

Kadın Bilimden, Bilim Kadından Mahrum Kalıyor

Cinsiyet ayrımcılığının devam etmesine yol açan en önemli şeylerden biri kadınların kendi kendilerine engel olması fakat bunu fark etmemesi, yani dolaylı olarak kendilerine negatif ayrımcılık yapması. Örneğin bilim kadınları arzu ettiklerinden daha az sayıda çocuk sahibi oluyor, istedikleri sayıda çocuğa sahip olduklarında ise omuzlarına binen aşırı iş yükünü olağan bir durummuş gibi kabul ediyor. Üstü kapalı cinsiyet ayrımcılığına, örneğin çocuk sayısının kadın bilim insanlarının akademik kariyerleriyle ilgili kararlarında etkili olmasına son vermenin ilk adımı toplumda farkındalık yaratmak.

Günlük yaşamda olduğu kadar bilim dünyasında da yaşanan cinsiyet ayrımcılığı haftalık bilim dergisi *Nature*'ın 7 Mart 2013 tarihli sayısının kapak konusuydu. "Bilimde Kadın: Kadınların Emeği" başlığı altında çeşitli makalelere yer verildi. Özellikle ABD'de ve Avrupa ülkelerinde doğa bilimleri, matematik ve mühendislik alanlarında araştırma yapan kadınların önlerinde ne gibi engeller olduğuna ilişkin tartışmalardan söz edildi ve çözüm önerileri sunuldu. Bu verilerle Türkiye verilerini karşılaştırarak durumu değerlendireceğiz.

Kadınların Bilime İlgisi ve Cinsiyet Ayrımcılığı

Birleşik Arap Emirlikleri Üniversitesi Klinik Genetik ve Pediatri alanından Prof. Dr. Lihad El-Gazali "2011'de Suudi Arabistan'daki araştırmacıların yalnızca yüzde 1'i kadındı. Rakamın bu kadar düşük olması çok şaşırtıcı, çünkü ülkede fen ve matematik alanlarında lisans diploması olanların yüzde 65'i kadın. Benzer bir durum diğer Arap ülkelerinde de geçerli. Kadınların bilimle ilgilendiği çok açık, ancak çoğu gelenekselleşmiş sosyal sınırlardan dolayı üst kademelere yükselemiyor" diyor.

Dünya genelinde bu kadar orantısız bir uçuruma pek rastlanmasa da hemen hemen her ülkede akademik kadrolarda kadın sayısının az oluşu dikkat çekiyor. Özellikle fen, matematik ve mühendislik alanlarında kadınlar, erkeklerle aynı eğitim derecesine sahip olsalar bile kariyerlerinde yükselemiyor veya yükselmeyi tercih etmiyor. Yükselmiş olanlar da çoğunlukla erkeklerin aldığından daha düşük ücret alıyor. Bu olumsuzlukların en önemli sebebinin ise "cinsiyet ayrımcılığı" olduğu ifade ediliyor.

Nature'daki makalesine "Cinsiyet Ayrımcılığını Ciddiye Alın" diyerek başlayan Helen Shen, yazısında ABD'de ve Avrupada yaşayan ve bilim alanında doktora derecesine sahip kadınlarla ilgili istatistiklere ve yorumlara yer vermiş. İstatistiklere göre, doktora yapan kadınların sayısı giderek artıyor. Örneğin ABD'de kabaca son 30 yılda fen, matematik ve mühendislik alanlarında doktoralı kadın sayısı iki kattan fazla artarak 2009'da %45 civarına ulaşmış. 2006'da Avrupada en çok doktoralı kadın bilim insanına sahip ülke Litvanya imiş (doktoralı bilim insanlarının %63'ü kadın). Değerlendirmeye alınan sekiz Avrupa ülkesinde ortalama %43 oranında doktoralı kadın var. 2011-2012 öğretim yılı ve-rilerine göre, Türkiye'deki durum da iç açıcı görünüyor: Fen ve matematik doktorasına sahip olanların %43'ü kadın.

Peki kadın bilim doktoru oranları ile ilgili bu istatistikler tek başlarına bilimde kadının yerine dair gerçekleri yansıtıyor mu?

