

## Uluslararası Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İyi Örnekler Sempozyumu

### Çalıştay Raporu ve Politika Belgesi

### Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Forumu

**Hazırlayan:**  
**Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları**  
**Forumu**  
**Mavis 2015**



## AKADEMİDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

### GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı temelde bir toplumu oluşturan kadınların ve erkeklerin cinsiyetleri, cinsel kimlik ve yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmadan eşit hak, fırsat ve olanaklara sahip olmaları gerekliliğine işaret eder. Bir toplumdaki tüm insanların kendilerini gerçekleştirme sürecinde kalıplaşmış toplumsal cinsiyet yargılarınca dayatılan herhangi bir sınırlama olmaksızın özgürce seçim yapabilmeleri ve toplumsal yaşamın her alanına eşit katılabilmeleri esastır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliği demokratik bir toplumda sosyal ve ekonomik istikrarın ve adaletin temeli de sayılabilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri giderilmeden tam anlamıyla ekonomik ve toplumsal kalkınma mümkün değildir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin demokratik toplumların temel ilkesi olmasına rağmen, toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında kadınlarla erkekler arasındaki çok sayıda ve farklı biçimlerdeki eşitsizliklerin saptanıp giderilmesi hızlı ve kolay bir süreç değildir. Bu bağlamda devletlere büyük iş düşmektedir. Zira devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme sorumluluğu vardır. Toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığının toplumun gelişimini yönlendiren ana plan ve programlara yerleştirilmesinden devletin sorumlu olduğu, anayasada ve taraf olunan birçok uluslararası sözleşme ve kararda açıkça belirtilmektedir. Bu anlamda, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kamusal alanda devlet tarafından uygulanması demokrasinin bir gereğidir ve devletten talep edilmelidir.

Bu politika belgesinde Türkiye'deki akademik kurum ve pratiklerin çeşitli yönlerine toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bakılmaktadır. Öncelikle Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında mevcut ulusal ve uluslararası mevzuat ve durumun kısa bir özeti sunulacaktır. Sonrasında akademide erkeklere kıyasla kadınların mevcut durumu analiz edilecek, var olan mekanizmalar tartışılacak, son olarak da akademide toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılmasının önündeki engeller araştırılarak devletin ilgili kurumlarına ve üniversitelere toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirebilmeleri için somut öneriler getirilecektir.

## **İÇERİK**

### **I. BÖLÜM**

#### **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili yasal çerçeve**

##### I.Uluslararası Mevzuat

I.i. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

I.ii. Dördüncü Dünya Kadın Konferansı

I.iii. 2010 Binyıl Kalkınma Hedefleri

I.iv İstanbul Sözleşmesi

##### II. Ulusal Mevzuat

II.i. Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı

II.ii. Yasal çerçeve

### **II. BÖLÜM**

#### **Yüksek Öğretim ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

### **III. BÖLÜM**

#### **Çalıştay Raporu**

### **IV. BÖLÜM**

#### **Politika Önerileri**

## I. BÖLÜM

### Uluslararası Mevzuat

Bu bölümde Türkiye açısından en önemli uluslararası sözleşmelere yer verilmiştir.

### **Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "tüm kadın ve erkekler ayrımcılığa uğramadan yaşama, sağlık, eğitim ve çalışma haklarından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir" denilmektedir. Türkiye, Birleşmiş Milletler tarafından 1979 yılında yayınlanan ve kadın-erkek eşitliği alanında uluslararası düzeyde yasal açıdan bağlayıcı olan *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*'ni (CEDAW) 1985 yılında imzalamıştır. Sözleşme Türkiye'de 1986 yılında yürürlüğe girmiştir.

### Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi

Sözleşmesi'nin temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı önyargıların yanı sıra geleneksel ve benzer tüm ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır.

Sözleşme kadınlara karşı ayrıma açık bir tanım getirmekte ve taraf devlete kadınlara karşı ayrımanın ortadan kaldırılması için yasal düzenlemeler ve eşitliği sağlamak üzere geçici özel önlemler de dâhil tüm uygun önlemleri alma görevini vermektedir. Taraf devletler eşitsizliği yeniden üreten geleneksel kalıp yargıları ortadan kaldırarak eşitlikçi tutum ve davranışların geliştirilmesinin yanı sıra kadın sorunlarının görüldüğü pek çok konuda önlem almak ile görevli kılınmıştır. CEDAW Sözleşmesi bağlayıcı bir sözleşme niteliğinde olup, Türkiye'nin bu konuda yerine getirmesi gereken yükümlülüklerle ilgili dört yılda bir komiteye ülke raporları sunulmaktadır. Ancak ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitsizliği sürmekte, hatta son yıllarda izlenen devlet politikalarıyla kadınların kendi bedenlerine ve yaşamlarına ilişkin özgürce karar verme hakları giderek daha çok ellerinden alınmaktadır.

## **Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'**

Birleşmiş Milletler'in Pekin'de 4-15 Eylül 1995 tarihleri arasında 189 ülke temsilcilerinin katılımıyla bir taahhütler konferansı olarak düzenlediği 4. Dünya Kadın Konferansı'nda kadın sorunlarının evrensel olduğu mesajı verilmiştir. Kadın haklarının insan hakları olduğunun altını çizildiği Pekin Konferansı sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli belgeler kabul edilmiştir. Türkiye her iki belgeyi de hiçbir çekince belirtmeden kabul etmiş ve imzalamıştır.

Pekin Deklarasyonu, hükümetleri kadının güçlenmesini ve toplumsal konumunun yükselmesini sağlamak, kadın-erkek eşitliğinin artırılması ve toplumsal cinsiyet perspektifinin temel politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmıştır. Eylem Platformu ise kadının güçlendirilmesi için alınan kararların hayata geçirilmesini öngörmektedir. Eylem Platformu kadının özel ve kamusal alana tam ve eşit katılımı önündeki engellerin kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve politik karar alma pozisyonlarında ve mekanizmalarında yer almaları yoluyla ortadan kaldırılabileceğini ifade etmektedir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nda bahsedilen temel alanlar yoksulluk, eğitim ve öğretimdeki eşitsizlikler, sağlık hizmetlerindeki eşitsizlikler, kadına yönelik şiddet, silahlı çatışma ortamlarında kadınlara uygulanan yoğun şiddet ve etkileri, ekonomik kaynaklara ulaşmada eşitsizlik, yetki ve karar alma mekanizmalarındaki eşitsizlik, kadının insan haklarına saygı eksikliği, doğal kaynakların yönetiminde ve çevrenin korunmasında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve kız çocuklarına karşı sürekli ayrımcılık ve kız çocuklarının haklarının ihlali olarak sıralanabilir.

