

Üniversitelerin “Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri”nin Rolü ve Önemi

Received/Geliş: 20/06/2017
Accepted/Kabul: 13/11/2017

Reyhan Ayşen WOLFF*
Zeynep Dilara DURMAZ**
Onur ÇATALTEPE***

Öz

Günümüzde artan kadın sorunlarının bilimsel yöntemlerle incelenmesinde ve bu sorunlara karşı çözüm önerilerinin üretilmesinde üniversitelerin bünyesinde yapılandırılan “Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri” önemli bir akademik birim olarak görülmektedir. “Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri” ilk olarak 1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’ndeki üniversitelerde görülmüş daha sonra Avrupa ve diğer ülkelerde de hızla yayılarak gelişme göstermiştir. Türkiye’de ise 1980 ve sonrasında üniversitelerde “Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri” veya “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri” veya “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları” gibi farklı başlıklar altında kurulmuş olup, bu merkezlerde yapılan akademik faaliyetlerin rolü ve öneminin büyük olduğu görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Üniversiteler, Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Kadın Sorunları

* Giresun Üniversitesi GÜKAM Müdürü, aysen.wolff@giresun.edu.tr

** Giresun Üniversitesi YL Öğrencisi, zeynep.dilara.durmaz@hotmail.com

*** Giresun Üniversitesi YL Öğrencisi, onur3828@gmail.com

The Importance and Role of Gender Studies Centers in Universities

Abstract

Today, women's problems seem to be increasing rapidly. Women's problems have to be studied with scientific methods. The Gender Studies Center as part of the university is seen as an important academic unit. The first Gender Studies Center was established in the 1970s in America. The movement soon spread to Europe and other countries. In Turkey, the Gender Studies Centers were established in universities in the 1980s. The importance of their role through their academic studies was significant.

Keywords: Universities, Gender Studies Center, Women Issues

Giriş

Bu çalışmamızın amacı, üniversitelerde Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri'nin kuruluşlarının önemi ve rolünün incelenmesidir. Üniversitelerdeki Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri'nin kuruluş amaçları ve tarihsel süreç içinde nasıl yapılandıkları konusu dikkate alınmıştır. Ayrıca, bu merkezlerin sahip olduğu misyon, vizyon ve stratejilerinin bilimsel olarak tanımlanmasında ele alınan temel konular belirlenmeye çalışılmıştır. Kadın çalışmalarının temel konuları olarak kadın sorunları kapsamında “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği”, “Kadına Yönelik Şiddet” ve “Yönetimde Cam Tavan” olarak üç ana grupta toplandığı görülmektedir. Bu konularda çözüm arayışlarının bulunmasında üniversitelerin sorumlulukları vardır. Bu bağlamda bilimsel araştırmalar yapmak üzere kurulan Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkez'lerinin önemi ve rolü büyüktür. Çalışmamızda, kolayda örnekleme yöntemiyle 20 üniversitenin Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkez'lerine ait web sayfaları aktif olanlar ile tanıtıcı bilgilere kolay erişilebilen merkezler incelenmiş olup, bilimsel faaliyetlerde önemi ve rolü üzerine vurgu yapılması öngörülmüştür. Üniversitelerde kurulan kadın çalışmaları merkezlerinin farklı başlıklar altında kuruldukları tespit edilmiş olup, bu çalışmamızda daha sıklıkla kullanılan “Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi” başlığı kullanılmıştır.

Türkiye’de Üniversitelerde Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkez’lerinin Kurulma Amaçları ve Yapılandırılma Süreçlerinin İncelenmesi

Dünya’da kadın çalışmalarının 1946 Birleşmiş Milletlerin (BM) Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında kurulan Kadın Statüsü Komisyon’un kadın statüsünün yükseltilme çalışmalarıyla önem kazanmıştır. Ancak çalışmaların 1970’li yıllardan itibaren hızlandığı görülmektedir. 1975 yılında Mexico City ve 1995 de Pekin’de IV. Dünya Kadın Konferansı BM tarafından düzenlenerek bir dizi uygulamaların yapılması konusunda önemli adımlar atılmıştır. 1979 yılında “BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) BM Genel Kurul tarafından kabul edilmiş olup Türkiye 1985 yılında bu sözleşmeyi imzalamıştır (Özvarış-BaharveAkın,2013)

(http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/universitelerin_kadin_sorunlari.pdf).

BM de alınan önemli kararlar doğrultusunda kadın çalışmalarında artan ilginin sonucu olarak önce Batı üniversitelerinde kadın çalışmaları merkezlerinin kurulduğu ve hızla gelişerek diğer ülkelere yayıldığı görülmüştür. Bu merkezlerin en önemli amaçlarından biri “kadın” sorunlarının bilimsel olarak incelenerek çözüm önerilerinin uygulanmasında uzmanların yetiştirilmesidir. Bu amaçla lisansüstü programlarının açıldığı görülmektedir. Toplumsal

cinsiyet çalışmaları ve araştırmaları kategorisi daha çok 1980’li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır.

Türkiye’de 1980’li yılların başında üniversitelerde kadın sorunları ele alınarak kitap, makale ve diğer yayınlarla konunun önemi vurgulanmak istenmiştir. Daha sonra üniversitelerde “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri” akademik birimler olarak kurulmuştur. İlk kurulan merkezlerin özellikleri dikkate alındığında; 1989 yılında İstanbul Üniversitesinde “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi” ilk kurulan merkezdir. Ayrıca 1990-1991 akademik yılında İstanbul Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi bünyesinde “Kadın Araştırmaları Yüksek Lisans Programı” başlamıştır. 1993-1994 akademik yılında ise Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne bağlı “Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı” kurulmuştur.

Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi 1993 yılında kurulmuş olup kadın sorunlarına duyarlılık getirmeye çalışılmış, feminist araştırmalar yapılarak kitap ve dergi çıkarılmıştır. Derginin adı FE (Feminist Eleştiri). 1995 yılından itibaren Sosyal Bilimler bünyesinde “Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans” ve “Doktora” programı yürütmektedir. Merkezin temel amaçları arasında cinsiyete duyarlılık ve kadını güçlendirme eğitimlerinin yapılması; kamu kurumlarının yeniden yapılanması için seminerler vermek; gönüllü kadın kuruluşları ile işbirliği yapmak; kadın eğitimi ve güçlendirme programlarında daha gelişkin bir feminist yöntem oluşturmak; kamu kurumlarını cinsiyetçiliğe karşı yeniden yapılanmaya teşvik etmek ve erkek yöneticilerin cinsiyetçiliğe karşı daha duyarlı hale getirilmelerini sağlamak gibi çeşitli sosyal ve bilimsel faaliyetleri kapsamaktadır. Ayrıca yayın ve çeviriler de yapan KASAUM, kadın grupları ile dayanışma toplantıları da düzenlenmektedir. (kasaum.ankara.edu.tr/erişimtarihi:3.06.2017) (Çilingiroğlu,2001) (http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2001/sayi_2/baslik2.pdf).

Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nde (ODTÜ) 1994 yılında kurulan bölüm, “Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları” adını taşımaktadır. Ayrıca Üniversitelerin Sosyal Bilimler Enstitülerine bağlı olan Kadın Çalışmaları Anabilim Dalları yer alarak Yüksek Lisans ve Doktora programları açılmıştır. Bu merkezlerde, proje yürütmenin yanı sıra kamuoyunun kadın ve toplumsal cinsiyet konusunda duyarlı olmasını amaçlayan sempozyum, panel ve toplantılar da düzenlenmektedir.

1996 yılında ve sonrasında Gazi üniversitesi, Ege Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi, 1998 yılında Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Çankaya Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Atılım Üniversitesi’nde kadın sorunları araştırma merkezleri kurulmuştur. 2001 yılında Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi kurulmuş olup diğer merkezler gibi kadın sorunlarına karşı duyarlılık kazandırmak ve lisans, lisansüstü

programlarda kadın sorunlarıyla ilgili derslerin müfredata eklenmesinin yanında diğer üniversitelerden farklı olarak daha ayrıntılı olarak kadın sağlığı ile ilgilenmektedir. Bu konuda iki önemli kitap yayınlanmıştır. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Başkanlığına bağlı "Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları" Yüksek Lisans Programı açılmıştır. Bu programa 2011-2012 güz döneminde sınavla öğrenci alınmaya başlanmıştır. 2003'de "Toplumsal Cinsiyet, Sağlık ve Kadın" ve "Halk Sağlığı Yaklaşımı İle Servikal Kanser" kadın sağlığı ile ilgili 2 kitap yayınlamıştır (<http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/Default.php>).

2000 yılı itibariyle yeni devlet üniversitelerin kurulması ve daha sonra vakıf üniversitelerinin açılmasıyla merkezlerin yukarıda belirtilen belli amaçlar içinde kurulduğu ancak farklı başlıklar altında faaliyetlerini sürdürdükleri görülmektedir. Kurulan bu merkezlere; Kadir Has Üniversitesi 2012 yılında "**KHAS Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Merkezi**", Dokuz Eylül Üniversitesi: **Kadın Hakları ve Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi**, Marmara Üniversitesi 2016 yılında kurulan **Ekonomik ve Sosyal Alanda Kadın Çalışmaları Uygulamaları ve Araştırma Merkezi** örnek verilebilir.

Ayrıca iki üniversitenin Kadın Çalışmaları Merkezi UNESCO ile işbirliği yapmakta ve UNESCO Kürsüsüne sahiptirler. Bu üniversiteler; Giresun Üniversitesi'nde 2012 yılında **Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi** kurulmuş olup UNESCO Toplumsal Cinsiyet Kürsüsü ise 2016 yılında kurulmuştur. Koç Üniversitesi **Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi** 2010 yılında kurulmuş olup Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma UNESCO Kürsüsü 2013 yılında Paris'te imzalanmıştır. Temel amacı toplumsal cinsiyet ve sürdürülebilir kalkınma alanlarında yapılan araştırmaların ilerlemesine katkı sağlayan UNESCO Kürsüsüyle işbirliği yapmaktır.

Üniversitelerde kadın çalışmaları ilgili merkezlerin kurulmasının amaçları yukarıda konu edilen önemli kadın sorunlarıyla mücadelede "toplumsal cinsiyette eşitlik ve hakkaniyet" in sağlanarak kadının toplumsal statüsünün sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarda iyileştirilmesi ve güçlendirilmesinde önemli bir rol üstlenmesidir. Kadına yönelik her türlü şiddetin, töre ve namus cinayetlerinin, taciz ve istismarın önlenmesi için çalışmalarda bulunmak, aile içi şiddette kadına yapılan tacizlerin, işletmelerde uygulanan mobbing sorunlarının çözümü için bilimsel araştırmalar yaparak toplumsal farkındalık, duyarlılık ve bilinç kazandırmaktır. Ulusal ve uluslararası platformlarda kabul edilen yasalar çerçevesinde ilgili kurum ve kuruluşlarla birlikte işbirliği sağlayarak kadın sorunlarında mücadele etmek temel amaçları arasında yer almaktadır. Aşağıda Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkez'lerin ele aldıkları kadın sorunları incelenmiştir.

