**TÜRK YÜKSEKÖĞRETİMİNDE KADIN LİDERLER: SORUNLAR ve BEKLENTİLER\***

Prof. Dr. Funda SİVRİKAYA ŞERİFOĞLU

*Düzce Üniversitesi Rektörü*

Prof. Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR

*Düzce Üniversitesi Rektör Yardımcısı*

Doç. Dr. Ayla KEÇECİ

*Düzce Üniversitesi Öğretim Üyesi*

Yrd. Doç. Dr. Şule AY

*Düzce Üniversitesi Öğretim Üyesi*

ÖZET

Ülkemizin yükseköğretim alanında önemli bir ikilem mevcuttur: Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında kadın akademisyen oranlarının Batılı ülkelere kıyasla oldukça yüksek olmasına ve kadın akademisyenlerin akademik kariyer basamaklarını tırmanırken cam tavan ile karşılaşmamalarına rağmen, ülkemizdeki kadınlar yükseköğretim kurumlarının yöneticilik/liderlik pozisyonlarında çok az temsil edilmektedirler.Ülkemizde kadın akademisyenler için cam tavan akademik kariyerde değil yöneticilik pozisyonlarına yükselirken mevcuttur.

İstatistikler bu gerçeği çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerin yüzde 45’i, akademisyenlerin yüzde 40,8’i ve profesörlerin yüzde 27,6’sı kadındır (Türkiye’de Kadın’ın Durumu Raporu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Nisan 2012). Avrupa Birliği (AB) ülkeleri arasında sadece Romanya ve Letonya bu kadar yüksek oranda kadın profesöre sahiptir; AB ortalamaları yüzde 17 seviyesindedir (She Figures 2009, Statistics and Indicators on Gender Equality in Science, European Commision, 2009). Doğa bilimleri, mühendislik ve teknoloji ile tıp bilimleri alanlarında ülkemizdeki kadın profesör oranları AB ortalamalarının iki katından fazla seviyelere ulaşmaktadır. AB’nin bilimde cinsiyet esitliğiyle ilgili olarak kullandığı bir cam tavan endeksi göstergesi olan GCI (Glass Ceiling Index); tüm öğretim üyeleri (profesör, doçent ve yardımcı doçent) nüfusu içindeki kadınların oranının, profesörler içindeki kadın oranına bölümü olarak tanımlanmıştır. Endeks 1’den büyüktür ve 1 değerini alması akademik kariyerde cam tavanın var olmadığını göstermektedir. Türkiye için bu endeks tüm AB ülkeleri arasında en düşük değere (1,3) sahiptir (She Figures, 2009); diğer bir deyişle, kadın akademisyenlerin yardımcı doçentlikten profesörlüğe yükselmede en az zorlukla karşılaştığı ülke Türkiye’dir. Yükseköğretim kurumlarında kadın lider (rektör) oranlarına bakıldığında ise durum tam tersi bir görünüm sergilemektedir: Ülkemizde mevcut olan 168 üniversiteden sadece 12’sinde kadın rektör görev yapmaktadır. Bu da yüzde yedi (7) oranına karşılık gelmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde çalışan araştırmacılara yönelik olarak Avrupa Komisyonu tarafından 2012 yılında hazırlanan rapora göre; AB’de kadın profesör oranı yüzde 18 gibi Türkiye’dekine göre çok düsük bir seviyede olmasına rağmen kadın rektör oranı yüzde 13 seviyesinde görünmektedir; bu oran Norveç’te yüzde 32’yi, İsveç’te yüzde 27’yi ve Finlandiya’da yüzde 25’i bulmaktadır (Researchers' Report, European Commission, 2012).

Düzce Üniversitesi tarafından düzenlenen ***Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Gelistirme ve Güçlendirme Çalıstayı*** ya da kısaca ***Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıstayı***, yükseköğretim alanında liderlik pozisyonlarında kadın akademisyenlerin yer almaları konusundaki engelleri irdeleyebilmek, sebepleri ortaya koyabilmek ve kadın akademisyenlerin yöneticilik görevlerinde daha fazla yer almasını sağlayacak adımları tartışmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu derleme çalıştay sonuçlarının paylaşılmasına yönelik olarak hazırlanmıştır. Çalıştay iki panel ve Türkiye’de kadın akademisyenlerin sorunları ve ilgili çözüm önerilerini belirlemek üzere grup çalışmalarından oluşmuştur.

