

AREL IR MONTHLY

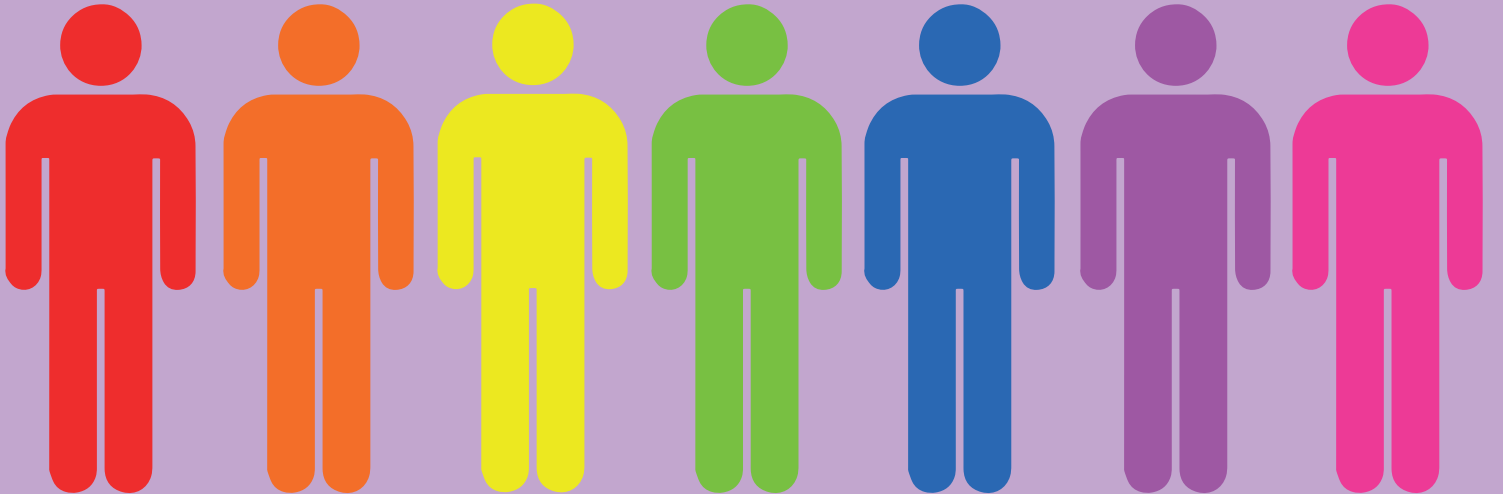
ISSN: 2822-3837

INTERNATIONAL RELATIONS - ULUSLARARASI İLİŞKİLER

GENDER AWARENESS



Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı Gender Awareness



AREL IR MONTHLY

İmtiyaz Sahibi/Owner

İstanbul Arel Üniversitesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü (İng.)
İstanbul Arel University, Department of International Relations (Eng.)

Yönetici Editör/Executive Editor

Arş. Gör. Doğuş Sönmez

Editör/Editor

Muhammed Ulanmış

Asistan Editör/Assistant Editor

Gaye Gürbüz

Yayın Kurulu/Editorial Board

Ayşenur Durmaz, Gaye Gürbüz, Merve Çapan, Eda Yaşar, Selin Arslan, Sırrı
Can Yücel, Muhammed Ulanmış

Kapak ve Sayfa Tasarımı/Cover and Page Design

Şura Öztürk

T.C İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ-İSTANBUL AREL UNIVERSITY

İstanbul Arel University International Relations Club Department of
International Relations-Uluslararası İlişkiler (İngilizce)

arelusam@arel.edu.tr

Bu belgede yer alan hususların tüm sorumluluğu yazarlara ait olup İstanbul Arel Üniversitesi'ni ve üyelerini bağlamaz. Bu belgenin her hakkı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu esasları çerçevesinde İstanbul Arel Üniversitesi Uluslararası ilişkiler (İngilizce) bölümüne aittir. *The information and views set out in this publication are those of the authors and do not necessarily reflect the official opinion of İstanbul Arel University.*

İçindekiler

Content

Eşitsizlik Nerde Başlar? -Eda Yaşar Where Does Inequality Begin?.....	1
Çevrimiçi Oyun Dünyasında Cinsiyet Ayrımcılığı -Sırrı Can Yücel Gender Discrimination in Online Gaming.....	4
Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumu -Merve Çapan Women’s Education and Position in Turkey.....	6
Cinsiyet Eşitliği Endeksi -Gaye Gürbüz Gender Equality Index.....	9
Zehra Zümrüt Selçuk’un Kahraman Kadınlar Programındaki Konuşması -Ayşenur Durmaz Zehra Zümrüt Selçuk’s Speech in the Turkey’s Heroines Programme.....	11
Diplomasi’de Eşitlikçi Yaklaşım -Selin Arslan Egalitarian Approach in Diplomacy.....	13
Türkiye’de Feminist Örgütlenme -Muhammed Ulanmış Organizing of Feminism in Turkey.....	15

Eşitsizlik Nerde Başlar?

Where Does Inequality Begin?

Eda Yaşar

Artık çoğumuz kadın erkek eşitliğinin sosyal hayatta ya da iş hayatındaki gerekliliğinin farkındayız.

Peki, toplumun en küçük birimi olan ailelerde kadın erkek eşitliğini nasıl öğrenmekteyiz? Bizler büyürken ailelerimizin kız çocuklarına olan davranışları ile erkek çocuklarına olan davranışları arasında farklar mevcut mudur? Türk aile yapısının toplumdaki cinsiyet eşitliği yahut eşitsizliği üzerinde ne gibi bir etkisi var? Bu sorulara cevap vermek için 4 kişilik bir aileden kız ve erkek kardeşle yapılmış bir röportajı sizlerle paylaşmak isterim. İç Anadolu'da bir ilimizde yaşayan bu

Many of us are now aware of the necessity of gender equality in social or business life.

So how do we learn about the equality of women and men in families, the smallest unit of society? Are there any differences between the behaviors of our families towards their daughters and sons when they are raising them? What effect does the Turkish family structure have on gender equality or inequality in society? To answer these questions, I would like to share an interview with a sister and brother from a family of 4. Our interview with Ş. K., 25, who is the daughter of this family living in an Anatolian city, and A. İ. K., 22, who is the son of this family, is as follows:



ailenin kız çocuğu olan 25 yaşındaki Ş.K. ve 22 yaşındaki aynı ailenin erkek çocuğu olan A.İ.K. ile yapmış olduğumuz röportaj şu şekilde:

-Anne ve babanız arkadaş seçimlerinize güvenir mi?

Ş.K.: Güvenmediklerini söylemem ancak ailem genellikle arkadaşlarımla tanışmak ister. Üniversiteye gittiğimde arkadaşlarımla eve çıkmak için izin almam epey zaman almıştı.

A.İ.K.: Evet güvenirler, genelde arkadaşlarımla ilgili fazla soru almam. Üniversitede ev arkadaşlarımla ben taşındıktan sonra tanıştılar.

-Aileniz eve giriş çıkış saatlerinizi sınırlar mı?

Ş.K.: Büyük bir şehirde yaşasaydık hayır, ancak yaşadığımız şehir gereği gece 12'den önce evde olmamı isterler.

A.İ.K.: Nerede olduğumu bildikleri sürece böyle bir kısıtlama yapmadılar. Gece 12 'den sonra dışarıda olmam onlar için sorun olmadı.

-Karşı cinsten bir arkadaşınızı eve çağırabilir misiniz?

Ş.K.: Evet çağırabilirim ancak ailemin tanımadığı birini davet etmekten çekinirim.

A.İ.K.: Evet, arkadaşımın ailesinin haberi olduğu müddetçe ailem buna karışmaz.

-Ev işlerinde yardımcı olmanız beklenir mi? Evdeki ev işlerini genelde kim yapar?

Ş.K.: Evde olduğum sürece yardım etmeye kendimi zorunlu hissederim. Ev işlerini annem yapar.

A.İ.K.: Odamı toplamam dışında bir şey beklemiyorlar. Evdeki işleri genelde annem yapar.

-Do your parents trust your friend choices?

Ş.K.: I don't say they don't trust, but my family usually wants to meet my friends. It took me a long time to get permission to rent my home with my friends when I studied in university.

A.İ.K.: Yes, they trust, I generally do not get questions about my friends. They met with my housemates after I moved.

-Does your family limit the entrance and exit times to home?

Ş.K.: If we lived in a big city, no, but they want me to be at home before 12 am because of the city we live in.

A.İ.K.: If they knew where I was, they did not make such a restriction. It wasn't a problem for me to be out after 12 am.

- Can you invite a friend of the opposite sex to home?

Ş.K.: Yes, I can invite, but I do hesitate to invite someone my family does not know.

A.İ.K.: Yes, my family does not interfere if my friend's family is aware of it.

-Are there any expectation from you to help the housework? Who usually does housework?

Ş.K.: If I am at home, I feel compelled to help. My mom does the housework.

A.İ.K.: They do not expect anything except to clean my room. My mother usually does the housework.

As it will be understood from this short interview, unfortunately, we do not raise our daughters and sons in the Turkish family structure with the same trust and freedom. The patriarchy's pressure

Bu kısa röportajdan da anlaşılacağı üzere, maalesef Türk aile yapısında kız ve erkek çocuklarımızı aynı güven ve özgürlük çerçevesinde yetiştirmiyoruz. Ataerkinin kız çocuklarına olan baskısı ailede başlamaktadır. Kadın ve erkek eşitsizliği ailede öğretilmektedir.

Bu yüzden toplumu değiştirmek istiyorsak belki de geleceğin ebeveynleri olarak önce ailedeki bu eşitsizliği değiştirmeliyiz.

on girls begins in the family. Gender inequality is taught in the family. So, if we want to change society, as the parents of the future, perhaps we must first change this inequality in the family.

Çevrimiçi Oyun Dünyasında Cinsiyet Ayrımcılığı Gender Discrimination in Online Gaming

Sırrı Can Yücel

Birçok çevrimiçi oyunda kadınların alabileceği görevlere ön yargıyla yaklaşılmakta, rolleri cinsiyetçi normlara dayalı olarak belirlenmektedir. Kadın karakterlere yakıştırılan kırılgan, seksi, uysal gibi bağımlılık barındıran sıfatlar, cinsiyetçi yaklaşımın çevrimiçi oyun dünyasında da varlığını sürdürmesine sebep olmaktadır.

Rol yapma öğeleri barındıran rekabete dayalı bir strateji oyunu olan League of Legends, çevrimiçi oyun dünyasında cinsiyet ayrımcılığına örnek verilebilir. Oyunda oyuncuların seçebileceği 51 tane kadın, 97 tane erkek olmak üzere toplam 148 şampiyon bulunmaktadır. Tüm şampiyonlar içerisinde ise 10 kadın ve 60 erkek şampiyon savaşlarda ön saflarda çarpışabilecek, dayanıklı savaşçı şampiyonlardır.

Kadın şampiyonlar çoğunlukla destek, büyücü ve nişancı gibi kırılgan ve bağımlı rollerde oynanırken erkek şampiyonlar çoğunlukla tank ve savaşçı gibi dayanıklı ve yöneten rollerde oynanmaktadır. Bu yaklaşım olası birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Her yaştan ve her ülkeden insanın kolayca ulaşabildiği, sosyalleşebildiği ve fikir alışverişi yapabildiği bu tür çevrimiçi oyun platformları, toplumsal cinsiyetçiliğin yayılmasında düşünülenin ötesinde bir güce sahiptir.

Çevrimiçi oyunlardaki kadın karakterlerin neredeyse hepsinin vücudu saran, açık veya dekoltesi

In many online games, the tasks that women can take are approached with prejudice and their roles are determined based on sexist norms. Dependent adjectives such as fragile, sexy and submissive that are attributed to female characters cause the sexist approach to continue its existence in online gaming.

League of Legends, a competitive strategy game with role-playing elements, is an example of gender discrimination in online gaming. There are 148 champions in the game, 51 of which are female and 97 of which are male champions. Among all champions, 10 female and 60 male champions are durable warrior champions that can fight at the forefront in battles.

Female champions are often played in fragile and dependent roles such as support, sorcerer and marksman, while male champions are often played in durable and directing roles such as tanks and warriors. This approach brings many possible problems with it. Such online gaming platforms, where people of all ages and countries can easily reach, socialize and exchange ideas with each other, have a power beyond thought in the spread of the gender discrimination.

The fact that almost all of the female characters in online games are depicted with open, low-cut or tight-fitting clothes and that they have body lines



kiyafetler ile resmedilmesi ve toplum genelince güzel kabul edilen vücut hatlarına sahip olması akıllara “kadının objeleştirilmesi” sorununu getiriyor.

Çevrimiçi oyunlarda ön saflarda savaşan kadın karakterlere, olması gerektiği gibi koruyucu ağır zırhlar yerine vücudun büyük bir bölümünü açıkta bırakan “bikini zırhlar” giydirilmesi bu yaklaşımın en açık örnekleri arasındadır. Güçlü olarak gösterilmesi gereken bir savaşçının bu kıyafetlerle resmedilmesi büyük bir çelişkidir ve bu yaklaşım kadını objeleştirmektedir.

Farklı oyun şirketlerinin tasarladığı farklı oyunlarda karşımıza çıkan cinsiyetçi yaklaşımlar bize bunun hem yapısal hem de toplumsal bir sorun olduğunu göstermektedir.

Çevrimiçi oyun dünyasında cinsiyet ayrımcılığı sorununun çözülebilmesi, ancak toplumsal yapının köklerine inilmesi ve cinsiyetçi yaklaşımın temelden kaldırılması ile mümkündür. Cinsiyet ayrımcılığı gerçek dünyada devam ettiği sürece sanal dünyada da varlığını sürdürecektir.

that are generally accepted by the society bring to mind the problem of “objectification of women”. One of the clearest examples of this approach is the dressing of “bikini armors” for women who fight in the front lines in online games, instead of protective heavy armor as they should be. It is a great contradiction that a warrior, which should be shown strong, is portrayed with these clothes, and this approach objectifies the woman.

The sexist approaches that we encounter in different games designed by different game companies show us that this is both a structural and a social problem. In the online game world, the problem of gender discrimination can be solved only by getting to the roots of the social structure and removing the sexist approach from the foundation. If gender discrimination continues in the real world, it will continue to exist in the virtual world.

Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumu

Women’s Education and Position in Turkey

Merve Çapan

Türkiye’de kadınların aldıkları eğitimler üzerine bazı araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalara şöyle bir göz attığımızda yapılan bir araştırma üniversitelerde son 30 yılda toplumsal cinsiyet eşitliğinin artışı yönünde bir eğilimi işaret etmektedir. Türkiye’de akademisyenlerin %61,8’i erkek, %38,2’si kadındır. Vakıf üniversiteleri (%57 Erkek- %43 Kadın) devlet üniversitelerine göre (%63 Erkek- %37 Kadın) daha eşit görünmektedir.

Bu bilgiler ışığında yapılan araştırmalara göz attığımızda Türkiye’de yapılan TÜİK araştırmalarına göre yüksekokul veya fakülte bitiren ya da doktora yapan kadın erkek oranlarını ele aldık.

Erkek 25-29	2008	361.051
Yüksekokul veya Fakülte	2013	744.784
	2018	1.051.613
Erkek ve 30-34	2008	385.603
Yüksekokul veya Fakülte	2013	639.195
	2018	894.512
Kadın ve 25-29	2008	344.042
Yüksekokul veya Fakülte	2013	706.711
	2018	1.137.173
Kadın ve 30-34	2008	297.014
Yüksekokul veya Fakülte	2013	559.582
	2018	807.274

Verilen sayıları gördüğümüzde yıllara göre kadınların yüksekokul okuma oranının arttığını görmekteyiz. Ancak 2008 ve 2013 yıllarında erkeklerle oranla kadınların okuma oranlarının farkını da acı bir şekilde görmekteyiz. Gelişen bu süreçte kadınlarda eğitim oranlarının artmasının üniversitelerde akademik alanda bir etkisi oldu mu?

Araştırma görevlisi kadrolarına bakıldığında cinsiyet eşitliği görülmektedir. Durum aynen şöyledir: Devlet üniversitelerindeki %50 Erkek- %50

Some researches were done on the education the women in Turkey receive. When we take a look at these studies as follows, a study points to a trend towards increasing gender equality in universities in the last 30 years. While 61.8 % of academics are men, 38.2 % are women in Turkey. Foundation universities (57% Men - 43% Women) seem more equal than public universities (63% Men - 37% Women).

We have discussed this information in accordance with the researches conducted by Turkish Statistical Institute, we examined the female and male rates who have graduated from college or faculty or done a PhD.

Men and 25-29 college or university	2008	1.451
	2013	4.798
	2018	939
Men and 30-34 college or university	2008	5.350
	2013	10.554
	2018	10.205
Women and 25-29 college or university	2008	1.179
	2013	5.289
	2018	1.218
Women and 30-34 college or university	2008	4.419
	2013	10.087
	2018	11.175

When we see the numbers given, we see that the rate of higher education for women increases over the years. However, in 2008 and 2013, we also see the difference in the studying rates of women compared to men. Did increasing education rates in women have an impact on the academic field at universities during this developing process?

When looking at the research assistant staff, gender equality is observed. The situation is exactly as

Kadın oranına karşılık vakıf üniversitelerinde %60 Erkek- %40 Kadın çoğunluğu göze çarpmaktadır.

Eşitsizlik profesör kadrolarında da kendini göstermekte ve üst yönetimlerdeki eşitsizliğe de zemin hazırlamaktadır. Profesörlerin %68,8'i erkek, %31,2'si kadındır. Rektörlerin sadece %9,1'i, rektör yardımcılarının ise %10,3'ü kadındır. Dekanlık seviyesinde ise bu oran %21,3'tür.

Örneğin çevremizde olan iki üniversiteyi ele alarak akademik kadro kadın erkek çalışan sayısını karşılaştıracak olursak bu üniversitelerden biri İstanbul Arel Üniversitesi diğeri de İstanbul Üniversitesi olsun;

follows: While the proportion of 50% men- 50% women in public universities, 60% men- 40% women majority in foundation universities draw our attention.

Inequality also manifests itself in professors and prepares the ground for inequality in senior management. 68.8% of the professors are men and 31.2% are women. Only 9.1% of the rectors are women and 10.3% of the vicerectors are women. At the Dean's level, this rate is 21.3%.

For example, if we compare the number of academic staff, female and male employees by considering two universities, one of these universities is Istanbul Arel University and the other is Istanbul University.



İstanbul Üniversitesi'nde yönetim kurulu(rektör, dekan ve rektör yardımcıları) toplam erkek çalışan sayısı 13 ve kadın sayısı 4'tür.

İstanbul Arel Üniversitesi yönetim kurulunda (rektör, rektör yardımcıları ve dekan) toplam çalışan erkek sayısı 12 kadın sayısı 3'tür. Oysaki TÜİK verilerine baktığımızda belirli tarihlerde akademik kadroda yer alabilecek doktora yapmış kadınlarımızın da yıllara göre arttığını görmekteyiz.

The board of directors (rector, dean and vicerector) working at Istanbul University is the total number of male employees: 13 and the number of women: 4.

Total number of male employees in Istanbul Arel University board of directors (rector, vice-rector and dean): 12 and the number of women are 3.

However, when we look at the data of TÜİK, we see that our women who have made a doctorate, which can also take part in academic staff, has in-

Peki ya neden üniversitelerde bulunan akademik kadronun çoğunluğunu erkekler oluşturuyordu? Bu kadınların idari makamlarda olamaması mıydı? Yoksa toplumumuzunrettiği erkek kadından üstündür söyleminin bir göstergesi miydi?

Bunun bir nedeni Türkiye’de eğitim ve öğretim üst kurumlarında kadının yer almamasıdır. Türkiye’de eğitim ve öğretimin en üst kurumu Milli Eğitim Bakanlığı, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleridir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın kurumsal internet sitesinde 1920’den günümüze görev yapan bakanlarımız sıralanmıştır. 71 bakanımızın 70’i erkek biri kadındır. 2017 rakamlarına göre; 81 il milli eğitim müdürü, 299 il müdür yardımcısı ile 919 ilçe milli eğitim müdürü olmak üzere toplam 1299 taşra üst düzey yöneticisi arasında kadın yöneticilerin sayısı 25’tir, yani yüzde 1,92’si kadındır. Kadın öğretmenlerin oranı ise yüzde 55,34’tür. Buna rağmen yönetim kadrosunda kadınlar neredeyse yoktur.

Üniversitelerin akademik yönetimlerinde üst kademelere çıkıldıkça artan kadın erkek eşitsizliği Türkiye’de yüksek öğretime yön veren kurumun (YÖK) üst yönetiminde çok daha belirgindir. 1980 sonra kurulan YÖK’ün bugüne kadar yedi başkan görev yapmıştır. YÖK başkanlarımızın tamamı erkektir. Yüksek Öğretim Kurulu’nun 19 üyesinden sadece biri kadındır. Benzer durum Yüksek Öğretim Denetleme Kurulu’nda da görülmektedir. 16 üyenin biri kadındır.

Verdiğimiz bu örnekten de anlaşılacağı gibi Üniversitelerin üst yönetiminde ciddi bir eşitsizlik söz konusudur.

creased by years.

But why did most of the academic staff at universities consist of men? Couldn’t these women be in the administrative authorities? Or was that an indication of the statement that men are superior to women, which our society insists on?

One of the reasons of it is that there is no place for women in upper educational institutions in Turkey. The top institutions regarding education in Turkey are Turkey is Ministry of National Education and Provincial Directorates of National Education. In the official website of the Ministry of National Education, the people who served as Ministers since 1920 were arranged. There is just 1 female minister and 70 male ministers amongst 71. According to the 2017 figures, the number of female directors is 25 among 81 provincial directors of national education, 299 deputy provincial directors and 919 district directors of national education, among 1299 provincial senior directors. In other words, the percentage of female directors is just 1,92. Although the rate of female teachers is 55.34 percent, there is almost no woman in managerial staff.

The inequality between men and women which is increasing in the high ranks of the academic management of universities is more obvious in the high ranks of the Council of Higher Education (YÖK) that directs the higher education in Turkey. YÖK which was founded after 1980 has had seven presidents until today. All of our YÖK presidents are male. YÖK has just 1 female member among 19 members. The similar situation can be observed in the YÖK Supervisory Board in which there is 1 female member among 16 members.

As can be understood from this example we have given, there is a critical inequality in the top management of the universities.

Cinsiyet Eşitliği Endeksi

Gender Equality Index

Gaye Gürbüz

Cinsiyet eşitliği endeksi, EIGE tarafından geliştirilen AB'deki cinsiyet eşitliğinin ilerlemesini ölçmek için bir araçtır. İyileştirilmesi gereken alanlara daha fazla görünürlük sağlayarak, sonuçta daha etkili cinsiyet eşitliği çalışmaları tasarlamak için politikacıları destekler.

Cinsiyet eşitliği endeksi 6 temel alanı (iş, para, bilgi, zaman, güç ve sağlık) ve 2 ek alanı (kadına şiddet ve kesişen eşitsizlik) içerir. “İş” parametresi, kadınlar ve erkekler arasındaki iş fırsatlarına erişim eşitliğini, istihdam türünü, yükseltme ve terfi olanaklarını ve eğitim kalitesini ölçer. “Para” genel kazançları, emekli maaşlarını, satın alma gücünü ve yoksulluk riskini ölçerken, “Bilgi” kadınlar ve erkekler için eğitime katılımı ve erişimi dikkate alır. “Zaman” bakım görevleri ve hane

The gender equality index is a tool to measure the progress of gender equality in the EU, developed by EIGE (European Institute for Gender Equality). It gives more visibility to areas that need improvement and ultimately supports policy makers to design more effective gender equality measures.

Gender equality index includes 6 core domains (work, money, knowledge, time, power and health) and 2 additional domains (violence against women and intersecting inequalities).

The “work” parameter measures equality of access between women and men to job opportunities, counting the type of employment, the opportunities for raises and promotions and the quality of training. “Money” measures overall



halkı işleri arasında harcanan zamandaki cinsiyet eşitsizliğine bakar ve “Güç” karar alma sürecine katılımı hem politik hem de girişimci bir perspektiften ele alır.

Son olarak, “Sağlık” cinsiyete özgü koşullara verilen dikkati ve sağlık hizmetlerine erişimi ölçer. Endeks ayrıca kadına yönelik şiddeti ve kesişen eşitsizlikleri de izlemektedir. Her ülkeye 0 ile 100 arasında bir puan verilir.

Avrupa Birliği cinsiyet eşitliğini sağlamada oldukça yavaş ilerlemektedir. 100 üzerinden 67,4'lük bir cinsiyet eşitliği endeksine sahip Avrupa Birliği'nin hala iyileştirmesi gereken birçok konu olduğu açıktır.

Avrupa Birliği'nin cinsiyet eşitliğine en yakın alanlarını, sağlık (88.1) ve para (80.4) oluşturmaktadır. Cinsiyet eşitsizlikleri en çok iktidar alanında endişe vericidir (51.9).

Bu analize göre, günümüzde, gelişmiş ülkeler olarak tanımladığımız AB ülkelerinde dahi cinsiyet eşitliği tam anlamıyla sağlanamamaktadır. 21.yüzyılda, birçok konuda gelişme kaydedilmesine rağmen, cinsiyet eşitliği konusundaki ilerleme hızı oldukça yavaştır. Toplumlardaki erkek egemen yapı, devletlerin yönetim alanında dahi kendini göstermekte, “Güç” yani karar alma sürecine katılım AB’de en düşük yüzdeye sahip alanı oluşturmaktadır.

Kadınların her alanda kendi kararlarını alabilmesi, eğitim ile cinsiyet eşitliğinin sağlanması, gelecekteki toplumların cinsiyet eşitliğine dayalı inşası açısından oldukça önemlidir.

earnings, pensions, purchasing power and risk of poverty, while “knowledge” considers access and participation in education for men and women. “Time” looks at the gender disparity in the time spent juggling care duties and household chores, and “Power” considers participation in the decision-making process both from a political and an entrepreneurial perspective.

Finally, “health” measures the attention given to gender-specific conditions and access to health-care. The index also tracks violence against women and intersecting inequalities. Every country is given a score from 0 to 100 on each domain.

The European Union has been moving very slowly to achieve gender equality. With a gender equality index score of 67.4 out of 100, the EU still has a lot of room for improvement.

The EU is closest to gender equality in the domains of health (88.1) and money (80.4). Gender inequalities are most worrying in the domain of power (51.9).

According to this analysis, even in EU countries, which we define as developed countries, gender equality is not completely achieved. In 21st century, although progress has been made on many issues, progress in gender equality is quite slow. The male dominant structure in the societies shows itself even in the government area of the states. “Power”, the participation in the decision-making process, constitutes the lowest percentage in the EU.

It is very important for women to make their own decisions in every field, and it is also important to provide gender equality with education to build gender-equality based societies.

Zehra Zümrüt Selçuk'un Kahraman Kadınlar Programındaki Konuşması

Zehra Zümrüt Selçuk's Speech in the Turkey's Heroines Programme

Ayşenur Durmaz

8 Mart 2020 Uluslararası Kadınlar Gününde, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kahraman Kadınlar Programı düzenledi. Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk ve diğer yetkililer bu programa katıldı.

Bakan, konuşmasında genel olarak Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın kadınlara yönelik politikalarından, bakanlığın kadın statüsünü geliştirme misyonundan, Türkiye'nin kadına bakış açısından ve son olarak da 28 Şubat Olayı'ndan sonra kadınların nasıl bir tavırla karşılaştığından bahsetmiştir. Ayrıca konuşmasında kadın ve aile kelimelerini fazlasıyla birlikte kullanmıştır. Ayrıca kadınların uğraşlarından bahsederken ilk olarak aile, ev ve ev kadını gibi kelimeler kullanmıştır.

Bakanlığın kadınlarla ilgili misyonlarından bahsetmiştir ve bakanlığın kadınların başarısını arttıracak fırsatlar yaratmaya ve annelik rollerini geliştirmeye yönelik politikalar hazırlamayı ve geliştirmeyi amaçladıklarını söylemiştir. Böylelikle kadın, aile ve çalışma hayatındaki rolü arasında bir denge kurabilir.

Kadınların dini inançlarından dolayı işlerini kaybetme korkusu olmadan çalışabildiklerini eklemiştir. Kadınların iş yerlerinde baş örtüsü takabildiklerini söylemiştir. Ayrıca 28 Şubat Olayı'ndaki en büyük mağdurların, dini eylemlerinden dolayı işlerini kaybettikleri ve sorgulandıkları için, kadınlar olduğunu dile getirmiştir.

In last International Women's Day, March 8,2020, Ministry of Family Labour and Social Services organized Turkey's Heroic Women programme. President Recep Tayyip Erdoğan, Minister of Family, Labour and Social Services Zehra Zümrüt Selçuk and other officials participated.

In her speech, the Minister generally talked about President Recep Tayyip Erdoğan's policies towards women, the Ministry's mission for to develop women's status,

Turkey's perspective on women and how women got treated after 28 February Process. She also mentioned women and family words together a lot of time. While she was explaining women's occupations, she firstly used words like family, home and housewives.

She talked about ministry's mission about women and she told they are aiming to prepare and make policies that create opportunities to women's success and improve women's motherhood role. With this way women can balance her role between family and working life.

She furthermore talked about how women can do their job without having a fear about their religious acts. She told that, women can wear religious headscarf in their workplaces. And she added that the biggest victims of 28 February Process are women because they lost their jobs and were questioned because of their religious acts.



Birçok haberde sadece bakanın konuşması ve program hakkında bir yazı yazılmıştır. Ve bakanlık da sadece bakanın konuşmasının kısa bir kısmını yazmıştır.

Tüm bunlara bakarak, aynı dünyanın her yerinde olduğu gibi, ülkemizde de yetkililerin kadının rolünü öz olarak aile, annelik ve evle ilgili şeyler olarak gördüklerini söyleyebiliriz. Kadınlardan her zaman evin bir parçası olmaları ve meslekleri ve sosyal hayatlarını ev hayatlarının arkasına koymaları beklenmektedir. Çünkü kadının ailede aktif ve önemli rol oynaması, çocuklarını büyümesi ve iyi bir eş olmasının toplumda norm yaratacağı ve bu normların toplumda bir düzen yaratacağı gibi bir inanç vardır. Böylelikle toplumdaki olası birçok problemin azalacağı düşünülmektedir. Bu düşüncenin doğruluğu ya da yanlışlığı da birçok kişi tarafından tartışılabilir.

Sonuç olarak, bazı resmi söylemleri incelediğimizde, kadınlarla ilgili birçok açıkça konuşulmayan fikirleri görebiliriz ve bu kadınların hayatıyla ilgili bir farkındalık yaratabilir. Ama bunların farkında olsak bile eğer bu konuyla ilgili düşünce şeklimizi ya da pratiklerimizi değiştirmezsek, hiçbir şey değişmeyecek.

A lot of newspapers only wrote minister's speech and about programme. And ministry wrote only brief part of her speech. With all of this, we can certainly say that, just like how it is in the world, in our country, women's roles in the eyes of authorities are mainly about family, motherhood and house, too. Women are expected to be always a part of houses and put their other life like occupations and social lives afterwards of their house life. Because there is a belief that women having an active and important place in the family, raising children and being a good wife will create norms and it will put orders to society. And with this way, it is thought that most of the possible problems in the society will decrease. This thought can be discussed if it is true or not by many people, too.

As a conclusion, when we examine some of the official speeches, we can see a lot of unspoken opinions about women and actually this can create an awareness in women's life. But even being aware of this, it will not change anything if we do not do something to change the way we think or our practices.

Diplomasi'de Eşitlikçi Yaklaşım

Egalitarian Approach in Diplomacy

Selin Arslan

Diplomasi kurumunun egemen maskülen olduğu ve kadınların diplomatik temsilci olarak görev yapmasının zayıflık olduğu düşünülüyor. Kadınların “diplomatik eş” olarak gayrı-resmi katkıları değerli görülüyor. Bu yüzden tarihte, kadın diplomatlar bazı ülkelerde görevlendirilmemektedir. Bunun sebebi ise ülkelerde bulunan muhafazakâr cinsiyet normlarıdır. Cinsiyetçi normlar, aile ve iş yaşamı arasındaki dengeyi kurmaları konusunda kadınlara ağır sorumluluk yüklüyor. Dolayısıyla normlar, kadın diplomatların yükselmelerini engelliyor.

1932 yılında Türkiye’de, Adile Ayda’nın Bakanlık giriş sınavını kazanması ile, kadının diplomasideki yeri resmileşmiştir. 1998 yılında çıkarılan bir kararname ile, üç kadın diplomat aynı anda atanmıştır. Bu durum, Türkiye için bir dönüm noktası niteliğindedir.

The diplomacy institution is thought to be the dominant masculine and the weakness of women to serve as diplomatic representatives. Informal contributions of women as

“diplomatic wives” are considered valuable. Therefore, female diplomats have not been appointed in some countries in history. The reason for this is the conservative gender norms found in the countries. Gender norms place a heavy burden on women to balance the family and work life. Hence, the norms prevent women diplomats from rising.

Turkey in 1932, with just a month to gain entrance exams of the Ministry it is formalized position of women in diplomacy. With the law enacted in 1998, three female diplomats were simultaneously appointed. This is a milestone for Turkey.



Geçmiş tarihlere baktığımızda Türk Dışişleri Bakanlığı'nda çalışan kadın sayısı niceliksel olarak dünya ile uyumlu artış göstermiştir. Fakat, Kadın büyükelçilerin daha pasif pozisyonlara atandıkları yönünde bir algı mevcuttur.

Türkiye, 246 temsilciliğiyle dünyanın en geniş diplomatik misyon ağına sahip, beşinci ülke konumundadır. Kadın büyükelçi sayısı 2002'de 14 iken, bugün 63'e ulaşmıştır. Kadın büyükelçi sayıları yıldan yıla artış gösterse de 142 büyükelçimizden 63'ünün kadın olduğunu düşünürsek, henüz eşitliğin yakalanmamış olduğu aşıkardır.

Kadınların diplomatik kariyere girişi hiçbir zaman teşvik gören bir konu olmadı. Kadınların evlendikten sonra, eşlerinin tercihlerine göre hareket edecekleri düşünüldü, cinsiyetçi normlar sebebiyle, birçok kadın aile hayatlarından ya da mesleklerinden feragat etmek zorunda kaldı ve doğum faktörü nedeniyle, meslekte süreklilik göstermeyecekleri düşünülerek, çeşitli engellerle karşılaştılar. Bundan 30 yıl öncesine baktığımızda, günümüzde ciddi ve önemli rakamlarla karşılaşsak bile, gittikçe Türk büyükelçiliklerinde de artış yaşandığı için, bugün tatmin edici rakamlarla karşılaşamıyoruz. Kadınların büyükelçiliklere atanması konusunda yapılan çalışmalar takdire şayandır. Ancak halen rakamlarda, ayrımcılık sembollerinden doğan, kişinin yükselmesini engelleyen "cam tavan" söz konusudur.

Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı'nın geleceğinde, her zamankinden daha çok, Türk dış politikasının oluşturulması ve yürütülmesinde kadınların görüş sahibi olmasını umuyoruz.

When we look at the past, the number of women working in the Turkish Ministry of Foreign Affairs has increased quantitatively in line with the world. However, there is a perception that woman ambassadors are assigned to more passive positions.

Turkey, with 246 representatives of diplomatic missions to the world's most extensive network, is the fifth country. While the number of women ambassadors was 14 in 2002, it has reached 63 today. Although the number of women ambassadors increased year by year, considering that 63 of 142 ambassadors are women, it is clear that equality has not yet been achieved.

