

İNGİLTERE VE TÜRKİYE'DE FIRSAT EŞİTLİĞİ

¹ Diana Woodward- ² Fatih Özbilgin

¹ Cheltenham and Gloucester College of Higher Education, Profesör

² Cheltenham and Gloucester College of Higher Education, Arş. Gör.

Abstract

Academic studies on sexual discrimination in employment examine the concept in three different aspects of employment: labor, labor market and the organization. The theoretical framework offered here borrows theoretical prepositions from a diverse number of schools of thought ranging from economics, management, business, psychology to sociology and organizational sociology.

I-FIRSAT EŞİTLİĞİ KAVRAMI

Türkiye'de fırsat eşitliği yönündeki hareketlerin, çoğu açıdan bu hareketler İslam dünyasında halen olağandışı sayılır, temel kaynağı Mustafa Kemal Atatürk'ün 1920'lerde kurduğu modern Türkiye idealiyle uygulamaya koyduğu uzak görüşlü devrimlerdir. İngiltere'de özgürlükler için politik çalışmalar ve mücadele 19. Yüzyılın ilk yarısında başlamıştır. O dönemin düşünür ve radikal aydınları eşitlik konusunda düşüncelerini ortaya koymaya başlamış olmalarına karşın, bu çalışmalar daha çok aristokrasi ve halk arasındaki sınıfsal eşitsizliği incelemiştir. Diğer toplumsal eşitsizliklerle ilgilenmeyip yalnızca erkekler arasındaki sınıfsal eşitsizlikler irdelenmiştir. Batı Avrupa'nın diğer ülkelerinde olduğu gibi İngiltere 19. Yüzyılda büyük toplumsal ve politik ayaklanmalar ve kitle hareketlerine sahne oldu. Bu ayaklanmalar 50 yıllık bir süreçten sonra çalışan kesimden erkeklerle oy verme hakkının tanınmasını sağladı. Mary Wollstonecraft'ın *Vindication of the Rights of Women* (1790'da yayınlandı.) ve John Stuart Mill'in *The Subjection of Women* (1869'da yayınlandı.) adlı kadının o dönemdeki toplumsal konumunu irdelenen ve kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığa son verecek politik çalışma çağrısında bulunan eserleri ise kadın hakları konusundaki düşünceleri etkiledi. İngiltere ve Amerika'da 1840'lardaki kadınlara politik ve yasal hakların ve eğitim olanağının tanınması için yürütülen mücadele, köleliğin kaldırılması, dini ayrımcılığın önlenmesi ve toplumsal önlenmesi ve toplumsal başkaldırı (Methodist ve Baptist'ler gibi küçük dini gruplar İngiliz Kilisesi'nin gelenekçi ve hiyerarşik yapısına karşı birleşmeleriyle 1830'larda İngiltere'nin

orta ve kuzey kesimlerinde yeni şehirleşen endüstri şehirleri oluşmaya başlamıştır) ile bağlantılıdır.

1918'de 30 yaşını dolduran kadınların ve 1928'de 21 yaşını dolduran kadınların oy hakkını kazanmalarıyla İngiltere'de politik feminizm 1968'e kadar hareketliliğini yitirdi. Ancak I. ve II. Dünya Savaşları sırasında kadınların işgücüne erkek işlerini yapmak için katılımları oldukça teşvik edilmiş ve övgüyle karşılanmıştır. Gelenekselci yönetime karşı politik mücadeleler. Amerika, İngiltere ve Batı Avrupa'nın diğer ülkelerinde eşsüreçli bir şekilde, bir önceki yüzyıla göre daha hızlı olan iletişimin yardımıyla tekrar patlak verdi. Öğrenciler devletin Vietnam savaşına verdiği desteğe ve üniversite kampüslerinde idarecilerin baskıcı denetimlerine karşı sokaklarda protesto gösterileri yaptılar. Kadınlar erkek egemen Yeni Solcu politikaya karşı protesto gösterileri yaparken, siyahlar ABD'de ve Katolikler de Kuzey İrlanda'da medeni hakları için mücadele ediyorlardı. Kadınların özgürlük hareketi böyle başladı ve hızla Batı'da yayıldı. Bu dönemde birçok yasal ve toplumsal değişim gerçekleştirildi ve kadınların gündelik ve özel yaşamlarına yönelik tavırlarda büyük değişiklikler oldu. Bunlara iş yaşamı, eğitim olanakları, doğum kontrolü, düşük yapma, okur-yazarlık ve cinsel özgürlük, ev işlerinin paylaşımı ve ev içi şiddet konuları dahildir.