## **2010 Türkiye Binyıl Kalkınma Hedefleri**

2000 yılında 189 ülkenin temsilcileri Birleşmiş Milletler'in önderliğinde bir araya gelerek Binyılın Kalkınma Hedefleri'nin kabul edildiği bir zirve gerçekleştirmişlerdir. Binyıl Kalkınma Hedefleri (BKH) insani kalkınmaya yönelik olarak yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması, tüm bireyler için temel eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının durumunun güçlendirilmesi, çocuk ölümleri, anne sağlığı, salgın hastalıklarla mücadele, çevresel sürdürülebilirlik ve kalkınma için küresel ortaklık konularını içermektedir.

BKH'nin üçüncü amacı kadınların konumunu güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmektir. Bu amacın bir alt hedefi de toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ilk ve orta öğretimde tercihen 2005 yılına kadar ve eğitimin her düzeyinde 2015 yılına kadar ortadan kaldırmaktır. BKH'nin diğer göstergeleri 1) İlk, orta ve yüksek öğretimde cinsiyet oranı 2) Tarım dışı sektörlerde ücretli olarak çalışan kadınların oranı ve 3) Parlamentoda kadın milletvekillerinin oranıdır.

2015 yılı itibariyle ne yazık ki BKH göstergelerine ulaşılabildiğini söylemek mümkün değildir. Türkiye kişi başına milli gelir esas alındığında dünyanın en büyük 17. ekonomisi olmasına rağmen bu ekonomik büyümenin kadınlara eşit ölçüde yansıdığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaldığı ne yazık ki söylenemez. İktisat, siyaset, sağlık ve eğitim alanlarında kadın ve erkek arasındaki farkları derleyen Dünya Ekonomi Forumu'nun 2014 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurum Endeksi'ne (Global Gender Gap Report) göre Türkiye 142 ülke içinde 125. sırada yer almaktadır. Siyasi güçlenme alanında 142 ülke arasında 113. sırada olan Türkiye'de kadınların parlamento temsil oranı olan yüzde 14.4 ile dünya sıralamasında 98'inci sırada, bakanlar arasında kadın temsilinde de 133. sırada bulunmaktadır. Ekonomik katılım ve fırsat eşitliği göz önünde alındığında 142 ülke arasında 132. sırada olan Türkiye, eşit işe eşit ücret kategorisinde 87'inci sırada, gelir eşitliğinde 120'inci sırada, yöneticilerde eşit temsiliyette 111'inci sırada bulunmaktadır. Eğitimde ise 142 ülke arasında 105. sırada olan Türkiye, okuryazarlıkta 102. sırada ve ilköğretimde okullaşma oranında 103. sırada bulunmaktadır. Geçmiş yıllar incelendiğinde de Türkiye'nin Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurum Endeksi'nde 2013'te 136 ülke arasında 126. sırada, 2012'de ise 135 ülke arasında 124. sırada yer aldığı görülür.<sup>ii</sup>

### **İstanbul Sözleşmesi<sup>iii</sup>**

11 Mayıs 2011 tarihinde kadınlara yönelik şiddetle mücadelede yeni ve çok önemli destek sağlayan “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi” veya kısaca “İstanbul Sözleşmesi” Türkiye Cumhuriyeti devleti tarafından imzalanarak, 22 Kasım 2011'de TBMM tarafından onaylanmıştır. 8 Mart 2012 tarihi Resmi Gazete' de yayınlanmasının ardından, Avrupa Konseyi'ne sözleşmeye ilişkin onay belgeleri teslim edilmiş ve 1

Ağustos 2014 tarihi itibariyle sözleşme yürürlüğe girmiştir. Sözleşme kendisini onaylayan devletlere kadına yönelik şiddetin engellenmesi konusunda önemli ve somut sorumluluklar yüklemenin yanısıra sözleşmenin 4. Maddesinde temel haklar, eşitlik ve ayırım gözetmeme konularında standartlar oluşturma ve bunları uygulama konusunda da yükümlülükler getirir.

### **İstanbul Sözleşmesi**

#### **Madde 4- Temel haklar, eşitlik ve ayırım gözetmeme**

- 2- Taraf Devletler, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı kınar ve kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemek üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri gecikmeksizin alır ve bu kapsamda,
- i. kadın erkek eşitliği ilkesini kendi ulusal anayasalarına ya da diğer uygun mevzuata dahil eder ve bu ilkenin uygulamada gerçekleştirilmesini güvence altına alır;
  - ii. kadınlara yönelik ayrımcılığı, ihtiyaç bulunması halinde, yaptırımlar uygulamak yoluyla yasaklar;
  - iii. kadınlara yönelik ayrımcı yasa ve uygulamaları kaldırır.

Burada uluslararası ve ulusal mevzuatla ilgili şu önemli hususu hatırlatmak gerekir ki T.C. Anayasası'nın 90. maddesinin son fıkrasına göre "usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır." Bu düzenlemeyle kadına yönelik ayrımcılığın engellenmesine ilişkin uluslararası insan hakları sözleşmeleri normlar hiyerarşisi bağlamında anayasanın bile üstüne çıkmıştır.

