

# Eşitlik Hepimize İyi Gelecek: Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak için Nelere Dikkat Etmeliyiz? - Zeynep Alemdar; Birgül Demirtaş ; Burcu Özdemir-Sarıgil

DOI: 10.13140/RG.2.2.12203.31527/2



[Eşitlik Hepimize İyi Gelecek: Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12203.31527/2)

## **Akademide Eşitlik: Neden?**

### Uluslararası

ilişkiler disiplininde aktör olarak kadınların nerede olduğu, kadınları yok sayan çalışmaların, tanımların ve kavramların disiplini nasıl etkilediği, görmezden gelinen küresel eşitsizliklerin yaşamlarımızı nasıl şekillendirdiği 30 yıldan fazla bir süredir tartışılmaktadır. Aynı zamanda, disiplinde eşitliğin ne kadar önemli olduğu, giderek artan sayıda akademisyen tarafından vurgulanmaktadır.

### Uluslararası

ilişkiler disiplininin tanımlarının, kavramlarının, iktidar ve gücü yalnızca erkeklere özgü bir biçimde tanımlayan dili, konuları iç-dış, alçak-yüksek politika olarak keskince ayıran ve hiyerarşiyi yücelten yapısı Türkiye’de de Uİ çalışmalarına hakimdir. Ancak iç-dış politika ayrımının belirsizleşmesi ve de gücün farklı kavramsallaştırmaları gibi özellikle son 20 yılda küresel Uİ disiplininde tartışılan gelişmeler Türkiye’deki Uİ çalışmalarına da yansımaktadır. Öte yandan, ülkedeki toplumsal gelişmeler; kadın hakları, eşitlik ve çeşitlilik konularının toplumsal hayatımıza gündelik etkileri ve uluslararası toplumun “onurlu”, “saygın” ve yumuşak güce sahip bir üyesi olmak isteyen hiçbir ülkenin göz ardı edemeyeceği toplumsal cinsiyet eşitliğinin normatif gerekliliği bizlere de alanımızda değişiklik yapma fırsatını sunmaktadır.

### Bu kısa el kitabı

da Uluslararası İlişkiler alanındaki akademisyenlerin yüzde 38’ini oluşturan kadın akademisyenleri[1]

dışlamadan ve yok saymadan, birbirimize davranışımızın öğrencilerimize nasıl örnek olduğunu unutmadan, akademik etik çerçevesinde dilimizi ve davranışlarımızı nasıl değiştirebileceğimizle ilgili bir kaynakçadır. Bu el kitabını

geliştirilmeye açık, yaşayan ve eşitlik yönünde ileride atılacak adımlara ilham olabilecek bir kaynak olarak tasarladık. Bu nedenle ilk defa sunulduğu 9. Uluslararası İlişkiler Çalışmaları ve Eğitimi Kongresi'nde (UİK, Mersin, 29 Mayıs 2022) gelen geribildirimlerden faydalandık. İleride de meslektaşlarımızdan ve öğrencilerimizden gelecek her türlü geri bildirim bizler için memnuniyet verici olacaktır.

Bilindiği gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği, ulusal ve uluslararası olarak yasalarla ve normatif düzenlemelerle korunmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2. Maddesi ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sının 10. Maddesi toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapmaktadır. Ayrıca Yükseköğretim Kanunu'nun 53. Maddesi cinsiyet ayrımcılığını yasaklar ve cinsiyet ayrımcılığı yapanların cezalandırılmasını öngörür.

### **Yükseköğretim Kanunu, [Madde 53](#)**

(Disiplin ve ceza işleri), "Kademe ilerlemesinin durdurulması veya birden fazla ücretten kesme"

4- h) "Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, renk, *cinsiyet*, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak."

