



KADEM Genel Başkanı

Doç. Dr. Sare AYDIN YILMAZ ile Röportaj

KADEM (Kadın ve Demokrasi Derneği) hangi düşünceden hareketle, hangi temel amaçlarla ve ne zaman kuruldu?

KADEM, 8 Mart 2013 tarihinde kuruldu, genç bir derneğiz. Kurulduğumuz günden beri kadın meselelerine tek yönlü bakış açısı yerine, farklı kadın kimliklerinin demokrasiyi zenginleştireceğini benimseyerek, kadını ilgilendiren her meseleye toplumun dinamiklerinden beslenen yenilikçi bir bakış açısıyla yaklaşıyoruz.

KADEM, kadının insan hakları hareketine, bu yolda kazanılan hakları bir kenara bırakmadan, yeni bir ivme katacak "cinsiyet adaleti" yaklaşımını merkezine aldı. Kadının erkeği, erkeğin kadını tamamladığını anlatan ve sosyal rollerin bu açıdan değerlendirilmesi gerektiğini söyleyen cinsiyet adaleti kavramı, kadının aile içi ve sosyal hayatta karşılaştığı sorunlara çözüm olacak çıkış noktamızdır. Bu bağlamda, kadının toplumsal, siyasal ve kamusal hayata katılımını toplumsal cinsiyet adaleti perspektifinden değerlendiriyoruz. Kadının var olan statüsünü güçlendirmek, kadının insan haklarını sağlamlaştırmak adına atılan

adımlara destek oluyoruz. Kadının toplumda etkin olabilmesi için demokratik haklarının bilincinde olmalarını destekleyen projeler, mesleki eğitimler ve aktiviteler gerçekleştiriyoruz.

Türkiye'de yönetim kademelerinde çalışan kadın sayısı konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı maalesef arzu edilen oranda değil. Fakat bu durum hemen hemen her toplumda karşımıza çıkan bir durum; geçmişten beri süregelen, kalıplaşmış, gele-

neksel rol dağılımı ile doğrudan ilişkili... Kadınlar maalesef gerekli nitelik ve yeteneklere sahip olsalar dahi yönetici konumuna gelemiyorlar.

Nüfusun yarısını oluşturan kadınların, yönetim kademelerinde ve karar alma mekanizmalarında sayıca az oluşu; kadın sorunlarına ve kadının insan haklarının gelişimi için atılacak adımlarda etkin çözümlerin üretilmemesine sebebiyet veriyor. Kadınlar değişik pozisyonlarda erkeklerle birlikte kendilerine daha rahat istihdam edilebilme imkânı bulabiliyorken, yönetici kademesinde sayıları ve oranları erkeklerden belirgin biçimde daha düşük düzeyde. Oysa ki özel sektör, kamu ve siyasette yönetici pozisyonunda kadın ve erkek sayılarının eşit olmasının kadınların iş gücüne katılımları ve istihdam edilmelerini olumlu yönde etkilediğini görmekteyiz. Bununla birlikte kadınların yönetici olduğu kurumlarda kadın çalışanlar yükselme konusunda daha istekli ve cesaretli davranıyorlar. Bu nedenle de iş hayatında

başarılı olma oranları artıyor. Dolayısıyla kadınların yönetici pozisyonlarında yer almasının kadının iş hayatında karşılaştığı çok boyutlu sorunların çözümü için ne kadar önemli olduğunu bir kez daha anlıyoruz.