## **Ulusal Mevzuat**

### **Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı**

Toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının kamu politikalarına yerleştirilmesinden birinci derece sorumlu olan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından bu amaçla koordine edilen toplumsal cinsiyet ulusal eylem planı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından geniş bir paydaş katılımıyla bir politika belgesi ve yol haritası olarak hazırlanmıştır. 2008-2013 yıllarını kapsayan kamu politikalarına temel oluşturarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” yedi kritik alan olarak belirlenen eğitim, sağlık, ekonomi, yetki ve karar alma süreçlerine katılım, yoksulluk, medya ve çevreye ilişkin temel öncelik ve stratejileri içerir.<sup>iv</sup>

Nihai hedefi kadına karşı ayrımcılığı önlemek ve kadınların sosyal, ekonomik ve politik konumlarını iyileştirmek olan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” kadın ve erkeklerin yaşamlarının çok çeşitli alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla hedef ve uygulama stratejilerini belirtirken ulusal sorumluları da tanımlayarak 2014-2018 dönemi için yenilenmiştir. 2014-2018 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı “Kadın ve Eğitim”, “Kadın ve Sağlık”, “Kadın ve Ekonomi”, “Kadın ve Yoksulluk”, “Kadın ve Çevre”, “Kadın ve Medya”, “Yetki ve Karar Alma Mekanizmalarında Kadın” ve “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi” olmak üzere sekiz farklı konu başlığını kapsamaktadır.

Görüldüğü üzere eğitimin, eğitimcilerin ve eğitim materyallerinin kısaca eğitim sisteminin toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için üniversiteler, Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezleri ve Yüksek Öğrenim Kurumu’na da büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Bu bağlamda bir sonraki bölümde değerlendirilecek “Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalıştayı” sonuçları, Ulusal Eylem Planına katkı sağlayacak niteliktedir.



## 2014-2018 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı

**2014-2018 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'**nda yer alan dördüncü hedefe göre "Eğitimciler, eğitim programları ve materyalleri 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne duyarlı hale getirilecektir." Bu hedefin alt başlıkları, stratejileri ve sorumlu kurum-kuruluşlar ve işbirliği yapılacak kurum-kuruluşlar şu şekilde belirtilmiştir:

4.1. "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" konularına eğitim fakültelerinin lisans ve lisansüstü programlarında yer verilmesi/ YÖK KSGM, Üniversitelerin Kadın Araştırma Merkezleri

4.2. Eğitimcilerin hizmet içi eğitim programlarına "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" Duyarlılık Eğitiminin dâhil edilmesi/ MEB KSGM, Üniversiteler, STK'lar

4.3. Yaygın eğitim kapsamındaki meslek ve beceri kurslarındaki eğitimcilere "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" konusunda duyarlılık kazandırılması/ MEB KSGM, GAP İdaresi Başkanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı, Üniversiteler, Yerel Yönetimler, STK'lar

4.4. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde merkez ve taşra teşkilatında yönetici konumundaki kadın eğitimci sayısının artırılmasına yönelik özendirici, teşvik edici çalışmalar yapılması/ MEB KSGM, Eğitim Sendikaları, STK'lar

4.5. Eğitim ve öğretim programları, yöntemleri, ders kitapları ve diğer tüm eğitim araç ve gereçlerinin içeriklerinin "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" duyarlılığı ile düzenlenmesi/ MEB KSGM, Üniversitelerin Kadın Araştırma Merkezleri, STK'lar

4.6. Eğitimin her kademesinde örgün ve yaygın eğitim kurumlarında uygulanan öğretim programlarına "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" konusunun alınması ve yaşam becerileri kapsamında verilmesi/ MEB KSGM, SHÇEK, GAP İdaresi Başkanlığı, Üniversiteler, STK'lar

### **Türkiye’deki Mevcut Durum**

2004 yılında Anayasanın 10. maddesine “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü eklenmiştir. Yapılan bu değişiklikle devlet cinsiyete dayalı ayırım yapmamanın ötesinde, kadınla erkeğin her alanda eşit haklara, eşit imkanlara kavuşması için düzenlemeler yapmak, gerekli tedbirleri almakla yükümlü kılınmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği bu bağlamda anayasal bir haktır. Ancak yasalar bağlamında söz konusu olan bu eşitlik toplumsal hayatta da, bu belgenin konusu olan akademik hayatta da gerçekleştirilememiştir.

### **Avrupa Birliği Kapsamında Genel Değerlendirme<sup>v</sup>**

Türkiye genel olarak değerlendirildiğinde Avrupa Birliği’nin kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik izlediği politikaları benimsemekte, Avrupa Birliği’ne uyum süreci içinde mevzuatını Avrupa Birliği yasaları doğrultusunda değiştirmeye çalışmakta olduğu gözlenmektedir. Avrupa Birliği politikasına göre kadın-erkek eşitliğini sağlama amacı ile toplumsal cinsiyetçi bakış açısının tüm politika belirleme süreçlerine dâhil edilmesi gerekmektedir (Terzi, 2004).

Ancak Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için mevcut yasaları değiştirmek ya da yeni yasaları kabul etmek konusunda gösterdiği başarıyı uygulamada ve yasal iyileştirmeleri pratik hayata yansıtmakta gösterdiğini söyleyemeyiz. Türkiye için toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçek hayata geçirilememesi özellikle istihdam ve sosyal politika alanında en önemli sorunlardan birisi olmaya devam etmektedir.

Türkiye’de toplumsal, siyasal ve ekonomik yaşamda kadınların karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığı göz önünde bulundurulduğunda, cinsiyete dayalı ayrımcılığı yok etmek veya en aza indirgeyebilmek için ilk önce toplumsal cinsiyetçi bakış açısını bütün ana plan ve programlara yerleştirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliliğinin gerekliliği konusunda bütün toplumu bilinçlendirmek ve eğitmek gerekmektedir. Yine bu bağlamda akademiye toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak konusunda bilgi üretiminden bu bilinci yaygınlaştırmaya kadar pek çok açıdan önemli görevler düşmektedir.

