

## **Yükseköğretimin Yönetimine Kadınların Katılımı: Bazı AB Ülkeleri Tarafından İzlenen Politika- Stratejiler ve Türkiye İçin Öneriler\***

İlknur ÇALIŞKAN MAYA<sup>1</sup>

### **ÖZ**

Bu araştırma, yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımını sağlamak için bazı Avrupa Birliği ülkeleri tarafından izlenen politika-stratejilerin belirlenmesini ve Türkiye'de yükseköğretim sistemine yönelik öneriler getirilmesini amaçlamaktadır. Araştırmada veriler; AB ülkeleri yükseköğretim istatistikleri, Birleşmiş Milletler CEDAW raporları ve konu ile ilgili alan yazının taraması ile elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini, tüm AB ülkeleri ve Türkiye oluşturmaktadır. Ancak alan yazın taramasının sonucunda, bazı AB ülkelerine ulaşılabilmektedir. Araştırmada şu bulgular elde edilmiştir: Avrupa Birliği ülkelerinin bazıları, yükseköğretimin yönetiminde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik ulusal politikalara sahiptir. Yükseköğretime ve özellikle de lisansüstü eğitime erişim bakımından her iki cinsiyet arasında eşitliği sağlayabilmek için, Avrupa Birliği'nin bazı ülkelerinde kurumsal ve bireysel düzeyde teşvik edici birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bazı Avrupa Birliği ülkelerinde, özellikle yönetici atamalarının daha çok yapıldığı fen bilimleri, teknoloji ve mühendislik alanlarına kız öğrencilerin katılımını desteklemek için birtakım stratejiler izlenmekte, projeler üretilmekte ve üniversitelerde feminist eğitim dersleri sunulmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Yükseköğretim, yönetim, kadın katılımı, AB ülkeleri, politika-stratejiler.

## **Women's Participation in the Administration of Higher Education: Policies-Strategies Pursued By Some EU Countries, and Recommendations to Turkey\***

### **ABSTRACT**

This research aims at identifying the policies and strategies followed by some European Union countries to increase women's involvement in the administration of higher education and at making suggestions concerning the system of higher education in Turkey. The research data were obtained through a review of higher education statistics related to EU countries, UN CEDAW reports and of relevant literature. The universe of the study includes all the EU countries and Turkey. However, only after literature review was it possible to reach some of the EU countries. The research findings are as in what follows: Some of the EU countries hold national policies on achieving gender equality in the administration of higher education. Several incentive regulations were made in some

\* Bu çalışma, EYED-DER tarafından KKTC' de 16-17 Nisan 2011 tarihinde düzenlenen "6.Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi"nde bildiri olarak sunulan metnin genişletilmiş halidir.

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Çanakkale, mayailknur@comu.edu.tr

EU countries at institutional levels and at individual levels so as to ensure equality between genders in having access to higher education, especially to post-graduate education. Strategies are pursued and projects are generated in some EU countries so as to support female students' and women's participation in such fields as sciences, technology and engineering, in which administrators are appointed. In some EU countries, feminist education classes are offered.

**Keywords:** Higher education, administration, women participation, EU countries, policy-strategies.

## GİRİŞ

Dünyanın genelinde, yükseköğretim kurumları erkek akademisyenler tarafından yönetilmekte ve yönetsel konumlardaki kadınların azlığı dikkat çekmektedir. Ne var ki, kadınların akademik hayatta güçlü ve prestijli konumlardaki düşük temsili, evrensel bir olgudur (Acker ve Webber, 2006; Husu, 2001; Jobbins, 2006). UNESCO tarafından yayınlanan rapora göre, yükseköğretim düzeyinde kadınlar küresel tabloda orta düzey yönetim konumlarında 1/5, üst düzey konumlarda ise 1/20 oranında yer almaktadır (Dines, 1993).

Yükseköğretimde kadınlar aleyhine bir başka durum ise, kadınların akademik kadroların düşük düzeylerinde yoğunlaşmaları ve azınlık bir grup olarak görülmeleridir. Bu durum kadınların, akademik hayatta üst düzey yönetim konumlarına ulaşmalarında önemli bir engel teşkil etmektedir. Belirli bir yönetsel konum için seçilecek üst düzeyde eğitilmiş ve nitelikli kadınların sayıca az olması da, yönetsel konumlarda daha çok erkek akademisyenlerin bulunmasına yol açmaktadır (Schiebinger, 2002).

Dünya genelinde görülen, kadınların yükseköğretimdeki üst düzey yönetici konumlarındaki mevcut durumu, Avrupa Birliği ülkelerinde de farklı değildir. İstatistikler, çoğu AB ülkelerinde benzerdir. "Avrupa Teknoloji Değerlendirme Ağı (ETAN)" raporu, akademik sistemin üst konumlarındaki kadınların %10'dan daha az olduğunu göstermektedir (Dewandre, 2002; Rees, 2002). Eşitlikçi politikalara rağmen, akademik hayatta üst düzey kadro ve yöneticilik konumlarında kadınlar az sayıdadır (Husu, 2001). Örneğin, akademik kadroların en üst düzeyi olarak profesör konumundaki kadınların oranı; İrlanda, Hollanda, Avusturya, Belçika ve Almanya'da %6, İngiltere'de %8, Fransa'da %14 ve Portekiz ve Finlandiya'da %18'dir (ETAN, 2000; O'Connor, 2000). Bu çerçevede üniversitelerde, hem yatay hem dikey cinsiyet ayrımcılığının olduğu söylenebilir (Luke, 2001). Kaldı ki kadın profesörlerin oranı, üniversitelerin özelliklerine (prestijine, yeni kurulup kurulmamasına, bulunduğu yere) göre de değişim göstermektedir. Örneğin İngiltere'de profesör kadın oranı, köklü üniversitelerde az iken, yeni kurulan üniversitelerde biraz daha yüksektir (Mitroussi ve Mitroussi, 2009).

Akademik hayatta hâlen bazı AB ülkelerinde (İngiltere ve Almanya gibi), kadın ve erkek akademisyenler arasında ücret farklılığı da bulunmaktadır. Örneğin,

İngiltere’de kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere oranla daha az ücret kazandıkları bilinmektedir (Sandy, 2006).

Diğer taraftan kadın akademisyenler, belirli disiplinlerde (fen bilimleri, teknoloji ve mühendislik) alt sıralarda bulunmaktadır (Bebbington, 2002; Rees, 2001). Örneğin, İngiltere’de elektrik, elektronik ve bilgisayar mühendisliğinde kadın “Prof.” oranı %1.2’dir (Hill, 2004). Fen bilimleri, teknoloji ve mühendislik alanlarında erkek akademisyenlerin baskın olması da, kadınların akademik kariyeri üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Gerçekte de, İngiltere ve birçok AB ülkesindeki rektörlerin, eğitimlerinin fen bilimleri, teknoloji ve mühendislik alanlarına dayalı olduğu görülmektedir (Bagilhole ve White, 2008). Diğer taraftan, kurumlarda mesleki anlamda güvenli olmayan kısa süreli anlaşmaların ise, erkek akademisyenlerden çok kadın akademisyenlerle yapıldığı bilinmektedir (Vázquez-Cupeiro, 2003). Bu kanıtlar, akademik profesyonelleşmede de ayrımcılık olduğunun göstergesidir denilebilir.