### **Akademide**

#### **Eşitlik: Nasıl?**

Cinsiyet ayrımcılığı oldukça derin bir şekilde dilimize, davranışlarımıza sinmiş ve değiştirilmesi için çaba gerektiren bir durumdur. Aile, toplum, eğitim hayatımızda deyimler, davranış kalıpları, zararsız gözükken şakalar, imalar o kadar kanıksanmış ve süreklidir ki, cinsiyetçiliği bilinçli bir şekilde değiştirmeye çalışmak gerekmektedir. İnsanların doğru öğrendikleri yanlışları değiştirmelerinin zorluğuna akademisyenler, hocalar olarak her gün şahit olurken, kendi dilimizi değiştirmenin zorluğunu da kabul ederek yola çıkmak işimizi kolaylaştırabilir.

## 1) Akademiye meslektaşlarımıza nasıl hitap edebiliriz?

Erkek akademisyenlere “Hocam”, kadın akademisyenlere “Hanım” demek ya da kadın hocalara sadece adlarıyla hitap etmek kibarlık ya da samimiyet olarak düşünülse dahi söylem düzeyinde ciddi bir ayrımcılıktır. Doktorasını bitirmiş kadın ve erkek tüm öğretim elemanları “Hoca”dır, en önemlisi meslektaşdır ve cinsiyetleri ne olursa olsun hepsine eşit bir şekilde hitap edilmelidir. Benzer şekilde, kadınların medeni durumlarının da bir aşağılama ve ötekileştirme aracı olarak kullanılmasından kesinlikle kaçınılmalıdır.

## 2) Akademiye işe alma ve izin süreçlerinde eşitliği nasıl sağlayabiliriz?

İşe alma süreçlerinde tarafsızlık ve eşitliği sağlamak için zengin bir literatür vardır. Bu tavsiyelerin bizim alanımıza ve akademiye uygun olanlarını sıralayabiliriz.

Eğer başvuru çağrısı yayınlanmışsa bunun mümkün olabildiği kadar geniş çevrelerde duyurulması sağlanmalıdır. Çağrının dilinde mümkün olduğunca aranan ana özellikler sayılmalıdır. [Araştırmalara göre](#) erkekler, iş ilanınızda talep edilen özelliklerin yalnızca yüzde 60'ını karşıladıklarında, kadınlar ise ancak yüzde 100'ünü karşıladıklarında işe başvurumaktadırlar. Adayların başvurularının değerlendirilmesi sürecinde objektif kriterler belirlemek amacıyla bir puanlama anahtarı oluşturmak daha sağlıklı bir seçim süreci getirir. İlk adımda, üniversitelerin performans değerlendirme/ kalite süreçleri için hazırlanan tablolardan yararlanmak bir yöntem olabilir. Ancak bu tür nicel kriterlerin de adayları yeterince tanımaya el vermeyeceği açıktır. Bu bağlamda, Başvuruları değerlendiren komisyonlar oluşturulurken de cinsiyet ve derece çeşitliliğine özen gösterilmesi önem taşımaktadır. İşe alım yapılacak bölümün mevcut kadrosu erkek akademisyen ağırlıklıysa, eşit nitelikleri taşıyan adaylar arasından kadın adaylara öncelik verilmesi ya da kota koyulması gibi yapıcı eylemler düşünülmelidir.

## **Pozitif Ayrımcılık (Positive Discrimination)**

Pozitif ayrımcılık, bir toplumda başta kadınlar olmak üzere ayrımcılığa uğrayan grupların eşitliğini sağlamak amacıyla geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamalar ile bu gruplara avantaj sağlanmasıdır. Pozitif ayrımcılık geçici bir süreyi kapsayabilir. Kadınlara yönelik ayrımcılığa ve mağduriyete yol açan sebepler ortadan kalktığında, yani kadınlar ve erkekler arasında fırsatlara erişimde, hak ve özgürlüklerden faydalanmada gerçek anlamda eşitlik deneyimlenmeye başlandığında, pozitif ayrımcılık adına uygulanan politikalar farklılaştırılabilir. Pozitif ayrımcılık yerini, zamanla, yapıcı eylem (*affirmative action*) ve geçici özel önlemler (*temporary special measures*) gibi, kota ile eş ya da benzer anlamı kullanılabilen politikalara bırakabilir.

