dayanışmayı artırmak, 'diğer' kadına destek olmak gerekiyor." (Fatma Umut Beşpınar 2018) Berna Arslan Zengin, akademik kariyer ve iş-yaşam dengesi çerçevesinde sandviç kuşak olarak da tabir edilen, kendi ebeveynlerine bakarken aynı zamanda kendi çocuklarına da bakan kuşak için yaşlı bakımı konusuna değinirken, çocuk sahibi olma-olmama, genç-deneyimli kadın akademisyenler arasındaki farkların önemine değiniyor. Diğer bir görüşmeci akademisyenlerin kendilerine de ayna tutan çalışmalar yapmasının önemli olduğunu, kadın akademisyenler arasındaki hiyerarşi ve farklılıkların, özellikle de sınıf ve kariyer yaşı ekseninde ele alınmasının elzem olduğunu vurguluyor.

Etnisite, din, farklı ideolojilere sahip olma, kısmi olarak medeni hâl ve yaş durumu gibi farklılık kategorilerinin ise diğer farklılık kategorileri kadar üzerinde durul(a)mıyor. Üniversitede akademik ve idari kadrolarda çalışan kadınlar arasındaki farklılıklar, Mary Lou O'Neil için, eğitim ve dil gibi kategorileri değerlendirmek açısından oldukça önemli ve üstünde durulması gereken bir mesele. Yine kesişimsellik bağlamında, kadınlar arasındaki iletişimde, gerek öğrenci-hoca arasındaki dikey ilişkide gerekse akademisyenler arasında kısmen yatay kısmen ise akademik titrlerin getirdiği dikey ilişkilerde ayrıcalık belirleyen konuların hem kurumsal hem de bireysel düzeyde yeterince ele alınıp alınmadığı sahadan geriye kalan önemli bir soru işareti. Etnisitenin yanında, yine neredeyse bir tabu olan diğer farklılık kategorisi ise queer meselesi kapsamında toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim. Toplumsal cinsiyet, genel olarak ikiliğe dayalı bir farklılık kategorisi olarak ele alınıyor.

2.5. LGBTİQ+ ve Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Politikaları ve Çalışmaları

Yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında LGBTİQ+ meselesi, LGBTİQ+ bireylerin yaşadığı birçok sorun olsa da, kadın-erkek meselesi ile ilgili sorunların öncelendiği için açığa çıkamayıp "üçüncü planda" kalan, "el değmeyen", "tabu", fakat aynı zamanda "en önemli başlıklardan bir tanesi" olarak da tanımlanan bir konu. LGBTİQ+ bireylerin ve onların toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim farklılık kategorilerinin politikalarda ya da projelerde kısmi olarak yer alması ya da hiç yer almamasının sebepleri arasında toplumsal cinsiyete heteronormatif bir bakış açısıyla, kadın-erkek ikiliği üzerinden bakılması ve bu konuya karşı toplumsal bazı çevrelerde de alan kaplayan muhafazakâr tutumun üniversite kurumuna yansımaları sayılabilir. Queer anlamda toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim gibi farklılık kategorileri bireylerin "çok daha ciddi hak ihlallerine" uğramasına sebep olabiliyor. LGBTİQ+ konularına daha çok enformel alanlarda ve bireysel düzlemde dayanışma ve destek verilebilse de, resmi süreçlerde bu konu hâlâ rahat bir şekilde işlenemiyor. Cinsel taciz ve şiddet meselesi daha çok kadın deneyimi üzerinden düşünülürken, bazı görüşmeciler tacizin sistemli yapısından bahsedip sadece kadınların değil, eşcinsel erkeklerin de tacize maruz kaldığını, bazı üniversitelerde cinsel yönelimlerinden dolayı "hocaların marjinalize" edildiğini, "maskülinitesini farklı bir erkeklik [seçimi] ile yaşayan bir erkek için" heteronormatif normların baskıya dönüşebildiğini anlatıyor. Yönetim kadrolarındaki aktörlerle kadının insan hakları ya da kadının güçlenmesi gibi konularla ilgili yapılan görüşmeler çoğu zaman genel çerçeve itibarıyla olumlu geçerken, aynı aktörlerle LGBTİQ+ öğrenci toplulukları ve onların ihtiyaçları için görüşmelere gidildiğinde onlardan aynı olumlu geri dönüşler alın(a)mıyor: Bir görüşmeci durumun yarattığı haksızlığının altını çizerek LGBTİQ+ konularının bilinçli, stratejik bir seçim olarak ön plana çıkarılmamasını, toplumsal cinsiyet politikalarının ilerleyebilmesi için muhafazakâr bir toplumda verilen/verilmesi gereken bir taviz olarak nitelendiriyor. Bu durum bazı uluslararası projelerde talep edilen konuların çalışılmamasına, teknik problemlere yol açarken, araştırmacılar toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ya da projelerin kabulü ve uygulamalarının sektöre uğramaması için otosansür yoluna da gidebiliyorlar.

Görüşülen akademisyenler, resmi yollarla düzenlenen toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları her ne kadar LGBTİQ+ meselelerine değin(e)mese de, LGBTİQ+ ve toplumsal cinsiyet/kadın çalışmaları ile öğrenci topluluklarının bu yöndeki çalışmaları, toplumsal cinsiyet eşitliği dersine dahil edilebilecek konulara yönelik öğrencilerin bireysel merak ve duyarlılıkları çok değerli bulunuyor ve bir açığı kapatmanın çabası olarak değerlendiriyor. Bir akademisyene göre, kampüsteki LGBTİQ+ öğrenci toplulukları diğer bileşenlerin siyaset yapma biçimlerinden daha farklı siyaset yapma biçimine sahip ve bu tarz bugünün dünyasıyla daha örtüşüyor, bu sebeple bu toplulukların diğer bileşenleri de yanına çekebilme gücüne sahip olduğunu düşünüyor. Görüşme yapılan bazı akademisyenler kimi üniversiteleri/kadın ve toplumsal cinsiyet araştırma merkezlerini LGBTİQ+ konularıyla ilgili STK'lar ile işbirliği

içinde çalışmalarından dolayı olumlu örnek olarak gösterirken, bu konudaki çalışmaların son yıllarda ilerlediğini ve bu alanda çalışma pratiği eksiklikleri olduğunu dile getiriyorlar. LGBTİQ+ çalışmaları akademisyenlerin araştırmalarında, katıldıkları toplantılarda değinmeye çalıştıkları, ama “çok fazla sahip çıkamadıkları” bir alan olarak değerlendiriliyor. STK’ların saha deneyimleri ve üniversitelerde yaptıkları çalışmalar da LGBTİQ+ meselelerinin üniversiteye girmesinde oldukça önemli rol oynuyor. LGBTİQ+ meselelerini dışarıda bırakan bir toplumsal cinsiyet anlayışının olamayacağını vurgulayan bazı akademisyenler, üniversitenin birçok konuda öğretici konumunda olduğunu, fakat bu konuda öğrenen konumunda olması gerektiğinin, bunun da STK’lar ve STK’ların birikimleri ve deneyimleri aracılığıyla olabileceğinin altını çiziyorlar.

Fatma Umut Beşpınar CİTÖB kapsamında cinsel tacizi önlemek için gerçekleştirilen çalışmaların sadece heteroseksüel bireyleri güçlendiren bir etkisi olmadığını belirtirken, bu çalışmaların ayrımcılığa dair farkındalığı arttırdığını ve tüm aktörleri güçlendirecek süreçlerin gelişmesine neden olduğunu ifade ediyor.

2.6. Öneriler, İhtiyaçlar ve Üzerinde Çalışılması Gereken Diğer Konular

Raporun bu kısmında görüşmecilerin üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların geliştirilmesine ilişkin önerilerini, öne çıkan ihtiyaçları ve üzerinde daha çok durulması gerektiğini düşündükleri konuları aktarıyoruz.

• Öneriler ve İhtiyaçlar

Zorluklar ve engellerin aktarıldığı bölümden de anlaşılacağı gibi görüşmecilerin öncelikli önerilerinden biri çalışmaları benimseyecek, destekleyecek ve yürütecek insan kaynağının sağlanması ve örneğin merkez çalışmalarının gönüllülük ve keyfiyete bağlı bırakılmaması. Merkezlerin etkin ve amaçlarına uygun hâle gelmesi için merkezlerde yaptığı işe inanan insanların çalışması ve bugün çalışanların yerini ileride alabilecek insanların yetişmesi gerektiği söyleniyor. Üniversitede komisyonlar ya da cinsel tacizi önleme, eğitim çalışmaları gibi çalışmaların farklı ayakları ile ilgilenecek küçük çalışma grupları oluşturulması yoluyla görev paylaşımı yapmak da bir öneri olarak sunuluyor.

Görüşmeciler henüz bu çalışmalara hiç başlamamış üniversitelerdeki akademisyenlere bir an önce üniversitelerinde farkındalık çalışmalarına başlamalarını, 8 Mart ve 25 Kasım gibi günleri de farkındalık yaratmada araç olarak kullanmalarını önerirken, sadece eğitim faaliyeti ya da seminerlerin değil, arkasından paydaşların sohbet edebileceği film gösterimi gibi etkinliklerin bazı konuları konuşabilmek için daha etkili olacağını söylüyor. Üniversitenin her kesimine eğitimler verilmesi önerilirken, önemli bir husus da toplumsal cinsiyet çalışmaları yapanların da sertifika programlarına katılarak ve eğitimler alarak kendilerini geliştirmesi ve başka üniversiteler ve iyi örneklerden öğrenmekten çekinmemesi.

Bir görüşmecimiz üniversitenin sürekli olarak kendini öz değerlendirmeye tabi tutmasının, mevcut durumu ortaya koyan araştırmalar yapılmasının, örneğin yedinci yıl izninden (*sabbatical*) faydalanma göstergeleri, kadın-erkek ayrıştırılmış veri, fakültelere göre öğrencilerin ve öğretim üyelerinin cinsiyet dağılımları gibi üniversite içi araştırmalar yaparak durum değerlendirmesi yapılmasının gerektiğini düşünüyor. Bir diğer görüşmeci verilerin talep hakkı doğması açısından önemi olduğunu ve bu sebeple üniversitenin “cinsiyet panoramasının” çıkarılması gerektiğini vurguluyor.

Taban ve Tavandan Destek

Eylem planı çalışmaları ya da cinsel tacizi önlemeye yönelik birim kurulması ve yönerge hazırlanması gibi kurumsal dönüşüm gerektiren çalışmalarda yönetimin desteğinin alınması gerektiğinin altı çok kez çiziliyor. YÖK Tutum Belgesi’ni dayanak olarak almanın stratejik önemi olduğu düşünülüyor. Yönetimi yanına almak kadar, herkesi içermenin, bunu yaparken de insanları ikna etmeye yönelik toplantılar yapmanın da önemli olduğu söyleniyor. Eylem planı hazırlama çalışmalarını tamamlamış ya da çalışmalara devam etmekte olan görüşmecilerin önerileri, yukarıdan aşağı, yani yönetimin desteğini alarak ilerleyen yaklaşımla, aşağıdan yukarı, yani üniversitenin farklı paydaşlarını içine alarak ilerleyen yaklaşım arasında bir denge tutturulması gerektiğini gösteriyor. Konunun ilgilendirdiği tüm paydaşlarla konuşmak, toplantılar yapmak, kişileri çalışmalar hakkında bilgilendirmek ve bunu yaparken açık ve içerici, empati kurulmasına izin veren esnek ve sabırlı bir dil kullanmak gibi öneriler sıralanıyor.

Dayanışma ve İyi Örnekleri Değerlendirme

Görüşmecilerin en çok sıraladıkları önerilerden bir tanesi de CTS Ağı gibi kapsayıcı ağların içinde yer almak ve oradaki bilgi birikiminden faydalanmak:



“Deneyim paylaşıırken, elbette [bu durum] bu sürece yeni giren, yeni kurumsallaşmaya başlayan [herkes] diğerinin yaptığıının aynısını yapacak anlamına gelmiyor. Çünkü bağlamlar, ölçekler farklı. Bulunan coğrafyalar farklı. Her kurum, eninde sonunda kendi dinamiğini yaratacak ama bazı konularda Amerika’yı yeniden keşfetmek için çaba harcamak, boşa kürek çekmek [demek]. Boşa zaman kaybı. Bazı hataların tekrarlanması engellenbilir bu süreçte. Biri diğerinden güç alabilir. Ben bunun çok önemli olduğunu düşünüyorum: Daha önce bu sürece girmiş, belli bir tecrübe biriktirmiş, kurumsallaşmış yapılarla yenilerin bir araya gelmesinin ve deneyim aktarılmasının.” (Özlem Şahin Güngör 2018: 165)

Benzeri projeler yapan ekipler arasında iletişim olmasının önemi vurgulanırken, daha çok üniversitenin içinde yer alabileceği bir şemsiye proje yapılmasının faydalı olacağı fikri de dile getiriliyor. Örneğin eylem planı hazırlığı üzerine yapılacak bir çalıştayın herkes için yol gösterici olacağı düşünülüyor. Uzmanlığı olanların başka üniversitelerde ders vermesi ve iyi örnekleri ortaya çıkaran çalışmalar yapmanın önemi vurgulanıyor. Bu anlamda ortak ilkeler benimsemek, ortak yönergeler ve politikalar oluşturmak gibi fikirler de dile getiriliyor. Bir diğer öneri, envanter çalışmasında da yer alan ve yurt dışında bazı örnekleri olan, belirli kriterlerin yer aldığı akreditasyon çalışmalarının yapılması, yani dış değerlendirme mekanizmalarının kurulması.

Son olarak, görüşmecilerin hemen hepsi bu çalışmalarını yürütebilmeye başlamak ve devam ettirebilmek için kişinin kendisine olan inancının güçlü, gerçekçi, dayanışmaya açık olması, çaresizlik duygusuna yenik düşmemesi ama hayal kırıklığına uğramaya da hazır olması gerektiği konusunda hemfikir:



“Sizin bütün toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda somut yol alabilmeniz, gerçek bir inanç meselesi aslında. İnanacaksınız yaptığınız işe. Emeğinizi, enerjinizi esirgemeyeceksiniz. Çok çaba göstermek ve bu çabayı gösterirken de bir sürü mekanizmayla ve kişiyle çalışmak zorundasınız. Kimilerini ikna etmek zorundasınız. Durup durup bir şeyi, 50 kişiye aynı şekilde anlatmak zorundasınız. Hakikaten çok soluklu ve enerji isteyen bir şey. Hakikaten az sayıda olduğunuz zaman şu başınıza geliyor: Altında kalıyorsunuz, yetişemiyorsunuz hiçbir şeye ve enerjinizi tüketiyor. Bir sürü işi üstünüze yıkıyor bu süreç. Bu bizim en çok korktuğumuz şeydi. Bu yüzden bu üniversitede kadın araştırmaları merkezini etkin, amacına uygun bir şekilde çalışır hâle getirmek, öğrencilerle doğru ve anlamlı bir ilişki kurabilmek ve bunu güçlendirebilmek için de üniversite yönetiminin size destek olması gerekiyor. Genel olarak birlikte çalışan ekibin aynı dilden konuşan, bu meseleye aynı yerden bakan ve gerçekten bu inanca sahip olan insanlar olması gerekiyor. Ve en önemlisi, eksik olmaması gereken şey de şu: Siz yorulup biraz dinlenmek istediğinizde sizin yerinizi alacak insanların arkadan yetişmesi gerekiyor.” (Özlem Şahin Güngör 2018: 114)

• Üzerinde Çalışılması Gereken Konular

Uzman görüşlerinin aktarıldığı bu son bölümde görüşmecilerin üzerinde yeterince durulmadığını ve daha çok dikkate alınması gerektiğini düşündüğü konuları derledik. Kurumsal dönüşüme yönelik daha çok dikkate alınması gerektiği düşünülen konular arasında ölçümleme çalışmaları yapılması, iş-yaşam dengesi konu edilirken her türlü bakım ihtiyacı gibi yaşam ihtiyaçlarının da dikkate alınması, mobbing ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkinin ele alınması var.

