



20 yıl
birlikte güçlü

Sivil Toplum Örgütlerinde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması için Rehber: Birlikte Modeli





Sivil Toplum Örgütlerinde
Toplumsal Cinsiyetin
Anaakımlaştırılması için
Rehber:
Birlikte Modeli

Sivil Toplum Örgütlerinde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması için Rehber: Birlikte Modeli

Hazırlayan

Zehra Tosun

Tasarım & Mizanpaj

Müge Özlem Tuzcuoğlu

© 2025 STGM

Barbaros Mah.

Buğday Sk. 2/5 06680

Çankaya-ANKARA

Tel:(0312) 442 42 62 (pbx)

Fax: (0312) 442 57 55

e-posta: bilgi@stgm.org.tr

Basım:

© Tüm hakları saklıdır ve bu yayın kaynak gösterilmek kaydıyla kullanılabilir.

Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. İçerikten yalnızca STGM sorumludur ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

Program Katılımcısı Örgütler

Adil Yargılanma Hakkına Erişim Derneği, Ali İsmail Korkmaz Vakfı, Altyazı Sinema Derneği, Aramızda Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Derneği, Buğday Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği, Ceza İnfaz Sisteminde Sivil Toplum Derneği, Çiğdem Eğitim, Çevre ve Dayanışma Derneği (Çiğdemim Derneği), Dicle Toplumsal Araştırmalar Merkezi Derneği, Eğitimde Görme Engelliler Derneği, Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, Eşpedal Derneği, Genç Lezbiyen Gey Biseksüel Trans İnterseks Gençlik Çalışmaları ve Dayanışma Derneği, Göç ve İnsani Yardım Vakfı, Hak Eşitlik Varoluş İçin Lezbiyen Gey Biseksüel Transseksüel İnterseksüel 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, Sivil Alan Araştırmaları Derneği, Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği, Şiddetsizlik Eğitim ve Araştırma Derneği, Uğur Mumcu Araştırmacı Gazetecilik Vakfı, Uluslararası Çocuk Merkezi Derneği, Zan Sosyal Siyasal İktisadi Araştırmalar Vakfı.

Programa Katkı Sunan İrlanda Sivil Toplum Örgütleri

The Wheel, Gay Project, İrlanda Women Collective, Alienated Children First, Tenure and Agrarian Reform, GOSHH Ireland.

Sivil Toplum Örgütlerinde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması için Rehber: Birlikte Modeli

Hazırlayan

Zehra Tosun – *Birlikte Programı Toplumsal Cinsiyet Uzmanı*

Katkıda Bulunanlar

Tuğçe Bahadır Cankara - *Birlikte Programı Koordinatörü*
Aysun Koca - *Birlikte Programı Kapasite Geliştirme Uzmanı*
Aysun Telek - *Birlikte Programı Kapasite Geliştirme Uzmanı*
Çağlar Yenilmez - *Birlikte Programı Kapasite Geliştirme Uzmanı*
Hatice Kapusuz - *Birlikte Programı Kapasite Geliştirme Uzmanı*
Nevzat Kırac - *Birlikte Programı Kapasite Geliştirme Uzmanı*
Selin Berghan - *Birlikte Programı Ağ Koordinatörü*
Zeynep Başer Kubiena - *Birlikte Programı İzleme Değerlendirme Öğrenme Uzmanı*
Meltem Çolak - *Birlikte Programı İletişim Koordinatörü*
Ezgi Kocaadam - *Birlikte Programı Asistanı*
Zeynep Atay - *Birlikte Programı Hibe Koordinatörü*
Akça Şaylan - *Birlikte Programı Finans Koordinatörü*
Gülbanu Altunok - *Birlikte Programı Birinci Dönem Kapasite Geliştirme Uzmanı*

Eğitmenler

Prof. Dr. Aksu Bora
Dr. Gamze Göker
Yrd. Doç. Dr. Hilal Aslan
Yrd. Doç. Dr. Özgün Akduran
Prof Dr. Simten Coşar
Dr. Zelal Özdemir

İçindekiler

BİRLİKTE Hakkında	1
Rehberin Amacı	2
1. Hak Temelli Örgütlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	4
2. Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması	7
2.1. Tanımlama Araçları	8
2.2. Planlama Araçları	10
2.3. Uygulama Araçları	12
2.4. Kontrol Araçları	14
3. Sivil Toplum Örgütlerinde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması için Birlikte Modeli	15
3.1. Hazırlık Süreci	17
3.2. Uygulama Süreci	20
4. Birlikte Programı Çerçevesinde Kurumsal Gelişim ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Süreçlerinin Birlikte Ele Alındığı Alanlar	23
4.1. Yönetişim ve karar alma	24
4.3. Üyelik	27
4.4. Çalışanlar ve Gönüllüler	28
4.5. İşbirlikleri, Ortaklıklar ve Ağlar	29
4.6. Kaynaklar	31
4.7. Çalışma Alanı	32
4.8. İletişim	34
4.9. Dijitalleşme	35
4.10. İzleme, Değerlendirme, Öğrenme	36
5. Program Katılımcısı Örgütlerin Gözünden Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Sürecinin Örgütsel Dönüşüme Etkileri	38
6. Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Çalışmalarını Kolaylaştıran ve Zorlaştıran Faktörler	43

7. Kapasite Geliştirme Mentorlarının TCEA Çalışmalarına İlişkin Deneyim ve Değerlendirmeleri	46
8. Birlikte Programı Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Çalışmalarından Öğrenilen Dersler	51
EK 1. Özdeğerlendirmenin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Soruları için Destekleyici Ek Sorular	53
EK 2. Toplumsal Cinsiyetle İlişkili Temel Kavramlar	60
EK 3. Birlikte Katılımcısı Sivil Toplum Örgütleri Listesi	64



BİRLİKTE Hakkında

BİRLİKTE Programı, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM) tarafından 2017 yılında, insan hakları temelli bir yaklaşımla faaliyet yürüten sivil toplum örgütlerini desteklemek amacıyla geliştirilen kapsamlı bir kurumsal destek modelidir. Avrupa Birliği tarafından finanse edilen bir alt-hibe programı olan BİRLİKTE, ilk döneminde 42 STÖ'ye destek sunmuş; 2023 Şubat ayında başlayan ikinci döneminde ise Türkiye genelinde 25 STÖ programın katılımcısı oldu.

Program, STÖ'lere yalnızca mali kaynak sağlamanın ötesine geçerek, yönetim sistemleri, operasyonel altyapı ve süreçlerde güçlenmelerine katkı sağlayan mentorluk desteğiyle kurumsal gelişim odaklı bir yaklaşım benimsedi. Bu doğrultuda, BİRLİKTE Programı kapsamında "STÖ Kurumsal Gelişim Modeli" geliştirildi, birinci dönemden elde edilen deneyimlerle ikinci dönemde güncellendi. Bu model, iyi yönetim ve hak temelli yaklaşım ilkelerinin örgüt yönetiminde etkili bir biçimde uygulanmasını amaçladı.

Bu model, kurumsallaşmayı bir defaya mahsus bir çaba değil, süreklilik arz eden bir dönüşüm süreci olarak tanımlar. STÖ'lerin öz değerlendirme yaparak kendi güçlü ve gelişmeye açık yönlerini belirlemeleri, stratejik planlama, yönetim, iletişim, kaynak yönetimi ve izleme-değerlendirme gibi temel yönetim alanlarında sistematik bir gelişim sürecine girmeleri teşvik edilir. Bu amaçla geliştirilen BİRLİKTE Özdeğerlendirme Aracı ile her bir yönetim başlığı için soru setleri, değerlendirme ölçeği ve iyileştirme planlama araçları sunuldu. Süreci destekleyen mentorlar, kolaylaştırıcı bir rol üstlenmekle birlikte, özdeğerlendirme, örgütlerin kendi içinden yürütüldü.

BİRLİKTE Programı, STÖ'ler için uygulanabilir bir model sunarak; örgütsel içgörü yeteneklerini artırarak kendi kurumsal sistemlerini inşa etmelerini ve faaliyet yürüttükleri alanlarda daha etkili, kapsayıcı yapılar haline gelmelerini hedefler. BİRLİKTE'nin ikinci döneminin en özgün özelliklerinden biri, programın tümüne entegre edilen toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırması (TCEA) yaklaşımı oldu. Bu yaklaşım, hem program tasarımında hem de kurumsal gelişim modelinin tüm yönetim başlıklarında esas alındı.

Rehberin Amacı

Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği (STGM) olarak 2000'li yılların başlarından itibaren toplumsal cinsiyet eşitliğini çalışmalarının önemli bir bileşeni olarak ele aldık bu yaklaşımı kurumsal süreçlerine entegre ederken, aynı zamanda sivil toplumda toplumsal cinsiyet perspektifinin güçlenmesine katkıda bulunmayı hedefledik. 2007 yılında Aksu Bora tarafından hazırlanan *Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi*¹, sivil toplum örgütlerinin toplumsal cinsiyet perspektifini çalışmalarına dahil etmelerine destek sunmak amacıyla hazırlandı. 2011 yılında yayımlanan ve Aksu Bora ile İlknur Üstün tarafından kaleme alınan *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği – Hesaba Katabiliyor muyuz?*² başlıklı yayın ise STGM'nin kendi kurumsal yapısını, işleyişini ve faaliyetlerini toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirme çabasını yansıtan bir çalışma oldu. STGM olarak, bu çabamızı aralıksız sürdürerek sivil toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmeye yönelik kararlı bir yaklaşım sergiledik.

2023 yılı itibarıyla, BİRLİKTE Programı kapsamında, sivil toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırma hedefini Programın ana unsurlarından biri haline getirerek bu doğrultudaki uygulamalarını daha sistematik ve yapılandırılmış bir çerçevede yürütmeye başladık. Program dâhilinde geliştirilen toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma modeli ile sivil toplum alanında kapsayıcı ve eşitlikçi dönüşüm süreçlerine katkı sunmayı hedefledik. Bu rehber, BİRLİKTE Programı ekibi ile programa katılan 25 sivil toplum örgütünün ortak emeğiyle şekillenen bilgi ve deneyim birikimine dayanıyor. Rehberin temel amacı, toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma yaklaşımının sivil toplum örgütlerinde yalnızca bir ilke olarak değil, kurumsal yapı ve işleyişe yön veren dönüştürücü bir araç olarak benimsenmesini ve yaygınlaştırılmasını desteklemek. BİRLİKTE Programı'nın ikinci uygulama döneminde şekillenen bu rehber ile hem örgüt içi işleyişte hem de örgütlerin çalışma alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten, kapsayıcı ve dönüştürücü bir yaklaşımın yerleşmesine katkı sunmayı amaçlıyoruz.

BİRLİKTE'de, sivil toplum örgütlerinin kurumsal gelişimini desteklerken, bu süreci teknik kapasite geliştirmenin ötesinde bir dönüşüm imkânı olarak görüyoruz. Bu bağlamda, rehberde yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma yaklaşımı, örgütlerin yönetimden mali yönetime, insan kaynağından izleme-değerlendirme sistemlerine kadar tüm yapısal bileşenlerine nüfuz edecek şekilde tasarlandı. Rehberin içeriği, yalnızca teknik bir yol haritası değil; aynı zamanda ortak bir öğrenme

1 Aksu Bora, *Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi*, STGM Yayınları, Ankara, 2008.

2 İlknur Üstün, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği – Hesaba Katabiliyor muyuz?*, STGM Yayınları, Ankara, 2011.

sürecinin, feminist bilgi üretiminin ve sahadaki deneyimlerin somutlaşmış hâli oldu diyebiliriz. Katılımcı STÖ'lerin dahil olduğu özdeğerlendirme ve mentorluk süreçlerinden süzülen içgörüler, hem eşitlikçi hem de sürdürülebilir bir kurumsal kültür inşa etmenin imkanlarını bizi sunuyor.

Rehber, STGM'nin yıllara yayılan toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının ve örgütsel hafızasının da bir devamı niteliğinde. Bununla beraber, BİRLİKTE bünyesinde şekillenen "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için BİRLİKTE İnisiyatifi" (Gender Equality Mainstreaming Initiative-GEMI), bu çabaların bir kolektif sahiplenmeyle, yaşayan ve dönüşen bir zemine kavuşmasını sağladı.

Bu rehberin, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca proje ve faaliyet düzeyinde değil, kurumsal yapının tüm işleyişine entegre etmeyi amaçlayan sivil toplum aktörlerine yönelik kapsamlı bir yol haritası sunmasını, aynı zamanda bu alanda atılacak adımlar için ilham verici ve yönlendirici bir kaynak işlevi görmesini diliyoruz.



1. Hak Temelli Örgütlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

H. Simten Coşar

Hakların da cinsiyeti ve türü var. İnsanlık tarihi bunun somut örneklerini gösteriyor. Salt modern dönemlerde değil insan haklarının henüz evrensel kabul görmediği, haklardan ziyade imtiyazın yönetsel ve toplumsal alanlarda genelgeçer olduğu dönemlerde de eşitsizlikler cinsiyet, etnisite ve sınıfsal hatlarda birbirini kesiyordu. İnsan hakları söylemi ve bağlantılı hukuksal düzenlemeler bu çok-katmanlı eşitsizlik pratiklerinin giderilmesinde işlevsel olma iddiasıyla öne çıktı.

Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen Evrensel İnsan Hakları Beyannamesinin 1948'de bir uluslararası rejim olarak kabulü, insanların modern tarihinde önemli bir eşiğe işaret eder. Tarihe baktığımızda insan haklarının ve vatandaşlık haklarının doğuşu, belgelenmesi ve ilgili pratikler hep erkek öznellik halleri üzerinden seyreliyor – Olympe de Gouges buna karşı çıktığı ve Fransız devriminin ana belgelerinden İnsan ve Vatandaşlık Hakları Bildirgesine yanıt olarak Kadınların ve Kadın Vatandaşların Hakları Bildirgesini yayınladığında Robespierre'in hışmına uğruyor ve giyotine gidiyor. Olympe de Gouges devrim saflarında yer almış, kendi kendini eğitmiş bir devrimci, oysa. Devrimin erkek yöneticilerinin gözünde vatandaşlık için yetersiz; zira erkek cinsine ait değil ve erkeklerle eşit haklar talep ediyor.

Benzer eşitsiz yurttaşlık tanımları ve pratikleri on sekizinci yüzyıldan itibaren farklı ulus-devlet kurulumlarında yer aldı. Dolayısıyla, esasen, ortada ekleme ve karıştırma ile çözülecek bir adalet sorunu yok(tu); toplumsal cinsiyet eşitsizliği söz konusu olduğunda ekle-karıştır formülü hep yolda kaldı.

Zira, içerisine doğduğumuz ve bizi fiziksel/bedensel görünümlerimizle toplumsal tanımlara ve rollere kısıtıran cinsiyet rejimleri eril kodlarla tanımlar. Bu nedenle insan haklarından bahsederken toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze almak önemlidir. Çıkışı ve yirminci yüzyılın ikinci yarısına kadar evrilişi erkek-insanların özneliğine dayanan insan haklarıyla ilgili düzenlemelere heteronormatif çerçeve dışından müdahalelerin ses getirmesi zaman alır; parçalı ilerler. Tam da bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin haklarla ilgili tanımların, düzenlemelerin, uygulamaların yanı sıra insan hakları savunuculuğunun merkezinde yer alması gerekir.

Erkek-insanların özneliğinden bahsederken, salt biyolojik erkeklerin değil erkeklerle yüklenen ve standartlaştırılan özelliklerin, yapabilirliklerin, işlevlerin, rollerin temel oluşturduğu olma haline işaret ediyorum. Bu temele uygun olmayanların marjinlere itilmesine, sessizleştirilmesine, görüntüden çıkartılmasına işaret ediyorum. Kendi deneyimime baktığımda bir bilimsel örgütlenmenin yönetim kurulunda yer alırken ve genç kadın bir bilim insanı olmakla böyle dahil edilmeye ne kadar şanslı olduğumu düşünürken çarptığım onca kapıdan birinin toplantılarda dile getirdiğim önerilerin yaklaşık yüzde 80'inin baş sallanarak ve sevecen/babacan bakışlarla dinlenmesinin ötesine geçilmediği, aynı toplantıda ya da bir başka toplantıda bir erkek yönetim kurulu üyesi aynı öneriyi dile getirdiğinde kabul edildiği ya da tartışmak için hesaba katıldığı örneğini verebilirim. Bu örnek, beş kişilik yönetim kurulunda biri yaşça genç diğeri yaşça büyük iki kadının olmasıyla %40'lık temsil oranının sağlandığı, ağırlıklı olarak kadın haklarına saygılı bir örgütlenmeden. Ama toplantılarda hep kıyıda oturmam, az söz alma fırsatı yakalamam ve tekrarla sözlerimin babacan bakışlarla buluşması söz konusu ekle-karıştır formülünün ve %40'lık temsilin sınırlarını gösteriyor.

İnsan hakları salt belirli insanların haklarından ibaret değildir. Bunca yalın bir gerçek tarihe yayılan insan hakları uygulamalarında hep eksilir. Oysa insan hakları fikri kapsayıcılığıyla bütünselliği içerir – toplumsal cinsiyet eşitliği bu bütünselliğin turnusol kâğıdıdır. Senin, benim, onun, sizin, bizim, onların değil, insan olmaklıkla hepimizin, birlikte gerçekleştirebileceğimiz haklarıdır: Kendi deneyimimden bir diğer örnek, üyesi ve sahada gönüllüsü olduğum, yönetiminde yer almadığım bir hak-temelli örgütünden. Bu örnekte kadınların niceliksel ve niteliksel ağırlığını görmek mümkün. Bu, hem yönetim kademelerinde böyle, hem sahada, hem gönüllüler arasında. Toplumsal cinsiyet eşitliği talebi açısından cennet gibi, değil mi? Öyle değil; zira hak-temelli örgütler toplumsal cinsiyet eşitliğini yönetim kademelerinde etkin bir şekilde önceliklendirmiyorsa, alınan kararlarda eşitlikçi bir hat esas alınmıyorsa, çalışanlarla ve gönüllülerle ilişkide eşitlikçi perspektif belirleyici olmuyorsa toplumsal cinsiyet eşitliğinin benimsendiğinden bahsetmek mümkün değil. Zira, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bakmak, karar almak, ilişkilenecek ve eylemek ancak patriyarka ve toplumsal-cinsiyet temelli sistemik ayrımcılık ve dışlamanın toplumdaki en derin eşitsizlik katmanlarından biri olduğunu kabul etmek ve buna göre tavır almakla mümkün. Bağlantılı iktidar/güç dinamiklerinin kamusal ve özel alanlarda nasıl işlediklerine bakmak ve buna göre tavır almakla mümkün. Toplantılara katılamayan üyelerin gerekçelerine bakmak, cinsiyet-temelli nedenlere göre çözümler üretmek böylelikle mümkün oluyor.

Hakların bütünselliğinin göz ardı edilmesini ziyadesiyle kolaylaştıran neoliberal düzende yaşıyoruz. Bu düzenin bizi içerisine ittiği yamalı bohça siyasetinde erk sahipleri/muktedirler hak savunuculuğunun bütünselliğini, hakların bütünselliğini örtmek, buharlaştırmak amacıyla bölük-pörçük sivil aktivizm arzular. Haklar arası kesişimleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin hak savunusu hattındaki gerekliliğini benimsemediğimizde ve bu farkındalığı bireysel, topluluk-temelli, örgütsel gündeliğimize yaymadığımızda eylemlerimiz bir yandan mikro mekânlara sıkışır diğer yandan parçalı hak taleplerimizin sesi kısılır ve/ya da anlık olana sıkıştırılır. Nasıl?