Günümüzde feminizm sonrası akımdan olan Post-feministler kadınların özgürlüklerine kavuştuklarını ve şu anda tam eşitliğin sağlandığını öne sürüyorlar. Fakat bu tartışma halen devam eden kadın ve erkeklerin ücretleri arasındaki ve kadının eğer çocukluysa maddi olarak erkeğe muhtaç olması gibi yapısal eşitsizlikleri göz ardı ediyor. Erkek egemenliğinin sürdüğü ev, sokaklar ve işyerlerindeki güç farklılıklarından kaynaklanan kültürel dengesizlikler kadınların özgürlüklerini sınırlandırmaya devam ediyor. İşyerlerindeki cinsel taciz ve aile içindeki şiddet tehdidi veya uygulamaları kadınları halen oldukları yerde tutmak için uygulanıyor. Tarihsel olarak reformcular eğitimi, özellikle yüksel öğretimi, dezavantajlı toplumsal grupların çözümsel düşünme yöntemlerini kavramaları ve güç ve yetki düzeyi yüksek konumlara gelebilmeleri için önemli bir araç olarak görmüşlerdir. Modern gözlemciler ise azınlık gruplara ait yüksek yetki sahibi kişilerin varlığının diğerleri için örnek

oluşturmasının önemini vurgulamaktadırlar. Ben sosyal bir kurum olarak yüksek öğretimi kadınlar için sağladığı fırsat eşitliği açısından inceleyeceğim.

II-KADINLARIN YÜKSEK ÖĞRETİME GİRİŞİ

İngiliz üniversite sistemi yüzyıldır tıp, hukuk, devlet hizmeti, İngiliz Kilisesi ve bankacılık, ticaret, politika ya daha az ölçüde yüksek rütbeli ordu elemanları ve benzeri mesleklere girişi sağlayan bir araçtır. Ancak bu, mesleklere girişi sağlayan tek yol değildi. Hukuk ve muhasebe gibi meslek kollarında çıraklık yöntemiyle yükselinebiliyor, ordudaysa askeri akademiler yoluyla subaylık rütbesine gelinebiliyordu. Fakat 19. Yüzyılın başlarına kadar özellikle Oxford ve Cambridge üniversiteleri neredeyse yalnızca İngiliz Kilisesine mensup zengin veya asil ailelerin erkek çocuklarını kabul ediyorlardı. Kayırılan kesimden olanların kurdukları sosyal ağlar seçkin, paralı okullara, aile bağları tarafından kararlaştırılan üniversite ve sonra da seçkin işlere giriş olanağını küçük ve ayrıcalıklı bir toplumsal sınıf ve dini gruba bağlı erkeklerle sağlıyorlardı.

Yüzyıllar boyu kadınların üniversiteye girme olanağı yoktu. 19.Yüzyılın ikinci yarısında, yüksek öğretime giriş haklarını elde etmeye çalışırken, kadınlar Kadın Eğitim Hareketi içinde çok korkunç ayrımcılıklara maruz kaldılar. (David, 1980). Buna Viktorian dönemin kadınların kapasiteleriyle ilgili baskıcı tavırları neden olarak gösterildi. Oysa gerçekte yalnızca bir kaç kadın o düzeyde akademik çalışma yapabilecek kurumlara giriş hakkına sahipti. Günümüzde kadınların özellikle tıp eğitimi alabilmek için verdikleri mücadele iyi bilinmektedir. Özellikle şehirlerdeki bir çok kadın için yüksek öğretim hakkı yalnızca part-time ek üniversite sınıflarıyla kısıtlıydı. 1849'da Londra'daki iki kadın koleji 1878'de Londra Üniversitesi'nin kadınlara diploma alma yetkisi vermesine kadar yalnızca lise düzeyinde eğitim veriyorlardı (Purvis, 1991). Londra Hanımlar Eğitim Kurumu (The Ladies' Educational Association) yalnızca kadınlar için dersler açtı, kadın öğrenciler erkek öğrencilerle karşılaşmaları riskini azaltmak için yan kapıdan okula alınıyorlardı. Yalnız Manchester'daki Victoria Üniversitesi 1880'de, İskoç Üniversiteleri 1892'de ve birçok kısıtlamalarla Durham Üniversitesi 1895'te kadınlara diploma vermeye başladılar.