---

Kadın ve erkek akademisyenlerin işyerlerinde ve evlerinde çalışma koşulları arasında çoğu zaman farklılıklar vardır. [Araştırmalara göre](#) Türkiye’de kadınlar ev işlerine, çocuk, yaşlı, engelli bakımına erkeklerin yaklaşık 6,22 katı kadar fazla zaman harcamaktadır. Bu oranın akademisyenlerin ailelerinde daha az olacağını varsaysak bile kadın öğretim üyelerinin hamilelik, lohusalık gibi dönemlerde de desteklenmesi, talep eden erkeklere ebeveynlik izni verilmesi önemlidir.

### **3) Akademik atama/yükseltme kriterleri belirlenirken hangi unsurları dikkate alabiliriz?**

Atama/yükseltme kriterlerini belirleyen komisyonlarda kadın öğretim üyelerinin hiç olmaması ya da sembolik düzeyde çok az sayıda olması çalışma hayatında çok boyutlu eşitsizliğe neden olmaktadır. Atama/yükseltme kriterlerini belirleyen komisyonlarda mutlaka kadınların da eşit bir şekilde temsil edilmeleri ve söz sahibi olmaları sağlanmalıdır. Çeşitliliğe dikkat edilen komisyonlarda her üye kendi deneyiminden yola çıkarak farklı katkılar yapacağından bu tür komisyonlar daha verimli çalışır. Benzer şekilde, akademik atama ve yükseltme süreçlerinde sadece kriterler belirlenirken değil, uygulanırken de cinsiyet eşitliği gözetilmelidir. Kadınların akademiye karşılaştıkları görünür olmayan engellerle

(cam tavan) mücadele etmek için kadın-erkek tüm akademisyenlerin birlikte çaba harcaması önemlidir.

### **Cam Tavan (*Glass Ceiling*)**

Görünürde resmi bir engel ya da yasak olmamasına rağmen kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelememelerine ya da aynı işleri yapmalarına rağmen erkeklerle aynı ücreti alamamalarına yol açan görünmez engellerdir. Cam tavanlar, kadınların kamusal alanda ve özellikle iş yerlerinde maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıklardır. Mevcut istatistiklere göre Türkiye’de rektörlerin sadece %9’u, rektör yardımcılarının %10,5’u, İİBF dekanlarının %7’si, dekan yardımcılarının %34’ü, Uİ ve Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölüm başkanlarının %31’i, bölüm başkan yardımcılarının %24’ü kadındır. Mevcut istatistiki veriler, cam tavanın ne kadar etkili olduğunu ve kadınların yükselmesini ve yönetici konuma gelmesini nasıl engellediğini göstermektedir.[2]

### **4) Bölüm yönetimini nasıl belirleyebiliriz?**

Kadınların yönetim mekanizmalarında yer almaları teşvik edilmeli ve yönetici olmak isteyen kadınlara erkeklerle eşit hak ve fırsatlar tanınmalıdır. Kadınların bu görevleri yürütürken, gerçekten karar alma mekanizmalarında söz söyleme hakkına sahip olarak bu görevleri yerine getirmeleri sağlanmalıdır. Kadınların sembolik olarak yönetici koltuğuna oturmaları kendi başına bir şey ifade etmemektedir.

Kadınların özellikle kriz zamanlarında erkeklerin tercih etmediği yöneticilik pozisyonlarına getirilmeleri de büyük krizlerin öncesinde ya da hemen ardından göze çarpan bir davranıştır. Literatürde kadınların bu tür “tehlikeli” pozisyonlara getirilmesine de cam uçurum denmektedir. Bu bağlamda, kadınların yöneticilik pozisyonlarına istemedikleri halde, hatta bazen kendilerine önceden bilgi dahi verilmeden, getirilmeleri de ayrımcılıktır.

## **Cam Uçurum (*Glass Cliff*)**

Genelde kadınların çalıştıkları kurum/kuruluşların krizde olduğu dönemlerde ya da başarısızlık riskinin çok yüksek olduğu ve erkeklerin istemediği yöneticilik pozisyonlarına getirilmesidir. Kadınların cam tavanı kırarak üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelebilseler dahi karşılaşmaya devam edebilecekleri ayrımcılık ve zorlukları ifade eden metafordur.