Kendi deneyimimden bir diğerk örnek. Kadın hakları mitinglerinde yanyana yürüdüğümüz bir arkadaşla sohbetleyiz. Yerel yönetimler – sivil toplum örgütlerinin bulunduğu bir toplantıya katılamayacağım. Engelli bir kadın olarak, belediye binalarının ve yerel yönetim mekânlarına erişimin engelli kadınlara uyarlanacak şekilde yeniden-düzenlenmesi için örneklı önerilerimi paylaşıyorum; aktarmasını rica ediyorum. Red alıyorum – kesin bir red; kendi hak talebimi kendimin dillendirmem gerektiğı gerekçesiyle. Oysa öznellik hallerimiz kesişimsel değil mi? Belirli bir sorunun asli bilgisi pek tabii ki doğrudan o sorunu yaşayanın aklında, bedeninde dillenişiyor. Dillendirme yöntemleri, araçları ve aracıları aranırken toplumsal cinsiyet eşitlikçi perspektif ortadan kalktığında hakların bütünselliğı gerçeğı perdeleniyor; senin hakkın, benim hakkım, onun hakkı parçalanmasıyla yüzleşiyoruz. Sesimiz kesiliyor. Hak-temelli örgütlerin yönetim kademelerinde birinin/birilerinin/bir yerin/bir yaşam formunun savunuculuğunda yöntemlere, dile, lügatçeye ve araçlara karar verirken ve uygularken birbirimizin ve aramızda olmayanların haklarını kendimizce değil bizlerce ifade etmek, savunmak, kesişimselliğı hak taleplerinin öznelerinin yerine geçerek değil, onların adına değil, aktarıcısı olarak yaşatmak toplumsal cinsiyet eşitliğini benimsemekle mümkün oluyor. İnsan hakları perspektifini, savunuculuğı güçlendiriyor.

2. Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması

Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması ilk kez 1995 yılında Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda küresel bir strateji olarak kabul edildi ve ardından 1997'de Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC) tarafından kapsamlı bir tanım yapıldı. Buna göre;

“Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması, herhangi bir planlı eylemin, mevzuat, politika ya da program, tüm alanlarda ve düzeylerde kadınlar ve erkekler üzerinde doğuracağı etkilerin değerlendirilmesi sürecidir. Bu süreç, kadınlar ve erkeklerin ilgilerinin ve deneyimlerinin politikaların ve programların tasarımına, uygulanmasına, izlenmesine ve değerlendirilmesine entegre edilmesini sağlayarak, kadınların ve erkeklerin eşit şekilde yararlanmasını ve eşitsizliğin devam etmemesini hedefler. Nihai amacı toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır.”

Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması, ağırlıklı olarak politika yapıcılar, kamu kurumları, yerel yönetimler ve uluslararası kuruluşlar tarafından kullanılan bir strateji olarak şekillenmiş olsa da günümüzde kapsamı önemli ölçüde genişlemiştir. Son yıllarda özel sektör kuruluşları ve sivil toplum aktörleri de bu yaklaşımı benimseyerek, toplumsal cinsiyet eşitliğini kendi politika, program ve kurumsal işleyişlerine entegre etmeye başlamıştır.

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (European Institute for Gender Equality – EIGE)³, toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma sürecini; **tanımlama, planlama, uygulama** ve **kontrol etme** aşamalarını içeren çok aşamalı bir politika döngüsü olarak ele almakta ve her aşama için kullanılabilecek yöntem ve araçlara ilişkin kapsamlı rehberler sunmaktadır. Bu bölümde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin politika ve programlara entegre edilmesini destekleyen anaakımlaştırma araçları, EIGE'nin yaklaşımı ve araçları temel alınarak özetlenmekte ve yerel düzeyde uygulanabilirliği dikkate alınarak sunulmaktadır.

3 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

2.1. Tanımlama Araçları

Toplumsal cinsiyet istatistikleri

Toplumsal cinsiyet istatistikleri ve göstergeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalarda ihtiyaçların doğru belirlenmesi, müdahalelerin planlanması ve etkilerinin izlenmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu araçlar, toplumsal cinsiyete dayalı farkları ve eşitsizlikleri görünür kılar; böylece hangi alanda ne tür bir politika, program ya da hizmete ihtiyaç duyulduğunu somut verilerle ortaya koyar. Toplumsal cinsiyet istatistikleri yalnızca verilerin cinsiyet kırılımlı olarak ayrı ayrı sunulmasını değil, aynı zamanda bu verilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yansıtacak şekilde analiz edilmesini ifade eder. Bu istatistikler, örneğin kadınların iş gücüne katılım oranları, bakım yükü, karar alma mekanizmalarındaki temsili gibi alanlardaki farkları anlamamıza yardımcı olur. Bu nedenle, sivil toplum örgütlerinin savunuculuk çalışmalarını sağlam bir bilgi temeline oturtabilmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında etkili politikalar geliştirebilmeleri için bu tür istatistiksel veriler büyük önem taşır.

Toplumsal cinsiyet analizi

Toplumsal cinsiyet analizi, bir politika, program ya da projenin farklı toplumsal cinsiyet kimliklerine sahip bireyler üzerindeki etkilerini görünür kılmak ve bu farklılıkları dikkate alan etkili ve kapsayıcı müdahaleler geliştirmek için temel bir araçtır. Bu analiz, bireylerin toplumsal roller, sorumluluklar, kaynaklara erişim, karar alma süreçlerine katılım ve güç ilişkileri bakımından nasıl konumlandığını ortaya koyar. Böylece yalnızca mevcut eşitsizlikleri tanımlamakla kalmaz; bu eşitsizliklerin yapısal nedenlerini anlamaya, etkilerini değerlendirmeye ve dönüştürücü çözümler geliştirmeye katkı sunar. Toplumsal cinsiyet analizi, politika yapım döngüsünün tüm aşamalarına entegre edilmesi gereken, süreç boyunca yönlendirici bir araçtır. Farklı toplumsal cinsiyet kimliklerinin ihtiyaçlarını, önceliklerini ve katkılarını görünür kılmak; geliştirilecek müdahalelerin hem kapsayıcılığını hem de toplumsal meşruiyetini güçlendirir. Aynı zamanda bu analiz, kurumların kendi yapıları ve işleyişlerini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle değerlendirmeleri ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik somut adımlar atmaları için de yol gösterici bir çerçeve sunar. Sivil toplum kuruluşları açısından toplumsal cinsiyet analizi, hedef grupların çeşitli ihtiyaçlarını derinlemesine anlamaya, faaliyetlerini bu ihtiyaçlara göre şekillendirmeye ve savunuculuk çalışmalarını veriye dayalı şekilde güçlendirmeye katkı sağlar.

Toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi

Toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi, bir politika, yasa ya da programın farklı toplumsal cinsiyet kimliklerine sahip bireyler üzerinde ne tür etkiler yaratabileceğini **önceden** analiz etmeyi amaçlayan, önleyici ve dönüştürücü bir araçtır. Bu değerlendirme, söz konusu müdahalenin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ne ölçüde anlamlı olduğunu ortaya koyar; eşitliği güçlendirme potansiyelini görünür kılar, olumsuz etkileri ise uygulamaya geçmeden önce tespit edip önlemeye imkân tanır. Toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi süreci, politikanın amacını netleştirmekle başlar, ardından



toplumsal cinsiyet açısından bir etkisinin olup olmadığı değerlendirilir. Mevcut eşitsizliklerin analizi yapılır ve planlanan müdahalenin bu eşitsizlikleri nasıl dönüştüreceği öngörülür. Sürecin sonunda, politika önerisinin eşitlik açısından yaratabileceği olası riskler ve fırsatlar belirlenir, iyileştirici öneriler geliştirilir. Bu analiz, yalnızca zararları engellemek değil, aynı zamanda politika ve programların eşitlik ilkesini temel alarak tasarlanmasını sağlamak açısından önemlidir. Sivil toplum kuruluşları için toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi, yürüttükleri savunuculuk çalışmalarında kamu politikalarının eşitlik perspektifiyle incelenmesini sağlamak, karar alıcılara eleştirel ve yapıcı öneriler sunmak ve kendi projelerinde eşitlik odaklı tasarım süreçleri geliştirmek açısından önemli bir araçtır.

Toplumsal cinsiyet paydaşlarıyla istişare

Toplumsal cinsiyet paydaş istişaresi, karar alma süreçlerine farklı toplumsal cinsiyet kimliklerine sahip bireylerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışan uzmanların ve sivil toplum örgütlerinin anlamlı ve aktif katılımını hedefleyen kapsayıcı bir süreçtir. Bu yöntem, politika, program ve projelerin şekillendirilmesinde farklı grupların seslerinin duyulmasını, deneyimlerinin dikkate alınmasını ve önceliklerinin yansıtılmasını sağlar. Paydaş istişaresi yalnızca görüş almakla sınırlı olmayan, aynı zamanda ortak çözüm üretmeye ve katılımcı yönetimi güçlendirmeye yönelik bir yaklaşımdır. Toplumsal cinsiyet perspektifiyle yürütülen istişare süreçleri, özellikle karar alma süreçlerinden dışlanma riski yüksek olan grupların sürece dahil edilmesini mümkün kılar. Katılımın sürekliliğini ve etkililiğini sağlamak için bu süreçlerin tüm politika döngüsüne –tasarım, uygulama, izleme ve değerlendirme aşamalarına– entegre edilmesi gerekir. Sivil toplum kuruluşları açısından toplumsal cinsiyet odaklı paydaş istişaresi, yalnızca karar vericilere taleplerini iletme aracı değil; aynı zamanda eşitlikçi, şeffaf ve katılımcı bir kamu yönetimi kültürünün inşasında aktif bir özne olma imkânı sunar. Bu süreçler, STK'ların bilgi ve deneyimlerini politikaların şekillendirilmesine taşımasını, marjinalleştirilmiş grupların ihtiyaçlarının görünür kılınmasını ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin yerel ve ulusal düzeyde kurumsallaşmasını destekler. Ayrıca, istişare süreçlerine katılım STK'ların kendi iç mekanizmalarında da daha kapsayıcı ve eşitlikçi yöntemleri benimsemeleri için dönüştürücü bir öğrenme alanı yaratır.



2.2. Planlama Araçları

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kamu kaynaklarının nasıl toplandığı ve nasıl harca edildiğine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle bakmayı öneren bir politika ve bütçe tasarımı yaklaşımıdır. Farklı toplumsal cinsiyet kimliklerine sahip bireylerin yaşam deneyimlerinin ve ihtiyaçlarının bütçelere nasıl yansıdığını analiz etmeyi, kamu harcamalarının bu ihtiyaçlara dengeli şekilde yanıt verip vermediğini değerlendirmeyi amaçlar. Bu yaklaşım yalnızca eşitlikçi bir kaynak dağılımını değil, aynı zamanda bütçe süreçlerinin daha şeffaf, hesap verebilir ve katılımcı hale gelmesini sağlar. Planlama ve uygulama aşamalarında toplumsal cinsiyet verilerinin kullanılması, performans odaklı bütçeleme süreçlerinin daha anlamlı hale gelmesini mümkün kılar. Merkezi, yerel ya da kurumsal düzeyde uygulanabilen bu yaklaşım, kamusal harcamaların etkisini izlemeyi ve karar alıcıların eşitlik taahhütlerinin gerçek karşılıklarını değerlendirmeyi kolaylaştırır. Sivil toplum kuruluşları açısından toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, yalnızca kamu harcamalarının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından izlenmesi ve karar vericilerin hesap verebilirliğinin artırılması için değil, aynı zamanda kendi iç kaynaklarını adil, şeffaf ve dönüştürücü biçimde kullanmaları için stratejik bir araçtır. Bu yaklaşım, STK'ların hem kurumsal işleyişlerinde eşitliği gözetilen bütçe kararları almalarını sağlar hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini önceleyen bütçeleme modellerini kamuya ve yerel yönetimlere önererek, eşitlikçi kamu maliyesinin inşasında aktif bir aktör olmalarına katkı sunar.

Toplumsal cinsiyete duyarlı satın alma

Toplumsal cinsiyete duyarlı satın alımlar, mal, hizmet ve yapım işlerinin temininde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen ilke, süreç ve kriterlerin bütüncül biçimde uygulanmasını ifade eder. Bu yaklaşım, satın alma süreçlerinin yalnızca maliyet ve teknik yeterlilik temelinde değil; farklı toplumsal cinsiyet kimliklerinin ihtiyaçları, deneyimleri ve hizmetlere erişim koşulları dikkate alınarak tasarlanmasını hedefler. Satın alma döngüsünün tüm aşamalarında ihtiyaç analizi, ihale dokümanlarının hazırlanması, değerlendirme kriterleri, sözleşme koşulları ve izleme mekanizmalarına toplumsal cinsiyet perspektifinin entegrasyonu, hem ürün ve hizmetlerin kapsayıcılığını artırır hem de mevcut yapısal eşitsizliklerin derinleşmesini engeller. Bu yaklaşım, örneğin istihdam uygulamalarında toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili önyargıların önüne geçilmesini, bakım emeğinin görünür kılınmasını ya da hizmet tasarımıyla kullanıcıların farklılaşan ihtiyaçlarının dikkate alınmasını destekleyebilir. Sivil toplum kuruluşları açısından toplumsal cinsiyete duyarlı satın alımlar, yalnızca dış paydaşların uygulamalarını izlemek ve etkilemek için değil; aynı zamanda kendi kaynak kullanım süreçlerini toplumsal cinsiyet eşitliği ilkeleri doğrultusunda dönüştürmek için de önemli bir araçtır. Kadın kooperatiflerinin, toplumsal fayda odaklı üreticilerin ve farklı toplumsal kesimlerden aktörlerin satın alma süreçlerine erişimini desteklemek, STK'ların toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendiren kurumsal uygulamalar geliştirmelerine ve bu alanda model oluşturmalarına katkı sunar.

Toplumsal cinsiyet göstergeleri

Toplumsal cinsiyet göstergeleri, farklı toplumsal cinsiyet kimliklerinin yaşam koşullarını, fırsatlara erişimini ve karşılaştıkları eşitsizlikleri ölçmeyi amaçlayan araçlardır. Bu göstergeler, belirli bir politika alanında, örneğin eğitim, istihdam, karar alma, bakım yükü ya da toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, mevcut durumu izlemeye, zaman içindeki değişimi değerlendirmeye ve farklı gruplar arasında karşılaştırmalar yapmaya olanak tanır. Sadece sayısal oranlar sunmakla kalmaz; bu oranların anlamlı hale gelmesi için referans noktaları (örneğin eşit temsile ulaşılması gereken oranlar) üzerinden değerlendirme yapılmasını sağlar. Göstergeler, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin tanımlanmasında ve bu hedeflere ulaşmak için geliştirilecek müdahalelerin izlenmesinde yol gösterici bir işlev görür. Hem nicel hem nitel verilerle desteklenebilen toplumsal cinsiyet göstergeleri, kurumların ya da programların etkisini ölçerken farklı toplumsal grupların durumu arasında oluşabilecek farkları da görünür kılar. Sivil toplum kuruluşları açısından bu göstergeler hem kendi çalışmalarının etkisini değerlendirmek hem de kamu politikalarının eşitlik hedeflerine ne ölçüde yaklaştığını izlemek için kullanılabilecek güçlü bir izleme ve savunuculuk aracıdır.

2.3. Uygulama Araçları

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi, bireylerin ve kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi, farkındalık ve beceri geliştirmesini hedefleyen, uzun vadeli ve dönüşüm odaklı bir süreçtir. Bu eğitimler, yalnızca bilgi aktarmaya yönelik bir araç olmanın ötesinde, kişisel ve kurumsal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmeye yönelik bir kapasite güçlendirme stratejisidir. Etkili bir toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi; katılımcıların kendi çalışma alanlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini tanımlayabilmelerini, eşitlik hedeflerini belirleyebilmelerini, planlama ve uygulama süreçlerine toplumsal cinsiyet perspektifini entegre edebilmelerini ve bu süreçleri izleyip değerlendirebilmelerini mümkün kılar. Bu süreç, yalnızca teknik bilgiyle değil; aynı zamanda tutum ve davranış değişikliğiyle de ilişkilidir. Sivil toplum kuruluşları açısından toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi, hem ekiplerin bilgi ve becerilerini geliştirmek hem de eşitlik ilkesinin kurum kültürüne yerleşmesini sağlamak açısından temel bir araçtır. Ayrıca bu eğitimler, STK'ların yürüttükleri faaliyetlerde daha kapsayıcı, dönüştürücü ve etkili yaklaşımlar benimsemelerine katkı sunar.

Toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal dönüşüm

Toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal dönüşüm, bir kurumun yapısal, operasyonel ve kültürel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken bir anlayışla yeniden yapılanmasını ifade eder. Bu dönüşüm, yalnızca mevzuat ya da prosedür değişikliklerinden ibaret olmayıp; kurumun yerleşik değerlerinin, karar alma süreçlerinin, gündelik işleyişinin ve örgütsel kültürünün gözden geçirilmesini ve eşitlik perspektifiyle dönüştürülmesini kapsar. Kurumların toplumsal cinsiyet açısından tarafsız olmadığını kabul etmek bu sürecin başlangıç noktasıdır. Hiyerarşik yapılar, temsil düzeyleri, kaynaklara erişim, görünmeyen iş yükleri gibi alanlardaki eşitsizlikler, yalnızca nicel göstergelerle değil; kurum içindeki yerleşik normlar, alışkanlıklar ve sessiz kabullerle de şekillenir. Dolayısıyla kalıcı bir dönüşüm, yalnızca teknik çözümlerle değil, aynı zamanda örgütsel öğrenme ve içselleştirme süreçleriyle mümkündür. Sivil toplum kuruluşları için bu dönüşüm süreci, hem kendi kurum içi işleyişlerinde eşitlikçi bir yapının inşası hem de dış paydaşlarla ilişkilerde daha kapsayıcı, güven veren ve dönüştürücü bir yaklaşım geliştirmeleri açısından kritik önemdedir. Bu aynı zamanda STK'ların toplumsal cinsiyet eşitliğini bir ilke olarak benimsemekle kalmayıp, bunu kurum kültürlerine ve çalışma biçimlerine yerleştirmeleri için de stratejik bir adımdır.

Toplumsal cinsiyet farkındalığı artırma

Toplumsal cinsiyet farkındalığı artırma, bireylerin ve kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili bilgi, algı ve tutumlarını dönüştürmeyi hedefleyen stratejik bir süreçtir. Bu süreç yalnızca bilgi aktarmaya değil; toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin nedenlerini, etkilerini ve sürdürücülerini görünür kılmaya, normları ve kalıplaşmış rolleri sorgulamaya, yeni düşünme biçimlerini teşvik etmeye dayanır. Farkındalık artırma çalışmaları, şiddet, ücret eşitsizliği, bakım yükü gibi toplumsal cinsiyete dayalı sorunlara ışık tutmanın yanı sıra, eşitlikçi bir toplumun ortak faydalarını anlatmayı ve toplumsal dönüşüm için destek oluşturan bir zemin yaratmayı amaçlar. Hedef gruba uygun yöntemlerle yürütülen bu çalışmalar, dil, görsel iletişim, mesaj içeriği ve kullanılan mecralar açısından özenli bir tasarım süreci gerektirir. Yazılı ve görsel materyallerden sosyal medyaya, yerel etkinliklerden kamu kampanyalarına kadar geniş bir araç yelpazesi farkındalığı artırmada etkili olabilir. Sivil toplum kuruluşları açısından toplumsal cinsiyet farkındalığı artırma çalışmaları, yalnızca hedef kitleleri bilgilendirmekle sınırlı olmayan; toplumsal cinsiyet eşitliğini kamusal gündeme taşıyan, tartışma zemini oluşturan ve politik farkındalık yaratan bir müdahale alanıdır. Bu tür çalışmalar, STK'ların hem toplumsal cinsiyet eşitliğini daha geniş kitlelerle buluşturmasını hem de kendi savunu gündemlerini destekleyecek kamuoyu desteğini inşa etmesini sağlar. Aynı zamanda, farklı toplumsal grupların eşitsizlik deneyimlerini görünür kılarak kurumsal çalışmaların daha kapsayıcı ve etkili hale gelmesine katkıda bulunur. Farkındalık artırma, STK'ların yerelde temas kurduğu alanları dönüştürme gücünü artırırken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini hem bir değer hem de bir hak alanı olarak güçlendirmelerine olanak tanır.