Panel ve grup çalışmalarında yürütülen tartışmalarda, kadınların yükseköğretim kurumlarında yöneticilik pozisyonlarında az görülmeleriyle ilgili olarak aşağıdaki ana sorunlar dile getirilmiştir:

* Kadın liderliğini teşvik eden politika/mevzuat eksikliği, yetersizliği, yaptırım gücünün olmaması
* Çalışma hayatında kadının is-aile yasamı dengesini sağlamasına yönelik destek mekanizmalarının (kreş, yarı-zamanlı çalışma, esnek çalışma, vb) eksikliği/yetersizliği
* Kadınlar arası işbirliği ağlarının, destek mekanizmalarının (koçluk) ve örgütlenmenin eksikliği
* Akademik yasamda erkek egemen karar alma süreçleri, kurallar ve eğilimler
* Kadın lider rol modellerinin az sayıda olması ve görünür olmaması
* Kadınların yöneticilik pozisyonlarına aday olmaması, özgüven eksikliği

Türk yükseköğretimi, Anayasa’nın 130 ve 131. maddeleri uyarınca kendisine verilen görev ve yetkiler çerçevesinde özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip olan, yükseköğretimi yönlendirmek, planlamak, düzenlemek, yönetmek ve denetlemekten sorumlu Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından şekillendirilmektedir. Ancak Yükseköğretim Kurulu Milli Eğitim Bakanlığı ile yatay ilişkiye sahip olup, Cumhurbaşkanına bağlı olarak faaliyet göstermektedir (Şekil 1).



***Şekil 1: Türk Yükseköğretim Sistemi Organizasyon Şeması***

***Kaynak:*** T. C. Yükseköğretim Kurulu Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi Taslak Raporu (2006).

Bu nedenle ilgili çalıştayda yükseköğretim kurumlarında kadın liderliğinin gelişmesi ve güçlenmesi için önerilen politika ve stratejiler Hükümet ve TBMM, Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu ve Üniversiteler olmak üzere dört ayrı başlık atında özetlenmiştir.

***Hükümet ve TBMM’den Beklentiler:***

1. ***Yükseköğretimde liderlik pozisyonlarına teşvik için gerekli önlemler:*** Yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek, bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim-öğretim, araştırma, yayın, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları içeren 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda her kademede kadın yöneticilerin yer almasına ilişkin herhangi bir kota bulunmamaktadır. Bu nedenle revize edilmesi planlanan yasada kadın yöneticilere yer verme bakımından kota uygulamasının kadınların daha aktif hale getirilmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

Yine kadın liderliğinin geliştirilmesine yönelik olarak 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanuna ek bir madde ile kadın liderliğine yönelik programların hazırlanması konusuna vurgu yapılması sağlanabilir. Bilindiği üzere medya toplumsal cinsiyet bağlamında erkek ve kadın imajının sergilendiği önemli bir araçtır. Bu imaj, kültürel değer ve beklentilerle paralel olup; medyanın kadın ve erkek betimlemeleri toplumda cinsiyetin yaygın bir biçimde paylaşılan tanımlarının oluşmasına, sürdürülmesine ya da değişmesine neden olabilmektedir (Erdoğan 2011). T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Kadın ve Medya Politika Dokümanında (2008) da kadının kitle iletişim araçlarında ya hiç yer ayrılmadığı, görmezden gelindiği ya da ataerkil rolleriyle karşımıza çıkarıldığına vurgu yapılmaktadır. Tüm dünyada haberlerde kadınların nasıl temsil edildiğine bakıldığında dünya nüfusunun % 52’sini oluşturan kadınların, medya haberlerinin % 21’ine konu olabildiği görülmektedir. Kadınlar haberlerde daha çok sanat, sosyal konular, suç, şiddet gibi konular içerisinde yer almaktadırlar. Politika alanındaki haberlerde ise kadınlar nadiren yer almaktadır. Bununla birlikte işgücünün % 40’ını karşılayan kadınların medyada daha az yer aldığı, çalışan kadınların bazen kınandığı diğerlerinin ise sıradanlaştırıldığı, çocuksu bir süs ya da ev ortamına hapsedildiği, kutsal anne/eş ya da yalnızca cinsel obje olarak tanımlandığı görülmektedir (Erdoğan 2011).