## II. BÖLÜM

### Yüksek Öğretim ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

#### **Akademik Düzeyde Kurumsal Mekanizmalar: Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezleri**

Türkiye’de 2008 yılında 15 üniversitede farklı disiplinlerden akademisyenlerin yer aldığı ve toplumsal cinsiyet, kadının sosyal ve ekonomik statüsü, sağlık, eğitim, şiddet gibi konularda araştırmalar yapan Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri bulunmaktayken bu sayı hızla artmaktadır. Artık pek çok kamu üniversitesi yanı sıra özel üniversitelerin de Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezleri açılmakta, kaliteli bir eğitim veren üniversite olmak için toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak giderek norm halini almaktadır. Akademilerin bu merkezlerinde ürettiği bilgi ve araştırmalar sayesinde özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği alanında insan kaynağı yaratma ve toplumun tüm kesimlerine yönelik toplumsal cinsiyet duyarlılığı oluşturma açısından önemli ilerlemeler sağlanmaktadır. <sup>vi</sup>

#### **Yüksek öğretimde Kadın ve Erkek Oranları**

Türkiye’de kadınların eğitime erişimi ve okullaşma oranları göz önüne alındığında, temel eğitim ve ortaöğretim sürecini tamamlayan kadınlar için yüksek öğretime devam edebilmelerinin daha az sorun teşkil ettiği gözlemlenmektedir. Türkiye’de 18 ila 22 yaş grubunda (üniversite çağında) toplam 6,5 milyon kişi bulunmakta ve 2,49 milyon kişi üniversiteye devam etmektedir. Üniversite öğrencilerinin yüzde 43’ü kadınlardan oluşmaktadır. Yükseköğretimde net okullulaşma oranına bakıldığında, 1997 yılında yüzde 10,3 olan toplam oranın 2007 yılında yüzde 20,1’e yükseldiği görülmektedir. Kadınlar açısından bu oran 1997 yılında yüzde 9,2 iken 2007’de yüzde 18,7’e yükselmiştir.

Akademik alanlarda kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerinin alan seçimindeki etkisi açıkça görülmektedir. Dış Hekimliği, Eczacılık, Edebiyat, Dil, Tarih ve Coğrafya, Eğitim, Güzel Sanatlar ve Mimarlık Fakültelerinde kadın oranı erkeklerden fazla iken, Tıp, Mühendislik, Ziraat, Veterinerlik, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde erkek öğrencilerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi, kadınların işgücüne katılımıyla doğrudan ilişkilidir. Eğitim düzeyine göre işgücüne katılım oranına

bakıldığında, yükseköğretim mezunu kadınlarda yüzde 70 olduğu görülürken, bu oran lise altı eğitilmiş kadınlarda yüzde 22 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu oran kadınların yüksek öğretime devam etmesinin kadın-erkek eşitliğini sağlamak için ne kadar önemli olduğunu açıkça göstermektedir.

**Tablo: Akademide Kadın Oranları, 2015**

	<b>Toplam</b>	<b>Kadın</b>	<b>Oran</b>
<i>Öğretim Görevlisi</i>			
Profesör	20744	6047	%29
Doçent	13745	4710	%34
Yardımcı Doçent	32407	12752	%39
Öğretim Görevlisi	19647	8450	%43
Okutman	10148	6275	%61
Araştırma Görevlisi	44950	22262	%50
<b>Toplam</b>	<b>141641</b>	<b>60496</b>	<b>%43</b>
<i>Öğrenci</i>			
Ön Lisans	1762368	821460	%47
Lisans	3375181	1545353	%46
Yüksek Lisans	265776	111322	%42
Doktora	66568	28602	%43
<b>Toplam</b>	<b>5469893</b>	<b>2626185</b>	<b>%46</b>

**Kaynak: TÜİK, 2015**

### III. BÖLÜM

#### Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalıştay Sonuçları

Çalıştayda üç çalışma grubu oluşturulmuştur. Her grup yapılan özel bir oturumla öncelikle çalışma alanlarındaki eşitsizlik ve ayrımcılık noktalarını tespit etmiştir. Ardından gerçekleştirilen politika belgesi oluşturma atölyesinde eşitsizlik ve ayrımcılığı önlemek yolunda öneriler geliştirmiştir.

Çalışma gruplarının başlıkları şöyledir:

1. Çalışma Grubu: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Araştırma Desteği (Research Funding)
2. Çalışma Grubu: Akademik Kariyer Yolları/ Seçimleri/ Olanakları (Career Tracks)
3. Çalışma Grubu: Akademide Kurumsal Değişim (Institutional/Structural Change)

#### 1.ÇALIŞMA GRUBU: TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI ARAŞTIRMA DESTEĞİ

Grup Raporu:

1. Toplumsal cinsiyete duyarlı araştırma fonlamasında özellikle ayrımcılık olabilecek bileşenler olarak aşağıdaki konular belirtilmiştir:

- Araştırma öncelikleri (tepeden aşağı)
- Araştırma önerisi (standartlar)
- Değerlendirme kriterleri
- İzleme ve denetleme
- Seçilebilme ve uygunluk kriterleri
- Karar verme ve yeniden gözden geçirme süreçleri
- Toplumsal cinsiyet ölçütleri için ek destek

2. Başvuranlar açısından başvurma sürecinde alınan destek ve danışmanlık, daha önce bir araştırma takımında yer almış olmak önemlidir.

3. Üniversiteler ve araştırma kurumları için kadın araştırmacılara yönelik teşvikler (zaman, eleman, vb.), işe alım komisyonlarına toplumsal cinsiyet eğitimleri verilmesi ve araştırmalarda toplumsal cinsiyet boyutunun bulunması koşulu düşünülmelidir.

4. Tüzükler, yasal mevzuat ve kanunlarda özellikle Avrupa Birliği sözleşmelerine uygunluk ve olası yaptırımlar göz önünde bulundurulmalıdır.

5. Fon sağlayıcılar araştırmalarda toplumsal cinsiyete duyarlılığa ilişkin koşullar oluşturabilir ve raporlama zorunluluğu getirebilir.

6. Araştırma fonlarına ilişkin karar vericiler ve hakemler konusunda yapılabilecekler arasında doğum izni, hamilelik, vb. kaynaklı yokluk durumlarında esnek ayarlamaların yapılması, araştırmalarda toplumsal cinsiyet boyutunun tüm aşamalarda göz önünde olması, fon sağlayıcı kurum personeline toplumsal cinsiyet eğitimlerinin verilmesi, danışmanlık ve toplumsal cinsiyet sertifikasyonları sayılabilir.