## **5) Bölümde karar alınırken nelere dikkat etmeliyiz?**

Bölüm toplantıları mesai saatleri içinde yapılmalı ve kadın akademisyenlerin de eşit bir şekilde konuşma ve karar alma mekanizmalarına katılma hakkına sahip olduğu unutulmamalıdır.

## **Erkeklenme (*Mansplaining*)**

İngilizce "explain" (açıklamak) kelimesinin "man" (adam, erkek) ile birleştirilmesinden üretilmiş bir kelimedir.

Erkeklerin, karşılarındaki kadınları aşağılaması ve patronluk taslaması; kendi uzmanlık alanları olsun olmasın her konu hakkında konuşması, yorum yapması ve karşılarındaki kadınlara kendilerince doğru ve makbul olanı kabul ettirmeye çalışmalarıdır.

## **6) Ders izlenceleri (*syllabus*) hazırlanırken nelere dikkat etmeliyiz?**

Derslerin izlenceleri hazırlanırken, mümkün olabilen tüm derslerde toplumsal cinsiyet konusunun dahil edilmesine özen gösterilmelidir. Örneğin Uluslararası İlişkiler Teorileri dersinde Feminist Uluslararası İlişkiler Teorisi'ne mutlaka yer verilmelidir. Güvenlikle ilgili derslerde de güvenlik konusuna yönelik feminist yaklaşımlar ele alınmalıdır. Aynı zamanda, ders okumaları oluşturulurken kadın yazarlara da yer verilmesi elzemdir. Siyasal Düşünceler Tarihi, Uluslararası Hukuk ve Türk Dış Politikası gibi disiplinin tüm alt alanlarında kadın

akademisyenlerin kaleme aldıkları akademik çalışmaların izlençelere dahil edilmesine hassasiyet gösterilmelidir.

## 7) Akademik toplantıları nasıl planlamalıyız?

Uİ alanında kadın akademisyen oranı yüzde 38 olmasına rağmen hala sadece erkeklerden oluşan paneller (*maneller*), çalıştaylar ve konferanslar düzenlenmesi düşündürücüdür.

Akademik toplantıların alandaki farklı bakış açılarını yansıtabilmesi açısından cinsiyet eşitliğine dikkat edilmesi önemlidir. Geleneksel güvenlik konularından bölge çalışmalarına, politik ekonomiden uluslararası hukuka kadar alanı ilgilendiren her konuda uzmanlaşmış ve uluslararası yayınlar yapan kadın akademisyenler vardır. Bu çerçevede, toplantı düzenlerken kadın uzmanların isimlerine ulaşabilmek için bu amaçla hazırlanmış farklı internet siteleri faydalı olabilir. Örneğin: <http://wfp14.org/uzmanlarimiz-3/>, <https://sensizolmazsessizolmaz.org/home>, [Konferanslar için eşitlik rehberi](#)

### Sırf Erkek Panel (*Manel*)

İngilizce '*man*' (erkek) ve '*panel*' (panel) kelimelerinin birleşmesinden türetilmiş, başta paneller olmak üzere tartışma, forum, açık oturum, konferans, jüri, kurul gibi (akademik) etkinliklerde alandaki kadınların yok sayılması ve katılımcıların ayrımcı bir şekilde sadece erkeklerden oluştuğunu işaret eden kelimedir. *Manellerin* ortaya çıkmasının sebepleri arasında kolaycılık, kayırmacılık, kadın uzmanlara yönelik cinsiyetçi kalıp yargılar ya da kapsayıcılığın ve çok sesliliğin getireceği değerin anlaşılmasında sayılabilir. Sebebi her ne olursa olsun, sadece erkeklerden oluşan akademik etkinlikler kadınlara yönelik temsilde adaletsizliği daha da derinleştirdiği için problemlidir. Son dönemde yaygınlaşan farkındalık ve kurumsal taahhütler ("*No-Manel Pledge*"), kadınların uzmanlık alanlarında seslerini duyurma fırsatı ve dolayısıyla eşitlik için atılan en önemli adımlardan biridir. Bkz. <http://wfp14.org/esitlik-rehberi/>

## 8) Derleme kitap ve dergi özel sayıları hazırlarken cinsiyet eşitliğini nasıl



## **sağlayabiliriz?**

Akademik toplantı organizasyonuna benzer şekilde disiplinin tüm konularında çalışan kadın akademisyenler olduğu gerçeği unutulmamalı ve ilgili akademik çalışmanın (örneğin derleme kitap ve dergi özel sayısı) maksimum oranda başarılı olabilmesi için kadın akademisyenlere de ulaşılmalı ve davet yazıları iletilmelidir.