Emily Davies, 1869'da Cambridge'in 27 mil dışında Cambridge'den trenle gelen öğretmenlerin eğitiminde beş öğrenciyi Cambridge Üniversite sınavlarına hazırlamaya başladı. 1873'te bu okul Girton Kolej oldu. Kolej ziyaretçiler engellemek amacıyla Cambridge'in en uzak köşelerinden birine yerleştirildi. 1871'de Henry Sidgwick tarafından kurulan Newnham Yurdu beş kadın öğrenciyi merkezi Cambridge'de

yerleşim olanağı sağladı. Her iki kurumda uzun bir mücadelenin ardından üniversitenin kadın kolejleri oldular. Oxford Üniversitesi'nde ve özellikle Cambridge'de kadınların tam olarak derslere ve sınavlara girişleri ve mezun olarak diploma almaları yıllarca engellendi. Kadınlar ancak 1920'de Oxford Üniversitesi'nin ve 1948'de Cambridge Üniversitesi'nin tam mensupları olma yetkisini kazandılar (McWilliams-Tulberg, 1975). New Hall'un 1954'te kuruluşuna kadar Cambridge'de kadınları kabul eden iki kolej vardı.

Üniversitelerdeki erkek egemenliğine karşı öncü kadınların bu yüzyılın büyük bir kısmında verdikleri mücadele yöntemleri erkeklerin belirlediği kadınsı davranış kurallarına tam olarak uymaktan, yorulmaz lobicilik çalışmalarına, ve maddi manevi destek sağlayan yetki sahibi erkeklerle minnet göstermeye kadar uzanır. Günümüze kadar birçok kadın yüksek öğretim almak konusunda ailelerinin karşı koymalarına maruz kalmışlardır. 1914'te Vera Brittain'ın annesi (politikacı Shirley Williams'ın sonradan yazar olan annesi) kızının Oxford Üniversitesi giriş sınavlarına hazırlanmasına izin verdiği için Buxton'lu hanımların eleştirilerine maruz kalmıştır. Kızının eğitim almaktaki gönülsüzlüğü bir kat daha üzücü idi.

"Bayan Brittain, kızınızı nasıl okula gönderirsiniz?" Diye yakındı üzgün bir hanım.

"Onun evlenmesini hiç istemiyormusunuz?" (Brittain, 1933, s.88)

Zamanla üniversite diploması alan ve profesyonel mesleklere giren kadınların sayısı orta kesimden kadınların evlilikten önce veya evlenmeden hayatlarını kazanmaları için paralı işlerde çalışmasının kabul görmesiyle arttı. Birinci Dünya Savaşı'nın ardından 1919'daki Cinsiyete Göre Diskalifiyenin Kaldırılması Yasası'yla (Sex Disqualification Removal Act), devlet hizmetleri ve öğretmenlik bekar kadınlar için kabul gören iş alanları oldular. Özellikle öğretmenlik mesleği iyi eğitim almış kadın üniversite adaylarının sayısında artışa neden oldu. Kadınların mesleki seçimleri henüz kısıtlıydı. 1970'lerde, üniversite mezunlarının iş seçimleriyle ilgili doktora sonrası çalışma yaptım. Çok az kadın geleneksel olarak kadın işi diye algılanan personel işleri dışında endüstride ve ticaretteki meslekleri seçiyorlar, bu kadınların çoğunda kısa sürede evlenerek tam gün annelik yapmaya başlıyor veya öğretmenlik mesleğine kayıyorlardı (Chisholm and Woodward, 1980). Kadınlar arasında bu eğilimin ayrımcılıktan kaynaklandığına ilişkin bir kanı henüz oluşmuş değildi. İkinci Dünya Savaşı'nın sonlarından 1970'lere kadar, kadınların çalışma hayatları konusundaki akademik çalışmalar öğretmenliğin kadınlar için ideal bir meslek olduğu ve part-time çalışmanın kadınların ev ve iş yaşamlarındaki ikileme çözüm

getireceğini içeren liberal bir söylem içeriyorlardı (özellikle, Myrdal and Klein, 1956).