1. Kadın Sorunları: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Akademide ve Yönetimde Kadına Yönelik “ Cam Tavan” Engeli, Kadına Yönelik Şiddet

1.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Dünyada ve Türkiye’de kadınlara kadın olmasından dolayı uygulanan eşitsizlikten doğan haksızlıklar ve şiddet insan hakları ihlalidir. Bu konuda yaşanan sorunlar ulusal ve uluslararası platformlara taşınarak evrensel yasalarla çözüm getirilmesi üzerine gayretler devam etmektedir. Güzümüzde Toplumsal Cinsiyet (gender) veya cinsiyet rolleri gibi kavramların tanımları literatürde birçok yazar tarafından açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Toplumsal Cinsiyet (gender) kavramı biyolojik farklılığın kadın ve erkek cinsinin ilişkiselliğine odaklanarak toplumda inşa edilen algıdır. Şenol ve diğerleri (2017, s. 65) tarafından aktarılan tanımda; Lorber (1994), Scott (2007), Bilican Gökkaya (2015) göre “*bireyin kişisel özellikleri, davranışları, algıları, motivasyonları, değerleri ve duyguları toplum tarafından oluşturulan söylemlerle şekillenmektedir*”. Acar’a göre (2015, s. 11) “*Toplumca paylaşılan, kadın ve erkeğin nasıl davranması gerektiğine dair beklentilere cinsiyet rolleri denmektedir*”. Cinsiyet rolleri, toplumlarda bilinçli niyet olmaksızın cinsiyete dayalı davranışların kabul görmesi ve buna göre rollerin benimsenmesi ise önyargıları, kalıplaşmış yaşam tarzları ve eşitsizliği de beraberinde getirmekte böylece cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır (Acar, 2015). Kadınların en önemli rolünün aile içi sorumluluklarını üstlenmeleri söylemi ise toplum tarafından şekillendirildiği görülmektedir. Buna göre kadınların öncelikle yerine getirmek zorunda olduğu “evlenme ve annelik riskleri” çoğu zaman kadınların düşük ücretli işlerde istihdam edilmeleri ve yönetici kademelerine yükseltilmemeleri söz konusudur. Kadınların aile içi sorumlulukları kültürel farklılıklara bağlı olarak değişebilmektedir (Ecevit, 1998).

2006 yılından bu yana Dünya Ekonomik Formu tarafından hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu, 145 ülke arasında kıyaslanın yapılarak rol model ülkeler ortaya çıkarılmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporun hazırlanmasında, kadınlar ve erkekler arasındaki uçurum 4 temel kategoride incelenmiş olup, “Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi” in verilerini kullanmaktadır. Bu 4 temel kategori şöyle gösterilmiştir; 1. Ekonomik Katılım ve Fırsatlar, 2. Eğitime Erişim, 3. Sağlık ve Yaşam, 4. Politik Güçlendirme

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değil, toplumsal cinsiyet uçurumlarının sıralanmasıyla oluşturulmaktadır. Bir başka deyişle, endeks ile kaynakların toplam düzeyinden ziyade, kaynaklara erişimde uçurumu azaltan ülke sıralamada öne çıkmaktadır. Türkiye, 2012 yılı raporunda genel düzeyde 135 ülke içinde 0,601 puan elde ederek 124. sırada yer alırken 2015 yılı raporunda ise genel düzeyde 145 ülke içerisinde 0,624 puan ile 130. sırada yer almıştır (<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi'ne göre kadınların toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa erkeklere oranla daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi ile kaynakların toplam düzeyinden ziyade, kaynaklara erişimde uçurumu azaltan ülke sıralamada öne çıkmaktadır.

Türkiye, Dünya Ekonomik Formu tarafından başlatılan Cinsiyet Eşitliği Uçurumunun Kapatılması Programı'nda önemli rol üstlenmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın "İş'te Eşitlik Platformu" (2012-2015) kapsamında ülkemizde ekonomik alandaki cinsiyet eşitliği uçurumunu 3 yıl içinde %10 a kadar azaltmayı hedeflemiştir. 2012 yılındaki ülke skorumuz 0,414 iken 2015 yılında ülke skoru 0,459'a yükselerek 3 yıl sonunda hedef tamamen gerçekleştirilmiş olup uçurum %10,9 oranında kapatılmıştır. İş'te Eşitlik Platformu, ülkemizde kadınların ekonomiye katılımını artırmak ve tüm süreçlerde cinsiyet eşitliğini sağlamaktır (www.kadininstatusu.gov.tr) (www.istesitlikplatformu.gov.tr).

1.2. Akademi ve Yönetimde Kadına Yönelik "Cam Tavan" Engeli

Türkiye'de Yükseköğretim sisteminin başlangıç tarihi 1933 yılı olarak kabul edilmiş ancak kuruluşu Osmanlı Dönemine dayanan en eski üniversite olarak İstanbul Üniversitesi'dir. 1980 öncesine kadar zaman içinde 27 devlet üniversitesi açılmış olup ve bu süreç içinde İstanbul Üniversitesi diğer üniversiteler için örnek model teşkil etmiştir. 1980 sonrası 1981 yılında ve 2547 Yükseköğretim Kanunu ile Yükseköğretim Kurulu (YÖK) kurularak üniversitelerin planlamasında, yönetiminde ve denetiminde en üst yetkili devlet kurumu olmuştur. YÖK'e bağlı olarak 1982 sonrası çıkarılan yirmi yedi üniversite ile bunlara bağlı fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuar oluşan birleşik bir yapıya dönüştürülmüştür. 2002 yılında 46 olan devlet üniversiteleri 2015 yılında 109'a yükselmiştir. Türkiye'de devlet üniversiteleri yanı sıra kanunlara göre vakıf üniversiteleri, Yükseköğretim Kurulunun önerisi üzerine kurulmaktadır. Genellikle özel üniversite olarak bilinen Vakıf Üniversiteler ise aynı dönem içinde 23' den 2015 yılında 84'e yükselmiştir (Özen ve Öztürk, 2016)(www.yok.gov.tr). Bu yeni üniversitelerin kurulmasıyla artan öğretim üyesi ve öğrenci sayısına bağlı olarak kadın akademisyenlerde ve öğrencilerde erkeklere göre artış da söz konusudur.

