

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DUYARLI ÜNİVERSİTE ÇALIŞTAYI

### TEMA 2

#### Üniversitelerin idari ve akademik personeline toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının kazandırılması

##### 1. Üniversitelerde yöneticiler, akademik ve idari personelin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farkındalıkları konusunda şu andaki mevcut durum nedir?

İstatistik yapılmalı, her üniversitede toplumsal cinsiyet algısını belirleyen standart ölçeklerle çalışmalar yapılmalı. Farkındalık konusunda mevcut durumu belirlemeye **yönelik ortak anket** düzenlensin, uzmanlar tarafından hazırlanan, kısa anlaşılabilir ve kolay cevaplanır olmalı. Bütün kurumlardan toplanarak Türkiye profili çıksın

Her üniversite kendi çapında TC eşitliği algısı, farkındalığı konusunda durum tespiti yapsın. (Durum değerlendirmesi) Bu durum değerlendirmesi mevcut çalışmaların gözden geçirilmesi şeklinde de olabilir, yeni de yapılabilir. Bu çalışma için YÖK'te bir komisyon oluşturulmalı.

Çukurova Üniv. Toplumsal cinsiyet kavramı terminolojisine kulak alışkanlığı var. Akademik grupta aşinalık ve farkındalık var ancak göstermelik ya da kısıtlı kalıyor.

Düzce Üniv.yükseköretimde kadın liderliği, farkındalığı konusunda ciddi bir anlayış var. Çünkü rektör kadın.

Giresun Üniv. Rektörü, kadın erkek fırsat eşitliği açısından rektörün kadın olması önemli. Akademide kadın liderliği çağrısını Funda Hanım açtı. Feride Hanım bu alanda bir çağır açtı. Bu nedenle nezaket kurallarına uyararak Türkiye açısından mevcut durum konuşmacılar çok yumuşak sunuldu. Rektör aday olma potansiyeliniz olduğu günden itibaren her türlü engel başlar. Kadın yöneticilere senatoda bile yönelik tavır, konuşma, bakış ve tavırla taciz edilmektedir. Kadın rektör gelmeden önce hiç kadın yönetici yoktu. Şu anda %42. Yönetici %32, idari personelin %27'si kadın. %51.72 kız öğrenci. Kadın olduğu için atanmayı hak etmesine rağmen atanamayanlara öncelik verilmeli. Giresun Ü. Kadın Sorunları Araştırma Merkezi çalışmaları çok yoğun olarak sürdürülüyor. Bu çalışmalarda dünya genelinde kadın erkek fırsat eşitliğinde sorun olduğu belirlenmiştir. TCE nasıl algılıyor ve anlıyoruz bunda bile farklılıklar var.

Erciyes Üniv. TCE kavramını bilmiyor. Asuman Hanım rektör yardımcılığı yapmış. Kadın rektör yok. KSAUM açılması için başvuruldu kabul edildi. Kadın dekanlar daha çok belli alanlarda (sağlık bilimleri, mimarlık, güzel sanatlar, eczacılık). Kadın çalışmaları yüksek lisans için başvurulmuş, kabul edilmiş ancak hiç öğrenci alınmamış.

Atatürk Üniv. KSAUM kurulana kadar TC kavramı bilinmiyordu. Hemşirelik ve Ebelik bölümlerinde bu konular konuşuluyordu. Merkez kurulduktan sonra yapılan çalışmalar ve toplantılarla kavram duyulmaya başlandı. Ancak idari personelde hala kavram bilinmiyor. Kadın yönetici sayısı çok az. 2 dekan, 2 merkez müdürü ve 1 enstitü müdür yardımcısı kadın.

KM Sütçü İmam Üniv. Dekan ve Müdür kadın yok. KSAUM merkez müdürü konuştu. Ancak idari personelden kadın şefler mevcut. Yönetici olmamasına yönelik farkındalık olmasına rağmen uygulamaya yansımıyor.

Sn Akin, 2001'de çalışmalar bir kişiye bağlı ise devamı gelmeyeceği için, HÜKSAM için başvuruda bulunulmasına rağmen YÖK karşı çıktı. Ancak kabul ettirildi. Yaptırımı olmasada HÜKSAM önemli bir savunuculuk merkezi haline geldi. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile üniversitelerin işbirliği çalışmaları güçlendirdi. 2010 yılında YÖK kadın çalışmalarına olumlu bakmaya başladı. Farkındalık hiçbir üniversitede geçmişte yoktu, şimdi de istenen düzeyde değil. Olaya nötr bakmakta farkındalık olmadığını göstermektedir. Muhafazakar olmayan HÜ de bile merkez ya da Halk sağlığı anabilim dalı derslere entegre ederek oluşturmaya çalıştık. İstedığımızı yapabildik. Yöneticilerin duyarlılığı, farkındalığı, akademisyenlerin ve idaricilerin farkındalığı, duyarlılığı önemli. BÜ'de kadın fazla ayrımcılık yapılmıyor, ancak vakıf üniversitesi olduğu için erkeğin kamuyu tercih etmesi nedeniyle mecburen kadının vakıf üniversitesi tercih etmesi söz konusu olabilir. Her iki üniversite de engel koymuyor, bu nedenle mekanizma önemli.