KADEM olarak, 2015 yılında “Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar ve Yükselmelerinin Önündeki Engeller” adlı bir çalışma yaptık. 1 yılı süren bir araştırmanın sonucunda gördük ki üst düzey yönetime çıkıldıkça kadın çalışan oranı düşüyor. Erkeklerin izin vermediği bir yönetim, işletme, istihdam, erkeklere takılan bir cam tavan anlayışı var ama bunun dışında sistemin kendisi ve ortaya konulan politikalar da kadınların ilerlemelerinin önündeki çok büyük engeller olarak karşımıza çıkıyor. Kadınların iş dünyasında yer almaları ve onlara yeni kapıların açılması yine kadınların yönetim kademelerinde olmalarına bağlı. Erkek dominant bir yönetim zihniyeti, hayatı müşterek yaşayan her iki cins için de sıkıntı doğuruyor. Bu anlamda bu sorun sadece kadınların değil, erkeklerin de sorunudur. Yönetim kademelerinde eşit sayıda var olmaları kalıcı ve etkin çözümler için gereklidir.

Kadın istihdamı konusunda ülkemizde yaşanan problemlerden söz edebilir misiniz?

Belirttiğim üzere kadınların iş gücüne katılım oranları maalesef ki beklenilenin altında kalmakta. Bunun birinci nedeni iş arayan kadınların sayısının az olması. Kadının çalışma hayatı ile birlikte evi ve işi arasında çoklu rol üstlenmesi işte kalmaya yönelik tutum ve davranışları değiştiriyor.

Toplumsal cinsiyet adaleti perspektifinden bakarak, esnek istihdam ve mesai politikaları ile kadınlar hem ev işleri ve çocuk bakımına yönelik sorumluluklarını yerine getirebilir hem de iş gücüne katılabilirler. Bu sayede kadınlar çalışma hayatında olmak için daha istekli davranırlar. Toplumsal rol beklentileri nedeniyle de kadınlardan aile hayatı ve çocuğa daha fazla değer vermesi ve ev sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmekte, fakat bir yandan da işte geçirilen zaman nedeniyle kadınlar suçluluk duygusuna kapılıyorlar. Kadınlar işteki yüklerinin yanında bir de ev sorumlulukları altında kalıyorlar. Bu gerçekten kadını hem fiziksel hem de psikolojik olarak çok zorlayan bir ikilem içerisine sokmakta. Aile içi sorumlulukların kadın ve erkek arasında adil şekilde paylaşımının da bu noktada kadının hayatını kolaylaştıran bir etki oluşturacağını söylemeliyiz.

KADEM’in benimsediği kadın ve erkek arasındaki eşitliği de kapsayan ama onun ötesine geçen adalet diye altını çizdiğimiz toplumsal cinsiyet adaleti kavramı bunun için çok önemli. Çünkü salt bir eşitlik algısının kadınları dezavantajlı pozisyona soktuğu, kadının insan hakları gelişimini engellediği ve zaman zaman kadının hayatını daha da zorlaştırdığını görüyoruz. İstihdama yönelik bir diğer sorun ise kadınların erkeklere nazaran eğitim hayatlarına devamlılıklarının daha az olması ya da cinsiyete dayalı algılar nedeniyle belirli meslek gruplarını tercih etmeleridir. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranı da doğru orantılı olarak arttığını biliyoruz. Dolayısıyla kadınların eğitim hayatlarına devam etmeleri ve yetkinlik kazanmalarını desteklemek çok önemli.

KADEM olarak, 2015 yılında “Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar ve Yükselmelerinin Önündeki Engeller” adlı bir çalışma yaptık. 1 yılı süren bir araştırmanın sonucunda gördük ki üst düzey yönetime çıkıldıkça kadın çalışan oranı düşüyor.

Ülkemizdeki çalışan kadınların sorunları ve yükselmelerinin önündeki engeller konusunda yapılan son düzenlemelerin etkilerinin olumlu olduğunu düşünüyor musunuz?