**Toplumsal cinsiyete duyarlı araştırma fonlaması ile ilgili şu politika önerileri getirilmiştir:**

- Bilimsel sürecin tüm aşamalarında kadın ve erkekler eşit olarak yer almalıdır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik, üniversitelerin ve fon kurumlarının üst yönetimlerinin öncelikli konusu olmalıdır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu araştırma ile ilgili tüm tüzüklerde yazılı olarak yer almalıdır.
- Kadın bilim insanlarına başvuru aşamasında gerekli desteği verecek mekanizmalar oluşturulmalıdır.
- Toplumsal cinsiyet ile ilgili standartların (araştırmanın toplumsal cinsiyet kavramını nasıl kapsayacağı, araştırmacı oranları, vb) açık ve net olarak başvuru formlarında bulunması gerekmektedir.
- Araştırma fonlarına başvurabilme kriterleri, değerlendirme kriterleri ve katılım gibi tüm süreçlerde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır.
- Hem araştırma fon sağlayıcı ve karar verici hem de değerlendirici personel için toplumsal cinsiyet eğitimleri düzenlenmelidir.
- Tüm araştırma fonlarının ve programlarının kadın bilim insanlarına nasıl verildiği, onları ne kadar kapsadığı ve ayrımcı unsurlar taşıyıp taşımadığının gözden geçirilmesi gerekir.
- Araştırma fonuna gelen bir başvuru toplumsal cinsiyet boyutu içeriyorsa ek fon verilmelidir.
- Toplumsal cinsiyet odaklı araştırmalar “öncelikli alan” olarak değerlendirilmelidir.
- Araştırmanın tüm aşamaları ve çıktıları üniversite, fon verici kurumlar ve araştırma fonu yöneticileri tarafından toplumsal cinsiyet açısından değerlendirilmeli, katılım, araştırma ekibindeki cinsiyet dağılımı, başarı gibi aşamalar sayısal olarak raporlanmalı, mümkünse toplumsal cinsiyete uygunluğu basamaklandırma modeli ile

ifade edilmelidir.

- Ulusal ve uluslararası araştırma kurumları ve fon sağlayıcılar tüm çerçeve programları toplumsal cinsiyet odaklı gözden geçirmelidir.
- Toplumsal cinsiyet bileşeni araştırma başvuru sürecine dahil edilmelidir.
- Araştırmanın nihai amacının sadece kalite değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği olması gerektiği hatırlanmalıdır.

## **2. ÇALIŞMA GRUBU: AKADEMİK KARIYER YOLLARI**

Grup Raporu:

1. Akademide kariyer yolları ve ayrımcılık olabilecek aşağıdaki bileşenler gözetilmiştir:

- Lisans programlarına yönlendirme süreçleri
- Yüksek lisans ve doktora programlarına yönlendirme ve kabul süreçleri
- İşe alım süreçleri
- Mevzuat ve yasalar, sözleşmeli çalışmanın yönetilmesi
- Çalışma şartları
- Özgeçmiş hazırlama ve değerlendirme pratikleri
- Kariyer yönlendirme ve danışmanlık (mentorluk) desteği
- Çalışma hayatı ve ev yaşamı dengesi
- Bilgi akışının düzenlenmesi süreçleri
- Üniversiteler arası ve üniversite içi iletişim ağları

2. Yol göstericilik ve danışmanlık (mentorluk):

- Yol göstericilik ve danışmanlık lisanstan doktora ve sonrasına kadar uzun soluklu bir destek sistemi olarak düşünülmelidir.
- Bu bağlamda üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği/ eşitlik görevlilerine büyük sorumluluk düşmektedir. Kariyer yönlendirme ve danışmanlık programlarına uzun dönemli fonlama imkânları sağlanmalıdır. Bu programlar kadın öğrencilerin yanı sıra değişik dezavantajlı hedef gruplara da hitap edebilmelidir.
- Öğretim üyelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlılığı artırılmalıdır. Özellikle kadın öğrencilerin akademik kariyer yollarını seçme ve ilerleme konusunda motivasyonlu olmaları önemlidir.
- Üniversitelerde kadın öğrenciler için yol göstericilik ve danışmanlık programları oluşturulmalıdır.



- Akran danışmanlığı ve desteği, özellikle öğrenciden öğrenciye, önemlidir.
- Üniversitelerin danışmanlık programlarından faydalanma ve memnuniyet ile ilgili takip çalışması yapmaları gereklidir. Özellikle kadın doktora öğrencileri takip edilmeli ve program değerlendirme kriterleri arasında bir başarı kriteri olarak kadın öğrencilerin tamamladıkları doktora sayısı yer almalıdır.

3. Çalışma hayatı ve ev-yaşam dengesi ile ilgili ayrımcılığı önleyebilecek politika önerileri şöyledir:

- Geleneksel olarak kadınların yükü olan çocuk bakımı için kaliteli ve yeterli sayıda çocuk bakım merkezleri ve kreşlerin olması veya açılması gerekir.
- Benzer biçimde yine kadınlardan beklenen yaşlı bakımı ile ilgili bakım yükünün kadınların üzerinden alınması gereklidir.
- Üniversite içinde kısa süreli çocuk bakım merkezleri oluşturulmalıdır.
- Özel ihtiyaç sahibi kadınların bu ihtiyaçları gözetilmeli ve gerektiğinde öncelik verilmelidir.
- Kadınların temel görevi olduğu varsayılan kalıplaşmış geleneksel toplumsal cinsiyet rolü algısının ve bunu besleyen kültürel öğelerin değişmesi için gerekli zihniyet değişikliğinin sağlanması ve kadınların annelik görevlerini aksattıkları için suçluluk duydukları kültürün değişmesi gereklidir.
- Kariyerleri sırasında kadınların büyük aileleri ile yeteri kadar sosyalleşebilmesine olanak tanınmalıdır. Kadının meslek seçimi ve kariyeri ile ilgili toplumsal cinsiyet algısı ve önyargılarla ilgili toplumsal bilinç yaratılmalıdır.
- Ebeveynlik görevlerinin sadece kadının sorumluluğu olmadığı, erkeklerin de çocuk yetiştirme süreçlerinde yer almaları gerektiği hatırlatılmalı ve paylaşımcı ebeveynlik modeli teşvik edilmelidir. Sadece üniversite içinde değil genel olarak toplumda katılımcı ve aktif babalık modeli teşvik edilmeli ve erkekler daha fazla rol almak için motive edilmelidir. Yeni kuşak oğlan ve kız çocukları bu normla büyütülmelidir.
- Kadınların seçimleri, onları kariyerleri ve çocuk doğurmak arasında sıkışmak zorunda bırakmadan, çocuk doğurmayarak potansiyellerini kaybedecekleri baskısı kurmadan desteklenmelidir. Kadınların çocuk doğurmak ve sonrasında yeterli desteği almadıkları zaman aslında bilim camiasının kaybedeceği potansiyele dikkat çekmek önemlidir.
- Eşitlik için gerekli değişime öncelikle paydaşları ikna ederek başlamak gerekir. Bu paydaşlar arasında sadece üniversite değil, AR-GE'ler, iş dünyası, vb gibi değişimden