### **9) Konferans afişi, bölüm tanıtımı, dergi ve kitap kapağı gibi görsel malzemeler hazırlarken nelere dikkat etmeliyiz?**

Cinsiyetçi görsel malzemelerden kaçınılmalıdır. Sadece erkeklerin olduğu ya da kadınları arka planda/ikincil pozisyonda gösteren görsel malzemeler kullanılmamalıdır. Tüm görsel malzemelerin cinsiyet eşitliğine uygun olarak tasarlanması sağlanmalıdır.

### **10) Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sorun yaşayan öğrenciler/öğretim elemanları/idari personel kime/nereye başvurabilir?**

Tüm üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sorun yaşayan bireylerin başvurabileceği merkezlerin olması çok önemlidir. Kadın, Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezleri, Cinsel Tacize Karşı Dayanışma ve Destek Çalışmaları komisyonları her üniversite için elzemdir ve hayati önemdedir. Üniversitelerde öğrencileri, akademik ve idari çalışanları koruyan, bilgilendiren Cinsel Taciz ve Saldırıyla Mücadele merkezleri ve komisyonları 2012 yılından bu yana çalıştaylar yaparak bu merkezlerde karşılaşılan sorunları da ele almaktadır. 2015 yılında YÖK Başkanlığı tarafından çıkartılmış Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum belgesi de başvurulabilecek kaynaklardır. Üniversitelerdeki komisyon ve merkezlerin etkin şekilde işlevini yerine getirmesi ancak hepimizin sorumluluğu ve desteğiyle sağlanabilir.

## 11) Görsel İletişimde Toplumsal Cinsiyete Duyarlılığı Nasıl Sağlayabiliriz?

Günümüzde

sıklıkla kullandığımız resim, fotoğraf, grafik, video, film, *infografik*, poster, ilan gibi görsel materyaller alguları şekillendiren çok etkili iletişim araçlarıdır. Akademik her türlü etkinliğimizde kadınları, erkekleri, LGBTI+ bireyleri ve kesişimsel olarak göçmenleri, azınlıkları, farklı sınıfları, ırkları, inançları ve dezavantajlı grupları görsel temsil biçimlerimiz, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizleri pekiştirmeye neden olabilir.

Toplumsal

cinsiyetten kaynaklanan eşitsizliklerin farkındalığıyla, uluslararası ilişkilerin her alanında ve düzeyinde kadınların katılımını ve liderlik rollerini yansıtan görsel materyallerin seçilmesine özen gösterebiliriz. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını yeniden üreten görselleri kullanmaktan kaçınabiliriz. En önemlisi, dezavantajlı veya savaşlarda afet ve krizlerde hayatta kalmayı başaran kadınları salt kurban ya da mağdur olarak gösteren görselleri kullanmaktan kaçınıp, kadınların dirençlerini öne çıkarabiliriz.

Kullanılan görsel iletişim materyallerinin ayrımcılığı pekiştirme ya da yeniden üretme gücü olduğu gibi, toplumsal cinsiyet farkındalığı ve duyarlılığı sergilendiğinde eşitliği akademi ve uluslararası siyasete yerleştirme potansiyeli de vardır. Aşağıda, eşitlikçi görsel iletişime örnekler sunulmuştur. Yalnızca kadın liderlerin görüldüğü kareler eşitlikçi gelmiyorsa, şimdiye kadar kaç karede yalnızca erkekleri gördüğümüzü ve buna ne kadar alışık olduğumuzu hatırlayabiliriz.