Kadınların doktora derecelerini aldıktan sonra akademik hayattan vazgeçme oranı erkeklerle göre fazlasıyla yüksek. Çocuk sahibi olmayı düşünmeyen 100 kadından 80'i bilimsel çalışmalarına devam ediyor, ancak çocuk sahibi olmayı planlıyorsa bu sayı 72'ye düşüyor. Doktora sonrası kariyerlerine başlamadan önce (%68) ve başladıktan sonra (%59) çocuk sahibi olan kadınlar arasında da akademik çalışmalarına devam etme kararı %9 oranında farklılık gösteriyor. Kadınların önemli bir kısmı hem kariyerin hem de çocuğun bir arada yürümeyeceğini görüyor olmalı ki akademik yaşantısına nokta koyuyor. Öte yandan erkeklerin kariyer kararlarında genellikle "çocuk" etmeninin payı neredeyse yok.



ABD'de fizik, astronomi ve biyoloji alanlarında öğretim görevlisi kadınların aynı alanlardaki erkek meslektaşlarına göre sahip oldukları çocuk sayısı ortalama olarak 1,2 ile 1,5 oranında daha az. Bu kadınlar, istediklerinden daha az sayıda çocuk sahibi olduklarını belirtiyor.

İstatistiksel veriler ışığında kadınların bilime ilgi duyduğu açıkça görülüyor, ancak ev işi yapmak ve çocuklara bakmak gibi sadece onlardan beklenen işler yüzünden, kadınlar bilimsel çalışmalardan uzaklaşıyor. Evdeki sorumluluğun eşle paylaşılması, çocuk bakım desteği sağlanması, kampüslerde kreşlere yer verilmesi akademisyen kadınları büyük ölçüde rahatlatıyor. Türkiye'de de doktorasını tamamlayan kadınlar çoğunlukla aynı nedenlerle yarı zamanlı çalışmayı tercih ediyor.

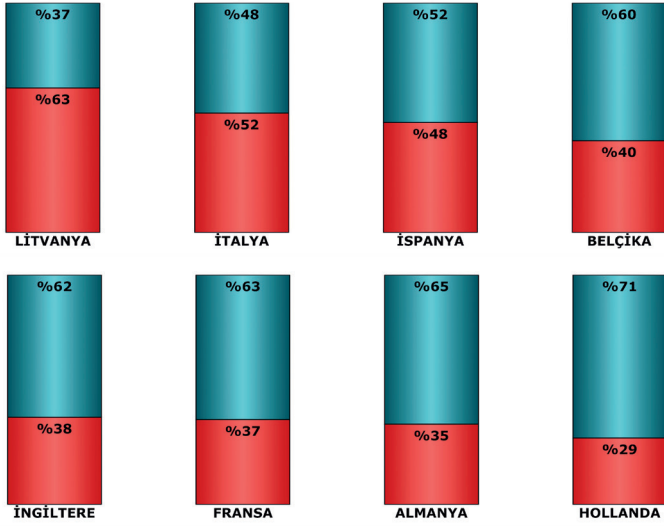
"Tam zamanlı yetişmiş araştırmacı kadrolarına başvuran kadın sayısının önemli ölçüde az oluşu, kadınların çocuk sahibi olmasından veya gelecekte çocuk sahibi olmayı planlamasından kaynaklanıyor."

Wendy Williams, Cornell Üniversitesi

Yale Üniversitesi'nden mikrobiyolog Jo Handelsman ve ekibinin araştırması, cinsiyet ayrımcılığının sürdürdüğüne dair ilginç bir örnek sunuyor.

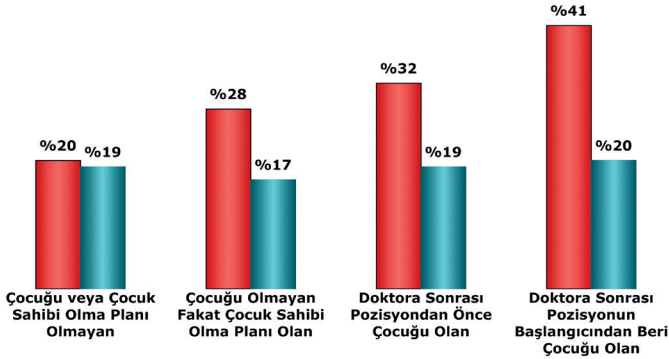
127 fizik, kimya ve biyoloji profesörüne, "John" ve "Jennifer" adlarında iki kişinin eşdeğer özgeçmişleri gönderiliyor ve bu iki kişiden birini laboratuvar yöneticisi olarak işe almaları söyleniyor. Aslında John ve Jennifer hayali kişiler. Profesörlerin çoğu John'u tercih ediyor, ücretini belirlerken de Jennifer'i seçenlerin ona uygun gördüğü ücretten yıllık 3730 dolar daha fazla öneriyor.