Akademik çalışmalar söz konusu olduğunda bir görüşmecimiz bu alanda yapılan bazı akademik çalışmaların feminist kuram bilgisi ve metodolojik açıdan zayıf olduğundan şikâyetçi. Bu alanda yapılan çalışmaların kuramsal ve yöntemsel açıdan sağlam temellere dayanması gerektiğini düşünüyor. Birden fazla görüşmecinin dile getirdiği bir eksiklik de çalışmaların kesişimsellik boyutu. Araştırmaların kadınlar arasındaki eşitsizlikleri dikkate alması ve kadın-erkek ikiliğinin ötesine geçmesi, erkeklik ve LGBTIQ+ çalışmalarının da yapılması gerektiği düşünülüyor:



“Aslında anlamaya çalıştığım şey [şu]: Toplumsal cinsiyet ilişkilerinde güç dinamiklerinin farklı kurgulandığı birçok alan var ve farklı farklı pazarlık ve müzakere alanları var. Bu müzakere alanlarının nasıl işlediğini anlamak benim derdim. Ben bunun çok çalışılmadığını düşünüyorum. Daha makro düzeyde şeyler yapılıyor, ama mikro düzeyde ilişkilerin nasıl etkilendiği, nasıl yeniden oluşturulduğu çok fazla çalışılmıyor. Mesela bir meslektaşla

iş yerinde erkek normlarının ne kadar belirleyici olduğu [hakkında] çok severek çalıştım.” (Fatma Umur Beşpınar 2018: 85)

Merkezlerin araştırma kapasitelerinin geliştirilmesi ya da var olan kapasitenin doğru kullanılması da bir ihtiyaç olarak öne çıkıyor. Örneğin Yıldız Ecevit, merkezlerin misyonlarını yeniden düşünerek özellikle yereldeki özgün araştırma faaliyetlerini artırması gerektiğini vurguluyor. Zira uluslararası fon veren kuruluşlar için yapılan projelerde Türkiye üzerine bilgi üretilmediği eleştirisinin de belirtilen eksiklikler arasında olduğu söyleniyor.

2.7. Değerlendirme

Bu bölümde, saha araştırmaları ve uzman mülakatlarının analizi sonucunda öne çıkan konuları paylaşmayı hedefliyor ve araştırmacılar olarak konuların ele alınışına dair beklentilerimizden yola çıkıp bahsedilmediğini düşündüğümüz bazı konuları ve ileriye yönelik araştırma önerilerimizi içeren kısa bir değerlendirme sunuyoruz.

Öne Çıkan Konular

Toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları alanında akademik uğraşlarını sürdüren, feminist hareket ve kadın hareketleriyle bağlantılı, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini benimsemiş, feminist bilince sahip olan (kadın) akademisyenler ile (kadın) öğrencilerin, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirilmesinde lokomotif rolü oynayan aktörler olduğunu görüyoruz. Bu politikaların oluşturulması, kurumsallaştırılması, uygulanması ve sürdürülebilirlikleri aşamalarında üniversite çatısı altındaki yöneticilerin, akademik ve idari kadronun, öğrencilerin rolü olduğu gibi, örneğin eylem planı geliştirmeye yönelik AB kaynaklı projelerin, YÖK Tutum Belgesi'nin oluşturulması gibi resmi süreçlerin ve sivil toplum kuruluşları gibi diğer bazı dış aktörlerin de etkisini unutmamak gerekiyor. Yapılan proje ve kurumsal dönüşüme yönelik diğer çalışmaların yanında, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ve derslerinin, üniversitenin tüm paydaşlarına yönelik eğitim ve farkındalık çalışmalarının gerek bireysel gerekse kurumsal düzeyde önemli bir dönüşümün yolunu açmış olduğunu görüyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde değinilen başlıca konuları, toplumsal cinsiyet uzmanlığından yararlanılarak eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma politikalarının geliştirilmesi, akademiye kadınların karar alma süreçlerine katılması, iş-yaşam dengesini gözeterek uygulamaların geliştirilmesi, kurumsal kültürde cinsiyetçilik ve ayrımcılık ile mücadele edilmesi, cinsel şiddet, cinsel taciz ile mobbingin önlenmesi ve bunu sağlayacak bir akademik kültürün yaratılması olarak sıralayabiliriz. Özellikle kadınların güçlenmesi perspektifinden, cinsel tacizin önlenmesine yönelik olarak üniversite çatısı altında bulunan tüm bileşenleri odağa alan çalışmalar ve somut adımların çok önemli olduğunu görüyoruz.

Toplumsal cinsiyet alanında akademik üretim yapacak, dersler verecek ve/veya merkezlerin ve cinsel taciz birimlerinin çalışmalarını yürütecek uzmanların yetişmesi ve bu kişilere istihdam sağlanmasının, özellikle eğitim faaliyetleri ile toplumsal cinsiyet ve kadın araştırma merkezlerinin geleceği ve işlevselliği düşünüldüğünde çok değinilen bir ihtiyaç olduğunu görüyoruz. Ayrıca toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları anabilim dallarının, yüksek lisans programlarının ve merkezlerin araştırma kapasitelerinin güçlendirilmesinin de önemli ihtiyaçlar olduğunu söyleyebiliriz.

Gözlem, Yorum ve Önerilerimiz

Değerlendirmelerimiz ışığında, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eylem planları ya da proje çalışmalarının üniversitenin bileşenlerine aktarılması sırasında “kişisel olanın politik olduğu” anlayışının merkeze alınmasının çok önemi olduğunu söyleyebiliriz. Zira bize verilen birçok örnekte, üniversite paydaşlarının sorunlarını ve ihtiyaçlarını dile getirmeye ve bunlar hakkında birlikte konuşmaya başladıklarında, konu hakkında daha hızlı biçimde yüksek bir farkındalık yaratıldığını görüyoruz. Projelere bağlı çalışmalar yapan ekipler, bilgilendirme ve aktarım faaliyetlerini üniversitenin paydaşlarının öznel deneyimlerine değen örnekler seçerek yaptıklarında, yaratılması hedeflenen dönüşümün bir baskı olarak değil, herkesin esenliğine yönelik bir çaba olarak görülmesinin önünün açıldığını görüyoruz. Özellikle AB projeleri söz konusu olduğunda, eleştirel bir bakış açısından Avrupa-merkezci, neoliberal bir söylem olarak görülebilen “sürdürülebilirlik” konusunun, dünyada ve Türkiye’de özel sektörden kamu sektörüne uzanan birçok alanda yaygın bir şekilde kullanılmaya ve benimsenmeye başlanmış olmasının, kurumsal dönüşüm çalışmalarındaki stratejik işlevi üzerine düşünülmesinin de değerli olacağını düşünüyoruz.

Her ne kadar AB projeleri, önceden tanımlanmış hedefleri ve tamamlanması gereken eylemleriyle proje ekiplerine pek de esnek olmayan bir faaliyet planı sunuyor olsa da, kurumsal dönüşümün gerçek anlamda sağlanabilmesi için üniversite çatısı altında gerçekleşecek dönüşümden etkilenebilecek tüm aktörlerin içerildiği, paydaşların sadece ikna edildiği değil, onlarla birlikte konuştuğu, çalıştığı ve zaman zaman birlikte karar verdiği bir yapının oluşturulmasının önemli olduğunu düşünüyoruz. Yapılan uzman mülakatlarında, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesi konusunda destekleyici ve zorlaştırıcı etmenler ele alınırken, tabandan ve/veya da tavandan dönüşüm meselesine çokça değinildiğini ve bu konuda farklı vurgular olduğunu gözlemliyoruz. Farklılığın bir sebebi çalışmaların yapısal niteliği oluyor. Örneğin, hedef ve çıktıları önceden belirlenmiş projeler çerçevesinde, eylem planı geliştirilmesi gibi yönetim kadrosundaki kişiler tarafından onaylanmasının şart olduğu çalışmalar içinde yer alan kişilerin, yönetim desteğine başvurma, yönetimi ve diğer üniversite paydaşlarını ikna etme gibi konulara daha çok vurgu yaptığını görüyoruz. Bu kadar keskin hedef ve şemaları olmayan, daha çok bireysel çabaların ya da öğrenci toplulukları ya da kadın hareketi pratiğinden gelen kolektif çabaların şekillendirdiği çalışmalarda ise üniversite genelinde ve dışında farklı farklı çalışmalar yapılması yoluyla, öğrencileri, idari kadroları ve akademisyenleri içine alan, dayanışma odaklı bir kurumsal kültürel dönüşüme vurgunun ön plana çıktığını görüyoruz. Her iki sürecin birbirini beslediğine dair izlenimimizi de değerlendirmelerimiz arasında sayabiliriz. Şüphesiz yapılan çalışmalar ve vurgulanan mekanizmalar arasındaki farklılıklar, maddi kaynak ve imkânlar, üniversitenin içinde yer aldığı kent ve toplumsal ilişkiler bütünü, üniversitelerin idari yapıları ve kurumsal kültürü, vakıf ya da devlet üniversitesi olmaları, büyük ya da küçük üniversiteler olmaları gibi birçok farklı etkenle de şekilleniyor.

Bir diğer gözlemimiz, toplumsal cinsiyet eşitliği dersleri konusunun önemine dair yapılan vurgunun sıklığı ve geleceğine dair dile getirilen endişelere dayanıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği derslerinin müfredattaki yerinin sağlanlaştırılması ve bu derslerin açılması ve yaygınlaştırılmasının teşvikine dair motivasyon, yeterli uzmanlığı olmayan ve/veya toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi olmayan kişiler tarafından bu derslerin verilmesi durumunda feminizmin ataerkil sistemi hedef alan dönüşüm çabalarının aksine bir etki doğabileceğine dair endişeyle aynı sıklıkta dile getiriliyor. Bu da ortak ihtiyaç ve prensipler üzerine daha çok konuşulması gerektiğini ve endişelerin dile getirilerek ortak çözüm üretmeye yönelik "stratejiler" geliştirilmesi gerektiğini gösteriyor. "İyi örneklerin" görünür hâle getirilmesi ve yaygınlaştırılması, yani CTS Ağı gibi platformların sağladığı deneyim paylaşımı ortamının önemine bir kez daha altı çizilmiş oluyor. Bu konuyla yakından ilişkili olan bir diğer konu, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde yapılan çalışmalar çoğunlukla gönüllülük temelinde yürütülse dahi, -analizlerin gösterdiği üzere- çoğu zaman gönüllü emeğin çalışma ve politikaların sürdürülebilirliği açısından bazı zorluklara yol açması. Ancak, uzmanlığı gönüllülük değil, performansa yönelik teşvik kriterlerine bağlamanın da aksi yönde etkileri olacağına dair görüşler olduğunu gözlemliyoruz. Bu sebeple, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları yürüten "insan kaynağı" ve emeği konuları ile tam ya da yarı zamanlı uzman personel istihdamı ihtiyacı üzerinde düşünülmesi gereken önemli konular olarak karşımıza çıkıyor.

Analiz ve gözlemlerimiz sonucu, görüşmeciler sürdürülebilirlik hakkında fikirlerini beyan etmelerine rağmen, kurumsal dönüşümde önemli bir yeri olması gereken sürdürülebilirliğin nasıl sağlanacağını ve izleme çalışmalarının, yapılan çalışmalar ve yürütülen projeler çerçevesinde henüz somut olarak ele alınmadığını ve "özel bir yere sahip" olmadığını görüyoruz. Saha araştırması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve etrafındaki meselelerle ilgili ortak anlayış ve ilkesel ortaklıklar kurulmasına yönelik bir ihtiyaç olduğunu güçlü bir şekilde gösteriyor. CTS Ağı gibi ağların dayanışma ve deneyim paylaşımının yanında, bu yöndeki rolünün de çok önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Kesişimsel bir bakış açısı ve bu bakış açısının uygulamalara eklenmesinin üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili politikalarda, hem süreçlere farklı perspektiflerin kazandırılması adına hem de süreçlerin ivme kazanması açısından önemli rol üstlenebileceğini düşünüyoruz. Gerek gözlemlerimiz gerekse teorideki tartışmalar ışığında bunun hem bir ihtiyaç hem de bir gereklilik olduğuna kanaat getiriyoruz. Son olarak projeciliğin üniversitelerde, feminist hareket ve kadın hareketinin sivil toplum çerçevesinde yapmış olduğuna benzer şekilde eleştirel olarak henüz ele alınmadığına dair gözlemimizi eklemek isteriz.

Sahada Bulamadıklarımız

Envanterde yer alan çalışmalar incelendiğinde, bu proje çerçevesinde gerçekleştirilen saha çalışmaları ve uzman mülakatlarında değinileceğini düşündüğümüz bazı konuların bahsinin geçmediğini görüyoruz. Mülakat sürelerinin sınırlılığı ve konunun genişliğini de göz önüne alarak bu işlenmeyen konula-

rı sahaya geri bildirim niteliğinde sunuyoruz. Kadın-erkek eşitliği çerçevesinde, üniversitelerde kadın akademisyenler ve erkek akademisyenlerin tanımlanmamış görevleri nasıl paylaştığı (örn. gönüllü öğrenci danışmanlığı, toplantı organizasyonları, akademik personelin idari sorumlulukları gibi) konusuna değinilmedi. Bu gibi kurumsal işleyişe dair gündelik deneyimlerin daha kapsamlı bir araştırma projesi tasarımı ve özellikle de akademik kariyerlerinin başlarındaki kişilerle yapılacak derinlemesine görüşmelerle ele alınabileceğini düşünüyoruz. Üniversitede farklı kadınlık hâllerinin ele alındığı bölümlerde kadın akademisyenler arasındaki akademik hiyerarşi ve güç ilişkilerinin ele alınmadığını düşünüyor, ayrıca örneğin lezbiyen ya da biseksüel queer kadınların, bekar ve çocuk sahibi kadınların, sakat kadınların, boşanmış kadınların, çocuk sahibi kadın öğrencilerin, evlat edinmiş kadınların ve trans kadınların/erkeklerin deneyimlerinin ve başka farklılık kategorileri ve kesişimselliklerin yaratabildiği özgün deneyimlerin de ileride yapılacak çalışmalarda daha çok dikkate alınması gerektiğini düşünüyoruz. Bir işyeri olarak üniversite bağlamında, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ve farkındalık çalışmaları çerçevesinde sendika ve destek personeli gibi dışarıdan hizmet alımı yoluyla istihdam edilen personel başlıklarına sahada neredeyse hiç değinilmediğini görüyoruz. Ayrıca taslak kodlama listemizde geçen kadın kotası, devlet-vakıf üniversiteleri arasındaki farklar, demokratik karar alma süreçlerine katılım gibi başlıkların deşifre pasajlarında diğer kodlara göre az yer bulduğunu görüyoruz.

Araştırma Önerileri

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde gerçekleştirilen proje ve çalışmalarda aktif olarak yer alan kişilerin, kazanımların ve çalışmaların geleceğine dair güven algılarının araştırılmaya ve üzerinde düşünölmeye değer olduğunu düşünüyoruz. Akademide bekar kadın ve bekar erkek kimliklerine dair algıların araştırılmasını da somut bir öneri olarak sunuyoruz. Kadının kendisini ifade etmesinin farklılık kategorileri çerçevesinde masaya yatırılması ve liderlik algısının nasıl cinsiyetlendirildiğinin bilimsel düzlemde araştırılması da toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde ele alınması gereken bir konu olarak ortaya çıkıyor. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde yükseköğretim kurumlarında homofobi, transfobi gibi LGBTIQ+ bireyleri etkileyebilecek konuların araştırılmasının ve eleştirel erkeklik çalışmalarına da yer verilmesinin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ufkunu genişleteceğini vurgulamak isteriz. Kesişimsellikten yola çıkarak cinsellik, ırkçılık, göç deneyimi, sakatlık gibi çoklu kimliklerin beraberinde getirdiği deneyimlerin ve özellikle öğrencilerle idari kadrolar açısından sınıf meselesinin üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve araştırmalarına eklenmesini de önemli buluyoruz.

Ek 1: Envanter Çalışması İçerik Özeti

AB Projeleri (2008-2020) Kapsamında Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Genel Hedefler:

- **Yapısal değişiklikler:** Toplumsal cinsiyet dengesizliğini ortaya koyacak veri setleri oluşturmak, toplumsal cinsiyet alanında dengeyi sağlayacak destekleyici bağımsız kurulların oluşturulması, var olan komitelerde toplumsal cinsiyete önem verilmesinin sağlanması, komitelerde kadınların dengeli bir şekilde yer alması ve komitelerin işleyişinin şeffaflaşması;
- **Kültürel değişiklikler:** Karar alıcı mekanizmalarda toplumsal cinsiyet konusunda farkındalık yaratmak, idari kadrolarla konuyla ilgili düzenli toplantılar yapmak;
- **Karar mekanizmasında kadının güçlenmesine yönelik değişiklikler:** Kadınların yönetim kadrolarında yer almasını desteklemek, iyi örneklerin paylaşılması, kadın rol modellerin desteklenmesi, kadınların liderlik ve karar alma konularında desteklenmesi.