Avrupa Komisyonu tarafından, Brüksel’deki AB Eğitim, Görsel, İşitsel ve Kültürel Yönetim Ajansı’nın koordinasyonu ile 27 AB ülkesi ve Türkiye’nin eğitim sistemlerinin analizini içeren “Eğitim Üzerine Ana Veriler 2009” başlıklı bir rapor hazırlanmıştır (Avrupa Birliği Bakanlığı, 2009). Bu raporun önemli sonuçlarından biri, Avrupa’da ilk ve ortaöğretim sisteminde öğretmenlik düzeyinde en az % 60’lık bir oranla kadın katılımının gerçekleştiğini vurgularken, yükseköğretim sisteminde akademik kadrolara ve yönetim konumlarına katılımda kadınların azlığına işaret etmektedir. Ne var ki, yine de Avrupa’da akademik çalışma hayatında kadınlar, genel olarak sahip oldukları “Prof.” kadrosu oranında üst düzey yöneticilik görevinde yer alabilmektedir (Bosch, 2002; Enders, 2001; European Commission, 2006).

Avrupa Birliği ülkelerinin, özellikle 19. yüzyılın sonlarından itibaren genel olarak tüm kamu alanında, özeld ise yükseköğretim alanında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politika ve stratejiler izledikleri bilinmektedir (Dewandre, 2002). Avrupa’da kadın akademisyenlere, üniversitelerin açılması kuşkusuz Avrupa Birliği politikalarının olumlu etkisi ile mümkün olabilmıştır. Avrupa Birliği, kadın ve erkek eşitliği konusunda üye ülkeler arasında köprü olma niyetindedir. Bu nedenle, kalkınma politikasında ve genel olarak tüm çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedeflemektedir. Kadın konusu; ilk kez 1975-1985 yılları arasındaki dönemde Birleşmiş Milletler’de “Kalkınmada Kadın” adıyla, 1985’te Nairobi’de 3. Dünya Kadın Konferansı’nda, 1995’te Beijing Kadın Konferansı’nda ele alınmış (Debusscher, 2011; UNDP, 2002) ve 1996’dan beri ise, “fırsat eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme” (mainstreaming equality) politikasının benimsendiği görülmektedir (Guenther, 2008; Süral, 2002). Nitekim AB sosyal politikasının temel amacı da, Avrupa Topluluğu içerisinde eşitsizliği gidermek ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmektir (Morley, 2005b).

Türkiye’de ise yükseköğretim düzeyinde, akademik kadrolarda çalışan kadın oranı ve özellikle üst düzey yönetim konumlarına geçişi sağlayan “Prof.” kadrosundaki kadın oranı, dünya geneline ve AB ülkelerine bakıldığında görece daha yüksektir. Buna rağmen Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde kadınlar, yöneticilik konumlarında düşük oranda bulunmaktadır (Akyüz, 2001; Günlük - Şenesen, 1996; Özkanlı ve White, 2009; Tan, 2002). Şöyle ki, Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2010’da yayınlanan, “Türkiye’de Kadının Durumu” raporuna göre, Türkiye’de akademik personel oranlarında “Prof.,” “Doç.,” “Yrd. Doç.,” öğretim görevlisi ve okutman kadroları içinde kadın oranının (%39), birçok ülkeden yüksek olduğu görülmektedir (Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2010). Rapor, kadınların profesör kadroları içerisindeki oranının %28, doçent kadroları içerisindeki oranının %32 ve öğretim görevlisi kadroları içerisindeki oranının %39 olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, kadın akademisyenlerin rektörlük konumunda %5 ve dekanlık konumunda %16 gibi oranlarda yer aldıkları görülmektedir (Okay, 2007). Böylece bu tablo, Türkiye’de yükseköğretimin yönetiminde üst konumlarda, erkek egemenliğinin devam ettiğini göstermektedir.

Türkiye’de yükseköğretimde kadınların disiplinlere göre katılımı ise, dünya geneline benzerdir. Şöyle ki kadın akademisyenler, en çok dil bilimleri ve en az da mühendislik ve teknoloji alanında yer almaktadır (Okay, 2007; Özkanlı, 2007). Diğer taraftan, ülkemizde kadın akademisyenlerin araştırma etkinliklerine katılımının ve proje üretiminin de düşük olduğu görülmektedir. Son on yıl içinde TÜBİTAK destekli fen bilimleri ve mühendislik alanlarındaki araştırma projelerinin sadece % 14’ü kadın akademisyenler tarafından yürütülmüştür (Okay, 2007).

Bu araştırma, yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımını daha çok sağlamak için bazı AB ülkeleri tarafından izlenen politika-stratejilerin belirlenmesini ve Türkiye’de yükseköğretim sistemine yönelik öneriler getirilmesini amaçlamaktadır. Türkiye’de AB ülkelerinin akademik hayatta kadınların yönetim konumlarına yükselmesi için izledikleri politika ve stratejileri ele alan araştırma çok az sayıdadır. Araştırmanın, yükseköğretimde cinsiyetçiliğin nasıl işlediğini anlamaya hizmet etmesine ve ayrıca akademik hayatta cinsiyet eşitliği ve liderlik konularında çalışma yapan araştırmacılara ışık tutabileceğine inanılmaktadır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma, yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımını sağlamak için bazı AB ülkeleri tarafından izlenen politika-stratejilerin belirlenmesini ve Türkiye’de yükseköğretim sistemine yönelik öneriler getirilmesini amaçlamaktadır. Çünkü bazı AB ülkeleri, Türkiye’den farklı olarak yükseköğretim sistemlerinin üst düzey yönetim konumlarındaki kadınların sayısını yükseltebilmek için birtakım politika ve stratejiler izlemektedir. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır: Yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için bazı AB ülkeleri tarafından;

- a) Ulusal düzeyde,
- b) Kurumsal düzeyde,
- c) Bireysel düzeyde izlenen politika-stratejiler nelerdir?

## YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma yönteminin bir türü olarak, doküman analizi kullanılmıştır. Doküman analizi, hedef konu ya da örgüte ulaşmak çok zor ya da imkansız olduğunda veri toplamak için kullanılan önemli bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, tüm Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye oluşturmaktadır. Ancak alan yazın taramasının, son on iki yılda (2000-2011) yazılmış; raporlar (BKSGM, 2010; UN CEDAW, 2000), AB komisyonu kararları, istatistikler (EURYDICE, 2005; OECD, 2008; YÖK, 2007), ilgili araştırmalar, kaynak kitaplar ve veri tabanları ile sınırlı olması nedeniyle, yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı yönünde politika ve stratejiler izleyen on dört AB ülkesine (İsveç, Norveç, Finlandiya, Portekiz, Almanya, Avusturya, Hollanda, Belçika, Macaristan, Danimarka, İngiltere, Fransa, İtalya ve Yunanistan) ulaşılabilmektedir. Bu nedenle araştırmada, nitel araştırmalardaki amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmış ve ölçüt olarak yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımını desteklemeye yönelik politika ve strateji izleyen AB ülkeleri alınmıştır.

Araştırmanın örneklemini, Avrupa Birliği'ne üye 14 ülke ve Türkiye oluşturmaktadır. Alan yazın taramasına bakıldığında da, kadın ve yükseköğretim ile ilgili çalışmaların AB ülkeleri içerisinde daha çok Kuzey-Doğu Avrupa, İngiltere ve Almanya'da yapıldığı görülmektedir (Morley, 2005b).