Women's entry into a diplomatic career has never been an incentive. It was thought that the women would act according to their spouse's preferences after marriage. Due to sexist norms, many women had to renounce their family life or profession and because of the childbearing factor, they faced various obstacles, considering that they would not show continuity in the profession. When we look 30 years ago, even if we encounter serious and important figures today, that has steadily increased to the embassies of Turkey, we have not satisfied today with satisfactory numbers. Studies on the appointment of women to embassies are laudable.

However, there is still "glass ceiling" in the figures that arises from the symbols of discrimination and prevents the person from rising.

In the future the Republic of Turkey Ministry of Foreign Affairs, more than ever, we hope that women will have an opinion in the formulation and implementation of Turkish foreign policy.

Türkiye’de Feminist Örgütlenme

Organizing of Feminism in Turkey

Muhammed Ulanmış

Türkiye’de feminist örgütlenme ilk olarak geç Osmanlı ve Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş dönemlerinde gözlemlenebilmektedir. Fakat Feminist Hareketi net olarak 12 Eylül 1980 darbesi sonrası İlerici Kadınlar Derneği (İKD) 1975’te ve 1984 yılında kurulmuş olan Kadın Çevresi yayınevi vasıtası ile görebilmekteyiz. Ardından Mor Çatı 1990 yılında kurulmuştur.

Ülkemizde Feminist hareket ile özdeşleşmiş mekanlar ise genellikle Taksim-Kadıköy vb. seküler hayatın daha fazla tercih edildiği yerlerdir. Bunu da Feminist eksenli protestolara baktığımızda anlayabiliriz. Feminizm daha muhafazakâr semt ve illerde ise hareket alanı bulamamaktadır.

Eğitim düzeyi Feminist farkındalık ve aktivizm ile ilişkilidir. Özellikle İstanbul ekseninde düşünürsek (İstanbul Türkiye’nin aynasıdır) eğitim oranlarına baktığımızda en çok lisans düzeyi mezun Kadıköy, Beşiktaş, Beyoğlu, Şişli ve Bakırköy’de bulunmaktadır. Bu ilçelerde feminist örgütlenme çok fazla iken, eğitim düzeyinin daha düşük olduğu ilçelerde feminist hareket oranları çok azalmaktadır, hatta bu tarz hareketlere hiç rastlanmamaktadır.

Ayrıca feminist hareket için dikkate değer bir saptama ise solcu grup ve ideolojiye daha yakın hareket etmeleridir. Bilindiği üzere Türkiye’deki insanların politik kültürü muhafazakâr ideolojiye daha yakındır. Bu nedenle Feminizm, batı bölgelerinde taraftar bulabilirken, doğu bölgelerimizde

In Turkey, first feminist movements come from late Ottoman period, and foundation years of modern Turkey. However, we can see feminist movements in Turkey concretely after the September 12,1980 coup d’état by way of Progressive Women Association (PWA) in 1975 and Women Environment Publishing House in 1984. Then, Purple Roof was established in 1990.

In our country, Feminist movements identifies with Taksim and Kadıköy etc. These places are consisting of secular life choices. We can understand it when we observe place of feminist protests. Feminism does not have place to develop in more conservative districts.

Education level is associated with feminist awareness and activism. Especially, if we think about İstanbul (İstanbul represents Turkey) when we look at level of education, most graduates are in Kadıköy, Beşiktaş, Beyoğlu, Şişli and Bakırköy. While feminist organization is so intense in these districts, this rate is decreasing where education level is low. In fact, this kind of movements are never encountered in these places.

Furthermore, another significant point for the feminist movement is that they move closer to the leftist group and ideology. It is known that the political culture of the people in Turkey is closer to the conservative ideology. Therefore, while Feminism can find support, it cannot find support in the eastern regions.



destek bulamamaktadır. Feminizmin destek bulamayışının bir diğer sebebi ise kültürel kodlardan kaynaklanmaktadır. Örneğin Türkiye’de iş hayatı ve aile hayatında patriarkal bir düzen mevcuttur. Feminizmin bu işleyişi değiştirmek için neler yapabileceği bilinmemektedir.

Bütün bu değerlendirmelere göre, Türkiye’deki kadın hareketi için en büyük eksik, ülkenin büyük bir bölümünde bulunamayıştır. İstanbul ve çevresindeki kadın hakları aktivistleri ülkenin tamamını hedeflemelidir. Ve metodolojilerini bütün bunlara göre düzenlemelidir. Örneğin Taksim’deki protestolarda ezanın ıslıklandığı iddialarına daha yüksek sesle açıklık getirmek, Türk kadını ve bu haklı hareketin sürekliliği için çok önemlidir.

Another reason why feminism is not welcomed especially in the eastern regions may be caused by cultural codes as it is mentioned above. For example, there is patriarchal order in business life and family life in Turkey. It is not known what feminism will make to change the patriarchal order in Turkey.

According to analysis, the biggest mistake for the Turkish women’s movement is that they can’t get in contact in most of the country.

Feminist activists who is locating İstanbul and round of İstanbul should aim reaching to the whole country. Moreover, they should arrange their methodologies according to these. For example, regarding the allegations of whistling the adhan, it is so important to clarify it more loudly for the Turkish women and this justifiable movement.