Karar Alma Mekanizmalarına Katılım

- Kadınların karar alma süreçlerine katılımlarının artırılması;
- Kolay uygulanabilir, kısa vadeliden uzun vadeliye kota ve uygulama hedeflerinin koyulması ve uygulanması.

Atama, Yükseltme, İstihdam

- Üniversitenin kadın istihdamı az olan bölüm ve ofislerinde kadın istihdamını desteklemek, güçlendirmek;
- İstihdam, atama ve yükseltmelerde eşitliğin sağlanması.

Araştırma ve Müfredat

- Araştırma ve müfredatta toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması;
- Toplumsal cinsiyet araştırmalarını desteklemek;
- Araştırma ekiplerinde cinsiyet dengesini sağlamak;
- Toplumsal cinsiyet konusunu ana hedef edinen ve kadınların proje ekiplerine katılmasını destekleyen projeleri desteklemek;
- Toplumsal cinsiyet eğitiminin üniversite müfredatlarına girmesi;
- Araştırma fonlarını toplumsal cinsiyet araştırmalarını destekleyecek şekilde düzenlemek;
- Projelerin içeriği, ekibi ve bütçesinin toplumsal cinsiyet çeşitliliği ve eşitliği ilkeleriyle hazırlanabilmesi için bir "kontrol listesi" uygulamasının oluşturulması;
- Araştırmalara ayrılan bütçelerin toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırılmasının göz önüne alarak yeniden düzenlenmesi;
- Araştırma alanında mükemmeliyetçiliği toplumsal cinsiyet faktörlerini göz önüne alarak yeniden tanımlamak, oluşturmak;
- Araştırmalara toplumsal cinsiyet boyutunun dahil olmasının araştırma bulgularını ve sonuçlarına iyi etkisinin ön plana çıkarılması;
- Araştırmalarda yer alacak insan kaynağını toplumsal cinsiyet açısından dengeli olarak istihdam etmek, yönetmek.

İş-Yaşam Dengesi

- İş-yaşam dengesinin kurulmasına yönelik politikalar geliştirilmesi;
- Kadın araştırmacıların katılımını engelleyen, zorlaştıran etkenlerin saptanması, bunlarla ilgili modellerin geliştirilmesi (örneğin hamilelik izniyle ilgili düzenlemeler, izinlerden geri dönen kadınlar için açılan araştırma fonları, kurumlarla iletişimin devam etmesini sağlayacak yöntemler).

Kurumsal Kültür

- Toplumsal cinsiyet eşitliği dostu araştırma ve akademi atmosferine katkıda bulunmak;
- Toplumsal cinsiyete ilişkin algıyı ve yargıları sorgulamak için bir "değerler egzersizi" eğitimi oluşturmak.

Kurumsal Dönüşüm

- Üniversitelerin eylem planları geliştirmesi (örneğin eylem planları, yönergeler, düzenlemeler vb.);
- Üniversitelerin eylem planlarını hesap verilebilirlik ve sürdürülebilirlik ilkeleriyle geliştirmelerine katkıda bulunmak;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eylem ve önlemlerin izleme çalışmalarının yapılması;
- Akademisyenlere toplumsal cinsiyet eğitimleri verilmesi.

Ulusal Mekanizmalar

- Sosyal hakları ve istihdam alanını düzenleyen yasaları incelemek, üniversitede, endüstride ve bilimde kadının da yer alacağı mekanizmaları düzenlemek;
- Toplumsal cinsiyet araştırmalarını destekleyecek ulusal ve uluslararası düzeyde fonların oluşturulması ve araştırma merkezlerinin kurulması.

STEM'de Kadının Güçlenmesi

- Akademiye yer alan toplumsal cinsiyete dayalı pratikler ve kalıp yargıların incelenmesi;
- Eğitim politikalarının toplumsal cinsiyet açısından analiz edilmesi;
- Kadın araştırmacıların çalışma koşullarının iyileştirilmesi;
- Kadın araştırmacıların kariyerleri açısından yarar sağlayabilecekleri fırsatların eşit olarak sunulması;
- Laboratuvarlardaki çalışma ortamlarını toplumsal cinsiyet açısından incelemek ve eylem planları geliştirmek.

Cinsel Taciz ve Şiddet

- Öğrencilere, idari kadroya ve akademisyenlere yönelik bir protokolün oluşturulması;
- Vakaların bildirilmesi ve takibi için güvenli bir atmosferin oluşturulması;
- Vakalar bildirildiğinde, toplumsal cinsiyete ilişkin konularda uzman bir kişinin rehberliğinde yasal bir destek mekanizması sunmak/mekanizmaya yönlendirmek, mekanizmaların takibi ve

aksiyon alınmasına yönelik güvenli bir atmosfer oluşturmak;

- Öğrenci organizasyonları ve idari kadroların da konuyla ilgili eğitilmesi, böyle bir durum olduğu takdirde izlenecek yolların sunumu;
- Uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitliğini odağa alan bir akademik kültür yaratmak;
- Vakaların bildirilmesini ve doğru kanallara iletilmesini destekleyecek çalışmalar, cinsel taciz ve şiddetin tanımının yapılması, iyi örneklerin anlatılması ve bir eylem planı oluşturulması.

Üretilen Araçların Yoğunlaştığı Alanlar:

a. *Bilgi Üretimi*

b. *İnsan Kaynağı Yönetimi*

- Örneğin: Toplumsal cinsiyeti odak alarak istihdamda çeşitlilik yaratılması.
- Göz önünde bulundurulananlar: Demografik toplumsal cinsiyet çeşitliliği (yaş, etnisite, engellilik durumu, medeni durum, bakım sorumlulukları), işlevsel toplumsal cinsiyet eşitliği (eğitim, araştırma alanı, sözleşme türü, araştırma ekibine katkısı, deneyimi, görevleri) ve bilişsel toplumsal cinsiyet eşitliği (iletişim, hâkimiyet, güven, liderlik özelliği).

c. *Uygulama ve Süreçlerin İzlenmesi ve Takibi*

- Örneğin: Araştırma toplantılarında ve süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği olup olmadığına dair gözlem yapmak ve araştırma grubuna/kurumuna dair bir izlek geliştirmek (Yanıtlanması gereken sorular: Gözlemlenen grupta toplumsal cinsiyet dağılımı nasıl, güç dengesi ne şekilde dağıtılmış, sunumlar kim tarafından gerçekleştiriliyor, görsel içerikte toplumsal cinsiyet algısına dair ipuçları neler, kim kimin görüşlerine daha fazla değer veriyor, hangi söylemler onaylanıyor, hangi söylemlere karşı çıkılıyor?)

d. *Düzenlemelere Uyum Sürecine Destek Olacak Mekanizmaların Üretilmesi*

- Örneğin: Eylem planı geliştirmek (Sorulacak sorular: Kadın ve erkek istihdamını gösteren sayısal veriler, iş bölümleri açısından toplumsal cinsiyet nasıl bir önem taşıyor? Hiyerarşi ve güç dengesinde toplumsal cinsiyetin rolü, mekânsal düzenlemede toplumsal cinsiyetin rolü, terfi-lerde toplumsal cinsiyetin bir etkisi olup olmadığı, kadın ve erkeklerin bir iş günü içinde hangi konularda iletişim içinde oldukları, bu iletişimdeki güç dengesi vb.)

AB, Almanya ve İsveç'teki Seçilmiş İyi Uygulamalarda Ortak Olarak Vurgulanan Araçlar

- Araştırma kurumları ve projelerinde kadınların desteklenmesi;
- Yükseköğretim kurumlarında kadınlara yönelik ayrımcılığın ve eşitsizliklerin araştırılması;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini odak alan bir akademik kültür yaratmak;
- Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma projelerinin farklı disiplinlerde yürütülmesi;
- Farkındalığın artırılması;
- Üniversiteler, özel sektör, uluslararası ve yerel kurumlar ile örgütlerin katılımıyla eylem planlarının geliştirilmesi ve izlenmesi;
- Kadınların kariyer gelişimini destekleyecek destek mekanizmalarının geliştirmesi;
- İstihdam ve araştırma ekibi oluşturma kriterlerinde şeffaflık ve liyakat ilkesinin kadınları destekleyecek şekilde düzenlenmesi;
- Üniversitenin sahip olduğu bakım hizmetlerinin ilerletilmesi yoluyla kadın akademisyenlerin çalışma hayatlarının kolaylaştırılması.

Almanya (1998-2017)

Bilim ve Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Kadının Güçlenmesi

- Mentorluk ve koçluk projeleri öne çıkıyor. Bu projeler lisans, yüksek lisans, doktora öğrencileri ile akademik ve idari kadroyu kapsıyor;
- Genelde üç alanda etkili mekanizmalar işletiliyor: İşte başarılı bir kariyer oluşturma, çalışılan bilimsel alanla ilgili başarılı bir kariyer oluşturma ve akademisyenlerin terfi ve akademik kariyerlerinin izlenmesi ve iyi bir kariyer planı çizilmesi;
- Kadın doktora öğrencilerin kariyerlerinin planlanması konusunda destek;
- Bilimsel alanların toplumsal cinsiyet odağında dönüşümünü sağlamak;
- Kadın çalışmaları alanının desteklenmesi ve bu alanda yürütülen çalışmalara fon sağlanması.

İsveç (2004-2019)

Akademide İstihdam, Eğitim ve Araştırma Gibi Süreçlerde Kadının Güçlenmesi

- İşe alım kriterlerinin incelenmesi ve kriterlerin kadın adayları destekleyecek biçimde yeniden yapılandırılması;
- Doktora öğrencilerinin çalışma planları ve danışmanlarıyla toplantılarının iş-yaşam dengesi gözetilerek hazırlanması;
- Kadın doktora öğrencileri ve doktora-sonrası araştırmacıların seyahat ve proje fonlarına eşit erişiminin sağlanması;
- Akademik düşünce özgürlüğü ve yaratıcılığın önüne geçecek toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının önüne geçilmesi.

Mühendislik Fakültesinde Çalışma Yürüten Kadın Akademisyen ve Öğrencilerin Güçlenmesi

- Konuyla ilgili kurumsal yapı ve kültürü değiştirecek toplumsal cinsiyet sertifika eğitimi çalışmaları yapılması.

Ek 2: Mülakat Kılavuzu

Not: Mülakat kılavuzunun genel içeriği her mülakat için değişiklik gösterebilir. Başlıca konulara bağlı kalmak suretiyle görüşmecilere özel sorular eklenebilir.

I. Giriş:

- Araştırmanın tanıtılması; görüşme ilkelerinin aktarılması; anonim kalma/kalmama tercihinin sorulması

II. Üniversitelerde Kadın/Toplumsal Cinsiyet Politikaları

- Genel olarak Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında var olan toplumsal cinsiyet ve kadın politikaları hakkında ne düşünüyorsunuz? Diğer üniversitelerde var olan hangi ilke ve mekanizmalardan haberdarsınız?
- Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların aşağı yukarı ne zaman ve hangi ihtiyaçlara yönelik olarak başladığını düşünüyorsunuz?
- Sizce bu çalışmaların başlaması ve gelişmesindeki belli başlı etmenler neler? Aktörler kimler?
- Bu çalışmalardaki rolünüzden biraz bahseder misiniz?
- Genel siyasi atmosferle üniversitedeki toplumsal cinsiyet politikaları arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirirsiniz? (Örneğin destekleyici ya da zorlaştırıcı mekanizma ve süreçler)
- Sizce toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları merkezlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği meselelerinde oynadığı rol nedir?
- Merkez ya da kadın çalışmaları ağlarının (örn. CTS Ağı) yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik rolünü nasıl değerlendirirsiniz?
- Üniversitenizde yapılan toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eylem planları ve projeler, kadının güçlenmesi bağlamında üniversitelerin farklı kadrolarında çalışan kadınlar ve kadın öğrenciler için sizce nasıl bir etkiye sahip (olabilir)?
- Yine kadının güçlenmesi bağlamında bu çalışmalar, üniversitelerdeki kadınların kolektif kadın olma bilincini hangi yönde etkileyebilir?

III. Görüşmecinin Üniversitesindeki Kadın/Toplumsal Cinsiyet Politikaları ve Çalışmaları

- Son yıllarda üniversitenizde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hangi değişiklikler yapıldı, yapılmakta ya da yapılması planlanıyor?
- Üniversitenizde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili X projesi nasıl başladı? Siz nasıl dahil oldunuz?
- X projesi hakkında bilgi verebilir misiniz? (Amaç, hedef kitle, hedeflenen çıktı vb.)
- Hangi mercilerden destek aldınız? (Finansal, manevi, kurumsal vb.)
- Akademisyenler ve öğrenciler düzeyinde nasıl tepkiler aldınız?
- Karşınıza sorunlar, engeller çıktı mı? Çıktıysa bunları açıklar mısınız?
- Engel ve sorunlara karşı sizin ve ekibin/üniversitenin tutumu nasıldı? Hangi çözüm yolları denendi? Hangileri başarılı/başarısız oldu?
- Projenin/çalışmanın geliştirilmesi için özeleştirme yapmanız gerekse nelerden bahsedersiniz? Varsa kurum içi ve dışından gelen önerilerden/yorumlardan biraz bahseder misiniz?
- Üniversiteniz bünyesinde yapılan bu çalışmaların sürdürülebilirliğini nasıl sağlamayı amaçlıyorsunuz? Bu bakımdan seçtiğiniz yolu/yöntemi açıklayabilir misiniz?

IV. **Akademide Kadın Olmak**

- Türkiye'deki bir üniversitede akademik çalışmalarını sürdüren bir kadın olarak yükseköğretim kurumlarında kadın ve toplumsal cinsiyet politikaları düşünüldüğünde sizin için hangi konular önemli? Sizce hangi konulara daha değinilmedi ya da değinilemedi?
- Deneyimli bir akademisyen/araştırmacı olarak üniversitedeki pozisyonunuzu doğrudan ilgilendiren kararların alınma süreçlerinde etkinizi nasıl değerlendirirsiniz? Üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ile demokratik karar alma mekanizmaları arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendirirsiniz?
- Sizce kadınlar üniversite içindeki hangi yapılanma/süreçlerde kendilerini daha iyi ifade etme şansı bulabiliyor?
- Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların kadınlar arasında (kadro - akademik ve idari, tıtr ve unvan, yaş, medeni durum, sosyoekonomik statü, etnisite, inanç, cinsel kimlik vb. bağlı) eşitsizlikleri göz önünde bulundurduğunu düşünüyor musunuz?
- Özgüçlenme (*self-empowerment*) açısından bu projeler/planlar sizi akademisyen bir kadın olarak nasıl etkiledi/etkiliyor?

V. **LGBTİQ+ ve Toplumsal Cinsiyet Politikaları ve Çalışmaları**

- LGBTİQ+ meselesinin toplumsal cinsiyet politikaları alanında oynadığı rolü nasıl değerlendiriyorsunuz?

VI. **Öneriler**

- Bu çalışmalara henüz başlamamış kurumlara önerileriniz neler olur?

Ek 3: Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi

YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARI TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ TUTUM BELGESİ

Yükseköğretim Kurulu bünyesinde yer alan üniversiteler ve diğer bütün kurumlar çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir anlayışı ortaya koymak amacıyla güden bu belge, ülkemizin 1985 yılında imzalamış olduğu CEDAW (Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi), 2011 yılında imzalamış olduğumuz İstanbul Sözleşmesi (Kadına Karşı Şiddetin ve Aile içi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi) ve Anayasamızın başta 10. maddesi olmak üzere diğer ilgili maddelerine, ilgili mevzuata ve Yükseköğretim Kurulunun 28.05.2015 tarihli Genel Kurul kararına dayanılarak hazırlanmış olup, Yükseköğretim Kurulunun bütün bileşenlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olarak hareket edileceğini taahhüt etmektedir.