Fayda sağlayacak tüm kurumları düşünmek gerekir.

- Kadınlar için esnek çalışabilme olanakları araştırılmalı, mesela teknolojik olanaklar, örneğin konferanslara online katılabilme, vb ve esnek çalışma saatleri gibi kolaylaştırıcı tedbirler uygulanmalıdır.
- Aile kurgusundaki erkek egemen hiyerarşik yapı gözden geçirilmelidir.
- Heteroseksüel geleneksel çekirdek aile yanı sıra aile yapılarındaki çeşitlilik vurgulanarak bakış açıları yeni yapılara duyarlı hale getirilmelidir.
- Üniversiteler geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde tekrarlanan ana motifler ve kültürel öğelerin kadınların kariyer seçimleri ve ilerleme yollarında yarattığı etkilerin nasıl değiştirilebileceğine yönelik aktif politikalar ve çözüm önerileri üretmelidir.
- Aile kurmanın pek çok kadın için bireysel değil aynı zamanda politik bir seçim ve strateji olduğu hatırlanmalıdır.

4. Akademide işe alım süreçlerinde ayrımcılığı önlemeye yönelik politika önerileri şöyledir:

- Açılan pozisyonlar kesinlikle resmi olarak duyurulmalıdır. Alım ve seçim süreçleri dar bir akademik çevre içinde olmamalıdır.
- Akademik pozisyonların geniş olarak üniversitelerin ana sayfaları ve çok çeşitli ağlarda duyurulması, egemen enformel bilgi akışı düzenini kırmak ve de hakkaniyeti sağlamak açısından önemli olabilir.
- Akademik eleman alınacak pozisyonlar için yapılacak araştırmalar şeffaf olmalıdır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik iş ilanının yazımından, duyurulmasına, kadınların seçim ve alım süreçlerine nasıl dâhil edileceğini tüm şeffaflığı ile açıklayan politikaların yazılı olarak var olması gerekmektedir.
- Üniversitelerin işe alım süreçlerinin nasıl hakkaniyetli hale getirileceği üniversite içinde tartışılmalıdır.
- Kariyerlerinin başındaki genç kadın akademisyenler güvenli ve sürekli pozisyonlara alınarak akademik hayattan kopmamaları sağlanabilir.
- Özellikle Türkiye’de yeni açılan üniversiteler yeni uygulama olanaklarını uygulamaya koyarak kariyer yollarında aile-dostu ve hakkaniyetli çalışma ortamı yaratmak için birer model olabilir.
- Yeni açılacak pozisyonların hem eşit fırsatlara olanak verip vermediği hem de çeşitlilik ve aile-kariyer dengesini gözetip gözetmediği kontrol edilmelidir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği üniversite içinde masaya yatırılmalıdır.

**Akademide kariyer yolları ile ilgili politika önerilerinin en acil olanları şöyle belirlenmiştir:**

- Yol göstericilik (Mentoring) Programları için: Liseden doktora her seviyedeki tüm genç kadın öğrenciler için özellikle kariyer yolları ile ilgili uzun dönem ödenekli akademik destek ve danışmanlık programları oluşturulması,
  - Danışmanlık programlarının, aynı seviyede öğrenciden öğrenciye, doktora öğrencisinden lisans veya yüksek lisans öğrencisine, profesyonel danışmandan doktora öğrencisine danışmanlık şeklinde çeşitli seviyelerde ve farklı hedef grupların farklı ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte planlanması,
  - Destek ve danışmanlık programlarının kesinlikle uzun dönemli olarak fonlanması,
  - Programların değerlendirme kriterlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek nitelikte oluşturulması,
  - Üniversiteler arası ortaklık, paylaşım sistemleri ve destek mekanizmaları oluşturulması.
- Çalışma hayatı ve ev yaşamı dengesinin kurulması için:
    - Kaliteli ve yeterli sayıda çocuk bakım merkezleri ve kreşler oluşturulması,
    - Kadının asli görevinin annelik olmadığı ve çocuk bakımının sadece kadının yükümlü olduğu bir görev olmadığı konusunda toplumsal bilinçlendirme çalışmaları,
    - Çocuk bakımı konusunda kısa ve uzun dönemli fonların sağlanması,
    - Annelik görevini yerine getirmek, çocuk doğurmak ve bakmak için kariyerlerinde ilerlemeyen kadınların bilim için büyük potansiyel kaybı olduğunun altının çizilmesi,
    - Kadınların ihtiyaçlarını aciliyet esasına göre gözetilen özel hizmet ünitelerinin kurulması.
  - Akademide işe alım süreçleri için:
    - Tüm akademik pozisyonların duyuru, arama ve işe alım süreçlerinin şeffaf, eşitlik ve hakkaniyeti gözetilecek şekilde yazılı olması ve uygulanması.

**3. ÇALIŞMA GRUBU: AKADEMİDE KURUMSAL DEĞİŞİM**

## Grup Raporu:

### 1. Akademide kurumsal değişim elzemdir çünkü:

- Akademi toplumsal değişim ve gelişim için ana araçlardan biridir.
- Akademi örnek alınacak bir rol modelidir.
- Akademinin toplum üzerinde doğrudan etkisi vardır. Akademi, genç nesilleri içeren ve onları şekillendiren büyük ve nitelikli bir insan kapasitesine sahiptir.