### Veri Toplama Süreci ve Analizi

Doküman analizi yaparken şu aşamalara dikkat edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006): 1) Dokümanlara ulaşma, 2) Orijinaliğin kontrol edilmesi, 3) Dokümanları anlama, 4) Veriyi analiz etme ve 5) Veriyi kullanmadır. Bunun için verilerin toplanmasında ilk önce, dokümanların internet ve kurumlar aracılığıyla elde edilmesine karar verilmiştir. İkinci olarak, güvenilir verilere ulaşmak için Avrupa Birliği ve Türkiye ile ilgili resmi web siteleri ve dokümanların incelenmesi düşünülmüştür. Bu çerçevede, araştırmada Avrupa Birliği ülkeleri ile ilgili veriler, Avrupa Birliği komisyonu kararları, Birleşmiş Milletler CEDAW raporları (2000), EURYDICE (2005) ve OECD (2008) istatistikleri ve konu ile ilgili alan yazının taraması ile elde edilmiştir. Türkiye ile ilgili veriler için, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü raporları (2010), YÖK dokümanı (2007) kullanılmış ve bu bağlamda birincil kaynaklara ulaşılmıştır. Bundan başka, ilgili alan yazın taranmış ve taramalarda "AB ülkeleri ve üst düzey akademik yönetim konularında kadın", "Avrupa Birliği ve üniversite yönetiminde cinsiyet eşitliği", "Yükseköğretimin yönetiminde kadın liderliği ve

AB", "Türkiye üniversitelerinde cinsiyet ve liderlik" ve "Türkiye ve kadın akademisyenler" konuları dikkate alınmıştır. Bu nedenle, AB ülkelerinde yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için izlenen politika ve stratejilere ilişkin dokümanlar, analiz birimini oluşturmaktadır.

Yıldırım ve Şimşek (2006)'e göre, doküman analizinde araştırmacı, araştırdığı olguya bizzat tanıklık etmediği ve ayrıntılara hakim olmadığı için, doküman incelemesinde elde ettiği verilere güvenmek zorundadır. Söz konusu dokümanlar, verilerin doğruluğu ve eksiksizliği bağlamında analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan dokümanlar, kurumların resmi web siteleri ve bilimsel araştırmalara dayalı alan yazın taramasıyla elde edilmesi nedeniyle, nitelikli veri kaynağı olarak kabul edilebilirler. Bunun da verilerin, geçerlilik ve güvenilirliğini artırdığı söylenebilir.

Bundan sonra, ilgili alan yazının taraması sonucunda elde edilen dokümanlar, ulaşılan Avrupa Birliği ülkelerinin birbiriyle ve Türkiye ile karşılaştırılması yapılarak, içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, birbirine benzeyen verilerin belirli kavramlar altında kodlanması ve bu kavramların bir tema (kategori) altında bir araya getirilmesi ve bunların okuyucunun anlayacağı şekilde düzenlenerek yorumlanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu araştırmada, konuyla ilgili araştırmaların yetersizliği ve bilgilerin parça şeklinde bulunması nedeniyle tümevarımcı analiz yöntemi kullanılmıştır. Sonuçta, toplanan bilgi ve bulgular, diğer bir ifadeyle bazı Avrupa Birliği ülkelerinin, kadın akademisyenlerin yükseköğretimin yönetimine katılımı için izledikleri politika ve stratejiler; ulusal, kurumsal ve bireysel düzeyde olmak üzere üç ana tema (kategori) ve her bir ana temanın altındaki alt temalarla birlikte örgütlenmiş ve sunulmuştur. Son olarak, bazı AB ülkelerinde yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için izlenen politika ve stratejilere ilişkin oluşturulan temalar, alan yazındaki veriler dikkate alınarak yorumlanmıştır.

Bu araştırmada verilerin sayısallaştırılması, yapılamamıştır. Çünkü araştırma konusuyla ilgili önceden yapılmış çalışmaların yetersizliği ve ortaya çıkan her alt tema ile ilgili bulgular, az sayıdaki AB ülkesi için geçerli olması bu duruma yol açmıştır.

## **BULGULAR ve YORUM**

Avrupa Birliği ülkelerinin, kadın akademisyenlerin yükseköğretimin yönetimine katılımı için izledikleri politika ve stratejilerin, temelde ulusal, kurumsal ve bireysel olmak üzere üç düzeyde ele alındığı ve bu nedenle üç ana temanın oluştuğu görülmektedir. Bu çerçevede, AB ülkelerinin izlediği politika ve stratejilerin, ağırlıklı olarak kurumsal düzeyde yoğunlaştığı, az da olsa ulusal ve bireysel düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, Türkiye'de ise yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için, yapılan yasal düzenlemelerin olmadığı görülmektedir (Özkanlı ve White, 2009; YÖK, 2007).

### **Yükseköğretimin Yönetimine Kadınların Katılımı için Bazı AB Ülkeleri Tarafından Ulusal Düzeyde İzlenen Politika-Stratejiler**

Bu bölümde, bazı AB ülkelerinin yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için ulusal düzeyde izledikleri politika-stratejiler ana teması, hedef programlar ve etkinlikler ile eşit fırsat politikaları ve cinsiyetçiliği izleme alt temalarından oluşmaktadır.

#### ***Hedef Programlar ve Etkinlikler***

Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde; Finlandiya, İsveç, Almanya, Hollanda ve Avusturya'da eşit fırsatların sağlanması için hedef programların ve etkinliklerin belirlendiği ve bunların desteklenmesi adına fon sağlayan örgütsel ve yönetsel yapının oluşturulduğu görülmektedir. Bu çerçevede Almanya'da, bilimin tüm alanlarında ölçüm ve süreçlerde eşit fırsatların sağlanması, eşit ödemenin gerçekleşmesi, kadın liderliğinin güçlenmesi ve cinsiyetçi bakış açısının yaygınlaşması için yönetim merkezleri (Bonn'da) oluşturulmuştur (Schiebinger, 2002).

Diğer taraftan Yunanistan'da ise, Toplum Destek Programı yardımıyla, iş piyasasında cinsiyete yönelik eşit erişimi ve fırsat eşitliğini sağlamak için, çok sayıda programın (eşitlikçi politikaların uygulanması için kurumsal yapı oluşturma, kadınlar için araştırma ve doktora sonrası çalışma olanakları, kız öğrencilerin profesyonel gelişimi gibi) uygulandığı anlaşılmaktadır (Mitroussi ve Mitroussi, 2009).

#### ***Eşit Fırsat Politikaları ve Cinsiyetçiliği İzleme***

Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde; İngiltere'de ise, üniversitelerde eşit fırsat politikaları uygulanmakta ve cinsiyetin kadrolardaki dağılımını denetlemek için cinsiyetçiliği izleme sistemlerinin kullanıldığı görülmektedir (Isaiyah, 2010). Bu politikaların olumlu bir sonucu olarak, İngiltere'de 2002-2003 yılında "Prof." kadrosuna yükselen kadın sayısı, erkek akademisyenlerden fazla olmuştur (Hill, 2004).

### **Yükseköğretimin Yönetimine Kadınların Katılımı için Bazı AB Ülkeleri Tarafından Kurumsal Düzeyde İzlenen Politika-Stratejiler**

Bu bölümde, bazı AB ülkelerinin yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için kurumsal düzeyde izledikleri politika-stratejiler ana teması, on bir alt temadan oluşmaktadır. Bunlar: Lisansüstü eğitime erişimde cinsiyet eşitliği ve üniversitelerin ödüllendirilmesi, cinsiyetçi kota uygulamaları, kadın çalışmalarını için finansal destek, yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için birim ve merkezlerin kurulması, özel programlar, feminist eğitim dersleri, araştırma etkinlikleri ve projeler, fen bilimleri, teknoloji ve mühendislik alanlarına kız öğrencilerin katılımı, kadın iletişim ağları, atama komisyonlarında eşitliği sağlayıcı temsilciler ve komitelere her iki cinsiyetin katılımı şeklindedir.

### ***Lisansüstü Eğitime Erişimde Cinsiyet Eşitliği ve Üniversitelerin Ödüllendirilmesi***

Avrupa Birliği'nin bazı ülkelerinde, yükseköğretime ve özellikle de lisansüstü eğitime erişim bakımından her iki cinsiyet arasında eşitliği sağlayabilmek için, teşvik edici birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu çerçevede AB ülkeleri, profesör derecesini elde edebilmek için doktoralı kadın akademisyen sayısını artırmayı hedeflemektedir. Örneğin, İsveç'te yüksek lisans kademesine kayıt yaptıran, mezun kız öğrenci sayısını artıran ya da kadın öğretim elemanı açısından en yüksek sayıya ulaşan her yükseköğretim kurumuna 30.000 Avro ödül olarak sunulmaktadır (UN CEDAW, 2000).