Avrupa'da Bilim Alanında Doktoralı Kadın Oranları (2006)



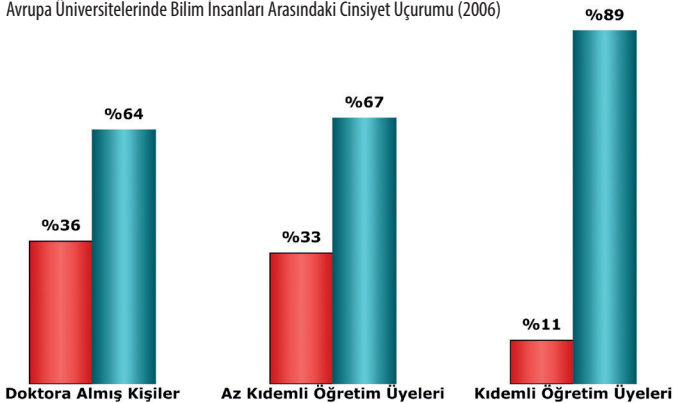
Lisansüstü Eğitimde Durum:
1980'lerden beri doktora yapan kadınların sayısı iki kattan fazla arttı ve artık erkeklerinkine çok daha yakın. Bazı Avrupa ülkelerinde bilim dallarında kadınlar çoğunlukta, ancak bu durum ülkeye veya çalıştıkları alana göre değişiyor.

Doktora Sonrasında Öğretim Üyesi Kariyerinden Vazgeçen Araştırmacılar(2009)



Doktora Sonrası Pozisyonlarda Durum:
Kaliforniya Üniversitesi'nde 2009'da yapılan bir araştırmaya göre çocuk sahibi olan ve olmayı planlayan kadınlar araştırmayı bırakmaya eğilimli.

Avrupa Üniversitelerinde Bilim İnsanları Arasındaki Cinsiyet Uçurumu (2006)



Türkiye'deki Durum

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden Prof. Dr. Özlem Özkanlı'nın 2000'de yayımladığı "Kadın Akademisyenler" adlı makalesine göre ankete katılan kadın akademisyenlerin %52,3'ü iş ve iş dışı yaşamlarında rol çatışması yaşamadıklarını belirtmiş. Gerçi Özkanlı'ya göre bu kapalı uçlu soruya olumlu cevap vermiş olsalar da verilen cevaplar nesnellikten uzak, çünkü ifade edilen kanı, nitelik ve nicelik bakımından aslında değişmeyen iş yükünü kendilerinin "yoğun" veya "aşırı yoğun" olarak algılamasına göre şekilleniyor. Katılımcıların %70,7'si akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı olmadığını, %12'si kadınların avantajlı olduğunu ifade etmiş. Akademik yönetime atanmada cinsiyet ayrımcılığı gözlediğini söyleyen kadın akademisyenler (%20) bile, %70 oranında mesleğe devam edeceklerini söylemiş. Tüm bu rakamlar kadınların akademik yaşamlarından memnun olduğunu düşündürüyor.

Akademik Unvanlarına Göre Yükseköğretimde Görevli Öğretim Üyelerinin Oranları 2001-2011 Yılları Arası Ortalama (%)

	Toplam	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Okutman	Araştırma Görevlisi
Kadın							
2001-2006	37,76	25,72	31,98	30,36	37,02	56,82	43,02
2006-2011	40,42	27,92	31,62	34,58	38,56	59,58	47,26
Erkek							
2001-2006	62,34	74,32	68,02	68,46	62,98	43,18	56,98
2006-2011	59,58	72,54	68,34	65,46	61,42	40,62	52,74

Türkiye'de akademik görevlerde bulunan kadın ve erkeklerin nicelik farkı yıllar içinde azalıyor.

