



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir

STGM

BİRLİKTE

STGM Kurumsal Destek Programı
"birlikte değişirelim"

ÖZEL SAYI

11 NİSAN 2025 • CUMA

Adil Yargılanma Hakkına Erişim Derneği • Ali İsmail Korkmaz Vakfı • Altyazı Sinema Derneği • Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği • Buğday Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği
Ceza Infaz Sisteminde Sivil Toplum Derneği • Çiğdem Eğitim, Çevre ve Dayanışma Derneği (Çiğdemim Derneği) • Dicle Toplumsal Araştırmalar Merkezi Derneği • Eğitimde Görme Engelliler Derneği
Eşit Haklar için İzleme Derneği • Eşpedal Derneği • Genç Lezbiyen Gey Biseksüel Trans İnterseks Gençlik Çalışmaları ve Dayanışma Derneği • Göç ve İnsani Yardım Vakfı • Hevi LGBTİ Derneği
Kazdağı Doğal ve Kültürel Varlıkları Koruma Derneği • Kırmızı Şemsiye Cinsel Sağlık ve İnsan Hakları Derneği • Laz Enstitüsü Derneği • Pozitif Yaşam Derneği • Rengarenk Umutlar Derneği
Siddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği • Sivil Alan Araştırmaları Derneği • Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği • Uğur Mumcu Araştırmacı Gazetecilik Vakfı
Uluslararası Çocuk Merkezi Derneği • Zan Sosyal Siyasal İktisadi Araştırmalar Vakfı

BİRLİKTE İLE YENİ DÖNEM

TUĞÇE BAHADIR CANKARA



Bir işe başlamak bitirmenin yarısıdır. Hele de söz konusu olan, bir konuda yazı yazmak ise! Ben de günlerdir Siviliz'de BİRLİKTE Programı'na ayrılan köşemiz için yazacağım yazıya giriş yapabilmek için kıvranıyorum ve bu sözü fazlasıyla doğruluyorum. Nereden başlasam, nasıl anlatsam?

Sanıyorum programın bu ikinci uygulama döneminde artık BİRLİKTE'yi anlatmak için söze sıfırdan başlamaya çok da gerek yok. O yüzden bir şekilde bir yerinden başlamalıyım. Eksik kalan kısımları BİRLİKTE'ye web sitemizde ayırdığımız bu bölüm tamamlar diye düşünüyorum. Başlarken böyle zorlanmamın nedeni aslında BİRLİKTE'nin arka planında epey uzunca bir hikâyenin olması. BİRLİKTE, çeşitli dönemlerde gerek STGM'de gerek sivil alanda farklı çalışma arkadaşlarımızla verdiğimiz emeklerin, kolektif öğrenimlerimizin bir ürünü. Bu cümleyi kurmadan ve o emeklere şapka çıkarmadan hikâye eksik kalır. O yüzden, bu uzun yolculukta sürece katkı sağlamış herkese yürekten selam ederek başlamak istiyorum.

Devamı 3, sayfada

BİRLİKTE: NEDEN KURUMSAL HİBE?

ZEYNEP ATAY

Kurulduğumuz 2004 yılından bugüne kadar, mevcut BİRLİKTE programı da dahil olmak üzere sivil toplum örgütlerine (STÖ) yönelik 9 ayrı hibe programı yürüttük; iki yüzü aşkın STÖ'ye bu programlar aracılığı ile hibe ve teknik destek sağladık. Bu hibe programlarından 7 tanesi sivil alanda en yaygın uygulanan, bilinen hibe türü olan proje desteği idi.

Mart 2017'de ise daha önce uygulamadığımız ve Türkiye'de sivil alanda pek az bilinen ve uygulanan bir hibe desteğini hayata geçirdik: kurumsal hibe, diğer isimlendirmesiyle kullanırsak "genel operasyonel hibe". BİRLİKTE hayata geçirildiği dönemde kendi alanının ilk örneği ve Avrupa Birliği desteğiyle Türkiye'de uygulanan ilk kurumsal hibe programı idi.

BİRLİKTE'yi, STGM'nin kuruluşundan bu yana sivil toplum örgütlerine yönelik uyguladığı hibe programları, kapasite geliştirme destekleri ve ihtiyaç belirleme çalışmalarından yola çıkarak tasarlamış ve uygulamıştık. Şimdi ve artık daha da derin bir deneyimle, BİRLİKTE programının ikinci dönemini uyguluyoruz.

Devamı 4, Sayfada

BİRLİKTE GÜÇLENMEK: STÖ'LER İÇİN BİR KURUMSAL GELİŞİM MODELİ

AYSUN TELEK • HATİCE KAPUSUZ • ZEHRA TOSUN • AYSUN KOCA
ÇAĞLAR YENİLMEZ • NEVZAT KIRIÇ

Sadece projeleri değil, kurumları da destekleyen bir yaklaşım: BİRLİKTE'nin geliştirdiği kurumsal model, STÖ'lere sürdürülebilirlik için yeni bir yol açıyor.

Sivil alandaki deneyimimizle dayanarak tasarladığımız ve ilk dönemini 2017-2020 yılları arasında uyguladığımız BİRLİKTE Destek Programı için geliştirip uyguladığımız "Kurumsal Gelişim Modeli"ni yakın bir zaman öncesinde yeniden güncelledik ve yeni dönem katılımcılarıyla uygulamaya başladık.

Uzun süredir devam eden bu yolculuğun ilk döneminde geliştirdiğimiz kurumsal gelişim modelinin yeni uygulama döneminde neden ve hangi ihtiyaçlarla güncellendiğini, hazırlık sürecimizi bu alanda çalışma yürüten özneler için fikir ve ilham vermesi hedefiyle kaleme aldık.

Yönetim modelleri açısından genel olarak bakıldığında model tasarlamak zor ve uzun bir süreç. Bu zorluğun sebeplerini

kısaca şu konulara bağlayabiliriz; bunlardan ilki modeli tasarlayacak tarafın modeli kullanacak kitleyi iyi tanınması, kültürünü ve yönetim ihtiyaçlarını detaylı olarak bilmesi. İkinci konu ise modelin uygulanacağı alan ve sektörün çok iyi bilinmesi ihtiyacı.

Bu konuyu biraz daha açmak istersek; model kamu sek-

Neden güncellemeye ihtiyaç duyduk? Güncellemeyi nasıl yaptık? Neleri dikkate aldık?

töründe kullanılacaksa bu alana özgü, özel sektörde kullanılacaksa bu sektöre has, sivil toplum alanında kullanılacaksa buna yönelik

hassasiyetleri modelin gözetmesi gerekir. En son olarak da hedef kitle ve sektör iyi bilinse bile modeli hazırlayacak ekibin yönetim konusuna hakim olması gerekir. Böylece hedef kitle ve sektör için en uygun ve gelişimi destekleyecek model çerçevesi çizilir.

Devamı 2, sayfada

SAYFA 12

Yara izini yaşam izine dönüştürmek

SAYFA 14

"Örgütsel Esenlik Araştırması" bize ne söylüyor?

SAYFA 24

Bir dili ve kültürü yaşatmak: Laz Enstitüsü'nün hikâyesi

SAYFA 26

Tecrit insan hakları ihlalidir



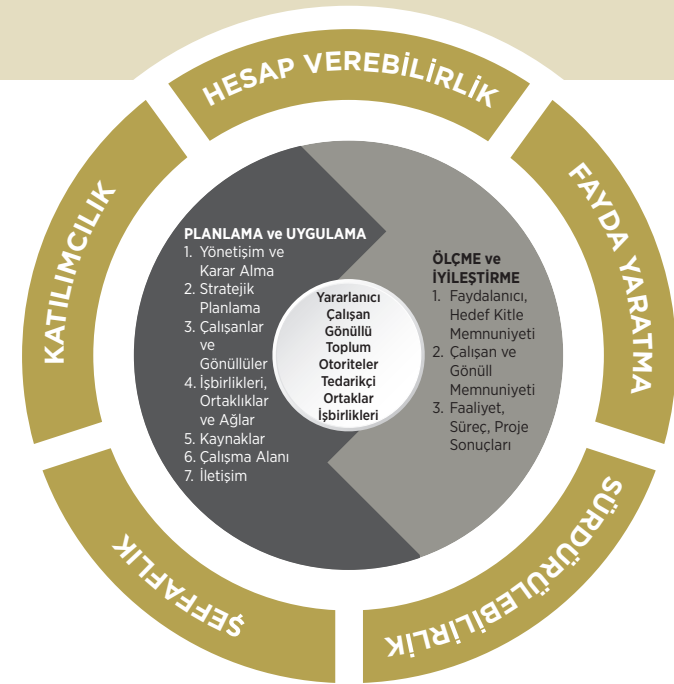
Sayfa 1'den devam

2018 yılında BİRLİKTE Programı kapsamında Kurumsal Gelişim Modeli'ni hazırlarken bu üç konuya özellikle özen gösterdik. Yıllardır hizmet verdiğimiz hak temelli çalışan sivil toplum örgütlerinin kültür ve ihtiyaçlarını modelin tasarımında tekrar tekrar ele aldık. Buna ek olarak Türkiye'de sivil toplum alanının yaşadığı zorluk ve sıkıntıları, var olan önyargıları da göz önünde bulundurduk.

Örneğin sivil toplum alanında proje dışında kaynak geliştirmenin zorluğunu temel alarak modelde bir bölüm hazırladık. Yine güçlü bir sivil toplum örgütü için katılımcılığın fark yarattığını görerek yönetim bölümü hazırladık. Bu modelin gelişiminde yönetim konusunu çok iyi bilen uzmanlarla, örgütleri ve sektörü iyi tanıyan uzmanlar bir araya getirdik. İlk pilot çalışmayı ise BİRLİKTE örgütlerinden ilkinde tüm mentor ekibinin katılımıyla gerçekleştirdik. Modeli ise aşağıda göreceğiniz yapıda standartlaştırdık.

STGM ve alanındaki pek çok uzmanın yıllara dayanan deneyimini barındıran bir model

Standartlaştırmadan sonra beş mentorle birlikte, model 42 örgütte uygulamak üzere saha çalışmaları gerçekleştirdik. Bu kurumsal gelişim



modelini 2,5 sene boyunca kullandık Mentorlardan ve örgütlerden gelen geri bildirimlerle ise modelin örgütler, sivil alanın bütünü ve yönetim çerçevesi açısından uygunluğu gözden geçirdik. Programı ise 2020 yılında bütün bu öğrenmelerin arşivlenmesi ile kapattık.

2022 yılında BİRLİKTE Programı'nın devamının olması iki avantajı da beraberinde getirdi. Örgütler ve sivil toplum için daha önce yapılan öğrenmelerin sahaya aktarılması fırsatı ve daha önce BİRLİKTE programında büyük emeklerle geliştirilmiş, denenmiş ve faydası tespit edilmiş bir yönetim modelinin daha da iyisini geliştirme fırsatı.

Böylece daha önce BİRLİKTE programında fark edilen alanın değişen ihtiyaçlarını bu yeni modele titizlikle yansıtmak üzere çalışmalara başladık. Çalışmalar tüm ekibin katılımıyla ve belli teknik konularda dış uzmanlardan destek alarak yaklaşık altı aya yayılan bir sürede gerçekleştirdik. Modele onlarca kişinin ve yılların deneyiminin aktarılmasını ise bu şekilde sağlamış olduk. Modelin tamamını gözden geçirdik ve sivil toplumun ve örgütlerin özellikle üyelik, çalışanlar ve gönüllüler, dijitalleşme, izleme ve değerlendirme konularındaki ihtiyaçlarını gözетerek modeli yeniden tasarladık.

Örgütlerin tabanını oluşturan önemli paydaşlardan biri olan üyeler ve onlar için tasarlanması gereken sistemleri üyelik bölümünde ele aldık. Sivil toplumda çalışanların örgüt içinde haklarına erişmesi ve iyi geliştirilmiş insan kaynakları politikalarıyla sürdürülebilirliklerinin sağlanması için bu başlık daha da geliştirdik. Dünyadaki gelişmelerden yapılan öğrenme ve örgütlerin ihtiyacı doğrultusunda dijitalleşme bölümü ekledik. İzleme, değerlendirme ve öğrenme ise bir sistem mantığıyla, bütünsel bir şekilde nasıl ele alınabilir sorusuyla yeniden tasarladık.

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini modele entegre ettik

Güncellenme sürecindeki bir diğer önemli yenilik, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin modele entegrasyonu oldu. BİRLİKTE Programı'nın hedefleri ve yaklaşımıyla uyumlu olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini modelde izole bir başlık olarak değil bütün alanları kesen temel bir konu olarak ele aldık. Böylece, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yönetimden üyeliğe, çalışma alanından iletişime tüm alanlarda incelik ve derinlikle irdelemesi gereken temel bir mesele olduğu vurguladık.

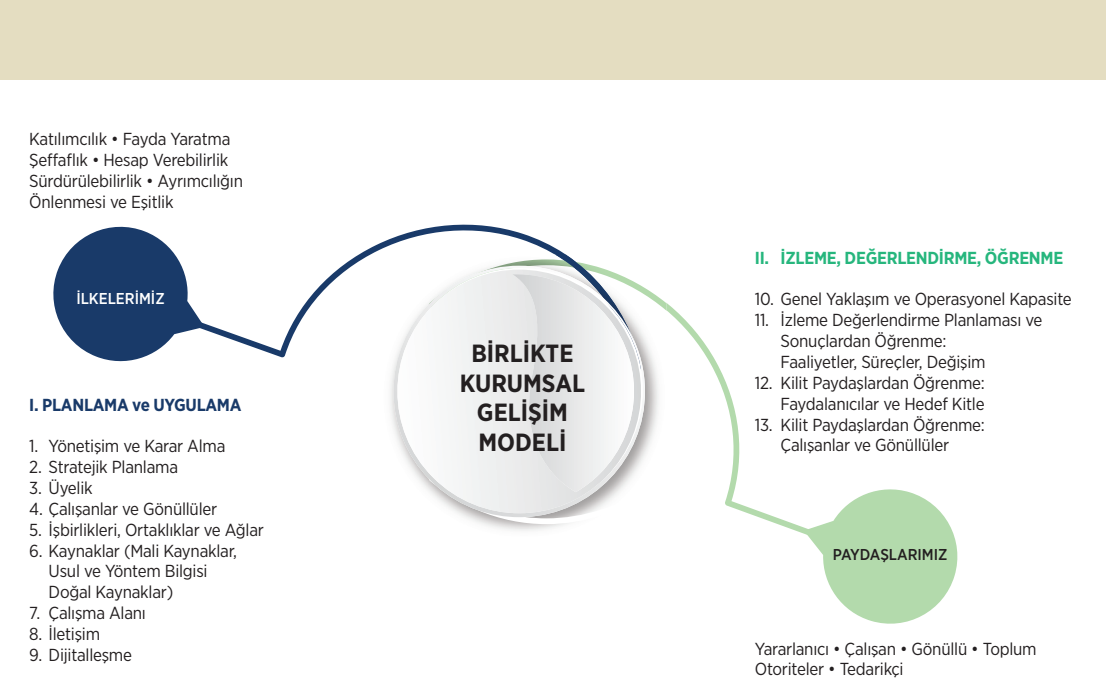
Bu bilgiler ışığında modelin alameti farikası şunlar oldu;

Modelin avantajları ve zorlayan tarafları neler?

Yönetim, hitap ettiği paydaşlarıyla çok yönlü, dayandığı değerleriyle belli bir felsefesi olan ve pek çok alanı sistemsel olarak ele alan bir mesele. İyi yapıldığında sanata benzetilmesi bundan kaynaklanıyor; hem iyi sistemlerle hem de iyi bir felsefi derinlikle yapılması yönetimi sanat haline getiriyor. Yönetimin bu çok paydaşlı, sistemsel ve felsefi olan özelliklerini bir kontrol listesi ile karşılamak mümkün değil. Bütün bunları bütünsel olarak ele alan bir modele ihtiyaç duyulmakta.

Böyle bir model kullanıldığında kurumlar belli bir felsefi derinliği olan, daha olgun bir kurum kültürüne doğru yol alabiliyor. Felsefi derinlik iyi anlaşılmadığında kurulan sistemlerin uygulanmasında aksaklıklar yaşanabiliyor. Yumurta tavuk ilişkisinde olduğu gibi, sistemler olmadan da felsefe yaşama geçeceği alanları bulamıyor. Bunun sonucunda da paydaşlar için yaratılması gereken etki ve değişim ortaya çıkmıyor.

Örneğin “çalışan katılımı” bir felsefe ise bu katılımın ete kemiğe bürüneceği katılım mekanizmaları (toplantılarda herkese eşit söz hakkı verilmesi, ilgili kararlarda çalışanlara danışılacak ortamların oluşturulması, öneri ve şikayetlerin alındığı ortamların oluşturulması gibi) yaratmak için sistem boyutu. Çalışan katılımı felsefesi ve mekanizmaların oturmadığı bir kurumda paydaş olarak pek çok taraf, çalışan, hedef kitle, üye, gönüllü gibi, olumsuz etkileniyor. Bu nedenle modeller kurumların daha iyi yönetmesine ve sürdürülebilir olmasına önemli bir katkı sağlıyor.



Değişim süreci için 6 ilke

Sivil alanın temel aktörleri olan örgütler için ilke ve değerlerle çalışmak önemli. Tam da bu nedenle, BİRLİKTE'de oluşturduğumuz model de arzu edilen değişim sürecini köklü bir şekilde gerçekleştirebilmek için bazı temel ilkelere referans alıyor. Modelin dayandığı 6 ilke bulunuyor; fayda yaratma, katılımcılık, sürdürülebilirlik, ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik, şeffaflık ve hesap verebilirlik. Bu ilke ve değerleri modelin bütününde anaakımlaştırarak uyguluyoruz.

Modellerin uygulayan tarafları zorlayan kısımları da var. Bunlardan ilki modelin felsefesinin, yani modelin dayandığı ilke ve değerlerin yeterince önceliklendirilmemesi ya da felsefi derinliğinin bir anda oturtulması beklentisi. Katılımcılığı hayata geçirme konusunda zorluk yaşayan bir örgütün bir anda katılımcılığı oturması mümkün olmuyor. Felsefenin oturması yani kültür değişimi yıllara uzanan tutarlı ve sabırlı bir çaba gerektiriyor.

Bir diğer zorluk ise sistemlerle çalışma. Gönüllü çalışma, aktivizm, hızlı ve refleksif olma gibi örgütlenme pratikleri zamanla büyüyen örgütlerin ihtiyaçlarına uygun sistem oluşturmalarını zorlaştırabiliyor. Bunların sonucunda bazı örgütler için sistemsiz keyfi ve günlük çalışma, esnek ve yaratıcı çalışmakla karıştırılabiliyor. Bun nedeniyle örgütler pek çok açıdan fayda yaratan bir sistem kurmak istemeyebiliyor. Sistemlerin pek çok faydasından da kurum mahrum kalıyor. İşin kişiye bağlı olmaması, kurumsal gerçekçi yöntemlerin varlığı, kurumsal hafızanın oluşması, hata yapma olasılığını azalması, çalışan ve gönüllü motivasyonu, paydaşların ihtiyaçlarına odaklanması, şeffaf ve hesap verebilir olması gibi. Bu liste daha çok uzatılabilir.

Modeldeki öz değerlendirme yapısı örgütler için nasıl bir deneyim?

Öz değerlendirmeyi kurumun bir modele göre, kurumun kendini değerlendirmesi olarak tanımlıyoruz.

BİRLİKTE modeline göre de kurumlar ilk özdeğerlendirmesini 2023'ün Mart-Mayıs ayları arasında yaptı. Nasıl bir deneyim olduğunu en iyi onlar anlatır ama biz de kısaca gözlemlerimizi ifade edebiliriz.

Kendini bilmek hayattaki en zor konulardan biri. Öz değerlendirme süresince BİRLİKTE'ye katılan örgütlerin dönüp kendilerine bakmaları, kendilerini bilmek doğrultusunda attıkları en önemli adım oldu. Günlük yaşamın koşturmasında durup biz ne yapıyoruz? nasıl yapıyoruz? ne sonuç elde etmişiz? diye sorma fırsatı bulamamış örgütlerimizin bu perspektifle bakması pek çok yönetsel konuda kendileriyle yüzleşmelerine sebep oldu. Bu yüzleşme iki türlü gerçekleşti. Bazen “hiç fena değilmışiz mutluluğu”, bazen de “o kadar da mükemmel değilmışiz farkındalığı”.

Daha iyisi varmış yüzleşmesi kendi içinde bir inkarı da getirebiliyor. “Yoo biz iyiydik, nasıl bu durumda olabiliriz” şaşırması ilk evre. İkinci evre “olabilir, o kadar da mükemmel olmayabiliriz” kabullenmesi ve en nihayetinde “iyinin sonu yoktur, değişim ve paydaşlarımız için sürekli iyileştirmeliyiz” dinamizmi. Bu evreleri yakalamak için her sene başında öz değerlendirme ile mevcut durum analizi, yani kendini bilme çalışması ve ardından da yıllık iyileştirme planları ile öncelikli olan iyileştirmelerin hayat geçirilmesi yapılmakta. Amaç örgüt var olduğu sürece bu çalışmaları yapsın ve sürdürülebilir olsun. Bir diğer söyleyişle yaşam ömrü uzasın, etkisi yüksek olsun.



Bu yolculuk nasıl bir yolculuk?

Bu yolculuk “suyun taşla damlaması” gibi bir yolculuk. Sabırla, yıllar isteyen ama en sonunda taşın bile delinebildiği, inanılmaz değişimler yaratan bir yolculuk. O nedenle yolculuğun kendisi önemli, yolcu kalabilmeyi ve değeri buna atfedebilmeyi öğrenmek de önemli.

BİRLİKTE aslında örgütlerle çıktığımız derin ve uzun bir yolculuk, biz bu uzun yolculuğun ilk iki senesine eşlik ediyoruz, o yüzden kıymetli.

BİRLİKTE olarak biz ne öğreniyoruz?

• Kurumsal hibe sağlarken aynı zamanda öğrenen örgüt olmanın pratikleri ve gereklilikleri neler?

• Anaakımlaştırma ve sürdürülebilirlik konularında programda iyileştirmemiz gereken süreçler neler?

• Modelin önerdiği ilkelerde kendi dönüşümümüzü nasıl sağlayabiliriz?

• Türkiye’deki örgütlerin ihtiyaçları ne?

• Kültürleri nedir?

• Hangi alanlarda güçlüler?

• Hangi alanlarda iyileştirme potansiyelleri var?

• Dirençler nerelerde odaklanıyor?

• Hevesler nerelerde yoğunlaşıyor?

• Programı uygularken öğrendiklerimizi programı iyileştirmek için nasıl kullanabiliriz?

• Programda öğrendiklerimizle sivil alanın bütününe nasıl katkı sağlayabiliriz?

Sayfa 1’den devam

BİRLİKTE İLE YENİ DÖNEM

TUĞÇE BAHADIR CANKARA

BİRLİKTE, sivil toplum örgütlerine yönelik geliştirdiğimiz bir kurumsal destek modeli. Bu model aslen kurumsal hibe ve kurumsal gelişim için mentorluk desteğinden oluşuyor. BİRLİKTE’yi Avrupa Birliği tarafından finanse edilen bir alt-hibe mekanizması olarak 2017 yılından beri yürütüyoruz. Programımızın ikinci uygulama dönemi Ocak 2022’de başladı. Destek mekanizması ise Şubat 2023 itibarıyla devreye girdi. Bu dönemde, programa katılan toplam 25 sivil toplum örgütü ile iki yıl boyunca birlikte çalışacağız.

Peki biz BİRLİKTE ile ne hedefliyoruz? Desteklenen örgütlere, kendimize ve sivil alana nasıl bir katkıda bulunmak istiyoruz? Her şeyden önce, programa katılan örgütlerin kira, personel vb. temel kurumsal giderlerini karşılayarak, asli fonksiyonlarını yerine getirebilmeleri için onları odaklanıyoruz. **Sivil toplumun güçlenmesi için yola çıkan Birlikte, ikinci döneminde deneyimlerden öğrenerek yolunu genişletiyor.** Bunu yaparken, ladiğimiz model, lar vasıtasıyla sal yapılarının çalışıyoruz.

Geçtiğimiz dönem olduğu gibi bu dönemde de programa katılan her örgüte, iki yıl boyunca, program ekibimizden bir mentor arkadaşımız süreci kolaylaştırmak üzere eşlik ediyor. BİRLİKTE’ye katılan örgütler, program sonlanırken kurumsal yapılarını güçlendirmiş olsunlar, hedefledikleri gruplara ve sivil alana katkı sağlayan etkili aktörler olarak varlıklarını sürdürebilsinler istiyoruz.

Tüm bu süreci kendimiz ve sivil alanın geneli için de çok önemli bir öğrenme ve gelişme fırsatı olarak görüyoruz. Programımızı, sürekli ve kolektif bir öğrenme kültürünü ve sahiplenmeyi teşvik eden karşılıklı bir güven ortamında yürütmeye özen gösteriyoruz. Bunu yaparken de anahtar kelimelerden birinin “içtenlik” olduğunu düşünüyoruz.

Programın kurumsal gelişim modelinin dayandığı asli ilkeler, hak temelli çalışmaların da üzerine inşa edildiği temel ilkeler. Sürekli dillendirdiğimiz katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik gibi evrensel ilkeler sözde kalmaması istiyoruz.

Programda yer alan sivil toplum örgütleri olarak hem kendi yönetim süreçlerimizde hem de çalıştığımız alanlarda bu ilkeleri nasıl daha iyi uygulayabiliriz, nasıl iyileştiririz diye birlikte kafa yoruyoruz. Güçlü yönlerimizi ya da iyileştirmeye açık taraflarımızı içtenlikle tespit etmeye, daha iyisini nasıl yapabiliriz diye dayanışmaya gayret ediyoruz. Bu içten çabanın sivil toplumda nasıl önemli bir karşılığı olduğunu, nasıl bir çarpan etkisi olabileceğini bilerek, bunun sorumluluğu ile yürümeye, temas etmeye, ilişki kurmaya özen gösteriyoruz

Yeni uygulama döneminde yeni öncelikler, yöntemler, araçlar

BİRLİKTE’nin bu uygulama döneminde bazı yeni öncelikler, yeni yöntemler, yeni araçlar da dahil ettik desteklerimize. Çünkü BİRLİKTE’yi biraz da yeni yöntemleri, araçları ve yaklaşımları test ettiğimiz ve yaygınlaştırdığımız bir alan olarak tasarlamaya çalışıyoruz. Zira bu olanağın sivil toplum için etkili kılınmasını da bir sorumluluk olarak görüyoruz.

Bu dönem, programımızda toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırmasına (TCEA) bir öncelik alanı olarak odaklanıyoruz. Programa katılan örgütlerin tamamı, kurumsal gelişim sürecinin bir parçası olarak TCEA



konusunda da çalışacaklar. Bu süreci program ekibimizde yer alan TCEA uzmanımız kolaylaştıracak. Buna ek olarak, programda yer alan örgütlerin gönüllü olarak içinde yer alacağı TCEA için BİRLİKTE İnisiyatifi’nin de bu çalışmalara öncülük etmesini ve bilgi, kaynak ve motivasyon sağlamasını hedefliyoruz. Bu bizim için de yeni bir deneyim olacak. Eğrisiyle doğrusuyla bu deneyimin, sivil alanın geneli ve benzer programlar için çok önemli bir öğrenme fırsatı olacağını biliyoruz. Önümüzdeki aylarda sizlerle bu konudaki güncel gelişmeleri de düzenli şekilde paylaşacağız.

Kolektif öğrenme alanı olarak BİRLİKTE Hub

Bir diğer önemli yeniliğimiz ise BİRLİKTE HUB’ımız ya da diğer adıyla BİRLİKTE Öğrenme Topluluğu’muz.

BİRLİKTE’nin önceki dönemi, programın bize sağladığı kolektif öğrenme ortamının kıymetini ve taşıdığı potansiyeli göstermişti. Program ekibimiz başta olmak üzere, BİRLİKTE hepimiz için birlikte deneyimleyerek öğrendiğimiz bir çeşit okul işlevi de gördü. Bu deneyimden hareketle, programın bu özelliğini daha iyi bir şekilde yapılandırarak, ev sahipliğini dijital bir paylaşım platformunun üstlendiği BİRLİKTE HUB’ımızı devreye soktuk. BİRLİKTE HUB, aslen örgütleri bir araya getiren bir buluşma alanı. Öncelikle, program katılımcılarının her türlü iletişimini ve paylaşımını kolaylaştırmayı hedefliyor. Bu dijital platforma ek olarak, örgütlerin ortak öğrenmelerine, birlikte üretmelerine ve iş birliklerinin önünü açmaya yönelik çeşitli etkinlikler de düzenliyoruz.

Uluslararası ortakla daha güçlü BİRLİKTE

Bu uygulama döneminde projemizde bir de ortağımız bulunuyor. İrlanda’da faaliyet gösteren, STGM’nin benzeri bir misyon ile sivil toplum örgütlerine destek sağlayan bir şemsiye kuruluş olan proje ortağımız “the Wheel”, özellikle uluslararası iş birlikleri, deneyim paylaşımı ve ağ oluşturma faaliyetlerimiz kapsamında bize destek sağlıyor. Bu ortaklık, katılımcı örgütleri iyi uygulama örnekleri ile buluşturmak ve hepimize yeni ufuklar açabilmek adına önemli bir potansiyel barındırıyor ve bize gerçekten heyecan veriyor. Önümüzdeki aylarda, özellikle de programın ikinci uygulama yılı için planlanan bu çalışmalarla ilgili gelişmeler hakkında sizleri düzenli şekilde bilgilendireceğiz.

BİRLİKTE katılımcısı örgütlerin işbirliklerine paralel olarak, bir yandan da, bir süredir alt-hibe programları uygulayan akran örgütlerle deneyimlerimizi paylaşmak, birbirimizden öğrenmek, uygulamalarımızı iyileştirmek ve daha eşgüdümlü çalışabilmek üzere düzenli şekilde bir araya gelmeye başladık. Bu bir araya gelişlerin bir öğrenme topluluğu olarak işlev kazanabilmesi için süreci inşa etmeye, kolaylaştırmaya gayret ediyoruz. Bu toplulukta yer alan, katkı veren tüm diğer uygulayıcı örgütlere de bu vesileyle hem teşekkür edelim hem de önümüzdeki dönem boyunca bu işbirliğini kolaylaştırma misyonunu sürdüreceğimizi paylaşmış olalım.

BİRLİKTE, uygulamaya başladığımızdan beri bizim için ismiyle müsemma bir program oldu. Gerek süreçte yer alan çalışma arkadaşlarımız gerek programa katılan örgütler bu birlikteliğin hakkını verebilmek için içten bir emek sarf etti, sarf ediyor. Bu sürecin bir parçası olabildiğim için kendimi çok şanslı görüyor, emek veren herkese burada bir kez daha teşekkür ediyorum. Dilerim, önümüzdeki dönemlerde sizlerle de çeşitli vesilelerle yollarımız kesişir, birlikte öğrenme ve deneyimleme fırsatlarımız olur.

Sayfa 1'den devam

ZEYNEP ATAY

BİRLİKTE: NEDEN KURUMSAL HİBE? SADECE PROJE DEĞİL, KURUM DA DESTEK İSTER!

Kurumsal Hibe Nedir?

Kurumsal hibe artık Türkiye’de STÖ’ler arasında gayet iyi tanınan bir hibe türü, geçtiğimiz 6 yıllık süreçte sivil alanda kurumsal hibe programlarının belirgin bir artış gösterdiğini söyleyebiliriz. Gene de kısaca bir tanım yapmakta fayda var:

“Kurumsal hibe desteği en genel anlamı ile sivil toplum örgütlerine varlıklarını devam ettirebilmeleri ve amaçlarını gerçekleştirmeleri için sağlanan, herhangi bir proje ya da program geliştirilmesi şartına bağlı olmaksızın STÖ’leri bir bütün olarak misyonlarını gerçekleştirmeleri için desteklemeyi hedefleyen hibe türüdür.”

Kurumsal hibe programları bir proje ve/veya program geliştirilmesini talep etmez. STÖ’yü kendi kurumsal yapısı içinde bir bütün olarak destekler yani STÖ’lerin günlük işlerini, düzenli faaliyetlerini gerçekleştirebilmeleri ve misyonlarına uygun çalışabilmeleri için sağlanan kısıtlamasız, ön koşulsuz bir kaynaktır.

BİRLİKTE’de STÖ’lere neden kurumsal hibe olanağı sağlıyoruz?

Aslına bakarsanız, neden kurumsal hibe vermeyi tercih ettiğimiz sorusunun cevabı kurumsal hibe tanımının içinde mevcut. Kurumsal hibe belli bir misyon etrafında bir hedefe odaklı çalışan STÖ’lerin, yani gündelik ifadelerle söy-

lersek bir derdi olan ve değişim yaratmaya çalışan STÖ’lerin, kendi misyonları ve hedefleri doğrultusunda çalışmalarını en etkili şekilde destekleyebileceğimiz hibe çeşidi.

Çalışma alanlarında değişim hedefleyen STÖ’lerin dayanıklı, finansal olarak sürdürülebilir olabilmelerinin ve hedeflerine uygun nitelikli çalışmalar yürütebilmelerinin sadece faaliyet temelli desteklerle mümkün olmayacağını hepimiz biliyoruz. STÖ’lerin sabit giderlerini sorunsuz karşılayabilmeleri, yeni teknolojilere yatırım yapabilmeleri, çalışanlarının maaşlarını ve sosyal haklarını artırabilmeleri, krizleri karşılayabilmeleri ve yönetebilmeleri, acil ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri, kurumsal iletişim çalışmalarını yapabilmeleri ve diğer kurumsal ihtiyaçları için temel ve sabit bir kaynaklarının olması gerekli. İşte kurumsal hibe destekleri tüm bu temel ve/veya acil ihtiyaçların karşılanabilmesi için hayati bir destek mekanizması olarak öne çıkıyor.

20 yıla yaklaşan saha deneyimimizden, çeşitli çalışma alanlarından sayılamayacak ölçüde çok STÖ ve yerel aktivist ile olan temasımız, görüşmemiz ve işbirliğimizden öğrendiklerimiz, gördüklerimiz ve biriktirdiklerimiz tam da yukarıda kurumsal hibe desteğinin özellikleri olarak saydığımız tanıma uygun bir hibenin Türkiye’de STÖ’lerin güçlenmeleri için en çok ihtiyaç duydukları hibe türü olduğunu bize gösterdi.

“BİRLİKTE Kurumsal Destek Programını tasarlanmadan önceki dönemde, 2016 yılının Mayıs ve Haziran aylarında, 123 STÖ temsilcisi ile yapılan ihtiyaç belirleme çalışmalarında yerel STÖ’lerin en önemli ihtiyaçlarının sürdürülebilirlik için kurumsal sabit giderler, kaynak geliştirme, strateji geliştirme ve uygulama, etkili kurumsal iletişim, dijital araçların kullanılması ve finans yönetimi gibi alanlarda yoğunlaştığını gördük.”

Türkiye’de sivil alanın ihtiyaçlarıyla uyumlu, sahada var olan bir açığı kapatacak ve STÖ’lerin temel giderlerinin karşılanmasına ve güçlenmelerine olanak tanıyacak bir destek olan kurumsal hibe böylece 2017 ve sonrasında uyguladığımız hibe programlarının ana hibe türü olarak öne çıktı ve hayata geçirildi.

Eğer daha önce denk gelmediyseniz BİRLİKTE’nin kurumsal hibe dışındaki desteklerini, katılımcı STÖ’leri nasıl bütüncül olarak desteklediğini okumak için buraya ve buraya da bakabilirsiniz.

Kurumsal hibeyi nasıl tasarladık?

Bir hibe programının tasarlanması program ekibine geniş hareket alanı sağlayan bir süreç değildir. Teknik bir süreçtir ve çok fazla kısıt barındırır. Programı kurgulayan ekip tüm bu sıkıcı teknik ayrıntılar ve kısıtlar içinde kendi hedeflerine en uygun planlamayı yapmak için çalışır.

Bizim BİRLİKTE’nin kurumsal hibe desteğini tasarlarken en temel arzumuz, hibeden yararlanan örgütleri çok fazla ayrıntıyla ve uy-

gulama kuralına boğmadan, sahip oldukları hibe desteğini en etkili ve esnek şekilde kullanabilecekleri bir sistem oluşturmaktır. Bir diğer deyişle, kurumsal hibenin doğasından ve Türkiye’de sivil alanın bu hibe türüne gereksinim duyma nedenlerinden bağımsız bir tasarım oluşturmamak için çabaladık.

Esnek ve etkin kurumsal hibe desteği kurgulayabilmek için bir dizi önlem üzerinde çalıştık. Öncelikle bütçe yapısını mümkün olduğu kadar basit ve bir STÖ’nün günlük operasyonları ile sabit giderleri için gerekli tüm ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde tasarlamak için uğraştık. Başvuru rehberi ile bütçe açıklamalarının da mümkün mertebe sade olmasını istedik. Uygulama sürecindeki temel kuralları belirlerken de başvuru esnasındaki bütçenin tahmini olduğunu, uygulama sırasında gelişen ihtiyaçlar ve değişen önceliklere uygun olarak değiştirilebilir dinamik bir belge olduğunu göz önünde bulundurduk. Dolayısıyla, hibe uygulama kurallarımızı da kurumsal hibenin temel niteliklerinden biri olduğunda inandığımız şekilde mümkün mertebe esnek tutmaya çalıştık.

Tasarım sürecinde üzerinde çokça çalıştığımız esnek yapılı bir hibe desteği oluşturma çabalarımızın ne kadar isabetli olduğunu ise uygulama sürecinde tecrübe ettik.

Programımızın her iki döneminde de, tüm katılımcı örgütlerimizle birlikte, önceden tahmin edemediğimiz geniş çaplı krizlerle karşı karşıya kaldık: 2020 yılında patlak veren COVID 19 salgını ve bu yılın başında yaşadığımız büyük çaplı depremler. Bunun gibi ani

krizlerde kurumsal hibe desteğinin esnekliği katılımcı örgütlerin hızla değişen öncelik ve ihtiyaçlarını karşılamada çok elverişli bir mekanizma olarak işledi. Katılımcı STÖ’lerimiz değişen ihtiyaçlarına uygun şekilde bütçelerini etkili ve hızlı bir şekilde değiştirebildiler ve krizlerin etkisini mümkün olduğu ölçüde, BİRLİKTE bütçesinin elverdiği kadarıyla, minimize etmeye çalıştılar.

Diğer taraftan BİRLİKTE ile oturtmaya çalıştığımız katılımcı örgütlerle ortak çalışma kültürünü hibe uygulama/yönetimi alanında da temel izleklerden biri olarak ele aldık. Herhangi bir katılımcı örgütün aldığı hibeden dolayı ya da bir yanlış uygulamadan dolayı zarar görmesini engellemek için sürekli iletişim halinde olup, gerekli durumları müzakere edip, ortak karar vermek uygulama sürecinin sınırlarını çizirken bizim için hayati konulardan biri oldu. Belki BİRLİKTE’nin kendi özgün tasarımının, hibe uygulama kurallarına ve süreçlerine de yansıdığını, bunları mümkün olduğu ölçüde şekillendirdiğini bile söyleyebiliriz.

Bitirirken;

Biz sivil alana kurumsal hibe desteği sağlayan birçok kurumdan biriyiz; ancak bu kurumsal destek hibesini bileşeni olduğu BİRLİKTE programının ilkeleri etrafında, onun tüm karakterini ve kültürünü taşıyacak şekilde tasarladık ve uyguluyoruz. Bu yüzden de bize göre alanda şahsına münhasır bir örnek olarak yer kaplıyor. Bu özgünlüğün katılımcı örgütlerin daha güçlü, dayanıklı ve sürdürülebilir örgütler olmasına katkı sağlaması en büyük arzumuz.

EZGİ KOCAADAM

DEĞİŞİM YARATMAK İÇİN TUTKUyla ÇALIŞAN BİR EKİP BİRLİKTE



BİRLİKTE Programı’nda çalışmaya 2019 yılının Ağustos ayında başladım. Bu program benim ilk iş deneyimimdi. Arkadaşlarımdan çoğu özel sektörde işe girerken ben sivil toplum alanında çalışmak istiyordum çünkü özel sektörde kar amaçlı bir şirkette çalışma fikri beni heyecanlandırmazken sivil toplum alanında inandığım bir amaç için çalışma düşüncesi beni heyecanlandırıyordu. Ne güzel ki STGM’de çalıştığım süre boyunca da bu heyecan büyüyerek devam ediyor.

Çalışanların duygu ve düşüncelerini her daim dikkate alan ve çalışanların esenliğine önem veren bir kurumda çalışıyor olmak işimi daha da severek yapmamı sağlıyor. Rekabetçi bir ortamda çalışmak bazı insanlar için verimliliği artırıyor olabilir ancak ben her zaman dayanışma ruhunun olduğu bir ortamda çalışmak istemişimdir. Ekip üyelerinin birbirlerinin eksikliklerini tamamladıkları ve hep beraber güzel bir iş yapmak için çalıştıkları bir ortam benim verimliliğimi artırıyor ve BİRLİKTE’de çalışıyor olmak bana tam da bu ortamı sağlıyor. Zorlandığım noktada ekip arkadaşlarımdan hiç çekinmeden destek isteyebiliyor ve onlardan da her zaman olumlu yanıtlar alıyorum. BİRLİKTE ekibi işini tutkuyla yapan insanlardan oluşan bir ekip. Bir değişim yaratma inancı ve hevesiyle çalışan bu ekipe

rol almamın benim için bir ayrıcalık olduğunu düşünüyorum.

Çeşitli Sorumlulukların İç İçte Geçtiği Dinamik Bir Rol: Program Asistanlığı

Program asistanlığı programın her aşamasıyla ilgili her konuda bilgi sahibi olmayı gerektiriyor. Tam da bu nedenle geniş bir yelpazede sorumlulukları var. Örneğin, standart ve ileri seviyede ofis idare işlerini yürütmek, program ekibine idari destek sağlamak, dijital ve basılı program belgelerinin dosyalanma-

sı, hazırlanması ve arşivlenmesini sağlamak, programın finansal raporlaması ve alt-hibe sözleşmeleri kapsamındaki finansal kontrollerinin sağlanması konusunda destek sağlamak, programın izleme ve raporlama süreçleri için destek sağlamak, toplantıların tutanaklarını hazırlamak, etkinlik ve organizasyonların lojistik, konaklama ve toplantı düzeni ile ilgili ayarlamaları konusunda program ekibine destek sağlamak gibi gibi...

Bu sorumluluklar sadece bunlarla sınırlı değil, bunlara program ekibinin farklı çalışma konularındaki destek ihtiyaçları da ekleniyor. Örneğin sıradan bir gün etkinlik planlama toplantısında not tutarak başlayıp bir videonun desifresiyle devam edip, etkinlik kontrol listesinin revizyonu son bulabilir. Aralarda da STGM web sitesindeki duyuruların çevirisi yapılmış, kırtasiye siparişi verilmiş ve BİRLİKTE katılımcılarının iletişim adresleri güncellenmiş olabilir. Hızlı bir gün değil mi?

Bu işler ve ekibe bu işler aracılığıyla destek sağlayabiliyor olmak, tüm işleyişin içinde olmak ve aynı zamanda tüm işleyişe kuşbakış bakıyor olmak hangi konuda uzmanlaşmak istediğime karar vermemde çok faydalı oluyor. Bunun yanı sıra işimin daha dinamik ve keyifli olmasına da neden oluyor.

Çeşitlilikteki Zenginlik ve Sivil Toplumun Gelişimi Motivasyonu

BİRLİKTE Programı’nda farklı farklı başlıklarda çalışan örgütlere destek oluyoruz. Çocuk hakları, LGBTI+ hakları, engelli hakları, mahpus hakları gibi çok farklı hak alanlarında çalışan bu örgütlerle birlikte olmanın da büyük bir zenginlik olduğunu düşünüyorum. Zira böylece birçok farklı konuda bilgisi ve tecrübesi olan örgütlerin çalışmaları hakkında bilgi sahibi olabiliyorum.

Biz ekip olarak, BİRLİKTE katılımcısı örgütlere destek olmanın farklı yollarını ararken kullandığımız araç ve yöntemleri de sürekli güncelleyerek sivil toplum alanına katkı sağlayabilecek materyaller üretmeye çalışıyoruz. Bu çabamızın bizim üzerimizde de geliştirici ve dönüştürücü bir etkisi oluyor. Destek verdiğimiz örgütlerin paydaşlarına ve sivil toplumun geneline sağladıkları katkıları gördükçe ve onlardan da programımızın sağladığı desteklerin faydalarına dair olumlu geri bildirimler aldıkça yaptığımız işe olan inancımız daha da artıyor. Bu inanca sarılarak ve daha iyinin hep mümkün olduğuna inanarak birlikte çalışmaya devam.

19.Ağu.2024

İrlanda sivil toplumu ile buluştuk

BİRLİKTE Destek Programı kapsamında desteklediğimiz örgütlerle birlikte 26-28 Haziran 2024 tarihleri arasında Dublin'e bir çalışma ziyareti gerçekleştirdik. Hem İrlandalı uygulama ortağımız The Wheel'le hem de farklı alanlarda çalışan sivil toplum örgütleriyle bir araya geldiğimiz bu ziyarette insan kaynağı yönetimi, çok boyutlu liderlik ve iyi yönetişimi konuştuk.



The Wheel ile birlikte 26-28 Haziran 2024 tarihlerinde Dublin'de gerçekleştirdiğimiz buluşmanın teması örgütsel kapasite başlıklarından seçilirken iyi yönetişim, İK yönetimi ve liderlik konularını The Wheel, Charmichael Center, Enclude ve Smashing Times'la ele alındı. Ziyarete Ankara, İstanbul ve Diyarbakır'dan 9 BİRLİKTE Program katılımcısı da eşlik etti.