Tablo 1. Türkiye'de Üniversitelerin Sayısı

Üniversitenin Yapısı	Sayısı
Devlet Üniversiteleri	109
Vakıf Üniversiteleri	76
Vakıf MYO	8
Toplam	193

(YÖK, 2016, s. 15)

Tablo 2. Üniversitelerde Cinsiyete Göre Dağılım

Kaynak: YÖK, Çalışmalar, Projeler, Yenilikler, 2016: 155-156

K/E	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Arş. Gör.	Doktora Öğrencisi	Öğrenciler
K	6.125	5.200	13.650	23.652	50.392	3.347.403
E	14.751	9.300	20.540	23.584	35.702	3.930.505
Toplam	20.879	14.500	34.196	47.236	86.094	7.277.908

Yukarıdaki tabloda cinsiyete göre dağılım gösteren yükseköğretim ile ilgili bazı sayılardan da anlaşıldığı üzere araştırma görevliliğinde sağlanan eşitlik ve kadın doktora öğrencilerinin erkek öğrencilerden daha fazla olması iyi bir tablo olarak görülmektedir. Ancak bu durum Doç. ve Prof. unvanların artmasıyla kadın akademisyenlerin sayılarının azaldığı görülmektedir. Üniversitelerde rektör, dekan veya bölüm başkanlıkları gibi yönetim pozisyonlarında kadın akademisyenlerin sayısı çok azdır. Şerifoğlu’na (2016) göre;

“Ülkemizde kadın akademisyen oranlarındaki göreceli üstünlüğü, *She figures: Gender in Research and Innovation istatistiklerinde yer alan 2015 yılında kadın profesör oranı AB-28 ortalaması yüzde 20,9 iken ülkemiz için yüzde 29 dur*”. Ancak, bu oran AB deki iyileşmeler karşısında halen tehdit altında olduğunu vurgulamakta ve ülkemizde yaşa bağlı istatistikler bulunmamakla birlikte, yardımcı doçentlikten profesörlüğe yükselişte akademik kariyer sürecinde cinsiyet temelli ayrımcılığı ölçen Cam Tavan Endeksi (*Statistics and Indicators on Gender Equality in Science and Innovation*), sıralamasında 2012 raporuna göre AB içinde en iyi durumda olan ülkemizin, az sayıda yönetici sayısının olması ve giderek bu sayının artmasında yaşanan zorluklardan dolayı kadın akademisyen ve profesör oranlarında sıralamada rekabet avantajını koruyamayacağını belirtmektedir (Şerifoğlu, 2017: 41).

Literatürde yer alan “cam tavan sendromu” (Glass Ceiling Syndrome) halen işletmelerde de mevcut olduğu görülmektedir. Birçok yazara göre, kadınlar ne kadar başarılı olursa olsunlar ilerlemeleri zordur. BDK’nin 2015 Raporu’na göre Borsa İstanbul BİST te işlem gören 417 şirketin yönetim kurullarını oluşturan 2541 direktörün sadece yüzde 12,9’u, yani 293’ü kadın, bunların arasında şirket sahibi aile üyesi olmayanların, yani bağımsız kadın direktörlerin oranı ise yalnızca 6,5 olduğu araştırma sonucudur (Yüzak, 2016, s. 9). Acar’a (2015) göre kadınların erkeklere göre işyerinde dezavantajlı bir duruma sahip olduğu, kadın yöneticiler tesadüfen başarılı oldukları ve yönetici becerileri dikkate alınmadığı görülmektedir. Ancak, günümüzde yaşanan yoğun rekabet karşısında işletmeler insan kaynakları stratejilerini

değiştirmek ve/veya farklılıklar yaratmak zorundadır. İşyerinde kadın-erkek eşitliğinin uygulanması, kadın çalışanların performanslarına göre yönetici kademelerine yükseltmelerinin sağlanması, kariyerlerini rahatlıkla yapacak şekilde iş ortamının yeniden düzenlenmesi, esnek iş saatleri uygulamak suretiyle ailelerine karşı olan görevlerini de yerine getirmelerini sağlanması, yetki ve sorumluluklarla güçlendirilerek kadın yöneticilerin karşılaştıkları sorunların çözülmesi hedeflenmelidirler. İş yerlerinde kadınsı ve erkeksi cinsiyet rollerinden ötürü çalışanlardan beklenenler bilinmektedir. Buna göre kadın çalışanlardan yardımsever, şefkatli, anlayışlı, hassas, edilgen, uyumlu olmaları beklenirken, erkek çalışanların ısrarcı, iradeli, saldırgan, hırslı, atılgan, başarı odaklı, nesnel olmaları beklenmektedir (Acar, 2015, s. 12). Ancak cinsiyet rollerinden çok iyi bir yönetici olmaları beklenmelidir. İyi bir yöneticiden beklenen ise; bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştiren, sürekli öğrenen bir kişi olması yeterlidir. Bir yöneticinin sahip olması gereken beceriler üç grupta toplanır (Koçel, 2015; Daft, 1999).