Doktora Sonrası Kariyeri Sürdürmek

Diyelim ki kadın bilim doktoru araştırmalarına devam etti ve sıra akademik pozisyonlara başvurmaya geldi. *Nature*'daki dosyanın yazarlarından Hannah Valentine'a göre, bu aşamada kadınlar kendilerini yüksek kariyer sahibi kişi profiline uygun hissetmiyor. Örneğin biyolojide doktora derecesi alan kadınlar, tüm doktoralıların %45'ini oluşturuyor, ancak üst akademik pozisyonlara başvuran doktoralıların yalnızca %26'sı kadın.

Çok az sayıda kadın araştırmacı akademik pozisyonlara başvuruyor olsa da başvuru yapanların kabul edilme oranı hayli yüksek. Avrupa'da başvuru yapan kadınlar kadroya yerleştirilmek istiyorlarsa şansları %92. Başvuru yaptıklarında akademik kadroya yerleştirilme şansları yüksek olsa dahi, kabul edilenler içinde az sayıda kadın yüksek akademik pozisyonlara ulaşabiliyor. Profesörlük unvanı almış kadın akademisyen oranı, doçentlik ve yardımcı doçentlik gibi unvanlara sahip olanlara göre belirgin biçimde daha düşük. Soldaki tabloda yer alan veriler, akademik unvan ile cinsiyet ayrımcılığı arasında bir bağlantı olduğunu düşündürüyor.

Türkiye'de de aynı durum geçerli, ancak TÜİK verileri bu orantısızlığın yıllar içinde azaldığını gösteriyor.

Peki, diğer ülkelerle kıyaslandığında, ülkemizdeki kadın akademisyenlerin araştırmalarına devam etme kararlılığının ve dolayısıyla akademik kariyerlerinde yüksek pozisyonlara ulaşma oranlarının daha fazla olmasının nedeni nedir? Mersin Üniversitesi Psikiyatri Ana Bilim Dalı'nda çalışmalarını yürüten Doç. Dr. Ayşe Devrim Başterzi "Akademisyen olmanın maddi getirisi çok düşük ve 'eve ekmek getiren kişi' olarak erkeklerin akademisyenliği seçmesi pek kolay değil. Ama akademi bir yandan da, tıpkı öğretmenlik gibi tatilleri uzun, bir süre sonra rahata erilen bir meslek olarak görülüyor (tıp dışında) ve kadınların geri kalan zamanlarda ev işlerini yapabileceği, çocuklarına bakabileceği varsayılıyor. Türkiye'deki kadın akademisyen sayısı diğer ülkelere oranla bu nedenle daha yüksek" diyor.

Özgür Ergin tarafından kaleme alınmış ve Bilim ve Teknik dergisinin 1997 Mayıs sayısında yayımlanmış olan "Bilim ve Kadın" başlıklı makalede aktarıldığına göre ODTÜ'den Prof. Dr. Feride Acar, Türkiye'de aka-

demik alanda kadın oranının yüksek oluşunu bilimin, örneğin siyasetteki ve sanayideki güç odaklarıyla bağlantısının zayıf olmasından dolayı toplumca bir iktidar alanı olarak önemsenmemesiyle ilişkilendiriyor.

Ülkemizdeki, çalışan istatistiklerinde yönetici kesime ilişkin veriler incelendiğinde ise Başterzi'nin ve Acar'ın dile getirdiği düşünceleri doğrular nitelikte sonuçlar görünüyor. Çeşitli düzeylerde karar verici konumda olan kadın sayısı, akademik eğitim kadrolarındaki kadın sayısından çok daha düşük. TÜİK'ten alınan veriler doğrultusunda hazırlanan ve bazıları aşağıda tablolarla gösterilen verilere göre 2011 yılında kadın rektör oranı %5,5, müsteşar, müsteşar yardımcısı, vali, bakanlık müşaviri gibi üst düzey kadın memur ve personel oranları ortalama %10, 1980'den bu yana kurulan hükümetlerdeki kadın bakan sayıları ise 21-36 kişide ortalama 1. Dolayısıyla sadece bilimsel kariyer yapan kadın oranlarına bakarak, Türkiye'de kadınların bilimsel alandaki konumunun ABD'den ya da Avrupa'dan farklı olduğunu söylemek zor.