İlk buluşma Europe House'da düzenlenirken burada İrlanda sivil toplumunun yapısı, The Wheel'in bu yapıdaki rolü ve yönetim modeli aktarıldı. Yine bu buluşmada The Wheel'in risk yönetimi, süreç ve ilerlemenin izlenmesi ve raporlanması ile yönetişim ilkeleri üzerine de konuşuldu.

İrlanda'daki farklı sivil toplum örgütlerinin yönetim modellerini dinlemek üzere Carmichael House ziyaret edildi. Bu buluşmada İrlanda'da sivil topluma ofis, ortak alan ve kaynak sağlayan bir sivil toplum örgütü olan Carmichael House'un yönetim modeli, İK yönetimini ve liderlik anlayışı aktarıldı.

Çalışma gezisinde Avrupa'daki sivil toplum örgütlerine çeşitli ve özelleştirilmiş IT destekleri sağlayan Enclude ve insan hakları ve eşitliği desteklemek için disiplinler arası çalışan ve sanatçılara kaynaklar, ağırlar, destekler sağlayan bir yapı olan Smashing Times'la da görüşüldü.

The Wheel'in gözünden Tematik Buluşma

The Wheel, STGM'yi ve BİRLİKTE programının 9 yararlanıcı örgütünü programın ikinci tematik toplantısı için Haziran 2024'te İrlanda'nın Dublin kentinde ağırlamaktan mutluluk duyduğunu dile getirdi. Vize gereklilikleri ve seyahat nedeniyle, zaman açısından ikinci tematik toplantının üçüncü toplantı ile birleştirilmesine karar verildi. Böylece 13 kişilik büyük bir grup, Dublin'e seyahat etti. Bu 2.5 günlük tematik toplantıda tüm örgütler İyi yönetişim, İK/esenlik ve liderlik konularına odaklandı.

Dublin'de ilk adım: STÖ'lerden STÖ'lere deneyim aktarımı

The Wheel'in ilgili uzmanları tarafından toplantı konularıyla ilgili sistem ve uygulamalar tanıtılırken grup tartışması da yapıldı.

Bu oturumda, The Wheel uzmanları da Türkiye'deki yönetim ihtiyaçları ve İK mevzuatı hakkında bilgi edindi. Tüm katılımcılar için ilgi çekici bir deneyim oldu. Tüm sunumlar boyunca gerçekleşen tartışmalar ve soru-cevap oturumları düşündürücü ve ilgi çekiciydi.

STÖ'lerde liderlik ve insan kaynakları yönetimi: İrlanda'dan öğrenilenler

Birlikte grubu, The Wheel'in üç üyesi olan ve birbirinden çok farklı örgütler olmalarına rağmen iyi yönetişim ve İK yönetimi uygulamalarını

sağlayan Carmichael, Enclude ve Smashing Times ile tanıştı.

Birden fazla örgütle tanışmak ve İrlanda'da sivil toplum yapılarının nasıl faaliyet gösterdiğine dair daha derin bir fikir edinmek tüm katılımcılar için oldukça faydalı oldu. Katılımcılar, ülkeler ve kendi örgütleri arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları tartıştı. Her iki tarafa da öğrenme fırsatı vererek katılan herkes için çok düşündürücü olan bu buluşma ile göz açıcı bir deneyim elde edildi.

The Wheel üyesi örgütler (Carmichael, Enclude ve Smashing Times), Türkiye'den katılımcılarla tanışmaktan büyük keyif aldıklarını ve katılımcıların tematik toplantı boyunca gösterdikleri ilgiden ve İrlanda toplumu hakkındaki bilgilerinden çok etkilendiklerini belirtti.

Carmichael Centre'da bilgi paylaşımı ve güçlenme

Dublin şehri çevresinde kültürel bir deneyim yaşandı. Daha önce bağımlılık ve evsizlikle karşı karşıya kalmış tur rehberlerini istihdam eden ve bir sosyal girişim olan Secret Street Tours, Dublin şehrinin güney yakasında herkes tarafından keyifle izlenen bir yürüyüş turu düzenleyerek harika bir deneyim yaşanmasını sağladı.

The Wheel Hakkında

The Wheel, İrlanda'da sivil toplum örgütleri için bir çatı örgüt niteliğinde. The Wheel'e her alanda çalışan hem hizmet sağlayıcı hem de savunuculuk yapan örgütler üye olabiliyor. Sivil toplumun güçlenmesi için çeşitli destekler sağlayan The Wheel ayrıca sivil toplumun istek ve ihtiyaçlarını hükümetlere ileten ve müzakere eden bir görev üstleniyor.

Katılımcı örgütler şöyle;

Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği, Ceza İnfaz Sisteminde Sivil Toplum Derneği, Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, Hak Eşitlik Varoluş için LGBTİ Derneği, Pozitif Yaşam Derneği, Sivil Alan Araştırmaları Derneği, Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği, Uğur Mumcu Araştırmacı Gazetecilik Vakfı ve Zan Sosyal Siyasal İktisadi Araştırmalar Vakfı.



02.Nis.2024

BİRLİKTE Katılımcıları İrlanda'dan STÖ'lerle İstanbul'da Bir Araya Geldi

BİRLİKTE Kurumsal Destek Programı katılımcıları, Öğrenme Topluluğu (BİRLİKTE HUB) etkinlikleri kapsamında 23-26 Ocak 2024 tarihlerinde İstanbul'da bir araya geldi. Avrupa Birliği tarafından desteklenen BİRLİKTE Programımız kapsamında düzenlediğimiz buluşmaya İrlandalı proje ortağı The Wheel'dan temsilciler katıldı. BİRLİKTE HUB'un ilk tematik buluşmasında İrlanda'da farklı alanlarda çalışan sivil toplum örgütleri kendi deneyimlerini aktardı. Buluşmaya LGBTİ alanında farkındalık, dayanışma, psiko-sosyal destek çalışmaları yürüten Gay Project, İrlanda'da yereldeki kadın örgütlerini bir ağ çatısı altında buluşturan Women's Collective, çocuk hakları alanında çalışan Alienated Children First, kırsal alanda kadınları güçlendirmek için çalışan Land Use, Tenure and Agrarian Reform ve HIV/AIDS konusunda bilgilendirme, danışmanlık ve eğitim veren GOSHH Ireland katıldı.



BİRLİKTE HUB'un ilk tematik buluşmasında İrlanda'da farklı alanlarda çalışan sivil toplum örgütleri kendi deneyimlerini aktardı. Buluşmaya LGBTİ alanında farkındalık, dayanışma, psiko-sosyal destek çalışmaları yürüten Gay Project, İrlanda'da yereldeki kadın örgütlerini bir ağ çatısı altında buluşturan Women's Collective, çocuk hakları alanında çalışan Alienated Children First, kırsal alanda kadınları güçlendirmek için çalışan Land Use, Tenure and Agrarian Reform ve HIV/AIDS konusunda bilgilendirme, danışmanlık ve eğitim veren GOSHH Ireland katıldı.

İrlanda'dan gelen konuklar benzer alanda çalışan BİRLİKTE örgütlerini de ofislerinde ziyaret etme fırsatı buldu. 3 grup olarak yapılan

ziyaretlere BİRLİKTE örgütlerinden Hevi LGBTİ Derneği, Pozitif Yaşam Derneği, Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği, Ali İsmail Korkmaz Vakfı, Ceza İnfaz Sisteminde Sivil Toplum Derneği ve Buğday Derneği ev sahipliği yaptı.

Buluşmada toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması kapsamında BİRLİKTE katılımcısı örgütlerin politika belgeleri ve örgüt içi şiddeti önleme mekanizmaları konuşuldu, deneyim paylaşımı yapıldı.

Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği, Hak Eşitlik Varoluş için LGBTİ Derneği, Aramızda Derneği ve Genç LGBTİ Gençlik Çalışmaları ve Dayanışma Derneği politika hazırlık süreçlerini, hangi

ihtiyaç üzerine toplumsal cinsiyet eşitliği belgesi hazırlamaya karar verdiklerini, hazırlık sürecinin nasıl geçtiğini ve belgeyi somut hale getirmek için neler yaptıklarını aktardı.

Örgüt içi şiddeti önleme mekanizmaları ise Kadın Dayanışma Vakfı ve İnsan Hakları Derneği ile birlikte konuşuldu. Bu oturumda örgüt içi şiddeti önleme mekanizması kurmaya karar verme, mekanizmanın tasarım ve hazırlık süreçleri, mekanizmanın işleyiş süreçleri hakkında bilgi verildi.

Buluşmada kesişimsellik başlığı da ele alındı. Örgütlerin politikalarında ve uygulamalarında ne kadar kapsayıcı olabildiklerini değerlendirdikleri oturumda kesişimsellik konusu erişilebilirlik, genç, çocuk, toplumsal cinsiyet

ve çevre odağında tartışıldı. Bu oturumda Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği, Genç LGBTİ Gençlik Çalışmaları ve Dayanışma Derneği, Uluslararası Çocuk Merkezi Derneği, Eğitimde Görme Engelliler Derneği ve Buğday Derneği de deneyimlerini aktardı.

Buluşmanın son günü ise örgütlerin finans ve hibe başlığındaki sorular yanıtladı. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anaakımlaştırma Çalışma Grubu (GEMİ) ise ilk yüz yüze toplantısını yaptı. GEMİ bu toplantıda BİRLİKTE öz değerlendirme aracındaki toplumsal cinsiyet eşitliği soruları üzerine çalıştı ve soruları revize etti.

HABER

28.Kas.2024

MELTEM ÇOLAK

Sanatı Çaresizleştirmeden Kullanmak: Yaratıcı Gücün İzinde

Sanat, duygularımızın en derinlerine dokunan, karmaşık sorunları görünür kılan ve toplumsal dönüşüm için ilham veren en güçlü araçlardan biri. Peki, bu kadar yoğun bilgi ve adaletsizlikle kuşatıldığımız bir çağda sanatı çaresizlik hissettirmeden nasıl bir savunuculuk aracı olarak kullanabiliriz? Bu sorunun cevabını BİRLİKTE Kurumsal Destek Programı’nın tematik buluşmaları kapsamında düzenlediğimiz “Çaresizleştirmeden Etkilemek ve Bir Savunuculuk Aracı Olarak Sanatı Kullanmak” panelinde birlikte aradık.



Panelde sanatın farklı disiplinlerdeki etkilerini keşfetmek ve toplumsal sorunlara yaratıcı çözümler bulmak amacıyla, hak temelli çalışan sivil toplum örgütleri ve sanatçıları bir araya geldi. Smashing Times’tan Freda Manweiler, Altyazı Sinema Derneği’nden Özlem Işıl, Hafıza Merkezi’nden Kerem Çiftçioglu, Muzır.org’dan Aslı Alpar, bağımsız sanatçı Fehmi Ağduk ve CultureCIVIC temsilcisi Ayşe Eraslan konuklarımızdı ve farklı perspektiflerden gelen bu konuşmacılarla sanatın dönüştürücü gücünü tartıştık.

Sanat: Çaresizlikten Umuda Bir Yolculuk

Sanat, tarih boyunca toplumsal sorunları ele almanın en etkili yollarından biri olageldi. Ancak günümüzde, artan bilgi bombardımanı ve sürekli bir kriz hali, bireylerin harekete geçmek yerine duyarsızlaşmasına neden olabiliyor. Panelin temel sorularından biri şuydu: İnsanların dikkatini çekmek ve onları harekete geçirmek için sanatı nasıl stratejik bir şekilde kullanabiliriz?

Freda Manweiler, Smashing Times çatısı altında tiyatro ve film aracılığıyla nasıl çatışma sonrası toplumlarda barış süreçlerine katkı sağladıklarını anlattı. “Sanat, toplumun bir aynasıdır ve doğru hikâyeleri anlatmak, toplumsal iyileşmenin anahtarıdır” diyen Freda, çatışma sonrası süreçlerde hikâye anlatıcılığının güven inşa etmede ve travmalarla yüzleşmede oynadığı kritik rolü vurguladı. Özellikle marjinal grupların sesini duyurabilmek için sanatın erişilebilir olmasının gerekliliğine dikkat çekti. Türkiye’deki insan hakları savunucularıyla iş birliği yapma niyetini de dile getiren Freda, bu alandaki deneyimlerini paylaşırken şunları söyledi:

“Küçük projeler büyük değişimlerin tohumudur. Bu süreçlerde sanatın dönüştürücü gücünü görmek ve bu gücü paylaşmak çok önemli.”

Sanat ve Mizah: Protestonun Gülen Yüzü

Panel de karikatürist ve hak savunucusu Aslı Alpar da bizimleydi. Aslı, konuşmasında mizahın ve protest sanatın toplumsal direnişteki rolüne dikkat çekti. Özellikle mizahın, zorlu meselelerde bir başa çıkma yöntemi olmanın ötesine geçerek toplumsal dayanışmayı artırabileceğini vurguladı. Aslı’nın paylaştığı bir ifade protesto sanatının gücünü harika bir şekilde özetledi: “Sanat, yalnızca bir ifade biçimi değildir; aynı zamanda direnişi, duyguları ve dönüşümü harmanlayan bir süreçtir.”

Aslı, sanatın herkesin hakkı olduğunu ve estetiğin yalnızca elitlere özgü olmadığını belirtti. Ayrıca, sanatın hak temelli mücadelelerde yeni ve yaratıcı yollarla daha etkili kullanılabileceğini dile getirdi.

Hafıza ve Yüzleşme: Sanat Yoluyla Toplumsal Bellek İnşası

İletişimi, umut temelli iletişim ve hikaye anlatıcılığı odağında düşünen Kerem Çiftçioglu ise konuşmasında Hafıza Merkezinin sanatı bir yüzleşme ve bellek aracı olarak nasıl kullandığını paylaştı. Zorla kaybedilmeler üzerine hazırlanan “Dargeçit” belgeselinin üretim sürecinden örnekler vererek, estetik duyarlılıkla travmatik hikâyeleri anlatmanın önemine değindi. Kerem, şu sözleriyle sanatın etik boyutuna dikkat çekti:

“Sanat, travmatik olaylara estetik bir hassasiyetle yaklaşmayı gerektirir. Bu hassasiyeti gözetmeden yapılan işler, hem etik hem de toplumsal olarak sorunludur.”

Hafıza Merkezi çalışmalarında sanat, toplumsal belleği inşa etmenin bir aracı olurken aynı zamanda bireyler arasında empati köprüleri kurmayı başarıyor.

Sinema ile Empati ve Diyalog

Altyazı Sinema Derneği’nden Özlem Işıl, bağımsız sinemanın bir diyalog ve empati aracı olarak nasıl kullanılabileceğini anlattı. Özellikle

Fasikül programı kapsamında yapılan video aktivizmi çalışmaları, izleyiciler arasında farklılıkları kutlayan politik bir empati köprüsü kurmayı amaçlıyordu. Özlem, bu sürecin önemini şu sözlerle dile getirdi:

“Altyazı Fasikül, seyircide empati oluşturmak için videoda hikayeleri anlatan özneleri daha sevimli kılma, politik içeriği ehlileştirme gibi yaklaşımlardan uzak durmaya çalışır. Siyasi, sınıfsal ve cinsiyet temelli farklılıkları, çatışmaları ve çelişkileri görmezden gelmeyen, aksine bunların kabulleriyle yola koyulan politik ve radikal bir empati anlayışını benimser. Toplumsal önyargıları yıkmak için empatiyi bu anlamda önemli bir araç olarak görür.”

Hayal Gücü ve Toplumsal Katılım

İletişimci ve yazar Sait Fehmi Ağduk, yaratıcı projelerin toplumsal katılımı nasıl artırabileceğini tartıştı. “Hayal Gücü Gazetesi” gibi projelerle bireylerin kendi topluluklarının geleceğini hayal etmelerine olanak tanıyan Fehmi, sanatın yalnızca bir bireysel ifade aracı değil, aynı zamanda kolektif bir gelecek inşa etme aracı olduğunu vurguladı.

Sanat ve Aktivizm: Türkiye’den İlham Veren Örnekler

CultureCIVIC temsilcisi Ayşe Eraslan, Türkiye’de sanatçıların ve sivil toplum örgütlerinin işbirliğiyle gerçekleştirdikleri projelerden bahsetti. Özellikle yerel üreticilere odaklanmanın, sanatın etkisini artırabileceğini ve toplumsal sorunlara daha yaratıcı çözümler sunabileceğini belirtti. Ayşe’nin aktardığı projeler, sanatın yalnızca bir ifade biçimi değil, aynı zamanda dönüştürücü bir güç olduğunu bir kez daha gözler önüne serdi.

Sonuç: Sanatın Dönüştürücü Gücü

Sanat, doğru kullanıldığında yalnızca mesaj iletmekle kalmaz; toplumsal farkındalık yaratır, umut inşa eder ve bireyleri harekete geçmeye teşvik eder. Ankara’daki panelde tartışılanlar, sanatın, yaratıcılığın bu potansiyelini bir kez daha hatırlattı.

Sanatı çaresizleştirmeden kullanmak, karmaşık toplumsal meselelerle yüzleşmenin ve onları çözmenin etkili bir yolu. Bu süreç, yalnızca yaratıcı bireylerin değil, toplumun tüm kesimlerinin katkısıyla mümkün olabilir. Bugün, sanatın gücünden ilham alarak daha adil, kapsayıcı ve umut dolu bir geleceği birlikte inşa etmek elimizde...

08.May.2024

ZEHRA TOSUN



Örgütsel Dönüşüm İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Örgütsel Dönüşüm

BİRLİKTE’nin yeni uygulama döneminde bazı öncelikler dahil ettik desteklerimize. Münferit uygulamalardan sisteme, teamülden yazılı prosedürlere doğru bir örgütsel dönüşüm süreci olarak gördüğümüz BİRLİKTE Programı’nın yeni döneminde, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana hatlarımızdan biri olarak belirledik. Bunu, programın tüm aşamalarında hem bir hedef hem de örgütsel dönüşümün asli, güçlendirici ve hızlandırıcı bir unsuru olarak ele aldık.

BİRLİKTE’nin yeni uygulama döneminde bazı öncelikler dahil ettik desteklerimize. Münferit uygulamalardan sisteme, teamülden yazılı prosedürlere doğru bir örgütsel dönüşüm süreci olarak gördüğümüz BİRLİKTE Programı’nın yeni döneminde, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana hatlarımızdan biri olarak belirledik. Bunu, programın tüm aşamalarında hem bir hedef hem de örgütsel dönüşümün asli, güçlendirici ve hızlandırıcı bir unsuru olarak ele aldık.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, insan haklarının temel unsuru olduğu için BİRLİKTE Programı’nın ilk döneminde de doğal olarak ana meselelerden biri olmuştu. Toplumsal cinsiyet eşitliği karşıtı politikaların sadece kadın ve LGBTI+ örgütleri için değil bir bütün olarak sivil alan için bir tehdit oluşturması; toplumsal cinsiyet dinamiklerini dikkate almayan politika ve uygulamaların sadece kamu değil sivil örgütler için de sınırlı etki yaratma riskini barındırması; örgütlerimizde eşitlik, şeffaflık, katılımcılık gibi ilkeleri ve demokratik kültürü toplumsal cinsiyet eşitliği olmadan hayata geçirme imkânı bulunmaması, bu meselenin ele alınmasını zorunlu kılan başlıca faktörlerdi.

BİRLİKTE’nin ilk döneminde yürüttüğümüz kurumsal gelişim çalışmaları sırasında örgütlerin kendi içinde toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri sorguladığı çok çeşitli deneyimlerimiz olmuştu. BİRLİKTE katılımcısı örgütlerle bu alanda etkinlikler yürütmüş olsak da bu tür kısmi çalışmaların örgütsel dönüşüme sınırlı katkısının olduğunu farkındaydık.

Toplumsal cinsiyet eşitliği STÖ’ler için sadece talep değil aynı zamanda bir taahhüt olmalı

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sivil toplum örgütleri için sadece talep değil aynı zamanda bir taahhüt olması gerektiğine inanıyorduk. Bu nedenle eşitliği sadece mücadele ettiğimiz alanda değil, örgüt içinde nasıl hayata geçirebiliriz sorusunun peşine düştük. 25 örgütün BİRLİKTE’nin yeni dönemine dahil olmasıyla hem biz hem de sorularımız çoğaldı, derinleşti.

Bu öğrenme, BİRLİKTE’nin ikinci döneminde meseleyi daha odaklı ve tanımlı bir şekilde ele almamızı sağladı. BİRLİKTE’nin ilk döneminde toplumsal cinsiyet eşitliği için mücadele eden örgütler kurumsallaşma sürecine mesafeli yaklaşıyorken diğer alanlarda hak mücadelesi yürüten örgütler de toplumsal cinsiyet eşitliğini önemli bulmakla birlikte, öncelikli bir mesele olarak görmeyebiliyordu. Uzun yıllardır bu alanda mücadele eden ama aynı zamanda BİRLİKTE gibi çok iyi yapılandırılmış bir kurumsal gelişim programında mentorluk yapan olan biri olarak, bu kesişimde ilk dönüşümü kendim yaşadım diyebilirim. Bir feminist olarak sokağa gücüne inancımı hiç kaybetmemekle birlikte kurumsallaşmanın veya stratejik planlamanın da öcü olmadığını anlama fırsatını bulmuştum.

Neyi, nasıl yaptık?

BİRLİKTE’nin yeni dönemini yapılandırırken örgütsel dönüşüm için toplumsal cinsiyet eşitliği; toplumsal cinsiyet eşitliği için örgütsel dönüşüm yaklaşımını esas alarak ilerledik.

‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması’na (TCEA) yöneltilen çok haklı feminist eleştirilere rağmen bunu BİRLİKTE’de kullanabileceğimiz etkili bir strateji olarak gördük. Daha çok kamuya yönelik bir talep olan TCEA’dan son yıllarda sivil toplumun kendi dönüşümü için de yararlanılıyor. Biz de anaakımlaştırma yaklaşımını ve kullanışlı araçlarını BİRLİKTE’nin özgün kurumsal gelişim modeline entegre ettik.

TCEA çalışmalarını üç koldan yürüttüğümüzü söyleyebiliriz. İlki program düzeyindeki çalışmalarımız. Programın ilkeleri, geliştirdiğimiz başvuru ve hibe rehberleri, STÖ başvurularına ilişkin değerlendirme kriterleri hep toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle geliştirildi. Programın önemli bir aşaması olan değerlendirme sürecinde, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında öne çıkan örgütler kadar bu yönde bir değişim ihtiyacını ortaya koyan örgütlerin de programa dahil olmasını öncelikli gördük. Çevrim içi bilgilendirme etkinliklerinde bu meselenin programın ana unsuru olduğunun mümkün olduğunca altını çizdik. Bu süreçte

örgütlerin sadece çalışma alanlarında değil örgüt içinde de toplumsal cinsiyet eşitliği için neler yapmak istediklerini anlamaya çalıştık.

Bir diğer ve belki de en önemli hattımız BİRLİKTE katılımcısı 25 sivil toplum örgütüyle yürüttüğümüz mentorluk çalışmaları. TCEA çalışmalarını en baştan itibaren kurumsal gelişim için mentorluk çalışmalarının bir boyutu olarak yürütüyoruz. BİRLİKTE mentorlarının sahip olduğu sivil toplum ve kurumsal kapasite gelişimi deneyimi kadar, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında sahip oldukları birikim, merak ve heyecan süreci tahmin edemeyeceğimiz kadar kolaylaştırdı ve güçlendirdi. Koordinasyon, iletişim, finans, izleme/değerlendirme&öğrenme çalışmalarını toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yürütmek için hep birlikte ve çok kafa yorduk.

Mentorluk çalışmalarının odağını BİRLİKTE'nin ilk döneminde geliştirdiğimiz kurumsal gelişim modelimiz ve özdeğerlendirme aracımız oluşturuyor. Özdeğerlendirme aracında toplumsal cinsiyeti; yönetim, üyeler ve gönüllüler ya da kaynaklar gibi ayrı bir alan olarak değil, araçtaki tüm alanları çapraz kesen bir mesele olarak konumlandırıdık. Böylece, BİRLİKTE örgütleri, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından iyileştirilmesi gereken noktaları her bir alan için ayrı ayrı değerlendirdi ve birinci yıl için iyileştirme planlarını buna göre şekillendirdi. İyileştirme planlarında hem TCE odaklı iyileştirmeler hem de diğer iyileştirmelerde TCE perspektifini nasıl ele alacaklarını değerlendirdikleri notlar da yer alıyor

Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği ise üçüncü hattımız. STGM, çok sayıda toplumsal cinsiyet eşitliği aktivistinin üye, çalışan, yönetim kurulu üyesi gibi farklı rollerde yer aldığı bir örgüt. Toplumsal cinsiyet eşitliği de STGM'nin uzun yıllardır gündeminde olan bir mesele.

2010 tarihli, İlknur Üstün'ün yazdığı ve Aksu Bora'nın editörlüğünü üstlendiği “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Hesaba Katabiliyor muyuz?” STGM'nin faaliyetlerinin ve işleyişinin toplumsal cinsiyet odağında kapsamlı bir şekilde değerlendirildiği bir çalışmanın yayını. Bu yayınlı STGM'nin yaklaşık 15 yıl önce toplumsal cinsiyet eşitliği odağında bir özdeğerlendirme sürecine girmiş olduğunu anlıyoruz. STGM, bu alanda çeşitli uygulamaları kurumsal belgelerinde tanımlamış ve hayata geçirmiş olsa da toplumsal cinsiyet eşitliği için daha fazlası hep vardır diyerek BİRLİKTE Programı'yla bu yöndeki çalışmalarımızı çeşitlendirdik ve hızlandırdık. Ayrıca bu çalışmaları daha kapsamlı, etkili ve sürdürülebilir kılmak için STGM'nin yönetim kurulu, üye ve çalışanlarının yer aldığı bir toplumsal cinsiyet eşitliği grubu oluşturma kararı aldık. Bu açıdan STGM, BİRLİKTE Programı'nda bilen ve öğreten değil, paylaşıarak öğrenen 26'ncı örgütümüz oldu desek yanlış olmaz.

Örgütsel dönüşüm için toplumsal cinsiyet eşitliği toplumsal cinsiyet eşitliği için örgütsel dönüşüm

TCEA çalışmalarımızı çeşitli etkinlikler ve mekanizmalarla desteklemeye gayret ediyoruz. Katılımcı STÖ'lerle bu mesele üzerine birlikte düşünüyor, geliştirilen araç ve belgeleri birlikte tartışıyoruz. Yaşayan ve dönüşen toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgeleri için belgelerde tanımlanan uygulama ve mekanizmaların hangi kurumsal belgede nasıl yer alacağını değerlendiriyoruz. STÖ'lerin toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarında ihtiyaç duyduğu spesifik uzmanlıklar için STGM'nin uzman havuzundan yararlanıyor, örgütlerle uzmanların buluşmasına aracılık ediyoruz. Yüz yüze etkinliklerde ve özellikle toplumsal cinsiyet temelli şikâyetler için örgüt mekanizmaları ve kesişimsel ayrımcılık konularını öncelediğimiz çevrimiçi etkinliklerde buluşup bilgi ve deneyimlerimizi paylaşıyoruz. BİRLİKTE katılımcısı STÖ'lere açık dijital buluşma noktasında (BİRLİKTE Hub) konuyla ilgili önemli ve güncel kaynakları, etkinlikleri paylaşıyoruz. Programımızın İrlanda'daki ortağı olan The Wheel ile İrlanda'da ve Türkiye'de çeşitli etkinlikler organize ediyoruz.

Deneyimleri ve birikimleri paylaşmak için: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için BİRLİKTE İnisiyatifi

TCEA çalışmaları bağlamında, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için BİRLİKTE İnisiyatifi'nden de özellikle bahsetmemiz gerekir. Programdaki İngilizce adının kısaltması GEMI olan inisiyatif (Gender Equality Mainstreaming Initiative), BİRLİKTE katılımcısı örgütlerden aktivistlerin katılımıyla oluştu. Sivil toplumda toplumsal cinsiyet eşitliği için birikimini ve zamanını buna vakfetme hevesinde bir BİRLİKTE oluşumu diyebiliriz. İlk toplantısını kısa süre önce gerçekleştiren ve yakın zamanda çalışma programını oluşturmak için yeniden bir araya gelecek olan inisiyatifin bu alanda üreteceği bilgi, belge ve araçların katkısının BİRLİKTE örgütlerinin çok ötesine geçeceğini şimdiden öngörebiliyoruz.

Farklı hak alanlarını odağına almış 25 sivil toplum örgütünün toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde gerçekleştirdiği bu yapılandırılmış ve kapsamlı çalışmaların toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesine sağlayacağı katkıyı sadece düşünmek bile heyecan verici. Zaman ilerledikçe öğrendiklerimizi sizlerle paylaşmaya devam edeceğiz. Ancak bundan sonra sözü TCEA çalışmalarının asıl sahibine, GEMI'ye devredeceğimizi müjdeleyerek yazımı burada bitiriyorum.

14.Ağu.2024

Ahmet Yıldız'a Adalet: Bu adalet arayışı aynı zamanda ayrımcılığa ve nefrete karşı bir mücadele arayışdır

HEVİ LGBTİ+ Derneği'nden Dijital Medya ve İletişim Koordinatörü Miran Koçkur ile Ahmet Yıldız için Adalet Kampanyası'nı ve Türkiye'de LGBTİ+ların maruz kaldığı ayrımcılığı ve şiddeti konuştuk.

HEVİ LGBTİ+ Derneği, Türkiye'deki ilk LGBTİ cinayeti olan ve babası tarafından öldürülen Ahmet Yıldız'ın davasını 2015 yılından beri takip ediyor. Davanın zama-naşımına uğramaması, davanın kamuoyunun gündemine getirilmesi ve Ahmet Yıldız'ın katilinin bulunup hak ettiği cezayı alması için çağrıda bulunan ve “Ahmet Yıldız için Adalet Kampanyası'nı” yürüten HEVİ LGBTİ+ Derneği ile ayrımcılığa ve nefrete karşı bir mücadeleyi, bir adalet arayışını konuştuk.

Ahmet Yıldız davasından ve davanın LGBTİ+lar için öneminden ve Ahmet Yıldız için Adalet Kampanya'sına giden süreçten bahseder misiniz?

2008 yılında İstanbul'da evinin önünde, eşcinsel olduğu gerekçe-siyle ailesi tarafından tehdit edilen Ahmet Yıldız babası tarafından katledildi. Ahmet Yıldız aynı zamanda cinsel yönelimi nede-niyle şiddet ve nefretin aramızdan kopardığı bilinen ilk “Namus” cinayeti olarak kayıtlara geçti.

Bu cinayet sadece Ahmet'in hayatını sona erdirmede, aynı zamanda Türkiye'de LGBTİ+ların maruz kaldığı ayrımcılığı ve şiddeti, ahlaki değer yargılarının, kültürün, aile kavramının, sistemin ve hatta yargının mevzu bahis LGBTİ+ların yaşam hakkı olunca nasıl ölümü meşrulaştırdığını ve aslında heteroseksizmin bizlere paha biçtiği kaderi gözler önüne serdi.

Ahmet Yıldız'ın katledilmesinden sonra geçen yıllarda adalet sağlanmadığı gibi herhangi etkin bir süreç yürütülmedi ve failler cezasız kaldı. Bu durum, LGBTİ+lara yönelik tehdit ve ayrımcılığın ciddiye alınmadığını, ayrımcılığın toplumsal ve hukuki boyutta nasıl meşrulaştırıldığını ve koruma kavramının LGBTİ+lar mevzu olduğunda yeterli olmadığını gösterdi. Bu yönüyle Ahmet Yıldız tüm LGBTİ+lar için sembolik bir cezasızlık, ayrımcılık ve yalnızlaştırma sürecinin en görünür yönü oldu. Her duruşma Ahmet'e adalet gelmedikçe bizlere de gelmeyeceğinin bir ispatı oldu. Bu yüzden Ahmet her duruşmada tekrar tekrar öldürülüyordu. Bizler her duruşmada eşitlik ve adaletten uzaklaş-tırılıyorduk.

Kampanya, adaletin sağlanmaması ve sistemin adaletsizlikler üretmesi karşısında nasıl bir çözüm arayışında bulunuyor?

Ahmet Yıldız için Adalet Kampanyası, bu korkunç durumu unutturmamak ve adaletin sağlanmasını talep etmek amacıyla başlatıldı. Süreç içerisinde nasıl yalnız bırakıldığımız, sistemin kendisinin nasıl adaletsizlikler



ürettiğini ve nasıl bir çaresizliğe itilmeye çalışıldığımızı gördük. Bu süreçte karşı aksiyon olarak Ahmet Yıldız'a Adalet, hepimiz için Adalet dedik. Böylelikle sadece LGBTİ+ların değil Ahmet nezdinde tüm ötekileri, hak savunucularını ve adalet arayışında olan herkesi sürece dahil etmeye çalıştık. Bu doğrultuda geçtiğimiz duruşma öncesi birçok kurumla irtibata geçtik. Barolar, STK'lar ve inisiyatiflerden birçok kişinin katılımını sağladık. Belki bununda etkisiyle son dava yıllar sonra ilk defa gelenlerin duruşmaya alındığı bir dava oldu. En azından bir keyfi uygulamayı aşma imkanımız oldu. Buda davayı dolduran avukat, gazeteci ve aktivist dostlarımızın çabasıyla gerçekleşti. Şimdi amacımız Ahmet Yıldız'a adalet diyen kişilerin sayısını arttırmak, kamuoyu baskısının arttırmak ve Ahmet Yıldız'a adalet sağlanması için elimizden gelen her şeyi yapabilmek. Bunun için STGM'nin geçen duruşma öncesi bizlere sağladığı katkılar süreci daha iyi bir noktaya taşımamızı sağladı. Bu yüzden STGM ekibine özellikle teşekkür etmek isteriz. Bu süreçte yalnız olmadığımızı daha yakından hissetmemizi sağladılar.

Ahmet Yıldız için adalet arayışını ısrarla sürdürdüğünüz için biz teşekkür ederiz. Adaletin sağlanması yürütülen tüm hak ve adalet mücadeleleri için önemli bir gelişme olacaktır.

Kampanya hala kendini yeniliyor. Bu yüzden her türlü desteğe açığız. Ahmet Yıldız'ın anısını yaşatmak ve adaletin tecelli etmesini sağlamak için toplumun her kesiminden destek bekliyoruz. Adaletin sağlanması, sadece Ahmet Yıldız'ın dostları için değil, tüm LGBTİ+lar ve insan hakları için büyük bir adım olacaktır.

Bu kampanya, aslında yalnızca Ahmet Yıldız için adalet arayışı değil, aynı zamanda LGBTİ+ların toplumdaki diğer tüm herkes gibi eşit ve özgür yurttaşlar olduğunun anlaşılması için bir çağrıdır da.. Bu adalet mücadelesi aynı zamanda herkesin cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği ne olursa olsun, eşit haklara sahip olduğu gerçeğinin göz ardı edilmemesi gerektiğinin mücadelesidir.

Unutmayalım ki, Ahmet Yıldız için adalet, hepimiz için adalettir. Adaletin sağlanması, LGBTİ+lar başta olmak üzere tüm topluma adalet, umut ve güven getirecektir.



20 yıllık çaba: HIV ile yaşayan herkes için eşit bir dünya

2005 yılından beri bir hayalimiz var: HIV ile yaşayan herkesin eşit haklara sahip olduğu, ayrımcılığa uğramadığı ve damgalanmadığı bir dünya. O günden bugüne çok şey değişti. HIV* enfeksiyonu düzenli tedaviyle kontrol altında tutulabilen, HIV ile yaşayan kişilerin sağlıklı, üretken ve uzun bir hayat sürebildiği bir sağlık durumu. Ama ne yazık ki, toplumda yaygınlaşmış yanlış bilgiler ve ön yargılar aynı hızla değişmiyor. İşte tam da bu yüzden buradayız.

Bugün Türkiye'de yaklaşık 48 bin kişi HIV ile yaşıyor. HIV ile yaşayan kişiler için HIV bir sağlık durumundan çok daha fazlası; iş yerinde ayrımcılığa uğramak, sağlık hizmetlerinden geri çevrilmek, hatta bazen sırf HIV ile yaşadıkları için hayatlarının her alanında görünmez bir duvarla karşılaşmak demek. Oysa HIV, sosyal hayatı kısıtlayan bir durum değil; ancak damgalama ve ayrımcılık, kişilerin yaşamlarını derinden etkileyen gerçek engeller haline gelebiliyor. İşini kaybetmek, bir tedaviyi alamamak, bir arkadaş grubunda dışlanmak... Bunların hiçbirisi HIV'in kendisinden kaynaklanmıyor, tamamı yanlış bilgilerin yarattığı korku ve toplumdaki damgalamanın sonucu.

2025 dünyasında HIV ile yaşamak, sağlıklı bir hayat sürmeye engel değil. Ama hâlâ büyük bir meselemiz var: Stigma, ayrımcılık ve ötekileştirme ile mücadele etmek. Pozitif Yaşam olarak 2005'ten bu yana bu mücadeledenin tam kalbindeyiz. HIV ile yaşayan herkesin haklarını savunuyor, destek mekanizmaları oluşturuyor ve topluma doğru bilgiyi ulaştırıyoruz. Çünkü HIV ile yaşamak, eşit bir yaşam sürmeye engel olmamalı.

Ve belki de en önemli nokta şu: Bir dostunuz, bir iş arkadaşınız, ailenizden biri HIV ile yaşıyor olabilir. Çok uzağınızda sandığınız bir konu aslında hayatınızın içinde olabilir, belki bir gün sizin kendi hikâyenize bile dönüşebilir. Tam da bu yüzden, HIV ile ilgili ön yargıları ortadan kaldırmak sadece HIV ile yaşayanların değil, hepimizin sorumluluğu. Doğru bilgi ve dayanışma, bu mücadelenin en güçlü iyileştiricisi. Toplumu değiştirme gücü hepimizin elinde!

HABER

AYHED: BİRLİKTE sayesinde toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını tüm çalışma alanlarımıza entegre ettik



BİRLİKTE Programı'nın yeni döneminde örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırılması odaklandığımız konulardan biriydi ve program sürecinde örgütlerle bu konuda çalışma yürüttük. Adil Yargılanma Hakkına Erişim Derneği (AYHED) ile toplumsal cinsiyet eşitliği gündemini örgütlerine nasıl dahil ettiklerin, nasıl bir yöntem izlediklerini konuştuk.

İlk olarak BİRLİKTE'nin örgütünüzde nasıl bir değişim yarattığını konuşmak isteriz. İki yıllık süreç nasıl ilerledi?

BİRLİKTE'nin örgütlere yönelik hazırlığı, sunduğu araçlar ve imkanlar bizim program bileşenlerinden etkin bir şekilde yararlanmamızı sağladı. Birlikte ekibi hem destek verdikleri alanlarda bizimle etkili bir diyalog geliştirmeye çalıştı hem de programın hedefleriyle uyumlu hareket ederek onların motivasyonunu artırdı ve süreçlere aktif katılımlarını sağladı.

BİRLİKTE Programı AYHED'in hak temelli savunuculuk alanında daha etkili adımlar atmasına katkıda bulundu. Program kapsamında yürüttüğümüz öz değerlendirme ve iyileştirme süreçleri sayesinde savunuculuk faaliyetlerimizi stratejik bir çerçevede şekillendirdik. Vizyon ve misyonumuzu yeniden gözden geçirerek üç yıllık stratejik planımızda stratejik hedeflerimize uygun çıktılar, göstergeler ve hedefler belirledik. Bunlardan biri de barolarla çalışmalarımızı güçlendirerek ortak savunuculuk çalışmalarına yoğunlaşmamız oldu.

BİRLİKTE Programı sayesinde derneğimizin organizasyon yapısını güçlendirdik. Politika belgelerimizi oluşturduk. Çalışma birimlerimizi netleştirdik ve faaliyetlerimizi daha sürdürülebilir bir yapıya oturttuk.

Peki, öz değerlendirme süreciniz nasıl geçti?

Birlikte Programı'nın sistematik ve kapsamlı öz değerlendirme süreci katılımcı ve destekleyici yapısı süreçlerden maksimum düzeyde faydalanmamıza katkı sundu. Program kapsamında sunulan eğitimler, buluşmalar, toplumsal cinsiyet buluşmaları, Birlikte Hub diğer katılımcı kuruluşlarla ve uzmanlarla kurduğumuz iş birliklerini, bilgi ve deneyim paylaşımını artırarak sürecimizi daha verimli hale getirdi.

Karşılaştığımız zorluklarla neyi, nasıl yapacağımıza dair süreçlerle ilgili endişelerimizde yalnız olmamamız da mücadele gücümüzü geliştirdi. İlk öz değerlendirme birçok alanda eksik ve dağınık olduğumuzu, ikinci öz değerlendirme puzzle'ın eksik olan birçok parçasını bulduğumuzu ve yerine koyabildiğimizi gördük. Üçüncü öz değerlendirmede de güçlendirdiğimizi ve bütünü daha net görebildiğimizi fark ettik.

Mentorle birlikte çalışmanızı nasıl değerlendirirsiniz?

Birlikte Programının sağladığı mentor desteği çalışmalarımızın tüm aşamalarında önemli bir itici güç ve destek kaynağı oldu. Özellikle burdan kıymetli mentorumuz Nevzat hocamıza sonsuz teşekkürler. Kendisinin bir çok alanda deneyim ve bilgi sahibi olması çalışmalarımızın kolaylaşmasını sağladı. Karşılaştığımız sorunlara özenle çözüm geliştirme yaklaşımı, sistematik bir şekilde çalışmaları takip etmesi, yapılan öz değerlendirmeler örgütümüzün kurumsal gelişmelerine önemli ölçüde destek sağladı.

Bir de toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma çalışmalarınızı konuşmak isteriz.

Birlikte ile derneğimizde iki yılda en büyük somut değişiklik tüm çalışma alanlarımıza toplumsal cinsiyet eşitliği (TCE) çalışmalarını entegre etmek oldu. Bu çalışma algımızı TCE perspektifimizi önemli ölçüde geliştirdi. Program sayesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği AnaAkımlaştırma (TCEA) Birimi'ni kurduk. İzleme ve değerlendirme sistemlerimizi güçlendirdik ve hukuk mücadelesini daha sistematik hale getiren bir dijital arşivleme sistemi oluşturduk.

Stratejik planımıza toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmayı bir öncelik olarak ekledik.

Özellikle savunuculuk çalışmalarımızda TCE eksenli düşünerek projeler geliştirdik.

TCE'yi örgüt kültürümüzün ve çalışma dilimizin ayrılmaz bir parçası haline getirdik.

İK ve satın alma politika belgelerimize toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini entegre ettik.

TCE Politika Belgesi oluşturduk ve bunu içselleştirdik. Bu belge, hem iç paydaşlarımız (üye ve gönüllüler) hem de dış paydaşlarımızla olan ilişkilerimizi şekillendirdi.

Kurumsal kapasitemizi güçlendirdik.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ana Akımlaştırma Birimi'ni (TCEA) aktif hale getirdik, burada çalışan 3 gönüllü avukat ve 1 kurumsal gelişim personeli ile sürekli olarak bu alanda faaliyet yürütüyoruz ve dernek çalışanlarımız artık 5 kadından oluşuyor. TCE Politika Belgesine uygun biçimde, çatışma çözümünü ele alacak mekanizma olarak kurguladığımız Etik Kurulu, yaptığımız tüzük değişikliğiyle derneğin resmi organı haline geldi. Çatışma çözümünü de içeren Etik Kurulu Yönergesini ayrıca hazırladık.

Dernek tüzüğümüz de TCE önceliklerine göre yeniden güncellendi.

Bu maddelerinden biri “Kadın, çocuk, engelli, mülteci, LGB-TİQ+’lar ve dezavantajlı gruplarının ve insan hakları savunucularının sorunlarının tespitine ilişkin izleme, tespit, araştırma, raporlama çalışmaları yapmak ve hukuki desteklerin sunulması, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili raporlama ve eğitim çalışmalarının yapılarak, kamuoyu farkındalığının yaratılmasını yapmak“ oldu. Üyelikten çıkarma başlığına kadın, çocuk, engelli, LGB-TİQ+’lara ve başkalarına karşı şiddet uygulamak; nefret söylemi ve şiddet çağrıştııcı söz ve davranışlarda bulunmak; ayrımcı söz ve davranışlarda bulunmak, dernek üyeleri, çalışanları veya başkalarına karşı psikolojik şiddet veya mobbing uygulamak maddeleri konuldu.

İç paydaşlarımızın TCE farkındalığını artırdık.

Eğitimler, atölye çalışmaları ve bilgi paylaşım oturumları ile hem çalışanlarımızın hem de gönüllülerimizin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilgisini geliştirdik. Kadın hakları alanında eğitici eğitimleri düzenledik. Tüm çalışanlarımız TCE eğitimleri aldı. TCE politika belgemizi, stratejik Ppanımızı onlarla geliştirdik. Dernek Yönetimimiz ve çalışanlarımızla TCE çerçevesinde tüzüğü eklememiz gereken maddeleri konuştuk ve değerlendirdik.

Dış paydaşlarımızın TCE kapasitesini güçlendirdik.

Adalet erişim konusunda iş birliği yaptığımız paydaşların TCE kapsamındaki bilgi ve farkındalığını artırmaya yönelik çalışmalar planladık. Barolarla özellikle kadın ve LGBT+’ların hak ihallerini izlemeye yönelik raporlama, dava izleme, hukuki destek ve stratejik davalama konusunda kapasitelerini güçlendirici eğitimler düzenledik. İzleme faaliyetleri gerçekleştirdik. Özellikle 15 ilde barolarla çalışma kapasitemizi daha güçlendirdik ve baroları da mobilize etmeyi sağlayabildik. Şanlıurfa Barosu ile birlikte yürüttüğümüz Avrupa Komisyonu destekli projede avukatların kapasitesini güçlendirme, hak komitelerinin kurulması, güçlenmesi, sürdürülebilir hukuki destek ve stratejik dava planlarının oluşturularak belirli bir sistematik süreçte izlenmesi ve uygulanmasını planladık. Van Barosu ile Kadın ve kız çocuklarının adalet erişimimini güçlendirmeye yönelik çalışmalar geliştirdik.