Celal Bayar Üniv. Kadın dekan yok, müdür yok, enstitü yok. mYO'da bir kadın müdür var. KAUM var. Tezli ve tezsiz lisansüstü programlarımız var. Toplumsal cinsiyete bağlı bütçeleme dersimiz var. 2008'den bu yana bireysel olarak derslerde TC farkındalığı kavramını işlemeye çalışıyorum.

Türkiye Kamu sen, üniversitelerin algı düzeylerini ölçmek amacıyla sendika olarak kadın araştırma merkezi ile sendikayı buluşturmaya istedik. Merkez müdürlerine elektronik ortamda ulaştık, ancak birçok üniversitede idari personel böyle bir araştırma merkezleri olup olmadığını bilmediklerini ifade ettiler. Birçok merkezin aktif olarak çalışmadığını saptadık. 12 üniversite geri döndü ve çalışmamızı tamamladık. Çalışan kadın sorunlarına yönelik 28 maddelik rapor oluşturuldu ve ilgili yerlere ulaştırıldı. Konuyu çalışan kişilerde bile algı farklılıkları mevcut, buna bağlı anlatımlar farklı.

Bülent Ecevit Üniv., TC kavramı benim üniversitemde yeni çalışmalar başladı. Bir rektör yardımcımız kadın enstitü müdürü yok bir yardımcı var ve sağlık alanında enstitü müdür yardımcısı kadın. Ayrı bir dersimiz yok, farklı derslerde alt başlık olarak ele alınıyor. Merkez için çalışma yapıldı, YÖK'de. İdari personelin konudan hiç haberi yok.

Her üç kategori içinde farkındalığın geliştirilmesi gerekli. Bunun için durumun tespit edilmesi gerekli (ortak bir form ile). Sonra bu anketin sonuçlarını kullanarak devamlılığı olan bir eğitim mekanizmasının oluşturulması gerekli. Bu eğitimlerin ayrı ayrı üç gruba da verilmeli. ODTÜ'de AGEP VE İGEP ile akademik ve idari personele verilen geliştirme eğitimleri içinde TC bir modül. Yöneticilere de bununla ilgili toplantılar şeklinde organizasyonlar yapılıyor.

Hacettepe Üniv. Hemşirelik Fakültesi 3 yıldır toplumsal cinsiyet dersi veriliyor, her alandan tercih edilen bir ders. Lisansüstü programlarda da TC derslerimiz mevcut. Üniversitede fakülteler, bölümler bazında TCE farkındalığı değişiyor. İdari personelde farkındalık yok.

Eskişehir Osmangazi Üniv., erkek egemen bir üniversite, dekan kadın yok, 3-4 dekan yardımcısı var, 1 yüksekokul müdürü kadın, ÖİDM kadın, yöneticilerin hepsi erkek. Komisyonlarda ve yayınlarda yer alan kadın sayısı çok az. Rektör kadın çalışmalarında destek olacağını söylüyor ancak TCE kavramını bilmiyor.

Giresun Üniv. KSAUM müdürü. 2012'de açıldık. Bir çalışma yaptık. İdari ve akademik personelde TC le ilgili algı ölçmek amacıyla çalışmaya mobingle ile ilgili de soru sorduk, e-mail ile soru formu gönderildiği için cevaplama düzeyi düşüktü. TC kavramının çok iyi bilinmediğini fark ettik. Polisler bizim merkezle iletişime geçerek çalışma yapmayı talep ettiler, özellikle şiddet ile ilgili. Çalışmalar multidisipliner, multisektöriyel yapılmalı. Merkezde çalışan kişi sayısı az, ilgilenen kişi sayısı az. Üniversitemizde toplumsal cinsiyet dersini tüm öğrencilerimizin müfredata ekledik.

İstanbul Üniversitesi KÇAUM ve kadın çalışmaları bölümü, 1989 da kurulmuş. 92-92 kadın çalışmaları bölümü. İÜ çok geniş yerleşkesi olan ve fazla sayıda personeli olan bir üniversite. Yönetim her zaman KAUM'a destek. Genel tablo yönetimde erkekler hakim. KAUM olarak idari personele TC farkındalık eğitimi yapıldı. U eğitimin bile farkındalık yaratıldı. Kadın çalışmaları bölümünde birçok alandan dersler mevcut, merkezin ve bölümün herhangi bir kadrosu yok.