Cinsiyete Göre Rektör Sayısı ve Kadın Rektör Oranı, 2011

Üniversite Türü	Rektör Sayısı			Kadın Rektör Oranı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	
Devlet Üniversitesi	103	98	5	4,9
Vakıf Üniversitesi	59	55	4	6,8
Toplam	163	153	9	5,5

Kaynak: Yükseköğretim Kurulu

Cinsiyete Göre Üst Düzey Memur ve Personel Sayıları (*)

Yıl	Üst Düzey Memur Sayısı			Üst Düzey Kadın Memur Oranı (%)	Üst Düzey Personel Sayısı			Üst Düzey Kadın Personel Oranı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın		Toplam	Erkek	Kadın	
2010	5233	4747	486	9,3	5791	5194	597	10,3
2011	4899	4447	452	9,2	5715	5139	576	10,1
2012	4983	4489	494	9,9	5820	5210	610	10,5

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı

(*) Müsteşar ve yardımcısı, vali, bakanlık müşaviri, bağlı kurum başkanı ve yardımcısı, genel müdür ve yardımcısı, kurul başkanı ve üyeleri, kurum bünyesindeki başkan, daire başkanı, bölge müdürü, bölge müdür yardımcısı, il müdürleri

ABD'de Kalıcı Kadro Atamaları 2002-2004

 = 10 kişi



633 Başvuru
%86,6 Başarı Oranı



125 Başvuru
%92 Başarı Oranı

ABD'de akademik temel bilim bölümlerinde 2002-2004 arasında yapılan bir çalışmada, kadınların kalıcı kadro almada erkeklerden daha başarılı olduğunu gösterdi. ABD'de olduğu gibi Avrupa'da da yüksek kıdemli mevkilerde cinsiyet uçurumu düşük kıdemli mevkilerde görülenden daha büyük.

Bilimde cinsiyet ayrımcılığıyla ilgilenen akademisyenler şöyle bir tespit daha yapıyor: Bir oturumda konuşmacı kadınsa, kadın konuklar daha fazla soru soruyor, daha fazla konuşuyor. Hatta konuşmacı erkek olsa bile oturum başkanının kadın olması yine aynı etkiyi yaratıyor.

Dinleyici konumundaki kadın, konuşmacı kadından şu mesajı alıyor: Burası kadının susması gereken bir ortam değil, hatta konuşması gereken bir ortam. Aynı saygıyı görecektir, aynı şekilde dikkate alınacaktır.

Öyleyse konuş, soru sor!

Ücretlerdeki Orantısızlık

ABD’de kimya, biyoloji, fizik ve astronomi alanlarında çalışan akademisyen kadınlar, erkeklere göre %18 daha az ücret alıyor ve araştırma fonlarından aldıkları pay oranı da hayli düşük. Türkiye’de ise bilinen böyle bir ücret ayrımı yok, bununla birlikte genel olarak bilim alanında çalışmak ABD’de ve Avrupa ülkelerinde olduğundan çok daha düşük gelir getiriyor. Akademik çalışmaya yapan kadın oranının ülkemizde görece yüksek olmasının sebeplerinden biri de erkeklerin daha yüksek ücretli işlere yönelmesi olabilir.

İsveç’teki Örebro Üniversitesi, GEXcel Cinsiyet Ayrımcılığı Merkezi’nde cinsiyet çalışmaları yürüten Prof. Dr. Lisa Husu ise konuyla ilgili önemli bir noktaya dikkat çekiyor: “Bilim kariyerlerini etkileyen ve yalnızca kadınlara yapılan şeyler -ayrımcılık, küçümsemek- değil, aynı zamanda mahrum kaldıkları şeyler. Ben bunlara görünmez olaylar diyorum”. Husu görünmez olayları şöyle tanımlıyor: “Kadınların görülmemesi, duyulmaması, desteklenmemesi, cesaretlendirilmemesi, hesaba katılmaması, davet edilmemesi, hoş karşılanmaması, kısaca bu alanda talep görmemesi. Bir örnek vermek gerekirse, bir kadın tarafından yapılan araştırmanın o konuda çalışanlarca görmezden gelinmesi ve makalelerinde alıntılanmaması belki zararsız görünebilir. Ne var ki bu tür ayrıntıların birikimi zamanla derin izler bırakabilir. Görünmez olaylar çok büyük mesajlar gönderebilir” diyor Husu, çok önemli bir makalenin doktora sonrası araştırmacı bir kadın tarafından yazılmışsa alanın önde gelen bilim insanlarında gözle görülür bir etki bırakmadığını, ancak bir erkek tarafından yazılmışsa “çak abi, çak”larla kutlandığını söylüyor.