2.4. Kontrol Araçları

Toplumsal cinsiyet izleme

Toplumsal cinsiyete duyarlı izleme, bir politika, program ya da projenin planlama, uygulama ve sonuç aşamalarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle sistematik biçimde değerlendirilmesidir. Bu izleme süreci, belirlenen eşitlik hedeflerinin gerçekleşip gerçekleşmediğini analiz etmeyi, sürecin hangi aşamalarında eşitsizliklerin ortaya çıktığını tespit etmeyi ve gerektiğinde düzeltici önlemler almayı mümkün kılar. Sadece sayısal çıktılara odaklanmayan bu yaklaşım; bağlam, süreç, uygulama ve sonuç göstergelerini toplumsal cinsiyet ayrıştırmalı verilerle izlerken, cinsiyet temelli farklılıkların nedenlerini ve etkilerini anlamaya da odaklanır. Göstergeler yalnızca kadınlar ve erkekler arasındaki farkları değil; farklı toplumsal cinsiyet kimliklerine, yaşa, engellilik durumuna ya da göç deneyimine göre çeşitlenen eşitsizlik biçimlerini de ortaya koyacak şekilde yapılandırılır. Bu kapsamda, izleme araçlarının tasarımı kadar süreci yöneten ekiplerin toplumsal cinsiyet konusunda bilgi ve yetkinliğe sahip olması da kritik önem taşır. Sivil toplum kuruluşları açısından toplumsal cinsiyete duyarlı izleme, hem yürüttükleri çalışmaların etkisini ölçmek hem de kamu kurumları ve diğer paydaşların toplumsal cinsiyet taahhütlerinin uygulamaya ne ölçüde yansıdığını takip etmek için vazgeçilmez bir araçtır. Aynı zamanda STK'ların politika yapım süreçlerine veri temelli katkı sunmasını, savunuculuk çalışmalarını güçlendirmesini ve kendi projelerinde öğrenme ve gelişmeyi sürekli kılmasını sağlar.

Toplumsal cinsiyet değerlendirmesi

Toplumsal cinsiyete duyarlı değerlendirme, bir politika, program ya da projenin tamamına bakarak (amaç, tasarım, uygulama ve sonuçlar) toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ne kadar ve nasıl ilerleme sağlandığını bağımsız, bütüncü ve geriye dönük biçimde sorgular; bu yönüyle iki yakından ilişkili süreçten ayrılır. İzleme (monitoring), uygulama sırasında düzenli veri toplayıp anlık sapmaları düzeltmeye odaklanan, içe dönük ve süreklilik arz eden bir süreçtir; değerlendirmenin ise belirli dönemlerde yapılan, kapsamlı bir "ne yaptık, neden yaptık, ne değişti?" muhasebesi niteliği vardır. Etki değerlendirmesi (impact assessment) çoğunlukla müdahaleden önce veya tamamlama aşamasında "beklenen/gerçekleşen nihai sonuçlar ve toplumsal etkiler" üzerine nedensellik kanıtı üretmeye yoğunlaşırken, toplumsal cinsiyete duyarlı değerlendirme yalnızca nihai etkilere değil, karar alma mekanizmalarına katılım, kaynaklara erişim, güç ilişkilerindeki değişim, kurumsal normların dönüşümü gibi süreçsel ve kültürel boyutlara da ışık tutar. Bu sayede, farklı toplumsal cinsiyet kimliklerinin kesişimsel deneyimlerini görünür kılar; eşitlik yönünden güçlü ve zayıf halkaları ortaya çıkarır; yeni hedefler ve iyileştirici adımlar önerir. Sivil toplum kuruluşları içinse bu yaklaşım, kendi projelerinin yalnızca ölçülebilir çıktılarının değil, dönüştürücü etkilerinin de hesabını verme; kamu politikalarının kapsayıcılığını kanıta dayalı biçimde izleme; savunuculuk stratejilerini verilerle güçlendirme ve iç öğrenme döngülerini derinleştirme imkânı sunar.

3. Sivil Toplum Örgütlerinde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması için Birlikte Modeli

BİRLİKTE Programı'nın sivil toplum örgütlerine yönelik olarak geliştirdiği toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma modeli, anaakımlaştırma araçlarını programın kendine özgü kurumsal kapasite güçlendirme yaklaşımıyla bütüncül bir şekilde harmanlayan özgün bir modeldir. Farklı tematik alanlarda çalışan 25 sivil toplum örgütüyle eşzamanlı biçimde hayata geçirilmiş olmasıyla da özgün olan bu model, yalnızca teorik bir çerçeve sunmakla kalmamış, her bir örgütün kendi bağlamına uygun biçimde anaakımlaştırma araçlarını nasıl uygulayabileceğine dair zengin ve dönüştürücü bir pratik bilgi üretmiştir.

Program katılımcısı örgütlerin yapısal özelliklerine, çalışma alanlarına ve önceliklerine duyarlı biçimde yürütülen bu esnek süreç, toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırmasının kurumsal düzeyde içselleştirilmesini mümkün kılmıştır. Bu deneyim, farklı örgütsel bağlamlarda ve tematik alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmeye yönelik çalışmalar açısından değerli bir öğrenme alanı yaratmış ve anaakımlaştırma uygulamalarının birbirinden öğrenerek geliştirilmesini sağlamıştır.

Modelin uygulanma süreci, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında uzun yıllardır çalışan kadın ve LGBTI+ örgütlerinin birikimi, Program katılımcısı örgütler içindeki feminist aktivistler ve Program ekibinin katkı ve dayanışmasıyla daha da güçlenmiş, kurumsal öğrenmeyi derinleştirmiştir.

TCEA modeli programın tasarlanması sürecinden başlayarak tüm aşamalarına dahil edilmiştir. Bu bölümde BİRLİKTE'nin anaakımlaştırma süreci ve araçları hakkında detaylı bilgi sunulmaktadır.

hesap verebilirlik
katılımcılık şeffaflık
sürdürülebilirlik **birlikte** ayrımcılığın
fayda şeffaflık önlenmesi
yaratma **eşitlik** şeffaflık
hesap
verebilirlik *fayda yaratma*
birlikte katılımcılık hesap
ayrımcılığın verebilirlik
önlenmesi birlikte

3.1. Hazırlık Süreci

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin programın temel yönetim ilkesi olarak tanımlanması

Program çağrısında, toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca teknik bir gereklilik olarak değil, programın tasarım ve uygulama bütününde belirleyici olan yönetim ilkelelerinden biri olarak tanımlanmıştır. Başvuru rehberinde bu yaklaşım açık biçimde belirtilmiş; başvuruda bulunacak örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini program hedefleriyle bütünleştirerek kendi kurumsal yapılarıyla nasıl ilişkilendirdiklerini gösterebilmeleri beklenmiştir. Bu, örgütlerde kadın temsiliyetin ötesinde kurumsal dönüşüm vizyonunun ana bileşeni olarak kurgulanmıştır.

Başvuru sürecine yönelik bilgilendirme oturumlarında ilkesel ve yöntemsel gerçeğin sunulması

Başvuru süreci boyunca gerçekleştirilen çevrimiçi bilgilendirme oturumlarında, sadece teknik başvuru koşulları değil, programın değer temelli yapısı, stratejik amaçları ve temel ilkeleri de kapsamlı biçimde paylaşılmıştır. Bu oturumlarda, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin program içerisinde nasıl yapılandırıldığı, başvuru sürecinde nasıl ele alınması gerektiği ve örgütlerden hangi türden kurumsal ve stratejik yönetimlerin beklendiği, aktarılmıştır.

Başvuru ve değerlendirme sürecine TCE kriterlerinin sistematik entegrasyonu

Başvuru formlarına toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmaya yönelik yapılandırılmış sorular eklenmiş, bu yaklaşım, hem yazılı değerlendirme sürecinde hem de kısa listeye kalan örgütlerle yapılan yüz yüze görüşmelerde ana kriterlerden biri olarak esas alınmıştır. Burada esas alınan, örgütlerin geçmişteki uygulamaları kadar geleceğe dönük kurumsal dönüşüm vizyonlarını ve bu vizyonu gerekçelendirme kapasitelerini ortaya koyabilmeleri olmuştur. Bu çerçevede değerlendirici kurul, örgütlerin eşitlik eksenli politika geliştirme iradesine ve kurumsal değişimi hedefleyen stratejik kararlılıklarına odaklanmıştır.

Değerlendirici uzmanlarla ortak yaklaşım geliştirilmesi

Bağımsız uzmanlardan oluşan değerlendirme ekibiyle, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının değerlendirme sürecine tutarlı biçimde yansıtılmasını temin etmek üzere özel bir oryantasyon toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantı, TCEA kriterlerine dair kavramsal birlikteliği ve metodolojik uyumu sağlamış; böylece, değerlendirme sürecinin bütün aktörler açısından açık ve senkronize işlemesi garanti altına alınmıştır.



Program için kapsamlı bir TCEA planının hazırlanması

BİRLİKTE Programı kapsamında, toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma çalışmalarının sistematik ve bütüncül bir yaklaşımla yürütülmesini sağlamak amacıyla kapsamlı bir plan hazırlanmıştır. Bu plan, programda yer alan sivil toplum örgütlerinin kurumsal yapılarına toplumsal cinsiyet perspektifini entegre etmelerine rehberlik edecek araçlar, adımlar ve stratejik yönelimleri içermiştir. Program süresince gerçekleştirilen tüm TCEA faaliyetleri, bu plan doğrultusunda yapılandırılmış; örgütlerin mevcut durumlarının değerlendirilmesinden, kuruma özgü eşitlik planlarının hazırlanmasına, uygulama, izleme ve raporlamaya kadar tüm süreçler söz konusu plan çerçevesinde yürütülmüştür. Plan, program boyunca STÖ'lerin deneyimleri ve ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmiş ve geliştirilmiştir.

Program ekibi ile TCEA modelinin gözden geçirilmesi

Program ekibiyle yürütülen hazırlık ve kapasite güçlendirme toplantılarında, toplumsal cinsiyet eşitliği öncelikli bir gündem olarak ele alınmış; mentorların bu alanda sivil toplum örgütlerinin kurumsal gelişim süreçlerine etkili şekilde eşlik edebilmeleri için ortak bir kavramsal çerçeve geliştirilmiştir. Bu süreç, mentorluk yaklaşımının yalnızca teknik destekle sınırlı kalmamasını, aynı zamanda dönüşüm odaklı ve eşitlik perspektifini merkeze alan bir kolaylaştırıcılık rolü üstlenmesini sağlamak açısından son derece kıymetli bir adım olmuştur.

Özdeğerlendirme sürecinin TCE yaklaşımıyla geliştirilmesi

Programın kurumsal kapasite geliştirme modelinin temel bileşenlerinden biri olan özdeğerlendirme aracı, TCE perspektifiyle yeniden yapılandırılmıştır. Toplumsal cinsiyet diğer kurumsal gelişim alanlarında olduğu gibi ayrı bir başlık olarak ele alınmamış; anaakımlaştırma yaklaşımıyla paralel olarak kurumsal gelişim alanlarının her biri altında tüm alanları yatay kesen bir unsur olarak yer almıştır. Bu kapsamda, her bir ana başlık için geliştirilen çerçeve sorular; örgütlerin mevcut durumlarını sadece betimlemekle kalmayıp, aynı zamanda eleştirel bir gözle yeniden değerlendirmelerini sağlayacak şekilde kurgulanmıştır. Bu çerçeveyi derinleştiren alt sorular ise, atölye süreçlerinde kolektif öğrenme, karşılaştırmalı analiz ve politika geliştirme alanlarında önemli bir zemin oluşturmuştur. Özdeğerlendirmedeki TCE soruları BİRLİKTE ekibiyle birlikte gözden geçirilmiş, TCEA uzmanının da katıldığı bir özdeğerlendirme oturumunda pilot uygulaması yapılarak güncellenmiştir. Alt sorular ise, Program katılımcısı örgütlerin geribildirimleri çerçevesinde gözden geçirilerek güncellenmiştir.

İzleme süreci için geliştirilen göstergeler ve kurumsal yol haritası

Program katılımcısı örgütlerin TCEA alanındaki gelişimlerini sistematik biçimde izleyebilmek amacıyla, ölçülebilir, uygulanabilir ve bağlamsal olarak anlamlı göstergelerden oluşan bir gösterge seti hazırlanmıştır. Bu göstergeler, yalnızca performans izlemesi değil, aynı zamanda örgütlerin kurumsal öğrenme süreçlerini besleyecek bir stratejik yol haritası ve TCEA çalışmalarının sürdürülebilirliğini destekleyen bir unsur olarak da ele alınmıştır. Belirlenen göstergeler arasında TCE odak kişisi ya da çalışma grubunun varlığı, toplumsal cinsiyet analizi yapılıp yapılmadığı, yönetim kurulunun TCE eğitimi alıp almadığı, kurumsal bir TCE politika belgesinin bulunup bulunmadığı ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin mekanizmaların tanımlanıp tanımlanmadığı yer almaktadır.

Politika geliştirme süreçlerini ve TCEA çalışmalarını destekleyecek kaynakların derlenmesi

Program katılımcısı örgütlerin kurumsal politikalarını geliştirirken başvurabilecekleri bilgi kaynaklarına erişimlerini kolaylaştırmak adına, ulusal ve uluslararası düzeyde yayımlanmış rehber, rapor, politika belgesi ve iyi uygulama örneklerinden oluşan bir kaynak havuzu oluşturulmuştur. Bu kaynaklar, örgütlerin çalışmaları sırasında ortaya çıkan ihtiyaçlar çerçevesinde örgütlerle paylaşılmıştır.

İşbirliklerini güçlendirmeye yönelik sivil toplum örgütlerinin haritalanması

Programın dayanışma ve işbirliği odaklı yaklaşımı doğrultusunda, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın hakları ve LGBTİ+ hakları alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları haritalandırılmış; bu haritalama, katılımcı STÖ'lerin ortak savunuculuk, bilgi paylaşımı ve kapasite geliştirme alanlarında stratejik işbirlikleri kurmalarına yönelik bir destek alanı oluşturmuştur.

Toplumsal cinsiyet uzman havuzunun oluşturulması

STGM uzman havuzunda yer alan ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yetkinliği bulunan uzmanlar ihtiyaç halinde programın çeşitli bileşenlerinde katılımcı STÖ'lerin özgün ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde örgütlere tavsiye olarak iletilmiştir.

TCE odaklı risk analizlerinin yapılması

BİRLİKTE Programı kapsamında, katılımcı sivil toplum örgütlerinin kurumsal kapasite güçlendirme çalışmalarına ilişkin risk değerlendirme tablosuna toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma (TCEA) ayrı bir boyut olarak dâhil edilmiş; bu boyut, program süresince elde edilen deneyimler ve ihtiyaçlar doğrultusunda düzenli olarak güncellenmiştir. Bu sayede, örgütlerin TCEA süreçlerinde karşılaşılabilecekleri olası risklerin önceden belirlenmesi ve önleyici adımların planlanması mümkün hale gelmiştir.



3.2. Uygulama Süreci

Odak kişilerin belirlenmesi

Her sivil toplum örgütünden, toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma (TCEA) planının uygulanmasından sorumlu bir "toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma odak kişisi" belirlenmesi talep edilmiştir. Bu kişi, kurum içi koordinasyonun sağlanmasında önemli bir rol üstlenmiş ve örgüt içinde TCEA çalışmalarına yönelik sahiplenmenin artmasına katkı sunmuştur. Programın sonunda bazı örgütlerde bu rol, politika belgelerinde tanımlı kalıcı bir mekanizma hâline gelirken; bazıları ise bu görevi ekipler ya da çalışma gruplarına dönüştürerek daha kolektif ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturmuştur.

Özdeğerlendirme yoluyla mevcut durumun, iyileştirme alanlarının ve ilerlemenin değerlendirilmesi

BİRLİKTE mentorları tarafından, Programın başında, ortasında ve sonunda olmak üzere üç ayrı özdeğerlendirme çalışması gerçekleştirilmiştir. Her bir kurumsal gelişim başlığı altında yöneltilen toplumsal cinsiyet odaklı sorular ve destekleyici alt sorular aracılığıyla, örgütlerin toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma açısından mevcut durumları kapsamlı biçimde analiz edilmiştir. Bu süreçte, örgütlerden hem toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik özel iyileştirme adımları atmaları hem de genel iyileştirme planlarında yer alan faaliyetleri toplumsal cinsiyet perspektifiyle gözden geçirmeleri beklenmiştir.

Tüm STÖ'lerle özdeğerlendirmeler tamamlandıktan sonra, Program'ın toplumsal cinsiyet uzmanı tarafından mentorların da katılımıyla her örgütle ayrı ayrı mevcut durum değerlendirmesi yapılmış; bu değerlendirmelerde örgütlerin ihtiyaçları ve öncelikli konuları belirlenerek detaylı bir planlama çalışması yürütülmüştür. Ayrıca, iyileştirme planlarında yer alan ve kurumsal kapasitenin güçlendirilmesine odaklanan faaliyetlerin, toplumsal cinsiyet perspektifiyle nasıl ele alınacağı da her bir örgüt özelinde tartışılmıştır.

25 örgütün her biri ile ayrı ayrı gerçekleştirilen ilk toplantılar STÖ'nün TCEA yol haritasının belirlenmesine odaklanmış; bu çalışma, hem örgütlerin ihtiyaçlarının netleşmesine hem de Program kapsamında sunulacak desteklerin şekillendirilmesine katkı sağlamıştır. İkinci toplantılar, kaydedilen ilerlemeleri ve devam eden ihtiyaçları ele almak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Üçüncü ve son toplantılar ise tüm sürecin genel bir değerlendirmesini yaparak, örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının sürdürülebilirliğine yönelik planlamalara odaklanmıştır.

Aşağıdaki tabloda, kurumsal gelişim alanları bağlamında yapılan TCE odaklı değerlendirmeler görülmektedir. STÖ'lerim tüm alanlarda toplumsal cinsiyet odaklı çalışmalarını güçlendirdiği, bunlar içerisinde **stratejik planlama, üyelik** ve kilit paydaşlardan **Öğrenme: Çalışanlar ve gönüllüler** alanlarının öne çıktığı görülmektedir.



Değerlendirme Alanı	1. Özd.	2. Özd.	3. Özd.	Değişim
1. Yönetişim ve Karar Alma	3,34	3,80	4,2	%26
2. Stratejik Planlama	2,3	3,0	3,7	%61
3. Üyelik	1,9	2,5	3,03	%59
4. Çalışanlar ve Gönüllüler	3,0	3,5	3,8	%27
5. İşbirlikleri, Ortaklıklar ve Ağlar	3,1	3,56	3,8	%23
6. Kaynaklar (Mali Kaynaklar, Usul ve Yöntem Bilgisi, Doğal Kaynaklar)	2,7	3,24	3,6	%33
7. Çalışma Alanı	3,4	3,6	4,1	%21
8. İletişim	3,0	3,5	3,9	%30
9. Dijitalleşme	2,7	3,0	3,4	%26
10. Genel Yaklaşım ve Operasyonel Kapasite (Araçlar, Yöntemler, Kaynaklar)	2,4	2,9	2,9	%21
11. İD Planlaması ve Sonuçlardan Öğrenme: Faaliyetler, Süreçler, Değişim	2,8	3,4	3,7	%32
12. Kilit Paydaşlardan Öğrenme: Faydalanıcılar ve Hedef Kitle	2,6	3,3	3,4	%31
13. Kilit Paydaşlardan Öğrenme: Çalışanlar ve Gönüllüler	1,9	2,4	2,9	%53

Tablo: Birlikte Katılımcısı STÖ'lerin Özdeğerlendirmelerinde TCE puanlarının Değişimi

Danışmanlık Süreci

Programın toplumsal cinsiyet eşitliği uzmanı, BİRLİKTE Programı'na katılan sivil toplum örgütlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma süreçlerini desteklemek üzere danışmanlık sürecini yürütmüştür. Bu kapsamda örgütlerin kendi yapısal ve kültürel özelliklerine uygun TCEA stratejileri geliştirmelerine, uygulama süreçlerini planlamalarına destek sağlanmıştır.