Diğer taraftan, Avrupa Birliği'nin bazı ülkelerinde, yükseköğretimde kadınların ilerlemesine ve üst düzey konumlarda daha çok yer almasına yönelik olarak, kadınların yönetsel konumlarda ilerlemesinde en başarılı olan kurumlara, "Toplam Kalite Bilim Ödülü" gibi ödüller sunulmaktadır (Majcher, 2002; Pritchard, 2010). Bu durumun, yükseköğretim kurumlarında kız öğrencilerin ve kadın akademisyenlerin sayısını artırabileceği ve ayrıca kadınların, liderlik konumlarına ulaşması için üst yöneticileri ve meslektaşları tarafından daha çok desteklenmesine yol açabileceği söylenebilir.

### ***Cinsiyetçi Kota Uygulamaları***

Avrupa Birliği'nin bazı ülkelerinde, eğitim yönetimi konularında kadınların daha çok katılımını sağlamak için olumlu ayrımcılık örnekleri görülmektedir. Bunlardan biri Hollanda'da 1997'de yürürlüğe giren, "Eğitim Yönetimi Konularında Kadınların Eşit Temsili Yasası"dır. Buna göre, ilköğretimden üniversitelere kadar tüm düzeylerdeki kadınların durumunu düzeltmeye yönelik stratejiler geliştirmeleri, hedef sayılar belirlemeleri ve bu sayıları karşılamak için ne tür özel önlemler geliştirdiklerini belirtmeleri gerekmektedir (Council of Europe, 2000). Nitekim Hollanda, yükseköğretimde kadın profesör sayısı bakımından AB ülkeleri içerisinde Almanya'nın da aşağısında olan ve alt sıralarda yer alan ülkelerdendir (Bosch, 2002).

Avrupa Birliği ülkelerinin bazılarında, yükseköğretimin yönetiminde cinsiyet eşitliğini sağlamak için kadrolarda cinsiyetçi kota uygulamaları mevcuttur. İskandinav ülkeleri (Norveç, İsveç, Danimarka), Finlandiya, Macaristan ve Almanya bu ülkelere örnek olarak verilebilir (Husu, 2001; Merter, 2007; Schiebinger, 2002; UN CEDAW, 2000). İskandinav örnekleri, yükseköğretimde kadınların üst düzey yönetici konularında yer alabilmeleri için yapılan kota uygulamalarının dikkatli ve uygun koşullar altında uygulanması halinde olumlu sonuçlar verebileceğini göstermiştir. Ne var ki, yine de Helsinki raporunda görüldüğü üzere, kadın profesörlerin Norveç'te % 12 ve İsveç'te % 11 gibi düşük bir oranda bulunması, yasal düzenlemelerle birlikte kurumlarda kadına yönelik cinsiyetçi önyargıların kırılmasına ilişkin çalışmaların yapılmasını (Wallon, 2002) ve uygulamaların olumlu sonuçlar üretmesi için hâlen zaman gerektirdiği söylenebilir.



### ***Kadın Çalışmaları için Finansal Destek***

Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda, yükseköğretimin yönetiminde cinsiyet eşitliğini güçlendirmek için, üniversitenin performansına göre devlet tarafından kadın çalışmalarında kullanılması amacı ile finansal destek sunulmaktadır. Bu ülkelere örnek olarak Finlandiya, Fransa, İngiltere ve Almanya verilebilir. Bu çerçevede, Almanya, hükümet fonlarının üniversite ve enstitülere verilmesinde kız öğrenci ve kadın akademisyen oranını dikkate almaktadır (Wallon, 2002).

Fransa ise, yükseköğretimde kadın konusunda çalışmalar yapan yabancı uzmanları ülkesine çekerek fon sağlamaktadır (Schiebinger, 2002). Nitekim, cinsiyetçi araştırmalara devlet tarafından fon sağlanması, yükseköğretimde kadınların üst düzey yönetim konularına yükselmelerine hizmet ettiği söylenebilir (European Commission, 2008).

### ***Yükseköğretimin Yönetimine Kadınların Katılımı için Birim ve Merkezlerin Kurulması***

Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda, yükseköğretim düzeyinde kadınların yükselmesi ve yönetime katılabilmesi için birçok birim, merkez ve ofis kurulmuştur. Bunlar; Bilgi Toplumu ve Teknolojide Kadın Merkezi, Kadın ve Bilim Mükemmeliyet Merkezi, Kadın ve Cinsiyet üzerine Bilgi Merkezi, Cinsiyet Eşitliği için Araştırma Merkezi, Kadın Çalışmaları Komisyonu ya da Eşit Fırsatlar Ofisi şeklinde isimlendirilmiştir (Holst, 2002). Bu birim ve merkezlerin, AB ülkeleri arasında işbirliğini kolaylaştırdığı ve böylece AB ülkelerinde kadın çalışmalarının hızla geliştiği söylenebilir. Örneğin, İtalya'da 1970-1990 yılları arasında yapılan kadın araştırmaları ile önemli bilimsel bilgiler üretilebilmiştir (Magaraggia ve Leone, 2010).

### ***Özel Programlar***

Avrupa Birliği'nin bazı ülkelerinde uygulanan, yükseköğretim özel programları yoluyla, evlendikleri ve çocuk sahibi oldukları için akademik hayattan ayrılan birçok kadın akademisyen yeniden sisteme girebilmiştir. Araştırma ve Eğitimde Kadınlar için Eşit Şans Desteği programı, bu programlardan biridir. Bu sayede, kadınların akademik hayata ve bilim alanına katılımı ve yükselbilmeleri sağlanmıştır (Majcher, 2002).

### ***Feminist Eğitim Dersleri***

Avrupa Birliği'nin bazı ülkelerinde, kadın araştırmalarının bir disiplin olarak gelişmesini sağlamak, bu konuda araştırma yapanları güçlendirmek ve kurum içinde kadına yönelik olumlu bakış açısı oluşturmak için feminist eğitim dersleri sunulmaktadır. Örneğin Finlandiya'da, 1980'lerden itibaren devam eden bu dersler, başlangıçta kadına yönelik farkındalık yaratmak amacı ile başlamış, sonradan araştırma ve öğretimi bütünleştirmiştir. Bu çerçevede; Eğitim Bakanlığı tarafından sağlanan parasal destekle, kadın ve cinsiyet çalışmalarına ilişkin dersler internet aracılığı ile verilmektedir. Ayrıca internet eğitimlerinde, kadın araştırmaları ile ilgili konferanslar sunulmakta, araştırma projeleri ve yüksek lisans-doktora tez savunmaları paylaşılmaktadır (Lempiäinen ve Naskali, 2011).

Finlandiya, bu politika ve uygulamalarının bir sonucu olarak, AB ülkeleri içerisinde yükseköğretimde kadın akademisyenlerin yönetime en çok katıldığı ülkelerden biri olduğu söylenebilir.

### ***Araştırma Etkinlikleri ve Projeler***

Kadınların yükseköğretim sisteminin kademelerinde yükselebilmeleri, onların araştırma etkinliklerine katılmaları ve projeler üretmeleri ile ilgilidir. Bu çerçeveden bakıldığında, bazı AB ülkelerinde kadın akademisyenlere araştırmalarında sponsor bulmaları ve danışmanlık hizmeti almaları için programlar uygulanmaktadır. İsveç, yükseköğretimde kadın akademisyenlere yönelik bu tür hizmeti sunan ülkelerdendir (Morley, 2005a).

