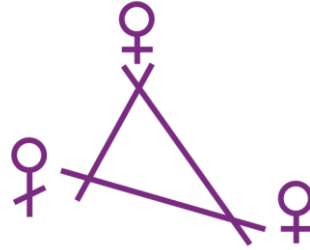


KADININ İNSAN HAKLARI – YENİ ÇÖZÜMLER DERNEĞİ

KADININ İNSAN HAKLARI EĞİTİM PROGRAMI (KİHEP) KADININ İNSAN HAKLARI EĞİTİMİ (KİHE) TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ SEMİNER UYGULAMALARI 2012-2018 DÖNEMİ ETKİ DEĞERLENDİRME RAPORU



**KADININ İNSAN HAKLARI
YENİ ÇÖZÜMLER DERNEĞİ**



Hazırlayan:

Ipsos Araştırma ve Danışmanlık Şirketi
Sosyal Araştırmalar Hizmet Birimi
Mayıs 2019

İÇİNDEKİLER

1. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI VE AMACI	4
1.1. Türkiye'nin Mevcut Gündemine Genel Bakış	4
1.2. KİH-YÇ ve Eğitim Programları Hakkında	6
1.2.1. Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP)	7
1.2.2. Kadının İnsan Hakları Eğitimi (KİHE)	7
1.2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seminerleri (TCE Seminerleri)	7
1.3. Araştırmanın Amacı	7
1.4. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi	8
2. TEMEL BULGULARIN ÖZETİ	13
3. DETAYLI ARAŞTIRMA BULGULARI	16
3.1. Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı'nın (KİHEP) Değerlendirmesi	16
3.1.1. KİHEP ile İlgili Kısa Bilgi	16
3.1.2. KİHEP Katılımcılarının Profili	16
3.1.3. KİHEP Grup Yönlendiricilerinin Profili	17
3.1.4. KİHEP'e Erişim Kaynakları	18
3.1.5. KİHEP Katılımcısı ve Grup Yönlendiricisi Olmada Motivasyonlar ve Zorluklar	18
3.1.6. KİHEP'e İlişkin Memnuniyet Değerlendirmesi	23
3.1.6.1. Genel Memnuniyet	23
3.1.6.2. Memnuniyeti Oluşturan Etkenler	24
3.1.7. KİHEP'in Katılımcılar ve Grup Yönlendiricileri Üzerindeki Etkisi	26
3.1.7.1. Genel Etki Değerlendirmesi	26
3.1.7.2. Detaylı Etki Değerlendirmesi	27
3.1.7.3. KİHEP Modüllerinin Değerlendirilmesi ve Etkisi	30
3.1.7.4. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadeleye Etkisi	34
3.1.7.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelinde Bireysel Güçlenmeye Etkisi	37
3.1.7.6. Tavsiye Etme Boyutu	39
3.1.7.7. Beklenti ve Öneriler	39
3.1.8. KİHEP Katılımcılarının Erkek Aile Bireylerinin Görüşleri	41
3.1.8.1. KİHEP Katılımcılarının Eşleri ve Erkek Aile Bireylerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yaklaşımları	41
3.1.8.2. Eğitimin Ardından Ailede Gözlenen Değişiklikler	44
3.1.8.3. Feminizm ve Kadın Hareketine İlişkin Düşünceler	46
3.1.9. Bir Mikro Araştırma Evreni Olarak Bir KİHEP Grup Sürecinin Değerlendirmesi	48
3.2. Kadının İnsan Hakları Eğitimi'nin (KİHE) Değerlendirmesi	51
3.2.1. KİHE ile İlgili Kısa Bilgi	51
3.2.2. KİHE Katılımcılarının Profili	52
3.2.3. KİHE'ye Erişim Kaynakları	53

3.2.4. KİHE'ye Katılma Motivasyonları ve Zorluklar	53
3.2.5. KİHE'ye İlişkin Memnuniyet Değerlendirmesi	54
3.2.5.1. Genel Memnuniyet	54
3.2.5.2. Memnuniyeti Oluşturan Etkenler	55
3.2.6. KİHE'nin Katılımcılar Üzerindeki Etkisi	56
3.2.6.1. Genel Etki Değerlendirmesi	56
3.2.6.2. Detaylı Etki Değerlendirmesi	57
3.2.6.3. KİHE Modüllerinin Değerlendirilmesi ve Etkisi	58
3.2.6.4. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadeleye Etkisi	59
3.2.6.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelinde Bireysel Güçlenmeye Etkisi	60
3.2.6.6. Tavsiye Etme Boyutu	61
3.2.6.7. Beklenti ve Öneriler	62
3.3. KİHEP ve KİHE Program Değerlendirme ve Etki Karşılaştırması	62
3.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) Seminerleri'nin Değerlendirmesi	64
3.4.1. TCE Seminerleri ile İlgili Kısa Bilgi	64
3.4.2. TCE Seminerleri Katılımcılarının Profili	65
3.4.3. TCE Seminerleri'ne Erişim Kaynakları	67
3.4.4. TCE Seminerleri'ne İlişkin Memnuniyet Değerlendirmesi	68
3.4.4.1. Genel Memnuniyet	68
3.4.4.2. Memnuniyeti Oluşturan Etkenler	68
3.4.5. TCE Seminerleri'nin Katılımcılar Üzerindeki Etkisi	70
3.4.5.1. Genel Etki Değerlendirmesi	70
3.4.5.2. Detaylı Etki Değerlendirmesi	71
3.4.5.3. Edinilen Bilgileri İş Yerinde Kullanma	72
3.4.5.4. Tavsiye Etme Boyutu	73
3.4.5.5. Beklenti ve Öneriler	73
3.5. Program Ortaklarının Gözünden Eğitim Programları ve Seminerlerin Değerlendirilmesi	74
3.5.1. Ortakların Eğitim Programları ve Seminerler ile İlgili Değerlendirmeleri	74
3.5.2. İş Birliği Motivasyonları ve Ortaklık Süreçleri	76
3.5.3. İş Birliğinin Program Ortağı Kurumlara, Kurumlardaki Kişilere ve Katılanlara Etkisi	79
3.6. Program Yürütücülerinin Gözünden Eğitim Programları ve Seminerlerin Değerlendirilmesi	85
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	91

1. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI VE AMACI

1.1. Türkiye'nin Mevcut Gündemine Genel Bakış

Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği (KİH-YÇ) tarafından 2012-2018 arasındaki 7 yıllık dönemde uygulanan eğitim programlarının etkisini bağımsız bir araştırma raporu çerçevesinde analiz ederken, Türkiye'deki mevcut kadının insan hakları gündemi ve genel sivil toplum iklimini de değerlendirmek önem taşımaktadır. Türkiye'deki genel sosyal ve siyasal iklimi göz önünde bulundurmadan sivil alanda yapılan herhangi bir insan hakları çalışmasının kendi içindeki değişimini ve dönüşümünü tam olarak ortaya koymak mümkün değildir. Bu açıdan bakıldığında, genel itibarıyla 2012 sonrası dönemin Türkiye'de kadın hareketi ve toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları için gittikçe zorlaşan bir iklime işaret ettiği söylenebilir.

Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı'nın (KİHEP) sahada uygulanması açısından 2012 yılı önemli bir dönüm noktasına işaret etmektedir. 1998 yılından 2012 yılına kadar Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği'nin (KİH-YÇ) Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) Genel Müdürlüğü ile resmi bir protokol çerçevesinde iş birliği içinde uyguladığı KİHEP, 2012 sonrasında bu iş birliğinin fiilen son bulması ile birlikte ağırlıklı olarak belediyeler ve bağımsız kadın örgütleri ile iş birliğinde uygulanmaya başlamıştır. Kamu ile bu önemli iş birliğinin sonlanması, SHÇEK'te görev yapan ve resmi görevlerinin bir parçası olarak KİHEP grubu uygulayan grup yönlendiricilerinin sahada grup oluşturamamasına ve KİH-YÇ'nin eğitici havuzunda da kayıplara neden olmuştur. Kamu ile iş birliğinde yaşanan bu olumsuz değişim, ülkede genel olarak kadının insan hakları alanında yaşanmaya başlanan siyasi ve toplumsal sorunların bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Mayıs 2011'de Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi olarak bilinen Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ni çekincesiz olarak imzalamasının hemen ardından Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı kapatılarak yerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) kurulmuştur. Sonrasında 2018 yılında ASPB de kapatılarak yerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adıyla yeni bir bakanlık kurulmuştur. "Kadın" kelimesinin sözü geçen bakanlıkların adından çıkarılması 2012 sonrasında siyasi iradenin kadın konusundaki söyleminin de önemli bir habercisi olmuştur. Bu dönemde kamu görevlileri, hükümet temsilcileri ve bakanların kamuoyunda görünür olacak şekilde kadına yönelik ayrımcı söylemleri artmaya başlamıştır.¹

Öte yandan, 2013 sonrasındaki dönemde sayıları ve güçleri artan Hükümet Destekli Sivil Toplum Örgütlerinin "eşitlik" yerine "adalet" söylemlerini yaygınlaştırmaya başlaması, bu örgütlerin devletle yakın ilişki içinde yaygın programlar ve projeler uygulaması ve uluslararası arenada görünür olması, bağımsız feminist kadın örgütleri için diğer bir mücadele alanına işaret etmektedir. Gerek devlet ile, gerekse uluslararası yapılar ile diyalogda ortaya çıkan yeni ilişki kurma biçimi sonucu, çoğu kadın örgütü için fon bulmak, uluslararası kurumlar ve platformlar ile proje geliştirmek ve bu ilişki ağlarına dahil olmak daha da güçleşmeye başlamıştır. Bu sorunun dikkat çekici bir yansıması 2014 yılında İstanbul Sözleşmesi kapsamında Türkiye'nin Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddete Karşı Aktif Uzmanlar Grubu (GREVIO) adayının seçim sürecinde yaşanmıştır. Seçim sürecinin yeterince şeffaf ve katılımcı olmaması ve sivil toplum temsilinin kısıtlanmaya çalışılması bağımsız kadın hareketi tarafından güçlü itirazlarla karşılanmıştır. GREVIO'nun yeni dönem üyelerinin seçimi için de resmi sürecin yeterince şeffaf ve açık olmadığına dair güncel eleştiriler hala mevcuttur.²

¹ CEDAW – STYK 7. Dönem Gölge Raporu (<http://kadinininsanhaklari.org/wp-content/uploads/2018/08/cedaw-g%C3%B6lge-2016-TR.pdf>) & Hrant Dink Vakfı Medyada Nefret Söylemi Raporu (<https://hrantdink.org/tr/asulis/yayinlar/72-medyada-nefret-soylemi-raporlari/1885-medyada-nefret-soylemi-mayis-agustos-2018>)

² <http://www.kadinininsanhaklari.org/kadin-ve-lgbti-orgutlerinden-cagri-turkiyenin-istanbul-sozlesmesi-denetleme-komitesi-grevio-adayi-prof-dr-feride-acar-olmalidir/>

2016 yılında yayımlanan Aile Bütünlüğünü Olumsuz Etkileyen Unsurlar İle Boşanma Olaylarının Araştırılması ve Aile Kurumunun Güçlendirilmesi İçin Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu³ da kadın erkek eşitliği yerine ailenin güçlendirilmesi ideolojisinin yansıma bulduğu ve bağımsız kadın örgütleri tarafından sert bir şekilde eleştirilen başka bir resmi söylem örneği olmuştur.⁴ 2016 yılının sonlarına doğru Türk Ceza Kanunu'nun "çocukların cinsel istismarı" başlıklı 103. maddesinin değiştirilmesine yönelik olarak hükümetin verdiği önerge, kadın hareketi içinde bir diğer büyük tepkiye yol açmış ve yaygın protesto kampanyaları sonucunda önerge geri çekilmiştir. Cinsel istismara uğramış çocukların, istismar eden kişi ile evlenmeleri durumunda failin cezasının ertelenmesine ve beş yılın sonunda davanın düşmesine yönelik olan ve son derece kaygı uyandıran bu önergenin 2019 yerel seçimleri öncesinde yeniden Meclis gündemine taşınacağı tartışmaları gündemde idi.⁵

Öte yandan, 15 Temmuz 2016 sonrasında Olağanüstü Hal'in ilanı ve bu süreçte bazı kadın örgütlerinin kapatılması, bağımsız kadın hakları aktivistlerine yönelik gözaltılar, kadınlara yönelik çalışmalar yapan çeşitli belediyelere atanan kayyumların kadın danışma merkezlerini ve sığınaklarını kapatmaları kadının insan hakları alanındaki çalışmaları güçleştirmiş ve mevcut kazanımları geriye götürmüştür.

2018'in son çeyreğinde yasal nafaka hakkı ile ilgili tartışmalar gündeme gelmiş ve son olarak Şubat 2019'da Yargıtay 2. Hukuk Dairesi Başkanı'nın açıklamasında olduğu gibi nafakanın süresi ve yoksulluk nafakasına yönelik kadınları mağdur edecek açıklamalar, kadınların ulusal ve uluslararası hukuktan doğan kazanılmış haklarını hiçe sayarak cinsiyetçi yargı pratiklerini teşvik etmeye devam etmiştir.

2019 yılı Şubat ayında Yükseköğretim Kurumu'nun (YÖK) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesi'ni durdurması ve bu projeye ilişkin belgeyi internet sitesinden kaldırması Türkiye'de eğitim alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için önemli bir aracın ortadan kaldırıldığına ve eşitlik alanındaki kazanımlarda bir geriye gidişe işaretler.

Nitekim 31 Mart 2019'da gerçekleşen yerel seçimlerde 8.257 belediye başkan adayının sadece 652'sinin kadın olması (%7,8), kadın adayların görmezden geldiği, siyasi partilerin karar organları ve karar alma mekanizmaları ile siyasi temsil konularında kadınlara öncelik vermek istemedikleri şeklinde yorumlanmaktadır. Nitekim 652 gibi son derece sınırlı bir sayıyı temsil eden kadın belediye başkan adaylarından sadece 43 tanesi seçilebilmiştir.⁶

Yukarıda belirtilen tüm bu gelişmeler birlikte değerlendirildiğinde, 2012 sonrası dönemin hak temelli feminist örgütlerin kadınlara ulaşma ve faaliyetlerine aktif bir şekilde devam etmelerini oldukça zorlaştırdığını söylemek mümkündür. Mevcut koşullar göz önünde bulundurulduğunda, alternatif yöntemler geliştirmenin, yeni iş birliklerini değerlendirmenin ve ulusal ve uluslararası dayanışmayı artırmanın önemi daha da belirginleşmektedir.

³ <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss399.pdf>

⁴ Rapor'da boşanma ve şiddet vakalarında zorunlu danışmanlık ve arabuluculuk uygulanması, çocuklarla cinsel ilişkide "rıza" aranabileceği ve taciz eden kişi ile çocuğun evlendirilmesi durumunda kişinin cezadan kurtulabileceği, şiddet durumunda verilecek tedbir kararlarının sürelerinin kısaltılması, aile hukukuna yönelik davaların "ailenin bütünlüğü"nü sağlama gerekçesi ile kapalı yapılması gibi hususlar yer almıştır.

⁵ <http://www.kadinininsanhaklari.org/tecavuzu-erken-ve-zorla-evlilikleri-ve-cocuk-istismarini-mesrulasiracak-hicbir-yasal-degisikligi-kabul-etmiyoruz/>

⁶ <http://ka-der.org.tr/yerel-secimlerde-kadin-adaylar-yine-gormezen-den-gelindi/>

1.2. KİH-YÇ ve Eğitim Programları Hakkında

Türkiye’de ve dünyada kadınların örgütlenmesi ve güçlenmesini geliştirmek amacı ile 1993 yılında kurulan Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği (KİH-YÇ), Türkiye’de ve uluslararası düzeyde kadının insan haklarını, eşitliği ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını savunan, kadınlarla ilgili ulusal yasal mevzuatın ve uluslararası belge ve mekanizmaların kadınlar lehine düzenlenmesi ve iyileştirilmesi amacıyla Türkiye ve dünyadaki kadın platform ve koalisyonlarında aktif olarak yer alan, bağımsız ve feminist bir kadın sivil toplum örgütüdür.

Sürdürülebilir bir değişim ve dönüşümü gerçekleştirmek için çalışan KİH-YÇ, gerçek ve kalıcı dönüşümün, kadınların eşitlik ve hak mücadelesinin tüm düzeylerde ve birbiriyle ilişki içinde yürütülmesiyle sağlanabileceğine inanmaktadır. Kadının insan haklarına bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşan KİH-YÇ, kadına yönelik şiddet, eğitim, ekonomik ve yasal haklar, cinsellik, doğurganlık hakları, kız çocuklarının hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve yerel örgütlenme gibi konularda çalışmayı esas almaktadır. Temel olarak, savunuculuk yapma ve ağ oluşturma, eğitim faaliyetleri yürütme, yayın-materyal üretimi ve dağıtım, izleme ve değerlendirme gibi çeşitli yöntemleri bir arada kullanan Derneğin amaçları detaylarıyla aşağıdaki gibidir:⁷

- Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve geliştirilmesi amacıyla ulusal ve uluslararası düzeylerde aktif savunuculuk yapmak;
- Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan kişileri ve kurumları bir araya getiren uluslararası, bölgesel, ulusal ve yerel dayanışma ağları oluşturarak eşitlikçi ve ayrımcılık karşıtı yaklaşımı güçlendirmek;
- Kadının insan haklarını temel alan eğitim programları geliştirip uygulamak yoluyla kadınların, haklarını kullanabilmeleri için farkındalık ve becerilerini artırmak ve onları toplumsal değişimde aktif olmaları konusunda teşvik etmek;
- Kadının insan hakları alanında çalışan kişilerin ve aktivistlerin, kadın ve LGBTİ+ haklarıyla ilgili farkındalıklarını artırmak amacıyla kapasitelerini geliştirmek;
- Cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkabilmeyi ve örgütlenmeyi de destekleyebilecek feminist bilgi, yayın ve araçlar üretmek ve/veya bunları yaygınlaştırmak.

Bu doğrultuda KİH-YÇ, kadınların haklarını hayata geçirebilmeleri, eşit ve özgür bireyler olarak yaşamaları ve toplumsal dönüşüme katkıda bulunmalarını sağlamak amacıyla 1995 yılından bu yana çeşitli eğitim programlarını ve savunuculuk ile yayın faaliyetlerini Türkiye’nin pek çok ilinde yürütmektedir.

KİHEP’i 2005-2011 yılları arasında tamamlamış kadınlarla yapılan bir önceki bağımsız araştırma sonucunda şu temel bulgular elde edilmiştir:

- ✓ Fiziksel şiddete uğrayan kadınların %60’ı, duygusal şiddete uğrayan kadınların %33’ü, ekonomik şiddete uğrayan kadınların %27’si mevcut şiddeti durdurmaya başlamıştır;
- ✓ Katılımcıların %94’ü genel anlamda özgüveninin arttığını belirtmiştir;
- ✓ %89’u aile içinde alınan kararlarda daha fazla etkili olduğunu beyan etmiştir;
- ✓ %67’si çevresinde siyasi açıdan daha aktif olmaya başladığını, %59’u mevcut bir kadın örgütüne aktif olarak katıldığını belirtmiştir;
- ✓ %35’i eğitimlerini tamamlamak için okula geri dönmüştür;
- ✓ %33’ü gelir karşılığında çalışma hayatına başlamış/geri dönmüştür, bu kadınların %7’si kendi iş yerini açmıştır.

⁷ Kaynak: KİH-YÇ internet sitesi (<http://www.kadinininsanhaklari.org/hakkimizda/biz-kimiz/>)

1.2.1. Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP)

Türkiye’de ve dünyada kadınlar için katılımcı ve feminist yöntemlerle uygulanan en kapsamlı ve yaygın insan hakları eğitim programlarından biri olan KİHEP, kadınların hak bilinci kazanarak güçlenmelerine, her alanda haklarını hayata geçirmelerine ve ihtiyaçları çerçevesinde örgütlenmelerine katkı sunmayı hedeflemektedir.

On altı modülden oluşan ve dört ay süren KİHEP, 1998-2012 yılları arasında Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) Genel Müdürlüğü ile iş birliği içinde resmi bir protokol çerçevesinde yürütülmüştür. Protokol 2017 yılına kadar sürmekle birlikte, SHÇEK’in 2011’de kapatılmasından sonra program ağırlıklı olarak belediyeler ve bağımsız kadın örgütleri iş birliğinde uygulanmıştır. Türkiye’de 1998 yılından itibaren 56 ilde ve KKTC’de uygulanan KİHEP’i, 2018 yılı itibarıyla 15.000’den fazla kadın tamamlamıştır.

KİHEP, dört aşamalı bir uygulama sürecini kapsamaktadır:

- 1) KİHEP Eğitici Eğitimi Uygulaması
- 2) Yerel Saha Uygulamaları ve Süpervizyon Süreci
- 3) Nihai Değerlendirme Süreci
- 4) Kadının İnsan Hakları Eylem Ağı’na Katılım

1.2.2. Kadının İnsan Hakları Eğitimi (KİHE)

KİHE, KİH-YÇ’nin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Temsilciliği ile iş birliği içinde 2015-2017 arasında uygulanan proje kapsamında geliştirdiği eğitim programlarından biridir. Pilot uygulama sürecinde İstanbul, Ankara ve Bursa’daki bazı belediyelerin meslek edindirme ve hobi kurslarına katılan 827 kadın programı tamamlamıştır.

İçeriği ve yöntemi temelde KİHEP esas alınarak hazırlanan ve KİHEP eğiticileri tarafından uygulanan KİHE, 10 modülden oluşmakta ve toplam 10 hafta sürmektedir.

1.2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Seminerleri (TCE Seminerleri)

TCE Seminerleri, KİH-YÇ’nin KİHEP Protokolü imzaladığı belediyelerde, özel şirketlerde ve bazı sivil toplum kuruluşlarında çalışan kadın ve erkek bireylere yönelik geliştirdiği, toplam dört saat süren ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik temel kavramların ve yasal düzenlemelerin aktarıldığı bir seminer çalışmasıdır.

2017-2018 döneminde gerçekleştirilen 37 TCE Seminerine toplam 2.104 (1.061 kadın ve 1.043 erkek) katılmıştır. TCE Seminerleri belediyeler, kadın örgütleri ve özel sektör şirketleri ile iş birliği içinde KİH-YÇ tarafından halen uygulanmaya devam etmektedir.

1.3. Araştırmanın Amacı

KİH-YÇ’nin geliştirdiği eğitim programlarının doğrudan ve dolaylı yararlanıcı grupları üzerinde yarattığı etkiyi ölçen bağımsız araştırmaların üçüncüsü olan ve 2012-2018 döneminde yürütülen eğitim çalışmalarının etkisini, kadının insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını esas alan bir yaklaşımla ortaya koymayı hedefleyen bu araştırmanın özel amaçları şu şekilde özetlenebilir:

- a) 2012-2018 döneminde uygulanan KİHEP, KİHE ve TCE Seminer programlarına dair eğitimleri tamamlamış bireyler, grup yönlendiricileri ve program ortakları olacak şekilde tüm paydaşlar nezdinde memnuniyet ve beklenti düzeylerini ortaya koymak;

- b) Bu programların, eğitimleri tamamlamış bireyler, grup yönlendiricileri ve program ortakları üzerinde çeşitli başlıklarda doğrudan ve dolaylı etkisini ölçmek;
- c) Programların dolaylı yararlanıcıları olan, KİHEP ve KİHE gruplarına katılmadıkları halde programın çarpan etkisinden faydalanan kişi ve gruplar üzerindeki etkisini ortaya koymak; bu doğrultuda kadın faydalanıcıların aileleri, eşleri ve erkek aile bireyleri üzerindeki olası etkileri analiz etmek;
- d) KİHEP ve KİHE programlarının etkilerini değerlendirmek;
- e) Adı geçen tüm eğitim programlarının iyileştirilmesi ve genişlemesi açısından geliştirilebilecek muhtemel yeni strateji, politika, yöntem ve araçlara dair öneriler geliştirmek.

1.4. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırma üç temel veri toplama yöntemini birleştiren karma bir metodoloji ile gerçekleştirilmiştir. Detaylı bir masa başı araştırmayı takiben niteliksel ve niceliksel saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu sayede, eğitim programlarının farklı hedef kitleler üzerindeki etkisini hem istatistiksel olarak ortaya koymak hem de detaylı niteliksel analizlerle bu etkiyi ve memnuniyeti belirleyen nedensellik ilişkilerini irdelemek mümkün olmuştur. Her bir aşamada kullanılan yöntem ve örneklem detayları şöyledir:

a) Masa Başı Çalışma: Araştırmaya konu olan kurumu ve paydaşlarını, uygulanan eğitim programlarını, bu programların hedef kitlelerini, amaçlarını ve yapılan faaliyetleri yakından tanımak, araştırma soru kağıtlarının hazırlanması için bilgi edinmek ve araştırmanın kavramsal çerçevesini çizebilmek için kapsamlı bir masa başı araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, Dernek tarafından Ipsos ile paylaşılan kaynak dokümanlar ve veri incelenmiş, dijital platformlar üzerinden ilgili gözlem ve veri derleme çalışmaları yapılmış, ayrıca biri İstanbul, diğeri Diyarbakır'da olmak üzere iki adet TCE Semineri ve İzmir'de bir adet KİHEP grubunun açılış oturumu Ipsos araştırmacıları tarafından izlenmiştir. Masa başı çalışma kapsamında incelenen kaynaklar arasında öne çıkanlar şunlardır: Derneğe ve eğitim programlarına dair tanıtım dosyaları, eğitim programlarına ilişkin materyaller, Derneğin 2018-2022 Stratejik Planı, 2003 ve 2011 yıllarında yayınlanmış iki ayrı bağımsız değerlendirme raporu, KİHEP gruplarını tamamlayan kadınlar tarafından doldurulan anket formları, Derneğe ait internet sitesi, sosyal medya hesapları ve İstanbul Sözleşmesi Türkiye İzleme Platformu Gölge Rapor ve ekleri.

b) Niteliksel Saha Çalışması: Masa başı çalışmasını takiben, araştırmanın temel hedef kitlelerine yönelik niteliksel saha çalışması hayata geçirilmiştir. Bu aşamada odak grup tartışmaları ve derinlemesine görüşmeler temel veri toplama teknikleri olmuştur. KİHEP grup yönlendiricileri ve 2012–2018 yıllarında eğitim almış KİHEP, KİHE ve TCE Seminer katılımcıları ile beş ilde toplam 13 adet odak grup tartışması düzenlenmiştir (Tablo 1). Odak grup katılımcı örneklemini oluştururken farklı coğrafi bölgelerden eğitimlerin yoğun olarak gerçekleştirildiği illerin kapsanmasına özen gösterilmiştir. KİHEP katılımcıları için ayrıca 2012–2018 döneminde farklı yıllarda eğitim alan kadınların örnekleme dahil edilmesine dikkat edilmiştir.

Tablo 1. Odak Grup Tartışmaları için Örneklem Dağılımı

Odak Gruplar	Profil	Cinsiyet	İl
Grup 1	KİHEP katılımcıları	Kadın	İzmir
Grup 2	KİHEP katılımcıları	Kadın	Ankara
Grup 3	KİHEP katılımcıları	Kadın	İstanbul
Grup 4	KİHEP katılımcıları	Kadın	Diyarbakır
Grup 5	KİHE katılımcıları	Kadın	Ankara
Grup 6	KİHE katılımcıları	Kadın	Bursa
Grup 7	KİHEP grup yönlendiricileri	Kadın	İstanbul

Grup 8	KİHEP grup yönlendiricileri	Kadın	Ankara
Grup 9	KİHEP grup yönlendiricileri	Kadın	Diyarbakır
Grup 10	KİHEP grup yönlendiricileri	Kadın	İzmir
Grup 11	TCE Seminer katılımcıları	Kadın - Erkek	Ankara
Grup 12	TCE Seminer katılımcıları	Kadın - Erkek	İzmir
Grup 13	TCE Seminer katılımcıları	Kadın - Erkek	İstanbul

Odak grup tartışmalarına ek olarak, KİHEP katılımcılarının eşleri veya yetişkin erkek aile bireyleriyle 16 adet ve program ortağı kurum temsilcileri ile 19 adet olmak üzere toplam 35 adet yüz yüze derinlemesine görüşme yapılmıştır.⁸ Farklı görüşlere ve deneyimlere yer verebilmek üzere örneklem tasarımında programın hayata geçtiği çeşitli iller kapsanmıştır; ayrıca program ortakları ile görüşmelerde farklı kurum türlerinden temsilciler örnekleme dahil edilmiştir. Program ortakları ile yapılan görüşmeler ilgili kurumlarda üst düzey yönetim pozisyonunda olan ve KİHEP ortaklığının geliştirilmesi sürecinde aktif rol alan yetkililerle gerçekleştirilmiştir. Niteliksel saha çalışması 26 Eylül–7 Aralık 2018 tarihleri arasında yapılmıştır.⁹

Her bir odak grup tartışmasına ortalama altı kişi katılmıştır ve her bir tartışma yaklaşık iki saat sürmüştür. Her bir derinlemesine görüşme ise yaklaşık 45 dakika zarfında tamamlanmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca Dernek yöneticileri ve KİHEP Danışmanları ile görüşmeler gerçekleştirilmiş ve araştırmaya konu olan eğitim programları farklı boyutları ile tartışılmıştır. Bu kapsamda, Dernek Yetkilisi olan yedi kişi ile görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeler KİH-YÇ ofisinde yüz yüze veya telefon aracılığı ile 6 Şubat–26 Şubat 2019 tarihleri arasında yapılmıştır.

Tablo 2. Erkek Aile Bireyleri ile Derinlemesine Görüşmeler için Örneklem Dağılımı

Sayı	Profil	İl
1	KİHEP katılımcı yetişkin çocuğu*	İzmir
2	KİHEP katılımcı eşi/partneri	İzmir
3	KİHEP katılımcı eşi/partneri	İzmir
4	KİHEP katılımcı eşi/partneri	İzmir
5	KİHEP katılımcı erkek kardeşi*	Ankara
6	KİHEP katılımcı eşi/partneri*	Ankara
7	KİHEP katılımcı eşi/partneri	Ankara
8	KİHEP katılımcı eşi/partneri	Ankara
9	KİHEP katılımcı eşi/partneri	Ankara
10	KİHEP katılımcı eşi/partneri*	Ankara
11	KİHEP katılımcı eşi/partneri	İstanbul
12	KİHEP katılımcı eşi/partneri*	İstanbul
13	KİHEP katılımcı eşi/partneri	İstanbul
14	KİHEP katılımcı eşi/partneri	İstanbul
15	KİHEP katılımcı eşi/partneri	Diyarbakır
16	KİHEP katılımcı eşi/partneri*	Diyarbakır

*Telefon üzerinden yapılan derinlemesine görüşmeleri belirtmektedir.

⁸ Sayıları az olmakla birlikte, saha çalışmasının yapıldığı tarihlerinde şehir dışında olan veya programları gereği telefon üzerinden görüşmenin uygun olduğu katılımcılar ile derinlemesine görüşmeler telefon üzerinden gerçekleştirilmiştir.

⁹ ILO Yetkilileri ile yapılan görüşmeler rapor yazım aşamasında gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. Program Ortakları ile Derinlemesine Görüşmeler için Örneklem Dağılımı

Sayı	Profil	Cinsiyet	İl
1	Belediye temsilcisi	Kadın	İzmir
2	STK / Uluslararası organizasyon temsilcisi	Kadın	İzmir
3	Belediye temsilcisi	Kadın	İzmir
4	Belediye temsilcisi	Erkek	İzmir
5	Belediye temsilcisi	Erkek	İzmir
6	STK / Uluslararası organizasyon temsilcisi	Kadın	İzmir
7	Belediye temsilcisi	Kadın	Ankara
8	STK / Uluslararası organizasyon temsilcisi *	Kadın	Ankara
9	Belediye temsilcisi	Kadın	İstanbul
10	Belediye temsilcisi	Kadın	İstanbul
11	Belediye temsilcisi	Kadın	İstanbul
12	Belediye temsilcisi	Kadın	İstanbul
13	STK / Uluslararası organizasyon temsilcisi*	Kadın	Şanlıurfa
14	STK / Uluslararası organizasyon temsilcisi	Kadın	Adıyaman
15	STK / Uluslararası organizasyon temsilcisi*	Kadın	Van
16	Belediye temsilcisi*	Kadın	Mardin
17	STK / Uluslararası organizasyon temsilcisi	Kadın	Diyarbakır
18	STK / Uluslararası organizasyon temsilcisi	Kadın	Ankara
19	STK / Uluslararası organizasyon temsilcisi	Kadın	Ankara

*Telefon üzerinden yapılan derinlemesine görüşmeleri belirtmektedir.

c) Niceliksel Saha Çalışması: Niteliksel saha çalışmasında edinilen bilgiler ve gözlemler ışığında, niceliksel aşamada kullanılan soru kağıtları hazırlanmış ve araştırmacının dört temel hedef kitlesine yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, 2012-2018 döneminde KİHEP gruplarına katılan ve 2016-2017 yıllarında projenin uygulandığı illerde KİHE gruplarını tamamlayan kadınlar ile Bilgisayar Destekli Telefon Anketi ve KİHEP grup yönlendiricileri ve TCE Seminerlerine katılan kadın ve erkek bireyler ile Bilgisayar Destekli Çevrimiçi (Online) Anket çalışması yapılmıştır. Her bir hedef kitleye yönelik saha çalışmasının detayları ve örneklem bilgileri şu şekildedir:

- **KİHEP Katılımcıları Bilgisayar Destekli Telefon Anketi:** Yaklaşık 20 dakika süren ve büyük çoğunluğu kapalı uçlu sorulardan oluşan anket formu, KİHEP’li kadınlara Ipsos Bilgisayar Destekli Telefon Anketi sistemi aracılığıyla telefon üzerinden uygulanmıştır. Örneklem dağılımı hazırlanırken, toplam anket hedefi olan 500 görüşme, 2012-2018 döneminde yıl ve il bazlı gerçekleşen KİHEP katılımcı sayılarına orantılı olarak dağıtılmış; il ve yıl hedefleri gerçek dağılıma benzer şekilde belirlenmiştir. Bu sayede, eğitim yılı ve ili açısından farklı profiller kapsamıştır. 2012-2018 döneminde Türkiye genelinde farklı illerde KİHEP gruplarını tamamlayan ve telefon numaraları bulunan toplam 2.194 KİHEP’li kadına telefon ile ulaşılmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 472 kadın ile anket uygulaması yapılmıştır. KİHEP katılımcılarına ilişkin anket çalışması 26 Aralık 2018 ve 12 Şubat 2019 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Detaylı örneklem dağılımı aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 4. KİHEP Katılımcıları Niceliksel Anket Çalışması Yıl Bazlı Örneklem Dağılımı

KİHEP Grup Yılı	Anket Sayısı
2012	49
2013	62
2014	79
2015	41
2016	97
2017	109
2018	35
TOPLAM	472

Tablo 5. KİHEP Katılımcıları Niceliksel Anket Çalışması İl Bazlı Örneklem Dağılımı

KİHEP Uygulanan İl	Anket Sayısı
Adıyaman	9
Ankara	33
Antalya	8
Bursa	24
Çanakkale	35
Denizli	11
Diyarbakır	9
Erzincan	1
Eskişehir	9
Giresun	2
Hakkâri	4
Hatay	11
İçel	7
İstanbul	31
İzmir	203
Kıbrıs	8
Kocaeli	3
Mardin	1
Muğla	33
Muş	7
Şanlıurfa	4
Trabzon	5
Uşak	7
Van	7
TOPLAM	472

- **KİHE Katılımcıları Bilgisayar Destekli Telefon Anketi:** Yaklaşık 20 dakika süren ve büyük çoğunluğu kapalı uçlu sorulardan oluşan anket formu, Ipsos Bilgisayar Destekli Telefon Anketi sistemi aracılığı ile 2016 ve 2017 yıllarında İstanbul, Ankara ve Bursa’da KİHE gruplarına katılan kadınlara telefon üzerinden uygulanmıştır. Örneklem dağılımı KİHE gruplarının gerçekleştirildiği üç ildeki katılımcı

sayılarına paralel olarak hazırlanmıştır. Telefon numarası bulunan toplam 705 katılımcı aranmış ve il bazlı örneklem hedeflerine uygun şekilde toplam 202 adet başarılı anket gerçekleştirilmiştir. KİHE katılımcılarına yönelik anket çalışması 25 Aralık 2018-16 Ocak 2019 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Detaylı örneklem dağılımı aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 6. KİHE Katılımcıları Niceliksel Anket Çalışması Yıl Bazlı Örneklem Dağılımı

KİHE Grup Yılı	Anket Sayısı
2016	141
2017	61
TOPLAM	202

Tablo 7. KİHE Katılımcıları Niceliksel Anket Çalışması İl Bazlı Örneklem Dağılımı

KİHE Uygulanan İl	Anket Sayısı
Ankara	157
İstanbul	39
Bursa	6
TOPLAM	202

- **KİHEP Grup Yönlendiricileri ile Çevrimiçi (Online) Anket Çalışması:** Derneğin eğitici havuzunda yer alan, KİHEP eğitici eğitimini tamamlamış ve şimdiye kadar grup açmış veya açmamış olan toplam 126 grup yönlendiricisine ait e-posta adreslerine yaklaşık 20 dakika süren ve çoğunluğu kapalı uçlu sorulardan oluşan kişiye özel çevrimiçi anket linkleri Ipsos tarafından gönderilmiştir. Katılım oranını arttırmak için saha süresince hatırlatma e-postaları iletilmiştir. Ayrıca telefon aracılığı ile hatırlatma yapılmıştır. Anket linkine erişim sağlayan ve çalışmaya katılmayı kabul eden toplam 83 adet eğitici çevrimiçi anket formunu tamamlamıştır. Grup yönlendiricilerine ilişkin veriler, 26 Aralık 2018-12 Şubat 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

Tablo 8. KİHEP Grup Yönlendiricileri İl Bazlı Örneklem Dağılımı

Grup Yönlendiricilerinin Yaşadığı İl	Anket Sayısı
Ankara	9
Antalya	1
Aydın	2
Balıkesir	1
Bursa	4
Çanakkale	3
Denizli	2
Diyarbakır	4
Eskişehir	2
Gaziantep	1
Giresun	1
Hatay	3
İstanbul	19
İzmir	17
Kocaeli	1

Mardin	2
Mersin	5
Muğla	1
Muş	1
Van	1
KKTC	1
Yurt Dışı	2
TOPLAM	83

- **TCE Seminerleri Katılımcıları ile Çevrimiçi (Online) Anket Çalışması:** Derneğin şimdiye kadar farklı illerde ve kurumlarda uyguladığı TCE Seminerleri'ne katılan ve e-posta bilgisini paylaşmış olan kadın ve erkek toplam 446 katılımcıya yönelik kişiye özel çevrimiçi anket linkleri Ipsos tarafından hazırlanmış ve kişilerin e-posta adreslerine gönderilmiştir. Yaklaşık 15 dakika süren anket formları çoğunlukla kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır. Çevrimiçi ankete katılım oranlarının düşük kalması nedeniyle, öncelikle telefon numarası bulunan katılımcılara telefon üzerinden hatırlatma aramaları yapılmıştır. Katılımın yine istenenden düşük gerçekleşmesi sonucu, katılımcılara bu kez Ipsos Bilgisayar Destekli Telefon Anketi sistemi aracılığı ile ulaşılmış ve telefon üzerinden ankete katılmayı kabul eden kişilere anket formu telefonda uygulanmıştır. Ayrıca, Ipsos TCE Seminer İzleme Çalışması kapsamında İstanbul'da yapılan bir adet TCE Semineri'nde anket formu, katılımcılar tarafından kağıt-kalem yöntemi aracılığı ile doldurulmuştur. Araştırma kapsamında toplam 126 TCE Semineri katılımcısına ait veriler 26 Aralık 2018-12 Şubat 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

2. TEMEL BULGULARIN ÖZETİ

Hepsi toplumsal cinsiyet eşitliği temeli üzerine inşa edilen ancak içeriği, katılımcı yapıları ve düzenlenme koşulları ve amaçlarıyla farklılaşan KİH-YÇ eğitim programlarının belirgin bir ortak yanı olduğu tespit edilmiştir: Eğitim programları hem katılımcılarda hem de uygulayıcılarda büyük bir memnuniyet yaratmış ve hedeflendiği üzere bu kişilerin kişisel hayatlarında çok güçlü bir etki sağlamıştır.

Tablo 9. Temel Bulgu Tablosu

	KİHEP Katılımcıları	KİHE Katılımcıları	TCE Seminer Katılımcıları	KİHEP Grup Yönlendiricileri
Toplam Memnuniyet	%98	%91	%83	%95
Toplam Etki	%98	%96	%95	%83
<i>Görüşülen Kişi Sayısı</i>	472	202	126	83

Her bir programın sağladığı kazanımlar ve bunu sağlayan etkenler detaylarıyla incelendiğinde, aşağıdaki bulgular öne çıkmaktadır:

a) KİHEP katılımcıları ile ilgili temel bulgular:

- Kadınların KİHEP'e birincil katılım amacı *kişisel gelişim ve dönüşümlerine katkı sağlamak ve haklarını öğrenmek* olmuştur. KİHEP, katılımcıların bu motivasyonlarını sırasıyla %85 ve %86 oranında karşılamayı başarmıştır.
- Motivasyonlar arasında yer almamakla birlikte, çoğu çocuk sahibi olan katılımcı kadınların %86'sı *çocuklarını toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde yetiştirmeyi* bir kazanım olarak değerlendirmişlerdir.

- Nitekim *çocuklarla iletişimin gelişmesi* de KİHEP'e başlamadan önce kadınların gündeminde bulunmazken, katılımcıların %84'ünün fayda gördüğü bir alan olmuştur.
- Program katılımcılarının erkek aile üyelerinin çoğu da aile içinde iletişimin daha da iyileştiğini belirtmektedir. Kadınların hem kendilerini daha iyi ifade ettiklerini hem de daha kararlı ve sonuç odaklı bir tutumla evde ve sosyal hayatta güçlü bir duruş sergilediklerini ifade etmektedirler.
- Kadına karşı şiddetin Türkiye'nin gündemini karanlık bir şekilde kapladığı bir dönemde KİHEP, katılımcıların %84'üne *kadına karşı şiddetle mücadele etme* konusunda katkı sağlamıştır. Nitekim, KİHEP sonrasında katılımcıların maruz kaldığı tüm şiddet türlerinde (duygusal ve psikolojik, fiziksel, ekonomik, cinsel şiddet) KİHEP öncesine göre istatistiki açıdan anlamlı bir düşüş tespit edilmiştir. Bu, KİHEP'in fayda sağladığı çok önemli bir başarı boyutudur.
- Katılımcıların %83'üne *toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı kazandıran* KİHEP, yine aynı oranda kadınların birer *kadın hakları savunucusu/aktivisti olmasına* katkı sağlamıştır.
- KİHEP'in sınırlı etkisinin söz konusu olduğu iki alan örgütlenme eksenindedir; KİHEP sonrası *bir siyasi partiye üye olanların oranı* %46 iken, *yerel veya ulusal seçimlere aday olmak* yönünde katkısı olduğunu belirtenlerin oranı %45'tir. Örgütlenme özgürlüğünün oldukça kısıtlandığı ve örgütlenmiş bireylere ve kurumlara yönelik yaratılan korku ikliminin hakim olduğu son yılların siyasi ortamında, bu oranları elde etmek oldukça değerlidir. Çünkü neredeyse iki KİHEP katılımcısından birisi, siyasetteki erkek egemen koşullara rağmen örgütlenme ve siyasi katılım konusunda cesaret gösterip eyleme geçmektedir.
- KİHEP'i tamamlamış on kadından en az sekizi, birçok açıdan bireysel dönüşüm yaşamıştır. Katılımcı kadınların %91'inin *özgüveni* artmıştır; %88'i kendini *daha güçlü ve donanımlı* hissetmektedir; yine %88'i *kendini daha iyi ifade* edebilmektedir. Kadınların %87'sinin *kendi hayatındaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler konusunda farkındalığı* artmıştır.
- KİHEP'in katılımcıların dönüşümü çerçevesinde son derece etkili bir program olmasını sağlayan üç temel unsur tespit edilmiştir: Kucaklayıcı tutum ve etkin yönlendirme becerileriyle *grup yönlendiricileri*; bilinmeyen birçok konuyu katılımcı bir yöntemle kapsayan *KİHEP içeriği* ve çok iyi kurgulanmış ve bütüncül bir öğrenme süreci sağlayan *KİHEP modülleri*. Bu üç unsur, KİHEP'in katılan *herkesi* memnun etmeyi başaran en değerli yapısal bileşenleridir.
- Hem kendilerinin bizzat deneyimlediği dönüşüm hem de genel olarak KİHEP'ten çok memnun olmaları sebebiyle katılımcıların neredeyse *tamamı* (%99) KİHEP'i başka kadınlara tavsiye etmektedirler. Bu sonuç, KİHEP'in başarısının bir başka kanıtıdır. Aynı zamanda yıllar içinde daha fazla kadına ulaşılması ve programın sürdürülebilir kılınması açısından da önemlidir.

b) KİHEP grup yönlendiricileri ile ilgili temel bulgular:

- Grup yönlendiricisi olma yönünde pek çok gerekçeye sahip olan kadınlar için en öne çıkan motivasyon %88 ile *kadınların hak bilincinin gelişmesine katkı sağlamak* iken, grup yönlendiricilerinin %80'i *çevrelerindeki kadınların hak aramalarına destek olmak* açısından KİHEP'ten faydalandıklarını beyan etmişlerdir.
- Grup yönlendiricisi kadınların %76'sı KİHEP'ten *yasal haklarını öğrenme* konusunda faydalanırken, %75'i *çevrelerinde fikir sorulan kaynak kişi olmak* konusunda KİHEP'in desteğini almıştır. Niteliksel bulgulara göre grup yönlendiricileri, program sonrası dahi katılımcıların rahatlıkla ulaştığı, fikir danışıp bilgi aldıkları kaynak kişiler olmaya devam etmektedir.
- KİHEP genel olarak, grup yönlendiricilerinin %70'inin *kişisel gelişim ve dönüşümlerine* bir veya daha fazla şekilde katkı sağlayan bir programdır. Detaylara inildiğinde görülmektedir ki, grup yönlendiricilerinin %77'si *kendini daha güçlü ve donanımlı* hissederken, %71'inin *özgüveni* artmış, %66'sı *daha şefkatli ve anlayışlı* olduklarını ifade etmişlerdir.
- Grup yönlendiricilerinin ev içi ve ev dışında duygusal şiddete maruz kalma durumu KİHEP sonrası istatistiki açıdan anlamlı ölçüde düşerken, ev dışında fiziksel, ekonomik ve cinsel

şiddete daha az maruz kalmışlardır. Bu sonuç, KİHEP sayesinde kadınların hem hak bilincinin arttığını, hem de şiddetle mücadelede bilgi ve becerilerinin geliştiğini göstermektedir.