Danışmanlık süreci, örgütlerin özdeğerlendirme çalışmaları sonrasında belirlenen ihtiyaç ve önceliklere dayalı olarak yapılandırılmıştır. Toplumsal cinsiyet uzmanı, her bir örgütle birebir görüşmeler yaparak mevcut durum analizini derinleştirmiş, örgütün öncelikli toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini belirlemesine yardımcı olmuş ve bu hedeflere yönelik uygulanabilir adımların planlanmasını desteklemiştir. Bu destek; politika belgeleri ve prosedürler gibi kurumsal belgelerin hazırlanmasında rehberlik etmeyi, kurum içi eğitim ve farkındalık atölyelerinin planlanmasına yönelik desteği, hazırlanan dokümanlara geribildirim sunmayı, ilgili uzmanlar ya da STÖ'lerle işbirliği olanakları yaratmayı kapsamıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için BİRLİKTE İnisiyatifi

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Sivil Toplum İnisiyatifi, İngilizce kısaltmasıyla GEMI, BİRLİKTE Programı kapsamında, programa dahil olan sivil toplum örgütleri arasında toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma konusunda tartışma, karşılıklı öğrenme ve deneyim paylaşımını teşvik etmek amacıyla hayata geçirilmiştir. Bu inisiyatif, örgütlerin eşitlik perspektifiyle yürüttükleri kurumsal dönüşüm süreçlerini birbirlerinden öğrenerek güçlendirmelerine, benzer zorluklara farklı çözüm yolları geliştirmelerine ve ortaklaşa stratejik yaklaşımlar üretmelerine olanak tanımıştır. Çevrimiçi ve yüzyüze gerçekleştirilen etkinliklerde kesişimsellik, toplumsal cinsiyet analizi, toplumsal cinsiyet politika belgeleri ve şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik mekanizmalar gibi konularda ortak tartışmalar gerçekleştirilmiştir. Program katılımcısı STÖ'ler, GEMI'nin Program sonrasında da sürdürülmesi yönünde karar alınmıştır.

BİRLİKTE Ağı (B-HUB)

BİRLİKTE-HUB kapsamında, toplumsal cinsiyet eşitliği odağında hem çevrimiçi hem de yüz yüze çeşitli etkinlikler düzenlenmiştir. Ankara'da gerçekleşen yüz yüze buluşmada, Program katılımcısı olan ve toplumsal cinsiyet alanında uzmanlaşmış STÖ'ler - SPoD, Aramızda, HEVİ ve Genç LGBTİ+ Derneği- kendi deneyimlerini paylaşarak zengin ve etkileşimli bir tartışma ortamı yaratmıştır. Etkinlikte "toplumsal cinsiyet duyarlı veri", "toplumsal cinsiyet duyarlı bütçeleme" ve "toplumsal cinsiyet duyarlı iletişim" başlıklarında eğitimler gerçekleştirilmiş; ayrıca BİRLİKTE Programı'na katılan örgütler, kendi iyi uygulamalarını aktardıkları atölyeler düzenlemiştir.

Programın İrlanda merkezli ortağı The Wheel'in katkısıyla, İstanbul'da İrlandalı sivil toplum örgütlerinin katılımıyla toplumsal cinsiyet temalı bir uluslararası buluşma organize edilmiştir. Bu etkinlik kapsamında, İrlandalı STÖ'ler Türkiye'deki BİRLİKTE örgütlerini ziyaret ederek karşılıklı deneyim paylaşımında bulunmuşlardır. Bu etkinlikte ayrıca program katılımcısı örgütler toplumsal cinsiyet eşitliği/eşitsizliği politika belgeleri ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet önleme mekanizmalarına dair deneyim paylaşımında bulunmuşlardır.

Bunların yanı sıra BİRLİKTE'nin dijital platformu aracılığıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yayınlar, iyi uygulama örnekleri ve etkinlik duyuruları paylaşılmış; böylece bilgi akışının artırılması ve örgütler arası etkileşimin güçlendirilmesi hedeflenmiştir.



4. Birlikte Programı Çerçevesinde Kurumsal Gelişim ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Süreçlerinin Birlikte Ele Alındığı Alanlar

Bu bölüm, BİRLİKTE Programı süresince kurumsal gelişim ile toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma süreçlerinin birbirini besleyen ve güçlendiren konular olarak ele alınmasına dayanan özgün anaakımlaştırma yaklaşımı açıklanmaktadır. Program, toplumsal cinsiyet eşitliğini sadece belirli faaliyet alanlarına sınırlı bir çaba olarak görmemiş, örgütlerin iç işleyişinden stratejik belgelerine, iletişim pratiklerinden paydaş ilişkilerine kadar tüm kurumsal gelişim başlıklarında eşitlik ilkesinin nasıl yerleştirilebileceğine dair bütüncül bir model geliştirmiştir.

BİRLİKTE'nin toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma modeli, aşağıda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile ele alınan kurumsal gelişim alanları, özdeğerlendirme soruları ve iyi örnekler bir araya getirilerek açıklanmaktadır. Amaç, bu özgün modeli detaylı bir biçimde görünür kılarak diğer örgütler ve programlar için uygulanabilir bir yol haritası sunmaktır. Toplumsal cinsiyet odaklı özdeğerlendirme sorularını destekleyen alt sorular ekte sunulmuştur.



4.1. Yönetişim ve karar alma

İdareci/yürütücü ekip toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin karar alma süreçlerine ve yönetim alanlarına dahil edilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesinin katılımcı biçimde hazırlanmasını ve örgütün mevcut tüm politika belgelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile gözden geçirilmesini sağlar. Karar alma mekanizmalarında eşit temsil ve tüm süreçlere katılım için gerekli düzenlemeleri yapar. Karar alma süreçlerine dahil olan herkesin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin güçlenmesi ve bu konuda örgütte ortak bir yaklaşım ve dil geliştirilmesi için gerekli çalışmaları organize eder. Tüm bu çalışmalar için toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan STÖ ve kuruluşlarla yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde gerekli işbirlikleri kurar ve sürdürür.

Özdeğerlendirme Sorusu

İdareci yürütücü ekip STÖ'nün karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, karar süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini dahil etmek için gerekli düzenlemeleri yapıyor, bu doğrultuda uygulamalarda bulunuyor mu?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

ÇİĞDEM EĞİTİM, ÇEVRE VE DAYANIŞMA DERNEĞİ (ÇİĞDEMİM DERNEĞİ)

Dernekteki tüm uygulamalarda eşitlik ilkesi gözetiliyor. YK'da kadın-erkek sayısı eşit. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği çalışma grubu var. ILO Akademi tarafından verilen Eşitliği Destekliyorum" ve "Şiddete Sıfır Tolerans" Eğitimleri alındı. TCE Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi ve Uygulama Yönergesi hazırlandı ve uygulamaya konuldu.

ADİL YARGILANMA HAKKINA ERİŞİM DERNEĞİ

3 gönüllü avukat ve 1 kurumsal gelişim personelinden oluşan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ana Akımlaştırma Birimi oluşturuldu ve çalışma yönergesi hazırlandı. Aktif bir şekilde bu alanda yürütülen çalışmaların planlanması, uygulanması ve izlenmesi konusunda çalışmalar yürütüyor. Dernek Tüzüğü, toplumsal cinsiyet eşitliği önceliklerine göre yeniden güncellendi ve şu maddeler eklendi:

Kadın, çocuk, Engelli, Mülteci, LGBTİQ+'lar ve dezavantajlı gruplarının ve İnsan Hakları savunucularının sorunlarının tespitine ilişkin izleme, tespit, araştırma, raporlama çalışmaları yapmak ve Hukuki desteklerin sunulması, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili raporlama ve eğitim çalışmalarının yapılması, kamuoyu farkındalığının yaratılmasını yapmak

Kadın, çocuk, engelli, LGBTİQ+'lara ve başkalarına karşı şiddet uygulamak

Nefret söylemi ve şiddet çağrıştıran söz ve davranışlarda bulunmak, Ayrımcı söz ve davranışlarda bulunmak Dernek üyeleri, çalışanları veya başkalarına karşı psikolojik şiddet veya mobbing uygulamak "



CEZA İNFAZ SİSTEMİNDE SİVİL TOPLUM DERNEĞİ

Derneğin stratejik planı, izleme planı, istihdam belgesi, iletişim planı gibi stratejik kurumsal belgelerinin tümü toplumsal cinsiyet perspektifi ile gözden geçirildi.

DİCLE TOPLUMSAL ARAŞTIRMALAR MERKEZİ DERNEĞİ

Derneğin insan kaynakları, üyelik ve satın alma belgeleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile hazırlandı.

GÖÇ VE İNSANİ YARDIM VAKFI

Yaşları 13 ila 17 arasında değişen 12 çocukla düzenlenen atölye ile Toplumsal Cinsiyet Politika Belgesi gözden geçirildi, şikayet mekanizması ve politika belgesinin Çocuk Dostu özet versiyonunu oluşturuldu. Ergenlerle toplumsal cinsiyet atölye modülü hazırlandı ve uygulandı.

KAZDAĞI DOĞAL VE KÜLTÜREL VARLIKLARI KORUMA DERNEĞİ

Dernek Tüzüğüne toplumsal cinsiyet eşitliği maddesi eklendi. Yönetim kurulu ve üyelere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri düzenlendi. Toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi hazırlandı. Dernek için bir kadın çalışma grubu oluşturuldu.

LAZ ENSTİTÜSÜ DERNEĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi hazırlandı. Toplumsal cinsiyet çalışma grubu oluşturuldu. Dernek yönetim kurulu ve üyelerine yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi düzenlendi.

SİVİL ALAN ARAŞTIRMALARI DERNEĞİ

Taciz mobbing politika belgesi gözden geçirildi. Toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi diğer belgelere uyarlanırken yeniden gözden geçirildi. Belgeler ekibe katılanlarla ve gönüllülerle paylaşıyor, önerilerine her zaman açık olduğu belirtiliyor.

4.2. Stratejik Planlama

İdareci/yürütücü ekip stratejik plan sürecinin planlanması aşamasından başlayarak tüm aşamalara kadınların katılımını sağlar. İlgili tüm analizlere toplumsal cinsiyet temelli sorunları ve ihtiyaçları dahil eder. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren paydaşlardan görüş alır. Stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliğini hem bir özel hedef olarak ele alır hem de tüm hedeflere ve ilgili faaliyetlere toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin entegre edilmesini sağlar. Planın izlenmesinde kullanılacak göstergelere dair verilerin cinsiyete göre ayrıştırılarak toplanmasını, toplumsal cinsiyetle ilişkili spesifik göstergeler tanımlanmasını, verilerin toplumsal cinsiyet perspektifi ile analiz edilmesini sağlar. Stratejik plan bütçesini bu çerçevede oluşturur. İdareci/Yürütücü ekip tüm bunlar için örgüt içinden uzmanlık alır, eğer yoksa bir STÖ veya dış uzmandan destek alınmasını organize eder.

Özdeğerlendirme sorusu

Stratejik planlama sürecine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini analiz, strateji, hedef, faaliyet ve bütçe düzeyinde dahil ediyor musunuz?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

ADİL YARGILANMA HAKKINA ERİŞİM DERNEĞİ

2024-2026 Stratejik planında yer alan dört ana hedeften biri toplumsal cinsiyet eşitliği olarak belirlendi ve tüm çalışmalar stratejik plan çerçevesinde şekillendirildi.

BUĞDAY EKOLOJİK YAŞAMI DESTEKLEME DERNEĞİ

Stratejik plan döneminde alan analizi kapsamında kadın çiftçilerin durumunu ortaya koyan TCE analizi yapıldı. Bu kapsamda Hatay projesinde %30 kadın kotası kondu.

ÇİĞDEM EĞİTİM, ÇEVRE VE DAYANIŞMA DERNEĞİ (ÇİĞDEMİM DERNEĞİ)

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu stratejik plan hedeflerinden biri olarak tanımlandı. Bu hedef doğrultusunda oluşan gönüllü grup çalışmaları yürütülüyor ve TCE komitesi haftada bir toplanarak çalışmaların takibini yapıyor.

POZİTİF YAŞAM DERNEĞİ

Paydaş analizleri tasarlanırken değerlendirme anketleri TCEA perspektifiyle hazırlandı, özelleşmiş ihtiyaçlara bakıldı.





4.3. Üyelik

İdareci/Yürütücü ekip STÖ'de cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim açısından çeşitliliğin ve kapsayıcılığın sağlanması için ilgili kurumsal metinlerini ve politika belgelerini gözden geçirir, gerekli düzenlemeleri yapar. Cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim vb. dayalı ayrımcılık yapmama ilkesini üyeliğe kabul, üye ilişkileri ve üyeliğin sonlandırılması açısından bir kriter olarak benimser. Üyelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini güçlendirmeye yönelik faaliyetler düzenler. Üye profiline, üyelerin çalışmalara katılım durumuna ve üye geribildirimlerine dair verileri cinsiyete göre ayrıştırır, analiz eder ve değerlendirir.

Özdeğerlendirme sorusu

Üye kabulü, üye iletişimi, üyelerin çalışmalara katılımı, üyelerden geribildirim alma ve üyeliğin sonlandırılması süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yürütülmesine yönelik düzenlemeleriniz ve uygulamalarınız var mı?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

ÇİĞDEM EĞİTİM, ÇEVRE VE DAYANIŞMA DERNEĞİ

Üyelere yönelik yapılan çalışmalar ve üye beklentilerinin değerlendirilmesinde cinsiyet kırılımlı analiz yapılıyor. 2024 yılında üyelere yönelik 3 farklı TCE farkındalık eğitimi düzenlendi.

EŞİT HAKLAR İÇİN İZLEME DERNEĞİ

Üyelerin derneğe kabulünde geçmişinde toplumsal cinsiyetle ilişkili bir ihlal olup olmadığı gözetiliyor.

KAZDAĞI DOĞAL VE KÜLTÜREL VARLIKLARI KORUMA DERNEĞİ

Örgütü güvenli hale getirebilmek için toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve şiddet durumlarında üyeliğin askıya alınması mekanizması geliştirildi, Politika belgesine ihlal durumlarında yapılacaklar eklendi.



4.4. Çalışanlar ve Gönüllüler

İdareci/Yürütücü ekip çalışan ve gönüllülerin seçimi, bir pozisyon veya özel bir çalışma için görevlendirilmesi, çalışma süreleri, tanımlı ve tanımlanmamış işleri üstlenme, maaşlar, sahip olunan haklar ve koşullar açısından cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim vb. dayalı ayrımcılığı, eşitsizliği önleyici düzenlemeler yapar. Çalışma ortamında şiddeti önleyecek mekanizmalar kurar ve işletir. Çalışanlarını toplumsal cinsiyet ve cinsiyete dayalı şiddet hakkında bilgilendirir, oryantasyon programında toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ve uygulamalarına yer verir. Bu alanlardaki düzenleme ve uygulamalar hakkında çalışanlarından geri bildirim alır ve geri bildirimler doğrultusunda iyileştirme yapar.

Özdeğerlendirme sorusu

Örgütünüzde çalışanların ve gönüllülerin seçimi, gelişimi, çalışanlara sağlanan haklar ve fırsatlar, çalışanların şiddetten korunması, çalışma ortamı gibi alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemeleriniz ve uygulamalarınız var mı?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

CEZA İNFAZ SİSTEMİNDE SİVİL TOPLUM DERNEĞİ

Çalışan ve gönüllü seçimlerinde TCE gözetiliyor, politika belgelerinde yazılı hale getirildi. İzinler düzenlendi, hormon izni eklendi. Cinsel/cinselleştirilmiş şiddet politika belgesine ek olarak yönerge oluşturuldu. Tanımsız kalan işler ofis belgesinde tanımlanarak STÖ içinde işbölümünün tüm alanlarda eşitlik temelinde yapılması açısından önemli bir adım atıldı.

ALİ İSMAİL KORKMAZ VAKFI

Çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verildi. Politika belgesi geliştirme sürecinde çalışanların aktif katılımı sağlandı.

KIRMIZI ŞEMSIYE CİNSEL SAĞLIK VE İNSAN HAKLARI DERNEĞİ

Gönüllüler için politika belgesi oluşturuldu ve toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı düzenlemeler politika belgesine dahil edildi.



4.5. İşbirlikleri, Ortaklıklar ve Ağlar

İdareci/Yürütücü ekip toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren kuruluşların çalışmalarını takip eder, strateji ve hedefleri doğrultusunda bu STÖ'ler ile bilgi ve deneyim paylaşır, ortak çalışmalar yürütür, ilgili platformlara dahil olur. Faaliyet gösterdiği alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalarında ilgili STÖ'lerin görüş ve önerilerini alır. İşbirliği yapacağı STÖ ve kuruluşların politika, uygulama ve söylemlerini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile değerlendirir, bunu işbirlikleri için bir kriter olarak tanımlar. Hem örgüt içi düzenlemeleri hem de alandaki çalışmaları hakkında toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren STK'lardan geri bildirim alır.

Özdeğerlendirme sorusu

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren STÖ'leri izleyip analiz ediyor, onlarla bilgi ve deneyim alışverişi yapıyor musunuz?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

ADİL YARGILANMA HAKKINA ERİŞİM DERNEĞİ

Barolar ve diğer insan hakları örgütleri ile TCE Politika Belgesi oluşturma anaakımlaştırma süreci hakkında deneyim paylaşımları yapıldı. Van Barosu Kadın Hakları Merkezine yönelik çalışmalar ve Urfa Barosu ile geliştirdiğimiz projede Kadın ve Çocuk Hakları Komitelerin kurulmasında ve hak ihallerinin takibi ve hukuki destek konusunda işbirliği oluşturuldu.

CEZA İNFAZ SİSTEMİNDE SİVİL TOPLUM DERNEĞİ

Aktör analizinde TCE odaklı STÖ analizi yapıldı. Tüm işbirlikleri için toplumsal cinsiyet eşitliği bir kriter olarak değerlendiriliyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği alandaki ağlara üye olundu. Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği ile geliştirilen işbirliği kapsamında Değişim Benimle Başlar atölyesi gerçekleştirildi.

ÇİĞDEMİM DERNEĞİ

TCE çalışma grubu, alanda faaliyet gösteren STÖ'leri tarayarak işbirliği oluşturmak için çalışmaları yürütüyor. Ankara'da Kadın Dayanışma Vakfı ve CEİD ile işbirliklerine yönelik bir toplantı gerçekleştirildi. Önce Kadınlar ve Çocuklar Derneği ve Türk Kadın Dernekleri Federasyonu ile işbirliği protokolü imzalandı.



DİTAM

STÖ tarafından düzenlenen toplantılara, TCE odaklı çalışan STÖ'lerin katılım sağlanması, çalışmalarda katkıda bulunmaları ve TCE yaklaşımının yaygınlaşması çalışmasına destek olmaları konusunda daha aktif bir yaklaşım benimsendi.

EŞPEDAL

Engelli Kadın Derneği, Kadınlar için Spor ve Fiziksel Aktivite Derneği, Süslü Kadınlar gibi örgütlenmeler ve aktivistlerle TCE politika belgesi için görüşme yapıldı.

KAZDAĞLARI

Derneğin içinde bulunduğu ağlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması konusunda katkı sağlanıyor, örgütte biriken TCE bilgisinin ve yaklaşımı içinde olunan ağlara aktarılıyor. Derneğin kadın aktivistleri toplumsal cinsiyet ve ekoloji kesişiminde çeşitli kadın gruplarının oluşmasına destek sağlıyor.