### ***Fen Bilimleri, Teknoloji ve Mühendislik Alanlarına Kız Öğrencilerin Katılımı***

Avrupa Birliği'nin bazı ülkelerinde, fen bilimleri, teknoloji ve mühendislik alanlarına kız öğrencilerinin veya kadınların katılımını desteklemek için birtakım stratejiler izlenmekte ve projeler üretilmektedir. Bu projelerden biri, ilk kez 1999 yılında İngiltere'de, sonra da diğer Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan "Athena Projesi"dir (McTavish ve Miller, 2009; Mitroussi ve Mitroussi, 2009). Norveç'te ise, kız öğrencilerin çok az temsil edildiği ziraat, veterinerlik, denizcilik ve mühendislik gibi programları seçen öğrencilere ek puanlar verilmektedir (UN CEDAW, 2002). Bu duruma ilişkin düzenlemeler, özellikle yönetici atamalarında daha çok fen bilimleri, teknoloji ve mühendislik alanları mezunu olmanın tercih edilmesinden kaynaklanabilir.

### ***Kadın İletişim Ağları***

Bazı Avrupa Birliği ülkelerinde, yükseköğretim kurumlarında ulusal düzeyde kurulan kadın iletişim ağları yoluyla, kadınların araştırma yapmaları ve yönetsel konulara ulaşma ve kariyer basamaklarında yükselebilmeleri konusundaki sorunlarını paylaşabilmeleri sağlanmış ve bu sayede az da olsa kadın akademisyen yönetsel konularda yer alabilmiştir (Shakeshaft, 2006). Böylece sosyal ağların, sosyal destek mekanizması olarak kadınların yükselmelerinde katkı sağladıkları görülmektedir (Bagilhole ve White, 2008; Taylor-Gobby, 2010).

### ***Atama Komisyonlarında Eşitliği Sağlayıcı Temsilciler***

Avrupa Birliği'nin bazı ülkelerinde, kadınların yükseköğretimde üst düzey akademik kadrolara ulaşabilmesi için profesör atama kurullarında eşitliği sağlayıcı temsilciler kullanılmıştır. Bu temsilciler, "Prof." kadrosuna başvuru yapan bir kadın akademisyen olduğunda, kadın akademisyenin erkek meslektaşları ile eşit koşullara sahip olmasının sağlanması için çalışmaktadır. Bu durum, kadın akademisyenlere yönelik kota gibi herhangi bir ayrıcalık sunmamakla beraber, pozitif bir davranıştır ve yasalarla güvence altına alınmıştır. Örneğin, Almanya'da ve İsveç'te "Prof." kadrosuna başvuran kadın akademisyen, uygunluk, yeterlilik ve kapasite bakımından erkek meslektaşları ile aynı düzeyde ise, atamalarda sayısal olarak az temsil edilen kadın akademisyene

öncelik verilmektedir. Kadın akademisyenlerin lehine olan bu gelişme, yasal olarak güvence altına alınmıştır (Pritchard, 2010; UN CEDAW, 2000).

### ***Komitelere Her İki Cinsiyetin Katılımı***

Avrupa Birliği'nin bazı ülkeleri (Finlandiya, İtalya), tüm komitelerde her iki cinsiyetin eşit düzeyde yer alabilmesi için hedefler belirlemektedir. Örneğin, Finlandiya 1995'te tüm komitelerde her iki cinsiyetin % 40 ve İtalya 1997'de üniversite ve araştırma konseylerindeki terfi komitelerinde her iki cinsiyetin %30 düzeyinde olmasını hedeflemiştir (Schiebinger, 2002). Bazı AB ülkelerinin, tüm komitelerde her iki cinsiyetin eşit katılımını sağlama hedefi, akademik kadro atamalarında ve yükselmelerinde daha nesnel sonuçlar elde etmeyi ve demokratik katılımı gerçekleştirmeyi istemelerinden kaynaklanabilir.

### ***Yükseköğretimin Yönetimine Kadınların Katılımı için Bazı AB Ülkeleri Tarafından Bireysel Düzeyde İzlenen Politika-Stratejiler***

Avrupa Birliği ülkelerinin bazılarında, yükseköğretimin yönetiminde cinsiyet eşitliğini sağlamak için 1990'lı yılların başından beri az da olsa bireysel olarak güdüleyici unsurlar kullanılmıştır. Bu bölümde, bazı AB ülkelerinin yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için bireysel düzeyde izledikleri politika-stratejiler ana teması, lisans ve lisansüstü eğitim için ücret desteği ve çocuk bakımı desteği olmak üzere iki alt temadan oluşmaktadır.

### ***Lisans ve Lisansüstü Eğitim için Ücret Desteği***

Bazı Avrupa Birliği ülkeleri, kadınların yükseköğretime devamı için lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim ücretlerinden muaf tutma ve çekici burs hizmetleri sunma gibi uygulamaları mevcuttur. İskandinavya ülkeleri (Norveç, İsveç, Danimarka), Finlandiya, Macaristan ve Almanya bu ülkelere örnek olarak verilebilir (Husu, 2001; Määttä ve Lyckhage, 2011; Merter, 2007; Schiebinger, 2002; UN CEDAW, 2000).

### ***Çocuk Bakımı Desteği***

Avrupa Birliği ülkelerinin bazılarında (İsveç, Norveç, Danimarka, Finlandiya, Almanya) evlendikleri için yükseköğretime (lisans ve lisansüstü) devam edemeyen kadınların devamlılıklarını sağlamak için çocuklarının kreşlerde bakımı ve çocuklarının dil masraflarının yerel yönetimler tarafından karşılanması sağlanmaktadır. Bu sayede, özellikle lisansüstü eğitimdeki (yüksek lisans ve doktora) kadın öğrenci sayısını artırmak amaçlanmaktadır. Yine Macaristan'da da, kadın öğrencilerin hem eğitim ücretlerinden muaf tutulmaları hem de maddi yardım almaları sağlanmıştır (Wallon, 2002). Böyle bir düzenlemeyle, ekonomik yetersizliği olan veya çocuk sahibi olan kadınların, eğitim olanaklarından yoksun kalmalarının önlenmesinin hedeflendiği söylenebilir.

## **TARTIŞMA**

Araştırma, yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımını sağlamak için bazı Avrupa Birliği ülkeleri tarafından izlenen politika-stratejilerin belirlenmesini ve

Türkiye'de yükseköğretim sistemine yönelik öneriler getirilmesini amaçlamaktadır. Bu amaçla yapılan çalışma, AB ülkelerinde akademik hayatta kadınların üniversitelerde üst düzey yönetim konumlarında yer alabilmesinin hâlen zor olduğunu ve geçmişe göre, kadınların liderlik konumlarında az da olsa yer almaya başladığını göstermektedir (Berkowitz, 2005; Sussman ve Yssaad, 2005). Bu çerçevede yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için, bazı AB ülkeleri tarafından politika ve stratejiler izlenirken, Türkiye'de bu konuda yapılan hiçbir yasal düzenlemenin olmadığı veya ulusal, kurumsal ya da bireysel düzeyde düzenlemelerin bulunmadığı görülmektedir (Özkanlı ve White, 2009; YÖK, 2007).

Avrupa Birliği ülkelerinde, hem eğitim hem de istihdam alanındaki eşitlikçi politikaların olumlu etkisiyle, son dönemde yükseköğretimde akademik rolde ve liderlik konumlarında cinsiyetçi bir değişimin olduğu ve bu değişimin, daha çok kadınlar lehine gerçekleştiği görülmektedir. Buna ilişkin, en iyi model ülkeler olarak İskandinavya ülkeleri (Norveç, İsveç, Danimarka) ve Finlandiya gösterilebilir. Diğer taraftan; İngiltere, Fransa, Almanya, Avusturya, Hollanda, Belçika, Danimarka, İtalya, Macaristan ve Yunanistan gibi ülkelerde de kadınların, yükseköğretimde akademik ve yönetici rollerine atanma ve yükselmeleri için daha çok kurumsal düzeyde, az da olsa ulusal ve bireysel düzeyde yeni birtakım düzenlemeler olduğu anlaşılmaktadır.