Son yıllarda ülkemizde kadın hakları konusunda çalışmalar, kadının çalışma hayatı içerisinde aktif yer almasını kolaylaştıracak düzenlemeler hayata geçmeye başladı. Bunları kadının insan hakları gelişimi için umut verici adımlar olarak görmekle beraber iyileştirilmesi gereken noktaların olduğunu biliyoruz. İş alımında, iş akdinin sonlandırılmasında ya da ücretin belirlenmesinde cinsiyet temelli ayrımcılıkların giderebilmesi yönünde yapılan düzenlemeler, kadın çalışanlara verilen ücretli ve ücretsiz doğum ve süt izinleri, kısmi zamanlı çalışma hakkı, çocuk bakımında aileye yardımcı olması adına büyükannelere verilen büyükanne ödeneği gibi tanınlar haklar ile çalışan kadınların iş hayatında önlerine çıkan engellere çözüm üretilmeye başlandı.

Kadınların iş hayatında yükselmelerinin önündeki en önemli kısıtlayıcı etkenin cam tavan ve mobbing olduğunu görüyoruz. Mobbing çoğu zaman kadınlar üzerinde cinsiyet temelli ayrımcılık şeklinde tezahür ediyor. Kadının yalnızca kadın olmasından dolayı ortaya çıkan bu duruma karşı cinsiyeti de içine alarak hiçbir kişiye insan hakları temelli ayrımcılığın yapılamayacağı anayasal ve yasal düzenlemelerle teminat altına alınmıştır. Biz KA-

DEM olarak kadına karşı her türlü ayrımcılığın karşısındayız. Toplumun her alanında, ekonomide, siyasette, sosyal hayatta ayrımcılığa uğrayan kadınların seslerini duyuyoruz.

Ülkemizde kadınların siyasi alanda temsil oranının hakkaniyetli bir düzeye ulaşması konusundaki düşüncelerinizi bizimle paylaşabilir misiniz?

Her alanda olduğu gibi karar alma mekanizmasında da kadının olması çok büyük önem arz ediyor çünkü kadınların o masada yer almaması, kadın sorunlarına yönelik çözüm üretilememesine sebep oluyor. Yapılan akademik araştırmalara göre, politika ve çözümler için etkili sonuçların çıkması için kadınların en az %33'ünün karar alma mekanizmalarında olması gerekiyor. Kadınlar, ev sorumluluğu ve çocuk bakımını üstlenirken, erkeklerin hakim olduğu kamusal alanda var olamamışlardır. Fakat modernite ve globalleşme ile birlikte kadınlar da kamusal alana girmeye başlamışlardır. Dolayısıyla, kadınların erkeklerle beraber paylaştıkları bu alanda söz sahibi olmasının gerekliliği kaçınılmaz olmuştur.

KADEM, kadınların kamusal alanda etkili olması, karar alma mekanizmalarında yer almasının, kadınların hayatlarını kolaylaştıracak etkin politikaların çıkması açısından hayati bir öneme sahip olduğunun farkında olarak, bunun geliştirilmesi için kampanyalar yaptı ve yapmaya da devam ediyor. 2015 yılında genel seçimler öncesi, kadın vekillere pozitif ayrımcılık yapılması amacıyla "Kadın Adaylara Destek" adlı bir kam-

Kadınların iş hayatında yükselmelerinin önündeki en önemli kısıtlayıcı etkenin cam tavan ve mobbing olduğunu görüyoruz.

panya gerçekleştirdik. Kadınların TBMM'de temsil gücünün artırılması için gazete ilanları, siyasi parti liderlerine çağrı mektupları ve sosyal medya çalışmaları ile farkındalık oluşturulmaya çalışıldı. Sosyal medyada "İlk Aday Kadın Aday", "Kadın Adayı Güçlendir" diyerek başarılı bir kampanya çalışmasına imza attık. Bunun yanında 2014-2015 yılında AB – Türkiye Siyasette Kadın Sivil Ağı Projesi ile bu konuda çalışan sivil toplum kuruluşlarını bir araya getirerek sivil toplum ağı kurduk. Siyasete girmek isteyen kadınlara destek sağlamak amaçlı deneyimleri paylaşarak bir eğitim modülü ortaya çıkardık.