### **Dayanışmayla Eşitliğe Ulaşmak**

Uluslararası İlişkiler Konseyi ve Dış Politikada Kadınlar işbirliğiyle hazırladığımız bu rehberin amacı akademisyenler ve entellektüeller

olarak gelecek nesil akademisyenler ve öğrencilerimiz için işbirliği, saygı, dürüstlük, diğerkamlık barındıran yeni bir akademi kültürü yaratılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu kitapçık, kutuplaşmanın ve çatışmacı rekabetin yerine eşitlikçi ve dayanışmacı ortamların disiplinimizin ana konuları olan savaş nasıl önlenir ve barış nasıl sağlanır sorularına bulacağımız cevapları zenginleştireceğine olan inancımızın bir ürünüdür.

26-29 Mayıs 2022’de dokuzuncusu yapılan Uluslararası İlişkiler Çalışmaları ve Eğitimi Kongresinin kapanış oturumunda sunduğumuz bu çalışma, elbette geliştirmeye açıktır. Kavramlar ve davranış önerileri geliştirilmesi yanında, tam eşitliğe ulaşmak için bu davranışları izleme ve geliştirme yöntemleri de vardır. Ancak elbette en önemlisi, eşitliğe inanan ve dilini, davranışlarını ve tarzını değiştirmeye karar vermiş hocaların varlığıdır. Eşitlik Rehberine yönelik her türlü katkınızı [dispolitikadakinlar@gmail.com](mailto:dispolitikadakinlar@gmail.com) adresine e-posta atarak ulaştırabilirsiniz.

Geri bildirim ve önerileri için, Mustafa Aydın, Serhat Güvenç, Şevket Ovalı ve Cihan Dizdaroğlu hocalara içten teşekkürlerimizle...

---

## NOTLAR

[1] Zuhale Yeşilyurt Gündüz-Birgül

Demirtaş, “Türkiye’de Uluslararası İlişkiler Alanında Kadın Akademisyen Olmak”, UİK 8. Uluslararası İlişkiler Çalışmaları ve Eğitimi Kongresi, 5 Mayıs 2018, Antalya. Türkiye’de Uİ alanında kadın-erkek akademisyen istatistikleriyle ilgili olarak ayrıca bkz. Birgül Demirtaş- Zuhale Yeşilyurt-Gündüz, “Türkiye’de Uluslararası

İlişkiler Disiplininde Kadın Akademisyen Olmak: Cam Tavanlar ve Fildişi Bodrumlar”, *Alternatif Politika*,

[2] Birgöl Demirtaş, “Perceptions of Male Academics toward Gender in a Conservative *Zeitgeist*: Reconsidering Sustainable Patriarchy in Turkish Academia”, baskıda. İstatistiki verilerin toplanması konusundaki yardımlarından dolayı TED Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi’nden Zekiye Gürün ve Cenay Gürhan’a teşekkür ederiz.

---



**Prof. Dr. Zeynep Alemdar, İstanbul Okan Üniversitesi**

Prof. Dr. Zeynep Alemdar, İstanbul Okan Üniversitesi’nde İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Dekanı ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Merkezi başkanıdır. Akademik çalışmaları, Türkiye’de sivil toplum, Avrupa Birliği, insan hakları, demokratikleşme, toplumsal cinsiyet ve Kadın Barış Güvenlik konularını kapsar. International Studies Perspectives ve Turkish Policy Quarterly dergilerinin yayın kurullarında bulunmuş olan Alemdar, Portland State Üniversitesi’ndeki Mark O. Hatfield School of Government’ta ve Center for Turkish Studies’te misafir öğretim üyesi olarak bulunmuş, 2014 yılında Carnegie Uluslararası Barış Vakfı tarafından Yeni Nesil Liderler Programında 40 yaşın altında 4 liderden biri olarak Avrupa-

Atlantik Güvenlik İnisyatifi bursiyeri olarak seçilmiştir. Halen Avrupa Liderlik Network'ü kıdemli üyesi ve yönetim kurulu üyesidir. 2014 yılında genç kadınları güvenlik ve dış politika konularına özendirmek amacıyla, Dış Politikada Kadınlar İnisyatifini kurmuştur. Lisans derecesini Galatasaray Üniversitesi İktisat bölümünden, yüksek lisans derecesini Kentucky Üniversitesi Patterson School of Diplomacy'den, doktora derecesini ise Kentucky Üniversitesi Siyaset Bilimi bölümünden almıştır.