Hukuki destek çalışmalarımıza TCE perspektifini entegre ettik.

We Act Programı'ndan destek alarak LGBTİ+ Hukuki Destek Ağı'nı kurduk. kadın ve kız çocuklarının adalet erişiminin güçlendirilmesine yönelik önemli projeler geliştirerek hukuki destek ağıımızı güçlendirdik. Bu konuda stratejik davalama sürecine daha etkin bir şekilde planlamaya çalıştık. Birlikte desteği ile de bir avukatımız 30'a yakın hakları ihlal edilen kadın ve kız çocuklarına yönelik hukuki destek sundu. Aynı zamanda 5 mülteci ve 10 yerel kadın gazeteciye hukuki destek sunmaya devam ediyoruz.

Sivil toplumda TCE alanında öncü bir rol üstlendik.

Barolar ve diğer insan hakları örgütleri bizimle iletişime geçerek TCE politika belgesi oluşturma sürecimiz hakkında bilgi aldı ve destek istedi. Özellikle Van Barosu Kadın Hakları Merkezi'nin güçlenmesine katkıda bulunduk, Urfa Barosu ile geliştirdiğimiz projede kadın ve çocuk hakları komitelerin kurulmasında ve hak ihallerinin takibi ve hukuki destek konusunda çalışmalarına katkı sağlamaya çalışıyoruz.

Çalışmalarımızın toplumsal cinsiyet eşitliği açısından etkisini de izlemeye başladık.

TCE Birimi aracılığıyla veri toplayarak faaliyetlerimizin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini değerlendirmek ve iyileştirme alanları belirlemeye çalışıyoruz.

TCE'ye duyarlı raporlama sistemleri geliştirdik. Çalışmalarımıza dair raporlamalarda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini daha görünür hale getirdik.

Savunuculuk çalışmalarımızı TCE

merkezli projelerle şekillendirdik. TCE'yi merkeze alan projeler tasarlayarak hak temelli savunuculuk çalışmalarımıza yeni bir boyut kazandırdık. Hollanda Büyükelçiliğinden destek alarak katılımcı demokrasi ve genç kadınların siyasi karar alma mekanizmalarına katılımının güçlendirilmesine yönelik bir yıllık eğitim ve danışmanlık sürecini kapsayan bir proje geliştirdik. Bu projede TCE eksenli adalet erişim ve siyasal katılımı ilişkilendirerek ortak savunuculuk nasıl geliştirebilirizin üzerinde durduk. 6 ildeki TCE çalışmalarına yönelik faaliyet göstermek isteyenlere iki aylık bir danışmanlık programı uygulamayı planladık. 6 ilde TCE çalışmalarını izleyen bir mekanizma kurma çalışıyoruz. Bu çalışmamızda özellikle adalet erişimi siyasal katılımı ilişkilendirerek genç kadınların bu konuda siyasi karar alma mekanizmalarına katılım kapasitelerini güçlendirmeye çalışıyoruz. Bu konuda nasıl yeni bir yaklaşım ve perspektif oluşturduğumuzu da anlattık.

Program sayesinde elde ettiğimiz kazanımlar, yalnızca derneğimizin değil, aynı zamanda birlikte çalıştığımız insan hakları savunucularının ve hukukçuların da kapasitesini artırdı. Bu süreci bir başlangıç olarak görüyoruz ve önümüzdeki dönemde edindiğimiz bilgi ve deneyimleri daha geniş kitlelere yaymayı hedefliyoruz.

BİRLİKTE Programı'na ve destek veren tüm paydaşlara teşekkür ederiz.

Adalet erişim ve siyasal katılım ilişkisinde toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmanın önemi

Adalet erişim, yalnızca yargı mekanizmalarının işleyişiyle ilgili teknik bir konu değil aynı zamanda sosyal adaletin temel taşlarından biridir. Bireylerin kamu kaynaklarına, hukuki destek mekanizmalarına ve karar alma süreçlerine erişimi bir sosyal devletin en önemli yükümlülüklerinden biridir. Ancak bu erişimin herkes için eşit koşullarda sağlandığını söylemek mümkün değildir. Özellikle kadınlar, adalet mekanizmalarına başvurma, hukuki süreçlerde haklarını savunma ve siyasal alanda temsil edilme konusunda çok yönlü engellerle karşılaşmaktadır.

Kadınların adalet erişimi yalnızca mahkemeye başvurabilme meselesi değildir. Siyasal katılım, hukuk reformları ve toplumsal farkındalık süreçleriyle doğrudan ilişkilidir. Haklarını bilen, hukuki destek alabilen ve adalet mekanizmalarına güvenen bireyler, yalnızca kendi yaşamları için değil, toplumsal dönüşüm için de önemli bir rol üstlenirler. Özellikle kadınların ve kırılgan grupların adalet erişim süreçlerinde karşılaştığı engeller, onları toplumsal ve siyasal alandan dışlayan bir döngü yaratmaktadır.

AYHED olarak sahada

gözlemlediğimiz en temel sorunlardan bazıları şunlar:

Yargı mekanizmasındaki ataerkil yapı ve cinsiyetçi önyargılar nedeniyle, kadınların şikayetleri yeterince dikkate alınmamakta, hatta şiddet vakalarında uzlaştırma mekanizmalarına yönlendirilmektedir.

Ekonomik engeller, avukat ücretleri, mahkeme masrafları ve ulaşım giderleri gibi faktörler, kadınların dava süreçlerini sürdürebilmesini zorlaştırmaktadır.

Kadınların hukuki süreçlerde destek alabileceği mekanizmaların eksikliği ve baroların kadın hakları komisyonlarında sürekliliğin sağlanamaması kadınların hukuk mücadelelerinde yalnız kalmalarına neden olmaktadır.

Sivil toplum kuruluşlarının ve baroların adalet mekanizmalarına erişiminin kısıtlanması hukuki gözlem ve izleme süreçlerinin etkinliğini azaltmaktadır.

Bu engellerin varlığı kadınların yalnızca bireysel olarak hak aramalarını değil aynı zamanda siyasal süreçlere dahil olma kapasitelerini de doğrudan etkilemektedir. Adalet erişim mekanizmalarının güçlendirilmesi, kadınların siyasal alanda daha fazla yer almasını ve toplumsal cinsiyet eşitliği eksenli politika değişimlerini destekleyebilmesini sağlayacaktır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anaakımlaştırma (TCEA) ve siyasal katılım

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin hukuki süreçlere entegre edilmesi yalnızca adalet arayışında değil aynı zamanda demokratik temsil açısından da kritik bir adımdır. Siyasal karar alma süreçlerinde kadınların artan temsiliyeti, adalet mekanizmalarının daha eşitlikçi bir zemine oturmasını sağlar. Kadınların hukuki destek alabilmesi, haklarını bilmesi ve adalet sisteminde güçlenmesi onların siyasal katılımını da artırır.

Bu nedenle AYHED olarak özellikle Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM) ‘nin sağladığı BİRLİKTE desteği ile toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma çalışmalarımızı güçlendirdik ve örgütümüzde TCEA Birimini kurduk. Bu birim aracılığıyla da çeşitli çalışmaları planladık. Bunlar;

Hukuki savunuculuk: Siyasal karar alma mekanizmalarının toplumsal cinsiyet perspektifiyle güçlendirilmesi için özellikle yasa önerileri sunmak ve yargı reformlarına yerelden öneriler geliştirmek.

Eğitim ve farkındalık çalışmaları: Barolar ve insan hakları örgütleriyle iş birliği yaparak avukatlara ve hak savunucularına toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğuna yönelik kapasite geliştirme eğitimleri düzenlemek.

Hak izleme mekanizmaları ve hukuki destek Barolar ve sivil toplum örgütleriyle hak ihlallerine yönelik izleme raporları hazırlamak hukuki destek sunmak ve dava izleme çalışmaları yapmak,

Stratejik davalama: Kadınların adalet erişimini artıracak emsal davalar geliştirerek, yargı mekanizmalarında dönüşüm yaratmayı hedeflemek.

Siyasal katılımı güçlendirme: Genç kadınların siyasal karar alma mekanizmalarına katılımını artırmak için eğitim ve danışmanlık programları yürütmek.

Bu bağlamda siyasal katılım ve adalet erişim konusunu ilişkilendirerek 6 ildeki farklı siyasi partiler, yerel yönetimler ve TCEA odaklı sivil toplum kuruluşları ile birlikte ortak savunuculuk ağı geliştirebilmek için Hollanda Büyükelçiliği desteği ile “Katılımcı Demokrasi ve Kadınların Siyasal Karar Alma Mekanizmalarına Katılımın Güçlendirilmesi” projesini yürütmekteyiz.

Bu çalışma ile ne amaçlıyoruz?

Farklı siyasi partilere mensup genç kadın avukatların deneyimlerini paylaşmalarını sağlayarak sürdürülebilir çalışma alanları ve diyaloglar oluşturmayı, Genç kadınların siyasi karar alma mekanizmalarına etkin katılımını sağlamaya yönelik çalışmalarını güçlendirmek ve yapılacak kampanya ve savunuculuk çalışmalarında ortak hareket etmeyi, Genç kadın siyasetçilerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ve katılımcı demokrasi ilke ve kapsamı hakkında bilgi ve becerilerini artırmayı, Farklı siyasi partilerde görev alan genç kadın siyasetçilerin, kampanya geliştirme, dijital aktivizm, ortak savunuculuk konularındaki becerilerini güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

Bu çalışma ile ne yapıyoruz?

6 ilden katılacak olan 120 genç kadın siyasetçiye 2 gün boyunca 4 uzman eğitmen eşliğinde; katılımcı demokrasi ve hak temelli yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğu, siyasi partiler ve yerel yönetim hukuku, siyasal karar alma süreçlerinde etkin katılım ve dijital aktivizm alanlarında interaktif eğitimler düzenliyoruz.

Bu eğitimler sonucunda; yerel, ulusal ve uluslararası katılımcılık mekanizmalarına aktif katılım için stratejiler geliştirme, kampanya oluşturma, karar alma mekanizmalarına başvuru ve katılım yolları, çalıştığı birimin çalışmalarını güçlendirme, izleme, raporlama, yönerge sunma, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına yönelik proje geliştirme, kaynak bulma ve uygulama gibi konularda çalışma yapmak isteyen gruplara da 2 ay boyunca, konu kapsamına uygun 4 farklı uzman eşliğinde mentorluk desteği vereceğiz.

Sonuç olarak ulaşmak istediğimiz şey ortak savunuculuk hareketi ile kadınların adalet erişimini arttıracak hukuki reformların desteklemek ve bu konuda kadın hakları alanında çalışan siyasi partileri ve STÖ’leri güçlendirmek. Baroların ve sivil toplum örgütlerinin mahkemelere erişimini kolaylaştırarak kadınların hukuki süreçlerde yalnız kalmasını önlemektir. Kadınların siyasal katılımını teşvik eden programlar geliştirerek, karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetlerini hep birlikte artırmamız gerekir.

Adalet yalnızca mahkeme salonlarında sağlanmaz. Toplumsal dönüşümün her alanına yayılması gereken bir kavramdır. Kadınların adalet erişim hakkı, aynı zamanda siyasal karar alma süreçlerine eşit katılım hakkıdır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırmasını yalnızca hukuki süreçlerle sınırlamamak ve tüm kamu politikalarına ve demokrasi pratiklerine entegre etmek zorundayız.

Bu çalışmamıza büyük ölçüde kaynaklık eden STGM Birlikte ekibine, Kadın Koalisyon Ağı’na, Hollanda Büyükelçiliği’ne, derneğimiz ekibine, kıymetli eğitmen ve mentorlerimize çok teşekkür ederiz.

AYHED olarak, hem hukuk mekanizmalarının hem de siyasal süreçlerin toplumsal cinsiyet perspektifiyle güçlendirilmesi için çalışmaya devam edeceğiz. Çünkü adalet, herkes için eşit olana dek mücadelemiz sürecektir.

18.Tem.2024

BİRLİKTE KATILIMCILARI EGED’İN YENİ PODCAST SERİSİNDE BULUŞUYOR



Eğitimde Görme Engelliler Derneği (EGED) farklı dijital platformlardan yayın yapmaya devam ediyor. Engellilik, eğitim, teknoloji, erişilebilirlik, sosyal yaşam, genel kültür gibi pek çok farklı alanda podcast yayını yapan EGED dinleyicileriyle buluşuyor. Geçtiğimiz dönemde kitaplara, spor müsabakalarına, filmlere ses veren kişilerin ağırlandığı “Ses Verenler”de, üniversiteleri kulaklarınıza getirmeyi amaçlayan “Kampüs Söyleşileri”nde, engelliliğe ilişkin gündemdeki konuları “Çözüm Zamanı”nda konuşan EGED yakın zamanda yeni bir seriye başladı.

BİRLİKTE Kurumsal Destek Programı katılımcılarından EGED, yeni yayın serisinde Program katılımcısı örgütlerine ses oluyor. Çocuk haklarından çevreye, kadın haklarından kültürel haklar alanına kadar pek çok farklı alanda çalışan BİRLİKTE örgütleri “Birlikte”yiz serisinde kendine yer buluyor. Seriyi hazırlayan EGED üyesi Ümmü Seyrek’e yeni seriyi sorduk.

“Birlikte”yiz serisi nasıl başladı?

BİRLİKTE toplantılarında Program faydalanıcıları diğer örgütlerle iş birliği yapma düşüncesi ortaya çıkmıştı. Bu düşüncüyü ekiple beraber

podcast yayını ile hayata geçirebiliriz diye düşündük. Çok heyecanlanmıştım, hemen atıldım. Hem engelliliği konuşacaktık hem EGED’i başka örgütlere tanıttık hem de diğer örgütleri tanıyacaktık. Bu beni EGED’ten biri olmanın yanı sıra Ümmü olarak da coşkulandırdı.

İlk bölümü Aramızda Toplumsal

Cinsiyet Araştırmaları Derneği ve STGM’den Zehra Tosun ile yaptık. Çünkü EGED yakın zamanda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi’ni yayınlamıştı ve ben de belgenin hazırlanma aşamasında sorumluluk alanlardan biriydim. EGED’in Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi’ni hazırlarken BİRLİKTE ekibimizle ve Zehra Tosun ile keyifli çalışmıştık. Bu yayınlada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi’nin yayınlanmasını ele aldık.

İkinci bölümü ise Altyazı Sinema Derneğinden Özlem Işıl ile kaydedtik. Bu yayında da erişilebilir sinema tekniklerini konuştuk. Üçüncü bölümde Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneğinden Pelin Erdoğan ve Tolga Kızılay şiddetsiz örgütlenme, şiddetsiz kampanya, örgüt içi esenlik gibi konular üzerine sohbet ettik. Dördüncü bölümde konuklarımız Çiğdemim Derneğinden Fatih Fethi Aksoy ve Meliha Bilge oldu. Bu buluşmada Çiğdemim Derneğinin engellilik temasları ve EGED Çevre ve Sıfır Atık Politika Belgesi üzerine sohbet ettik. Beşinci ve şimdilik son bölüme ise Eşit Haklar İçin İzleme Derneğinden Nejat Taştan konuk oldu. Bu sohbette Eşit Haklar İçin İzleme Derneğini ve derneğin engellilik temelinde gerçekleştirilen izleme faaliyetlerini konuştuk.

Şu ana kadar yayınlanan tüm bölümleri Spotify ve Apple Podcast üzerinden ve Eğitimde Görme Engelliler Derneği YouTube kanalından “Birlikte”yiz serisi olarak dinleyebilirsiniz.

Önümüzdeki günlerde hangi konuları konuşacaksınız?

Uluslararası Çocuk Merkezi Derneği ile bir bölüm planlıyoruz. Ben başta altı bölüm planlamıştım ama yeni örgütlerle yola devam etmeyi düşünüyoruz. Güzel bölümler arşivledik, umarız ki kalıcı bir içerikler üretmişizdir.

18.Tem.2024

BUĞDAY DERNEĞİ: BENCİL YAŞAM TARZINI BESLEYEN ÜRETİM ve TÜKETİM YÖNTEMLERİ GIDA SORUNUNU DERİNLEŞTİRİYOR



İlk olarak gıda ve iklim arasındaki ilişkiyi sormak isteriz. Bu iki başlık birbiri ile nasıl ilişkilenebilir?

İklim krizi, dizginlenemeyen tüketim çılgınlığı ve karbon salımlarına neden olan üretim yöntemlerinin bir sonucu. Artık hayatımızı doğrudan etkileyen bu kriz gıda üretimini ve gıdaya adil erişimi her geçen gün daha da güçleştiriyor... Topraklar fakirleşiyor, su azalıyor, atalık tohumlar ve biyolojik çeşitlilik geri dönüşü olmayacak şekilde tahrip oluyor.

Savaşlar, salgın ve iklim krizi, gıda krizinin sadece buzdağının su yüzeyinde olan kısmının fark edilmesini sağladı. Yoksullar geçmişten beri gıdaya erişmekte ciddi sorunlar yaşıyor ve sayıları da her geçen gün artıyor. Türemümüzün bencil yaşam tarzını besleyen üretim ve tüketim yöntemleri sorunu derinleştirmeye devam ediyor.

Laboratuvarlarda üretilmiş etler, topraksız tarım, GDO teknolojileri, vitamin hapları... Üretim ve tüketim yöntemlerimizi; gıda ve onu etkileyen tarım, enerji, ekonomi, bayındırlık, kentleşme ve kırsal yaşam gibi pek çok alanda uygulanan politikaları bir an önce dönüştürmemiz şart...

Bunun için de önce gıda ile kurduğumuz ilişkiyi yeniden bakmamız; parasal, sosyal, ekolojik maliyetleri de katarak gıdamızın maliyetini yeniden masaya yatırmamız ve gıdaya erişimi güçleştiren nedenlerin sadece savaşlar ve ekonomi olmadığı gerçeğiyle yüzleşmemiz gerekiyor.

Son yılların en sıcak yaz mevsimini yaşıyoruz ve uzmanlar sıcaklıkların giderek artacağını söylüyor. İklim krizi artık kaçamayacağımız bir gündem olarak hayatımızın merkezinde duruyor. İklim krizini artık yakından yaşarken ve hayatlarımızı değiştirirken, bununla ilişkili bir de gıda konusu var. İklim krizi ve gıda başlığını uzun yıllardır sağlıklı ve güvenilir gıdaya erişim, doğa dostu üretim ve tüketim alışkanlıklarının yaygınlaştırılması, kırsal ve kent arasındaki bağların güçlendirilmesi ve toplumda ekolojik yaşam bilinci oluşturmak için çalışma yürüten Buğday Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği ile konuştuk.

İkinci neden, gıda israfı. Burada söz konusu olan israf evlerde çöpe giden gıdalar değil. Her yıl yetiştirilen gıdanın üçte biri, yani yaklaşık 1,3 milyar ton gıda tarladan tezgâha giden yolda heba oluyor. Gelişmekte olan ülkelerde, kaybın %40'ı hasat ve işleme aşamalarında; gelişmiş ülkelerde ise aynı oran, tüketim aşamasında meydana geliyor.

Üçüncü neden, gıda olarak sunulan ürünlerin besleyici özelliğini yitirmiş olması, yani suni ya da bir başka deyişle "...mış gibi" gıdalar... Tarımda kullanılan sentetik kimyasallar ve katkı maddeleri yiyeceklerdeki besleyicilik özelliğini geri plana iten yetersiz beslenme kaynaklı sağlık sorunlarına neden oluyor.

Araştırmalar, dünya üzerinde üretilen tarım ve gıda ürünlerinin dünya nüfusunu beslemeye yetecek miktarda olduğunu ortaya koyuyor. Türkiye'de de var olan tarım arazilerinin sadece yarısıyla 80 milyonluk nüfusumuzu ekolojik / zehirsiz tarım ürünleriyle bes-

lemek mümkün. Geri kalan %50 ise meralar ve hayvansal üretim için kullanılabilir. (Y. Demir, B. Aslan, Organik Tarım Türkiye'yi Besler)

Dünya nüfusunun beslenebilmesi için, mevcut tarım arazilerinin sadece %60'ında ekolojik üretime geçilmesi yeterli

Ortaya konan veriler sorunun; hatalı politika, planlama ve uygulamalarla birlikte, aşırı tüketim, hatalı beslenme, merkezi sistemlerin neden olduğu lojistik ve saklama sorunları, çiftçilerin giderek artan maliyetler karşısında üretimden vazgeçmeleri, geniş alanlarla tek tip ürün yetiştirme ve azalan biyoçeşitlilik, toprak, su kirliliği, iklim krizi sonucu yaşanan afetlerin yol açtığı ürün kayıpları ile savaşların gıda üretimi ve erişiminde neden olduğu sıkıntılar gibi çok yönlü olduğuna işaret ediyor.

Var olan endüstriyel tarım üretim modelinin tüm sorunları göz önüne alındığında agroekoloji, doğal varlıkların ve sosyal dengelerin korunmasına dayanan sürdürülebilir bir tarım modeli olduğu kadar, sağlıklı ürüne adil erişim ve kırsalın ekonomik, sosyal ve kültürel refahını sağlayacak bütüncül bir model olarak çözümler sunuyor.

Gıda sistemlerinin ekolojik açıdan duyarlı, ekonomik açıdan uygulanabilir ve sosyal açıdan adil olacak şekilde dengelenmesini amaçlayan agroekoloji, sosyal adaleti teşvik ederek ve kültürel kimlikleri besleyerek kırsal yaşamı güçlendiriyor. Doğal varlıkları koruyup geliştirirken dirençli ve istikrarlı üretim sistemleri oluşturan agroekoloji, çiftliklerin ve tarım arazilerinin çeşitlendirilmesi, doğal biyobozunur girdiler için kimyasal girdilerin ikame edilmesi, biyolojik çeşitliliğin optimizasyonu ve farklı tarımsal ekosistem türleri arasındaki etkileşimlerin uyarılmasını ele alıyor.

Araştırma kuruluşu FiBL (Research Institute of Organic Agriculture), bu konuyu inceleyerek, tüm tarım alanlarında organik üretime geçilirse, 2050'de sonucun ne olacağını ortaya koydu. Pek çok araştırma kuruluşunun işbirliğiyle gerçekleşen inceleme göre, tamamlayıcı bazı faktörlerle birlikte, organik tarım dünyayı doyurabilir. Hatta dünya nüfusunun

beslenebilmesi için, mevcut tarım arazilerinin sadece %60'ında ekolojik üretime geçilmesi yeterli.

FiBL'e göre bunun gerçekleşmesi için hayvansal ürün tüketiminin ve yetiştirilen hayvan sayısının, dolayısıyla yem üretimi ve israfın da azalması gerekiyor. Dünyada gıda israfının boyutları, et üretim ve tüketiminin nüfusa oranla daha hızlı artması ve gelişmiş ülkelerdeki beslenme ihtiyacından fazla et tüketilmesiyle ilgili veriler göz önüne alındığında "hayvansal üretimdeki azalış"ın sadece planlamayla ilgili değil, temelde ahlaki ve adalet anlayışıyla ilgili bir dönüşüm gerektirdiğini söyleyebiliriz.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu İnsan Hakları Konseyi Otuz Dördüncü Toplantı, Gıda hakkı Özel Sözcüsü'nün raporuna göre "Günümüzde yaygın olarak kullanılan ve kullanılmaya devam edeceği öngörülen pestisitler, insan sağlığı ve çevreye tüm dünyada zarar vermektedir. Böylesine yaygın, bazı durumlarda gereksiz biçimde tüketilen ve çeşitli insan haklarını ihlal eden pestisitlerin kullanımını azaltacak alternatifler mevcuttur ve daha da geliştirilebilir. Birçok yerde artan organik tarım uygulamaları, daha az veya hiç pestisit kullanmadan çiftçilik yapmanın mümkün olduğunu gösteriyor. Araştırmalar, agroekolojinin tüm dünya nüfusunu besleyebileceği ve yeterli besin değerini sağlayabileceğine işaret etmekte."

Gıda başlığında obezite, gıda israfı, sağlıklı gıdaya erişim birbiriyle ilişkili sorunlar olarak karşımıza çıkıyor. Buradan hareketle gıda güvenliğini de konuşmak isteriz. İlk olarak gıda güvenliği nedir ve nasıl sağlanır?

Gıda güvenliğini oluşturan temel öğeler; bulunabilirlik, erişilebilirlik, güvenilirlik-kalite ve istikrar olarak sıralanıyor. Yeterli miktarda uygun kaliteli gıdanın yerel üretim veya ithalat ile mevcut olması durumu bulunabilirliği; bireylerin besleyici gıdaya ulaşabilmesi için yeterli satın alma gücüne ve imkânlarına sahip olması erişilebilirliği; yeterli beslenme, temiz su, hijyen ve sağlık hizmetleri ile tüm fizyolojik ihtiyaçların karşılandığı sağlıklı beslenme durumu güvenilirlik-kaliteyi ve son olarak nüfus,

Gıda üretimi iklim krizinin hem nedeni hem de kurbanı

Bir yanda açlığın diğer yanda israfın yaşandığı günümüzde yaşadığımız çelişkilerden biri de gıda üretiminin iklim krizinin hem nedeni hem de kurbanı olması. Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli IPCC Raporu'na göre, toplam sera gazı emisyonlarının %21-37'si mevcut gıda sistemine atfedilebilir. Yani iklim krizinin öncelikli nedenlerinden biri olan gıda sisteminin paydaşları, aynı zamanda iklim değişikliğinin neden olduğu afetlerle de başa çıkmak zorunda.

Sürdürülebilir Toprak Yönetimi, Permakültür, Toprak Besin Ağı Çiftçiliği, Bütüncül Planlı Otlatma, Onarıcı Tarım, Koruyucu Tarım, Koruyucu Toprak İşleme, Ekim Nöbeti, Tarımsal Ormancılık gibi yaklaşımlar arasında bazı yöntem ve teknik farklılıklar olsa da hepsi temelde sürdürülebilir, adil, ekolojik ve sağlıklı olma kriterlerini esas alıyor.

Tasarruflu su kullanımı, yağmur hasadı, azaltılmış toprak işleme ya da toprak işlesiz tarım, bütüncül otlatma, kompost uygulamalarıyla toprağın iyileştirilmesi, üreticiden tüketiciye aracısız erişim sistemleri gibi agroekolojik yöntemler, kısa ve uzun vadede iklim değişikliğinin etkilerini azaltabilir.

Bu iyileştirici yöntemler konusunda çiftçilerin bilgilendirilmesi, uygulayanların teşvik edilmesi, bu yöntemlerin yaygınlaşmasını sağlayacak. Bu yöntemlerin yaygınlaşması da toprak, su varlığı ve biyolojik çeşitliliğin korunmasıyla birlikte gıdaya adil erişim, kırsal geçim kaynaklarının çeşitlenmesi ve iklim krizine dirençli sistemler anlamına geliyor.

Siz uzun yıllardır tarımsal alanların korunması ve ürün yetiştirme süreçlerinde kimyasalın yasaklanması için savunuculuk faaliyeti yürütüyorsunuz ve "ekolojik tarım dünyayı doyurabilir" diyorsunuz. Bunu biraz açabilir misiniz? Bu nasıl mümkün kılınabilir?

Araştırmalar dünyada 8 milyar insanı sağlıklı besleyecek kadar gıda üretildiğini gösteriyor. O zaman neden 800 milyondan fazla insan açlık çekiyor ve 2,3 milyar insan yetersiz beslenme sorunu yaşıyor?

Sorunun üç temel nedeni var: Birincisi gıda paylaşımındaki adaletsizlik. 2017'de ortalama et tüketimi ABD'li bir kişi için 124 kilo, bir Avrupalı için 80 kilo, Türkiye'li için 40 kilo, bir Nijeryalı için 10 kilo civarındaydı. Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) raporlarına göre, yetersiz beslenen insanların sayısının en fazla olduğu yerler Güney Asya ve Sahra'nın güneyi olmak üzere Afrika.



hane veya bireyin her zaman yeterli miktarda gıdaya ulaşabilmesi durumu da istikrarı tanımlıyor. Bunlardan sadece birinin bile eksik olması gıda güvenliğinden yoksun olmak anlamına geliyor. Gıda güvenliği sağlıklı tohumdan, temiz toprak suya, temiz enerjiden, adil ticarete, dayanışmacı ortaklıklardan gıdasının sorumluluğunu taşıyan tüketici ve topluluklara kadar farklı alan ve boyutları içeriyor. Temiz toprak ve su olmadan sağlıklı gıdalar yetiştirmek imkansız olduğu gibi yerel üretim-yerel tüketim mekanizmaları kurulmadan da gıda sisteminin iklim krizindeki etkisini azaltmak mümkün değil.

Küresel Gıda Güvenliği Endeksi'ne göre Türkiye'nin sıralaması ortalamanın üzerinde yer alıyor. Buna rağmen Türkiye'deki yüksek gıda enflasyonu, Türk lirasının değer kaybetmesi, Türkiye'de üretilen ürünlerin yurt dışından ithal edilmesi, özellikle küçük çiftçilerin girdi maliyetlerini karşılayamayarak üretimden vazgeçmesi, kırsal nüfusun kentlere göç etmesi, tarımsal üretimi ciddi boyutta etkileyen kuraklık, su stresi, erozyon ve aşırı hava olayları gibi sorunlar Türkiye'nin en önemli gıda güvenliği risklerini oluşturuyor. Bu etkilerin yanı sıra Türkiye'nin nüfusunun son 20 yılda 20 milyon artması sonucu gıda talebi artarken tarım arazilerinin amaç dışı kullanılması ve giderek küçülmesi de arz-talep dengesini olumsuz etkiliyor.

Kentlerde yaşayanlar, büyük bir kırsal nüfusa sahip ülkelerde bile gıda arzının %70'in tüketiyor. Plansız şehirleşme ve giderek hızlanan tüketime odaklı yaşamlar, sağlıklı gıdaya erişim problem-

lerinden, karbon salımını artıran ve hareket serbestisini kısıtlamakla birlikte aşırı şişmanlık ve obeziteyi destekleyen bir dizi sorunun kaynağı olabiliyor. Öyle ki, artık daha fazla insan alışverişe arabalarıyla gidiyor, evde yemek pişirmek yerine hazır gıdalara yöneliyor ya da restoranların, yemekhanelerin sunduğu yiyecekleri sorgulamadan yemek zorunda kalıyor, gıdanın nerede ve nasıl yetiştiğinden bihaber çocuklar yanlış beslenme alışkanlıkları geliştiriyorlar. Ambalajın üzerindeki bilgilerle yetinen tüketicilerin sayısı azımsanmayacak kadar fazla!

Yerel ve kendine yeten döngüsel üretim sistemlerinin benimsenmesi gerekiyor

Bu noktada merkezileşme ve gıdanın uzun mesafeler kat ederek kentli tüketiciye ulaşması, kent nüfusunun artmasıyla doğru orantılı olarak tırmanan gıda güvensizliği sorununu karmaşık hale getiren olgulardan biri. Gıdanın ve tarımsal girdilerin kilometrelerce öteden, hatta yurt dışından döviz ödenerek tedarik edilmesi, üretici ile tüketicinin arasındaki mesafenin giderek açılmasına ve aracı payları nedeniyle ürünün fiyatının artmasına neden oluyor. Bu sorunlara neden olan merkezileşmenin yerine yerelleşme ile birlikte olabildiğince kendine yeten döngüsel üretim sistemlerinin benimsenmesi hem karbon salımının azalması, hem de çok fazla aracının devreden çıkarak fiyat avantajının sağlanması hem de denetim mekanizmalarının daha iyi işlemesi gibi çözümleri beraberinde getiriyor.

Bütün bu karmaşık sorunların çözümü için, gıda üretim sistemlerinde köklü dönüşümlerden tüketimlerimize yön veren yaşam tarzı değişikliklerine kadar çok yönlü bir anlayış değişikliğine ihtiyaç var. Sadece üretici ve tüketici arasındaki mesafeyi azaltarak yerel üretim-yerel tüketim sistemleri kurmak bile gıdaya erişim, karbon emisyonunun azaltılması, tüketici denetim mekanizmalarının işletilmesi, tüketici ihtiyaçlarına yönelik üretim planlamasının yapılması, israfın azaltılması gibi pek çok yarar sağlayabilir.

Uzunca bir süredir Zehirsiz Sofralar Platformu ile birlikte tarımsal üretimde kullanılan pestisitlere karşı da bir mücadele yürütüyorsunuz. Bu mücadelede başladığınız “Zehirsiz Kampanya” döneminde 27 pestisit aktif maddesinin kullanımını yasaklandı. Peki, son durum nedir? Biraz bize bu platformu ve son dönemlerdeki çalışmalarınızı anlatır mısınız?

Zehirsiz Sofralar Platformu olarak “Tüm Canlılar için Zehirsiz Sofralar” ve “Zehirsiz Kentler İçin Harekete Geç” sloganları ile başlattığımız iki büyük kampanya var. Avrupa Birliği tarafından Sivil Toplum Diyaloğu V Programı kapsamında finanse edilen ve Avrupa Pestisit Eylem Ağı ortaklığında yürüttüğü “Zehirsiz Sofralar” projesi 2019'da başladı.

AB üyeliği sürecinde AB'deki yasaklamalara paralel olarak 223 pestisit aktif maddesi yasaklandı. Bunlardan 37 tanesi ise Buğday Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği olarak yürüttüğümüz Zehirsiz Sofralar Projesi döneminde Zehirsiz Sofralar Platformu olarak yürütülen kampanya sürecinde gerçekleşti. Dünya Sağlık Örgütü tarafından “son derece

tehlikeli”, “yüksek seviyede tehlikeli” ve “muhtemel kanserojen” olarak belirlenen 13 aktif madde ivedilikle ama kademeli olarak tamamının yasaklanmasını talep ediyoruz. Ne yazık ki bu 13 maddenin bile kampanya sürecinde sadece 5 tanesini yasaklanmasını sağlayabildik. Türkiye yasaklamalarda ağırlıklı olarak AB'yi takip ediyor ama kendi şartları veya AB'ye ihraç olmayan ürünler ve ilgili pestisit aktifleri gözetilerek süreçler AB'ye göre geriden geliyor.

Avrupa Pestisit Eylem Ağı (PAN Europe) ortaklığı ve Zehirsiz Sofralar Platformu iş birliğiyle, 1 Nisan 2021'de başlayan ve AB Sivil Toplum Diyaloğu Programı VI kapsamında desteklenen “Zehirsiz Kentlere Doğru” projesi ile de kentlerde başta yerel yönetimler tarafından kullanılan pestisitler ve pestisitler ile aynı aktif maddeleri içeren ve Sağlık Bakanlığı tarafından ruhsatlandırılan biyosidal ürünlerin benzer biçimde kullanımının sınırlandırılmasını ve kademeli olarak alternatif doğa dostu yöntemlere geçilmesini talep ettik. Bu kapsamda da öncü belediyelerimiz iyi niyet belgelerini imzalayarak belirli taahhütlerde bulundular. Aynı zamanda halk sağlığı alanında çalışma yürüten çeşitli STK'lara danışmanlık ve halk sağlığı kongrelerine destek sağlamak da platformun faaliyetleri arasında.

Son olarak gıda ve iklim kriziyle mücadelede büyük ölçekli adımların atılması gerektiği bilgisiyle ve devletlere düşen görevleri vurgulamakla birlikte bu krizlerle mücadele konusunda bireyler ya da küçük topluluklar ne yapabilirler? Sürdürülebilir tarım ve gıda

sistemlerinin oluşturulabilmesi için bizler ne yapabiliriz? Tasarruflu su kullanımı, yağmur hasadı, azaltılmış toprak işleme ya da toprak işlemez tarım, bütüncül otlatma, kompost uygulamalarıyla toprağın iyileştirilmesi, üreticiden tüketiciye aracısız erişim sistemleri gibi agroekolojik yöntemler, kısa ve uzun vadede iklim değişikliğinin etkilerini azaltabilir.

Sürdürülebilir gıda sistemlerine geçilmesi çevresel, toplumsal ve sağlıkla ilgili maliyetleri azaltmanın yanı sıra her kesimin madden sağlıklı gıdaya ulaşmasını sağlayacaktır. Seçimlerimiz geleceğimizi belirler. Sistemsel dönüşümler, tüketici talepleriyle doğrudan ilgilidir. Yapacağımız seçimler ve taleplerimizle üretim yöntemlerinde değişimi hızlandırabilir, böylelikle ekolojik ve adil bir dönüşüme destek olabiliriz.

Beslenme tarzlarından alışveriş alışkanlıklarına kadar yaşam tarzımızda yapılacak değişiklikler de gıda sistemlerinin gezegenin sınırlarını dikkate almasında önemli bir araç olabilir. Organik ve agroekolojik yöntemlerle yetiştirilmiş gıdalarla beslenmek, et tüketimini azaltmak, yerel tohumlardan yaşadığımız bölgede üretilmiş gıdaları tercih etmek, içeriğinde ne anlama geldiğini bilmediğimiz pek çok kimyasal bulunan hazır gıdalardan mümkün olduğunca kaçınmak, yerel üreticilerden alışveriş yapmak, atıksız mutfak uygulamalarına geçiş, dayanışma için örgütlenmek (kooperatifler, gıda toplulukları vb), konuyla ilgili çalışan sivil toplum kuruluşlarını destekleme dönüşüm için ciddi anlamda fark yaratacaktır.

01.Kas.2024

BİRLİKTE PEDALLIYORUZ, ALGILARI DEĞİŞTİRİYORUZ



Tandem bisikleti sadece bir fiziksel aktivite olarak değil, aynı zamanda karşılıklı önyargıların yıkılması ve hayata farklı perspektiflerden bakılması için bir fırsat olarak gören Eşpedal Derneği'nin Dijital Medya Sorumlusu Okan Öztürk ile tandem bisikletin yarış odaklı hikayesi üzerine konuştuk.

Öncelikle sizi daha yakından tanımak isteriz. Bize Eşpedal Derneği'nden ve tandem bisikletlerden biraz bahseder misiniz?

Eşpedal Derneği, gören ve görmeyen bisiklet severlerin buluşma noktası olarak ortaya çıkmıştır. Tandem (iki kişilik) bisikletler aracılığıyla ön seleda gören kişi yani pilot, arka seleda ise az gören veya görmeyen kişi yani co-pilot (yardımcı pilot) yer alır. Kasım 2015'ten bu yana binlerce kilometre yol aldık. Elbette tandem bisiklet bizden önce de vardı.

Tandem bisiklet yarış dünyasında kendine ne zaman yer ediniyor?

Tandem bisikletin temelleri 1880'li yıllara dayanıyor. Yıllar içerisinde performans odaklı iyileşmeler de meydana gelince “tandem bisiklet yarışları” da olimpiyat oyunlarında 1972'ye kadar yerini alıyor.

“Bazı adımlar devrim niteliği taşıyor bazı pedallar devrimin hızını artırıyor.” Peki, paralimpik oyunlarında yer alışı ve dernek olarak bu konuda aldığınız inisiyatifler neler?

Engelli sporlarının zirvesi olan paralimpik oyunlarında ilk defa 1984 New York Paralimpik Oyunlarında Tandem Bisiklet kategorisi açılıyor. O tarihten bu yana hiçbir Türk sporcu bu organizasyonlara bisiklet branşı ile katılamıyor. Eşpedal Derneği bu noktada inisiyatif alıp görme engelli bisikletçilerin kendilerini Avrupa'da, dünya'da ve paralimpik oyunlarında da temsil edebilmeleri için büyük bir mücadelenin içine giriyor.

Tandem ve Eşpedal Derneği Türkiye'de yürütülen müsabakaların neresinde yer alıyor?

Türkiye'de ve dünyada amatör bisiklet yarışları olarak bilinen bir organizasyon olan “Gran Fondo” bisiklet yarışları tandem bisikleti tanıtmak ve görünürlüğünü arttırmak için harika bir fırsattı. Yılda ortalama 15'e yakın yarış düzenleniyor ve bu yarışların birçoğunda Eşpedal tandem kategorisiyle yer alıyor. Kendi öz imkanlarıyla ve gönüllüleriyle bisiklet yarışlarına katılarak bu branşın yetkili federasyonlarca açılmasına katkı sağlıyor.

İstatistiksel veriler arasında kaybolmadan anlatmak gerekirse ülkemizde 1 milyon görme engelli olduğu biliniyor. Birçoğunun spora erişimi ya yok ya da çok kısıtlı. Eşpedal Derneği olarak eşit, erişilebilir ve engelsiz yaşam ideallerimiz için biz bisikleti aracı kılıyoruz. 2025 hedeflerimiz arasında Para Bisiklet B kategorisini Bisiklet Federasyonu çatısı altında aktif hale getirmek ve belki de ilk milli sporcuları Eşpedal ailesi içerisinden çıkarmak en büyük arzumuzdan biri.

Eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Change.org üzerinden sürdürdüğümüz bir kampanyamız var: “Para Bisiklet-B Branşı Aktifleşsin, Görme Engellilerle Tandemle Bisiklet Yarışlarına Katılsın” başlıklı kampanyamıza desteğinizi bekliyoruz. Birlikte çevrilen her pedal, yol arkadaşlığı kavramını daha da güçlendiriyor. Her ne kadar tandem bisikletin yarış odaklı hikayesinden konuşsak da Eşpedal'ın köklerinde doğaya olan sevgi yatıyor. Her yıl farklı şehirlerde düzenlediğimiz geleneksel yaz kamplarımız, uzun soluklu bisiklet turlarımız ve birbirinden eğlenceli ve öğretici etkinliklerimizle belki bir gün yollarımız kesişir. Herkese bol pedallar!

10.Oca.2024

ALİKEV: BÜYÜK AFETTEN DE DAYANIŞMA İLE ÇIKIYORUZ

Yara izini yaşam izine dönüştürmek



Zorlu bir yılı kapatırken sözü ALİKEV’e vermek ve geçtiğimiz yılı onların gözünden dinlemek istedik. 10 yıl önce “yara izini yaşam izine dönüştürmek” için yola çıkan ALİKEV, bugün “bu afetten de dayanışma ile çıkıyoruz” diyor.

Çok zorlu bir seneyi kapatıyoruz. Yılın hemen başında, Şubat ayında yaşadığımız büyük afetin etkilerini, sancılarını, sorunlarını yaşamaya devam ediyoruz. Depremden etkilenen kentlerde pek çok sorun çözülmeyi bekliyor. Bu zamana kadar yaşananlar ise deprem bölgesinde hayatın normal akışına kısa zamanda ve kolaylıkla dönmeyeceğini gösteriyor.

Ancak depremin ilk günlerinden itibaren sahada olan, yaraları sarmaya çalışan, depremden etkilenen kişilerin rehabilitasyonu için muazzam çaba gösteren, yeniden inşa için elini taşın altına koyan sivil toplum örgütleri deprem öncesi zamana geri dönmek üzere değil, daha iyisini kurmak için çalışmaya devam ediyor. Bu örgütlerden biri de 2013 yılında Gezi Direnişi’nde henüz 19 yaşındayken kaybettiğimiz Ali İsmail Kormaz adına kurulan ALİKEV.

Ali İsmail adına kurulan ve Ali İsmail’in memleketi Hatay’da çalışma yürüten Vakıf, Kahramanmaraş Depremleri’nden büyük hasarla çıktı. Yılı kapatırken sözü ALİKEV’e vermek ve geçtiğimiz bir yılı onların gözünden dinlemek istedik.

Öncelikle geçmiş olsun dileğimizi ileterek başlamak isteriz. Hepimiz için ama tabi en çok afet bölgesinde yaşayanlar için 2023 çok zor geçti. Siz de 6 Şubat Depremleri’nde Hatay’daki binanızı kaybetti-niz. İlk olarak Hatay’daki çalışmalarınızı sormak istiyoruz. Vakıf yeniden Hatay’a ne zaman dönecek? Programınız nasıl?

11 ili etkileyen bu felaket, vakfımızın 10 yıldır faaliyet sürdürdüğü Hatay’ı da derinden etkiledi. Vakfımızın kuruluşundan bugüne bize ev sahipliği yapan binamız da depremde tamamen yıkıldı.

Bu büyük afetten de dayanışma ile çıkıyoruz. Yeni bir vakıf merkezi için çok önemli katkılarla yola çıktık. Yeni merkezin sıfırdan ayağa kalkabilmesi için Mor ve Ötesi, Mozaik Foundation, Sivil Toplum için Destek Vakfı ve Herkes İçin Mimarlık Derneği desteğiyle hemen çalışmalara başladık.

Yeni baştan kurulacak bu merkezde çok daha işlevsel bir mekanı gençlerin hizmetine sunmak istiyoruz. Kütüphane, atölye alanı, müzik stüdyosu, sahne, ALİKEV ürünleri ve açık alanları ile daha fazla imkan sağlayacak merkezin projesi hazırlandı. Yakın zamanda da yapımına başlanmasını bekliyoruz. Pek çok faaliyete ev sahipliği yapacak merkezimize 2024 yılında kavuşacağımızı umuyoruz.

Depremin ilk günlerinde “bu kötü günleri de dayanışmayla atlatacağız” demiş ve hepimize o zorlu zamanın içinde umut olmuştunuz. Kötü anıları hatırlatmak değil de, zorlu zamanlarda nasıl yan yana durabildiğimizi hatırlamak adına Vakfın ayağa kalkma sürecini sizden dinlemek isteriz. Bu bir yıl nasıl geçti, neler oldu?

ALİKEV, Ali İsmail’in günlüğüne yazdığı düşleri hayata geçirebilmek umuduyla yara izini yaşam izine dönüştürmek için 10 yıl önce kuruldu. Türkiye’nin ve hatta dünyanın dört bir yanından dostlarımız bizi o günlerde nasıl yalnız bırakmadıysa bugün de bırakmayacağını biliyorduk. Acılardan umut devşirmeye, küllerimizden doğmaya ülkece maalesef çok alışkınız. Depremde yıkılan vakıf binamızın yeniden inşası için dayanışma elleri uzatıldı. Bu sayede Hatay’daki yeni merkezimiz için hızla adımlar atabildik.