KADEM, 2015 yılında G-20'nin bir açılım grubu olarak Türkiye'nin dönem başkanlığında düzenlenen WOMEN 20 Zirvesi'nin yürütme komitesinde yer aldı. Toplantılarda öncelikli olarak üzerinde durduğumuz ve diğer ülkeleri de bu konuyu ajandalarına almaları için teşvik ettiğimiz konu, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımının artması, kamusal alana giren kadının hem iş hem de ev yaşamı arasında kuracakları dengede cinsiyet adaletinin göz önüne alınması hususuydu. Özetle, karar alma mekanizmalarında ne kadar çok kadın etkin olursa, politikalar kadınlar açısından o kadar etkili olacak, cinsiyet adaleti temelli bakış açısının yerleşmesi

Politika yapımcılar ve birey arasındaki düzeni sağlayan ve demokrasinin vazgeçilmezi olan sivil toplumun etkinliğinin artması için kamu ile sağlıklı bir iletişim sürdürmesi gerekli. Bu anlamda, tematik konu başlıkları altında sık sık diğer sivil toplum kuruluşları bir araya gelerek ortak etkinlikler düzenliyoruz.

bu mekanizmalarda kadınların yer almasını sağlayacak zemini oluşturacaktır.

Kadın sorunlarına ilişkin çok önemli projeleri başarıyla uyguladığınızı biliyoruz. Bu projelerle ilgili bilgi verebilir misiniz?

Kadının iş hayatına katılımı ile kadın girişimciliğinin desteklenmesi kapsamında yürüttüğümüz projelerden biri İnovasyonda Kadın Projesi.

İnovasyonda Kadın Projesinde, kadınların girişimcilik yeteneklerinin artırılması ve nitelikli istihdam oluşturma potansiyeli yüksek teşebbüslere dönüştürebilmeleri amacıyla girişimcilik kampı yapıyoruz. KADEM ve TÜBİTAK MARMARA TEKNOKENT iş birliğinde gerçekleştirilen projede

2015'ten bu yana iki adet Kadın Girişimcilik Kampı gerçekleştirildi. Sektörlerinde başarılı olan yöneticiler tarafından tecrübe paylaşımları da yapılan kamp sonunda en başarılı 5 proje sahibi 25'er bin TL girişimcilik desteği kazandı. Girişimci kadınlarla olan iletişimimiz ve desteklerimiz devam ediyor.

İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü bünyesinde hizmet alan ve 17-18 yaş aralığında bulunan dezavantajlı genç kızların meslek edinmelerine yönelik Geleceğe İşbaşı Projesi var.

Sivil toplum-kamu iş birliği modeli oluşturarak, İŞKUR, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İstanbul İl Müdürlüğü ortaklığı ile yürüttüğümüz projemizde ilk etabının sonunda 11 genç kızımız stajlarını tamamlayarak Grafik & Animasyon ve Turizm & Otelcilik alanlarında çeşitli kurumlarda işbaşı yapmış bulunmakta.

Projemizin ikinci etabı sağlık sektöründe yapılıyor. "Geleceğe İşbaşı-İl Sağlık Projesi" kapsamında, kişisel ve mesleki birçok eğitim yer alıyor. Bu eğitimler sonucunda 18 genç kızımız sağlık sektöründe ara eleman olarak 10 aylık bir staja başlayacak. Bu staj sürecini usta-çırak ilişkisi içerisinde başarılı bir şekilde tamamlayan genç kızlarımız çalıştıkları yerlerde tam zamanlı olarak istihdam edilecekler.

Geleceğe İşbaşı Projesimiz Antalya-Elazığ'da aynı formatta başlamış bulunmakta. Bu illerimizin dışında temsilciliklerimizin bulunduğu diğer illerimizde de projenin başlanması için çalışmalarımız var.

Kamu yönetimi, özel sektör ve diğer sivil toplum kuruluşları ile ilişkileriniz hangi düzeydedir?