Ülkemizde yapılan araştırmalarda dünya genelinde yapılan araştırma sonuçlarıyla oldukça benzer sonuçlar ortaya konmaktadır. 2005 yılında medyada kadının yer almasına yönelik araştırmada 4 gazete incelenmiş olup, incelenen haberlerin % 86’sının kadınlarla ilgili haberlerin oluşturduğu, kadınlarla ilgili haberlerin % 32,3’ünün eğlence ve magazin, % 17,4’ünün suç ve şiddet içerikli olduğu belirlenmiştir. Aynı araştırmaya göre cinsel içerikli haberlerin diğer tüm haberlerden 15 kat daha fazla olduğu, cinsel içerikli haberlerin 126’sı kadınlarla ilgili iken erkeklerle ilgili cinsel içerikli haber sayısının sadece 29 olduğu, kadınların daha çok bedenleriyle öne çıktığı belirlenmiştir. Bu nedenle kadınların ve kadın liderliğini geliştirmeye yönelik yasal düzenlenmelerin ve kadının toplumsal imajını geliştirmeye yönelik destekleyici mekanizmaların devreye sokulmasının önemli bir başlangıç olacağı düşünülmektedir (T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Kadın ve Medya Raporu 2008). Tüm bu düzenlemelerin bir uzantısı olarak yükseköğretim alanında da kadınların liderlik pozisyonlarına erişimlerinin ve isteklerinin artacağına inanılmaktadır.

1. ***Annelik rolünden kaynaklanan sorunlara yönelik önlemler:*** Gelinen yeni sosyo-kültürel süreçte kadın hem kamusal hayata hem de iş hayatına daha fazla katılım sağlamaktadırlar. Ancak iş hayatı ve diğer alanlardaki bu köklü değişim ve gelişime paralel olarak toplumun kadından beklediği rol ve davranışlarda benzer değişimler söz konusu olmamıştır. Kadından, bir taraftan aile içinde (çocuk bakımı, ev işleri ve eşe bakmaktan sorumlu olma vb. gibi) rollerine uygun davranışlar beklenirken, diğer yandan ona eşit birey olarak iş hayatına katılma imkânı da sağlanmıştır. Ancak kadın, ev içindeki geleneksel rol ve işlevleri yerine getirme yanında iş hayatında da erkekler kadar iş yükü ile yükümlüdürler. Evde geleneksel rolleri, işte de modern iş koşullarına uygun rolleri yerine getirmesinin beklenmesi kadının özellikle aile ve iş hayatında erkeğe oranla daha fazla çatışma durumu ortaya çıkarmaktadır. Kadınların iş yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerden önce gelmesi, bu nedenle kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gereği mesleğinde terfi imkânlarının kısıtlanması, kadının evliliğinin ve çocuğunun iş yaşamı ve kariyerini sekteye uğratması vb. nedenlerle iş-aile çatışması kadınlarda daha fazla görülmektedir. (Arslan 2012).

Ülkemizde kadının çalışma yaşamı eğitim seviyesine göre değişmektedir. Eğitim seviyesi yüksek kadınlar, toplumun kadın cinsiyetine uygun gördüğü ve statüsü yüksek işler yapma eğilimindedir. Bu nedenle kadınların seçtikleri meslekler arasında akademisyenlik önemli bir yer tutmaktadır. Ülkemizdeki akademisyenlerin yaklaşık % 41’ini kadınlar oluşturmaktadır. Ancak kadınların birincil sorumluluklarının ev ve ailesi olarak görüldüğü ataerkil yapıya sahip ülkemizde, akademisyen kadınlar iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Ergöl, Koç, Eroğlu, Taşkın 2012). Kadınlar yükseköğretimin önemli bir bölümünü oluşturmakla birlikte liderlik konumunda çok daha az oranlarda yer almaktadır. İster akademisyenliğin başlangıç, isterse de liderlik pozisyonları olsun kadınlar geleneksel rolleriyle çoğu zaman çatışma yaşamaktadırlar. Bu nedenle kadının annelik rolüne ilişkin sorumluluklarından kaynaklanan sorunların çözülmesinde kreş, yaz okulu, etüt evleri, oyun evleri, lojman olanakları vb. destek mekanizmalarının arttırılması ve işyerleri için yasal zorunlulukların oluşturulması gerektiği düşünülmektedir. Yine Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Özel Çocuk Kulüpleri vb. kuruluşların tatil günlerinde de hizmet verebilmelerinin zorunlu olmasının kadınların çalışma hayatını kolaylaştıracağına ilişkin öneri çalıştayın önemli bir çıktısı olarak düşünülmektedir. Yine 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 207. Maddesinde yer alan doğum yardımı ödeneğinin anne-babaya ayrı ayrı verilmesi önerilmektedir. Ödeneğin yalnızca babaya verilmesinin kadın-erkek eşitsizliğini derinleştireceği, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 104. Maddesine kadın memurlar için yarı-zamanlı çalışma olanağının eklenmesi gerektiği ve babanın çocuk bakımına daha fazla zaman ayırmasına olanak sağlanmasının kadının çalışma yaşamının kolaylaştırılmasında önemli bir adım olacağı düşünülmektedir.