Depremin ardından ekibimizin sağlığı ve esenliği en önemli önceliğimiz oldu. Travma Çalışmaları Derneği ile yaptığımız iş birliği sayesinde çalışanlarımıza ve yönetim kurulu üyelerimize psikososyal destekte bulunduk.

Öte yandan, gençler için toplumsal fayda üreten bir kurum olarak, bir diğer önceliğimiz çalışma alanımızda faydalanıcılarımızın yanında olmak oldu. Depremden etkilenen öğrencilere tek seferlik deprem destek bursu sağlamak için attığımız adımlarda da yalnız kalmadık. Yine dayanışmayla bireysel ve kurumsal destekçilerimiz sayesinde depremden etkilenen 249 öğrenciye ulaşarak tek seferlik burs sağladık.

“Gençler Ne Der?” projesiyle depremden etkilenen gençlerle buluşmayı ve onlara alan açarak iyi olma halini desteklemeyi merkeze aldık. Katılımcı yöntemlerle 18-25 yaş arasındaki gençlerin kendi “görünmez” gündemlerini kendilerinin anlattığı hak temelli bir medya üretim projesi olan “Gençler Ne Der?” gençlerin sesini yükseltmeyi amaçlıyor.

Ayrıca Coach e.V. uluslararası gençlik değişimini teşvik eden, sadece yeniden inşa etmeye değil, birlikte güçlenmeye olan bağlılığımızı simgeleyen “Gençlik Köprüsü” projesine öncülük etti.

Vakıf olarak hem Hatay’ı hem de Hatay’daki çalışmalarımızı ayağa kaldırmak için neler yapıyorsunuz?

Kültürel ve sosyal dokunun öneminin bilincinde olarak Hatay’ın zengin mirasına sahip çıkmak için bölgesel ve ulusal sivil toplum örgütleriyle bir araya geldik.

Bu süreçte ayrıca deprem bölgesindeki gençlerin seslerini duyurabilmeleri için çok önemsedığımız “Gençler Ne Der?” projesini hayata geçirdik. Afetin ardından gençleri ilgilendiren konularda alınan kararlarda, gençlerin ihtiyaç ve taleplerini dikkate alan bir mekanizma olmadığını, kriz zamanlarında gençlerin önceliklendirilmediğini gördük. Mevcut problemlerine depremle birlikte yenileri eklenen gençler, tespit ettikleri sorunları yazılı, görsel ve işitsel yöntemlerle medya içerikleri üreterek dile getiriyorlar.

Gençler Ne Der?, gençlerin psiko-sosyal destek de aldığı açılış kampanya Eylül ayında başladı. Şu ana kadar 2 bülten yayınlandı. Gençler bir ay boyunca çalışıp, o ayın sonunda bültenlerini çıkarıyor. Kasım ayında toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde çalıştılar. Bülteni buradan okuyabilirsiniz. Önceki ay ise eğitim ve barınma odağında Türkiye’de öğrenci olmanın zorluklarını anlattılar. Ekim bültenini de buradan okuyabilirsiniz.

Bunların yanı sıra Hatay’ı güçlendirmek adına bu seneki burs kontenjanımızın tamamını depremden etkilenen Hataylı lise ve üniversite öğrencilerine tahsis ettik. 505 lise ve 1863 üniversite öğrencisi olmak üzere toplam 2.368 başvuru aldık. Mülakatlar tamamlandı ve bu sene 127’si yeni olmak üzere toplam 250 öğrenciye burs vereceğiz.

Yakın zamanda ofisinizi İstanbul’a taşıdınız. İstanbul nasıl gidiyor, kente alışabildiniz mi? Bu mekansal değişikliklerle yeni dönemde ALİKEV’de neler olacak?

Aslında bir ayağımız hep İstanbul’daydı. 2019’da yönetim kurulu tarafından alınan kararla bazı pozisyonlar İstanbul ikametli olmak üzere açıldı. Bu kararla birlikte ekibimizin bir kısmı İstanbul’dan çalışmaları yürütüyordu. Ekim ayında faaliyete geçen İstanbul ofisini gençlerle bir araya geldiğimiz, gönüllülerle buluştuğumuz, sivil toplumdan mekan ihtiyacı olan dostlarımızın kullanımına açtığımız kolektif bir mekan olarak görüyoruz. Elbette bu kolektif mekanın bize sağladığı önemli imkanlar da oldu. Kuruluşundan bu yana toplantılarını ve atölyelerini farklı mekanlarda yapmak zorunda kalan Düş Elçileri Programının İstanbul Ekibi atölyelerini ve toplantılarını artık ALİKEV İstanbul ofisinde gerçekleştiriyor.

Genç Sanatçı Fonu da (GSF) gelişerek yoluna devam ediyor. GSF, bu yıl desteklediği 12 genç sanatçının eserlerin sergisini 22 Aralık’ta Karşı Sanat Çalışmaları’nda açtı. Uygulanmaya başladığı yıldan itibaren sergilerini İstanbul’da açan GSF bu alandaki paydaşları ile daha sıkı bir ilişki kurma ve bu desteği genişletme imkanı buldu.

İstanbul Ofisimizin bir diğer avantajı da hedef kitlemizin yanında yetişkin gönüllülerimizle bir araya gelebileceğimiz bir alan yaratmış olması. Kuruluşumuzdan bu yana bizden desteklerini esirgemeyen ve çoğunluğu İstanbul’da yaşayan gönüllülerimizle onların ihtiyaçları doğrultusunda bu alanda bir araya gelebileceğiz. Bütün bu adımlarla, İstanbul’da hem gençlerle, hem sivil toplum paydaşlarıyla daha çok yan yana geldik ve birlikte daha da güçlendiğimiz bir dönem bizi bekliyor.

28.Ağu.2024

BİRLİKTE dinliyoruz: Politika belgesi hazırlık süreci Göç ve İnsani Yardım Vakfı için nasıl geçti?

Bir süredir sivil alanda sıkça duyduğumuz bir başlık var: politika belgesi. Bu belgeler sistem ve süreç tarifi yaptığı için örgütlerin kurumsallaşması için önemli kağıtlar. Bununla birlikte bu belgeler ne yazık ki çok zaman hayata geçirilmeden dosyalar arasında tozlanabiliyor. Oysa örgütler yaşayan ve öğrenen yapılar ve elbette örgütlerin ürettiği kağıtlar da bu deneyimlerle sürekli yenilenmek durumunda.

BİRLİKTE Kurumsal Destek Program mentorlerimizden Hatice Kapusuz, Politika Belgesi Diye Pek Meşhur Biri! başlıklı yazısında bu belgeler için şöyle yazmıştı: Politika belgesi örgütün ve örgüt insanlarının kendileriyle hemhal olduğu, mevzulara dair demlendiği, deneyimlerine dair dertleştiği bir sürecin sonunda ortaya çıkan bir öğrenme belleği. Netleşmenin, birbirini anlamamanın, sorunlara doğru isim vermenin bir aracı.

Öğrenen örgüt yaklaşımı ile kurguladığımız BİRLİKTE programına katılan örgütler mentorleriyle birlikte kendi yapıları için politika belgesi üretmek için çalışıyor. Bu süreçteki örgütlerden biri Göç ve İnsani Yardım Vakfı (GIYAV). Bu zorlu belge hazırlama sürecini bu başlıkta çalışan örgütlere de destek olması adına GIYAV’a sorduk.

İlk olarak bu belgeyi üretmeye nasıl karar verdiğinizi merak ediyoruz. Bir politika belgesi hazırlamaya neden ihtiyaç duyunuz?

Göç ve İnsani Yardım Vakfı, 1999’da köy yakmaları ve boşaltmaları sürecinden etkilenenlerin zorunda kaldıkları iç göçle ilgili çalışma yürütmek için iç göçün en çok yönediği illerden olan Mersin’de faaliyetlerine başlamış. Fakat göç çalışırken sadece “göç” olgusuna odaklanmak yerine göçün toplumsal cinsiyet eşitsizliği sebebiyle kadınlar üzerinde farklı etkilerinin olduğu tespitinden hareketle bu alanda özgün bir çalışmayı da hayata geçirmişler. Bununla birlikte ekoloji, anadili ve çocuk hakları gibi farklı alanları da hedefine koyarak bütünsel bir bakışla çalışmalarını yürütmeyi hedeflemi ve 2010 yılında vakıf merkezinin Amed’e (Diyarbakır) taşınmasıyla birlikte Kürt Kadın Hareketi’nin yürüttüğü özgün çalışmanın oldukça güçlü olduğunu fakat çocuk alanında çalışan hiçbir kurumun olmadığını fark ederek çalışmanın hedef kitesini çocuklar olarak belirlemiş. Bütün bu süreci anlatmamızın sebebi, örgütümüzün bundan 25 yıl önce ve toplumsal cinsiyet henüz çok az kurum tarafından konuşulurken dahi bu alanda bir farkındalığının olduğunu belirtme çabamız aslında. Toplumsal cinsiyete dair yazılı bir belgemiz olmasa da buna dair sözlü bir geleneğimizin olduğunu ve oturmuş bir örgüt kültürümüzün olduğunu söylemekten gurur duyuyoruz açıkçası.

Peki, madem bu kadar oturmuş bir örgüt kültürünüz var o zaman bu belgeye niye ihtiyaç duyunuz sorusunu duyar gibiyiz. Bizim tartışarak bulduğumuz cevap şu oldu: çünkü “erkeklik sözleşmesi” çok daha güçlü ve çok daha eskiye dayanan kökleri var. Bu ülkenin temellerinin üzerine inşa edildiği “Türklük sözleşmesi ve Müslümanlık sözleşmesi”yle birleştğinde cinsiyetçi, ırkçı, ayrımcı ve kötücül bir sistemi her geçen gün yeniden üretiyor. Birbirini besleyen ve biriyle mücadele etmeden diğerini de yenemeyeceğimiz bu sistematik örgütsinisi, manipülatif, sürekli şekil değiştiren eşitsiz ilişkiler doğuruyor ve bunun karşısında mücadele edenlerin de sürekli değişen, yenisini üreten tanımlara ve mekanizmalara ihtiyacı var.

Bu belgeyle; kurum öznelерinin üzerinde tartışarak mutabık kaldığı tanımları belirleyerek kavramlara dair muğlaklığı gidermeyi, kurum öznelерinin toplumsal cinsiyet farkındalığını arttırmayı, günlük pratiklerde ya da çocuklarla yapacağımız her çalışmada toplumsal cinsiyete dayalı karar alma pratiğimizi yazılı bir metne dönüştürerek sistematikleştirmeyi, ihlal durumunda kurumun izleyeceği yöntemi belirgin kılacak denetim mekanizmaları oluşturmayı hedefledik. Her ne kadar pratikte uygulamaya çalıştığımız çeşitli yöntemler olsa da her kişinin toplumsal cinsiyete dair farkındalığı farklı olduğundan kurumun toplumsal cinsiyete dair duruşunu kişilerden bağımsız bir kurum politikasına çevirmenin de bir yöntemi olacak bu belge bizim için.

Bu hazırlığın kolay olmadığını tahmin ediyoruz. Süreçte neler yaşadınız biraz da bunu anlatsanız.

Bu belgeyi yazarken acaba yine çok mu Kürt olduk dedik kendimize. Yine her şeyi birbirine bağladık yine hepsine çözüm bulmadan hiçbirine çözüm bulamayız dedik. Yine ayıramadık konuları birbirinden, bizden beklendiği şekilde, olması gerektiği üzere(?). Sonra olması gerekenin ne olduğuna kimin karar verdiğini/verebileceğini sorguladık. Karşımızdaki kötülüğün örgütlülüğü ve bütünselliği karşısında

bizim mücadelemizin de bütüncül çözüm arayışına teşne olduğu hatta zaman zaman altı satırdan oluşan cümlelerle derdimizi anca anlatabileceğimiz yanlışına kapıldığımız bir farkındalık bizimkisi. Bir tercih değil zorunluluk olan cinsten. Adına kesişimsellik mi deriz kapsayıcılık mı deriz bilmeden kimseyi geride bırakmamaya dair kaygı, bu kaygıyı duymayanlara öfke ve biraz da kırgınlık belki.

Nafaka hakkına dair konuşması için – kesişimsel temelde olmadan– bir Kürt kadın aktivistin çağrılmaması ile kadastro hukuku anlatması için asla bir kadın hukukçunun çağrılmaması arasındaki gizli örüntünün bire bir aynı kökten beslendiğini görebiliyor olmanın dayattığı bir yöntem bu. Savaş ve çatışma ile ilgili konularda göstermelik de olsa “alanın öznelere” olarak yer bulabilmemize rağmen örneğin konu Kürt çocuklarla doğrudan ilgili olmadığında (bu nasıl mümkün olabilir bilmiyoruz) bir çalışmaya dahil edilmemizin tali kalmasının hissettirdiği laboratuvar olma halinin kızgınlığı belki. Ne yaparsak yapalım ne kadar iyi yaparsak yapalım asla yeterli olmaması hissi. En iyisinin başkaları tarafından bilindiği ve sürekli öğrenci konumunda olduğumuz bir yaşam döngüsü. Dolayısıyla bu belgenin, canımızı acıtan eşitsiz ilişkilere, eşitsizlikler arası bir hiyerarşi kurmadan ve birbirinden ayırmadan dem vurması sadece bizim anlatma ihtiyacımızdan değil sömürgecilikle patriyarkanın kesişimselliğinden. Bunu sadece bir belge ile çözebileceğimizi düşünmediğimiz gibi beş ayrı belge ile de çözebileceğimizi düşünmüyoruz. Sonuçları eşit olan iki yöntem arasında tercih yapmamız gerektiğinde, belki de birbirinden nasıl ayrılır bilmediğimizden, bütünsel bir ele alışı seçtik. Pişman değiliz.

Politika belgesi hazırlığı katılım ve kapsayıcılıkla desteklemesi gereken bir süreç. Peki, siz bu hazırlık süreci için neler yaptınız, nasıl hazırlandınız?

Katılımcı bir süreç işletebilmek için bütün yönetimi, çalışanları ve gönüllüleri yapacağımız atölyelere davet ettik. Fakat maalesef örgütümüzde aktif biçimde faaliyet yürütenler dışında bu toplantılara katılan olmadı. Biz de bu atölyeleri vakıf başkanı (yönetimden katılan tek kişi), vakıf çalışanları (dört kişi) ve gönüllüler (üç kişi) olarak yürüttük. Mentorümüzün kolaylaştırıcı sorularını aktif biçimde örgütte faaliyet yürütenler olarak tartıştık, zaman zaman birbirimizi ikna edemedik kendi içimizde tekrar tekrar tartıştık. Bu tartışmalarımızda ortaya çıkan başlıkları not ettik ve iki arkadaşımız yazım süreci için görev aldı. Hazırladığımız belgeye, atölyeye katılanlardan herhangi birinin şerhinin olduğu hiçbir konuyu/cümleyi yazmadık. Belgenin taslağını tekrar aynı ekibin onayına sunduk ve geri dönüşlere göre düzeltmeler yaptık. Düzenlenmiş olan taslağımızı BİRLİKTE’de ortak çalışma yürüttüğümüz ve aynı GEMİ’de yol aldığımız kadın arkadaşlarımız (mentorler) gönderdik ve şu anda onların önerilerini bekliyoruz. Öneriler ve eleştirilerle bir miktar değişecek olan politika belgemizi son olarak yönetim kurulunun önerilerine açacağız ve geri dönüşlere uygun biçimde gerekli değişiklikleri yapacağız.

Belgeyi hazırlama sürecinden örgütünüzde kalan öğrenmeler/fark etmeler neler oldu?

Örgütümüze kalan en büyük öğrenme toplumsal cinsiyet eşitsizliğini nasıl tanımladığımızla ilgili yaptığımız tartışmaların bizlerde yarattığı ortak farkındalıktı. Bu tartışmaları yürütürken pratikte karşı karşıya kaldığımız örnekleri duymak daha önce toplumsal cinsiyetle ilgili olduğunu düşünmediğimiz birçok konuda farkındalığımızı arttırdı. Ayrıca toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla paralel ve etkileşim içerisinde gerçekleşen diğer ayrımcılık temellerinin de hayatımızda ne kadar etkili olduğunu birbirimize itiraf etmiş olduk. Örgüt kültürümüze dediğimiz hususların aslında ne kadar özneye bağlı olduğu ve herkesin farklı birçok deneyimi, bakış açısını heybesinde taşıdığı gerçeği ile yüzleşmiş olduk. Sadece kurum içi ilişkilerde değil diğer kurumlarla ve kişilerle geliştirdiğimiz ilişkilerde de maruz kaldığımız eşitsizliğin yarattığı hissi birbirimizle paylaşırken ne kadar ortak tecrübelere sahip olduğumuzu görmek kesişimsel kimliklerimize dair yaşadığımız ayrımcılığın adını koymamızı sağladı. Kesişimsel olana ayrık bakamıyor oluşumuz, sorunun kaynağını yeniden tartışmanın zeminini açtı.

Örgütümüze kalan en büyük öğrenmelerden birisi de çocukların katılım hakkını esas alma iddiamızın gereği olarak çocuklara dair ilkeleri ve mekanizmaları tanımlayamayacağımızı fark edip çocukların kendi yazacakları bir toplumsal cinsiyet politika belgesinin çalışmasını yapmaya karar vermemiz oldu. İlkelerimizi, tanımları ve mekanizmaları belirlerken çocuklar adına bunları belirleme hakkımızın olmadığına hemfikiridik. Fakat sürekli çocuklarla çalışma yürüttüğümüz için bu alanda bir belgeye de ihtiyacımız vardı. Bu iki durum, çocukların kararlarını kendilerinin vereceği ve yazımını üstlendikleri bir politika belgesi için 6 aylık bir çalışmayı planlamamızı ve önümüze koymamızı sağladı.

Bu hazırlık sonrası örgütünüzde gözlemlediğiniz değişimle neler? Bu belge henüz son halini almamış olsa da sadece tartışmasını açmış olmamızın dahi farkındalığımızı arttırdığını net biçimde belirtebiliriz. Bunun en somut örneği sürekli hizmet alımı yaptığımız bir üçüncü kişiyle kurulan ilişkinin toplumsal cinsiyeti besleyen ve kadın çalışanlara yönelik eril tutumunun adını koymamız ve hizmet alım sözleşmesini sonlandırmamız oldu. Buna ek olarak yapılan tartışmalar sonrasında günlük hayatımızdaki pratikleri de daha rahat biçimde toplumsal cinsiyet perspektifinden incelemeye başladık. Çocuklarla yapılan atölyelerde bu başlığı daha fazla gündemimize almaya, stratejik plan-daki her başlığı bu bağlamda gözden geçirmeye başladık. Dolayısıyla hem değişimin önünü açtığını hem de güçlendiğimizi söylemek yanlış olmayacaktır.

28.Kas.2024

HATİCE KAPUSUZ

POLİTİKA BELGESİ DİYE PEK MEŞHUR BİRİ!

Politika belgeleri adil olmayan, eşitsiz bir dünyada mücadele ederken yuvada barışı korumak için yadsınamaz bir araç olarak beliriveriyor. Ancak elbette insan ilişkisinin karmaşık evreninde örgüt insanları arasındaki ilişkileri ve örgütün insanlarla ilişkilerini düzenlemek, mevcut sorunları çözmek ve yenilerini önlemek 3-5 sayfalık dokümanların ötesinde çabaları gerektiriyor. Bu sebeple bu yazıda “peki ne yapılmalı?” sorusuna dair bazı cevapları ve bir düşünme daveti sunmak istiyoruz.

Son dönemlerde sivil alanda yükselen unsurlarından biri de politika belgeleri. Bir enflasyon hali bile söz konusu. Bu popülerliğin bir sebebinin fon veren talepleri olduğu aşikar.

Diğer bir sebep ise son yılların politik, sosyal ve ekonomik gerilimlerinin ve sivil alan daralmasının örgütlerin içinde çeşitli çatışma ve zorluklarda kendisini göstermesi.

Diğer epey önemli sebep ise sivil alan ve aktivistler yeni kavram ve yaklaşımlarla güncellenirken örgütlerin sahip olduğu eski usuller, yaklaşımlar ve ilişkilenme biçimlerinin değişme zorunluluğu ile yüzleşmesi. Hal böyle olunca politika geliştirmek örgütlere kendini bir ihtiyaç olarak dayatıyor.

Politika belgeleri adil olmayan, eşitsiz bir dünyada mücadele ederken yuvada barışı korumak için yadsınamaz bir araç olarak beliriveriyor. Ancak elbette insan ilişkisinin karmaşık evreninde örgüt insanları arasındaki ilişkileri ve örgütün insanlarla ilişkilerini düzenlemek, mevcut sorunları çözmek ve yenilerini önlemek 3-5 sayfalık dokümanların ötesinde çabaları gerektiriyor. Bu sebeple bu yazıda “peki ne yapılmalı?” sorusuna dair bazı cevapları ve bir düşünme daveti sunmak istiyoruz. Bunun için de klasik müdahaleci politika belgesi mantığı yerine önleme, dönüşüm ve öğrenme perspektifinden katkı sunmaya çalışacağız.

Politika belgesi nasıl sayfalar-dan çıkıp örgütsel yaşama nüfuz edebilir?

Öncelikle politika belgelerinin “sayfalarca yazıldı, kısmetse uygularız” dokümanı olmaktan çıkması gerekiyor. Zira politika belgesi bir uzmanlık ürünü değil, standart prosedürler dökümü hiç değil. Politika belgesi örgütün ve örgüt insanlarının kendileriyle hemhal olduğu, mevzulara dair demlendiği, deneyimlerine dair dertleştiği bir sürecin sonunda ortaya çıkan bir öğrenme belleği. Netleşmenin, birbirini anlamının, sorunlara doğru isim vermenin bir aracı. Klişe belki ama politika belgeleri için de doğru; “aslıyan yolun vardığı yer değil, yolun kendisi”. Yani politika belgesi birkaç sayfa doküman değil, hazırlanma sürecinin kendisi. Bu yüzden politika belgelerini keşif ve öğrenme süreçlerine birer vesile kılmak ve hazırlık süreçlerini değiştirmek gerekiyor.

Peki nasıl?

Öncelikle; kurumsallaşmanın önemli bir unsuru olan politikalara hak ettiği önemi ve zamanı vermek gerekiyor. Oysa kurum-sallaşmaya ruhunu veren her çalışmanın en büyük çelişkisi iş yükü, örgütsel yoğunluklar ve yorgunluklar. Örgütler elbette haklılar bu konuda. Bir örgütün günlük akışında baş etmek zorunda kaldıklarını kim azımsayabilir ki?

Ancak zaman ayıramadığımız her iyileştirme ve kurumsallaşma çabası, fazla bulduğumuz zamandan

çok daha fazlasına mal oluyor malesef. İş tanımları, insan kaynakları gibi tanımlayıcı; şiddet, mobbing gibi önleyici ve güçlendirici politikalardan yoksunluk; motivasyon, emek, hafıza, çalışan, üye, gönüllü ve itibar kayıplarına neden olabiliyor. Örgütlenmenin en önemli unsuru olan insanlar, örseleniyor, örgütlerden kopuyor. Gücünü insanlardan alan örgütler insansız kalıyor. Tam da bu hal yüzünden politika belgelerine karşı “lazım ama vakit yok” yerine “önce bunu bir halledelim” cümlesini koymak, zaman ayırmak gerekiyor. Zamanı katılım ve kapsayıcılıkla desteklemek gerekiyor. Çünkü unutmamak gerekir ki, politika belgesine herkesin sunabileceği bir katkı ve deneyim olabilir. İş uzmanlıktan ve şablonlardan çıkartıp bunları duymaya alan açmak ve araç geliştirmek kolektif öğrenmenin ve güçlenmenin keyifli bir yoludur.

İşlevsel politika belgesi nasıl üretilir?

İşlevsel politika belgesi çalışmalarının diğer önemli unsurları; öğrenen örgüt olmak, örgüt - birey dengesini gözetmek, sorumluluğun paylaşılması ve bu üçünün kesişimleri.

Öğrenen örgüt yaklaşımından başlayacak olursak; kavram, sürekli olarak yeni bilgiler ve yetenekler edinme, mevcut bilgileri etkili bir şekilde kullanma ve değişen koşullara uyum sağlama yeteneğine sahip olan örgütlenme olarak tanımlanıyor. Politika belgelerinin hazırlama sürecinin ve belgenin iç mantığının bu kavramla uyumlu olması oldukça fark yaratabiliyor.

Biraz açacak olursak; politika geliştirme süreçleri bize, geçmiş deneyimleri anlamlandırma ve deneyimlerden öğrenme fırsatı sunar. Ne oldu, neden oldu, nasıl oldu, korunması gereken araçlarımız neler, değişmesi, düzeltilmesi gereken neler var gibi soruların rehberliği bize deneyimlerimize dayanan ve ekip olarak güçlendiğimiz politikalar hazırlamamızı sağlar. Geçmiş süreçlere bu sorularla yaklaşmak; olumsuz deneyimleri, aşılamayan kara delikler yerine öğrenme fırsatına dönüştürür. Sorunlara karşı edilgen, sorumluluğu dışarıda arayan bir yaklaşım yerine değiştirmeye meyyal özneler olarak dahil olmak, örgütü, örgüt insanlarını ve ilişkilerini güçlendirir, bağları daha dayanıklı hale getirir. Zorluklar ve sorunlar karşısında haklı-haksız ikiliğinin yerine öğrenme, iyileştirme ve dönüştürme unsurlarını koyar.

İyi bir tasarım: önleme, müdahale, onarım, dönüşüm

Politika belgelerinin tasarımına gelecek olursak; yaygın yaklaşım tanımlama ve müdahale odaklıdır. Oysa politika belgesinin çatışma, ihlal gibi konularda önleme, müdahale, onarım, dönüşüm ayaklarını içermesi gerekir. Zira örgüt içinde yaşanan sorunlar/ihlaller sadece 1-2 kişinin mevzusu değildir. Gölgesi örgüte, ilişkilere yansır. Bu sebeple sadece müdahale odaklı politika belgeleri yaşanan zorlukların tek başına üstesinden gelemeyiz. Önleme, müdahale, onarım, dönüşüm unsurları örgüt ve örgüt insanlarını; sorumluluğu birlikte almaya çağırır. Bu sebeple politika belgesi ihlal gibi durumlarda özellikle onarım ve dönüşüm için gerekli adımları ve örgütsel öğrenme süreçlerini iyi tanımlamalıdır.

Elbette bunları tanımlarken mükemmelin, idealin değil, uygulanabilir, anlaşılabilir, işlevsel, kapsayıcı tasarımların peşinde olmalıyız.

Politika belgeleri her şeyi çözer mi?

Hem evet hem hayır.

‘Hayır’ cevabını açacak olursak; politika belgeleri gibi sistem ve süreç tanımlayıcılar örgütler için önemli güçlenme alanlarıdır elbette. Ancak bir belgenin her şeye deva olmasını beklemek, sonucunda hüsrana yaratabilir. Bir belgenin hayata geçirilmesi, örgüt içindeki insanların sorumluluğu paylaşması, örgütün ve örgüt insanlarının dokümana vakıf olmaları gibi süreçlerden elbette etkilenir. Ama bunlarla birlikte politikanın inşa edildiği ihtiyaçlar çoğunlukla örgüte ve örgüt yönetimine başka iyileştirme sorumlulukları getirir. Örneğin ekip içi yaşanan sıkıntıların kaynağı örgütün iş tasarımındaki belirsizlikler veya planlamadaki eksikliklerden kaynaklanıyor olabilir. Burada sadece çatışmaya veya taraflara odaklanmak sorun için nihai bir çözüm getirme yeteneğinde olmayacaktır. Zira çatışmanın kaynağı sadece kişiler değil örgütsel, yönetsel ihtiyaçlardır.

Buradan ‘evet’e geçecek olursak; politikaları hazırlarken tanımladığımız önleyici mekanizmalar, eylemler ve sorumluluklar tam da buraya işaret eder. Eğer bir örgüt ihtiyaçları, eksikleri iyi tanımlar, buradan çıkan önleyici eylemleri hayata geçirme inisiyatifi alırsa politika belgesinin işlevini güçlendirecektir. Bunlara ek olarak da elbette süreci döngüsel olarak görmek, uygulama deneyimlerinden öğrenmek ve güncellemek politika belgelerinin çözüm kapasitesini arttıracaktır.

Sonuç olarak; politika belgelerini öğrenen örgüt kavramıyla kesiştirdiğimizde; müdahalenin yanına önleme ve dönüşümü koyduğumuzda örgütler ve örgüt insanları olarak zorlandığımız süreçlerden öğrenerek ve büyüyerek çıkabiliriz. Öğrenen örgüt yaklaşımı BİRLİKTE Kurumsal Destek Programı’nın da ana unsurlarından biri. Bu sebeple yürüttüğümüz mentorluk süreçlerinde politika oluşturma süreçlerini bu anlayışla ele alıyor, örgütlere eşlik ediyor ve öğrenmeye devam ediyoruz.

28.Kas.2024

Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerine Bir Bakış

Şiddetsizlik Merkezinin Örgütsel Esenlik Araştırması bize ne söylüyor?

Esenlik kavramı ve iyi olma halinin örgüt içerisinde nasıl sağlanabileceği sivil toplum örgütlerinin gündeminde. Şiddetsizlik Merkezi, yakın bir zaman öncesinde Türkiye’deki hak temelli sivil toplum örgütlerinin çalışma koşullarını ve ihtiyaçlarını örgütsel esenlik kavramı üzerinden tespit etmek hedefiyle Örgütsel Esenlik Araştırması’nı yürüttü. Çalışma durum tespitinin yanında hem esenliği sağlayacak yöntemler öneriyor hem de esenliği güçlendirecek olumlu örnekleri aktarıyor. Biz de çalışmanın araştırmacıları Cansu Kılınçarslan, Hilal Başak Demirbaş ve Merih Beler ile Türkiye’deki hak temelli sivil toplum örgütlerinin çalışanlarının esenliklerini nasıl güçlendirebileceği ve karşılaştıkları zorluklarla nasıl başa çıktıkları üzerine konuştuk.

*Araştırmacıların sorulara verdikleri ortak yanıtlar derlenip birleştirilmiş, özgün bakış açılarını vurgulamak istedikleri noktalarda ise isimleri ne yer verilmiştir.

Araştırmayı konuşmaya başlamadan önce Şiddetsizlik Merkezini sizden dinleyebilir miyiz?

Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği (Şiddetsizlik Merkezi) olarak her gün ve koşulda şiddetsiz bir dünya hayali kuruyoruz. Bu hayali, hak ve özgürlüklerin korunduğu, toplumsal barış ve demokrasinin yerleşik olduğu bir dünya olarak tanımlıyoruz. Bu vizyonumuza ulaşmada en önemli aktörlerin insan hakları savunucuları ve taban örgütleri olduğuna inanıyor; bu grupların şiddetsiz yöntemleri benimsemeleri ve etkili bir şekilde kullanmaları için güçlendirici programlar geliştiriyoruz.

2015 yılından bu yana LGBTİ+ hakları, kadın hakları, çevre mücadeleleri, barış mücadelesi ve insan hakları alanında farkındalık yaratma, beceri geliştirme ve örgütler için kapasite artırma çalışmaları yürütüyoruz.

Hak temelli örgütlerde esenlik konusuna yönelmeye nasıl karar verdiniz?

Hak temelli örgütlerde çalışanlar yoğun iş yükü, kısıtlı kaynaklar ve toplumsal baskılarla sık sık baş etmek zorunda kalıyor. Bu zorlukların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yıpratıcı etkileri var. Esenlik temelli yaklaşımların, örgütlerin iç dayanışmasını artıracağına ve daha şiddetsiz, destekleyici bir çalışma ortamı yaratacağına inanıyoruz. Bu araştırma Türkiye’de bulunan hak temelli sivil toplum örgütlerinin çalışan, gönüllü ve üyelerinin esenlikleri için örgütsel düzeyde neler yaptıklarını anlamaya yönelik bir merakla başladı.

Esenlik Araştırması’nın kapsamı ve amacı nedir?

C.K: Türkiye’deki hak temelli sivil toplum örgütlerinin deneyimlerine “örgütsel esenlik” açısından bakmayı amaçladık. Örgütlerde yaygın olmasa da yaratıcı uygulamalar neler ve bu nasıl bir kaynak sunuyor ya da tersine nasıl bir takım ortaklaşan ihtiyaçlar var mı bunları anlamaya çalıştık.

HBD: Nasıl? Hak temelli örgütlere davetle anket duyurusu çıktık ve ardından anket katılımcılarının bir kısmıyla da derinlemesine mülakatlar yaptık. Anketlere 118 kişi katıldı. Ankete katılanların örgütleri Ankara, Çanakkale, Denizli, Diyarbakır, Edirne, İstanbul, İzmir ve Rize şehirlerinde bulunuyor. Anketlere ek olarak cinsiyet dağılımı, yaş ve örgütteki pozisyonlarına, şehirlere göre çeşitliliği gözeterek 22 kişiyle de biraz yapılandırılmış, anketi baz alan görüşmeler yaptık.

C.K: Görüp duyduklarımız üzerinden de örgütlerde esenliği güçlendirecek olumlu örnekleri ortaya çıkarmayı, zorluklar duyuyorsak nasıl aşılar, daha iyi örnekleri neler diye bakınmaya başladık. Verimli tartışmalar vardı. Biz de bunlara katılmak, elimizde neler olduğunu görünür ve konuşulur hale getirmeyi amaçladık. Bu şekilde hem örgütlerin hem de örgütsel esenliğin sivil toplum örgütlerini güçlendirecek ilgili paydaşların da gündemlerine almaları kolaylaşacağını düşünüyoruz.

MB: Esenlik kavramını şiddetsiz örgütlenmeyi düşünerek ele aldık ve örgütlerde çalışanların iş-yaşam dengesi arasında esenliklerini etkileyen faktörleri tespit edip bunların nasıl iyileştirilebileceğine dair çözümler üretmeyi amaçladık. Hak temelli sivil toplum örgütlerini kapsam içerisinde örneklem olarak ele aldık.

“Örgütün çalışma biçimi, karar mekanizmaları, hangi durumlara nasıl tepki verdiği, karşılaştığı risklerde nasıl adımları atacağı belliyse çalışanlar da kendini daha güvende hissediyor.”

Araştırmanın öne çıkan bulguları neler? Hangi alanlarda sorun yaşıyor?

C.K.: Biz örgütsel esenlik deneyimini, örgütü ele aldığımız bir şemayla; örgütsel yapı, örgüt kültürü, çevresel faktörler ve düşünsel özelliklerle ilişkilendirerek analiz etmeyi tercih ettik. Ben o kategoriler üzerinden bir cevap vereyim: Çevresel faktörler, örgütün yapısına ilişkin deneyimler. Olumsuz deneyimler, etkinin daha kısıtlı olduğu çevresel faktörlerde yoğunlaşıyordu. Özellikle de devletle, iktidarla ilişkiler diyebiliriz. Hak temelli çalışmak, kampanyalar yapmak ve itirazlar üretmek haliyle otoritelerle karşı karşıya olmayı getiriyor. Herhangi bir karşı karşıya gelmenin hızla suçlulaştırılmayı hatta hedef gösterilmeyi getirdiği bir ortamda aktivistler sıkışmış hissediyor. Bunun da örgütsel esenlik açısından hem olumsuz hem olumlu etkileri oluyor. Örgüt kültüründe çatışmaları tetiklediğini ama aynı zamanda yine çevreden gelebilecek risklerle ilgili dayanışmanın ve yaratıcı güvenlik uygulamalarının hayata geçirildiğini gördük.

Yine çevresel faktörlerden bir örnek; ekonomik kriz döneminden geçiyoruz. Bu kaynakların yetersizliği, iş yükünü artırıyor. Pek çok açıdan örgütün kaynak modelinin kısıtlılığı, fedakarlık kültürünün artmasıyla gelen yeni zorluklar gibi örgütsel esenlik açısından pek çok farklı alanda da örgütte zorlanmaları getiriyor. Çevresel faktörler gibi, örgütün yapısına dair belirsizlikler, iletişim akışı, mekansal düzenleme ya da örgütteki aktivistlerin haklarıyla ilgili olabilir daha somut ve kolayca tespit edilebildiğinden bunlarla ilgili ankete yansıyan görüşmeleri etkileyen olumsuz deneyimleri duyduk. Tabii bu alanlarda, özellikle zorlanmalar daha kolay tarif edilebiliyor. Çünkü ya dışarıdan ya da içeride yaşanan somut ve anlaşılır deneyimlere dayanıyor. Sorunları yoğun tespit edebildiğimiz alanlar bize ne söyler, o yüzden bunun üzerine düşünmek lazım.

Tespiti daha zor olan derinlikli meseleler de olduğunu akılda tutmak gerekiyor. Benim açımdan ifşa örnekleri ve bunların ele alınışında örgütsel esenliğin yeri buna örnek. Hak savuculuğunda ortak değerler ve etik ilkelere dayanan yaptırım mekanizmalarının, örgütsel esenliği destekleyebileceği süreç içerisinde tartışarak geldiğimiz bir yer oldu. Yaygın ifşa olaylarını ele alırken buralardan tutmak suçlama ve mağdur-la dayanışmadan başka, telafi edici hatta önleyici mekanizmalara ihtiyaç olduğu zihnimde dolaşıyor.

Hak savunuculuğunda ortak değerler ve etik ilkelere dayanan yaptırım mekanizmalar örgütsel esenliği destekleyebilir

HBD: Hak temelli STÖ’leri düşündüğümüzde belirli ilke ve değerlerde ortaklaşmış yapılar olduğunun ön kabulü içindeyiz. Örgütün çalışma biçimi, karar mekanizmaları, hangi durumlara nasıl tepki verdiği, karşılaştığı risklerde nasıl adımları atacağı belliyse çalışanlar da kendini daha güvende hissediyor. Bu durum kişilerin örgüte olan bağlılıklarını ve iyi olma hallerini artırıyor. Ayrıca kişiler çalışma ortamlarında kendilerini ifade edebilecekleri alanlar bulabiliyorsa, grup içinde kimliğiyle var olabiliyorsa, anadilinde konuşabiliyorsa esenliğini olumlu etkiliyor. Bu listeye çalışanların ihtiyaçlarına uygun kapsayıcı, çocuk dostu ve erişilebilir ofis koşullarını eklemek de önemli.

Çalışma ortamı ve koşullarından devam edersek bir diğer öne çıkan bulgu Covid-19 pandemisinden sonra hibrit ve esnek çalışma biçiminin çoğu örgütte kalıcı olmaya başlaması. Esneklikle beraber yalnızca evden değil, farklı şehir ve ülkelerden de çalışmaya devam edebilmenin olumlu katkıları olduğu görülüyor. Çalışanlar ve yöneticiler bu çalışma şeklinin işlerine olumlu yansıdığını, kendi zamanını belirleyebilme sorumluluğunun kişilerde inisiyatif almayı ve örgüt içinde karşılıklı güveni artırdığını söylediler. Ayrıca ofiste çalışmaya devam edenler, çalıştıkları mekanın çalışan esenliğini gözeterek düzenlenmesi gerektiğinin üzerinde sıkça durdular. Çalışanların yalnız kalabilecekleri, mola verebilecekleri alanların olmasının, dinlenebilecekleri bir koltuğun olmasının ne kadar yaşamsal bir ihtiyaç olduğunu bu çalışmayla gözlemlemiş olduk.

Araştırma sürecinde sizi en çok şaşırtan olay neydi?

HBD: Yakın zamanda yaşadığımız deprem ve çeşitli afetler başta olmak üzere Türkiye’nin belirsiz ve riskli bir ülke olduğuna dair görüşmeye katılan neredeyse herkeste açık bir farkındalık vardı. Fakat buna rağmen derneklerin büyük bir çoğunluğunda risk planları hazırlamaya dair bir gündemin olmadığını görmek beni fazlasıyla şaşırttı. Bu genellemeye uymayan örnekler söylemek de mümkün tabii. Örneğin bir LGBTİ+ derğinde çalışan herkesin dernek avukatına hali hazırda vekalet vermiş olması aklımda kalanlardan. Bir diğer şaşırtan şey de katılıyorum “katılmıyorum” önermelerimizin bazılarının katılımcılarda açtığı düşünme alanlarının genişliği oldu. Bu çalışma katılımcıların deneyimlerini toplamının yanı sıra esenliğe ilişkin farkındalığa da tahminimden fazla katkı koymuş oldu.

C.K: Açıkçası ben yeni bir kavramsallaştırmaya giderken, eleştirel olmayı gerekli görüyorum. Kendim de öyle bir yerde duruyorum. Görüşmelerde daha çok itiraz bekliyordum. Beni şaşırtan “net ön yargıların var” diyen kişilerin bile, buradan örgütüne ne alacağına bakmasıydı. Örgütsel esenlik konusunda merak ama aynı zamanda biraz da argüman arayışı, ikna edilme ihtiyacı olduğunu düşündüyordum. Buna “hazır olmamak” diyemiyorum. “Neye ve ne kadar hakkım var, şunun çerçevesi biraz belli olsa” gibi bir durum. Zorlanmaları ifade etmek, stratejiler geliştirmek ve bu sorumluluk kimde olacak sorusu dolaşıyor: Yeni iş haftasına girerken yapılacaklar listesine ekle: “örgütsel esenlik çalışması”. (gülüşmeler) Az önce de konuştuğumuz zorlanmalar var bunun arkasında elbette.

İkinci şaşkınlığım, biraz da yüzleşmem. Hızlı tespit edilen alanlarda hızlı çözümler gelmemesi oldu. Kapsayıcılığın örgütsel esenlik açısından öneminden görüşmelerde bahsedildi. Oradan örnek vereyim. Mekan düzenlemeleri ya da örgütlerin iletişiminde şağlamcılıkla hareket edildiği yine az önce söylediğim gibi çok somut verilere dayandığından hızlıca

tespit ediliyor. Bu tespit üzerine durumla yüzleşme ve değiştirme temennileri de samimi... Ancak yıllardır değişmediği de konuşuluyor. Fiziksel engel, gelişim çeşitliliği altında ele alınabilecek kapsayıcı tedbir ve düzenlemeler, basitse de hayata geçirilemiyor. Bu hak alanlarında fon veren kurumların fon başvuru sistemine dair bile gözden geçirecekleri çok fazla şey var. Sosyal medya uygulamalarının kendi destekleyici eklentileri pek bilinmiyor. Bu meseleler kabul ediliyor ve hala çözümsüz gibi geliyor. Alternatif üretmek, yaratıcı olmak devreye giremiyor. Örgütler arasında dayanışma ve iletişim varken de bilgilerin paylaşımına dair boşluk olmasına şaşırdım.

“Örgütlerin örgütsel esenlik üzerine somut adımlar atmasını, bu alandaki iyi örnekleri benimseyip yaygınlaştırmalarını ve dayanışma kültürünü güçlendirmelerini umuyoruz.”

Bu araştırmanın örgütler üzerinde nasıl bir etkisi olmasını bekliyorsunuz?

Bu araştırmanın örgütlerde esenlik konusunun gündeme alınmasını ve çalışanların iyi olma hallerine dair farkındalığın artmasını sağlamasını bekliyoruz. Raporun bulgularının örgütlerin kendi çalışma koşullarını değerlendirmelerine rehberlik ederek, ihtiyaç duyulan değişim alanlarını belirlemelerine yardımcı olacağını düşünüyoruz. Ayrıca örgütlerin örgütsel esenlik üzerine somut adımlar atmasını, bu alandaki iyi örnekleri benimseyip yaygınlaştırmalarını ve dayanışma kültürünü güçlendirmelerini umuyoruz. Son olarak paydaşların da bu konunun önemini fark ederek, örgütlerin esenlik süreçlerine destek sunmasını bekliyoruz.

Hak temelli örgütlerde esenliği artırmak için hangi önerilerde bulunabilirsiniz?

C.K: Bu süreçte okuduğum ve zihnimde sık tekrar eden “tamir - iyileştirme değil yapım” oldu. Örgütlerin örgütsel esenliği geliştirme niyetinde uzlaşması, ihtiyaçlarına uygun yapılanması anlamına geliyor. Doğrudur; bu planlı, çok boyutlu bir çaba gerektiriyor. Çünkü bakmak lazım, örgütlerin ihtiyaçları birbirinden farklı olacaktır. Çaba, derken de sadece alan açmak, ihtiyaçları duymak, örgüttekilerin kendilerine özgü kaynakları fark etmeleri, ortaya çıkarıp yapısal mekanizmalarla desteklemeleri örgüt kültürünü dönüştürebilir, tüm çevresel ilişkileri de... Hayatlarını birden bire çok kolaylaştırabilir. Sadece pembe bir tablo çizmeyelim, tabii örgütsel esenliği sağlamak için bazı örgütlerin önce çatışma çözümüne dair desteğe ihtiyacı ortaya çıkabilir. Buna dair adim atmak da geçiştirmekten iyidir.

Esenliği artırmak için, örgüt içindeki ihtiyaçları anlamak ve bu ihtiyaçların rahatça ifade edilebileceği alanlar yaratmak iyi bir başlangıç olabilir. Cansu’nun dediği gibi önemli olan, nereden başlayabiliyorsanız oradan başlamak. Adil ve eşitlikçi uygulamalar geliştirmek, şeffaf iletişim kurmak ve örgütsel dayanışmayı güçlendirmek bu süreçte önemli adımlar. Hak temelli örgütler olarak birbiri-

mizden öğrenebileceğimiz çok şey var. Dayanışmayı nasıl güçlendirebileceğinize dair fikirler için ‘Örgütsel Esenlik için Örgütsel Dayanışma El Kitabı’na göz atabilirsiniz.