III-1970'LERDEN BU YANA KADIN AKADEMİSYENLERİN YÜKSEK ÖĞRETİMDEKİ KONUMU

1970'lerden sonra, ikinci feminist akım iş ve ev hayatında kadınların konumunu inceleyen sosyal bilimlerin dalını etkilemeye başladı. Fakat çok yakın zamana kadar kadın akademisyenler konusunu çok az ilgi gösterildi. Kadının, kadınların oransal olarak az olduğu emek yoğun ve tıp, doğal bilimler veya mühendislik gibi erkek egemen işlerdeki konumu gibi 'güvenli' konularda araştırma yapmak mesleki ve politik olarak daha çok kabul görüyordu. Bu durum şu anda otobiyografi, komisyon ve rapor şeklindeki bir çok yeni akademik yayınların ortaya çıkmasıyla değişti. Bu yayınlara örnek olarak McAuley (1987), Hansard Toplum Raporu (1990), CVCP (1991), Bagihole (1993), the CUCO Report (1994), Lie and O'Leary (1990), Morley and Walsh (eds. 1995) ve Griffiths (ed.1996) verilebilir. Bir kat daha fazla göz ardı ve ihmal edilmiş yüksek öğretimde görevli siyah kadın, lezbiyen ve sakat kadın elemanlar dahi durumlarını halka aktarma olanağı buldular (Kitzinger ve Wilkinson, 1993; Wilton, 1993; Matthews, 1994; Rassool, 1995; Safia mirza, 1995; ve Poots ve Pricc, 1995). Tüm bu belgeler 20. Yüzyılın sonlarında eğitim sektöründeki kadınların süregelen dezavantajlı konumlarını ve küçük başarılar ve sınırlı kazançlara karşı, kadınların daha geniş çapta hem öğrenci hem de öğretmen olarak süregelen kenara itilişini ve sorunlarını anlatıyorlar. Bu konuya eğitim sosyolojisi, örgütsel sosyoloji, iş pazarı teorisi, işletme teorisi, feminist teori, postmodernizm ve diğer düşünce dalları çeşitli teorik açıklamalar getiriyorlar (Örneğin, Acker, 1994; Walby, 1988; Hearn, 1989; ve Witz, 1992).

Eğer profesyonel kadınların başarılı olacakları bir yer varsa orası üniversitelerdir. Biz öğretmenliği kadın niteliği ve üniversiteleri ise başarıya göre terfi kurumları olarak görüyoruz. Fakat hala kadınların mesleki gelişimlerinin erkeklerinkinden farklı olduğunu gösteren bir çok kanıt var (Acker, 1994, s.125)

Sandra Acker, uluslararası üne sahip eğitim sosyoloğu, 1980'de İngiltere'deki akademisyen kadınların konumları üzerine yazarken akademik görevlerdeki kadınların azınlıkta olduğunu (1970'lerin sonlarında yüzde 12) ve oransız şekilde az-gelirli, düşük yetkili ve düşük mesleki güvenliği olan konumlarda bulduklarını ortaya çıkardı. 1993'te bu konuda yazmaya başladığında Profesör Acker kadınların öğretmenler ve araştırmacılar arasında hala azınlığı oluşturduklarını gözlemledi. Yüzde 12 belki 1991-1992'de yüzde 22'ye yükselmişti ama üst düzey memurların cinsiyete göre dağılımında çok küçük bir

değişiklik vardı. Kadınlar hala köklü üniversitelerdeki profesörlüklerin yüzde 5'ini oluşturuyorlardı (1994, ss. 135-6). Dış dünyanın gözlemlediği ise şuydu:

Neredeyse tüm profesörler erkek; erkekler aynı zamanda üst düzey görevlerin büyük çoğunluğuna sahipler. Bu dengesizliğin İngiliz akademik hayatı üzerindeki etkisi özellikle üniversitelerin çoğundaki hiyerarşi ve elitizm eğilimleriyle birleşince çok daha büyük. İngiliz üniversitelerindeki profesörler bölümlerin başkanlığı ve üniversitelerin devlet temsilciliğini yapan, çalışma gruplarında hizmet veren, dış gözlemci olarak çalışan, işe alma ve terfi kararları veren kimseler. Üniversitelerin çoğunda, kadın profesörlerin sayısı bir elin parmaklarıyla sayılabilecek kadar azken erkeklerin sayısı yüzleri buluyor. Ben Aralık 1990'da İngiltere'deki üniversite görevimi bıraktığımda, çalıştığım kurumda yalnızca iki kadın profesör vardı. Sayı şimdi altıya yükseldi. {...} Kadın akademisyenler bu kadar dezavantajlı konumdayken erkeklerin bu kadar sıkı kontrol sahibi olmalarının nedenlerinin açıklanmaya ihtiyacı var. Neden üniversiteler bir kaç kadının çalıştığı erkek-merkezli kurumlar konumdalar? (1994, s.137)