### 2. Akademide zihniyet nasıl değiştirilir?

- Toplumsal cinsiyet farkındalığı yaratarak, konu ile ilgili eğitimler düzenleyerek
- Varolan feminist ve kadın duyarlı bilgiyi kullanarak
- Tüm ilgili ve paydaşlarla değişime yer açacak diyaloga girerek
- Kadın Araştırma ve Uygulama Merkezlerini mobilize ederek, bu merkezlerin öğrenci klüpleri ile işbirliği yapmasını sağlayarak
- Üniversiteler arası kurullar ve toplantılarla
- Öğrenciden öğretim üyelerine kadar her kademedeki katılımı
- Üniversitelerde Avrupa Birliği yasa ve mevzuatını, özellikle H2020yi güçlendirerek

### 3. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) neler yapabilir?

- Toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze almalı ve bu eşitliği gerçekleştirmeyi görev edinmelidir. Örneğin Yönetim Kurullarında daha fazla kadın üye olması sağlanabilir.
- Tüm komisyon ve kurullarda kadın-erkek dengesi gözetilmelidir.
- Yönetmeliklere toplumsal cinsiyet eşitliği entegre edilmelidir.
- Her kararda ve uygulamada toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilmeli ve bu doğrultudaki ölçütler ülkedeki tüm üniversitelere bildirilmelidir.

### 4. Üniversiteler neler yapabilir?

İşe alım ve yönetim süreçlerinde:

- İşe alım ve seçim mekanizmalarının toplumsal cinsiyet duyarlı olması sağlanmalıdır.
- Üniversite karar organlarında her seviyede kadın-erkek dengesi kurulmalıdır.
- Daha fazla sayıda kadın lider yetiştirilmelidir.
- Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin toplumsal cinsiyet ve feminist bilgi üretiminde tüm akademik alanlar için önemli bir kaynak olduğu hatırlanmalı ve bu merkezlerden en yüksek düzeyde faydalanılmalıdır.
- Çocuk bakım merkezleri ve kreşlerin yeterli sayıda ve kalitede olması sağlanmalıdır.
- Her alanda sivil toplumla ve medya ile işbirliği yapılmalıdır.

Üniversiteye toplumsal cinsiyet eşitliği birimi yanısıra çeşitlilik kaynak yönetimi ilkesi de getirilmelidir. Müfredat, eğitim pratikleri ve pedagojisi ile ilgili olarak:

- Geniş, bütünlükçü ve kapsamlı bir cinsiyet eşitliği bakış açısı eğitim pratikleri ile bütünleştirilmelidir.
- Toplumsal cinsiyet bakış açısı tüm zorunlu formasyon derslerine dahil edilmelidir.
- Toplumsal cinsiyet hem kendi başına müfredata ders olarak, hem de olabilecek tüm ders içeriklerine ve ders materyallerine dahil edilmelidir.

5. Paydaşlar akademide kurumsal değişime nasıl ikna edilir?

- İyi örnekler farkedilmeli, tanıtılmalı ve ödüllendirilmeli, kötü uygulamalar saptanmalı ve kamuoyu önünde eleştirilmelidir. Varolan insan gücü ve yetenek kapasitesinin değerlendirilip kullanılamamasının ne kadar yüksek maliyetli olduğu gösterilmelidir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik yönünde yapılacak iyileştirmeler sonucunda üniversitelerin uluslararası saygınlığının artacağına altı çizilmelidir. Bu iyileştirmelerin daha fazla iş hacmi yaratacağı ve üniversiteleri çekicilik merkezleri haline getireceği vurgulanmalıdır.

7. Akademide kurumsal değişimle ilgili kimler muhatap alınmalı?

- Araştırma ekipleri
- Ulusal bir diyalog yaratabilecek kurumlar ve kuruluşlar
- Fon veren araştırma kurumları
- Üniversiteler
- Yüksek Öğretim Kurumu
- Üniversite içi kurullar ve Yüce Divan
- Parlamento
- Medya
- Sendikalar
- Sivil toplum kuruluşları
- Öğrenciler
- Öğretim üyeleri

8. Nereden başlamak gerekir?

- Lise ve dengi okullar
- Aracı kurumlar, YÖK, eski milletvekilleri
- Diyalog çerçevesini belirleyecek aktörler

- Kadın dayanışma ağları oluşturma
- Data bankaları oluşturma
- Ayrımcı düzene karşı direniş

#### IV. BÖLÜM

##### Politika Belgesi Oturumu Çıktıları ve Önerileri

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI ARAŞTIRMA DESTEĞİ		
Karar:	Görev	Sorumlu
<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu üniversitelerin ve fon kurumlarının üst yönetiminin öncelikli konusu olmalıdır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Üniversitelerin ve fon kurumlarının üst yönetimi toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna öncelik vermelidir.</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu araştırma ile ilgili tüm tüzüklerde yazılı olarak yer almalıdır.</li></ul>	Üniversiteler, Fon sağlayıcı kurumlar, YÖK, TÜBİTAK
<ul style="list-style-type: none"><li>Karar verici ve değerlendirici tüm personelin toplumsal cinsiyet farkındalığı arttırılmalıdır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Karar verici ve değerlendirici tüm personel için toplumsal cinsiyet eğitimleri düzenlenmelidir.</li><li>Ulusal ve uluslararası tüm araştırma kurumları ve fon sağlayıcıları tüm çerçevelerini toplumsal cinsiyet odaklı gözden</li></ul>	Üniversiteler, Fon sağlayıcı kurumlar, YÖK, TÜBİTAK

	geçirmelidir.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bilimsel sürecin tüm aşamalarında kadınlar ve erkekler eşit olarak yer almalıdır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tüm araştırma fonlarının ve programlarının kadın bilim insanlarına nasıl verildiği, ne kadar kapsadığı ve ayrımcı unsurlar taşıyıp taşımadığı konusunda gözden geçirilmesi gerekir.</li> <li>Kadın bilim insanlarına başvuru aşamasında gerekli desteği verecek mekanizmaları oluşturulmalıdır.</li> </ul>	Üniversiteler, YÖK, TÜBİTAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>Araştırma fonlarına başvurabilme kriterleri, değerlendirme kriterleri ve katılım gibi tüm süreçlerde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toplumsal cinsiyet ile ilgili standartların (araştırmanın toplumsal cinsiyet kavramını nasıl kapsayacağı, araştırmacı oranları, vb) açık ve net olarak başvuru formlarına bulunması gerekmektedir.</li> <li>Araştırmanın tüm aşamaları ve çıktıları üniversite, fon verici</li> </ul>	Üniversiteler, Fon sağlayıcı kurumlar, YÖK, TÜBİTAK