Küçük rutinler ve aktiviteler bile çok fark yaratıyor. Araştırma sürecinde esenlik konusunda farkındalığınızı artıran veya bakış açınızı değiştiren herhangi bir deneyim yaşadınız mı?

HBD: Bu araştırmaya dahil olmadan önce bir örgütteki esenliğin desteklenebilmesi için makro boyutta kaynaklar, kararlar ve uygulamalara birlikte ihtiyaç olduğunu düşünüyordum. Bu görüşüm araştırmaya dahil olan katılımcıların bazı paylaşımlarıyla esnedi diyebilirim. Örgüt kültürüne yerleşecek küçük rutinler ve aktivitelerin bile çalışanlar için ne kadar önemli olduğunu/olacağını görme fırsatı yakaladım. Bütçe olmadan da ekip içinde bu konuları konuşmaya başlamanın öneminden haberdardım fakat kesinlikle bu konuya verdiğim önem çok daha

büyüdü. Örgüt içinde açık iletişimin, duyulmanın, emeğin görülmesinin ve takdir edilmenin kritik olduğunu gözlemledim.

C.K: Benim de bireysel esenlik perspektifinin sistem içindeki işleyişiyle derdim vardı. Örgütsel esenlik konusunda hak perspektifini tutuyordum ama zihnimde meseleyi evirip çevirmek istiyordum, araştırma sırasında öğrenme alanım çok genişledi. Pratiğe dair de: Örgütsel esenlik konusunda kolay olanın sorun ve ihtiyaçları tespit etmek olduğunu fark ettim. Diğer yandan görüştüğümüz kişilere neyi iyi yaptıklarını ya da tarifi edilen sorunları nasıl çözdüklerini sordüğümüzde küçük dokunuşlar, yaratıcı çözümlerle karşılaştık. Zorlanma deneyimlerinden elimizdeki kaynakları paylaşmaya fırsat bulamıyor olabilir miyiz? diye düşünürken buldum kendimi. Etrafımda olan bitenden daha az şikayet etmek bunu takip etti. Dikkatimi nasıl yapalım demeye veriyorum galiba... Hastayken gelen bir aramanın nasıl iyi geldiği, nasılsın sorusunun etkisi gibi örnekler duydum, eskilerin “nezaket” diye tuttuğu benim dayanışma işa-

retleri diye samimiyetle sahiplenmiş eylemlerim artmış olabilir.

Son olarak eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Bu çalışmayı daha güçlü kılan katkılarınız ve paylaşımlarınız için teşekkür ederiz. Örgütsel esenlik üzerine konuşmanın ve birlikte öğrenmenin, dayanışma kültürünü güçlendireceğine inanıyoruz. Bu konuda atılacak her adımın, sadece örgütlerin değil, içinde bulunduğumuz toplumsal yapıların da dönüşümüne katkı sağlayacağını düşünüyoruz. Teşekkürler!



08.May.2024

ÇAĞLAR YENİLMEZ • NEVZAT KIRAC

DEĞİŞİME YÖN VERMEK

Yol Gösterici İlkelerle Programları Tasarlamak ve Uygulamak

Sivil toplum örgütleri (STÖ) ile yaptığımız çalışmalarda bazen bazı kavramları çok fazla kullanıyor, hızlıca tüketebiliyor ya da kavramlara yeterince vakit ayırmayı ihmal edebiliyoruz. Aslında üzerine zaman, efor, zihin, emek koyarak ve irade göstererek oluşturduğumuz, bireysel çabalarımızın, toplumsal bir değişim vaadine tahvil olduğu süreçte (yani o veya bu şekilde örgütlenirken) gözettiğimiz değerlerin, bir araya gelip oluşturduğu ilkeler ve bu ilkelerin uygulamada nasıl örgütlenebileceği üstüne bir yazı kaleme almak istedik.

Hak temelli çalışan STÖ’lerin çalışma ilkeleri nelerdir?

Bir sistem, bir amaca veya sonuca ulaşmak üzere fiziksel veya kavramsal, birbirleriyle ve çevreleriyle ilişkili birden çok bileşenin oluşturduğu bir bütündür. STÖ’ler de, belirli bir amaç etrafında gönüllülük esasında bir araya gelen bireylerin kolektif iradesi ile ortaya çıkar ve faaliyet gösterirler. Dolayısıyla her biri, daha büyük sistemlerin içerisinde konumlanan, onları etkileyen ya da onlardan etkilenen birer sistemdir.

Bu kitabı tanım şu sorulara işaret ediyor: Bir STÖ olarak kolektif irademiz ne, neyi amaçlıyoruz; neyi değiştirmek, hangi sonuca ulaşmak istiyoruz; alt parçalarımız arasındaki ilişkileri ve dış çevreyle ilişkilerimizi nasıl kuralım ve güçlendirelim ki amacımıza uygun şekilde diğer sistemleri etkileyebilecek ve yaratmak istediğimiz değişimi sağlayacak konuma, tutarlılığa ve kuvvete erişelim?

Aslında ister sivil toplum örgütleri ister şirketler ister mafya örgütlenmeleri ister devletler olsun, tüm sistemler bu sorulara öyle ya da böyle birer yanıt veriyor. Her birinin bir amacı, alt bileşenleri ve dış sistemlerle aralarındaki ilişkilerini ve konumlarını belirleyen ilkeleri, değerleri ya da ahlakları vardır. Bu da bizi kaçınılmaz olarak şu soruya götürüyor: Bir STÖ olarak, daha da özelde hak temelli çalışan bir STÖ olarak yaratmak istediğimiz değişime doğru yol alırken varlığımızı diğer tüm sistemlerden farklı kılan ya da bize benzer sistemlerle ilişkilerimizi güçlendiren, tutarlılığımızı ve meşruiyetimizi sağlayan unsurlar neler? STÖ içerisinde yer alan bireyler olarak bu sorulara kişisel düzeyde verdiğimiz yanıtlar STÖ’nün kolektif iradesine de yansiyacaktır.

Özgürlük, adalet insan onurunu ve olduğu eşit ve tanımlayan ve günsan Hakları Evrensel bu amaç doğrultu- çalışmalarda temel

Hak temelli yaklaşımı temel alan STÖ’ler için ayırt edici özellik: İlkelerle çalışmak

ve dünya barışı için insanların sahip devredilemez hakları vance altına alan İnsan Bildirgesi, 75 yıldır sında yürütülen tüm normatif çerçeveyi

Hak temelli çalışan sivil toplum örgütleri bu çerçevede tanımlanan hakların ve özgürlüklerin hayata geçirilmesi, herkes için eşit olanakların ve fırsatların sağlanması için yola çıkarlar. Hak temelli yaklaşımın nasıl olacağına dair evrensel bir kurallar bütünü bulunmuyor.

Öte yandan hakların ve özgürlüklerin tam anlamıyla hayata geçirilmesi için normatif düzeyde tanımlanan ilke ve değerlerin, bu ilke ve değerlerin hayata geçirilmesini amaçlayan sivil toplum örgütlerince içselleştirilmesi ve örgütlerin haklar alanına bütünlüklü bir anlayışla bakabil-

meleri bekleniyor. Böylelikle hak temelli çalışan STÖ’lerin amaçları ve varoluşları arasında tutarlılığı sağlayacak bütünlüklü bir yaklaşımı benimsemeleri ve bu yönde gereken becerileri geliştirerek bütünlüklü bir yaklaşımı hayata geçirmelerinin mümkün olacağı varsayılıyor.

Bu açıdan bakıldığında, hak ve özgürlüklerin sağlanması ve hayata geçirilmesi için şart olarak tanımlanmış tüm ilke ve değerlerin, hak temelli çalışan sivil toplum örgütlerini diğer sistemlerden farklı kılan bir taahhütler bütünü olduğu ve hak temelli çalışan örgütlerin meşruiyetini güçlendirdiği söylenebilir.

İyi yönetişimin gereği olarak ilkelerle çalışmak

Hak temelli çalışan STÖ’ler genellikle belirli bir hak veya hakların korunması, geliştirilmesi veya kullanılabilmesi için çalışırlar. İlkelerin belirli bir hak veya haklarla uyumlu olması, STÖ’nün misyonunu ve amaçlarını belirlemesine yardımcı olabilirken, örgütlerin çalışmalarının temelini de oluşturur. İdeal durumda, bir örgütün yaratmak istediği değişimle bu değişimin yaratılmasında kendisine biçtiği rol ve bunu gerçekleştirme biçimleri arasında bir uyum olmalıdır. STÖ’ler belirli hakların tanınması, ihlallerin engellenmesi için etkin stratejiler geliştirirken, ilkeler bu stratejilerin temelini oluşturur. Misyon ve hedef belirlerken, planlama yaparken müdahalenin nasıl yapılacağı

ile ilgili rehberlik ederler.

Hak temelli çalışan STÖ’ler çoğunlukla, genel olarak toplumun ve hak sahiplerinin haklarını ve çıkarlarını koruma görevini üstlenirler ve bunun toplumu daha iyi bir yere götüreceği varsayımı ile hareket ederler. Bu nedenle, toplumun STÖ’ye güvenmesi ve onu desteklemesi büyük önem taşır. Bu güven ilişkisinin sağlanabilmesi için ilkelerle çalışarak, örgütün şeffaf, hesap verebilir ve güvenilir bir şekilde hareket etmesi elzemdir.

Biz de BİRLİKTE Programı’nı tasarlarken modelde belirleyeceğimiz ilkelerin programın farklı seviyelerinde, farklı biçimlerde yol gösterici olmasını ve uygulanmasını hedefledik. Bunu yaparken de tüm ekibin katılımıyla öncelikle STGM’nin kurucu ilke ve değerleri temelinde BİRLİKTE Programı’nın genel ilkelerini tanımladık. Bu süreçte ise epey vakit ayırdık. İlkelerin değerlerle ilişkileri, ne anlama geldikleri, uygulamada neleri kolaylaştırabilecekleri ve neler için fazladan çaba harcamamız gerektiği gibi konuları ekip olarak derinlemesine tartışma fırsatı bulduk.

BİRLİKTE Programı ve birbirleriyle içsel bağlantılı 6 ilke Her ne kadar bir örgütün benimsediği iyi yönetim kurumsal gelişim ilkelerinin, yukarıda değinildiği gibi, kendi gerçekliğinin bir ürünü olması gerekse de, yirmi yıla yakın bir süredir on binden fazla sivil toplum örgütüyle yaptığımız çalışmalardan, edindiğimiz tecrübelerden ve uluslararası yazındaki tartışmalar ışığında geliştirdiğimiz kurumsal gelişim modeli için birbirleriyle içsel olarak bağlantılı altı ilke belirledik.*

Katılımcılığı, her kararlardan etkile-o karara eşit ve aktif olanakların yaratılması

Bu ilkelerinden başında katılımcılık geliyor.

seviyede alınacak nen bütün tarafların katılımını sağlayacak olarak tanımlayabiliriz.

Bu olanakların başında, STÖ’nün tüm paydaşları ve faydalanıcılarına karşı açık ve erişilebilir olma, bilgilendirme, danışma, dahil etme ve bu süreçlerle sonuçlara ilişkin geri bildirim sağlama mekanizmaları geliyor. STÖ’ler, katılımcılıklarını artırdıkları ölçüde şeffaf, hesap verebilir ve güvenilir olurlar. Katılımcılık bir STÖ için karar alma mekanizmalarına tüm paydaşlarının belirlenmiş yöntemlerle katılımının sağlanması olduğu kadar, STÖ’nün de çalışma yaptığı alanla ilgili (siyasal, idari vb.) karar mekanizmalarına ve süreçlere katılım göstermesi anlamına da gelir.

Fayda yaratma ilkesini doğrultusunda tasar-bütün politika, strateji, yarattığı değişim ve sında değerlendirmesi

Modelimizde belirlediğimiz diğer ilke, fayda yaratma.

bir STÖ’nün misyonu ladiğı ve uyguladığı plan ve faaliyetleri, toplumsal fayda esolarak tanımlıyoruz.

Esasında sivil toplum örgütleri bizzatihi kendi varlıklarının sağladığı örgütlenme olanakları ve yürüttükleri faaliyetler aracılığıyla toplumsal fayda yaratma potansiyeli taşıyorlar. Ortak bir amaç için bir araya gelerek kolektif bir düşünce ve eylem geliştirme, söz konusu grup, topluluk ya da toplumun refahı adına başlı başına önemli bir olanak. Öte yandan, günümüz dünyasında pek çok toplumsal sorunun çözümünde STÖ’ler giderek daha fazla etkin roller alabiliyor. Sahip olduğu uzmanlık ve harekete geçirebileceği kaynaklarla katılımcı demokrasinin güçlendirilmesinden afet ve acil durumlara, çevreden sağlığa, yoksullukla mücadelede eğitime, kültürden spora her alanda yarattığı fayda bir STÖ’nün kurumsal gelişimi içinde de anahtar nitelikte bir değeri. Bu nedenle geliştirdiğimiz kurumsal gelişim modelindeki ilkelerden biri, örgütün önüne koyduğu sorunlara cevap üretme kapasitesine odaklanmak. Bu aynı zamanda örgütün etkililiğinin de bir ifadesi.

STÖ’lerde şeffaf-yorumluyoruz. kurumsal şef-yönetişim, karar gönüllü seçimi ve zasyon yapısı ve dair süreçlerin önceden tanımlı olması ve alandan gelen bilginin ilgili paydaşların erişimine açık olmasını ifade ediyor. Faaliyetlerin şeffaflığı, örgüt tarafından yürütülen faaliyetlere ilişkin bilginin finansal şeffaflık ise örgütün mali tabloları, denetim raporları gibi dışsal raporlar ile bütçe yönetimine ilişkin bilgi ve belgelerin kamuya açık olması.

Şeffaflık bir STÖ’nün çalışan ve gönüllüleri, hedef kitlesi, paydaşları nezdinde güven ve meşruiyetinin sağlanması için gerekli bir şart. Aynı zamanda da bağışçılar ve fon verenler nezdinde güvenli bir kurum olarak değerlendirilmesine imkan vermekte. Bu anlamda şeffaflığı bir örgütün katılımcı, hesap verebilir ve sürdürülebilir olması için ön koşul olarak değerlendirebiliriz.

Hesap verebilirliği, bir STÖ’nün, kay-uygun kullanımı taraflara cevap

Modelimizin bel kemiğini oluşturan bir diğer ilke, şeffaflık.

Bir diğer ilkemiz, hesap verebilirlik ilkesi.

lğı biz üç seviyede Modelimizdeki faflık bir örgütün alma, çalışan ve yönetimi, organi-bunların işleyişine en genel tanımı ile nak ve yetkilerinin konusunda ilgili verebilmesi ve

taahhütlerini yerine getirmek konusunda sorumluluk alması olarak yorumluyoruz. Bu ilke aynı zamanda karar ve uygulamaların gerekçelen-dirilebilir olması, STÖ’nün yürütücü ve idareci ekibinin, gönüllü ve çalışanlarının örgüt adına ortaya koydukları eylemlerden ve söylemlerden sorumlu olmaları anlamına da geliyor. Bu gerekliliğin yerine getirilmesi için örgütün karar alma süreçlerinin, idari ve mali işlemlerinin bütün paydaşlarca anlaşılır bir biçimde kayıt altına alınması gerekiyor.

Şeffaflıktan farklı olarak hesap verebilirlik, cevap verme, gerekçelen-dirme yükümlülüğüne ve sorumlu eyleme de vurgu yapıyor. STÖ’ler için hesap verebilirlik, aynı zamanda, faaliyetlerinin kâr amacı gütmeme doğasıyla uyum içinde olduğunu ortaya koymayı da içeriyor.

Modelimizdeki sürdürülebilirlik ilkesi, STÖ’nün, varlığını sürdürebileceği kaynakları ve yönetsel kapasiteyi sürekli bir şekilde yaratabilmesine işaret eder.

Bir örgütün, hedefi doğrultusundaki tüm çalışmaları için gerekli emek ve mali kaynağı sağlaması, buna yönelik planlamaları ve gözden geçirmeleri düzenli olarak yapması sürdürülebilirlik için gerekli unsurlar. STÖ’nün yönetici, yürütücü ekibi ve gönüllülerin değişmesi durumunda, örgütün; vizyonuna, misyonuna, değerlerine, ve yönetişime ilişkin süreçleri başarıyla aktarması da yine sürdürülebilirliğin gereklerinden. STÖ’nün kendi sürdürülebilirliğine ek olarak çevresel, sosyal ve ekonomik olarak toplumun ve dünyanın sürdürülebilirliğine katkı yapması ve bu yönde politika, plan ve eylemler geliştirmesini de bu ilke çerçevesinde değerlendiriyoruz

Bu ilke STÖ’nün işleyişinde gerek örgüt de gerek örgütün üçün-gerçekleştirdiği tüm özgürlükler, kaynaklar eşitliği ve kapsayıcılığı unsurları güçlendirme-

Modelimizin bel kemiğini oluşturan bir diğer ilke, şeffaflık.

kurumsal yapı ve içindeki idari süreçler-cü taraflara yönelik çalışmalarda haklar, ve fırsatlar bakımından esas almasını ve bu sini işaret ediyor.

STÖ’ler herkes açısından erişilebilir hizmet ve bilgi üretimi standartlarını gözetir. Bu ilkenin önemli bir unsurunu da toplumsal cinsiyet eşitliği oluşturuyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği; hem örgüt içerisindeki tüm yönetim süreçlerinde hem de tüm çalışmalarda, saha araştırmalarında, sağlanan destek ve hizmetlerde, savunuculuk çalışmalarında, politika belirleme ve geliştirmede eşitliğin sağlanması için aktif önlem almayı gerektiriyor.

Program tasarımı ve uygulamayı ilkeler üzerinden nasıl gerçekleştirdik?

Program ilkelerini belirledikten sonra, bu ilkelerin BİRLİKTE Programı açısından ne anlama geldiğini, program düzeyinde ilkelerin nasıl uygulanacağını ve program belgesi üzerinde planlanan faaliyetlerde hangi ilkelerin ne şekilde uygulanacağını haritalandırdık. Böylelikle, programın bütünüünün belirlenen ilkelerle uyumlu olması için, bileşen bazında yapılması gereken çalışmalara ya da dikkat edilmesi gereken konulara dair ayrıntılı bir kontrol listesi hazırlamış olduk.

Daha sonra da program kapsamında geliştirilen araçların ilkelerle tutarlılığını sağlamak üzere ayrıntılı çalışmalar yaptık. Örneğin Kurumsal Gelişim Modeli kapsamında bir yandan tanımlamaları yaparken bir yandan da öz değerlendirme aracının soru setini oluştururken hangi soruların hangi ilke ile ilintili olduğuna dair bağlam matrisini çıkardık, göstergelerini belirledik ve araç setlerini listeledik.

BİRLİKTE Programı esnasında program katılımcısı örgütler ile birlikte düzenlediğimiz etkinliklerde ise, en başından itibaren bilgilendirme süreci ile başlayarak, etkinlik planlaması da dahil çeşitli danışma süreçleri ve ortak uygulama yöntemlerinde de ilkeleri bir nevi kontrol listesi gibi kendimize rehber olarak görmeye çalıştık.

İlkelerle çalışmak; örgütümüzün ilke ve değerlerini hem örgütsel yapılarımızda hem de çalışmalarımızda hayata geçirmeye yönelik yöntem ve mekanizmaları belirleyip bunları etkili bir biçimde uygulamak, yaratmak istediğimiz değişime doğru yol alırken bizim için vazgeçilmez bir pusula niteliğinde.

Peki, hiçbir hak sahibinin geride bırakılmadığı, toplumsal değişimin ilkeler etrafında örgütlendiği bir sistemi, içinde bulunduğumuz örgütlerde daha iyi nasıl uygulayabiliriz? Bu soru belki de sürekli düşünmeye devam etmemiz gereken konulardan birisi.

** BİRLİKTE program ilkeleri, hem kalkınmada insan hakları temelli yaklaşımın dayanağını oluşturan ilkelere hem STGM’nin kurucu ilke ve değerlerinden hem de sivil toplumda evrensel olarak kabul görmüş iyi yönetim ilkelerinden hareketle belirlenmiştir.*

06.Şub.2025
NEVZAT KIRAC

NE MENEM BİR ŞEY BU KATILIMCILIK?



BİRLİKTE blog yazılarının birinde - *Değişime yön vermek: Yol gösterici ilkelerle programları tasarlamak ve uygulama - hak temelli çalışan STÖ’lerin yaratmak istedikleri değişime doğru yol alırken tutarlılık ve meşruiyetlerini hak temelli yaklaşımın ilkelerini hayata geçirerek güçlendirebileceklerini savunduğumuzu söylemiş ve BİRLİKTE Programının ilkelerle çalışmaya dair yaklaşımını anlatmıştık.*

Bu yazı ise, hak temelli yaklaşımın yukarıda bahsedilen çerçevede önemli ana ilkelerinden birinin, katılım-cılığın örgüt içerisinde hayata geçirilmesine yönelik bir çerçeve ve araç öneriyor.

Hak temelli yaklaşım ve STÖ’lerde katılımın anaakımlaştırılması nasıl mümkün olur?

İnsanlık tarihi, insanların “daha iyi bir yaşam” ve “özgürlük” uğruna ke-sintisiz mücadelelerinin de tarihi. Artık bu mücadelelerin talepleri “hak” talepleri olarak ifade ediliyor. Hakların gerçekleşmesinin talep edilmesi günümüzde küresel, bölgesel, ulusal ve yerel kurumsal yapıların ve örgütlerin işleyişinin de doğrudan veya dolaylı parçası haline geldi.

Öte yandan, insanlık tarihi insanların “daha iyi bir yaşam” ve “özgürlük” duygularıyla köleleştirdikleri, sömürdükleri; hatta köleleş(tiril)me, sömürülme uğruna da mücadele ettikleri bir tarih. Hayatın neredeyse tüm alanlarını kapsayan normatif uluslararası insan hakları çerçevesi-ne rağmen insan hakları ihlallerinin ve dahi tüm yeryüzünün kitlesel denebilecek bir ölçekte kıyımının an be an gerçekleştiği bir dünyada yaşıyoruz. Bu durum, “hukuki düşünme modeli” üzerine çağdaş dünya-yı kuran kurumların ve kurumların uygulamalarının sınırlarına ve sınır tanımayan uygulamalara karşı müdahalelerin sınırlılıklarını gösteriyor; ancak, bu çelişkiyi aşma yönünde insanlar olarak elimizde, özgürlük mücadelelerinin sağladığı “güçlenme” ve “yapabilme” ehliyetinin elde edilmesinden öte, gerçek anlamda bir araç olduğu pek de söylenemez.

1990’lardan itibaren tartışılmaya başlanan ve 2003 yılında Birleşmiş Milletler’in küresel bir norm olarak tanımladığı ve zaman içerisinde Avrupa Birliği’nin ve fon sağlayan diğer kalkınma ajanslarının temel politikalarından biri haline gelen hak temelli yaklaşımlar, uluslararası insan hakları standartlarının uygulamada hayata geçirilmesini ve insan hakları ilkeleri üzerinden değişimi hedefliyor.

Hak temelli yaklaşımlar, farklı tanımlarda ortaklaşan ana ilkelerden özellikle ikisi bakımından da - anlamlı ve kapsayıcı katılım ile karar alma süreçlerine erişim ve haklarını kullanabilmesi ve talep edebilmesi için hak sahiplerinin güçlendirilmesi- değişimin sağlanmasında özne-lerin “güçlenmelerine” ve “yapabilme” ehliyetini elde etmelerine işaret ediyor.

Hak temelli yaklaşımın başta BM ve Avrupa Birliği olmak üzere fon sağlayıcıların temel politika olması ve balıkçılıktan kültürel mirasın korunmasına ve silahlı çatışmaların çözümüne, çok farklı tematik alanlar-da yasal ve politik düzeyde uygulamaya yönelik bir değişim aracı olarak kurgulanması nedeniyle, çok farklı tematik alanlarda çalışmalarını yürüten sivil toplum örgütleri de giderek bu yaklaşımı benimsemeye ve çalışmalarını bu temelde kurgulamaya başladı. Ancak, değişimin karmaşık yapısı nedeniyle, özü itibarıyla yasal müdahaleleri ve değişimleri he-defleyen hak temelli yaklaşımların uygulamalarda ne ölçüde toplumsal değişime katkıda bulunduklarını izlemek ve bilmek, hak temelli çalışan sivil toplum örgütleri açısından ciddi bir zorluk da doğurmaya başladı. Bunun en önemli nedenlerinden birisi, hak temelli yaklaşımın benim-senmesinin bu yaklaşımın kendiliğinden ve gerçekten hayata geçirildiği anlamına gelmemesidir. Bu durum hem fon verenler, hem yükümlü-lük sahipleri hem de bu yaklaşımı benimseyen sivil toplum örgütleri açısından geçerli. Özellikle ilkelere dayalı yaklaşım, toplumsal değişimi hedeflerken kurumsal değişimi gerçekleştirmeyi de gerektiriyor. Örgüt-sel değişimin ve toplumsal değişimin birbirinden farklı olduğu söylene-bilir; ancak, örgütlerin kendi içlerinde hak temelli yaklaşımı bir politika olarak benimsememeleri durumunda, bu yaklaşımın ilkelerini gerçek bir toplumsal değişim yönünde mobilize etmeleri güç olacaktır. Örgütlerin toplumsal değişim algıları, bu değişime yönelik yol ve yöntemlerini de belirlemektedir.

Hak temelli çalışan sivil toplum örgütleri de kim ola?

Türkiye’de faaliyet gösteren ve hak temelli bir yaklaşıma sahip olan STÖ’ler sayısal olarak çok az ve bu örgütlerin yapılarına dair araştırma-lar neredeyse yok denilebilecek kadar az.

Yakın dönemde yayımladığımız Türkiye’de Sivil Toplum Örgütleri: Örgütlenme Özgürlüğü ve Katılım Hakkı başlıklı raporumuz, örgüt-lenme özgürlüğü ve örgütlenme özgürlüğünün sivil toplum örgütleri

üzerindeki etkisini ele alıyor ve sivil toplum örgütlerinin karar verme süreçlerine katılım hakkına odaklanıyor.

Bu raporda doğru hedef kitleye ulaşmak için, örgütlerin kurumsal (yazılı) belgelerinde “hak temelli örgüt” tanımının belirleyicisi dört hak temelli yaklaşım faktörü (gös-tergesi) öneriliyor. Bunlar şöyle;

Yazılı belgelerinde herkes için temel hak ve özgürlüklerinin ko-runması ve yaygınlaştırılmasının yer alıp almaması
Temel hak ve özgürlüklerin korun-ması ve geliştirilmesi için stratejik vizyon ve faaliyet planının (savu-nuculuk planı) olup olmaması
Stratejik vizyon ve faaliyet pla-nının temel hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesi için bir reform talebi ya da kamuoyu-nun harekete geçirilmesini içerip içermemesi.

Yazılı olarak her türlü ayrımcılığın doğru olmadığını ve hoş görül-meyeceğini belirten bir tür değer ifadesinin varlığı.
“Hak temelli örgüt” yapısına ve bu örgütlerin örgütlenme özgür-lüğü ve katılım hakkı bakımından durumlarına dair bir ilk niteliği taşıyan bu çalıştırmada yukarıda sıralanan göstergeler üzerinden yapılan değerlendirme sonucun-da, örgütler hak temelli yaklaşım düzeylerine göre “zayıf”, “orta” ve “güçlü” olarak üç gruba ayrılıyor.

Raporda, hak temelli yaklaşım için STÖ’lerin yazılı belgelerinde hak temelli yaklaşımın yer alıp almadı-ğının bir kriter olarak kullanıldı-ğı; kuruluş veya temsilcilerinin pratikteki tutum ve davranışlarının bu analizin konusu edilmediği ise özellikle vurgulanıyor.

Özdenetimle birlikte uygulamayı esas almak

Gerçekten de, örgütlerin kurumsal kültür ve pratiklerinde hak temelli yaklaşımın unsurlarını belirle-mek, bu unsurları bir standarda bağlamak son derece güç; bu bağlamda ancak öz denetimi esas alan bazı uygulama ilkelerinden söz edilebilir.

BİRLİKTE Kurumsal Gelişim Modeli’nde örgütlerde hak temelli yaklaşımı 6 ilke temelinde -fayda yaratma, katılımcılık, sürdürüle-bilirlik, ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik, şeffaflık ve hesap verebi-lirlik- örgüt kültürünün bir parçası

haline gelmesini destekleyen bir dizi gösterge ve araç öneriyoruz. Bu model kapsamında geliştirilen öz değerlendirme aracı ise hak temelli örgütlerin kendi kurumsal yapı ve süreçlerinde bu ilkelerin anaakımlaştırılmasına yönelik, gösterge niteliğindeki soruları içeriyor. Bu araçlardan birisini, katılımın örgüt içerisinde anaakımlaştırılmasına yönelik olarak önerilen çerçeveyi anlatmak isteriz.

Sivil toplum örgütlerinde katılımın anaakımlaştırılması nasıl mümkün olur?

Biz, BİRLİKTE Kurumsal Gelişim Model’inde, katılımçılık ilkesini şu şekilde tanımlıyoruz:

Katılımçılık ilkesi, STÖ’nün karar alma mekanizmalarına tüm paydaşlarının belirlenmiş yöntemlerle katılımının sağlanması, STÖ’lerin de çalışma yaptıkları alanla ilgili karar mekanizmalarına ve süreçlere katılmasıdır. Bu yöntemlerin başında, STÖ’nün tüm paydaşları ve faydalanıcılarına karşı açık ve erişilebilir olma, bilgilendirme, danışma, dahil etme ve bu süreçlerle sonuçlara ilişkin geri bildirim sağlama mekanizmaları gelir. STÖ’ler, katılımçılıklarını artırdıkları ölçüde şeffaf, hesap verebilir ve güvenilir olurlar.

Ayrıca, bu ilkenin program açısından ne anlama geldiğini de tanımladık. Bunu program uygulamalarında yol gösterici olarak dikkate alıyoruz:

Birlikte Programı, program kapsamındaki çalışmalarda karar alma süreç ve mekanizmalarına tüm paydaşlarının belirlenmiş yöntemlerle etkili ve anlamlı katılımını sağlamak üzere gerekli çalışmaları yapar veya müdahaleleri araştırır ve uygular; program, çalışma alanıyla ilgili karar mekanizmalarına ve süreçlere katılır; program kapsamındaki örgütlerin kendi alanlarındaki mekanizma ve süreçlere katılımını destekler.

Programda, bu çerçevede sivil toplum örgütlerinin kurumsal yapısında ve faaliyetlerinde katılımı güçlendirmeyi ve kolaylaştırmayı amaçlayan bir araç önerisinde de bulunuyoruz. Hem örgüt yönetiminde hem de program ya da faaliyet yönetiminde kullanılması hedeflenen bu araç, katılım süreçleriyle katılım biçimlerini eşleştiriyor; böylelikle, katılım süreç ve uygulamalarının planlanmasını ve takibini kolaylaştırmayı hedefliyor.

İşlevsel bir süreç: Katılım merdiveni programa nasıl uyarlandı? Katılım biçimleri konuşulurken genel olarak Avrupa Konseyi’nin “katılım merdiveni” tanımı kullanılıyor. Aşağıda yer alan katılım biçimleri de Avrupa Konseyi tarafından tanımlanan sivil katılımın temel aşamalarından alınarak sivil toplum örgütleri için uyarlandı.

Bilgilendirme: Karar alma süreçlerinde, açık veri ilkelerine uygun olarak gerekli tüm bilgilerin açık ve kolay anlaşılabilir bir dilde, uygun ve erişilebilir bir biçimde ve bürokratik engeller olmadan ve prensip olarak ücretsiz sunulması. Danışma: Sivil toplum örgütünün kurumsal prosedürün bir parçası olarak belirli bir politika, konu ya da faaliyetle ilgili olarak hedef grubun ve diğer paydaşların görüşlerini toplaması. Dahil etme (diyalog/ istişare): Sivil toplum örgütünün hedef grup

ve diğer paydaşlarla (bireyler, STK’lar, kamu yönetimi, vb.) görüş alışverişinde bulunmak için ortak bir anlayışa bağlı olarak yapılandırılmış, uzun süreli ve sonuç odaklı süreçleri işletmesi. Ortaklık (aktif işbirliği): Sivil toplum örgütünün sorunların tanımlanması ve çözümlerin geliştirilmesinde hedef grup ve diğer paydaşlarla aktif işbirliği yapması, çözüm ve uygulamaların birlikte üretilmesi. Katılım süreçleri programa nasıl uyarlandı? Sivil toplum örgütlerinin sistemlerinin ve faaliyetlerin planlanmasını, planlandığı şekilde uygulanmasını, uygulamanın etki ve sonuçlarının ölçülmesini ve bu ölçümlerden yapılacak öğrenmelerle, sonraki planlamalar için iyileştirmeler yapılmasını içeren katılım döngüsünün aşamaları, aşağıda yer aldığı şekliyle Belediyeler için Stratejik Plan Rehberi’nden alınarak sivil toplum örgütlerine uyarlandı.

Görüş toplama: Uygulamadan etkilenecek paydaşların görüş, öneri ve beklentilerin toplanmasını ifade eder. Bu süreç paydaşların tespiti; paydaşların önceliklendirilmesi; paydaşların değerlendirilmesi; paydaş görüş ve önerilerinin alınması ve değerlendirilmesi aşamalarını içerir. Planlama: Uygulamayla ilgili amaçların, hedeflerinin, performans göstergelerinin, faaliyetlerin, kaynakların, hedef risklerinin ve kontrol faaliyetlerinin belirlendiği süreçtir. Uygulama: Planlanan çalışmanın kapsam, zaman ve bütçeye uygun biçimde koordine edilmesidir. Bu aşama, uygulamanın düzenli olarak izlenmesi, veri toplanması ve raporlama faaliyetini de içerir. İzleme, değerlendirme ve öğrenme: İzleme, değerlendirme ve öğrenme süreci, kurumsal öğrenmeyi ve buna bağlı olarak faaliyetlerin sürekli olarak iyileştirilmesini sağlar. İzleme, amaç ve hedeflere göre kaydedilen ilerlemeyi takip etmek amacıyla uygulama öncesi ve uygulama sırasında sürekli ve sistematik olarak nicel ve nitel verilerin toplandığı ve analiz edildiği tekrarlı bir süreçtir. İlerlemeyi ortaya koyabilmek için belirlenen göstergeler aracılığıyla amaç ve hedeflerin gerçekleşme sonuçlarının belirli bir sıklıkla izlenmesi ve belirlenen dönemler itibarıyla raporlanarak yöneticilerin değerlendirmesine sunulması izleme faaliyetlerini oluşturur. Değerlendirme ise devam eden ya da tamamlanmış faaliyetlerin amaç ve hedeflere ulaşmayı ne ölçüde sağladığı ve karar alma sürecine ne ölçüde katkıda bulunduğunu belirlemek amacıyla yapılan ayrıntılı bir incelemedir. Değerlendirme ile, planda yer alan amaç, hedef ve performans göstergelerinin ilgililik, etkililik, etkinlik ve sürdürülebilirliği analiz edilir. İlkeler programa nasıl uyarlandı? Avrupa Konseyinin katılım süreçlerinde, süreçlere dahil olan tüm aktörler için dikkate alınması, uygulanması ve teşvik edilmesini önerdiği genel ilkeler, bu araç bağlamında aşağıdaki şekilde sivil toplum örgütlerine uyarlandı:

Güven ve dürüst iletişime dayalı olacak şekilde tüm paydaşlar arasında karşılıklı saygı gösterilmesi Paydaşların görüşlerinin örgüt görüşleriyle tutarlı olup olmamasına bakılmaksızın bağımsızlıklarına saygı gösterilmesi Açıklık, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinin sağlanması Tüm paydaşlara uygun geri bildirim sağlanması Eşitlik ve kapsayıcılığı temin etmek için önlemler alarak daha az ayrıcalıklı ve haklara ve hizmetlere eşit erişim olanağı sağlanmayan gruplar da dâhil olmak üzere tüm görüşlerin duyulması ve dikkate alınması Kadınlar, çocuklar, gençler, yaşlılar, engelliler veya azınlıklar gibi belirli öncelik ve ihtiyaçları olan kişiler de dâhil olmak üzere tüm grupların cinsiyet eşitliği ve eşit katılımının sağlanması Açık bir dil kullanımı ve uygun katılım araçlarının kullanılması ile erişilebilirliğin sağlanması

Katılımın esasları programa nasıl uyarlandı?

Avrupa Konseyi’nin katılım süreçlerinde dikkat edilmesini önerdiği katılım esasları, bu araç bağlamında aşağıdaki şekilde sivil toplum örgütlerine uyarlandı:

Katılım süreçleri, sivil toplum örgütünün iç ve dış paydaşlarının görüşlerini toplamaya olanak sağlamalı; süreçler etkili bir görüş alışverişini destekleyerek, kurumsal ihtiyaçların karşılanması için karar alma sürecini bilgilendirmelidir. Katılım, uygun, yapılandırılmış, erişilebilir kurumsal mekanizma ve süreçlerle güvence altına alınmalıdır. Bu kurumsal mekanizma ve

süreçlere karşı itiraz ya da görüş verme mekanizmaları işletilmelidir. Katılıma getirilecek herhangi bir sınırlama veya kısıtlama örgütsel ilke ve kurallara uygun olmalı ve bu çerçevede açıkça belirtilmelidir. Sivil toplum örgütünde katılım süreç ve mekanizmaları farklı aşamalarda gerekli yetkilendirmelerle tanımlanmalıdır. KVKK ve kurumsal politikalarda açıkça belirtilen veri koruma uygulamalarında açıkça kısıtlanmış durumlar hariç, bilgiye erişim kolayca ulaşılabilir, şeffaf ve kamuya açık olmalıdır. Yeterli bilgilendirme geri bildirim sağlamaya olanak verecek şekilde zamanında yapılmalıdır. Sivil toplum örgütleri katılımı planlamalı ve yönetmeli; hedefler, aktörler, süreç ve takvimin yanı sıra kullanılan yöntemleri de açıkça tanımlamalıdır. Sivil toplum örgütleri katılım yaklaşımları ve uygulamaları hakkında güncel ve kapsamlı bilgi sağlamalıdır. Sivil toplum örgütleri katılım süreçlerinde hedef grup ve diğer paydaşlar için aşırı yük getirecek uygulamalardan kaçınılmalı ve katılımı kolaylaştırmak için gerekli önlemleri almalıdır. Sivil toplum örgütleri, katılım sürecinin sonuçlarının sürece katılan paydaşları herhangi bir şekilde olumsuz etkilemesini önleyecek şekilde hareket etmelidir. Sivil toplum örgütleri, katılımı sağlamaya yönelik süreçlerde işbirlikleri için ilgili paydaşlarla anlaşmalar ve protokoller yapmalıdır; karşılıklı rol ve sorumluluklar önceden açıkça tanımlanmalıdır. Sivil toplum örgütleri katılım süreçlerini işletirken, paydaşların ön hazırlık yapma ve yapıcı katkıları sunmalarını sağlayacak şekilde planlama yapmalıdır. Ancak zaman ve kaynak yokluğu, vb. zorunlu hallerde ve nedenleri ortaya konulduğu takdirde, planlanan katılım süreçlerinde sınırlı yöntemlere ve/veya sınırlı sayıda aktörü içeren usullere başvurulabilir. Sivil toplum örgütleri, tüm süreçlere hak ve hizmetlere eşit erişimi olmayan gruplar da dahil, mümkün olan en geniş şekilde katılımı önemsemeli ve teşvik etmelidir. Sivil toplum örgütleri, istisnai koşullar gerektirmediği sürece ve açıkça nedenleri ortaya konulmaksızın, işlettikleri katılım süreci tamamlanmadan karar vermemeli ya da eyleme geçmemelidir.

Katılım için paydaş matrisi nasıl kullanılır?

Aşağıda sivil toplum örgütlerinin katılım planını oluştururken paydaş katılımını planlamayı kolaylaştırmayı amaçlayan tabloyu görüyorsunuz. Örgütün kurumsal yapısı ya da faaliyetleriyle ilgili paydaşları, bu paydaşların katılım süreçlerindeki rollerine göre bu tabloda gösterebilirsiniz. Bu tabloyu hazırlarken aşağıdaki sorular sormayı ve bu soruların yanıtlarını dikkate almayı unutmayınız.

Gözden kaçırdığınız, ulaşamadığınız kişiler/ gruplar var mı?
Toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate aldınız mı?
Süreç ve yöntemlerde erişilebilirliği dikkate aldınız mı?

Kapatırken

Bu yazıda, hak temelli yaklaşımın temelini oluşturan hukuki düşünme modelinin toplumsal değişimi sağlama bakımından etkisinin görünür ya da kendiliğinden olmadığı; bu yaklaşımın salt hukuksal değişimleri değil, örgütsel değişimleri de gerekli kıldığı varsayımıyla, yaklaşımın temel ilkelerinin örgütsel düzeyde uygulanmasına duyulan ihtiyaca bir kez daha işaret etmeye çalıştık.

Hak temelli yaklaşımın ana ilkelerinden olan katılımçılığın sivil toplum örgütlerinde uygulanmasına dair norm düzeyinde, standart bir çerçeve elbette yok. Bu uygulamalar sivil toplum örgütlerinin kendi olanak ve ihtiyaçlarına göre kendileri tarafından belirleniyor. Ancak, belirli bir sistem temelinde uygulanmadığında, örgütlerin kendi çalışmalarında katılımçılık ilkesini ne şekilde hayata geçirdiklerini izlemeleri güç olabiliyor. Bu kadar yüklü bir kavramı belgelere “usulüne uygun” yerleştirirken, pratikteki tutum ve davranışlarımızı da çok yönlü bir teftişe sokmalıyız belki de...

Sivil toplum örgütlerinin bu bakış açısıyla katılımçılığı kendi kurumsal yapı ve faaliyetlerinde uygulamaları ve uyguladıklarını gösterebilmeleri, farklı deneyimleri görünür kılmaları ve hesaba katmaları, hedefledikleri toplumsal değişimin tüm tarafların katılımıyla hayata geçirilmesine ve örgütün hesap verebilirliğinin güçlenmesine; dolayısıyla etkisinin artmasına katkı sağlayacaktır.

Umarız bu yazı örgütünüze ve çalışmalarınıza bakarken size yardımcı olur. Katılımçılık deneyimlerle de beslenen yaşayan bir süreç. Bu süreçte hepimize iyi yolculuklar.

11.Eyl.2024

İRLANDA ÇALIŞMA ZİYARETİNİN ARDINDAN NE KALDI? BİRLİKTE ÖRGÜTLERİ CEVAPLADI



BİRLİKTE Destek Programımız kapsamında birlikte çalıştığımız örgütlerle 26-28 Haziran 2024 tarihleri arasında Dublin’e bir çalışma ziyareti gerçekleştirdik. Çalışma ziyaretinin nasıl geçtiğini, akıllarda kalanları ve ziyaret deneyimlerini dinlemek üzere katılımçılarımıza 2 soru sorduk. Gelen cevaplar İrlanda örneğinin Türkiye’deki sivil alana ilham olabileceğini gösterirken, iyi yönetim, insan kaynağı yönetimi ve liderlik başlıkları için almamız gereken çok yol olduğunu gösteriyor.

BİRLİKTE Destek Programımız kapsamında birlikte çalıştığımız örgütlerle 26-28 Haziran 2024 tarihleri arasında Dublin’e bir çalışma ziyareti gerçekleştirdik. Çalışma ziyaretinde İrlandalı uygulama ortağımız The Wheel, Avrupa’daki sivil toplum örgütlerine çeşitli ve özelleştirilmiş IT destekleri sağlayan Enclude, insan hakları ve eşitliği desteklemek için disiplinler arası çalışan ve sanatçılara kaynaklar, ağlar, destekler sağlayan bir yapı olan Smashing Times’la ve İrlanda’da sivil topluma ofis, ortak alan ve kaynak sağlayan bir sivil toplum örgütü olan Carmichael House ile buluştuk.

Onun dışında insan kaynakları uygulamalarımızın kendi örgütümde-
kinden çok farklı olmadığını gördüm. Ancak Türkiye’deki örgütler için
erişilebilir hibelerin çoğunun daha küçük bütçeli ve faaliyet odaklı hibe-
ler olması ve miktar açısından kısıtlı olması sebebiyle bizlerin iş yükü
fazlayken aldığımız maaşlar düşük. Bunun üstüne mevcut ekonomik
kriz ve enflasyonu ekleyince biz Türkiye’deki sivil toplum çalışanlarının
esenliğini korumak bir noktaya kadar mümkün oluyor. Her ne kadar
İrlanda’daki örgütlere benzer bir İK yönetimi yapsak da esenliğimizin
onlardan daha düşük olmasının sebebinin bu olduğunu düşünüyorum.
Belki de Türkiye sivil toplumu olarak bizler için daha esnek ve erişilebi-
li hibeler için uluslararası savunuculuk yürütmeliyiz.

İrlanda toplumsal meselelerle ilişkilenmeleri açısından daha detaylı bir incelemeyi hak ediyor

Gamze Rezan Sarışen I Eşit Haklar için İzleme Derneği: İrlanda ve
özelinde Dublin hep merak ettiğim bir coğrafyaydı. Beklediğimi buldum
mu emin değilim. Bununla beraber, daha havaalanına indiğimiz anda
şaşırmaya başladım. Daha çok yakın, 90larda eşcinselliği cezalandıran
ülke bizi pride haftasına denk gelen ziyaretimizde başka türlü karşıladı.
Bir ülkenin 30 yılda geldiği nokta gerçekten etkileyiciydi.

İrlanda sivil toplum deneyimi de farklı aslında. Devlet kamu hizmetlerini
‘charity’ dediğimiz hayırsever kurumlar üzerinden yürütüyor. ‘Charity’
faaliyetlerini fonluyor. Bu aynı zamanda ekonomiye ve istihdama da kat-
kı sağlıyor. Yanlış not almadıysam her 8 kişiden biri ‘charity’ler yoluyla
istihdam ediliyor ‘Sivil toplum örgütü/kar amacı gütmeyen kurum’ gibi
kavramları ancak uluslararası faaliyet gösteren örgütler için kullanıyorlar.