Son yıllarda kadınların konumu bir şekilde yükselmiş görünüyor. Ancak, 1992 Eğitim Yasası'yla köklü üniversitelerle üniversite statüsü kazanan politeknikler arasındaki farkın kaybolmasıyla kapanan Üniversite Fonlandırma Kurumu'nun önceki yıllarda topladığı, Acker'in de kullandığı, istatistiklerle karşılaştırılacak güvenilir istatistiksel kaynak ortadan kalkmıştır. Şu anda en üst düzey akademik komite olan Committee of Vice-Chancellors and Principals'da 103 üye arasında yalnızca altı kadın var. Bu gruba yeni bir kadın girecek olmasına karşın kötü sağlık durumundan dolayı bir kadın ayrılıyor. 1994 eğitim Yılığ (Stiver Lie, Malik ve Harris, eds., 1994) kadınların toplumda ve yüksek öğretim dahil olmak üzere eğitimde öğrenci, öğretmen ve profesör olarak konumlarını uluslararası karşılaştırmalı olarak inceleniyor. İncelenen ülkelerin hiçbirinde kadın akademisyenlerin oranı erkeklerin üçte birinden ve kadın profesörlerin oranı erkeklerin beşte birinden fazla değil. Kadın akademisyenlerin oranını özetleyen tablo aşağıda verilmiştir. Kadınların erkeklere göre oransal olarak azlığının genel bir durum olduğu açıktır.

Tablo 1: Kadınların yüksek öğretimdeki görece durumları

(Stiver Lie, Malik ve Harris, eds., 1994, Tablo 19.3, s.208; 1988-1992 verilerinden uyarlanmıştır.)

	Fakültede kadın eleman yüzdesi	Kadın profesörlerin yüzdesi
Türkiye	25.0	20.0
ABD	26.0	14.0
Norveç	24.2	9.3
Yunanistan	20.5	6.3
İngiltere	20.5	4.9*
Almanya	17.6	5.0**

* Yalnızca 1992 öncesi üniversitelere ilişkin veriler

** Batı ve Doğu Almanya'nın verilerinin ortalaması

Son yıllarda İngiltere'de lisans düzeyindeki öğrenciler için cinsiyet orantısı eşitliği sağlandı: 1995/1996 akademik yılında kadınlar yüksek lisans dalında erkek öğrencilerden 45/55 oranında daha az sayıda olmalarına karşın lisans dalında öğrenci topluluğunun yüzde 51'ini oluşturdular (HESA 1996). Ancak bunun gerçekleşmesinde geniş çaplı demografik ve kültürel değişimin rolünün üniversitelerin beyanlarında, misyonlarında ve öğrenci kabul yöntemleri veya örgüt kültürlerindeki değişimden çok daha önemli olduğunu vurgulamak gerekir. Kadın üniversite ve kolej elemanlarının oranı ve dağılımındaki kısıtlı değişiklik yetki konumlarındaki dengesizliğe çözüm getirmekten henüz çok uzaktır. Ancak, yüzyıllardır süregelen kadın düşmanlığı ve cinsiyet ayrımcılığı dışında sırf kadına karşı olmayan beyaz ırktan, köklü, geleneksel kiliseye bağlı erkeklerin diğer azınlık, toplumsal ve dini gruplara uyguladıkları baskıya karşı elde yirmi yıldan az bir sürede küçük başarılar elde edilmiştir.

Son yıllarda İngiltere'de yüksek öğretim son derece büyük genişleme gösterdi. Şu anda 750.000 tam gün, ve 250.000 yarım gün öğrenciyi barındıran 148 yüksek öğretim kurumu var İngiltere'de. Kadınlar öğrenci topluluğunun yarısını oluşturuyorlar (HEFCE, 1994; HESA, 1996). Bu oran 1962 oranının iki katıdır (Robbins 1963, ss. 16-17). Ancak, mühendislik ve teknoloji gibi erkek öğrencilerin üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin %86'sını, ve bilgisayar bölümünde %79'unu oluşturduğu ve tıpla ilişkili konularda öğrencilerin oranının %83 ve eğitim alanında %74 olduğu göz önüne alınırsa kadın ve erkek öğrencilerin akademik dallarına dağılımı konusunda halen büyük eşitsizlikler olduğu görülür (HEFCE, op. cit., s.8). Kadın öğrencilerin çoğu 18 yaşında değil, 21 yaşın üzerinde yetişkin kadınlardır. Robbins sonrası dönemde