Ne var ki Avrupa Birliği ülkelerinde izlenen, tüm bu politika ve stratejilere rağmen, söz konusu ülkelerde kadın akademisyenin üst düzey yönetim konumlarındaki sayısı henüz istenen düzeyde değildir. Bu durum, üniversite hayatında kadına yönelik steroitiplerden (önyargı) veya cinsiyetçi rolleri nedeniyle kadın akademisyenlerin ev ve akademik hayatı dengeleme konusunda yaşadıkları zorluklardan (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004; Ledin, 2007) veya ulusal, kurumsal ve bireysel destek şeklinde izlenen politika ve stratejilerin başarılı sonuçlar vermesi için henüz zaman ihtiyacından kaynaklanabilir. Bu konuda, kadın akademisyene yönelik, örgütsel desteğin ve üst yönetimin desteğinin olduğu Amerika, Avustralya, Yeni Zelanda ve İskandinav gibi ülkelerde ise, kadınların üst düzey konumlarda istenen düzeyde yer alması, bu görüşü desteklemektedir (Özkanlı ve White, 2009; Schiebinger, 2002; Wallon, 2002).

Tüm bu başarılı örnekler nedeniyle, Avrupa Birliği'nin izlediği diğer bir strateji, 1980'lerden beri kadınların fen bilimleri ve mühendislik alanlarına katılımını hedefleyen ve bu konuda üniversite ve hükümet programları hazırlayan Amerika Birleşik Devletleri'nin bu yöndeki uygulamalarını incelemek olmuştur. Gerçekte de Amerika'daki birçok üniversitenin, kadınlar için olumlu bir çalışma iklimi sunduğu ve akademik hayatta üst düzey yönetim konumlarındaki kadın sayısının %14 düzeyine ulaştığı bilinmektedir (Schiebinger, 2002).

Türkiye'de ise yükseköğretim düzeyinde, akademik kadrolarda çalışan kadın akademisyenlerin oranı, AB ülkeleri ve dünya geneli ile kıyaslandığında görece

daha yüksektir. Ne var ki, yükseköğretim sisteminde eğitim-öğretim hizmeti alanında görülen kadın katılımındaki başarı, araştırma alanına ve özellikle de yönetim konularına katılımda görülememektedir (Okay, 2007).

Türkiye'de, yükseköğretimde kadınların üst düzey yönetim ve liderlik konularına katılımı için gösterilen önemli engellerden biri, onların eş ve annelik rollerinin öncelikli olması nedeniyle yaşadıkları rol çatışmaları veya yöneticilik ve aile yaşantısı arasındaki dengesizliğe bağlı olarak yönetim konularında yer alma isteksizliğidir (Erçetin, 1997; Özbilgin ve Healy, 2004). Ancak, Türkiye'de yükseköğretimde "Prof." kadrosundaki kadın oranının % 28 olduğu düşünülürse, yükseköğretimde yönetici kadın sayısının azlığı, onların yaşadıkları rol çatışmaları veya kendilerinin isteksizliği ile birlikte bu konudaki politika ve strateji eksikliğinin ve yasal düzenlemelerin yetersizliğinin büyük payı olduğu söylenebilir.

Avrupa Birliği ülkelerinde, kadın akademisyenlere üniversite kapılarının açılması kuşkusuz Avrupa Birliği politikalarının olumlu etkisi ile mümkün olabilmiştir. Avrupa Birliği, kadın ve erkek eşitliği konusunda üye ülkeler arasında köprü olma hedefini gerçekleştirebilmek için önemli adımlar atmaya devam etmektedir. Bu çerçevede, günümüzde izlenen AB politikaları ve stratejilerinin, üye ülkelerin tümünde yükseköğretim sistemlerinde eğitim-öğretim alanında, araştırma alanında ve yönetim konularında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına hizmet etmesi beklenmektedir. Bu durum, AB'ye tam üyelik elde etme çabası içinde olan Türkiye için iyi bir örnek oluşturabilir.

### **SONUÇ ve ÖNERİLER**

Bu araştırma, Avrupa Birliği ülkelerinde kadın akademisyenlerin üniversitelerde üst düzey yönetim konularında yer alabilmesinin hâlen zor olduğunu ve geçmişe göre, kadınların liderlik konularında az da olsa yer almaya başladığını göstermektedir (Berkowitz, 2005; Sussman ve Yssaad, 2005). Bu çerçevede yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için, bazı AB ülkeleri tarafından birtakım politikalar ve stratejiler izlenirken, Türkiye'de bu konuda yapılan hiçbir yasal düzenlemenin olmadığı görülmektedir (Özkanlı ve White, 2009; YÖK, 2007). Türkiye'de yükseköğretim sisteminin yönetimine ilişkin eşitliği temel alan bir çerçevenin olmaması, üst düzey yönetim konularındaki kadınların az sayıda olması sonucunu doğurmuştur.

Avrupa Birliği ülkeleri kendi içerisinde, yükseköğretimin yönetim konularında cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve kadınlara destek olmaya yönelik uyguladığı yasal-yönetimsel düzenlemeler de, birtakım farklılıklar göstermektedir. Bu çerçevede kadına destek olmaya yönelik, en iyi yasal ve sosyal çalışmalar yapan model ülkeler, başta İskandinavya ülkeleri (Norveç, İsveç, Danimarka) ve Finlandiya'dır (Wallon, 2002). Diğer taraftan kadınların, yükseköğretimde akademik ve yönetici rollerine atama ve yükselmelerine yönelik İngiltere, Fransa, Almanya, Avusturya, Hollanda, Belçika, Danimarka, İtalya, Yunanistan

ve Macaristan gibi ülkelerde de daha çok kurumsal düzeyde, az da olsa ulusal ve bireysel düzeyde yeni birtakım teşvik ve düzenlemelere gidildiği görülmektedir.

Nitekim, birçok uluslararası düzenleme ve deklarasyona konu olan cinsiyet eşitsizliği, sürdürülebilir gelişme ve ekonomik büyümeye olan olumsuz etkisi nedeni ile Türkiye'de, yükseköğretimin yönetimi bakımından çözümlenmesi gereken bir sorundur. Bazı AB ülkelerinin, yükseköğretimde hem üst düzey akademik kadrolardaki (Prof.) hem de üst düzey yönetim basamaklarındaki kadın akademisyen sayısını artırmaya yönelik ulusal, kurumsal ve bireysel düzeyde izledikleri politika ve stratejiler, Türkiye'deki yükseköğretim sistemi için önlem almak ve kadın akademisyenlere fırsat sunmak için kullanılabilir. Böylece Türkiye'de de akademik kadrolara atama ve yükselmelerde ve insan kaynaklarının hareketliliğinde, yasal düzenlemeler çerçevesinde özellikle Finlandiya ve İskandinavya ülkeleri model alınabilir ve bilimsel araştırmalarda cinsiyetçi boyutun dikkate alınması sağlanabilir.

Aksi hâlde, yükseköğretimin yönetimindeki cinsiyet eşitsizliği sorununun devam etmesi, eğitim ve araştırma etkinliklerinde iyi fikirlerin ortaya çıkmasını engelleyebilir veya kadın rol modellerinin eksikliği başarılı kız öğrencilerin akademik ilerlemelerini olumsuz yönde etkileyebilir. Araştırmalar, yükseköğretimde yönetsel konumlardaki kadınların, başarıları ile işgörenlerde bağlılık ve doyum gibi olumlu duyguların gelişimine hizmet ettiklerini göstermektedir (Yáñez ve Moreno, 2008).