- KİHEP grup yönlendiricilerinin %97'si, başka kadınlara KİHEP grup yönlendiricisi olmayı tavsiye etmektedir. Neredeyse grup yönlendiricilerinin tamamının emek ve inanç isteyen, gönüllü bir iş olan grup yönlendiricisi olmayı önermesi, KİHEP'in ne denli önemsendiğinin bir başka göstergesidir.

c) KİHE katılımcıları ile ilgili temel bulgular:

- İlk aşamada *yasal mevzuat hakkında bilgi edinmek, kişisel gelişim ve dönüşüme katkı sağlamak ve haklarını öğrenmek* amacıyla KİHE'ye katılan kadınların KİHE'den faydalandığı alanların başını %86 ile *yasal hakları öğrenmek* çekmiştir.
- KİHE'ye katılan kadınların %81'i *kişisel gelişim ve dönüşüm* alanında fayda sağladıklarını beyan etmiştir. On kadından sekizinin bunu deneyimlemiş olması KİHE'nin hedefleriyle örtüşmektedir.
- KİHE'ye katılırken kadınların motivasyonları arasında *çocuklarıyla olan iletişimlerinde iyileşme* beklentisi bulunmamaktadır. Ancak KİHE sonunda, ağırlıklı çocuk sahibi olan bu katılımcıların %83'ü KİHE'nin çocuklarıyla olan iletişimlerine katkı sağladığını bildirmiştir. Bu sonuç, KİHE'nin beklentileri aşan bir program olduğunu işaret etmektedir.
- KİHE sayesinde, katılımcı kadınların %80'i *ailesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini uyguladıklarını* bildirmiştir.
- Tıpkı KİHEP'teki gibi *örgütlenme ve siyasi katılım*la ilgili katkı %37 ile sınırlı bir seviyede kalmıştır.
- KİHE, sonuç olarak kadınları yüksek düzeyde güçlendiren bir program özelliği taşımaktadır; KİHE'yi tamamlayan kadınların %89'u kendini *daha güçlü ve donanımlı* hissederken, %88'i *kendini daha iyi ifade* edebilmekte, %87'si ise *kendine daha fazla güven* duymaktadır.
- KİHE sayesinde, on kadından yaklaşık dokuzunun (%87) *toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler konusunda farkındalığı* artmıştır. Öyle ki, on kadından sekizi (%79) böylesi eşitsizliklere müdahale etmeye başlamıştır.
- Tıpkı KİHEP gibi, KİHE sonrası da kadınların maruz kaldıkları şiddet türlerinin tümünde istatistiki açıdan anlamlı bir düşüş gerçekleşmiştir. Bu sonuç, şiddetle mücadele konusunda KİHE'nin etkili bir araç olduğunu göstermektedir.
- Beklentileri fazlasıyla karşılayan ve katılımcıları üzerinde birçok alanda etki bırakan KİHE, katılımcılarının %100'ü tarafından diğer kadınlara tavsiye edilmektedir. Kimisi için zorunlu bir eğitim programı olan KİHE'nin istisnasız katılan herkes tarafından önerilen bir program olması KİHE'nin çok başarılı bir program olduğunu diğer bir göstergesidir.

d) TCE Seminerleri katılımcıları ile ilgili temel bulgular:

- TCE Seminerleri birincil olarak, %66 ile *kadına yönelik duygusal şiddet* ve %65 ile *fiziksel şiddet* alanında katılımcıların bilgi seviyesine katkıda bulunmuştur.
- *Toplumsal cinsiyet tanımı* konusunda katılımcıların %66'sını bilgilendirmeyi başarırken, *toplumsal cinsiyet eşitliği* ve *Türkiye'de Ceza Kanunu'nda kadın erkek eşitliği* konularında %60 oranında bilgi sağlamıştır.
- TCE Seminerleri'nin daha sınırlı bilgi sunduğu alanlar %49 ile *Feminizm ve Kadın Hareketleri*, %46 ile *Türkiye'de Anayasa'da kadın erkek eşitliği* olmuştur. Her iki katılımcıdan sadece birinin bu alanlarda verilen bilgileri faydalı buluyor olması bir gelişim alanı olduğunu işaret etmektedir.
- Öte yandan TCE Seminerleri'nin sağladığı en büyük kazanım %90 ile işbirliği yapılan kurumda çalışan statüsünde olan seminer katılımcılarının *toplumsal cinsiyet eşitliği bilgisini iş yerinde kullanması* yönünde olmuştur.
- Katılımcıların %95'i KİH-YÇ'nin TCE Seminerleri'ni çevrelerindeki kişilere tavsiye etmektedirler.

3. DETAYLI ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. Kadının İnsan Hakları Programı'nın (KİHEP) Değerlendirmesi

Bu bölümde, KİHEP'i 2012-2018 döneminde tamamlamış kişiler ve bu grupları yürüten grup yönlendiricileri ile yapılan niceliksel anket verileri ve odak gruplardan elde edilen niteliksel bulguların analizi yer almaktadır.

3.1.1. KİHEP ile İlgili Kısa Bilgi

KİH-YÇ kadınların KİHEP'ten yararlanması için kurumsal ve sürdürülebilir ortaklıklar kurmayı öncelikli görmektedir. Bunlardan biri 1998-2011 yılları arasında resmi protokol çerçevesinde Başbakanlık Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) ile yürütülen ortaklıktır. 2002'den itibaren KİHEP iş birliği ve ortaklık ağına Belediyeler, KİHEP'li kadınların kurduğu kadın örgütleri ve diğer kadın örgütleri de katılmaya başlamıştır.

KİHEP 16 hafta boyunca haftada bir gün dört saat uygulanan, başlıkları aşağıda sıralanan toplam 16 modülden oluşan bir programdır:

1. Modül - Tanışma, KİHEP'in Tanıtımı ve İhtiyaç Saptaması
2. Modül - Kadının İnsan Hakları
3. Modül - Anayasal ve Medeni Haklar
4. Modül - Kadına Karşı Şiddet ve Aile İçi Şiddet
5. Modül - Şiddete Karşı Stratejiler
6. Modül - Kadının Ekonomik Hakları - Bölüm I
7. Modül - Kadının Ekonomik Hakları - Bölüm II
8. Modül - İletişim - Bölüm I
9. Modül - İletişim - Bölüm II
10. Modül - Toplumsal Cinsiyet Rollerine Duyarlı Çocuk Eğitimi ve Çocuk Hakları
11. Modül - Kadın ve Cinsellik - Bölüm I
12. Modül - Kadın ve Cinsellik - Bölüm II
13. Modül - Kadın ve Doğurganlık Hakları
14. Modül - Kadın ve Siyaset
15. Modül - Feminizm ve Kadın Hareketi
16. Modül - Kadın Örgütlenmesi

3.1.2. KİHEP Katılımcılarının Profili

Niceliksel ankete katılan 472 KİHEP katılımcısının demografik profili Tablo 10'da verilmektedir. Katılımcıların büyük oranda lise mezunu ve üzeri (%80), evli (%65), çocuk sahibi (%71), çalışan veya emekli (%64) olduğu göze çarpmaktadır.

	a) KİHEP'e Katıldığı Yıl	Yüzde (%)
	2012	8
	2013	9
	2014	14
	2015	14
	2016	24

2017	22
2018	10
b) Yaş Aralığı	Yüzde (%)
15-35	28
36-45	33
46 ve üstü	39
c) Eğitim Durumu (Mezuniyet)	Yüzde (%)
İlköğretim ve altı	20
Lise / Meslek lisesi	30
Meslek yüksek okulu	12
Üniversite	33
Yüksek lisans / Doktora	5
d) Çalışma Durumu	Yüzde (%)
Öğrenci	3
Çalışan	37
Çalışmayan ancak iş arayan (işsiz)	10
Ücretsiz aile emekçisi	22
Emekli	27
Diğer	1
e) Medeni Durum	Yüzde (%)
Evli	65
Boşanmış	12
Eşi vefat etmiş	4
Hiç evlenmemiş	19
f) Çocuk Sahipliği	Yüzde (%)
Çocuğu var	71
Çocuğu yok	29

3.1.3. KİHEP Grup Yönlendiricilerinin Profili

Niceliksel ankete katılan 83 KİHEP grup yönlendiricisi içinde demografik olarak ağırlık kazanan profil, 36 yaş ve üzeri (%61), üniversite ve üzeri eğitime sahip (%89), hala aktif olarak çalışan (%71) ve çocuğu olmayan (%54) kişilerdir. 83 grup yönlendiricisininin 69'u daha önce grup yürütme deneyimine sahiptir (Bknz. Tablo 11).

a) Yaş Aralığı	Yüzde (%)
18-35	40
36-45	26
46 ve üstü	34
b) Eğitim Durumu (Mezuniyet)	Yüzde (%)
Lise / Meslek lisesi	6
Meslek yüksek okulu	5
Üniversite	54
Yüksek lisans / Doktora	35
c) Çalışma Durumu	Yüzde (%)
Öğrenci	1
Çalışan	71

	Çalışmayan ancak iş arayan (işsiz)	6
	Ücretsiz aile emekçisi	0
	Emekli	19
	Diğer	2
	d) Medeni Durum	Yüzde (%)
	Evli	43
	Boşanmış	16
	Eşi vefat etmiş	1
	Hiç evlenmemiş	40
	e) Çocuk Sahipliği	Yüzde (%)
	Çocuğu var	46
	Çocuğu yok	54

3.1.4. KİHEP'e Erişim Kaynakları

Katılımcılarının KİHEP'ten ilk haberdar olma kaynaklarının başını çevrelerindeki kişiler çekmektedir (%32) (Bknz. Tablo 12). Bu kaynak, tüm şehirler arasında özellikle Muğla ilinde öne çıkmaktadır (%71). Belediye, kent konseyi gibi yerel yönetim kurumları üzerinden haberdar olanların oranı ise toplamda %28'i bulmaktadır. Bu kaynak, istatistiki olarak anlamlı ölçüde 45 yaş ve üzerinde etkili olmuştur (%36).

Tablo 12. Katılımcıların KİHEP'e Erişim Kaynakları*	Yüzde (%)
Kendi eş dost ve arkadaş çevrem aracılığı ile	32
Belediye, kent konseyi vb. yerel kurumlar aracılığı ile	28
Diğer sivil toplum kuruluşları aracılığı ile	7
Çalıştığım kurum aracılığı ile	7
Daha önce KİHEP grubuna katılmış kadınlar aracılığı ile	5
KİHEP grup yönlendiricisinin doğrudan benimle temasa geçmesi ile	4
Okuldan / Öğretmen aracılığı ile	3

(*) %3 ve üzeri değer alan kaynaklar listelenmiştir. Soru- Katıldığınız KİHEP grubundan ilk nasıl haberdar oldunuz?

Grup yönlendiricilerinin katılımcılara ulaşmasını sağlayan çok çeşitli araçlar bulunmakla birlikte belediye ve kent konseyleri (%51), sivil toplum kuruluşları (%51), geçmişte KİHEP katılımcısı olmuş kadınlar (%49) ve kendilerinin çalıştığı kurumlar (%46) birincil erişim kaynağı olarak öne çıkmaktadır (Bknz. Tablo 13).

Tablo 13. Grup Yönlendiricilerinin Katılımcılara Erişim Kaynakları *	Yüzde (%)
Belediye, kent konseyi vb. yerel yönetim kurumları aracılığı ile	51
Diğer sivil toplum kuruluşları aracılığı ile	51
Daha önceki bir KİHEP grubuna katılmış kadınlar aracılığı ile	49
Çalıştığım kurum aracılığı ile	46
Kendi eş dost ve arkadaş çevrem aracılığı ile	36
Sosyal medya üzerinden duyuru yaparak	29
Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği aracılığı ile	14
Cevap yok	3

(*) %3 ve üzeri değer alan kaynaklar listelenmiştir. Soru- Yürüttüğünüz KİHEP gruplarına katılacak kadınlara nasıl ulaşıyorsunuz?

3.1.5. KİHEP Katılımcısı ve Grup Yönlendiricisi Olmada Motivasyonlar ve Zorluklar

a) KİHEP Katılımcıları

Kadınları KİHEP'e katılmaya teşvik eden unsurlar arasında belirli bir unsur ağırlık kazanmamış, katılım motivasyonları istatistiki olarak çeşitlilik göstermiştir (Bknz. Tablo 14). Kapalı uçlu sorgulanan 10 motivasyonun yanı sıra katılımcılar açık uçlu olarak 25 katılım sebebi daha belirtmiş olup, toplam 35 motivasyon arasında "kişisel gelişim ve dönüşüme katkı sağlama" motivasyonu %38 ile başı çekmiştir. Takip eden önemli motivasyonlar ise genel olarak bilgilenmek-bilinçlenmek-çevrenin dönüşmesine eylemci olarak katkıda bulunmak başlıklarında toplanabilir. Demografik kırılım analizine göre, "haklarımı öğrenmek istiyorum" diyenlerin ağırlıklı lise ve altı eğitime sahip kadınlar olduğu (%30), "kadın hareketine aktif bir şekilde katılmak" isteyenlerin ise çoğunlukla üniversite mezunu kadınlar olduğu (%28) görülmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların KİHEP'e Katılma Motivasyonları*	Yüzde (%)
Kişisel gelişim ve dönüşümüme katkı sağlamak için	38
Haklarımı / Kadın haklarını öğrenmek için	26
Kadın hareketine aktif bir şekilde dahil olmak için	23
Yasal mevzuata yönelik bilgi edinmek için	22
Bilgi almak amaçlı / Bilinçlenmek için	22
Kadına yönelik şiddetle mücadele stratejilerini öğrenmek için	19
Mesleki anlamda kendimi geliştirmek için	14
Başka kişilere faydalı olmak için / Çevreme yardımcı olmak için	13
Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilgi düzeyimi artırmak için	11
Yeni insanlarla tanışmak için	8
Tavsiye edildiği için	7
Feminist bakış açımı derinleştirmek için	7
Merak ettiğim için	5
İş amaçlı katıldım	3
Diğer	3

(*) %3 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru-1) O dönemde KİHEP'e katılmaya yönelik temel motivasyonunuz neydi? Soru-2) KİHEP'e katılmaya yönelik diğer motivasyonlarınız nelerdi?

Odak gruplarda da kadınlar birincil olarak kişisel gelişim ve bilgilenme amaçlı KİHEP'e katıldıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra, KİHEP'te yaşadıkları deneyimin beklentilerinin ötesine geçtiği çok sık dile getirilmiştir.

"Açıkçası kadının insan hakları eğitim programı deyince bunun muhakkak bir bilgilendirme amaçlı eğitim programı (olacağını), adı üstünde çok yararlı şeyler öğreneceğimi düşünerek hazırlıklı gittim. Ama onun çok ötesine geçti. Çok güzeldi. Sadece ben değil, bütün arkadaşlar da bu hissi duydular."
(Ankara, KİHEP Katılımcısı)

KİHEP'e katılım konusunda yaşanan zorluklar Tablo 15'te verilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%79) KİHEP'e katılma konusunda herhangi bir zorluk yaşamadığını belirtmiş olması dikkat çekicidir. Eğitim mekanına ulaşım ve 16 hafta boyunca devam zorunluluğu konusuyla ilgili zorlukları belirtenlerin oranı ise %4 seviyesinde kalmıştır. Programın 16 haftalık süresi için odak gruplarda sıklıkla olumlu beyanlara rastlanmıştır. Hem başka kadınların hikayelerini dinlemek hem bilgilenmek hem de edinilen bilgileri sindirmek için eğitimin 16 haftalık süresi katılımcılar tarafından tatmin edici bulunmaktadır. Şu detayı da not düşmek önemlidir; bu soruyu cevaplayan kadınların 16 haftalık eğitim programını başarıyla

tamamlamış olması ve geride bıraktıkları eğitim sürecinin izlerinin baskın anlamda pozitif olması, eğitime başlamadan önce veya sırasında yaşanan birtakım engellerin artık 'zorluk' olarak tanımlanmamasına da yol açmış olabilir.

"16 hafta bir arada olunca kardeş gibi oluyorsunuz. Paylaşımlar, her şey orada kalıyor. Gerçekten çok güzel ve dolu bir topluluktur." (İzmir, KİHEP Katılımcısı)

Tablo 15. Katılımcıların KİHEP'e Katılmada Yaşadığı Zorluklar*	Yüzde (%)
Herhangi bir zorluğu yoktu	79
Eğitim yerinin uzak / ulaşımının zor olması	4
Tam zamanlı veya yarı zamanlı bir yerde çalışmam	4
Eğitimin 16 hafta sürmesi ve devam zorunluluğu	4
Zaman ayırmakta güçlük çekmek	3

(*) %3 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru-1) KİHEP'e katılmanın o dönemde sizin için temel zorluğu neydi?, Soru-2) KİHEP'e katılmanın o dönemde sizin için diğer zorlukları nelerdi?

Grup yönlendiricilerine, kadınların KİHEP'e katılmalarını zorlaştıran olası koşulların neler olabileceği kapalı uçlu olarak sorulmuştur. Buna göre grup yönlendiricileri, kadınların KİHEP'e katılmalarında (özellikle başlama aşamasında) iki büyük engel görmektedir: eğitimin 16 hafta sürmesi ve devam zorunluluğu (%77) ile evde bakıma muhtaç bir bireyin olması (%72) (Bknz. Tablo 16). Özellikle odak gruplarda görüşülen bazı grup yönlendiricileri başka bir zorluk alanı olarak, oturumların 4 saat yerine 2-3 saat yapılmasını sıklıkla savunmuşlardır. Bunun için iki temel gerekçe öne sürülmüştür: öncelikle kadınların ev içi sorumlulukları sebebiyle 4 saatin uzun bulunması ve 2 saat sonunda kadınların konsantrasyonunun dağılması.

"Tüm değerlendirme toplantılarında da söylüyorum. Bana göre 4 saatlik oturum, hangi grupta olursa olsun - eğitim düzeyi yüksek insanlarla da yaptım, düşük insanlarla da yaptım - 4 saatlerini ayırmıyorlar. Dikkat dağıldığı için değil; çocuk bakım sorunu var, okula giden gelen var. Herkesin bir bağlantısı var. 2-2.5, en fazla 3 saat (olsa daha uygun olur)." (Ankara, Grup Yönlendiricisi)

Tablo 16. Grup Yönlendiricilerine Göre Katılımcıların KİHEP'e Katılmasını Zorlaştıran Koşullar*	Yüzde (%)
Eğitimin 16 hafta sürmesi ve devam zorunluluğu	77
Evde bakıma muhtaç çocuk/yaşlı/engelli olması	72
Tam veya yarı zamanlı olarak bir yerde çalışmaları	42
KİHEP'i duymamış, bilmiyor olmaları	36
Eşlerinin/hanedeki erkek akrabaların/ailelerinin izin vermemesi	33
Çevre ve mahalle baskısı	25
Eğitim yerine ulaşım için maddi kaynak bulamama	23
Eğitim yerinin uzak/ulaşımının zor olması	4
Birden fazla engel bulunması	3

(*) %3 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru- Sizce kadınların KİHEP'e katılmalarını zorlaştıran koşullar neler?

Bununla birlikte hem bazı katılımcılar hem de grup yönlendiricileri, KİHEP'e başlama esnasında süre ve devamlılığa dair zorluklar olduğunu not etmekle birlikte, başladıktan sonra KİHEP grup çalışmasının katılımcıyı yakaladığı ve yüksek motivasyonla devam etmesini sağladığının altını sıklıkla çizmişlerdir. Örneğin bazı grup yönlendiricileri, kendi katılımcılarından aldığı olumlu geri bildirimler ışığında KİHEP'in hem ortamıyla hem de uygulanan yöntemlerle kadınların soluk aldığı bir alan oluşturduğunu, katılımcıların 16 haftadan daha da uzun sürmesini talep ettiklerini not düşmektedir. 16 haftayı tamamlamış kadınların hala çok yüksek bir motivasyona sahip olduğu, sonrasında bir boşluğa düşen

kadınların eğitim günlerini özlemle andığı gözlenmektedir. Nitekim odak grupların birinin sonunda bir katılımcının 'Derneğin bizden beklentisi nedir?' sorusunu sorması, esasında dernekten gelecek yeni program ve eylem fikirlerine ne denli açık olunduğunun bir göstergesi olarak okunabilir.

"Yorgun geliyor kadınlar. Orada dinlenme ve kendisi gibi insanlar görme (imkanı) güzel geliyor. Çay içerken çok güzel oluyor. Onun dışında zamanı (16 haftayı) uzun buluyorlar. Sonra fark ediyoruz ki fazla değil. 20 (hafta) olmalı bence. Siyaset ve feminizm bölünürse (iyi olur)." (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

"Geçen sene yirmi hanımı bir araya getiren benim. Arkadaşlar on altı hafta deyince herkes biraz frene basıyor, ama hepsi devam etti. Keşke bir on altı hafta daha sürse." (Ankara, KİHEP Katılımcısı)

"Size bir şey soracağım; biz bu eğitimi aldık, bizden memnunlar mı, ben bunu da öğrenmek istiyorum. Biz bugün buraya geldik. Kayıtlı olduğu için söylüyorum. Bizlerden beklentileri nedir, onu da sormak isterim." (Ankara, KİHEP Katılımcısı)

Sonuç olarak, KİHEP'in süresi ve devam zorunluluğu, grup yönlendiricileri için grup oluşturma aşamasında önemli birer engel oluşturabilmektedir. Ancak, oturum saatlerinin katılımcılara göre ayarlanması, ilk gün grup yönlendiricisinin katılımcılarda bıraktığı iz, ikramlar eşliğinde kadınların kendi içinde kurduğu diyalog ve eğitim esnasında katılımcılara bilinmeyen ve öğrenildiğinde şaşırtan bilgiler sunulması, KİHEP'e devamlılık sağlanmasında çok etkili rol oynamaktadır. KİHEP'in ileri seviye veya devam modüllerinin sunulması halinde potansiyel bir katılımcı kitlesinin bulunması durumu, başka bir etki göstergesi olarak okunabilir. Öyle ki, eğitici eğitimini bekleyen bir kitlenin bulunması da bunu işaret etmektedir.

"Hala kolluyorum eğitimci olmayı. KİHEP çok önemli; her ne kadar profesyonel olarak işin içinde olduğumu düşünsem de, çok ufuk açıcı, çok güzel bir grup çalışması oldu." (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

b) Grup Yönlendiricileri

KİHEP grup yönlendiricilerini, eğitici olmak üzere harekete geçiren başlıca dört motivasyon bulunmaktadır: katılımcıların hak bilincini geliştirebilmelerine katkı sağlamak (%88), katılımcıların sosyal olarak aktif olmalarını desteklemek (%76), sivil toplum örgütlerinde ve siyasette yer almalarını teşvik etmek (%65) ve katılımcılara yereldeki sorunlarını çözme yolunda araçlar sağlamak (%63) (Bknz. Tablo 17).

Neredeyse tüm grup yönlendiricilerinin en temel arzularının kendilerinde gerçekleşen anlamlı dönüşüm, gelişim ve aydınlanmayı başka kadınlara aktarma ve "sen de yapabilirsin" inancını paylaşma olduğu gözlenmiştir. Odak gruplarda da KİHEP eğitiminin bizzat kendi özgüven ve kişisel gelişimlerine olan katkıları, amacının kadınları güçlendirmek ve dayanışmaya teşvik etmek olması, eğitimin çok iyi yapılandırılmış olması, Derneğin grup yönlendiricisi olma yolunda bireysel teşviki gibi unsurlar önemli motivasyon kaynakları olarak gösterilmiştir.

"Benim yaşamımı etkileyen bir eğitim. Bende o kadar etki bıraktı ki, değişime neden oldu. Bunlar bende kalmamalı, ben değiştiysem başka kadınlar da değişsin. Başka kadınlara ulaşmak için eğitmen oldum." (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

"KİHEP'e 2015 yılında katıldım. 2017'de eğitici eğitmenliğini aldım. İlk grubumu geçen yaz açmıştım. Güzel bir grup oldu, sonuçlar güzeldi. Birçok kadına ulaştık. İkincisini vereceğim. Onun heyecanı var, güzel yani, iyi ki tanışmışım, özgüvenim daha da arttı. Kendimi daha iyi ve değerli

hissediyorum. Her şeyden önce KİHEP ile hayır demesini öğrendim, kimseye hayır diyemiyordum.”
(Adıyaman, Grup Yönlendiricisi)

“KİHEP eğitiminin en iyi tarafı, bu eğitimi alan kadının örgütlü davranma isteği. Şimdiye kadar altı KİHEP grup çalışması yaptım. Altı grubun tamamının da WhatsApp grupları var. Ayda bir buluşup beni de çağırıyorlar. Hatta bir istekleri var, İzmir’de KİHEP eğitimi alanlar birleşelim, KİHEP’liler Derneği Platformu gibi bir şey kuralım diyorlar. Bu sevindirici. Geçenlerde devam eden gruptan bir arkadaşın eşi tartaklıyor, bileğini büküyor. Bu (katılımcı) hemen (jandarmaya) gidiyor, KİHEP’te öğrendikleri aklına geliyor. Jandarmaya sığınıyor. Eşi polismiş. Bunun silahını elinden alın diye. O ara beni aradı. Böyle şu anda Urla’da karakoldayım. KİHEP sayesinde kendimi güçlü hissediyorum dedi.” **(İzmir, Grup Yönlendiricisi)**

Tablo 17. Grup Yönlendiricisi Olma Motivasyonları*	Yüzde (%)
Katılımcıların hak bilinci geliştirmesine katkı sağlamak	88
Katılımcıların toplumda / çevrelerinde aktif olmalarını desteklemek	76
Katılımcıların sivil toplum örgütlerinde veya siyasette yer almasını teşvik etmek	65
Katılımcıların yereldeki sorunlarını çözme yolunda onlara bazı araçlar sağlamak	63
Kadın hareketine aktif bir şekilde dahil olmak	53
Feminist bakış açımı derinleştirmek	45
Kişisel gelişim ve değişim sürecine katkıda bulunmak	43
Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilgi düzeyimi geliştirmek	41
Yasal mevzuata yönelik bilgi düzeyimi geliştirmek	31
Eğiticilik becerisi geliştirmek	27
Mesleki anlamda kendimi geliştirmek	25
Yeni insanlarla tanışmak	14

(*) %3 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru-1) Şu anda KİHEP eğiticisi olmaya yönelik temel motivasyonunuz nedir?, Soru-2) Şu anda KİHEP eğiticisi olmaya yönelik diğer motivasyonlarınız neler?

Grup yönlendiricisi olma zorlukları arasında ise dört unsur öne çıkmaktadır: İş yerindeki iş yükü (%48), zamansızlık (%46), katılımcı bulmakta güçlük çekme (%45) ve öğrenilen yasal hakların hayata geçirilmesinde yaşanan zorluklar (%36) (Bknz. Tablo 18).

Tablo 18. Grup Yönlendiricisi Olma Zorlukları*	Yüzde (%)
İş yerindeki iş yükü	48
Zamansızlık	46
Katılımcı bulmakta güçlük çekme	45
Öğrenilen yasal hakların hayata geçirilmesinde yaşanan zorluklar	36
Artan sorumluluk hissi	31
Maddi gelir elde edememe	23
Amir, müdür gibi üst düzey yöneticilerimin negatif yaklaşımı ve koyduğu engeller	23
Eğitim mekanı bulmakta güçlük çekme	22
Çalıştığım kurumda eğitimlerin önemini anlayamamış olması	20
Kendi hayatımdaki eşitsizlikleri fark etmenin yarattığı duygu değişimleri	14
Feminist farkındalık ile çevremdeki eşitsizliklerin daha çok gözüme batması	13

(*) %3 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru-1) KİHEP eğiticisi olmanın sizin için temel zorluğu nedir?, Soru-2) KİHEP eğiticisi olmanın sizin için diğer zorlukları nelerdir?

Odak gruplarında ilk etapta dile getirilen en büyük güçlükler, kadınlara ulaşmak ve grup oluşturmaktaki engeller ile lojistik faktörleri içermektedir. Program ortağı kurumların az olması da önemli bir zorluk

kaynağı olarak dile getirilmektedir. Tüm bu etkenler, Türkiye'nin demokratik olmayan siyasi ikliminin doğurduğu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Bu konuda büyük bir çaresizlik duygusunun hakim olduğu da gözlenmektedir. Öyle ki katılımcı kadınlara yasal haklar ve eşitlik gibi konuların aktarılmasına rağmen, genel olarak Türkiye'deki hukuksuzluk durumu karşısında anlatılanların işe yaramayacağı duygusu sadece katılımcı kadınları değil, grup yönlendiricilerini de karamsarlığa sürüklemektedir.

“Temelde sıkıntı, kadınlarla bir araya geldiğimiz ilk tanışma evresi için yer bulma sıkıntısı. Tek tek evlere gideyim desem, kadınlar bu kim der, tanımıyorlar. Bir kurum üzerinden ulaşayım diyorsun, şu an neredeyse kurum da yok. Hem mekan anlamında hem imkan anlamında, ciddi anlamda büyük zorluk yaşıyoruz.” (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

“Mekanı bulmak bir çaba gerektiriyor, çünkü hazırda ‘gelin, ofisim var’ deme şansımız yok. Bir de oraya gidip gelirken harcama yapıyorsunuz. Kadınların katılımının sürekli olması için de bir çaba harcıyorsunuz. Bir ikram yapıyorsunuz.” (Ankara, Grup Yönlendiricisi)

“Demokratik bir ortamda yaşamıyoruz. Çaresiz hissediyoruz. Ne anlatıyorsun diyorlar. Var da ne işe yarıyor diyorlar. Ben de bir yasa kadını olarak bunu anlatamıyorum. Ama demokratik düzene geçeceğiz. Ama bunların var olduğunu bilin. O anlamda çok zorluk çekiyorum. Bazen yüzleşmek çok ağır geliyor.” (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

“Yaşadığımız ülkede anayasa tartışılır hale gelince anayasal haklar, fırsat eşitliği gibi konularda anlattığınız şeylere kendiniz (inanmıyor) oluyorsunuz.” (İstanbul, Grup Yönlendiricisi)

3.1.6. KİHEP'e İlişkin Memnuniyet Değerlendirmesi

3.1.6.1. Genel Memnuniyet

Katılımcıların ve grup yönlendiricilerinin KİHEP'ten genel memnuniyeti çok yüksek ve eş değer seviyede çıkmıştır. Katılımcıların toplamda %98'i, grup yönlendiricilerinin ise %95'i, başka bir deyişle KİHEP grup sürecine dahil olan herkes programdan memnun olduklarını beyan etmişlerdir (Bknz. Tablo 19).

Tablo 19. KİHEP Genel Memnuniyet	Katılımcılar Yüzde (%)	Grup Yönlendiricileri Yüzde (%)
1- Hiç memnun değilim	0	0
2- Pek memnun değilim	0	0
3- Ne memnunum ne değilim	2	5
4- Oldukça memnumum	28	41
5- Çok memnunum	70	54
Toplam Memnuniyet % (4+5)	98	95

Soru- Genel olarak Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı'na yönelik memnuniyet düzeyiniz nedir?

Bu beyanın arkasında, beklentilerin KİHEP ile fazlasıyla karşılanmış olması yatmaktadır. Katılan ve yönlendiren herkesi memnun bırakmayı başaran bir program olarak KİHEP, kadınlar için bir eğitimden daha fazlasını ifade etmektedir. Kişisel gelişim ihtiyacını karşılamak, samimi bir sosyal ortamın parçası olmak, dinlemek ve dinlenmek, bilgi almak ve vermek gibi birçok unsurun dinamik bir etkileşiminin sonucu olarak hem katılımcılar hem de grup yönlendiricileri güçlü bir tatmin duygusu yaşamaktadır.

“Özünde hepimiz aynı eğitim sistemi ile, aynı toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile (yetiştiriyoruz). Bu bizim hücrelerimize nüfuz etmiş, hiç de bunun farkında değiliz ve bunu normalleştiriyoruz. Bu

günlük konuşma dilimize yansıyor. Aslında çok üstünüz, iyi biliyoruz gibi geliyor ama bakıyorsun ki konuşma dilinde bile o var. Onları düzelttim.” (Diyarbakır, Katılımcı)

“En güzel yönü ders anlatır gibi öğretmen-öğrenci ilişkisi değil, birebir deneyimlerle, samimi duygular içinde yaşıyor olmak, çok güzel.” (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

“KİHEP’in bana diğer kadın mücadelesi içindeki yol-yöntemlerden farklı gelen yönü kadının tüm yaşamına dokunuyor olması.” (İstanbul, Grup Yönlendiricisi)

3.1.6.2. Memnuniyeti Oluşturan Etkenler

a) KİHEP Katılımcıları

KİHEP, incelenen tüm boyutlarıyla katılımcılarda çok yüksek memnuniyet sağlamayı başarmış bir programdır (tüm unsurlar %80’in üzerinde memnuniyet değerine sahip, Bknz. Tablo 20). Katılımcıların memnuniyetini oluşturan etkenlerin arasında KİHEP Grup Yönlendiricileri, %97 ile en memnun olunan unsuru oluşturmaktadır.

Tablo 20. KİHEP Katılımcı Memnuniyet Etkenleri*	Toplam Memnuniyet Yüzde (%)
KİHEP grup yönlendiricileri	97
KİHEP içeriği	96
KİHEP’in modülleri	95
Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği temsilcilerinin yaklaşımı ve ilgisi	93
KİHEP’in basılı materyalleri (Mor Bülten, Haklarımız Var Kitapçık Serisi, Broşürler vb.)	92
KİHEP grup çalışmasının 16 haftalık toplam süresi	90
KİHEP oturumlarının süresi	89
KİHEP katılımcıları	87
KİHEP kapsamında izletilen videolar ve görsel materyaller (Mor Dizi ve Kadınlar Vardır Belgeselleri, vb.)	86

(*) Toplam Memnuniyet değeri 4-Oldukça memnunum ve 5-Çok memnunum değerlerinin toplamıdır. Ortalaması %92. Soru- KİHEP’e yönelik size okuyacağım her bir konudan ne derece memnun olup olmadığınızı paylaşır mısınız?

Nitekim odak gruplarda da KİHEP denilince katılımcıların aklına ilk olarak grup yönlendiricileri gelmektedir. Grup yönlendiricileri “güven”, “hayranlık” ve yakınlık” duygularıyla betimlenirken, hakim olduğu bilgi, eğitim verme yöntemi, yapıcı üslup ve kadınlara hiyerarşik olmayan yaklaşımlarıyla takdir toplamaktadır. Grup yönlendiricilerinin grup çalışması sonrasında da kolaylıkla ulaşılabilir ve danışılabilir bir konumda olması da ayrı bir memnuniyet kaynağıdır.

“(Grup Yönlendiricisi) Bize çok şey kattı. Hepimiz kadın olduğumuzun ya da ezildiğimiz, yaşadıklarımızın ya da haklarımızın farkındaydık ama bu eğitimle farkındalığımız çok arttı. Bunun Grup Yönlendiricisi’ne bağlı olduğunu düşünüyorum.” (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

“(Grup Yönlendiricisi) Çok hakimdi. Bir lokmacık bir şeydi ama hepimiz gözünün içine baktık.” (Ankara, KİHEP Katılımcısı)

“Biz grup yönlendiricimiz ile hala görüşüyoruz, yani herhangi bir şey olduğunda danışırız, yol gösterir, önerileri olur.” (İstanbul, KİHEP Katılımcısı)

KİHEP'in interaktif vaka çalışmalarını da kapsayan geniş kapsamlı içeriği ile eşitlik ve haklar konusunu bir çok boyutuyla derinlemesine ele alan modülleri, katılımcı kadınları yüksek derecede memnun eden diğer etkenlerdir. Öyle ki KİHEP içerik ve modülleri, görünenin arka planında neler olup bittiği konusunda kadınlara önemli bir perspektif kazandırmakta, eşitlik tanımını ezber bozan bir şekilde ortaya koymakta, kadın olma hallerine kadınların başka türlü bakmasını sağlamakta, bilgi sayesinde kadınların kendilerini daha güçlü hissetmelerini sağlamaktadır.

“Ekonomik haklar, cinsel haklar, siyasi haklar, bir dernek kurmak istenildiği zaman ne tür bir hak vardır... Yıllar evvel Türkiye ve Avrupa İnsan Hakları arasında bir anlaşma yapılmış. Bundan sonra bu oluşum oluşmuş. Türkiye buna imza atmış. Sonra eğitim programı meydana gelmiş. (Sözde) eşitiz falan ama (gerçekte) her şeyde eşit olduğumuzu bu eğitim programında öğrendik.” (Ankara, KİHEP Katılımcısı)

“40 yaşına kadar evlilik hakkında hiçbir fikrim yoktu. Ne aşk, ne sevmek... Bir tek futboldu, her şeyim oydu. Kızlık zararını dahi bilmiyordum. Hiçbir şey bilmiyordum. Keşke daha önce bilgim olsaydı.” (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

b) Grup Yönlendiricileri

Grup yönlendiricileri de, Tablo 21'de gösterildiği gibi KİHEP'i oluşturan unsurların çoğundan tatmin olduklarını bildirmişlerdir.

Grup yönlendiricilerinin KİHEP'e dair en memnun olduğu konular sırasıyla şunlardır: KİHEP içeriği (%96), eğitici eğitimi içeriği (%95), KİHEP modülleri (%95), KİHEP basılı materyalleri (%94) ve eğitici eğitimini veren KİHEP danışmanları (%93). Odak gruplarda da eğitim materyallerinin ne kadar iyi tasarlandığı ve bu sayede eğitim vermeyi ne denli kolaylaştırdığının altı çizilmiştir. Derneğin sürekli verdiği motive edici desteğin yanı sıra, eğiticilere verilen süpervizyon desteğinin kalitesi de memnuniyet yaratan temel etmenlerden birisidir. Bunlara ek olarak, KİHEP eğitici eğitimi de kendi içinde yeni farkındalıklar yaratan bir yapıya sahiptir. Kişinin eğitim arka planı her ne olursa olsun, eğitici eğitimi oldukça geliştirici, farkındalık uyandırıcı ve yetkinlik sağlayan bir içeriğe ve yönetime sahiptir.

“Bu eğitim programı çok derli toplu. Başı belli, sonu belli. Ne yapacağınız belli adım adım. Yani kadın çalışmalarının içinde daha önce bulunmayanlar bile, böyle güzel bir eğitimi alıp devam edebiliyorlar. Bu sınıfa girin, kadınlarla böyle tanışın, bunları söyleyin. Çok net, hepimizin bir örnek yapabilmesi için...” (Ankara, Grup Yönlendiricisi)

“Benim için eğitici eğitimi müthiş bir deneyimdi. Bir kitaba bağlı kalmak, belki bir öğretmen olsan bu kadar dokunamazsın. Eğitici eğitimi aldığımız zaman eğitimi veren arkadaşlar nerede nasıl davranacağımızı, tikanınca ne yapacağımızı, grubu nasıl yöneteceğimize dair bilgileri anlatıyordu. Sıkıştığımızda hemen o grup esnasında sorabiliyorduk, müthiş bir deneyimdi. Hep iyi hatırlayacağım bir anımdı.” (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

“Bizler kadınız, üniversite diplomalarımız var. Ama kendimize cinsiyet bazlı bakanımız çok az. Kadınız ya da insanız, öyle gittik. Ama orada bir sürü farkındalıklar edindik.” (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

Tablo 21. KİHEP Grup Yönlendiricisi Memnuniyet Etkenleri*	Toplam Memnuniyet Yüzde (%)
KİHEP içeriği	96
KİHEP eğitici eğitimi içeriği	95
KİHEP'in modülleri	95
KİHEP'in basılı materyalleri	94
KİHEP eğitici eğitimini yürüten KİHEP danışmanları	93
Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği'nden temsilcilerin yaklaşımı ve ilgisi	90
KİHEP katılımcıları	87
KİHEP eğiticilerine yönelik değerlendirme toplantısı	86
KİHEP eğiticilerine yönelik süpervizyon ziyareti	80
KİHEP süresince izletilen videolar ve görsel materyaller	59
KİHEP oturumlarının süresi	55
KİHEP'in grup çalışmasının 16 haftalık toplam süresi	48

(*) Toplam Memnuniyet değeri 4-Oldukça memnunum ve 5-Çok memnunum değerlerinin toplamıdır. Ortalaması %82. Soru- KİHEP'e yönelik size okuyacağım her bir konudan ne derece memnun olup olmadığınızı paylaşır mısınız?

Boyutların ortalama memnuniyet seviyesinin %82 gibi yüksek bir seviye olduğu dikkate alınırsa, memnuniyetin nispeten düşük kaldığı birkaç alan göze çarpmaktadır. Bunlar KİHEP uygulama koşullarında deneyimlenen zorlukları kapsamaktadır: 16 haftalık süre ve devam zorunluluğu (%48), oturum süreleri (%55) ve görsel ve işitsel materyaller (%59). Bunlar arasında özellikle dikkat çeken unsur, her dört grup yönlendiricisinden ikisinin 16 haftalık süre konusundaki kişisel memnuniyetsizliğidir. Bunun arkasında, grup yönlendiricilerinin sadece katılımcı için değil, aslında kendisi için de bu süreyi uzun ve bağlayıcı bulması yatmaktadır. Yönlendiricinin özel hayatı veya çalışma hayatı gibi sebeplerle dört aylık süre zorlayıcı olabilmektedir.

"Aslında çok aç insanlar, (katılmayı) çok isterler. Ama 16 haftalık çalışma olduğu için (kendim) bağlanamıyorum, söz veremiyorum. Düzensiz bir yaşantım var. Bugün de buradan çıkıp annemi hastaneye götüreceğim." (Ankara, Grup Yönlendiricisi)

Görsel ve işitsel materyaller konusunda da hem katılımcılar arasında hem de grup yönlendiricileri arasında ortaklaşan bir tavsiye olarak gruplarda güncel içerikli filmlerin kullanılması önerilmektedir. Ayrıca grup enerjisinin çok yüksek olduğu anlarda pasif bir eylem olan film izlemenin, katılımcılar için sıkıcı bir aktivite olabildiğini bir katılımcı not etmiştir.

"Videolarda benim pek sevmediğim ünlü biri de yer alıyor, olumsuz algı yaratıyor. Onun dışında 20 yıl önce yapılmış. Yeni açılan gruplar onları izleyince kendilerini görüyorlar. 20 yıl geçmiş, biz yine aynı sorunlarla devam ediyoruz, öyle bir etki bırakıyor aslında." (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

"Sanki 15-20 sene önceki videolar gibi. Bu döneme ait daha yeni videolar çekilirse (iyi olur), belli oluyor eski video olduğu." (İstanbul, KİHEP Katılımcısı)

3.1.7. KİHEP'in Katılımcılar ve Grup Yönlendiricileri Üzerindeki Etkisi

3.1.7.1. Genel Etki Değerlendirmesi

KİHEP, 2012-2018 dönemi için hem katılımcılar hem de grup yönlendiricilerin neredeyse tamamının hayatı üzerinde çok büyük bir olumlu etki sağlamayı başarmış bir programdır. Katılımcıların %98'i, grup

yönlendiricilerinin de %96'sı, diğer bir deyişle herkes programın oldukça olumlu etkisi olduğunu beyan etmiştir (Bknz. Tablo 22).

Tablo 22. KİHEP Genel Etki	A) Katılımcılar Yüzde (%)	B) Grup Yönlendiricileri Yüzde (%)
1- Çok olumsuz etkisi oldu	0	0
2- Kısmen olumsuz etkisi oldu	0	2
3- Herhangi bir etkisi olmadı	2	1
4- Biraz olumlu etkisi oldu	24	13
5- Çok olumlu etkisi oldu	74	83
Toplam Etki % (4+5)	98	96

Soru- Genel olarak, KİHEP'in sizin hayatınız üzerinizdeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Niteliksel bulgulara göre, katılımcılar için bu etki 'dönüştürücü' bir etkidir. Bazıları bunu "gece ile gündüz değişimi" gibi tarif ederken, bazıları bu etkiyi "yeni bir ben yaratmak" olarak adlandırmaktadır. Derinlemesine irdelendiğinde bu dönüşüm, sadece farkındalık kazanmaktan kaynaklanmamaktadır. Bakış açısının değişimi, kullanılan dilin ve iletişim yöntemlerinin değişmesi, kişinin çevresiyle ilişkilene biçiminin değişimi ile bütünsel bir dönüşüm oluşmaktadır.

"Bencil olmam gerektiğini öğrendim. Çok verici olmanın benden çok şey götürdüğünü öğrendim. Medeni Kanunu yeni baştan öğrendim. 2002'den önce evlenenler ile ondan önce evlenenler arasındaki farkı öğrendim. Birçok şey; hem soyut hem somut, hem duygusal hem vicdani... Yeni bir ben yarattı diyebilirim." (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

"Hayatımın dönüm noktalarından biriydi." (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

Mihenk taşı rolü atfedilen KİHEP kadınları dayanışmaya teşvik ederken, çevrelerini de dönüştürme konusunda heyecan uyandıran, kartopu etkisi vaat eden bir program profili çizmektedir.

"Eğitimden sonra duygusal bakmamayı, insanlara insan olarak bakmayı, kadının kadına düşman olmaması (gerektiğini öğrendim). Bir kadın bir yerdeseyse, ona destek vermeli! Şu an parti meclisi seçimlerinde kadınları seçeceğim. Onlar madem yola çıkmış, ben de onları destekleyeceğim. Bazen hiç sevmediğim biri (olsa bile) desteklerim. Ona fırsat vermeyi, yani onun kalbine güzel bir altın tohumu ekmeyi istiyorum. Onun da aynı şekilde çevresine bakmasını istiyorum." (Ankara, KİHEP Katılımcısı)

"KİHEP gibi çalışmalar bizim gibi alanda çalışan insanların elini inanılmaz güçlendiren, kolaylaştıran, profesyonel meslek gruplarında çalışanların da bir şekilde gündemine giren ve bir sürü insanın içsel hayatında, bir kadının şiddet ya da özel alanında yaşadığı çatışmalarla (ilgili) bir danışmanlık işlevi üstleniyor aslında." (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

3.1.7.2. Detaylı Etki Değerlendirmesi

Yüksek genel etkiyi besleyen gerekçeleri kapsamlı bir şekilde anlamak üzere hem katılımcılar hem de grup yönlendiricilerine birçok boyutta KİHEP'in kendilerine katkısı olup olmadığı sorulmuştur (Bknz. Tablo 23 ve 24).

a) KİHEP Katılımcıları

KİHEP'in katılımcılar üzerindeki katkısı çok çeşitli alanlarda gerçekleşmiştir: yasal hakları öğrenmek (%86), çocukları toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı yetiştirmek (%86), kişisel gelişim ve dönüşüme katkı sağlamak (%85), kadına yönelik şiddetle mücadele etmek (%84), toplumsal cinsiyet bakış açısı kazanmak (%83), çevredeki kadınların haklarını aramalarına destek olmak (%83) ve iş yerinde eşitlikçi bakış açısını kullanmak (%79).

Tablo 23. KİHEP'in Katılımcılara Katkı Boyutları*	Toplam Katkı Yüzde (%)
Yasal haklarını öğrenmek	86
Çocuklarını toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde yetiştirmek	86
Kişisel gelişim ve dönüşümüne katkı sağlamak	85
Kadına yönelik şiddetle mücadele etmek	84
Çocuklarıyla iletişimimi güçlendirmek	84
Çevremdeki kadınların haklarını aramalarına destek olmak	83
Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı kazanmak	83
İş yerinde eşitlik bakış açısını kullanmak	79
Ailemde toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulamak	78
Hayatımdaki ayrımcılık ve şiddeti azaltmak veya sona erdirmek	76
Çevremde fikri sorulan kaynak bir kişi haline gelmek	73
Eşimle/Partnerimle iletişimimi güçlendirmek	71
Kadın derneklerine üye veya gönüllü olmak	67
Eğitimime yeniden başlamak / devam etmek	62
Gelir karşılığında çalışma hayatına geri dönmek/çalışmaya başlamak	59
Bir siyasi partiye üye olmak	46
Yerel veya ulusal seçimlerde aday olmak	45

(*) Toplam Katkı değeri 10'lu ölçekte 10 + 9 + 8 seçeneklerine ait değerlerin toplamıdır. Ortalaması %73.

Soru- KİHEP'in okuyacağım konularda size herhangi bir katkısı oldu mu?

Niteliksel bulgular da KİHEP'li kadınların bireysel ya da kamusal alanlarda maruz kaldıkları eşitsizlik ve istismar konularına referansla, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını geliştirme, haklar konusunda bilgi kazanma ve bireysel güçlenme konusunda kazanımlarını öne çıkarmaktadır. Bu kazanımlar, bireysel dönüşümün temel ayaklarını oluşturmaktadır. Odak gruplarda KİHEP'li kadınların kendilerini "daha" özgüvenli, bilgili, cesur, güçlü, girişken, sonuç odaklı, sakin, rasyonel, haklarını daha iyi savunan, özgür, eylemci, danışılan kişiler gibi sıfatlarla tanımladıkları gözlenmiştir.

"Kendimizi savunup koruyacak şeyleri öğrenmek (bize) cesaret veriyor. Tabii, ülkenin haline bakınca karamsar olsak da, bilgili kadınlar çoğaldıkça ülkeye yön vermeye başlayacak. (Örneğin) İran'daki (haklarını savunan) kadınlar bugün araba kullanıyorlar." (İzmir, KİHEP Katılımcısı)

KİHEP, çocuklarla iletişimin iyileşmesi (%84) ve çocukların toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde yetiştirilmesi (%86) konularında da anlamlı bir katkı sunmaktadır. Odak gruplarda, bu alanda kadınların kendi hatalarını fark ettiklerine ve düzeltmek için oldukça gayret gösterdiklerine tanık olunmuştur. Ancak uzun bir süredir kendilerine öğretilen geleneksel yöntemleri uyguladıkları, ayrıca evde eşin de tutumunun belirleyici olduğu, dolayısıyla çocuklar üzerinde etki yaratmanın zaman ve uyumlu bir gayret gerektiren bir süreç olduğu not düşülmektedir.

"Bilinçaltımızda bu (geleneksel) alışkanlıklar. Her ne kadar biliyoruz ve haklarımıza sahip çıkıyoruz desek de çocuklarıma da aynı eğitimi verdiğimi fark ettim. Şu an kızıma bakıyorum, diğer yaşıtı

olan kızlara çok benzemiyor, sessiz sakın. Babasının yetiştirme tarzı, gördüğü kavgalar ve tartışmalar onu sindirdi. Belki birçok yeteneğini bastırmış oldu. Oğlum da içine kapanıktır, daha çekingendir. Bunu eşimle benim hatam olarak çocuklarımıza yaşattığımız için kendimi de onu da affetmiyorum.” (İzmir, KİHEP Katılımcısı)

“Bu eğitimler sayesinde kendimin değiştiğini düşünüyorum. Çocuklarıma davranışımın değiştiğini düşünüyorum. Bende bir şey değişince çocuğum da değişiyor. Onun birlikte olduğu insanla ilişkisi daha güzel oluyor. Onların yetiştirecekleri çocuklar da... Halkadan kastettiğim bu! Bugünden yarına değişecek bir şey değil ama (KİHEP) kimin hayatına dokunursa deniz yıldızı misali o çoğalıyor.” (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

“Toplumsal cinsiyete duyarlı çocuk eğitimi her şekilde önemli. Sonuçta onlar birey oluyorlar, topluma karışıyorlar, bunun için çok önemli.” (İstanbul, KİHEP Katılımcısı)

KİHEP’in katılımcılar üzerinde nispeten daha sınırlı etki sağladığı boyutlar arasında yerel ve ulusal seçimlerde aday olmak (%45) ve siyasi bir partiye katılmak (%46) yer almaktadır. Odak gruplarda da özellikle örgütlenme ve siyasi katılım konusunda kadınların çekimser davrandıklarına tanık olunmuştur. Örgütsel hareketlere karşı geliştirilen olumsuz tepkiler ve medyadan takip edilen adaletsiz ve caydırıcı vakalar, ülkenin siyasi geleceği hakkında derin bir umutsuzluğa yol açmaktadır. Üstelik siyaset alanının erkek egemen ve tahakkümcü bir yapıya sahip olduğu düşüncesi de örgütlenme ve siyasi katılım konusunda bir engel teşkil etmektedir. Bunun yerine kadınlar, kendi yaşam alanlarında birer savunucu olmayı tercih etmektedir. Ayrıca kadınlar seçimlerde muhtar ve belediye meclis üyesi kadınları destekleme anlayışını benimsemektedir.

“Mesela bir kadın siyasi bir partinin genel başkanı bile olsa kadın bakış açısıyla davranmıyor, orada bir erkeksi bir şeye bürünüyor.” (İstanbul, KİHEP Katılımcısı)

“Örgütlenme ve Türkiye’yi değiştirme konusunda şu an biraz karamsarım. İçinde bulunduğumuz atmosferin bizim gibi kurumları çalışamaz hale getirdiği, bir sürü kadın örgütünü geriletmediği, bir sürü hak ihlaline dönük hak savunucularının elinin zayıflatıldığı bir dönemden geçiyoruz.” (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

“Çok naif bir ruhum var. Acaba (siyasette) orada çok ezilir miyim, yapabilir miyim? Kadın bakış açısının ve nezaketin siyasete girmesi lazım, öyle kabul görmesi gerekiyor. Çok aşağılayıcı şeyleri duyduk, ‘karı gibi’ dedi bir milletvekili, o bakış açısı orada yok yani siyasette yok.” (İzmir, KİHEP Katılımcısı)

Gelir karşılığında çalışmaya başlamak (%59) ve eğitime başlamak (%62) açısından ise KİHEP, diğer boyutlara kıyasla nispeten daha sınırlı bir katkı sunmakla birlikte on kadından altısının hayatını dönüştüren bir program olmuştur.

b) Grup Yönlendiricileri

KİHEP’in grup yönlendiricileri üzerinde altı boyutta çok güçlü etki sağladığı tespit edilmiştir: Çevremdeki kadınların haklarını aramalarına destek olmak (%80), yasal haklarını öğrenmek (%76), çevremde fikri sorulan kaynak bir kişi haline gelmek (%75), kendi kişisel gelişim ve dönüşümümle ilgili daha aktif olmak (%70), iş yerimde eşitlikçi bakış açısını kullanmak (%69) ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı kazanmak (%69).

Tablo 24. KİHEP'in Grup Yönlendiricilerine Katkı Boyutları*	Toplam Katkı Yüzde (%)
Çevremdeki kadınların haklarını aramalarına destek olmak	80
Yasal haklarını öğrenmek	76
Çevremde fikri sorulan kaynak bir kişi gelmek	75
Kendi kişisel gelişimim ve dönüşümümle ilgili daha aktif olmak	70
Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı kazanmak	69
İş yerimde eşitlikçi bakış açısını kullanmak	69
Çocuklarımla iletişimimin güçlenmesi	63
Ailemde toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulamak	60
Hayatımdaki ayrımcılık ve şiddeti azaltmak veya sona erdirmek	57
Kadın derneklerine üye veya gönüllü olmak	45
Eşimle / partnerimle iletişimimin güçlenmesi	45
Eğitimime yeniden başlamak / devam etmek	31
Gelir karşılığında çalışma hayatına geri dönmek/çalışmaya başlamak	25
Yerel veya ulusal seçimlerde aday olmak	17
Bir siyasi partiye üye olmak	17

(*) Toplam Katkı değeri 10'lu ölçekte 10 + 9 + 8 seçeneklerine ait değerlerin toplamıdır. Ortalaması %53.

Soru- KİHEP'in okuyacağım konularda size herhangi bir katkısı oldu mu?

Grup yönlendiricisi olma istediğine paralel şekilde, grup yönlendiricileri odak grup görüşmelerinde birçok kadının hayatına dokunabilme deneyimini yaşamalarını KİHEP'in bir kazanımı olarak belirtmişlerdir. Bunu yapabilmelerini sağlayan en önemli etken ise kendilerini bireysel olarak güçlenmiş ve dönüşmüş hissetmeleridir. Feminizmi insan olmak ile özdeşleştiren grup yönlendiricisi kadınlar, KİHEP sonrası kendilerini feminist olarak tanımladıklarını da yine bir kazanım olarak not düşmüşlerdir. Özgürleşmenin, ben olmanın ve biricik olmanın altını çizen grup yönlendiricileri, KİHEP ile sadece toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını değil, önyargıdan arınmış bir toplumsal eşitlik bakış açısını da kazandıklarını belirtmektedirler.

"Ben üç yıldır çalışmıyordum. Üç yıldan sonra gözümü karartıp iş yeri açtım, sıfırdan başladım. Bir nevi açıkçası KİHEP'ten kaynaklanıyordu; kadının ne kadar güçlü olduğunu öğretti, tek başımıza çok şey yapacağımızı gösterdi, önyak oldu. Onun dışında da her alandan, her yönden bize dokunmuştur. Şu an saymakla bitmez yani." (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

"Kadın dili kullanmaya başladık. Toplumsal cinsiyet kavramını içselleştirdiğinizde, sen kadınsın, böyle olmalısın, neden bunu yaptın demek yerine kadını birey olarak kabul etmek ve kadın temelinde olmak. Karşınıza şiddet mağduru kadın geldiğinde sizin de geçmişinizden gelen yargılarınız olabiliyor. Böyle yapsaydım böyle mi olabilirdi gibi. Bunlardan arınmak mesleki anlamda da iyi geldi." (Ankara, Grup Yönlendiricisi)

"Ben dili ile konuşmayı öğrendim. Öğretmenlik buyurganlığını (üstümden) attım. Sosyalist öğretiden gelen, dışarıdan bilinç taşıma alışkanlığını yitirdim. İnsanlarla iletişimim daha kolay oldu. Kendi kendimi de dönüştürmüş oldum. İçimdeki feminizmi keşfettim." (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

Öte yandan, KİHEP'in grup yönlendiricilerine katkısının sınırlı olduğu dört boyut gözlemlenmektedir: Yerel veya ulusal seçimlere aday olmak (%17), bir siyasi partiye üye olmak (%17), eğitim hayatına yeniden başlamak/devam etmek (%31), gelir karşılığında çalışma hayatına geri dönmek/çalışmayı sürdürmek (%25). Halihazırda siyaset ve örgütlenme eylemi içinde olmak, çalışıyor olmak veya eğitiminin bulunması bu oranların düşük çıkmasına neden olabilir.

3.1.7.3. KİHEP Modüllerinin Değerlendirilmesi ve Etkisi

a) KİHEP Katılımcıları

Katılımcılar, genel olarak KİHEP modüllerinin hepsinin oldukça faydalı olduğunu beyan etmektedir. Tüm modüller %70'in üzerinde faydalı bulunurken, ortalama fayda %79'a erişmektedir (Bknz. Tablo 25).

Tablo 25. Katılımcıların Modül Fayda Değerlendirmesi*	Toplam Fayda Yüzde (%)
Tanışma ve İhtiyaç Saptaması	80
Kadının İnsan Hakları	83
Anayasal ve Medeni Haklar	83
Kadına Karşı Şiddet ve Aile İçi Şiddet	83
Şiddete Karşı Stratejiler	78
Kadının Ekonomik Hakları-1	76
Kadının Ekonomik Hakları-2	74
İletişim-1	79
İletişim-2	80
Toplumsal Cinsiyet Rollerine Duyarlı Çocuk Eğitimi ve Çocuk Hakları	83
Kadın ve Cinsellik-1	79
Kadın ve Cinsellik-2	78
Kadın ve Doğurganlık Hakları	79
Kadın ve Siyaset	73
Feminizm ve Kadın Hareketi	75
Kadın Örgütlenmesi	78

(*) Toplam Fayda değeri 10'lu ölçekte 10 + 9 + 8 seçeneklerine ait değerlerin toplamıdır. Ortalaması %79.

Soru- KİHEP'te yer alan her bir modülü düşünecek olursanız, her bir modülde anlatılan içeriğin size ne kadar faydalı olup olmadığını paylaşıyor musunuz?

Kadın ve Siyaset modülü, sunduğu %73'lük katkı ile tüm modüllerin ortalama katkısına kıyasla istatistiki olarak daha düşük kalmaktadır. Bu nispi düşüklüğün sebebi, ülkenin gerilimli siyasi iklimi karşısında siyasete katılma ve örgütlenme konusunda duyulan endişeler ve ayrıca feminist harekete ilişkin toplumdaki negatif tutumun yarattığı çekinceler olabilir.

Odak gruplarda modüllerden söz edildiğinde ilk akla gelenler arasında haklar ile ilgili modüller yer almıştır. Bu modüller içinde özellikle miras hakkı, evlilikteki haklar, seyahat hakları gibi konuların etkileyici bulunduğu beyan edilmiştir. Öyle ki evlenmeden önce tüm kadınların, hatta erkeklerin bu bilgileri edinmesi gerekliliğinin altı sıklıkla çizilmiştir. Bu hakları bilmek kadının kendini çok daha güçlü, kararlı ve güvende hissetmesine yol açmaktadır.

"Şunu bilmiyorduk; bir evlilikte kadın ya da erkek birbirinden habersiz ne kredi çekebiliyor, ne de bir malını satabiliyor. Ortak mallarından bahsediyorum. Kadınların ayrılmak isteyince üç ayrı nafaka alabileceğini bilmiyordum." (Ankara, KİHEP Katılımcısı)

İletişim ile ilgili modül sayesinde birçok kadın, aile içinde ve kamusal alanda çok daha sakin ve etkili iletişim kurabilmeye başladığını beyan etmiştir. KİHEP ile kadının özgüveninin güçlenmesi, iletişiminin de güçlenmesinin en önemli dayanaklarından birisidir. Kendini iyi tanıyan ve farkındalık sahibi bireyler olarak ben dili ile konuşmak, erkek egemen ifadelerden dili arındırmak, diyalogla çözüm üretmek gibi araçlar kadınların iletişimini daha da güçlendirmektedir.

“Dışarı çıktığımda sinirli, hırçın bir tipim vardı. İstedğim bir şey olmayınca tartışma çıkarırdım. Şimdi karşımdaki insanlarla diyalogum çok güzel. İşimi daha erken halledip çıkıyorum.” **(Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)**

“Eşimle tartışmalarımız değişti. 25 yıldır evliyiz, hep kavga ederiz, bir şekilde barışırsız. Ama hiç konuşarak barışmamıştık ya da niye kavga ettiğimize dair bir konuşma yapmıyorduk.” **(Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)**

“Eşime karşı (iletişimimde etkili) oldu. Onu anlama, (ona) değer verme (yönünde). Eğer bir şey söylüyorsa, aslında gerçekten o an benim hoşuma gitmese de onu kırmamak için olabilir, böyle de bakalım, farklı bir yöntemmiş deyip onun da fikrine saygı duyuyorum. Bu şekilde ses yükselmiyor. Biz mutlu olunca çocuğumuz da mutlu oluyor. O zaman biz de çocuğumuza (karşı) daha verimli oluyoruz. Çocuğumun da fikrine saygı duyuyorum.” **(İstanbul, KİHEP Katılımcısı)**

Şiddet ile ilgili modüller, kadınlara bakış açısı kazandıran modüllerdir. Şiddetin sadece fiziksel olmadığını, aynı zamanda farklı biçim ve boyutları olduğunu öğrenen kadınlar, bu alanlarda kendilerini nasıl koruyacaklarına dair stratejik fikirler edinerek kendilerini güçlenmiş hissetmektedirler. Kendileri şiddete maruz kalmasa dahi, çevrelerinde gerçekleşen şiddet olaylarında aktif tavır alan, bilgilendiren ve yönlendiren roller üstlendiklerine dair birçok örnek vermişlerdir.

“Bu eğitimi sadece Dernek sayesinde alıyoruz ve gerçekten bizim kendimize dair kararlar vermemizde bile bizi cesaretlendiriyor. Şiddetin her türlüşünü yaşamışım, bu eğitimden sonra fark ettim. Sadece fiziksel değil... Öğrendikçe farkındalıklarımız arttı, geriye dönük hesaplar başladı. Daha sorgulayıcı olduk.” **(İzmir, KİHEP Katılımcısı)**

“Kadınların evlilikleriyle ilgili şiddeti çevremde çok görüyorum. Dışarı bir şey yansımasın (diyor) ama içeride cehennemi yaşıyor. Çocuğu olduğu için gidemiyor. Gitse bile aile (kadını) buluyor. Bir arkadaşım 20 yıllık evli, 18 yıl boyunca her gün gözleri mordu. Ben gidip o adamı şikayet edeceğim (deyip) bir gün kocasının önüne çıktım.” **(Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)**

Cinsellik ile ilgili modüller de insanların konuşmaya çekindiği bir konu olarak tarif edilmekle birlikte, KİHEP’in bir konuşma platformu sağlamış olması, kadının kendi bedenini tanınması, ihtiyaçlarını anlaması ve yaşanan haksızlıkların adını koyabilmesi açılarından katkı sağlayan modüllerdir.

“Cinsellik çok konuşulabilen, insanların kendini rahat ifade ettiği bir konu değil. Kadın kadına konuşmaya çok ihtiyaç duyulan bir alan. Diğerlerini de es geçmiyorum ama en kıymetlisi cinsellik (modülü); hem içeriğiyle hem de bunları konuşmanın ne kadar gerekli olduğunu düşündüğümüz bir başlık olduğu için.” **(Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)**

“Öğrendiğim en iyi şey; kendi vücudumuzu bile tam olarak tanıımıyormuşuz.” **(Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)**

b) Grup Yönlendiricileri

Grup yönlendiricileri, KİHEP’in tüm modüllerinin her birinden eşit düzeyde yararlanmışlardır (Bknz. Tablo 26). Ortalama memnuniyet seviyesi %92 ile oldukça yüksek olan modüller, bütünsellik içermesi, ince düşünülerek tasarlanmış olması ve gerektiğinde güncelleniyor olmasıyla grup yönlendiricilerinin beklentilerini yüksek ölçüde karşılar seviyededir.

“Modüller aslında bağlantılı. Diğeri olmazsa (olmuyor). Ben de düşünmüşümdür ama siyaseti nasıl çıkaracaksın, hayat siyaset! Belki işimize yaramıyor ama tüm modüller birbiriyle örüntülü. Grupların ihtiyacına, sosyo-ekonomik duruma, coğrafyaya göre sadece değişiyor. Modüller bağlantılı ve doğru noktaları kapsıyor.” (İstanbul, Grup Yönlendiricisi)

“(Dernek) şimdi nafaka ile ilgili bir materyal gönderdi. Gruplarımıza bunu vereceğiz. Bizi sürekli desteklediği için tüm modülleri seviyorum.” (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

Tablo 26. Grup Yönlendiricilerinin Modül Memnuniyet Değerlendirmesi*	Toplam Memnuniyet Yüzde (%)
Tanışma ve İhtiyaç Saptaması	93
Kadının İnsan Hakları	92
Anayasal ve Medeni Haklar	84
Kadına Karşı Şiddet ve Aile İçi Şiddet	94
Şiddete Karşı Stratejiler	94
Kadının Ekonomik Hakları-1	92
Kadının Ekonomik Hakları-2	90
İletişim-1	92
İletişim-2	92
Toplumsal Cinsiyet Rollerine Duyarlı Çocuk Eğitimi ve Çocuk Hakları	94
Kadın ve Cinsellik-1	92
Kadın ve Cinsellik-2	92
Kadın ve Doğurganlık Hakları	96
Kadın ve Siyaset	93
Feminizm ve Kadın Hareketi	90
Kadın Örgütlenmesi	89

(*) 5’li ölçekte 5-Çok memnunum ve 4-Biraz memnunum seçeneklerinin toplam değeri verilmiştir. Ortalaması %92. Soru- KİHEP’te yer alan her bir modülün mevcut içeriğini düşünecek olursanız, her bir modülün içeriğinden ne derece memnun olup olmadığınızı paylaşır mısınız?

Odak gruplarda modüllerin faydaları farklı açılardan da dile getirilmiştir. Örneğin, şiddet modülünde şiddet görmediğini iddia eden kadınların bile açıldığı, böylesi paylaşımlarla grup içinde kaynaşma ve dayanışmanın arttığı belirtilmektedir. Cinsellik modülü, tabuları sarsması açısından beğenilmektedir. İletişim modülü, kadınların ben dili ile konuşup grupta eşitlik hissetmelerini ve kendilerini daha kolay ifade etmelerini sağlamanın yanı sıra, birbirlerini dinlemesine de imkan tanımaktadır.

“Grubun birbirine güvenmesi, bağlılık, dayanışma (hissetmesi) şiddet modülünde açıldı. Hiç hayatımda şiddet görmedim deyip sonrasında çok ağır şiddet hikayesi paylaşanlar oluyordu. Bu beraberinde başka bir dayanışma getiriyordu. Şiddet modülü en çok etki bırakan modüllerden.” (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

“Cinsellikte şok oluyorlar. Benim son grubumda hem bekar hem evli karma bir grup vardı. Birbirlerine baktılar. Modülün sonunda da çok da eğlenceliymiş demeye başladılar. Hatta evliler ‘ben bu konuda şunu anlatabilirim’ diye şakalar yapmaya başladılar.” (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

“İletişim birbirini anlama, empati meselesi. Kendilerinde olan önyargıyı da kırıyor. Özellikle ben dili ile konuşma. Birbirlerini uyarıyorlar.” (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

Öte yandan, grup yönlendiricileri kendi uygulama deneyimleri bağlamında modül içerikleri ve uygulamalarını destekleyebilecek bazı önerilerde bulunmuşlardır: Eğitim kitaplarının bilgisayara / dijital

ortama aktarılması, bazı modüllerin ikiye bölünmesi, video materyallerinin güncellenmesi, şemaların sadeleştirilmesi, okumaya dayalı bölümlerin daha dinamik hale getirilmesi, efektif olmayan oyunların güncellenmesi, seçme şansı verecek alternatif oyunlar sunulması, modüllerin kitapçıklarının yapılması, modüller arası sıralamanın değiştirilmesi, cinsellik modülünde görsel kullanılması, katılımcı profiline uygun olmayan modüllerin kısaltılması.

“Haklar konusu ikiye bölünebilir modül olarak. Kadınlarda çok yüklemeye oluyor. Birden yüklenince de özümsemekte sıkıntı çekiyorlar. Bir sorudan sonra, diğer soruda tam yanıtı almamış gibi hissediyorlar.” (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

“Ben sıkıntı çekmiyorum içerik olarak. Sadece Mor Dizi çok eskide kalmış, kimsenin hoşuna gitmiyor. Güncellenmesi gerektiğini düşünüyorum. Ekonomik Haklar’da şema çok karıştırmacı. Onu değiştirmediler.” (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

“Her grup çalışmasında küçük oyunlar var çalışmayı yürütürken. Bu iletişimi arttırmak için, onların katılımını sağlamak için dışarıdan başka teknikler kullandığım oluyor. Bunun paket programa yerleştirilmesini isterim. Mutlaka her çalışmada bir tane oluyordu. Bazen onun güncellenmesi gerekiyor. Birkaç çalışma vardı, yazılı kağıtlar dağıtarak yapıyorduk, şu anda aklıma gelmiyor ama o çok anlaşılıyordu. Daha anlaşılır teknik kullanılması, çoğaltılması gerekiyor.” (Ankara, Grup Yönlendiricisi)

“Ben o iletişim modülünü öne çekerim. Grubun da birbirini tanımaya ihtiyacı var. Biraz da o sakinleşmeye, anlamaya, dinlemeye de ihtiyacı var.” (İstanbul, Grup Yönlendiricisi)

“Örgütlenme modülü ağır geldi. Çok da iyi işleyemedik. Dernek kurdurma, dernek yönetimi vs. hedeflerden biriydi örgütlenmek ama bu bizim grupta çok anlamsız geldi. Zaten halihazırda çalışan bir grup, öyle bir dertleri yoktu. Aynı yerde çalışan ve sendikalı insanlar.” (İstanbul, Grup Yönlendiricisi)

3.1.7.4. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadeleye Etkisi

a) KİHEP Katılımcıları

Niceliksel verilere göre duygusal ve psikolojik şiddet içeren söz ve davranışlar, hem ev ve aile içinde hem de ev dışında kadınların en fazla maruz kaldıkları şiddet türleri olarak dikkat çekmektedir (Bknz. Tablo 27). Her dört kadından birinin ev dışında şiddete maruz kalmış olması da dikkat çekicidir.

Kadınların ev içi ve dışı alanlarda maruz kaldıkları tüm şiddet türlerinde, KİHEP sonrasında istatistiksel açıdan anlamlı bir düşüş tespit edilmiştir. Şiddete maruz kaldıklarını ifade eden kadınlar KİHEP öncesinde de sonrasında da bununla mücadele etmiş olsalar da (Tablo 28), KİHEP sonrasında genel olarak daha az sayıda kadının şiddete maruz kalmış olması, KİHEP’li kadınların bireysel olarak güçlendiklerinin bir başka göstergesi olarak okunabilir. Öyle ki, yasal hak ve olanaklar konusunda yetkin bireyler olarak çevrelerine özgüvenli ve net bir tavır sergiliyor olmaları, şiddeti caydıran bir faktör olarak düşünülebilir. İletişim becerilerinin de güçlenmesi, şiddetin ortaya çıkmasına engel olan başka bir faktör olarak değerlendirilebilir. Grup çalışmaları esnasında paylaşılan şiddet deneyimleri ve tartışılan başarılı mücadele stratejileri de katılımcıların yalnız olmadıklarını hissetmesine, birbirlerinden öğrenmesine ve şiddete karşı yapılacak şeyler olduğunu görmesine olanak veren bir diğer kıymetli unsurdur.

“Sanatçı Sıla’ya uygulanan şiddet! Güçlü, ayakları yere basan, toplumsal anlamda önemli bir ismin 6284’ü telaffuz ederek şiddete karşı hak savunuculuğu yapması ve kadınları güçlendirmesi, kendini kurtarılmış gören kadınlar için de önemli bir kapı aralıyor.” (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

“Evde oturmak, ağlamak yerine, en yakın yerde hemen polise gidebilirsin, sosyal hizmetlere başvurabilirsin, hakkını orada arayabilirsin.” (İstanbul, KİHEP Katılımcısı)

“Evlilik içinde veya dışında kadının rızası olmayan her şey tecavüze giriyor. Bunu çoğu kadın bilmiyor. Evlilik içinde çok fazla taciz yaşıyor. Bunun dışında, bir kadının ister kocası, ister kayınvalidesi ya da başka birisi istedi diye çocuk doğurma mecburiyeti yok. Bunu ben bilmiyordum. Ondan sonra, kendi rızası dışında bir bayan asla evlendirilemez.” (Ankara, KİHEP Katılımcısı)

“Nafaka hakkımın olduğunu biliyorum ama eş vermezse yakınlarından da alınacağını bilmiyorduk. KİHEP ile öğrendim. Gerçi şu an almıyorum ama en azından çocuklarıma ya da çevremde mağdur olan hanım varsa, komşuma, yakınlarıma bilgi verebilmek KİHEP’ten sonra çok daha kolaylaştı. Oldukça büyük kazanımlar oldu. Keşke daha genç yaşta gelseymişim.” (İzmir, KİHEP Katılımcısı)

“KİHEP’ten sonra derdimizi çok da gözümüzde büyütmemeyi öğrendik. Benim de hikayem var, senin de var, bununla baş edecek güçteyiz.” (İzmir, KİHEP Katılımcısı)

“Ekonomik şiddet... bunları da daha kapsamlı öğrendim.” (İstanbul, KİHEP Katılımcısı)

Tablo 27. Katılımcılarda KİHEP Öncesi ve Sonrası Şiddet Görme

	Ev-Aile İçinde		Ev Dışında	
	KİHEP Öncesi Şiddete Maruz Kalma (%)	KİHEP Sonrası Şiddete Maruz Kalma (%)	KİHEP Öncesi Şiddete Maruz Kalma (%)	KİHEP Sonrası Şiddete Maruz Kalma (%)
A) Duygusal ve psikolojik şiddet içeren söz ve davranışlar	57	23 (*)	42	21 (*)
B) Fiziksel şiddet içeren söz ve davranışlar	26	5 (*)	18	2 (*)
C) Ekonomik şiddet içeren söz ve davranışlar	37	13 (*)	18	7 (*)
D) Cinsel şiddet içeren söz ve davranışlar	16	4 (*)	25	8 (*)

(*) KİHEP öncesi döneme göre istatistiki olarak anlamlı düşüş gerçekleşen unsurlar yıldız (*) ile işaretlenmiştir. (Görüşülen Kişi Sayısı: 472)

Tablo 28. Katılımcılarda KİHEP Öncesi ve Sonrası Şiddetle Mücadele ()**

	Ev-Aile İçinde		Ev Dışında	
	KİHEP Öncesi Şiddetle Mücadele Etme (%)	KİHEP Sonrası Şiddetle Mücadele Etme (%)	KİHEP Öncesi Şiddetle Mücadele Etme (%)	KİHEP Sonrası Şiddetle Mücadele Etme (%)
A) Duygusal ve psikolojik şiddet içeren söz ve davranışlar	93	91	88	93

B) Fiziksel şiddet içeren söz ve davranışlar	89	84	87	100
C) Ekonomik şiddet içeren söz ve davranışlar	88	86	85	79
D) Cinsel şiddet içeren söz ve davranışlar	82	95	88	84

(**) Tablo 27’de şiddete maruz kaldığını belirtenler arasında (“Evet, tamamen durdurdum” + “Evet, kısmen durdurdum”) diyenlerin yüzdesidir.

b) Grup Yönlendiricileri

Grup yönlendiricilerinin de ev-aile içinde en çok maruz kaldıkları şiddet türü duygusal ve psikolojik şiddettir (%72). Bunun yanı sıra, ev dışında cinsel şiddete maruz kalma oranı %66 ile oldukça yüksektir (Bknz. Tablo 29).

KİHEP sonrası, ev-aile içinde duygusal ve psikolojik şiddet ile fiziksel şiddete maruz kalma durumunda istatistiksel açıdan anlamlı bir azalma söz konusudur.

Ev dışında ise duygusal ve psikolojik şiddetin yanı sıra, ekonomik ve cinsel şiddete maruz kalma oranlarında anlamlı bir düşüş gerçekleşmiştir. Odak gruplarda da grup yönlendiricileri, ev dışında aktif kadınlar olarak mahalle baskısı gibi duygusal şiddet unsurlarına maruz kaldıklarını belirtirken, artık bunlarla nasıl mücadele edeceklerini öğrendiklerini belirtmişlerdir.

“Benim eşim ‘bir eksiğimiz feministlikti, o da oldu’ dedi. Eleştiriler çok oluyor, evli kadın nasıl gidiyor tek başına gibi eleştiriler oluyor.” (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

Tablo 29. Grup Yönlendiricilerinde KİHEP Öncesi ve Sonrası Şiddet Görme

	Ev-Aile İçinde		Ev Dışında	
	KİHEP Öncesi Şiddete Maruz Kalma (%)	KİHEP Sonrası Şiddete Maruz Kalma (%)	KİHEP Öncesi Şiddete Maruz Kalma (%)	KİHEP Sonrası Şiddete Maruz Kalma (%)
A) Duygusal ve psikolojik şiddet içeren söz ve davranışlar	72	49 (*)	84	64 (*)
B) Fiziksel şiddet içeren söz ve davranışlar	30	12 (*)	28	16
C) Ekonomik şiddet içeren söz ve davranışlar	35	22	33	17 (*)
D) Cinsel şiddet içeren söz ve davranışlar	19	12	66	37 (*)

(*) KİHEP öncesi döneme göre istatistiki olarak anlamlı düşüş gerçekleşen unsurlar yıldız (*) ile işaretlenmiştir. (Görüşülen Kişi Sayısı: 83)

Şiddete maruz kalmış grup yönlendiricileri arasında da, hem KİHEP öncesi hem de sonrasında yüksek bir şiddetle mücadele eğilimi gözlenmektedir (Bknz. Tablo 30).

Tablo 30. Grup Yönlendiricilerinde KİHEP Öncesi ve Sonrası Şiddetle Mücadele ()**

	Ev-Aile İçinde		Ev Dışında	
	KİHEP Öncesi Şiddetle Mücadele Etme (%)	KİHEP Sonrası Şiddetle Mücadele Etme (%)	KİHEP Öncesi Şiddetle Mücadele Etme (%)	KİHEP Sonrası Şiddetle Mücadele Etme (%)
A) Duygusal ve psikolojik şiddet içeren söz ve davranışlar	95	98	94	98
B) Fiziksel şiddet içeren söz ve davranışlar	96	80	91	92
C) Ekonomik şiddet içeren söz ve davranışlar	97	89	96	93
D) Cinsel şiddet içeren söz ve davranışlar	94	100	91	87

(**) Tablo 29'da şiddete maruz kaldığını belirtenler arasında ("Evet, tamamen durdurdum" + "Evet, kısmen durdurdum") diyenlerin yüzdesidir.

3.1.7.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelinde Bireysel Güçlenmeye Etkisi

a) KİHEP Katılımcıları

Katılımcıların %91'i KİHEP ile kendilerine daha fazla güvendiklerini bildirirken, %88'i kendilerini daha güçlü ve donanımlı hissettiklerini ve kendilerini daha iyi ifade etmeye başladıklarını beyan etmektedir. Sonuç olarak on kadından en az sekizi, KİHEP ile farklı açılardan güçlenmiştir; daha şefkatli ve anlayışlı, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha farkında ve mücadeleci, kendini daha iyi ifade eden, bedeniyle daha barışık, cinselliği hakkında bilinçli, kendi istek ve ihtiyaçlarına daha duyarlı hale gelmişlerdir (Bknz. Tablo 31).

Tablo 31. KİHEP'in Katılımcılar Üzerindeki Kişisel Etkisi*	Toplam Etki (%)
Kendimi daha güçlü ve donanımlı hissediyorum	88
Kendime daha fazla güveniyorum	91
Kendime karşı daha şefkatli ve anlayışlıyım	82
Kendi hayatımdaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler konusunda farkındalığım arttı	87
Kendi hayatımdaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerle mücadele etmeye başladım	81
Kendimi daha iyi ifade etmeye başladım	88
Bedenimle daha barışığım	85
Kendi cinselliğim hakkında daha bilinçliyim	84
Kendi isteklerime ve ihtiyaçlarıma karşı daha duyarlıyım	85

(*) 10'lu ölçekte 10, 9 ve 8 seçeneklerinin toplam değeri verilmiştir. Ortalaması %86.

Soru- Genel olarak KİHEP'in sizin üzerinizdeki olası kişisel etkilerini düşündüğünüzde, şimdi size okuyacağım her bir ifadeye katılıp katılmama durumunuzu 1-Kesinlikle katılmıyorum 10-Kesinlikle katılıyorum olacak şekilde 10'lu ölçek üzerinden paylaşıyor musunuz?

Tüm unsurlarda yüksek bir etki gözlenmekle birlikte, demografik kırılımlar incelendiğinde, özellikle lise ve altı eğitim sahibi kadınların belirli unsurlarda kendilerini daha yüksek puanla değerlendirdikleri

gözlenmiştir. İstatistiki açıdan anlamlı fark gösteren bu bulgular, bilginin güçlendirici etkisini açıkça ortaya koymaktadır:

- Lise ve altı eğitim sahiplerinin %92'si "*Kendimi daha güçlü ve donanımlı hissediyorum*" diye tanımlarken, lise üstü eğitim sahiplerinin %85'i bu şekilde tanımlamıştır.
- Lise ve altı eğitim sahiplerinin %94'ü, lise üstü eğitim sahiplerinin %87'si "*Kendime daha fazla güveniyorum*" demiştir.
- Lise ve altı eğitim sahiplerinin %85'i, lise üstü eğitim sahiplerinin %77'si "*Kendi hayatımdaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerle mücadele etmeye başladım*" diye belirtmişlerdir.
- Lise ve altı eğitim sahiplerinin %91'i "*Kendimi daha iyi ifade etmeye başladım*" derken, lise üstü eğitim sahiplerinin %84'ü kendilerini aynı şekilde tanımlamıştır.
- Lise ve altı eğitim sahiplerinin %89'u "*Bedenimle daha barışığım*" diye belirtirken, bu oran lise üstü eğitim sahipleri arasında %82'dir.
- "*Kendi isteklerime ve ihtiyaçlarıma karşı daha duyarlıyım*" diyenler lise ve altı eğitim sahipleri arasında %88 iken, lise üstü eğitim sahipleri arasında %82'dir.

"İzmir'e taşındıktan sonra 14 yıl sigortasız, kayıtsız çalıştım. Hep pişmanlığımıdır, daha önce KİHEP eğitimi alsaydım diye. Bir kanser hastalığı geçirdim, yendim. Tabii ki önce kabullenmem zor oldu. Sonrasında bir dönem içime kapandım, o psikoloji ile yeni bedenimi kabullenemedim. Sonra bir arkadaşın tavsiyesi ile KİHEP eğitimine katıldım. Grup yönlendiricisi ile tanıştım, ona gerçekten çok şey borçluyum. Bana ben olmayı öğretti diyebilirim. Belki yetiştiğimiz ortamdandır, o toplumun bize vermiş olduğu kadını öteki olarak gören zihniyetin etkisinden, hep özgüvensizdim. Çünkü ben cinsiyet ayrımcılığını iliklerime kadar yaşayarak büyüdüm." (İzmir, KİHEP Katılımcısı)

"Nasıl iyi bir anne olmalıyım... Eksiklerim (neler), nasıl daha iyi bir eş olabilirim... Yani önceden bazı şeyleri tek taraflı yargılıyordum, ben haklıyım diyerek. Zamanla karşı tarafı dinlemeye çalıştım, hani onun da haklı olabileceğini düşünmemi sağladı (KİHEP). Acaba benim bu konuda eksikliğim nedir diye bakmamı sağladı." (İstanbul, KİHEP Katılımcısı)

"Özelinde sosyal bilimlere çalışan ekiplerin bile kadın meselesinde bu bilgiye çok sahip olmadığını, bu donanımdan geçmediğini hissediyordum. Dolayısıyla elimi çok güçlendiren, kendi altyapımı daha da zenginleştiren, çatır çatır platformlarda daha iyi kavga ettiğim şeyler oldu. Özellikle erkek çalışmalarında. Ben kadın çalışmalarından sonra erkek çalışmalarına da pencere açtım." (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

b) Grup Yönlendiricileri

KİHEP, her on grup yönlendiricisinin altısının üzerinde dönüştürücü bir etki gücüne sahiptir (Bknz. Tablo 32). Halihazırda grup yönlendiricilerinin belirli bir kişisel güçlenme sürecinden geçmiş ve çoğunlukla toplumsal konular üzerinde çalışan kişiler olmaları, KİHEP'in bu kişilere özellikle mesleki donanım sağlaması yönünde bir tatmin yaratmaktadır.

"Mesleki hayatımda son derece katkısı oldu. Ben kadın sığınma evlerinde çok çalıştım. Orada kadının insan hakları eğitimini almış insanlar çalışmalı diye kendimce kriter oluşturdum." (Ankara, Grup Yönlendiricisi)

"Bu eğitimle çalıştığım kurumun paralel olması doyurucu his uyandırıyor. Daha çok ne yapabilirim, onu düşünmemi sağlıyor. Onlara dokunurken verdiği bir haz vardı zaten, ama burada farklı bir haz hissediyorum. Daha çok insana dokunabileceğimi hissettirdi KİHEP. Kendimde de dönüşüm sağladı. Kendimi daha özgür hissediyorum." (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

“Zaten birçoğu okumuş, haklarını bilen güçlü kadınlar. Ama eğitime başlarken baktım ki öyle değilmiş. Sadece insanlar dışarıdan öyle görünüyor, kimse kendi hakkının farkında değil. Farkındalık yaratmak da güzel bir his uyandırıyor insanda.” (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

Tablo 32. KİHEP’in Grup Yönlendiricileri Üzerindeki Kişisel Etkisi*	Toplam Etki Yüzde (%)
Kendimi daha güçlü ve donanımlı hissediyorum	77
Kendime daha fazla güveniyorum	71
Kendime karşı daha şefkatli ve anlayışlıyım	66
Kendi hayatımdaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler konusunda farkındalığım arttı	60
Kendi hayatımdaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerle mücadele etmeye başladım	70
Kendimi daha iyi ifade etmeye başladım	65
Bedenimle daha barışığım	66
Kendi cinselliğim hakkında daha bilinçliyim	69
Kendi isteklerime ve ihtiyaçlarıma karşı daha duyarlıyım	66

(*) 10’lu ölçekte 10, 9 ve 8 seçeneklerinin toplam değeri verilmiştir. Ortalaması %68.

Soru- Genel olarak KİHEP’in sizin üzerinizdeki olası kişisel etkilerini düşündüğünüzde, aşağıda yer alan her bir ifadeye katılıp katılmama durumunuzu 1-Kesinlikle katılmıyorum 10-Kesinlikle katılıyorum olacak şekilde 10’u ölçek üzerinden paylaşıyor musunuz?

3.1.7.6. Tavsiye Etme Boyutu

KİHEP hem katılımcıların hem de grup yönlendiricilerinin neredeyse tamamı tarafından tavsiye edilen bir program olarak nitelendirilmektedir (Bknz. Tablo 33).

Tablo 33. KİHEP’i Tavsiye Etme (%)	Katılımcı	Grup Yönlendiricisi
1-Kesinlikle tavsiye etmem	0	4
2-Pek tavsiye etmem	0	0
3-Kısmen tavsiye ederim	4	10
4-Kesinlikle tavsiye ederim	95	87
Toplam Tavsiye Etme % (3+4)	99	97

Soru- (Katılımcı) KİHEP’e katılmalarını çevrenizdeki kadınlara tavsiye eder misiniz?

Soru-(Grup Yönlendiricisi) KİHEP eğiticisi olmalarını çevrenizdeki insanlara tavsiye eder misiniz?

Kendileri ister zorunlu, ister tavsiye üzerine KİHEP’e katılmış olsun, kadınların programdan yüksek derecede memnun kalmaları ve kendilerine birçok boyutta katkı sağlamaları, katılımcı ve eğiticilerin programı güçlü bir şekilde tavsiye etmelerinin temel dayanağını oluşturmaktadır.

3.1.7.7. Beklenti ve Öneriler

a) KİHEP Katılımcıları

Birincil olarak, KİHEP’in daha etkin ve yararlı olabilmesi için daha fazla yaygınlaştırılması ve daha fazla kadına ulaşması önerilmektedir (Bknz. Tablo 34). Odak gruplarda da benzer şekilde Türkiye’nin her yerinde, köy-kasaba-mahalle düzeyinde bu eğitim programının uygulanması öncelikli konu olarak dile getirilmiştir. Kapı-kapı kadınlara ulaşmanın yanı sıra, televizyon ve sosyal medya kanalları üzerinden de kadınlara erişmenin mümkün olduğuna inanılmaktadır.

“Kamu spotu önerilebilir. Umutsuz öneriyorum ama şu an gerçekten her şeyde kadın aleyhine çok propaganda yapılıyor, ama dediğim gibi kamu spotları yapılabilir. Bu sivil toplum, sivil hak savunucularının çalışmalarıyla yapılabilir.” (Diyarbakır, KİHEP Katılımcısı)

Tablo 34. Katılımcılardan KİHEP için Öneriler*	Yüzde (%)
Yaygınlaştırılmalı/Duyurulmalı/Her kadına ulaşmalı	22
KİHEP’e yönelik reklam ve iletişim çalışmaları yapılmalı	13
Konular daha anlaşılır/açıklayıcı olmalı	8
Köy/kasabalara ulaşılmalı	8
Genç kadınlara ulaşabilmek için yeni yöntemler geliştirilmeli	7
Eğitimler daha sık olmalı	6
Eğitim 16 haftadan daha uzun yapılmalı	5
Erkeklerin de eğitimde olması sağlanmalı	5
Farklı modüllere yönelik görsel materyal ve çizimler geliştirilmeli	5
Herhangi bir önerim yok	17

(*) Çoklu cevap (kapalı ve açık uçlu). %5 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir.

Soru- KİHEP’in daha etkin ve yararlı olması için önerileriniz varsa paylaşabilir misiniz?

b) Grup Yönlendiricileri

Odak gruplarda da çok zengin öneriler getiren grup yönlendiricileri öncelikle Tablo 35’te görüldüğü gibi KİHEP’in genç kadınlara ulaşması yönünde yöntem geliştirilmesini, izletilen videoların güncellenmesini, KİHEP’in eğitim müfredatına dahil edilmesini, grup yönlendiricilerini düzenli olarak bir araya getiren organizasyonlar yapılmasını ve modüller için görsel materyaller geliştirilmesini öncelikle önermektedir.

Tablo 35. Grup Yönlendiricilerinden KİHEP için Öneriler*	Yüzde (%)
Genç kadınlara ulaşabilmek için yeni yöntemler geliştirilmeli	75
Kullanılan videolar güncellenmeli	67
KİHEP Milli Eğitim müfredatına dahil edilmeli	64
Eğiticilerin belirli aralıklarla bir araya geleceği buluşmalar organize edilmeli	61
KİHEP’e yönelik reklam ve iletişim çalışmaları yapılmalı	57
Farklı modüllere yönelik görsel materyal ve çizimler geliştirilmeli	49
Basılı materyaller güncellenmeli	41
Eğiticilere daha sık süpervizyon desteği verilmeli	34
KİHEP eğitici eğitimleri daha sık düzenlenmeli	30
Eğitim deneyimli/yetkin eğiticiler tarafından verilmeli	18
Eğitim 16 haftadan daha uzun yapılmalı	7

(*) Çoklu cevap (kapalı ve açık uçlu). %5 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru-1) KİHEP’in daha etkin ve yararlı olması için önerilerinizi merak ediyoruz. Lütfen en öncelikli önerinizi paylaşır mısınız?, Soru-2) KİHEP’in daha etkin ve yararlı olması için diğer önerileriniz nelerdir?

Eğitim programına eklenmek üzere grup yönlendiricileri çok çeşitli konu başlıkları önermişlerdir. Bunlar arasında belirgin olarak sıyrılan bir konu bulunmazken, LBGTI+ hareketi/hakları ilk sırada yer almaktadır. Cinsel eğitim, flört şiddeti ile erkek farkındalık çalışmaları da önerilen konular arasında yer almaktadır (Bknz. Tablo 36).

Tablo 36. Grup Yönlendiricilerinin KİHEP'e Eklenmesini Önerdikleri Konu Başlıkları*	Yüzde (%)
LBGTİ+ hareketi/hakları	13
Cinsel eğitim	7
Flört şiddeti	7
Erkeklere yönelik farkındalık çalışmaları	6
Toplumsal cinsiyet eşitliği	6
<i>Herhangi bir öneride bulunmayanlar</i>	20

(*) Çoklu cevap (açık uçlu). %5 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir.

Soru- KİHEP eğitim içeriğine eklenmesi gerektiğini düşündüğünüz konu başlıkları var ise, en öncelikli 3 konu başlığını paylaşır mısınız?

Grup yönlendiricileri, KİHEP gruplarının yerelde daha fazla sayıda yapılabilmesi için Tablo 37'de listelendiği üzere, reklam ve tanıtım yapılmasını ilk sırada önermektedir. Eğitim süresinin kısaltılmasının yanı sıra, ortaklık yapılacak STK ve yerel yönetimlerle iş birliklerinin geliştirilmesi (KİHEP'in etraflıca anlatılması, ilişkinin geliştirilmesi, yöneticilerin desteğinin alınması, protokol yapılması, yerel yönetimdeki kadınların ve yöneticilerin 'hizmet içi eğitim' çerçevesinde eğitilmesi vb.) ve grup yönlendiricilerine ekonomik destek ve kaynak sağlanması (grup yönlendiriciliğinin gelir sağlayan bir işe dönüşmesi, eğitimi verenlere yol parası, cep harçlığı vb. çerçevede maddi destek sağlanması) gibi konular öne çıkan diğer önerilerdir. Eğitimin yapılacağı mekanların bulunması ve fiziksel şartların sağlanması da öneri olarak getirilmiştir.

Tablo 37. Grup Yönlendiricilerinden Yerel Örgütlenmeyi Arttıracak Öneriler*	Yüzde (%)
Reklam/tanıtım yapılması	16
Eğitim süresinin kısaltılması	14
Ciddi çalışan/bağımsız STK'ların sayısının artması	14
Ekonomik destek/kaynak sağlanması	13
Yerel yönetimlerle iş birliğinin arttırılması	11
Daha iyi fiziki şartlar/mekanların sağlanması	10
Katılımcı sayısının arttırılması	7
Tüm sivil ve resmi kurumlarla/kamu kuruluşları ile iş birliği geliştirilmesi	6
Belediyelerle/kaymakamlıklarla iş birliği yapılması	5
Çalışılan kurumdaki yöneticilerin daha fazla destek alınması/eğitim için iş yükünün azaltılması	5
<i>Herhangi bir önerim yok</i>	8

(*) Çoklu cevap. %5 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir.

Soru- KİHEP gruplarını yerel düzeyde daha fazla örgütleyebilmeniz için en çok nelere ihtiyacınız var? Lütfen en öncelikli 3 ihtiyacınızı paylaşır mısınız?

3.1.8. KİHEP Katılımcılarının Erkek Aile Bireylerinin Görüşleri

Bu bölüm, KİHEP katılımcısı kadınların eşleri ve erkek yetişkin çocukları ile yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen niteliksel bulguları ortaya koymaktadır.

Genel olarak KİHEP'in erkek aile bireyleri üzerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusunda farkındalık oluşumuna katkı sağladığı tespit edilmiştir. KİHEP'e katılan kadın aile mensuplarının birçok boyutta güçlendiğini açıkça ifade eden bu bireyler, eğitimin etkisi olarak özellikle aile içi iletişimdeki ilerlemeden memnuniyet duyduklarını ifade etmişlerdir.

İstisnalar bulunmakla birlikte, Feminizm kavramına genel olarak olumsuz ve önyargıyla baktıkları gözlenen erkek aile bireylerinin küçük bir kısmının KİHEP sayesinde Feminizm'e "kadının insan haklarını savunmak" bağlamında bakmaya başladığı da gözlenmiştir.

Öte yandan, eşitlik ve kadına karşı şiddet konusunun içselleştirilmesi alanında hala gidilmesi gereken uzun bir yol olduğu söylenebilir. Erkeklerin söylemde eşitliği desteklemekle beraber çocuk bakımı veya ev içi sorumlulukların bölüşümü gibi konularda ataerkil reflekslerle hareket ettiği gözlemlenmektedir. Benzer şekilde, kadına yönelik şiddete karşı olduklarını belirtmekle birlikte belli koşullarda şiddeti haklı gördükleri de not düşülmelidir.

3.1.8.1. KİHEP Katılımcılarının Eşleri ve Erkek Aile Bireylerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yaklaşımları

Katılımcı kadınların erkek aile mensupları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) kavramını doğrudan "kadın-erkek" eşitliği ile ilişkilendirmektedir. Kadın ve erkeklerin insan olma paydasında bulunduğu görüşü, en öne çıkan toplumsal cinsiyet eşitliği tanımı olarak göze çarpmaktadır.

"(Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ile) erkek arasında fark yok, toplumda insanları cinsiyet olarak ayırmayın demek." (İzmir, Eş)

"Toplumsal cinsiyet eşitliği kadın ve erkeğin insan olarak ele alınması (demek). Bir birey olarak değerlendirilmesi. Cinsiyetlerinden önce onun gelmesi. İşlerin, sosyal statülerin toplum içinde kategorize edilmemesi. (Bana) çağrıştırdığı genel olarak bunlar. Ama tabii, daha hala böyle bir durum yok." (İstanbul, Eş)

Özellikle genç erkek aile üyelerinin (kardeş veya oğul) veya kimi eğitim düzeyi daha yüksek eş ve partnerlerin, kadının hakları konusunda daha eşitlikçi bir bakış açısına sahip olduğu gözlenmektedir.

"Diyorlar ya, kadınlar çiçektir, erkekler odundur. Bence alakası yok. Bir erkekle kadın şöyle eşit: Bir erkeğin yaptığını kadın da yapabilir, o yüzden bir fark görmüyorum. Kadına has özellik diye bir şey yok, çünkü herkes aynı iş yapabiliyor, herkes zor işleri yapabiliyor. Bence insanın kendini yetiştirmişliğiyle alakalı." (Ankara, Erkek Çocuk)

"Toplumsal cinsiyet eşitliği denildiğinde benim aklıma kadın-erkek ayrımı geliyor. Ama bana sorarsanız, böyle bir şeyin konuşulması bile yanlış! Zaten gelişen dünyada artık kadınlar da çalışmaya başladı, kadınlar da bazı şeylerin üstesinden gelmeye başladı. Para kazanıyorlar, maddi katkıları ve güçleri var. Yani ayırım yapılmasını doğru bulmuyorum." (Ankara, Partner)

"İnsan dediğimizde esasında kadın ve erkekten oluşuyor. İnsanlık içinse her şey, o zaman burada o ayırımın olmaması gerekiyor. Yani erkek istek ve arzularında neler yapabiliyorsa, kadının da aynı şekilde, aynı şeyleri yapabilmesi gerekiyor. Bence ayırım olmaması gerekiyor. Kadını ve erkeği bizim insan olarak almamız gerekiyor." (İstanbul, Eş)

Sosyal ve hukuksal boyutta da kadın ve erkeğin eşit olduğu veya olması gerektiği baskın bir şekilde dile getirilmektedir. Kadına yönelik pozitif ayrımcı yasalar olduğunu belirtenler olmakla birlikte, birkaç istisnai görüş dışında kadının haklarının genel olarak ihlal edildiğinin altı çizilmektedir. Dile getirilen ataerkil gelenek ve kadını ikinci sınıf gören din kaynaklı istismarların yanı sıra, kadına uygulanan şiddet ve cinayet vakaları, uygulayan erkeklerin hafif cezalar alması gibi hukuksuzluk örnekleri, pratikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğunu düşündüren en önemli referans kaynaklarıdır.

“(Kadın-Erkek) şeklen eşit ama fiilen değiller. Zaten haberleri bir kere izlemeniz yeterli. Yani en basit davada mağdur ediliyor kadın. Ya da mahkeme kararlarını duyuyoruz, okuyoruz, dinliyoruz. Şimdi kadın sömürülüyor, tecavüze uğruyor, saldırıya uğruyor ama adam bir takım elbise giyiyor, bir kravat takıyor, 5 yıl alacağı yerde 2 yılda kurtuluyor. Bu, cinsiyet eşitsizliğidir.” (İstanbul, Eş)

“Yasalar önünde eşit değil maalesef. Erkek bir adım daha önde diyebilirim. Son zamanlarda da çok fazla duymaya başladık; kadına yönelik şiddet, tecavüz gibi olaylar...” (Ankara, Partner)

“Kadın ne desin... Kadın zavallı bir köle gibi görülüyor. Yani İslamiyet’e de baktığın zaman, erkeğin hizmetçisi olarak yaratılmış. Erkeğin kaburga kemiğinden... Nasıl olabilir böyle bir şey!” (Diyarbakır, Eş)

Tüm bu farkındalıklara rağmen derinlemesine analiz edildiğinde, görüşülen erkek bireylerin toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını henüz tam olarak içselleştirmemiş olduğu göze çarpmaktadır. Öyle ki öne sürülen biyolojik ve psikolojik farklılıklar, ev içi işlerin paylaşımlarında gözlenen tutumlar eşitsiz ve ayrımcı bir perspektif sunmaktadır.

“(Gerek) biyolojik olarak gerek karakter olarak kadınlar erkeklerden çok daha farklı bir statüde yer alıyorlar. Mesela bir kadın müfettiş olabilir, erkek de olabilir; eşit bir hak tanınması lazım burada. Ama mesela eşya taşıma işi düşünürsek burada kadın-erkek eşittir diyemeyiz çünkü biyolojik etkenler buna engel olacaktır. O yüzden hani bazen eşitlik olabiliyor, bazen olmaması gerekiyor.” (Ankara, Erkek Kardeş)

Nitekim kadınların çalışma yaşamına katılmalarındaki güçlükleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak belirtilmekle beraber, bu sorunu betimlerken verilen bazı örnekler ve yapılan açıklamalar eşitsizliği yeniden üreten türden ayrımcı söylemler içermektedir.

“Memur insanım. Erkek arkadaşların kadına bakışı nedeniyle ben eşimin çalışmasına izin vermedim. Tamamen cinsel obje kadın. Affedersiniz nasıl ayartabilirim, istesem ayartırım (diye bakıyorlar).” (İzmir, Eş)

“Kadın çalışmak istiyorsa çalışır, çalışmak istemiyorsa çalışmaz. (Çalışırsa) sosyal ortamı artar, insanlarla konuşur. Bir de şöyle gırgırına yaklaştım ben olaya; kadın ne kadar çok konuşabileceği bir işte çalışırsa, eve geldiği zaman sessiz olur, sen de kafa dinlersin.” (İzmir, Eş)

Bu ayrımcı söylemleri besler şekilde, KİHEP katılımcısı kadınların bazı erkek aile bireyleri, eşitsizliğin bir diğer kaynağını kadının kendisi olarak da görülebilmektedir. Buna örnek olarak, eğitilmiş kadınların dahi evlendikten sonra ev kadını olmayı kendilerinin tercih ettiği dile getirilmektedir. Benzer şekilde, anneleri tarafından yüceltilen erkek çocukların kadınlara karşı ayrımcı tutumlarından da temelde anneleri sorumlu tutulmaktadır. Eşitsizliği toplumsal bir mesele olarak değil, kadına ait bir “sorun” olarak tarif etme ve eşitsizlikten kadınları sorumlu tutma yaklaşımı, bazı erkek aile bireylerinde toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının henüz tam yerleşmediğini düşündürmektedir.

“Toplumda anaç tipler var. Kadın için bu sorun aslında. Kadınların kendi sorunu. Mesela kendi okuyor, ediyor, eğitim alıyor, kendi köşesine çekiliyor. ‘Ben evimin kadını olacağım’ diyor. Bu en büyük hatalardan biri bence.” (İstanbul, Eş)

“(Feminizm) İnsanlığın sorununu çözecek bir durum değildir, kadın sorununu çözecek bir ideoloji, bir perspektif değildir. Haklı bir çılgılık, desteklenmesi gereken bir harekettir. Yalnız bu uygarlığın

oluşumunda hep erkeği suçlarken, kadının da büyük bir suçu var, rolü var. Bunu kabullenmiş, kendine bu rolü uygun görmüş.” (Diyarbakır, Eş)

“Onlar kendilerini kurban olarak görüyor ve (kendilerini) adıyorlar. Şöyle ki, evine adıyor, işine adıyor, çocuğuna adıyor. Bizim ülkemizdeki kadın profili böyle bir şey. Kadının bu kurban psikolojisi, kadının kadın gibi yaşayabilme özgürlüğünü elinden alıyor. Erkeklerde o çocukluktan başlayan (bir şey). Anne erkek evladına herhangi bir şey yaptığı zaman ‘aslan oğlum’ diyor, kız herhangi bir şey yaptığı zaman affedersin ama ‘sen bilmem ne mi olacaksın’ deniyor. Bu yerleşiyor. Erkek bunu alıyor ve bu özgürlüğünü hayatı boyunca yansıtıyor. Bilinçaltına eklendiği için kendini bir şekilde özgür zannediyor.” (İstanbul, Eş)

Derinlemesine görüşmeler sırasında erkek aile bireylerinden bazıları, kadınların çalışmasının aile ekonomisine katkısını oldukça olumlu karşılarken, kadına özgüven ve sosyal hayat sağladığını da ifade etmektedir. Ancak çoğunlukla, kariyer karşısında hem kadın hem erkek için önceliğin aile olması gerekliliği vurgulanmaktadır.

“Her şey ailede biter. Ailede ben cenneti görüyorum.” (Ankara, Eş)

“Bu erkekler için de önce aile olmalı, kariyerdan önce bence aile olmalı.” (İzmir, Eş)

“Bu soru kadınlara sorulmalıdır. Kadınların çoğu (için) ailesi önde gelir.” (Diyarbakır, Eş)

Nitekim ev içi görev dağılımının veya bebeklik döneminden sonra (yaklaşık üç yaşından sonra) çocukların genel olarak bakımının da kesinlikle ortak olması gerekliliği savunulurken, bazı erkeklerin pratikte ev içi işlerde üstlendikleri rolleri “destek” ve zaman zaman “lütuf” olarak ifade etme eğilimi dikkat çekmektedir. Buradan bakıldığında, bu erkek aile bireylerinin söylemde eşitlikçi olduğu ama bunun eylemlerine pek yansımadağı söylenebilir.

“Erkek her şeyi yapmakla yükümlü, kadın söylemekle yükümlü. O söylüyor, ben yapmıyorum. Sonra laf yapıyor. Ben yine yapmıyorum. Sonra yine laf yapıyor. Öyle öyle gidiyoruz. Bazen jest olsun diye evi temizliyorum. Süpürüyorum, bulaşıkları yıkıyorum... Biz ataerkil bir toplumuz ya, hani aileden gelen, kadınlar şöyle yapar böyle yapar. Aileden gelen bir şey herhalde. Kimse kimseye bir şey söylemiyor ama bu benim görevim, ben çalışıyorum, bir de gelip onu mu yapacağım diyorum mesela.” (İzmir, Eş)

“Gündüz kadının bakması lazım. (Erkek) akşam geldiğinde, akşam da erkek çocuğuyla uğraşacak, boğuşacak, şakalaşacak yani akşam da o biraz vakit ayırmalı.” (İstanbul, Eş)

Öte yandan, kadına yönelik şiddet konusunda istisnasız herkes, farklı gerekçelerle de olsa şiddete karşı olduğunu belirtmiştir.

“Erkek kadından daha kuvvetli olduğu için (kadına yönelik şiddete) karşıyım.” (İstanbul, Eş)

“Bence şu anda Türkiye’nin en büyük sorunu aslında bu! Yani, bilinçsizlik ve cezaların yetersizliği... Şiddetin haklı sebebi olamaz; ne kadında, ne erkekte.” (Ankara, Partner)

“Şiddet hep oluyor, her gün oluyor. Son birkaç yıl içinde daha da fazlaştı. Hükümetin uyguladığı politikaya bağlı... Dine bağlı.” (Diyarbakır, Eş)

“Haklı sebebi olamaz. Şundan olamaz: Kadına şiddeti özellikle mazur gösterirsek ya da ‘haklı sebebi var’ dersek, ‘şunu giydi, bunu yaptı, bunu söyledi’ gibi, o zaman güçlü olanın güçsüze şiddet uygulayacağı bir ortam doğar.” (İstanbul, Eş)

Bazı erkek aile bireylerinin kadına yönelik şiddeti haklı gördüğü koşulların sübjektifliği, bu ‘karşı’ duruşun zemininin çok sağlam olmadığına işaret etmektedir: Kadın erkeğe saygısızlık ederse, kadın erkeği aldatırsa, kadın erkeğe şiddet uygularsa (örneğin çok konuşursa) şiddet uygulanabileceği teorik olarak ileri sürülmektedir.

“Şiddet diye bir şey yok artık! Kadınlar şiddet uyguluyor, erkekler değil. Kadınlar şiddet görüyor diye diye, kadınlar erkeklere (şiddet) uygulamaya başladı. Durduğu yerde, canı sıkılınca uyguluyor.” (Ankara, Eş)

“18 senedir hiç öyle bir şey olmadı ve olmayacak da. Başka bir adamla birlikte olacak da ilk önce dövülür, ondan sonra boşanılır belki, bilmiyorum yani.” (İstanbul, Eş)

“O sana şiddet uygularsa, bir etkiye tepki (gerçekleşebilir). Karın seni aldatır, bir şey yapar, o anlık öfkeyle yaparsın.” (İzmir, Eş)

3.1.8.2. Eğitimin Ardından Ailede Gözlenen Değişiklikler

Eğitimin, katılımcı kadın bireyler üzerinde çok belirgin olumlu etkileri olduğu ailenin neredeyse tüm erkek bireyleri tarafından da dile getirilmektedir (Bknz. Tablo 38a). Bahsedilen bu etkiler ‘kadının daha da güçlendiği’ ana başlığında toplanabilir. Kadınlar, KİHEP sonrasında ailenin iletişim dilini, karar alma süreçlerini, ev içi ve dışı işlerin paylaşımını ‘dönüştüren’ bir rol de üstlenmiştir. Ayrıca sosyal hayata katılımları da güçlenen bu kadınların ev dışında geçirdikleri zamanın artışı, ev içindeki dinamikleri de dolaylı yoldan etkilemektedir.

“(Eşim eğitim) almadan önce de yardımcı oluyordum ama bu kadar değil. Sofra kurmaya ve kaldırmaya yardım ederdim ama temizliği birlikte yapmayı (düşünmezdim). Sonra karar alırken yalnız karar alırdım. Kendime göre doğrudur, eşim de uymak zorundadır diye düşünüyordum o zaman. Eşim eğitim aldıktan sonra, hayır öyle değil, böyle de olması gerekiyor (dedi). Düşününce gerçekten haklı! Önceki yaşadığım hayattan aldığım tecrübe ile eşim haklı. Birlikte karar verir, birlikte yaparız.” (İzmir, Eş)

“(Kız) kardeşim üniversiteyi bitirdi. (Üniversite mezunlarının) zaten kendine bir güveni var. (Eğitime annem ve teyzem de katıldı) Özellikle annemde bir özgüven patlaması oldu, bu eğitimi aldıktan sonra. Ben şunu yapabiliyordum, bunu yapabiliyordum (diyerek) başka şeylere yöneldi. Annem genelde kapalı kutuydu. Bir kabuk örmüştü kendine. O kabukta takılıyordu. Şimdi marketimizde çalışmaya başladı, daha da rahatladı. Çok çabuk sıyrıldı o kabuktan bu eğitimi aldıktan sonra. Yerel bir dernek var, oraya gitmeye başladı mesela. Başka bir iş olsa mesela gitmez ama dava açılacak denildiği zaman ‘ben açarım’ dedi, davacı oldu. Köyde mesela gösteri yapılacak - normalde evden çıkmaz, sevmez öyle şeyleri - şimdi gösteriye gidiyor. O yönden bayağı bir faydası oldu ona.” (İzmir, Eş & Erkek Çocuk)

“Dışarıdaki toplumsal olaylara karşı zaten duyarlıydı. Eğitimden sonra biraz daha fazla ilgilenmeye başladı diyebilirim. Şu an daha fazla detay (bilgi) bildiği için, insanlara daha detaylı olarak anlatabiliyor.” (Ankara, Partner)

Öte yandan KİHEP'in katılımcı kadınlar üzerindeki bazı olumsuz değişim unsurlarından da söz eden birkaç erkek aile bireyine de rastlanmıştır (Bknz. Tablo 38b). Özellikle boşanma hassasiyeti, bu bireylerin en olumsuz yaklaştığı konu olarak dikkat çekmektedir. Güçlenen kadın karşısında bu erkek bireylerin kendini daha zayıf ve tehdit altında hissettiği gözlenmektedir.

"Bu benim hakkım diyor, bunu vereceksin diyor, edeceksin diyor, bilmem ne diyor... Her şeyi benden iyi biliyor. Hepsini biliyor yani, şiddet yapılamayacağını, tokat vurulamayacağını, el kaldırılamayacağını... Her şeyi benden iyi biliyor. Onun haricinde ortak paylaşımı biliyor, mirası biliyor, okulu biliyor, hepsini biliyor... Sıkıntı yani çok öğrenmesi." (Ankara, Eş)

Tablo 38. Erkek Aile Bireyleri Gözünden KİHEP'in Kadın Katılımcı Üzerindeki Etkisi

a) Olumlanan Değişim	b) Olumlanmayan Değişim
<ul style="list-style-type: none">• Daha özgüvenli• Daha cesur• Daha konuşkan• Daha iyi iletişim kurabilen ('ben diliyle')• Daha anlayışlı• Daha sosyal/dışadönük• Daha girişimci/tuttuğunu koparan• Daha çok danışılan/yönlendiren/yardımcı olan• Daha duyarlı/eylemci/örgütlü veya örgütleyen	<ul style="list-style-type: none">• Şiddet ve aile birliği konusunda daha tepkili, boşanma konusunda bilinçli• Eskiden uysal olan şimdi daha baskın/hırçın• Eskiden daha az bilgili olan şimdi çok daha bilgili, dolayısıyla daha çok konuşuyor ve güç ortaya koyuyor

KİHEP sonrasında ailelerin bazılarında evde kurulan iletişimin daha kuvvetli olduğu, karar alma süreçlerinin daha katılımcı ve ortak olduğu, erkeklerin evde daha fazla sorumluluk aldığı temel değişim alanları olarak öne çıkmaktadır. Erkek aile bireylerinin bir kısmının KİHEP'in iletişim, kadın hakları ve cinsellik modüllerinden haberdar olduğu ve bu eğitimleri önemsedikleri gözlenmiştir. Ayrıca bazı erkek bireyler, 'ben dili' iletişim yönteminin faydalarını kendiliğinden dile getirmektedir. Erkek aile bireyleri nezdinde, aile içinde iletişimin güçlenmesi en büyük kazanım olarak öne çıkmaktadır. Kadının sosyal hayatta kendini savunan, hakkını arayan yapısı da bir gurur vesilesi olarak tanımlanmaktadır.

"(Eşime) bir özgüven geldi. İletişimi daha da iyi olmaya başladı. Birdenbire bir değişim oluyor. Çocuklarına karşı paylaşımın (önemini) fark etti. Bizimle, kendi alanıyla ilgili (değişimi) fark ediyoruz." (Diyarbakır, Eş)

"Eşim bu eğitimden sonra daha çok ben dilini kullanmaya başladı. Böyle mi yapsak şeklinde... Bana da katkısı oldu bunun. Keşke daha önce bu eğitimi alsaymış. Bugün yaşadığımız daha olumlu şeyleri daha önce yaşadık. Bazı sıkıntıları birlikte paylaşır, karar verirdik." (İzmir, Eş)

"İnsanın nasıl hakkını arayacağını özellikle konuştu (çevresindekilerle). Ablamla eniştem arasında bir bozukluk vardı. Boşandılar hatta! İşte, ablamın nereye başvuracağını, neler yapacağını, onunla birebir görüştü, konuştu, avukat bulamıyorsa (nasıl) avukat temin edileceğini, yani nasıl bir yolda ilerleyeceğini ablama açık açık (anlattı). (Bu durum) çok hoşuma gidiyor." (İstanbul, Eş)

Sonuç olarak KİHEP, erkek aile bireylerinin de kadının insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığını artıran, onların da dönüşümüne dolaylı katkı sunan bir özellik taşımaktadır. Ayrıca kadının

KİHEP ile edindiği bilgiler sayesinde kendi çevresinde saygınlığının artması erkeğe de itibar kazandırmakta, bu da erkek tarafından çok olumlu karşılanmaktadır.

“Her yerde kendini ifade edebiliyor. Devlet dairesinde ya da hastanede ya da başka bir kurumda yapılması gereken bir şey yapılmıyorsa, sonuna kadar mücadele ederek onu elde ediyor. Bu sadece kendisi için değil, çevresinde gördüğü işini yaptırılmamış (kişiler için de). Hoşuma gidiyor güçlü olması.” (İzmir, Eş)

“İletişim konusunu anlattı. Oraya gelen arkadaşlarının çoğunun haberdar olmadığını (söyledi). Bu eğitimin onlar açısından çok faydalı olduğunu anlattı. Dinlemeyi bilmediklerini anlattı. Sürekli derste öğrenme psikolojisinde üste çıkmaya çalışan, iletişime çabası olmayan ya da çok bağıarak sesini belki duyururum diye müdahale eden arkadaşlarının olduğunu anlattı.” (İstanbul, Eş)

“Kendi haklarının ve özgürlüklerinin olduğunu, hatta cinsel anlamda da tabularının olduğunu gördü ve eğitimden sonra yıktı. Önceden cinselliği sadece kapalı ortamda yapıp ettiği bir kavram olarak görüyordu ama şimdi bunun sosyal bir yönü olduğunu gördü bu eğitimle.” (İstanbul, Eş)

“Samimi olarak söylemem gerekiyorsa, ben kadınlara önceden beri pozitif ayrımcılık yapılmasından yanayım. Yıllarca kadınlarımız gerçekten çok acı çekti, hala çekiyor. Bunu en azından erkek olarak telafi etmemiz gerekiyor. Bendeki bu değişiklik eşimin sayesinde.” (İzmir, Eş)

3.1.8.3. Feminizm ve Kadın Hareketine İlişkin Düşünceler

Genel olarak kadın derneklerini tanımayan ancak hak temelli ve eğitim faaliyetleri uygulayanları gerekli bulduğunu ifade eden erkek aile bireylerinin bazıları, yine de “kadın dernekleri” deyince tipik “kadın günü” ortamı veya oyun gruplarını hayal etmekten öteye geçmemektedir.

“(Kadın derneklerini) Hiç bilmiyorum vallahi! Gün mü yapıyorlar, sosyal bir şey mi yapıyorlar, bilmiyorum. Sanki böyle bir araya geliyorlar, dedikodu yapıyorlar, ondan sonra herkes çayını, kahvesini, böreğini, çöreğini içip dağılıyorlar.” (İstanbul, Eş)

Erkek aile bireylerinin kadın derneklerine yönelik birtakım endişeleri de bulunmaktadır. Böylesi dernekler sayesinde kadının bilinçlenmesini ve güçlenmesini kendisi için statü tehdidi olarak gören birkaçı, bunu kendisinin değil de başkalarının fikriymiş gibi yansıtarak ifade etmektedir. Ayrıca derneklerin gizli ajandaları bulunabileceğine dair de kaygı taşıyanlar bulunmaktadır. Dolayısıyla kendi ailelerinden kadın bireylerin, kadın hareketi içinde yer alması veya eylemlere katılması noktasında endişe duyulmaktadır.

“Siz diyelim ki bir kadın örgütü kurdunuz, amacınız sorunları olan kadınlara yardım etmek, onları bilinçlendirmek. Ama bir zaman sonra olay öyle bir noktaya geliyor ki (işler değişiyor), işte oranın bir başkanı var, yönetim kurulu var, bir şeyleri idare ediyorlar.” (İstanbul, Eş)

“Şu anda öyle bir sisteme geldik ki özgürlük adı altında çok saçma sapan, özgürlüğü değişik yerlere çeken şeyler oluyor.” (Ankara, Eş)

Öte yandan birkaç istisna dışında ailedeki erkek bireylerin, “feminizm” ve “feminist kadın” olgularına karşı oldukça negatif bir yargıya sahip oldukları da gözlemlenmektedir. Nitekim en temelde feminizm kavramı kadının üstünlüğü olarak algılanmakta ve ayrımcı bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Bknz. Tablo 39).

Tablo 39. Erkek Aile Bireylerinin Feminizme Bakışı

Algıda Feminizm	Algılanan Feminist Kadın Profili
<ul style="list-style-type: none">• Erkek düşmanı olmak/küçümsemek/ ötekileştirmek• Kadının üstünlüğünü savunmak• Erkeklerle karşı/erkekleri yönetmek üzere örgütlenen kadınlar topluluğu• Eşcinselliği yargılamamak	<ul style="list-style-type: none">• Marjinal, dövmeli, kısa saçlı, salaş giyinen• Kendinden emin, ne istediğini bilen• Kendi ayakları üzerinde durabilen işlerini görebilen• Erkeklerle karşı önyargılı• Geçmişinde erkeklerden çok çektiği için intikamcı

“Ne kavramı, pardon?” (İstanbul, Eş)

“Feminizm yerine hümanizmi tercih ederim. Yani feminist adı altında dernek açılmasına karşıyım. Aile dernekleri olmalı.” (Ankara, Partner)

“Bizde her şeyi bilen insana ‘öpçe’ derler. (Feministler) her şeyi bilirler. Biliyor olabilirsin ama yeri ve zamanında olacak. Örneğin ben solcuyum, her yerde ‘tek yol devrim’ diyemem. Onlar da üstünlük kurmaya çalışıyorlar ama beceremiyorlar. Türkiye olarak hala geriye gidiyoruz. Hala ‘erkekler üstündür’ mantığı var. Onlar da radikal bir şekilde, az da olsa ‘kadınlar üstündür’ diyor. Bu tür hikayeler var. Ama nereye kadar gider bilmiyorum. Yani davalarında haksız değiller.” (Ankara, Eş)

“(Feministlerin) her şeyi böyle serbesttir, erkeği de aşırı derece küçümserler.” (Diyarbakır, Eş)

“Ben feminizme kısmen katılıyorum, kısmen katılmıyorum. Feminizm bana kadınların üstünlüğü hissini uyandırıyor. Aslında bana göre kadın veya erkek eşittir. Üstün olamaz biri diğerinden. Onlar da öyle bir yanlışın içindeler. Hani şiddeti destekleyen erkekler gibi ya da erkekleri savunanlar gibi. Orada sanki kadınların üstünlüğü savunuluyormuş gibi.” (İstanbul, Eş)

“Kocayı bulana kadar kadınların yaptığı bir şey feminizm. Kadın haklarını savunurlar, sadece işin iyi tarafı. Daha çok kadınların her şeyi yapabileceğine, daha kuvvetli olduğuna (inanırlar). Normalde kadınlar kadınları daha hoş görüyorlar.” (İzmir, Eş)

KİHEP’e katılan eş, kardeş, anne olan kadınlar sayesinde, az sayıda olsa da bazı erkeklerin feminizme yönelik önyargılarının kırılması olumlu bir değişim unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Kadının erkek düşmanlığı olarak düşünüyordum (feminizmi). Eşimin KİHEP eğitiminden sonra (bakışım) değişti, anladım ki kadının kendi haklarına sahip çıkması.” (İzmir, Eş)

3.1.9. Bir Mikro Araştırma Evreni Olarak Bir KİHEP Grup Sürecinin Değerlendirmesi

22 Ekim 2018 tarihinde İzmir’de Karabağlar Kent Konseyi’nde başlayan bir KİHEP grubu, Ipsos araştırma ekibi tarafından izlenmiş ve çeşitli gözlem notları alınmıştır.

Farklı eğitim ve yaş profillerinden 18 kişinin katılımcı olduğu grup çalışması, katılımcıların birbirini tanımalarına yönelik eğlenceli bir kağıt top oyunu ile başlamıştır. Bu oyunun, rahatlatıcı bir yöntem olduğu

göze çarpmıştır. Ardından KİH-YÇ tanıtımı yapılan grupta, grup yönlendiricisinin gruba “sevgili arkadaşlarım” şeklinde hitap ettiği gözlenmiş, bunun da iletişimi son derece sıcak kıldığı izlenimi edinilmiştir. Grup yönlendiricisi, KİHEP’in önceki dönem etki değerlendirme araştırma sonuçlarını gruba paylaşıırken, bizzat kendi hayatında yaşadığı dönüşümden örnekler de vermiştir. Bu samimi paylaşım, grup yönlendiricisi ile katılımcılar arasında açık bir iletişim zemininin oluşmasında önemli bir rol oynamıştır.

Grup kurallarının paylaşılması ve ihtiyaç saptaması yapılması esnasında, katılımcılara modüllerin işleme sırasına dair talepleri olup olmadığı sorulmuştur. Bu noktada katılımcılardan LGBTİ+ bireyler ve hakları konusunun kapsanması ve kadın ve din konusunun eklenmesi önerileri gelmiştir.

Grup çalışmasının değerlendirmesi ile oturum sona ererken, katılımcılar geri bildirimde bulunarak eğitim programından ne beklediklerini paylaşmışlardır. En güçlü katılım isteklerinin çevrelerine katkı sağlamak ve çevrelerinde etki yaratmak olduğu gözlenmiştir.

Gözlenen bu oturum, katılımcıların grup yönlendiricilerinden olan yüksek memnuniyetini doğrular niteliktedir: Samimi, saygılı hitap, hiyerarşik olmayan ilişki ve katılıma teşvik edici tutum, KİHEP gruplarında grup yönlendiricilerine çok önemli bir değer katmaktadır.

Bu KİHEP grup çalışmasının ilk oturumuna araştırma kapsamında gözlemci olarak katılan Ipsos yetkilileri, katılımcılara bir ön test uygulamıştır. Hem açık uçlu hem de kapalı uçlu sorular içeren bu ankette şu bulgular öne çıkmaktadır:

- Katılımcıların KİHEP’ten haberdar olma kaynakları arasında daha önce KİHEP’e katılmış arkadaş çevresi, belediye, kent konseyi, üyesi olunan parti, mahalle çalışma grubu öne çıkmaktadır.
- 18 kadın arasında büyük çoğunluk KİHEP’e başlamadan önce iş hayatında daha fazla kadının yer alması gerektiğine (15 kişi), ev işleri ve çocuk bakımının kadınlar ve erkekler arasında eşit paylaşılması gerektiğine (12 kişi), kadınlar ve erkeklerin her konuda eşit söz hakkına sahip olması gerektiğine (15 kişi), kadınların ev dışında sosyal hayata daha fazla katılması gerektiğine (14 kişi) güçlü bir şekilde inanmaktadır.
- Bu inanışlara tutarlı bir şekilde, kadınların yarısından fazlası şu söylemlere karşı duruş göstermişlerdir: *Ailenin ekonomik durumu iyi değilse sadece erkek çocuk okutulmalıdır, hanenin ekonomik durumu iyiyse kadının çalışmasına gerek yoktur, kadınların bazı konularda erkekler kadar özgür olmaması gerektiğini düşünüyorum, kadınlar kariyer yapmak yerine iyi bir eş ve anne olmaya daha çok önem vermelidir.*
- KİHEP öncesi, Feminizm ve Kadın Hareketi konusu hariç aşağıdaki tüm konularda kadınlar çoğunlukla kendilerini bilgili saymaktadır (oldukça bilgiliyim ve çok bilgiliyim diyenlerin toplam sayısı parantez içine not edilmiştir):
 - Toplumsal cinsiyet eşitliği (10 kişi)
 - Feminizm ve kadın hareketi (5 kişi)
 - Kadına karşı fiziksel şiddet (10 kişi)
 - Kadına karşı duygusal şiddet (14 kişi)
 - Kadına karşı ekonomik şiddet (13 kişi)
- Öte yandan kadınların yasal haklar konusunda ise genel olarak sınırlı bilgiye sahip olduğu gözlenmektedir. Kadınların büyük çoğunluğunun şu konularda bilgi sahibi olmadığı dikkat çekmektedir: Dernek kurma hakkı, devletten vatandaşlara ve kadınlara karşı sorumluluklarını yerine getirmesini isteme hakkı, siyasete katılma hakkı, çocuk hakları ve doğurganlık hakkı. En az bilgi sahibi olunan alan 10 kişiyle “kendini ifade etme hakkı”dır.
- Kadınların neredeyse tamamı çeşitli boyutlarıyla haklarını (eğitim hakkı, çalışma hakkı, cinsel haklar vb.) önemsediklerini beyan ederken, doğurganlık hakkını önemseyenlerin sayısı sadece 10 kişide kalmıştır. Bunu 13 kişiyle dernek kurma hakkı takip etmektedir.

- 17 kadın kendine güvendiğini belirtirken, kadınların yarısından fazlasının insanlara hayır demek, düşüncelerini kolaylıkla ifade etmek, kendileriyle ilgili konularda kolaylıkla karar vermek konularında bilgi ve desteğe ihtiyaç duyduğu gözlenmiştir.
- 18 kadından 13 kadın KİHEP'e katılmadan önce duygusal ve psikolojik şiddet yaşadığını belirtirken, 10 kadın da ekonomik şiddete maruz kaldığını bildirmiştir.

Dört aylık KİHEP sürecinin sonunda, toplam 23 kadınla yapılan son değerlendirme testinde ise şu bulgular dikkat çekmektedir:

- KİHEP öncesinde kadınların çok azı farklı boyutlarıyla haklar konusunda bilgi sahibi iken, KİHEP sayesinde tamamına yakını (18'den fazla kadın) bilgi sahibi olduğunu beyan etmektedir. Göreceli olarak dernek kurma hakkı (11 kişi) ve siyasete katılma hakkı (15 kişi) konularında nispeten daha düşük sayıda kadın bilgi sahibi olduğunu bildirmekle birlikte KİHEP öncesinde bu alanlarda bilgi sahibi olduğunu belirten kadınlarının sırasıyla iki ve yedi kişi olduğu dikkate alınırsa, alınan yol oldukça anlamlıdır.
- Daha da önemlisi, KİHEP öncesinde sadece iki kadın "devletin vatandaşlarına ve kadınlara karşı sorumluluklarını yerine getirmesini isteme hakkı" konusunda bilgi sahibi olduğunu belirtirken, KİHEP sonrasında bu sayı 21 kadına çıkmıştır.
- Benzer şekilde "kendini ifade etme hakkı" konusunda bilgi sahibi olan kadın sayısı iki katına çıkarak 21'e ulaşmıştır.
- Yine az bilinen konular olan doğurganlık hakkı ve çocuk hakları konusunda da artık kadınların neredeyse tamamına yakını (19 kişi) KİHEP sayesinde bilgi sahibi olduklarını belirtmiştir.
- KİHEP'in önemli bir katkısı şiddete maruz kalma alanında gözlemlenmektedir: 23 kadın içinde duygusal ve psikolojik şiddet ile ekonomik şiddete maruz kalanların sayısı KİHEP öncesine göre çok daha az sayıdadır (sırasıyla dört ve beş kişi).
- KİHEP program olarak, grup çalışmasını tamamlayan tüm kadınları memnun etmeyi başarmıştır. Başta basılı materyaller, KİHEP içeriği ve grup yönlendiricisi olmak üzere KİHEP, tüm bileşenleriyle kadınların beğenisini kazanmıştır.
- Yine katılımcıların tamamı KİHEP'in hayatlarına %100 etkisi olduğunu belirtirken, istisnasız olarak tüm modülleri faydalı bulmuşlardır.
- KİHEP, grup katılımcılarının neredeyse tamamının kendini daha güçlü ve donanımlı, daha özgüvenli, daha şefkatli ve anlayışlı, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler konusunda daha farkında, daha mücadeleci, kendini daha iyi ifade eden, bedeniyle daha barışık, cinselliği hakkında daha bilinçli, kendi istek ve ihtiyaçlarına daha duyarlı olmalarına katkı sağlamıştır.

Bir mikro araştırma evreni olarak ele alınan, küçük örneklemli İzmir KİHEP grubunun eğitim sonunda genel memnuniyet ve bireysel dönüşüm üzerine verdikleri beyanlar, yukarıda paylaşılan makro araştırma bulgularıyla son derece paralellik göstermektedir. KİHEP, yine beklentilerin ötesine geçen çok etkili bir program olarak tarif edilmektedir. Özellikle haklar konusunda gelişen farkındalık, önemli bir katkı alanı olarak bildirilmektedir.

"Kendimi geliştirip, etrafıma ve kendime dokunmak, haklarımı öğrenmek için program gerçekten beklentimin üstünde oldu." (İzmir, Katılımcı)

"Haklarım konusunda daha bilgili olmak için katıldım. Beklentilerimi fazlasıyla karşıladı." (İzmir, Katılımcı)

"Bana ait olan hakları daha iyi bir şekilde öğrenmek için gittim ve bildiğimi sandığım, fakat birçoğumu duymadığım haklarım olduğunu öğrendim." (İzmir, Katılımcı)

“Haklarımızın bu kadar farklı olduğunu bilmiyordum.” (İzmir, Katılımcı)

“Kadın haklarını, anayasal haklarımızı daha iyi bir şekilde öğrendim. Bana bir güven geldi.” (İzmir, Katılımcı)

Artan özgüven, kendini daha iyi ifade edebilme becerisi, aile içinde iletişimin iyileşmesi de referans gösterilen önemli diğer etki alanlarıdır.

“Kendimi ifade etmekte ve haklı olduğumu savunurken çok zorlanıyordum. Emin olduğum halde tereddüde girip geri adım atıyordum. Artık elimde bilgi var.” (İzmir, Katılımcı)

“Aile içi iletişimin pekiştiğini düşünüyorum.” (İzmir, Katılımcı)

“Olaylara bakış açım değişti ve kendime güvenim arttı.” (İzmir, Katılımcı)

KİHEP’in özgün bir yönlendirme yapısına sahip olması ve grup yönlendiricisinin tavır ve üslubu, yine çok memnun edici KİHEP bileşenleri olarak belirtilmiştir.

“Faydalı olduğunu düşündüğüm için katıldım. Fazlasıyla beklentilerimi karşıladı. Anlatım çok başarılı ve akışkandı.” (İzmir, Katılımcı)

“Mükemmel ve bulunması zor bir öğretici. Kendisiyle aynı ortamda bulunmak bile çok güzeldi.” (İzmir, Katılımcı)

KİHEP’in katılımcıyı yönlendirme biçimi ve bıraktığı etki, katılımcı kadınların da sosyal hayatlarında birer KİHEP aktarıcısı rolüne girmesini, sonuç olarak bir kartopu etkisi yaratmasına neden olmuştur.

“Kadınlara yönelik haklar hakkında bilgi sahibi oldum. Etrafımdaki kadınlara da bilgi verebilmek adına birçok yeni şeyler öğrendim.” (İzmir, Katılımcı)

“Ben daha önce iletişim ve vatandaşlık eğitimlerini almıştım. KİHEP daha kapsamlı bir eğitimi kapsıyor. Çevremde kadınlara bu eğitimden bahsederek onların da bilinçlenmesine katkıda bulunuyorum.” (İzmir, Katılımcı)

“Zor durumda olan bir arkadaşşıma haklarımızı madde madde anlattım. Şu an kendinden emin, ayaklarının üzerinde duruyor.” (İzmir, Katılımcı)

“Bu eğitime emek veren başta grup yönlendiricisine ve bütün emeği geçen herkese teşekkür ederim. 73 yaşında olmama rağmen çok bildiğimi sanıyordum. Keşke biraz daha genç olsaydım. Ama öğrenmenin yaşı olmuyormuş. İyi ki varsınız, teşekkürler!” (İzmir, Katılımcı)

3.2. Kadının İnsan Hakları Eğitimi’nin (KİHE) Değerlendirmesi

Bu bölümde, KİHE’yi 2016-2017 döneminde tamamlamış kişiler ile yapılan niceliksel anket verileri ile iki ilde yürütülen odak gruplarından elde edilen niteliksel araştırma bulguları derinlemesine incelenerek programın etkisi analiz edilmektedir.

3.2.1. KİHE ile İlgili Kısa Bilgi

KİH-YÇ Derneği, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Temsilciliği ile iş birliği içinde kadınların iş hayatında güçlendirilmesi amacıyla Kadının İnsan Hakları Eğitimi'ni (KİHE) KİHEP'i esas alarak tasarlamış ve 2016-2017 yıllarında uygulamıştır. KİHE, Türkiye'de kadınlar için insana yakışır işlerin yaratılması yönünde izlenen politikaları desteklemek amacıyla ILO Türkiye Temsilciliği tarafından İstanbul, Ankara, Konya ve Bursa illerinde 2013-2018 yıllarında yürütülmüş olan Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Projesi'nin önemli bir bileşeni olarak uygulanmıştır.

KİHE'nin amacı, meslek kazanması için yerel yönetimler tarafından sağlanan mesleki eğitim kurslarına katılan işsiz kadınların, yasal hakları konusunda bilgilerini artırma yoluyla istihdama katılmalarını ve kalıcı bir biçimde kalmalarını desteklemektir.

Adı geçen illerdeki bazı belediyelerle iş birliği içerisinde verilen eğitimler çoğunlukla, her hafta yarım gün (4 saat) süren grup çalışmaları şeklinde 10 haftalık grup çalışmaları şeklinde uygulanmıştır. Eğitim modülleri; Kadının İnsan Hakları, Anayasal Haklar, Medeni Haklar, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, İletişim Becerileri, Kadına Yönelik Şiddet, Kadın ve Sağlık ile Ekonomik Haklar gibi konuları kapsamaktadır.

KİH-YÇ tarafından KİHEP'e dayalı olarak hazırlanan KİHE modülleri, başlık, içerik ve sayı olarak KİHEP ile oldukça benzerlik gösterse de bazı açılardan önemli farklılıklar içermektedir. KİHEP'ten farklı olarak KİHE'de Anayasal ve Medeni Haklar iki ayrı modül olarak yer almaktadır. İletişim de iki değil, tek modül olarak sunulmaktadır. Ayrıca, KİHEP'te iki modülden oluşan Kadın ve Cinsellik ile Kadın ve Doğurganlık Hakları modülleri KİHE'de bulunmamakta, ancak Kadın ve Sağlık modülü içinde kısaca değinilmektedir. Bunun yanı sıra, KİHEP'te yer alan Toplumsal Cinsiyet Rollerine Duyarlı Çocuk Eğitimi ve Çocuk Hakları, Kadın ve Siyaset, Feminizm ve Kadın Hareketi, Kadın Örgütlenmesi modülleri KİHE'de yer almazken, KİHEP'den tamamen farklı olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği başlıklı ayrı bir modül bulunmaktadır.

1. Modül - Tanışma ve Kadının İnsan Hakları
2. Modül - Anayasal Haklar
3. Modül - Medeni Haklar
4. Modül - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
5. Modül - İletişim
6. Modül - Kadına Yönelik Şiddet
7. Modül - Şiddete Karşı Stratejiler
8. Modül - Kadın ve Sağlık
9. Modül - Ekonomik Haklar - Bölüm I
10. Modül - Ekonomik Haklar - Bölüm II

KİHE'nin katılımcılar üzerindeki etkisi bu bağımsız araştırma raporu ile ilk kez incelenmektedir.

3.2.2. KİHE Katılımcılarının Profili

Ankara, İstanbul ve Bursa illerindeki KİHE katılımcıları ile yapılan niceliksel ankete 202 kadın katılmıştır. %70'i KİHE'yi 2016 yılında, %30'u ise 2017 yılında tamamlamış olan bu katılımcıların demografik profili Tablo 40'ta verilmektedir.

KİHEP'ten farklı olarak, KİHE katılımcılarının büyük çoğunluğu lise ve altı eğitime sahiptir (%81). Büyük çoğunluğu evli (%78) ve çocuk sahibidir (%82). Çalışmayan ve ücretsiz aile emekçi katılımcı toplamı, KİHEP katılımcılarının yaklaşık iki katı oranındadır (%66).

Tablo 40. KİHE Katılımcıları Demografik Profili	
a) KİHE'ye Katıldığı Yıl	Yüzde (%)
2016	70
2017	30
b) Yaş Aralığı	Yüzde (%)
15-35	28
36-45	33
46 ve üstü	39
c) Eğitim Durumu (Mezuniyet)	Yüzde (%)
İlköğretim ve altı	40
Lise / Meslek lisesi	41
Meslek yüksek okulu	10
Üniversite	9
Yüksek lisans / Doktora	0
d) Çalışma Durumu	Yüzde (%)
Öğrenci	2
Çalışan	21
Çalışmayan ancak iş arayan (işsiz)	25
Ücretsiz aile emekçisi	41
Emekli	10
Diğer	1
e) Medeni Durum	Yüzde (%)
Evli	78
Boşanmış	6
Eşi vefat etmiş	2
Hiç evlenmemiş	14
f) Çocuk Sahipliği	Yüzde (%)
Çocuğu var	82
Çocuğu yok	18

3.2.3. KİHE'ye Erişim Kaynakları

Her iki katılımcıdan biri (%48) belediye ve kent konseyi gibi yerel yönetim kurumları aracılığıyla KİHE'den haberdar olmuştur. Bunu %29 ile kadın lokali takip etmektedir (Bknz. Tablo 41).

*"Kadının İnsan Hakları Derneği ile kadın sanatları eğitimine katılınca karşılaştım. Kent konseyi olarak eğitimlerin faydalı olduğunu düşünmüştük. KİH-YÇ'yi yakından inceleme fırsatım oldu."
(Ankara, KİHE Katılımcısı)*

Tablo 41. Katılımcıların KİHE'ye Erişim Kaynakları	Yüzde (%)
Belediye, kent konseyi vb. yerel yönetim kurumları aracılığı ile	48
Kadın lokali aracılığı ile	29
Kendi eş dost ve arkadaş çevresi aracılığı ile	7
Grup yönlendiricisi / eğiticinin doğrudan benimle temasa geçmesi ile	5
Diğer	5

(*) %5 ve üzeri değer alan kaynaklar listelenmiştir. Soru- Katıldığınız KİHE grubundan ilk nasıl haberdar oldunuz?

3.2.4. KİHE'ye Katılma Motivasyonları ve Zorluklar

KİHE'ye katılımcı olma sebebi olarak çok sayıda etken belirtilmiş, ancak bunlar arasında beş tanesi öne çıkmıştır (Bknz. Tablo 42): Yasal mevzuata yönelik bilgi edinmek (%34), kişisel gelişim ve dönüşüme katkı sağlamak (%33), haklarını/kadın haklarını öğrenmek (%20), kadın hareketine aktif bir şekilde dahil olmak (%15), bilgi almak (%15).

Tablo 42. Katılımcıların KİHE'ye Katılma Motivasyonları*	Yüzde (%)
Yasal mevzuat ile ilgili bilgi edinmek için	34
Kişisel gelişim ve dönüşüme katkı sağlamak için	33
Haklarını/kadın haklarını öğrenmek için	20
Kadın hareketine aktif bir şekilde dahil olmak için	15
Bilgi almak için	15
Mesleki anlamda kendini geliştirmek için	12
Kadına yönelik şiddetle mücadele stratejilerini öğrenmek için	12
Başka kişilere faydalı olmak/çevresine yardımcı olmak için	8
İş amaçlı (iş için zorunlu eğitim olması, çalıştığı alanla ilgili olması vb.)	6
Tavsiye edildiği için	6
Toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilgi düzeyimi artırmak için	6
Boş zamanlarını değerlendirme için	6
Yeni insanlarla tanışmak için	4
Merak ettiği için	3
Diğer	10

(*) %3 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru-1) O dönemde KİHE'ye katılmaya yönelik temel motivasyonunuz neydi, Soru-2) KİHE'ye katılmaya yönelik diğer motivasyonlarınız nelerdi?

Niteliksel bulgular, katılımcıların motivasyonları ile kazanımlarının örtüştüğüne işaret etmektedir. Haklar konusunda bilgilendirilmek, kendini geliştirmek-güçlenmek ve çevrelerindeki kadınlara rehberlik etmek kadınların birincil amacı olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Buraya gelmemdeki sebep, bilgi sahibi olabilmek. Sosyal hayatta daha verimli olabilmek için gittim. Başka bir beklentim yok. Ya da eşime karşı nasıl ayakta durabilirim? Nasıl kendimi ifade edebilirim? Ya da kendimi nasıl yetiştirebilirim?” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“Yenimahalle Kent Konseyi’nde çalıştığım için, öğreneyim, aktarayım diye gittim. Geçmişte bu konuyla ilgili kafa yormuşluğum vardı. Ben aslında kendime bir şey katmasından ziyade, etrafıma bir şey aktarayım diye (katıldım).” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

KİHE gibi toplumsal cinsiyet eşitliği temelli eğitimlere çeşitli gerekçelerle önyargı ile bakanların dahi, günün sonunda KİHE için algılarının oldukça pozitif bir noktaya geldiği de gözlenmektedir.

“Ben giderken kadınlarla ilgili ne saçmalayacaklar diye bekliyordum. Ayrımcılık hoşuma gitmediği için... Merak ettim, gittim. Kadın hakları bilmem ne; (kendimi) aşmış birisi olarak gördüğüm için gideyim, olmadı bırakırım (dedim) ama çok farklı oldu. Kendimi tanımamı sağladı bu program. Kadınları daha iyi tanımamı sağladı. Hak arayıcılığı konusunda çok daha iyi örgütlenmemiz gerektiğini (anladım). Programın sonunda bütün kadınların alması gereken bir program olduğunu düşünüyorum. Gidişimle çıkışım arasında ciddi fark vardı.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

Katılımcıların büyük çoğunluğu (%88), katılım konusunda herhangi bir zorluk yaşamadıklarını belirtmiştir (Bknz. Tablo 43). Niceliksel araştırmada KİHE'ye katılıma yönelik belirgin herhangi bir zorluk saptanmamış olsa da odak gruplarda yerelde eğitmen olmaması, dışarıdan getirildiğinde ise ulaşım sıkıntısının yaşanması nedeniyle grup açılmadığından söz edilmiştir.

“Şu an (eğitmenin) gidiş geliş konusunu çözemediğimiz için yeni grupta tereddüt ediyoruz. Biz bu sıkıntıları görünce şunu arzu ettik: Yenimahalle Belediyesi’nden eğitici eğitimleri alan bir kadro olsun ki, biz bu eğitimleri daha fazla açalım. Hatta bizim kent konseyi kadın meclisinin öyle bir çabası var. Belediye ve Yeni Çözümler Derneği arasında protokol imzalamaya çalışıyoruz. İmza kampanyası başlattık.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

Tablo 43. Katılımcıların KİHE'ye Katılmada Yaşadığı Zorluklar*	Yüzde (%)
Herhangi bir zorluğu yoktu	88
Eğitim yerinin uzak / ulaşımının zor olması	3
Zaman sıkıntısı	3
Evde bakıma muhtaç çocuk/yaşlı/engelli olması	3

(*) %3 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru-1) KİHE'ye katılmanın o dönemde sizin için temel zorluğu neydi?, Soru-2) KİHE'ye katılmanın o dönemde sizin için diğer zorlukları nelerdi?

3.2.5. KİHE'ye İlişkin Memnuniyet Değerlendirmesi

3.2.5.1. Genel Memnuniyet

Araştırmada, KİHE katılımcılarına KİHE'ye ilişkin genel memnuniyetleri sorulmuştur. %91 ile katılımcıların KİHE'den genel memnuniyeti oldukça yüksek düzeydedir (Bknz. Tablo 44). Memnun olmayanların oranı sadece %1'de kalmıştır.

Tablo 44. KİHE Genel Memnuniyet	Katılımcılar Yüzde (%)
1- Hiç memnun değilim	0
2- Pek memnun değilim	1
3- Ne memnunum ne değilim	7
4- Oldukça Memnunum	39
5- Çok memnunum	52
Toplam Memnuniyet % (4+5)	91

Soru- Genel olarak Kadının İnsan Hakları Eğitimi'ne yönelik memnuniyet düzeyiniz nedir?

Gerçekleşen yüksek memnuniyet düzeyinde, KİHE'de herkesin farklılaşan ilgi ve ihtiyaçlarına karşılık veren zengin bir içeriğe sahip olması ile eğitimin hiyerarşik olmayan ve katılımcı bir üslupla verilmesinin etkisi çok önemlidir. Özellikle KİHE'ye katılan belediye veya kent konseyi çalışanları, başka eğitimlere kıyasla KİHE'nin etkili öğretme biçiminden de hayranlıkla söz etmektedir. Tıpkı KİHEP'te olduğu gibi, KİHE'nin ikramlar eşliğindeki rahatlatıcı sosyal ortamı da yine memnuniyeti oluşturan bir başka etkidir.

“Hani (modüllerde ele alınan) hangi kalemi yaşıyorsa, o insan ona (o modüle) yönlenebilir. Yani bizde öyle oldu. Mesela şiddet gören bir arkadaşımız vardı, özellikle o modülde kendini ifade etti. Şikâyetini belirtti. En azından onunla alakalı şeyleri öğrendi. (Ben) hayır demeyi öğrendim. Bir de haklarımı öğrendim; nedir, ne değildir diye. Yani hangi konuda kimin ne şikâyeti varsa, ona daha çok yoğunlaştı diyebilirim.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“Dolu dolu geçirdik. Mesela hocamız sabah İzmir’den geliyordu. Sabah öğlene doğru bizim orada oluyordu. Beraber öğlen aramız vardı, çayımızı içerdik. Sonra kursumuza başladık. Kurs bitiminde de kahvemiz vardı. Gayet mutlu geçirdik.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“Yaptığımız çalışmalardan kaynaklı bir sürü değişik eğitimlere katıldık; teknik, ticari, bir sürü eğitimlere girdik. Burada (ortam) çok güzel; herkes beraber, kürsü yok... Herkesin kendisini rahat hissetmesini, herkesin kendisi gibi olmasını sağladı. Utanma, ast üst yargılama yok yani. Bir şey öğrenmek için çok güzel bir yöntem olduğunu gördüm.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

3.2.5.2. Memnuniyeti Oluşturan Etkenler

Genel memnuniyetin yanı sıra farklı konu başlıklarında KİHE’ye ilişkin memnuniyet düzeyi de sorgulanmıştır. Değerlendirilen tüm başlıklarda KİHE programının katılımcılarda çok yüksek düzeyde memnuniyet sağlamayı başardığı görülmektedir (tüm başlıklarda memnuniyet seviyesi %80’in üzerindedir). Katılımcıların memnuniyetini oluşturan unsurların başını, KİHEP’e benzer şekilde %96 ile “KİHE grup yönlendiricileri” çekmektedir (Bknz. Tablo 45).

Tablo 45. KİHE Katılımcı Memnuniyet Etkenleri*	Toplam Memnuniyet Yüzde (%)
KİHE grup yönlendiricileri	96
KİHE içeriği	95
KİHE’nin basılı materyalleri (Mor Bülten, Haklarımız Var Kitapçık Serisi, Ekler, Broşürler vb.)	95
Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği temsilcilerinin yaklaşımı ve ilgisi	92
KİHE’nin modülleri	91
KİHE kapsamında izletilen videolar ve görsel materyaller (Mor Dizi ve Kadınlar Vardır Belgeselleri, vb.)	89
KİHE’nin 10 haftalık toplam süresi	88
KİHE katılımcıları	86
KİHE oturumlarının süresi	84

(*) Toplam Memnuniyet değeri 4-Oldukça memnunum ve 5-Çok memnunum değerlerinin toplamıdır. Ortalaması %90. Soru- KİHE’ye yönelik size okuyacağım her bir konudan ne derece memnun olup olmadığınızı paylaşır mısınız?

Odak gruplarda da grup yönlendiricilerinin katılımcılarla olan sıcak, samimi ve saygılı iletişimine dair birçok memnuniyet atfı bulunmaktadır. Ayrıca, KİHE’nin uygulamalı, farkındalık uyandıran ve tartıştıran yapısı ile çarpıcı, ezber bozan içeriği ilk etapta dile getirilen diğer memnuniyet unsurları olmuştur. Katılımcılar, vakalar içeren basılı materyallerin doyuruculuğunu sıklıkla dile getirirken, bu materyalleri aile ve çevrelerinde ihtiyaç duyan kişilerle paylaşmaları başka bir memnuniyet boyutu olarak ifade etmişlerdir.

“KİHE eğitiminden hakikaten çok tatmin oldum, mutlu ayrıldım. Hocanın ne kadar fark yarattığını anladım. Bize ders veren avukattı, dolayısıyla yasaları, işleyişi, örnekleri, eylemleri güzeldi.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

“Arkadaşlar olarak çok güzel kaynaştık. Zaten kaynaşmış bir haldeydik kurs arkadaşlarımla, ama hocamızla da çok iyi kaynaştık; soframıza oturdu, beraber yedik içtik. Oradaki etkinliklere bütün kurs arkadaşlarımız katıldı. Yani o günü ipe çekiyorduk diyebilirim.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“Bir sorunla karşılaştığımda burada bulabilir miyim diye göz atıyorum, kitapların elimizde oluşu çok güzel.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“Örneklemler kalıyor aklımda; bir olaya tek taraflı bakılmaması gerekir diye bir olay vardı. Birisi birini dövüyor, kadın başka bir şey sanıyor, döven başka şey sanıp dövüyor. Dövülen farkında değil. Üçü de kendi açısından haklı, kendi açısından haksız... Bu tip, konuyu açıklayan güzel örnekler vardı.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

KİHE oturumlarının süresi, irdelenen diğer unsurlara kıyasla istatistiki olarak daha düşük bir memnuniyet seviyesine sahip olmakla birlikte, %84 ile büyük çoğunluğun memnun kaldığı bir boyut olmuştur. Oturum süresi konusunda her on kişinin yedisi, oturumların süresinin daha da uzun olması gerektiğini açık uçlu olarak belirtmiştir. Bu bilgiler, ayrıntılı olarak bu raporun 3.2.7.6. Beklenti ve Öneriler bölümünde ele alınmaktadır.

3.2.6. KİHE'nin Katılımcılar Üzerindeki Etkisi

3.2.6.1. Genel Etki Değerlendirmesi

KİHE de neredeyse katılımcıların tamamı (%95) üzerinde etki sağlamıştır (Bknz. Tablo 46).

Tablo 46. KİHE Genel Etki	Katılımcılar Yüzde (%)
1- Çok olumsuz etkisi oldu	0
2- Kısmen olumsuz etkisi oldu	0
3- Herhangi bir etkisi olmadı	5
4- Biraz olumlu etkisi oldu	36
5- Çok olumlu etkisi oldu	59
Toplam Etki % (4+5)	95

Soru- Genel olarak, KİHE'nin sizin hayatınız üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Odak gruplarda paylaşılan etki örnekleri, daha çok özel hayat ile sosyal hayatta yaşanan olumlu deneyimleri kapsamaktadır. Artan farkındalık, güçlenen özgüven, kendine inanç ve iyileşen iletişim becerileri, oluşan bu güçlü etkinin temel dayanakları olarak ortaya çıkmaktadır.

“Bana hayır demeyi öğretti. Her şeye evet diyordum çünkü. Evet, evet, evet...” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“Kadın kendi ayakları üzerinde durmayı öğreniyor. Ev hanımından tutun, çeşitli işlerde görev yapmış kadın bile gelse kendi ayakları üzerinde durmayı, özgüveni öğreniyor. Özgüven o kadar önemli ki... Bir de dinlemeyi öğretiyor. İletişim çok önemli; her nereye giderseniz gidin, pazara gidin vs, iletişim her yerde önünüze çıkıyor. Eşinizle, çocuklarınızla, annenizle, babanızla iletişim o kadar önemli ki.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

3.2.6.2. Detaylı Etki Değerlendirmesi

Detaylara inildiğinde KİHE'nin katkısı beş alanda öne çıkmaktadır (Bknz. Tablo 47). “Yasal haklarımı öğrenmek” %86 ile en büyük katkı alanı olarak ortaya çıkarken, bunu “Çocuklarımla iletişimim iyileşti” konusu %83 ile takip etmektedir. Öyle ki çocuklarla iletişim, motivasyonlar arasında yer almayan ancak katılımcıların minnetle karşıladıkları önemli bir kazanım olarak odak gruplarında sıklıkla dile getirilmiştir.

“Çocuğumla iletişim konusu çok önemli bir şeymiş. Sen ve ben diye bir dili burada öğrendim. Çocuğa kızarken ‘senin bu odayı dağıtıyor olman beni çok üzüyor’ gibi. Hem ona hem de farkında

olmadan eşime psikolojik şiddet uyguladığımı fark ettim, kendimi frenledim. En azından etkilerini gördüm.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

“Ben eşime karşı direnç sağlamayı öğrendim. Daha önce de sağlıyordum ama şimdi daha farklı. Torunuma bakarken bile eksiklerimi baz aldım.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

“İki oğlum var, kız evladım yok. Onları işte bilinçli bir anne olarak yetiştirmek... Ve eşlerine ona göre saygılı davranmak... Bu anneden de geçiyor. Hani, kendimi o anlamda güçlendirmeye odakladım.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

Tablo 47. KİHE'nin Katılımcılara Katkı Boyutları*	Toplam Katkı Yüzde (%)
Yasal haklarını öğrenmek	86
Çocuklarıyla iletişim	83
Kişisel gelişim ve dönüşümüne katkı sağlamak	81
Ailede toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulamak	80
Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı kazanmak	79
Kadına yönelik şiddetle mücadele etmek	77
İşyerimde eşitlik bakış açısını kullanmak	76
Çevremdeki kadınların haklarını aramalarına destek olmak	76
Hayatındaki ayrımcılık ve şiddeti azaltmak veya sona erdirmek	76
Eşimle/Partnerimle iletişim	73
Çevremde fikri sorulan kaynak bir kişi haline gelmek	64
Kadın derneklerine üye veya gönüllü olmak	54
Yerel veya ulusal seçimlerde aday olmak	37
Bir siyasi partiye üye olmak	37

(*) Toplam Katkı değeri 10'lu ölçekte 10 + 9 + 8 seçeneklerine ait değerlerin toplamıdır. Ortalaması %70.

Soru- KİHE'nin okuyacağım konularda size herhangi bir katkısı oldu mu?

KİHE'nin belirgin katkı yarattığı diğer boyutlar, kişisel gelişim ve dönüşümüne katkı sağlamak (%81), ailede toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulamak (%80) ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı kazanmak (%79) konularında kendini göstermektedir. Odak gruplarda beyan edilen bu yüksek katkının en temelinde, güçlenen toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ve haklar konusundaki bilinçlenmenin eyleme dönüşme itkisi yattığı gözlenmiştir. Katılımcı kadınlar, yepyeni bir perspektifle olayları analiz etme ve aksiyon alma eğilimi göstermektedir.

“Ben diliyle konuşmak çok önemliydi. Ben her zaman biz biz (derdim ama), hayır o ben (olmalı). İletişimde karşıdakini suçlayarak konuşma dili, karşıdakinin saldırgan yaklaşımı... ‘Ben’ diye bahsedince konuyu aşabildim. Eşimle ilgili sıkıntılarda da arkadaşlarımla da faydası oldu.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

“Benim de yeğenim boşanma aşamasındaydı, bak senin de bu hakkın var, hani şunu da yapabilirsin, şuna da başvur ya da işte derneklerden yardım al gibi tavsiyelerimiz oldu.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

KİHE'nin etkisinin nispeten sınırlı kaldığı temel üç unsur KİHEP'e benzer bir profil sergilemektedir: Bir siyasi partiye üye olmak (%37), yerel veya ulusal seçimlerde aday olmak (%37) ve kadın derneklerine üye veya gönüllü olmak (%54) gibi örgütlenme faaliyetlerine katılım boyutlarında katkı seviyeleri, ortalama katkının altında kalmaktadır. Ancak odak gruplarda verilen siyasi katılım ve örgütlenme örnekleri oldukça

kıymetlidir, çünkü KİHE'nin ne kadar cesaretlendirici ve kendini aşmaya yönlendirici olduğunu işaret etmektedir.

“Gruplardan çıkan, işyeri kuran arkadaşlar var. (Çünkü) özgüven artışı oldu. Muhtar adayı arkadaşlar var. Siyasi faaliyetlere girenler oldu, özellikle destekledik. Otuz iki sene inşaat sektöründe çalıştım, parasal sorunumu çözmüştüm ama bizim içimizden ilkokul mezunu olup muhtar adayı olan var.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

3.2.6.3. KİHE Modüllerinin Değerlendirilmesi ve Etkisi

Katılımcılar, modüllerin hepsinin faydalı olduğunu beyan etmişlerdir. Öyle ki tüm modüllerin sunduğu katkı %70'in üzerindedir (Bknz. Tablo 47). Modüller arasında istatistiki olarak öne çıkan herhangi bir modül bulunmamaktadır, katılımcılar hepsine benzer kıymeti vermektedirler.

Tablo 48. Katılımcıların Modül Fayda Değerlendirmesi*	Toplam Fayda Yüzde (%)
Tanışma ve Kadının İnsan Hakları	78
Anayasal Haklar	77
Medeni Haklar	77
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	71
İletişim	76
Kadına Yönelik Şiddet	76
Şiddete Karşı Stratejiler	74
Kadın ve Sağlık	78
Ekonomik Haklar-1	70
Ekonomik Haklar -2	70

(* Toplam Fayda değeri 10'lu ölçekte 10 + 9 + 8 seçeneklerine ait değerlerin toplamıdır. Ortalaması %75.

Soru- KİHE'de yer alan her bir modülü düşünecek olursanız, her bir modülde anlatılan içeriğin size ne kadar faydalı olup olmadığını paylaşır mısınız?

Odak gruplarda ise yasal haklar, iletişim ve toplumsal cinsiyet eşitliği modüllerinin faydaları kendiliğinden dile getirildiği için öne çıkan modüller olarak göze çarpmaktadır. Bu modüller, katılımcı kadınların özel hayatında önemli bir soruna temas etmeleri ve çözüm için araç sunmalarıyla kıymet arz etmektedir.

“Miras davalarını, eşit haklara sahip olduğumuzu öğrendik. Kardeşler arasında kız çocuk ayrımı olmadan (mümkün olabileceğini öğrendik).” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“(Toplumsal Cinsiyet Eşitliği modülünde) Kadınların neler yapabileceğini, hakikaten gücünün belki üstüne çıkabileceğini öğrendik. Bir şey seyrettirdiler; orta yaşlarda bir kadın kocaman tekerlek falan değiştiriyor. Yani kadın isterse her şeyi yapabilir.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

“Örgütlenmenin önemini anlayıp, kadın örgütleri açtırıp Türkiye kadın meclisleri grubunu bulduk. Pazar günü destek vermek adına eylemlerine katılıyoruz.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

Bir modül olarak bulunmasa dahi KİHE'de cinsellik hakkında öğrenilenlerin de çok önemsendiği gözlenmektedir. İzleyen alıntıda, bu konunun derinlemesine ele alınmasına yönelik bir ihtiyacın altı çizilmektedir.

“(Modüllerin) Her birinin içinde farklı bir şey var, tamamı bir bütün bana göre. Her birinde bir şey yakaladık. Kimse diyemez ki cinsellik önemli değil, diyemezsiniz.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

3.2.6.4. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadeleye Etkisi

Niceliksel verilere göre duygusal ve psikolojik şiddet içeren söz ve davranışlar, hem ev ve aile içinde hem de ev dışında kadınların en fazla maruz kaldıkları şiddet türü olarak dikkat çekmektedir (Bknz. Tablo 48).

Kadınların ev içi ve dışı alanlarda maruz kaldıkları tüm şiddet türlerinde, KİHE sonrasında istatistiksel açıdan anlamlı bir düşüş tespit edilmiştir. Bu durum, kadınların bireysel olarak güçlendiklerini işaret eden başka bir gösterge olarak okunabilir. Öyle ki, KİHE'nin kazanımları sayesinde kadınlar şiddet ortamına izin vermeyecek güçlü ve özgüvenli bir tutum sergilemektedir.

Tablo 49. Katılımcılarda KİHE Öncesi ve Sonrası Şiddet Görme

	Ev-Aile İçinde		Ev Dışında	
	KİHEP Öncesi Şiddete Maruz Kalma (%)	KİHEP Sonrası Şiddete Maruz Kalma (%)	KİHEP Öncesi Şiddete Maruz Kalma (%)	KİHEP Sonrası Şiddete Maruz Kalma (%)
A) Duygusal ve psikolojik şiddet içeren söz ve davranışlar	55	21 (*)	28	8 (*)
B) Fiziksel şiddet içeren söz ve davranışlar	31	9 (*)	8	2 (*)
C) Ekonomik şiddet içeren söz ve davranışlar	36	18 (*)	11	5 (*)
D) Cinsel şiddet içeren söz ve davranışlar	15	7 (*)	16	5 (*)

(*) KİHE öncesi döneme göre istatistiki olarak anlamlı düşüş gerçekleşen unsurlar yıldız (*) ile işaretlenmiştir (Görüşülen Kişi Sayısı: 202)

Şiddete maruz kalmış KİHE katılımcılarının da, hem eğitim öncesi hem de sonrasında tüm alanlarda şiddetle mücadele konusunda güçlü bir tutum sergiledikleri gözlenmektedir (Bknz. Tablo 49). Özellikle ev içinde duygusal ve psikolojik şiddet ile fiziksel şiddet içeren söz ve davranışlarla baş etme oranı, hem KİHEP öncesi hem de sonrası yaklaşık %90'lar seviyesindedir. Ev dışında maruz kalınan şiddetin her türünü kadınlar, KİHEP öncesi dönemde nispeten daha düşük oranda durdurmayı başarırken (yaklaşık %80), KİHEP sonrası bu başarı oranı %100'e kadar çıkmaktadır. Bu sonuç, kadınların sosyal ortamda kendilerini daha iyi savunduklarının bir göstergesidir.

Tablo 50. Katılımcılarda KİHE Öncesi ve Sonrası Şiddetle Mücadele ()**

	Ev-Aile İçinde		Ev Dışında	
	KİHEP Öncesi Şiddetle Mücadele Etme (%)	KİHEP Sonrası Şiddetle Mücadele Etme (%)	KİHEP Öncesi Şiddetle Mücadele Etme (%)	KİHEP Sonrası Şiddetle Mücadele Etme (%)
A) Duygusal ve psikolojik şiddet içeren söz ve davranışlar	90	91	79	100
B) Fiziksel şiddet içeren söz ve davranışlar	97	89	81	100

C) Ekonomik şiddet içeren söz ve davranışlar	75	73	86	100
D) Cinsel şiddet içeren söz ve davranışlar	73	79	73	91

(**) Tablo 48’de şiddete maruz kaldığını belirtenler arasında (“Evet, tamamen durdurdum” + “Evet, kısmen durdurdum”) diyenlerin yüzdesidir.

Nitekim odak gruplarda da kadınlar, şiddet kavramının farklı boyut ve pratikleri olduğuna yönelik farkındalıklarını sıklıkla belirtmişlerdir.

“Mesela toplum içinde eşin kadına karşı konuşma biçiminden ne gibi bir şiddet uyguladığını çözebiliyorum.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

Öğrendikleri üzerinden kadınların kendilerine uygulanan şiddeti tespit etme, sınıflandırma, kendilerinin bizzat diğer aile üyelerine uyguladığı şiddete özeleştirme getirme, başkalarına uygulanan şiddet karşısında da sessiz kalmama tutumunu geliştirdikleri gözlenmektedir.

“Ben komşuma yardımcı oldum. Sürekli şiddet gören bir kadındı. Nerelere başvurulacak, yöntemleri gösterdim. Kitapçığı ulaştırdım. Kendini nasıl koruma altına alabilir, öğrendiğim yollarla... O kadının hayatını kurtardık, çocuğunu alıp kaçtı.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

3.2.6.5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelinde Bireysel Güçlenmeye Etkisi

Yukarıda anlatılanlara paralel, KİHE’nin kadınları kişisel olarak birçok farklı açıdan güçlendirdiği Tablo 50’de çok net olarak ortaya çıkmıştır (tüm kişisel gelişim ifadeleri %70’in üzerindedir).

Tablo 51. Katılımcılar Üzerinde KİHE’nin Kişisel Etkisi*	Yüzde (%)
Kendimi daha güçlü ve donanımlı hissediyorum	89
Kendimi daha iyi ifade etmeye başladım	88
Kendime daha fazla güveniyorum	87
Kendi hayatımdaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler konusunda farkındalığım arttı	87
Kendi cinselliğim hakkında daha bilinçliyim	86
Bedenimle daha barışığım	85
Kendi isteklerime ve ihtiyaçlarıma karşı daha duyarlıyım	84
Kendime karşı daha şefkatli ve anlayışlıyım	80
Kendi hayatımdaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerle mücadele etmeye başladım	79

(*) 10’lu ölçekte 10, 9 ve 8 seçeneklerinin toplam değeri verilmiştir. Ortalaması %85.
Soru- KİHE’nin okuyacağım konularda size herhangi bir katkısı oldu mu?

KİHE katılımcıları kendilerini tarif ederken daha bilinçli, değerli ve özsaygılı hissettiklerini belirtirken, güçlenmiş bireyler olarak birçok açıdan hayatlarının kontrolünü kendi ellerine aldıklarını çeşitli örneklerle betimlemişlerdir.

“İnsanın kendine değer vermesi. Ne olursa olsun ayaklarının üzerinde durması. Hani gerçekten bir ekmek de yapsam ekonomik özgürlüğümü kazanırım. Gerçekten o da insanı ayakta tutuyor.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“Sabırlı olmayı öğrendim. İnsanların konuştuğu lafı kesmeyi sevmem de, en azından dinlemeyi öğreniyorsun. Bunlar çok önemli şeyler.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

“Kurslara gidiyoruz mesela, ben oraya gidince kendime zaman ayırmış oluyorum, kendime değer vermiş oluyorum. Öyle arkadaşlar var ki kurs ile eşlerinin onlara duyduğu saygınlığı arttırdılar.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

3.2.6.6. Tavsiye Etme Boyutu

KİHE, katılımcıların tamamı tarafından tavsiye edilen bir program olarak değerlendirilmiştir. “Kesinlikle tavsiye ederim” diyenlerin %92 seviyesindeki oranı, güçlü bir tutum sergilediklerini kanıtlamaktadır (Bknz. Tablo 51).

Tablo 52. KİHE’yi Tavsiye Etme	Yüzde (%)
1-Kesinlikle tavsiye etmem	0
2-Pek tavsiye etmem	0
3-Kısmen tavsiye ederim	8
4-Kesinlikle tavsiye ederim	92
Toplam Tavsiye Etme % (3+4)	100

Soru- KİHE veya KİHEP’e katılmalarını çevrenizdeki kadınlara tavsiye eder misiniz?

Odak gruplarda da katılımcıların birçoğu KİHE’yi halihazırda çevrelerindeki kadınlara tavsiye ettiğini not düşerken, ev içinde eş veya çocuklarla da KİHE’yi tartıştıklarına, hatta materyal paylaştıklarına rastlanmıştır.

“Eşimle o gün konu neyse, onu tartışıyorduk. Dergileri eşim de okudu ve tartıştığımız konular oldu. Olayları yaşamıyorsanız, diyoruz ya davulun sesi uzaktan hoş gelir. Yani yaşayan bilir.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“O zamanki kitap ve dergileri hep kızıma verdim. Sosyoloji, hukuk okuyordu. O tutuyor, daha duruyor.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

3.2.6.7. Beklenti ve Öneriler

KİHE’nin daha etkin ve yararlı olabilmesi için verilen önerilerin başını eğitim süresinin uzatılması çekmektedir (%16) (Bknz. Tablo 52). Ayrıca eğitimin daha sık düzenlenmesi ihtiyacı da ikinci sırada %10’luk bir kesim tarafından dile getirilmektedir.

Tablo 53. Katılımcılardan KİHE için Öneriler*	Yüzde (%)
Eğitimin 10 haftadan daha uzun yapılması	16
Daha sık olmalı	10
KİHEP’e yönelik reklam ve iletişim çalışmaları yapılması	9
Yaygınlaştırılmalı	8
Konuların daha anlaşılır / açıklayıcı olması	8
Çalışmak isteyenlere iş ortamı sağlamaları	8
Erkeklerin de eğitimde olması sağlanmalı	7

() %5 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru- KİHE’nin daha etkin ve yararlı olması için önerileriniz varsa paylaşabilir misiniz?*

Odak gruplarda da hem haftanın hem de sürenin daha uzun olması önerisi sıklıkla dile getirilmiştir. Katılımcıların kendilerini ifade ettikleri KİHE toplantılarında, modüllere ayrılan sınırlı süreler sebebiyle herkese söz sırası gelmemesi karşılanmamış bir ihtiyacı işaret etmektedir. Bu noktada, deneyimlerini aktarma ve fikir alışverişi yapmak üzere kadınlar kendilerine alan açmak için sadece eğitimin daha uzun haftalarda sürmesini değil, daha düşük sayıda katılımcı ile grup açılmasını da önermektedir.

“İçeriği kapsamı çok şeye değiniyor da, kısa mı sürüyor acaba? Ya da bana kısa geldi. Sorunu olan arkadaşlarım vardı ve daha çözüm noktasına gelmeden bitti. Belki o noktaya kadar arkadaş içine kapanıksa, belki yine içine kapanmaya devam etti. Orada kendini ifade edebiliyordu. Tam böyle özgüveni yerine geleceği sırada bitti.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“Konular daha yavaş tartışılmalı. Uzun sürede anlatılmalı ki, daha kalıcı olsun diye.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

“Süreyle ilgili sıkıntı oluyordu. On beş yirmi (kişi) arası gruplar, herkes çözülüyor, çok şey anlatılıyor. Süre yetmeyebiliyor. Bazısını çok hızlı geçmek zorunda kalıyorsun. Biraz o süreyle ilgili (sorunlar) oldu ama eksik kaldı diyeceğimiz bir şey olmadı.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

3.3. KİHEP ve KİHE Program Değerlendirme ve Etki Karşılaştırması

KİHEP’e ve KİHE’ye katılan kitle profili, katılma koşulları, hedefler, modüller, modül içerikleri ile uygulama süreleri ve olanakları farklılık göstermektedir. Bu bölümde, her iki programın farklılaşan noktalarına rağmen etki açısından ulaştıkları noktalar ve gerekçeleri bir arada değerlendirilmiştir.

Her biri dört saat süren 16 oturumdan oluşan ve dört ay süren KİHEP’in ana amacı, kadınların hak bilinci kazanarak güçlenmelerine, her alanda haklarını hayata geçirmelerine ve ihtiyaçları çerçevesinde örgütlenmelerine katkıda bulunmaktır. Araştırmada KİHEP katılımcı profilini ağırlıklı 36 yaş üstü, lise ve üstü eğitime sahip, çalışan ve emekliler oluşturmaktadır.

Her biri dört saat süren 10 oturumdan oluşan ve 10 hafta süren KİHE, ILO Türkiye Temsilciliği ortaklığında belediyeler ile iş birliği içinde Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Projesi çerçevesinde yürütülmüş bir programdır. Araştırmada katılımcı profili yine 36 yaş üstü ağırlıklı olup, işgücü piyasasında yer almayan ve ücretsiz aile emekçisi yoğunluk kazanmaktadır.

