



TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN SİSTEMATİK EYLEM: SAGE PROJESİ

Bahar ALDANMAZ

Khas toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları merkezi

Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi'nin, Trinity College Dublin koordinatörlüğünde ve Instituto Universitário De Lisboa, International University of Sarajevo, Sciences Po Bordeaux, Università degli Studi di Brescia ve Queen's University Belfast ile ortaklaşa yürüttüğü Systemic Action for Gender Equality (SAGE) projesi nedir ve nasıl çalışmaktadır? Kadir Has Üniversitesi'nde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hangi adımlar atılabilir ve bu aksiyon planından beklenen faydalar nelerdir?

Avrupa'da giderek daha fazla kadın yükseköğrenimde başarıyı yakalıyor. Ancak, AB'nin SHE rakamları (2016) gösteriyor ki kadınlar yüksek öğrenimde hâlâ daha az temsil ediliyor. Avrupa Birliği üye ülkelerinde araştırmacıların %33'ü, profesörlerin %21'i ve yükseköğretim kurumları yöneticilerinin sadece %20'si kadın. Peki Kadir Has Üniversitesi toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda nerede bulunuyor ve Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Sistemik Eylem (SAGE) projesiyle hangi hedeflere ulaşmayı planlıyor? Kadir Has Üniversitesi, AB Horizon 2020 tarafından finanse edilen SAGE projesi kapsamında, üniversite bünyesindeki Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi'nin koordinatörlüğünde, kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için dönüştürücü girişimlerde bulunmaktadır.

Khas, toplumsal cinsiyet eşitliği sorunlarını doğrudan ele alan Türkiye'deki az sayıdaki üniversite arasındadır. Üniversite, çatısı altında çalışan bütün kişiler için eşit fırsatlar sağlayan ve bu fırsatlara değer veren kurumsal bir kültür yaratmaya kendini adanmıştır. Bu bağlamda, SAGE projesi kapsamında Khas, bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı geliştiren birkaç üniversiteden biri olmuştur.

SAGE projesinin ana amacı, Khas için toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı oluşturmaktır. Bu eylem planı yalnızca sayısal olarak bir eşitlik sağlamayı amaçlamıyor, çalışma koşulları ve iş-hayat dengesi üzerinde yönetim ve idari personel ile ortak çalışarak gelişim göstermeye odaklanıyor. Tüm bunlara ek olarak, eşitliği sürekli hale getirmek adına işe alım süreçlerinde -yetenekleri doğrultusunda- en güçlü adaya ulaşmak için yeni süreçler oluşturmak amacıyla çalışıyor. Bu yeni süreçler ile amaçlanan, çoğumuzun farkına varamadığı bilinçsiz ön yargıyı kontrol altına alabilmektir. Farkına bile varmadığımız bu ön yargı, bazen tam olarak aradığımız kriterlere sahip bireyleri, onlara ulaşmadan kaybetmemize sebep olmaktadır. Aradığımız yetenekleri henüz ulaşmadan kaybetmek, Khas'ın eğitim ve araştırmada "mükemmellik" amacına zarar verebilecek önemli bir etkidir.

Bu amaçla, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi olarak 2016-2017 akademik yılında Khas'taki mevcut eşitlik durumunu anlamak amacıyla çeşitli veriler topladık. Bu veriler, hem kurum olarak neleri doğru yaptığımızı hem de hangi konular üzerinde yoğunlaşmamız gerektiğini bizlere göstermiş oldu. Akademik personel, karar alıcı birimler ve öğrenciler arasındaki mevcut eşitlik durumunu anlayabilmek için derlediğimiz verilerden en çok dikkat çekenlerden bazıları şöyle:

Akademik Personel

- 2016 yılında Khas'taki akademik personelin %61'i erkek, %39'u kadın (okutmanlar haricinde),
- Profesörlerin %70'i erkek, %30'u kadın,
- Doçentlik derecesine sahip akademik personelin %61'i erkek, %39'u kadın,
- Yardımcı doçentlik derecesine sahip akademik personelin %39'u erkek, %61'i kadın,
- Öğretim görevlilerinin %42'si erkek, %58'i kadın,
- Okutmanların %13'ü erkek, %87'si kadın,

Karar Alıcı Birimler

- 2016 yılında Khas üniversite senatosunun %26'sı kadın, %74'ü erkek,
- Mütevelli heyetinin %7'si kadın, %93'ü erkek,
- Yönetim kurulunun %22'si kadın, %78'i erkek,
- Dekanların %28'i kadın, %72'si erkek,
- İdari birim yöneticilerinin %63'ü kadın, %37'si erkek,

Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora Öğrencileri

- Lisans öğrencilerinin %52'si erkek, %48'i kadın,
- Yüksek lisans öğrencilerinin %56'sı erkek, %44'ü kadın,
- Doktora öğrencilerinin %78'i erkek, %22'si kadın,

Araştırma Merkezleri

- 2016 yılında araştırma merkezi direktörlerinin %11'i kadın, %89'u erkek,
- 2016 yılında devam etmekte olan araştırma projelerinin 13 tanesi kadın araştırmacılar tarafından yürütülürken, 10 tanesi erkek araştırmacılar tarafından yürütülmektedir.

Çözüm Önerileri

Tüm bu verilerden çıkan ortak sonuç, Khas içerisinde ünvan yükseldikçe kadın oranındaki azalmadır. Bu durum, iletişim fakültesi haricinde, farklı fakülteleri ayrı ayrı incelediğimiz zaman da devam etmektedir. Buna ek olarak, karar alıcı birimlerin çoğunluğunu erkek üyelerin oluşturması, Khas içerisinde kadınların karar alma mekanizmasındaki eksikliğini göstermektedir. Bu noktada Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi olarak, SAGE projesi kapsamında, kadın akademik personelin kariyer yolunda neden erkek akademik personeller kadar ilerleyemediklerini sorgulayıp, olası sorunları belirleyip, Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (CEEP) oluşturduk.

Bu çözüm önerisi kapsamında 2017-2019 yılları için belirlediğimiz bazı hedefler:

- Kadın çalışanları terfiye teşvik etmek,
- İşe alım sürecinde kullanılmak üzere, cinsiyete dayalı bilinçsiz ön yargıyı kontrol altına alabileceğimiz bir protokol hazırlamak,
- Bütün fakültelerde ve karar alıcı birimlerde cinsiyet dengesini sağlamak (temsili az olan cinsiyet oranını en az %40'a çıkarmak),
- Öğrencilerin internet üzerinden tamamlayabileceği 1 kredilik toplumsal cinsiyet dersini zorunlu kılmak,
- Toplumsal cinsiyet ile alakalı derslerin olmadığı fakültelere bu konuyu ele alan dersleri eklemek,
- CEEP'nin etkisini gözlemleyebilmek adına, üniversite içerisinde toplanan bütün verileri cinsiyete göre ayırmak,

CEEP'nin oluşturulması ve uygulaması yoluyla, SAGE konsorsiyumu toplumsal cinsiyet eşitliği için AB'deki yüksek öğretim kurumlarında ve ötesinde de kullanılabilecek kanıtlanmış bir model geliştirmektedir. CEEP'in faydalarından bazıları şunlardır:

- Üyelerinin verimlilik, motivasyon ve refahına katkıda bulunan daha iyi bir iş ortamının yaratılması ve böylece en iyi yeteneklerin korunması ve çekilmesi,
- En iyi adayların işe alınmasını sağlayacak olan daha şeffaf ve ayrımcı olmayan mekanizmalar yoluyla ön yargı ve yazılı olmayan politika ve süreçlerle mücadele edilmesi,
- Daha fazla kanıta dayalı ve sağlam araştırmalara olanak veren araştırma programlarına cinsiyet boyutunun katılarak üniversitelerin rekabet gücünün artırılması,
- Araştırma ekiplerinin yaratıcılık ve yeniliklerine katkıda bulunacak çeşitliliğin yaratılması ve böylece kalitenin ve kapasitenin artırılması,
- Farklı insanların karşılaştığı zorluklarla mücadele ederek sadece araştırma ve inovasyonda değil, toplumun tamamında olumlu etkilerin gözlemlenmesi.