Daha sonraki araştırmalarda, AB ülkelerinin ilk ve ortaöğretim kademelerinde kadın liderliği için hangi politika ve stratejilerin izlendiğine ilişkin araştırmalar yapılabilir. Diğer taraftan, çalışmada incelenemeyen diğer AB ülkelerinde kadınların, yükseköğretim alanındaki liderliğine yönelik izlenen politika ve stratejiler konusunda çalışmalar yürütülebilir.

#### KAYNAKLAR

- Acker, S. & Webber, M. (2006). Women working in academe: Approach with care. In C. Skelton, B. Francis & L. Smulyan (Eds.), *Gender and education*. (pp: 483-496). London: Sage Publication Ltd.
- Akyüz, Y. (2001). Kadınların okul yöneticiliği. *Tarih ve Toplum*. C.35, 207.
- Avrupa Birliği Bakanlığı. (2009). *AB'nin "Eğitim verileri" raporu*. Mart 2, 2011 tarihinde alınmıştır. <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=43860&I=1>
- Bagilhole, B. & White, K. (2008). Towards a gendered skills analysis of senior management positions in UK and Australian universities. *Tertiary Education and Management*. 14 (1), 1-12.
- Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. (2010). *Türkiye'de kadının durumu Aralık 2010 raporu*. Mart 2, 2011 tarihinde <http://www.cocukdayaparimkariyerde.com> adresinden alınmıştır.
- Bebbington, D. (2002). Women in science, engineering and technology: A review of the issues. *Higher Education Quarterly*. 56 (4), 360-375.
- Berkowitz, P. (2005). Tipping the gender balance. *University Affairs*. 46, 36-37.

- Bosch, M. (2002). Women and science in the Netherlands: A Dutch case?. *Science in Context*. 15(4), 483-527.
- Council of Europe. (2000). *Group of specialist on positive action in the field of equality between women and men. Final Report of Activities*. Strassbourg. Mart 2, 2009 tarihinde <http://www.abhabet.com/ozelhaber.php> adresinden alınmıştır.
- Debusscher, P. (2011). Mainstreaming gender in European Commission development policy: Conservative Europeanness?. *Women's Studies International Forum*. 34, 39-49.
- Dewandre, N. (2002). European strategies for promoting women in science. *Science*. 295, 278-9.
- Dines, E. (1993). *Women in higher education management*. Paris: UNESCO / Commonwealth Secretariat.
- Enders, U. (2001). A chair system in transition: Appointments, promotions, and gate-keeping in German higher education. *Higher Education*, 41, 3-25.
- Erçetin, Ş. Ş. (1997). Acaba kadınlar yönetmeye istekli değil mi?. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1(3). 17-32.
- Etan. (2000). Expert working group on women and science, EU. *European Commission. Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*. Luxemburg: European Commission Publications. Mart 7, 2011 tarihinde alınmıştır. [http://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g\\_wo\\_etan\\_en\\_200101.pdf](http://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_200101.pdf)
- European Commission DG Research. (2006). *She figures 2006*. Mart 2, 2009 tarihinde alınmıştır. [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she\\_figures\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf)
- European Commission. (2008). Mapping the maze: Getting more women to the top in research, *European Communities*, Luxembourg.
- EURYDICE. (2005). Participation rates in tertiary education (ISCED 5 and 6) by age and by sex, 2001/02. Key data on education in Europe 2005. Mart 2, 2009 tarihinde <http://www.eurydice.org> adresinden alınmıştır.
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2004). *Akademisyen kadınlar*. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Guenther, K. M. (2008). Understanding policy diffusion across feminist social movements: The case of gender mainstreaming in Eastern Germany. *Politics & Gender*, 4, 587-613.
- Günlük-Şenesen, G. (1996). Türkiye üniversitelerinin üst yönetiminde kadınların konumu, 1990-93, H. Coşkun (Der.), *Akademik yaşamda kadın*. Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yay. Dizisi.
- Hill, P. (2004). Women crack glass ceiling. Ocak 10, 2011 tarihinde alınmıştır. <http://timeshighereducation.co.uk/story.asp?storyCode=189571&sectioncode=26>
- Holst, L. (2002). KVINFO: The Danish centre for information on women and gender. *European Journal of Women's Studies*. 9 (4), 485.
- Husu, L. (2001). Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland. *Social Psychological Studies* 6, Helsinki: University of Helsinki. Şubat 5, 2011 tarihinde <http://www.biblioteca.porto.ucp.pt> adresinden alınmıştır.
- Isaiah, I. (2010). Women's access to senior management positions in the University of Abuja-Nigeria., *Academic Leadership Journal Online*. 8 (1). Mart 20, 2011 tarihinde <http://www.academicleadership.org> adresinden alınmıştır.
- Jobbins, D. (2006). Below peak. *Times Higher Education*. March 31.

- Ledin, A., Bornmann, L., Gannon F. & Wallon, G. (2007). A persistent problem: Traditional gender roles hold back female scientists., *EMBO Reports*. 8 (11), 982-987.
- Lempiäinen, K. & Naskali, P. (2011). Feminist researchers learning to teach: A Finnish case of university pedagogy in women's studies. *Women's Studies International Forum*. XXX (Article in Press). Mart 20, 2011 tarihinde <http://www.elsevier.com> adresinden alınmıştır.
- Luke, C. (2001). *Globalization and women in academia: North/West-South/East*, Mahwah NJ, Lawrence Erlbaum Publishers, USA.
- Magaraggia, S. & Leone, M. (2010). Gender and women's studies in Italy: Looking back to look forward., *European Journal of Women's Studies*. 17 (4), 425-429.
- Majcher, A. (2002). Gender inequality in German academia and strategies for change., *German Policy Studies*, 2 (3). 10, 2011 tarihinde <http://www.spaef.com/file.php?id=860> adresinden alınmıştır.
- McTavish, D. & Miller, K.(2009). Management, leadership and gender representation in UK higher and further education. *Gender in Management: An International Journal*. 24 (3), 178-194.
- Määttä, S. & Lyckhage, E. D. (2011). The influence of gender in academia: A case study of a university college in Sweden., *Equality Diversity and Inclusion: An International Journal*. 30 (5), 379-393.
- Merter, F. (2007). Kızların okullaşması açısından bazı Avrupa Birliği topluluğu üyesi ülkeler ve Asya ülkelerinin karşılaştırılması, *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 16, 221-244.
- Mitroussi, A. & Mitroussi, K. (2009). Female educational leadership in the UK and Greece. *Gender in Management: An International Journal*, 24 (7), 505-522.
- Morley, L. (2005a). Opportunity or exploitation? Women and quality assurance in higher education?. *Gender and Education* 17 (4), 411-29.
- Morley, L. (2005b). Gender equity in commonwealth higher education. *Women's Studies International Forum*, 28, 209-221.
- O'Connor, O. (2000). Resistance in academia. *NAWE International Conference on Women Higher Education*, New Orleans.
- OECD. (2008). *Education at a glance 2008*. Şubat 5, 2009 tarihinde <http://www.oecd.org> adresinden alınmıştır.
- Okay, N. (2007). Türkiye'de ve Dünya'da mühendislik ve fen bilimleri bölümlerindeki kadın akademisyenlerin mevcut durumlarına bakış. CBT. 289, 3. Kasım 2, 2011 tarihinde <http://www.kaum.itu.edu.tr> adresinden alınmıştır.
- Özbilgin, M. & Healy, G. (2004). The gendered nature of career development of professors-the case of Turkey. *Journal of Vocational Behaviour*. 64, 358-71.
- Özkanlı, Ö.(2007). The situation of academic women in Turkey. *Türk Eğitim Derneği Eğitim ve Bilim Dergisi*. 144 (3), 59-70.
- Özkanlı, Ö. & White, K. (2009). Gender and leadership in Turkish and Australian universities. *Equal Opportunities International*, 28 (4), 324-335.
- Pritchard, R. (2010). Gender inequalities among staff in British and German universities: A qualitative study. *Compare*, 40 (4), 515-532.
- Rees, T. (2001). Mainstreaming gender equality in science in the European Union. *Gender and Education*. 13 (3), 243-260.
- Rees, T. (2002). The Helsinki group on women and science: National policies on women science in Europe. *Brussels: European Commission*. Nisan 7, 2011 tarihinde alınmıştır.
- [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women\\_national\\_policies\\_full\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_policies_full_report.pdf)
- Sandy, M. (2006). Women continue to earn less than men. *The Times Higher*, 29. Nisan 3, 2011 tarihinde <http://www.search.proquest.com> adresinden alınmıştır.