	<p>kurumlar ve araştırma fon yöneticileri tarafından toplumsal cinsiyet açısından değerlendirilmeli, katılım, takımın cinsiyet dağılımı, başarısı gibi aşamalar sayısal olarak raporlanmalı, mümkünse toplumsal cinsiyete uygunluğu basamaklandırma modeli ile ifade edilmelidir.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplumsal cinsiyet odaklı araştırmalar “öncelikli alan” olarak değerlendirilmelidir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Araştırma için ayrılan fona gelen başvuru fazladan toplumsal cinsiyet ölçütleri de içeriyorsa verilecek fon miktarı arttırılmalıdır.</li> <li>• Toplumsal cinsiyet bileşeni araştırma başvuru sürecine dahil edilmelidir.</li> <li>• Araştırmanın nihai amacının sadece kalite değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitlikçi</li> </ul>	<p>Üniversiteler, Fon sağlayıcı kurumlar, YÖK, TÜBİTAK</p>

	olması gerektiği olduğu hatırlanmalıdır.	
<b>AKADEMİK KARIYER YOLLARI</b>		
<b>Karar:</b>	<b>Görev</b>	<b>Sorumlu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kadınlara akademik kariyer yollarını açmak için destek mekanizmaları ve mentoring programları oluşturulmalıdır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uzun dönemli ödeneği ayrılmış akademik destek ve danışmanlık programlarının tüm genç kadın öğrenciler, kadın bilim insanları için her seviyede lise, lisans, yüksek lisans ve doktora, özellikle kariyer yolları ile ilgili bir destek mekanizması olarak oluşturulmalıdır.</li> <li>Danışmanlık programı öğrenciden öğrenciye, doktora öğrencisinden öğrenciye, doktora öğrencisi için profesyonel danışmandan şeklinde çok çeşitli seviyelerde ve hedef gruplarla özellikli ihtiyaçlara</li> </ul>	Üniversiteler, YÖK, MEB

	<p>cevap verecek nitelikte planlanmalıdır.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Üniversiteler arası ortaklık, paylaşım sistemleri ve destek mekanizmaları oluşturulmalıdır.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoring programları toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında değerlendirilmelidir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programın değerlendirme kriterleri toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecek nitelikte oluşturulmuş olmalıdır.</li> <li>• Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bir başarı göstergesi olarak hedeflenmelidir.</li> </ul>	<p>Üniversiteler, YÖK, Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı</p>
<b>AKADEMİDE KURUMSAL DEĞİŞİM</b>		
<b>Karar:</b>	<b>Görev</b>	<b>Sorumlu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadın bilim insanları ve akademisyenler için çalışma hayatı ve ev yaşam dengesi kurulmalıdır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaliteli ve yeterli sayıda çocuk bakım merkezleri ve kreşler oluşturulmalıdır.</li> <li>• Çocuk bakımı konusunda kısa ve uzun dönemli fonların sağlanması gereklidir.</li> </ul>	<p>Üniversiteler, YÖK, Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadınların ihtiyaçlarını aciliyet esasına göre gözetilen özel hizmet üniteleri kurulmalıdır.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Annelik görevini yerine getirmek, çocuk doğurmak ve bakmak için kariyerlerinde ilerleyemeyen kadınlar bilim için büyük bir potansiyel kayıptır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplumdaki ve üniversitelerdeki “kadının esas görevi anneliktir” kültürel algısının acilen yıkılması gerekmektedir.</li> <li>• Toplum ve üniversiteler kadının asli görevinin annelik olmadığı ve çocuk bakımının sadece kadının yükümlü olduğu bir görev olmadığı konusunda bilinçlendirilmelidir.</li> <li>• Üniversitelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve farkındalığı artırma konusunda adım atması gereklidir.</li> </ul>	Üniversiteler, YÖK, Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akademide işe alım süreçlerinde toplumsal cinsiyet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tüm akademik pozisyonların duyuru, arama ve işe alım</li> </ul>	Üniversiteler, YÖK

eşitliği sağlanmalıdır.	süreçleri şeffaf, eşitlik ve hakkaniyeti gözeterek şekilde yazılı olması ve uygulanması gerekmektedir.	
-------------------------	---	--

## KAYNAKÇA

---

- i <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>
- ii [http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR\\_CompleteReport\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf)
- iii [http://sgb.aile.gov.tr/data/54523678369dc3369409bd4f/avrupakonseyi\\_anlasmalarserisi\\_no210.pdf](http://sgb.aile.gov.tr/data/54523678369dc3369409bd4f/avrupakonseyi_anlasmalarserisi_no210.pdf)
- iv Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013 Bakınız:  
<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/54296c50369dc32358ee2c4f/Ulusal%20Eylem%20Plan%C4%B1n%C4%B1%20g%C3%B6rmek%20i%C3%A7in%20t%C4%B1klay%C4%B1n%C4%B1z.pdf>
- v <http://www.e-akademi.org/makaleler/spalaz-1.htm>  
Terzi, Özlem (2004). "Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Politikaları", *Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar*, (Derleyen, F. Berktaş), Ka-Der Yayınları, İstanbul, ss.123-138.
- vi Duygu Alptekin (2011). *Sokaktan Akademiye: Kadın Hareketinin Kurumsallaşma Süreci*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26, 33-43.  
[http://www.academia.edu/11614738/Sokaktan\\_Akademiye\\_Kad%C4%B1n\\_Hareketinin\\_Kurumsalla%C5%9Fma\\_S%C3%BCreci](http://www.academia.edu/11614738/Sokaktan_Akademiye_Kad%C4%B1n_Hareketinin_Kurumsalla%C5%9Fma_S%C3%BCreci)