ARAMIZDA, HEVİ LGBTİ, SPOD, GENÇ LGBTİ

Birlikte programı kapsamında gerçekleştirilen yüzyüze ve çevrimiçi toplumsal cinsiyet etkinliklerinde gerçekleştirdiği sunumlarla ve talep eden Birlikte programı katılımcısı örgütlerle gerçekleştirdikleri birebir deneyim aktarımlarıyla toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma çalışmalarına katkıda bulundular.



4.6. Kaynaklar

İdareci/Yürütücü ekip bütçe planlama sürecine kadınların katılımını sağlar. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmaları bütçeye dahil eder. Tüm bütçe kalemlerini toplumsal cinsiyet perspektifi ile ele alır. Tedarikçiler, sponsorlar ve bağışçılarla ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhüt ve uygulamaları bir kriter olarak benimser. Kadın kooperatifleri, kadınlar örgütlerinin iktisadi işletmeleri ve kadınlar tarafından kurulmuş işletmeler ile işbirliğine öncelik verir. Bakım sağlayan üye, gönüllü ve stajyerlerinin çalışmalara katılımını kolaylaştıracak düzenlemeler yapar ve kaynak ayırır. Hassas verilerin güvenliğini sağlar, bilgi paylaşım ortamlarına erişimde cinsiyete dayalı bir eşitsizlik olup olmadığını izler ve gerekli önlemleri alır.

Özdeğerlendirme sorusu

Bütçenizi planlarken ve yönetirken örgütünüzdeki ve çalışma alanınızdaki toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını dikkate alıyor musunuz? Bütçe yönetme süreçlerinde kadınların katılımını nasıl sağlıyorsunuz?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

CEZA İNFAZ SİSTEMİNDE SİVİL TOPLUM DERNEĞİ

Dernek, vegan ve feminist örgütlerden tedarik için liste hazırlayarak ilgili satın alımları bu çerçevede gerçekleştirmeye başladı.

ÇİĞDEM EĞİTİM, ÇEVRE VE DAYANIŞMA DERNEĞİ

Bütçe TCE perspektifi ile hazırlanmaktadır. Stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yapılacak çalışmalar için bütçe ayrılmıştır. TCE komisyonunda yapılacak çalışmalar için bütçe ayrılmıştır. Ayrıca TCE duyarlı etkinlik hazırlama soru listesi hazırlanmış ve etkinlikler için ulaşım desteği, saat ayarlama, ihtiyaç duyulacak sarf malzemeleri (hijyenik ped) için kaynak ayrılmasına karar verilmiştir.

EŞİT HAKLAR İÇİN İZLEME DERNEĞİ

Kadın kooperatifleri ve kadın çalışanların olduğu işletmeler tercih edilmektedir. Bakım yükümlülüğü gözeterek bütçe kullanılır. İnsan kaynakları politikası toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde hazırlanmıştır.

EŞPEDAL DERNEĞİ

Kadınların rahat kullanım açısından tercih ettiği bir yarış bisikleti ve herkesin kullanımına uygun geniş seleler satın alındı. Kadınların çalıştığı bisikletçiler tercih ediliyor ve destekleniyor.



4.7. Çalışma Alanı

İdareci/Yürütücü ekip çalıştığı alanda toplumsal cinsiyet eşitliği gündemini izler; bunun için ilgili platformlara ve toplantılara katılır, güncel araştırmaları ve çalışmalarını takip eder. Mevcut durum analizine toplumsal cinsiyet temelli sorun ve dahil eder, çoklu/kesişimsel ayrımcılık biçimlerini dikkate alır. Yürüteceği herhangi bir çalışmanın sonuçlarının kadınları ve erkekleri nasıl etkileyeceğini önceden değerlendirir. Çalışmalarına toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini yansıtmak için örgütün bu alanda kapasitesini güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapar, alanda çalışan uzmanlardan ve STÖ'lerden destek alır. STÖ'nün çalışmalarına, etkinliklerine katılanlara dair verileri ve faydalanıcı geri bildirimlerini cinsiyete göre ayrıştırarak toplar, analiz eder ve bunları çalışmalarına yansıtır.

Özdeğerlendirme Sorusu

Çalışma alanınızda toplumsal cinsiyet temelli sorun ve ihtiyaçları analiz ediyor, bu analizleri çalışmalarınıza politika, hedef ve aktivite düzeyinde yansıtıyor musunuz?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

ADİL YARGILANMA HAKKIMA ERİŞİM DERNEĞİ

Hukuki destek çalışmalarına toplumsal cinsiyet eşitliği (TCE) perspektif entegre edildi. LGBTİ+Hukuki destek ağı kuruldu. Kadın ve Kız Çocuklarının adalete erişimini güçlendirilmesine yönelik önemli projeler geliştirerek hukuki destek ağı güçlendirildi ve daha etkin stratejik davalama çalışmaları yapıldı. Savunuculuk çalışmaları TCE merkezli projelerle şekillendirildi. Katılımcı Demokrasi ve Genç Kadınların Siyasi Karar Alma Mekanizmalarına Katılımının güçlendirilmesine yönelik 1 yıllık Eğitim ve Danışmanlık sürecini kapsayan bir proje geliştirildi. Bu projede TCE eksenli adalete erişim ve siyasal katılım odağında ortak savunuculuğun nasıl geliştirebileceği üzerinde durularak 6 ilde TCE çalışmalarına yönelik faaliyet göstermek isteyen STÖ'lere yönelik 2 aylık bir danışmanlık programı uygulamaya kondu.

ALİ İSMAİL KORKMAZ VAKFI

ALİKEV, başlattığı "Gençler Ne Der?" adlı medya üretim projesi kapsamında gençlerin hazırladığı bültenin ikinci sayısını yayımladı. Toplumsal cinsiyet temasıyla hazırlanan sayıda; feminizmden queer teoriye, çocukların toplumsal cinsiyet eşitliğine dair algılarından ALİKEV ekibinin 25 Kasım eylemlerine dair deneyimlerine kadar pek çok konuya yer verildi.

ALTYAZI SİNEMA DERNEĞİ

Toplumsal cinsiyete eşitliği odaklı proje başvuruları yapılıyor ve her projede TCE ele



alınıyor. Derneğin gerçekleştirdiği yaz semineri başlamadan önce tüm katılımcılara toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesinde yer alan bilgiler aktarılıp, buna uygun davranılması isteniyor.

ÇİĞDEM EĞİTİM, ÇEVRE VE DAYANIŞMA DERNEĞİ

Faaliyetlere yönelik geri bildirimler cinsiyet kırılımlı analiz ediliyor. Çalışmalar TCE politika belgesi ve stratejik plan çerçevesinde uygulanıyor.

EĞİTİMDE GÖRME ENGELLİLER DERNEĞİ

Dernek tarafından yayınlanan podcast serisinde (EGEDcast) toplumsal cinsiyet eşitliği konusu ele alındı ve engellilik ve toplumsal cinsiyet kesişimi değerlendirildi.

EŞİT HAKLAR İÇİN İZLEME DERNEĞİ

Çalışmalarda uzmanların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifine sahip olmasına dikkat ediliyor, seçim kriteri olarak ele alınıyor. Kesişimsel konulara dikkat ediliyor ve feminist yöntemlerin çalışmalara nasıl entegre edileceği değerlendiriliyor. Çalışmalarda çeşitliliğin ve dengenin sağlanmasına dikkat ediliyor. Seçim izleme faaliyetlerinde LGBTİ örgütleri ile işbirlikleri sağlanıyor.

EŞPEDAL DERNEĞİ

Bazı yarışlarda kadın kategorileri açtırıldı. Kadınların neden daha az bisiklet kullandığına dair bir saha analizi çalışması yapılmasına dair proje başvurusu yapıldı. 8 Mart'ta etkinlik düzenleniyor ve bildiri okunuyor.

LAZ ENSTİTÜSÜ DERNEĞİ

Aktivitelerin belirlenmesi sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği dikkate alınıyor. Analiz ve toplumsal cinsiyet kesişiminde yerel çalışmalar planlandı.

RENGARENK UMUTLAR DERNEĞİ

Derneğin çocuklarla uygulamakta olduğu erken çocukluk eğitimi modülleri toplumsal cinsiyet perspektifi ile güncellendi.

UĞUR MUMCU ARAŞTIRMACI GAZETECİLİK VAKFI

Yerelde çalışan kadın gazetecileri destekleme proje yürütüldü. Medya izleme raporunun temalardan bir toplumsal cinsiyet olarak belirlendi. Gerçekleştirilen eğitimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği konu başlıklarından biri olarak ele alınıyor.



4.8. İletişim

İdareci/Yürütücü ekip iletişim stratejisine temel teşkil edecek tüm verileri cinsiyete göre ayrıştırarak analiz eder; mesajlarını ve iletişim araçlarını bu doğrultuda belirler. İç ve dış iletişimde esas alınacak ilke ve kuralların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile gözden geçirilmesini sağlar. İç ve dış iletişimde cinsiyet ayrımcı dil kullanılmaması için gerekli önlemleri alır. Kilit karar alıcılar ve etki sahipleriyle müzakerelerde toplumsal cinsiyetle ilişkili sorun ve ihtiyaçları dahil eder. STÖ içinde ve çalışmalarda eşitlikçi bir dil kullanılmasını sağlamak için gerekli eğitim/atölyeleri organize eder.

Özdeğerlendirme sorusu

Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı iç ve dış iletişimi sağlamak için düzenlemeleriniz ve uygulamalarınız mevcut mu?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

ALİ İSMAIL KORKMAZ VAKFI

Video ve Fotoğraf klavuzu toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile hazırlandı. İletişimde dikkat edilecekler belgesi kadın/lgbti bireylerden öneriler alınarak hazırlandı.

ŞİDDETSİZLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA DERNEĞİ

İletişim ilkeleri toplumsal cinsiyet perspektifi ile güncellendi.

ÇİĞDEM EĞİTİM, ÇEVRE VE DAYANIŞMA DERNEĞİ

'Duyarlı Sözlük' Hazırlandı. Bu sözlük, toplumsal cinsiyet de dahil olmak üzere kapsayıcı bir iletişimin nasıl olması gerektiği konusunda öneri ve örnekler içeriyor. Sözlük mahalle içinde ve gerçekleştirilen tüm etkinliklerde yaygınlaştırılıyor.

KIRMIZI ŞEMSİYE CİNSEL SAĞLIK VE İNSAN HAKLARI DERNEĞİ

Derneğin iletişim ve medya stratejisi toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle oluşturuldu. Dil ve görsellerin toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde kullanımı sağlandı.



4.9. Dijitalleşme

İdareci/Yürütücü ekip, örgütte dijital araçlara ve dijital alana ilişkin bilgiye erişimde cinsiyete dayalı eşitsizlik olup olmadığını düzenli olarak izler, bu konuda bir eşitsizlik tespit ederse nedenlerini araştırır ve önlem alır. Dijital ortamda STÖ ve STÖ'nün çalışmalarına dair tüm verilerin cinsiyete göre ayrıştırılmış olmasını sağlar. Toplumsal cinsiyetle ilişkili konulardaki hassas verilerin korunması konusunda gerekli tedbirleri alır. Dijital alana dair eğitimlere katılımı cinsiyet dengesini gözetir. Toplumsal cinsiyet temelli dijital şiddet, riskler ve önlemler konusunda örgütü bilgilendirir. Dijital araçların ve teknolojik ekipmanların temininde, konuyla ilgili uzmanların seçiminde cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık imkanlarını dikkate alır.

Özdeğerlendirme Sorusu

Örgütünüzde, dijital alana dair bilgiye ve dijital araçlara erişimin toplumsal eşitliği temelinde sağlanması için düzenlemeleriniz, uygulamalarınız mevcut mu?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

CEZA İNFAZ SİSTEMİNDE SİVİL TOPLUM DERNEĞİ

Dijital veri tabanında cinsiyet kırımına göre veri çekilebilmesi için güncelleme çalışması gerçekleştirildi.

EĞİTİMDE GÖRME ENGELLİLER DERNEĞİ

Derneğin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesine Kadınların dijital alanda yetkinliklerinin artırılmasına yönelik ibare eklendi.



4.10. İzleme, Değerlendirme, Öğrenme

İdareci/yürütücü ekip faaliyet, süreç proje sonuçlarına dair verileri cinsiyete göre ayrıştırır. Faaliyet, süreç ve proje planlama, izleme & değerlendirme kriterlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini kapsamalarını sağlar. Verilerin analizinde, yorumlanmasında ve örgütsel öğrenmeye yönelik diğer faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet uzmanlığı bulunan kuruluş ve kişileri dahil eder.

Özdeğerlendirme Sorusu

İdareci/yürütücü ekip, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin örgüt ve örgütün müdahaleleri üzerindeki etkisini anlamayı önemli buluyor mu? Bu amaçla örgütün kapasitesini (uzmanlık, araç vb.) güçlendirmeye yönelik somut adımlar da atıyor mu?

İdareci/yürütücü ekip faaliyet, süreç ve proje sonuçlarını toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile değerlendirip, elde edilen sonuçlar doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapıyor mu?

Program Katılımcısı STÖ'lerden İyi Uygulama Örnekleri

ALİ İSMAİL KORKMAZ VAKFI

Dernek tarafından gerçekleştirilen etkinlikler için geliştirilen geribildirim formuna toplumsal cinsiyet odaklı sorular eklendi.

ADİL YARGILANMA HAKKINA ERİŞİM DERNEĞİ

TCE Birimi aracılığıyla veri toplayarak faaliyetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini değerlendirmek ve iyileştirme alanları belirlemeye yönelik çalışmalar başlatıldı.

CEZA İNFAZ SİSTEMİNDE SİVİL TOPLUM DERNEĞİ

İzleme, Değerlendirme Planı ve göstergeler toplumsal cinsiyet perspektifi ile gözden geçirildi ve güncellendi. Mahpuslarla yapılan çalışmalarda, özellikle mektuplara dair verilerde cinsiyet kırılımlı veri toplanmaya, analiz edilmeye ve raporlanmaya başlandı.

ÇİĞDEM EĞİTİM, ÇEVRE VE DAYANIŞMA DERNEĞİ

Etkinliklerde ve üye değerlendirmelerinde tüm veriler cinsiyet kırılımlı toplanıyor, analiz ediliyor ve sonuçlar doğrultusunda çalışmalarda iyileştirme yapılıyor.



KIRMIZI ŞEMSIYE CİNSEL SAĞLIK VE İNSAN HAKLARI DERNEĞİ

Proje izlemelerinde TCE perspektifiyle veri toplanıyor. Tedarikçi listesi izlenerek güncelleniyor sorun yaşanan kuruluşlar listeden çıkarılıyor. Eğitimci, danışman ve süpervizörler toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle izlenerek ve değerlendiriliyor.

POZİTİF YAŞAM DERNEĞİ

Dernek, paydaş analizlerinde ve anketlerinde cinsiyet, cinsel yönelim gibi sorulara yer verdi. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği kırımlı analizler yapılmaya başlandı.

ŞİDDETSİZLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA DERNEĞİ

İzleme değerlendirme araçları toplumsal cinsiyet perspektifi ile gözden geçirilerek güncellendi. Değerlendirme süreçlerine toplumsal cinsiyet odaklı sorular eklendi, veriler ayrıştırılmış toplanıyor.

ULUSLARARASI ÇOCUK MERKEZİ DERNEĞİ

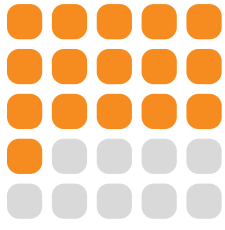
STÖ tarafından çalışma alanına yönelik kapsamlı bir gösterge seti hazırlandı.



5. Program Katılımcısı Örgütlerin Gözünden Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Sürecinin Örgütsel Dönüşüme Etkileri

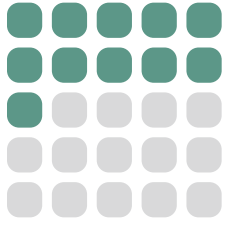
BİRLİKTE Programı kapsamında uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma çalışmaları, program katılımcısı sivil toplum örgütlerinin örgütsel yapısında çok yönlü dönüşümler yarattı. Örgütlerin stratejik planlarından iç politika belgelerine, tüzüklerinden savunuculuk yaklaşımlarına kadar pek çok alanda TCE perspektifinin sistematik olarak entegre edilmesine olanak sağlandı. Bu dönüşüm süreci, kurumsal kapasitenin artmasını, savunuculuk faaliyetlerinin güçlenmesini, farkındalık çalışmalarının yaygınlaşmasını ve TCE alanında izleme-değerlendirme mekanizmalarının geliştirilmesini sağladı. Örgütlerin büyük bölümü bu süreci yalnızca bir proje uygulaması olarak değil, aynı zamanda öğrenme, dayanışma ve kurumsallaşma fırsatı olarak değerlendirdi.





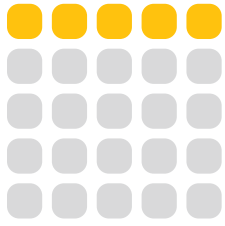
16
STÖ

TCEA politika belgesi
hazırladı veya politika
belgesini güncelledi.



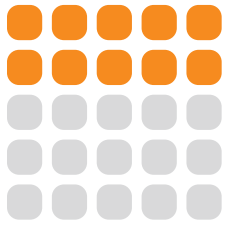
11
STÖ

Politika belgesi içinde
veya ayrı bir prosedür
olarak GBV şikayet
mekanizması tanımladı.



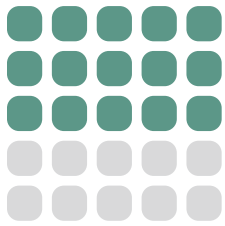
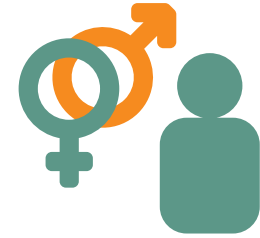
5
STÖ

Tematik alanına dair
toplumsal cinsiyet
analizi yaptı.



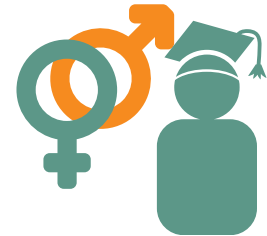
10
STÖ

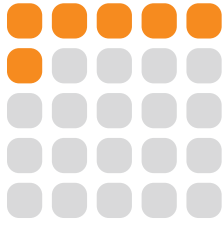
Toplumsal cinsiyet
odak kişisi belirledi
veya bir çalışma
grubu oluşturdu.



15
STÖ

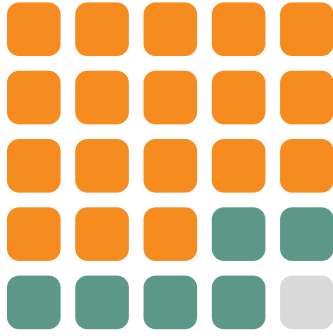
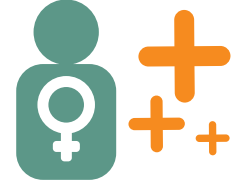
Yönetim kurulu
üyeleri toplumsal
cinsiyet eğitimi aldı.





6
STÖ

Yönetim kurulunda
kadın sayısında artış
oldu.⁴

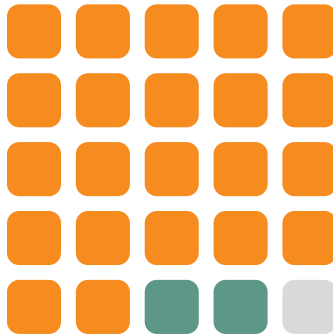


24
STÖ



BİRLİKTE kapsamında düzenlenen toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı etkinliklerin ihtiyaçlarına uygun olduğu ve TCE anaakımlaştırma çalışmalarını yeterince desteklediğini belirtti.

18 tamamen katılıyorum, 6 kısmen katılıyorum, 1 cevap yok.