Her iki araştırma örnekleminin ortak yanı, büyük oranda evli ve çocuklu olmalarıdır.

Niceliksel bulgulara göre KİHEP’in siyasete katılım, örgütlenme ve savunuculuk boyutlarında daha yüksek kişisel dönüşüm yarattığı gözlenmektedir. Bunun en büyük sebebi, KİHEP’te Kadın ve Siyaset, Feminizm ve Kadın hareketi ile Kadın Örgütlenmesi isimli üç modülün yer almasıdır. KİHEP katılımcıları, dernek ve kooperatif gibi sivil toplum örgütleri nasıl kurulur, muhtar adayı nasıl olunur gibi konularda çok derinlikli bilgi aldıklarını beyan etmekteyken, KİHE katılımcılarında odak gruplarında böylesi beyanlara daha seyrek rastlanmıştır.

KİHEP’te yer alan Feminizm ve Kadın Hareketi modülü de, kadınların kendini bir harekete ait hissetmelerini sağlamaktadır. Öyle ki, KİH-YÇ Derneği’ni çatı kurum olarak görerek, aidiyetlerini sürekli kılacak “KİHEP’liler Derneği” gibi bir oluşuma ihtiyaç duyduklarını belirtenler olmuştur.

KİHEP’te iki tane, KİHE’de bir tane olan İletişim Modülünün etkisine yönelik beyanlar ise birbirine çok benzer niteliktedir. Katılımcılara en çok katkı sağlayan bilgi, her iki program için de ‘ben diliyle iletişim’dir. Hayır demeyi öğrenmek de iletişimin başka bir önemli faydası olarak KİHEP ve KİHE’de kesilmektedir. Aile

içindeki iletişimin iyileştiğine dair deneyimler de benzerdir. Ancak KİHE’de en büyük şikayet konusunun oturum sürelerinin yetmediğine dair olduğunu, kadınların kendi hikayelerini anlatacak, görüş alışverişi yapacak daha fazla zamana ihtiyaç duyduklarını göz önüne alırsak, İletişim’in KİHE’de daha da güçlendirilebilir bir modül özelliği çizdiği sonucuna varılabilir. Nitekim KİHEP için de İletişim Modülünün özel bir değeri olduğu grup yönlendiricileri tarafından da onaylanmakta, insanları gruba katılıma teşvik eden bir modül olarak programda daha da ön sıralara çekilmesi önerisi öne çıkmaktadır.

Aile içinde çocuklarla iletişimin gelişmesi, her iki programın da öne çıkan ve beklenmedik kazanımlarından olmuştur. KİHE’de her ne kadar Toplumsal Cinsiyet Rollerine Duyarlı Çocuk Eğitimi ve Çocuk Hakları Modülü bulunmasa da, her iki programa katılanların başlıca kazanımları arasında ailede toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulamak da yer almaktadır. Renkler ve oyuncak seçimleriyle ilgili bilgiler, sadece KİHEP ve KİHE’nin değil, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Semineri katılımcılarının da akıllarında en çok kalan konu olarak öne çıkmıştır. Öte yandan şunu da not düşmek önemlidir: KİHEP odak gruplarında Toplumsal Cinsiyet Rollerine Duyarlı Çocuk Eğitimi ve Çocuk Hakları Modülü çığır açıcı bir modül olarak betimlenirken aynı zamanda katılımcıları, toplumsal kültür, din ve geleneklerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği karşıtı kodları çözmeye belirgin bir şekilde teşvik etmektedir. Bu da, katılımcı kadınları hem kendi çocuklarıyla hem de kendi ebeveynleriyle olan ilişkilerindeki sorunları sorgulama ve değiştirmeye yönlendirmektedir.

Kadın ve Cinsellik modüllerine dair KİHEP’lilerden çok sayıda ve heyecanlı “farkındalık uyandırıcı” tanımlaması gelirken, KİHE’de Kadın ve Sağlık modülüne dair özel bir değerlendirmeye rastlanmamaktadır. KİHEP’liler için cinsellik konuşmanın kendisi de, modülde anlatılanlar da, grupta yapılan paylaşımlar da katılımcıların üzerinde unutulmaz izler bırakmıştır. KİHE’de kadın ve sağlık modülü üzerine belirgin bir göndermeye rastlanmamaktadır. Öte yandan niceliksel verilere göre, Kadın ve Sağlık modülü en az diğerleri kadar faydalı bulunmuştur.

KİHEP’li kadınlar, her ne kadar modülün başında cinsellik konuşmaktan çekindiklerini belirtse de, sonradan açıldıklarını not ederek, modüllerin sonunda bedenlerini artık çok daha iyi tanıdıklarını, cinsellik konusundaki haklarının ne olduğu konusunda daha fazla farkındalığa sahip olduklarını beyan etmişlerdir.

KİHEP’in KİHE’ye göre bir diğer fark yarattığı alan, katılımcıların çevrelerinde daha çok danışılan ve çevrelerine daha çok destek olan kişilere dönüşmüş olmalarıyla ilgilidir. Bunun ardındaki etkenler, hem daha zengin bir bilgi içeriğiyle kişisel donanımlarını arttırmış olmaları hem 16 hafta gibi bir sürede bilgileri sindirme imkanına sahip olmaları hem de grup içinde doyurucu tartışmaların olmasıyla bilgilerin pekişme imkanının bulunmasıdır.

Ancak, KİHEP ve KİHE’de ortak olan bir yön bulunmaktadır: Program katılımcıları her iki programın 16 ve 10 haftalık süresinden son derece memnun olmakla birlikte, programların süresinin daha da uzatılmasını önermektedirler. Özellikle KİHE’li kadınlar, oturum saatlerinin kılmasını ve grup katılımcı sayısının azaltılmasını ancak hafta olarak programın uzamasını da öneri olarak sunmuşlardır. Bu önerinin altında, özellikle sorunları olan kadınların çözüm noktasına ulaşmasında yeterli zaman ve bilginin sağlanması yatmaktadır.

“Saatler biraz kısa, hafta biraz uzun olsa insanlar sindire sindire katkı sağlayabilirdi diye düşünüyorum... Derslerde çok keyif alınıyor, keyif aldığın için daha sık istiyorsun. Gruplardan bize gelen talep ‘yarın da olsa keşke’ şeklinde.” (Ankara, KİHE Katılımcısı)

“(Eğitimin) daha sorunlu insanlara indir(il)mesi ve sürenin daha uzun olması gerekir... Çok güzel konular vardı ama daha uzun anlatılabilirdi... Mesela okulların açılıp kapanana kadar her hafta olsa fena olmaz.” (Bursa, KİHE Katılımcısı)

16 haftalık KİHEP program süresiyle ilgili en büyük eleştiri grup yönlendiricilerinden gelmektedir. 16 haftalık katılım zorunluluğu gerektiren ve dört saat süren program, her ne kadar tüm içeriğiyle çok memnuniyet verici olsa da, grup oluşturmak için katılımcı bulmanın önündeki en önemli engel olarak gösterilmektedir. Kendi kişisel hayatlarını bu programa adapte etmekte güçlükler yaşayan grup yönlendiricilerine de rastlanılmıştır. Niceliksel verilere göre anlamlı bir sorun olmamakla birlikte, katılımcılar arasında da 16 modülün korunması koşuluyla hafta sayısını azaltma önerileri getirenler bulunmaktadır.

“KİHEP eğitimi için 16 hafta normal olsa da bir kadının 16 hafta gelmesi uygun olmuyor, hasta bakıyor, çocuğu oluyor. (Ayrıca) grupta kişi sayısı 15-20 arasındayken, 10’a düşürülmesi rahat ve etkin olur. Grup sayımız çoğalır, toplamda ulaştığı kişi artabilir... (KİHEP’i) 16 hafta yerine, haftada iki gün yaparsanız sekiz haftada biter” (Ankara, Hem KİHE hem KİHEP Katılımcısı)

KİHE katılımcılarının memnuniyet ve taleplerinin aksine, ILO yetkilileri de KİHE için 10 haftalık süreyi uzun bulduklarını belirtmişlerdir. Özellikle mesleki eğitim kurslarına paralel düzenlenen KİHE kapsamında böyle bir programın uygulanabilir olması için koşullara uygun şekle getirilmesine ihtiyaç olduğu not edilmiştir.

3.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) Seminerleri’nin Değerlendirmesi

Bu bölümde, TCE Seminerleri’ne katılmış 126 kişi ile yapılan niceliksel anket verileri ile üç ilde yapılan odak grup çalışmalarından elde edilen niteliksel araştırma verileri derinlemesine incelenerek seminerin etkisi analiz edilmektedir.

3.4.1. TCE Seminerleri ile İlgili Kısa Bilgi

Derneğin çeşitli belediye, özel şirketler ve bazı sivil toplum kuruluşlarında çalışan kadın ve erkeklere yönelik geliştirdiği TCE Seminerleri, dört saat süren ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik temel kavramların ve kadının insan haklarına ilişkin yasal düzenlemelerin aktarıldığı bir içeriğe sahiptir.

Bu bağımsız araştırma raporu ile TCE Seminerleri’nin katılımcılar üzerindeki etkisi ilk kez incelenmektedir.

3.4.2. TCE Seminerleri Katılımcılarının Profili

TCE Seminerleri’ne katılan 126 anket katılımcısının demografik profili Tablo 53’te verilmektedir. Bu kişiler başta Çanakkale (%29), İstanbul (%21) ve İzmir (%15) olmak üzere toplam 18 farklı ilde yaşamaktadır.

Ankete katılan TCE Seminerleri katılımcı profilinde dikkat çeken öğeler, çoğunun 35 yaş altı, lise ve üstü eğitime sahip, ağırlıklı öğrenci (%48) ve çalışanlardan (%33) oluşan kişiler olmasıdır. Evlilik oranı (%24) ve çocuk sahipliği (%27) oranları düşüktür. TCE Semineri katılımcılarından ankete katılanların %17’si erkektir.

	a) Cinsiyet	Yüzde (%)
	Kadın	81
	Erkek	17
	Diğer	2
	b) Yaş Aralığı	Yüzde (%)
	35 ve altı	71
	35 üstü	29
	c) Eğitim Durumu (Mezuniyet)	Yüzde (%)

	İlköğretim ve altı	2
	Lise / Meslek lisesi	46
	Meslek yüksek okulu	9
	Üniversite	37
	Yüksek lisans / Doktora	6
	d) Çalışma Durumu	Yüzde (%)
	Öğrenci	48
	Çalışan	33
	Çalışmayan ancak iş arayan (işsiz)	6
	Ücretsiz aile emekçisi	2
	Emekli	6
	Diğer	4
	e) Medeni Durum	Yüzde (%)
	Evli	24
	Boşanmış	9
	Eşi vefat etmiş	2
	Hiç evlenmemiş	65
	f) Çocuk Sahipliği	Yüzde (%)
	Çocuğu var	27
	Çocuğu yok	73

TCE Semineri katılımcılarının kadın ve erkek rollerine yönelik görüşleri farklı sıfatlar temelinde sorgulanmış ve Tablo 54'te verilmiştir. "Sportif" özelliği dışında listelenen tüm kişilik özellikleri istatistiki olarak anlamlı ölçüde "kadınlar" ile daha çok özdeşleştirilmektedir. Sonuca göre kadınlar, erkeklerden çok daha duygusal, güçlü, cesur, lider, zeki, bakımlı, hamarat, şefkatli ve namuslu olarak görülmektedir.

Bu öğelerin yaklaşık yarısının geleneksel olarak kadınlarla örtüşürülen, diğer yarısının ise geleneksel olarak daha fazla erkekler ile örtüşürülen unsurlar olduğu dikkate alınır, genel toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin TCE katılımcılarının daha eşitlikçi bir bakışa sahip olduğu, bu açıdan TCE Seminerleri'nin olumlu etki yarattığı söylenebilir.

Tablo 55. TCE Seminer Katılımcılarının Kadın ve Erkek Kişilik Özelliklerine Dair Görüşü**

Sıfatlar	"Kadınlara uygun" diyenler Yüzde (%)	"Erkeklerle uygun" diyenler Yüzde (%)
Duygusal	62 (*)	38
Güçlü	72 (*)	53
Cesur	75 (*)	51
Lider	71 (*)	52
Zeki	82 (*)	49
Bakımlı	60 (*)	37
Hamarat	60 (*)	35
Şefkatli	73 (*)	40
Namuslu	48 (*)	33
Sportif	48	57

(*) 'Kadınlara uygun' diyenlerin oranı, 'Erkeklerle uygun' diyenlerin oranından istatistiki olarak anlamlı ölçüde yüksek ise yıldız (*) ile işaretlenmiştir.

(**) 10'lu ölçekte 10, 9 ve 8 seçeneklerinin toplam değeri verilmiştir.

Soru- Aşağıda çeşitli kişilik özellikleri yer alıyor. Sizce bu kişilik özellikleri kadınlara ve erkeklere ne ölçüde uygundur veya değildir?

Demografik kırılımlarda kadın-erkek kişilik özellikleri algısındaki farklılıklar dikkat çekicidir:

- 35 yaş üstü katılımcılara göre erkekler %61 oranında “Güçlü”, %57 oranında “Cesur”, %60 oranında “Lider” olarak tanımlanırken, daha genç kitlede bu oranlar istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde çok daha düşüktür (hepsinde %35). Bu büyük farklılık, genç neslin erkek algısının geleneksel tanımlardan uzaklaştığının bir işaretidir.
- Lise ve altı eğitime sahip katılımcılara göre erkekler %48 oranında “Duygusal”, %62 oranında “Güçlü”, %67 oranında “Cesur”, %62 oranında “Zeki”, %46 oranında “Bakımlı”, %54 oranında “Şefkatli” iken, üniversite eğitime sahip kişiler tarafından erkekler çok daha düşük oranlarda bu sıfatlarla tanımlanmaktadır (sırasıyla %29, %45, %35, %37, %28, %26).
- İşgücü piyasasında yer almayan katılımcılara göre erkekler %60 oranında “Güçlü”, %57 oranında “Cesur”, %56 oranında “Zeki” iken, bu sıfatlar işgücü piyasasında yer alan katılımcılarda istatistiki açıdan anlamlı olarak çok daha düşüktür (sırasıyla %40, %38, %36).
- Lise ve altı eğitime sahip katılımcılara göre kadınlar %90 oranında “Zeki” olarak tarif edilirken, üniversite mezunlarına göre bu oran %74 ile istatistiki olarak daha düşük kalmaktadır.

Tablo 55’te ise katılımcıların görüşlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği değerleri ile ne düzeyde örtüştüğü görülmektedir. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun ankette sorgulanan alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip olduğu söylenebilir: Katılımcıların %88’i kadın ve erkeklerin her konuda eşit söz hakkına sahip olması gerektiğini belirtirken, %87’si şiddetin hiçbir türü için namusun bahane edilmeyeceğini, %83’ü iş hayatında daha fazla kadının yer alması gerektiğini, ev işlerinin kadın ve erkek arasında eşit paylaşılması gerektiğini ve kadınların ev dışında sosyal hayata daha fazla katılması gerektiğini belirtmektedir.

Tablo 56. Katılımcıların TCE Değerlerine Bakışı*	Yüzde (%)
Kadınlar ve erkekler her konuda eşit söz hakkına sahip olmalıdır	88
Şiddetin hiçbir türü için namus bahane edilemez	87
İş hayatında daha fazla kadının yer alması gerektiğini düşünüyorum	83
Ev işleri kadınlar ve erkekler arasında eşit paylaşılmalıdır	83
Kadınlar ev dışında sosyal hayata daha fazla katılmalıdır	83
Çocuk bakımı annenin işidir	6
Hanenin ekonomik durumu iyiyse kadının çalışmasına gerek yoktur	5
Kadınlar bazı iş kollarında çalışamaz	4
Siyaset erkek işidir	2
Kadınlar kariyer yapmak yerine iyi bir eş ve anne olmaya daha çok önem vermelidir	2

(*) 5’li ölçekte 5 ve 4 seçeneklerinin toplam değeri verilmiştir.

Soru- Aşağıda yer alan ifadeleri dikkatlice okuyarak her bir ifadeye ne ölçüde katılıp katılmadığınızı 1-Kesinlikle katılmıyorum; 5-Kesinlikle katılıyorum, olacak şekilde 5’li ölçek üzerinden paylaşır mısınız?

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısında demografik yapıya göre farklılıklar gözlenmektedir:

- 35 yaş üstü katılımcıların %24’ü “çocuk bakımı annenin işidir” derken, daha genç katılımcılar için bu oran sıfırdır.
- Yine 35 yaş üstü katılımcıların %14’ü “kadınlar kariyer yapmak yerine iyi bir eş ve anne olmaya daha çok önem vermelidir” diye belirtirken, daha genç katılımcılar için bu oran sıfırdır. Benzer bakış açısı işgücü piyasasında yer alan-almayan arasında da görülmektedir; işgücü piyasasında yer alan katılımcıların %12’si belirtilen ifadeye katılırken, bu sefer işgücü piyasasında yer almayan kesim için bu oran sıfırdır.

- Nitekim işgücü piyasasında yer alanlar arasında “çocuk bakımı annenin işidir” diyenlerin oranı, işgücü piyasasında yer almayanlara göre daha fazladır (sırasıyla %17 ve %2).
- İşgücü piyasasında yer almayan kesim, “Ev işleri kadınlar ve erkekler arasında eşit paylaşılmalıdır” ifadesine daha yüksek oranda katılmaktadır (%94). Bu ifadeye işgücü piyasasında yer alanlar arasında katılım oranı %79’dur.

3.4.3. TCE Seminerleri’ne Erişim Kaynakları

TCE Seminerleri’nden haberdar olma kaynakları çeşitlilik göstermektedir. Bunların başını üyesi olunan STK’lar (%18) ve kadın örgütleri (%17), okul/üniversiteler (%17), çalışılan kurumdaki yöneticiler (%14) ve arkadaşlar (%11) çekmektedir (Bknz. Tablo 56).

Özellikle belediyelerde KİH-YÇ Derneği hakkında oldukça olumlu bir algının mevcut olduğu gözlenmektedir. Belediyenin amaçları ile TCE Seminerleri’nin amaçlarının örtüştüğü bildirilmektedir.

“Çankaya Belediyesi’nde bu sistemin bir tarihi var. Bunu 21. yüzyılın halk evleri olarak algılıyoruz. Bunu burada oturan kadının sosyal hayata katılabilmesini sağlayabilmek amacıyla yapıyoruz. Daha çok hobi amaçlı gözükmesine rağmen, son 2-3 yıldır ekmek parası kazandıracak yönlere doğru da yönlendiriyoruz. Ayrıca insan kaynakları müdürlüğümüze bağlı iş ve istihdam birimi diye bir birimimiz var. Onlarla da iş birliği halindeyiz. ‘Kadının insan hakları’ denildiği zaman zaten bizim bam telimize basmış oluyor. ‘Yeni Çözümler’ denildiği zaman Çankaya Belediyesi gibi çağdaş, demokrat, uygar bir belediye için ‘yeni çözümler’ son derece önemli. O anlamda arkadaşlarımızla oturduk ve internetten inceledik.” (Ankara, Katılımcı)

Tablo 57. TCE Seminerleri’ne Erişim Kaynakları	Yüzde (%)
Üyesi olduğum sivil toplum kuruluşu	18
Okul/Üniversite	18
Diğer kadın örgütleri/sivil toplum kuruluşları	17
Çalıştığım kurumdaki yöneticiler	14
Arkadaşlarım	11
Çalıştığım kurumdaki iş arkadaşları	6
Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği	6
İnternet	4
Sosyal Medya	4

(*) %3 ve üzeri değer alan kaynaklar listelenmiştir.

3.4.4. TCE Seminerleri’ne İlişkin Memnuniyet Değerlendirmesi

3.4.4.1. Genel Memnuniyet

TCE Seminerleri genel memnuniyeti düzeyi %83 ile oldukça yüksektir. Memnun olmayanların oranı ise sadece %2’de kalmaktadır (Bknz. Tablo 57).

Tablo 58. TCE Seminerleri Genel Memnuniyet	Katılımcılar Yüzde (%)
1- Hiç memnun değilim	1
2- Pek memnun değilim	1
3- Ne memnunum ne değilim	15
4- Oldukça memnunuz	45

5- Çok memnunum	38
Toplam Memnuniyet % (4+5)	83

Soru- Genel olarak katılmış olduğunuz Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Semineri'ne yönelik memnuniyet düzeyiniz nedir?

TCE Semineri içeriği her ne kadar katılımcıların çoğunun aşına olduğu ve içselleştirdiklerini belirttikleri konular üzerinde dursa da yüksek genel memnuniyeti oluşturan birincil sebepler, seminerin katılımcı ve eğlenceli bir içerik ve yöntemle sahip olmasıyla diğer seminerlerden farklılaşması ve katılımcıları farklı yönlerden düşünmeye, kendilerini sorgulamaya yönlendirebilmesi olmuştur.

“Mesela laciverti seven bu tarafa geçsin, araba kullanmayı sevenler bu tarafa (denildi). Araba kullanmayı sevmek erkeklere özgü değil, seven kadınlar da var demek istediler gibi... Çocuk bakmaktan kim hoşlanmaz (diye soruldu); o zaman neden çocuk bakmak kadının göreviymiş gibi (sorgulandı). Farklıydı diğer seminerlerden, hareketlilik vardı.” (İstanbul, Katılımcı)

“Kendi zihnimin kadın-erkek meselesi üstüne nasıl çalıştığını görebilmem açısından beni düşündürdü. Biri ‘evde eşime yardımcı oluyorum’ gibi bir cümle kurdu. Oradakiler de ‘yardımcı olmuyorsunuz, bu sizin kendi göreviniz’ dedi. Sonra bu cümleyi benim de ne sıklıkla kurduğum, üzerine çok düşünmediğim bir şey olduğunu fark ettim. Kadın ve erkeklere sıfat ekleme var. Orada kendimi çözdüm. Kendimi ne kadar naifin içine koymuşum, erkeği nasıl değerlendirmişim, bütün bunları görmek adına benim açımdan güzel oldu.” (Ankara, Katılımcı)

3.4.4.2. Memnuniyeti Oluşturan Etkenler

TCE Seminerleri, tüm boyutlarıyla katılımcılarda çok yüksek memnuniyet yaratmıştır (tüm unsurlar %60'ın üzerinde, Bknz. Tablo 57). En yüksek memnuniyeti yaratan unsur, %96 ile kurumları adına semineri organize eden ekibin yaklaşımı ve ilgisi olmuştur. Seminer süresinin yarattığı memnuniyet %69 ile, hala yüksek bir seviye olmakla birlikte ortalama memnuniyetin altında kalmasıyla dikkat çekmektedir.

Tablo 59. TCE Seminerleri Katılımcı Memnuniyet Etkenleri *	Toplam Memnuniyet Yüzde (%)
Kurumum adına semineri organize eden ekibin yaklaşımı ve ilgisi	96
Semineri yönlendiren kişinin (eğiticinin) sizlere yaklaşımı ve ilgisi	92
Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği'nden temsilcilerin yaklaşımı ve ilgisi	91
Semineri yönlendiren kişinin (eğiticinin) bilgi ve deneyimi	87
Seminerin içeriği	84
Seminerin verildiği yer/mezan	83
Seminerde yapılan uygulama, oyun ve alıştırmalar	80
Seminerin verildiği saatler	79
Seminerin süresi	69

(*) Toplam Memnuniyet değeri 4-Oldukça memnunum ve 5-Çok memnunum değerlerinin toplamıdır. Ortalaması %84. Soru- Katıldığınız Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Semineri'ne yönelik aşağıda yer alan her bir konudan ne derece memnun olup olmadığınızı paylaşır mısınız?

Belediye çalışanlarının ağırlık kazandığı odak gruplarda, kurum adına semineri organize edenlerin belediye yöneticileri, kadın müdürlükleri, belediye evleri / kurs yerleri olduğu bildirilmiştir. Halihazırda bu katılımcıların, bağlı oldukları belediyelerin bu gibi farkındalık uyandıran eğitim ve seminerleri düzenliyor olmasından memnuniyet duydukları gözlenmektedir.

“(Bizi) insan kaynakları (eğitime) gönderiyor genelde. Böyle bir seminer zorunlu olmasa da ben katılırdım.” (İstanbul, Katılımcı)

“Ben farkında olmadan ‘Aaa, evet ya! Çok doğru söylüyorlar’ (dedim). Hani, ailem de bana bunu aşlamıştı, farkında olmadan ben de bunu yapıyormuşum dediğim oldu. Evet, biraz uzun geldi, biraz sıkıcı geldi. Ama hani (iyi ki) katılmışım dedim.” (İzmir, Katılımcı)

TCE Seminerleri özelinde yasal hakların ele alınması, örnekleme yoluyla anlatım yapılması, eğitimin dinamik bir yapıya sahip olması ve görsel materyaller kullanılması memnun olunan diğer konular olarak kendiliğinden dile getirilmiştir.

“Bu eğitimler aynı zamanda insanlara yasal haklarının ne olduğunu da anlatıyor. Kimse sonuçta bilmiyor, ne yasal hakkım var. Yaşıyoruz toplumda ama toplumu düzenleyen bir sürü kanun kural var, haberimiz yok. İşte bu tarz STK’ların eğitimleri çok önemli. Anadolu’ya da gidiyorlarmış.” (İstanbul, Katılımcı)

“Ben de memnun kaldım genel olarak; anlatıcının rolü iyiydi, grubu bayağı uyutmadı yani.” (İzmir, Katılımcı)

“Bireysel örnekler de verdi, kendisine yönelik. O anlamda insanlar daha iyi dinledi. Üslubu çok güzeldi. Gelenler de (sohbete) katıldı, yani söyleşi gibi geçti biraz da. Onlar da düşüncelerini söylediler.” (İzmir, Katılımcı)

“Görsel sunum, örnekler de vardı. Konuyla bayağı alakalıydı, uygundu.” (İzmir, Katılımcı)

Öte yandan, TCE Seminerleri’nin olumlu etkilerine rağmen katılımcıların bireysel dönüşümün toplumsal dönüşüme katkısına olan inancının zayıf olduğu, ayrıca teorinin pratiğe nasıl döküleceği konusunda bilgi boşlukları olduğu gözlenmiştir. Bu noktadaki temel engel, seminerin en fazla 4 saat süren tek bir oturumdan oluşuyor olması ve kısa sürmesidir. Seminer bir farkındalık alanı açmakla birlikte, katılımcıların çoğunda daha gidilecek çok yol olduğu duygusu da bırakmaktadır. Bu açıdan seminerin genişletilmiş ve katılımcı profiline göre yapılandırılmış bir tekrarı ile pratik uygulama örnekleri talep edilmektedir.

“Sadece birkaç saatlik bir şeydi. Kim ne kadar uygulayabilirse... Bu toplumsal bir şey. Tek tek bireyler olarak çözebileceğimiz bir şey değil.” (Ankara, Katılımcı)

“Daha pratiğe yönelik, daha oyunlu bir şeyler yapılabilir.” (Ankara, Katılımcı)

“Kadıköy Belediyesi’nde 3000 personel var. 3 gün içerisinde zorunlu olacak. Öncesinden ne bileyim, bir anketti, soru cevaptı, belirlense, o profilere ayrılrsa... Çok kalabalığız, onun için... 100 kişi olsa daha kolay olur bu işler. Eğitimin içeriği ona göre şekillense daha sağlıklı olabilirdi.” (İstanbul, Katılımcı)

3.4.5. TCE Seminerleri’nin Katılımcılar Üzerindeki Etkisi

3.4.5.1. Genel Etki Değerlendirmesi

Katılımcıların büyük çoğunluğu (%83) TCE Seminerleri’nin kendilerine olumlu etkisi olduğunu beyan etmektedir (Bknz. Tablo 58).

Tablo 60. TCE Seminerleri Genel Etki	Katılımcılar Yüzde (%)
1- Çok olumsuz etkisi oldu	0
2- Kısmen olumsuz etkisi oldu	0
3- Herhangi bir etkisi olmadı	17
4- Biraz olumlu etkisi oldu	43
5- Çok olumlu etkisi oldu	40
Toplam Etki Yüzde (%) (4+5)	83

Soru- Genel olarak, katıldığınız Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Semineri'nin sizin hayatınız üzerinizdeki etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Anket sonuçlarındaki yüksek olumlu etkiyle birlikte, odak grup tartışmalarında bazı katılımcıların konuya ilişkin ilgisizliği, Seminer içeriğinin ve olası etki alanlarının çok net tarif edilememesi ve genel olarak tartışmalara katılım düzeyinin düşük olması da not edilmesi gereken hususlardır. Katılımcı hedef kitlesi ve Seminer'in kısıtlı süresi göz önünde bulundurulduğunda bu sonucun anlaşılabilir olduğu söylenebilir. Öte yandan, bazı odak grup katılımcıları TCE Semineri'ni, aldıkları diğer eğitimlerden ayırtırmakta güçlük çekmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında son dönemde çokça eğitim aldığını ifade eden bu grubun TCE Seminerleri'ni diğer eğitimlerden ayırtırmaması güç olmuştur. Olumlu tarafta ise, odak gruplarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kavramını ifade özgürlüğü, kendin olma özgürlüğü, fırsat eşitliği, geleneksel rol tanımı kalıplarından çıkmak, kadının istihdamı, kadına pozitif ayrımcılık uygulanması ve erkeğin özgürleşmesi şeklinde tanımlayan bazı TCE Semineri katılımcıları, seminerden edindikleri katkıları, farkındalık yaratma, derinleşme ve yeni bakış açıları kazanma olarak tarif etmektedir.

"Ben seminerden önce toplumsal cinsiyet eşitliği dediğinde, hep aklıma kadın erkek eşitliği gelirdi ama bu toplantıdan sonra bunun farklı bir şeyler olduğu ortaya çıktı. Toplumsal cinsiyet eşitliği dediğimizde kişilere yüklenen rollerin ağırlığı ile ilgili herkesin dezavantajlı olduğu ve yapabildiği işlerin kendilerine yüklenmesi, yapamadığı yerlerde pozitif ayrımcılık sağlanması gibi şeyler (öğrendik)." (İzmir, Katılımcı)

Seminerden akıllarda kalan ve etkileyici olduğu ifade edilen unsurlar arasında; kız-erkek çocuklarının yetiştirilme tarzı, anne-babaların tavırlarının çocuklar üzerindeki etkisi, pembe-mavi renk kullanımı, çocukların cinsiyetine göre oyuncak tercihi, kadın ve erkeklerin zayıf ve güçlü yönleri ile pozitif ayrımcılık yapılabilecek alanlar öne çıkmaktadır. Bu konularda Seminer sırasında yaptırılan egzersizler en çok hatırdaki kalan unsurlar olmuştur.

"Oğlan çocuğa araba verilmesi ya da kız çocuğuna Barbie bebek alınması ilginç gelmişti. Ya da renk olayı; mesela kız çocuğa pembe, erkek çocuğa mavi giysiler alınması. O konuda farkındalık yaratmıştı." (İstanbul, Katılımcı)

"Kızlara özellikle pembe (kıyafetin) neden alındığını, erkeklerde neden her defasında maviye yönelindiğini, en büyük ayrımcılığı öncelikle anne ve babaların farkında olmadan yaptığını (öğrendik). Kendi adıma da söyleyeyim, farkında olmadan aslında o yargıyı biz yapıyoruz." (İzmir, Katılımcı)

"Belli bir sabitlenmişlik var, mesela hala kadına bayan diyoruz. Niye öyle diyorsun mesela? Böyle (kadın deyince) kaba oluyor derler. İşte farkındalık dediğim şey de tam olarak o! Nasıl diyeyim, orada uyandırmak gibi bir şey." (İstanbul, Katılımcı)

"Renk konusunda, yardımlaşma konusunda, yasal mevzuatın çok daha iyi öğrenilmesi konusunda, pozitif ayrımcılık yapılması konusunda katkı yaptı hayatımızda." (İzmir, Katılımcı)

3.4.5.2. Detaylı Etki Değerlendirmesi

TCE Seminerleri, katkı sunmayı hedeflediği birçok konuda katılımcıları yüksek ölçüde bilgilendirmeyi başarmıştır (ortalama katkı %58). TCE Seminerleri'nin en yüksek katkı sunduğu konu %66 ile 'kadına yönelik duygusal şiddet' üzerinedir. Bunu %65 ile 'toplumsal cinsiyet tanımı' ve 'kadına yönelik fiziksel şiddet' takip etmektedir. 'Toplumsal cinsiyet eşitliği' ve 'Türkiye'de Ceza Kanunu'nda kadın erkek eşitliği' konuları da %60 ile yine önemli bir oranda katkı sunulan alanlar olmuştur (Bknz. Tablo 59).

Tablo 61. TCE Seminerleri'nin Katılımcılara Katkı Boyutları*	Toplam Katkı Yüzde (%)
Kadına yönelik duygusal şiddet	66
Toplumsal cinsiyet tanımı	65
Kadına yönelik fiziksel şiddet	65
Toplumsal cinsiyet eşitliği	60
Türkiye'de Ceza Kanunu'nda kadın erkek eşitliği	60
Kadına yönelik şiddetle mücadelede başvurulabilecek kurumlar	58
Kadına yönelik ekonomik şiddet	57
Türkiye'de Medeni Kanun'da kadın erkek eşitliği	56
Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uluslararası yasal mevzuat ve sözleşmeler	51
Feminizm ve kadın hareketi	49
Türkiye'de Anayasa'da kadın erkek eşitliği	46

(*) Toplam Katkı değeri; 10'lu ölçekte 10, 9 ve 8 seçeneklerine ait değerlerin toplamıdır. Ortalaması %58.

Soru- Katıldığınız Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Semineri'nin aşağıda yer alan konulardaki bilgi düzeyinize herhangi bir katkısı oldu mu?

Odak gruplarında katılımcıların, toplumsal cinsiyet eşitliği tanımı ve şiddetin farklı türleriyle ilgili konularda seminerin katkısını daha fazla dile getirdikleri gözlenmiştir. Daha çok özel hayatlarında farkında olmadan yaşanan eşitsizlik durumlarından örnek veren katılımcılar, TCE Semineri sayesinde artan farkındalık ile toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde nasıl dönüştüklerine dair birçok beyanda bulunmuşlardır.

"Evde iş yapılıyorsa (eşim) bana yardım ediyor. Ama (TCE Semineri'nden) sonra niye bana yardım ediyor canım, o da kendine göre yapması gerekeni yapıyordu (diye düşünmeye başladım), ama teşekkür ediyordum." (Ankara, Katılımcı)

"Benim kırmızı ayakkabım var mesela. Başkasında görsem hayatta giymeyeceğim, böyle erkeğin giymeyeceği bir şey kırmızı spor ayakkabı mesela. Yani çok rahat giyiliyor, 2-3 senedir de giyiyorum, kimsenin bir şey dediği de yok." (İzmir, Katılımcı)

"Ben ne olursa olsun (temizlik için) bir kadın tutulur, kadın yapar, erkek hiçbir koşulda cam silemez, ne ayıp diye düşünürdüm mesela. Ama (cam sildiğini söyleyen başka bir erkek katılımcı) eşiyile arasında olan çok güçlü bir sevgi bağı olduğunu söylemişti. Mesela o görüşüm de (bu sayede) çok yıkılmıştı benim. O sabit fikirliliğim gitmişti. Şimdi erkek de yeri geldiği zaman yapabilir." (İzmir, Katılımcı)

3.4.5.3. Edinilen Bilgileri İş Yerinde Kullanma

Çalışan 42 katılımcının %90'ı TCE Seminerleri'nden edindiği bilgileri iş yerinde kullandığını beyan etmektedir (Bknz. Tablo 60).

Tablo 62. TCE Seminerleri'nden Edinilen Bilgileri İş Yerinde Kullanma	Yüzde (%)
1-Hiç kullanmıyorum	0
2-Pek kullanmıyorum	10
3-Kısmen kullanıyorum	52
4-Çok kullanıyorum	38
Toplam TCE Seminerinden Edinilen Bilgiyi İş Yerinde Kullanma (%) (3+4)	90

Soru- Katıldığınız Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Semineri'nde edindiğiniz bilgileri işinizde kullanıyor musunuz?

Hem evde hem de iş yerinde TCE Semineri içeriğiyle ilgili konuşulduğunu belirten odak grubu katılımcıları, iş yerinde TCE farkındalığının artırılması konusunda ve kadına yönelik daha pozitif ayrımcı bir tutum sergilediklerini beyan etmektedirler.

“Çalışma ortamında herkesten aynı performans bekleniyor; kadından da aynı performans bekleniyor, erkekten de aynı performans bekleniyor. 20 yaşındakinden de aynı performans bekleniyor, 50 yaşındaki personelden de aynı performans bekleniyor. Bunun dışında yönetim kademelerinde kadınlar ağırlıkta değil, hep alt çalışan kademelerinde kadınlar ağırlıkta. Yani yükselmemelerinin, yukarı çıkamamalarının sebebi bence kadının tek başına olması. Kadınlar (birlik) değil.” (İzmir, Katılımcı)

“Bizim kadınlarımızın hepsi aktif kadın mücadelesinin organizatörleri.” (Ankara, Katılımcı)

“Katılımcıların çoğu belediyede toplumsal eşitlik biriminin olduğunu büyük ihtimalle bilmiyordu. Yeni kurulan bir birim çünkü. Ve belediye personeline yönelik teknik konularda birçok eğitim verilir. Bu konuda ilk defa bir eğitim verildi. Bütün personele verildi. Bu güzel bir şey.” (İstanbul, Katılımcı)

3.4.5.4. Tavsiye Etme Boyutu

Katılımcıların neredeyse tamamı (%98), TCE Seminerleri'ni çevrelerindeki insanlara tavsiye edebileceklerini bildirmişlerdir (Bknz. Tablo 61).

“Ben zaten her gün tavsiye olarak yapıyorum. Ama onun üzerine gelişen bir projemiz vardı. Kelebek Projesi. Ankara Barosu ile bizim Kadın Müdürlüğümüz arasında imzalanmış olan hukuki destek konusu vardı. Onu anımsatmamızda o seminer itici oldu. Onun arkasından Kelebek Projesi imzalandı.” (Ankara, Katılımcı)

Tablo 63. TCE Seminerleri'ni Tavsiye Etme	Yüzde (%)
1-Kesinlikle tavsiye etmem	0
2-Pek tavsiye etmem	2
3-Kısmen tavsiye ederim	15
4-Kesinlikle tavsiye ederim	83
Toplam Tavsiye (%) (3+4)	95

Soru- Katıldığınız Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Semineri'ni çevrenizdeki insanlara tavsiye eder misiniz?

3.4.5.5. Beklenti ve Öneriler

TCE Seminerleri'nin daha etkin ve yararlı olabilmesi için niceliksel ankette yapılan önerilerin başını anlatımların daha anlaşılır yapılması çekmektedir (%31, Bknz. Tablo 62). Ancak odak gruplarda buna paralel bir bulguya rastlanmadığını not düşmek gerekir.

“Çok açık ve netti yani. Sadeydi yani. Kolay anlaşılır şekilde. Anlatırken de soruyordu; mesela ekranda gösterip ‘sizce bu hangi cinsiyette bir bebektir?’ gibi... O anda da bizi (seminere) katıyordu. Bazı konuları bitirdikten sonra tartışmalar oldu.” (İstanbul, Katılımcı)

Seminer süresinin uzunluğu hakkında ise kutuplaşma olduğu gözlemlenmektedir. Seminer süresinin uzatılmasını öneren %14'lük bir kitle bulunurken, kısaltılmasını isteyenlerin oranı %10'dadır. Eğitim esnasında ayrıca örneklendirme yapılmasını talep edenler de (%12) bulunmaktadır. Mekanın iyileştirilmesi yönünde de (%10) öneriler bulunmaktadır.

Tablo 64. TCE Seminerleri İçin Katılımcılardan Öneriler*	Yüzde (%)
Anlatımların anlaşılır olması	31
Eğitim süresi daha uzun olmalı	14
Örneklendirme yapılmalı	12
Eğitim süresi kısaltılmalı	10
Mekan / Eğitim verilen yer kalitesi artmalı	10
Katılımcı sayısının arttırılması	8
Daha interaktif olmalı	6
Konuşmacı sayısının arttırılması	5
Erkek katılımcıya ulaşmak	5
Video / Görsel anlatım olmalı	5
<i>Önerim yok</i>	<i>13</i>

(*) Açık uçlu sorunun kodlanmış cevaplarıdır. %5 ve üzeri değer alan unsurlar listelenmiştir. Soru- Katıldığınız Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Semineri'nde sizce neler daha iyi yapılabilirdi?

3.5. Program Ortaklarının Gözünden Eğitim Programları ve Seminerlerin Değerlendirilmesi

Bu bölümde KİH-YÇ'nin eğitim programlarını iş birliği içinde yürüttüğü program ortağı olan ve İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Diyarbakır'da bulunan Belediyeler, Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve Uluslararası Organizasyon temsilcileri ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular sunulmaktadır.

3.5.1. Ortakların Eğitim Programları ve Seminerler ile İlgili Değerlendirmeleri

Etki Analizi Araştırması kapsamında görüşülen program ortaklarının hemen hemen hepsinin, KİH-YÇ Derneği'nin çalışma alanına dair bilgi ve farkındalık düzeyi yüksektir. Özellikle Derneğin yürüttüğü kadının insan hakları alanında eğitim planlama ve uygulama faaliyetleri, ulusal ve uluslararası düzeyde savunuculuk yoluyla yasaların iyileştirilmesi çalışmaları ve Türkiye'de kadın politikalarına yön verme gibi konularda çalıştığına ilişkin bilgi düzeyi dikkat çekicidir.

Program ortaklarının hepsinin KİH-YÇ ile ilgili oldukça pozitif bir izlenim ve deneyime sahip olduğu görülmüştür. Dernek, kurumsal ve başarılı bir örgütlenmeye sahip bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Profesyonel bir işleyiş ve sisteme sahip olması takdirle karşılanmaktadır.

Dernek çalışanları ve gönüllüleri de yine iletişimi çok güçlü, ilişkileri dostane, ilgili, çözüm odaklı, çalışkan, özverili, hiyerarşi hissettirmeyen, işini bilen, donanımlı, kişisel yetenekleri çok güçlü ve iş birliğine açık oldukları için beğeniyle karşılanmaktadır. KİH-YÇ'nin geliştirdiği ve yürüttüğü eğitim faaliyetleriyle ilgili olumlu deneyimi yaratan unsurlar ayrıca şunları da kapsamaktadır:

a) Eğitimler ile ilgili:

- Eğitimlerin ücretsiz verilmesi
- Diğer derneklerin eğitim programlarından farklı modüllere sahip olması (yasal haklar, toplumsal cinsiyete duyarlı çocuk eğitimi ve çocuk hakları gibi)
- Grup yönlendiricilerinin işlerini kolaylaştıran materyal ve belgelerin hazır olması, eğitimlerin süre dahil çok iyi kurgulanmış olması ve bunun eğitici eğitimini almış kişilerin hayatını kolaylaştırması
- Eğitici eğitimini almış kişilere süpervizyon desteği verilmesi
- Grup çalışmalarında pratik uygulamaların bulunması, böylece katılımcılara konuları tartışma imkanı sunması
- Program ortağı kurum içinde eğitici bulunmaması veya mevcut eğiticilerin yoğun olması halinde Dernek tarafından eğitici yönlendirmesi yapılması
- Farklı arka planlara sahip kadınları anlayan, aynı dilden konuşabilen eğitici kadrosunun bulunması
- Eğitimlerde katılımcıların eğitim/sosyal statü gibi arka planlarına göre ayrımcılık yapılmaması
- Eğitimlerin kadınları güçlendirici bir etkisi olması
- Eğitimleri tamamlayan kadınlara Katılım Belgesi verilmek suretiyle kadınların motive edilmesi, onurlandırılması

b) İşleyiş ile ilgili:

- Taleplere hızlı geri dönüş yapılması
- Bilgi ve deneyim paylaşımı
- Materyal desteği verilmesi
- Proje yazımı ve bütçe planlama konusunda talep edildiğinde destek verilmesi
- Yasalar konusunda talep edildiğinde güncel bilgi verilmesi

“Kadınlara yönelik, insanlara yönelik gönüllü (olarak) bu kadar çalışan bir dernek görmemişim şimdiye kadar. Bu kadar kadın bir arada ve gönüllü, isteyerek... İnsanlar adına kendilerinden özveride bulunarak çalışan kadınları görmemişim.” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

“Zaten onlarınki çok düzenli bir işleyiş. Ne yapacaklarını çok iyi bilen bir dernek. Ne yaptıklarını çok iyi biliyorlar. Dokümanlar harika! Her şeyi hazır; nerede, nasıl yapılır, kaç saat verilir... O dokümanları inceledikten sonra çeşitli dillerde basılıyor olmasıyla dehşet bir veri kaynağı. Bundan yararlanmalıyız. Çok iyi bir şey çünkü. Kadınlara haklarını anlatmakta çok iyi düzenlenmiş bir program.” (İzmir, Belediye Temsilcisi)

“Kadın sağlığı, üreme sağlığı, cinsellik hakkında birçok eğitim duymuştum. Hatta şahit olmuştum ama kadının hakları, kadının güçlenmesine dönük böyle bir programı benimsemek çok farklı gelmişti.” (Mardin, Belediye Temsilcisi)

KİH-YÇ ile kurulan iş birliği süreçlerine dair deneyimler çoğunlukla olumlu olmakta birlikte, belediye temsilcilerinden bir kişi, genel olarak sivil toplum kuruluşlarının belediye mevzuatlarına hakim olması ve süreçleri buna uygun yürütmesi gerektiği konusunda beklentisinin altını çizmiştir.