Bu bağlamda Yükseköğretim Kurumları, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel bir problem olarak mevcut olduğundan hareket ederek, bünyelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin dersler, seminerler, konferanslar konulup, bilgilendirme toplantılarının yapılmasına; bu konunun genel kabul görmesini sağlanmasına; yöneticiler, idari ve akademik personel ve öğrencilere toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını kazandıracak faaliyetlerde ve düzenlemelerde bulunulmasına ve güvenli bir yaşam çevresi yaratılması ve bununla ilgili cinsel taciz ve cinsel saldırı dahil her türlü taciz ve şiddete hiçbir şekilde müsamaha edilmemesine ilişkin çalışmalar yaparlar. Bu amaç çerçevesinde Yükseköğretim Kurumları aşağıda belirtilen faaliyetlerde bulunmayı taahhüt ederler:

1.Toplumsal cinsiyet eşitliğine, adaletine ilişkin farkındalığı arttırmak amacıyla çalışmalar yapmak,

2.“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” dersinin aynı veya farklı bir adla yetkili kurullarınca alınacak karar doğrultusunda programlarında **zorunlu veya seçmeli ders** şeklinde yer almasını veya konferans seminer toplantı ve etkinlikler buna ilişkin bilgilendirici çalışmaların yapılmasını sağlamak,

3. Yerleşkelerde güvenli yaşamın sağlanması için cinsel taciz ve cinsel saldırıyla ilgili bilgilendirme, ulaşılabilir başvuru yerleri ve diğer gerekleri (aydınlatma, ulaşım vb) yerine getirmek,
- 4.Yöneticilerin, akademik ve idari personelin ve öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitimler almalarını sağlayıcı çalışmaları teşvik etmek,
- 5.Toplumsal cinsiyet eşitliğini izlemeye ilişkin çalışmalarda bulunmak,
6. Bu amaçları yerine getirmede işbirliği içinde çalışacak olan Üniversitelerdeki Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri ve benzeri birimler ile SKS daire başkanlıklarının çalışma biçimi ve işlevselliklerinin güçlendirilmesini sağlayıcı çalışmalarda bulunmak,
7. Bu merkezlerin bulunmadığı üniversitelerde kurulmalarını teşvik etmek.

YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARINCA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANAB İLMESİ İÇİN YAPILMASI GEREKENLER

I. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI EĞİTİMDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇALIŞMALARINA NASIL YER VERİR?

1.Yetkili kurullarınca alınacak karar doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliği dersini zorunlu veya seçmeli ders olarak müfredata ekleyebilir.

2.Ders açılmaması durumunda her yarıyıl toplumsal cinsiyet eşitliği konusuyla ilgili her yarıyıl öğrenci katılımlı bir bilimsel etkinlik (seminer, çalıştay, konferans, kongre gibi) yapılması önerilmektedir.

3.Yükseköğretim Kurumları ders vereceklerin ve etkinliklerde konuşmacı olarak yer alacak olanların toplumsal cinsiyet konusunda uzman olmalarını gözetir. Akademik kadrolarında bu uzmanlık dalında öğretim elemanlarının bulunmaması durumunda, YÖK'e başvurarak birbirine yakın Yükseköğretim Kurumlarından tedariki sağlanır.

4.Dersin yürütülmesinde uzman öğretim elemanlarının bulunmaması durumunda, örgün eğitim kapsamında uzaktan öğretime dayalı e-ders olarak da okutulabilir.

5.Toplumsal cinsiyet eşitliği dersinde ve eğitimlerinde Yükseköğretim Kurumu tarafından tavsiye edilen kaynaklara yer verilmesine dikkat edilir.

II.YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI KURUMLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN GENEL KABUL GÖRMESİ İÇİN NELER YAPILABİLİR?

1.Eğitim çalışmaları ve bilgilendirme toplantıları yapar.

2.Kadınlar için güvenli üniversiteler yaratır. Bunun için güvenliği sağlayıcı aydınlatma ve ulaşımı sağlama, yurtların uzak yerde yapılmaması gibi tedbirler alır. Kreşler açar ve emzirme odaları tahsis eder.

3.Senatoları tarafından kabul edilen toplumsal cinsiyet eylem planı hazırlar.

4. Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının geliştirilmesi için bir taraftan üniversite içinde, diğer taraftan da topluma yönelik kamu spotları düzenler. Üniversitelerin web sayfalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin duyurulara yer verir.

5.Üniversitelerde kurulmuş ve kurulacak olan Kadın Araştırma Merkezlerinin ve benzeri birimlerin mekânsal koşullarının geliştirir ve kaynak sağlar.

6. Kadın Araştırma Merkezleri ve benzeri birimler düzenli aralıklarla üniversitelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusuyla ilgili oluşumlar, faaliyetler, kararlar konusunda rapor hazırlayarak ve toplumsal cinsiyet eşitliği veri tabanı oluşturarak her yıl Yükseköğretim Kurumuna bilgi verir.

7.Kadın Araştırma Merkezlerine sertifikalı eğitim program yapmaları için destek sağlar.

8.Kadın akademisyenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine (kariyer ve aile dengesinin kurulabilmesi açısından) ilişkin çalışmalarda bulunur.

9.Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının hazırladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planında üniversitelere verilen görevleri yerine getirir.

III. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARININ YÖNETİCİLERİNE, İDARI VE AKADEMİK PERSONELİNE VE ÖĞRENCİLERİNE TOPLUMSAL CINSİYET EŞİTLİĞİ FARKINDALIĞI KAZANDIRMAK İÇİN NELER YAPILABİLİR?

1.Karar mekanizmalarına atamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.

- 2.Toplumsal cinsiyetle ilgili lisans üstü düzeyde çalışmalar yapılmasını teşvik eder.
- 3.Hizmet içi eğitim programlarında toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimine yer verir. Bu eğitimler, aktif katılıma dayalı, görsel çalışmalar ve farkındalığı sağlamaya yönelik diğer metotlarla birlikte yapılmasını sağlar.
- 4.Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili projeler hazırlanmasını teşvik eder.
- 5.Akademik personeli ve öğrencileri toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili broşürler, afişler, filmler hazırlamaya ve yayınlarda bulunmaya teşvik eder.
- 6.Kadın Araştırma Merkezlerinin hazırlayacağı sertifika programlarından idari ve akademik personelin ve öğrencilerin yararlanmasını sağlar.
- 7.Yöneticilere ilişkin bilgilendirme toplantıları veya çalıştaylar yaparak toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını sağlar.
- 8.Eğitimlerde kullanılmak üzere kitapçıkların hazırlanmasını Kadın Araştırma Merkezlerinin yapmasını ve bu konuda uzman olan diğer merkezlerle işbirliğine girmelerini sağlar.

IV.YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI CİNSEL TACİZ VE CİNSEL SALDIRIYA KARŞI NELER YAPABİLİR?

- 1.Cinsel taciz ve cinsel saldırıya hiçbir şekilde müsamaha gösterilmeyeceğini açıkça belirtir. Bunu politika belgesi hazırlayarak, stratejik planlarına dahil ederek veya üniversitenin ilkeleri arasına alarak yapabilir.
- 2.Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili hazırlanan kitaplarda ve açılacak derslerde cinsel taciz ve cinsel saldırıya ilişkin konulara yer verilmesini sağlar.

3.Cinsel taciz ve cinsel saldırıya karşı farkındalık sağlamak için bilgilendirme toplantıları yapar, özellikle hazırlık ve birinci sınıf öğrencilerine bu yönde bilgi verilmesini sağlar.

4.Yapılacak bilgilendirme çalışmasında cinsel taciz ve cinsel saldırının tanımı, cinsel taciz ve cinsel saldırıyla karşılaşıldığında neler yapılması gerektiği ve cinsel taciz ve cinsel saldırıya yol açmayacak şekilde davranmanın nasıl mümkün olacağı konusunda bilgilendirme yapar.

5.Cinsel taciz ve cinsel saldırıya karşı afişler, broşürler, el kitapları, filmler vb.ni hazırlar.

6.Cinsel taciz ve cinsel saldırı iddialarına karşı gerekli incelemeyi yapmak üzere kolay erişilir şikayet mekanizmaları kurar. Bu şikayet mekanizmalarının, ivedilik, güven, gizlilik, adalet ve özen gösterme ilkelerine uygun olarak çalışmasını sağlar.

7.Cinsel taciz ve cinsel saldırıyla ilgili yapılacak soruşturmalarda mağdurun ikinci kez mağduriyetine yol açacak işlemlerin yapılmamasını ve kesinlikle arabuluculuğa gidilmemesini sağlar.

8.Cinsel taciz ve cinsel saldırı iddialarının üstünü kapatan, soruşturma açılmasını engelleyen veya yeterince soruşturma yapmayan ilgililer hakkında soruşturma yapar.

9.Cinsel taciz ve cinsel saldırıya maruz kalanlara hukuki, psikolojik ve tıbbi destek verilmesini sağlar. Cinsel taciz ve cinsel saldırıya uğrayan öğrenci ise bu kişilere ayrıca durumun özelliğine göre barınma ve maddi destek verilmesini de sağlamaya çalışır.

10.Cinsel taciz ve cinsel saldırıya uğrayanları misilleme ve/veya mobbingden korumak için gerekli tedbirleri (örneğin yer değiştirme, danışmanın değiştirilmesi, ders veren öğretim elemanının değiştirilmesi gibi) alır.

11.Cinsel taciz ve cinsel saldırıya karşı kadınlar için güvenli bir ortam yaratılması için özen gösterir. Bunun için şunları yapar:

-Aydınlatmayı sağlar.

-Ulaşımın güvenli bir şekilde yapılması için servisler koyar ve bunları kontrol eder. Bunun için ilgili belediyelerle işbirliği yapar.

-Yerleşke içerisinde ring sayılarını artırır.

-Kadın güvenlik elemanlarının da olduğu güvenlik memurlarının gezici araçlarla yerleşke içinde dolaşmasını sağlar.

-Derhal ulaşılacak acil telefon hatları koyar.

-Kadın öğrenci yurtlarının yerleşke içinde veya yakınında olmasını sağlar.

-Güvenlik personeli ve servislerde çalışanlara cinsel taciz ve cinsel saldırıya karşı farkındalık eğitimini verir.

12.Aralarında hiyerarşik ilişki bulunan kişiler arasında (öğretim üyesi-öğrenci, araştırma görevlisi-öğrenci gibi) rızaya dayalı birlikteliklerin hoş karşılanmayacağı konusunda akademik ve idari personele tavsiyede bulunur.

“Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları ve Kurumsallaşma Örnekleri” Çalıştayı Üzerine Bir Değerlendirme

Zeynep Gülru Göker ve Aslı Polatdemir

Üniversitelerin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılıktan arınmış, eşitlikçi mekânlar olması temennisiyle, Ceren Damar'ın anısına...

9 Kasım 2018 tarihinde Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Research Worldwide İstanbul'un birlikte düzenlediği “Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları ve Kurumsallaşma Örnekleri” isimli çalıştayda araştırmamızın özetini sunduk ve raporda öne çıkan meseleleri tartışmaya açtık. Araştırmada görüşlerine yer verilen kişiler ve üniversitelerinde çalışmaları birlikte yürüttükleri konuşmacılardan bazıları farklı kurumsal dönüşüm mekanizmalarına dair deneyimlerini, AB projeleri vasıtasıyla oluşturdukları eylem planlarını ve cinsel tacizle mücadele deneyimleri gibi üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaşmasına yönelik yaptıkları çalışmaları aktardılar. Çalıştay kapsamında düzenlenen açık mikrofon tartışma saatinde farklı üniversitelerden gelen akademisyen ve öğrenciler ile sivil toplum kuruluşlarından temsilciler kişisel deneyimlerini paylaştılar; fikir ve önerilerini sundular. Daha sonra görüşmecilerle bir araya geldiğimiz uzman toplantısında araştırmayı ve çalıştayı değerlendirme, geleceğe yönelik ihtiyaç ve önerilerimizi hep birlikte konuşma fırsatı bulduk.¹ Bu değerlendirme yazısı ile çalıştayda konuşulanların bize düşündürdüklerini, ortak değerlendirmemiz ve erken kariyer aşamasındaki kadın araştırmacılar olarak öznel deneyimlerimiz ışığında okuyucuya sunmak istedik. Ayrıca katılımcılarla fikir alışverişi sırasında geliştirilen önerileri de özet olarak sunmayı amaçladık.

İçericilik ve Kesişimsellik

Araştırmamız üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik akademisyenlerin yaptığı çalışmaların zaman zaman idari kadrolarda çalışanlar ve öğrenciler gibi kurum içi paydaşlarıyla, zaman zaman da sivil toplum kuruluşu temsilcileri ve başka üniversitelerde benzer çalışmalar yapan kişilerle dirsek teması içinde yapıldığını gösterdi. Her ne kadar toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaşma mekanizmaları dendiğinde üniversitenin tüm bileşenlerini ilgilendiren bir süreçten bahsediyorsak da, hedefler ve süreçlerin içericiliği konusunda çekinceler olduğunu da görüyoruz. Örneğin, gerek Avrupa Araştırma Alanı içinde taradığımız projeler ve AB öncelikleri, gerek Türkiye örnekleri düşünüldüğünde, kurumsal dönüşüme konu edilen meselelerin öğrenci deneyimlerini yeterince merkeze almadığı ve öğrencileri her zaman çalışmaların özneleri olarak içermediği görülüyor; bu çalıştayda ele alınan konuların arasında da öne çıkıyor. Öğrenciler, toplumsal cinsiyet derslerine katılıyor, cinsel taciz çalışmalarına destek oluyor ya da bu çalışmalar diğer tüm üniversite bileşenleri gibi öğrencilerin şiddet ve cinsel tacizden arınmış bir üniversitede eğitim görmesi için yapıyor. Ancak üniversite bileşenlerini kabaca akademisyen-idari personel-öğrenci olarak grupladığımızda, sayıca en kalabalık grup olan öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmaya yönelik çalışma ve mekanizmaların özneleri olarak içerileceği süreçleri nasıl kurgulayabileceğimiz önemli bir soru olarak karşımıza çıkıyor. Çalıştaya

1 Çalıştaya ve/veya uzman toplantısına katılan Alper Açık, Aslı Aygüneş, Ayşe Ayata, Ayşe Gül Altınay, Bahar Aldanmaz, Begüm Acar, Dilek Bulut, Elif Ekin Akşit, Emirhan Deniz Çelebi, Fulya Kama, Gültriz Uygur, Hilal Gencay, İlhami Alkan Olsson, Leyla Kahraman, Mary Lou O’Neil, Olcay Karacan, Özlem Şahin Güngör, Selda Tuncer, Serhat Uyrkulak, Şebnem Keniş, Seçil Yıldız, Şevkat Bahar Özvarış, Şirin Tekinay, Türküler Erdost, Yıldız Ecevit ve ismini sayamadığımız ama çalıştayda görüş ve önerilerini bizlerle paylaşan tüm katılımcılara teşekkür ederiz.

katılan yüksek lisans öğrencilerinin çoğu onlara verilen “yalnız değilsiniz!” mesajının ne kadar değerli ve motive edici olduğundan bahsetti. Yine içeriklik bağlamında çalıştayda ele alınan bir diğer konu da kesişimsellik bakış açısının çalışmalara yerleşmesi gerekliliği oldu. Özellikle LGBTIQ+ deneyimlerinin yan meseleler olarak değil, toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yapılan çalışmaların odağında olması gerektiği eleştirisi de dile getirildi. Kısacası yaptığımız çalışmaları kimlerin kimleri hedefleyerek yaptığını tekrar tekrar sorgulamamız, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının ve kurumsal dönüşümün gerek özneleri gerekse ele aldığı konular bağlamında içericiliğini sürekli olarak göz önünde bulundurmaya hatırlamamız gerekiyor. Yapılan çalışmaların içerici ve katılımcı olması elde edilen dönüşümün kalıcılığını ve meşruiyetini sağlamak açısından son derece önemli. Araştırmadan, çalıştaydaki tartışma ve eleştirilerden, hem de kendi deneyimlerimizden hareketle kesişimsellik boyutunun eksik kaldığı bakış açıları ve çalışmaların ortak ya da özgün bazı deneyim ve meseleleri dışarıda bırakacağını tekrar vurguluyoruz.

Kurumsal Dönüşüm ve Kurumsallaşmadan Ne Anlıyoruz?