Şöyle bir notum var: engelli bireylere yönelik hizmetlerin %70i bu
‘charity’ dediğimiz kurumlar tarafından karşılanıyor. Tabii, bilgiyi ayrıca
doğrulamak gerekiyor ancak Türkiye’de eşdeğerimiz olarak dinlediğimiz
bu kurumların kamusal hayatta bu kadar aktif olması, devlet desteğiyle
kamusal hizmetleri yerine getirmesi ve devletle kendini ‘partner’ olarak
görmesi bizim buralarda pek alışık olmadığımız, olabileceğini tahayyül
dahi göremeyeceğimiz durumlar.Çeşitli risklerin düşük olduğu bir ülkede
faaliyet gösteren ‘charity’lerin, devletten aldıkları fonların da verdiği im-
kanlarla insan kaynakları ve iyi yönetim alanlarına kafa yordukları, iyi
bir örgütlenme modeli çıkardıklarını söylemek mümkün. İyi örneklerden
özellikle örgütsel esenlik ve insan kaynakları politikalarından yararlan-
mak mümkün.

Son olarak, İrlanda farklı bir model. Eşitlik, ayrımcılıkla mücadele, yani
Eşit Haklar İçin İzleme Derneği’nin kuruluş amacını oluşturulan hedefle-
ri karşılamak için de bir eşitlik kurumları var. Bu ziyaret kapsamı dışın-
daydı ancak uzaktan takip ettiğimiz kadarıyla belli bir özerkliği sağlamış
bir kurum. İrlanda, farklı örgütlenme yapılarının devletle kurdıkları
ilişkiler, özerkliklerini nasıl sağladıkları, toplumsal meselelerle ilişkilen-
meleri açısından daha detaylı bir incelemeyi ve merakı cezbediyor.

Bu ziyaret sonrasında farklı sivil toplum örgütlerini, İrlanda’da-
ki sivil toplumu dinledikten ve gördükten sonra Türkiye ile bir
karşılaştırma yapsanız ne söylemek istersiniz?

**Oğulcan Yediveren I Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel
Yönelim Çalışmaları Derneği:** İrlanda ve Türkiye’de sivil toplumun
gelişimi tarihsel olarak farklı patikalar izlemiş. Avrupa ülkelerinde geç-
mişte merkezi yönetimlerin yani devletin görece daha güçlü olduğu
ve sivil toplumun devletin yetemediği işleri yerine getiren adeta devleti
sarıp sarmalayan bir yapı olduğunu görüyoruz. Nitekim geçmişte sosyal
hizmet işlevini dini örgütlenmeler ve kilise görürken Avrupa toplumla-
rının sekülerleşmesiyle bu işlevi sivil toplum görmeye başlamış. İrlanda
bunun en kusursuz örneği. Ancak Türkiye’de sivil toplum kadir-i mutlak
bir devletin baskıcı uygulamalarına karşı ortaya çıkıyor. Yani onu
sarıp sarmalamak şöyle dursun onunla bir çatışma halinde. Dolayısıyla
İrlanda’da sivil toplum hem devletin daha az baskıcı olmasından ötürü
daha çok hareket alanına sahip hem de devletin adeta tamamlayıcı bir
unsuru olduğu için daha gelişkin. Bizim buradaki tarihsel engellerimizle
nasıl başa çıkacağımız sorusu ise buranın kapsamını aşan ve hep birlikte
düşünmeyi gerektiren bir soru.

Özge Mumcu I Uğur Mumcu Araştırmacı Gazetecilik Vakfı: İrlan-
da’nın 100 yıllık tarihinde, laikliğe geçiş ile hayır kurumlarının Katolik
Kilisesi’nin ardından devlete geçmesinin ardından, devletin kurumlara
%70 oranında destek vermesi, devlet ve STÖ’ler arasındaki bağın de-
vamlılığı için önemli bir örnek. Ancak, devlet desteğini aldıktan sonra,
hükümetin veya devletin politikalarına STÖ’ler ne ölçüde itiraz edeceği
bir soru işareti. Bu “embedded” ya da “iliştirilmiş” diye çevrilebilen bir
mekanizma yaratma riski taşıyor.

Türkiye’de, özellikle son yıllarda, STÖ’ler hükümet / devlet yanında
olan ve olmayan olarak ikiye ayrıldı. Toplumsal kutuplaşmanın artması,
hak alanında çalışan tüm STÖ’leri olumsuz yönde etkiliyor. STÖ’lerin
politika üretme ve kapasite geliştirme gibi kendi alanlarına ilişkin pozitif
yönergeler uygulaması önünde de engeller çıkarılıyor. Benzer şekilde,
proje havuzlarının daralması da, kurumların insan kaynaklarının kaybı
ve hak için yaratılan alanın daralmasına ve / veya projelerin durmasına
neden oluyor. Bu çerçevede, her ne kadar İrlanda’da devlet / hükümet
karştı bir mekanizma yaratılma riski olsa da, Türkiye’den çok daha öz-
gür ve ilerici bir yapılanmaya sahip olduklarını gözlemlemek mümkün.

Türkiye’de daralan sivil alan sadece dışsal etmenlerle değil örgüt içi mekanizmalarla da ilişkili

Dilek Akyapı I Zan Sosyal Siyasal İktisadi Araştırmalar Vakfı: Bu
soruyu bir dönemdir katılım gösterdiğim sivil alan konuşmaları ile
birlikte değerlendirmem faydalı olur. Sivil alan konuşmaları bizlere
kendi örgütümüz veya birkaç örgütte gördüğümüz bazı olumsuzlukların
aslında alanın tamamında nüanslarla hakim olduğunu göstererek büyük



resmi görmemizi sağladı. Bu
durumda yaşanan sorunların tekil
(örgüt bazında) olmadığı, maale-
sef bir gelenek halini de aldığını
söyleyebiliriz. Türkiye’de daralan/
daraltılan sivil alanın sadece dışsal
etmenlerle değil örgüt içi meka-
nizmalarının da payı olduğunu
göz ardı etmemiz gerektiğini
İrlanda’da dinlediğimiz yönetim
ve işleyiş mekanizmalarıyla da
gördüğümü söyleyebilirim.

İki ülke arasında tarihsel ve
kültürel farklılıkları gözeterek,
İrlanda’da sivil alan çalışmaların
tabana yayıldığını ve toplum-
sallaştığını söyleyebiliriz. Tabi
burada “hayırseverlik” kültürünü
kiliselerdeki geleneğin devamı
olarak değerlendirmekte fayda
var. Kültürel bir mirasın üzeri-
ne inşaa edilen bir sivil toplum
dayanışması ve toplumsallaşması
İrlanda’da doğrudan ‘modern’
zamanların veya ‘laikliğin’ bir
getirisi olmaması, bunun sürdüre-
bilmesi ve farklı mekanizmalarla
yürütülebilmesi de ayrıca takdir
edilmesi gereken bir durum.

Türkiye’de hangi alanda olursa ol-
sun örgütlü olmak veya örgütlen-
mek kavramlarına alerjisi olan bir
devlet geleneği ve baskısı varken
yanı sıra sivil toplum alanında
çalışma yürüten örgütlerin destek
mekanizmaları çok düşük oldu-
ğundan insan kaynağı da haliyle
istenilen düzeyde olmuyor. Bu
durumda dayanışma ve gönüllülük
bağları önemli bir yerde duruyor.
Maalesef sivil toplum örgütle-
rinin bu alandaki pratikleri hem
çalışan hem de gönüllü ekleninde
dayanışan insan kaynağını da bir
sömürü mekanizmasına dönüş-
türdüğünden (hem de sevdiğimiz
dayanışma kavramlarını kullana-
rak). Bu noktada İrlanda’dan bana
kalan teorik olarak kabul etmedi-
ğimiz kavramların pratik sahada
tezahürlerini izlemeye devam mı
etmeliyiz yoksa gelenekselleşmiş
ve ihtiyaca cevap vermeyen insan
kaynakları ve yönetim gibi
konuları tartışarak (farklı ülke
modellerini ve deneyimlerini de
değerlendirerek) yeni bir döneme
hazırlık mı yapmalıyız? soruları
oldu.

Serhat Kaçan I Ceza İnfaz Sis- teminde Sivil Toplum Derneği:

Beni en çok düşündüren, sivil
toplumun İrlanda için nasıl farklı
bir tarihsel gerçeklikte geliştiği ve
hayır kurumları aracılığıyla sunu-
lan tüm desteği devletle nasıl iş
birliği içinde olduğuydu. Türkiye
bağlamında ise hak temelli sivil
toplum kültürünün ne kadar güçlü
olduğu da gözüme çarpan başka
bir etken oldu. Zira çalışma alan-
ları düşünüldüğünde hak temelli
bir sivil toplum örgütlenmesi

modeli onlara epeyce uzak bir kavram olarak görünüyordu. Bu neden-
le kamunun taşeronu olarak varlığını sürdürme hali pek çok Avrupa
ülkesinde olduğu gibi İrlanda’da da yaygın bir uygulama. Üzerine çok
konuşma imkanı bulamasam da memur maaşlarının çok yüksek olması
nedeniyle birçok işi sivil toplumun sırtlandığını birkaç kez duydum.
Her ne kadar Türkiye’den çok daha iyi olduklarını düşündüğüm birçok
uygulamaları olsa da bu durum bana devletin yarattığı bir çeşit sömürü
modeli olup olmadığı sorusunu sordurdu.
Yine de iş yükü ve çalışma koşulları bağlamında Türkiye’den çok daha
iyi durumda olduklarını düşündüm, zira gönüllü iş gücü konusunda da
çok avantajlı bir sosyal yapıya sahip bir ülke.

The Wheel ve İrlanda umut verici oldu

Berna Akkızal I Sivil Alan Araştırmaları Derneği: İrlanda ve Tür-
kiye’deki sivil toplumun yapısı, bileşenleri ve meseleye genel bakış
birbirinden çok farklı. Sadece Wheel’e üye 2400 dernek olması ve yakın
geçmişe kadar muhafazakar bir toplum olmaları umut verici bizleri için
de. Derneklerin ve örgütlerin devlet tarafından fonlanması ve Wheel gibi
çatı örgütlerin eleştirel bir bakış için uğraşması bizim yaşadığımız sivil
toplum sektörüyle arasındaki en büyük farklardan biri. 5 milyon nüfusa
30.000 dernek gibi bir oran da kendilerinin ifadesiyle toplumda tarihsel
olarak gönüllü olmanın önemini istatistiksel olarak da vurguluyor. Yapı
genel olarak dernekler ve hayır kurumları olarak yüz yıl önce kilise tara-
fından görülen işlerin büyük bir kısmını da üstlenmiş durumda.

Türkiye’de sivil toplum anlayışının değişmesi toplumun dönüşmesiyle mümkün olabilir

Yağmur Şenoğuz I Pozitif Yaşam Derneği: Türkiye ve İrlanda sivil
toplumu arasında çok bariz farklılıklar var. İlk başta devletin sivil
topluma desteği ve hibe/kaynak konusunda bize oranla çok daha rahat
olmaları dikkat çekiyor gibi. Fakat İrlanda’da toplumun %84’ünün sivil
toplum çalışmalarının önemli olduğunu düşünmesi, her 8 kişiden birinin
STÖ’lerde çalışma yapmış olması gibi farkların daha dikkat çekici
olduğunu düşünüyorum. Gönüllülük konusunda toplumun bu denli aktif
oluşu tarihsel, sosyolojik ve kültürel nedenlere dayanıyor.

Türkiye’de sivil toplum anlayışının İrlanda’ya benzer bir noktaya
gelmesi, devlet ve yönetim anlayışının değişmesinden ziyade toplumun
dönüşmesiyle mümkün olabilir diye düşünüyorum.

**Ceren Akçabay I Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları
Derneği:** Türkiye’de örgütlenme süreçlerinin giderek daraltıldığı bir
süreçten geçiyoruz. Dolayısıyla sivil toplum çalışmalarının hükümet
tarafından doğrudan desteklendiği İrlanda’ya kıyasla ülkemizde bu ça-
lışmaları yapabilmek hayli zor. Bu bakımdan ülkemizdeki direngenliğin
İrlanda’daki dostlarımız tarafından da takdir edildiğini öğrendim. Diğer
yandan İrlanda’da daha önce de belirttiğim halk tabanlı çalışmalar Tür-
kiye açısından örnek oluşturabilecek nitelikte. Aynı zamanda otoriterleş-
me ile sıklaşılan denetim süreçlerinde, İrlanda da olduğu gibi, kurumsal
sivil toplum örgütlerinin denetimlerden geçmesini kolaylaştırması
mümkün. Ayrıca bu kurumsallık üye sayısının artışına yönelik çalışma-
ları da destekleyebilir ve kitlelere ulaşarak tabanın hak mücadelesine
katkısı desteklenebilir.

Emine Şimşek I Hevi LGBTİ Derneği: İrlanda’da devlet kurumların-
dan destek almak erişilen kitleyi artırabilir ve birçok açıdan sivil top-
lum kuruluşu için destekleyici konumda olabilir. Ancak böyle bir destek
kimi zaman bir baskı yöntemine dönüşebilir. Bu durum sivil toplumun
kendi potansiyelini ve baskı mekanizması olarak kullandığı savunucu-
luk yönlerini sınırlandırabilir. Türkiye’de herhangi bir yerel işbirliğinde
bulunmanın imkansızlığı sivil toplum kuruluşlarının da görünürlüğünü
ve etki alanını sınırlandırıyor.

Bahsedilen konuşmalarda çalışılan farklı grup ve alanları ayırma gereği
duymadıkları, farklı çalışma alanlarının bir araya gelebildiklerinden
söz ettiler. Bu durum Türkiye’de olan birçok sivil toplum kuruluşu için
geçerli değil. Türkiye’de var olan sivil toplum kuruluşlarının ortak bir
zeminde bulunmayışı, farklı önceliklendirme(?)lere sahip olmaları bir
araya gelmeyi zorlaştırıyor.

Gamze Rezan Sarışen I Eşit Haklar için İzleme Derneği: Benzer
sorun alanlarımız var. Barınma gibi. İrlanda’da da barınma ciddi bir me-
sele. Evsizlik sorunu ve özellikle sokakta yaşayan çocuklar uluslararası
raporlara da yansıyan bir durum olarak ortada duruyor. Bununla beraber
sorunları çözme konusunda ciddi bir irade de gözleniyor.

22.Oca.2025
SELİN BERGHAN

İYİ YÖNETİŞİM, İK YÖNETİMİ VE LİDERLİK İRLANDA'YA BAŞKA BİR GÖZLE BAKMAK



Bu yıl derneğimiz 20'nci yaşını kutluyor ve bu uzun sivil alan deneyimi içinde BİRLİKTE Kurumsal Destek Programımız bu birikimin bir ürünü olarak ikinci uygulama döneminde. Bu dönemde bir de ortağımız var. İrlanda'da sivil toplum örgütleri için bir çatı örgüt niteliği taşıyan The Wheel ile birlikte çalışıyoruz. Bizim için oldukça heyecanlı bir deneyim olan bu ortaklık vesilesiyle Haziran ayının son günlerinde program ortağımıza bir ziyaret düzenledik.

26-28 Haziran 2024 tarihleri arasında BİRLİKTE Kurumsal Destek Programı katılımcısı 9 örgütle birlikte Dublin'e bir çalışma ziyareti gerçekleştirdik. Türkiye ve İrlanda'daki sivil toplum örgütlerini bir araya getirmek ve belirli temalar etrafında deneyim paylaşımı sağlamak üzere organize ettiğimiz bu buluşmanın emasını örgütlerle birlikte iyi yönetim, İK yönetimi ve liderlik olarak belirledik.

Bu buluşmanın detaylarını sizinle de paylaşmadan önce ortağımız hakkında kısa bir bilgilendirme yapayım: the Wheel, İrlanda'da sivil toplum örgütleri için bir çatı örgüt niteliği taşıyor ve her alanda çalışan hem hizmet sağlayıcı hem savunuculuk yapan örgütler ve bireyler The Wheel'a üye olabiliyor. The Wheel, sivil toplumun güçlenmesi için çeşitli destekler sağlıyor ve ayrıca sivil toplumun istek ve ihtiyaçlarını hükümetlere ileten ve müzakere eden bir görev üstleniyor.

Nereleri ziyaret ettik, kimleri dinledik?

The Wheel ile birlikte gerçekleştirdiğimiz buluşmanın teması örgütsel kapasite başlıklarından seçildi. İyi yönetim, İK yönetimi ve liderlik konularında dört farklı yapıda örgütü dinlemek üzere Ankara, İstanbul ve Diyarbakır'dan 9 program katılımcısı örgütün temsilcileri ile birlikte 25 Haziran'da Dublin'e yola çıktık.

Programımız 26 Haziran'da Europe House'da başladı. The Wheel'den programı birlikte organize ettiğimiz CathyAnne Fox, the Wheel'in CEO'su Ivan Cooper, Finans ve Operasyon Direktörü Fergal Moran ve Yönetişim Direktörü Jon McBride bizleri karşıladı. CathyAnne'nin programı tanıttığı kısa bir açılış konuşmasının ardından, Ivan Cooper bizlere İrlanda sivil toplumunun yapısı, the Wheel'in bu yapıdaki rolü ve yönetim modeli üzerine sunum yaptı ve sorularımızı yanıtladı. Ardından Yönetişim Direktörü Jon McBride, the Wheel'in risk yönetimi, süreç ve ilerlemenin izlenmesi ve raporlanması ile yönetim ilkeleri üzerine sunum yaptı. İrlandalı ortağımızın özellikle operasyonel seviye ile yönetim seviyesini bağlamak üzere kurduğu alt komiteler içeren katmanlı yönetim yapısı, örgüt yönetiminde katılımcılık ilkesini hayata geçirmek açısından bizi oldukça etkiledi.

Bu ziyarette the Wheel'in programlarından the Leadership Academy'yi de tanıma fırsatı bulduk. Akademinin direktörü Sharon Hughes, akademinin amaçları, faaliyetleri ve yapısı hakkında bilgi verdi. Bu liderlik akademisi, liderliği geleneksel anlamından farklı olarak daha geniş bir çerçevede ve dört farklı boyutta ele alıyor. Birey ve örgüt olarak amaçlarımızı belirleme ve bunlara ulaşmak için bilgi ve beceri edinme üzerine odaklanıyor. Kendi kendinin lideri olmanın araçlarını tanımlıyor. Bu oturum hepimizin zihninde farklı sorular doğurdu. Bu soruları düşünmeye devam ederken, bu soruları daha geniş buluşmalarda ele almak üzere planlamalarımıza başladık.

İlk gün ziyaretimizde the Wheel'in Finans ve Operasyon Direktörü Fergal Moran ile de bir araya geldik. Fergal, bizlere çalışanın ve örgütün iyi olma halini birlikte gözetken İK yönetim modellerini tanıttı.

The Wheel'in bünyesinde çalışanların iyi olma halinin sağlanmasından sorumlu bir komiteleri bulunuyor. Çalışan destek programları ile kişisel ya da iş ile ilgili sorunlar yaşayan çalışanlara, sorunlarının çözümü için farklı uzman destekleri sağlıyor. İşe alım ve performans değerlendirme süreçleri de tanımlı ve sistemli... Performans değerlendirme süreci, çalışanlarla anlamlı bir diyalog yaratarak başarıları ve varsa geliştirilmesi gereken becerileri üzerine konuşma fırsatı sağlayan ve düzenli aralıklarla yapılan görüşme ve değerlendirmelerden oluşuyor. Kulağa şahane geliyor değil mi?

Dublin'de ikinci gün farklı sivil toplum örgütlerinin yönetim modellerini dinlemek üzere Carmichael House'a gittik. Carmichael House, sivil topluma ofis, ortak alan ve kaynaklar sağlayan bir sivil toplum örgütü. Burada Róisín McGuigan'dan Carmichael'in yönetim modelini, İK

yönetimini ve liderlik anlayışını dinledik. Carmichael örneğinde en çok dikkatimizi çeken çalışanlara ücretsiz sağlanan eğitim destekleri oldu. Bu eğitimler; ilk yardım eğitiminden, yönetici pozisyonlarına gelenler için aile içi şiddet eğitimlerine kadar geniş bir yelpaze oluşturuyor. Ayrıca kariyer koçluğu gibi danışmanlıklara ihtiyaç duyan çalışanlara, bu destekleri almaları için belli bir ödeme de yapılıyor. Sivil alanda şeffaflık ve hesap verilebilirliği desteklemek için de her sene örgütlere "iyi yönetim ödülü" veriyorlar.

Bu ilham veren ve özendiren buluşmanın ardından İrlanda sivil toplumuna örgütsel ihtiyaçlarını desteklemek için özelleştirilmiş teknolojik destekler sağlayan Enclude'un CEO'su Sylvester Murphy'yi dinleme şansını bulduk. Sivil toplumun teknolojiyi yeterince kullanamaması üzerine, çoğunluğu bilgisayar mühendislerinden oluşan bir grup uzmanın kurduğu bu örgüt, bugün sadece İrlanda'da değil tüm Avrupa'daki sivil toplum örgütlerine çeşitli ve özelleştirilmiş IT destekleri sağlıyor. Bu destekleri sağlarken hep uzun vadeli düşünerek, sivil alanın genelinde bir alt-yapı oluşturmaya odaklı düşünüyorlar. Sahip oldukları vizyon, alanın bütününe bakış açıları ve sivil alana yaptıkları katkı bizi çok etkiledi.

İkinci günün son sunumunu ise Smashing Times'ın direktörü Freda Manweiler'dan dinledik. Smashing Times, insan hakları ve eşitliği desteklemek için disiplinler arası çalışan ve sanatçılara kaynaklar, ağlar, destekler sağlayan bir yapı. Kadınlar ve gençler gibi farklı kesimlerle insan hakları ve eşitliği sanatsal faaliyetlerle ifade eden faaliyetler gerçekleştiriyor. Sadece İrlanda'da değil, Türkiye de dahil olmak üzere Avrupa'nın birçok yerinde işbirliğine dayanan sanatsal faaliyetler aracılığıyla insan haklarının desteklenmesi için çalışıyor ve her sene Dublin Sanat ve İnsan Hakları Festivali'ni düzenliyor. İnsan hakları savunuculuğu ve kültür-sanat alanlarının kesişiminde çok etkileyici işler yapan örgüt, Türkiye'de benzer çalışmaları nasıl örgütleyebileceğimiz konusunda hepimize ilham verdi.

Son gün çok keyifli bir şehir turu yaptık. Tur rehberimiz çocukluğunu ve gençliğini hırsızlık yaparak geçirmiş eski bir uyuşturucu bağımlısı idi. Sivil toplumun sağladığı çeşitli programlara katılarak bağımlılıklarını bırakmış ve bugün Dublin'in turist rehberlerinde yer almayan mekanlarını, kendi deneyimi üzerinden anlatarak şehir turları düzenliyor. Dolayısıyla sadece Dublin kalesini değil, kalenin arka sokaklarının da hikayesini dinleyebildik. Şehir turunun ardından alışveriş yapmak isteyenler, parkları gezip geyik sevmek isteyenler, bira eşliğinde muhabbet etmek isteyenler gruplar halinde şehre dağıldık. Ertesi gün uzun dönüş yolu öncesi ise kısa turistik faaliyetler gerçekleştirdik.

Buluşmadan bize neler kaldı?

Dolu dolu geçen bu ziyaret, dinlediğimiz sunumlar ve ardından yaptığımız tartışmalar bize İrlanda ve Türkiye sivil toplumunu karşılaştırma olanağı verdi.

İrlanda, merkezi devlet geleneğinin olmadığı, eğitim, sağlık gibi hizmetlerin 1980'lere kadar kilisenin, sonra sivil toplumun "hayır işleri" adı altında yaptığı; bugün ise devletin sivil toplumu bu işleri yapması için finansal ve yasal olarak desteklediği bir ülke. İrlanda'da kullanılan terminoloji ve yasal yapılar da farklılık gösteriyor. Sivil toplum en büyük finansal desteği devletten alıyor. Dolayısıyla projelere odaklandıkları kadar yönetim konularına da odaklandıklarını görüyoruz. Hem devletten alınan finansal desteğin hem de toplumdan alınan bağışların devamlılığı için şeffaflığın ve hesap verebilirliğin önemi vurgulanıyor. Bu ilkelerin hayata geçmesi de belli örgütsel sistemlerin kurulması ve işletilmesi yoluyla mümkün oluyor.

Yönetişim modelleri, örgüt yapıları, ilkeler, çalışan ilişkileri, işe alım ve performans değerlendirme süreçleri tanımlı ve sistematik. Yönetim kurulları hiçbir koşulda herhangi bir ücret ya da ödeme alamıyor, gönüllü olarak bu görevi yapıyor ve düzenli aralıklarla değişiyor. Toplumda her 8 kişiden 1'inin gönüllü faaliyetlerde bulunduğu İrlanda'da yönetim kurullarına gönüllü bulmak bir sorun değil Türkiye'de olduğu gibi. Çalışan ilişkileri ve çalışanların örgüt yapısı altında desteklenmesi de önem verilen bir konu. Çalışanlara hem bireysel hem işyerinde yaşadığı sorunlar için çeşitli destekler sağlanması, bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için eğitimler olması, performans değerlendirmenin karşılıklı bir diyalog üzerine kurulması dikkatimizi çeken noktalar oldu.

Öte yandan Türkiye'de çok güçlü bir devlet geleneği var. Bu durum "karar defteri" dahil olmak üzere sivil alana ilişkin tüm işleyişin sıkı bir devlet kontrolünde olmasını ve devlet tarafından belirlenmesini beraberinde getiriyor. Türkiye'de, İrlanda'da olduğu gibi devletle işbirliği içinde bir sivil toplumdan çok, temel hak ve özgürlükleri talep etmek için devlete sürekli savunucu pozisyonunda kalan bir sivil toplum var. Devletin finansal desteğinin sınırlı olması ve yardım toplama kanununun kısıtları nedeniyle, örgütler fon aramaya ve dolayısıyla projelere odaklanıyor. Bu da yönetim konularının arka planda kalmasına neden oluyor.

Yönetim modelleri, işe alım süreçleri, geri bildirim mekanizmaları ve hatta iş tanımları çoğu zaman belirli değil ve hatta keyfi. Bu durum hem çalışanların hem de örgütün iyi olma halini olumsuz etkiliyor; destekleyici bir örgüt kültürü geliştirmemize engel oluyor; örgütlerin gelişip güçlenmesini engelliyor. Liderlik, performans değerlendirme, İK yönetimi gibi kavramları özel sektörün kavramları olarak değerlendirip, uzak duruyoruz. Ancak, alternatifinde de kendi kültürlerimize uygun çözüm mekanizmaları geliştirmekte zorlanıyoruz. Örgütlerimizde hem çalışanları hem de örgütümüzü koruyan sistemler geliştirmek için de genellikle zaman ve kaynak ayıramıyoruz.

Bitirirken;

Bu buluşma hepimizde farklı yansımalar uyandırırken, daha pek çok yapılacak işimiz olduğunu, konuşmamız gereken çok başlık olduğunu yeniden fark ettik. Biz, BİRLİKTE Programı olarak iyi yönetişime odaklanmaya ve örgütlerimizle konuyu tartışıp kurumsal destekler sağlamaya devam edeceğiz. Buluşmanın teması olarak belirlenen konular bu uygulama döneminde örgütlerimizin özellikle ele almamızı istediği başlıklar oldu. Bu konuları, BİRLİKTE Öğrenme Topluluğu etkinlikleri kapsamında düzenlediğimiz "Sivil Alan Konuşmaları" çalıştaylarında da tartıştık. Bu tartışmaları derlediğimiz ve sivil alanda çalışan hakları ve örgütsel esenliğe odaklandığımız bir yayınlımız da yine BİRLİKTE örgütleri tarafından şu an kaleme alınmakta. İrlanda'dan edindiğimiz deneyimi de bu yayına aktaracağız. Takipte kalın.

Son olarak bu ziyarette Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneğinden Ceren Akçabay Karataş, Ceza İnfaz Sisteminde Sivil Toplum Derneğinden Serhat Kaçan, Eşit Haklar İçin İzleme Derneğinden Gamze Rezan Sarışen, Hak Eşitlik Varoluş için LGBTİ Derneğinden Emine Şimşek, Pozitif Yaşam Derneğinden Yağmur Şenoğuz, Sivil Alan Araştırmaları Derneğinden Berna Akkızal, Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneğinden Oğulcan Yediveren, Uğur Mumcu Araştırmacı Gazetecilik Vakfından Özge Mumcu Aybars ve Zan Sosyal Siyasal İktisadi Araştırmalar Vakfı Dilek Akyapı bizimle birlikteydi. Bu buluşmada bize eşlik eden örgütlerimize bir kez daha katılımları, katkıları ve uyumları için teşekkür ederiz. Birlikte olmak yine çok güzeldi. Önümüzdeki dönemde de birlikte iyi yönetişimi tartışmaya devam etmek dileğiyle...

14.Kas.2024

AYSUN KOCA • AYSUN TELEK • ÇAĞLAR YENİLMEZ • TUĞÇE BAHADIR ÇANKARA

SİVİL SESLER FESTİVALİ'NDE ZOR ZAMANLARDA KURUMSAL GELİŞİM ATÖLYESİ

STÖ temsilcileri zorlu dönemlerde kurumsal dayanıklılığı konuştu, ortak çözümler ve dersler tartışıldı.



Şubat 2023'de ikinci uygulama dönemi başlayan BİRLİKTE Destek Programı katılımcısı 25 sivil toplum örgütüyle 1,5 seneyi aşkın bir süredir kurumsal gelişim çalışmaları yürütüyoruz. Kurumsal kapasite gelişimi için bir vesileyle emek sarf eden örgütlerde ne tür deneyimler yaşandı, yaşanıyor, bunu anlamak ve birbirimizin deneyimlerinden öğrenmek için 4-5 Ekim tarihlerinde gerçekleştirdiğimiz Sivil Sesler Festivali'nde bir atölye düzenledik.

Şubat 2023'de ikinci uygulama dönemi başlayan BİRLİKTE Destek Programı katılımcısı 25 sivil toplum örgütüyle 1,5 seneyi aşkın bir süredir kurumsal gelişim çalışmaları yürütüyoruz. Bu çalışmalarda gerek örgüt temsilcileri gerekse program ekibi olarak büyük emek sarf ediyoruz ve önemli öğrenimler, deneyimler elde ediyoruz. Tüm bu çabalar dışsal koşullardan bağımsız gerçekleşmiyor elbette. Son dönemlerde giderek zorlaşan ve krizlerle kesişen bu dış koşullar örgüt içi çabalarımızda bizi yıldıramasa da enerjimizi önemli düzeyde tüketebiliyor. Öte yandan bu zorluklar bir yandan da yeni bir dayanıklılık, yeni bir güçlenme aracı da olabiliyor. Program ekibi olarak yaptığımız değerlendirmelerde bu zorlukları ve riskleri de bolca konuşuyor, kafa yoruyor, süreçleri kolaylaştıracak, tıkanan alanları açacak önlemleri almaya gayret ediyoruz.

Bu arka plandan hareketle, kurumsal kapasite gelişimi için bir vesileyle emek sarf eden örgütlerde ne tür deneyimler yaşandı, yaşanıyor, bunu anlamak ve birbirimizin deneyimlerinden öğrenmek için 4-5 Ekim tarihlerinde gerçekleştirdiğimiz Sivil Sesler Festivali'nde bir atölye düzenledik.

Toplam 27 örgütten 36 kişinin katıldığı atölyede, kurumsal hibeler ve kurumsal gelişim desteklerinin örgütlerin sürdürülebilirliğine katkılarını inceleyerek, bu desteklerin dış faktörlerden nasıl etkilendiği ve bu etkilerin nasıl azaltılabileceği üzerinde durduk. Katılımcı profilimiz ise kurumsal gelişim tecrübesi açısından farklı deneyim düzeylerine sahip olan örgütlerden oluşuyordu. Bu farklılık aslında konuyu farklı bakış açılarıyla irdelememize ve birbirimizden öğrenmemize de vesile oldu.

Kurumsal gelişimi nasıl anlıyoruz?

Atölyeye kurumsal gelişimden ne anladığımız, bizler için ne ifade ettiği sorusuyla başladık ve bu kavramın zihinlerde oluşturduğu çağrışımları bir kelime bulutuyla ifade ettik. Katılımcılar, kurumsal gelişimi ağırlık olarak şu yönleriyle tanımladı:

- Kurumsal kimlik ve yapı:** Misyon ve vizyonu doğrultusunda bir kimlik altında uygun şekilde örgütlenmek, güçlü bir örgütsel veri yönetimi sistemi oluşturmak
- Sürdürülebilirlik ve aktarım:** Kurumun bağımsız işleyebilmesi, kurumsal hafızayı ve sürekliliği sağlamak için süreçler geliştirmek, kurumsal sistemler oluşturmak
- İş birliği ve görünürlük:** Paydaşlar ile etkileşim, hesap verebilirlik ve güvenlilik sağlamak
- Risk yönetimi ve esneklik:** Kriz dönemlerinde örgütsel hedefleri sürdürebilmek koruyabilmek ve bu dönemlere hazırlıklı olmak
- Üye, çalışan ve gönüllülerin iyilik hali:** Örgüt insanlarını güçlendirmek, yetkin kılmak ve iyilik halini koruyabilmek,
- Etki yaratabilme:** Örgütün hayalini ve hedeflerini gerçekleştirebilme gücü ve yetkinliği

Kurumsal gelişimi zorlayan önemli etkenler: Dış faktörler

Daha sonra kurumsal gelişim süreçlerini şekillendiren ve zaman zaman da engelleyen dış faktörleri ele aldık. Katılımcılar siyasi dinamikler, kamuoyu tepkileri, kutuplaşma, toplumsal diyalog zemininin sarsılması, ekonomik istikrarsızlık, artan rekabet koşulları, savaş hali, doğal afetler ve benzeri kriz durumları, fon sağlayıcıların sivil topluma yaklaşımı gibi birçok faktörün bu süreçte ciddi zorluklar yarattığını anlattı.

Bu türden çeşitli zorluklar ile başa çıkarken örgütlerin farklı stratejiler geliştirmesi gerektiğini belirten katılımcılar, özellikle dayanıklılığı artırma yollarını da paylaştı. Örneğin, projelerini fon sağlayıcıların önceliklerine göre şekillendirmek zorunda kalan örgütler, bazen ana

Kriz dönemlerinde hangi taktikleri uyguladık? Neler öğrendik?

Atölyenin üçüncü odak konusu kriz anında ve zor dönemlerde kurumsal gelişim çalışmalarının işlevselliğini artırmak için örgütler tarafından kullanılan yöntemleri ve taktiklerdi. Örneklerle konuştuğumuz deneyimler şöyle:

Esneklik, adaptasyon ve dijitalleşme: Pandemi gibi kriz dönemlerinde faaliyetlerin hızla dijitalleşmesi ve çevik bir yaklaşımla yeni koşullara uyum sağlanmasının oldukça önemli.

Kapsayıcı ve kolektif hareketin gücü: Kriz anlarında iş birliği örgütler arası dayanışma ve ortak hedeflere odaklanma ve özellikle akran öğrenmesi yoluyla birbirlerinden destek alma çok yararlı.

İletişim stratejisi, hızlı etkileşim ve gönüllüleri mobilizasyonu: Örgüt içi ve dış paydaşlarla güçlü bir iletişim ağı özellikle kriz anlarında kritik önemde. Özellikle gönüllü iletişimini ve ilişkilerini iyi yönetebilen örgütler zor zamanlarda hedef kitlelerine ulaşabilmekte görece daha az zorlanıyor.

Risk analizi ve hazırlık: Krizlere hazırlıklı olma konusunda risk analizi çok önemli.

Şeffaflık ve güvenilirlik: Kriz dönemlerinde güvenilir ve şeffaf bir kurum olabilmek, destek ve fon bulmada önemli bir avantaj sağlıyor. Tam da bu nedenle bu konuda atılan kurumsal adımlar çok kadar anlamlı ve önemli.

Kapsayıcılık: Örgütlerin daha kapsayıcı bir hale geldikçe, sınırlarını genişlettikçe ve faaliyetlerinde hak temelli bir perspektif benimsedikçe daha da güçlendikleri belirtildi.

Destek programlarının yaklaşım ve esnekliği: Zor zamanlarda ve kriz durumlarında yararlanılan mali ya da teknik destek programlarının sağladığı esneklik çok önemli. Özellikle kurumsal hibeler örneğin pandemi, deprem gibi afet durumlarında örgütlere mali desteği ihtiyaçlarına göre şekillendirebilmek açısından sağladığı özgürlük sağlıyor.

misyonlarından uzaklaşabiliyor. Ancak bu zorlukları proaktif bir şekilde yönetebilen örgütler dayanıklılıklarını artıran yenilikçi stratejiler geliştirebiliyor.

Tüm zorluklara rağmen neden kurumsal gelişim?

Bu atölyede niyetimiz yaşanan zorluklarla beraber kurumsal gelişim çalışmalarının örgütlere ne kattığını anlamaya çalışmaktı. Bu bağlamda katılımcıların tartışma sorusuna verdikleri yanıtlardan aşağıdaki çıkarımları derledik. Bunlar elbette atölyede konuşulan tüm konuları, verilen örneklerin tamamını kapsamıyor ama bu kazanımların ortaklaştığı başlıklar açısından bize önemli bir fikir veriyor.

- Bir dış kolaylaştırıcı eşliğinde, belli yöntem ve araçlarla yürütülen kurumsal gelişim çalışmaları örgüt içerisinde sistemli ve planlı çalışma kültürüne önemli bir katkı sağlıyor. Dışarıdan bir gözün kolaylaştırıcılığı ve yapılandırılmış bir çalışma üzerinden ilerlemek örgütün çalışma motivasyonunu artırıyor.
- Kurumsal gelişim çalışmaları örgütlerin tanınırlığına ve hesap verebilirliklerine destek olarak daha geniş kitlelere erişimlerinin önünü açıyor. Örgüte olan güven artıyor, bu tüm paydaşlarla ve kamu ile ilişkilere de katkı sağlıyor.
- Örgütün kurumsal açıdan güçlenmesi, özgüvenini artırıyor, hem dış eylemlerinde hem de ilişkilendirmelerinde cesaretlendirici bir etkisi oluyor.
- Örgüt için politikalarına katkı sağlıyor, daha derinlikli ve katılımcı bir şekilde ele alınmasına aracılık ediyor.
- Örgütün çalışanlarıyla ilişkilerinin yönetilmesine, örgüt içi esenliğe katkı sağlıyor.
- Örgüt yönetişiminin iyileşmesine ve örgüt içi karar alma mekanizmalarının daha katılımcı bir şekilde ele alınmasına vesile oluyor. Örgüt içinde daha kolektif bir tartışma, karar alma, uygulama ve üretim zemini yaratıyor.
- Örgüt içindeki gelişim sürecinin sonu gelmeyen bir şey olduğunu fark etmeyi sağlıyor. Bu farkındalık örgütsel öğrenmenin önemini kavramaya aracılık ediyor. Uygulama süreçleri kadar izleme, değerlendirme ve öğrenme süreçlerine de kafa yormanın, emek harcamanın örgüte nasıl bir katkısı olduğunu deneyimleme olanağı sunuyor.
- Bir sivil toplum örgütünün bir yandan ele aldığı toplumsal mesele ile uğraşırken bir yandan kendi kurumsal kapasitesine bakıp, bunu dert edinmesi, bu alana uzun vadeli yatırım yapması hiç kolay bir uğraş değil. Hem kaynak, hem motivasyon hem de kararlılık, hatta belki bazen de biraz inat gerektiriyor. Üstelik atölyede ele aldığımız dış koşullara bir de örgüt içi faktörler ekleniyor ki bunlar da genellikle hiç yabana atılır gibi olmuyor. Yine de tüm bu zorluklara rağmen ve aslında tam da bu zorluklardan hareketle, örgütsel kapasiteye ve güçlenmeye yatırım yapmak, bunun için emek sarf etmek anlamlı ve önemli. Tam da bu nedenle BİRLİKTE deneyimlemeye yılmadan devam ediyoruz.



06.Şub.2025
AYSUN KOCA

“OHOO, ÇOCUK KATILIMINA GELENE KADAR...” MI DEDİNİZ?



Katılım denilince akla pek de çocuklar gelmiyor, nadiren geliyorsa da bu pek de “katılımcı” yöntemlerle olmuyor. Bu yazı çocukların katılımını nasıl gerçek kılabileceğimize dair... Çünkü gerçekten “Çocuklara sorsalar, onlar neyin zarar verip vermeyeceği bilirler.”

İstanbul’un eski bir mahallesinde yaşayan bir çocuk “Bir yeri değiştirmek istiyorlar, buraları boyayalım diyorlar. Yine az çok bize soruyorlar. Rengi bize soruyorlar ama boyama konusuna hayır dersek, kabul ederler mi, belki ederler.” (12 yaş) sözleriyle bu yazıya konu olan çocuk katılımı konusuna biz yetişkinlerin bakışını bu kadar açık ve duru bir şekilde aktarıyor.

Çocuklar toplumun genelinde ‘yetersiz insan’, ‘yetişkinliğe ulaşması gereken bir varlık’, ‘eksik özne’, ‘küçük insan’ gibi yetişkinlik üzerinden tanımlanır. Yetişkince çocuk ‘biz senin için en iyisine karar verir, gerekeni yaparız’ denilen varlıklardır. Çocukluk hep gelecekle ilişkilendirilen geçici bir ‘durum’ olarak görülür ve koruma amacıyla hep kontrol altında tutulur.

Halbuki Yaşar Kemal Çocuklar İnsandır’da “Ben çocuklara çocuk gibi davranmam. Bir çocukla ilişkim, dostluğum, arkadaşlığım varsa, o benim arkadaşımdır, çocuk değildir. Çocuk gibi bakmam. Aynı bir insan türü gibi bakmam. Niye bu böyle? İnanmadım hiçbir zaman çocukların, insanların çocuklara davrandığı gibi çocuk olduklarına. Basbayağı insandır onlar.” der.

Çocuk katılımında ise çocuk ya ‘yarının yurttaşı’ ya da ‘bugünün paydaşı’ olarak görülür. Çocuğu yarının yurttaşı olarak gören bakış doğrudan toplumun çocuğa bakışıyla benzeşir ve çocukları katılımını destekleyen eşit bireyler gibi tanımlamazken bugünün paydaşı olarak gören bakış çocuğun söz hakkı olduğunu kabul eder, katılımını önemser. Ancak uygulamada bu bakışı yansıtan örneklerle rastlamak çok nadirdir. Çünkü karar alıcılara çocuk katılımı için ortak bir eksende buluşmak zor gelir ve genelde çocuğun ihtiyacını öngörerek kararlar alırlar. Bunda hangi çocukların, hangi yollarla ve araçlarla, hangi yasal ve prosedürel süreçlerle ve hangi aşamalarda katılacağına; kimlerin takibinde, kontrolünde ve geri bildirim sorumluluğunda olacağına belirgin olmayışı gibi sebepler etkili olabiliyor. Bu da yetişkinlerin katılımının çocukların katılımından daha önemli olduğu kalıp yargısını devreye sokuyor. Bu kalıp yargı da çocuklar üzerinde görüşlerinin zaten alınmayacağı, alındığında da herhangi bir şeyi değiştirme etkisinin olmayacağı fikrini yerleştiriyor.

Çocuklar kararlara nasıl katılabilir?

Çocuk katılımı zor, karmaşık ve anlaşılmaz bir süreç değildir. Çocukların katılım hakkı da tıpkı yetişkinlerin katılım hakkı gibidir; yani

yetişkin katılımı kendi hayatlarını etkileyen karar, politika, yasa veya uygulama süreçlerine etki edebilmesi ve dahil olabilmeyi çocuklar için de bu geçerlidir, ama tek bir farkla. Çocukların katılım hakkının anlamlı ve zamanında hayata geçmesinin yükümlüsü yetişkinlerdir. Yani eşit ve adil katılımın olabilmesi için eşit fırsat ve imkanlara sahip olmayan toplum kesimlerinin gözetilmesi esastır. Buna hangi çocukların, hangi özellikleri ve becerileriyle, hangi aşamalarda katılabileceğini veya katılamayacağını planlamak dahildir. Bu da hak olarak katılımın bir sonuç değil, süreç olduğunu kabul etmemizden geçer.

Şu basit yönergeyle çocuk katılımını anlamlı kılabiliriz:

Çocukların katıldığı ortam onlara uygun olmalı

- Çocuklar nereye geldi?
- Çocuklarla bir araya geldiğimiz fiziksel mekân yükseklikler, aydınlatma, havalandırma gibi açılardan çocuklara göre mi?
- Ortam güvenli mi?

Çocuğun ifade etmesine alan açılmalı

- Çocuklar hazır mı?
- Çocukları konuyla ilgili olarak

bilgilendirdik mi?

- Okur yazar olup olmadığı, engellilik durumu, resim yapmayı sevip sevmeyişi gibi açılardan çocukları tanıyor muyuz?
- Her birine uygun aracı düşündük mü?

Çocuğun sunduğu görüşlerin nereye, nasıl ulaştırılacağı en baştan belli olmalı

- Çocuğu kimler dinleyecek?
- Çocukların sunduğu görüşlerle ne yapacağız?
- Çocuklar görüşlerinin kimlere sunulacağını biliyor mu?

Çocukların sunduğu görüşlerin etkisi olmalı

- Çocukların görüşleri değişimi sağlama gücü olan yetişkinlerce nasıl dikkate alınabilir?
- Çocuktan aldığımız bilgiyle ne yaptığımızı tekrar çocuklara aktarmanın planının yaptık mı?

Çocuklar kendilerine neyin zarar verip vermeyeceği bilirler mi?

Çocuk katılımı yetişkin zihinlerinde bir hak olarak yerleştikçe, bunun çocuklara sunulan bir ödül olmadığı anlaşıyor da çocuklarca anlaşılabilir.