**Prof. Dr. Birgül Demirtaş, Türk-Alman Üniversitesi**

Lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi'nde, yüksek lisans eğitimini Bilkent Üniversitesi'nde, doktora eğitimini Berlin Hür Üniversitesi'nde tamamladı. Doktora eğitimi sonrası Başkent Üniversitesi'nde ve TOBB ETÜ'de görev yaptı. 2004-2018 yılları arasında Uluslararası İlişkiler dergisinin yardımcı editörü, 2019-2021 arasında yönetici editörü olarak görev yaptı. Haziran-Eylül 2021 tarihleri arasında Tübingen Üniversitesi'nde DAAD araştırma bursuyla misafir öğretim üyesi olarak akademik çalışmalar yaptı. Ayrıca, TÜBİTAK bursiyeri olarak Mayıs 2014'te Westminster Üniversitesi'nde akademik araştırmalar yaptı. Çalışmaları Türk dış politikası, Alman dış politikası, AB dış politikası, Balkanlar, kent diplomasisi ve toplumsal cinsiyet üzerinde yoğunlaşmaktadır. Southeast European and Black Sea Studies, Journal of Balkan and Near Eastern Studies, Middle Eastern Policy, Iran and the Caucasus, WeltTrends, Femina Politica, Alternatif Politika, Ankara Avrupa Çalışmaları dergilerinde makaleleri yayınlandı. Türk-Alman Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve

Uluslararası İlişkiler Bölümü'nde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.



**Dr. Burcu Özdemir-Sarıgil**

Burcu Özdemir-Sarıgil, lisans derecesini Marmara Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler bölümünden aldıktan sonra, ODTÜ Avrupa Çalışmaları programında Yüksek Lisans ve ODTÜ Uluslararası İlişkiler bölümünde Doktora eğitimini tamamlamıştır. 2004-2015 yılları arasında ODTÜ Avrupa Çalışmaları Merkezinde çalışan Burcu Özdemir-Sarıgil, 2018 Güz döneminden itibaren Bilkent Üniversitesi ve Atılım Üniversitesi'nde yarı zamanlı öğretim üyesi olarak başta toplumsal cinsiyet, Avrupa Birliği, Uluslararası örgütler alanlarında lisans ve yüksek lisans dersleri vermiştir. Burcu Özdemir-Sarıgil aynı zamanda TÜBİTAK, AB Jean Monnet, AB IPA ve British Academy tarafından fonlanan projelerde yürütücü ve araştırmacı olarak çalışmıştır. Şu an Bilkent Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünde doktora sonrası araştırmacı olarak akademik çalışmalarına devam etmektedir. Burcu Özdemir-Sarıgil, Avrupa Birliği Sosyal Politikaları, Avrupa Birliği Genişlemesi, Uluslararası Normların Yerelleşmesi, Toplumsal Cinsiyet ve Dış Politika konularında araştırmalar yapmaktadır. Dış Politikada Kadınlar İnisyatifi üyesi olan Özdemir-Sarıgil'in akademik çalışmaları South European Society and Politics, Journal of Near Eastern Studies gibi dergilerde ve Palgrave, Routledge, Orion, Bilgi Üniversitesi Yayınları gibi yayınevlerinden çıkan kitaplarda yer almıştır.

---

“Bu çalışmanın ilk hali Uluslararası İlişkiler Konseyi ile Mersin Ticaret ve Sanayi Odası tarafından 26-29 Mayıs 2022 tarihlerinde Mersin Divan Otel’de düzenlenen ve GA\_Panorama, Uluslararası İlişkiler dergisi, Global Academy ve Altınbaş niversitesi tarafından desteklenen IX. Uluslararası İlişkiler alışmaları ve Eğitimi Kongresi kapsamında 29 Mayıs 2002’de gerçekleştirilen “Uluslararası İlişkiler ve Etik” panelinde sunulmuştur.”