Çalıştayda ele alınan konulardan üzerinde daha fazla durulması gerektiğini düşündüğümüz bir diğeri bu gibi çalışmalarda çokça kullandığımız kurumsallaştırma ve kurumsal dönüşüm kavram ve süreçlerinden ne anladığımız ve bu süreçleri nasıl algıladığımız. Bu rapora yön veren araştırmada, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaşmasını kişilerden nispeten bağımsız, sürdürülebilir mekanizmaların kurulması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan çalışmaların sonuçlarının formal ve enformel norm ve kurallar çerçevesine oturtulması olarak ele aldık. Rapor ve çalıştay kapsamında, AB projeleri çerçevesinde ya da herhangi bir projeye bağlı olmaksızın kişisel ve kolektif çabalarla yürütülen ve her ikisinin de söz konusu olduğu çalışma örneklerini ele aldık. AB hibeli projelerin çalışmalara finansal kaynak sağlamaları, kurumlara prestij getirmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirme süreçlerini daha kolay meşrulaştırmaları, bunlar yoluyla kurumsal dönüşüm sağlamanın işlevselliğini ortaya koyduğu gibi, söz konusu projelerin önceden belirlenmiş hedefleri ve değerlendirmeye mekanizmalarının olması ve kurumlar arası işbirliğini teşvik etmeleri de bu çerçevede yapılan çalışmaları değerli kılıyor. Ancak görüşmeler sırasında olduğu gibi, çalıştayda da dile getirilen bir endişe, projeler sonlandıktan sonra yapılan çalışmaların sürdürülebilirliğinin nasıl sağlanacağı ile ilgiliydi. Sürdürülebilirlik mekanizmalarını tasarım aşamasında düşünmek ve özellikle de içerici, katılımcı ve mümkün olduğunca çok paydaş tarafından sahiplenilen çalışmalar yapmak bu sebeple de önemli.

Kurumsal dönüşümden anladığımız sadece yazılı bir kurallar bütünü oluşturmak ya da var olan kuralları dönüştürmek değil, aynı zamanda kurumsal norm ve pratikleri de içeren bütüncül bir dönüşüm. Uzun vadeli bütüncül bir dönüşüm hedefi, orta ve kısa vadede planlı ve gerçekçi olmayı gerektiriyor. Çalıştay ve toplantıda katılımcılar, gerçekçi sınırlar çizmenin, hedefleri önceden ve doğru şekilde belirlemenin, zaman zaman stratejik ve temkinli davranmanın önemi konusunda hemfikir. Çalışmaları yaparken neyin hedeflendiğinin yanında kimin hedeflendiğinin düşünülmesi gerektiği de, bizim için bu toplantıdan çıkan en önemli sonuçlardan biri. Farklı seviyelerde karşılaşılabilecek açık ya da örtülü direncin farkında olmak, kısa, orta ve uzun vadeli hedefleri belirlerken gerçekçi ve etkin adımlar atmaya çalışmak ve emeği verimli kullanmak hem çalışmaların kalıcılığı hem de üniversite içi ya da dışından gelebilecek direnç ve olası engellemeler karşısında kazanımların korunması açısından çok önemli.

Dayanışma ve İşbirliği

Tartışmaların bize düşündürdüğü ve üzerinde daha çok durulması gerektiğinde hemfikir olduğumuz bir diğer konu da toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tabandan ivmeyle yapılan içerici ve çoğulcu çalışmaların kurumsallaşma süreçleri sırasında sürdürülebilirlik açısından da mühim olan bu karakterlerini korumasını sağlamaya yönelik uyarı ve önerilerdi. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar bireysel ya da kolektif çalışmalarla yürütülüyor; bazı üniversitelerde bu alanda çalışan kişilerin sayısı az ve destek bulmakta zorlanıyorlar, bazı daha büyük üniversitelerde ise zaman içinde benzer çalışmalar yürüten kişiler arasında iletişim kopuklukları, bir katılımcının da dile getirdiği gibi adacıklanmalar oluşabiliyor. Bu sebeple kurumsal dönüşümün katılımcı ve kolektif bir karaktere sahip olması gerekliliği ve kurumsallaşmanın getirdiği ve gerektirdiği rsmileşme ve merkezileştirme arasındaki dengenin özenle kurulması gerektiğinin altını tekrar çizmek isteriz. Katılımcılar gibi biz de üniversite içinde ve dışında ve üniversiteler arasında dayanışmanın çalışmaların kalıcılığı ve kazanımların korunmasını sağlamak için çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Dayanışmadan ne anladığımızı birlikte düşünmek, sorgulamak, birbirimizi dinlemek, dinlemek için platformlar yaratmak, dayanışma ve işbirliğinin önemini ve yöntemlerini toplumsal ve siyasal gelişmelerin ışığında tekrar tekrar düşünmek gerekiyor. Çalıştaya katılanların, bir arada olmaya, üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında konuşmaya ve ortak çalışmalar

planlamaya dair ifade ettikleri memnuniyet, umut, dayanışma ve yalnız değil hissi benzer platformların sürekli olarak yaratılmasının önemini pekiştiriyor. Daha geniş çaplı, kapsamlı, hem yerel hem birbiriyle konuşan, farklı kişilerin ve üniversitelerin deneyimlerine de yer veren haritalama ve değerlendirme çalışmaları yapılmasının gerekliliğini de bir kez daha vurgulamak isteriz. Çeşitli sorun ve deneyimleri ele almak için konumlandırılmış bilgiye başvurmak ne kadar önemliyse, ortak sorunlarımızı ele almak için de işbirliği kurmak, birbirini besleyen ve devam ettiren çalışmalar yapmak o kadar önemli.

Özgün ve Özgül Sorunlar, Ortak ve Farklı Çalışmalar

Üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve “eşitlikçi bir iklim” oluşturulması yolunda tüm üniversiteleri kapsayacak ortak bir çerçeve ya da kriterler toplamının geliştirmesinin mümkün ya da gerekli olup olmadığı çalıştayda ele alınan, bizim için en önemli konulardan biriydi. Üniversiteler arasındaki çok boyutlu çeşitlilik toplumsal cinsiyet eşitliği önündeki sorun ve engellerin de çeşitliliğine sebep olabiliyor. Üniversitenin özel, vakıf ya da devlet üniversitesi olması, metropolde ya da küçük bir şehirde yer alması, nüfusu, kaynakları, fakültelerinin yapısı gibi daha birçok etken özgül deneyimlere yol açabiliyor. Bu sebeple geliştirilecek ortak bir çerçeve bu farklılıkları göz ardı etmemeli, ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik, üzerinde anlaşılabilen ve şüphesiz tüm üniversitelerde, ama farklı şekillerde deneyimlenen süreçleri göz önünde bulunduran kriterler - mikro düzeydeki farklılıkları göz ardı etmeden - geliştirilebilir. Özgül olduğu düşünülen birçok meselenin sistematik olduğu ve çeşitli şekillerde de olsa çok farklı yapıdaki bir üniversitede de yaşanabileceğini de unutmamak önemli. Bu sebeple evrensel ve ortak kriterler belirlenebileceğini, bunlar ışığında bir dönüşüm sürecine girilirken, kurum ve bileşenlerine özel deneyim ve ihtiyaçlardan yola çıkılıp kurum özelinde yapılabileceklerin imkân ve sınırlarının etkili bir şekilde belirlenebileceğini de düşünüyoruz.

Öneriler

Çalıştay ve toplantının en önemli çıktılarında biri üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politika ve çalışmalara dair somut öneriler sunulması oldu. Herkes eşitlikçi bir kültür oluşturulmasının başlıca hedef olarak belirlenmesi konusunda hemfikirdi. Bu ideale yönelik yapılan çalışmalar sırasında “neredeyiz ve ne yapmalıyız?” sorusunu yineleyerek sormak, niteliksel ve niceliksel veriler toplamak, faaliyet raporları hazırlamak ve sürekli olarak içinde bulunulan durum ve ihtiyaçları resmetmek ve bu resimden hareketle dönüştürmeye çalışmak çok önemli. Bu alanda çalışmalar yapan kişi ve üniversiteler arası dayanışma ve işbirliği ile akreditasyon ve dış değerlendirme mekanizmalarının kurulması, üniversite üst yönetimlerini teşvik edecek ve çalışmaların yapılmasını taahhüt etmelerini sağlayacak mekanizmalar tasarlamak, teşvik ve ödülleri arttırmak gibi birçok öneri sunuldu. Üniversiteler arasında yapılabilecek eşleşmeler yoluyla deneyim aktarımı ve paylaşımı yapılması, hızlı hareket edebilecek ortaklıklar kurmak, benzer yapı ve olanaklara sahip üniversiteler arasında stratejik işbirlikleri kurmak da toplantıdan çıkan diğer önerilerdi. Neredeyse hepsi sosyal bilim alanlarından gelen katılımcılar, mühendislik ve fen bilimleri alanında çalışan meslektaşlara ve öğrencilere ulaşmayı bir ihtiyaç ve ortak bir öneri olarak dile getirdiler. Yazının başında ele aldığımız gibi, öğrencilerin çalışmalara dahil edilmesi konusuna yönelik de öğrenci çalışma ve araştırmalarını teşvik eden mekanizmaların, ödüllerin, araştırmalara toplumsal cinsiyet bakış açısının eklenmesine yönelik eğitimlerin tasarlanması gibi öneriler sunuldu. Ortak eğitimler hazırlamak, eğitici havuzları oluşturmak, farklı uzmanlıklardan faydalanmak, iyi örneklerin ele alındığı konferanslar düzenlemek gibi daha birçok ortak çalışmaya yönelik öneri, işbirliğinin ve birbirini tekrarlayan değil, ileri götüren ve destekleyen çalışmalar yapmanın birçok kişinin arzusu olduğunu gösterdi.

Ortak Çalışmaların Sürdürülebilirliğini Sağlamak

Bu yazıyı toplantıda çok kişi tarafından dile getirilen ve öz eleştiri de içeren bir soruyla sonlandırmak istiyoruz. Bir araya geldiğimizde önemli tartışmalar yapıyor, yapılması gereken ortak çalışmalara dair öneriler geliştiriyoruz; ancak bunları ne kadar takip edebiliyor, önerileri ne kadar somut çalışmalara dönüştürebiliyoruz? Şüphesiz ortak çalışmalar yapabilmeyi istemek kadar vakit ayırmak, ayırabilmek ve sahiplenebilmek de gerekli. Her biri kendi üniversitesinde ve de kurumları dışında akademide toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik önemli çalışmaları, çoğu zaman gönüllü olarak yapan birçok kişi, tüm bu çalışmaları akademik ya da diğer birçok sorumluluğun yanında, bazen onlara rağmen yapıyor. Üzerinde ortaklaşılacak önerilerin hayata geçirilmesi için harekete geçmenin ama bunu yaparken de aynı üniversite içindeki çalışmalarda olduğu gibi hedefleri gerçekçi belirlemenin, işbölümü ve işbölümleri yapmanın önemli olduğunu düşünüyoruz.



Daha İyi Hikâyeler İçin

Ayşe Gül Altınay

“Her zaman daha iyi hikâyemizden daha da iyi bir hikâye vardır.” Dina Georgis

Zeynep Gülru Göker ve Aslı Polatdemir tarafından hazırlanan bu rapor, Türkiye’de toplumsal cinsiyet çalışmalarının üniversitelerde ne kadar önemli bir alan açtığına tanıklık etmekte kalmıyor, bu iyi hikâyenin daha da iyi bir hikâyeye dönüşmesi için neler yapabileceğimize dair ufuk açıcı sorular ve öneriler sunuyor. SU Gender olarak Research Worldwide İstanbul ve Raoul Wallenberg Enstitüsü ile 2017’den bu yana sürdürdüğümüz verimli işbirliğinin¹ ilk somut çıktısı olan bu çalışma, aynı zamanda SU Gender Cinsiyet Eşitliği Programı’nın (CEP) ilk yayını olma özelliğini taşıyor.

Bu program kapsamında Kasım 2018’de düzenlediğimiz iki etkinlik (Üst Yönetimde Kadınlar: Üniversite Deneyimleri Paneli² ve Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları ve Kurumsallaşma Örnekleri Çalıştayı³) hem farklı üniversitelerdeki deneyimlere dair bilgilenmemizi mümkün kıldı hem de bu tür paylaşım ve tartışma alanlarına ne kadar ihtiyaç olduğunu bir kez daha gösterdi. Her iki etkinlikten de katılımcılar “daha çok bir araya gelmeliyiz ve bu paylaşımları sürdürmeliyiz” temennileri ile ayrıldılar. SU Gender olarak, 2019 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmaları ve eylem planları üzerine araştırma yapmaya, diğer üniversiteler ve kurumlarla bir araya gelmeye, paylaşım ve tartışma alanları açmaya devam etmeyi planlıyoruz -ki Özyeğin Üniversitesi ve Kadir Has Üniversitesi’nden meslektaşlarımızla bu çerçevedeki ilk buluşmamızı Ocak ayında gerçekleştirdik.⁴

Yeni yıla aynı zamanda dört yıllık uluslararası bir eylem-araştırma projesi ile girdik: Bilbao’daki Deusto Üniversitesi koordinatörlüğünde, Avrupa’dan 10 üniversite ve araştırma kurumuyla birlikte yürüteceğimiz Ufuk 2020 GEARING-Roles projesi kapsamında Sabancı Üniversitesi dahil 6 üniversite ve araştırma kurumunda toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları geliştirilecek ve uygulanacak.⁵ İnanıyoruz ki Zeynep Gülru Göker ve Aslı Polatdemir’in bu raporu ve raporda kıymetli görüşlerini okuduğumuz

1 Research Worldwide İstanbul ve Raoul Wallenberg Enstitüsü’yle ilk kurumsal işbirliğimiz farklı üniversitelerden doktora ve yüksek lisans öğrencileri için geliştirdiğimiz ve Aralık 2017’de hayata geçen Sosyal Araştırmalarda Toplumsal Cinsiyet Eğitimi Programı oldu.

2 1 Kasım 2018 tarihinde Karaköy Minerva Han’da düzenlenen panelin katılımcıları şöyleydi: Sabancı Üniversitesi Rektör Yardımcısı (aynı zamanda Işık Üniversitesi 2015-2017 Dönemi Rektörü) Şirin Tekinay, Boğaziçi Üniversitesi 2012-2016 Dönemi Rektörü Gülay Barbarasoğlu, İstanbul Teknik Üniversitesi 1996-2004 Dönemi Rektörü ve EWORA European Women Rectors Association Başkanı Gülsün Sağlamer, Kadir Has Üniversitesi Rektörü Sondan Durukanoğlu Feyiz, Okan Üniversitesi 2010-2018 Dönemi Rektörü Şule Kut.

3 9 Kasım 2018 tarihinde SU Gender, Research Worldwide İstanbul ve Raoul Wallenberg Enstitüsü’nün birlikte düzenlediği “Üniversitelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları ve Kurumsallaşma Örnekleri” başlıklı çalıştayda bu rapora katkıda bulunan 8 üniversiteden katılımcılar deneyimlerini aktardılar, raporun sonuçlarını tartıştılar.

4 Bu buluşmaya ev sahipliği yapan Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi’ne çok teşekkür ederiz.

5 GEARING-Roles: Gender Equality Actions in Research Institutions to traNsform Gender Roles – Toplumsal Cinsiyet Rollerini Dönüştürmek için Araştırma Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylemleri, <https://gearingroles.eu>

meslektaşlarımızın deneyimleri ve öncü çalışmaları GEARING-Roles projesini daha sağlam bir temele oturtmamıza yardımcı olmakla kalmayacak, yeni adımlarımızı kurgularken ve hayata geçirirken bize yol gösterecek. Peki buraya nasıl geldik? Raporun sonuçlarına ve bize nasıl bir ayna tuttuğuna değinmeden önce, Sabancı Üniversitesi'nde toplumsal cinsiyet çalışmalarının ve eşitlik mekanizmalarının kısa tarihçesini paylaşmak iyi olabilir.

Sabancı Üniversitesi'nde Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları ve Eşitlik Mekanizmaları

1999 Sonbahar döneminde ilk öğrencilerini kabul eden Sabancı Üniversitesi'nde toplumsal cinsiyet içerikli dersler 2001 yılında, ağırlıklı olarak Kültürel Çalışmalar programı çerçevesinde verilmeye başlandı.⁶ İlk 8 Mart etkinlikleri de aynı akademik yıl içinde bir grup öğretim üyesi ve öğrenci tarafından yapılan ortak çağrıyla Mart 2002'de düzenlendi. "Hepimizin söyleyecek bir şeyleri var!" başlıklı çağrıda tüm üniversite mensupları, merkezi bir mekâna asılan panolar aracılığıyla deneyim ve görüşlerini paylaşmaya davet ediliyorlardı. Panolardan biri cinsel tacize odaklanıyordu ve asıldığı günün sonunda, yazarların farklı zaman ve mekânlarda deneyimledikleri cinsel taciz hikâyeleriyle dolmuştu. Bu paylaşımların açtığı yolda, cinsel taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı diğer şiddet ve ayrımcılık biçimleri derslerde ve ders dışı etkinliklerde daha fazla tartışılmaya ve araştırılmaya başlandı.