24
STÖ



TCEA konusunda yaptığı çalışmaları BİRLİKTE programı sonlandıktan sonra sürdüreceğini belirtti.⁵

22 örgüt kapsamlı, 2 örgüt sınırlı biçimde sürdüreceğini belirtti.

⁴ Diğer örgütlerin önemli bir kısmında kadın-erkek sayısı eşittir ya da fazladır ve bir değişim olmamıştır.

⁵ Bir örgüt bu değerlendirme sorusuna yanıt vermemiştir.

Kurumsal farkındalığın derinleşmesi

Program, örgütlerin kendi pratiklerini eleştirel biçimde gözden geçirmesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin algılarını yeniden şekillendirmesini teşvik etti. Bu süreç, görünürde duyarlı olan yaklaşımların bile sorgulanmasına ve daha derin bir farkındalığın gelişmesine olanak sağladı.

"Toplumsal cinsiyet eşitliği bugüne kadar gündemimize hiç girmemişti."

"Önceden toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı bir örgüt olduğumuzu düşünüyorduk; BİRLİKTE Programı sayesinde bu yaklaşımı sorgulamaya ve kendimizi değerlendirmeye başladık."

"Başlangıçta cinsiyet eşitliğini gözettiğimizi sanıyorduk, ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini her durumda dikkate almamız gerektiğini fark ettik."

Stratejik yönetimde toplumsal cinsiyet eksenli dönüşüm

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı, örgütlerin stratejik belgelerine, karar alma süreçlerine ve kurumsal yapılarına entegre edildi. Bu, yalnızca politik belgeler üretmekle kalmadı; aynı zamanda karar mekanizmalarının eşitlikçi bir zemine oturmasını sağladı.

"Stratejik plan çalışmasında toplumsal cinsiyet eşitliğini dahil edeceğiz; normalde bu açıdan bakmazdık."

"Politika belgesi yazma süreci örgütsel iletişimi güçlendirdi."

"Stratejik plan çalışmasında toplumsal cinsiyet eşitliğini dahil edeceğimiz yönünde kararlar aldık."

"Politika belgesinin varlığı kadınları güçlendirdi; bu belgeyi referans olarak eşitsizliklere karşı ses çıkarabiliyorlar."

Program ve uygulamalarda anaakımlaştırma yaklaşımının yerleşmesi

TCE bakış açısı, projelerin ve faaliyetlerin tüm aşamalarına yerleşerek bir refleks haline geldi. Bu, planlamadan izlemeye, bütçelemeden katılımcı seçimlerine kadar çok katmanlı bir dönüşümü başlattı.

"Bu yıl toplumsal cinsiyet eşitliğini özümstedik ve tüm çalışmalarımıza entegre ettik."

"Her uygulamamıza toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi yansıtma alışkanlığı edindik; çalışmaların başında bu bakış açısını dikkate almayı öğrendik."

"Toplumsal cinsiyet eşitliği her toplantının mutlak gündemi haline geldi."

"Kapsayıcı kontrol listesi hazırlıklarımız birçok süreci dönüştürdü; eskiden ebeveynler için bütçe yapsaydık diyorduk, şimdi harekete geçiyoruz."

"Toplumsal cinsiyet eşitliği kontrol listesini uygulamamız sayesinde etkinliklerimiz daha duyarlı hale geldi."



Dil, temsil ve iletişim pratiklerinde eşitlik odaklı dönüşüm

Program, örgütlerin toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşıyan bir dili benimsemelerini, iletişim stratejilerini gözden geçirmelerini ve görünürlük araçlarında eşitlik perspektifini yansıtmasını sağladı.

"Dilimizde değişim oldu; toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığı taşıyan bir dil kullanıyoruz."

"Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle iletişim yaklaşımımız güçlendi."

"Sosyal medya paylaşımlarımızda toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna daha fazla yer vermeye başladık."

Ağ kurma ve etkileşimin güçlenmesi

Program, örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında uzmanlaşmış diğer aktörlerle temaslarını artırarak hem yerel hem ulusal düzeyde kolektif öğrenme ve politika etkileşimini teşvik etti.

"Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yerel ve ulusal ağlara dahil olduk."

"SPOD ve Aramızda gibi toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan örgütler ile işbirliği BİRLİKTE Programı sayesinde arttı."

"Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme İnisiyatifi (GEMİ) ile bilgi ve deneyim alışverişi daha sık yapılır hale geldi."

"Örgüt içinde bulunduğu ağlarda ve ilişkilendiği yapılarda uzman konumu kazandı."

Kesişimsellik ve kapsayıcılığa dayalı yaklaşımın güçlenmesi

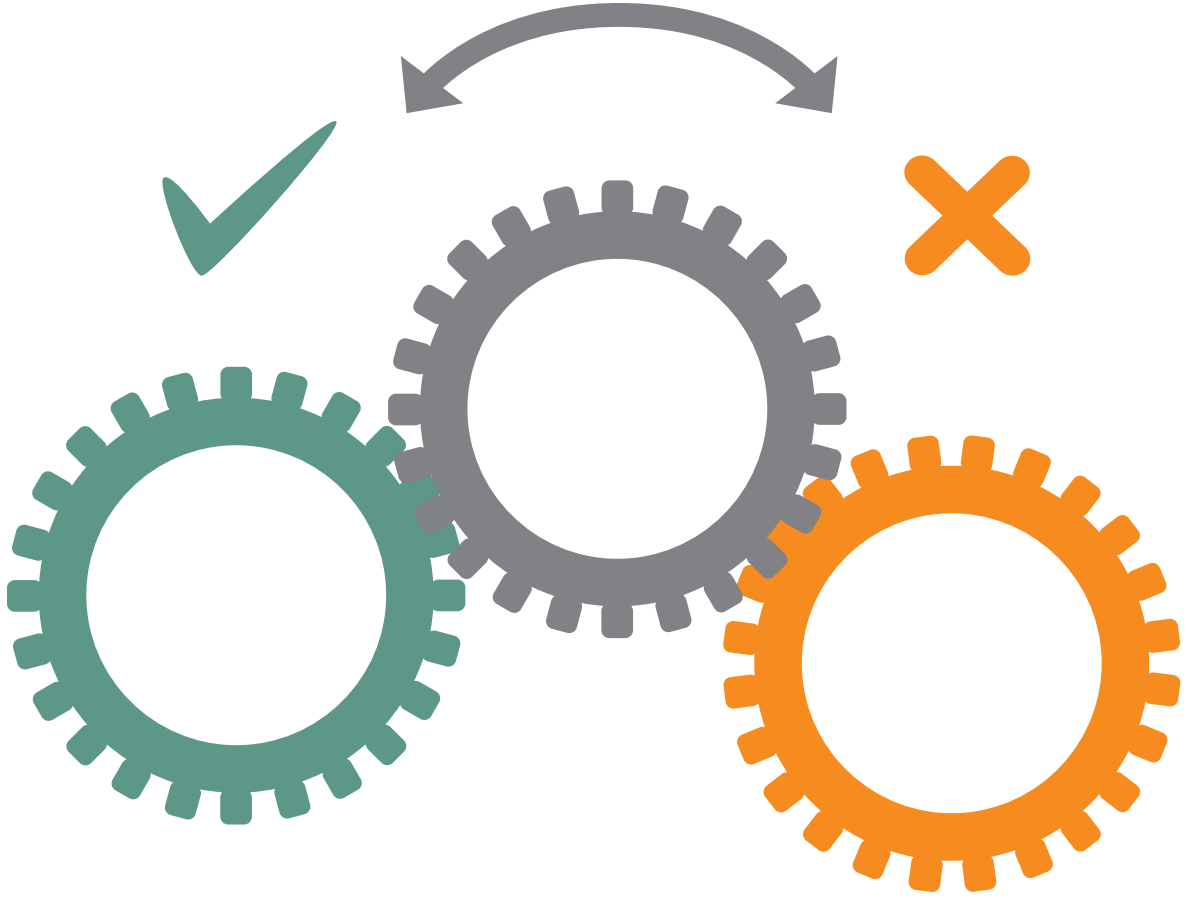
Program, toplumsal cinsiyet eşitliği kavrayışının yalnızca kadınlara indirgenmeden, LGBTI+ bireyleri ve farklı toplumsal grupları içerecek biçimde genişletilmesini destekledi. Bu, hem içerik üretiminde hem katılım süreçlerinde daha kapsayıcı pratiklerin benimsenmesini sağladı.

"Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu başlangıçta sadece kadınlar üzerinden ele alıyorduk; LGBTI konusunu fark etmeye ve belgemize dahil etmeye başladık."

"Etkinliklerin davet listelerine kadın ve LGBTI+ örgütleri eklemeye başladık."

"Dernekteki kadınlar başka kadın gruplarının oluşumuna katkıda bulundu."





6. Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Çalışmalarını Kolaylaştıran ve Zorlaştıran Faktörler

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması, kurumsal kültür, yönetim iradesi, finansal kaynaklar ve toplumsal bağlam gibi faktörlerle etkileşim içinde olan dinamik bir süreçtir. Aşağıda, BİRLİKTE Programı kapsamında deneyimlediğimiz kolaylaştırıcı ve zorlaştıran faktörler açıklanmıştır.

Kolaylaştırıcı Faktörler

Yönetim ve ekipte güçlü sahiplenme, TCE politikalarının yalnızca kâğıt üzerinde kalmasını sağlayan en önemli unsur olmuştur. Yönetim kurulu ya da çekirdek kadroların sürece doğrudan sahip çıkması, belgelerin hazırlanmasını hızlandırmış, uygulamaların ise sürdürülebilir olmasını mümkün kılmıştır. Burada kritik nokta, sürecin "yukarıdan onaylanan" bir prosedür olarak değil, katılımcı biçimde içselleştirilen bir pratik olarak sahiplenilmesidir.

Teknik destek, neredeyse tüm örgütlerde dönüştürücü bir etki yaratmıştır. Örgütlerin hazırladığı tüm dokümanların TCE uzmanı tarafından gözden geçirilmesi ve geribildirim verilmesi örgütlerin çalışmalarını destekleyici en kritik unsurlarından biri olmuştur. Örnek rehberlerin ve kaynakların sağlanması, özellikle küçük ekiplerde iş yükünü azaltmıştır.

Finansal ve zamansal kaynaklar, politikaların yazıya dökülmesinden çok daha fazlasını mümkün kılmıştır. Kurumsal hibeler, eğitim bütçeleri ve operasyonel gider destekleri, belgelerin uygulanmasını ve kurum içi kültüre yerleşmesini sağlamıştır. Maddi destek, gönüllü emeğe dayalı inisiyatiflerin kırılganlığını azaltarak süreçleri profesyonelleştirmiştir. Bu, TCE'nin örgütsel öncelikler arasında kalıcı olarak yer bulmasının önemli bir koşulu olmuştur.

Kadın ve LGBTI+ aktivistlerin varlığı ve feminist deneyimler belirleyici olmuştur. Bazı örgütlerde feminist hareketten gelen deneyim, TCE uygulamalarının daha hızlı içselleştirilmesini, dirençle daha az karşılaşılmasını ve özgün çözümler üretilmesini kolaylaştırmıştır.

TCE'yi sahaya taşıyan uygulamalar, eşitlik ilkesinin görünür hale gelmesinde kritik rol oynamıştır. Etkinlik kontrol listelerinin hazırlanması, şikâyet mekanizmalarının kurulması gibi somut araçlar, TCE'yi örgüt kültürünün günlük pratiklerine yerleştirmiştir. Bu tür uygulamalar, belgelerin soyut kalmasını önlemiş ve toplumsal cinsiyet eşitliğini somut deneyimlere dönüştürmüştür.

STÖ ağları, ortaklıklar ve akran buluşmaları da kolaylaştırıcı faktörler arasında öne çıkmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren dış paydaşlarla güçlü işbirlikleri ve Birlikte kapsamındaki buluşmalar, farklı örgütlerin deneyimlerinden öğrenme fırsatı yaratmış, kolektif motivasyonu desteklemiştir.

Zorlaştırıcı Faktörler

Yoğun iş yükü ve zaman yönetimi sorunları TCE çalışmalarının ertelenmesine veya sınırlı kalmasına yol açmıştır. Depremler ve seçimler gibi kritik dönemler, örgütlerin gündemini acil faaliyetlere kaydırmış, eşitlik çalışmalarının sürdürülebilirliğini zayıflatmıştır.

LGBTİ+ ve toplumsal cinsiyet temelli politikaların tepkiyle karşılaşma riski, örgütleri temkinli davranmaya zorlamıştır. Bu durum, TCE'nin kavramsal temellerinin yeniden ve sürekli açıklanmasını zorunlu kılmıştır.

Kurum içi direnç ve geleneksel alışkanlıklar da karşılaşılan zorlayıcı durumlardandır. Erkek ya da TCE'ye aşina olmayan üye ve gönüllülerin direnç göstermesi, dil değişimini ve politika belgelerinin uygulanmasını etkilemiştir. Bu direnç, kimi durumlarda iç çatışmalara, kimi zaman da belgelerin sınırlı katkıyla hazırlanmasına yol açmıştır.

Kaynak ve insan gücü kısıtları, özellikle küçük kadrolarla çalışan örgütlerde sürecin kapsamını daraltmıştır. Gönüllü temelli işleyişlerde, TCE gibi "yeni ve zahmetli" görülen konular yorgunluk nedeniyle yeterince önceliklendirilmemiştir.

Son olarak, kesişimsel boyutları entegre etmenin zorluğu dikkat çekmiştir. Yaşlılık, engellilik, çocuklar ve LGBTİ+ gibi farklı kesişimsel boyutları politika belgelerine entegre etmeye daha fazla zaman, uzmanlık ve kaynak gerektirmiştir.

7. Kapasite Geliştirme Mentorlarının TCEA Çalışmalarına İlişkin Deneyim ve Değerlendirmeleri

BİRLİKTE Programında yer alan kapasite geliştirme mentorları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin örgütlerin yapısal ve operasyonel süreçlerine entegrasyonunda ki- lit bir rol üstlenmiştir. Eğitimler, toplantılar ve danışmanlık süreçlerine aktif katılım gösteren mentorlar, yüksek farkındalık düzeyleri ve toplumsal cinsiyet anaakım- laştırma yaklaşımına olan hâkimiyetleri sayesinde örgütlerin bu alandaki kurumsal dönüşümünü desteklemiştir. Bu bölümde, mentorların sürece dair gözlemleri ve değerlendirmeleri aracılığıyla örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle geçirdiği değişimin içgörülerle derinleştirilmesi amaçlanmaktadır.



Aysun Koca

BİRLİKTE Programı Kurumsal Kapasite Geliştirme Mentor

Bu konuda yazılı kültür geliştirme ve fikirleri somutlaştırma tüm örgütlerde ortak bakış açısıydı. Özellikle hedef kitlesi kadın ve LGBTI+ olmayan örgütler de hedef kitlelerinin ihtiyaçlarıyla birleştirip bu alanda ürünler çıkardılar. Bu süreçte örgütler en fazla mekanizmalarında eksiklikler fark etti, farklı bileşenlerle (bütçe, iletişim gibi) nasıl birleştiririz'e kafa yordu. Özellikle YK'nın dahil olduğu durumlarda daha kolay adapte oldular. Ama bir yandan da bu çalışmalar çoğunlukla kişilerde dönüşüm sağladı diye düşünüyorum. Örgütlerle beraber kişilerin de bundan sonra geldiği aşamalardan geri adım atmayacaklarını öngörüyorum.

İyileştirme planlarına eklemeler, uygulamaları kolaylaştırdı. Mentor olarak, örgütlerin desteğe ihtiyacına göre pozisyon almak kolaylaştırıcıydı. Yapılan tartışmaları modere etmek ve bu tartışmalara dahil olma beni de geliştirdi ve 'bu konuda yeterinde güncelim' yaklaşımından örgütlerle de beraber her zaman uzakta olmak gerektiğini yeniden perçinledim gibi hissediyorum.

Aysun Telek

BİRLİKTE Programı Kurumsal Kapasite Geliştirme Mentor

Tüm örgütlerde LGBTI+ alanında çalışanlar da dahil TCEA bakış açılarında daha ilerledikleri bir iki yıl geçirdiler. Her örgütte farklı da olsa özellikle şu konularda gelişim gözlemlendi. Dillerinde TCE açısından dönüşüm; örgüt organlarına ve hizmet verdikleri taraflara cinsiyet dağılımı açısından bakma; yönetim kurullarını, üye portföyünü, çalışanları, çalışma komitelerini, çalışma gruplarını bu açıdan gözden geçirme ve pozitif yönde değişiklikler yapma, en azından bu açıdan hassaslaşma; hedef kitlelerini TCE kırılımlı ihtiyaç odaklı takip etme ve kesişimselliğe dikkat etme (yaşlı kadın, yaşlı gay gibi).

Politika belgesi olmayan örgütlerde politika belgesini oluşturma, satın almada TCE konusuna dikkat etme ve sistemlerine bunu dahil etme, kurullardaki karar alma mekanizmalarını TCE açısından gözden geçirme, stratejik plan çalışmalarına TCE analizlerini ekleme ve bu yönde hedefler belirleme gibi kurumsal anlamda olumlu etkileri oldu.

TCE ve kurumsal kapasite çalışmalarının birlikte yürütülmesi anaakımlaştırmayı pek çok konuya TCE açısından bakabilmeyi sağladı. Ayrı olsa bu kadar kapsayıcı ve derinlemesine ele alınmazdı. Bu tarz konularda zihinsel dönüşüm zaman istediğinden iki senelik bir programın dönüştürücü etkisi de tohum atma seviyesinde oldu. Örneğin: Çiğdemim Derneği'ndeki çarpıcı dönüşüm dört yıllık bir emek üzerine gerçekleşti. (Birlikte 1 ve 2. Dönem yararlanıcısı)

En zorlayan kısmı birinci yılda "Bizde TCE zaten doğal olarak var o nedenle yapımızda ya da sistemlerde olmasına gerek yok" bakış açısını değiştirmek oldu. İkinci yılda tüm örgütler önemli farkındalıklar ve gelişme alanları keşfetti ve bu zorluklar aşıldı. TCE rehberliği ve modeli olmazsa olmaz, bu konuyu sahiplenecek örgüt içinde lider özellikli biri de bu süreci kolaylaştırır.



Bir kısmında evet, bir kısmında koşulların müsaitliğine bağlı, bir kısmının ise önemli bir bölümünü devam ettirmeyeceğini düşünüyorum. Ama kişileri dönüştürdüğü aşikar. Gidenler kendileriyle taşıma potansiyeline sahip.

Kolaylaştırıcı olduğum örgütler için ve kendi yaşamımda pek çok unsurunu pratik ettim, bunun birlikte bu konuda kapsamlı teorik ve literatür bilgisi eksikliğini hissettim. Bu açıdan TCE uzmanı olması bu eksiği tamamlamamda çok destek oldu. Program beni de dönüştürdü. Belirttiğim üzere TCE bakış açımda ve pratiğimde önemli bir dönüşüm gerçekleşti. Ana akımlaştırmayı kurumsallaştırma perspektifinde nasıl olması gerektiği yönünde oturabildim. Toplumsal yaşamda hayatım biraz daha zorlaştı; sexist, homofobik, cinsiyetçi espri ve söylemlerin yaygınlığını fark etmeme ve kendi yaşamımda da mücadeleye dönüşmesine vesile oldu.

Çağlar Yenilmez

BİRLİKTE Programı Kurumsal Kapasite Geliştirme Mentor

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anaakımlaştırma (TCEA) çalışmaları, mentorluk yaptığımız örgütlerin kurum kültüründe çoğunlukla olumlu yönde ve kalıcı değişimlerin önünü açtı, doğrudan kurumsal kapasitenin güçlenmesine katkı sundu diyebilirim. Örgütlerin iş yapış biçimlerine eşitlik perspektifi entegre edildi, eşitlik perspektifi var olan örgütlerde yaklaşımlar güçlendirildi, çeşitlendirildi; bu sayede toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele mekanizmaları, karar alma mekanizmaları ve gönüllü ilişkileri gibi kesişen alanlarda yeni uygulamalar geliştirildi ya da mevcutlar dönüştürüldü.