yüksek öğretime giren kadın ve erkeklerin sınıflardaki oranında çok az değişiklik oldu (Blackburn and Jarman, 1993): zengin ailelerin liseyi bitiren çocuklarının üniversiteye girme oranı fakir ailelere göre hala on kat fazla. İngiltere doğumlu ve yurtdışından İngiltere'ye okumak için gelen öğrencilerin etnik kökenleriyle ilgili toplanan veriler arasında bir ayırım yapılmadığı için, öğrencilerin etnik kökenlerine göre akademik alan ve kurumların seçimlerindeki farklılıkları ortaya çıkarmak zor. Üniversiteye girenlerin sakatlık durumlarıyla ilgili bilgilerle de, etnik kökenle ilgili olan verilerde olduğu gibi, bir çok yanıtlayıcının bu konudaki bilgileri açıklamakla karşılaşacakları durumu bilmemelerinden kaynaklanan çekingenliklerinden dolayı tutarsızlıklar var. Öğrencilerin cinsel eğilimleri konusundaki veriler, tabii ki, mevcut değil. Öğrencilerin sosyo- demografik özellikleri akademik kariyerler üzerinde etki gösteriyor; fırsat eşitliği sözü veren üniversiteler öğrencilerin genel yapısıyla uyumlu eleman çalıştırmak konusunda artan bir baskıyla karşı karşıyalar ve bugünün öğrencileri geleceğin akademik elemanları olacaklar.

Üniversiteye giren öğrencilerin özelliklerindeki değişime rağmen, beyaz ırktan orta kesimden erkeklerin yetki konumlarındaki egemenliklerini özellikle işletme ve ticaret alanlarında sürdürmeleri Cam Tavan (Glass Ceiling) kavramıyla kısmen açıklanabilir.

IV-CAM TAVAN KAVRAMI

1970'lerden bu yana gittikçe artan sayıda kadın işletme, endüstri ve diğer profesyonel dallarda meslek hayatına başladı. İngiltere'de eşitliğin yaygın şekilde vurgulanmasına ve 25 sene önce fırsat eşitliği yasalarının çıkartılmalarına karşın aynı vasıf, deneyim ve üretkenlik konumlarında olsalar bile kadınlar erkeklere göre halen daha düşük ücret ve daha kötü terfi olanakların sahipleri. Cam Tavan kavramı ve yeni yerleşen Cam Duvar kavramları kitap, makale ve kaliteli yayınlarda orta kademe yöneticilerin üst kademelere terfi etmek istemelerine karşın bu konumlara gelemeyişlerini (veya Cam Duvar kavramı ise aynı şirkette veya başka bir şirkette diğer iş dallarına terfi etmek için kullanılan sıçrama tahtası niteliğindeki yatay geçişlerde karşılaşılan zorlukları ifade eder.) tanımlar. Bu terim ilk olarak 1980'lerdeki Amerikan yönetim literatüründe yer almıştır. Bu konudaki önemli bir örnek: Cam Tavandan Kırılmak: Kadınlar Amerika'nın en büyük kurumlarında en yüksek kademelere gelebilirler mi? [Breaking the Glass Ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations? (Morrison, White, Velsor ve the Center for Creative Leadership, 1987, 1992)] Bu kitabın yazarları hemen hemen hiçbir kadının yer almadığı başarılı üst yöneticilerin özellikleri konulu çalışmalarının ardından üst düzey kadın yöneticiler arasında bir çalışma yaptılar ('Pioneers on the corporate prairie', 1992, s.9). Onlar

Cam Tavan ve Cam Duvar kavramlarını şöyle açıklıyorlar:

Biz bu araştırmaya belki kadınların kurumlar içinde belli bir noktadan sonra terfi edişlerini engelleyen bir saydam engel, Cam Tavanla karşılaşabiliriz diye düşünerek başladık[.....] Araştırmayı yaparken kadınların yüksek yönetici konumlarına gelmelerine birden çok engelin olduğunu farkın varmaya başladık. Cam Tavan'ı kırmayı başaran kadınlar genellikle daha yüksek yöneticilik konumlarına ulaşamamaları için önlerinde duvarlar örüldüğünü görüyorlardı.