2002 yılında öğrencilerle öğretim üyelerini bir araya getiren bir diğer çalışma *işte böyle güzelim...* oldu (Adak, Altınay, Bayraktar ve Düzel 2008).⁷ Farklı yaşlardan ve kesimlerden kadınlarla cinsellik üzerine yapılan görüşmelere dayanan bu çalışmaya, 2002-2008 yılları arasında çok sayıda öğrenci katkıda bulundu. Esin Düzel ve Nilgün Bayraktar, *işte böyle güzelim...* çalışmasının yanı sıra 2004 yılında hayata geçirdikleri Bizim Bedenlerimiz, Bizim Cinselliklerimiz projesi kapsamında Ankara, Antalya, Diyarbakır, İstanbul, İzmit ve Van'da kadın gruplarıyla 15 atölye çalışması yürüttü ve *Cinsellik Atölyesi: Kolaylaştırıcı El Kitabı* başlıklı bir kitap yayımladılar. (Düzel ve Bayraktar 2005) Farklı fakültelerden öğrencilerin aktif olarak katıldığı Bizim Bedenlerimiz, Bizim Cinselliklerimiz çalışması üniversitede toplumsal cinsiyet ve cinsel tacizle ilgili farkındalığın artması ve 2005 yılında toplumsal cinsiyete odaklanan ilk öğrenci kulübü olan Cins Kulüp'ün kurulması ile sonuçlandı.⁸

2005-2007 yılları arasında cinsel tacizle mücadele konusunda yürütülen çalışmalar yoğunlaştı; 26 Nisan 2006'da Cins Kulüp tarafından düzenlenen Üniversitelerde Cinsel Taciz Paneli önemli bir dönüm noktası oldu (Yürür 2006). Panelde İstanbul Teknik Üniversitesi'nden Kadriye Bakırcı ve Psikolog Ebru Sorgun cinsel tacizin hukuki ve psikolojik boyutlarını tartışırken, Cins Kulüp kurucularından Aslı Erdem ve Hayal Akarsu da birer konuşma yaparak Sabancı Üniversitesi'nde yürüttükleri etnografik çalışmaları ve cinsel tacizle mücadele için atılmaya başlanan adımları paylaştılar. Bu panelin ardından cinsel taciz konusunda bir politika belgesi ve yönerge hazırlama çalışmaları hızlandı.

Aylar süren ve çok kişinin aktif katıldığı bir süreç sonucunda 2007'de hayata geçen Cinsel Tacize Karşı Önlem ve İlkeler Belgesi'nde Sabancı Üniversitesi "cinsel taciz ve saldırının hiçbir biçimde görmezden gelinmeyeceğini" garanti ediyor ve "cinsel taciz konusunda farkındalık yaratmayı, paydaşlarına cinsel tacize ilişkin önlemler, destek mekanizmaları sunmayı, disiplin işlemleri konusunda bilgilendirmeyi ve cinsel taciz vakalarını takip etmeyi" taahhüt ediyordu.⁹

Türkiye üniversite tarihinde de bir ilk olan Cinsel Tacize Karşı Önlem ve İlkeler Belgesi, üniversiteye Rektör Tosun Terzioğlu tarafından gönderilen ve belgenin hazırlanma sürecini ayrıntılı olarak anlatan bir mesajla duyuruldu. Bu belgenin "örnek bir 'birlikte yaratma, birlikte geliştirme' süreci" sonucu ortaya çıktığını vurgulayan mesaj şöyle bitiyordu: "Üniversite camiasının bütün üyelerinin potansiyellerini

6 2001 Sonbahar döneminde Annedith Schneider ve Hülya Adak tarafından tasarlanan Toplumsal Cinsiyet Mitleri dersi ve aynı dönem açılan Türkiye'de Kültür: Eleştirel Yaklaşımlar (Ayşe Gül Altınay) ve Kültürel Çalışmalarda Kuram ve Pratik (Hülya Adak, Ayşe Gül Altınay ve Leyla Neyzi) dersleri kesişimsel bir yaklaşımla toplumsal cinsiyetin hemen hemen her konu bağlamında ele alındığı dersler olarak hayata geçtiler.

7 *işte böyle güzelim...* kapsamında 2008'den bu yana Türkiye ve Almanya'nın çeşitli şehirlerinde 40'ın üzerinde okuma tiyatrosu düzenlendi. (bkz. <http://www.isteboyleguzelim.org>)

8 Aslı Erdem'in bu konudaki paylaşımı ve analizi için bkz. Altınay, Adak, Bolgöl ve Güneş 2018: 126-127.

9 Belge ve prosedürle ilgili bilgi için bkz. <https://www.sabanciuniv.edu/tr/cinsel-tacize-karsi-onlem-ve-ilkeler-belgesi>

azami düzeyde gerçekleştirmelerine imkân tanıyacak pozitif bir öğrenme, çalışma ve yaşama ortamı sağlamak konusundaki kararlılığımızı bu belgeyle bir kez daha ifade etmiş oluyoruz. CİNSEL TACİZE KARŞI ÖNLEM VE İLKELER BELGESİ'nde tanımlanan ilkelerin öğretim üyelerimiz, öğrencilerimiz ve çalışanlarımız tarafından benimsenmesi ve hayata geçirilmesi, bu ortamın sağlanmasının ve saygın bir üniversite olmamızın vazgeçilmez bir koşuludur.”¹⁰

Bu mesajla üniversite, cinsel tacizle mücadeleyi temel sorumluluk alanlarından biri olarak gördüğünü vurgulamakla kalmıyor, aynı zamanda yönergenin oluşmasını mümkün kılan katılımcı süreci de mücadelenin önemli bir ayağı olarak tanımış ve paylaşmış oluyordu. Bu kısa tarihçenin de gösterdiği gibi, Sabancı Üniversitesi'nde cinsel tacizi önleme ve farkındalık çalışmalarını, öğrencilerin öncülüğünde başlayan, öğretim üyeleri, çalışanlar ve idarecilerin katkılarıyla yaygınlaşan ve kurumsallaşan bir “tabandan oluşum” hikâyesi olarak tanımlamak mümkün.¹¹

Benzer bir “tabandan oluşum” hikâyesi Mor Sertifika Programı ile başlayıp Gender Forum ile devam eden ve SU Gender'la sonuçlanan süreç için de geçerli oldu diyebiliriz. 2006 yılında Kurucu Rektörümüz Tosun Terzioğlu ve Sabancı Vakfı Genel Müdürü Hüsnü Paçacıoğlu'nun cesaretlendirmeleriyle toplumsal cinsiyet çalışmalarıyla ilgilenen bir grup öğretim üyesi olarak Kadın Dostu Kentler – Birleşmiş Milletler Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Geliştirilmesi Ortak Programı (BMOP) çerçevesinde lise öğretmenlerine yönelik bir toplumsal cinsiyet eğitimi tasarladık. Mor Sertifika olarak adlandırdığımız ve Sabancı Vakfı'nın desteğiyle yürüttüğümüz bu program çerçevesinde, 2007–2015 yılları arasında 17 ilde 3000'den fazla lise öğretmenine ulaştık. Aynı dönemde, toplam 345 öğretmen Sabancı Üniversitesi'nde bir araya gelerek toplumsal cinsiyet farkındalık çalışmaları ve eğitimlerini içeren bir haftalık yoğun programlara katıldı ve Mor Sertifika almaya hak kazandılar.¹²

Mor Sertifika Programı, aynı zamanda üniversite içinde de dinamik bir etkileşim ve farkındalık alanı yarattı. Farklı fakültelerden öğretim üyeleri ve öğrenciler olarak Mor Sertifika eğitimleri ve toplantılarında birbirimizden ne çok şey öğrendiğimizi ve birlikte yeni farkındalık alanları açmanın ne kadar dönüştürücü olduğunu deneyimledik. Bir süre sonra bu deneyim bizi Mor Sertifika dışında da birlikte hareket etmeye, başka farkındalık çalışmaları tasarlamaya yöneltti. 2007-2010 yılları arasında bir yandan Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi'nde toplumsal cinsiyet odaklı konuşmalar ve paneller sürerken,¹³ bir yandan da Cinsel Taciz Komitesi aktif olmaya başlamış, Mor Sertifika ise sadece lise öğretmenlerine değil, hepimize bir farkındalık alanı açmıştı. Tüm bu çalışmalar ve etkileşimler, 2010 yılında Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Forumu'nun (kısa adıyla Gender Forum) kurulması ile sonuçlandı.

2010–2016 yıllarında Gender Forum, bir yandan Mor Sertifika Programı'nı sürdürürken, bir yandan da konferanslar, paneller, konuşmalar ve çeşitli farkındalık ve eğitim çalışmalarıyla üniversite, sivil toplum, aktivizm ve sanat alanlarını toplumsal cinsiyet ekseninde bir araya getirmeye devam etti.¹⁴

10 Mesajın tamamı için bkz. Altınay, Adak, Bolgöl ve Güneş 2018:130.

11 Elimizdeki yazılı kaynaklarda ismi geçen kişiler şöyle: Hülya Adak, Ali Alpar, Ayşe Gül Altınay, Hayal Akarsu, Cemil Arıkan, Huriye Arıkan, Munire Arıkol, Mehmet Baç, Haluk Bal, Nakiye Boyacıgiller, Can Candan, Ali Çarkoğlu, Aslı Çarkoğlu, Bilge Yeşim Duong, Esin Düzel, Deniz Kurtoğlu Eken, Aslı Erdem, Hakan Erdem, Ahmet Evin, Elif Gülez, Sibel Irzık, Kemal İnal, Ayşe Kadioğlu, Gülayşe Koçak, Bedia Kolatar, Ceren Kuşçuoğlu, Zeynep Kutluata, Nazan Maksudyan, Nedim Nomer, Zeynep Okan, Fatma Onat, Mehtap Öztürk, Ayşe Parla, Rana Saka, Zehra Sayers, Esra Süel, Aninne Schneider, Esen Ezgi Taşçioğlu, Tosun Terzioğlu, Alev Topuzoğlu, Ceren Yartan, Nilü Yürür, Arzu Wasti, Mary Wynn. Bu sürece dair daha ayrıntılı bilgi için bkz. Altınay, Adak, Bolgöl ve Güneş 2018.

12 Mor Sertifika programının 10 yıllık hikâyesini anlatan bir sözlü tarih çalışması için bkz. Taşıman, Sarı, Tutumlu ve Alp 2017.

13 Kasım 2006'da Gülnur Savran'ın ikinci dalga kadın hareketi üzerine yaptığı konuşma, Ocak 2007'de Cynthia Enloe'nun İstanbul, Ankara ve Diyarbakır'da yaptığı konuşmalar ve 26 Ocak 2007'de Karaköy'de Cynthia Enloe, Nebahat Akkoç, Ferda Ülker, Ayşe Gül Altınay ve İlknur Üstün'ün katılımlarıyla düzenlenen “Militarizmin Feminist Eleştirileri” paneli, Aralık 2007'de Pınar Bilgin'in konuşmasını takiben Sabancı Üniversitesi ve Bilkent Üniversitesi'nden araştırmacıların katılımlarıyla düzenlenen “Toplumsal Cinsiyet, Savaş ve Şiddet” atölyesi, Mayıs 2009'da Central European University'den Andrea Pető'nün toplumsal cinsiyet ve hafıza odaklı konuşması ile aynı ay Hrnt Dink Anısına Atölye Çalışmaları kapsamında düzenlenen “Toplumsal Cinsiyet, Etnisite ve Ulus Devlet” konferansı bu dönemde toplumsal cinsiyet çalışmalarının üniversite içinde ve dışında yaygınlaşmasına katkı sağlayan etkinliklerden bazılarıydı.

14 Son derece dinamik geçen ve Gender Forum'un hem Türkiye içinde hem uluslararası işbirlikleri geliştirerek çok sayıda etkinlik düzenlediği, eğitim ve farkındalık programları geliştirdiği, Mor Sertifika Programı'nın yanı sıra 2014 sonunda Cins Adımlar: Toplumsal Cinsiyet ve Hafıza Yürüyüşleri Programı'nı da bünyesine kattığı bu dönem yapılan çalışmalara dair ayrıntılı bilgi bkz. <https://sugender.sabanciuniv.edu/tr/yillik-bultenler>

2014'te İstanbul Kadın Müzesi ile birlikte düzenlediğimiz ve "Kadınların Üniversitede 100 Yılı - İnas Darülfünunu/Kadın Üniversitesi 1914-1921" sergisinin eşlik ettiği Akademi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği - Uluslararası İyi Örnekler Sempozyumu bize toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmalarını uluslararası örnekler eşliğinde ele alma olanağı sundu. Gender Forum, 2015'te Sabancı Üniversitesi Mütevelli Heyeti tarafından Mükemmeliyet Merkezi olarak tanındı, 2016 yılında ise YÖK tarafından verilen Uygulama ve Araştırma Merkezi (UYGAR) statüsü kazandı. 2017 başından bu yana da Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (kısa adıyla SU Gender) olarak yoluna devam ediyor.

Son üç yılda faaliyet alanı gittikçe genişleyen ve çeşitlenen SU Gender, 2019 Ocak ayı itibarıyla her yıl düzenlediği uluslararası konferans, panel, konuşma ve diğer etkinliklerin yanı sıra Cins Adımlar, Cinsiyet Eşitliği Programı (CEP), Dönüştürücü Aktivizm ve Mor Sertifika programlarında çok sayıda etkinlik, eğitim ve farkındalık çalışmasını hayata geçiren; Şirin Tekeli Araştırma Ödülü ve Dicle Koğacioğlu Makale Ödülü ile genç araştırmacıları destekleyen; özel sektör ve sivil toplum için toplumsal cinsiyet eğitimleri tasarlayan; proje dersleriyle lisans öğrencilerine toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında araştırma imkânı sunan; toplumsal cinsiyet çalışmaları doktora öğrencilerinin çalışmalarına alan açan; üniversitenin Cinsel Tacizle Mücadele ve Aile İçi Şiddeti Önleme çalışmalarına katkıda bulunan, uluslararası ve ulusal araştırma projeleri yürüten, akademik direktör, yönetim kurulu üyeleri ve gönüllü akademisyenleri dışında toplam dokuz kişinin çalıştığı bir araştırma merkezine dönüşmüş durumda.

Bir yandan Gender Forum/SU Gender her alanda etkinliğini artırırken, üniversite içinde toplumsal cinsiyet alanında "ana akımlaşma" olarak tanımlayabileceğimiz başka önemli gelişmeler de yaşandı: "Ayrımcılık Karşıtlığı" politika belgesinin (2010)¹⁵ ve "Aile İçi Şiddeti Önleme ve Destek İlkeleri"nin (2015) hazırlanması ve "Sabancı Üniversitesi Akademik İlkeleri" çerçevesinde hayata geçirilmesi; Kurumsal Yönetim Forumu'nun İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence - BADV), Bağımsız Kadın Direktörler ve %30 Kulübü gibi çalışmaları hayata geçmeye ve iş dünyası-akademi arasında toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde önemli bağlar kurulmaya başlanması;¹⁶ 2013 yılında "Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek" yönergelerinin güncellenmesi ve daha kurumsal bir yapıya kavuşturulması; Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek Komitesi üyelerinin Psikolog Feride Güneri'den (Mor Çatı) eğitim alması; 2011-2017 yılları arasında Sondan Durukanoğlu Feyiz ve 2017-2018'de Şirin Tekinay'ın rektör yardımcısı, 2016-2017'de Ayşe Kadioğlu ve 2018'de Zehra Sayers'in rektör olarak görev almaları yoluyla üst yönetimde kadın sayısının artması; Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Doktora Programı'nın 2017 Sonbahar'ında ilk öğrencilerini alması; ve birden fazla lisans ve yüksek lisans programında toplumsal cinsiyet odaklı dersler verilmeye, tezler yazılmaya ve projeler yürütülmeye başlanması başlıca gelişmelerden oldu.