Kadınların Kendilerine Karşı Önyargıları

Sözlerine “Bilimde kadınlara karşı önyargım var” diye başlayan yazarın kendisi de bir kadın akademisyen, Stanford Üniversitesi’nden nörobiyolog Jennifer Raymond. Kadınların sınırdan bilime her alanda rekabetten uzak durduğunu, yenilgiyi baştan kabullendiğini söylüyor, hatta bu kadınların arasına kendisini de dâhil ediyor.

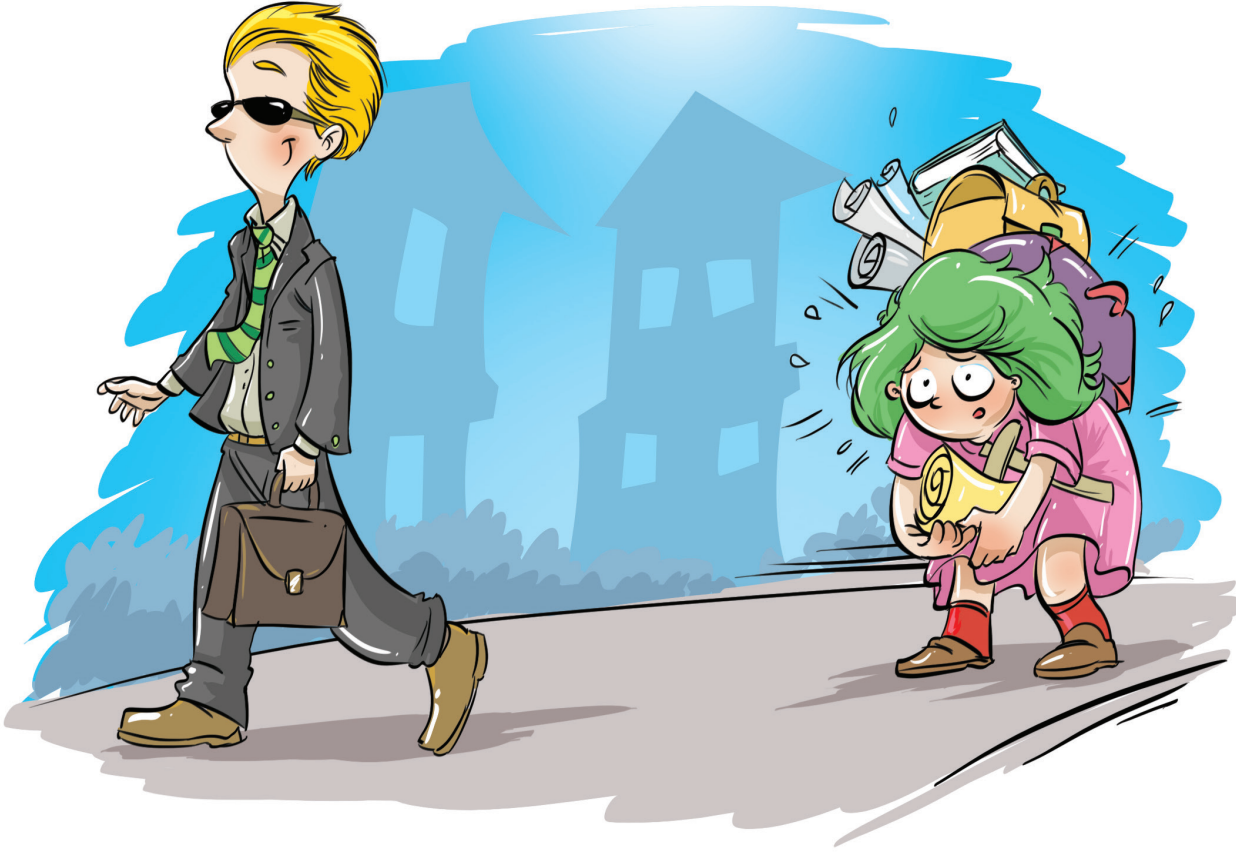
Raymond’a göre cinsiyet ayrımcılığının sürmesinin en büyük nedeni, kadınların kendilerini engellediklerini fark etmemesi ve dolaylı olarak kendilerine uyguladıkları negatif ayrımcılık. Çoğu konuda olduğu gibi bu konuda da erkeklerin ilk sözü söylemesini bekleyen kadınlar, çözümün erkekler tarafından dile getirilmeyeceğini bilmeli. Dünyanın dört bir yanında kendileriyle aynı