Birçok kadın görevlerini gerektiği gibi veya daha fazlasıyla yerine getirmelerine karşın kendileriyle ulaşmak istedikleri noktalar arasında Cam Tavanla karşılaştılar. Cam Tavan yalnızca bir kimsenin daha yüksek konumdaki bir işi yapamamasından kaynaklanan bir engel değil daha çok kadınların bir grup olarak sırf kadın oldukları için yüksek konumlara gelmelerini önleyen engellerdir.

Cam Tavan farklı şirket ve endüstri kollarının değişik kademelerinde görülebilir. Bu kitapla biz Cam Tavanı genel müdürlüğün hemen altkademeleri olarak belirledik. Daha ileri görüşlü şirketlerde dahi genel müdürlük kademesinde kadın bulmak zor.[...] Bu kademedeki bir görev gördüğümüz kadın ve erkek yöneticilere göre sorumluluklarda büyük bir farklılık içeriyor.[...]

Cam Tavan'ı kırmak zor ama artan sayıda kadın bunu beceriyor.[...] Ancak, Cam Tavan'ı kıran kadınlar bu sefer ansızın kendilerini ulaşmak istedikleri üst düzey konumlardan ayıran geleneklerle örülü bir başka duvarla karşılaşılıyorlar. Bu duvar kadınları üst kademe yönetimin özel, iç işlerinden ve en büyük gücü elinde bulunduran liderler takımının kararlarından uzak tutuyor. (Morrison et al., 1992, ss.13-14)

ABD İş Kurumu (The US Department of Labor) daha formel bir tanım kullanıyor; kurum Cam Tavan'ı 'vasıflı elemanların daha yüksek kurumsal kademelere gelmesini engelleyen tavırsal veya örgütsel önyargılardan kaynaklanan engeller' olarak tanımlıyor (US Department of Labor, 1991). Devletle anlaşmalı çalışan bir çok mukavelecinin kadınlar ve azınlıklara etkin bir şekilde ayrımcılık yaptığını ortaya çıkaran bir incelemeden sonra, Medeni Haklar Hukuku çerçevesinde bir Cam Tavan Komitesi (Glass Ceiling Commission) kurulmuştur (Dominguez, 1992). İngiltere'de ise kavram Hansard Toplum Komisyonu'nun parlamentoda, devlet hizmetlerinde, hukuk kurumlarında, üniversiteler ve medyada üst kademelerdeki kadınların oransal azlığıyla ilgili raporu ile formal olarak tanındı:

Bir çok kadın için, ulaşmak istedikleri konumu görebildikleri, ama oraya ulaşmalarını engelleyen Cam Tavanlar var. Herhangi bir meslek kolunda ve her devlet kuruluşunda, yüksek prestij ve yetki taşıyan kademelere doğru çıkıldıkça kadınların oranı azalıyor. (Hansard Society, 1990, s.2)

Komisyon İngiltere'de kadınlar için eşitliğe engellerin genel ve yaygın olduğu, kadının görevleriyle ilgili modası geçmiş tavırlar içerdiği, doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yaygın, çocuk bakımı olanaklarının yetersiz ve iş ve meslek yapılarının değiştirilemez olduğu sonucuna vardı (bkz. Alimo-Metcalf ve weederburn-Tate, Davidson ve Cooper'da, 1993). Fırsat 2000 (Opportunity 2000) gibi yeni devlet destekli atılımlar bu konuyu çalışanlar için olumlu hareket (positive action) programları çerçevesinde ele almaya çalıştılar (bkz. Örneğin, National Health Service Women's Unit, 1994).