1. Kavramsal Beceriler: işletmeyi bir bütün olarak görebilmek, iç ve dış çevresiyle ilişkileri düzenlemek, vizyon, misyon, hedefler ve stratejileri düzenlemek,
2. Beşeri Becerisi: insan ilişkilerini iyi düzenlemek, başkalarıyla iyi geçinmek,
3. Teknik Beceriler: belirli bir alanda uzmanlık ve teknik bilgi sahibi olmak,

Türkiye’de işgücüne katılım oranları (2015-2016) kadınlar %30.3 erkekler %71.3 dir. Bürokraside üst düzey yönetici durumu kadın %9.8 erkek %90.7 dir (www.yok.gov.tr) .

Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler başta olmak üzere birçok ülkede işgücü arzını kısıtlamaktadır. Çocuk bakımı başta olmak üzere ev içi işlerde sorumluluklarının daha fazla olması kadının çalışmasını ve eğitimini engellemektedir. Erkekler kas gücüne dayalı sektörlerde iş bulabilirken (inşaat sektörü, ağır sanayi gibi) kadınların iş bulma şansları olmamakta sadece eğitilmiş kadınlar iş bulabilmektedir. Kadınların istihdamını kolaylaştıracak ve arttıracak önlemlerin alınmasında yapısal reformlar önem kazanmaktadır. Kadınların istihdam edilmeleri teşvik edilmelidir. Ancak, istihdam ve aile hayatını uyumlaştırıcı reformların hayata geçirilerek kadınların istihdamı kolaylaştırılmalıdır (<http://www.tcmb.gov.tr>.2016).

Dünya Ekonomik Forumu’nun 2014 yılına ait bir araştırmaya göre Avrupa’da teknoloji alanında çalışan 7 milyon kişinin sadece yüzde 30’unu kadınlar oluşturuyor. Aynı araştırmada Türkiye’de teknoloji alanında çalışan kadınların yüzde 10 civarında olduğu görülmektedir (Türsen, 2017, s. 5).

1.3. Kadına Yönelik Şiddet

Kadına Yönelik Şiddet evrensel insan hakları ihlali olup, kadının yaşam, güvenlik, özgürlük, saygınlık, fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit edici olması bakımından en önemli bir kadın sorunudur. Aşağıda “Kadına Yönelik Şiddet” hem ulusal hem de uluslararası mevzuata göre kadına yönelik şiddetin sadece fiziksel olmayıp 4 farklı grupta sınıflandırılmıştır. Buna göre;

1. **Fiziksel Şiddet:** Fiziksel Şiddete göre; darp etmek, dövmek, tokatlamak, kadının vücuduna zarar vermek (kolunun, bacağının kırılması gibi veya bir uzuv kaybı), bir şey fırlatmak, tekmelemek, sürüklemek, bıçak, silah gibi aletlerle ağır yaralamak, töre ve namus cinayetlerin işlenmesidir. Kadınların yüzde 36’sı yaşamının herhangi bir döneminde eşi veya birlikte olduğu erkeklerin fiziksel şiddetine uğramaktadır.
2. **Cinsel Şiddet:** Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından yapılan tanımda “ cinsel eylem gerçekleştirmek amacıyla girişim, istenmeyen cinsel içerikli konuşmalar, birini cinsel amaçlı kullanmak, mağdur ve fail arasındaki ilişkinin niteliğine bakmaksızın, ev ya da iş ortamında kişinin cinselliğine yönelik zorlayıcı yaptırımlar” dır. Türkiye’de zorla evlendirmelerde kuma, berdel, çocuk gelinler gibi geleneklerin haklı gösterilerek kadın veya çocukların kaçırılmasını da eklemek gerekir. Ayrıca, kadını doğum yapmaya veya kürtaj yapmaya zorlamak, kısırlaşmaya zorlamak, daha da dramatik olarak çocukları ve kadınları “Fuhuş ve Pornografiye Sürüklemek” de cinsel şiddet içinde yer almaktadır. Kadınların yüzde 12’si cinsel şiddete uğramaktadır.
3. **Psikolojik Şiddet:** Toplumda küçük düşürmek, hakaret etmek, küfür etmek, aşağılamak, korkutmak, kendisini ve yakınlarını tehdit etmek, evde veya iş yerinde kadına yönelik psikolojik taciz (mobbing) uygulamak. Kadınların yüzde 44’ü psikolojik şiddete uğramaktadır
4. **Ekonomik Şiddet:** Çalışmaya engel olmak, zorla çalıştırmak, kadının gelirini elinden almak, ev harcamaları için para vermemek. Kadınların yüzde 30’u ekonomik şiddete maruz kalmaktadır.
5. **Israrlı Takip:** Türkiye genelinde, her 10 kadından yaklaşık 3’ü en az bir kez ısrarlı takibe maruz kalmıştır. Bunun en yaygın biçimi telefonla arama (%19), mesaj, e-posta (%8), sosyal medya (%6), kadının çalıştığı veya yaşadığı eve gelerek rahatsız etmek (%6) dır (<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/ulusal-eylemler-planlari/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-plani>, 2016).

Tablo 3. Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması Sonuçları (2014)

Kadına Yönelik Şiddet	%
Fiziksel Şiddet	36
Cinsel Şiddet	12
Psikolojik Şiddet	44
Ekonomik Şiddet	30
Israrlı Takip	39

Kaynak: (2016) Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele, Ulusal Eylem Planı (2016-2020) Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü

Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2013 raporuna göre dünya çapında kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet çok yaygın olması bakımından konunun önemini göstermektedir. Bu istatistiklere göre; Dünyada her üç kadından biri, eşi veya birlikte olduğu erkek tarafından fiziksel ve cinsel şiddete maruz kalmaktadır. Kadınların % 38'inin eşleri veya birlikte olduğu erkek tarafından öldürülmektedir. Bu dramatik durumun en dikkat çeken bölümü ise 6 kadından 1'i eski eşi veya birlikte olduğu erkek tarafından şiddet görmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2016). Bakanlığın bu konuda şiddeti önleme ve izleme merkezleri (ŞÖMİN) hâlihazırda 49 ilde kurularak mücadele etmektedir.