durumda olan ve seslerini duyurmaya çalışan kadınlara ve onları destekleyen erkeklere kulak vermeli. Başka bir açıdan bakılırsa, bir kadının kendisinin başaramayacağını düşündüğü bir işi bir erkeğin başarmasını düşünmesi de asılsız bir önyargı. Ne erkekler rekabetçi, ısrarlı ve başarılı olmak zorunda, ne de kadın kenara çekilmek durumunda. Her iki taraf için de zorunlulukların yaratılmış olması bir dengesizlik oluşturmuş, cinsiyet ayrımcılığına ve benzeri sorunlara neden olmuştur.

“Başvuru azlığının bir sebebi de kadınların bu tip kariyerlerde kendileri gibi insanlara rastlamaması.”

Hannah Valentine, Stanford Üniversitesi





Çözüm

Nörobiyologlar olarak sık sık bir araya gelip konuyu tartıştıklarını belirten Raymond şu önerileri dile getiriyor:

1. Cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak için öncelikle üstü kapalı önyargılar ortaya çıkarılmalı, bunun için düzenli toplantılar yapılmalı. Maaş miktarı, işe alım süreci ve yönetim kararları şeffaflaştırılmalı.

2. İşe alım sürecinde kadın adaylar hakkında yapılan çıkarımların cinsiyet ayrımcılığının bir ifadesi olmadığına dikkat edilmeli. Örneğin adayın çok genç olması, tam tamına istenen özelliklere sahip olmaması, hâlihazırda başka bir konumda ve rakip bir alanda çalışıyor olması gibi veriler aslında önyargılı çıkarımlar yapılmasına neden olabilir.

3. Kadınlar, belirgin biçimde desteklenmeli, başarıları takdir edilmeli. Cinsiyet ayrımcılığının gözetilmediği pilot projeler yapılmalı; yetenekli ve genç kadın bilim insanları keşfedilmeli.

4. Kadınlar yetenekli oldukları alanda kendilerini göstermeye çalışmalı, büyük uluslararası ödüller için de yarışmalı; bilim alanında çalışan kadınları desteklemek üzere gruplar kurmalı veya mevcut olanlara katılmalı.

Cinsiyet ayrımcılığı konusu çok değişkenli bir matematik sorusu gibi, öncelikli olan değişkenler arasındaki ilişkiyi çözmek. Değişkenlerden birini yok saymak, sayfalar dolusu işlem sonunda elde yalnızca anlamsız bir "sıfır" kalmasına neden olabilir. Bilim kadınlarının durumu da benzer biçimde değerlendirilmeli, aksi takdirde sorunlara gerçekçi yaklaşmak mümkün değil. Ülkemizde bilime ve bilim insanına verilen değer artması ve bu artış esnasında üniversitelerin akademisyen kadrolarındaki kadın sayısının en azından aynı kalması hedeflenmeli.

Çizimler: Ersan Yağız

Kaynaklar

- "Mind the Gender Gap", *Nature*, Cilt 495, Sayı 7439, s. 22-24, 7 Mart 2013.
- "Science For All", *Nature*, Cilt 495, Sayı 7439, s. 5, 7 Mart 2013.
- Raymond, J., "Most of us are biased", *Nature*, Cilt 495, Sayı 7439, s. 33-34, 7 Mart 2013.
- "30 something science", *Nature*, Cilt 495, Sayı 7439, s. 28-31, 7 Mart 2013.
- "Scientists of the world speak up for equality", *Nature*, Cilt 495, Sayı 7439, s. 35-38, 7 Mart 2013.
- Vernos, I., "Quotas are questionable", *Nature*, Cilt 495, Sayı 7439, s. 39, 7 Mart 2013.
- Ergin, Ö., "Kadın ve Bilim", *Bilim ve Teknik*, Sayı 354, s. 50-56, 1 Mayıs 1997.
- Özkanlı, Ö., Korkmaz, A., "Kadın Akademisyenler", *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını*, Sayı 586, 2000.
- Dikmen, N., Maden, D., "Kadın Akademisyenlerin Görülme Emegi Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, 2012 ISSN:1