- Schiebinger, L. (2002). European women in science. *Science in Context*. 15 (4), 473-481.
- Shakeshaft, C. (2006). Gender and educational management. In C. Skelton, B. Francis & L. Smulyan (Eds.), *Gender and education*. (pp: 497-511). London: Sage Publication Ltd.
- Sussman, D. & Yssaad, L. (2005). The rising profile of women academics. *Perspectives on Labour and Income*. 6, 6-19.
- Süral, N. (2002). *Avrupa topluluğunun çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine dair düzenlemeleri ve Türkiye*. T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. Ankara: Can Yayın.
- Tan, M. (2002). Eğitim yönetiminde kadınlara yer / gerek var mı?. 21. *Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu (16-17 Mayıs 2002)*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları Yayın No.191.
- Taylor-Gobby, P. (2010). Taking advantage: Informal social mechanisms and equal opportunities policies. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 31(5/6), 253-271.
- UNDP. (2002). *Gender mainstreaming: Learning and development pack*. New York: UNDP.
- United Nations CEDAW (2000). *Birleşmiş milletler kadınlara karşı her türlü ayırım ortadan kaldırılması anlaşmasının maddesi gereğince İsveç tarafından komiteye sunulan 18.12.2000 tarihli rapor*. s.42,43,47. Mart 7, 2010 tarihinde alınmıştır. <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/802/05/PDF/N0080205.pdf?OpenElement>.
- United Nations CEDAW (2002). *Birleşmiş milletler kadınlara karşı her türlü ayırım ortadan kaldırılması anlaşmasının maddesi gereğince Norveç tarafından komiteye sunulan 05.06.2002 tarihli rapor*. 26-27. Mart 7, 2010 tarihinde <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N02/426/55/PDF/N0242655.pdf?OpenElement>. adresinden alınmıştır.
- Vázquez-Cupei, (2003). System of higher education in UK. Mart 7, 2010 tarihinde alınmıştır. [http://csn.uni-muenster.de/women-eu/download/PortefTP01\\_03.pdf](http://csn.uni-muenster.de/women-eu/download/PortefTP01_03.pdf)
- Wallon, G. (2002). On the Helsinki report: The law is not enough. *EMBO Reports*.3 (10), 915-918.
- White, K. (2003). Women and leadership in higher education in Australia. *Tertiary Education and Management*. 19 (1), 45-60.
- Woodward, D. (2007). Work-life balancing strategies used by women managers in British 'modern' universities. *Equal Opportunities International*. 26 (1), 6-17.
- Yáñez, J. L. & Moreno, M. S. (2008). Women leaders as agents of change in higher education organizations. *Gender in Management*. 23 (2), 86-102. Şubat 5, 2011 tarihinde <http://www.search.proquest.com> adresinden alınmıştır.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic.A.Ş.
- YÖK. (2007). *Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi*. Aralık 10, 2010 tarihinde <http://www.yok.gov.tr> adresinden alınmıştır.

## SUMMARY

Women's weak representation in academic life in terms of powerful and prestigious positions is a universal fact (Acker & Webber, 2006; Husu, 2001). Women's low level of involvement in senior administration positions, which has worldwide currency, is the case also in the European Union countries.

It is known that the EU countries have been pursuing policies and strategies in order to establish gender equality in all public institutions in general and in the field of higher education in particular since late 19<sup>th</sup> century (Dewandre, 2002). This research aims at identifying the policies and strategies followed by some EU countries to increase women's involvement in the administration of higher education and at making suggestions concerning the system of higher education in Turkey (Özkanlı & White, 2009; YÖK, 2007).

The research data were obtained through a review of higher education statistics of EU, UN CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) reports and of relevant literature. Therefore, the literature on women in the administrative positions of higher education in the EU countries' system of higher education was examined. The universe of the study includes all the EU countries and Turkey. However, only after literature review was it possible to reach some of the EU countries. The data were analysed through content analysis.

Policies and strategies followed by European Union (EU) countries to increase women academics' involvement in the administration of higher education have consisted of basically in three levels as national, institutional and individual and thus it is seen that there are three main themes in this manner. Within this framework, it is understood that the policies and strategies followed by EU countries mostly focused on institutional level and there are less policies and strategies in national and individual level as well. Policies and strategies in national level followed by some EU countries to increase women academics' involvement in the administration of higher education as in the following: Target programs and activities, equal opportunity policies and monitoring systems for sexism.

Policies and strategies in institutional level followed by some EU countries to increase women academics' involvement in the administration of higher education as in the following: In some EU countries, some incentives such as sexist quota applications and promotion systems were used in job positions to achieve gender equality. In most of the EU countries, financial support is offered by governments according to universities' performance for use in woman-related studies in order to strengthen gender equality in the administration of higher education. Several units and centres were established in most EU countries at the level of higher education for the purposes of women's promotion and their participation in administration. Women's participation in academic and scientific

fields and their promotion were assured through special higher education programmes applied in the EU countries. Programmes are applied in some EU countries so that female academicians can find sponsors and receive counselling services in their research studies. Strategies are pursued and projects are generated in some EU countries so as to support female students' and women's participation in such fields as science, technology and engineering, in which administrators are appointed. One of such projects is "Athena Project". In some EU countries, feminist education classes are offered in order to facilitate the development of women studies as a discipline, to strengthen researchers in this field, and to form a positive perspective of women within institutions. Female academicians have shared their problems through women's communication webs in some of the EU countries, and thus they have been available in some administrative positions even though few in number. Some EU countries have set targets so that both genders could be available in all the committees and appointment boards. Several incentive regulations were made in some EU countries at individual levels (such as scholarships or meeting child care costs) so as to ensure equality between genders in having access to higher education, especially to post-graduate education.

This current research demonstrates that it is still difficult for female academicians to occupy senior administrative positions in universities, but that women are in a better place than in the past in terms of taking on leadership. Thus, it is clear that some EU countries have been following policies and strategies for women's participation in the administration of higher education and that such applications have led to positive consequences, even though insufficient. Yet, it appears that no legal arrangements have been made in Turkey in this matter.

The laws enforced in the EU countries to achieve gender equality in administrative positions in higher education vary in each country. Scandinavia and Finland are the two countries which set a model and which conduct the best legal and social work in supporting women. We also notice that some institutional incentives (money rewards and honorary rewards in universities, quota application, commissions to assure equality in appointing to positions) and individual incentives (such as meeting tuition fees, child care and education costs, and so on) are made in countries such as Sweden, Norway, Denmark, Finland, Portugal, England, France, Germany, Austria, Netherlands, Belgium, Italy, Hungary and Greece in women's appointment and promotion in academic and administrative positions.

The national, institutional and individual policies and strategies pursued by some of the EU countries in order to increase the number of female academicians in academic positions (professors) as well as in administrative positions can provide Turkey with opportunities so that women might take on roles in academic life and in administrative positions. On the other hand, it may be ensured that the sexist perspective is also considered in Turkey in scientific

research, as in the EU countries. Otherwise, the persistent problem of gender inequality in higher education may hinder the rise of best opinions in research and educational activities, or the lack of female role models and counsellors may affect female students' academic improvement in negative ways.