Dünya'da ve Avrupa'da ilgili kurum ve kuruluşların şiddeti önleme çalışmaları kronolojik olarak aşağıda gösterilmiştir:

- 1946 yılında Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu (UN Commission on the Status of Women) kadın-erkek eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamak amacıyla kurulmuş olup, siyasi, ekonomik, sosyal ve eğitimde kadın haklarının geliştirilmesinde tavsiyelerde bulunması ve raporlamasıdır. Ancak komisyonun çok fazla işlerlik kazanamamış olması nedeniyle Birinci Kalkınma On yılı (1961-1970) çalışmalarında cinsiyet farklılaşmasıyla ilgili konuların hiç dikkate alınmadığı görülmüştür.
- 1979 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) (CEDAW) Kadın-Erkek eşitliğinin uluslararası temel belgesi olarak kabul edilmiştir.
- Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen her beş yılda bir yapılan Dünya Kadın Konferanslarında, kadın örgütlerinin temsilcilerinin ve resmi delegasyonların katılımıyla hazırlanan kadın erkek eşitliği politikaları "Uluslararası Eylem Planları" ve

“Stratejik Hedefler”, kadına yönelik şiddet konusu belirlenerek uygulamaya geçilmiştir. 1975’de Meksika, 1980’de Kopenhag, 1985’de Nairobi ve 1995 ‘de Pekin’de yapılan konferanslardan Dördüncü Pekin Eylem Platformunda “Yetki ve Karar Alma Mekanizmalarında Kadın” bölümünde eşit temsil etme ve kadının güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Pekin+5, Pekin+10 ,Pekin+15 toplantılarının sonunda kadınlara ve kız çocuklarına yapılan şiddetin insan haklarına ihlali olduğu benimsenmiştir (Wolff, 2004; T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı,2016).

- 2015 yılında Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesinde kabul edilen “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefler” inden biri de “Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konumlarını güçlendirmek”. Bu zirvede Çocuk evliliğinin ortadan kaldırılması kararı alınmıştır.
- Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi (Council of Europe), kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında Avrupa Konseyi’nin de temel hedeflerindedir.
- “İstanbul Sözleşmesi” olarak bilinen “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi’ne ilk imzalayan ülkelerden biri olan Türkiye, 11 Mayıs 2011 de imzalamış olup sözleşme 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa’da kadına yönelik şiddet konusu insan hakları ihlali sayılarak bağlayıcı ve yaptırım gücü olan bir sözleşme olması bakımından önemlidir.

Türkiye’de Kadının Statüsünü Yükseltme ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele için yapılan faaliyetler:

- 1923 yılında Cumhuriyetin kurulmasıyla başlayan kadın hakları kanunları çıkartılmıştır. Tevhid-i Tedrisat Kanunu'nun 3 Mart 1924'te çıkarılmasıyla tüm eğitim kurumları Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlanırken, kızlar da erkeklerle eşit haklarla eğitim görmeye başladı.
- 1934 (5 Aralık) Türk Kadınının Seçme ve Seçilme Hakkını elde etmiştir.
- 1985 yılında Türkiye CEDAW üyeliğini imzalamış ve 1986 yılında yürürlüğe girmiştir. CEDAW Sözleşmesi’nin İhtiyari Protokolünü ise, ülkemiz 2000 yılında imzalamış ve Protokol 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin izlenmesi her 4 yılda bir komiteye sunulan ülke raporları ile gerçekleştirilmektedir. Türkiye, 7. Dönemsel Türkiye Raporu 2014 yılında CEDAW Komitesi’ne sunmuş ve savunması 13 Temmuz 2016 de gerçekleştirilmiştir.
- 1998 tarihinde Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet ile mücadelede önce aile içi şiddetin önlenmesi için “4320 sayılı Ailenin korunmasına Dair Kanun” kabul edilmiş ancak

daha sonra daha kapsamlı olan ve İstanbul Sözleşmesi'ne uyum sağlanacak şekilde geliştirilmek üzere çalışmalar başlamıştır.

- 20 Mart 2012 tarihinde “6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun” yürürlüğe girmiştir.
- 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde “Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Eylem Planı hazırlanmalı ve uygulamaları takip edilmelidir” hükmü yer alarak 2007 yılından itibaren Eylem Planları ilgili kurum kuruluşların sorumluluklarının da belirtilerek Eylem Planları ve uygulama süreleri aşağıda yer almaktadır:
 1. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2007-2010)
 2. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015)
 3. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020)

Türkiye’de üniversitelerin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yürütülen 3. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020) kapsamında önemli sorumlulukları vardır. Bu eylem planına göre;

“Faaliyet 2,5 Okul öncesi eğitimden başlayarak örgün ve yaygın eğitimin tüm kademelerinde kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında mevcut eğitim müfredatları/programları incelenerek, ihtiyaç duyulması halinde revize edilecek ve etkin uygulanması sağlanacaktır”

Bu sorumluluklarını yerine getirmede, Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ve Üniversiteler yükümlüdür. Yükseköğretim Kurulunda Mayıs 2015 yılında ilk kez yapılan Akademi Kadın Çalıştayı ile birlikte “Akademi Kadın Çalışmaları Birimi” kurulmuştur. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Adaleti” konusuna ve bu konuda her türlü ayrımcılığın kaldırıldığı çalışmalara en yüksek düzeyde önem verdiğini belirten “Tutum Belgesi” YÖK başkanı tarafından bizzat imzalanıp tüm üniversitelere gönderilmiş olup, kamuoyuna açıklanmıştır. “Tutum Belgesi”nin kabul görülmesiyle üniversitelerde “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri”nin işlevliğini daha da hızlandırmış olup bilimsel katkı sağlamada önemini arttırmıştır. Üniversitelerde “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” derslerin zorunlu veya seçmeli ders olarak programlarda yer alması ve bu alanda Yüksek Lisans ve Doktora Programlarının açılmasında destek sağlamıştır.