Bu Raporun Aynasında Neredeyiz?

Sabancı Üniversitesi'nin toplumsal cinsiyet çalışmaları ve eşitlik mekanizmaları bağlamında mevcut "iyi hikâyesi"ni nasıl özetleyebiliriz? Daha da iyi hikâyesine gidecek yolu nasıl çizebiliriz? Bu önemli soruların henüz kolektif yanıtlarını verebilecek durumda değiliz. Bunun için kapsamlı bir "hasat"¹⁷ çalışmasına ihtiyacımız var -ki umuyorum 2019 yılı bu çalışmanın ilk adımlarını atacağız. Şimdilik bu süreçlerin başından beri içinde olan birisi olarak kendi gözlemlerimi ve yorumlarımı paylaşabilirim.

Zeynep Gülru Göker ve Aslı Polatdemir'in raporlarında önemi en çok vurgulanan konulardan biri olan **keşisimsellik** Sabancı Üniversitesi deneyiminin görece güçlü yanlarından birini oluşturuyor diyebiliriz. SU Gender'ı şekillendiren ilkeleri özetlemek için 2017'de yaptığımız öz değerlendirme çalışmasında ilk ifade bulan ilkelerden biri keşisimsellik olmuştu: Cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, dil, etnik köken, sınıf,

15 Daha ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.sabanciuniv.edu/tr/ayrimcilik-karsitligi>

16 Kurumsal Yönetim Forumu'nun iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine yürüttüğü kapsamlı çalışmalar için bkz. <http://cgft.sabanciuniv.edu/tr>. Ayrıca, Sabancı Üniversitesi'nde "Aile İçi Şiddeti Önleme ve Destek Belgesi"nin hazırlanmasında da belirleyici rol oynayan BADV projesi için bkz. <https://badv.sabanciuniv.edu/tr>

17 Bizi bu kavramla tanıştıran ve önce Dönüştürücü Aktivizm Projesi bağlamında, daha sonra da İstanbul Kadın Müzesi ile birlikte düzenlediğimiz Feminist Pedagoji Konferansı sırasında öğretici ve dönüştürücü hasat çalışmalarına rehberlik eden Cihan Koral Malak'a teşekkür borçluyuz.

inanç temelli her türlü ayrımcılıkla mücadele etmek¹⁸. Bugüne kadar yürütülen çalışmaların ne kadar geniş bir yelpazede yer aldığına bakıldığında keşimsel bakış açısının ve gerektirdiği kapsayıcılığın ilke olmanın ötesinde hayata geçtiğini söylemek mümkün. Raporda altı özellikle çizilen LGBTİ+ konuları başta olmak üzere, toplumsal cinsiyet ile kesişen her türlü ayrımcılığı sorunsallaştırmak, ikili cinsiyetin ötesinde bir anlam dünyası ve dil kurmaya çalışmak, farklı alanlarda yürütülen hak mücadelelerinin ifade bulduğu ve birbirlerine konuştukları alanlar açmak SU Gender etkinlikleri, eğitimleri ve araştırmalarının ortaklaştığı noktalardan biri.

Bu bağlamda neleri eksik yapıyoruz? sorusunun bir yanıtı “ilke” olarak yazdığımız metinde gizli: Engellilik ekseninde yaşanan ayrımcılık veya “sağlamcılık” bu ilkede ifade dahi bulmuyor. Her ne kadar Bedenler temalı Mart 2018 etkinlikleri sırasında bu konuya eğilmiş olsak da yıllar içinde yapılan çalışmalara baktığımızda sağlamcılık eleştirisi ve engelliliğin sınırlı kaldığını söyleyebiliriz.¹⁹ Aynı şekilde, keşimsellik ekseninde sınıf ve statü farkları SU Gender etkinliklerinde sık sık gündeme gelen konular olsa da, sosyoekonomik eşitsizlikler, ekonomi ve sosyal politika alanlarında göreceli olarak daha az çalışma yapıldığını söylemek mümkün. Her iki konu bağlamında da SU Gender’da aktif olan öğretim üyelerinin araştırma alanlarının bu alanlara odaklanmıyor olması çalışmaların sınırlı kalmasında önemli bir etken olarak görülebilir.

Peki üniversite mekanizmaları bağlamında keşimsellik açısından nerede duruyoruz?

Geçtiğimiz 15 yıl içinde Sabancı Üniversitesi’nin hayata geçirdiği “Akademik Özgürlük” (2002), “Cinsel Tacize Karşı Önlem ve İlkeler” (2007), “Ayrımcılık Karşıtlığı” (2010) ve “Aile İçi Şiddeti Önleme ve Destek İlkeleri” (2015) gibi politika belgeleri (ve bu belgelerin kapsayıcı içerikleri) keşimsel bakış açısının üniversitenin genelinde de kabul görmesi olarak yorumlanabilir. SU Gender olarak çok önemseydiğimiz “çoğulculuğu, yaratıcılığı, eşitliği ve dayanışmayı destekleyen tartışma ve paylaşım ortamları yaratmak” ilkesinin, üniversitenin benimsediği bu ilkelerle beslendiğini ve hayata geçebildiğini söylemek mümkün. Öte yandan, bu farklı mekanizmaların arasında henüz kurumsal bir eşgüdüm sağlanmamış olması, bu çalışmaların bir araya gelebileceği (ve onların dışında kalan mobbing ve akran zorbalığı gibi alanların içerilebileceği) Eşitlik Birimi veya Ombuds Ofisi gibi çatıların mevcut olmaması keşimsellik bağlamında önümüzde duran önemli konular arasında. Sabancı Üniversitesi deneyimi üzerinden bu rapordaki keşimsellik tartışmasına iki soru ile katkıda bulunabiliriz: Keşimselliğin toplumsal cinsiyet çalışmalarının ötesinde üniversite genelinde hayata geçmesi için ne tür mekanizmalar geliştirmek gerekir? Bu mekanizmaların geliştirilmesi ve hayata geçirilmesinde akademik özgürlüklerin yeri nedir?

Raporda Göker ve Polatdemir’in sorduğu önemli sorulardan biri “sayıca en kalabalık grup olan öğrencilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmaya yönelik çalışma ve mekanizmaların özneleri olarak içerileceği süreçleri nasıl kurgulayabileceğimiz sorusu.” Sabancı Üniversitesi’nin bu alandaki kısa tarihçesine baktığımızda şu gözlemi yapmak mümkün: Toplumsal cinsiyet çalışmalarının ve eşitlik mekanizmalarının geliştiği ilk yıllarda lisans öğrencilerinin farklı süreçlere özne olarak katılmaları, hatta cinsel tacizle mücadele örneğinde olduğu gibi bu çalışmalara öncülük etmeleri söz konusu iken, son yıllarda artan kurumsallaşmayla birlikte bu katılımın sınırlandığını ve yüksek lisans/doktora öğrencilerine kaydığını görüyoruz. Buna karşın SU Gender’ın çok sayıda etkinliğinin öğrenci ve genç araştırmacıları odağına alarak hayat bulduğunu söylemek mümkün: Cins Adımlar Programı’nda (bir kısmı Sabancı Üniversitesi öğrencisi olan) gençler gönüllü hikâye anlatıcıları olarak Beyoğlu, Kadıköy ve Balat’ın kadın ve LGBTİ+ tarihini kendi araştırdıkları ve şekillendirdikleri hikâyelerle anlatıyorlar; Mor Sertifika programında üniversite öğrencileri ilkökul ve ortaokul öğrencileriyle toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı kutu oyunları oynuyorlar; Mor Sertifika programı çerçevesinde eğitim fakültesi öğrencileri toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi alıyorlar; SU Gender’ın yüksek lisans ve doktora öğrencisi olan asistanları pek çok etkinliğin şekillenmesinde ve hayata geçmesinde rol alıyorlar; yıllık konferanslarda ve diğer etkinliklerde Sabancı Üniversitesi ve diğer üniversitelerden gençler araştırmalarını sunuyorlar; lisans 2. sınıf öğrencilerine yönelik açılan proje derslerinde lisans öğrencileriyle toplumsal cinsiyet odaklı araştırmalar yürütülüyor; Dicle Koğacioğlu Makale Ödülü çerçevesinde yüksek lisans ve doktora, Şirin Tekeli Araştırma Ödülü çerçevesinde ise doktora öğrencilerinin toplumsal cinsiyet alanındaki

18 Diğer ilkeler için bkz. <https://sugender.sabanciuniv.edu/tr/hakkımızda>

19 SU Gender, Mart 2018 Bedenler etkinlik serisi için bkz. <https://sugender.sabanciuniv.edu/tr/gelecek-etkinlikler/su-gender-mart-2018-etkinlik-serisi-bedenler>

çalışmaları destekleniyor. Tüm bunlar öğrencilerle ve genel anlamda gençlerle temasın devam ettiği alanlar olsa da özellikle lisans öğrencilerinin, raporda önerildiği gibi, “toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmaya yönelik çalışma ve mekanizmaların öznelere olarak içerileceği süreçleri” çoğaltmaya ve çeşitlendirmeye ihtiyacımız var gibi duruyor.

Sadece öğrenciler değil, her kesime hitap eden tartışma ve üretim alanları açmak, “akademik bilgiyi herkese açık kılmak; akademi, sivil toplum, sanat, siyaset ve gündelik hayat arasındaki bilgi akışını ve etkileşimi güçlendirmek” SU Gender olarak benimsediğimiz ilkelerden bir diğeri. Üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları merkezleri ve birimlerinin hepsinin bu bağlamda önemli bir *köprü rolü* oynadığını düşünüyoruz. Sabancı Üniversitesi’nin disiplinlerarası etkileşimi destekleyen yapısından da beslenen SU Gender’in etkinlikleri, çoğu zaman bu farklı alanları bir araya getiren, tekil değil, çoklu bakış açıları sunan, farklı bilgi üretim süreçlerinin ve farklı bilgi türlerinin zenginleştirici etkisini vurgulayan, var olan kalıpları sorgulamayı ve yaratıcılığı teşvik eden çoksesli buluşmalar olarak hayat buluyorlar.

Bu bağlamda, pek çok farklı anlamda çevirinin önemli bir yeri olduğunu düşünüyoruz. Diller arasında çeviri ve çokdillilik etkinlikler düzenlemek, çoğu zaman kaynaklarımızı en fazla zorladığımız konulardan biri oluyor. Bugüne kadar davet edilen uluslararası konuşmacıların hemen hepsi şehir merkezindeki binamızda (Minerva Han), simültane çeviri eşliğinde konuşmalar yaptılar, davet ettiğimiz diğer katılımcılarla panellere katıldılar. Simültane çeviri organizasyon ve maddi yük anlamında bizi bazen çok zorlasa da, akademik bilgiye erişimin demokratikleşmesi ve yaygınlaşması, uluslararası etkileşimin artması ve kapsayıcılık açısından çevirinin çok önemli olduğunu düşünerek tüm şartlarımızı zorluyoruz. Tabii çeviriyi çok daha geniş anlamda ele almak mümkün: farklı kesimlerin gündemleri arasında çeviri, kültürel çeviri, görsel dil ve yazılı/sözlü dil arasında çeviri, nesiller arası çeviri, disiplinler arası çeviri, sivil toplum ve akademi arasında çeviri, gündelik dil ve kuram arasında çeviri gibi. Her anlamıyla çeviri üzerine daha fazla düşünmek ve çoklu çevirileri mümkün kılacak alanlar açmak toplumsal cinsiyet farkındalığının artması ve eşitlik mekanizmalarının ana akımlaşması için son derece önemli görünüyor.

Yukarıda bahsi geçen alanlardan *sanatın* yaratıcılığı açığa çıkarmak ve çoklu bakış açılarını görünür kılmak anlamında özel bir yeri olduğunu söylemek mümkün. Bu bağlamda belki bu rapordaki değerlendirmelere bir ek soru yöneltilebilir: Toplumsal cinsiyet farkındalığının ve eşitlik mekanizmalarının gelişmesi, yaygınlaşması ve sürdürülebilir olması için sanat ve yaratıcılık nasıl bir rol oynuyor veya oynayabilir? SU Gender olarak çok farklı etkinliklerde sanatı ve sanatçıları konuşmacı olarak davet etmenin yanı sıra başka kurumlarla işbirliği yaparak çeşitli sergiler de düzenledik.²⁰ Bu deneyimlerin her biri bize sanat ve akademi arasında kurulacak bağların iki taraflı çok zenginleştirici olabileceğini gösterdi. İleride bu işbirliklerini nasıl artırabileceğimizi ve toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarında sanata ve yaratıcılığa nasıl daha geniş bir alan açabileceğimizi konuşmak faydalı ve ufuk açıcı olabilir.

Yaratıcılığın sadece sanat değil, her alanda ifade bulabileceğini düşündüğümüzde daha genel sorular sormak da iyi olabilir. Örneğin, yaratıcılığın ve katılımcılığın merkeze alındığı pedagoji yöntemlerini toplumsal cinsiyet dersleri ve etkinliklerinde ne kadar hayata geçirebiliyoruz? Ekim 2018’de İstanbul Kadın Müzesi ve SU Gender ortaklığında düzenlenen Feminist Pedagoji Konferansı bize bu sorunun önemini bir kez daha hatırlattı.²¹ Feminist pedagoji konuşmanın ötesine geçerek feminist pedagojik yöntemlerini konferansın parçası yapmaya karar verdiğimizde 200 kişi ile bu yöntemlerin nasıl uygulanabileceğini tahayyül etmekte zorlanıyorduk. Cihan Koral Malak’tan aldığımız destekle çok sayıda katılımcı yöntemi hayata geçirdiğimiz üç günlük konferansın sonunda, katılımcıların en çok üzerinde durduğu konu bu yöntemlerin kendi öğrenme ve paylaşma süreçlerine yaptığı çarpıcı katkı oldu. Araştırmalar, dersler ve etkinlikler bağlamında feminist pedagoji ve yöntem üzerine daha fazla konuşmanın ve bunları hayata geçirmenin toplumsal cinsiyet farkındalığının artmasına önemli katkılar sunacağını, daha kapsamlı kişisel ve kolektif dönüşümleri mümkün kılacağını varsayabiliriz diye düşünüyorum.

20 İstanbul Kadın Müzesi ve Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi (KOÇKAM) ile ortaklaşa düzenlenen Semiha Es Uluslararası Kadın Fotoğrafçılar Sempozyumu ve Sergisi (2013); Columbia Üniversitesi, Columbia Global Centers İstanbul ve Depo İstanbul ile ortaklaşa düzenlenen “Women Mobilizing Memory” (Hafızayı Harekete Geçiren Kadınlar) konferansı ve “Hafızayı Harekete Geçirmek: Kadınların Tanıklığı” sergisi (2014); İstanbul Kadın Müzesi ile ortaklaşa düzenlenen Akademiye Toplumsal Cinsiyet Eşitliği – Uluslararası İyi Örnekler Sempozyumu ve İstanbul Kadın Müzesi tarafından hazırlanan (halen Sabancı Üniversitesi Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi’nde sergilenen) “Kadınların Üniversitede 100 Yılı - İnas Darülfünunu/Kadın Üniversitesi 1914–1921” sergisi (2014).

21 Feminist Pedagoji: Müzeler, Hafıza Mekânları ve Hatırlama Pratikleri Konferansı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. <https://feministpedagogikonferansi.wordpress.com>

Bu yöntemlerin alternatif bilgi üretimini de destekleyeceğini ve cesaretlendireceğini söylemek mümkün. SU Gender deneyiminden bu bağlamda iki çarpıcı örnek verebiliriz: Cins Adımlar programında birlikte yürüme ve hikâye anlatıcılığı yoluyla şehrin toplumsal cinsiyet hafızasına dair gençlerin öznesi olduğu alternatif bilgi üretimi süreci ve Mor Sertifika Programı çerçevesindeki Mor Dosya çalışmasında, lise öğretmenleri, öğretim üyeleri ve uzmanların, sosyal bilimler, edebiyat, psikoloji ve STEM alanlarında toplumsal cinsiyet odaklı alternatif eğitim materyali üretmeleri. Her iki çalışma da farklı bakış açılarını bir araya getiren ve yaratıcılığı teşvik eden katılımcı pedagojik yöntemlerin ne kadar şaşırtıcı ve zenginleştirici bilgi üretimleriyle sonuçlanabileceğine dair bize ilham vermeye devam ediyor.

