



CALIPER
Gender Equality in STEM Research

AKADEMİK KURUMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET DUYARLILIĞI İÇİN REHBER



YASAR
UNIVERSITY

Yazar:

Ece Öztan, Ph.D.

Bu rehber Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen "**Linking Research and Innovation for Gender Equality (CALIPER)**" isimli Ufuk 2020 hibe programı projesi kapsamında hazırlanmıştır.



**YASAR
UNİVERSİTY**

Jean Monnet Centre of Excellence (EU Centre)



Bu içerik Avrupa Birliği'nin mali desteğiyle üretilmiştir. Yayının içeriğinden sadece proje ortaklığı sorumlu olup, proje kapsamında sağlanan maddi destek hiçbir şekilde çıktılarını Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıttığı şeklinde yorumlanamaz.

İçindekiler

AKADEMİK KURUMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET DUYARLILIĞI İÇİN REHBER

Yazar Hakkında.....	1
I. GİRİŞ (CALİPER HAKKINDA)	2
II. AKADEMİ, ARAŞTIRMA VE BİLİM ALANINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARININ ARKA PLANI.....	3
Kadınlar Odağından Kurumlara: Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması.....	4
Avrupa Araştırma Alanı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	5
III. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR.....	7
Temel Kavramlar.....	7
BİYOLOJİK(ATANMIŞ) CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET.....	7
KESİŞİMSSELLİK.....	11
KALIPYARGILARDAN AYRIMCILIĞA.....	12
DÜŞMANCA VE ÖRTÜK CİNSİYETÇİLİK.....	15
Akademide ve İş Yerlerinde Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığına İlişkin Kavramlar.....	16
IV. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİKÇİ KURUMSAL DÖNÜŞÜM SÜREÇLERİNDE NELERE DİKKAT ETMELİYİZ?.....	23
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dönüşüm Süreçlerinde Bazı Eksik Algılar.....	26
Akademik Kurumlarda Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığının ve Kapasitesinin Geliştirilmesinde Kilit Aktörler ve Temel Meseleler.....	29
Toplumsal Cinsiyetin Araştırmalara Entegre Edilmesi.....	30
V. AKADEMİK KURUMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET DUYARLI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ.....	31
Kaynakça ve Ek Okuma Önerileri.....	33

Yazar Hakkında

Dr. Ece Öztan, toplumsal cinsiyet eşitliği; kadın emeği; çeşitlilik; göç ve entegrasyon; güçlenme; yurttaşlık ve insan hakları; iş piyasası ve farklı meslek alanlarında ayrımcılık, ayrışma ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri konularında çalışan bir siyaset bilimcidir. Lisans ve yüksek lisansını Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde tamamlamıştır. Doktora çalışmasını göç, çeşitlilik, toplumsal cinsiyet ve entegrasyon alanında tamamlayan Öztan, doktora çalışmaları sırasında 2005-2009 yıllarında Hollanda'da Göç ve Etnik Araştırmalar Enstitüsü'nde konuk araştırmacı olarak çalışmıştır.

Dr. Öztan, 15 yıl üniversitede ders ve araştırma deneyimine paralel Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV), Kadın Adayları Destekleme Derneği (KADER), Sosyal Demokrasi Vakfı (SODEV), Roul Wallenberg Institute, National Democratic Institute(NDI) gibi sivil toplum kuruluşlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ve güçlenme alanlarında eğitmenlik ve danışmanlık yapmaktadır. Öztan, ayrıca üniversiteler, eğitim kurumları ve özel şirketlerde çalışanlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik& kapsayıcılık, sürdürülebilir liderlik, güçlenme gibi konularda araştırma, içerik geliştirme, planlama ve programların yürütülmesinde danışmanlık yapmaktadır. Eğitim kurumlarında ve üniversitelerde, toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma, toplumsal cinsiyete duyarlı araştırma, toplumsal cinsiyete duyarlı öğretim ve toplumsal cinsiyete dayalı çalışma ortamları konularında çok sayıda uluslararası projede görev almıştır.

Bağ Etkileşimli Öğrenme Derneği'nin kurucusu ve YK üyesi olan Ece Öztan ayrıca dijital, etkileşimli ve melez öğrenme tasarımlarının toplumun farklı kesimlerine ulaştırılması; STK'lar, yerel yönetimler ve akademi arasında etkileşimli çalışmalar yapılması temelinde sosyal projeler hazırlamaktadır. Derin Demokrasi, Jung Koçluğu gibi araçlardan faydalanan Ece Öztan, örgütlerde karar alma süreçleri ve dirençlerle baş etmeye yönelik gruplara özel atölyeler de geliştirmektedir. Notidem Araştırma, Eğitim ve Danışmanlık şirketinin kurucusudur.



I.GİRİŞ

CALIPER HAKKINDA

CALIPER Projesi Avrupa Komisyonu tarafından UFUK 2020 Hibe Programı altında fonlanmakta olan bir proje olup 9 farklı ülkeden yüksek öğretim kurumlarını biraraya getirmektedir. Proje, ortak kurumlarda Toplumsal Cinsiyet Planları'nın (GEP) geliştirilmesi ve uygulanması yoluyla akademide ve araştırma kuruluşlarında cinsiyet eşitliğini arttırmayı hedeflemektedir. Proje özellikle 'Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik' (STEM) disiplinlerine odaklanan araştırma kurumlarını destekleyerek, kadınların akademik pozisyonlardaki payını arttırmayı, karar vermede cinsiyet dengesini sağlamayı ve daha iyi bir cinsiyet dengesi elde etmeyi amaçlamaktadır.

YAKLAŞIM

Avrupa Komisyonu, yıllar boyunca Bilimsel ve Teknolojik Araştırmalarda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin politikalarını iyileştirmiş olup günümüzden halen araştırma ve inovasyona cinsiyet eşitliğinin dahil edilmesi ve toplumsal cinsiyetin araştırma ve geliştirme kurumlarında anaakımlaştırılmasını bir politika hedefi olarak takip etmektedir.

Araştırmalar, işyerlerinde cinsiyet eşitsizliğinin giderek daha fazla incelikli şekillerde gerçekleştiğini öne sürmekte ve sözde 'cinsiyet yorgunluğu' olgusu ile cinsiyet eşitliği önlemlerine yönelik yeni direniş biçimlerinin şekillendiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, 2018'de LERU (Avrupa Araştırma Üniversiteleri Ligi) tarafından yayınlanan bir makale, araştırma kuruluşlarının yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kapsamlı ihtiyaçların olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda CALIPER projesi, projede yer alan her bir yükseköğretim kurumunda bölgesel/ulusal bağlamında bir inovasyon ekosistemiyle bağlantı kurmaya güçlü bir şekilde odaklanan bir değişim yönetimi metodolojisi yoluyla yapısal değişiklikleri teşvik ederek bahsedilen ihtiyaçlara cevap vermeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle CALIPER, toplumsal cinsiyet eşitliği gündemini daha geniş sinerjilere açarak, kurumsal eylem planları geliştirmeye ve dahili değişim eylemlerini gerçekleştirmeye odaklanmaktadır.

ETKİ



Kadın araştırmacıların işe alınması, elde tutulması ve kariyer ilerlemesinin desteklenmesi önündeki engellerin kaldırılması



Araştırma ve yenilik içeriğine toplumsal cinsiyet boyutunu entegre ederek üretilen bilgi, teknoloji ve yeniliklerin kalitesini ve toplumsal önemini geliştirmek



Karar alma organlarında toplumsal cinsiyet dengesinin iyileştirilmesini sağlamak

II.AKADEMİ, ARAŞTIRMA VE BİLİM ALANINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARININ ARKA PLANI



AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2025 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerleme sağlamak için politika hedefleri ve eylemler sunmaktadır. Strateji, 6 temel ilke etrafında şekillenmektedir. Temel hedefler toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti sona erdirmek ve cinsiyet kalıpyargılarına meydan okumak; toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanan bir ekonomi yaratmak; karar alma ve liderlikte cinsiyet dengesini sağlamaktır. Bu 3 temel hedefin altında bir dizi eylem alanı bulunmaktadır.

Strateji, hedeflenen eylemlerle birlikte bazı yatay ilkeler belirlemiştir. **Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması** yaklaşımı ve **kesişimsellik** toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi için yatay ilkelerden biridir.

AB'de borsaya kote büyük şirketlerde kurumsal karar alma pozisyonlarında cinsiyet dengesini sağlamayı hedefleyen kurumsal yönetim kurullarında cinsiyet dengesine ilişkin 22 Kasım 2022 tarihli Direktif bir dönüm noktası olmuştur. AB toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini bir örgütsel değişim süreci olarak ele almaktadır. Kasım 2022 Direktifi bu kararlılığın göstergesidir. Direktif 10 yıllık müzakerelerin ardından kabul edilmiştir.

AB'nin spesifik olarak akademik kurumlar ve araştırma alanında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının gelişim süreci 1990'lı yılların sonunda atılan adımlarla başlamıştır.

AB'de Toplumsal Cinsiyet Politikalarının Gelişimi



Grafik, AB düzeyinde araştırma politikalarında toplumsal cinsiyetin yaklaşık 20 yıllık geçmişinin özet bir zaman çizelgesini sunmaktadır. Şimdi, bu politikaların son 20 yıllık süreçteki seyrine bakalım.

Kadınlar Odağından Kurumlara: Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması

1999 yılında Avrupa Araştırma Alanını zenginleştirmek amacıyla "Avrupa Bilim Kadınları Platformu" (European Platform of Women Scientists-EPWS) kurulmuştur. Bu dönemdeki politika, bilim ve araştırma alanlarında kadınların sayısını arttırmak ve katkılarını görünür kılmayı hedeflemiştir. Bilim alanında düşük kadın temsil oranına ve AB araştırmalarında cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiklerin oluşturulmasına duyulan ihtiyacın kabul edilmesine vurgu yapılmıştır.

2000'lerin hemen başında, bilim alanında kadın sayısını arttırmak ve görünürlük kazandırmanın ötesinde, "**toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma**" yaklaşımı gündeme gelmiştir. 2002'de Avrupa Teknoloji Değerlendirme Ağı'nın (European Technology Assessment Network -ETAN) hazırladığı Avrupa Birliğinde Bilim Politikaları/ Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırmak Yoluyla Mükemmeliyeti Teşvik Etmek" başlıklı rapor (ETAN Raporu) bu çerçeveyi belirlemiştir. Buradaki vurgu, kadınların bilim ve araştırma alanında yeterince temsil edilmemesinin bilimin hedeflerine ulaşma ve niteliğine ilişkin önemli bir tehdit olarak tanımlanmasıdır. Bu nedenle bilimin ve bilimsel süreçlerin tüm alanlarına yönelik toplumsal cinsiyet perspektifinin yerleştirilmesi ihtiyacı vurgulanmıştır.

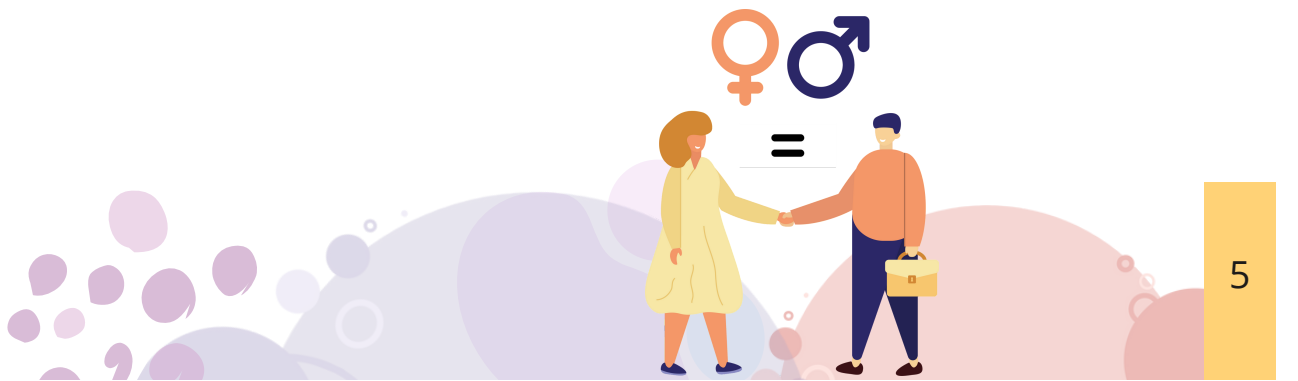
Anaakımlaştırma, tüm politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden gözden geçirilmesidir. Anaakımlaştırma 1995 Pekin Dünya Kadın Konferansı'nın ardından temel bir toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı olarak benimsenmiştir. ETAN Raporu, bu perspektifin bilim alanında nasıl yaygınlaştırılabileceğini tartışmaktadır. Toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler ve toplumsal cinsiyet izlemesinin anaakımlaştırmanın temel unsuru olduğu vurgulanmıştır. Araştırma alanında cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiklerin oluşturulmasına duyulan ihtiyacın karşılanması amacıyla 2002-2006 döneminde "She Figures" rapor serisi oluşturulmuştur.

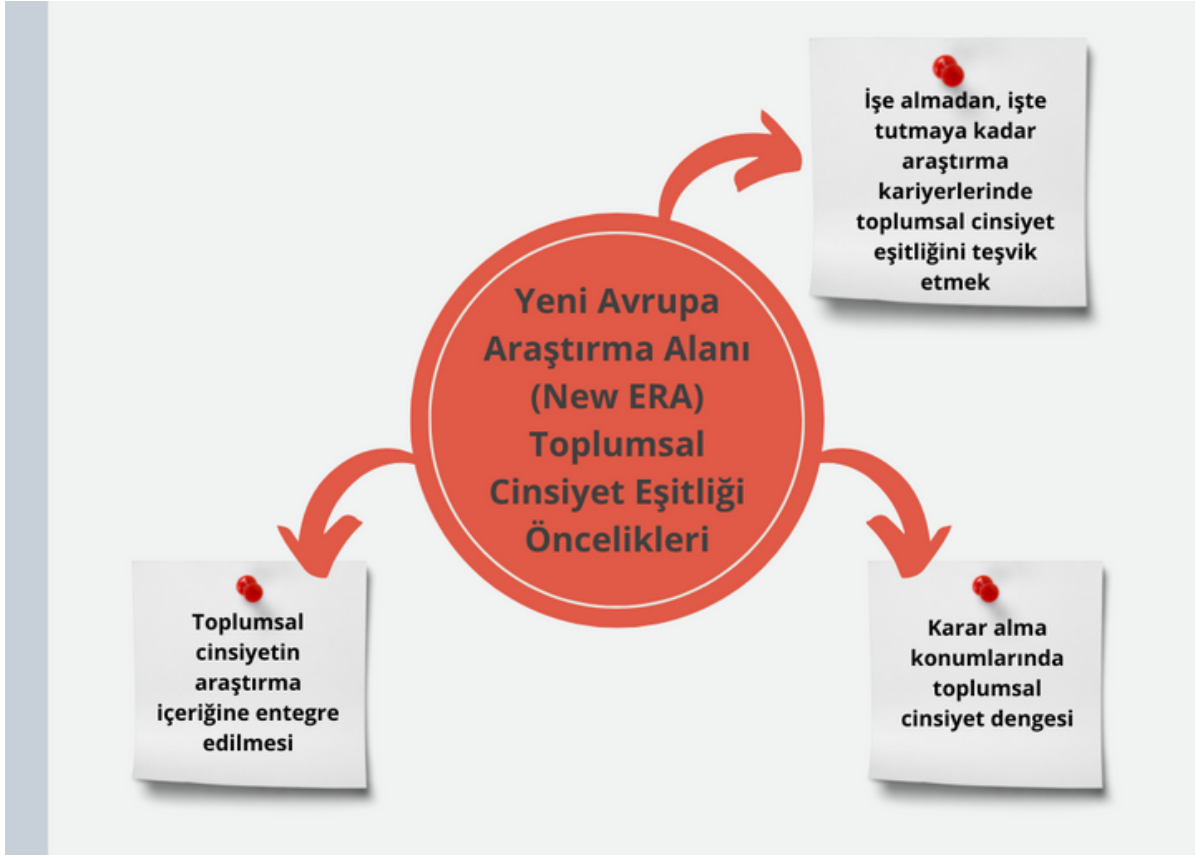
Avrupa Araştırma Alanı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Avrupa Araştırma Alanı (ERA), AB genelinde araştırma, yenilik ve teknoloji için üye devletlerin araştırma politika ve programlarını uyumlaştırmaları, araştırmacıların ve bilginin serbest dolaşımı için 2000 yılında oluşturulmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliği adım adım Avrupa Araştırma Alanı'nın önceliklerinden biri haline gelmiştir. 6. Çerçeve Program'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sadece kadınların bilimsel araştırmalara katılımının artırılmasıyla değil, aynı zamanda araştırma içeriğine toplumsal cinsiyetin entegre edilmesiyle sağlanabileceği düşünülmüş ve 6. Çerçeve Programa başvuran tüm araştırma -bilim kurumlarının bir Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı hazırlamaları istenmiştir. Ancak o dönemde araştırma fonlarına başvuran kurumların ve araştırmacıların toplumsal cinsiyet eylem planı hazırlamada bazı bilgi ve uzmanlıklara ihtiyaç duydukları gözlemlenmiştir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eylem planı hazırlama 7. Çerçeve Program'da bir zorunluluk olarak yer almamış, ancak 2007 sonrasında araştırma ve bilim kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kapasitelerinin arttırılmasına yönelik adımlar atılmıştır. Bu nedenle 7. Çerçeve Program döneminde araştırma kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitesinin arttırılması ve bu alandaki farkındalığın yaygınlaştırılması hedeflerine odaklanılmıştır. Konuyla ilgili Ulusal İrtibat Noktaları ve araştırma kuruluşları için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim programları ve araç setlerine yönelik projeler finanse edilmiştir.

2012 yılında Yeni Avrupa Araştırma Alanı'nın toplumsal cinsiyet eşitliği öncelikleri belirlenmiştir. Bu öncelikler şunlardır:

- 1.İşe alım süreçlerinden, işte tutunmaya tüm araştırma kariyer süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek
- 2.Karar alma pozisyonlarında toplumsal cinsiyet dengesini sağlamak
- 3.Araştırmalara toplumsal cinsiyet boyutunun entegre edilmesi





2019'da H2020 (Horizon 2020) "Araştırma ve İnovasyonda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Teşvik Edilmesi" başlığı ile araştırma kurumlarında kurumsal değişime ulaşmak için kapsamlı toplumsal cinsiyet eşitliği planları aracılığıyla "kadınları sabitlemekten" "kurumları düzeltmeye" ve yeni araştırmaların cinsiyet ve toplumsal cinsiyet analizini içermesini sağlamak için önlemler alınmasını teşvik etmeye odaklandı. Bu dönemde araştırma ve yenilikte (R&I) toplumsal cinsiyet ve diğer eşitsizlik biçimlerine ilişkin bilimsel bilgi birikimi büyük ölçüde genişledi. Elinizdeki bu araç seti ve kitapçıkların hazırlanmasının arkasında böyle bir tarihsel süreç ve çaba bulunmaktadır.

Bilim ve araştırma alanında toplumsal cinsiyet yaklaşımı günümüzde;

- Nitelikli ve toplumsal faydası artan bir bilim için
- Disiplinlerarası yaklaşımları geliştirmek için
- Görünmez kılınan ve dilsizleştirilen kesimleri güçlendiren bir bilim için
- Yenilik ve yaratıcılığı geliştirmek için
- Asli bir ilke metodolojik bir ihtiyaç olarak ele alınmaktadır.



III. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR¹

Temel Kavramlar

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri en yaygın ve köklü eşitsizliklerden biri. Kurumsal kültür ve örgütlenme süreçlerine içkin bir ilke olarak farklı güç ilişkileri ile –örneğin sınıfsal, etnik, ırksal, cinsel, yaşa dayalı güç ilişkileri- olduğu kadar küresel ve yerel bağlamlar arasında değişen, biçim değiştiren yönleri var.

En geniş haliyle cinsiyet dendiğinde erillik ve dişillığe ilişkin özellikler ifade ediliyor. Bu özellikler biyolojik olabildiği gibi, dış görünüş, giyim, jest ve mimikler, davranışlar gibi toplumsal beklentileri de içerebiliyor. “Cinsiyet, bedeninin en çok benimsenen, öne çıkarılan özelliklerinden biri. Oysa bedenimizin pek çok özelliği yaşam şeklimize, pratiklerimize göre şekillendirebiliyor. Atanmış cinsiyeti ne olursa olsun insanların kan dolaşımı, beslenme ve boşaltım sistemleri ya da hücre yapılarının cinsiyeti yoktur.”(Sancar 2021: 11-12).

BİYOLOJİK(ATANMIŞ) CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET

Biyolojik cinsiyet bedensel özelliklerimizden yalnızca biri. Oysa bedene ve biyolojiye atfettiğimiz onca şey toplumsal. Bu nedenle de daha çok cinsiyet yerine toplumsal cinsiyet kavramını kullanıyoruz.

Biyolojik cinsiyet [sex], cinsiyetin kromozomlar, hormon profilleri, iç ve dış genital organlar gibi eşeyli üreyen diğer canlılarla paylaştığımız kısmı olarak ifade edilebilir. Biyoloji bilimine ait cins ve eşey kavramları uygulamada dişil ve eril olmak üzere iki kategori üzerinden tanımlanmaktadır. Ancak bu özelliklerdeki potansiyel çeşitlilik göz önünde bulundurulduğunda biyolojik özellikleri iki kategoriye indirgemektense bir çeşitlilik yelpazesi olarak görmek daha doğru olur. Örneğin, cinsel anatomi (kromozomlar, genital organlar, 12 hormonlar vb.) bağlamında tipik eril ve dişil özelliklerle doğmayan **interseksler** bu ikiliğin dışında yer almaktadır. Biyoloji başta olmak üzere doğa bilimlerinin toplumsal dinamikleri düzenlemek için kullanılması bireyin cinsiyetinin resmî kurumlarca kadın ve erkek olarak tanımlanması ile devam etmektedir. Cinsiyet bireysel bir algıyı yansıtan ve bireyin beyanını da içermesi gereken geniş bir kavram olduğu halde, bireylerin cinsiyeti doğum öncesinde veya sonrasında genellikle tıp uzmanları tarafından fiziksel anatomiye dayanarak ve toplumun beklentileri ile örtüşecek şekilde atanmaktadır. Bu durumu vurgulamak için ortaya atılan **atanmış cinsiyet** ifadesi günümüzde giderek yaygınlık kazanmakta ve biyolojik cinsiyet ifadesinin yerini almaktadır.

Kaynak: Sünbülüoğlu , N. vd. (2021), Şiddetsiz Erkeklik Atölyeleri El Kitabı, Özyeğin Üniversitesi ve Eleştirel Erkeklik İncelemeleri İnisiyatif, s. 11-12.

http://siddetsizerkeklik.com/wp-content/uploads/2021/01/Siddetsiz_erkeklik_el_kitabi.pdf

[1] Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Temel Kavramlar Bölümünün kaleme alınmasında yazarın bir başka çalışması temel alınmıştır: Ece Öztan(2020), Ad Koymak Önemlidir: Cinsiyet ve Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Düzeni”, der. Özlem Şendeniz, Aramızda Kalmasın - Kır, Kent ve Ötesinde Toplumsal Cinsiyet. Ankara: Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği Yayınları

Biyolojinin de sabit bir “öz” olarak görülemeyeceği, dolayısıyla biyolojik-toplumsal gibi ikili bir karşıtlığa da düşmemiz gerektiğini, özellikle cinsiyet, toplumsal cinsiyet tanımlamasını yaparken altını çizmemiz gerekiyor. Serpil Sancar bu durumu çok etkili bir biçimde “biyolojinin kendi adına konuşamaması” olarak ifade ediyor:

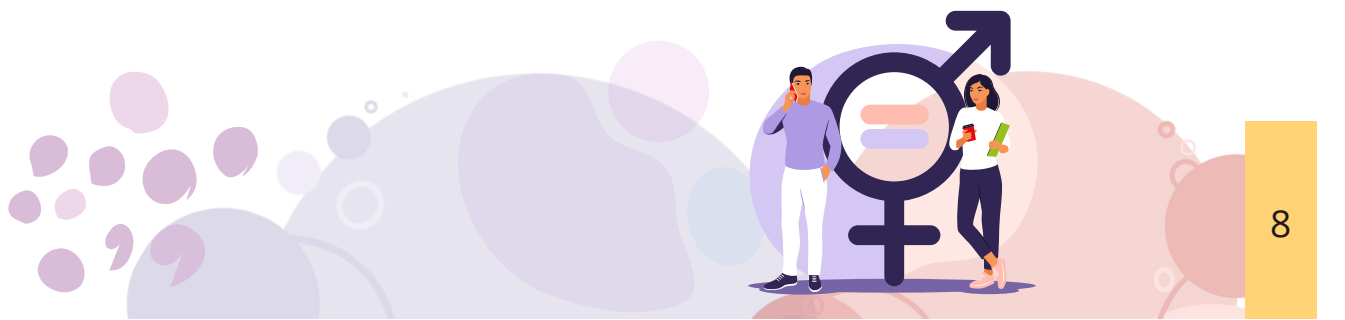
“Biyolojik cinsiyet özelliklerini şekillendiren hormonlar da her insanın cinsel yönelimine, yaşına ya da bedensel özelliklerine göre farklılaşır. Cinsel yönelim açısından iki kutuplu kadın ve erkek tanımlamasının çok ötesinde ve çok çeşitli biyolojik cinsel yapıların olduğunu biliyoruz. Diğer yandan hormonal yapının yaşa, coğrafyaya, hatta şişman ya da zayıf olmaya göre bile değiştiğini de biliyoruz. Aslında biyolojik açıdan cinsel yapımız bize sosyal yaşam değerleri, tarzları, öncelikleri ve yasaklarına ilişkin bir zorunluluk getirmez; tersine toplumsal ilişkiler cinsel biyolojimize bu tür “yüklemeler” yapar. Unutmayalım ki **biyoloji, içinde yaşadığımız toplumsal cinsiyete dayalı iktidar pratiği olmadan kendi başına konuşmaz**” (Sancar 2021: 11-12).

Toplumsal cinsiyet, cinsiyete ilişkin toplumsal olarak belirlenen ilişkiler alanıdır ve güç ilişkilerine ilişkin bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet, cinsiyete ilişkin algıların, biyoloji tarafından değil, toplum tarafından belirlendiğine işaret eder. Toplumda cinsiyet ile ilişkilendirilen duygu, tutum ve davranışlar bütünüdür.

Toplumsal cinsiyet yalnızca kadınlar değil, tüm insanların tabi olduğu bir iktidar ilişkisidir. Toplumsal cinsiyet bakışı kazanmak kendimizi, çevremizdekilerle ilişkilerimizi ve toplumsal/siyasal yaşamda olan biteni anlamak, açıklamak ve de değiştirmek için bize güçlü araçlar sağlar. Cinsiyete ilişkin toplumsal beklenti ve algılar, cinsiyet kimliği, cinsiyet rolü ve cinsiyet ifadesi gibi alt kavramlarda da kendini göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet rolü (gender Role): Toplumsal cinsiyetin bir parçasıdır ve kişinin kendisini bir oğlan çocuk/erkek veya kız çocuk/kadın konumunda göstermek için yaptığı ve söylediği şeylerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Bireyler arasındaki biyolojik cinsiyet farkı toplumsal bir eşitsizlik yaratmamaktadır. Ancak, kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumlulukları bireyler arasında bir eşitsizlik ve ayrımcılığa sebep olmaktadır. Bu, ataerkil toplumdaki cinsiyetçi yaklaşımlardan kaynaklanmaktadır.

Kaynak: <http://www.kaosgildernege.org/belge.php?id=sozluk>



Biyolojik cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsellik kavramları arasında her üçünün de birbirini etkilediği ve belirlediği çift yönlü bir ilişki mevcuttur. Yani ne cinsiyet dediğimiz (biyolojik) cinsiyet sabit ve değişmez bir “öz”, ne de toplumsal cinsiyet yalnızca biyolojik cinsiyete göre şekillenen bir ilişkidir. Bir başka ifade ile toplumsal cinsiyetimiz biyolojik cinsiyetin üzerine giyildiği bir elbise değildir. Toplumsal algılar, tarih, yaşam deneyimleri kadın ve erkekleri oluşturur. Bu deneyimlerin, hormonlarımız, biyolojik başka özelliklerimiz üzerinde de önemli etkileri olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, cinsiyetler arası güç ilişkilerin bulunmadığı bir toplumsal hayatta, insanlar arasındaki farklılıkların, cinsiyet üzerinden ayrıştırılmadığı bir çeşitlilik içerisinde hayatımızı sürdüreceğimiz ve aslında bugün kadın-erkek farklılığı olarak bize “belletilen” pek çok ayrışmanın da önemini yitireceğini öngörmek mümkün.

“Cinsiyet Kimliği (Gender Identity)

Bir kişinin kendisini ait hissettiği, özdeşim kurduğu; atanmış cinsiyetiyle aynı veya ondan farklı; bedensel özellikler, dış görünüş ve cinsiyet ifadesinden bağımsız olarak beyan ettiği cinsiyet. Örn; kadın, erkek, trans, genderqueer*.”

“Cinsel Yönelim (Sexual Orientation)

Kişinin davranış ve/veya duygu düzeyinde hangi cinsiyete yöneldiğini ifade eden kavram. Cinsel yönelim örnekleri; heteroseksüel, biseksüel, homoseksüel (eşcinsel) vb.

Toplumsal Cinsiyet İfadesi (Gender Expression):

Kişinin kendisini ifade etme üzere seçtiği, süregiden şekilde olmayan (yani değişebilen) giyim, görünüş (saç, takı, aksesuar, makyaj vb.), davranış (yürüme, poz-duruş vb.) özellikleridir. Bu özellikler toplumsal cinsiyetin o kültür ve dönemdeki algısına göre feminen, maskülen, androjen olarak tanımlanabilir. Örn. Fransa kralı 14. Louis’in toplumsal cinsiyet ifadesi kendi döneminde maskülen olarak algılanırken, 2000li yıllarda feminen olarak algılanabilir.”

Kaynak: <https://cinselsiddetlemucadele.org/toplumsal-cinsiyet-kavramlari/>

Toplumsal cinsiyet ilişkileri farklı alanlarda işleyen toplumsal cinsiyet rejimlerini oluşturur. Bu rejimler ise birbirleri ile bağlantılı olarak o toplumda bir toplumsal cinsiyet düzeni yaratır. Toplumsal cinsiyet ilişkileri hemen her zaman başka güç ilişkileri ile bir arada kurulur. Sınıf, etnisite/ırk ilişkileri, yaşa dayalı hiyerarşiler gibi. Bunu, bütün ilişkilerimiz, toplumsallıklarımız ve kimliklerimiz içerisinde arka planda çalışan bir yazılım gibi düşünebilirsiniz. Bu düzeneğin akışına müdahale etmek, güç ilişkilerinde gedikler açmak, farklılıklar yaratmak ise her zaman mümkündür.

Toplumsal cinsiyet analitik bir kategoridir. Güç ilişkilerini çözümlenmede bize önemli araçlar sağlar. Hem açıklamak hem de değiştirmek için. Cinsellikten, eğitime, tıptan, ekonomiye ve siyasete kadar yaşamımızın her alanında geçerli güç ilişkileri düzeneğini fark etmemizi, işleyiş mekanizmalarını çözmemizi ve değiştirmek için mücadele alanları ve biçimlerimizin belirlenmesini sağlar.

TOPLUMSAL CİNSİYET REJİMİ, belirli bir kurum içerisinde toplumsal cinsiyet ilişkilerini oluşturan, etkileyen bir dizi ilke, değer, norm, siyasal çerçeveye işaret eder. Connell’in ifadesiyle toplumsal cinsiyet rejimi; belirli bir kurumdaki toplumsal cinsiyet ilişkilerinin etkileşim durumudur. Bu anlamda bir kurum olarak bilim ve akademide de toplumsal cinsiyet rejimlerinin farkına varmak önemlidir.

Kaynak: Connell, R. W. 2006, Toplumsal Cinsiyet ve İktidar, İstanbul: Ayrıntı.

Örneğin, sadece sözlükteki kadın-erkek tanımları üzerinden dahi Türkiye'deki cinsiyet düzeninin temel özelliklerini gözlemlemek mümkün. Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde[2] kadın kelimesinin sıfat olarak kullanımına ilişkin ikinci tanım şu: "Analık veya ev yönetimi bakımından gereken erdemleri olan". Üçüncü tanım isim olarak "hizmetçi bayan". TDK Sözlüğünde erkek kelimesi, sıfat olarak "sözüne güvenilir, mert" olarak tanımlanmaktadır. Sözüne güvenilirlik ve mertlik aslında iş hayatı ve politikada aranan özelliklerdir. Türkiye'deki cinsiyet ilişkilerine ilişkin olarak hiçbir bilgimiz olmasa dahi, sözlükteki kadın ve erkek tanımlarını okuduğumuzda, kadınlığın annelik ve ev işi ile hane içi, erkekliğin ise siyaset, ticaret gibi kamusal ve dış dünyaya ilişkin "meziyetler" ile tanımlandığını net olarak görebiliyoruz. Bu tanımdan Türkiye'de cinsiyet düzeninin cinsellik, aile/hane, iş piyasası ve devlet/siyaset alanlarında cinsiyete ilişkin güç ilişkileri düzeneğinin temel hatlarını okumak mümkün.

Biyolojik mi yoksa toplumsal cinsiyet ile mi ilgili bu tanımlar? Ve bu tanımlar, içerisinde yaşadığımız toplumsal cinsiyet düzeninin hangi özelliklerini gösterir? Kadınların annelik, aile ve ev işleri ile tanımlanması, erkeklerin ise, sözüne güvenilirlik ve mertlik gibi ahlaki özellikler ile tanımlanması toplumsal cinsiyet düzeninin sözlükteki yansımalarına bir örnektir.

TOPLUMSAL CİNSİYET DÜZENİ, toplumda dört temel alanda oluşan toplumsal cinsiyet rejimlerinin etkileşimi yoluyla şekillenen karmaşık bir düzendir: Cinsellik, Aile/Hane, İş Piyasası ve Devlet/Siyaset. Her dört alan, bir makinanın dişlileri gibi birbirlerini tamamlar ve etkiler. Her bir alanda yaşanan değişimler de düzeneğin yeniden biçimlenmesine yol açar.

Sadece bu tanımlara bakarak bile Türkiye'de neden kadın kelimesi yerine ısrarla "bayan" kelimesinin yaygın olarak kullanıldığını, "ev hanımlığının", ücretli istihdam içinde yer alsın ya da almasın, tüm kadınlar için bir "kadınlık normu" olarak görüldüğünü tespit edebiliyoruz bu tanımdan[3]. Kısaca Türkiye'de "kadınlık, bir "ev hanımlığı sözleşmesi" ile tanımlanmaktadır.[4] "Ev hanımlığı"; çalışan kadınlar için dahi bir norm olarak görünmektedir. Kadınların kariyer gelişimine yönelik desteğin artmasına rağmen, aile içerisindeki rollere ilişkin kalıp yargıların sürekliliği, kadınları profesyonel yaşam içerisinde belli pozisyonlara sıkıştırmış görünmektedir.

[2] <https://www.sozluk.gov.tr/>

[3] Gerçekten de TÜİK Zaman Kullanım Anketleri'ne baktığımızda istihdamdaki kadınların günde ortalama 3 buçuk saatten fazla bir zamanı, çalışan erkekler ise yalnızca 46 dakikasını hane ve hane halkının bakımına ayırıyorlar. Bu ücretli çalışan kadın ve ücretli çalışan erkeklerin hane halkı ve aile bakıma ayırdıkları süre arasında 5 kate yakın bir fark olduğunu gösteriyor. TÜİK 2015, Zaman Kullanım Anketleri. Evlilik, ilk çocuk ve sonraki çocuk, hane ve aile bakımına ayrılan zaman bakımından toplumsal cinsiyet uçurumunu daha da derinleştirmektedir (Kongar ve Memiş 2017). Türkiye, Meksika ile birlikte kadınların hane ve aile bakımına en çok zaman ayırdığı OECD ülkelerindedir.

[4] Daha önce bu sözleşmeyi "ev kadınlığı" sözleşmesi olarak tanımlamıştım (Öztañ 2018; 2014). Türkiye'deki cinsiyet düzeninin cinsel ahlaka ve bedene ilişkin denetim süreçleri gerek hane ve aile yaşamında gerekse iş yaşamı ve kadının kamusal yaşamdaki her türlü faaliyet alanının sınırlarını belirleyen ana eksenlerden biridir. Hanım, bayan gibi ifadeler bu bedensel, cinsel, sınıfsal toplumsal cinsiyet ilişkilerinin alanını tanımlayan ve güvence altına alan ifadelerdir. Bu nedenle Türkiye'deki toplumsal cinsiyet rejiminin bedensel, cinsel ve kadınlar arası sınıfsal sınırlarını anlatması bakımından "kadın" yerine "hanım" ifadesini kullanmayı uygun buluyorum. Kadın sözcüğü karşısında "bayan" sözcüğündeki direnç de aslında bu "hanımlık" sözleşmesi ile ilgili görülebilir. "Hanım" ve "bayan" ifadeleri Türkiye'de kadınların kamusal yaşamda varoluşlarının tanımlayan tanımlamalardır.

KESIŞİMSELLİK

Toplumsal cinsiyet ilişkileri, sınıf, etnisite/ırk, yaş, milliyet gibi diğer güç ilişkileri ve farklılıklar ile birlikte kurulmaktadır. Bilim ve araştırma alanında toplumsal cinsiyet politikalarının arka planını özetlediğimiz bölümde, kesişimsellik kavramından söz etmiştik. Kesişimsellik ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, AB düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi için iki temel yatay ilke olarak belirlenmiştir.

Kesişimsellik (intersectionality), “herkesin toplumsal cinsiyet, etnisite, sınıf, cinsellik ve milliyet gibi bir dizi önemli sosyal anlamlandırma eksenleri üzerinde konumlanmış olduğunun” farkına varılmasına dayanır (Wekker ve Lutz, 2001: 18). Kavram ilk kez, Kimberlé Crenshaw tarafından 1989 yılında siyah kadınların deneyimlerini tanımlamak için kullanılmıştır (Crenshaw 1989). Kadınlara yönelik şiddet ve tecavüz vakaları ile ilgili bir çalışma yapan Crenshaw, siyah kadınlara yönelik şiddet eylemleri ve tecavüz vakalarının hem feminist hareket hem de ırkçılık karşıtı hareket tarafından görülmediğine dikkati çeker. Çünkü renkli kadınlar toplumsal cinsiyet kimlikleri bakımından ırkçılık karşıtı hareket içerisinde, ırksal kimlikleri bakımından da kadın hareketi içerisinde marjinalleştirilmektedir. Bu çifte ikincilleştirilme ve görmezden gelme, renkli kadınlara yönelen şiddet ve tecavüz vakalarının da ikincilleştirilmesine yol açmaktadır. Çünkü renkli kadınlar, toplumsal cinsiyet ve ırksal kimlikleri bakımından kesişimsel bir konumda yer alırlar. Kesişimsellik bir kimlik teorisi değil, iktidar ilişkilerinin analizi ve siyasal hareket için önemli bir kavram, bir bakış açısıdır. Modern iktidarı tüm karmaşıklığı ile anlamak- eşitlik için mücadele etmek için önemli bir bakış açısıdır.

Özellikle siyah feminist düşüncenin katkılarıyla evrensel bir kadın deneyimi ve ezilme biçiminden bahsedilemeyeceği, farklı kadınlık konumlarının ve de deneyimlerinin bulunduğu ön sürülmesi, feminist teoride deneyime ırk/etnisite, sınıf, yaş ve toplumsal cinsiyet gibi farklılıkları katan kesişimsel yaklaşımları gündeme getirmiştir. Kesişimsel düşünce, bakış açısı kuramlarına ilişkin indirgemeci yorumların önüne geçilmesi ve çağdaş iktidarın farklı veçheleri ve türleri ile bütün karmaşıklığı içinde analiz edilmesi için önemli bir kaynaktır. Bu anlamda sosyal ve sembolik sistem olarak toplumsal cinsiyet diğer anlam sistemlerinden bağımsız olarak çalışılabilecek otonom bir sistem değildir.

Güçlenme süreçleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi için sınıf, etnisite, milliyet, yaş gibi farklılıklarla ilişkili bir şekilde kurulmuş olan toplumsal cinsiyetimizin farkında olmamız gerekiyor. Toplumsal cinsiyet kavramına kesişimsel bir yaklaşım, evrensel bir kadın deneyiminin, evrensel bir ezilme biçimini reddeder. Karşıtına bağlı olarak oluşturulan ikili kategorileri sorunsallaştırır. Çünkü ırk/etnisite, cinsellik, milliyet ve toplumsal cinsiyet dikatomilerinde, egemen kategori “normal” ve bu nedenle “şeffaf” kılınırken diğerleri farklı ve problematik kabul edilir. Bu nedenle “öteki” soruları sormaya yöneltir. Kadın deneyimleri arasındaki farklılıkları hesaba katar. Bu da farklı/çeşitli grupların arasında iletişim ve ortak çıkarların tanınmasını gerektirir.

Çünkü dayanışma, siyasi bir ittifaktır, biyolojik/kültürel bir ittifak değildir. Bu nedenle kesişimsel bir toplumsal cinsiyet yaklaşımında toplumsal cinsiyet yalnızca kadınlarla ve cinsiyet kimliklerimizle ilgili değil, kurumlar ve örgütlerin işleyişi ile ilgilidir. Örgüt sosyolojisi üzerine değerli çalışmaları olan Joan Acker örgütlerin toplumsal cinsiyetlenmiş altyapılarını birlikte mücadele etmemiz gereken dört temel alan saptamaktadır (Acker, 2012). Bunlar; örgütlenme süreçleri, örgüt kültürü, insan etkileşimleri ve o alandaki toplumsal cinsiyetlenmiş kimliklerdir.

Bir yandan toplumsal cinsiyetin sosyal ve biyolojik olanın arasındaki kesişimlerin kararsız ve akışkan bir şekillendirme olduğu kabul ediliyor. Ancak gerçekte yaşamlarımız hükümetler, işletmeler, örgütlenmeler de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyetlenmiş kurumların normları ile ilişkilenebilir. Debra Meyerson ve Deborah Kolb (2000) toplumsal cinsiyeti sosyal yapıyı, kimlikleri ve bilgiyi şekillendiren bir güç eksenini, örgütleyici bir ilke olarak tanımlıyor. (Meyerson ve Kolb, 2000, s. 563). Günümüzde bilim ve araştırma alanında toplumsal cinsiyet eşitliği yolundaki çabaların özellikle akademik kurumlar ve bilimsel üretim süreçlerine odaklanmasının nedeni budur. Çünkü toplumsal cinsiyet yalnızca sayısal bir kadın-erkek dengesi değildir. Toplumsal işleyiş ve kurumlara gömülü eşitsizlik ve güç ilişkileri ile ilgilidir. Bu nedenle bilim ve akademik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadele ederken ve eşitlikçi dönüşüm süreçlerini planlarken, örgütün -örneğin bir üniversite- tüm işleyiş süreçleri, kültürü, bilimsel bilginin üretilme formları ve o işleyişteki insan etkileşimlerini hesaba katmamız gerekiyor. Çünkü bu üretilen bilimsel bilgiyi de şekillendiriyor. Toplumsal cinsiyet ilişkileri her zaman başka güç ilişkileri ile (sınıf, etnisite, ırk, yaş, cinsel yönelim gibi) birlikte kurulur. Bu bilimsel çalışma süreçleri ve akademinin kendisi için de geçerlidir. Bu nedenle araştırmacının, kendi bulunduğu konumu ve ayrıcalıkları, içinden konuştuğu literatür ve kavramsal çerçeveyi toplumsal cinsiyet ve güç ilişkileri bakımından değerlendirmesi gerekmektedir. Araştırmalara toplumsal cinsiyet duyarlılığı perspektifinin entegre edilmesi ile ilgili bölümde bu konuya ayrıca değinilecektir.

KALIPYARGILARDAN AYRIMCILIĞA

Toplumsal cinsiyete dair eşitsizlikleri ve etkisini anlayabilmek için eşitsizliklerin temelini oluşturan birkaç kavramı tartışmak yerinde olacaktır.

Beynimiz gün içinde milyarlarca uyarana maruz kalıyor. Beynimizin bir saniyede 40 parça bilgiyi bilinçli bir şekilde işlerken 11 milyon parça bilgiyi otomatik olarak işleyebilmektedir. İnsan zihni bilgileri sınıflandırarak işleyen bir mekanizmadır. Yeni gelen her türlü bilgi, zihnimize bir başlığın altına yerleşir. Bu sınıflandırmanın kendisinde sorun yok. Sorun bu bilinçdışı süreçlerin yerleşik kalıpyargılara, önyargılara ve nihayetinde ayrımcılığa dönüşmesidir.



Bilinçdışı yanlılık; beynimizde depoladığımız deneyim, tanıklık veya yerleşik kalıpların daha sonra bilişsel işlevler için kritik olan anlık, otomatik karar verme mekanizması olarak kullanılmasıdır. Sınıflandırma bu süreci organize etmektedir.

Sınıflandırma ve bilinçdışı karar mekanizmasını çalıştıran bölge beynimizin şekli bir bademi anımsatan amigdala bölgesidir. İlkel stres güdümüzün kaynağı da burasıdır. Yani amigdala bölgesi dışarıdan gelen tehdit ve tehlikeler karşısında korku veya kuşku duyma gibi duyguların haznesidir. Bizi anlık harekete geçirir. Dolayısıyla insanlık tarihinde, insan türünün hayatta kalması için çok önemli bir mekanizmadır. Ancak beyinde korku ve kaygı hislerini hapseden bu bölge farklı olan her şeye karşı da benzer tepkiyi gösterebiliyor. Örneğin bilinçdışı bir şekilde ürettiğimiz kaygılarımız gibi. İnsan zihni pek çok sistematik yanlılık üretir. Buna bilinçdışı yanlılık ya da bilinçdışı önyargı adı verilmektedir. Bilinçdışı yanlılık herkesi etkilemekte, özellikle diğer insanlara karşı tutum ve davranışlarımız üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. İşyerindeki önemli kararları etkileyebilmekte ve örneğin seçme ve işe alma, değerlendirme veya terfi gibi konularda eşitsizliğe katkıda bulunabilmektedir.

İnsan zihninin bilinçdışı yanlılıklarını tümüyle önlemek mümkün değilse de kontrol etmek ve bu yanlılıklarımızın kalıpyargı, önyargı ve ayrımcılık üretmesinin önüne geçmek mümkündür.

Bilinçsiz/Bilinçdışı Yanlılık (Unconscious Bias): Bilinçdışı yanlılık, bilinçli farkındalığımız ve kontrolümüz dışında sahip olduğumuz çağrışımları tanımlayan bir terimdir. Beynimizin otomatik olarak hızlı kararlar ve değerlendirmeler yapmasıyla tetiklenir. Geçmişimizden, kişisel deneyimlerimizden, toplumsal klişelerden ve kültürel bağlamdan etkilenirler. Bu sadece cinsiyet, etnik köken veya diğer görünür çeşitlilik özellikleri ile ilgili değildir- boy, vücut ağırlığı, isimler ve diğer pek çok şey de bilinçdışı yanlılıkları tetikleyebilir.

Bu nedenle adil ve tarafsız olduğumuzu düşündüğümüz anda dahi adil ve tarafsız olamayabiliyoruz. Bilinçdışı yanlılıkların önüne geçmek için bireylerden bu bilinçdışı yanlılıklarını bastırmalarını istemek de tam tersi sonuçlara yol açabilmektedir. Ancak bilinçdışı yanlılıkları kontrol altına almak ve önlemek, bilinçli çabalarla mümkündür. Bilinçdışı yanlılıklarımızı tespit etmek için alçakgönüllülük ve iç gözlem gerekir.

Kalıpyargı / Stereotip (Sterotype) farklı insan grupları hakkında, grupları kategorize eden, homojenleştirici, ayırıcı kestirme ve kalıplaşmış düşüncelerdir. Cinsiyet, ırk, yaş, milliyet, cinsel yönelim gibi farklılıklara dayanan kalıplaşmış düşünce ve klişelerdir. Kalıpyargılar, bilinçdışı yanlılıklardan farklı olarak, daha "bilinçli" düşünceler olarak öne sürülmekte ya da benimsenmektedir.

Bilinçdışı yanlılıklar yalnızca spesifik gruplara yönelik değildir. Uyum yanlılığı, teyit yanlılığı, güzellik yanlılığı, hale etkisi, boynuz etkisi gibi yalnızca grup temelli olmayan çok sayıda bilinçdışı yanlılık bulunmaktadır. Ayrıca kalıpyargılardan farklı olarak daha istemsiz ve otomatik süreçlerdir.

Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları; kadınlara ve erkeklere atfedilen rolleri yansıtan, paylaşılan sosyal inançlar, değerler ve normlardır. Belirli tarihsel, kültürel ve sosyal bağlamların ürünüdür.

Bilinçdışı yanlılıklar ve kalıpyargıların kişinin eylemlerini etkilemesini önlemeye çalışmak için dikkatli olunmalıdır. Bu özellikle eğitim kurumlarında büyük bir önem taşıyor. Eğitimde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması politikalarının önemli bir eksenini de bu kalıpyargılar ve bilinçdışı yanlılıklarla mücadele oluşturuyor. Eğitim materyalinden, tüm iletişim ve etkileşim süreçlerine, okul etkinliklerinden, kullanılan dil, ölçme ve değerlendirme araçlarına kadar eğitim alanındaki her süreçte bilinçdışı yanlılıkları kontrol altına almak ve kalıpyargıların pekişmesinin önüne geçmek çok önemli. Ayrıca araştırma ve yayın süreçlerinde de cinsiyet yanlılığının önüne geçilmesi için cinsiyet tarafsızlığını sağlayacak önlemler alınmalıdır. Örneğin Dergilerin hakem sürecinde homofilinin (cins yanlılığı) ve önyargıların önüne geçmek için, “double blind peer review” sürecinin işletilmesi; hakem ve değerlendirme kurulunda cinsiyet dengesinin sağlanması gibi yöntemlerin benimsenmesi buna örnektir.

Önyargı (Prejudice) bir gruba ya da grup üyelerine yönelik olumsuz düşüncelerin yanı sıra hoşlanmama, hor görme, kaçınma ve nefret etmeye kadar uzanan olumsuz duygulara yol açar. Önyargıların en büyük özelliği kalıpyargılardaki düşüncelere eşlik eden duyguların oluşmasıdır.

Kaynak: Çayır, K. & Ceyhan, M. A. (2012). Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar

Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı (Gender Sensitivity): Kurum ve süreçlerde toplumsal cinsiyet bakışı ile eşitliği sağlamaya yönelik çaba.

Önyargılar, kalıpyargılar ile doğrudan ilişkilidir. Önyargılar, kalıpyargılara duyguların eşlik etmesi ile oluşur. Bu duygu ve düşüncelerin davranışa dönüşmesi durumunda ayrımcılıktan bahsedebiliriz. Önyargı ve ayrımcılık sadece belirli bir konudaki tutum ya da grupla sınırlı kalmamaktadır. Oluşan zihinsel süreçler, dünyaya ilişkin bütünlüklü bir düşünme alışkanlığını yansıtmaktadır. Bu sebeple de toplumsal cinsiyete dair eşitliği savunurken bütünlüklü bakmaya çalışmak ve diğer alanlardaki (sınıf, etnik köken, cinsel yönelim vb.) bakış açısını da bu konudan bağımsız olmadığını benimsemek gerekmektedir.

Araştırmalarda Toplumsal Cinsiyeti Görmeme (Körlüğü) (gender blindness) “Kadınların deneyimlerinin araştırma sorunsallarında gündelik yaşamlarının görünmezleşmesi, görülmemesi, dikkate alınmaması”

Akademik kurumlarda toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, araştırma ve bilim alanında kadınlara ve erkeklere atfedilen rolleri, bilimsel üretim süreçlerine içkin cinsiyete dayalı her tür ayrıştırıcı düşüncüyü içermektedir. Bilimsel pratiğin içeriğinden, formuna, öğretim süreçlerinden, spesifik araştırma kurumlarının örgütsel kültür ve bağlamı bu kalıpyargıların sürdürülmesinde belirleyici olmaktadır. Akademik kurumlardaki toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, “bilimsel kültüre ilişkin kalıpyargılarla” el ele gitmektedir. (Zucco ve Molino 2013).

Bu anlamda, bu kültürün farklı örgüt yapılarındaki eklemlenmelerine ayrıntılı olarak bakılmalıdır. Bilim ve araştırma alanında toplumsal cinsiyet kalıpyargıları üç temel çerçevede karşımıza çıkmaktadır:

1. Erkek ve kadınların bilişsel yetenek alanlarına ilişkin kalıpyargılar
2. Kadın ve erkeklerin meslek ve kariyer seçimlerine ilişkin ve bunlara etki eden kalıpyargılar
3. Bilimin sosyal inşasında gömülü kalıpyargılar.

DÜŞMANCA VE ÖRTÜK CİNSİYETÇİLİK

Cinsiyetçilik (sexism), kadın ve erkeklerin “doğası” ve toplumda oynamaları gereken roller hakkındaki kalıplaşmış, ayrıştırıcı inançlarla bağlantılıdır. Kadın ve erkeklere ilişkin cinsiyetçi kalıpyargılar olarak kendini gösteren cinsiyetçi varsayımlar, bir cinsiyeti diğerinden üstün görmektedir.

Cinsiyetçi düşünce, bilinçli ve düşmanca olabileceği gibi kimi zaman belirsiz ve örtük formlarda karşımıza çıkabiliyor. “Koruyucu-kollamacı”, “pohpohlayıcı” ve “güzellemeçi” cinsiyetçilik formları kimi zaman bilinçdışı yanlılıklarla farkında olmadan üretiliyor. Üstelik bu “olumlu” yargılarla bezeli cinsiyetçilik formları kimi zaman bizzat “kadın politikaları” aracılığıyla da pekiştirilebiliyor.

Sosyal psikologlar Glick ve Fiske’nin, cinsiyetçiliğin düşmanca ve örtük formlarını ayırt etmek için geliştirdikleri ve Türkçe olarak da geçerlik ve güvenilirliği test edilmiş olan bir ölçek bulunuyor. (Glick ve Fiske 1996). Cinsiyetçiliğin düşmanca formlarını tanımlamak genellikle daha kolay. Çünkü açıkça bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğu düşüncesine dayanıyor. Ancak koruyucu, pohpohlayıcı ve güzellemeçi olarak tanımlayabileceğimiz örtük formların farkına varmak o kadar kolay olmayabiliyor. Çünkü burada cinsiyetçilik daha çok kadınlara atfedilen olumlu özelliklerle yapıyor.



Bu örtük formlardan ilkinin ardında “koruyucu ataerkillik” yatıyor. Kadınların erkekler tarafından korunması, kollanması; kadınların inceliği, narinliği ile ilgili algılar bu kapsamda değerlendirilebilir.

Örtük cinsiyetçiliğin ikinci formu “pohpohlayıcı cinsiyetçiliktir”. Pohpohlayıcı cinsiyetçilik; kadınların erkekleri tamamlayan üstünlükleri olduğu düşüncesine dayanıyor. Kadınların erkeklerden daha ince ve zevkli olması; daha sevgi dolu, daha uysal, daha detaycı, daha dikkatli vb. olması gibi.

Örtük cinsiyetçiliğin üçüncü türü, “güzellemeçi” olanıdır. Güzellemeçi cinsiyetçilik ile de yaygın bir şekilde karşılaşılıyor. Bu türün ardında “heteroseksüel yakınlık” düşüncesi bulunuyor. Yani kadınların bir “karşı cins” olarak cinsel etki alanlarına ve sosyal becerilerine dayanılıyor. Kadınların ortama hoşluk katması, ortamdaki agresyonu azaltması, “renk katması”, sosyal ilişkileri daha başarılı yönetmesi vb. gibi kabuller ve yargılarla besleniyor.

İşin ilginç yanı kadınların daha küçüklükten itibaren yetiştirilme biçimlerine, toplumun kız çocuklarından beklentilerine ilişkin olumlu toplumsal roller, kadınların da yaşam döngülerinde daha çok performans göstermek ve geliştirmek zorunda kaldıkları yanlar olabiliyor. Bir çeşit kendi kendini doğrulayan kehanet alanı da yaratılıyor. Bu kehanet alanı normlara uymayanlara baskı, normları performe edenleri ya da benimseyenleri ise bir “dişillik” kutusunda etiketlemek ve tanımlamaya da yol açıyor. Her halükârda kısıtlayıcı, engelleyici ve baskıcı sonuçlar üretebiliyor bu örtük cinsiyetçilik formları. Gündelik hayatta çok yaygın olmaları dolayısıyla da eşitsizlikleri “usul usul” besliyor, büyütüyor ve yaygınlaştırıyor. Kadife eldiven içerisinde demir yumruk gibi.

AKADEMİDE VE İŞ YERLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET DUYARLILIĞINA İLİŞKİN KAVRAMLAR

TOPLUMSAL CİNSİYET DENGESİ:

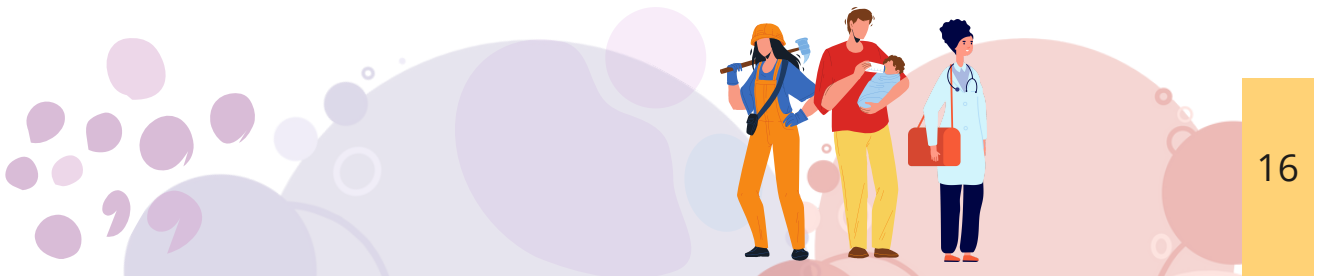
İnsan kaynakları ve tüm çalışma, proje veya program alanlarında kadın ve erkeklerin eşit temsili.

TOPLUMSAL CİNSİYET ANALİZİ (Gender Analysis):

Belirli bir politika alanı, durum veya bağlamda toplumsal cinsiyet rolleri, faaliyetleri, ihtiyaçları, fırsatları ve hakları/yetkileri arasındaki farklılıkların kadınları, erkekleri, kız çocuklarını ve erkek çocuklarını nasıl etkilediğine dair inceleme.

TOPLUMSAL CİNSİYET DENETİMİ (Gender Audit)

Politikalarda, programlarda, örgütsel yapılarda ve işlemlerde (karar alma süreçleri dahil) ve ilgili bütçelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne ölçüde etkin bir şekilde kurumsallaştığının değerlendirilmesi.



DİKEY VE YATAY AYRIŞMA (Vertical and Horizontal Segregation):

Meslekleri, işleri kadın ve erkek işi şeklinde sınıflandırmaya cinsiyete dayalı mesleki ayrışma diyoruz. Cinsiyete dayalı mesleki ayrışma yatay ve dikey ayrışma olarak iki şekilde gerçekleşebiliyor. Yatay ayrışma kadınlarla erkeklerin farklı mesleklere sahip olması, farklı sektörlerde, farklı departmanlarda ve alanlarda çalışması anlamına gelir. Şirketin destek departmanları ile faaliyet konusuna özgü departmanlarındaki ayrışma gibi. Ya da üniversitede Halkla İlişkiler bölümünün Kadın, Bilgisayar Mühendisliğinin erkek yoğun olması gibi.

Dikey ayrışma, pozisyon, yetki, otorite, ücret, karar verme vb. konularda yukarı doğru çıktıkça kadınların azalması anlamına geliyor. Ustabaşı, yönetici, birim sorumlusu vb. gibi yetki ve sorumluluk alanı artan pozisyonların erkek yoğun olması gibi. Dikey ayrışma örüntüleri çok keskindir. Kadın yoğun iş alanlarında bile, yönetsel pozisyonlarda kadınların oranı düşmektedir. Örneğin öğretmenlik kadın yoğun bir meslek iken, okul müdürlerinin ağırlıklı olarak erkek olması gibi.

YAPIŞKAN ZEMİN (Sticky Floor):

Başta kadınlar olmak üzere çalışanları iş ölçeğinin alt sıralarında tutan, düşük hareketlilik ve kariyer ilerlemesinin önünde görünmez engeller bulunan ayrımcı bir istihdam modeline işaret etmek için bir metafor olarak kullanılan ifadedir. Herkesin aynı koşullarda işe başlamasına rağmen kadın çalışanların ilerlemelerinin önüne engel konulduğunu ve zemine yapışık kalmalarını anlatmaktadır. Kamu kurumlarında çalışan ve alt kademelerde yer alan kadınların terfi olamaması ve düşük ücretler almasını ifade etmek için de kullanılmaktadır.

SIZDIRAN BORU (Leaky Pipeline):

Kariyer yolunun her aşamasında kadın çalışan sayısının azalmasını ifade ediyor. Kavram özellikle STEM (Science, Technology, Engineering, Math kısaltması) alanlarında kadınların kariyer süreçlerinin belli evrelerinde kariyer kopuşları ya da rota değiştirmelerini anlatmak için kullanılmaya başlanmıştır. Sızdıran boru kadınların akademi ve bilim alanında ve/veya yönetsel kariyerlerinde yaygın bir olgu olarak kabul ediliyor. Sızdıran boru fenomeni farklı seviyelerde cam tavanlar ile karşılaşılması sonrasında hızlanıyor.

CAM TAVAN (Glass Ceiling):

Kadınların kamu veya özel sektör ve hangi alanda olursa olsun bir kuruluştaki üst düzey karar ve sorumluluk alma, yönetim pozisyonlarına erişimini engelleyen yapay engeller ve görünmez engeller. Bu olgu, kadınların yönetici olma konusunda sıkıntı yaşadığı tüm kurumlarda, kamu kurumlarında, farklı şirketlerde, eğitim kurumlarında ve hatta kar amacı gütmeyen kuruluşlarda söz konusudur. Cam tavan kavramının kullanımı ise bu yaşanan sıkıntıların belirsizliğine işaret etmektedir, kastedilen görünür bir ayrımcılığın söz konusu olmamasıdır.



İMPOSTER (SAHTEKARLIK) SENDROMU:

Imposter yani Sahtekarlık Sendromu olan kişiler; genellikle kazandıkları başarıları hak etmediklerini ve geldikleri yere başarı ve zeka ile değil şans eseri geldiğini ve bir gün gerçeklerle yüzleşeceğini düşünür. Kavram 1970'lerde Suzanne Imes ve Pauline Rose Clance tarafından ilk kez kullanıldığında, özellikle kadınlara özgü olarak tanımlanmış. Daha sonra bu sendromun cinsiyet ve farklı yaş gruplarında yaygın olduğu gözlemlenmiş. Ancak son dönemlerde yapılan çalışmalar özellikle akademik alan ve yönetim kademelerinde yer alan kadınlarda oransal olarak sendromun daha yaygın olduğu ortaya konmuştur. ABD üniversitelerinde doğa ve sosyal bilimler, beşeri bilimler ve tıp alanlarında çalışan 4.000'den fazla akademisyenle yapılan bir çalışmada da, bir alandaki başarının zeka gerektirdiği algısı arttıkça, kadınlar -özellikle de akademide geleneksel olarak yeterince temsil edilmeyen ırksal/etnik gruplardan gelen kadınlar- ve kariyerlerinin ilk yıllarında olan akademisyenlerin bu sendromdan daha çok mustarip oldukları ortaya konmuştur (Muradoğlu vd. 2022). Özellikle STEM (Bilim-Teknoloji-Mühendislik ve Matematik), felsefe ve ekonomi alanlarında bu oranların daha da arttığı saptanmıştır. Sahtekarlık sendromunun akademisyenlerin uzun vadeli başarısı ve yükselmeleri önünde engel oluşturduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca bilim ve araştırma gibi, yüksek yetenek, deha ve zekâ vurgusu yüksek olan alanlarda çeşitliliği azalttığı düşünülmektedir. Bu sendromun özellikle kadın nüfusu arasında uçurumların yüksek olduğu, ataerkil kontrol mekanizmalarının köklü olduğu, iş piyasası ve karar alma mekanizmalarının erkek yoğun olduğu ortamlarda belli bir noktaya gelen kadınlar arasında daha da yaygın olduğu düşünülmektedir. Hatta kavrama Türkçe' de "okumuş kadın sendromu" olarak adlandırılıyor.

SAHTEKAR!



MATILDA ETKİSİ (Matilda Effect):

Bilim kadınlarının yaptıkları çalışmalara verilmesi gerekenden daha az değer verilmesi anlamına gelmektedir. Matthew etkisi olarak tanımlanan olgudan hareketle geliştirilmiştir. Matthew etkisi, adlandırmayı İncil'den almaktadır. Bilim dünyasında aynı iş yapsalar dahi, daha az tanınan bilim insanlarına göre ünlü bilim insanlarının daha fazla öne çıkarıldığını göstermek için kullanılır.

ÇEŞİTLİLİK (Diversity):

Bir gruptaki her bireyin değerleri, tutumları, kültürel bakış açıları, inançları, etnik kökenleri, cinsel yönelimleri, cinsiyet kimlikleri, becerileri, bilgileri ve yaşam deneyimlerindeki farklılıklar.

CİNSİYETE GÖRE AYRIŞTIRILMIŞ (CİNSİYET KIRILIMLI) VERİ VE İSTATİSTİKLER (Sex disaggregated Data and Statistics)

Kadın ve erkekler arasındaki çeşitli sosyal ve ekonomik boyutlar açısından farklılıkların ölçülmesine olanak veren, kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı toplanan ve tablolaştırılan veriler ve buna dayanan toplumsal cinsiyet istatistikleri.

İŞ-YAŞAM DENGESİ (Work-Life Balance):

İş yaşamının ve iş dışı yaşamın talep, sorumluluk, beklenti ve yüklerinin ayrımcılık ve eşitsizliklere yol açmadan dengeli bir biçimde sürdürülebilir olmasını ifade eder. İzin politikaları, mesai süreleri, çalışanın sağlık ve esenliğini, yakınlarını gözetken koruyucu tedbirler, çalışanların iş dışı yaşamlarını ve bakım yüklerini destekleyen önlemleri kapsar. Çok geniş bir İK politikası alanıdır. Yasal zorunluluklar (doğum izni, babalık izni, yıllık izin, mesai saatleri vb) bu alanda bir asgari zemin oluşturur. Şirketler bu yasal sınırların ötesine geçen adımlar atmaktadır. Örneğin pek çok şirket günümüzde yasal babalık izninden daha uzun süreli babalık izinlerini tanımaktadır.

EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET (Equal Pay for Equal Work):

Eşit işe eşit ücret, iş yaşamında cinsiyete dayalı ücret farkının ortadan kaldırılarak, benzer yetki, sorumluluk altındaki işlere ödenen saat başı ücretin eşit olması anlamına gelmektedir. 1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Konferansında, üye devletlerin ve işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri tarafından kabul edilerek, ILO'nun 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ile bir çalışma standardı haline gelmiştir.[5] Cinsiyete dayalı ücret uçurumu, kadınların ücretli işgücüne katılmaya başladıkları günden beri tüm dünyada süregelen temel bir sorun alanıdır. Dünyada 70 ülke ve ücretli çalışan dünya nüfusunun %80'ini kapsayan ILO tarafından geliştirilen ölçme yöntemi ile gerçekleştirilen bu araştırmaya göre, dünya genelinde cinsiyete dayalı ücret farkı % 21,4 iken bu oran İsveç'te %5.7, Romanya'da %7.8; Fransa'da %9.6; İtalya'da %14.3 ve Türkiye'de ise % 12.9 seviyesindedir. Ancak bazı sektörlerde bu uçurum daha da yükselmektedir (ILO 2018)

Cinsiyete dayalı ücret uçurumunun bir boyutu da annelik ücret farkıdır.

[5] Bu Sözleşme, 1998 yılında kabul edilen "İşte Temel İlke ve Haklar Bildirgesi" ile çalışma koşullarına dair 8 temel ILO sözleşmesinden biri olarak tanımlanmış ve temel bir insan hakkı olarak da küresel düzeyde kabul edilmiştir.

ANNELİK ÜCRET FARKI

Annelik ücret farkı çocuğu olan ücretli çalışan kadınlarla, olmayanlar arasındaki ortalama ücret farkıdır. Annelik ücret farkı, ücretli çalışan annelerle ücretli çalışan babalar arasındaki ücret farkı olarak da tanımlanmaktadır. Yapılan çalışmalar Türkiye’de bu uçurumun çok yüksek olduğunu gösteriyor. Bu nedenle işletmelerin önlem alması gereken alanlardan biri de annelik ücret farkının önlenmesi, anneliğin iş piyasasında “cezalandırılmasına” son verilmesidir. ILO’nun Küresel Ücret Raporu’na göre; annelik ücret farkı, Brezilya’da %7.7, Çin’de %10.4, Rusya’da %14.7 ve Türkiye’de ise % 29.6 düzeyindedir (ILO 2018).

TOPLUMSAL CİNSİYET DUYARLI ÖĞRETİM (Gender Sensitive Teaching)

Toplumsal cinsiyet duyarlı öğretim daha kapsayıcı ve eleştirel düşünceyi teşvik eden bir eğitim yaklaşımı önermektedir. Hem müfredat oluştururken hem de sınıf yönetiminde toplumsal cinsiyet farklılıklarını dikkate alan; öğrencilere toplumsal cinsiyet duyarlı yayınları içeren okuma listeleri, konunun cinsiyet boyutunu düşünmeye teşvik edecek ödev ve çalışmalar sunan; sunulan tüm içeriklerde toplumsal cinsiyet boyutunu dikkate alan; farklı cinsiyetlerden öğretim üyelerine disiplinler arasında eşit fırsatların sağlanmasını, derslerin tüm toplumsal cinsiyet kimliklerinden öğrencileri çekebilmesini sağlayan bir öğretim yaklaşımı/duyarlılığıdır. Öğretimde toplumsal cinsiyet duyarlılığı, öğretim sürecinde aşağıda sayılan tüm alanlara toplumsal cinsiyet eşitliği optiğinden bakmak ve çözümler geliştirmeyi içermektedir:

- Ders Planları
- Sınıf içi iletişim
- Ev ödevleri ve gruplar
- Derste kullanılan dil
- Kullanılan ders materyali ve görsel malzeme
- Verilen örnekler

ERİL NORM (Masculine Norm):

Araştırmalarda, örneklem seçiminden kavramsallaştırmaya ve bilim pratiğine erkeklerin (erkek bedenleri, deneyimleri ve pratiklerinin) norm olarak alınmasıdır.

TOPLUMSAL CİNSİYET DUYARLI ARAŞTIRMA (Gender Sensitive Resaerch)

Araştırma konusu ne olursa olsun; cinsiyet normları, cinsiyet dinamikleri, cinsiyete dayalı iktidar ilişkileri araştırma konusu ile iç içe geçiyor. Dolayısıyla, dünyayı ve araştırma yaptığımız alanları daha iyi anlayabilmek ve açıklayabilmek için toplumsal cinsiyet kavramına ihtiyaç duyarız. Toplumsal cinsiyet duyarlı araştırma bir araştırmanın kadınlarla ilgili olması ve/veya toplumsal cinsiyet ilişkileri ile ilgili olması anlamına gelmemektedir. Bir araştırmanın toplumsal cinsiyet duyarlı olması, **araştırma sürecinin her bir aşamasında toplumsal cinsiyetin sistematik olarak araştırma süreçlerine dahil edilmesi** demektir.

Yani araştırma fikrinin oluşmasından, sonuçların paylaşılmasına kadar her aşamada toplumsal cinsiyetin düşünülmesi ve toplumsal cinsiyete ilişkin bazı soruların yanıtlanması anlamına gelmektedir. Her aşamada kadınlar ve erkeklerin deneyimleri bakış açıları arasındaki benzerliklerin ve farklılıkların dikkate alınması ve her birine eşit değer verilmesi, göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Öztañ 2019). Cinsiyet/toplumsal cinsiyet boyutunun araştırma ve yenilik içeriğine entegrasyonu (yani cinsiyet ve toplumsal cinsiyet analizi) Horizon2020'nin temel hedeflerinden biridir.



Toplumsal cinsiyetin entegre edileceği araştırma süreçleri aşağıdaki tüm alanları kapsar:

- Araştırma takımlarının oluşması
- Araştırma konusu seçimi
- Araştırma sorusu ve metodoloji
- Farklı ihtiyaçları araştırma sürecine entegre etme
- Araştırma verilerinin analizi
- Patent başvuruları ve ticari bilim etkinlikleri
- Araştırma sonuçlarının sunulması

Toplumsal cinsiyeti gözeten/entegre eden bir araştırma;

- Cinsiyet/toplumsal cinsiyeti araştırmanın analitik ve açıklayıcı değişkenlerinden biri olarak ele alır;
- Cinsiyet ilişkilerinin araştırma konusu ile nasıl iç içe geçtiğini ve ele alınan konuyu nasıl şekillendirdiğini gözetir;
- Araştırmanın her aşamasında, cinsiyet ilişkilerini, normlarını ve cinsiyet temelli eşitsizlikleri dikkate alır;
- Araştırma süresince hem araştırılanların hem de araştırmacıların cinsiyete göre farklılaşan sorunları, ihtiyaçları ve deneyimleri olabileceğini dikkate alır.

Toplumsal cinsiyetin araştırmaların her safhasına entegre edilmesi, toplumsal cinsiyet yanlılığın önlenmesi, toplumsal cinsiyet tarafsızlığının sağlanması için çok önemlidir. Çünkü bizler araştırmacılar olarak;

- Neyin araştırılacağını seçiyoruz.
- Araştırma ekipleri kuruyoruz.
- Araştırma yöntemlerini ve iş birliklerini seçiyoruz.
- Metaforlar, benzetmeler kullanıyoruz.
- Nesnelere adlandırıyoruz: Makineler, laboratuvarlar, parçacıklar, denklemler, özellikler....
- Rol modelleri kullanıyoruz
- Araştırmamızı bir epistemoloji üzerine inşa ediyoruz.



ARAşTIRMALARDA TOPLUMSAL CİNSİYET YANLILIĞI (Gender Bias):

Cinsiyet farklılığının evrensel, çarpıcı ve sürekli olduğunun akademik araştırmalarca pekiştirilmesi veyahut araştırmalarda cinsiyetler arasındaki farklılıkları olduğundan büyük ya da küçük gösterme eğilimi”

Bir araştırmanın toplumsal cinsiyet yanlı olması temelde iki farklı şekilde olabilir:

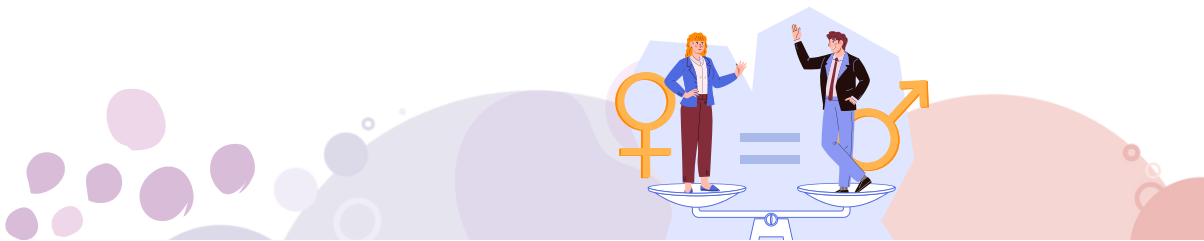
1. Toplumsal cinsiyet farklılıklarını dikkate almama ya da olduğundan küçük görme yani **beta yanlılık**
2. Toplumsal cinsiyet farklılıklarını olduğundan fazla görme, kadın ve erkek alanlarını ayrıştırma yani **alfa yanlılık**.

IV. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİKÇİ KURUMSAL DÖNÜŞÜM SÜREÇLERİNDE NELERE DİKKAT ETMELİYİZ?

*“Entelektüel çalışmalarımız ve kendi bilincinde bir toplum yapabilme yollarımız, toplumun bir parçasıdır ve yeniden oluşumunun bir parçası olmaya çalışmamıza rağmen, kendimizin oluşturmadığı bir kurumsal bağlam içinde konumlanmıştır”
(Smith, 1987: 9)*

Kurumlar; eğitim, sağlık, bilim, refah gibi spesifik bir işlev çerçevesinde örgütlenmiş egemenlik ilişkilerinin gömülü olduğu bir dizi ilişkiler ağına işaret eder. Toplumsal cinsiyeti görmeyen bir kurumdan toplumsal cinsiyet eşitlikçi ve güçlendirici bir kuruma dönüşüm süreci uzun bir yoldur. Akademik kurumlar da akademik kurumlardaki bilgi üretim süreçleri de toplumdaki güç ilişkileri ve toplumsal cinsiyet düzeninin içinde yer alır. Bu anlamda da her türlü bilgi üretimi belli bir konumlanmanın ürünüdür. Donna Haraway pozitivistin, yüzü, bedeni ve bağlamı olmayan tanrı-konumu bir objektif bilgi iddiasının bir yanılısına olduğunu ileri sürerken tam da bilim insanlarının bilginin üretim süreçlerinin bu konumlanmışlığına vurgu yapar (Haraway 1991). Yani araştırmacı daime “canavarın karnı içindedir”. Bilgi üretimi için, dışarısı yoktur. Bu konumlanmış pozisyon içerisinden, konumun açık edilmesi ve metodolojik açıklık ile hem bilimsel bilginin hem de etik ve siyasal bir konumlanışın üretilmesi pekâlâ mümkündür.

Akademik kurumlarda ve araştırma süreçlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığı yolundaki politika çerçevesinin gelişiminin ardında zengin bir feminist teori ve politika deneyimi bulunuyor. Kadın hareketi ve feminist teori, toplumsal cinsiyetin yalnızca bir kimlik değil; içinde eylediğimiz bir güç ilişki matrisi olduğunu ortaya koydu. Bu anlamda, akademik kurumlar ve bilimsel bilginin üretilme süreçleri de bu güç ilişkilerinden muaf değil. Bu nedenle Üretilen bilgiden, kurumsal bağlamlara, içinde yer aldığımız örgütlenmeden, bu örgütlenmelerdeki gündelik deneyimlerimize kadar toplumsal cinsiyetlenmiş süreçler içerisinde yer alıyoruz. Bu nedenle bu rehberin ilk bölümünde AB’de bilim ve araştırma alanında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının gelişiminde değindiğimiz gibi günümüzde akademik kurumlarda toplumsal cinsiyet duyarlılığı “Anaaakımlaştırma” yaklaşımı çerçevesinde ele alınmaktadır. Anaaakımlaştırma, yalnızca akademik kurumlarda ve akademik karar alma organlarında cinsiyet dengesini değil; toplumsal cinsiyetin kurumsal kültür ve dil, iletişim süreçleri, iş yaşam dengesi, öğretim süreçleri ve öğretim materyalleri ile araştırma ekipleri ve araştırma içeriğine entegre edilmesini de içermektedir. Bu nedenle Horizon2020 çerçevesi başta üniversiteler olmak üzere tüm araştırma kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planlarının hazırlanmasını şart koşmaktadır.



Horizon2020, akademi ve bilimde toplumsal cinsiyet eşitlikçi dönüşüm için eylem planlarını da içeren şu üç temel ilkeyi benimsemektedir:

- 1.Cinsiyet/toplumsal cinsiyet boyutunun araştırma ve yenilik içeriğine entegrasyonu (yani cinsiyet ve toplumsal cinsiyet analizi)
- 2.Kamu kurumları, araştırma kuruluşları ve yüksek öğretim kurumlarının 2022'den itibaren bir toplumsal cinsiyet eşitliği planına (GEP) sahip olmaları.
- 3.Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında sürdürülebilir kurumsal değişimi sağlamak.



Akademik kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi her şeyden önce bu kurumların da "bir iş yeri olarak" toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını izlemesi, bilimsel bilgi üretim süreçlerinde de metodolojik bir gereklilik olarak toplumsal cinsiyet bakışının araştırma içeriğine entegre edilmesini gerektirmektedir.

"Akademik yaşamın normatif beklentisi, bilim insanlarının kendilerini öncelikle "bilime vermeleridir." Weber bilimi bir tutku, kişinin kendini bütünüyle adayacağı, sadece beyin değil, bir "kalp ve ruh işi" olarak tanımlamaktadır. Bilimin, bilim insanlarının kişiliklerini biçimlendiren ve beklentisi yüksek bir faaliyet alanı olduğu genellikle yaygın bir görüştür Özellikle araştırma odaklı üniversitelerde çalışan bilim insanlarının kendilerini işleri ile güçlü bir şekilde tanımladıkları, mükemmeliyet kültürü ve uzun çalışma saatlerinin mesleğin önemli bir özelliği olarak görüldüğü saptanmıştır (Fox, Fonseca ve Bao 2011: 717, Öztan ve Doğan 2015 içinde). Bunun yanı sıra bilimin ve bilimsel faaliyetin "nesnellik" iddiası kimi zaman toplumsal cinsiyet bakışının alana entegre edilmesi önünde bir direnç hattı da oluşturabilmektedir. Üretilen bilginin "evrenselliği" iddiası kimi zaman toplumsal cinsiyet körlüğü (gender blindness) ya da toplumsal cinsiyet yanlılığın (gender bias) akademik kurumlarda tartışılmasını güçleştirebilmektedir.

1980'lerde, E. Fox Keller, bilimin cinsiyetini sorgularken kadınların neden bilimi uygulayabilecek durumda görülmediğini açıklıyordu. Dünyaya temelde empatik yaklaşımlarından dolayı nesnellikten yoksun olmalarının, nesnelliklerini önyargılı hale getirebileceği düşünülüyordu (Fox Keller 1985) Londa Schiebinger da "Aklın Cinsiyeti Yoktur" kitabında da bilimsel faaliyetin tarihsel inşasında kadınların akıldan uzaklığı ve düşüncelerininakla değil, duyguya dayalı olarak şekillendiğine ilişkin kalıpyargıları deşifre etmektedir. Schiebinger, toplumsal cinsiyetin bilimi ve gücü nasıl yapılandırdığını tarihsel örneklerle ortaya koymaktadır (Schiebinger 1989). Evelyn Fox Keller, kadınların bilimsel süreçlerdeki marjinal konumunu açıklarken, bilimin sosyal inşasında, bilimsel faaliyete ilişkin temel toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını şu şekilde sıralamaktadır (Fox Keller 1985):

- *"Bilim tarafsızdır: Bilim şeylerle (nesnellik); kadınlar kişilerle (öznellik) ilgilenir."*
- *"Kadın kimliği doğal dünyaya bağlıdır; erkek kimliği, insan türü ve doğa ikiliğine ve doğaya hükmetme ve kontrol etme arayışına dayanır"*
- *"Erkek bilgisi daha bilimsel, analitik ve nesneldir; kadın bilgisi sezgiye dayanır."*
- *"Bilim, duygulardan tamamen ayrılmış bir akılcılıktır: kadınlar duygusalken bilim sert ve titizdir."*
- *"Bilim güç arayışdır, kadınlar ise uyum arar."*

Bu kalıpyargılar, akademik kültür ve bilimsel pratiklerde farklı ve kimi zaman örtük görüngülerle karşımıza çıkmaktadır. Ancak bilimsel faaliyetin tarihsel ve sosyal inşasında köklü kalıplar olarak yer almıştır. Günümüzde de araştırma sorularının belirlenmesinden, araştırma ekiplerinin oluşmasına, yayın kararlarından, dersliklerdeki eğitim alanlarına, bilimsel proje ve araştırmacı çağrılarında, liderlerin diline kadar her alanda farklı yönleri ile karşımıza çıkmaktadır. Bu görüngüleri okumak, adını koymak ve tüm bilimsel-akademik ve idari süreçlerde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını hayata geçirmek için temel bir koşuldur.

Bu rehber akademik kurumların insan kaynakları süreçleri, iletişim, öğretim süreçleri ve araştırma alanlarına entegre edilmesine ilişkin yol gösterici bir çerçeve önermektedir. Bu alanlarda yapılabilecekler üzerine ipuçları ve kontrol listeleri sunmaktadır. Bu alanlarda pratik ilke ve kontrol listelerine geçmeden önce, toplumsal cinsiyet eşitliği dönüşüm süreçlerinde sıkça yapılan yanlışlara veyahut eksikliklere değinelim.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ DÖNÜŞÜM SÜREÇLERİNDE BAZI EKSİK ALGILAR

- ***Toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca sayılarla ve cinsiyet oranı ile ilgili değildir.***

Mesleklerde, iş alanlarında, karar organlarında, akademik kurumlarda cinsiyet dengesi, toplumsal cinsiyet eşitliği için önemli bir konudur. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği sayısal dengenin sağlanmasının çok ötesinde bir dönüşüm alanıdır.

Bu durum özellikle akademik kurumlar bakımından önem taşımaktadır. Araştırmacı, öğretim üyeleri ya da öğrenciler bakımından cinsiyet dengesini yakalamış bölümler, fakülteler ya da araştırma kurumlarında; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı yanlışına düşmemeliyiz.

Meselenin yalnızca sayılar, oranlar ve cinsiyet dengesi olarak anlaşılması yaygın bir algıdır. O nedenle örneğin kadın yoğunluğunun olduğu meslek alanları toplumsal cinsiyet açısından sorunsuz alanlar gibi görünebilmektedir. Örneğin akademisyenlik, eczacılık, mimarlık, öğretmenlik vb. gibi meslek ve iş alanlarında bu türden yanlışlamalara rastlamak mümkün. Bir mesleğin yoğun olarak erkeklerin ya da kadınların girdiği bir alan olması tabii ki eşitlik açısından sorunlu ama toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca sayısal denge ile ilgili bir mesele değil. İstatistikler, oranlar; yapısal eşitsizliklerin yalnızca bir göstergesidir. Sayısal cinsiyet dengesizlikleri eşitsizliklerin nedeni değil, sonucudur. Ancak elbette eşitsizliklerin daha da derinleşmesine yol açarlar. Sayısal eşitlik, her zaman eşitsizliğin olmadığı anlamına gelmez.

Örgütlerde kurumsal dönüşüm yolunda adımlar atmaksızın kadınların güçlendirilmesi, kadınların liderliği ya da başka olma biçimlerinin dönüşmesi çok kolay gerçekleşmiyor.

- ***Toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca kadınlarla ilgili bir mesele değildir.***

Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca kadınlarla ilgili değil, herkesle ilgilidir. Dolayısıyla erkeklerle de ilgilidir. Örneğin iş-yaşam dengesini sağlamak ya da kadınların bakım yükleri ve iş dışı yaşamlarındaki dengesiz bakım yüklerini desteklemek için atılacak adımlar erkeklerle ilgili politikaları da içerir. Örneğin babalık izinlerinin arttırılması, çalışanların bakım yüklerine destek olunması için tüm çalışanlara- yalnızca kadınlara değil- kreş ve bakım destekleri sağlanması gibi.



Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitlikçi dönüşümler yalnızca kadın-erkek meselesi olarak bakabileceğimiz eşitsizliklerle ilgili değildir. Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı birbiri ile iç içe geçmiş güç ilişkileri ile ilgilidir. Bu nedenle eşitlikçi dönüşümler aslında sesi az çıkanların mesela gençlerin, cinsel yönelimi farklı olanların da kurumda yer alabilmeleri ile de ilgili bir mesele. Toplumsal cinsiyete dayalı güç ilişkileri kesişimseldir. Bir meslek alanına, örgüte yakından baktığımızda kaleydoskop gibi o meslek alanına ilişkin çok farklı cinsiyet eşitsizlikleri ve güç ilişkileri ile karşılaşırız. Toplumsal cinsiyet lensleri, bu güç ilişkilerini dikkate alan bir bakış açısıdır.



- ***Toplumsal cinsiyet yalnızca örgütlerde karar alma ve yönetim pozisyonlarına yükselmekle ilgili değildir.***

Kuşkusuz yönetim ve karar alma seviyelerinde cinsiyet dengesinin sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitlikçi dönüşümlerin temel odak noktalarından biridir. Bu nedenle sıkça duyduğumuz bir kavram var. Cam Tavan. Cam tavanlar, örgütlerde kadınların güç, kaynak kullanma ve karar alma yönünden etkili pozisyonlara erişmeleri önündeki görünmez engelleri anlatmak için kullanılan bir kavramdır. Ancak kadınları örgütlerin yönetsel kademelerinin uzağında tutan mekanizmalar yalnızca örgütlerin tepe hiyerarşisinde gerçekleşmiyor. Kadınları örgütlerin alt kademelerinde tutan yapışkan zeminler de var. Ayrıca, örgütsel kültür içerisinde cinsiyet eşitlikçi pratikler, semboller, referanslar ve aktörler yer alıyor. Bu düzeylerle mücadele etmeksizin yalnızca üst düzey yönetimde cinsiyet dengesini sağlamak mümkün olamıyor. Yönetsel kademelere gelen kadınlar da sembolikleşme gibi tehlikelerle karşılaşabiliyorlar. O nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği yolundaki dönüşümlerde cam tavanlar kadar, yapışkan zeminler, iş yerinde görünmez engeller ve erkek egemen kültür ile mücadele etmek önemlidir.

- ***Toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca farkındalık ile sağlanmaz.***

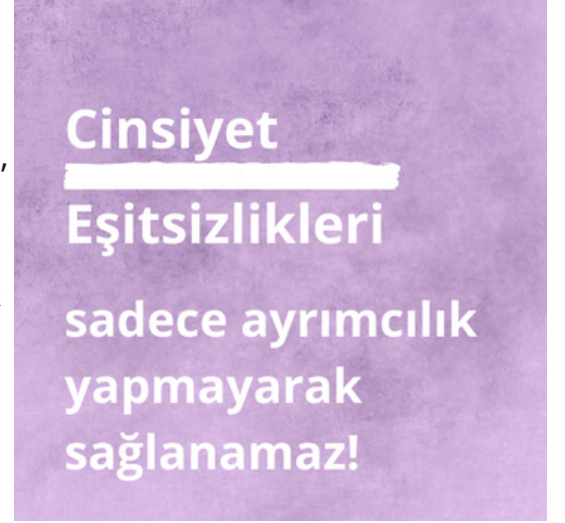
Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri çok köklü eşitsizliklerdir. Farkındalık kazanmak ve



eşitsizliklerin adını koyabilmek elbette ki dönüştürücü adımların güç kazanması için önemlidir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda “jenerik bir farkındalık” dönüşüm için yeterli değil. Dönüşüm için belli beceri ve uzmanlıklara da ihtiyaç vardır. Çünkü eşitsizlikler yalnızca bireylerce ve onların farkındalık kazanmaları ile önlenemez. Kurumsal ve yapısal değişikliklere ihtiyaç vardır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, eşitlikçi politikalar, süreçler ve kurumsal dönüşümlerle ilgili ilgilidir.

- **Toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca ayrımcılık yapmayarak sağlanamaz.**

Eşitliğin tesis edilebilmesi için ayrımcılığın ortadan kaldırılması gereklidir. Ancak ayrımcılığın olmaması tek başına eşitliği sağlamak için yeterli değildir. Maddi ya da eylemli eşitlik, şekli bir eşitliğin ötesinde, düzeltici, telafi edici, hak ve fırsatlardan yararlanmayı kolaylaştırıcı, teşvik edici önlemlerin alınmasını içerir. Bir başka deyişle, mevcut ve köklü, yerleşmiş, kanıksanmış hatta kimi zaman doğallaştırılmış eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için dönüştürücü adımlar atmaya gerektirir. Ayrıca özellikle akademik kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliği yönündeki dönüştürücü adımlar ve Anaakımlaştırma çalışmalarında toplumsal cinsiyetin şu üç itici unsuru bir arada düşünülmalıdır:



Toplumsal cinsiyet;

...her zaman bilimsel kalitenin bir boyutu ve bilimsel bilgi yaratma sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak sürece dahil edilmelidir.

...inovasyon ve yenilikçi yaratıcılığın önemli bir boyutudur ve yenilik döngüsüne dahil edilmelidir.

...bir sosyal adalet meselesi olarak sürece entegre edilmelidir.

Cinsiyet ilişkileri, insan hakları alanındaki tüm araştırmalarda o konuyu çevreleyen ve şekillendiren önemli eksenlerden biridir. Araştırma konusu ne olursa olsun, cinsiyet normları, cinsiyet dinamikleri, cinsiyete dayalı iktidar ilişkileri o mesele ile iç içe geçiyor. Dolayısıyla, dünyayı ve araştırma yaptığımız alanları daha iyi anlayabilmek ve açıklayabilmek için toplumsal cinsiyet kavramına ihtiyaç duyarız. Bu rehberde, bir araştırmayı tasarlarken ve yürütürken toplumsal cinsiyetin nasıl dikkate alınabileceği ile ilgili öneriler yer alıyor. Bu öneriler aşağıda yer alan 10 temel amaca hizmet edecek şekilde planlanmalıdır.

1. Mevcut eşitsizlikleri ve ayrımcılığı tespit için kapasite geliştirmek;
2. Toplumsal cinsiyet konularının hem kadınlar hem de erkekler için önemli olduğu bilincini yaymak;
3. Liderlik taahhüdü kazanmak ve sürdürmek;
4. Bilimin tanımı gereği "tarafsız" ve "liyakate dayalı" olduğu fikrine meydan okumak ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının iş hayatında nasıl olumsuz bir etkiye sahip olduğunu açığa çıkarmak;
5. Bilimsel ortamda var olan eşitsizliklerin zımnen kabulüne yol açan örgütsel kültürler ve İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarında dönüştürücü adımlar atmak;
6. Herkes için iş ve özel yaşam arasında sağlıklı bir dengeyi teşvik etmek;

7. Anneliğin kadınların kariyerleri üzerindeki etkisi dikkate alınarak, genç kadın ve erkeklerin ebeveynlik haklarının desteklemek;
8. Mevcut eşitsizliklerin ör. özellikle başlangıç aşamasında kadınların kariyerlerini desteklemek ve araştırma uygulamalarına ve yönetimine katılımlarını teşvik etmek;
9. Sektörde ve paydaşlar arasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri konusunda farkındalığı yükseltmek;
10. Akademik kurumların, araştırma kapasitesinin, örgütlerin toplumdaki cinsiyet eşitsizlikleri konusunda sorumluluklarını geliştirmek.

Akademik Kurumlarda Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığının ve Kapasitesinin Geliştirilmesinde Kilit Aktörler ve Temel Meseleler

Akademik kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitlikçi dönüşüm süreçleri ve toplumsal cinsiyet duyarlı insan kaynakları yönetiminin farklı boyutları var. Bilimsel değerlendirme ve performans yönetimi sisteminin aktörleri, idari personel yönetimi başta üniversite yönetimi olmak üzere çoklu aktörlerin sürece katılımını içeriyor. Burada elbette kamu ve özel üniversitelerin idari mekanizmalarındaki farklılıkları gözetmek gerekiyor. Akademik kurumlarda özellikle akademik personelin işe alımı işe alım, mevzuata dayalı rekabetçi prosedürlerle düzenlenir. Akademik kurumların akademik personel için standartları bu prosedürlerin temelinde şekillenir.

Öte yandan, toplumsal cinsiyet eşitliği konuları, konu "gerçek" bir "İK" meselesi olarak algılanmadığından, genellikle izole bir şekilde çalışma eğiliminde olan birimlerin sorumluluklarına bırakılmaktadır. Akademik kurumlarda gerek idari gerek akademik personele ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği eylem ve faaliyet alanlarını, sorumlulukları belirlemek bu yüzden eylem planlarının ana odaklarından olmalıdır.

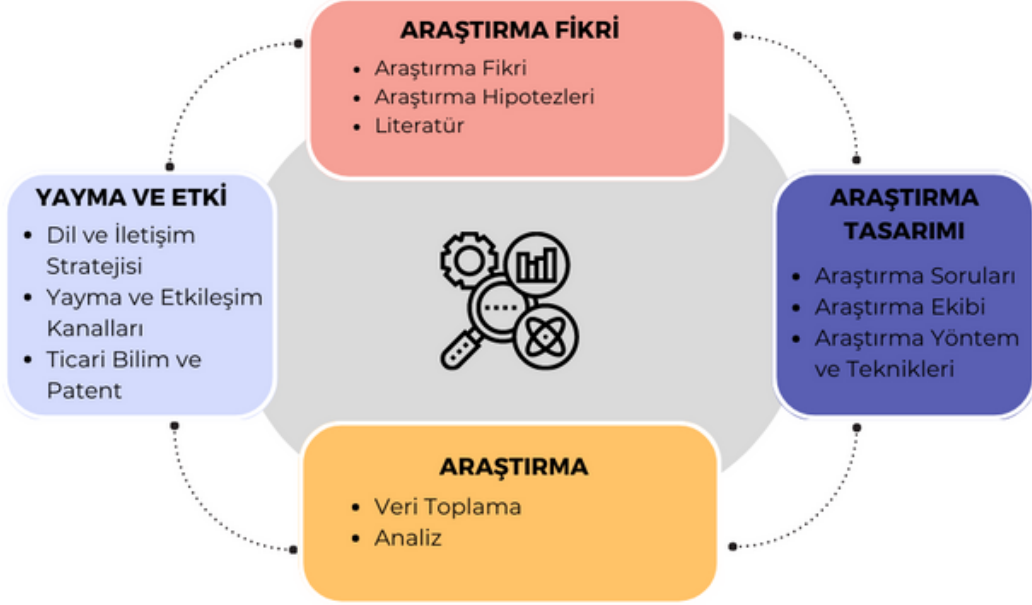
Akademik kurumların katı hiyerarşik bir örgütlenme mi ya da daha yatay ve katılımcı örgütlenme içerisinde mi olduğu, kilit aktörleri belirlemek açısından önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği dönüşümleri hem idari hem de akademik insan kaynakları yönetiminden sorumlu kilit aktörlerin yakın diyalogunu gerektirmektedir.

- İdari birimler ve idari çalışanların insan kaynakları yönetiminden sorumlu olan kişiler (Üniversitenin üst düzey yönetiminden başlayarak tüm akademik ve idari aktörler. Rektör ve Rektör Yardımcıları, Mütevelli Heyet, Dekanlar, İdari Birim Yöneticileri, Enstitü ve Araştırma Merkezleri Yöneticileri)
- Araştırma ve akademik işlevler bakımından insan kaynaklarının planlanması ve yönetiminden sorumlu kişiler. (Üniversitenin akademik işlevlerinin yönetiminden sorumlu üst düzeyden başlayarak tüm idari pozisyondaki akademik aktörler. Rektör, Rektör Yardımcıları, Dekanlar, araştırma merkezleri ve enstitüleri yöneticileri, bölüm başkanları, araştırma ekibi liderleri, kıdemli araştırmacılar)

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik dönüştürücü önlemler ve bunların uygulanmasına yönelik hesap verebilirlik hatları açısından akademik ve idari çalışanlara yönelik kurumsal işlevlerin sahip olduğu sorumluluk düzeyini tanımlamak önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet Eşitliği taahhütlerinin ve eylem planlarının hayata geçmesi için, koordinasyonu sağlayacak bir ekip kurmak, sürecin yönetişimi için çok önemlidir.

Toplumsal Cinsiyetin Araştırmalara Entegre Edilmesi

Araştırma, araştırmacıların konuları gözlemledikleri, rasyonel hale getirdikleri ve doğrulama yaptıkları tekrarlı ve döngüsel bir süreç olarak değerlendirilebilir. Bu döngüsellik, araştırmayı başlatan soru ya da bilinmezin türüne bağlı olarak tümevarımlı ya da tümdengelimli olabilir. Aşağıda araştırma sürecinin gerçekleştiği dört geniş kategori gösterilmektedir. Bu, aşamaları, tekil projeleri için araştırmacıların ihtiyaçlarına uyacak şekilde düzenlenebilecek ya da değiştirilebilecek geniş bir yol haritası olarak değerlendirilebilir.



V. AKADEMİK KURUMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET DUYARLI İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Toplumsal Cinsiyet Duyarlı İnsan Kaynakları Yönetimi Nedir?

Toplumsal cinsiyete duyarlı bir İK sistemi, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının ve eylem planının hedeflerini, teşhis aşamasında toplanan toplumsal cinsiyet duyarlı veriler temelinde entegre etmeye yönelir.

Tüm bu aşamalarda üç farklı tür eylem alanı bulunmaktadır (ILO 2011):

- **Cinsiyet Ayrımcılığını Düzeltici Önlemler:**

Kurumsal uygulama veya kuralların eşitsizlik ve ayrımcılık yaratan yanlarını düzeltmeyi amaçlayan önlemlerdir.

- **Olumlu Eylem Önlemleri (Geçici Özel Önlemler):**

Çalışma hayatı içinde fırsatlardan, haklarından yararlanamayan; ayrımcılığa, eşitsizliklere maruz kalan, daha dezavantajlı olan gruplar için, eşitlik sağlanana kadar bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. Geçici özel önlem zaman zaman yanlış anlaşılabilen, karıştırılabilen bir kavramdır. Olumlu eylem ya da diğer adıyla geçici özel önlem kesinlikle kadınların kayrılması, niteliklerine, becerilerine bakılmaksızın işe alınması ya da terfi ettirilmesi demek değildir. Bunu bir analogi ile ifade etmek uygun olabilir. Eğimli bir zeminde maç yapmak gibi. Bu eğimli zeminin yukarıda kalan kısmında erkeklerin olduğunu, aşağıda kalan kısmında ise kadınların olduğunu düşünelim. Oyunun eşit koşullarda oynanabilmesi için kadınların adeta yokuş yukarı tırmanmaları, engelleri aşmaları gerekiyor. Bu nedenle de eşitlik sağlanıncaya kadar bu sahanın düz bir hale getirilmesi için çalışmalar yapmak gerekir. Bu kadınların “düzeltilmesi” değil, sahanın, kurumların, süreçlerin, eşitsizlikçi kültürün “düzeltilmesi” için yapılıyor. Örneğin, kadınların işe başvurmasının teşvik edilmesi, kota uygulamalarıyla kadın istihdamının artırılması, aynı nitelikteki kadın ve erkek başvurularında kadınlara öncelik verilmesi, kadının iş hayatındaki gelişiminin desteklenmesi, tüm bunlar geçici özel önlemlerdir. Bu tür önlemlerin kurum tarafından tek taraflı olarak empoze edilmemesi ve ikili müzakereler yoluyla oluşturulması özellikle önemlidir.

- **Kurumun insan kaynakları geliştirme politikası kapsamında tek taraflı olarak tesis edebileceği iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik tedbirler:**

Bu tedbirlerin kadın çalışanlarla ilgili olanları kimi zaman geçici özel önlemlerle karıştırılabilmektedir. Bu karışıklık, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından olumsuz algı ve sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin sadece kadınlara esnek çalışma saatlerinin verilmesi de geçici özel önlem değildir. Ya da sadece kadınlara ebeveynlik izninin verilmesi, erkeklere verilmemesi de , eşitsizliğe neden olan uygulamalardır ve ayrımcılığı pekiştirir.

Örgütlere, toplumsal cinsiyet merceğinden bakmak, eşitsizliklerin varlığını keşfetmeye yardımcı olduğu ve kadınlar ve erkekler, kariyer fırsatları ve kapasiteleri üzerinde farklı etkileri olan uygulama ve tutumları ortaya çıkardığı için toplumsal cinsiyete duyarlı bir İK sistemine doğru atılan ilk adımdır.

İnsan kaynakları yönetiminde başlangıç noktası işe alımdır, ardından çalışanları kurumda tutma gelir. Bu aşamaların her biri, bir istihdam ilişkisinin farklı yönlerini ele alan alt unsurları içerir: - "İşe alım", yeni çalışanların işe alınmasını ve yeni sorumluluklara geçiş yapan çalışanların oryantasyonunu içerir. - "Elde tutma" (retention) genellikle ücret, istihdam koşullarını kapsar; çalışma şartları; performans yönetimi; iş ve aile/özel yaşam uzlaşması; eğitim, ödüller ve kariyer gelişimi. - "İşten ayrılma"; emeklilik, sağlık, okula dönüş ve ayrıca sözleşme sonu, küçülme, işten çıkarma, düşük performans veya suistimal için ayrılmayı kapsar. Bu döngüye toplumsal cinsiyet merceğinden bakmak, eşitsizliklerin varlığını keşfetmeye yardımcı olduğu ve kadınlar ve erkekler, kariyer fırsatları ve kapasiteleri üzerinde farklı etkileri olan uygulama ve tutumları ortaya çıkardığı için toplumsal cinsiyete duyarlı bir İK sistemine doğru atılan ilk adımdır.



KAYNAKÇA VE EK OKUMA ÖNERİLERİ

Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31, 214–224.

Alptekin, Duygu (2014). Çelişik Duygularda Toplumsal Cinsiyet AyrımcılığıSorgusu: Üniversite Gençliğinin Cinsiyet Algısına Dair Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (32), pp. 203–211.

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği(2019) , Toplumsal Cinsiyet Kavramları, <https://cinselsiddetlemucadele.org/toplumsal-cinsiyet-kavramlari/>

Clance, Imes ve Ament (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. In *Psychotherapy: Theory, Research & Practice* 15 (3), p. 241.

Conell, R. W. (2006). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar, İstanbul: Ayrıntı.

Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. *University of Chicago Legal Forum*, 139–168.

Çayır, K. & Ceyhan, M. A. (2012). Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar.

Fox Keller, E. (1985) Reflections on Gender and Science. Yale University Press

Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491–512.

Sakallı-Uğurlu, N. “Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Psikoloji Dergisi* 2002, 17 (49), 47 – 58.
<https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/celisik-duygulu-cinsiyetcilik-olcegi-toad.pdf>

Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109–118

Haraway, D. (1991). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Simians, Cyborgs, and Women içinde*. London: Free Association Boks, 183-251.

Helmer, M., Schottdorf, M., Neef, A., Battaglia, D. (2017). Gender bias in scholarly peer review. *Elife* 6, e21718.

ILO (2011). Labour inspection and gender equality.

ILO. (2018). Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

Kongar, E., & Memis, E. (2017). “Gendered patterns of time use over the life cycle: Evidence from Turkey”. Levy Economics Institute of Bard College, Working Paper, (884). http://www.levyinstitute.org/pubs/wp_884.pdf

Meyerson, D. & Kolb, D. (2000). Moving out of the 'Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap between Feminist Theory and Practice. *Organization*, 7, 553-571.

Muradoğlu, M., Horne, Z., Hammond, M. D., Leslie, S.-J., & Cimpian, A. (2022). Women—particularly underrepresented minority women—and early-career academics feel like impostors in fields that value brilliance. *Journal of Educational Psychology*, 114(5), 1086–1100.

Neugebauer, K.M. (2006). Keeping tabs on the women: life scientists in Europe. *PLoS Biol.* 2006, 4.

Osborn, M., Rees, T., Bosch, M., Ebeling, H., Hermann, C., Hilden, J., McLaren, A., Palomba, R., Peltonen, L., Vela, C., Weis, D., Wold, A., Mason, J. & Wenneräs, C. (2000) Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, pp. viii-xix

Öztañ, E., Doğan, S.N. (2015). "Gendering Science, Technology and Innovation: The Case of R&D in Turkey", *Near East University Journal of Social Sciences*, Cilt VIII, Sayı 2, October 2015: 56-83.

Öztañ, E. , Doğan , S.N. (2015). "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneđi Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", *Çalışma ve Toplum*, 46, 2015(3), 191-221, ISSN: 1305-2837.

Öztañ, E. (2014). "Türkiye'de Ailecilik, Biyosiyaset ve Toplumsal Cinsiyet Rejimi", *Toplum ve Bilim*, 130: 176-188. 978

Öztañ, E. (2015) . "Feminist Araştırmalar ve Yöntem", *Der. Feryal Saygılıgil, Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*, Ankara, Dipnot Yayınları.

Öztañ, E. (2019). "Toplumsal Cinsiyet Duyarlı Araştırmacılar için Rehber". <https://rwistanbul.org/rapor/0.74081500%201608889245.pdf>

Öztañ, E. (2020). Ad Koymak Önemlidir: Cinsiyet ve Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Düzeni", *der. Özlem şendeniz, Aramızda Kalmasın - Kır, Kent ve Ötesinde Toplumsal Cinsiyet*. Ankara: Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği Yayınları

Phull at al. (2018). "Gender and bias in the International Relations curriculum: Insights from reading lists", *European Journal of International Relations*,.

Rossiter, Margaret W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social studies of science* 23 (2), pp. 325–341.

Sağlamer, G., Tan, M. ve Çağlayan, H. (2013) Türk Yükseköğretiminde Kadın Katılımı Üzerine Bir Araştırma, *Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı*, İstanbul.

Sakallı-Uğurlu, Nuray (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi* 17 (49), pp. 47–58.

Sancar, S. (2021) . "Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleriyle Baş Etme Strateji ve Politikaları", Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği, s. 11-12.
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1416/Serpil%20Sancar%20-%20E%C4%9Fitim%20Materyali%20SON.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Smith, D. (1987). Texts, Facts and Femininity: Exploring the Relations of Ruling, Routledge: New York.

Schiebinger, Londa L.(1989) The Mind Has No Sex? Women in the Origins of Modern Science, Cambridge: Harvard University Press.

Sünbuloğlu , N. vd. (2021) Şiddetsiz Erkeklik Atölyeleri El Kitabı, Özyeğin Üniversitesi ve Eleştirel Erkeklik İncelemeleri İnisiyatif, s. 11-12.
http://siddetsizerkeklik.com/wp-content/uploads/2021/01/Siddetsiz_erkeklik_el_kitabi.pdf

Wekker, G., Lutz, H. (2001). A wind-swept plain: the history of ideas on gender and ethnicity in the Netherlands" (M. Botman, N. Jouwe & G. Wekker (der.), Caleidoscopische visies. De Zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen.

Zucco, F., & Molfino, F. (2013). Breaking the vicious cycle of gender stereotypes and science. Associazione Donne e Scienza, GENIS Lab Project.



YASAR
UNİVERSİTY

Jean Monnet Centre of Excellence (EU Centre)



CALIPER
Gender Equality in STEM Research



Bu içerik Avrupa Birliği'nin mali desteğiyle üretilmiştir. Yayının içeriğinden sadece proje ortaklığı sorumlu olup, proje kapsamında sağlanan maddi destek hiçbir şekilde çıktılarının Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıttığı şeklinde yorumlanamaz.

Copyright © 2022 CALIPER. Tüm hakları saklıdır.