1. ***Medeni durum ve iş hayatı arasındaki dengenin sağlanmasına ilişkin sorunlara yönelik önlemler***: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanununun 192. Maddesi’ne göre;

*“Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur”* olarak belirlenmiştir. Ancak bu maddenin yoruma açık olduğu, evlilik birliğinin huzur ve yararının gözetilmesinde subjektif değerlendirmelerin yapılabileceği ve kadının çalışma yaşamına katılımının aksi yönünde kararlar verilebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle ilgili kanun maddesinin daha açık ve kadınının çalışma hayatına atılımını destekleyecek şekilde ifade edilmesi önerilmektedir.

1. ***Kadın yöneticilerin yasaların üretilmesinde aktif rol alması:*** Geleneksel yaşam biçimlerinden çağdaş yaşam biçimlerine dönüşümün gerçekleştiği günümüzde seçme-seçilme konusunda yasalarda yapılan eşitlikçi düzenlemeler, kadınların siyasal katılımında görüntü değişikliğine yol açmıştır. Ancak Türkiye’de kadınların siyasal katılımı ne yazık ki istenen düzeyde değildir. Özellikle seçilme hakkından yararlanma ve siyasal karar mekanizmalarında yer alma konusunda cinsler arası eşitsizlik çok belirgin bir biçimde varlığını sürdürmekte ve kadınlar erkeklerin çok gerisinde kalmaktadırlar. Kadının yer almadığı siyasal karar mekanizmalarında çok kere kadın sorunlarına duyarlılık yeterince oluşmamakta; bu sorunların yeterince bilincine varılamamakta ve dolayısı ile kadın statüsünü yükseltecek yeterli çözümlere ulaşılamamaktadır (Koca 2014, <http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/1456/file/Calisma_Hayati_ve_Kadin_Bennur_Koca.pdf>). Bu nedenle kadınların siyasal karar mekanizmalarına daha fazla katılımını sağlayacak siyasal ve sosyal yeniden yapılanmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.
2. ***Cinsiyete bağlı iş hayatında karşılaşılan problemlere yönelik önlemler:*** Cinsel taciz, kadınlara yönelik yaygın suçlardan biri olarak belirtilmekte olup, literatüre göre uzun yıllardır süregelen bir fenomendir. Bu problem kadınların iş hayatına girmesiyle kendini göstermeye başlamıştır. Erkekler, kadınları iş hayatında eşitleri olarak görmek yerine onları rekabette yok saymışlardır. Daha da önemlisi, onları çalışanlar olarak görmek yerine, seksüel birer obje olarak görmektedirler (Yücel, Koparan 2010). İş yaşamında gerçekleşen cinsel taciz, birer travma deneyimi olarak algılanmakta ve çalışanlarda kaygı, suçluluk, stres, depresyon ve öfke gibi olumsuz duygulanımlar yaratmaktadır. Özellikle gelenekçi sosyo-kültürel değer yargılarının, kıskançlığın, ‘güçlü olma’ ya da ‘görünme’ kaygısının, saldırgan davranma eğiliminin, kişisel yetersizlik duygusunun ve psikopatolojik düzeyde varolan rekabet duygularının körüklediği bu davranış örüntüleri, günümüz iş dünyasında sıklıkla görülen ve gerek çalışan gerekse örgütsel işleyiş açısından önemli sorunlar doğuran yaşantılardır (Solmuş 2005). Ülkemiz geleceğinin şekillendirilmesinde önemli bir yere sahip olan yükseköğretim alanında kadın ve kadın liderlerin bu türlü problemlerle karşılaşmasının “kadın işgücünü” etkileyecek ve ciddi kayıplara sebep olabilecek bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle ülkemizde ilgili yasaların cinsel tacizi engelleme konusunda daha fazla yaptırım sahibi olmaları gerektiği düşünülmektedir. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Madde 105’te;