KADEM olarak kurulduğu günden bu yana, kamu- sivil toplum iş birliğinde yönetişimin güçlendirilmesine önem veriyoruz. Sivil toplumun istek ve görüşlerini kamuya daha hızlı ve etkin bir şekilde aktarmak için bu iş birliğinin yapıcı ve sürekli olmasına inanarak projelerimizi şekillendiriyoruz. Toplum ve kamu arasında bir köprü kurarak ihtiyaçlarına yönelik çalışmalar yaparak uzun süreli ve kalıcı çözümler üretmeyi hedefliyoruz. Bunun için öncelikli olarak KADEM'in çalışma alanına giren araştırmalar, saha çalışmaları yapıyor sonra da kamu kurumlarına raporlar sunuyoruz.

Politika yapımcılar ve birey arasındaki düzeni sağlayan ve demokrasinin vazgeçilmezi olan sivil toplumun etkinliğinin artması için kamu ile sağlıklı bir iletişim sürdürmesi gerekli. Bu anlamda, tematik konu başlıkları altında sık sık diğer sivil toplum kuruluşları ile bir araya gelerek ortak etkinlikler düzenliyoruz. STK'larda kapasite artırma, deneyim paylaşımı, ortak alanlarda çalışma stratejileri oluşturabileceğimiz birçok eğitim ve çalıştaylar yapıyoruz. Günümüzde hem kamu hem de özel sektörde STK'lar olmadan toplumda yaşanan sorunlara çözüm üretilmesi çok zor. Kadınlar ekonomiden siyasete, toplumun her alanında aktif olması yönünde politikaların üretilmesi adına farkındalık kampanyalarında, projelerde ve eğitimlerde sivil toplumla, kamuyla ve özel sektörle bir araya gelmeye devam edeceğiz.



Doç. Dr. Sare AYDIN YILMAZ Kimdir?

KADEM Genel Başkanı ve Women 20 Komite Üyesi

İstanbul Üniversitesi, Alman Dili ve Edebiyatı Bölümünü birincilikle bitiren E. Sare Aydın Yılmaz, ön lisans ve yüksek lisansını, ABD’de Indianapolis Üniversitesi’nde Uluslararası İlişkiler alanında yapmıştır. Perdue Üniversitesi’nde başladığı doktoraasını, Yeditepe Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümünde yüksek onur derecesi ile tamamlamıştır. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Siyaset Bilimi

ve Uluslararası İlişkiler Bölümü öğretim üyesi olarak akademik hayatına devam eden Yılmaz, uzun süre üniversitenin AB Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetim Kurulu Üyeliği ve merkez koordinatörlüğünü yürütmüştür. Yılmaz, halen İstanbul Ticaret Üniversitesi Kadın ve Aile Uygulama ve Araştırma Merkezi Kurucu Müdürü olarak görev yapmaktadır.

Türkiye-AB ilişkileri, milliyetçilik, kimlik ve kadın politikaları alanında akademik çalışmalarını sürdüren Yılmaz, uzun süre ulusal ve uluslararası projelerde kıdemli program yürütücüsü, koordinatör ve uzman

olarak görev almıştır. Bilhassa kadın politikaları üzerine yoğunlaşan Yılmaz, 2013 yılında kuruculuğunu yaptığı Kadın ve Demokrasi Derneği ve Vakfının Kurucu Genel Başkanlığını yürütmektedir.

Yılmaz, kadınların statüsünü hayatın her alanında arttırmak amacıyla birçok araştırma ve proje yürütmektedir. Yılmaz’ın Türkiye’de kadının sosyo-kültürel, siyasal ve ekonomik durumuna ilişkin saha araştırmasını içeren ve son yıllarda alanındaki en kapsamlı ampirik çalışmalardan biri olan araştırması “Değişen Türkiye’de Kadın” adıyla kitaplaştırılmıştır.