Cins Adımlar ve Mor Dosya gibi çalışmaların bir diğer özelliği de, var olanı eleştirmekten alternatif bilgi üretimine geçmenin ve *iyi hikâyeleri çoğaltmanın* güçlendirici etkisini göstermeleri. Bize ödül, teşvik ve cesaretlendirme mekanizmaları geliştirmenin önemini tekrar tekrar hatırlatan bir diğer deneyim de, 2010 yılından beri sürdürdüğümüz Dicle Koşacıoğlu Makale Ödülü ve 2017’de vermeye başladığımız Şirin Tekeli Araştırma Ödülü oldu. Her ikisini de ödül alanların araştırmalarını sundukları tek günlük konferanslarla birleştirmek, hem genç araştırmacılar arasında etkileşimin artmasına ve yeni ağlar kurulmasına hem de toplumsal cinsiyet çalışmalarında yaşanan dinamik üretimin görünür kılınmasına katkıda bulunuyor. Raporda da vurgulandığı gibi, teşvik ve ödül mekanizmalarının artırılması toplumsal cinsiyet farkındalığının yaygınlaşmasında önemli bir rol oynayabilir. Bireylere yönelik teşvik ve ödüllerin yanı sıra kurumlara yönelik teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi için de çalışmalar yapılabilir. Buna dair olumlu bir uluslararası gelişme Times Higher Education’ın 2018’de üniversiteler arası yeni bir sıralama endeksi geliştirmesi oldu: Birleşmiş Milletler’in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’nden dördünü seçen üniversiteler bu hedefler bağlamında değerlendirilip sıralamaya katılabiliyorlar.²² Toplumsal cinsiyet eşitliğinin bu hedeflerden biri olması, önümüzdeki dönemde üniversitelerin bu alanda yapılan çalışmalara daha fazla önem vermelerini teşvik edebilir. Bu yönde ulusal teşvik mekanizmaları kurulması için ise hep birlikte çalışabiliriz.

Bir yandan iyi hikâyelerin çoğaltıldığı teşvik mekanizmaları yaratmaya çalışırken, bir yandan da yaşadığımız zorlukları ve çatışmaları nasıl dönüştürebileceğimizi; hantallaşmayan, yeniliğe açık, katılımcı ve şeffaf kurumlar yaratmak için nasıl yöntemler uygulayabileceğimizi; şiddetsiz ve açık iletişime dayalı bir birlikte çalışma kültürünü nasıl geliştirebileceğimizi konuşmak da çok önemli görünüyor. İçinden geçtiğimiz zor dönemin toplumsal cinsiyet çalışmaları alanını derinden etkilediğini biliyoruz. Pek çok üniversitede bu çalışma alanının kurulmasına ve gelişmesine uzun yıllar katkıda bulunmuş kıymetli akademisyenler bir gecede üniversitelerinden ve öğrencilerinden uzaklaştırıldılar, emekli olmaya zorlandılar veya çalışmalarını yurt dışında sürdürmeye karar vererek Türkiye’den ayrıldılar. Son yıllarda Türkiye akademisinde yaşanan kayıplar, toplumsal cinsiyet çalışmalarında da önemli boşlukların oluşması, öğrencilerin danışmansız kalması ve derslerin açılmaması gibi ağır sonuçlar doğurdu. Aynı zamanda, bu süreçlerin yarattığı gerilim ve gerginlikler pek çok içsel çatışmayı da tetikledi. Önümüzdeki yılların önemli konularından biri de bu çatışmaları iletişim, dayanışma ve yaratıcı işbirliklerine dönüştürmenin yollarını bulup bulamayacağımız olacak gibi duruyor. Yürüttüğümüz çalışmalarda vurguladığımız “kişisel olan politiktir” anlayışını kendi çalışma kültürümüze uygulayabilecek miyiz, şiddetsiz iletişim ve benzeri yöntemlerden de faydalanarak görmek istediğimiz dönüşümün kendisi olabilecek miyiz, içinden geçtiğimiz dönemin yıkıcı etkilerini sağıltacak ve dönüştürecek yeni yöntemler geliştirebilecek miyiz soruları önümüzdeki dönemin kritik sorularından bazıları olacak diye düşünüyorum.

Bu raporda olduğu gibi deneyimlerimizi birbirimizin aynasında -ve Zeynep Gülru Göker ve Aslı Polatdemir gibi genç araştırmacıların taze soruları ve ufuk açıcı analizleri eşliğinde- değerlendirmek, bir araya gelmek ve birbirimizden öğrenmek için yeni alanlar ve araçlar yaratmak; daha da iyi hikâyelerimizin peşinden hep birlikte gitme açıklığını ve cesaretini gösterebilmek; herkesin içindeki biricik yaratıcılığı özgürce ifade edebildiği bir bugün ve gelecek için tohumlar ekmeye devam etmek ve bu yolda birbirimizi olabildiğince güçlendirebilmek dileğiyle...

22 Bu konuyu gündemimize getiren ve önemini altını çizen Şirin Tekinay’a çok teşekkür ederiz. Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.timeshighereducation.com/news/developing-ranking-based-sustainable-development-goals>

Kaynakça:

Adak, Hülya, Ayşe Gül Altınay, Nilgün Bayraktar ve Esin Düzel (2008) *işte böyle güzelim...* İstanbul: Sel Yayıncılık.

Altınay, Ayşe Gül, Hülya Adak, Arzu Bolgöl Yüksel ve Hatice Güneş (2018) "Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı ve Cinsel Tacizle Mücadele: Sabancı Üniversitesi Deneyimi" Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Saldırıyla Mücadele: CTS Çalışmaları içinde, der. Gülriz Uygur ve Hülya Şimşek, Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayınları, s. 123-142.

Düzel, Esin ve Nilgün Bayraktar (2005) *Cinsellik Atölyesi: Kolaylaştırıcı El Kitabı*. Bizim Bedenlerimiz, Bizim Cinselliklerimiz Projesi. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.

Georgis, Dina (2013) *The Better Story: Queer Affects from the Middle East*, Albany: State University of New York Press.

Taşitman, Ayşegül, Betül Sarı, Reyhan Tutumlu ve Ruken Alp (2017) *Mor Sertifika Programı: 10 Yılın Hikâyesi*. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları – SU Gender Serisi.

Yürür, Nilüfer (2006) "Cins Kulüp Cinsel Taciz Yönergesi Hazırlıyor," *Biamag*, 26 Nisan. <http://m.bianet.org/biamag/kadin/78244-cins-kulup-cinsel-taciz-yonergesi-hazirliyor> (son erişim 3 Şubat 2019, 17.40)

Üniversitelerde “Üniversiteler Üzerine” Toplumsal Cinsiyeti Çalışmak

Hilal Gençay

Sara Ahmed “İçerilmek: Kurumsal Yaşamda İrkçilik ve Çeşitlilik” isimli kitabında “üniversitelerde çalışırken, aynı zamanda üniversiteler üzerine de çalışmanın” gerekliliğini vurgular. Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Research Worldwide İstanbul işbirliğinde, Raoul Wallenberg Enstitüsü desteğiyle gerçekleştirilen “Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları” başlıklı araştırma projesi de temel olarak bu alana katkı sağlamayı hedefledi. Projenin çıktısı olan bu raporla da yükseköğretim kurumlarının, projede ele alınan örnekler üzerinden toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal dönüşüm süreçlerinden birer kesit sunulmaya çalışıldı.

Araştırma raporu da, proje kapsamında yapılan çalıştay da çok net bir şekilde ortaya koydu ki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal dönüşüm süreci her üniversitede farklı bir şekilde yaşanıyor. Aslında belki bu farklılıklara gelmeden, öncesinde daha temel bir ayırmadan bahsetmek gerekiyor; bazı üniversiteler toplumsal cinsiyet eşitliği yönündeki kurumsal dönüşüm sürecini en baştan, tepeden gelen “kurumsal bir bilinçle” yönetirken, daha büyük bir grup ise bu dönüşüm sürecine arkasında bir plan, bir strateji (örneğin kurumsal bilincin en somut yansıması olarak görülebilecek toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı) olmadan, tabandan gelen bir inisiyatifle girebiliyor. Tabandan gelen inisiyatiflerle başlayan bir sürecin ne kadar “kurumsal dönüşüm” olarak değerlendirilebileceği elbette tartışılabilir, fakat biz bu araştırma projesinde ilk andan itibaren tüm dönüşüm süreçlerini bir “kurumsal bilincin” varlığından bağımsız olarak “kurumsal dönüşüm” kavramıyla ele almayı tercih ettik.

Kurumsal bir bilinç olsun olmasın, benzer yapıları olan üniversiteler için ortak deneyimlerden bahsetmek mümkün olsa da, kurumsal dönüşüm bir kurumun tüm aktörleri ve öğeleri ile beraber dönüşümünü gerektirdiğinden, üniversiteler için bu yolda sayısız farklı ihtimal var. Bu alanda çalışanlar için bu durum bir taraftan meseleye daha kesişimsel bakmak için bir fırsat, diğer taraftan tüm deneyimleri ortak bir ölçekte karşılaştırmalı değerlendirmek için de bir zorluk olarak görülebilir. Tüm kesişimlerin ayrı ayrı ele alınabildiği, ama yine de üniversitelerarası karşılaştırmalı bir analiz imkânı verecek bir ölçeğin üniversitelerdeki kurumsal dönüşüm adına yapılanları tek tek yoklayan bir kontrol listesi değil de, kurumsal dönüşüm çerçevesindeki tüm çabaların üniversiteyi teneffüs eden bireyler üzerindeki etkisini ölçebilen bir araç olduğunda mümkün olabileceğini düşünüyorum. Eğer bu yazı bir “buradan nereye?” yazısı olacaksa, belki de üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal dönüşüm çabalarının etkilerinin ortak bir ölçekte ölçülmesinin yollarını aramanın kendisinin akademinin “üniversiteler üzerine” çalışması yolunda önemli bir adım olacağını ifade etmem gerekiyor.

Araştırma raporunda, özellikle de çalıştaydan çıkan sonuçlarda görüleceği üzere, toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları alanında bilgi üretimi yapan ve feminist bilince sahip olan (kadın) akademisyenler üniversitelerde ve hatta YÖK düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesinde lokomotif rolünü üstlenmişler. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının bir kurumda sıfırdan oluşturulmasında eşitlik meselesine derinden inanan bireylerin motivasyonu ve itici gücü şüphesiz ki kritik önem taşıyor. Araştırmada görüşlerini sunan uzmanlardan bazıları da bunu destekler şekilde, üniversitelerde eşitlik yönündeki kurumsal dönüşüm çabalarının “gönüllülük” ve “dayanışma” kültüründen güç aldığını ifade ediyorlar. Birçok örnekte de görüyoruz ki, kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde kurumsal dönüşümü istemeleri ve bu konuda bir kurumsal bilinç geliştirmeleri ancak bu gönüllü ve dayanışma içindeki topluluğun emekleriyle mümkün olabiliyor. Tabii ki bazı durumlarda kurumlarda gösterilen tüm çabalara rağmen, kurumsal dönüşüm için bir kurumsal bilincin oluşması

sağlanamayabiliyor ve kurumsal dönüşüm çalışmaları tamamıyla bu gönüllü grubun “gönüllülüğüne” ve “dayanışmasına” bağımlı hâle gelebiliyor; daha da kötüsü bu inisiyatif sürdürüldüğü sürece de kurumlara dönüşüm için baskı yapmak, harekete geçirmek daha zorlaşabiliyor . Ancak kurumsal dönüşümün çok boyutlu ve çoğu zaman hayli zorlu bir süreç olduğunu hatırlayacak olursak, bu çalışmanın sadece gönüllü bir grubun inisiyatifiyle yürümesini beklemenin gerçekçi olmayacağını söyleyebiliriz. Bu noktalardan hareketle sürdürülebilir yapılar kurmak için üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği için yapılan uzun vadeli kurumsal dönüşüm çalışmalarında “kurumsal çözümler” ile “gönüllü desteklerin” dengesinin baştan iyi kurgulanması gerektiğinin altını çizmek isterim.

Araştırmada dile getirilen ve yine çalıştayda öne çıkan önemli tartışmalardan biri de üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine hizmet eden farklı çalışmaların içinde olan grupların (kadın araştırma merkezleri, cinsel şiddet ve saldırı önleme çalışmaları, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili proje ve toplumsal cinsiyet ana bilim dalı grupları) aralarında zaman zaman yaşanan iletişim ve koordinasyon eksikliği üzerineydi. Dile getirilen durumlardan anlıyoruz ki, özünde birbirlerini destekleme potansiyeline sahip bu gruplar amaç, yapı ve belki de üniversite içinde konumlandırılış farklılıkları sebebiyle pek kesişemeyebiliyor ya da bir bütünlük içinde hareket edemeyebiliyor. Oysa ki bir üniversitenin eşitlik yönünde kurumsal dönüşümünde tüm bu grupların hepsinin ayrı ayrı ve beraber çalışmasına ihtiyaç duyuluyor. Ancak bu grupların nasıl “adacıklaşmadan” beraber çalışabileceğine dair bir yöntem henüz akademi tarafından bulunabilmiş değil. Fakat eğer başladığımız yere geri dönecek olursak, belki de bu grupların nasıl daha koordinasyon içinde çalışabileceğine dair çözüm geliştirme sorumluluğunu bu grupların kendisinden değil de, daha tepeden, yani “kurum”dan beklemek gerekiyor. Çünkü kanaatim o ki, ancak kurumsal bir bilinç geliştirmeyi başarmış kurumlar bünyelerindeki farklı öğeleri ortak bir amaç doğrultusunda beraberce çalışmaya yönlendirebilir ve bu çalışmayı takip edebilir.

Son olarak araştırmanın görüşmecileri tarafından ifade edilmeyen, ama çalıştayda gündeme gelen “katılımcılık” tartışmasına değinerek yazımı bitirmek isterim. Kurumsal dönüşüm çabalarının, kalıcı, sürdürülebilir ve herkesin sahiplendiği mekanizmalara dönüşebilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliği eylemlerinde katılımcılığın hangi düzeyde sağlandığı çok önemli. Örneğin toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı hazırlıklarına öğrenciler dahil olamıyorlarsa, cinsel taciz ve saldırıyı önleme çalışmalarında idari kadro bir şekilde dışarıda kalıyorsa ya da kadın araştırma merkezlerinin faaliyetleri üniversitenin sadece belirli bir kesimine yönelik olarak yapılıyorsa, bu durumda kurumsal dönüşüm çabalarının ardında ne kadar güçlü bir kurumsal irade olursa olsun, bu sürecin “dönüştürücü” etkisinin çok kısıtlı olacağını söylemek sanırım yanlış olmaz.

Bitirirken, bu çalışmanın “üniversite üzerine” toplumsal cinsiyet çalışan, çalışmak isteyen araştırmacılara katkı sunmasını ve bu alandaki düşünsel hareketliliği artırmasını ümit ediyorum. Kendi adıma bu çalışmaya son aşamasında da olsa, dahil olmuş olmaktan büyük bir mutluluk duyduğumu ifade etmek isterim. Çalışmanın en başından beri içinde bulunmuş ve çalışmaya emek vermiş Raoul Wallenberg Enstitüsü Toplumsal Cinsiyet ve İnsan Hakları Programı Kıdemli Politika Danışmanı Şebnem Keniş’in, ve Raoul Wallenberg Türkiye Programı Baş Danışmanı ve Research Worldwide İstanbul Direktörü İlhami Alkan Olsson’un ve Kıdemli Program Danışmanı Seda Alp’in isimlerini de burada anmak isterim. Bu çalışma için kurumum adına ben de araştırmacılarımız Zeynep Gülru Göker’e ve Aslı Polatdemir’e, başta SU Gender Direktörü Ayşe Gül Altınay olmak üzere tüm SU Gender ekibine, araştırmaya görüşmelerde ve çalıştayda katkılarını açık yüreklilikle sunan tüm uzman ve katılımcılara teşekkür ederim.

Türkiye’de
Yükseköğretim Kurumlarında
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Mekanizmaları:
Bir Temel Değerlendirme Çalışması

Zeynep Gülru Göker
Aslı Polatdemir



ISBN 1:

978-605-2095-49-2

Sabancı
Üniversitesi

SU | GENDER SABANCI ÜNİVERSİTESİ
TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN ÇALIŞMALAR
MÜKEMMELİYET MERKEZİ

RESEARCH
WORLDWIDE
İSTANBUL

**RAOUL
WALLENBERG
INSTITUTE**