Çoğu zaman “Gramın çeyreğinin çeyreği kadar bile bize haber vermedi belediye.” (12 yaş), “Bize haber vermezler ki...” (11 yaş) ve yerel yönetimlerin kendilerine görüşlerini sormasını kastederek “Yanlış anlamayın, rüyanda görürsün.” (11 yaş) örneklerindeki gibi çocuklarca, kendileri ve akranlarıyla ilgili kararların yetişkinler tarafından verilmesi ‘normal’ veya ‘olağan’ karşılanıyor. Yetişkinlerce sunulmuş bir ‘ödül’ anlayışıyla görüşlerini söyleseler dahi herhangi bir şeyi değiştiremeyeceğini “Benim yerime alınan bir karar. Ben ona karışmam” (12 yaş) diyerek çocuk olarak ciddiye alınmayacağı düşünüyor.

Karar alıcı konumunda olan biz yetişkinler, çocukların anlamlı katılımı için, şu sorulara içtenlikle “evet” yanıtını verebilmeliyiz:

- Çocukları dinlemeye ve onların görüşlerini duymaya hazır mıyım?
 - Çocuklarla aynı masa etrafında oturup tartışmaya, eşitler ilişkisi kurmaya ve buna zaman ayırmaya istekli miyim?
 - Karar alıcı olmamdan gelen gücümü çocuklarla paylaşabilecek miyim ve bunu kolaylaştırıyor muyum?
 - Kararlar için çocukların ve yetişkinlerin yetki ve sorumluluğu paylaşmasının bir politika gerekliliği olduğunu kabul ediyor muyum?
 - Çocuğun katılımını onun kapasitesinin gelişimi için mi önemsiyorum? (Bazen çocuğa hiçbir katkısı olmayan çocuk katılımı, sadece çalışmamızın dikkat çekici ambalajı olarak kalıyor)
 - Bunları nasıl yapacağımı biliyor muyum, öğrenmeye açık mıyım?
- Çocuklara, yetişkinlerin kendileri adına karar vermelerinin ‘normal’ olmadığının ve kapasiteleriyle orantılı bir şekilde kararlara katılmalarının hakları olduğunun hatırlatılması, aynı zamanda çocukları koruyan bir mekanizmadır. Çünkü gerçekten **“Çocuklara sorsalar, onlar neyin zarar verip vermeyeceği bilirler.” (13 yaş)**

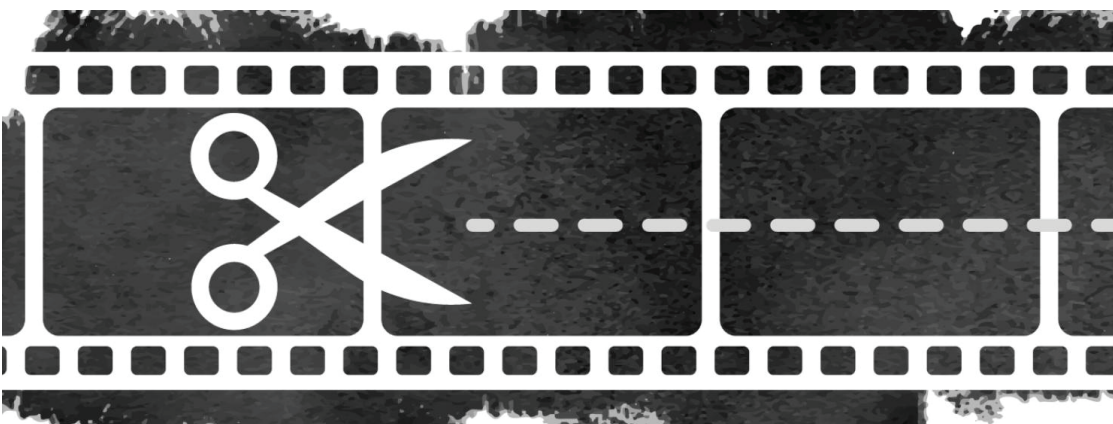
Biz yetişkinler için kararların çocuklarla beraber alınabileceği imkanlar ve ortamlar oluşturmak için öncelikle istekli olmak, ardından eşit ilişki seviyesini yakalamak için çaba sarf etmek, başlamak için yeterli olacaktır. Çocuklar insandır ve öncelikle bugününü yaşayabilmelidir.

* Yazı içinde alıntılanan tüm çocuk görüşleri, yazarın çocuklarla yaptığı görüşmelerden aktarıldı.

12.Eki.2023

SANSÜRÜN VE BİR İPTALİN HİKAYESİ

Altın Portakal Festivali’ni Altyazı Sinema Derneğiyle Konuştuk



Türkiye’de festivaller uzun bir süredir sansürle ve yasaklarla anılıyor. İzin verilmeyen ya da son dakika iptal edilen etkinlikler, festivaller artık gündemin bilindik haberlerinden. Bunun son örneği Antalya’da yaşandı. Bu yıl 60’ncısı düzenlenen Antalya Altın Portakal Film Festivali uzun tartışmalar sonunda iptal edildi. Festival ilk önce Ulusal Belgesel Film kategorisinde yarışmak üzere başvuran Kanun Hükümü adlı belgeseli yargı sürecinin devam ettiği gerekçesiyle yarışma seçkisinden çıkararak gündem oldu. Başta sinema sektörü olmak üzere yoğun tepkiler üzerine film yeniden seçkiye alınsa da hedef gösteren haberlerin ve tehditlerin ardından yeniden gösterimden çıkarıldı. Yılan hikayesine dönem süreç ise festivalin iptaliyle sonuçlandı. Altyazı Sinema Derneği ile festival süreci üzerinden sansürü ve içselleştirilen sansür mekanizmalarını, kültür sanat alanı üzerindeki baskıları konuştuk.

Bu yıl 60'ncısı düzenlenen Antalya Altın Portakal Film Festivali, Ulusal Belgesel Film kategorisinde yarışmak üzere başvuran Kanun Hükümü adlı belgeseli yargı sürecinin devam ettiği gerekçesiyle yarışma seçkisinden çıkararak gündem oldu. Sonra tekrar alındı ve geline süreçte festival tamamen iptal edildi. Siz bütün bu süreci düşündüğünüzde durumu nasıl değerlendiriyorsunuz?

Altyazı Sinema Derneği olarak yaptığımız açıklamada da belirttiğimiz üzere festival yönetimi sansüre bir bahane icat etti. Hukuki hiçbir temeli olmayan bir gerekçeyle filmi çıkardıklarını ilan ettiler. Açıklamada da belirttiğimiz üzere, sansüre gerekçe olarak gösterilen “adil yargılamayı etkilemeye teşebbüs suçu” savcı, hâkim, mahkeme, bilirkişi veya tanıklar etkilene amacı içeren, özel kasıtlı yapılan sözlü veya yazılı beyanlar için geçerlidir.

Sinemasal bir ifade biçimi olan belgesellerin festivallerde gösterilmesinin böyle bir suça sebep olacağını iddia etmek anayasal güvence altındaki ifade özgürlüğünün ihlalidir. Zaten sonrasındaki bir haftalık süreçte jürilerin ve sinema camiasının tepkisiyle Kanun Hükümü belgeseli programa geri alındı. Daha sonra Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın desteğini çektiğini açıkladığı ve festivali “terör propagandası” ile itham ettiği basın bülteni geldi. Akabinde hükümet yanlısı medya kanallarının ve trollerin saldırısı ile festival yönetimi tehditlere maruz kaldı ve belgesel tekrar programdan çıkarıldı. Sonunda da Antalya Büyükşehir Belediye Başkanı hem festivali iptal ettiğini hem de festival yönetimini görevden aldığını açıkladı. Bütün bu korkunç süreç bize zaten sansürün kimin tarafından hangi saikle yapıldığını açıkça gösterdi.

Keşke festival yönetimi ilk açıklamasında Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından filmin “terör propagandası” yaptığı iddiasıyla programdan çıkarılması için baskı altında olduklarını ve filmin bu ithamlarla ilgisinin olmadığını söyleyecek cesareti gösterebilseydi. Herhalde şu an geldiğimiz noktadan daha kötü bir noktada olmazdık: Festival iptal edildi, festival yönetiminin işine son verildi, film (ve bir bakıma filmin sansürlenmesine karşı çıkan herkes) hükümet yetkilileri ve hükümet yanlısı medya ve troller tarafından kriminalize edildi. Elimizdeki en önemli kazanım jürilerin ve sinema camiasının hızlı ve tek ses olarak sansürün olduğu yerde olmayacaklarını söylemiş olmaları ve sansürleyen gücün kendini apaçık göstermiş olması.

Sansür bu tür festivallerde her zaman baki

Türkiye'nin en prestijli film festivallerinden Antalya Film Festivali zaman zaman sansürleri aşan ve hatta sansür edilen filmleri ödüllendiren bir festival olarak ve yine bazen de bu yıl yaşanan örnekte olduğu gibi filmlerin festivalde gösterilmemesiyle de biliniyor. Bu dalgalı tutum nereden kaynaklanıyor?

Esasında tam olarak dalgalı bir tutumdan bahsedilemez. Sansür, Altın Portakal gibi belediye organizasyonuyla gerçekleştirilen, Kültür Bakanlığı destekli festivallerde gizli kapaklı olarak her zaman yapılır. Özellikle de 2014 (Yeryüzü Aşkın Yüzü... sansürünün Antalya'da gerçekleştiği yıl) sonrası süreçte de şiddet kazandı. Belediye değişimlerinin, belki sadece neyin sansürleneceğinin üzerinde etkisi var. Sansür bu tür festivallerde her zaman baki.

Örneğin Antalya'da belediyenin AKP'de olduğu yıllarda (2014-2019) belgesel yarışması ve ulusal yarışma kaldırıldı. Bu da başlı başına sansürdür, belki tek tek filmlerin yasaklanmasından daha da büyük bir sansürdür. Yani bu yıllarda sistematik hale gelen sansür, görünürlüğüne de yitirdi, gündem olmadı. Dalgalanma varmış gibi görünmesinin asıl sebebi de bu. 2019'da belediye CHP'ye geçince sinema sektörünün iki talebi oldu. Birincisi festivalin belediyeden özerkleştirilmesi, ikincisi de 2014 sansürüyle yüzleşilmesi ve o yıl gösterilemeyen filmleri göstermesi. Maalesef yeni festival yönetimi bu iki talebi de arkasına sinemacıları alıp sahiplenmediği için hem belediyenin hem de bakanlıkların müdahalelerine tabi kaldı. Sonuç olarak da bakanlığın açık müdahalesiyle 2014'te yaşananların ötesine geçen bir sansür vakasıyla karşı karşıya kaldık.



Kaynak: sendika.org

Çok kanallı bir baskıya karşı sinema sektörü de daha güçlü ittifaklar kurmalı

Uzun bir süredir Türkiye'de festivaller sansürle birlikte anılıyor. Altın Portakal Film Festivali de sık sık hem sanatçıların hem de yönetmenlerin protestolarına tanık oluyor. Bunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Sansürle mücadele için ne söylemek istersiniz?

Geçtiğimiz yıllar içinde festival direktörleri ile sinemacılar arasında güvene dayalı sansüre ve sansür mekanizmalarına karşı birlikte direnecek zeminler oluşturulmadı. Eğer böyle bir zemin oluşsaydı şu an başka süreçlerden başka mücadelelerden söz edebiliyor olabilirdik.

Sansürün sadece devlet eliyle yapıldığı zamanlardan çok uzağız, aradan



Kaynak: sendika.org

40 küsur yıl zaman geçti. Artık sermaye de, vakıflar da, belediyeler de işin içinde; bağımsız oldukları söylenen ama olmayan festival yöneticileri de. “Kanun Hükümü” vakasında Kültür Bakanlığı dışındaki bakanlıklar bile devreye sokuldu. Hakkında bir yasaklama kararı olmayan, tersine Anayasa Mahkemesi'nin yönetmenin yaptığı bireysel başvuru sonrası belgesele çekim izni verilmemesini ifade özgürlüğünün ihlali saydığı, yani yapımının engellenmesine karşı çıktığı “Kanun Hükümü” filminin gösterimini Adalet Bakanlığı suç ilan edebildi. Artık yeni ve çok daha tehlikeli bir dinamiğin içinde olduğumuz fark edilmeli.

Bir yandan, sadece devletin değil gayriresmi, özel, sözde özerk yapıların da sansür mekanizmasına dahil olduğu, bir yandan da doğrudan devlet eliyle sinemacıların suçlu sayılabildiği, hedef gösterildiği bir sürecin içindeyiz. Bu kadar çok kanallı bir baskıya karşı sinema sektörü de daha güçlü ittifaklar kurmalı kendi içinde. Özerk, bürokrasiyle iş yürütmeyen yapılar kurabilmeli.

Ayrıca sinema sektörünün kendisi de bağımsız-muhafif-siyasi belgesel alanını bir tehdit kaynağı olarak görmekten vazgeçmeli. Bu filmler üretiliyor ve üretilecek de, her türlü baskıya rağmen. Bu filmleri sadece birer kriz kaynağı olarak görmemek için sinema sektörünün krizlerin oluşmasını beklemeden örgütlenmesi ve sansüre karşı koyacak kalıcı yapılar oluşturması gerekiyor. Aksi halde her seferinde kriz yönetimiyle uğraşılacak.

Festival yönetimlerinin ifade özgürlüğünü sonuna kadar korumaya odaklanan bir “el kitabı” olmalı

Bizzat iktidarın bilindik araçlarla değil de sinema camiasından isimlerle sansürü uygulamasını, sektör içinden aktörlerin bu rolü üstlenmesini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Festival yönetimlerinin sansür baskısına maruz kaldıklarında ya da otosansür süreçlerinin işlediğini gördüklerinde dönüp bakacakları, ifade özgürlüğünü sonuna kadar korumaya odaklanan bir “el kitabı” olmalı. Ama ne zaman böyle bir vaka olsa festival direktörleri ilkelere bağlı kalmak yerine kendilerini belediyenin, hükümet kurumlarının ve sinemacıların arasına yerleştiriyor. “Kriz çıkmadan, olaylar büyümeden bu işi nasıl hallederiz, durumu nasıl kurtarırız?” sorusuna cevap arayan “kolaylaştırıcı” rolüne soyunuyorlar. İlkeleri savunmak yerine “elimize yüzümüze bulaştırmadan nasıl çıkarız bu işin içinden?” sorusunu takip ediyorlar. Halbuki film kültürüne yıllarca hizmet vermiş, bu alanda ehil festival direktörlerini sinemacıların yanında, sinemacıların defalarca savunma iradesini gösterdiği ifade özgürlüğünün yanında görmek istiyoruz. Sansüre direnmek istiyorlarsa sinemacıların ve daha geniş film kültürü aktörlerinin onların yanında olduğunu bilmeleri gerek.

Türkiye'de sinemacıların sansüre karşı ciddi ve tarihi bir direnişi var. Festival yönetimlerinin bunu bilmiyor olmaları mümkün değil; onların tabi oldukları baskıları anlamayacak bir topluluk da değil sinemacılar. Fakat festival yönetimlerinin baskılara direnemedikleri noktada sinemacıların ifade özgürlüğünün ihlaline ve sansüre geçit vermeyi kabul etmelerini de bekleyemez kimse. Buna hukuki gözükən geçersiz bahaneler bulmaya çalışmak herkesin aklıyla dalga geçmek oluyor.

Altyazı Sinema Derneği olarak önerimiz baskı dayanılmaz hale geldiğinde baskıyı şeffaf bir şekilde ifşa etmeleri ve sansüre imza atmamaları. Sansüre sansürü yapmak isteyen imza atсын. Neden Ahmet Boyacıoğlu neredeyse yeni bir sansür mekanizması oluşturabilecek o açıklamayı imzalıyor anlamak mümkün değil.

Altyazı Sinema Derneği olarak taleplerimizden biri bu gerekçeyi geri çekmeleri idi. Ama ne oldu, zaten Türkiye'de sadece ifade özgürlüğünü değil, toplanma, gösteri ve yürüyüş özgürlüğünü kısıtlamak için de sürekli kullanılan “terör propagandası” ithamı festivalin üzerine hükümet ve hükümet yanlısı medya kanalları ve troller tarafından boca edildi. Buna karşı da ne festival direktörleri ne de belediye bir söz üretmedi, sinemacıları yanlarına alarak açıkladıkları programı gerçekleştirmeyi göze alamadılar.

Her tür hak ihlaline karşı bir arada hareket edebilme dışında bir yol yok

2004'e kadar kurumsal bir kimliğe de sahip Türkiye'nin sansür geçmişi ne yazık ki Sansür Kurulu'nun kaldırılmasıyla rafa kalkmadı. Burada sansürü içselleştirme mi söz konusu? Bunu nasıl okuyabiliriz?

Evet içselleştirme söz konusu tabii ki, ama asıl sorun sansürle mücadelede ortaklaşamaması. 1977'nin büyük sansür yürüyüşü gibi geniş çaplı ortaklaşmalar olmuyor. Film festivalleri de, bakanlık destekli olanlar, sinemacılarla birlikte hareket etmiyor, bürokratlarla çalışıyorlar.

Siyah Bant'ın sansür ve festivaller üzerine çalışmalar yaptığı yıllarda şunu açıkça gördük: Özellikle de bakanlık destekli festivaller ve belediye festivalleri, sansürle pazarlık yapmayı tercih ediyorlar. Örneğin bakanlık kapalı kapılar ardında bir filmin çıkarılmasını talep ediyor, çıkarmazsan bütçenin yarısını keseceğim diyor, festival bunu kamusallaştırmadan pazarlıkla çözmeye çalışıyor, mesela filmi yarışmaya almak yerine bakanlığa özel gösterim öneriyor vs. Sansürü tanıyan bu pazarlıkçı yaklaşımını da kültür sanat adına yaptığını iddia ediyor. Ben olmasam bu alan da kaybedilirdi diye düşünüyor, kendini iktidardan ayrı bir yere koyuyor vs. Oysa sansürü 1-tanımış oluyor, 2-kurumsallaştırıyor, 3-kamusallaşmasını engelliyor. Dolayısıyla bir içselleştirme var evet ama bu daha çok neoliberal dönemde kamusalığın güç kaybetmesi sonucu yaşanan bir iç-selleştirme, yani ‘içeride çözme’ anlayışı.

Sansürü kanıksama hali seyirciden ve sinemacıardan çok kurumsal düzlemde mevcut, buradan besleniyor. Bu durum tabii ki seyirciyi ve sinemacıyı da etkiliyor, onları da pasifize ediyor. Oysa Antalya'da yaşanan son süreç, sinemacıların 2014 deneyimi üstüne sansüre net bir hayır demek konusunda daha hızlı hareket etmelerini sağlayan bir kabiliyete sahip olduklarını gösterdi.

Kültür sanat alanı üzerindeki kısıtlayıcı politikaların yeni eşikler atlayarak etkisini arttırdığı bir dönemde, sinemacıların her tür hak ihlaline karşı bir arada hareket edebilme ve dayanışma pratiklerini daha da geliştirmeleri dışında bir yol yok.

10.Tem.2024

HATİCE KAPUSUZ • ÇAĞLAR YENİLMEZ

GÖNÜLLÜLÜK HER ŞEYE DEVA MI, GÖNÜLLÜLERLE ÇALIŞMAK BU KADAR KOLAY MI?



Gönüllüler, örgütlü hayatın olmazsa olmazı ve örgütlerin belki en önemli unsurlarından biri. Sınırlı kaynaklar ve yapılacak işlerin çokluğunda, gönüllü emek su gibi imdadımıza yetişiyor. Peki bu kritik insan unsuruna dair yeterince kafa yoruyor muyuz? Konuya gerektiği kadar önem veriyor muyuz? Bu yazı hem bu soruları ekseninde gönüllülüğü tartışmaya açıyor hem de gönüllü yönetimine dair bazı ipuçları veriyor.

Gönüllüler, örgütlü hayatın olmazsa olmazı ve örgütlerin belki en önemli unsurlarından biri. Sınırlı kaynaklar ve yapılacak işlerin çokluğunda, gönüllü emek su gibi imdadımıza yetişiyor. Örgüt ofisinin açık kalması, danışma hattına cevap verilmesi, hukuki/psikososyal destek, kampanyalar, festivaller, etkin bir sosyal medya, saha çalışmaları/araştırmalar gönüllülerle yürüttüğümüz veya yürütmeyi umduğumuz faaliyetler...

Ancak bu kritik insan unsuruna dair yeterince kafa yoruyor muyuz? bu önemli bir soru. Çoğunlukla örgütler olarak bu konuya hem gerektiği kadar önem vermiyoruz, hem de gönüllülerin çok fazla ihtiyaca deva olmasını bekliyoruz. Bazen gönüllülerle çalışmanın gönüllü kapımızı çaldığında başladığını düşünüyoruz ya da gönüllümüz olun diye bir davetin yeterli olduğunu sanıyoruz. Kimi zaman da örgütteki herkesin zihninde farklı bir karşılığı olan bir gönüllülük kavramıyla yol almaya çalışıyoruz.

Amma velakin gönüllülerle işbirliği yürütmek sandığımız veya umduğumuz kadar kolay olmayabilir. Gönüllüler, belki de bir örgütteki en çok titizlenilmesi, düşünülmesi gereken insan kaynağı. Çünkü üyemiz ve çalışmamız olmayan bir grupla amaç birliğiyle hareket edebilmeyi, misyonumuzu gerçekleştiren birliktelikte yol almayı bekliyoruz. Ancak kim gelsin? neden gelsin? neden kalsın? ne kadar içerde ne kadar dışarda kalsın? hangi işin ucundan tutsun? gibi pek çok sorunun cevabı havada asılıyken bu muradımıza erişmemiz ne kadar da zor.

Gönüllerle çalışmak, gönüllülerle yan yana gelmeden önce planlanması ve tanımlanması gereken pek çok bileşene dayanıyor. Gönüllüyle yan yana geldiğimiz nokta ise tüm sürecin epey sonraki bir aşaması. Aşağıda görebileceğiniz modülde de yer verildiği üzere gönüllü tanımında netleşmek, ihtiyaçları doğru tanımlamak, oryantasyon, eğitim, geri bildirim süreçlerinin tasarlanması ve tüm bunların ruhunu verecek ilkelerin belirlenmesi gönüllü çağrısına bile çıkmadan önce netleştirmemiz gereken unsurlar. Bunların üzerinde yeterince düşünmeden gönüllerle çalışmaya

niyet ettiğimizde gönüllü sürdürülebilirliği konusunda pek çok yol kazası yaşayabiliyoruz. Bu kazalar örgütlerimizi, gönüllüleri ve onların sivil toplumla kurduğu ilişkiyi de örseleyebiliyor. Burada kendi örgütümüz kadar sivil alanın öznelere olan gönüllülerin, haklarının, motivasyonlarının korunması sivil alanın tamamı için oldukça kritik. Biraz açacak olursak; ilkeler ve geri bildirim mekanizması tanımlanmadığında sorunları algılamak, müdahale etmek ve onarmak mümkün olmayabiliyor. Oryantasyon ve eğitim süreçleri iyi tasarlanmadığında gönüllüler ihtiyaç duydukları bilgi ve donanımına erişemeyebiliyorlar. Tam da bu yüzden gönüllülerle bir araya gelmeden ekipçe epey kafa yormamız gerekiyor.

Bu noktada ihtiyaçlar oldukça kritik bir işleve sahip. Pek çok konuda olduğu gibi gönüllülerle işbirliği yapmanın ve sürdürülebilir bir gönüllü programının bel kemiği de doğru tanımlanmış ihtiyaçlar. Ayrıca bu ihtiyaçlara dayanan gönüllü faaliyetlerin doğru, orantılı, adil şekilde tanımlanması sürecin açıklıkla ve sağlıklı sınırlarda yürütülmesi için oldukça önemli. Bu konuda STOK Kapasite Güçlendirme Programı kapsamında “Büyüyen Örgütler” başlığı altında “Gönüllülerle İlişkiler” başlığıyla hazırladığımız videolara veya Sivil Toplum Örgütlerinde Gönüllü Yönetimi için Temel Adımlar Rehberi’ne bakabilirsiniz. STGM’de bunu nasıl hayata geçirdiğimizi merak ederseniz de gönüllü politikamıza bakmanızı öneririz.

Peki, örgütümüzdeki herkes gönüllü mü?

Yukarıdaki başlıkların her biri gönüllülerle çalışmanın incelik ve özen gerektiren bileşenleri. Bunlara ek olarak doğru insanlara gönüllü olarak işaret etmek, örgütteki farklı pozisyon ve sorumlulukları ayırıştırarak gönüllü kategorisini belirlemek sürecin olmazsa olmazı, zira bu belirsizlikler epey zihinsel ve yönetsel karmaşaya neden oluyor.

Bu yüzden gönüllü yönetimine, örgütümüzde “gönüllü kimdir?” sorusuna cevap vererek başlamak doğru olur. Bu soruya nasıl cevap verdiğimiz rolleri ayırabilmemizi, bu rollerle ilişki kurma biçimimizi, farklı rollerden beklentilerimizi yönetebilmemizi de sağlar.

Mesela bu soruya “örgütte ücret almayan herkes gönüllüdür” diye cevap verdiğimizde ortalık bir miktar karışıyor. Bu yaklaşımla bazı örgütlerin yönetim kurulu üyeleri veya üyeleri de kendilerini gönüllü olarak tanımlıyorlar. Bu yaklaşım hepten hatalı olmasa da örgütlerdeki çok farklı rol, sorumluluk, görev ve yetkiyi tek bir kümeye koyarak örgütün yönetme becerisini zayıflatıyor. Mesela bir örgütlenmede yönetimde olmak, gönüllülük eksenini aşan bir sorumluluk olduğu kadar, aynı zamanda buradaki kişiler için de prestij kaynağıdır. Elbette örgütlenmenin doğası gereği örgütün insan kaynaklarının kesişen tarafları vardır. Ancak hepsine bir ve aynı kategori gibi baktığımızda orantılı, dengeli, adil bir süreç yürütemez hale geliriz.

Doğru bir yaklaşım için örgütlenme ve üye tabanını genişletme konularıyla, gönüllülerle çalışma pratiklerinin nasıl kesiştiğini ve nerelerde ayrıştığını netleştirmeye ihtiyacımız olabilir. Bugün birlikte çalıştığımız gönüllüler; potansiyel üyelerimiz, potansiyel yönetim kurulu üyelerimiz olabilir ki bu örgütsel sürdürülebilirlik için oldukça iyi bir taktiktir. Ama bu potansiyelin gerçeğe dönüşmesi bile kategorik olarak farklı motivasyonlar ve sorumluluklara işaret eder. Gönüllülerin bu sürece hazırlan-

ması, bunun için desteklenmesi, katılımcı süreçlerin gözetilmesi gerekir. Bu sorumluluk farkı da örgüt içinde yönetsel sorumluluğu olan kişilerle örgütte yeni ilişkilenen kişilerin gönüllü emeğini birbirinden epey ayırır.

Aktivizm temelli bir örgüt ve bu motivasyona sahip bir gönüllülük sorumluluklar bakımından daha çok kesişir elbette. Ancak öğrenme, tanıma, gelişme motivasyonlu bir gönüllülük sorumluluklar, beklentiler, ihtiyaçlar açısından epeyce ayrışır. Çünkü her gönüllü bir örgütte uzun süre kalmak ve örgütlenmek üzere kapıyı çalmaz. Kısa süreli bir gönüllülük motivasyonuna sahip birey ile yönetici sorumluluğunu aynı gönüllülük kesesine koymak oldukça farklı statülere aynı isimle seslenmek anlamına gelir. Oysa aynı ismi vermek işlevi veya konumu aynılaştırmaz.

Öte yandan yönetici ekibin veya üyelerin motivasyonunun eksikliği (yeterince gönüllü katkı sunmaması) ve üyelerin örgütte bağlarının zayıflaması örgütün vizyonuna, kuruluş amacına, örgüt şemasına, katılımcı süreçlere, üyelerle nasıl bağ ve iletişim kurulduğu gibi pek çok başlıktaki ihtiyaçlara işaret eder. Bu sebeple örgütün yönetici ve üyelerine dair sorunlar gönüllülerle iş birliği kapsamında çözebileceğimiz bir kapsamda değildir.

Toparlayacak olursak gönüllülerle sürdürülebilir ilişkiler için gönüllülüğü doğru tanımlamak, süreçleri iyi planlamak ve farklı örgütsel ihtiyaçları birbirinden ayırmak gerekiyor. Örgütümüzde gönüllü yönetimi sürecini başlatmak isteyenler Birlikte Kurumsal Destek Programımız kapsamında hazırladığımız gönüllü modülüne ekteki dokümandan ulaşabilir ve adım adım örgütünüzde bu başlığı çalışabilirsiniz.

İSMAİL AVCI BUCAKLIŞI

BİR DİLİ VE KÜLTÜRÜ YAŞATMAK: Laz Enstitüsünün Hikâyesi

Laz Enstitüsü, kaybolma riskiyle karşı karşıya olan Laz dili ve kültürünü yaşatmak için yola çıktı. Bu yazı, bir kimliği koruma çabasının kurumsal bir deneyime nasıl dönüştüğünü anlatıyor.

Kültürel miras, geçmiş kuşakların oluşturduğu ve geniş bir toplum tarafından değeri kabul edilen maddi ve manevi öğelerin bütünüdür ifade eder.

Bu mirasın kapsamına tarihi yapılar, anıtlar ve doğal sit alanları kadar diller, gelenekler ve inançlar gibi somut olmayan kültürel miras unsurları da girer. UNESCO’nun tanımına göre toplulukların kuşaktan kuşağa aktardığı, onlara kimlik ve devamlılık duygusu veren uygulamalar, bilgiler ve beceriler de kültürel mirasın parçasıdır.

Özellikle diller, bu mirasın aktarılmasında taşıyıcı bir rol oynar ve atasözleri, destanlar, masallar gibi sözlü geleneklerin temelini oluşturur. Toplamların tarihsel ve antropolojik birikimi olan diller, kültürel mirasın en önemli unsurlarındandır. Ne var ki küreselleşme ve asimilasyon gibi etkenler nedeniyle dünya üzerindeki yaklaşık 7.000 dilin çoğu yok olma tehlikesiyle karşı karşıyadır.

Türkiye de bu açıdan istisna değildir; ülkemizde özellikle Türkçe dışındaki birçok yerli dil, konuşur sayısının azalması ve yeni nesillere aktarılamaması nedeniyle UNESCO kriterlerine göre “tehlike altında” kategorisinde değerlendirilmektedir.

Laz Enstitüsü’nün Çalışmaları

Lazca, UNESCO tarafından yok olma tehlikesindeki diller arasında gösterilen, Doğu Karadeniz’in yerli dilidir. Laz Enstitüsü, Laz dilini ve kültürünü korumak, geliştirmek ve gelecek kuşaklara aktarmak amacıyla 2013 yılında İstanbul’da kurulmuş bir sivil toplum kuruluşudur.

Enstitünün misyonu “Lazca’yı yaşatmak” şeklinde özetlenebilir ve bu doğrultuda eğitimden yayıncılığa çeşitli alanlarda faaliyet yürütülmektedir. Enstitünün öncelikli çalışma alanı Lazca eğitim olmuştur. Lazca için Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde girişimlerde bulunarak, 2013’te Lazcanın ortaokullarda seçmeli ders olarak okutulabilmesini sağlayan süreci başlatmışlardır.

Laz Enstitüsü, MEB ile imzaladığı protokoller çerçevesinde Lazca müfredat geliştirilmesi ve ders kitaplarının hazırlanması görevini üstlenmiştir. Nitekim 2014 yılından itibaren ortaokulların seçmeli Lazca derslerinde kullanılan Lazuri 5, 6, 7 ve 8 adlı ders kitapları, Enstitü tarafından Avrupa Dilleri Ortak Çerçeve Programı’na uygun şekilde hazırlanmış ve EBA platformunda yayınlanmıştır.

Laz Enstitüsü ayrıca Lazca ders verecek öğretmenlerin yetiştirilmesine odaklanmış; MEB iş birliğiyle düzenlediği hizmet içi eğitim programları sayesinde Türkiye’de ilk defa toplamda 100’e yakın öğretmen sertifika almıştır. Bu sayede seçmeli derslere girecek eğitimci ihtiyacının karşılanması destek olunmuştur.

Enstitü, Lazca öğrenmek isteyen geniş kitleler için de kurslar düzenlemektedir. Hem bölgede hem de çevrim içi platformlarda açılan Lazca dil kurslarına ilgi giderek artmıştır. Örneğin 2021-2022 yılında Laz Enstitüsü toplam 235 kişiye Lazca ders vermiştir. 2023-2024 döneminde de en az 10 yeni sınıf açılması hedeflenmiş ve bu hedefe ulaşılmıştır.

Bu kurslar, Laz diasporasının ve Laz kültürüne ilgi duyan farklı kesimlerin dil öğrenimine erişimini sağlamaktadır. Bunların yanı sıra Laz Enstitüsü, kültürel mirasın derlenmesi ve yayınlanması alanında aktif çalışmalar yürütüyor. Laz halkının masallarını,

destanlarını, geleneksel müziğini ve sözlü tarihini kayıt altına alma projeleri bulunmaktadır. Örneğin, Laz kültürüne dair inançlar ve pratikler üzerine derlemeler yayınlanmış; geleneksel müzik belgeselleri hazırlanmıştır. Enstitü tarafından 2016-2018 arasında yürütülen “Laz Dilinde Anadili Temelli Çokdilli Eğitimin Geliştirilmesi” projesi, birçok ilki hayata geçirmiştir. Bu proje kapsamında Lazcanın güncel durumu saha araştırmalarıyla raporlanmış, Lazcanın kullanımına dair kapsamlı bir durum analizi yayınlanmıştır.

Yine aynı proje dâhilinde dijital ve basılı Lazca eğitim materyalleri geliştirilmiş; 14 üniteden oluşan “Lazuri Doviguram – Lazca Öğreniyorum” adlı bir dil öğrenim kitabı hazırlanmıştır.

Bu kitabın üniteleri 20’er dakikalık videolar halinde kaydedilip Enstitü’nün sosyal medya hesaplarından paylaşılmış, böylece daha geniş bir kitleye ulaşılmıştır. Ayrıca yaklaşık 450 sayfalık kapsamlı bir Lazca-Türkçe sözlük basılarak

12.Mar.2025
SELİN BERGHAN

ÖRGÜTLER ARASI DAYANIŞMA ve ÖĞRENME YOLCULUĞU

BİRLİKTE ÖĞRENME TOPLULUĞU

BİRLİKTE Programının ilk uygulama döneminde katılımcı örgütlerimiz, programın daha çok buluşmaya ve deneyim paylaşımına olanak sağlayan alanlar sunmasını talep etmişlerdi. Biz de bu talebi, ikinci uygulama döneminde BİRLİKTE Öğrenme Topluluğu bileşeniyle karşılamaya çalıştık. Topluluğun hikayesini ve program boyunca neler yaptığımızı bu yazıda anlattık.

BİRLİKTE Öğrenme Topluluğu’nu katılımcı örgütlerimizin birbirlerini daha iyi tanınması, aralarındaki iletişimi güçlendirmesi ve deneyim paylaşımına olanaklar sağlaması için tasarladık. Bu kapsamda, örgütlerimizin ihtiyaçları ve talepleri doğrultusunda belirlenen konularda kimi zaman uzmanların katılımıyla, kimi zaman bizzat örgütlerin sunumlarıyla dahil oldukları birçok yüz yüze ve çevrimiçi buluşma gerçekleştirdik; ortağımız the Wheel’in destekleriyle İrlandalı akran örgütlerle tanıştık; sivil toplumdaki güncel sorunları konuk uzmanlarımızla ele alarak bu tartışmaları hep birlikte bir yayına çevirdik. En önemlisi ise birbirimizin deneyimlerinden öğrendik. Bu deneyimlerin iyi örnekleri içerdği kadar işi batırdığımız durumları da kapsamasına özen gösterdik.

Topluluk oluşturma yöntemlerimiz: paylaşım ve iş birliği

Topluluğumuzun işleyişinde en önemli prensibimiz paylaşım ve iş birliği oldu. Her bir etkinlik katılımcıların bir araya gelerek deneyimlerini paylaşmalarına, birbirlerinden öğrenmelerine ve iş birliği yapmalarına olanak tanıdı. Bu iş birliği yalnızca bilgi ve deneyim paylaşımından ibaret değildi; aynı zamanda ortak savunuculuk, stratejik ortaklıklar kurma ve sivil toplumun ortak sorunlarına çözüm üretme açısından da katkı sağladı. Deneyimlerimizi paylaşırken bir örgütün geliştirdiği bir yöntemin diğerine nasıl ilham verdiğini görmek ise çok değerliydi.

Topluluğu oluştururken her katılımcının farklı deneyimlere ve bilgiye sahip olduğunu ve bu çeşitliliğin zenginleştirici bir etki yaratacağını da dikkate aldık. Bu nedenle etkileşimi teşvik edici bir yaklaşım benimsedik ve katılımcıların kendi deneyimlerini başkalarıyla paylaşmalarına, bu bilgileri hem örgütlerinde hem de sivil toplumda daha geniş etkiler yaratacak şekilde kullanmalarına olanak sağlamaya çalıştık.

Neler yaptık, ne konuştuk?

İki yıllık uygulama dönemimizde örgütsel kapasite konularında, içeriği örgütlerimizin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenen pek çok buluşma gerçekleştirdik. Peki bu buluşmalarda neler mi konuştuk?

Örgüt buluşmaları ile ortak çalışma ve öğrenme alanları oluşturduk. Program boyunca beş kere yüz yüze yedi kere de çevrim içi örgüt buluşması gerçekleştirdik. Bu buluşmalarda sözü örgütlerimize bırakıp deneyimlere dayalı öğrenme alanları oluşturduk. Buluşmalarda öne çıkan önemli noktalardan biri, açık ve güvenli bir alan yaratabilmektir. Bu güvenli alan sayesinde örgütlerimiz sadece başarılarını değil, başarısızlıklarını da paylaştı. Bir örgütün yaşadığı zorlukları dinlemek, diğerinin benzer bir durumda karşılaştığında daha hazırlıklı olmasını sağladı.

çevrim içi erişime açılmıştır. Bu dijital sözlük, Lazca için önemli bir eksiği kapatarak dilin gününümü teknolojisine uyum sağlamasına yardımcı olmuştur.

Enstitünün çalışmaları yalnızca dil öğretimiyle sınırlı değildir; aynı zamanda farkındalık artırma ve savunuculuk (advocacy) faaliyetleri de yürütülmektedir. Her yıl 21 Şubat Dünya Anadili Günü ve 7 Kasım Lazca Dil Günü gibi önemli tarihlerde etkinlikler düzenlenerek Lazcanın maruz kaldığı risklere dikkat çekilmektedir. Lazcanın genç kuşaklara aktarılmasının yaratacağı kültürel kayıp hakkında kamuoyunu bilinçlendiren broşürler, afişler hazırlanmış; kısa belgesel filmler çekilmiştir.

7 Kasım Lazca Dil Günü

2021 yılında ilk Lazca gazetesinin yayınlandığı 7 Kasım tarihi Enstitü tarafından Lazca Dil Günü olarak ilan edilmiş ve geçen zamanda bu özel gün yaygın olarak kutlanmaya başlanmıştır. Ulusal ve uluslararası akademik camialarla ilişkiler kurulması da

Enstitünün önemsedığı bir diğer boyuttur. Avrupa Birliği tarafından desteklenen Laz-Çerkes Sivil Toplum Ağı projesi kapsamında 2022 yılında Uluslararası Tehlike Altındaki Diller Sempozyumu ve Uluslararası Kafkasya Dilleri Konferansı düzenlenmiştir. Ayrıca, tehlike altındaki diller üzerine düzenlenen uluslararası etkinliklere katılım sağlanarak Lazca konusunda bilgi ve deneyim paylaşılmakta, Lazcanın bilimsel çevrelerde tanınırlığı artırılmaktadır.

Bununla birlikte, Lazca üzerine çalışma yapan araştırmacılara Enstitü bünyesinde destek verilmekte, veri ve kaynak temini konusunda iş birliği yapılmaktadır.

Son olarak, Laz Enstitüsü teknoloji çağının gerekliliklerine uygun şekilde Lazca’yı dijital dünyaya taşıma yönünde de adımlar atıyor. Bu kapsamda, Lazca dil kaynaklarının yapay zekâ uygulamalarına entegre edilmesi için çalışmalar mevcut. Örneğin, 2024 yılında “Tehlike Altındaki Diller için Yapay Zekâ,

Katılımcılarımız her etkinliğin oldukça güvenli bir ortamda geçtiğini ifade ederken, biz de etkinliklerimizde destekleyici bir atmosfer yaratabilmekten dolayı mutluyuz.

Sivil Alan Konuşmaları’nda sivil alanın güncel sorunlarını masaya yatırdık. Sivil Alan Konuşmaları, sivil alandaki güncel konu ve sorunları ele almak ve birlikte tartışmak için tasarladığımız bir buluşmalar dizisiydi. Örgütlerimize bu dizi kapsamında hangi konuları-sorunları ele almak istediklerini sorduk. Gelen yanıtlar ağırlıklı olarak STÖ’lerde çalışan hakları ve insan kaynağı yönetimi konusunda oldu. Katılımlı bir yöntem benimsediğimiz bu buluşmalar dizisinde içeriği ve buluşmalar sonunda hazırlanan yayını örgütlerimiz oluşturdu. Bu vesileyle “Sivil Alanda Çalışma İlişkileri” başlıklı yayınınızın önümüzdeki günlerde ulaşılabilir olacağını haberini de verelim.

Çevrim içi bilgilendirme toplantılarıyla uzakları yakın ettik. Program kapsamında erişilebilir ve etkileşimli 22 çevrim içi buluşma gerçekleştirdik. Bu buluşmaların bir kısmı örgütlerimizin kendi uzmanlık alanlarında gerçekleştirdikleri webinarlardı. Çevrim içi etkinliklerimizi interaktif uygulamalarla destekledik ve katılamayanların erişimi için kayıtları dijital platformumuzda paylaştık.

İrlanda sivil toplumu ile tematik buluşmalarda bir araya geldik. Bu uygulama döneminde İrlanda’nın STGM’si diyebileceğimiz the Wheel program ortağımızdı. Ortağımız ile İrlandalı akran örgütlerle tematik buluşmalar düzenleyerek deneyim paylaşımı,

iki ülkedeki sivil toplum yapısını karşılaştırma ve iyi uygulama örnekleri görme fırsatımız oldu. Ortağımızın güçlü olduğu örgütsel kapasite alanları olan iyi yönetim, İK yönetimi, liderlik ve veri sistemleri üzerine yaptığımız buluşmanın detaylarını bu yazıda bulabilirsiniz.

İş Başında Öğrenme Programını, BİRLİKTE katılımcılarının kendi faaliyet alanlarında ve kurumsallaşma süreçlerinde örgüt içerisindeki bireylerin (üye, çalışan, gönüllü) kapasitelerini geliştirmelerine destek olmak için tasarladık. Bu programı katılımcı örgütlerimizin kendi çalışma alanlarında deneyimli ve iyi uygulamalar yapabilen akran örgütlerin çalışmalarını, mekanizmalarını, prosedürlerini, standartlarını ve ilkelerini doğrudan gözlemleyerek öğrenmelerine olanak yaratması; benzer bir örgütte çalışarak, öğrenilen iyi uygulamaları kendi örgütlerinde uygulayabilmek için bir perspektif ve karşılıklı ilişki kurma fırsatı sağlaması amacıyla tasarladık.

Program kapsamında Avrupalı örgütlere 10-15 günlük çalışma ziyareti gerçekleştiren örgütlerimiz bu sayede akran öğrenmesini de deneyimledi. Bu ziyaretler örgütlere yerinde gözlemlleme, daha yakın ilişkiler kurma ve orada öğrendikleri iyi uygulamaları kendi örgütlerine uyarlama imkanı sağladı. Ayrıca farklı Avrupa ülkelerindeki sivil toplum yapısını ve işleyişini gördüler. Bu programın en önemli kazanımı ise örgütlerimizin ev sahibi örgütlerle birlikte ortak projeler üretme motivasyonuyla iş birliklerini güçlendirmesi oldu. Dolayısıyla program örgütlerimizin uluslararası iş birliklerini de güçlendirdi.

BİRLİKTE Öğrenme Topluluğu için katılımlar ne dedi?

Güvenli alan ve dayanışma: Katılımcılarımız, etkinliklerde oluşturulan güvenli alanın kendilerini ifade etmede ve aralarındaki dayanışma duygusunun güçlenmesinde etkili olduğu ifade etti. “Oldukça güvenli bir alandı. Birbirimizden bir şeyler öğrendiğimiz ve destek olmaya taahhüt ettiğimiz 2 gün oldu.”

Yeni ilişkiler ve sürdürülebilir bağlar: Bu etkinliklerde başlayan ilişkiler, etkinliklerin dışında da devam etti ve örgütsel bağlara dönüştü. “Örgütleri daha iyi tanımak ve çalışma alanlarını bilmek hem yöntemlerimizi zenginleştiriyor hem de birebir ilişkilerimizi. Çok heyecanlı bir buluşmaydı, fikir çok beğenildi. Yeni geliştirdiğimiz ilişkiler Birlikte’nin yaptığı toplantılar dışında da sürdürülebilir bağlar kuruyor.”

Farklı perspektifler ve yeni uygulamalar: Bu etkinliklerde öğrenilen bilgi ve beceriler örgütün kurumsal yapısına taşındı. Politika belgeleri, şiddetli önleme mekanizmaları, yeni kaynak geliştirme yöntemleri, hikaye anlatıcılığı gibi birçok başlıkta örgütlerimiz farklı perspektiflerle yeni uygulamaları hayata geçirdi.