Giresun Üniversitesi Senatosu tarafından “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” dersleri fakültelerde zorunlu veya seçmeli ders olarak verilmesi kabul edilmiştir. 2012 yılında “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi” kurulmuş olup bilimsel faaliyetlerini sürdürmektedir.

17 Mart 2016 tarihinde Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik (ŞÖNİM) kabul edilmiş olup, 2012 yılından itibaren 14 ilde 2 yıllık pilot uygulamadan sonra bugün 49 ilde hizmet sunmaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı 101 konuk evi, belediyelere bağlı 32 ve Sivil Toplum Kuruluşlarına bağlı 4 kadın konuk evi bulunmaktadır.

ALO183 Sosyal Destek Hattı” yedi gün yirmi dört saat esaslı ile danışmanlık, rehberlik ve yönlendirme hizmetleri vermektedir.

Sonuçlar

Türkiye’de yeni bir anabilim dalı olan Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) akademik bir alan olarak 1960 yılları sonlarından itibaren ve bazı Avrupa ülkelerindeki önemli üniversitelerin bünyesinde lisans, yüksek lisans veya doktora programları açıldığı görülmektedir. Ayrıca Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri’nin akademik yapıya sahip birimler olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler. Türkiye’de 1980’li yıllardan sonra feminist kadın hareketleri başlamış olsa da 1930 yılında kadına verilen seçme ve seçilme hakkı bir devrim niteliğini taşımaktadır.

Türkiye CEDAW üyesi olarak sorumluluklarını yerine getirmede daha istekli davranarak her 4 yılda bir komiteye rapor sunmasından doğan sorumluluklarını paydaşlarından biri olan üniversitelerle işbirliği içinde olmasından kaynaklanan durumdan dolayı Yükseköğretim Kurumu tarafından merkezlerin açılması teşvik edilmiştir. Özellikle T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının 2007 yılından itibaren başlattığı Kadına Yönelik Eylem Planları ilgili kurum ve kuruluşların sorumluluklarını belirtmektedir. Eylem Planında üniversitelerin sorumlulukları gösterilmiştir. Buna bağlı olarak Kadın Çalışmaları Merkezleri’yle katkı sağlamaları amaçlanmıştır. Üniversitelerin Kadın Çalışmaları Merkezleri’nin 2002 yılından itibaren üniversite sayısının artmasıyla merkezlerin de sayısında artış görülmektedir. Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans ve Doktora Programlarının en köklü öncü üniversitelerde açılmış ve diğer üniversitelere yapısal olarak örnek oluşturmuşlardır. Üniversitelerin Kadın Çalışmaları Merkezlerine ait düzenli periyotlarda çıkartılan dergi ve kitaplar ile bilimsel çalışmalar yapılmaktadır. Bunun yanında bilimsel etkinlikler olarak Konferans, Sempozyum, Çalıştay, Panel ve Seminerler düzenlenmektedir. Bu etkinlikler özel günleri kapsamaktadır. 8 Mart Dünya Kadın Günü, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü ve 5 Aralık Türk Kadınının Seçme Seçilme Hakkını Elde Etme Günlerinde yapılan söyleyiş, kutlama veya sözlü bildiri sunarak bilimsel olarak katkı sağlamaktadır.

Türkiye uluslararası konferanslara katılıp kadına yönelik eşitsizlik ve şiddete karşı mücadele için taahhütte bulunarak uluslararası sözleşmeleri imzalamıştır. T.C. Aile ve Sosyal

Politikalar Bakanlığı tarafından bu sorumluluklar üniversitelerce paylaşılmaktadır. Bu bakımdan bilimsel çıktılarının incelenmesi ve kadın sorunlarına farkındalığın yaratılmasında merkezlerin önemini bir kez daha ortaya çıkarmaktadır. Yükseköğretim Başkanlığının Akademide Kadın Çalışmaları ve Sorunları Birimi'nin 2015 yılında kurularak komisyonun tavsiyeleriyle kadın çalışmaları merkezlerinin daha etkin olmaları destekleyici yöndedir. Üniversitelerin Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı'nın kurulmasıyla yüksek lisans ve doktora programları açılmasında ve ilgili kurumlara eğitimler düzenleyerek uzmanların yetiştirilmesi önemlidir. Kadın Çalışmalarında uzman olanlar sivil toplum kuruluşlarında, sosyal hizmet kurumlarında, kadın sığınma evlerinde, valilikler bünyesinde açılan kadının statüsü birimlerinde, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünde ve akademik alanda da çalışma hayatlarına devam etme olanağına sahip olacaklardır.

Bu çalışmada literatürdeki kaynakların incelenmesi, üniversitelerin Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkez'lerinin web sayfalarının incelenmesi, Giresun Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (GÜKAM) nin yaptığı faaliyetlerden elde edilen bilgiler doğrultusunda yapılan araştırmaların ve diğer bilimsel faaliyetlerin değerlendirilmesi sonucunda üniversitelerin kadın çalışmaları merkezlerinin toplumsal duyarlılık kazandırdığı ve günümüzde kadın sorunlarının halen devam etmesi ise konunun önemini korumakta olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın kısıtlarından biri 193 üniversiteden sadece 20 üniversitenin merkezinin ele alınmasıdır. Bu örneklerin çoğaltılmamadaki en önemli sorun web sayfalarının güvenilir veya güncel olmamasıdır. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkez'lerinin web sayfalarının güncellenmesi ve kolay erişimin sağlanması gerekmektedir.

Yukarıda da sözü edilen ve yapılan araştırmalarla belirlenen Yükseköğretimde kadın akademisyenlerin güçlendirilmesiyle akademik kariyerin en üst seviyesi olan profesörlük ünvanında ve üst yönetimde görev alanların sayısının artırılması için eğitim ve mentorluk programların YÖK desteğiyle Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri'nin işbirliği ile gerçekleştirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır. Buna örnek olarak; TULIP (Turkey University Leadership Improvement Program) Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Eğitim ve Mentorluk Programının başarılı bir şekilde gerçekleştiğini gösterebiliriz (Şerifoğlu, 2017, s. 40). Ayrıca bu sayının kadın akademisyenler lehine artırılması için yalnız kadın akademisyenlerin cesaretlendirilmesi yetmemektedir. Bu konuda üst yönetim kadrosunda bulunan yönetici erkek akademisyenlerin de yardımcı olmaları ve kadın akademisyenleri teşvik edip onların yükselmeleri konusunda destek olmaları da beklenmektedir.

Sonuç olarak, üniversitelerin “Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezleri” tarafından yapılacak araştırmalara her türlü desteğin sağlanarak bilimsel çalışmalarda hız ve çeşitlilik kazanılmalıdır. Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezlere ait stratejilerin sürdürülebilir olması ve sorunların çözülmesinde kalıcı sonuçlara odaklanması merkezlerin önemini ve rolünü daha da arttıracaktır.

Kaynakça

Acar, P.F., (2015). “Cinsiyet Yanlı Algıların İş Davranışlarının Rol İçi veya Rol Ötesi Olarak tanımlanmasına Etkileri”, Mart-Ekim 2015 12/1-2, ISSN:1303-4979, Başkent Üniversitesi. İİBF Yayınları, Ank., s:9-28

Çilingiroğlu, N.,(2001). “Türkiye’de Akademik Düzeyde Kadına Yönelik Kurumsallaşma”, http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2001/sayi_2/baslik2.pdf

Daft, R., (1999). “Management”, The Dryden Press, USA

Ecevit, Y. (1998). “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, 75. Yılda Kadınlar ve Erkekler, Tarih Vakfı Bilanço, 98 yayın Dizisi, İst.

Koçel, T., (2014). “İşletme Yöneticiliği”, Beta, Genişletilmiş 15. Baskı, İst.

Özen, Ş. ve Deniz Öztürk, (2016). “Kurumsal Mantıklar ve Siyasi Ağlar: Türkiye’de Yeni Kurulan İşletme Bölümlerindeki Akademik Personel Seçimine Yönelik Kuramsal Çerçeve”, Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, Nisan 2016, Beta, İst.

Şenol, D., Erdem, S., Uzun, Z., Erdem, E., (2017). “Toplumsal Cinsiyetin Bir Aktarım Aracı olarak Çizgi Filmler: Sindirella ve Pamuk Prenses Örneği, KADEM, Kadın Araştırmaları Dergisi, Aralık 2016, C:2, S:2, ISSN:2149-4878, İst. S:62-87

Şerifoğlu, F.S., (2017). “Yükseköğretimde Kadın Liderliği:Fırsat Penceresi Açık Kalmalı”, YÖK Yükseköğretim Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2017/Sayı3, Oluşur Basım Hizmetleri, İst.

Özvarış-Bahar, Ş. ve Akın, A., (2013). “Üniversitelerin Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri”, Toplumsal Cinsiyet, Sağlık ve Kadın, Hacettepe Yayınları (http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/Sayfa/Dosya/universitelerin_kadin_sorunlari.pdf)

Türsen, D. (2017). “ Teknolojide Topuk Sesi Az Çıkıyor”, Hürriyet İK. Yeni Ekonomi, 16.04.2017, s:5

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2016), Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020), Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ank.

T.C. Merkez Bankası (2016), Yapısal Reformlar ve Büyüme Üzerindeki Etkileri

Wolff, A., (2004) “The Strategies for Women Managers in 21st Century Companies” (21. Yüzyılda İşletmelerin Kadın Yöneticilere Yönelik Stratejileri Neler Olmalıdır?), First International Conference on Women’s Studies, Eastern Mediterranean University, April 29-30, Famagusta, TRNC

YÖK, “Çalışmalar, Projeler, Yenilikler, 2015-2016”

Yüzak, Ö., (2016), “Kadinsız Toplum, yarısız toplum....., Cumhuriyet, 12 Şubat 2016

İnternet Kaynakları :

www.kadininstatusu.gov.tr (erişim tarihi : 05.03.2017)

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/ulusal-eylemler-planlari/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı> (erişim tarihi: 2017)

www.istesitlikplatformu.gov.tr (erişim tarihi: 2017)

<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf> (erişim tarihi: 2017)

kasaum.ankara.edu.tr/erişim tarihi:3.06.2017

<http://www.tcmb.gov.tr> (2016)

(http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/Sayfa/Dosya/universitelerin_kadin_sorunlari.pdf)