“Sivil toplumun genelinde bu böyle, kamuyu bilmiyorlar. Bizim yapabileceklerimizin hukuki sınırları var. Belli sınırlarla çizilmişiz. Biz onu başka bir şekilde de yapabiliriz ama onların istediği gibi olmaz. Ben bir şeye bütçe koyarken projelendirmem ve kanunun öngördüğü bütçe kodlarına uygun yazmam gerekiyor. Harcamamın hukuki karşılığı, makbuzu, her şeyiyle. Bazı şeyler talep edildiğinde ‘biz onu yapamayız’ dediğimiz zaman, bunun yeterince anlaşıldığını düşünmüyorum. Dernek belediye ile iş birliği yapıyorsa, belediye mevzuatını da bilmeli.” (İzmir, Belediye Temsilcisi)

KİHEP özelinde iyileştirme ve gelişim alanı olarak değinilen konular illere göre değişiklik göstermekle birlikte, bu alanlar uygulama, grup yönlendiricisi, katılımcı ve materyal başlıkları altında toplanmaktadır:

- Katılımcıların duygusal olarak ağır konuları dile getirmesi durumunda, eğitici eğitimini almış kişilere ne yapması, nasıl toparlaması gerektiği konusunda yönerge sunulması veya eğitimde psikolog bulundurulması gerekliliği, eğitici eğitimini alanların belli bir süre zarfında grup açma zorunluluğunun kişilere baskı hissettirmesi/grup açmaya elverişli görev veya ortamların bulunmaması, eğitimin uzun olması sebebiyle büyük şehir yaşam tarzından ötürü düzenli katılımın sağlanması konularında yaşanan zorluklar **(İstanbul)**
- Eğitimin bir kişi tarafından verilmesinden ötürü o kişiye bağımlı olunması, grup yönlendiricisinin eğitim tamamlanmadan şehirden ayrılması sebebiyle eğitimin aksaması, sertifikaların geç gönderilmesi, kadın tarihi ve feminizm derslerinin yüzeysel işlenmesi, yasal haklar ve boşluklar konusunda daha çok bilgi verilmesi ihtiyacı **(Urfa)**
- Özellikle köylerde eğitim yapılabilmesi için Kürtçe materyal ihtiyacı, akşam eğitimlerine kadınların katılmasındaki güçlük, çocuk sahibi kadınların eğitime düzenli katılım sağlamasındaki zorluklar **(Diyarbakır)**

“Kuruma bağlı bir kurumda meslek edindirme kurslarını akşam saatlerinde gerçekleştirdik. Grubu üniversite öğrencilerinden oluşturduk çünkü o saate, o güne (onlar) uygun. Ev kadınlarını ve çalışan kadınları toplamak mümkün olmadı.” (Mardin, Belediye Temsilcisi)

3.5.2. İş Birliği Motivasyonları ve Ortaklık Süreçleri

Görüşülen program ortaklarının temel iş birliği motivasyonunun, kendi kurumları bünyesinde kadının insan hakları alanında program, proje geliştirmek ve eğitici yetiştirmek olduğu gözlenmiştir. İş birliğinin başlangıcı ise ilişkinin kurulma şekline ve geçmişine göre farklılık göstermektedir.

Dernek ile ilk temasın gelişimi çeşitlilik arz etmektedir. Bazı program ortakları geçmişte SHÇEK’te çalıştığı dönemde görevlendirme sebebiyle, bazıları çevresinde KİHEP’e katılmış kişilerden veya danışmanlarından aldıkları olumlu referansla, kimileri kadınlarla ilgili bir toplantıda KİH-YÇ çalışanlarıyla tanışması yoluyla, kimi ise derneğin onlara ulaşip iş birliği teklifi önerisiyle dernek ile tanışmış ve KİHEP hakkında bilgilenmiş bulunmaktadır.

“Sosyal hizmetler uzmanı olan arkadaşlarımız eğitimi biliyorlardı, (Dernek yetkilileri) onlarla görüşmüşlerdi büyük ihtimalle. Kendi çalışan arkadaşlarımızdan talep geldi. Bana ilk cazip gelen şey, arkadaşlar ‘bu çalışmayı yapıyoruz’ dedikleri zaman, kurumda kendi eğiticilerimizi yetiştiriyor olması oldu. Yani sürekli bir yere bağlı kalmanın kurum adına iyi olmadığını düşünüyorum.” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

“İlçe belediyesindeyken (Derneği) duymamıştım ama iki-üç arkadaşımız eğitici eğitimini almıştı. Ben Büyükşehir’e geçtikten sonra o arkadaşların aldığı eğitim ve (Dernek Yetkilisi) ile tanışma vesilesiyle (KİH-YÇ’yi) tanıdım. Onlar Diyarbakır’a gelmişlerdi ve eğitici eğitimleriyle ilgili bir toplantıları vardı. Bir araya gelmişlerdi ve o buluşma sayesinde tanıştım. Onlar bize ulaştı.” (Diyarbakır, Belediye Temsilcisi)

“(Dernek Yetkilisi) ile çok uzun süreden beri tanışıyorum. Bir toplantıda tanıştık, hatırlamıyorum hangi toplantıydı. İstanbul’da bir toplantıydı, altı-yedi yıl önceydi sanırım. Ben kadının insan hakları kervanından haberdar oldum. Bölgede de bahsediliyordu, kadının insan hakları hakkında. Kadın Sığınakları Kurultayında (diğer Dernek Yetkilisi) ile de görüştüm. Aslında bizim dernekte kadının insan

hakları çalışması kış döneminde yürütüldü. Şimdi ikinci grubu yine dernekte açıyoruz.” (Urfa, STK Temsilcisi)

İş birliği sürecinde atılan adımlar kurumlar özelinde farklılaşabilmekle birlikte, Derneğin desteğiyle kurumlarda düzenlenen eğitimler ortaklık süreçlerinin temel unsuru olarak gözlemlenmektedir. Bazı Belediyelerle imzalanan iş birliği protokolleri de bu ortaklıkların daha sürdürülebilir ve uzun soluklu olabilmesi için önemli bir resmi zemin hazırlamaktadır.

“Daha önce Bakanlıkta çalışırken oradaki işler daha durağan olduğu için haberim yoktu (Dernekten). Buraya gelip belediye çalışmalarına başladıktan sonra haberim oldu. (Protokol) imzaladık ve buna uygun çalışmaya çalışıyoruz. Protokolü aslında sürekliliğinin sağlanabilmesi için imzaladık. Ahmet gider Mehmet gelir, Ayşe gider Fatma gelir; bunun bir sürekliliği olsun, kişisel şeylere bağlı kalmasin. Böyle bir dernek var, çok kıymetli eğitim veriliyor. Kadının insan hakları alanında eğitici eğitimi veriyor, yetiştiriyor insanı. Bu sayede yerelde bir sürü kadına ulaşmaya çalışıyoruz ve ulaşıyoruz da.” (İzmir, Belediye Temsilcisi)

İş birliği sürecinde yaşanan zorluklar ise ağırlıklı olarak hükümet politikalarındaki eşitlik karşıtı değişimin politik ve sosyal düzlemdeki etkisine işaret etmektedir. Ayrıca eğitime katılım koşullarıyla ilgili deneyimlerden de söz edilmektedir:

- 1) Son on yılda hükümet politikalarında kadına bakış açısının olumsuz yönde değişmesi, ayrıştıran politikaların çoğalması, bu süreçte kadın konulu çalışmalara politik ve bütçesel desteğin azalması.

“Hükümet Belediye’ye ayrılan kaynakların %30’unu kesti. Kesince de Belediyemiz de bizden kesinti istedi. Feragat edebileceğimiz çalışmalardan feragat ettik zaten. %30 bir azalma söz konusu oldu. Ama kadın çalışmalarını genel anlamda etkilemedi diyebilirim. Materyallerimizi bastırabiliyoruz, araçlarımızı kullanabiliyoruz. Ya da yapacağımız bir çalışma destekleniyor. Bazı şeylerden vazgeçsek de ağırlıklı iyi bir yerdeyiz.” (İzmir, Belediye Temsilcisi)

“Kayyumdan sonra kadın çalışmaları çok fazla darbe aldı. Açmaya çalıştığımız yolu özellikle kapatma yönlü şeyler oldu.” (Diyarbakır, Belediye Temsilcisi)

- 2) Ekonomik kriz gündeminin kadın hakları gündeminin önüne geçmesi.

“Kadın örgütlerinde belki şu ana kadar kazanılmış hakların yavaş yavaş kaybedileceği bir zemine mi iniyoruz, bilemiyorum. Hani izliyoruz sadece... (Kadın örgütleri) kadın hayatını değiştirmek için uzun soluklu, yıllar yılıdır mücadele ediyor. Sadece bu konuya odaklanmış, kadının hayatını değiştirip, dönüştürüp, birtakım haklarını alması için çalışan kadınlar var. Ama kadınların genel çoğunluğu maalesef günlük yaşamın içerisinde; işte çocuğuma nasıl bakarım, onu okula nasıl gönderirim, onun karnını nasıl doyururum. Toplumun büyük bir çoğunluğu bununla uğraşiyor.” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

- 3) STK'lara karşı hükümetin yıldırıcı politikalar uygulaması, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında özellikle OHAL döneminde kayyum atanan belediyelerde ve üniversitelerde olduğu gibi kurum içinde çalışanların görevden alınmaları gibi sebepler ile genel olarak bu alandaki faaliyetlere katılma ve uygulamaya yönelik artan korkular.

“Açıkkası her eğitim gibi (KİHEP de) ablukaya alınıyordu. Yani kimlik kontrolü ile kadınlar eğitime giriyordu. (Katılımcı kadınların) Sayısı azaldı ve düştü. Korkmayan, kendinden emin arkadaşlar katılmaya başladı. Yirmi kişiyken, yedi-sekiz kişiye düştük yani.” (Urfa, STK Temsilcisi)

“Üniversiteler ile belediyelerin bağlarının kesildiği bir dönem, bu dönem. Özellikle kadın araştırmaları merkezleri ile. Biz bir çalıştay yapmaya karar verdik. Nasıl planlayacağımıza karar verdik ama sekteye uğradı. Çünkü hocalardan birisi görevden alındı. Toplumsal cinsiyet alanında hocaların görevden alındığını görüyoruz.” (İzmir, Belediye Temsilcisi)

“Bu noktada biraz siyaset dilinden arındırılarak yapılması, hani anlamlı olur. Çünkü siyaset artık bilinen anlamda hepimizin korkulu rüyası haline geldi. (Siyaset konusunun) İçinde geçmesi bile (travmaların) ciddi tekrarına neden oluyor. Bu da geri çekilmemize neden olabiliyor. Birçoğumuz da artık ekmek davasında. Dediğim gibi, dışında değil siyasetin ama yani en azından (programın) kılıf olarak biraz daha arındırılmış gösterilmesi daha çok şey için alan açacaktır. O alanı açtıktan sonra, hani güçlü bir alan oluşturduktan sonra, o zaman her türlü (siyaset) konuşulur vesaire. Korkmak etmek zorlaşır yani. Bu süreç için en azından bunu diliyorum.” (Mardin, Belediye Temsilcisi)

- 4) STK’lar açısından süreklilik sağlayan mekan bulma ve kiralama ücretlerini ödeme zorluğu.

“Tabii ki maddi sıkıntılar var. Mesela bizim dernek de aynı şeyi yaşıyor. Projeler olduğu zaman en azından bir kirası karşılanıyordu. Hani diğer şeyleri yine kendi aramızda hallediyorduk ama şu anda yer aldık, tekrar ödenmedi. Kalınca ben ödemek zorunda kalıyorum. O sıkıntıyı ben bireysel yaşıyorum.” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

- 5) Katılımcı ve eğitimcilerin eşlerinden kaynaklı zorluklar yaşamaları, bazı muhafazakar ve gelenekçi erkek aile bireylerinin “güçlü kadın” istememesi ve dolayısıyla dönüşümün tek taraflı olması.

“Eğitimi alan eğitimciler bundan gerçekten etkilenerken, daha donanımlı hale gelerek, kendine daha güvenerek katılıyorlardı grup çalışmalarına. Ama kadınlardan şöyle bir talep çok geliyordu; biz bu eğitimleri alıyoruz, çok güzel, çok da yeni şeyler öğreniyoruz, birçok şeyin farkına varıyoruz ama eve gittiğimizde eşimiz aynı noktada oluyor. O eğitimi eşinin almasını istiyordu. Bununla çok karşılaşılırdık; bu eğitimleri eşlerimiz de alsın, onarla da anlatın bunları. Tek taraflı farkındalık bir süre sonra kadına acı da verebiliyor.” (Diyarbakır, Belediye Temsilcisi)

- 6) Belediyeler için eğitim süresinin uzun olması ve eğitimin mesai saatleri içinde verilmek durumunda olması.

“Arkadaşları eğitime yolladık, ondan sonra (eğitime katılanlar) geldiler, burada gruplarını oluşturmak için biraz uğraştık. Çünkü bizim ilk amacımız kurum içinde bunu verebilmektir. Tabii, kurum içinde çalışma saatleri içerisinde gruplar oluşturulurken, uzun da bir eğitim olduğu için ilk başta biraz zorlanıldı. Çünkü biz çay ocağı ve güvenlikten başladık. Temizlik personelinden başladık. İlk başta o kadar anlaşılamadı aslında. Sonra ilkinin sertifika törenine başkan da gelmişti ve biz o törende bunu böyle bayağı bir etkili yaptık, arkadaşlar da kendilerini bayağı güzel ifade etti. Tabii oraya işte başkanın gelmesi; bu eğitimler çok önemli, bunu devam ettirelim, buna gereken desteği verelim gibi (konuşması), orada verdiği mesajlarla diğer müdürlere farklı bir (mesaj) verdi ve (müdürler de) dediler ki bu bayağı önemli bir şey, bunun üstüne düşelim.” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

- 7) Eğitime katılımın süreklilik gerektirmesi ve kadınların günlük yaşam koşullarının buna uyum sağlamamasının özellikle kadınların görece daha fazla baskı altında oldukları kırsal/az gelişmiş bölge ve yerlerde daha fazla öne çıkması.

“Kadınların eğitime devamlılığı biraz sıkıntılı oluyor. İşte çocuğu oluyor, herhangi bir şeyi oluyor. Çünkü (program) süreklilik gerektiriyor. Bir dersi yani bir eğitimi kaçırdığı zaman diğerinden bir eksiklik oluyor, ki hani bir-iki tane olmuştur.” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

Bahsi geçen zorluklar karşısında program ortaklarının hissettiği en belirgin duygu “çaresizlik” olarak tanımlanmaktadır. Değişen siyasi iklim ve kadının insan hakları alanında geriye gidişi tetikleyen hükümet politikaları, olağanüstü hal ve yaratılan korku ortamının sivil alanda çalışan program ortaklarını olumsuz etkilediği ifade edilmektedir.

Hem işini ve özgürlüğünü kaybetme korkusu yaşayan STK çalışanları hem de siyasi gündemden doğrudan etkilenen belediye çalışanları gelecek için çoğunlukla karamsar bir tablo çizmekle birlikte, bu paydaşların kadının insan hakları alanında mücadele etme ve güçlü durma konusunda inançlı ve istekli oldukları gözlemlenmektedir.

“Özgürlüklerin son derece kısıtlandığı, Olağanüstü Hal’in olduğu, kaldırılmış olsa bile hala hissettiğimiz, tek adam rejimine geçtiğimiz şu günlerde ne haktan ne özgürlükten bahsedemeyiz. Yargı kararlarını da görüyoruz diğer taraftan, işte tam da bu nedenle aslında bu çalışmalarını yapıyoruz ve dik duruyoruz.” (Ankara, Belediye Temsilcisi)

“Önerebildiğim bir tane şey var; mücadele etmeye devam etmek! Benim annem de mücadele eden bir kadındı, ben de mücadele eden bir kadımdım, kızım da mücadele eden bir kadın, yani tek kuşakta çözülecek bir mesele değil cinsiyet eşitsizliği ve bu ayrımcılığın yol açtığı sıkıntılar, acılar kişisel yaşamınıza değsin değmesin, her anlamda hani o tarafı değer, bu tarafı değmez değil, yaşananlardan herkes nasibini alıyor. Mücadeleye devam edeceğiz.” (İzmir, Belediye Temsilcisi)

“Ben korkuyorum mesela, her an mesleğime bir şey olacak diye! Çünkü biliyorsunuz, avukatlardan birçok kişiyi meslekten attılar, doktorlardan da öyle. (Önümüzdeki beş yıl) çok zorlanacağız gibi gözüküyor. Hem ekonomik olarak özgür olmamız lazım, hem de bu kurumsallaşmaktan vazgeçmemiz gerekiyor. Çünkü böyle kapatılıyor. Biraz daha inisiyatif kolektif, tüzel kişilik olması gerekiyor. Ben kadınların daha çok birbirine kenetlenmeleri gerektiğini düşünüyorum. Bunları komşular bile olarak yapabiliriz. İlla kurumsallaşmak gerekmiyor.” (Van, STK Temsilcisi)

3.5.3. İş Birliğinin Program Ortağı Kurumlara, Kurumlardaki Kişilere ve Katılanlara Etkisi

Görüşülen program ortaklarının tamamı, KİH-YÇ ile iş birliğinin hem kurumsal hem de kişisel düzeyde birçok açıdan olumlu etkisi olduğunu beyan etmiştir. Kurumsal düzeyde etki, kurum çalışanları ve grup yönlendiricileri üzerindeki ve katılımcılar üzerindeki etki boyutları, tüm ayrıntılarıyla Tablo 63’te verilmiştir.

Tablo 65. İşbirliğinin Program Ortaklarına Etkileri

1) Kurumsal Düzeyde Etki

- ✓ KİH-YÇ ile işbirliği, program ortağı kurumlara prestij, görünürlük ve güç sağlamıştır. Eğitici eğitimi alan kadrolarıyla donanımlı bir ekibe kavuşan program ortağı kurumlar, kendileri adına program yürütmek üzere girişimde bulunabilme yetkinliğine sahip olmuşlardır. Düzenledikleri eğitim programlarının reklamını yaparak görünürlük sağlarken, kadının insan hakları üzerine yoğunlaşmış olmakla prestijli bir imaj da çizmektedirler. Ayrıca başarılı eğitim programı düzenleyebilme

referansı, yeni programların yaratılmasına da kapı açtığı için kurumu güçlendiren bir rol üstlenmektedir.

“(Derneğimiz) biraz daha bir ciddiye alındı. Büyük şeyler yapıyor bu dernek, çok güzel eğitimler (düzenliyor). Mesela KİHEP eğitimini ilk defa geçen yıl verdim. Geçen yıl daha çok ses getirdi. Niye getirdi; çünkü farklı siyasi gruplardan kişiler vardı. Hani oradaki gözde insanlar... KİHEP’in ününü çok duyduk diye geldiler.” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

“Bu konu daha prestijli bir hale gelmeye başladı. Daha önce biliyorsunuz, özellikle erkek ağırlıklı çalışan birimlerde kadın haklarıymış, cinsiyet eşitliğiymiş gibi (konular) böyle daha (arka plandayken), bunlar bir problem olarak gün yüzüne çıkmaya başladı.” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

“KİHEP bizim örgütlenmemiz için bir vesile oldu. KİHEP almış ve almamış kadınlarla beraber (bir dernek kurduk). Sonra dernek çok büyüdü, çok gelişti. Türkiye’de uluslararası boyutta çok çalıştı. Kadın danışma merkezi, sığınma evi bile açtık. Kadının İnsan Hakları (Eğitici) Eğitimini dernekten birçok kişi aldı. Benim, derneğimiz kapatılana kadar hep (KİHEP) grubum vardı.” (Van, STK Temsilcisi)

- ✓ Kurum içinde kadınlara verilen değer ve şiddet karşıtı politikalarda artış olduğu beyan edilmiştir. Özellikle belediyelerde, hem kadın hem erkek çalışanların gözünde kadınların değeri daha fazla artarken, pozitif ayrımcı politikalar üretilmeye ve görünür kılınmaya başlamıştır. Örneğin bir belediyede, kadına yönelik şiddeti önlemek üzere eşine şiddet uygulayan erkek çalışanların maaşının bir kısmını kesip eşe ödemek üzere uygulama geliştirilmiştir. Belediyedeki kadınların çabası sonucu geliştirilen bu uygulamada KİHEP grup yönlendiricilerinin de katkısı olmuştur. Bazı kadın STK’larında ise KİHEP, üyelik ve aktivizm için zorunlu tutulan bir eğitim programı olup STK içindeki iletişim standartlarını belirler bir rol oynamıştır.

“Bu kurumun ve kadınların daha farklı bir değer gördüğü konusunda bir anlayış geliştiğini düşünüyorum.” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

“Eşine şiddet uygulayan personelin çeşitli yaptırımlara tabi tutulmasına ilişkin hükümler sözleşmeye yerleştirildi, maaşının yarısının eşine ödenmesi gibi. Buradaki birçok belediye bunu sözleşmelerine ekledi.” (Diyarbakır, Belediye Temsilcisi)

“Tüzüğümüzde üyelik için Kadının İnsan Hakları ve Danışma Eğitimini almış olma şartı vardı. Almamış olanlar dernekte aktivist olarak çalışmıyorlardı. KİHEP konuşma tarzı vb. konularda düzenlemeler, sınırlamalar yapmıştı. Bu eğitimi almayan kişiler, danışma merkezine gelen kadınlarla konuşmıyorlardı. Yani bu eğitimi almayan kişilerle hiçbir danışan iletişime giremiyordu.” (Van, STK Temsilcisi)

- ✓ KİH-YÇ Derneği, alanında yetkin grup yönlendiricileriyle yürüttüğü programlar sayesinde belediyelere donanımlı insan kaynağı kazandırarak belediyeyi güçlendirmektedir. Belediyelerin kendi içinde eğitici yetiştirmeleri hem zaman hem de maliyet gerektiren bir konu iken, KİHEP eğitici eğitimi, süpervizyon desteği ve yayın ve materyallerin dernek tarafından ücretsiz verilmesi bu iş birliğini daha da değerli kılmaktadır. Belediyeler, sürdürülebilirlik açısından kendi grup yönlendiricilerini yetiştirmeyi uygun gördüğü için Eğitici Eğitimi ayrı bir önem arz etmektedir.

“Ben sivil toplum kuruluşları (dışarıdan bize) gelsin, bizim için bir konu belirlesin gibi düşünmüyorum ama ilgili alanda kendi politikamıza uyan sivil toplum kuruluşu ile ortak çalışma yürütmek bizim insan kaynağımızı zenginleştiriyor.” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

“STK’larla iş birliği yapmak kurumu ve kişiyi son derece rahatlatan bir şey. Çünkü konu hakkında uzmanlarla doğrudan iletişime geçebiliyorsunuz.” **(Ankara, Belediye Temsilcisi)**

- ✓ **KİHEP Eğitici Eğitimi’ne katılmış STK yetkilileri kendi kurumlarının faaliyet alanını genişletme imkanı bulmakta, böylece başka kadınların da örgütlenmesine katkıda bulunmaktadır. Bu süreçte KİH-YÇ’ nin desteği takdirle karşılanmaktadır.**

“Muş, Bitlis, Hakkari’de kadınlara KİHEP eğitimini verdik. Sonra buradaki kadınlar dernek kurdular. Muş’ta kuruldu. Hakkari’de kuruldu. Bitlis’te kuruldu. Tatvan’da Dünya Kadın Derneği kuruldu. Onlar da KİHEP aldıktan sonra örgütlendiler. Hatta ilçelerde ve köylerde de çalıştık. Yapılan çalışmalara da (KİH-YÇ ile) ortak olduk.” **(Van, STK Temsilcisi)**

- ✓ **KİH-YÇ eğitim programları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadın, LGBTİ+ konulu birimleri olan belediyelerde ayrımcılık konusunda farkındalığı güçlendirirken, belediyenin ilgili birimlerinin eşitlik politikalarının şekillenmesine katkı sağlamaktadır.**

“Kendi şahsıma çok büyük bir etkisi oldu, haliyle eşitlik birimi üzerindeki yapılanma çalışmalarında etkisi oldu.” **(İstanbul, Belediye Temsilcisi)**

- ✓ **KİH-YÇ eğitim programları, belediye ve STK’ların düzenlediği eğitimlere yenilerinin eklenmesi yönünde fikir ve ilham verirken, uygun KİHEP modüllerini mevcut veya yeni eğitimlere entegre ederek bu eğitimleri zenginleştirme imkanı veya KİHEP’i farklı bir planlama ile uygulama imkanı (kamp/ festival vb) sağlamıştır.**

“Karma eğitimlerin önünü açtı. Benim bireysel bakış açımla çok örtüşen bir şeydi. Bunu erkeklere daha kolay anlatabiliyordum. Sürekli kadın kadın kadın... Şu anda gayet net. Karma gruplara eğitimler veriyoruz. Baba gruplarına eğitimler veriyoruz. Kadını destekleyen işler ama erkeklerin de kafasını açan işler.” **(Ankara, Belediye Temsilcisi)**

“Özellikle eğitimlerde kaynak olarak çok işe yarıyor. Çünkü onlar farklı bir alanda iletişim (gerektiğinde, örneğin) 112 İl Sağlık Müdürlüğü’nden personele eğitim talep ettiler. Eğitim kaynaklarından yararlandım. Eklerinden yararlandım, karma bir şeydi zaten. Çok çok güzel oldu. Hani ellili yaşlarda insanların nasıl rollere bürünüp böyle rol yapmaları, esprili şeyler de oldu.” **(Mardin, Belediye Temsilcisi)**

“50 kadının katıldığı, ‘Kadının İnsan Hakları’ diye 5 günlük bir kamp yaptık. Zaten biliyorsunuz KİHEP sadece didaktik bir eğitim değil. Biz eğitimleri farklı şekilde de verdik. Mesela 4 günlük iki kez kamp yaptık. Devam edecektik ama kapatıldığımız için maalesef devam edemedik.” **(Van, STK Temsilcisi)**

- ✓ **Uygulanan programlar esnasında, grup yönlendiricisi rolünde programı yürüten belediye çalışanları ile belediye yöneticileri arasındaki ilişkiler güçlenmiştir.**

“Bizim eğitim alanındaki personelle ilişkimize köprü olduğunu düşünüyorum. (Eğitici) Burada yaptığı işin kimliğinden çıkarak orada (eğitimde) başka bir kimliğe bürünüyor. Kendilerini çok iyi ifade ediyorlar.” **(İstanbul, Belediye Temsilcisi)**

II) Kurum Çalışanları ve Grup Yönlendiricileri Üzerindeki Etki

- ✓ **Uygulanan KİH-YÇ eğitim programları, programın yürütülmesinde rol alan kurum çalışanları ve kurum içinde grup yönlendiricisi olarak yetişen eğiticiler açısından da ayrımcılık, feminizm, kadının hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık ve duyarlılık artışı sağlamıştır.**

“Kurum içinde çocuğu olan erkek çalışanlara modüllerden örnekler anlatınca farkındalıkları arttı, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda.” (İzmir, Belediye Temsilcisi)

“Mesela ilk defa böyle feminist bir grupla tanışmıştım, o çok güzeldi. İşte her kadının içinde vardır feministlik. Ben de feminist düşünüyordum da bilmiyordum yani.” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

“(Toplumsal cinsiyet eşitliğine) biraz daha üst mertebeler ve resmi bir şey olarak bakıyorduk. Kadının insan hakkı tanımı da birçok kişi için, kadın olmak dışında da, mevcut haklarımızı öğrenmemiz açısından da çok ciddi katkılar sağladı. Böylelikle onu da alanımıza, yaşamlarımıza sokabildik.” (Mardin, Belediye Temsilcisi)

“Hayatım ve hayata olan bakış açım çok değişti. (KİHEP sonrası) eski hayatıma göre daha zor bir yaşantım var. Neden, çünkü farkındayım, iş yerinde, okulda, sokakta nerede olursa olsun kadın olarak ayrımcılığın farkına varıyorum. Çünkü üçüncü bir göz açılıyor ve yaşadığımız durumda hemen bir alarm veriyor.” (Van, STK Temsilcisi)

- ✓ **Kazanılan farkındalık ve artan özgüven ile bu kadınlar daha aktif rollerde yer almaya başlamıştır.**

“(KİHEP sonrası) Bizim Kadın Dostu Kentler projesinden 16 tane (muhtar) adayımız oldu.” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

- ✓ **Toplumsal cinsiyet eşitliğine özenli dil kullanımı yaygınlaşırken, bu kişiler çevrelerini de bu konuda hassas davranmaya teşvik etmektedirler.**

“Dışarıdaki diliniz değişiyor. Bir taraftan en dikkat ettiğimiz şey dil kullanımı bir yıldır.” (Ankara, Belediye Temsilcisi)

- ✓ **Kurum içinde ve dışında da kadının hakları konusunda savunuculuk yapılmaya başlanmıştır. Eğitim materyallerinin çevreyle paylaşımı da bir savunuculuk tutumu olarak ortaya çıkmaktadır.**

“Her yerde, her ortamda kadının insan haklarını döndürüp dolandırıp (konuyu) oraya getirip hem savunuyorum hem de farkındalık yaratmaya çalışıyorum.” (Ankara, Belediye Temsilcisi)

“Mesela grubum 22 kişi ise ben 24 (kitapçık) istiyorum. Gelenlerin, çalışan iş arkadaşlarımda da hepsinde vardır bu (kitapçıklar). Kitapçıklarımız, haklarımız var vesaire. Şöyle bir esprisi var, (bu kitapçıklar) bizim çeyizimiz falan diye onlara böyle hediye ediyorum.” (Mardin, Belediye Temsilcisi)

- ✓ **Programın yürütülmesine dahil olmuş bu paydaşlarda örgütlenme ve dayanışma eğiliminde artış gözlenmektedir. Yeni dernek kurma, mevcut derneklere katılma/takip etme, grup olarak hareket etme, proje geliştirme, seçime katılma ya da kadın adayları desteklemek gibi eyleme geçenler bulunmaktadır.**

“Üye olduğum bir dernek yok ama bir dernek kurmayı düşünüyoruz. (Yakın bir gelecekte) Kadın Dayanışma Derneği kurmayı düşünüyoruz” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

“Ekonomi ve örgütlenme modülleri çok önemli. Eğitime katılanlar örgütlenmek istiyorlar. Seçimlerde kadın adayları desteklemek istediler. Seslerini duyurmak için projeler geliştiriyorlar.” (İzmir, Belediye Temsilcisi)

- ✓ **Hem eğitici eğitimini alan kişilerde hem de eğitimi kurum içinde destekleyen, düzenlenmesini sağlayan kişilerde özgüven artışı söz konusudur. Programın başarısının hem içeriden hem de dışarıdan görünür olması bunda etkilidir.**

“Her kadının eğitimden sonra kendini ifade edişinin değiştiğini görmek insanı mutlu eden bir şey. O özgüvenle beraber siz de özgüven kazanıyorsunuz.” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

“Daha basit ve düz bakıyordum, bakış açım çok genişledi. Kendime güvenim arttı, eşimle olan diyalogum çok olumlu yönde etkilendi.” (Diyarbakır, Belediye Temsilcisi)

“Ben demenin ne olduğunu bilmiyordum. O anlamda da eksikim var. Bu noktada ciddi anlamda farkındalık yarattı bende. Bir de şey vardı; yararlı olma, bir şeye gönüllü (olarak katılma) isteğim vardı ama hani bu noktada kapıları açabilecek anahtarım yoktu. Bir anahtar oldu bana.” (Mardin, Belediye Temsilcisi)

III) Katılımcılar Üzerindeki Etki

- ✓ **Kurumun düzenlediği eğitim programından yararlanan katılımcı kadınlarda da özgüven ve farkındalık artışı gözlenmiştir. Haklarını talep etmek-savunmak çerçevesinde eğitimin devam etmesini talep eden kadınların bulunması dahi, artan özgüvenin bir yansıması olarak değerlendirilmektedir.**

“Bir kere eğitim talep ediliyor. Bu çok güzel! Eğitim devam etsin, daha uzun olsun denmesi ne kadar başarılı olduğunu gösteriyor. O kadınlar eminim hayatlarında daha dik durabiliyorlar.” (Ankara, Belediye Temsilcisi)

“O insansa ben de insanım, o yararlanıyorsa ben de yararlanırım (diyor kadınlar). Yani bu eşitliği öğrendiler.” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

- ✓ **Katılımcı kadınların kendini ifade etme becerisinin güçlenmesi, çok belirgin bir katkı olarak betimlenmektedir. İletişim becerilerinin iyileşmesi, KİHEP almış kadınların aile içi ilişkilerinin de güçlenmesine katkı sağlamıştır.**

“Çok içine kapanık, kendini ifade edemeyen, farklı sıkıntıları olan bir arkadaş (vardı). Orada kendini ifade etmeyi ve farkındalığını geliştirdiğini fark ettim.” (Urfa, STK Temsilcisi)

“Aldığımız başvurularda genelde şiddet mağduru kadınlar oluyor çok sayıda. Özellikle duygularını anlatmak istediklerinde birçoğu yapamıyordu. (Programla) Daha görünür sonuçlar aldık. Artık bu noktada ödevler veriyorum danışanlarıma; ben demeye, yani kendi duygularını yazmalarına, kendilerini tanımalarına yönelik.” (Mardin, Belediye Temsilcisi)

“(Derneğimizde) eğitim alan kadınlar (almadan önce) eşleriyle biraz çatışma yaşıyorlardı. Biz KİHEP’te iyi iletişim yönlerini öğreniyoruz. Uzun çalışmalar vs oluyor. Ben burada KİHEP alıp da ilk başta eşinin, ailesinin, çevresinin istemediği, ama iyi ki de almış dediği çok kişi gördüm.” (Van, STK Temsilcisi)

- ✓ **Artan özgüven ve bilgi donanımıyla, katılımcı kadınların iş hayatına ve siyasete katılımında da artış gözlenmektedir.**

“Bütün kadınlarda özgüven eksikliği çoktur. Hani bir şeyler yapmak istiyor, cesaret edemiyor. Güvenemiyor. İşte şu, bu laf söyler (diyor). (Eğitime) geldikten sonra iş hayatına atılanlar (oldu).” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

- ✓ **Feminizme bakış açısında gerçekleşen olumlu değişim başka bir katkı boyutu olarak tanımlanmaktadır. Toplumdaki negatif algıya rağmen katılımcı kadınların çekinmeden feministim diyebilmesi, bireysel güçlenmelerinin bir göstergesi olarak okunmaktadır.**

“Feminist işte erkek düşmanıdır, her istediğini yapar. Ne bileyim, çok farklı düşünceler (vardı). Bunlar kırıldı, yani bir nevi kırıldı (eğitimle). Tabi her birinin kendi çevresine anlattığı zaman düşünün yani. Şu anda herkes feministim diyebiliyor.” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

“Ailemde sadece iki erkek var ve biz hepimiz feministiz.” (Van, STK Temsilcisi)

- ✓ **Katılımcı kadınların aile içinde eşleriyle olan iletişim ve ilişkilerinin güçlenmesi önemsenen bir katkı boyutu olarak ifade edilmektedir.**

“Biz kendini nasıl daha doğru ifade edebilir, onu da anlattık kadınlara. O anlamda iletişimini güçlendirdiğimiz o kadar çok kadın oldu ki, boşanma aşamasına gelip boşanma aşamasından dönenler oldu, sırf birbirleriyle yanlış anlaşmadan dolayı, iletişim tekniklerini bilmediği için.” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

- ✓ **Kadınların yasal haklar konusunda artan farkındalıkları, eyleme geçme açısından tetikleyici bir rol oynamıştır.**

“Mesela şerh konusu bizim burada çok patlak vermişti. Tapuya gittiler bizim kadınlar. Hepsinin üzerinde mal varlığı var (şerh koydurdular).” (Adıyaman, STK Temsilcisi)

- ✓ **Çocukları toplumsal cinsiyet eşitliği değerleriyle yetiştirmeye yönelik artan özen, önemsenen başka bir kazanım olarak dikkat çekmektedir. Kendi yaşadıkları ayrımcılığı kendi kız çocuklarına yaşatmama hassasiyeti, arzulanan bir kazanım olarak oldukça değerlidir.**

“Çocukları daha toplumsal cinsiyete duyarlı yetiştireceklerine dair geri bildirimler oldu. Kendileri okutulmadığı için, içinde ukde kalan kadınların özellikle kız çocuklarını daha destekleyici olduğunu, yine yerel arkadaşların uyguladığı gruplardan duyduk.” (İstanbul, Belediye Temsilcisi)

- ✓ **Cinsellik konusunda tabuların kırılması ve ‘kadın’ olma farkındalığında gözlenen artış, kadının kendine daha fazla değer vermesi ekseninde önem arz etmektedir.**

“Bizim KİHEP içerisinde cinsellikle ilgili iki oturumumuz var. O kadar çok soru geliyor ki, diyor arkadaşlar. Tabu olarak baktığımız için; hiç dillendirilmeyen (bir konu), kadın istemez, kadın için ayıptır, kadın için ulaşamazdır (diye bakılıyor). (Cinsellik) gayet doğallaştırılarak anlatıldığı için,

(oturumun) uzatılmasını isteyenlerin (olduğu), bu konuları daha fazla konuşalım (gibi) geri bildirimlerin çok fazla geldiğini duyuyoruz.” **(İstanbul, Belediye Temsilcisi)**

“Çalışmaya katıldığından beri (bir arkadaşın) kendini ifade şekli, kendine güveni, yaşadığı şeyi isimlendirme (şekli değişti). Çünkü kadınlar daha çok isimlendirme ya da kabul etme konularında sıkıntıları yaşıyorlar asıl. O arkadaşına kendini tanıma, kendi gerçekliği ile yüzleşme konusunda faydası oldu, onu gördüm. Bu çalışmalarda da kendine güveninin daha da yükseldiğini fark ettim. Çünkü, cinsellikle ilgili bir eğitimimiz olmamıştı.” **(Adıyaman, STK Temsilcisi)**

İş birliği sürecinde elde edilen ağırlıklı olumlu deneyimler, ortakların katılımcı bir sorumluluk ile sadece kendi kurumlarında değil, özel hayatlarında da birer kadının insan hakları savunucusuna dönüşmesine katkıda bulunmaktadır.

“İş arkadaşlarıma bize verilen kitapçıkları, broşürleri apartmanlarında filan tanıtmalarını istedim.” **(İzmir, STK Temsilcisi)**

Birkaç kişi, eğitim sonrasında kişinin feminist olarak, ayrımcılığın farkında kişiler olarak toplumda yalnızlaştığını deneyimlenen bir zorluk olarak not düşülmüştür.

“Arkadaş ortamında hani bölge itibari ile ilgili düşününce de, hemfikir olamayınca Mardin’de birazcık yalnızlaştım. Özel ilişkilerim açısından da çünkü hani güçlü kadın erkekleri her zaman korkutur. Hani sosyal anlamda da değişkenlik gösterebilir, özel anlamda, özel hayatım anlamında biraz tepkili bir hale geldim ve daha farklı hitap etmeye başladım. Davranışlarıma döküldüm. Bu noktada çok da iyi şeyler duymuyorsunuz. Ama karşı cinsle ilgili yalnızlaşırken, hemcinslerime yönelik güçlendim.” **(Mardin, Belediye Temsilcisi)**

3.6. Program Yürütücülerinin Gözünden Eğitim Programları ve Seminerlerin Değerlendirilmesi

KİH-YÇ Derneği program yürütücülerini ve danışmanlarından Damla Eroğlu, Duygu Dokuz Şahin, Gülşah Seral, İpek İlkaracan, Liz Erçevik Amado, Nigar Etizer Karacık, Zelal Ayman ve ILO program ortaklarından Ebru Özberk Anlı ve Özge Berber Ağtaş ile programların geliştirilme süreci, başarılı yanları, gelişim alanları ve bu programların geleceği ile ilgili görüş ve öngörülerini değerlendirilmiştir.

a) Program Yürütücülerinin Gözünden KİHEP’in Değerlendirilmesi

KİHEP’in SHÇEK ile ortaklığının olduğu dönem, karşılıklı birçok açıdan oldukça verimli bir dönem olarak anlatılmaktadır.

“Missonlar örtüşüyordu. Biz bilgi ve uzmanlığı katıyorduk, sürekli etkiyi artırıcı revizyonlar yaparak.” **(Dernek Yetkilisi)**

“Ağustos 1998’de ilk eğitici eğitimini yapmıştık. Toplum merkezi çalışanları ve kadın sığınma evlerinden arkadaşlarla eğitici eğitimine ve ilk saha çalışmasına başlamıştık. Çok doğru bir eşleşme olduğunu sahada çok hızlı bir şekilde gördük.” **(Dernek Yetkilisi)**

“Tek başıma yazma gücünü kendimde bulamadığım bir dolu şeyi çok güzel, hap gibi böyle elinin altında (bulmak) şahane bir durum. Toplum merkezi koordinasyon ve değerlendirme kurullarımız vardı, oraya hemen şöyle bir şey yazdım: Tüm mahalleli kadınlara tek tek ulaşılmalı.” **(Dernek Yetkilisi)**

SHÇEK ile 1998 yılında imzalanmış olan Protokolü ile, sosyal hizmet ve psikoloji gibi mesleki donanıma sahip KİHEP grup yönlendiricilerinin yetiştirilmesi, halkın erişimine açık toplum merkezlerinin mekan olarak kullanımı, KİHEP gruplarının bu merkezlerde mesai saati içinde uygulanmasının sağlanması ve kolaylıkla grup oluşturulabilmesi gibi kazanımlarının olduğu belirtilirken, bugün tüm bu unsurlarda yıkıcı bir darboğaz yaşandığı farklı şekillerde ifade edilmektedir. Bu darboğazın gerekçesi olarak, özellikle 2012 sonrası değişen hükümet politikalarının kamu kurumları ve belediyelere yansımaları sebebiyle daha az program ortaklığı kurulması ve geleceğin belirsizliği gösterilmektedir.

“2012’den sonra yapamazsınız (tavriyla) net bir şekilde karşı karşıya kaldık. Yazılı bir gerekçesi yoktu. Yazılı bir şekilde yapmayacaksınız diye bir şey olmadı. Sözlü yapamazsın diyor ama bakanlıkta çalışan eğitici arkadaşların elinde yazılı protokol var; görev emri. Ben yazılı emirlere uyarım şeklinde, yine vatandaştan dilekçe alıp kayıta girdiklerinde yüz dilekçe gelmiş, o zaman ne olacak?” (Dernek Yetkilisi)

Dernek yetkilileri ve danışmanları tarafından bu programın en büyük başarısı, amaçlandığı üzere kadınları güçlendiren ve nihayetinde peyderpey dönüştüren bir etkiye sahip olması olarak tanımlanmaktadır. Dönüşümün altıncı haftadan itibaren gözlemlendiği not düşülen programın, katılımcıların yaşamları üzerine olan etkisinin kimi kadında altı ay, kimi kadında bir yıl sonra ortaya çıktığı belirtilmektedir.

“Sizler KİHEP’in şu an üçüncü etki değerlendirmesini yapıyorsunuz. Birinci ve ikincisinde kendime özgüvenim arttı diyen kadınların oranı %94 ve %96’dır, yanılmıyorsam. Tahmin ediyorum bu özgüvenle bir kadın gider kendi iş yerini kurar, bir kadın eğitimini tamamlamaya karar verir. Bir kadın ‘artık kocamın çayını karıştırmıyorum’ der. Bunların hepsi birbirine eş değer benim için. O noktaya gelebiliyorsa bir kadın, o güçlenmeyi alıp nasıl kullanacağını kendisi bilir.” (Dernek Yetkilisi)

Programın bu başarısının ardında yatan etkenlerin başını, birincil olarak programın sahada feminist bir bakış açısıyla şekillendirilmiş olması, çok büyük bir titizlik ve emekle hazırlanan, çok dolu ve doğru bir içeriğe sahip olması, zaman kullanımı çok iyi hesaplanmış bir akış ile katılımcı/etkileşimli grup aktiviteleri gibi yöntemleri barındırması sayesinde çok etkili bir bilgi aktarım yöntemine sahip olması çekmektedir. İkincil olarak da katılımcının eğitimde paylaşılan konuları içselleştirebileceği, kendini ifade etme imkanı bulup deneyim paylaşımı yapabileceği ve kendini değerli ve güçlü hissedebilecek bir zaman planına sahip olması gösterilmektedir. Üçüncül başarı bileşeni ise grup yönlendiricilerinin titizlikle seçilmesi, yoğun bir eğitim ve süpervizyon sürecinden geçirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Programın dönüştürücü etkisine olan inancın grup yönlendiricileri tarafından diri tutulması başarıyı destekleyen bir başka bileşendir. Son olarak, dernek yetkililerinin KİHEP’i sahada sürdürülebilir bir şekilde canlı tutmak amacıyla sürekli faaliyet içinde olması da çok önemli bir rol oynamaktadır. Dernek yetkililerinin en büyük motivasyonu, diğer eğitimlerden çok farklı özelliklere sahip KİHEP’in mevcut içerik ve yöntemleri sayesinde sürdürülebilir bir program olması olduğu söylenebilir.