TCEA çalışmalarının kurumsal kapasite geliştirme süreçleriyle birlikte yürütülmesi, örgütlerde eş zamanlı olarak yapısal ve kültürel bir dönüşümü tetikledi. Bu çift yönlü yaklaşım, yalnızca teknik kapasite artışı sağlamadı; örgüt içi ilişkileri, iş yapma kültürünü ve karar alma süreçlerini de dönüştürdü. Bugün, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin sürekli görünür olduğu ve hayatımızı her yönüyle etkilediği bir bağlamda dönüşüldüğünde, örgütlerin ve örgüt insanlarının bu yönde bir değişim talebi olduğunu ve TCEA çalışmalarının bu talebi karşılayan bir alan açtığını gözlemledim. Bu süreçte örgütlerin yalnızca alıcı değil, aynı zamanda değişimin öznesi haline gelmeleri, sürecin etkinliğini pekiştirdi.

Süreçte en etkileyici olan, bazı örgütlerin TCEA'ya gösterdiği samimi açıklıktı. "Bu konuyu bilmiyoruz ama öğrenmek istiyoruz" diyen yaklaşımlar, dönüşüm için güçlü bir temel oluşturdu. Konuyu bilen çalışan örgütlerde ise derinleştikçe ne kadar çok yapmamız gereken şey olduğunu farkettiler. Yönetim kurulu ya da yürütme organlarının süreci sahiplenmediği yerlerde, bu dönüşüm sınırlı kaldı. Üst yönetim ve ekip üyelerinin süreci sahiplenmesi, deneyimsel öğrenmeye açık olmaları, ilerleme açısından belirleyici unsurlar arasında yer aldı. Bu değişimin çoğunlukla kalıcı olacağına inanıyorum. Çünkü değişim yalnızca bireysel tutumlarla sınırlı kalmadı, örgütsel yapılara ve uygulamalara da yansdı. Erişilebilirlik kılavuzları, eşitlikçi dil politikaları, TCEA dayalı geribildirim alma gibi çıktılar, bu kalıcılığın kurumsal altyapısını oluşturdu. Ancak bu kalıcılığın sürdürülebilmesi için, düzenli iç izleme mekanizmaları, dönemsel özdeğerlendirme süreçleri ve iç mentorluk sistemlerinin geliştirilmesini önerebilirim.



Mentor olarak bu süreçteki rolümüz, yalnızca kolaylaştırıcı olmak değil; aynı zamanda bilgi aktarıcısı, ayna tutucu ve eşlikçi olmaktı. Dinlemek, güven inşa etmek ve örgütlerin kendi ritimlerine saygı duymak süreçte kritik öneme sahip. Özellikle hassas konularda alan açmak, pozisyon almaktan daha değerliydi. Bu yaklaşım mentorluk pratiklerimizi de yansıdı. Son olarak, TCEA süreci biz mentorlar için de dönüştürücüydü. 'Eşitliği' yalnızca savunulan bir ilke değil, yaşanması gereken bir değer olarak içselleştirmeye çalıştık. Bu süreç, kendi dilimizi, örgütlerle ilişkilerimizi ve hatta profesyonel çalışma tarzlarımızı yeniden değerlendirmemize alan açtı. Biz de bu süreçten öğrenerek çıktık.

Hatice Kapusuz

BİRLİKTE Programı Kurumsal Kapasite Geliştirme Mentoru

Birlikte Programı kapsamında uygulanan TCE Anaakımlaştırma Programı, öncelikle mentorlar olarak bizlerin yürüttüğü kapasite geliştirme çalışmalarını toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden değerlendirmemize ve bu çalışmaları güncelleyerek toplumsal cinsiyet odaklı bir yaklaşımla derinleştirmemize olanak sağladı. Program kapsamında geliştirilen özdeğerlendirme araçları, rehber dokümanlar ve bunları destekleyen atölye ve buluşmalar; yalnızca bireysel farkındalığı değil, aynı zamanda örgütlerin bu perspektifi içselleştirmesini ve kurumsal düzeyde güçlendirmesini destekledi.

Bu süreçte anaakımlaştırma yaklaşımının en güçlü etkisi, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin örgütsel gündelik pratiklere nasıl sirayet ettiğini birlikte keşfetmeye alan açması oldu. Program bizlere bilgilendirme fırsatı sunmakla kalmayıp bu eşitsizlikleri birlikte görünür kılma, tartışma ve dönüştürme imkânı sağladı.

Mentorlar olarak bizler de bu süreçte, programın araçları eşliğinde, pratiklerden muzdarip olan kişilerin örgütlerinde değişim yaratmaları için eşlikçiler olarak pozisyon alabildik. Bu eşlikçilik; kimi zaman farkındalığın oluşmasına destek olma, kimi zaman bu eşitsizliklerin dillendirilmesini kolaylaştırma, kimi zaman ise bu konuların örgütsel gündem haline gelmesini ve somut değişim adımlarının atılmasını destekleme biçiminde gerçekleşti.

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler çoğunlukla ilkesel ve politik düzeyde kabul görmeyen uygulamalar olmakla birlikte, her zaman açıkça teşhis edilebilir şekilde ortaya çıkmıyor. Aksine bu pratikler çoğunlukla kabul görmüş, alışkanlık haline gelmiş, önemsiz görülen rutinlerin parçası haline gelmiş "gizli" pratikler oluyor. Örgütsel yaşamlarımız da bu durumlardan bağımsız değil. Programın en zorlu, fakat en dönüştürücü yönü, bu görünmez eşitsizlikleri fark etmek, adlandırmak ve bunların dönüşümüne yönelik somut adımlar atmak oldu. Bu oldukça önemli çünkü her dönüşüm öncelikle yolunda olmayanın adını doğru koyarak başlıyor. Ve bir kez fark ettiğinizde eskiye eskisi gibi dönmek mümkün olmuyor



Nevzat Kır  

BİRLİKTE Programı Kurumsal Kapasite Geliştirme Mentoru

Hak temelli çalışan örgütler için TCE çalışmalarının kurumsal kapasitenin asli bir unsuru olarak ele alınması gerektiğini düşünüyorum. Hem   rg  t yapısı hem de misyon çalışmaları açısından TCE anaakımlaştırma çalışmaları bizzat kendi başına değerli olmakla birlikte diğer kurumsal kapasite çalışmalarını da destekleyen, bu çalışmalara yön veren nitelikte. İki yıllık süreçte TCEA   alışmaları sonucunda örgütlerde anaakımlaştırmanın sistemli bir şekilde ele alınması ve uygulamalara yansıtılması gerektiğine dair bir vizyon oluştu ve bu farkındalık iki yıllık süreç boyunca uygulamalara yansıtıldı. Bu uygulamalar örgütlerde yerleşti; kesintiye uğraması g   . Bunun en önemli nedeni, Birlikte programında kurumsal gelişim üzerine düşünme ve bu yönde çalışma için ciddi bir kaynak sağlanmış olmasıydı. Programın toplumsal cinsiyet uzmanının da yönlendirmesiyle   rg  tler TCE çalışmalarına ciddi zaman ayırdılar. Başka ölçeklerde; yani daha az kaynakla yürütülen programlarda çapraz kesen TCE   alışmaları güçlüklerle karşılaşabilir; daha odaklı bir yaklaşım (  rneğin, az sayıda sistemde TCE odağı) daha kolay uygulanabilir. Kısacası, TCE çalışmalarının i  ten ve sistemli bir yaklaşımla ve uygun desteklerle örgüt kültürünün bir parçası haline gelmesini ve kalıcılık doğrultusunda ciddi adımların atılması çok da uzun zaman almayabiliyor.



8. Birlikte Programı Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Çalışmalarından Öğrenilen Dersler

Uygulamanın ilk yılında toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının kurumsal öncelikler arasında konumlandırılması zaman aldı. Ayrıca, sınırlı kaynaklar içinde pek çok ihtiyacın aynı anda yönetilmeye çalışıldığı bir ortamda, bu alana özel kaynak ayırmak her zaman mümkün olamadı. Süreç içerisinde bazı örgütlerde yaşanan personel değişiklikleri de bu alanda atılan adımların devamlılığını sağlama konusunda bazı zorluklar yarattı.

Program süreci, toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırmanın tamamlanmış bir hedef değil, sürekli gelişim ve yenilenme gerektiren bir süreç olduğunu ortaya koydu. Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet alanında daha önce çeşitli çalışmalar yürütmüş ve belirli bir düzeyde yol almış olan örgütler dahi, mevcut yaklaşımlarını yeniden değerlendirme ve geliştirmeye açık alanları fark etme imkânı buldu. Böylece, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının her aşamada yeniden düşünülmesi ve kurumsal yapıya sürekli olarak entegre edilmesi gerektiğine dair önemli bir içgörü oluştu.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma çalışmalarının kurumsal dönüşüm yaratabilmesi için yönetim kurulu düzeyinde sahiplenilmesi ve sürece aktif katılım sağlanması kritik bir gereklilik olarak öne çıktı. Sadece çalışanlar düzeyinde yürütülen uygulamalarla kurumsal yapının tamamında dönüşüm sağlamanın sınırlı kalabildiği, bu nedenle yönetim kurullarının sürece dahil edilmesinin eşitlik perspektifinin kurumsal kültüre yerleşmesini kolaylaştırdığı gözlemlendi.

Program katılımcısı örgütlerin büyük çoğunluğunda feminist aktivistlerin yer alması, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının daha güçlü bir şekilde sahiplenilmesini sağladı. Bu durum, hem örgüt içi farkındalığın artmasına hem de eşitlik perspektifinin stratejik belgelerden günlük işleyişe kadar tüm örgütsel yapılara daha hızlı ve derinlikli biçimde yansıtılmasına önemli ölçüde katkı sundu. TCEA sürecinde örgüt içinde belirlenen odak kişilerin ve oluşturulan toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma gruplarının varlığı, hem koordinasyonu kolaylaştırdı hem de uygulamaların sürekliliğini garanti etti. Bu yapılar, örgütlerin iç iletişimini güçlendirdi, eşitlik yaklaşımının kurumsal yaygınlığını artırdı ve sürecin etkili bir şekilde izlenmesine olanak tanıdı.

Programda görev alan mentorların toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilgi ve deneyim birikimi, katılımcı örgütlerin desteklenmesi sürecinde belirleyici bir rol oynadı. Mentorluk ve toplumsal cinsiyet danışmanlığı süreçlerinin birbirini tamamlayan bir yaklaşımla yürütülmesi örgütlerin hem teknik kapasite gelişimini hem de eşitlik perspektifini bütüncül bir şekilde kurumsal yapılarına entegre etmelerini mümkün kıldı. Mentorların toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma konularındaki toplanılara katılımı, yürütülen çalışmaların daha sistematik, tutarlı ve bütüncül bir şekilde ilerlemesini destekledi.





Toplumsal cinsiyet eşitliğinin zdeğerlendirme süreçlerinde ayrı bir başlık olarak değil, diğer tematik alanlarla kesişen ve bütünleşen bir yaklaşım çerçevesinde ele alınması, örgütlerin bu konuyu çalışmalarının doğal ve vazgeçilmez bir parçası olarak içselleştirmelerine yardımcı oldu. Bu yöntem, eşitliğin yalnızca belirli alanlarda değil, tüm kurumsal süreçlere entegre edilmesini kolaylaştırdı.

TCEA sürecinin her örgütün kendi ihtiyaçları, kurumsal kapasitesi ve faaliyet alanına göre şekillendirilen esnek yol haritalarıyla yürütülmesi, uygulamaların bağlama duyarlı ve sahiplenilebilir olmasını sağladı. Sabit ve tek tip uygulamalar yerine, örgüt özgünlüğüne uygun olarak geliştirilen stratejik yaklaşımlar, sürecin başarisında önemli bir rol oynadı. Bununla birlikte katılımcı örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda-ki bilgi ve deneyim düzeylerinin farklılık göstermesi, özellikle bu alanda birikimi olan örgütlerin derinleşmelerini sağlayacak, farklı seviyelere hitap eden araçlara duyulan ihtiyacı da ortaya koydu.

Kurumsal hibe desteğinde, btcenin belli bir oranda toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına yönelik kullanılmasının teşvik edilmesinin bu çalışmaların sahiplenilmesine ve sürdürülebilirliğine önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirildi.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini çok boyutlu biçimde ele alabilmek için kesişimsel meselelerin – rneğin engellilik, etnik kimlik, yaş, göçmenlik durumu gibi – daha görünür biçimde programa dahil edilmesi önemli bir ihtiyaç olarak öne ıktı.

Program kapsamında kurulan tematik yapılar, özellikle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için BIRLIKTE inisiyatifi (GEMİ) ve B-Hub, örgütlerin birbirinden renmesini ve deneyim paylaşımı yoluyla ilham almasını mümkün kıldı. Bu yapıların sağladığı etkileşim, kolektif düşünme ve dayanışma alanlarının gelişmesine katkı sunarken, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki kurumsal renmeyi de hızlandırdı.



EK 1. Özdeğerlendirmenin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Soruları için Destekleyici Ek Sorular

İdareci yürütücü ekip STÖ'nün karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, karar süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini dahil etmek için gerekli düzenlemeleri yapıyor, bu doğrultuda uygulamalarda bulunuyor mu?

1. Örgütünüzün toplumsal cinsiyet eşitliği politikası var mı?
2. Varsa, Hangi ihtiyaçtan yola çıkarak oluşturuldu? Politika belgesinin oluşturulma süreci nasıldı? Politika belgeniz katılımcı bir süreçle mi hazırlandı?
3. Politika belgelerinizi paylaşıyor musunuz, erişilebilir mi?
4. Toplumsal cinsiyet politika belgeniz diğer kurumsal belgelerinize entegre edildi mi?
5. Politika belgeniz TCE bağlamında yasal metinlerde tanımlanmamış ya da bu alanda kendisini herhangi bir kimlik altında tanımlamadan her türlü baskı, şiddet ve ayrımcılığa maruz bırakılanların haklarını içine alıyor mu?
6. Diğer politika belgelerinizde TCE perspektifi var mı? Mevcut politika belgeleriniz LGBTI+ kapsayıcı mı?
7. Ayrımcılık/şiddet/taciz/mobbing şikâyet mekanizması/prosedürü tanımlı mı?
8. İdareci ve yürütücü ekip TCE eğitimi aldı mı? Evet ise, süresi ve içeriği neydi? Bu eğitim periyodik olarak yenileniyor mu? (Özellikle YK değiştiğinde)
9. Yönetim kurulu/yürütücü ekipte kaç kadın/LGBTI+ örgütü üyesi/öznesi var?
10. Örgütünüzün karar mekanizmalarının yapısı ve işleyişine dair TCE'ye yönelik bir düzenleme/yönerge var mı? Bu düzenleme/yönerge cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ayrımcılığını kapsıyor mu? Evet ise, nasıl bir düzenleme?
11. Örgütünüzle ilgili alınan kararlar kimlere, hangi yollarla iletilir? Bu konuda kadın/LGBTI+dışlayıcı pratikler gündeme geliyor mu?
12. Toplantılarınız için bir yönerge var mı? Bu belgede toplumsal cinsiyet eşitliğine, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ayrımcılığını önlemeye yönelik düzenlemeler mevcut mu?
13. Örgütünüzün toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımında ortaklık var mı? Ekip üyeleri arasında ortak bir yaklaşım ve dil birliği nasıl sağlanıyor (eğitim vb.)?

14. Örgütünüzün toplantılarına katılanların toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesine dayalı ihtiyaçları belirlendi mi? Bunlara yönelik bir düzenleme var mı?
15. Örgütünüz toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık çalışmaları için kimlerden ve nasıl destek alıyor (danışmanlık, ilgili çalışan, STK işbirliği vb.)?
16. Örgütünüz toplumsal cinsiyet eşitliği/LGBTI+ hakları alanında çalışma yürüten bir odak kişi/grup/komisyon/birim var mı?

Stratejik planlama sürecine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini analiz, strateji, hedef, faaliyet ve bütçe düzeyinde dahil ediyor musunuz?

1. Paydaşlarınızın, örgütünüzden toplumsal cinsiyet eşitliği ve LGBTI+ hakları alanındaki beklentilerini öğreniyor ve analiz ediyor musunuz?
2. Benzer analizinde diğer örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği/LGBTI+ hakları politikalarını, düzenlemelerini, uygulamalarını analiz ediyor musunuz?
3. İç ve dış analizlerinizde toplumsal cinsiyeti, LGBTI+ kapsayıcı uygulamaları, politikaları dahil ediyor musunuz?
4. Stratejik plan için kullandığınız verileri toplumsal cinsiyete, cinsiyet kimliğine, cinsel yönelime, cinsel kimlik ve ifadesine göre göre ayrıştırıp analiz ediyor musunuz?
5. Vizyon, misyon gözden geçirme sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ve LGBTI+ haklarını dikkate alıyor musunuz (hem katılımcılar hem de perspektif açısından)?
6. Stratejik planınızda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, LGBTI+ haklarının iyileştirilmesi ve cinsiyet kimliği/cinsel yönelim eşitsizliğini gidermeye yönelik bir strateji/hedef var mı?
7. Strateji, hedef ve faaliyetlerinizin kadınlar, kız çocukları, LGBTI+'lar için etkilerini önceden hesap ediyor, buna göre önlem alıyor musunuz?
8. Stratejik plan hazırlık sürecinde toplumsal cinsiyet uzmanlığını nasıl sağlıyorsunuz?
9. Stratejik planı gözden geçirme sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğine katkısını bir kriter olarak ele alıyor musunuz?
10. Yıllık faaliyet/çalışma planınızda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetler var mı?
11. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik projeleriniz var mı?
12. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik faaliyetleriniz var mı?

Üye kabulü, üye iletişimi, üyelerin çalışmalara katılımı, üyelere geribildirim alma ve üyeliğin sonlandırılması süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yürütülmesine yönelik düzenlemeleriniz ve uygulamalarınız var mı?

1. Üye kabulünde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemeleriniz var mı?
2. Üyelerde toplumsal cinsiyet çeşitliliğini sağlamaya yönelik bir düzenlemeniz, uygulamanız mevcut mu?
3. Üyelerinizin toplumsal cinsiyet konusunda farkındalığını artıracak çalışmalarınız var mı (oryantasyon, periyodik eğitim, bilgilendirme materyalleri vb.)?
4. Üyelerinizin çalışmalara katılım durumuna dair verileri (faaliyetin türünü de içerecek şekilde) toplumsal cinsiyete göre ayrıştırıyor musunuz?
5. Üyelerinizin çalışmalara katılımına yönelik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını tespit ediyor musunuz? Üyelerin katılımını kolaylaştırmaya yönelik düzenlemeniz mevcut mu?
6. Üyelerinizden aldığınız geribildirimleri toplumsal cinsiyete göre ayrıştırıyor musunuz? Ne tür geribildirimler alıyor, bu doğrultuda neler yapıyorsunuz?
7. Üyelerinizin toplumsal cinsiyet vb. temelli ayrımcı söylemleri/yaklaşımları karşısında izlenecek yol yönteminiz tanımlı mı?
8. Üyelerinizden örgütünüzün toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları hakkında geribildirim alıyor musunuz? Ne sıklıkla, hangi yöntemle? Bunu çalışmalarınıza nasıl yansıtıyorsunuz?

Örgütünüzde çalışanların ve gönüllülerin seçimi, gelişimi, çalışanlara sağlanan haklar ve fırsatlar, çalışanların şiddetten korunması, çalışma ortamı gibi alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemeleriniz ve uygulamalarınız var mı?