Sakarya Üniv., diğer üniversitelere benzer bir yönetici profili. TCE'ye üniversitenin yaklaşımı fakültelere göre değişiyor. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanı, kadın akademisyenleri toplayarak TCE sağlanması için öneriler soruldu. İdari personelde çok farkındalık yok.

**Karar vericilerin mutlaka TCE konusunda farkındalıklarının artırılması gerekli.**

Burdur Üniv. KSAUM müdür yardımcısı, erkek egemen bir üniversite ve merkezimiz boş işler merkezi olarak bakılıyor. Dekan ve Dekan yardımcısı yok.

**Toplumsal Cinsiyet karnesi verilmeli.**

**Üniversitelerde durum saptaması için araştırma önerilecek. Büyük olmamalı, örnekleme gerçekçi bir sayı elde edildikten sonra merkezlere görev verilerek bu çalışma üzerinden bir profil oluşturulsun.**

## **2. Farkındalık yaratıcı eğitimleri kimler nasıl verebilir?**

TCE farkındalığı ile ilgili yapılanlar her zaman bu amaca hizmet etmiyor, hatta dezavantajlı hale getiriyor. Her ortamda kişileri toplumsal cinsiyete hassas hale getirmek önemli. Bu alanda formal eğitimi olan kişi sayısı yeterli değil.

Sabancı Vakfı Hibe Programları; STK'lar adına hibe alınabiliyor. Proje kapsamında kadınlarla seminerler aracılığıyla deneyimler paylaşıldı ve kadınların kendi potansiyellerini tanımalarına ortam oluşturuldu. **TCE eğitimlerini verecek kişilerin standart eğitimi yapılmalı (eğiticilerin eğitimi). Bazı merkezler bu eğitimi üstlenmeli ve eğiticiler eğitilmeli.**

Eğitici eğitimi Düzcede tüm fakülte öğretim üyelerine veriliyor ancak içerisinde TCE ile ilgili konu yok. TC ile eğitim verecek uzmanımız da yok. **Uzaktan eğitim yöntemi ile TCE eğitici eğitimi yapılabilir.** YÖK stüdyo aracılığı ile bunu koordine edebilir. Bazı üniversiteler bunu üstlenebilir, konular çekilip bir havuzda toplanarak, isteyenlere uzaktan eğitimle sunum yapılır.

Eğitimi verecek kişilerin mutlaka sertifikalandırılması gerekli. Belli aralıklarla sertifikalar yenilenmeli. Merkez müdürleri ve anabilim dalları paralel gidiyor. Ancak eğitim anabilim dalları aracılığı ile sürdürülmeli, merkezler eğitime katkı vermeli. Üst düzey yönetici eğitimi çok farklı. Bu nedenle özel

olarak planlanmalı. **Eğitim ihtiyacı var ve mutlaka eğitim yapılmalı, içerik gruba ve anlatanlara göre özelleştirilmeli (düzeyle göre, akademik, idari personele göre vb.).**

Rektörlüğe bağlı KAUM'lara kadro tahsis edilerek, akademik nitelik kazandırılmalı. Yasal yaptırım nedeniyle uzman kadroları tahsis edilebilir.

Üniversitelerde TCE eğitimini verecek yeterlilikte kimse yok. Her üniversitede bu eğitimleri yürütecek kendi uzmanları yetiştirilmeli.

**Kamu personeli üniversitelere geldiğinde aday memurluk, oryantasyon eğitimleri içinde idari personele yönelik TCE eğitimi planlanmalı.**

Eğitimleri bilen vermeli, eğitimlerde ortak dil kullanılmalı, eğitim planlanırken zaman, yere ve katılımcılara uygun eğitimler planlanmalı ve belli bir zaman çizelgesi oluşturulmalı.

Önce yöneticilerde farkındalık yaratılarak, sonraki planlamaların daha kolay gerçekleştirilmesi sağlanmalı.

Eğitimin sürdürülebilir olması gerekli. Bir kez verilen eğitim yeterli olabilir mi? YÖK bu işin arkasında işbirliğini sürdürmeli. Her bir üniversitede eğitim sürekliliği için potansiyel yaratılmalı. Eğitimler TCE'yi göstermek için tüm gruplara birlikte yapılmalı. Yönetici ile idari memur birlikte bu eğitimleri almalı.

Eğitim, bilgilendirme toplantısı ya da istişare toplantısı adı altında daha kabul edilebilir olabilir.

Eğitimler didaktik değil, basit gerçek yaşamdan örneklerle ve dikkat çekici olmalı. Modüller halinde verilebilir. Bir modül daha kavramsal olabilir, ikinci modül üniversitede ortam nasıl olmalı, ışıklandırma, çalışma ortamı vb. örneklendirilmeli. Eğitimde uzman hocaların hazırlayacağı kitapçıklar hazırlanmalı ve kullanılmalı, bu da standardizasyonu sağlayabilir.

**YÖK'ün sayfasında sadece bu konuya ait doküman oluşturularak, adres gösterilmeli.**

**Ulusal birkaç ekip oluşturularak, bu eğitimleri bölgelerinde vermeleri sağlanmalı.**

**Farkındalığı arttıracak, video, afiş, broşür hazırlanmalı ve görülebilecek şekilde sergilenmeli.**

**ÖYP kaynakları ve MEB bursiyerlerinin bir kısmı, bu alanda uzmanlaşmak üzere eğitim aldırılmalı.**

**Düzce Üniversitesinde UNİVASYON adlı bir program yaratıldı. Bu programda üniversitelerin fark ve fayda yaratan uygulamalarına yer verilecek. Bu programda toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yapılanlar da yer alabilir. TCE farkındalığı uygulamaları açısından iyi olanların duyurulması iyi olabilir.**

### **3. Kadın Araştırma Merkezleri bu bağlamda nasıl bir rol oynayabilir**

Kadın uygulama merkezlerine yer, insan gücü ve bütçe temin edildiği takdirde işler yürür.

Merkezlerin koordinatör rolü oynaması gerekir. Yapılan tüm çalışmalarda konuyu, geliştirici, uyarıcı, sürdürücü ve sonuçları yayıcı bir rol alabilir.

TC ve kadına şiddete ilişkin başbakanlık yönergesi, İstanbul sözleşmesi ile TCE farkındalığına ilişkin eğitimlerin verilmesi garanti altına alınmıştır.

YÖK ve KUM'lar ortak hareket etmeli. YÖK üniversitelere TCE ile ilgili çalışmaların KUM'lar tarafından koordine edilmesi gerektiğini iletmeli.

KUM'lar şiddet ya da taciz gibi TCE ile ilgili vakaların başvurabileceği ve bu konuların takip edildiği merkezler olmalı.

KUM'lar düzenli aralıklarla TCE konusunda rapor hazırlaması ve sunması gerekli.

KUM'lar üniversitede senatodan çıkan her kararın TC' e duyarlı olduğunu değerlendirmeli.

#### **4. Engeller/Avantajlar/Dezavantajlar**

10. kalkınma planı için Kalkınma bakanlığının oluşturduğu Özel ihtisas komisyonlarının çalıştığı toplumsal cinsiyet ile ilgili komisyon başkanlığı ve raporörü olduğu ifade eden Akın, 6 aylık bir sürede çalışma sonucu 400 sayfalık bir rapor hazırladıklarını söyledi. Eğitim, sağlık, istihdam gibi beş başlıkta toplandı. Rapor bakanlığa gönderilmesine rağmen sadece toplumsal cinsiyete yönelik çalışma kitabı basılmadı.

Kadının bireysel yükselmesinin önünde bilinçli ya da bilinçsiz birçok engel var.

Üniversiteler toplumun öncüsü, lideri olmalı. Üniversitelerin potansiyeli büyük bir avantaj.

Üniversiteler çok genç ve dinamik bir yapıya sahip. İyi bir yönlendirme ile büyük işler başarılabilir. Ancak yeni neslin ben merkezci olması dezavantaj.

Teknolojinin gelişmesi ve yaygınlaşması işleri kolaylaştırmakta ve iletişimi arttırmaktadır. Ancak teknolojinin nasıl kullanılacağı önemli.

Geçmiş yıllara göre bir farkındalık var ve desteklenebiliyor. Ancak bu destek moda bir akım olarak kalmasın.

TC, Kadın konularında pek çok çalışma olmasına rağmen bu çalışmalar teorik ve içeriği yetersiz kalıyor. Alandan uzman olarak mezunların olması avantaj ve uzman olarak çalışmaları önemli.

Üniversite çalışan sayısının fazla olması ya da üniversitenin küçük illerde olması avantaj mı dezavantaj mı?

#### **Üniversitelerin tamamında KSAUM'lar kurulmalı.**

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmaları üniversitelerde yapılmalı. Zaman en büyük dezavantaj. Merkez çalışanları bu iş gönüllü olarak yapıyor. Farklı görevlerde uzun süre çalışılması merkez çalışmaları için zamanı azaltıyor.

Merkezlerin nicel olarak olmaları yanı sıra nitel olarak da olması gerekir. Kurumsallaşması gerekir, tanınması gerekir. Kişilere bağı bir yönetim oluşturulmamalı, yönetim ilgili her alandan kişilerden oluşturulmalı.

TCE : TOPLUMSAL CİNSİYET EĞİTİMİ

KUM: KADIN UYGULAMA MERKEZLERİ