



This essay is published on Panorama Portal at
28/07/2022.

Bu analiz Panorama Portalı'nda 28/07/2022 tarihinde
yayınlanmıştır.

DOI: 10.13140/RG.2.2.12203.31527/2

To cite this work: Zeynep Alemdar, Birgöl Demirtaş and Burcu Özdemiir Sarıgil,
"Eşitlik Hepimize İyi Gelecek: Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak için
Nelere Dikkat Etmeliyiz?", Panorama, E-publication, 28 July 2022,
<https://www.uikpanorama.com/blog/2022/07/28/gen/>

"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 Üniversitesi
tarafından desteklenen IX. Uluslararası İlişkiler Çalışmaları ve Eğitimi Kongresi
kapsamında 29 Mayıs 2002'de gerçekleştirilen "Uluslararası İlişkiler ve Etik" panelinde
sunulmuştur."

Eşitlik Hepimize İyi Gelecek!

Akademide Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak için Nelere Dikkat Etmeliyiz?

Zeynep Alemdar, Birgül Demirtaş, Burcu Özdemir Sarıgil

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 akademisyenleri¹ 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.

¹ Zuhul 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- Zuhul Yeşilyurt-Gündüz, “Türkiye’de Uluslararası İlişkiler Disiplininde Kadın Akademisyen Olmak: Cam Tavanlar ve Fildişi Bodrumlar”, *Alternatif Politika*, Cilt 12, No 1, 2020, s. 228-259.

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.”

Öte yandan, Avrupa Birliği de bilim alanındaki fonlamaları için üniversitelere Cinsiyet Eşitlik Planı hazırlama şartı getirmiştir.

Avrupa Komisyonu’nun yayınlamış olduğu UFUK AB’ye uygunluk kriteri olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı ([Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#)) dokümanını temel alarak tüm üniversitelerin gerekli hazırlıkları yapmaları beklenmektedir. AB üyesi veya AB ile ilişkili ülkelerde (*associated countries*) tüzel kişi (*legal entities*) kategorisinde her kurumun, 2022’den itibaren AB proje çağrılarında uygun olabilmek için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı hazırlaması zorunlu bir koşuldur.

Cinsiyet eşitliği ayrıca, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin (SKH) beşincisidir. Birleşmiş Milletler aynı zamanda ayrı ayrı tüm hedeflerin cinsiyet eşitliğini gözetmesi gerekliliğini de vurgulamıştır. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği Türkiye’nin de içinde bulunduğu BM üyesi tüm ülkelere 2030 yılına kadar anaakımlaştırılmalı, kamusal her türlü planlamada ve uygulamada gözetilmelidir.

Kamunun en önemli aktörlerinden olan üniversitelerin derecelendirilmesinde de cinsiyet eşitliği artık bir ölçüt olarak alınmaya başlanmıştır. Öğrencilerin üniversite seçimleri sırasında başvurdukları derecelendirmelerde cinsiyet eşitliği artık bir faktördür.

Öğrencilerin de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden etkilendiği, bu nedenle cinsiyet eşitliğinin sağlandığı ve korunduğu üniversitelere yöneldiği de başka bir gerçektir. Üniversitedeki, fakülte, bölümdeki eşitsiz kararlar ve uygulamaların öğrenciler üzerinde de olumsuz etkileri olmaktadır. Hiçbir kadın akademisyenin bulunmadığı veya bulunsa da erkek meslektaşlarıyla eşit konumda olmadığı bölümlerde okuyan kadın ve erkek öğrencilerin bu durumdan olumsuz biçimde etkilenmeleri kaçınılmazdır. Kadın akademisyenlerin öğrenciler için rol model olduğu gerçeği unutulmamalıdır.

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 sürekli 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) Akademide 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 başladığında, 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 taşıyabilen 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

akademide 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.

² Birgül 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.

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 izlencelere dahil edilmesine hassasiyet gösterilmelidir.

7) Akademik toplantıları nasıl planlamalıyız?

Üİ 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 algıları 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 İşbirliğiyle hazırladığımız bu rehberin amacı akademisyenler ve entellektüeller olarak gelecek nesil akademisyenler ve öğrencilerimiz için işbirliği, saygı, dürüstlük, diğerkamalık barındıran yeni bir akademi kültürü yaratılmasına katkıda bulunmaktır. 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 dispolitikadakadinlar@gmail.com adresine e-posta atarak ulaştırabilirsiniz.

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