1. Çalışan ve gönüllülerin dağılımı, çalışma süreleri, pozisyonları, iş yükü, maaşları açısından toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya dönük ne tür düzenlemeleriniz, uygulamalarınız mevcut?
2. İşe alım sürecinde cinsiyet kimliği/cinsel yönelim ayrımcılığını önleyecek ne tür düzenlemeleriniz mevcut (seçici kuruldaki cinsiyet çeşitliliği, sorular vb.)?
3. Regl, menopoza, 8 Mart, Onur Yürüyüşü, partner ölümü, hormon terapisi, evcil hayvan hastalığı/kaybı durumlara dair izin vb. düzenlemeleriniz var mı?
4. Çalışma ortamında cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik ne tür düzenlemeleriniz ve uygulamalarınız mevcut?
5. Mevcut oryantasyon programınızda TCE politikanız ve uygulamalarınız hakkındaki bilgiler yer alıyor mu?



6. Yürütücü ekip, çalışan ve gönüllülerin çalışmalarında cinsiyet kimliği/cinsel yönelime dayalı ayrımcı söylem ve uygulamalarda bulunup bulunmadığını nasıl izliyor? Böyle bir durum olursa nasıl bir süreç işliyor?
7. Tanımlı olmayan, informal işlerin nasıl yürütüleceğine dair düzenlemeleriniz var mı?
8. Çalışanlarınızdan, örgütünüzün toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları hakkında geribildirim alıyor musunuz? Ne sıklıkla, hangi yöntemle? Bunu çalışmalarınıza nasıl yansıtıyorsunuz?
9. Çalışan geribildirimlerini cinsiyet kırılımlı analiz ediyor musunuz? Çalışan geribildiriminde toplumsal cinsiyet odaklı sorulara yer veriyor musunuz?

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren STÖ'leri izleyip analiz ediyor, onlarla bilgi ve deneyim alışverişi yapıyor musunuz?

1. İşbirlikleri için toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan örgütleri analiz ediyor musunuz?
2. Paydaş analizlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini bir değerlendirme kriteri midir?
3. İşbirlikleri/ortaklıklar için işbirliği yapacağınız kuruluşun toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı bir kriter midir?
4. Örgütünüz, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan örgütlerle ile bilgi-deneyim alışverişi yapıyor mu? Evet ise bu örgütlerle işbirliği çerçevesi nedir?
5. STÖ'nün varsa işbirliği Protokolü/Ortaklık belgesinde ayrımcılık konusunda bir madde var mı?
6. Ortalık ve işbirlikleriyle yapılan çalışmaların, içinde bulunulan ağların etkisi ve karşılıklı performansın analizinde toplumsal cinsiyet eşitliği bir kriter midir? Bu konuda örgütünüzün aldığı bir geribildirim oldu mu? Evet ise ne yaptınız?

Bütçenizi yönetirken örgütünüzdeki ve çalışma alanınızdaki toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını dikkate alıyor musunuz? Bütçe yönetme süreçlerinde kadın/LGBTI+ katılımını nasıl sağlıyorsunuz?

1. Bütçe planlama ekibinde toplumsal cinsiyet kimliği çeşitliliği sağlanıyor mu?
2. Bütçe planlanırken toplumsal cinsiyet temelli talep ve ihtiyaçlar dikkate alınıyor mu?
3. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalar için bütçe ayrılıyor mu?
4. Bütçe kalemleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile gözden geçiriliyor mu?



5. Toplumsal cinsiyet ihtiyaçları için ayrılmış kaynak var mı? (bakım verenlere yönelik düzenlemeler vb.)
6. Çalışmalarınız kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından hassas veri kaydediliyor mu? Evet ise, güvenliği nasıl sağlanıyor?
7. Sponsorlar, bağışçılar, tedarikçiler vb. için toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı kriteriniz var mı?
8. Tedarikçilerle yapılan sözleşmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ilişkili madde var mı?
9. Kadın kooperatifleri, kadın girişimciler destekleniyor mu?
10. STÖ'deki gönüllü emeği toplumsal cinsiyet eşitliği açısından analiz ediyor musunuz?
11. Bilgi paylaşım ortamlarına kimler erişebiliyor, erişim sağlayanların cinsiyet profili nedir?

Çalışma alanınızda toplumsal cinsiyet temelli sorun ve ihtiyaçları analiz ediyor, bu analizleri çalışmalarınıza politika, hedef ve aktivite düzeyinde yansıtıyor musunuz?

1. Çalıştığınız alana dair toplumsal cinsiyet analizi yapıyor musunuz? Analizleriniz kesişimsel ayrımcılığı hesaba katıyor mu?
2. Örgütün toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini güçlendirmek için ne yapıyorsunuz?
3. Çalışma alanınızdaki TCE odaklı gelişmeleri nasıl takip ediyorsunuz?
4. Hedef kitlenin ilgili faaliyete aktif katılımını cinsiyete göre analiz ediyor musunuz? Faaliyetlere katılımı toplumsal cinsiyet çeşitliliğini sağlamak için ne tür önlemler alıyorsunuz?
5. Faydalanıcı geribildirimlerini cinsiyete göre ayrıştırıyor, analiz ediyor, raporluyor ve çalışmalarınıza yansıtıyor musunuz?
6. Etkinlikleriniz için toplumsal cinsiyet odaklı kontrol listesi var mı?

Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı iç ve dış iletişimi sağlamak için düzenlemeleriniz ve uygulamalarınız mevcut mu? İletişim stratejisi için hedef kitlenizi toplumsal cinsiyet çeşitliliğini dikkate alarak analiz ediyor musunuz?

1. İç ve dış iletişimde eşitlikçi bir dil kullanmak için ne tür çalışmalar yapılıyor? (ör. cinsiyete duyarlı iletişim konusunda eğitim, rehber)
2. İletişim planınız varsa toplumsal cinsiyet duyarlı mı?
3. İletişim faaliyetleri için ilkeler, kurallar var ise burada toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda bir düzenleme yer alıyor mu?



4. Kilit karar alıcılar ve etki sahipleriyle nasıl müzakerelerde, çalışma alanı ile bağlantılı olarak toplumsal cinsiyete dayalı sorunlar dahil ediliyor mu? Ne tür dirençlerle karşılaşılıyor, bunun için neler yapılıyor?
5. Örgütte toplumsal cinsiyet eşitliğini ifade eden görseller var mı?

Örgütünüzde, dijital alana dair bilgiye ve dijital araçlara erişimin toplumsal eşitliği temelinde sağlanması için düzenlemeleriniz, uygulamalarınız mevcut mu?

1. Örgütte dijital araçlara ve dijital alana ilişkin bilgiye erişimde cinsiyete dayalı eşitsizlik olup olmadığını düzenli olarak izliyor musunuz? Bu konuda bir eşitsizlik tespit ettiğinizde nedenlerini araştırıp önlem alıyor musunuz?
2. Dijital ortamda STÖ'ye ve STÖ'nün çalışmalarına dair tüm verilerin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış olmasını sağlıyor musunuz?
3. Dijital alanda toplumsal cinsiyetle ilişkili konulardaki hassas verilerin korunması konusunda ne tür tedbirler alıyorsunuz?
4. Dijital alana dair eğitimlere katılımı toplumsal cinsiyet çeşitliliğini gözettiği için sağlıyor musunuz?
5. Toplumsal cinsiyet temelli dijital şiddet, riskler ve önlemler konusunda örgütünüzde bilgilendirme yapıyor musunuz?
6. Dijital araç ve teknolojik ekipman temininde, konuyla ilgili uzmanların seçiminde toplumsal cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık imkanlarını dikkate alıyor musunuz (kadın/LGBTİ+ tedarikçiler gibi)?

İdareci/yürütücü ekip, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin örgüt ve örgütün müdahaleleri üzerindeki etkisini anlamayı önemli buluyor mu? Bu amaçla örgütün kapasitesini (uzmanlık, araç vb.) güçlendirmeye yönelik somut adımlar da atıyor mu?

1. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin örgütünüzde ve örgütünüzün çalışma alanına etkisi gündeme aldığınız bir konu mudur? Nerede, ne şekilde?
2. Evet ise bunu anlamaya yönelik ne tür metotlar, araçlar, göstergeler kullanıyorsunuz? Bunlar izleme, değerlendirme, öğrenme (İDÖ) planının bir parçası olarak tanımlı mı?
3. İDÖ çalışmalarına toplumsal cinsiyet perspektifini yansıtmak için gerekli uzmanlığı nasıl sağlıyorsunuz?
4. İDÖ çalışmalarına toplumsal cinsiyet perspektifini yansıtmak için ne tür kapasite güçlendirme çalışmaları yapıyorsunuz?

İdareci/yürütücü ekip faaliyet, süreç ve proje sonuçlarını toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile değerlendirip, elde edilen sonuçlar doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapıyor mu?

1. Faaliyet, süreç ve projelere ilişkin verileri toplumsal cinsiyete göre ayrıştırıyor musunuz?
2. Faaliyet, süreç ve projelere ilişkin toplumsal cinsiyet odaklı sorular oluşturuyor musunuz?
3. Faaliyet, süreç ve projelere ilişkin verileri toplumsal cinsiyet odaklı analiz ediyor ve raporluyor musunuz?
4. TCE odaklı analizlerinizin sonuçlarını çalışmalarınıza yansıtıyor musunuz?

İdareci/yürütücü ekip çalışmalarının faydalanıcı ve hedef kitleler üzerindeki etkilerini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile değerlendirip, aldığı geri bildirimler doğrultusunda gerekli düzenlemeleri yapıyor mu?

Çalışmalarınızın faydalanıcı ve hedef kite üzerindeki etkisini değerlendirip analiz ederken;

1. İlgili verileri toplumsal cinsiyete göre ayrıştırıyor musunuz?
2. Toplumsal cinsiyet odaklı sorular oluşturuyor musunuz?
3. Verileri toplumsal cinsiyet eşitliği açısından analiz ediyor ve raporluyor musunuz?
4. Toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı analizlerinizi çalışmalarınıza yansıtıyor musunuz?

İdareci/yürütücü ekip çalışan ve gönüllü memnuniyetini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile değerlendiriyor, aldığı geri bildirimler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapıyor mu?

Çalışan ve gönüllü memnuniyetini değerlendirip analiz ederken;

1. İlgili verileri toplumsal cinsiyete göre ayrıştırıyor musunuz?
2. Toplumsal cinsiyet odaklı sorular oluşturuyor musunuz?
3. Verileri toplumsal cinsiyet eşitliği açısından analiz ediyor ve raporluyor musunuz?
4. Toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı analizlerinizi çalışmalarınıza yansıtıyor musunuz?

EK 2. Toplumsal Cinsiyetle İlişkili Temel Kavramlar

Cinsiyet

İçerisine doğduğumuz bedenlerin fiziksel ve genital özelliklerine göre doğuştan atanan cinsel kimlik. (bkz. Toplumsal cinsiyet)

Toplumsal cinsiyet rolleri

Toplumsal alanda fizyolojik ve biyolojik özelliklere göre doğuştan atanmış cinsiyetimize göre bize yüklenen davranış biçimleri, tutumlar. Toplumsal normali oluşturdukları için eşitlik ve özgürlük ihlâline yol açarlar.

Toplumsal cinsiyet kalıpları

Cinsiyete göre özellikler, karakter tipler ve roller atama. Bu kalıplar olumsuz (ör. kadınlar duygusal oldukları için yönetemezler; eşcinseller ahlâksızdır; trans-bireyler psikolojik sorunlara sahip olur; erkekler ev işinden anlamaz) ya da olumlu olabilir (ör. kadınlar şefkatlidir; erkekler tamir işlerinde beceriklidir; lezbiyenler dostça ilişkilerde başarılıdır). Toplumsal cinsiyet kalıpları, eğitim, meslek, gelecek planları vb. konuda tercihlerimizi sınırlandırdıkları takdirde insan hakları ihlaline yol açar.

İkili cinsiyet rejimi

Cinsiyetin salt biyolojik ve fizyolojik özelliklere bağlı olarak doğarken atanmış dişi – erkek sınıflandırması üzerinden kurularak güç ilişkilerini bu ikilik üzerinden tanımlanması. (bkz. Heteronormativite; Heteroseksizm)

Cinsiyet kimliği

Kişinin kendini hissettiği, kendini tanımladığı cinsiyet. Salt erkek – kadın ikiliği üzerinden seyretnmez. Sabit değildir; kişisel tarihte

Toplumsal cinsiyet eşitliği

Kadınların ve erkeklerin, kız çocuklarının ve erkek çocukların ve kadınlık – erkeklik dışındaki cinsiyetlerle tanımlayanların kapasitelerini gerçekleştirebilmeleri, insan haklarının tanınması ve sosyo-politik ve kültürel alanlarda hem katkı sunan hem faydalananlar olarak etkin olabilmeleri için eşit koşullara ve fırsatlara sahip olmaları ve eşit muamele görmeleri. Eşitlik aynılık değildir. Toplumsal cinsiyet eşitliği bir insan hakları kapsamında yer alır.

Patriyarka

Gücün, liderlik rollerinin, imtiyazın, ahlâki otoritenin ve kaynaklara erişimin erkeklerin elinde olduğu toplumsal sistem. İnsanlık tarihindeki en uzun süreli, yeniden-üretilebilir oluşumlardan biri. Yoksul, kurumsal iktidarın dışına itilmiş, etnik, dinsel, ırksal, bedensel/zihinsel ayrımcılığa uğrayan erkekler bu tanıma geçersiz kılmaz. (bkz. kesişimsellik)

Heteroseksizm

Biyolojik ve fizyolojik özelliklere bağlı olarak doğuştan atanan dişi ve erkek cinsel kimlikleriyle tanımlandığı haliyle kadınlarla erkekler arası cinsel ilişki dışındaki cinsel ilişkileri sapkın, doğal olmayan, zararlı, kabul edilemez görmek; bu eksende heteroseksüel olmayan insanlara uygulanan ayrımcılık ve önyargı. (Bkz. heteronormativite)

Kesişimsellik

Toplumsal kimliklerin ve bu kimlikler temelinde kurulan baskı, sömürü ve/ya da ayrımcılık sistemlerinin örtüşmesi, kesişmesi ve birbirini çapraz kesmesi. Bu etkileşim, farklı baskı, sömürü ve ayrımcılık pratikleriyle mücadelenin bütünselliğini ve hak talepleri arasındaki geçişleri farketmemizi de sağlar.

Sosyal Adalet (Yeniden Dağıtım/Bölüşüm- Tanı(n)ma)

Toplumsal cinsiyet eşitliği temelli sosyal adalet tanımı kadınlarla erkeklerin farklara rağmen eşit muamele görmeleri, eşit ücret almaları, hane içinde eşit haklara sahip olmaları formülünden başlar kadınlarla erkekler arası farklarla birlikte eşitlik formülüne uzanır. İlk formüle göre kadınların ve heteronormativite dışında kalan cinsiyet kimliklerini sahiplenenerin hukuken heteroseksüel erkeklerle hukuk önünde, istihdamda, emek piyasasında, çalışma hayatında ve genel olarak toplumsal alanda eşit muamele görmeleri sosyal adaletin tesisi için gereklidir ve yeterlidir. İkinci formülde bir adım ileri gidilir: Formel eşitlik yerine, tözel (substantive) eşitlik aranır. Buna göre sosyal adalet farklılıklara rağmen eşit muamelenin ötesinde, farklılıkların kökeninde yatan eşitsiz koşulların gözönüne alınarak eşitliğin sağlanması hedeflenir.



Bu doğrultuda yeniden bölüşüm/dağıtım politikaları, kaynakların dağıtımında toplumsal alanda ayrımcılığa maruz kalanların mağduriyetini giderici şekilde düzenlenir. Bu formülün zorunlu olmayan bir açılımı, kaynakların dağıtımının yanı sıra kimlik-temelli ayrımcılığa maruz kalanların belirli bir toplumun eşit üyeleri olarak kabul edilmelerini, bu kabulün – tanınmanın – hukuken garanti altına alınmasını içerir.

Heteronormativite

Heteroseksüelliğin tutarlı, doğal ve ayrıcalıklı olduğu varsayımı. Heteroseksüellerin diğer cinsiyet kimliklerin benimseyenlerden üstünlüğünü kabul eder. (bkz. heteroseksizm)

Üreme Sağlığı Adaleti

Üreme sağlığı hakkı, kadınlar, erkekler, translar, heteroseksüeller, eşcinsel erkekler, lezbiyenler ya da biseksüeller, özetle, herkesin cinsellik ve üremeyle ilgili olarak kendi kararlarını alma hakkına işaret eder. Kişilerin karar verme ve kararlarını pratiğe dökme sürecinde gereken bilgi ve hizmetlere erişim hakkı da bu kapsamda anılır.

Bu insan hakkı ancak bütün kadınların ve kız çocuklarının kendi bedenleri, aileleri ve içerisinde yer aldıkları topluluklarla ilgili doğru kararlar verebilmeleri için gereken ekonomik, toplumsal ve siyasal güce ve kaynaklara sahip olmalarıyla hayata geçebilir.

Bu kapsamdaki dört temel hak: Bedensel bütünlük hakkı; doğurma hakkı; doğurmama hakkı; çocukları güvenli ve sağlıklı bir ortamda yetiştirme hakkı.

Eşit ücret hakkı

Eşit değerde işe eşit ücret verilmesi ilkesi ve Talebi. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel ölçütlerinden biri. Burada aynı işe aynı ücret verilmesinden ziyade toplumsal cinsiyet farklılıklarıyla birlikte çalışma hayatında toplumsal cinsiyete dayalı gelir uçurumunu gidermeye yönelik bir düzenleme söz konusudur. (bkz. toplumsal cinsiyet temelli gelir uçurumu)

Toplumsal cinsiyet temelli gelir uçurumu

Ücretlerde/gelirde kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliğin göstergesi. Bu göstergede göre kadınlarla erkeklerin aldıkları ortalama ücret arasındaki fark erkeklerin kazandıklarına oranlanır. Gelir uçurumu bu oranla tanımlanır. (bkz. eşit ücret hakkı)



Karar almada eşit temsil

Ulusal, yerel, mahalli ölçeklerde kaynakların dağıtımıyla/bölüşümüyle ilgili karar alma kurumlarında (siyaset, eğitim, şirket vb.) toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması. Dünya genelinde temsilde eşitsizlik devam etmekte.

Eşit katılım

Ulusal yerel, mahalli ölçeklerde kaynakların dağıtım/bölüşüm süreçlerinde karar alma, kararları etkileme, uygulamaları izleme aşamalarına katılımı toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması. Dünya genelinde katılımı eşitsizlik devam etmekte. (bkz. Karar almada eşit temsil)

Cinsiyetçi işbölümü

Hanede, istihdam piyasasında, çalışma hayatında atanmış toplumsal cinsiyete göre işbölümü. Bazı ülkelerde yasalarla bu işbölümü pekiştirilir.

Erk (iktidar) - şiddet

Bir başkasına kendisi istemese dahi istediğimizi yaptırabilme kapasitesi (erk/iktidar). Tek taraflılığıyla öne çıkan bu tanımda şiddet olası bir yan-çıktı olur. Bu tanımın uzantısında birlikte (iktidar sahibi/güçlü) olmaktan ziyade rağmen (iktidar sahibi/güçlü) olmak merkezde durur.

Özen-bakım

Kadınlara yüklenen ve doğal addedilen toplumsal cinsiyet kalıplarından annelik ve toplumsal cinsiyet rollerinden anne olarak şefkat, merhamet, sabır, özen ve bakım öncelikleriyle hareket edilir. Buna göre kadınların bu kalıplarla tanımlanması, ilgili rollerle sahip çıkmaları beklentisi onları toplumsal ilişkilerinde birlikte güçlenmenin önceliklerine iter – birbirine, diğer insanlara, ötekilere özen. Her alanda ve her düzeyde karar alma süreçlerinde bu alternatif geçerli kılındığında birlikte güçlenmenin mümkün olacağı önerilir.

EK 3. Birlikte Katılımcısı Sivil Toplum Örgütleri Listesi