***“***(1) *Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur.*

*(2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.****(Değişik 2. fıkra: 5377 – 29.6.2005 /***[***m.13***](http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/tc5377.htm#13)***)****(2) Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz”*

hükümleri bulunmaktadır. Ancak bu hükümlerin yaptırım gücünün zayıf olduğuna inanılmaktadır.

***Milli Eğitim Bakanlığından Beklentiler***

1. ***Her bir eğitim kademesinde eğitim materyallerinin toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından yeniden düzenlenmesine ilişkin önlemler:*** Müfredatın ve eğitim kitaplarının aile içi rollerin paylaşımı, erkek-kadın rolleri, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından gözden geçirilmesi ve yenilenmesi,
2. ***Eğitimcilerin eğitimi:*** Aile içi rollerin paylaşımı, erkek-kadın rolleri, toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğiticilerin eğitimi çalışmalarının yürütülmesi

***Yükseköğretim Kurumundan Beklentiler***

* Yeni yükseköğretim yasasında her düzey için en az yüzde 30 kadar kadın yönetici kuralı getirilmesi
* Yeni yükseköğretim yasasında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin düzenlemelerin yer alması
* Kurumsal yapılarda eşit temsil hakkı, kadın adayların pozisyon başvurularına teşvik mekanizmaları, çalışma etiğine yönelik mevzuatın yürürlüğe konması
* Öğretim üyesi yetiştirme programları benzeri “kadın lider yetiştirme” programlarının
* geliştirilmesi
* Mevcut 2547 sayılı Yasa’da üniversitelerin yönetim organlarına yönelik maddelerde
* (Madde 13-Madde 19) kadınlar lehine yüzde 30 kota konması
* Akademik ve idari kurullarda ve komisyonlarda kadın oranları için 2023’e kadar yüzde 50 hedefinin belirlenmesi
* Kadınların akademik yasamda daha fazla yer almasını sağlayacak uygulamaların (yarı zamanlı çalışma, evden çalışma, vb) mevzuatta yer alması
* Her yıl düzenli olarak “Kadın” konulu sempozyum, kongre vb. bilimsel toplantıların yapılması, periyodik toplantılarda rol modeller olarak basarılı kadınların davet edilmesi Üniversitelerdeki kadın araştırma ve uygulama merkezlerinin YÖK bünyesinde genel bir koordinasyon biriminin oluşturulması
* Kadın konulu sempozyum, kongre vb. bilimsel toplantılar konusunda üniversitelerin kaynaklarının arttırılması
* Kadınların yöneticiliğin alt kademelerinden itibaren cesaretlendirilmesi
* Kadın yöneticilerin yükseköğretimle ilgili yasaların üretilmesinde aktif rol alması
* Üst düzey erkek yöneticilere yönelik farkındalık eğitimlerinin verilmesi

***Üniversitelerden Beklentiler***

* Üniversitelerde kreş oluşturularak çalışma hayatının kolaylaştırılması
* Akademisyen Kadınlar Birliği’nin kurulması
* Kadın araştırma ve uygulama merkezleri arası işbirliği, her yıl düzenli olarak “Kadın” konulu sempozyum, kongre vb. bilimsel toplantıların yapılması, periyodik toplantılarda rol modeller olarak başarılı kadınların davet edilmesi
* Web sayfası, ilişki ağları (network) kurulması, kadın yöneticilerin diğer kadınlara koçluk (mentor) yapması
* Rol modellerin geliştirilmesi ve iyi uygulamaların paylaşılmasını sağlayan ağların oluşturulması
* Kadınların yöneticiliğin alt kademelerinden itibaren cesaretlendirilmesi
* Kadın lider yetiştirme eğitimlerinin kurumsallaşması, kadın liderlik becerilerinin geliştirilmesi için çeşitli eğitim programlarının sunulması (iletişim becerileri, çatışma çözümü, zor insanlarla basa çıkma, kriz yönetimi)