“İçerik zaten sahada belirlenmiş olduğu için, yöntemler bilinçlenme üzerine ve psikolojik tarafı olan, sosyal tarafı da olan grup yönlendirme teknikleriyle, feminist çerçevede sunulduğu için dönüşüm oluyor.” (Dernek Yetkilisi)

“Grup çalışması küçük canlı bir mekanizma gibi. Bir kadının grupta yaşadığı deneyim, gösterdiği tepki, anlattığı şey, fark ettiği şey, biliyoruz ki olduğu haliyle dışarıda bir alanda kendini gösterecek.” (Dernek Yetkilisi)

Öte yandan, kendisi de sürekli dönüşen ve hukuksal içeriği güncellenen bir program olan KİHEP’i uygulamada yaşanan zorluklara paralel olarak günümüz koşullarında uygulanabilir bir formata çekilmesi

ihtiyacı sıklıkla dile getirilmiştir. Bu çerçevede derneğin gündeminde, programın 16 haftalık süresinin değerlendirilmesi önemli bir yer tutmaktadır. Örneğin, sahadan alınan bazı duyumlara göre 16 haftalık zorunlu katılım gerektiren süreç saha uygulamalarını zorlamaktadır.

“KİHEP on altı haftalık bir program olması açısından çok özel. Dönüşümü hedefliyor çünkü. On altı hafta üç-dört saat bir dönüşümün oluşmasına olanak veren bir sistem. Ancak tek yöntem de bu değil. Tek yöntem bu olmak zorunda değil, bunu yapamıyorsak başka yollar buluruz başka çözümler geliştiririz. 1998 yılında internet yoktu, şimdi öyle bir şey var. İşin dönüşüm kısmı geri plana gelecek, bilgi kısmı öne çıkacak, bilemiyorum. Hani değişken bir ortamda, biz de ortama göre değişiyoruz değil bu, ama ortamın koşullarına göre bizler de farklı şeyler düşünüp geliştirecek kafa yapısına sahip akıllı kadınlarız.” (Dernek Yetkilisi)

Bir diğer gündem ise grup yönlendiricilerinin motive edilmesidir. Grup yönlendiricilerinin bir yılda en az iki grup açmasını arzulayan KİH-YÇ Derneği, ilkesel olarak eğiticilerin zorlanmaması gerektiğinin, çünkü gönüllü olarak yoğun emek verilen bir süreç olduğunun altını çizmektedir. Eğiticilerin grup açamayışı, eğiticiler için de büyük bir moral bozukluğu kaynağı olarak not düşülmektedir. Geleceği iyi öngörüp, buna karşı ivedilikle bir karşı strateji geliştirmenin önemli olduğu da belirtilmektedir. Bu sayede SHÇEK dönemi sonrasında, Belediyeler, kadın örgütleri, özel şirketler ve ILO ile iş birliklerinin geliştirilmesi bir kazanım olarak tanımlanmaktadır.

“Pek çok eğiticimizin en son açtığı grup 2012’dir. Çok yıkıcı ve tabii üzücü oldu. Feminist hareketin önemli kazanımlarından bir tanesi gerçekleşemiyordu; nerede oluyor, kimle oluyor, nasıl oluyor, nerede çatlak var, o çatlakta biz yetişiriz gibi ilerleyebilecek ve yeni yollar bulma, çözüm geliştirme yetisine de sahip bir dernek olarak biz de bocaladık. Ne oluyor, nasıl çözebiliriz, başka ne olabilir konusunu anlamak zaman aldı. Sonra yavaş yavaş yapmayacaksınız mesajının verildiğini duydukça, tamam o zaman ne olabilir diye kafa yormaya başladık. Biz zaten 2005 yılında ilk defa SHÇEK dışında eğitici adaylarını eğitici eğitimlerine dahil edilmeye başlamıştık.” (Dernek Yetkilisi)

Dernek yetkilileri, sonuç olarak KİHEP’in geleceği için yoğun bir endişe taşımaktadır. Sürdürülebilirlik sorununun altını çizen yetkililer, geçmişte yılda ortalama 750 kadına ulaşırken bugün en azından 500-600 seviyesini yakalamayı istemektedir. Hukuksuzluk ve yasalara ilişkin oluşan inançsızlık ortamında bazı belediyelerin kadınların güçlenmesi ile ilgili konulara uzak durması, sürdürülebilirlik sorununun bir başka ayağı olarak gösterilmektedir.

Bir diğer sürdürülebilirlik bariyeri olarak, siyasal koşullardan ötürü yerel yönetimlerle uzun vadeli ortaklık kurmanın daha da zorlaşması işaret edilirken, buna karşı stratejik olarak esnek bir tutum almanın gerekliliği not düşülmektedir. Dernek yetkilileri, asıl amacın kadınlara ulaşmak olduğunu vurgularken, bunun için yeni stratejiler üretilmesi yönünde bir eğilim göstermektedir. Politik zeminin istikrarsızlığı sebebiyle, devlet kurumlarındansa daha çok kadın örgütleri ve özel sektörden kuruluşlar yeni ortaklıklar kurulabilecek adresler olarak gösterilmektedir.

“Bilemiyoruz ki, siz biliyor musunuz altı ay sonra ne olacağız? Uzun soluklu çalışmaların zor gitmesine neden oluyor bu kadar sert bir zemin. Öngörülemez şekilde ilerliyor sosyo-politik süreç, her daim yeni stratejilerle ilerlenebilir. Belediyelerle ortaklıklar kurduk, olumsuz giderse bakacağız çaresine. Her koşulda kadın örgütlerinin varlığı, onların sahada kurduğu ilişkiler güçlendirici bir etki, onlarla ilerlenebilir. Başka partnerler düşünülebilir; bu konuda daha esnek bakıyorum. İlla şurada olmak zorunda değil, bu program kadına ulaşsın yeter ki.” (Dernek Yetkilisi)

Yeni strateji geliştirme ihtiyacını ivedileştiren bir başka unsur ise, geçmişe göre daha az sayıda grup yapıp daha az sayıda kadına ulaşılmasının, KİHEP uygulamalarının Dernekte harcanan kaynaklar açısından maliyetli bir hale gelmesidir.

“Yılda 100 kişi katılırsa maliyeti çok yüksek olur.” (Dernek Yetkilisi)

“Sahada karşılaşılan durumun yıpratıcı, zorlayıcı olması durumunda programın içeriği, uygulamadaki yaklaşım ve kullanılan araçlara dair ne gibi değişiklikler yapılabilir diye gözden geçirilebilir. Sürdürülebilir iş birliklerinin daha sağlıklı yürütmesi için nasıl bir yaklaşım daha etkili olur diye kafa yormamız gerekiyor.” (Dernek Yetkilisi)

Tüm bu etkenler dikkate alındığında, sürdürülebilirlik için Dernek yetkililerinden hem programın içerik ve uygulanma biçimine hem de uygulanma mecralarına yönelik çok çeşitli öneriler elde edilmiştir:

- Programı sahiplenen yerel kadın örgütlerinin güçlendirilmesi
- Ortaklaşan bir görüş olarak, yerel kadın örgütleri aracılığıyla KİHEP'in kadınlara ulaşması birçok dernek yetkilisi tarafından önerilmektedir. “Ekonomiye Destek” çerçevesinde bir program yaratılması:
 - ILO, İŞKUR vb. gibi kadınların ekonomik hakları için çalışan kurumlarla ortaklık yapmak üzere içerikte KİH-YÇ programlarında revizyonlar yaparak, “suya sabuna dokunmayan yollardan” uygulama yapmak bir yol olarak gösterilmiştir.
- Program içeriğinin başka mecralarda uygulanması:
 - Gençlere erişmek için onların kendi iletişim araçları, yani sosyal medya üzerinden program yürütülmesi bir ihtiyaç olarak belirtilmiş, ancak bunun için sosyal medya ile ilgili bir ekiple çalışılmasının uygun olacağı birkaç dernek yetkisi tarafından not düşülmüştür.
- TV – internet dizisi üretilmesi
 - Bir “dizi” döneminde olduğumuz belirtilerek, dijital içerik/medya sağlayıcılarıyla iş birliği yaparak, etkileşimli, katılımcı diziler/filmler üretilmesi bir dernek yetkilisi tarafından öneri olarak getirilmiştir.
- Ortaklık için meslek örgütleri, üniversiteler, çalışma merkezleri, kadın gruplarına gidilmesi
 - Yeni ortaklıklar kurulabilmesi için dernek ilkeleriyle örtüşen kurum ve kuruluşlara gidilmesi yönünde ortak bir strateji önerisi getirilmiştir.

b) Program Yürütücülerinin Gözünden KİHE'nin Değerlendirilmesi

ILO yetkilileri, 2008 yılında kadınların güçlenmesine vesile olmak üzere yola çıktıklarını belirtirken, KİHE'nin KİHEP'ten esinlenilerek geliştirildiğini, KİHE için ILO'nun uygulayıcı, KİH-YÇ Derneği'nin tedarikçi rollere sahip olduğunu not etmişlerdir.

“Bakanlık ve SHÇEK aracılığıyla mobilize edilen bir program KİHEP. Bu çok büyük bir avantaj.” (ILO Yetkilisi)

ILO yetkilileri, KİH-YÇ'nin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile protokolünün Ticaret Odaları, Belediyeler ve İŞKUR ile iş birliklerinde kilit açıcı bir rol üstlendiğinin altını çizmiştir. KİHE için hem katılımcı kadınlardan hem de program ortağı kurumlardan çok iyi geri bildirim aldıklarını, en çok bu eğitime referans verildiğini belirten ILO yetkilileri, ilk dönem sonunda bazı modülleri güçlendirip KİHE'ye devam ederken, KOBİ'lere yönelik TCE seminerleri de düzenlemeye başladıklarını belirtmişlerdir.

ILO'ya göre KİHE, sadece TCE Seminerleri'nin önünü açmakla kalmamış aynı zamanda belediyelerle yakın temas kurulmasına ve yeni aktörlerle tanışılmasına imkan verirken, farklı politik ve kültürel çevrelerden kadınlara ulaşılmasını da sağlamıştır. Nitekim bir Dernek yetkilisi, derneğin programları ve materyalleri sayesinde birbirinden farklı profile sahip kadınlara ulaşıldığını doğrulamaktadır.

“Bu esnada çok fazla farklı sosyo-ekonomik yapıdan, kültürel yapıdan ve yaş özelliklerinden insanla grup deneyimleme, programın nasıl aktığını anlayabilme zemin buldum. Neredeyse her tür insanla grup yapmış gibiyim, öyle hissediyorum kendimi. On dört bin aileyle çalıştım. On dört bin ailenin içine Kadının İnsan Hakları Derneği'yle ilgili bir şey girmesine özen gösterdim. Her biri gelemiyor gruba ama mutlaka bir şey gitti. Büyük bir kazanım olduğunu düşünüyorum.” (Dernek Yetkilisi)

KİH-YÇ Derneği'ne göre KİHE, süresi, sıkıştırılmış içeriği ve bilgilendirme formatına sahip oluşuyla, KİHEP kadar dönüştürücü bir etki vaat etmemektedir. Ayrıca KİHEP'in son birkaç haftasının, kadınlara bundan sonra ne yapabilecekleri, nasıl örgütlenecekleri konusunda toparlayıcı bir içerik olarak tasarlandığını belirten bazı Dernek yetkilileri, KİHE gibi daha kısa süren bir program içinde katılımcı kadınlara bu içeriğin aktarılamamış olmasını vicdani olarak doğru bulmadığı için KİHE'nin içeriğini buna göre uyarladıklarını belirtmiştir.

“(16 haftanın kısaltılmasına) Ben taraftar değilim. Bu bir süreç. Haftada iki toplantı, sekiz haftada bitirsek olmaz mı diyen arkadaşlar da oluyor. Bazı şeylerin dönüştürücü olması için, zamana izin vermek lazım. KİHEP, katılımcıların kendisiyle yüzleşmesini gerektiren bir program. Bu yüzleşme sonucunda bakıp görüp kendinde hoşuna giden veya gitmeyen şeyi kişi alıp içine yerleştirmeden devam ederse, bir noktada ben bunlarla ne yapacağım diye ortada kalır. Bunu yapmaya hakkımız yok. Mesela KİHE, KİHEP'e göre daha hafifletilmiş bir programdır. O şekilde tasarlandı çünkü. Sahası farklı, kısa süresi var ve bu daha kısa süre içinde bir şeyleri karıştırıp ortada bırakma hakkımız yok. O bulanıklaşan suyun içindeki kum taneciklerinin inmesine yerleşmesine ve bir yer bulacaksa bulmasına izin veren bir zaman ve alan lazım.” (Dernek Yetkilisi)

İşbirliği yapılan belediyelerin meslek edindirme kurslarına paralel olarak yürütülen KİHE'nin takvim ve mekan organizasyonu gibi lojistik sorunlarla da karşılaşması, Derneğin KİHE'nin etkisinin sınırlı kaldığı düşüncesine bir başka sebep olarak gösterilmektedir.

“Bir açıdan kadınları güçlendirme ayağı vardı. Öte yandan, belediyelerin meslek edindirme kursları kadınların devamlılığı, takvimlerin ayarlanması vs. sorun oldu. Mekan değişmesi, grupların birleşmesi vb. sorunlar grup dinamiğini etkiledi.” (Dernek Yetkilisi)

Sahadan KİHE katılımcısı kadınların programın daha da uzun olmasına yönelik talepleri olduğunu öğrenen ve KİHE'den edinilen bilgi ve deneyimi değerlendiren Dernek yetkilileri, eksik kalan modüllerin (özellikle önemli bir dönüşüme sebep olan Cinsellik modüllerinin) çok önemli değerler içerdiğini not düşerken, KİHEP'i iki aşamalı (8 hafta+8 hafta) yapmanın da bir alternatif olarak değerlendirildiğini belirtmişlerdir.

“Bazı kadınlar daha da fazla istiyor. Ama sahada 16 hafta o kadar kolay değil. Sahada 10 hafta daha kolay olabilir. Özellikle kurumlar yapamayabiliyor, benimseyemiyor, içine giremiyor, uzun bir süreç diyorlar. Acaba böyle bir şey yapabilir miyiz? Program süresini ikiye bölüp önce 8 hafta, sonrasında talep edenler ile 8 hafta şeklinde iki blok da çıkabilir.” (Dernek Yetkilisi)

Bununla birlikte KİHEP ve KİHE'nin amaç ve yapısal farklılıkları nedeniyle karşılaştırılmasının doğru bulunmadığını belirten bazı Dernek yetkilileri, yine de KİHE'nin kendi amaçları doğrultusunda etkili bir program olduğunu da not etmişlerdir.

“Ben de etkisi olduğunu hissediyorum, yaptığım gruplarda da hissediyorum. İkisini karşılaştırma konusunu bana sorarsanız, her ikisini de yapan biri olarak karşılaştırma yapmak pek doğru gelmiyor bana. Zira o başka, bu başka şeklinde düşünürüm.” (Dernek Yetkilisi)

Devlet desteğinin olmadığı günümüz koşullarında uygulama zorlukları yüzünden 16 haftalık KİHEP’i uzun bulduklarını belirten ILO yetkilileri, KİHEP’ten uyarlanıp 10 hafta olarak tasarlanan KİHE’nin dahi kısaltılması gerektiğine inanmaktadır. ILO yetkilileri, hedef kitleye göre esnek olunması gerektiğini eklerken, özellikle özel sektördeki ihtiyaçları işaret ederek farklı yapılara göre yeni ve esnek programlar geliştirmenin öneminin altını çizmektedirler.

“KİHEP bir dönüşüm programı. Kadınları eğiten bir program değil sadece. Kadınların bir arada olması anlamlı. Süresini 16 hafta tutmak konusundaki hassasiyeti de anlıyorum. Ama 2009 ve 2019 Türkiye’si arasında bir fark var. Kamu kurumları arasında fark var. 16 hafta olması gereken bir şey, ama bugün artık mümkün değil.” (ILO Yetkilisi)

“Öyle ki yeri geldi (2009 yılında) biz KİHEP’i 10 günlük program (şeklinde) yaptık. Programın esnekliklere sahip olması gerekli. Örneğin İŞKUR bunu (16 haftayı) entegre etmeye hazırsa, uygulanabilir elbette. Ama özel sektörde, işçi-işverenlere verilecekse 16 hafta gerçekçi değil. Hedef gruplara göre farklı versiyonları olması gerekir.” (ILO Yetkilisi)

İş dünyasının talep ve koşullarını dikkate alan ILO yetkilileri, Derneğe ilkelerden taviz vermeden gelecekte uygulanmak üzere şu önerileri getirmektedir:

- **Firmalara ve sendikalara yönelik seminerler:** Çok çeşitli konularda karma çalışan ve yönetici ekiplerine düzenlenecek, 3-4 saat sürecek seminerlerin amacı, anlatılan konularda soru işareti yaratmak, cevap bulunacak araçları vermek olarak tanımlanmaktadır. Böylesi seminerlerin küresel tekstil firmalarının dikkatini çektiği, bu sayede çok sayıda tedarikçi firmaya ulaşıldığı da not düşülmüştür. Örneğin bu firmalardan birisinin, belirli kurallara uyan tedarikçi firmalarla çalışmak zorunda olduğu belirtilmiştir. Küresel firma, çalıştığı tedarikçi firmaların ayrımcılık, örgütlenme, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda politikalarının olmasını beklemektedir. Böylesi firmalar, KİH-YÇ için işbirliğine elverişli bir potansiyel yaratmaktadır.
- **Kadın ve erkekleri aynı platformda buluşturacak programlar:** Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden olmakla birlikte “çalışma hayatı” ana başlığı altında aşağıdaki konuları kapsayan modüllerin geliştirilmesi önerilmektedir:
 - İş yerinde şiddet
 - Ekonomik haklar
 - İş yerinde iletişim
 - Örgütlenme hakkı
 - Analık-Babalık hakkı ve emzirme hakkı
 - Çalışma hayatı
 - Aile ve iş yaşamı uyumlaştırması
 - İş sağlığı ve güvenliği
 - Sendikal haklar (ücretlendirme, toplu iş sözleşmeleri)

ILO’nun uluslararası bir örgüt olarak katı çalışma prensiplerine sahip olduğunu belirten ILO yetkilileri, KİH-YÇ’nin Dernek ile yakın çalışabilecek kurumlarla iş birliği kurmak konusunda ısrarcı olmasını da önermektedir. Bu açıdan üç hedef gösterilmektedir: Belediyeler, sendikalar ve büyük özel şirketler.

- Özellikle büyük uluslararası firmaların küresel kurallara tabi olduğu, yerel tedarik zincirlerinin de bu kuralları hayata geçirmek zorunda olduğu not düşülmektedir. KİHEP'in bir yıla yayılarak, katılım esnekliğiyle bu gibi firmalarda uygulanmasının mümkün olduğuna inanılmaktadır. Bu firmalarla ayrıca ön görüşme yapılarak, her birinin ihtiyacına yönelik bir program tasarlanmasının da uygun olacağı belirtilmektedir.
- Sendika ve konfederasyonlarla iş birliğini geliştirmek üzere, bu kurumların temsilcilerinin de eğitimci havuzuna dahil edilmesi, böylelikle ulaşılabilir hedef kitleyi genişletmenin mümkün olacağı belirtilmektedir.

ILO yetkilileri ayrıca, eğitimlerin iş piyasasına yeni giren kadınlar üzerindeki etkisini görmeyen kendileri için çok önem arz ettiğini belirtmişlerdir.

Bir Dernek yetkilisi de İŞKUR gibi kurumlarla iş birliğini önemsediklerini ve geçmiştekinden daha farklı ve daha az baskı altında bir yönetim ekibi olması sebebiyle İŞKUR'u halen potansiyel gördüğünü not düşmektedir.

"İŞKUR devlet kurumu olduğu için (KİHE) ilerlemedi ama bence geliştirilecek potansiyel var. Çalışma Bakanlığı ve İŞKUR meslek danışmanlığı ve iş bulma eğitimine devam ediyor. Türkiye çapında şubeleri ve ofisleri var. Lojistik altyapısı var. Kadın katılımcı profili çok iyi, eğitim almaya istekli. Haliyle KİHE orada hızlı etkili olabilir." (Dernek Yetkilisi)

c) Program Yürütücülerinin Gözünden TCE Seminerleri

TCE Seminerleri, kadın ve erkeklere ulaşarak hem çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık oluşturmak hem de cinsiyet eşitliğine duyarlı iş yeri ortamını desteklemek üzere, hak eşitliği ekseninde tasarlanmış, dört saatlik bilgi aktarımı formatında uygulanan bir program olarak tanımlanmaktadır.

Derneğin bazı yetkilileri, programın görece az etkileşimli olması ve sadece dört saat sürmesi sebebiyle TCE Seminerleri'nin katılımcılar üzerinde sınırlı bir etkisi olduğunu savunmaktadır. Öte yandan sahadan alınan geri bildirimlerin olumlu olduğu da not düşülmektedir.

"Duyduğum geri bildirimler 'iyi geçiyor' yönünde. Zaten beklenen etki farklı." (Dernek Yetkilisi)

Bazı Dernek yetkilileri, hem katılımcılar için katılımının çok daha kolay olması hem de derneğin sahada olmasını sağlaması sebebiyle kısa seminer düzenlemeyi doğru bulmaktadır. Dernek yetkilileri, çeşitli sebeplerle KİHEP'in uygulamasının zorlaşması koşulunda aşağıdaki başlıklarda farklı seminer ve atölyeler tasarlanmasının da mümkün olduğunu bildirmektedir:

- Ekonomik haklar
- Şiddetsiz iletişim
- Uluslararası haklar
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ebeveynlik

"Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ebeveynlik eğitimini de düşünüyoruz, belli bir sayıda deneme yapmak istiyoruz. Ama ana eksenimiz eşitlik vurgusu olacak." (Dernek Yetkilisi)

Nitekim ILO yetkilileri, ilham verici KİHE ve TCE seminerleri deneyimleri üzerinden yeni programlar üretip çeşitli özel sektör kurumlarıyla eğitim uygulamaları yürütmeye devam ettiklerini bildirmişlerdir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

a) KİH-YÇ Derneğine İlişkin Öneriler

KİH-YÇ eğitim programları ile yolları kesişen, önce KİHEP katılımcısı, sonrasında eğitici eğitiminden geçip birer KİHEP gönüllüsü/temsilcisi haline gelerek başka kadınlara ulaşan grup yönlendiricilerinin KİH-YÇ Derneği için görüşleri ortak bir paydada buluşmaktadır: Güzel insanlar, güçlü, bilgili ve hak savunucusu kadınlar!

Nitekim “KİH-YÇ Derneği” deyince öncelikle Dernek çalışanlarının ve eğitici eğitimini veren kişilerin isimleri akla gelmektedir. Derneğin, insanları etiketlemeden, samimiyetle ve eşitlikçi yaklaşan, değer veren, motivasyon sağlayan tutumu, en beğenilen yanını oluşturmaktadır.

Derneğin, kadının insan hakları alanında eşitlikçi yasaların oluşturulması ve iyileştirilmesine katkısı, hem katılımcılar, hem grup yönlendiricileri, hem de kimi program ortakları için ilham verici ve oldukça motive edici bir unsurdur. Programın şekillenmesinde sahanın geri bildirimini dikkate alınması takdirle karşılanmaktadır. Yerel ile sürekli temas halinde olunup sahanın gidişatını takip etmeleri de sorumluluk ve dayanışma çerçevesinde özellikle grup yönlendiricilerinin memnun olduğu özelliklerden biridir.

- **Öneri 1:** Derneğe ilişkin var olan pozitif algı dikkate alındığında, KİH-YÇ Derneği'nin mevcut değerleri çerçevesinde samimi ve dayanışmacı tutumunu sürdürmesi kilit bir rol oynayacaktır.

“Sezonluk bir amaç değil, hayat amacı haline getirmişler. Beni çok etkileyen kısmı bu! Tüm söylediklerimizin hepsini tekrar etmek istemiyorum. Derneği elime alıp sarılıp öpesim geliyor.” (İstanbul, Grup Yönlendiricisi)

“Önemsiyorlar; katılımcıyı da önemsiyorlar, bu en büyük şey ama eğiticiyi de çok önemsiyorlar. Sürekli imkansız başarıma derdinde değil de eğiticinin de iyi olmasını esas alıyorlar. Moral, motivasyonun yüksek olmasını önemsiyorlar. Eğitici eğitiminden moral aldık belki, o yüzden bağımız hala devam ediyor.” (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

“KİHEP'in demokratik bir yapısı var. En son (benzer çalışma yapan) bir vakfın bir çalışmasına katıldım. Orada kendimi bürokratik yapı içinde o kadar sıkıştırılmış hissettim ki burada ne işim var dedim.” (İzmir, Grup Yönlendiricisi)

Dernek ile ilgili alınan geri bildirimler kişisel koşullara ve ihtiyaca göre farklılık göstermektedir. Hükümet politikalarından ötürü daha da kenetlenmenin gerektiğine ihtiyaç duyan Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki grup yönlendiricileri, bireysel hayatlarında yaşadıkları kayıplar noktasında da derneğin moral desteğini beklemektedir. Özellikle iş kaybı yaşayan grup yönlendiricileri kendilerini bir ağın parçası olarak görmeyi arzulamaktadır. Grup oluşturup, yürütmenin mali külfetlerinden de söz ederken dernek desteği beklendiği gözlenmektedir. Bunun yanı sıra grup yöneticilerinin ağır eğitim dosyalarını taşımak zorunda kalması da yine derneğin üreteceği bir çözüm kalemi olarak çeşitli illerde öne çıkmıştır. Son yapılan eğitici eğitimi özelinde de yoğunlaştırılmış bir zaman diliminde verilen eğitimin katılımcıları çok sıkı not düşülmüştür.

- **Öneri 2:** Özellikle grup yönlendiricileriyle düzenli temas kurulmasını sağlayacak platform/ lar kurulması faydalı olabilir. İhtiyaç saptaması ve destek açısından bu platformlar etkin bir şekilde kullanılabilir. Olumlu deneyim örnekleri, deneyim paylaşımı ve öneriler, bu platform/ lar üzerinden paylaşılabilir ve çoğaltılabilir. Zor durumda olan grup yönlendiricileri için dernek özel bir uygulama geliştirebilir.

“Yılda bir toplayabilirler eğiticileri. Yerelde yaşanan olumlu, olumsuz yönler dile getirilip bu yönde atılımlar yapılabilir, projeler üretilebilir, güzel çalışmalar olur diye düşünüyorum.” (Diyarbakır, Grup Yönlendiricisi)

b) KİHEP'e İlişkin Öneriler

KİHEP, programı tamamlamış kadınlar için neredeyse kusursuz bir program özelliği taşıırken, grup yönlendiricileri ve program ekibinden alınan bilgilere göre KİHEP iki önemli darboğazla karşı karşıyadır. Aşağıda detaylandırılan bu zorluk alanlarının her biri için yapılan öneriler bir araya getirildiğinde, KİHEP'in hem mevcut formatta sürdürülmesi için çalışmalara devam edilmesi hem de farklı formatlarının oluşturulması alternatif bir yol olarak görünmektedir.

Sorun Alanı 1: Program Ortağı Bulma Zorluğu

Güncel politik koşullarda belediye ve resmi kurumlarla program ortaklığı kurulmasındaki en büyük engel, siyasi olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hükümet politikalarının olumsuz yönde değişmesi ve eşitlikçi ve feminist çalışmaların genel olarak desteklenmemesidir. Program ortağı bulunmasındaki sıkıntılar, zincirleme olarak başka zorluklara da yol açmaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir: Demokratik katılım, ifade ve örgütlenme hakları önündeki engeller, farklı kesimlerden kadınlara ulaşma zorluğu, potansiyel katılımcı kadınların katılımı ile ilgili yaşadıkları engeller, eğiticilerin ve katılımcıların grup çalışması için uygun mekan bulma zorluğu, grup yönlendiricilerinin KİHEP uygulayamamaktan kaynaklı moralsizlikleri, derneğin bu faaliyetlere ilişkin maliyet dengesini koruyamama riski, vb. Bunları gidermenin en önemli yolu olarak yeni program ortaklıkları kurmak ve gerekirse esnek bir perspektifle KİHEP'e yeni bir şekil vermek gündeme gelmiştir.

- **Öneri 3:** Stratejik sebeplerle modül isimleri ve içeriklerinde hassas noktaların yumuşatılması özellikle ILO ve program ekibinin bir kısmının getirdiği öneriler olarak değerlendirmeye alınabilir.
- **Öneri 4:** Mevcut KİHEP'i uygulayabilmek üzere, politik olarak daha uyumlu siyasi partilerin genel merkezleri ile protokol imzalama fikri yeniden değerlendirilebilir.
- **Öneri 5:** Kadın çalışmaları yapan üniversite ve STK'larla iş birliğini arttırmak üzere girişimler güçlendirilebilir. Bu kurumlar, genel olarak en elverişli program ortakları olarak tanımlanmaktadır.
- **Öneri 6:** Tüm potansiyel program ortaklarına KİH-YÇ Derneği'nin sağladığı ücretsiz bilgi ve deneyim birikiminin sağlayacağı avantajlar vurgulanabilir. Program ortakları, kendi grup yönlendiricilerini yetiştirmeyi, bağımsız olarak böylesi eğitim programlarını bünyelerinde sürdürmeyi önemli bir avantaj olarak değerlendiriyor. Dolayısıyla, KİH-YÇ'nin program ortaklarının çalışanlarına vereceği eğitici eğitimi ve süpervizyon desteği bu programları oldukça cazip kılıyor. Çok faydalı bulunan materyal desteği konusu da protokolün bir ayağını oluşturmaya devam edebilir.

Sorun Alanı 2: Katılımcı Bulma Zorluğu

Daha çok kulaktan kulağa yayıldığı gözlenen KİHEP için, grup yönlendiricilerinden alınan geri bildirimlere göre programın 16 hafta sürmesi, her oturumun 4 saat uzunlukta olması grup oluşturmakta bir engel teşkil etmektedir.

- **Öneri 7:** Yüksek seviyede takdir gören, etki yaratan ve tavsiye alan bir program olan KİHEP'ten yereldeki kadınların haberdar olabilmesi için daha fazla duyuru, yerel etkinlikler ve kamu spotları yapılabilir.
- **Öneri 8:** Katılım koşulları yeniden değerlendirilebilir. Zorunlu katılım için alternatif ve esnek çözümler değerlendirilebilir.

- **Öneri 9:** 16 haftalık süre genel talep üzerine yeni modüller ve/veya derinleştirilmiş modüllerle uzatılabilir, ayrıca aşamalara ayrılmış bir yapıya büründürülebilir (örneğin 8 hafta + 8 hafta + 8 hafta). Saat olarak da günde 4 saat yerine konsantrasyonu diri tutmak ve katılımı kolaylaştırmak amaçlı 2.5-3 saatlik oturumlar değerlendirilebilir.
- **Öneri 10:** KİHEP'e katılmaya karar vermiş kadınların KİHEP'ten yüksek bir memnuniyetle ayrılması bir fırsat alanını işaret etmektedir. Kadınların en azından bir kez KİHEP deneyimini yaşamasını sağlamak bağlayıcı bir etki yaratabilir. Bu sebeple, potansiyel katılımcılara yönelik bir toplantı formatı geliştirilebilir (örneğin tek oturumluk bir KİHEP pilot toplantısı), böylece nasıl bir deneyim yaşayacakları hissettirilebilir. Böylesi bir toplantıda ikramlar, tanışma ve paylaşma önem arz etmektedir. İkram verilmesi de kadınların kendilerini iyi ve rahat hissetmelerini sağlamaktadır. İletişim modülü gibi herkesin mutlaka bir ihtiyacını kapsayan bir modülden alıntılar olması da önemli bir katkı sağlayabilir. "Ben dili" ve "doğru bilinen yanlışlar" çerçevesinde kullanışlı bilgiler verilerek KİHEP'in vaatlerine dikkat çekilebilir.
- **Öneri 11:** Gençlerin sosyal medyada daha çok varlık gösterdikleri dikkate alındığında, KİHEP'in dijital ortam uyarlanması düşünülebilir. Dijital ortamda etkileşimli uygulamaların eksik kalmasını telafi edecek şekilde yeni araçlar geliştirilebilir (örneğin dijital blog, WhatsApp grupları, video görüntülü toplantılar, yüz yüze uygulama toplantıları).
- **Öneri 12:** Hem televizyon hem de dijital içerik sağlayıcılarla iş birliği yapılarak TV dizisi gibi çok izlenen programlara kadının insan haklarına ilişkin temel bilgilerin yerleştirilmesi sağlanabilir.
- **Öneri 13:** Dernek, grup yönlendiricilerine grup çalışmaları esnasında her açıdan daha fazla destek sunabilir, karşılaşılan zorlukların üstesinden birlikte gelinebilir.
- **Öneri 14:** "Dernek bizden şimdi ne bekliyor" diyen veya "KİHEP'li Kadınlar Derneği" gibi bir oluşuma gitmek isteyen yüksek motivasyonlu katılımcılar düşünülerek, tüm katılımcılar için bir platform kurup bu platform üzerinden yeni katılımcılar bulmak ve kampanyalar yürütmek değerlendirilebilir.

KİHEP modül ve içeriğine yönelik bazı önemli iyileştirme alanları, güncellemeyi gerektirir niteliktedir:

- **Öneri 15:** Video ve görsel materyallerin güncel konulara ve günümüzün görsel kalitesine uygun hale getirilmesi katılımcıların sıkılmadan izlemesine olanak sağlayabilir.
- **Öneri 16:** Modüllerin bir bütün olduğuna dair farkındalık, herhangi bir modülden feragat edilmesine yönelik öneri sunulmasını engellemiştir. Ancak yasal haklar konusundaki genel inançsızlık hali, örgütlenme ve siyasi katılım konusundaki çekinceler dikkate alınarak, ilgili modüller elden geçirilebilir.

c) KİHE Özelinde Öneriler

KİHE katılımcılarından alınan veriler, KİHE'nin çok etkili ve tavsiye edilen bir program olduğunu ve belirgin bir zorluğunun bulunmadığını gösterirken, ILO ve KİH-YÇ Derneği yetkilileri KİHE'nin en önemli engeli olarak program ortağı bulmak konusunu merkeze almışlardır. Tam da bu noktada KİHEP için yapılan öneriler KİHE için de geçerlidir.

Ancak, özel sektörün yükselen ihtiyaçlarına değinen ILO yetkilileri, KİHE'nin de esnek bir perspektiften yeniden şekillendirebileceğini işaret etmiştir. Bu açıdan, KİHE için uygulama fırsatlarının çeşitleneceği belirtilmiştir.

- **Öneri 17:** Mesleki eğitim alan veya çalışanlara yönelik düzenlenecek KİHE çalışmalarında, saat olarak daha kısa, modül olarak da seçmeli bir KİHE uygulaması yapılması değerlendirilebilir. Böylesi modüller bir yapı, özel sektöre sunulabilir. Saat açısından eğitim süresinin uzun olması (2-

3 saati aşması) söz konusu ise eğitim saatlerinin mesai dışı saatleri de dahil ederek düzenlenmesi, işveren için ayrı bir avantaj sağlayabilir.

- **Öneri 18:** KİHE’de modüllerin daha derinlikli işlenmesini isteyen, bunun için de sürenin uzun tutulmasını (10 haftadan daha uzun) bir potansiyel kitle bulunduğu dikkate alındığında, KİHE’nin de seviyelendirilmiş bir yapıda sunulması değerlendirilebilir (örneğin KİHE başlangıç-KİHE ileri vb.).
- **Öneri 19:** Eğitimler hedef kitlenin yaşam evresi ve ihtiyaçlarına göre şekillendirilerek sistematik / standart bir yapıda sunulabilir: KİHEP katılımcılarının bir çoğunun sıklıkla altını çizdiği üzere, genç kızlar ve yetişkin kadınlar hayatlarının en önemli değişim dönemlerinden önce (üniversiteye gitmeden, evlenmeden, çocuk sahibi olmadan, çalışmaya başlamadan vb.) bu eğitimi almış olsalar, kendilerine uygulanan eşitsizliklere ve haksızlıklara karşı çok daha uyanık olabilirler, bunlara izin vermemek için mücadele edebilir, çevrelerini bilinçlendirir ve çocuklarını ona göre yetiştirebilirler. Bu amaçlar doğrultusunda yeni program ortaklıkları düşünülebilir.
- **Öneri 20:** Modüler yapı içinde KİHE’de eksik kalan modüller yumuşatılarak entegre edilebilir.
- **Öneri 21:** Çalışma dünyasının cinsiyet yapısı dikkate alındığında, KİHE’nin erkekler veya karma gruplar için yapılması değerlendirilebilir.

d) TCE Seminerleri Özelinde Öneriler

TCE Seminerleri de etkili bulunan ancak gelişim alanlarına sahip bir özelliğe sahiptir. Daha etkili olabilmesi özelleştirilmiş bir yapıya büründürülmesi en önemli ihtiyaçtır.

- **Öneri 22:** Eğitim ve yaş seviyesi gibi demografik özelliklere göre TCE Seminerleri farklılaştırılabilir. Seminer katılımcı sayıları buna göre farklılaştırılabilir. Tercihen az sayıda katılımcıyla interaktif uygulamalar içeren bir seminer yapısı, katılımı ve seminerin etkisini daha da güçlendirebilir.
- **Öneri 23:** TCE Seminerleri, gündeminde TCE olan birçok özel sektör kuruluşuna ulaştırılabilir. Talep olması ihtimalinde ek olarak KİHE veya KİHEP uzun vadeli bir program olarak ileri sürülebilir. TCE Seminerleri üniversite, kamu kurum ve kuruluşlarına da önerilebilir. ILO ile işbirlikleri fırsatları konuşulabilir.
- **Öneri 24:** Özel sektör, tedarik zincirleri ve sendikalara yönelik sadece TCE Seminerleri değil, çalışma hayatı, iş güvenliği, şiddet, iletişim alanlarında da seminerler tasarlanabilir.
- **Öneri 25:** TCE Seminerleri'nin diğer benzer eğitimlerden ayrıştırılabilmesi için Seminer'in akılda kalıcılığını artıracak ve KİH-YÇ'nin bilinirliği artıracak görsel tasarımlara başvurulabilir. Ayrıca, TCE Semineri sunum dosyasında daha çarpıcı renkler, görseller ve özellikle videolar izletilebilir.

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Odak Grup Tartışmaları için Örneklem Dağılımı	8
Tablo 2. Erkek Aile Bireyleri ile Derinlemesine Görüşmeler için Örneklem Dağılımı	9
Tablo 3. Program Ortakları ile Derinlemesine Görüşmeler için Örneklem Dağılımı	10
Tablo 4. KİHEP Katılımcıları Niceliksel Anket Çalışması Yıl Bazlı Örneklem Dağılımı	11
Tablo 5. KİHEP Katılımcıları Niceliksel Anket Çalışması İl Bazlı Örneklem Dağılımı	11
Tablo 6. KİHE Katılımcıları Niceliksel Anket Çalışması Yıl Bazlı Örneklem Dağılımı	12
Tablo 7. KİHE Katılımcıları Niceliksel Anket Çalışması İl Bazlı Örneklem Dağılımı	12
Tablo 8. KİHEP Grup Yönlendiricileri İl Bazlı Örneklem Dağılımı	12
Tablo 9. Temel Bulgu Tablosu	13
Tablo 10. KİHEP Katılımcıları Demografik Profili	16
Tablo 11. KİHEP Grup Yönlendiricileri Demografik Profili	17
Tablo 12. Katılımcıların KİHEP'e Erişim Kaynakları	18
Tablo 13. Grup Yönlendiricilerinin Katılımcılara Erişim Kaynakları	18
Tablo 14. Katılımcıların KİHEP'e Katılma Motivasyonları	19
Tablo 15. Katılımcıların KİHEP'e Katılmada Yaşadığı Zorluklar	20
Tablo 16. Grup Yönlendiricilerine Göre Katılımcıların KİHEP'e Katılmasını Zorlaştıran Koşullar	20
Tablo 17. Grup Yönlendiricisi Olma Motivasyonları	22
Tablo 18. Grup Yönlendiricisi Olma Zorlukları	22
Tablo 19. KİHEP Genel Memnuniyet	23
Tablo 20. KİHEP Katılımcı Memnuniyet Etkenleri	24
Tablo 21. KİHEP Grup Yönlendiricisi Memnuniyet Etkenleri	25
Tablo 22. KİHEP Genel Etki	26
Tablo 23. KİHEP'in Katılımcılara Katkı Boyutları	27
Tablo 24. KİHEP'in Grup Yönlendiricilerine Katkı Boyutları	29
Tablo 25. Katılımcıların Modül Fayda Değerlendirmesi	30
Tablo 26. Grup Yönlendiricilerinin Modül Memnuniyet Değerlendirmesi	32
Tablo 27. Katılımcılarda KİHEP Öncesi ve Sonrası Şiddet Görme	35
Tablo 28. Katılımcılarda KİHEP Öncesi ve Sonrası Şiddetle Mücadele	35
Tablo 29. Grup Yönlendiricilerinde KİHEP Öncesi ve Sonrası Şiddet Görme	36
Tablo 30. Grup Yönlendiricilerinde KİHEP Öncesi ve Sonrası Şiddetle Mücadele	36
Tablo 31. KİHEP'in Katılımcılar Üzerindeki Kişisel Etkisi	37
Tablo 32. KİHEP'in Grup Yönlendiricileri Üzerindeki Kişisel Etkisi	38
Tablo 33. KİHEP'i Tavsiye Etme	39
Tablo 34. Katılımcılardan KİHEP için Öneriler	39
Tablo 35. Grup Yönlendiricilerinden KİHEP için Öneriler	40
Tablo 36. Grup Yönlendiricilerinin KİHEP'e Eklenmesini Önerdikleri Konu Başlıkları	40
Tablo 37. Grup Yönlendiricilerinden Yerel Örgütlenmeyi Arttıracak Öneriler	40
Tablo 38. Erkek Aile Bireyleri Gözünden KİHEP'in Kadın Katılımcı Üzerindeki Etkisi	45
Tablo 39. Erkek Aile Bireylerinin Feminizme Bakışı	47
Tablo 40. KİHE Katılımcıları Demografik Profili	52
Tablo 41. Katılımcıların KİHE'ye Erişim Kaynakları	53
Tablo 42. Katılımcıların KİHE'ye Katılma Motivasyonları	53
Tablo 43. Katılımcıların KİHE'ye Katılmada Yaşadığı Zorluklar	54

Tablo 44. KİHE Genel Memnuniyet	55
Tablo 45. KİHE Katılımcı Memnuniyet Etkenleri	55
Tablo 46. KİHE Genel Etki	56
Tablo 47. KİHE'nin Katılımcılara Katkı Boyutları	57
Tablo 48. Katılımcıların Modül Fayda Değerlendirmesi	58
Tablo 49. Katılımcılarda KİHE Öncesi ve Sonrası Şiddet Görme	59
Tablo 50. Katılımcılarda KİHE Öncesi ve Sonrası Şiddetle Mücadele	60
Tablo 51. Katılımcılar Üzerinde KİHE'nin Kişisel Etkisi	60
Tablo 52. KİHE'yi Tavsiye Etme	61
Tablo 53. Katılımcılardan KİHE için Öneriler	62
Tablo 54. TCE Seminer Katılımcıları Demografik Profili	65
Tablo 55. TCE Seminer Katılımcılarının Kadın ve Erkek Kişilik Özelliklerine Dair Görüşü	66
Tablo 56. Katılımcıların TCE Değerlerine Bakışı	66
Tablo 57. TCE Seminerleri'ne Erişim Kaynakları	67
Tablo 58. TCE Seminerleri Genel Memnuniyet	68
Tablo 59. TCE Seminerleri Katılımcı Memnuniyet Etkenleri	69
Tablo 60. TCE Seminerleri Genel Etki	70
Tablo 61. TCE Seminerleri'nin Katılımcılara Katkı Boyutları	71
Tablo 62. TCE Seminerleri'nden Edinilen Bilgileri İş Yerinde Kullanma	72
Tablo 63. TCE Seminerleri'ni Tavsiye Etme	73
Tablo 64. TCE Seminerleri İçin Katılımcılardan Öneriler	73
Tablo 65. İşbirliğinin Program Ortaklarına Etkileri	79