Morrison et al.(1992)'in kitabı, aynı içerikteki diğer kitaplar gibi, kadınların işletme, ticaret ve endüstri kollarındaki yüksek konumlarda sayısal eksikliğini incelerken, kadınların bu konumlarda yüksek görünürlüklerinden dolayı karşılaştıkları ek zorlukları terfi etmeleri için gereken eğitimi almakta karşılaştıkları zorlukları, çalışma arkadaşlarının gösterdikleri önyargıları, ayrımcılığı ve klie sınıflandırmaların rolünü gözardı ediyor. Önerilen çözümler işverenlerin destek, yol açma ve tanıma çabalarını ve üst kademe yönetici geliştirme programları ise şimdiye kadar azınlıklar ve kadınların özgürlükleri için şu ana kadar kazanılmış ivmeyi devam ettirme amacını içerir (s.164). Atlantığın her iki tarafındaki kadın ve yönetim literatürü, kişisel analizlerle ve şu ana kadar ortaya çıkarılmış kadınların karşılaştığı engellerin önlenmesi için kadınların kendilerine ve de işverenlerin kadınların sorun ve streslerine çözüm geliştirmelerine yönelik yapmaları gereken çalışmaları açıklayan öneriler içerir (Davidson ve Cooper, 1992; Flanders, 1994). Bu literatür genellikle işadamlarına ve endüstricilere yönelik olduğu ve işletme ve yönetim alanındaki akademik çalışmalarda ender olarak teorik ve çözümsel düzeye ulaştıkları için bu çalışmalar basit düzeyde kalmışlardır. Bu literatürün içinde örgütsel kültürün güç dinamiklerini inceleyen Örgütlerin Cinselliği (The Sexuality of Organization {Hearn et al.1989}) kitabı ve Cynthia Cockburn'un (bkz. Örneğin, Cockburn, 1988, 1991) dikkatli çalışmaları nerededir?

Bu tartışmalara kayda değer bir katkı d konuşma dilinin kullanımında cinsiyetin rolünü ve bunun kurumsal yaşamın bir parçası olduğunu, Cam Tavan'ı ortadan kaldırmanın toplumsal düzenen yeniden incelenmesiyle mümkün olduğunu söyleyen Buzzanell (1995) tarafından yapılmıştır. İlginçtir ki, onun bu tezine destek amerikan endüstrisinde Cam Tavan konulu incelemenin

sonuçlarında yer almaktadır. Bu araştırmada konuşma dilinin kullanımında cinsiyet farklılıklarının performans değerlendirmelerinde etken olduğu ortaya çıkarılmıştır. Erkekler 'amaçlarına ulaşmış', 'zemin oluşturmaya katılırlarken, kadınlar 'mutlu' ve 'diğerleriyle iyi geçinen' diye tanımlanmışlardır (Dominguez, 1992). Buzzanell Cam Tavan kavramının şu andaki kullanımına önemli bir feminist eleştiri getirmiştir.

Cam Tavan'ı kadınlara erkeklerin doğal olarak elde ettikleri olanakları sağlayarak çözülebilecek bir problem olarak kavramsallaştırarak toplumsal hareket ve tartışmayla sağlanacak gerçek değişime engel olunuyor. (Buzzanell, 1995, s.327)

İşletme ve endüstrilerin yüksek kademelerindeki kadınların durumlarını iyileştirmek için atılan liberal adımlar ve gerçekleştirilen küçük reformlar kadınların erkeklerin dünyalarına girdikleri ilk zamanlardan bu yana mevcut olan terfilerdeki ve ücretlerdeki inanılmaz dengesizlikleri değiştirmekte pek yararlı olmamıştır. Acker'in irdeleyici çalışmasına dönersek, durumumuzun sosyalist ve radikal feminist yaklaşımla incelenmesi etkin bir değişim taslağı oluşturmamıza yardımcı olabilir. Yüksek yönetim kademelerinde çalışan, kadın eleman çalıştıran ve/veya kadınlara yönelik hizmet sağlayan kadınların, diğer kadınların önlerindeki engellerin kaldırılması, fırsat olanaklarının yaratılması ve

potansiyellerini kullanmaları için kişisel değerlerini, ideolojilerini, politikalarını ve uygulamalarını yeniden gözden geçirmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- [1]-Arnot, M., David, M.E. and Weiner, G. (1996) *Educational reforms end Gender Equality in Schools*, Research Discussion series, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- [2]-Bagihole, B. (1993) 'How to keep a good woman down. An investigation of the institutional factors in the process of discrimination against women academics', *British Journal of Sociology of Education*, 14, 3, ss. 262-274.
- [3]-Acker, S. (1994) *Gendered Education: Sociological Reflections on Women, teaching and Feminism*, Buckingham: Open University Press.
- [4]-Alimo-Metcalf, B. And Wedderburn-Tate, C. (1993) 'the United Kingdom', in Davidson, M. J. and Cooper, C.L. (eds.) *European Women in Business and Management*, London: Paul Chapman Publishing.
- [5]-Ashby, E. (1996) Ashby, E. (1996) *Universities: British, Indian, African*, London: Weidenfeld and Nicolson.