“Genel olarak birçok şeyin kurumumuzda uygulandığını fakat daha iyi nasıl yapabiliriz sorusunu bizlere sordurduğunu söyleyebilirim. Regl izni gibi hormon tedavisi süresinde izin verilmesi meselesi de bizlerin aklına gelmemiş yeni bir uygulama oldu. Bunu kurumumuzun politika belgelerine eklemek için çalışmalara başladık.”



“Kaynak geliştirme konusunda bilmediğim bir çok yeni bilgi edindim. Sadece fonlara bağımlı bir şekilde derneği yönetmeye çalışırken bazen çok çaresiz hissediyorduk ekip olarak. Çok faydası oldu o yüzden.”

Katılımcı ve verimli buluşmalar: Tüm etkinliklerimiz katılımcı bir yöntemle gerçekleşti. “Buluşmanın oldukça katılımcı olduğunu düşünüyorum. Güzel hazırlanmış iki gündü. Deneyimleri dinlemek, sivil alanın bizzat içinde olan, bizden bir uzmandan destek almak çok iyi hissettirdi.”

Bize ne kaldı?

BİRLİKTE Öğrenme Topluluğu, sadece eğitim ve bilgi paylaşımı alanında değil, aynı zamanda birlikte çözüm üretmek ve iş birliği geliştirmek açısından hepimize fırsatlar sundu. BİRLİKTE sürecinden geriye kalan en önemli kazanım belki de budur: bir araya gelmenin ve birlikte düşünmenin değerini keşfetmek. Çünkü dayanışma, sadece kriz anlarında değil, her zaman ihtiyaç duyduğumuz bir güç kaynağı. Yoğun katılım ve içtenlikle katkı sağlayan tüm örgütlerimize, destek veren uzmanlarımıza candan teşekkürlerimizle...

16.Tem.2024

DİTAM: KENT SORUNLARININ ÇÖZÜMÜ İÇİN KATILIMCI BİR YÖNETİMLE GÜÇLÜ BİR İŞ BİRLİĞİNE İHTİYAÇ VAR



30 Mart yerel seçimleri ardından Diyarbakır'da 5 yıl sonra kayyumusuz dönem başladı. Ancak kentin oldukça yakıcı sorunları var. Dicle Toplumsal Araştırmalar Merkezi (DİTAM) bu sorunlara çözüm önerilerini sunduğu yeni bir çalışmayı yayınladı. Biz de bu vesileyle DİTAM ile konuştuk.

Tarih boyunca birçok medeniyete ev sahipliği yapan Diyarbakır'ı bölge halkı ve ülke sıklıkla kayyumlarla anıyor. Zira kent 2014 ve 2019 yerel seçimleri sonrasında kayyum belediyeler tarafından yönetildi.

2014 yerel seçimlerinde Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Eşbaşkanları seçilen Gültan Kışanak ve Fırat Anlı 25 Ekim 2016'da haklarında yürütülen soruşturma kapsamında gözaltına alındıktan sonra çıkarıldıkları mahkeme tarafından “terör örgütüne üye olma” suçlamasıyla tutuklanmışlardı. Kışanak ve Anlı'nın tutuklanması sonrasında ise 1 Kasım 2016'da dönemin Ankara Etimesgut Kaymakamı Cumali Atilla, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'ne kayyum başkan olarak atandı.

2019 seçimlerinde ise Adnan Selçuk Mızraklı Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi başkanı olarak seçilse de 5 aylık görev süresinin ardından görevden alındı ve belediyeye ikinci kere kayyum başkan atandı. 30 Mart yerel seçimleri ardından Diyarbakır'da 5 yıl sonra kayyumusuz dönem başladı. Ancak kentin oldukça yakıcı sorunları var. Dicle Toplumsal Araştırmalar Merkezi (DİTAM) bu sorunlara çözüm önerilerini sunduğu yeni bir çalışmayı yayınladı. Biz de bu vesileyle DİTAM ile konuştuk.

İlk olarak çok kısa DİTAM hakkında bilgi verir misiniz?

Dicle Toplumsal Araştırmalar Merkezi (DİTAM), kurulduğu 2010 yılından beri Diyarbakır öncelikli olmak üzere ekonomik, sosyal ve siyasal konularda, konunun uzmanlarıyla birlikte araştırmalar yaparak mevcut durumun tespiti yapıyor ve ilgili kurumları zorlayarak sorunların çözümüne katkı sunmaya çalışıyor. Bu doğrultuda bir de “Kent Sorunlarının Tespiti ve Çözüm Önerileri” adlı çalışmayı hayata geçirdik.

Evet, yakın bir zaman öncesinde bu çalışmanızın raporunu da paylaştınız. Bu ihtiyaç nereden doğdu?

2016 yılından itibaren Diyarbakır ve bölgedeki birçok kentteki belediyelere yönelik kayyum uygulanırken, kayyum belediyeler kentteki çeşitliliği ve katılımcılığı da olumsuz etkiledi. Şehrin geçmişini, kültürünü ve sokaklarını bilmeyen kamu idarecileri yönetimde söz sahibi oldular. 8 yılı aşan kayyum uygulaması, kentin hizmet kalitesinin düşmesine, belediyelerin halktan uzaklaşmasına neden oldu. Bunun Diyarbakır'ın yeterli düzeyde belediye hizmeti almaması ve kent kimliğinin zayıflaması gibi sonuçları oldu. Bu yönetim şekli, sadece bugünler için değil kentin geleceği için de büyük bir problem oluşturmaya devam ediyor.

DİTAM olarak bu sorunları görünür kılmak amacıyla ‘Kent Sorunlarının Tespiti ve Çözüm Önerileri’ adlı bir çalışma başlattık. Çalışmanın hedefini de Diyarbakır'ın kentsel sorunlarını STÖ'ler, akademisyenler, meslek odalarıyla beraber tespit etmek ve çözüm önerilerini geliştirme şeklinde belirledik.

Çalışma için nasıl bir yol izlediniz?

İlk olarak 6-7 Ocak 2024 tarihlerinde ‘kent, çevre ve kültürel miras’, ‘sosyo kültürel yaşam ve politikalar’, ‘iktisadi durum ve kırsal kalkınma’ ve ‘kadınlar, gençler ve çocuklar için nasıl bir kent’ temalı dört ana başlık belirleyerek, 80 civarında sivil toplum örgütü temsilcisinin ve aktivistlerin katılımıyla odak grup toplantılarını gerçekleştirdik.

Buradan çıkan verileri ise 27 Şubat 2024 Salı günü Diyarbakır'da ‘Diyarbakır Yerel Hizmetlerde Neleri Kaybediyor’ başlığıyla sivil toplumun temsilcilerinin katıldığı toplantıda kamuoyuyla paylaştık.

Bu toplantıda Türkiye'nin batısındaki belediyecilik hizmetleri ile Diyarbakır'daki belediye hizmetlerini karşılaştırmak amacıyla İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Tunç Soyer ile Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi eski başkanlarından Feridun Çelik de görüşlerini sundu. Sivil toplum ile yapılan bu iş birliği sayesinde, farklı bakış açıları ve deneyimler bir araya geldi ve kentin yerel hizmetlerindeki sorunları daha kapsamlı bir şekilde ele alındı. Bu sayede, kentin karşılaştığı zorluklar ve sorunların daha etkili bir şekilde ele alınmasında daha sürdürülebilir çözümler önerildi.

Bu faaliyetlerden sonra elde edilen çıktı ve sonuçların erişilebilir olması amacıyla bir de yayın hazırlandı. Kürtçe, Türkçe ve İngilizce dillerinde hazırladığımız “Diyarbakır Yerel Hizmetlerde Neleri Kaybediyor”

başlıklı yayında kent hakkı, kültürel ve dil hakları, yerel yönetimlerin rolü ve kent kimliğinin korunması gibi önemli konuları ele alıyoruz.

Sanıyoruz çalışmada sadece sorunları ele almadınız. Sorunlara çözüm önerilerinizi de sundunuz.

Evet, kentin içinde bulunduğu durumu, yaşanan sorunları ve çözüm önerilerini detaylı bir şekilde ele alarak belediyelere, seçilmişlere kapsamlı bir inceleme imkanı ve yol haritası sunuyoruz. Ayrıca çalışmada kayyumlarla yönetilen Diyarbakır'ın kent dokusunu ve yerel hizmetlerdeki değişimi merak edenler için görülmeye değer bir bakış açısı da var. Çalışmamız kayyumlarla yönetilen kentteki sorunların sadece ekonomik boyutta olmadığını, aynı zamanda kültürel hayat, sosyal ilişkiler ve bireylerin günlük yaşamları üzerinde de olumsuz etkilerini de gösteriyor.

STÖ'lerin katkılarıyla elde edilen çıktılar, belediyelerin hazırlayacağı stratejik planlarda yer almasının, buna uygun çözümler üretilmesinin ve katılımcı bir yönetimle güçlü bir iş birliğine ihtiyaç olduğunu ortaya koyuyor.

Sonuç olarak çalışmamız Diyarbakır'da yaşanan yerel hizmetlerdeki sorunların doğru çözümü için sivil toplumun dahil olacağı katılımın bir yönetimin gerekliliğini bize gösteriyor. Kentin potansiyel en iyi şekilde kullanabilmesi ve sürdürülebilir bir kalkınma için sivil dinamiklerin ve yerel aktörlerin işbirliği içinde olması- na ihtiyaç olduğunu da gösteriyor.

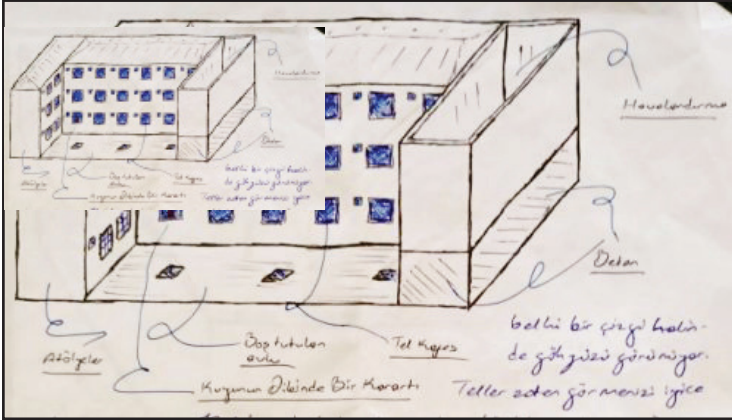
Yayın çalışmamızın Kürtçe, Türkçe ve İngilizce dillerindeki dijital versiyonlarına buradan ulaşabilirsiniz.

Toplantının görüntü ve sunumlarını da DİTAM'ın Youtube kanalından izleyebilirsiniz.

21.Eki.2024

CİSST YÜKSEK GÜVENLİKLİ HAPİSHANELERİ ANLATIYOR TECRİT İNSAN HAKLARI İHLALİDİR

Türkiye'deki ceza infaz sistemi içerisinde mahpusların haklarını savunmayı, hapisanelerdeki insan hakları ihallerini izlemeyi ve bu ihalleri raporlayarak çözüm yolları geliştirmeyi amaçlayan CİSST (Ceza İnfaz Sisteminde Sivil Toplum Derneği) temsilcisiyle S ve Y tipi yüksek güvenlikli hapisanelerdeki tecrit koşulları ve insan hakları ihalleri üzerine kapsamlı bir değerlendirme yaptık.



Kaynak: Bianet

Öncelikle sizi tanıyarak başlayalım. CİSST'ten ve çalışmalarınızdan kısaca bahsedebilir misiniz?

CİSST olarak 2006 yılında, insan hakları ihalleri açısından en riskli mekânlardan olan hapisanelerde, mahpusların hak ve özgürlüklerini korumak ve hapisanelerin uluslararası insan hakları standartlarına ve insan onuruna uygun hale getirilmesini sağlamak amacıyla kurulduk.

Bu amaçlar doğrultusunda savunuculuk, izleme ve değerlendirme faaliyetleri yapıyoruz. Mahpus ve mahpus yakınlarından gelen hak ihlali bildirimlerine ilişkin insan hakkı başvuruları yapıyor, sonuçları takip ediyor ve raporluyoruz. Ayrıca hapisanelere dair bilgi edinme başvuruları gerçekleştiriyor, elde ettiğimiz verileri kamuya paylaşıyoruz. Böylece sivil aktörlerin, akademinin ve ilgili meslek gruplarının olduğu kadar kamunun da hapisanelere dair doğru veriye ulaşmasını ve hapisanelerle ilgili çalışma motivasyonuna sahip olmasını amaçlıyoruz.

Son dönemde sayıları artan S ve Y tipi hapisaneler üzerinde yoğunlaştığınızı biliyoruz. Bu hapisaneler neden gündeminizde?

Özellikle S ve Y tipi hapisanelere yoğunlaşmamızın ve bu hapisaneleri gündeme taşımayı amaçlamamızın sebebi hapisanelerin tecrit ve izolasyon odaklı kurulması ve mahpuslar bakımından ağır tutulma koşulları yaratmasıdır.

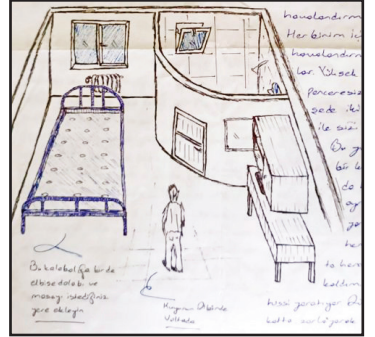
S ve Y tipi hapisaneler, F tipi hapisaneler gibi ‘yüksek güvenlikli hapisaneler’ kategorisindedir. S, Y ve F tipi hapisanelerin yanı sıra Dumlı 1 No’lu Yüksek Güvenlikli Kapalı Ceza İnfaz Kurumu gibi herhangi bir kategoriye dahil edilmeyen ancak S ve Y tipi hapisanelerle benzer mimariye sahip yüksek güvenlikli hapisaneler de bulunmaktadır. S ve Y tipi hapisanelere ilişkin resmi merciler tarafından yeterli açıklama yapılmamakta, bu kurumların koşullarına ve mimarilerine dair sağlıklı bilgi verilmemektedir. Yalnızca, ağırlaştırılmış müebbet hükümlüsü mahpuslara özgü inşa edildiği ve kurum asayişini olumsuz yönde etkileyeceği değerlendirilen hükümlü ve tutukluların yüksek güvenlikli hapisanelerde tutulduğu belirtilmektedir.

S ve Y tipi hapisanelere ilişkin resmi veri ve bilgi eksikliği, CİSST olarak kendi izleme faaliyetlerimizi oluşturmamızı zorunlu kılmıştır. Uzunca bir süredir mahpuslarla mektuplaşma, danışma hattı aramaları ve avukat ziyaretleri gibi izleme araçlarını kullanarak yüksek güvenlikli hapisanelere ilişkin bilgi topluyoruz. 2021 yılından günümüze dek S tipi hapisanelerde 714, Y tipi hapisanelerde 38, sadece yüksek güvenlikli

olarak geçen hapisanelerde ise toplam 1239 hak ihlali tespit ettik.

Peki, S ve Y tipi hapisanelerin F tipi hapisanelerden farkı nedir?

Sosyal tecrit modelini benimseyen F tipi hapisaneler 2000’li yıllarla birlikte infaz sisteminde yerini almıştır. S ve Y tipi hapisaneler ise F Tipi hapisanelere göre tecrit koşullarının daha fazla ağırlaştırıldığı ve daha izole yapılarıdır. F Tipi olan hapisanelerde hem koğuşlar hem hücreler bulunurken

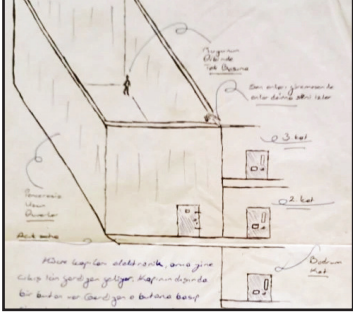


Kaynak: Bianet

S ve Y Tipi olan hapisanelerde sadece hücreler bulunmaktadır. F tipi hapisanelerde hücrelerin ayrı bir müstakil havalandırma alanı bulunurken, S ve Y tipi hapisanelerde müstakil havalandırma alanı bulunmaz ve mahpuslar infaz koruma memurları tarafında bir saatlik havalandırmaya çıkarılmak için ayrı bir alana götürülmektedir. S ve Y tipi hapisaneler, mahpusların hiçbir şekilde birbirleriyle diyalog kurmasına izin verilmeyen hapisanelerdir. Bir başka ifadeyle S ve Y tipi hapisanelerde ağırlaştırılmış müebbet hükümlüsü olmayan mahpuslar da ağırlaştırılmış müebbet infaz koşullarında tutulmaktadır.

Tüm bunların yanı sıra S ve T tipi hapisanelerde mahpusların hapisaneye gidiş ve gelişte yoğun bir şekilde çıplak aramaya maruz bırakıldığı, ayakta sayımın dayatıldığı, hücrelerin kamera ile izlendiği de kamuoyuna yansımak-

tadır. Tüm bu olumsuz özelliklerle S ve Y tipi hapisanelerin, F Tipi hapisanelerine kıyasla daha sıkı infaz rejimine ve kurallara tabi olduğu görülmektedir.



Kaynak: Bianet

Bu hapisanelerdeki tecritin mahpuslar üzerindeki etkileri nelerdir?

Tecrit, CİSST olarak özellikle üzerinde durduğumuz ve gündemleştirdiğimiz bir insan hakkı ihhalidir. Daha önceden mahpuslar dönem dönem cezalandırma aracı olarak tecrite maruz bırakılırken, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası alan

mahpuslar ve bu cezaı almamış olsa da S ve Y tipi olan hapisanelerde tutulan mahpuslar artık hapsedildikleri tüm süre boyunca tecrit altında tutulmaktadırlar.

Tecrit koşullarında tutulan mahpuslarda anksiyeteye bağlı olarak mide sorunları, boyun, bel ağrıları, göz sorunları gibi fiziki ve psikosomatik hastalıkların oluşabileceği bilinmektedir. Aynı zamanda sosyal izolasyonun ve sosyal destekten yoksun olmanın stres ve daha birçok psikolojik rahatsızlığı artırdığı yapılan bilimsel araştırmalarla tespit edilmiştir. Stres kardiyovasküler hastalıklara yakalanma ihtimalini de artırmakta, depresyon ve daha birçok psikolojik rahatsızlıkları tetiklemektedir.

“Türkiye’de Ağırlaştırılmış Müebbet Hükümlüsü Mahpus Olmak” başlıklı kitabımızda; bazı mahpusların geleceğe yönelik aşırı kaygıları, kimi fiziksel yetilerini kaybedip kaybetmedikleri ile ilgili korkuları, ileride sosyal ortamlara girmek ve teknolojinin geliştiği yeni dünya düzenine uyum sağlayıp sağlayamayacaklarıyla ilgili kaygılı olduğuna dikkat çekmekteyiz.

Türkiye’de hapisaneler sivil izlemeye kapalı olması hak ihlalleri yaratıyor

S ve Y tipi hapisanelerin mimari yapısının mahpuslar üzerinde yarattığı tecrit koşulları ve insan hakları ihlalleri konusunda ne tür somut örneklerle karşılaşıyorsunuz? Bu hapisanelerin ağırlaştırılmış müebbet dışındaki mahpuslar üzerindeki etkileri nelerdir?

Yüksek güvenlikli olan S ve Y tipi hapisaneler mimari yapıları gereği, üçüncü kişilerden gelen herhangi bir müdahale olmasa bile mahpuslar için ciddi hak ihlalleri yaratmakta ve mahpusları tecrit altında tutarak temel haklarını ihlal etmektedir. Sürekli kamera kaydı altında olan mahpus-

lar, özel hayat gizliliğinden yoksundur. Havalandırma hakları uluslararası standartların aksine günde bir saat ile sınırlı tutulmaktadır. Mahpuslar birbirleriyle temas kuramamakta ve sosyal izolasyon derinleşmektedir. Pencerelemin gün ışığını engelleyen yapısı, havalandırma eksikliğiyle birleşince mahpusların sağlığı daha da olumsuz etkilenmektedir. Görüş hakları ise çok kısıtlı olup, mahpuslar yalnızca bireysel olarak ziyaretçileriyle görüşebilmektedir. Kapıların otomatik olarak açılması ve kapanması ise acil durumlar açısından riskler oluşturmaktadır. Özetle “ağırlaştırılmış müebbet infaz koşulları”, daha hafif cezalar alan mahpuslara da uygulanmakta, bu da ciddi insan hakları ihlallerine yol açmaktadır.

Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

CİSST olarak S ve Y tipi olan hapisanelerde tutulan mahpusların hak ve özgürlüklerini korumak; haklar, koşullar ve uygulamalar bağlamında bu hapisanelerin uluslararası insan hakları standartlarına ve insan onuruna uygun hale getirilmesini sağlamak amacıyla çalışmalar yürütüyoruz. Ancak Türkiye’de hapisanelerin sivil izlemeye kapalı olması bu çalışmaların önünü kapatıyor.

Tecridin ve uzun tutukluluk süresinin psikolojik etkileri üzerine detaylı araştırmalara ihtiyaç olduğunu ve bu açıdan hapisanelerin akademik çalışmalara ve hak temelli çalışan sivil toplum örgütlerine açılması gerektiğini bir kez daha vurguluyoruz. Yapısı gereği insan hakları ihlali ortaya çıkaran, mimarisi, koşulları, düzeni ile infazı, katmerlenen bir cezalandırma haline getiren S, Y tipi ve yüksek güvenlikli hapisanelerin yapımı zorunlu mahall, var olan hapisaneler ise kapatılarak insan hakları uluslararası standartlarına uygun hale getirilmedikçe kullanılmamalıdır.

Daha fazla ve güncel bilgiye ulaşmak isterseniz web sitemizi takip edebilirsiniz.

14.Mar.2025

ANKARALI MAHALLE DERNEKLERİ YAN YANA GELDİ

ANKARALI MAHALLE DERNEKLERİ ÇİĞDEMİM DERNEĞİNİN ÇAĞRISIYLA YAN YANA GELDİ

Ankara’da 25 seneyi aşkın süredir mahale örgütlenmesi olarak faaliyet gösteren Çiğdemim Derneği öncülüğünde yedi mahalle örgütlenmesi bir araya gelerek Mahalle Temelli Kuruluşlar Birlikteliği’nin ilk adımını attı. Yerel seçimler öncesinde bir araya gelen mahalle dernekleri, belediyelerle selam mesafesinde bir ilişki kurmayı ve kentin canlı-yaşayan kamusal alanlarını talep ediyor. Seçimler öncesinde nasıl bir belediyeçilik istediklerine dair de bir çağrı yayınlayan dernekler bu çağrıyı yaygınlaştırarak birlikteliğin kapsamını genişletmek istiyor. Çiğdemim Derneği ile bir araya gelerek mahalle temelli kuruluşlar birlikteliğini, bu birlikteliğin hangi ihtiyaçlarla ortaya çıktığını ve neler planladıklarını konuştuk.

“Mahalle Temelli Kuruluşlar Birlikteliği” fikri nereden çıktı?

Bu birliktelik düşüncesi 2019 yılında bir AB projesi hazırlarken ortaya çıktı. Grant Scheme for Civil Society Support Programme – III (CSPS – III) çerçevesinde “ÇankayaM Çankaya Mahalle/ Semt Dernekleri Birlikteliği” isimli bir başvuru yapmıştık. Proje kabul edilmeyince askıda beklemeye başladı ama konu hep gündemimizde vardı. STGM tarafından uygulanan Birlikte Programının ikinci dönemi için başvuru yaparken ağ oluşturma kısmına bunu koyarak tekrar gündeme getirdik.

Bu birlikteliğin amacı ne?

Genel amaç olarak mahalli ölçekte çalışan sivil toplum kuruluşlarının sürdürülebilirlik, politika üretme ve karar alma süreçlerinde kamuoyu oluşturabilen, etkili ve bağımsız aktörler olmaları için güçlendirilmesini belirttik.

Bununla birlikte mahalli ölçekte çalışan sivil toplum kuruluşlarının bilgi, beceri ve bağlantı paylaşımlarını kurulacak platform aracılığıyla kolaylaştırmayı, kapasite geliştirme faaliyetleriyle STK’ların kampanyalarının ve savunuculuk faaliyetlerinin etkisini artırmayı ve etki alanını genişletmeyi hedefliyoruz.

Bildiğimiz kadarıyla Ankara merkezli bir birliktelik bu, peki hangi mahalle dernekleri bu birlikteliğin içinde?

Öncelikle Çankaya olarak yola çıkmıştık ama daha önce görüşmelerimiz olan Gölbaşı Park Eymir

Sakinleri Derneği’ni de sürece dahil ettik. Ayrançım Derneği, Ayranç Ahalisi Derneği, Bahçelievler Derneği, Çiğdemim Derneği, Kavaklıderem Derneği, Oran Güzelleştirme Derneği ve Park Eymir Sakinleri Derneği bu birlikteliğe imza atan dernekler oldu.

Derneklerle yaptığımız toplantıya yakın süreçte dernekleri kapatmak zorunda kalan Birlik’te Yaşam Derneği ve ÇAKDER’i de davet ettik. Onlardan da nasıl olumsuzluklar yaşadıklarını ve kapatmak zorunda kaldıklarını dinledik.

Yedi mahalle örgütünün bir araya geldiği başka bir çalışma pek bilmiyoruz. Bu mahalle örgütlenmesi neden önemli, bu mahallelerin bir araya gelmesi ne anlama geliyor?

Evet bırakın yediyi daha 4 ay önce 4 dernek ve belediye ortak bir etkinlik için bir araya gelip anlaşılamamıştık. Gerçekten zor bir bir araya geliş ama sanırım bizim ısrarlı tavrımız ve hepsine örnek olmak için karşılıksız ve özverili çalışmamız etkili oldu.

Çiğdemim Derneği örneğini kendi derneklerinde geliştirerek yapabileceklerini düşünüyorlar. Bizim rekabet, kıskançlık gibi bir kaygımız hiç olmadı, olsa zaten böyle bir birliktelikle uğraşmamıza gerek kalmazdı.

Çiğdemim Derneği olarak biz kendimize STGM’nin çalışmalarını örnek aldık. Sizler nasıl ki STK’lara mentorluk yapıp kapasite gelişimi için uğraşıyorsunuz biz de kendimize bunu misyon edindik. O günden bu yöne benzer örgütlenmelere öncü ve örnek olmak ana hedeflerimizden birisi olmuştu.

Bu çalışmayı BİRLİKTE-2 projesi bütçesinden gerçekleştirdik. Zaten mentorumuzla dönem başında yaptığımız toplantıda bunu konuşmuş ve planlamıştık. Bunun dışında STGM’den bu konuda almış olduğumuz eğitimlerin katkısı da büyük oldu.

Mahalle örgütlenmeleri aslında kentlerde asıl söz sahibi olması gereken oluşumlar çünkü burada komşular memleketine bakmadan yaşadıkları bölgeye sahip çıkıyorlar. Bu yüzden yöre derneklerinden farklı olmamız gerektiğini düşünüyoruz. Ama maalesef yöre dernekleri bu alanda daha etkinler. Biz yaşadığı yeri güzelleştirmeye çalışan oraya sahip çıkanlar olarak bir araya gelip güçlerimizi bu ortak amaç için kullanmak istiyoruz.

“Mahalle Temelli Kuruluşlar Birlikteliği” sadece Ankara’da mı olacak? Başka illerde de bu çalışmayı yürütmeyi planlıyor musunuz?

Bu birlikteliğe yolumuz kesişen mahalle/semt derneklerini de katarak büyütmek istiyoruz. İlk olarak Birlikte 2 Programı kapsamında bir çalışma ziyareti gerçekleştirdiğimiz İstanbul’daki iki derneği, Komşu Kapısı Maçka ve Kuzguncuklar Derneğini de davet edeceğiz.



Çünkü biz inanıyoruz ki en küçük ölçekte mahallesine sahip çıkanlar ilçe/il/ülke düzeyinde de katılımcı olup sahip çıkarlar. Bu nedenle bizim gibi derneklerin sayısının hızla artması lazım. Bu örgütlenme bir siyasi parti örgütlenmesi değil bir memleket bazlı örgütlenme değil. Bu yüzden önemli diye düşünüyoruz.

Bu birliktelik için “selam mesafesinde olmak” gibi bir kavramdan bahsediyorsunuz bunu biraz açabilir misiniz?

Bu kavram yapmış olduğumuz toplantıya açılış konuşması için davet ettiğimiz Prof.Dr. İlhan Tekeli’nin konuşmasında ortaya çıktı. İlhan Tekeli hoca “bir yaşam çevresindekiler, bu çevrenin yaşam kalitesini geliştirmek ya da bu alana ilişkin bir sorunu çözmek için bir araya gelirler” tanımı yaparak mahalle temelli kuruluşları (MTK) STK’lardan ayıran bir tanım yaptı. Sonrasında da semt düzeyinde kamusal alan çeşitliliği yaratmak gerektiğini söyledi. Belediyelerden selam mesafesinde ilişkinin kurulduğu, kentin canlı-yaşayan kamusal alanlarının talep edilmesini söyledi.

Seçimler yaklaşırken ne tür bir eylem/aktivite planı yapmayı planlıyorsunuz?

Yapmış olduğumuz toplantıda yaklaşan yerel seçimlerde aday adaylarına sunulmak üzere “Mahalle Temelli Kuruluşlar Olarak Nasıl Bir Belediyeçilik İstiyoruz ve Önerilerimiz” başlıklı bir bildiri kaleme aldık ve tüm dernekler bunu imzaladılar. Bu metni de yaygınlaştırma kararı aldık. *Ekten bildiriye ulaşabilirsiniz.

Çalışmalarınızdan haberdar olmak isteyenler için bir iletişim adresi/ sosyal medya hesabınız var mı?

Şu anda yok ama yapacağımız ilk toplantıda bunları ve birlikteliğin sekreteriasının nasıl yürütüleceğini karar altına alacağız.

08.May.2024
SELİN BERGHAN

BİRLİKTE HUB

DENEYİMLERLE GÜÇLENEN BİR ÖĞRENME TOPLULUĞU



BİRLİKTE'nin ilk uygulama dönemini pek çok deneyim biriktirerek 2020 sonbaharında tamamlamıştık. O dönemi kapatırken birlikte çalıştığımız sivil toplum örgütlerinden aldığımız

geri bildirimleri bu ikinci uygulama döneminde hayata geçirmek üzere çalışmalar yürütüyoruz. Bu geri bildirimlerden biri de program katılımcısı STÖ'lerin birbirlerini tanımak, iş birlikleri geliştirmek ve birbirlerinin uzmanlıklarından öğrenmek için daha sık bir araya gelebilmelerine yönelik daha geniş olanaklar yaratılması ihtiyacı idi. Biz de bu talepleri daha etkili bir şekilde karşılayabilmek üzere bu uygulama döneminde bir öğrenme ve paylaşım topluluğu olarak BİRLİKTE AĞI'nı hayata geçirdik.

STGM'nin sivil alandaki uzun yıllara dayanan deneyiminin ürünü olan BİRLİKTE Kurumsal Destek Programı'nın ikinci uygulama dönemine Şubat 2023'de başladık. Programın ilk uygulama dönemini pek çok deneyim biriktirerek 2020 sonbaharında tamamlamıştık. O dönemi kapatırken birlikte çalıştığımız sivil toplum örgütlerinden aldığımız geri bildirimleri bu ikinci uygulama döneminde hayata geçirmek üzere çalışmalar yürütüyoruz. Bu geri bildirimlerden biri de program katılımcısı STÖ'lerin birbirlerini tanımak, iş birlikleri geliştirmek ve birbirlerinin uzmanlıklarından öğrenmek için daha sık bir araya gelebilmelerine yönelik daha geniş olanaklar yaratılması ihtiyacı idi. Biz de bu talepleri daha etkili bir şekilde karşılayabilmek üzere bu uygulama döneminde bir öğrenme ve paylaşım topluluğu olarak BİRLİKTE AĞI'nı hayata geçirdik. BİRLİKTE AĞI'nı aslen aşağıdaki şu amaçlara yönelik olarak oluşturduk:

BİRLİKTE katılımcıları arasındaki iletişimi güçlendirmek, Program ve katılımcılar arasında kesintisiz bir iletişim sağlamak ve Örgütlerin birbirlerinden ve birlikte öğrenmeleri için olanaklar yaratmak Bu amaçlara ulaşmak için, BİRLİKTE Ağı kapsamında çeşitli etkinlikler düzenliyoruz. Yüz yüze ve çevrimiçi yaptığımız eğitim, webinar ve atölyeleri, İrlanda'daki akran örgütlerle tematik buluşmalar, çevrimiçi forumlar ve yüz yüze akran buluşmaları takip edecek. Ayrıca katılımcı örgütlerden 5 temsilci, iş yerinde öğrenme yöntemi ile İrlanda'daki akran örgütlerinde 2 hafta çalışıp oradaki yaklaşım, yöntem ve iyi uygulama örneklerini yerinde öğrenme fırsatı elde edecek.

Dijital buluşma noktası B-HUB

Bu etkinliklerin yanı sıra, BİRLİKTE Ağı'nın bir dijital buluşma noktası da var: B-HUB.

B-HUB, BİRLİKTE Programı'nın sosyal medya platformu! B-HUB'da programda yer alan her örgütün kendi profil sayfasında çalışma alanı, hedef grupları, iletişim bilgileri gibi bilgiler yer alıyor. Ayrıca, katılımcı örgütlerin üyeleri, çalışanları, gönüllüleri, kısaca bu platformda yer almak isteyen herkes B-HUB'a üye olup kendi kişisel profilini de oluşturabiliyor.

Örgütler, yaklaşan etkinliklerinin duyurularını yaygınlaştırıyor ve araştırma, rapor, bülten gibi her türlü yayınlarını B-HUB Kütüphanesi'ne ekleyebiliyorlar. Birbirlerini takip edip, ilgi alanlarına ya da takip ettikleri kişi ve örgütlere göre duyuruları gruplayabiliyorlar.

B-HUB'ın iş birliği başlığı altında tüm örgütlerin profilleri yer alıyor. Buradan işbirliği yapılmak istenen konuya göre tarama yapılabilir.

Örgütlerin diğer katılımcılarla paylaşmak istedikleri kaynaklarını, deneyimlerini, uzmanlıklarını duyurdıkları ayrı bir bölümleri de var: Askıda. Bu bölümde her örgüt askıya eğitim, atölye, toplantı salonu gibi BİRLİKTE topluluğu ile dayanışmak üzere paylaşmak istediği kaynaklarını, olanaklarını duyurabiliyor. Yine bu duyurularla ilgilenen örgütler de buradan talepte bulunabiliyorlar.

B-HUB'ta katılımcıların yayınlarıyla oluşturan Kütüphane'nin yanı sıra bir de Program ekibinin oluşturduğu Temel Kaynaklar bölümü yer alıyor.

Temel Kaynaklar bölümü, BİRLİKTE'de uyguladığımız kurumsal gelişim modelinde yer alan konularda, 16 alt başlık altında farklı seviye ve farklı formatlardaki kaynakları içeriyor. Program ekibi olarak, bir dizi düzenli toplantı ile bu kaynakları tek tek tartışarak seçtik. Bu bölüm her başlıkla ilgili teorik tartışmaları, yasal çerçeveyi ve pratik uygulamaları kapsayacak şekilde başlangıç, orta ve ileri seviyelerde ve kitap, bilgi notu, video gibi farklı formatlarda kaynakların derlenmesiyle oluşturuldu. Katılımcı örgütler, öz değerlendirme süreçlerinde belirledikleri geliştirilmesi gereken alanlara ilişkin temel bilgilere buradan ulaşabiliyorlar. Bu kaynakları aşağıdaki 16 alt başlık altında derledik:

• **Yönetişim ve Karar Alma** • **Stratejik Planlama** • **Çalışanlar- Gönüllüler- Üyeler** • **İşbirlikleri ve Ortaklıklar** • **Kaynaklar - Finansal Yönetimi** • **Kaynaklar - Bilgi Yönetimi** • **Kaynaklar - Hibe Yönetimi** • **Kaynak Geliştirme** • **İletişim** • **Dijitalleşme** • **İzleme ve Değerlendirme** • **Hak Temelli Yaklaşım** • **Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması** • **Çapraz Kesenler- Çevresel Anaakımlaştırma** • **Çapraz Kesenler- Çocuk Güvenliği ve Çocuk Katılımı** • **Çapraz Kesenler - Erişilebilirlik**

Kütüphane ve Temel Kaynaklar bölümlerini ise Program Dokümanları tamamlıyor. Program Dokümanları BİRLİKTE Programı süresince oluşturulan ve kullanılan dokümanlar, örnek şablonlar ve uygulamaya yönelik webinar kayıtlarından oluşuyor. Bu bölümden atılımcı örgütler

istedikleri an istedikleri belgeye ulaşabiliyorlar. Bunlar örnek imza föyünden, bordro çizelgesine, görünürlük kurallarından hibe uygulama prosedürlerine teknik bilgileri kapsıyor.

Kullanıcı dostu ve erişilebilir sistem

BİRLİKTE Ağı etkinlikleri ise HUB Duyuruları altında yayınlanıyor. Bu etkinliklerin içerik, yöntem, tarih vb. ayrıntılarını katılımcı örgütlerle belirlemek için yeni teknik özellikler üzerinde çalışıyoruz. Ayrıca B-HUB'ın benzerlerinden çok daha fazla, kullanıcılar arasında etkileşimi mümkün kılması için uğraşmaya ve yeni bölümler tasarlamaya da devam ediyoruz.

B-HUB'ın kullanıcı dostu ve erişilebilir olmasını önemsiyoruz. Bu nedenle katılımcı örgütlerimizden gelen tüm geri bildirimleri değerlendirip, teknik ekibimizle düzenli olarak paylaşıyoruz.

Şu an için yalnızca BİRLİKTE katılımcılarının kullanımına açık olan B-HUB, belki ilerleyen zamanlarda Türkiye'de sivil toplum örgütlerinin kurumsal kapasite başta olmak üzere, çalışma alanından yeni yöntemlere örgütlerin birbirinden öğrendiği, tartıştığı, yeni ortaklıklar kurduğu daha geniş bir platforma evrilir. Kim bilir? Biz buradaki deneyimin böyle bir katkıya evrilmesi için tüm enerjimizle çalışmayı sürdüreceğiz ve BİRLİKTE Ağı'nın etkinliklerinden haberlerimizle önümüzdeki dönemde burada olacağız.

21.Eki.2024

Birlikte Tanıyalım SÖZ SİVİL ALAN ARAŞTIRMALARI DERNEĞİ'NDE

Gençlik alanında çalışan ve özellikle üniversitelerdeki baskıları yakından takip edip, raporlayan ve kampüslerde ifade özgürlüğü için savunuculuk faaliyetleri yürüten Sivil Alan Araştırmaları Derneği'ni size tanıtmak istedik.

Türkiye'deki sivil toplumun güçlenmesi için uzun yıllara dayanan tecrübe ve birikimimizle tasarladığımız BİRLİKTE Destek Programı'nı hak temelli çalışmalar yürüten sivil toplum örgütlerine yönelik hem kurumsal hibe hem de kurumsal gelişim için mentorluk bileşenlerini içeren kapsamlı bir destek programı olarak uyguluyoruz.

İkinci uygulama dönemimizde mülteci haklarından çevre hakkına, LG-BTİ+ haklarından engelli haklarına, çocuk haklarından kültürel haklar alanına kadar farklı başlıklarda 25 STÖ ile birlikte çalışıyoruz. Bu örgütlerden biri de 2018 yılında bir grup genç hak savunucusu tarafından kurulan Sivil Alan Araştırmaları Derneği (CSSA).

Gençlik alanında çalışan ve özellikle üniversitelerdeki baskıları yakından takip edip, raporlayan ve kampüslerde ifade özgürlüğü için savunuculuk faaliyetleri yürüten Sivil Alan Araştırmaları Derneği'ni size tanıtmak istedik.

Sivil Alan Araştırmaları Derneği (CSSA) hangi amaçla kuruldu? Nasıl bir motivasyonla sivil alana dahil oldunuz?

Temel amacımız sivil alanı korumak ve genişletmek olan bağımsız bir insan hakları kuruluşuyuz. İfade özgürlüğü, toplanma ve örgütlenme gibi temel hakların korunması için araştırmalar yapmak, politika önerileri geliştirmek ve sivil toplumun güçlenmesine katkıda bulunmak amaçlarımız arasında yer alıyor.

Bu noktada Sivil Alan Araştırmaları Derneği olarak, ırk, dil, din, renk, cinsiyet, yaş, cinsel kimlik, cinsel yönelim, bedensel çeşitlilik ve engellilik gibi her türlü ayrımcılığa karşı mücadele etmeyi hedefliyoruz. Özellikle kadınlar, LGBTIQ+’lar ve gençler, çalışmalarımızın odak noktası. Sadece hedef kitlemizde ve çalışmalarımızda değil kendi içimizde ve yönetim kurulumuzda da bu çoğulculuğu ve çeşitliliği yansıtmayı önemsiyor ve öncelik veriyoruz.

Çalışmalarınız kimlere yönelik? Hangi alana odaklanıyorsunuz?

Hedef grubumuzu gençlik, özellikle de öğrenci gençlik oluşturuyor. Üniversite kampüsleri, özgür düşüncenin geliştiği ve toplumsal değişimin filizlendiği yerler olmasıyla birlikte; öğrencilerin, toplumun geleceğini şekillendiren bireyler olarak, sahip oldukları ifade, toplanma ve örgütlenme özgürlüklerinin son yıllarda giderek daha fazla kısıtlandığını, cezalandırıldığını ve öğrencilerin çeşitli baskılarla susturulmaya çalışıldığını görüyoruz.CSSA olarak, kampüslerde sivil alanın korunmasına ve öğrenci haklarının savunulmasına büyük önem veriyoruz. Çeşitli ayrımcılıklara karşı verdiğimiz mücadelede, odağımız içerisinde de kadınlar ve LGBTIQ+’lar öncelikli gruplarımızı oluşturuyor.

İfade, toplanma ve örgütlenme özgürlüğü başlığını biraz açmak isteriz. Bu başlıklar için ne tür çalışmalar yapıyorsunuz?

İfade, toplanma ve örgütlenme özgürlüklerini savunmaya yönelik projeler geliştirmek, bu konuda çalışma yürüten öğrenci kulüp ve topluluklarını desteklemek, kamusal alana erişimi ve sanatsal-kültürel üretimi teşvik etmek önceliklerimiz arasında.

Üniversite kampüslerinde bu özgürlüklerin korunması için veri toplama, haritalama, saha araştırmaları, anketler ve raporlama gibi yöntemler kullanıyoruz. Ayrıca, seminerler, çalıştaylar, konferanslar ve paneller düzenleyerek, kampanyalar yürütüyor ve hukuki danışmanlık sağlıyoruz. Öğrenci topluluklarının örgütlenme haklarını savunmak ve danışabilecekleri bir merkez haline gelmek de çalışmalarımızın önemli bir parçası.

İfade, toplanma ve örgütlenme özgürlüklerini savunmaya yönelik projeler geliştirmek kadar, kamusal alana erişim ve sanatsal-kültürel üretimi teşvik etmek de önceliklerimiz arasında. Bu doğrultuda, veri toplama, haritalama, saha araştırmaları, anketler ve raporlar gibi araştırma yöntemleri kullanıyoruz. Ayrıca, seminerler, çalıştaylar, konferanslar ve paneller düzenleyerek, kampanyalar yürütüyor ve her türlü savunuculuk aracını kullanmayı hedefliyoruz.

Öğrencilerden nasıl bir geri dönüş alıyorsunuz?

Öğrencilerden oldukça olumlu geri dönüşler alıyoruz. Onlar için önemli olan, seslerini duyurabilmek ve haklarını savunabilmek. Bu noktada en basit bilgiye ve desteğe dahi ulaşmaları o kadar zor ki... Özellikle ifade özgürlüğü, toplanma ve örgütlenme haklarının savunulmasında kendilerini yalnız hissetmemelerini sağlamak yegane amacımız. Bu amacın az veya çok karşılandığına yönelik dönüşler oldukça fazla olmakla birlikte bu dönüşler, bizim için büyük motivasyon kaynağı oluyor.

Sivil alanın daraldığını uzun süredir konuşuyoruz. Peki siz alanda bunu nasıl gözlemliyorsunuz?

Sivil alanın daralması, sivil toplum kuruluşlarının özgürce faaliyet göstermelerini kısıtlıyor. Bu durum,sahada ifade ve örgütlenme özgürlüğünü olumsuz etkilerken bizler açısından STÖ'lerin finansman bulma, kampanyalar yürütme ve savunuculuk yapma kapasitelerini zayıflatıyor ve bizleri çeşitli sorunlarla ve risklerle karşı karşıya bırakıyor. Bu zorluklara karşı çalışmalarımızın hız kesmeden devam etmesine ve sivil toplumun direncini artırmasına yönelik çalışıyoruz.

Biz sivil alanın korunması ve genişletilmesi için daha fazla araştırma ve savunuculuk faaliyeti yürütmeyi planlıyoruz. Ayrıca sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliğini artırmak ve daha geniş kitlelere ulaşmak için de yeni projeler geliştirmeyi hedefliyoruz. Amacımız Türkiye’de sivil toplumun daha güçlü, bağımsız ve etkin bir şekilde faaliyet göstermesini sağlamaktır.

Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

Sivil toplumun gücüne inanıyoruz. STÖ'lerin, toplumun değişiminde ve gelişiminde kritik bir rol oynadığını düşünüyoruz. Bu yüzden, sivil alanın korunması ve genişletilmesi için birlikte çalışmak, dayanışma içinde olmak çok önemli. Hep birlikte, daha güçlü bir sivil toplum yaratabiliriz.

*Tasarım
Canis Döşemeci*

*Editör
Ezgi Karataş*

BİRLİKTE Kurumsal Destek Programı Avrupa Birliği tarafından desteklenmekte ve STGM tarafından yürütülmektedir. Bu gazetenin içeriği Sivil Toplum Geliştirme Merkezinin, ilgili yazar ve STÖ'lerin sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir."