

Gençlik Örgütleri için Cinsiyet Anaakımlaştırma Kılavuzu

Kısa Versiyon



Yazarlar

Katkıda bulunanlar

Kısa Form Düzenleme

Leyla Soydinç, Şebnem Keniş

Anıl Derkuş, Baran Çetinkaya, Deniz Özkor, Dicle Maybek, Kübra Karagöz, Merve Şimşek, Nurdan Terzioğlu, Tuğçe Caner

GoFor – Ela Serpil Evliyaoğlu

İçindekiler

- 1.Giriş
- 2.Örgütsel dönüşüm
- 3.Proje ve etkinlik yönetiminde cinsiyetin anaakımlaştırılması
- 4.Terimler sözlüğü

1. GİRİŞ

Gençlik örgütlerinin birbirlerinden çok farklı amaçları olabiliyor. Bir gençlik örgütünün amacı, gençlerin gelişimlerine destek olmak, haklarını savunmak, eğlenmelerini veya gezip yeni yerler görmelerini sağlamak, dil öğrenmelerine yardımcı olmak, yanlış giden şeyleri değiştirmek için ortak mücadele vermek, beraber spor yapmak veya oyun oynamak, yaşamlarını etkileyen meselelere ilişkin görüş oluşturmak, bunlardan biri, birkaçı ya da başka amaçlar olabilir. Bu kılavuz, amaçları ne olursa olsun gençlik örgütlerini şuna benzer soruları sormaya davet ediyor: Cinsiyeti, cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği fark etmeksizin tüm gençler bizim örgütümüzde kendine yer bulabilir mi? Kendisini sansürlemeden, gizlemeden, alaya alınma korkusu olmadan burada var olabilir mi? Kadınlığa ve erkekliğe nasıl anlamlar yüklüyoruz? Neleri normal, neleri anormal buluyoruz? Kadınlara ve erkeklere yüklenen roller ve verilen sorumluluklarda farklılıklar var mı? Kadınlara atfedilen özelliklere uymayan bir genç kadın üye veya gönüllüye nasıl davranıyoruz? Öyle bir üye yoksa, niye hiç olmadı, olsa nasıl davranırız? Ya da erkeklik kalıplarına uymayan bir genç erkeğe? Prestijli ve iktidarlara pozisyonlarda cinsiyet dağılımı nasıl? Kimler iktidardan daha çok pay alıyor? Örgüt içinde veya örgütün sağladığı avantajlar, fırsatlar, imkanlar ve finansal kaynaklardan en çok kimler faydalaniyor, cinsiyetler arasında fark var mı? Cinsiyetine bakmadan herkesin sözüne eşit değer veriyor muyuz? Kimlerin sesi en yüksek çıkıyor, kimler sessiz kalıyor, kimler ses çıkarsa da az duyuluyor, kimlerin sözü daha değerli bulunuyor, en çok kimlerin sözü dinleniyor? Örgütümüzde ya da bir faaliyetimizde hiç cinsel taciz yaşandı mı, yaşanırsa ne yapmak gerektiğini biliyor muyuz?

Gençlik örgütleri bunlara benzer soruları tartışmalı ki ayrımcı olmayan, eşitlikçi, kapsayıcı, cinsiyetine veya yönelimine bakılmaksızın tüm gençlerin kendine söz hakkı ve yer bulabildiği, güçlenme, kendini geliştirme ve potansiyelini hayata geçirme olanağı bulabildiği gençlik ortamları yaratabilelim. Bu kılavuz, gençlik örgütlerinin bu yönde dönüşmeleri için yapıcı tartışmalar açmayı umut ediyor. Bu kılavuzun amacı, gençlik örgütlerinde toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmanın ne anlama geldiğini ve bunun hangi mekanizma ve araçlarla mümkün olabileceğini anlatan rehber bir kaynak yaratmaktır. Bu amaç doğrultusunda, gençlik örgütlerinin örgütsel yapıları, iç işleyişleri, eylemleri ve projelerinde toplumsal cinsiyeti nasıl gözetebileceklerine ilişkin öneriler sunulacaktır.

Toplumsal cinsiyet nedir?

Toplumların ve kültürlerin, kadınlığa ve erkekliğe farklı roller, sorumluluklar, özellikler ve değerler yükleyerek kadınlığı ve erkekliği tarif etme ve bunları birbirinden ayırıştırma biçimlerine toplumsal cinsiyet denir. Toplumsal cinsiyet, toplumsal, coğrafi ve tarihsel olarak sürekli değişir.

Anaakımlaştırmak ne demek?

Bir şeyi anaakımlaştırmak o şeyi yaygınlaştırarak yerleşik hale getirmek, genel geçer olarak kabul görür hale getirmek, hâkim eğilime dönüşmesini sağlamak, temel hatlardan biri haline getirmek anlamına geliyor. Anaakım kelimesi çoğunlukla olumsuz anlamlarda kullanılıyor: örneğin anaakım medya, anaakım düşünce, anaakım siyaset gibi. Yaygın, egemen, merkezde olan, statükocu, iktidarda olan veya iktidarın yanında olan gibi anlamlarda kullanılıyor.

Dolayısıyla, anaakım kelimesinin zıttı olarak eleştirel, alternatif, muhalif gibi kelimeler kullanıyor: alternatif medya, eleştirel düşünce, muhalif siyaset gibi. Ancak biz bu kılavuzda, bu kelimeyi olumlu anlamıyla kullanıyoruz. Cinsiyet eşitliği ve insan hakları yaklaşımlarının toplumun her alanında ve kurumlarda gerçekten anaakımlaşması gerektiğini, yani yaygınlaşarak yerleşik hale gelmesi, herkes tarafından genel geçer olarak kabul görmesi, popülerleşmesi, hâkim eğilime dönüşmesi, temel öncüllerden biri olması gerektiğini düşünüyoruz. Henüz ne insan hakları ne cinsiyet eşitliği toplumumuzda böylesine geniş ve yaygın şekilde kabul görebildi. Dolayısıyla bunlar geniş ve yaygın şekilde kabul görene ve tüm kurumsal pratiklerimizi şekillendirici bir güce ulaşana kadar hem cinsiyet eşitliğinin hem insan haklarının anaakımlaşması için mücadele vermek gerekiyor.

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmak ne demek?

Planlanan herhangi bir eylemin (proje, program, aktivite, yasal düzenleme, politika vs.) o alandaki cinsiyet ilişkilerini ne şekilde etkileyeceğini, kadınlar, erkekler ve diğer cinsiyetler açısından nasıl sonuçlar doğuracağını dikkate alarak, o eylemin cinsiyet eşitliğine katkı sağlayacak şekilde tasarlanması, uygulanması ve izlenmesini amaçlayan stratejidir. Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmak amaç değil araçtır. Nihai amaç, cinsiyet eşitliğidir.

Cinsiyeti anaakımlaştırma stratejisi, uluslararası kuruluşlar, hükümetler arası örgütler, kamu kurumları, belediyeler, üniversiteler, şirketler, sivil toplum örgütleri, dernekler, vakıflar, resmi olmayan platform veya inisiyatifler vs. gibi uluslararası, ulusal, bölgesel, yerel fark etmeksizin farklı büyüklüklerde kurum, kuruluş, örgüt veya benzeri yapılarda uygulanabilir, uygulanıyor.

Cinsiyeti anaakımlaştırma iki boyutuyla ele alınmalı:

1. *Örgütsel dönüşüm:* Örgütün iç yapısını, süreçlerini ve pratiklerini cinsiyetçilikten, cinsiyet eşitsizliklerini ve ayrımcılıkları yeniden üreten söylem, eylem ve uygulamalardan arındıracak şekilde dönüştürmek.
2. *Etkinlik ve projelerde cinsiyeti anaakımlaştırma:* Program ve proje faaliyetlerinin tasarlanma, uygulanma ve değerlendirme aşamalarında cinsiyetin dikkate alınması ve cinsiyet eşitliğine katkı sunacak şekilde yürütülmesi.

Eşitlikçi gençlik örgütleri hayal ediyorsak hem örgütsel dönüşüme hem proje yönetiminde dönüşüme ihtiyacımız var. Cinsiyeti anaakımlaştırmanın her iki boyutuyla uygulanması gerekiyor. Bu kılavuzda her iki boyutu ayrı birer bölümde ele alarak, her ikisine ilişkin mekanizmalar ve öneriler paylaşacağız.

2. ÖRGÜTSEL DÖNÜŞÜM

Değişim kendimizden başlar. Gençlerin haklarının ihlal edilmediği, karar süreçlerine aktif katıldıkları, daha çok temsil edildikleri, ayrımcılığa maruz kalmadıkları daha demokratik bir dünya hayal ediyorsak, buna benzer mikro bir dünyayı kendi örgütlerimizde kurabilmenin yollarını bulmalıyız. Ve buna genç kadınlar ve LGBTİ'ler dahil. Dolayısıyla, cinsiyet eşitsizliklerinin ve cinsiyetçiliğin olmadığı gençlik örgütleri yaratmak için örgütsel yapılarımızı, politikalarımızı, değerlerimizi, iş yapma biçimlerimizi, gündelik dilimizi, örgüt kültürümüzü, alışkanlıklarımızı dönüştürmeye ihtiyacımız var. Bu bazen uzun bir süreç gerektiriyor, ama sonuç tüm üye ya da gönüllüler için özgürleştirici olacak. Cinsiyet eşitliği yolunda örgütsel dönüşüm için gençlik örgütlerinin dokuz temel alanda değişim yaratması gerekiyor, ilerleyen sayfalarda her birinden söz edeceğiz.

Cinsiyet eşitliği yolunda gençlik örgütlerinin dönüşümü için yol haritası (9 temel adım)

1. Örgüt içinde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik net politikalar ve uygulama planları oluşturmamız, tüm üyelerin bu politikaları ve kendilerine düşen sorumlulukları bilmelerini sağlamamız.
2. Üyelere yönelik düzenli cinsiyet eğitimleri, atölyeler vb. kapasite geliştirme faaliyetleri ile cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık yaratmalı, cinsiyetçi değerlerimizi ve tutumlarımızı değiştirmeliyiz.
3. Örgütte ve faaliyetlerimizde cinsiyet ve cinsel yönelim temelli taciz, ayrımcılık ve şiddeti önlemeliyiz.
4. Karar alma ve yönetim organlarında kadınların eşit temsil edildiklerinden, eşit söz hakları olduğundan, karar süreçlerine aktif katılabildiklerinden emin olmalıyız.
5. Cinsiyetçi iş bölümünü engellemeliyiz, görevleri geleneksel cinsiyet rollerine göre paylaşmaktan kaçınmalıyız.
6. İşe alım süreci dahil olmak üzere gönüllü ve insan kaynakları yönetimi süreçlerinde cinsiyetçi ve ayrımcı pratikleri ortadan kaldırmalıyız.
7. Cinsiyete duyarlı bütçeleme yapmalıyız ve cinsiyet çalışmalarına yeterli bütçe ayırmalıyız.
8. Ofis, otel, eğitim tesisi, toplantı salonu, etkinlik alanı vb. mekanları tüm cinsiyetlerin kendilerini rahat ve güvende hissedeceği ve dahil olabileceği şekilde seçip düzenlemeliyiz.
9. Hem kurumsal iletişim dilimizi hem kendi aramızdaki gündelik dilimizi cinsiyetçi, homofobik, ayrımcı ifadelerden arındırmalı ve tüm cinsiyetlere hitap edebilen kapsayıcı bir dil kullanmalıyız.
10. Cinsiyete ve cinsel yönelime ilişkin normları ve rolleri yeniden üretmekten, normaller ve anormaller yaratmaktan kaçınmalıyız.

Demokratik, katılımcı, kapsayıcı, şeffaf ve hak temelli bir Gençlik Örgütleri Forumu*

GOFör üyelerini bir araya getiren ve bir arada tutan asgari müsterekleri özetleyen ve bu anlamda GOFör'un anayasası sayılabilecek İlke ve Değerler Metni'nde cinsiyet eşitliği kavramı doğrudan kullanılmamış olsa da "evrensel değerler temelinde, demokratik, katılımcı, kapsayıcı (dâhil edici)" ve "hak temelli" olma ilkeleri gereğince cinsiyet eşitliği kendiliğinden öne çıkıyor. Çünkü uluslararası insan hakları standartlarına göre, demokrasi, katılımcılık, kapsayıcılık ve hak temellilik ilkelerinin tanımları itibarıyla zaten bu ilkelerin hayata geçebilmeleri için cinsiyet eşitliği birincil koşullardan biridir.

İlke ve Değerler Metni'nde belirtildiği üzere, GOFör'a göre, gençler tek tip, yekpare, homojen bir grup değiller; aksine dil, din, ırk, kültür, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, sosyo-ekonomik durum, engellilik durumu, dezavantajlılık gibi farklı toplumsal özellikleri, konumları ve kimlikleri nedeniyle gençlik, farklılaşan ihtiyaç, sorun ve dertleri olan heterojen bir gruptur. İlke ve Değerler Metni, gençlerin farklı toplumsal özellikleri ve kimlikleri nedeniyle, farklı türden dışlama, ayrımcılık ve eşitsizliklere maruz kaldıklarını vurguluyor; cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği bu ayrımcılık ve eşitsizlik eksenlerinden birkaçı olarak sıralanıyor. GOFör, toplumda ayrımcılığa uğrayan diğer gençlik grupları ile birlikte cinsiyeti, cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği nedeniyle dışlanan ve ayrımcılığa uğrayan gençlerin hem GOFör içinde hem gençlik politikaları ile ilişkili tüm süreçlerde

temsiliyetlerinin ve aktif katılımlarının sağlanması için çalışmayı öngörüyor. Ayrıca, bu gençlerin haklara erişimleri ve ihtiyaçlarının ve sorunlarının giderilmesi için savunuculuk faaliyetleri yürütmeyi öncelikleri arasında görüyor.

*<http://www.genchakli.org/tr/103/Ilke-ve-Degerler-Metni.html>

2.1. Cinsiyet eşitliğine yönelik net politikalar ve uygulama planları oluşturulmalı

Gençlik örgütlerinde, cinsiyeti anaakımlaştırmanın ilk adımı, bu konuda net politikalar ve gerçekçi uygulama planları oluşturmak ve bunları örgüt içinde yaygınlaştırmaktır. Burada politika yapıcılar ve karar alıcılar ile paylaşmak üzere hazırlanan politika belgelerini, önerilerini kast etmiyoruz. Daha ziyade örgüt içi süreçleri dönüştürmek amacıyla iç politikalar benimsenmesini kast ediyoruz. Bu politika ve planlar,

- Cinsiyet eşitliğinin ilgili gençlik örgütü için neden önemli ve gerekli olduğunu açıklamalı,
- İlgili örgütte cinsiyet eşitliği için nelere dikkat edilmesi gerektiğini, ne gibi önlemler alınacağını ve adımlar atılacağını özetlemeli,
- Bunların gerçekçi ve somut olarak nasıl uygulanacağına ilişkin planlamayı ve kimlere hangi görevler düştüğünü anlatmalı.

Örneğin tespit edilen sorun ve ihtiyaçlar doğrultusunda, Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi, Cinsel Tacizi Önleme Politikası gibi politika metinleri yazılabilir. Bu politikalar, bir örgütün cinsiyet eşitliği, cinsel taciz, cinsiyet temelli ayrımcılık vs. gibi konulardaki yaklaşımını ve atılacak adımlar konusunda niyet ve iradesini ortaya koymak için önemlidir. Ancak bu politikaların kâğıt üzerinde kalmayıp gerçekten hayata geçebilmesi için mutlaka planlar, mekanizmalar, birimler, araçlar geliştirilmeli; ayrıca eğitim ve atölyeler gibi kapasite geliştirme faaliyetleri tasarlanmalıdır. Bu politika ve planlar hazırlandıktan sonra mutlaka tüm üye ve gönüllülerle paylaşılmalı, düzenli olarak hatırlatılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.

Toplumda liderlik rolü taşıyan kişi ve grupların, toplumun daha iyiye ve güzele doğru dönüşmesi için öncülük etmeleri, örnek olmaları ve desteklemeleri gerekebiliyor. Bu mikro ölçekte gençlik örgütleri için de geçerli. Bir gençlik örgütünde, yönetim kurulu, koordinasyon kurulu veya başkan gibi liderlik pozisyonlarında olan kişiler bu politika ve planları iyi bilmeli, üyelere iyi anlatabilmeli, uygulanmasında öncü olmalı, örgütün dönüşümü için sorumluluk almalılar.

2.2. Üyelere yönelik düzenli cinsiyet eğitimleri, atölyeler vb. kapasite geliştirme faaliyetleri ile cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık yaratmalı, cinsiyetçi değerler ve tutumlar değiştirilmeli.

- Toplumsal cinsiyetin anakımlaştırılması yalnızca politika geliştirerek sınırlı kalmamalıdır. Bu nedenle uygulanacak sürekli eğitim çalışmaları ile cinsiyet eşitliği özelinde kişilerin kaynaklarını arttırmak, bilgiye erişimlerini kolaylaştırmak, ortak mücadele ve dayanışma alanları yaratmak çok önemlidir.
- Her sene düzenli olarak örgütlerin yönetsel yapılarına (yönetim kurulu, denetim kurulu, mütevelli heyeti, etik kurul vb.) ve tüm çalışanlarına yönelik toplumsal cinsiyet teması ile ilgili eğitimler düzenlenebilir. Bu anlamda alanda çalışan diğer örgüt ve STK'lardan destek alınabilir.

- Gençlik örgütlerinde karma etkinlikler kadar kapalı gruplar özelinde düzenlenen etkinlikler de önemlidir ve farklı işlevleri bulunur. Belirli zamanlarda belirli özel gruplara yönelik çalışmalar yapılması o çalışmanın amaçlarıyla çok yakından ilişkilidir. Örneğin; kadınlara cinsel şiddet ve ayrımcılık konusunda yönelik çalışmalar yapılması, kadınların “kadınlık” deneyimi üzerinden cinsel şiddet konuşması, deneyim paylaşımı yapması, mücadele yöntemlerini konuşması farklı bir dinamik ve dayanışma alanı yaratır.
- Gençlik örgütlerinde yaygın olarak uygulanan akran eğitimleri toplumsal cinsiyet temasında da organize edilebilir. Bu eğitimlerin organize edilmesinde hali hazırda benzer eğitimi uygulamış STK’lardan destek alınması önemlidir.

İyi örnekler: TOG Toplumsal Cinsiyet Eğitim Programı

TOG Toplumsal Cinsiyet Programı altında yürütülen bu eğitimde 17-25 yaş arası 30 genç 10 hafta boyunca toplumsal cinsiyete dair konular hakkında (feminizm, LGBTI +, toplumsal cinsiyet temelli şiddet, flört şiddeti, mücadele yöntemleri vb.) online eğitim alır. Bu eğitim süresince haftalık skype toplantılarıyla katılımcılar interaktif biçimde konuları tartışır. 10 hafta sonunda yapılan 6 günlük eğitmen eğitiminde tematik konular ve eğitmenlik becerileriyle ilgili eğitim alan gençler akran eğitimi modeli ile üniversite ve diğer kurumlara gidip 2 günlük yaygınlaştırma eğitimleri uygulanır.

2.3. Cinsiyet ve cinsel yönelim temelli taciz, ayrımcılık, şiddetin önlenmesi

Cinsel şiddet; cinsellik görünümü şiddet biçimlerinin tümünü (cinsel taciz, cinsel saldırı, ifade eden şemsiye bir kavramdır. Cinsel şiddet, kişinin rızası olmadan, rızası inşa edilerek (tehdit, ikna gibi yöntemlerle) veya rıza gösteremeyeceği durumlarda (alkol, uyuşturucu etkisi altında, bedensel veya zihinsel/ruhsal olarak rıza vermekte yetersiz kalabileceği durumlarda) katılmaya zorlandığı her türlü cinsel eylem ve hareketleri tanımlar. Cinsel şiddet bir güç eylemidir ve cinsellikle ilgisi yoktur. Bu nedenle cinsel şiddet toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı güç eşitsizliklerinin olduğu her yerde gerçekleşebilir ve her yaştan, etnik kökenden, cinsiyet kimliği ve yönelimden, yaşam tarzından, sosyal sınıf ve statüden her insan cinsel şiddete maruz bırakılabilir. (Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği) Bu nedenle gençlik örgütlerinin de cinsel şiddete dair çalışmaları, politika üretmeleri, koruyucu ve önleyici stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir.

Ancak bu stratejileri oluştururken adım adım gitmek, toplumsal cinsiyete duyarlı bir kurum kültürünün oluşması için gereken aşamaları takip etmek önemlidir. Aksi takdirde geliştirilen stratejiler ve uygulamalar tersi yönde olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Kısa vadeli önlemler

- Örgütlerin yönetsel yapılarına (yönetim kurulu, denetim kurulu, mütevelli heyeti, etik kurul vb.) ve tüm çalışanlarına yönelik toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve cinsel şiddet temel kavramları ile ilgili eğitimler düzenlenebilir. Bu anlamda alanda çalışan diğer örgüt ve STK’lardan destek alınabilir.
- Örgütlerin içerisinde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türleri ile ilgili yayınlar, broşürler, infografik ya da videolar hazırlanarak yaygınlaştırılabilir. Bilgilendirme

broşürlerinde ilgili örgütün içerisinde yaşanabilecek cinsel şiddet durumlarına örnekler verilerek durumlar netleştirilmeye çalışılabilir.

- Örgütlerin sosyal medya hesaplarından toplumsal cinsiyet temelli şiddetle ilgili bilgilendirici görsel ve paylaşımların yapılması çok önemlidir. Bu paylaşımlardaki görsel ve dil kullanımına dikkat edilmelidir.
- Örgütler, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve ayrımcılık, cinsel şiddetle mücadeleyle yönelik bir politika metni hazırlayabilir. Bu politika metninin içerisinde cinsel taciz, şiddet ve ayrımcılığa ilişkin temel kavramları tanımlamak önemlidir.
- Politika metninin örgütlerin yönetim kurulları tarafından genel kurullarında onaylanması ve örgütlere yeni dahil olacak kişilere bildirilmesi önemlidir. Örgütlerin temsilcilerinden ya da kişilerden “okudum-anladım” onayı ile imza alınabilir.

Orta vadeli önlemler

- Bir kurum ya da örgüt içerisinde cinsel şiddete dair koruyucu ve önleyici bir mekanizma kurmak çok önemlidir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi bu türlü mekanizmaların kurulması birikimsel bir kurum kültürünün sonucunda sağlıklı işleyebilir. Ancak böyle bir yapı kurulmadan önce de yaşanabilecek cinsel şiddet olaylarına dair önlem alınabilir. Örneğin; düzenlenen toplantı ve etkinliklerde görev almak üzere bir “güvenlik ekibi belirlenebilir.” Bu ekip önceden ilgili konularda eğitim almış bir havuzdan her etkinlik ve toplantı öncesinde belirlenebilir. Bu havuzun eğitim alması için alanda çalışan STK’lardan destek istenmelidir. Bunun yanı sıra yine kurul oluşturulana kadar 3-4 kişiden oluşan geçici bir ekip kurulabilir. Örgütün temsilcisinin de mutlaka bulunduğu ancak alanda çalışan uzman kişilerden (bağımsız, feminist ve LGBTI+ örgütlerinden) oluşan bir ekip kurulmalıdır. Örgütün belirlediği bir anonim e-posta adresi açılabilir ve cinsel şiddete maruz bırakılan kişiler buraya ihbarda bulunabilir. Bu e-postaya sadece ekibin erişimi olacaktır ve ekipte olan kişilerin de kimliği güvenlik açısından gizli tutulmalıdır. Bu anonim e-posta adresi örgütler tarafından ilgili yayınları aracılığıyla duyurulmalıdır. Yine etkinliklerin bilgi paketine eklenip, etkinliklerin bilgilendirme oturumlarında da hatırlatılabilir. Şikayet ve başvuru durumunda, bu ekip, yönetim kurulu ile görüşüp vaka ile ilgili herhangi bir bilgi vermeden geçici bir soruşturma komitesi kurulmasını sağlayabilir. Bu geçici kurulun işleyişi ve yol haritasının belirlenmesi için de yine belirtilen uzmanlığa sahip kişilerden destek alınmalıdır.

Uzun vadeli önlemler

- Yukarıda belirtildiği gibi bütün kısa ve orta vadeli aşamaları geçtikten sonra örgüt bünyesinde bir Cinsel Taciz ve Saldırı’yı Önleme Kurulu kurulması için çalışmalara başlanabilir. Bu kurulun işlevi ve sınırları (ihbar alacak mı, karar alacak mı ya da önerecek mi, sadece yönlendirme mi yapacak, önleyici çalışmalar mı yürütecek) tez bir şekilde çizilmelidir. Bu anlamda bir yönergesinin olması çok önemlidir. Bu yönergede; cinsel şiddete dair tanımlar, yasal dayanak olarak ulusal ve uluslararası mevzuatlara (6284 sayılı kanun, CEDAW, İstanbul Sözleşmesi, İş Kanunu vb.) atıfta bulunulması gereklidir. Yine bu yönergede kurul üyelerinin nasıl belirleneceği, sürecin nasıl yürütüleceği ve yöntemi tüm detaylarıyla yazılmalıdır. Örneğin; maruz bırakılan kişinin

beyanı esas alınarak soruşturma sürecinin başlatılması, kişilerin gizliliğinin korunması gibi konular çok önemlidir.

2.4. Karar alma süreçleri Tool: Gender Watch

- Cinsiyetin anaakımlaştırılmasına dair stratejiler geliştirmek, politika üretmek ve uygulamalar başlatmak için öncelikle her örgüt özelinde problemlerin saptanması, izleme ve değerlendirme çalışmalarının yapılması çok önemlidir. Bu çalışmaların yapılabilmesi için bakılabilecek en önemli belirteçlerden bir tanesi “katılım”ı ölçmektir. Katılımın nicel olarak ölçülmesi ne kadar önemli olsa da toplumsal cinsiyet söz konusu olduğunda katılımın nitel olarak ölçülmesi de kritik önem taşır. Örneğin; bir gençlik örgütünde yapılan toplantıda kadın katılımcılar sayısal olarak erkek katılımcılardan fazla olabilir, ancak toplantı boyunca daha söz almış, karar alma süreçlerine daha az katılmışlardır. Bu noktada kadınların katılımının olumlu yönde yüksek olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Bu açıdan yapılacak çalışmalarda cinsiyet boyutunun çok yönlü bir biçimde değerlendirilmesi önemlidir.
- Bu türlü çalışmaların yapılabilmesi için aşağıdaki gibi sorulardan faydalanılabilir:

Örgüt içerisinde kadın ve LGBTI+’ların katılımları (nicel ve nitel) eşit mi? (Karar alma süreçleri, roller, temsiliyet vb.)

Örgüt içerisinde kadın ve LGBTI+’ların farklı ihtiyaçları bulunuyor mu?

Örgüt içerisinde kadın ve LGBTI+’ların kaynaklara ve fırsatlara erişimleri eşit olarak sağlanıyor mu?

Örgüt içerisinde toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşitsizlikler neler?

Örgüt içerisinde genç kadın ve LGBTI+’ların kaynaklara ve fırsatlara erişimi nasıl artırılabilir?

Örgüt içerisinde genç kadın ve LGBTI+’ların cinsiyet temelli şiddet ile mücadele edebilmesi için gereken dayanışma alanları nasıl yaratılabilir?

- Bu anlamda gençlik örgütleri düzenlenen toplantı ve etkinliklerde raportörlere ek olarak belirlenen kişiler tarafından doldurulabilecek anketler hazırlayabilirler. Katılım, söz alma, grup çalışmalarından sonra sunum yapma, gruba atılan mailler, kararlara etki etme gibi konular izlenebilir. Bu çalışma için yukarıda belirtilen göstergelerden yola çıkarak 1 sayfalık kolay bir form hazırlanabilir. Örgütler bu anketleri derleyerek raporlamalar yapabilir ve buna göre strateji geliştirebilirler.
- Aynı şekilde her örgütün kendi yapılarını da cinsiyet anaakımlaştırma çerçevesinde izlemesi ve değerlendirmesi gerekmektedir. Bu anlamda örgütlerin; gönüllü-üye-çalışan sayıları ve cinsiyet dağılımı, yönetsel ve mali karar mekanizmaları içerisindeki cinsiyet dağılımı (yönetim kurulu, denetim kurulu, yönetici vb.), kota uygulanıp uygulanmadığı, cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik herhangi bir mekanizmaları ve uygulamalarının olup olmadığı (kota, eğitim, politika metni, yayın vb.) ve son 1 sene içinde cinsiyet konulu herhangi bir aktivite yapılmadığının kaydı ve verisi tutulabilir. Böylece örgütler kendi yapılarını da cinsiyet temelli olarak değerlendirmiş olurlar.

İYİ ÖRNEK: TOG Mor Düşün Projesi

“MorDüşün!” Projesi, hem yerel Toplum Gönüllüsü örgütlenmelerinin içinde, hem de Toplum Gönüllüleri’nin ulusal düzeydeki yapılarında, katılımın niceliği ve niteliği açısından toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya katkıda bulunmayı ve bunun için geliştireceği araçlarla farklı gençlik örgütlerine bir model sunmayı amaçlayan bir cinsiyet eşitliği izleme projesidir.

“MorDüşün!” Projesi ile belirli sayıda Toplum Gönüllüsü örgütlenmesi seçilerek, bu örgütlenmelerde toplumsal cinsiyet izleme kapasitesi oluşturulması, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair mevcut durumun (görev dağılımları, sorumluluklar, karar ve yetkinliklerde ağırlık, cinsiyete göre ihtiyaçların tespiti ve temini vb.) saptanması ve bu yönde bir harita çıkarılması hedeflenmektedir.

Proje sonunda bir toplumsal cinsiyet eşitliği rehberi oluşturularak, Toplum Gönüllüsü gençler tarafından geliştirilip uygulanan yerel projeler arasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve/veya kadın hakları konulu projelerin artışının sağlanması ve bir model sunulması planlanmıştır.

Proje 4 ay boyunca, 8 Toplum Gönüllüsü örgütlenme tarafından uygulanmaktadır. Örgütlenmelerin toplantılarından, eğitim ve projelerine kadar her faaliyetlerinde görev dağılımları, sorumlular, karar ve yetkinliklerde ağırlık, cinsiyete göre ihtiyaçlar izlenerek tespit edilir ve raporlanır.

“MorDüşün!” bir izleme projesi olması ve ihtiyaçların tespit edilerek, ihtiyaçlara yönelik öneriler getirilmesi bakımından örnek alınabilecek iyi bir projedir. Proje toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bir model sunar ve kadınların örgütlenmelerde nicel ve nitel katılımının arttırılmasını hedefler.

2.5. Cinsiyetçi iş bölümünü engellemeliyiz, görevleri geleneksel cinsiyet rollerine göre paylaşmaktan kaçınmalıyız.

Bir örgütte cinsiyet eşitliğinin güçlenmesini istiyorsak, kadın işi - erkek işi ayrımını ortadan kaldırmalıyız, geleneksel cinsiyet rollerini reddetmeliyiz. Türkiye’de pek çok gençlik örgütünde hala saymanların çoğu erkek, bütçe ve para yönetimi erkeklerin kontrolünde. Ama toplantılarda not tutmak, küçük grup çalışmalarında özet rapor tutup sonra büyük grupta sunmak gibi sekreteryal işler çoğunlukla genç kadınlara layık görülüyor. Buna benzer cinsiyetçi iş bölümleri, “kızların yazısı daha güzel”, “kızlar daha iyi özetliyor” gibi genellemelerle meşru gösterilmeye çalışılıyor. Hala dernek veya vakıf ofislerinde toplantılardan sonra bardakları toplamak, ortalığı temizlemek, çay-kahve hazırlamak ya da toplu etkinliklerde yemeği organize etmek veya kumanya dağıtmak gibi ev işine yakın işler kadınlara uygun bulunuyor. Etkinlik ya da toplantılardan önce, kadınlardan gelirken kek-börek yapmaları istenirken, erkeklere gelirken kola, plastik bardak-çatal almak düşüyor. Genç kadın üyelerin şehir dışı veya yurt dışındaki toplantılara giderken güvenlik sıkıntısı yaşayabilecekleri varsayımıyla bu tip toplantılara erkekler gönderilebiliyor.

Gençlik örgütlerinde cinsiyetçi iş bölümü örnekleri

Genç kadınlara atfedilen roller	Genç erkeklere atfedilen roller
- Not tutmak - Küçük gruptaki tartışmayı büyük grupta sunmak - Yemek yapmak - Genel sekreter - Yönetim kurulu üyeliği	- Toplantıyı yönetmek - Tartışmayı yönlendirmek - Alışveriş yapmak - Saymanlık - Yönetim kurulu başkanlığı

Sıralanan bu örnekler, cinsiyetçi rollerden besleniyor ve bu rolleri sürekli yeniden üretiyor. Yani bu örneklerin, erkeklerin çalışıp eve ekmek getirmelerini, kadınların ise evde çocuk bakmalarını öğütlemekten, erkek çocuğu okutup kız çocuğunu evlendirmekten, ya da erkek çocuğu şehir dışında okutup kız çocuğunu memlekette okutmaktan hiçbir farkı yok. Hepsi kadınlara ve erkeklere ilişkin birtakım varsayımlara, kadınlara ve erkeklere yüklenmiş geleneksel rollere dayanıyor. Bu varsayımlar, roller ve sınırlar, geleneksel düzenin ve cinsiyet eşitsizliğinin devamına katkı sunuyor. Eğer gerçekten cinsiyet eşitliği anlamında yol kat etmek istiyorsak, gençlik örgütlerimizde kadınlara ve erkeklere farklı özellikler ve roller atfedilmesine ve cinsiyetçi iş bölümüne izin vermemeliyiz; eşit roller üstlenmeli ve iş bölümünü cinsiyetçi olmayan eşit biçimde dağıtmalıyız.

2.6. İşe alım süreçleri dahil olmak üzere gönüllü ve insan kaynakları yönetimi süreçlerinde cinsiyetçi ve ayrımcı pratikleri ortadan kaldırmalıyız.

Gençlik örgütlerinde tam veya yarı zamanlı çalışanlar işe alınabiliyor veya kısa süreli, dönemsel işler için danışman, eğitmen, uzman veya kolaylaştırıcılar ile çalışılabiliyor. İşe alım süreçlerinde dikkat edilmesini önerdiğimiz noktalar şunlar:

- Personel sayısında cinsiyet dengesi gözetilmeli. Ancak sadece toplam personel sayısında değil, çalışanların statülerinde de denge gözetilmeli. Müdür, yönetici vs. gibi yönetsel pozisyonlarda cinsiyet dağılımının eşit olmasına dikkat edilmeli.
- İş görüşmelerini yapacak ve işe alım kararını verecek olan komite iki ve üç kişilik ise en az biri kadın olmalı, daha kalabalık ise en az yarısı kadın olmalı.
- İşe alım görüşmelerinde işle ilgili olmayan özel soruların sorulmamalı. Örneğin sevgilisi olup olmadığı, bekar olup olmadığı, evlenmeyi düşünüp düşünmediği, çocuk isteyip istemediği vs. iş ile ilgili olmayan sorular sorulmamalı.
- Uzman, kolaylaştırıcı, danışman ve eğitmen seçerken cinsiyet dengesi gözetilmeli. Mesela bir eğitimdeki dört kolaylaştırıcının tamamı erkek olmamalı, eğitmen ekibini oluştururken karma ve dengeli bir dağılım gözetilmeli.
- Uzman, kolaylaştırıcı ve eğitmen seçilirken aynı derece uzmanlığı ve birikimi olanlar arasında cinsiyet çalışmaları alanında deneyimi olanlara öncelik verilmeli, çünkü etkinliğin konusu ne olursa olsun ilgili konunun cinsiyet boyutu gündeme gelmeli, tartışılmalı.
- Birden fazla uzman, kolaylaştırıcı ve eğitmen gerektiren işlerde ekipte cinsiyet çalışmaları alanında deneyimli en az bir kişi bulunmalı ve ilgili aktivitenin içeriğinde ve uygulama sürecinde cinsiyetin anaakımlaşmasını sağlanmalı.
- Uzman, kolaylaştırıcı, danışman ve eğitmenlere ödeme yaparken eşit işe eşit ücret verilmeli. Benzer görevleri yerine getiren kadın ve erkek danışmanlar arasında ücret farkı olmamalı.
- Senelik raporlarda aşağıdaki veriler raporlanmalı, takip edilmeli, dengesizlik durumunda aksiyon alınmalı:
 - çalışan sayısının ve maaşlarının cinsiyete göre dağılımı,
 - yönetici sayısının ve maaşlarının cinsiyete göre dağılımı,
 - çalışılan uzman, eğitmen, danışman sayısının ve ücretlerinin cinsiyete göre dağılımı

2.7. Cinsiyete duyarlı bütçeleme yapmalıyız ve cinsiyet çalışmalarına yeterli bütçe ayırmalıyız.

Bütçe ve finansal kaynakların yönetimi cinsiyet ile çok ilişkili:

Bir gençlik örgütünde bütçe ile ilgili kararları kimler alıyor? Hangi proje fikirleri fon aramaya ve bütçe ayırmaya değer görülüyor? Hangi projelere ve etkinliklere ne kadar bütçe ayrılacağına kimler karar veriyor? Hangi hizmet ve olanakları, ne şekilde sağlayacağımıza kimler karar veriyor? Kadınlar bu karar süreçlerinde aktif olarak yer alıyor mu? Kadınların ihtiyaçları, sorunları ve koşulları neye ne kadar bütçe ayrılacağına karar verilirken dikkate alınıyor mu?

Harcanan paralar kimlere fayda sağlıyor? Yani örneğin düzenlenmesi için bütçe ayrılan bir eğitim ya da etkinliğimizde katılımcıların cinsiyet dağılımı nasıl oluyor? Gençlik örgütü olarak verdiğimiz hizmetlerden ve sağladığımız fırsat ve olanaklardan kadınlar ve erkekler eşit oranda faydalanabiliyor mu? Örneğin gençlik değişimi ve hareketlilik gibi fırsatlar sağlıyorsak, bu fırsatlardan yararlanan gençlerin cinsiyet dağılımı nasıl? Kadınlar bu fırsatlardan erkekler kadar faydalanabiliyor mu?

Bütçe harcadığımız projeler, etkinlikler ve kalemler cinsiyet eşitliğine katkı sağlayan şeyler mi? Yoksa aksine mevcut eşitsizlikleri ve cinsiyetçi değerleri yeniden üreten şeylere mi para harcıyoruz?

Cinsiyete duyarlı bütçeleme

- kadınların bütçeye ilişkin kararlara aktif katılımı,
- finansal kaynakların cinsiyet eşitliğine katkı sağlayacak şekilde kullanılması,
- bütçe planlanırken ve harcanırken kadınların farklılaşan sorun ve ihtiyaçlarının dikkate alınması demektir.

Örgütünüzün mali yapısı ilgili bilgilere erişim açısından herkes eşit mi? Mali kararlara kadınlar aktif dahil mi? saymanların çoğunlukla erkek olması.

Senelik raporlamaya dahil edilmesi için: Senelik bütçesinin ne kadarı cinsiyet ile ilişkili aktivitelere ayrıldı?

2.8. Mekanların cinsiyeti: ofis mekânı, otel, toplantı mekânı, etkinlik mekanlarının düzenlenmesi

- Konaklamalı etkinliklerde kişilerin kendiliğinden cinsiyet atayarak odalara ayrıştırılması kişilerin kendilerini rahatsız hissetmelerine neden olabilir. Bu nedenle bütçe kısıtı olmayan etkinliklerde tek kişilik odaların seçilmesi uygun olabilir. Bütçe kısıtı olan etkinliklerde ise katılımcılara etkinlik öncesinde gönderilen bilgi paketinde oda dağılımıyla ilgili tercihi olan kişilerin organizasyon ekibiyle iletişime geçebileceği söylenebilir.
- Etkinliklerde katılımcılara ikili cinsiyete ya da atfedilen cinsiyete göre düzenlenmiş tuvalet yerine alternatif tuvalet seçenekleri sunmak önemlidir. Bunu, mevcut tuvalet işaretlerinin üzerini kapatıp cinsiyetsiz hale getirerek ve etkinlik başında duyurarak ya

da mekânda çok sayıda tuvalet olması durumunda kadın-erkek ve cinsiyetsiz olmak üzere üç tuvalet seçeneği sunarak sağlayabilirsiniz. Gençlik örgütlerinin kendi çalışma alanlarında da benzer uygulamaların olması önemlidir.

- Ofislerde ve toplantı mekanlarında bebeğin bakımıyla yükümlü olan kişilerin çalışmaları ve katılımlarını sağlamak için bütün ebeveynlere açık bebek bakım odası olması çok önemlidir.
- Ebeveynin bakım vermesi gereken bebekli katılımcıların ya da küçük çocuğunu bırakacak yeri olmayan üye/gönüllüler/uzman/eğitmen/kolaylaştırıcılar için çocuk ve refakatçisinin masraflarının (yol, yemek, konaklama) karşılanması gerekir.
- Cinsiyet eşitliğine dair konularda farkındalık arttırmak amacıyla ofis ve eğitim alanlarında cinsiyet eşitlikçi görsellerin, afişlerin kullanımı teşvik edilebilir.

2.9. Dil kullanımı ve iletişim faaliyetleri (iç-iletişim, sosyal medya iletişimi, basın iletişimi, farkındalık ve savunuculuk faaliyetlerindeki iletişim)

Yukarıdaki bölümlerde de belirtildiği gibi cinsiyeti anaakımlaştırmak ve cinsiyet temelli çalışmaları gençlik örgütlerinde gündemde tutmak ve bu anlamda savunuculuk yapmanın en önemli yollarından bir tanesi de iletişim kanallarını aktif bir biçimde kullanmaktan geçer. Bu anlamda yürütülecek iletişim çalışmalarında nelerin öne çıkarıldığı çok önemlidir.

Neleri Gündeme Getiriyoruz?

Özellikle toplumsal cinsiyete dair temel kavramların anlaşılması ve görünürlüğü için içerik üretmek çok değerlidir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddetle ilgili bilgi içeren paylaşımlar kadar mücadele yöntemleri ve iyi uygulama örneklerinin de sürekli gündemde tutulması çok önemlidir.

Kimlere Sesleniyoruz?

Bu iletişim çalışmaları yapılırken elbette ki takipçi ve okuyucuların çeşitliliğini gözetmek ve bu bağlamda ayrımcı, cinsiyetçi, şiddet içeren, homofobik, ırkçı, heteroseksist, vb. söylemlerden kaçınmak gerekir.

Nasıl bir dil kuruyoruz ve nasıl görseller kullanıyoruz?

Dil tarafsız değildir. Bu nedenle vermek istediğimiz mesajları hangi dili kullanarak verdiğimiz çok büyük bir önem taşır. Özellikle cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılıkla mücadele ederken şiddet içeren, cinsiyetçi, şiddete dair mitleri yeniden üreten bir dil kullanmamamız gerekir.

Toplumsal cinsiyet ile ilgili çalışmalar yaparken suçlamayan ve güç dengesizliğini beslemeyen, olumlu bir güce işaret eden kelimelerin kullanılması gereklidir. Şiddetsiz dil kullanımı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılan kişiler üzerinden ve kişileri suçlayarak değil, durumun faili üzerinden konuşmayı ve maruz bırakılan kişiyi güçlendirmeyi hedefleyen kullanımdır. Şiddet üzerine çalışma yapılıyorsa, şiddetin, bireyin yaşı, cinsel yönelimi, mesleği, kıyafeti gibi öğelerden bağımsız gerçekleştiğini unutmamak gereklidir. Şiddetin öfke, cinnet, çıldırma, kendini kaybetme gibi durumlarla nedenselleşmesine ve failin eylemlerini meşrulaştıran söylemlere müsaade edilmemelidir.

Bu gibi durumlarda şiddete maruz bırakılan kişiden bahsederken, olayın öznesinin şiddeti gerçekleştiren kişi olduğunu vurgulamak için “maruz kalan” yerine “maruz bırakılan” kavramının kullanılması daha uygundur. Negatif çağrışımlar yapan “kurban” ya da “mağdur”

gibi kelimeler yerine “hayatta kalan” kavramı gibi daha güçlendirici bir dil kullanmak uygundur ya da Hayatta kalanları aşağılayan, yargılayan, suçlayan, utandıran bir dil kullanımından uzak durulmalıdır.

Cinsiyetsiz Dil Kullanımı

Belirli karakter özelliklerini ve toplumsal cinsiyet rollerini, cinsiyet kimliklerine ve cinsiyetlere atfetmemek üzerine kurgulanan dil kullanımıdır. Cinsiyetsiz bir dil kurarken, hedef gösteren, homofobik, transfobik, bifobik ifadeler yer verilemez. Örneğin; bir iş yaparken “adam gibi yapmak” ifadesi erkekliğin ve erkek (adam) olmanın uygun bir durum, davranış olduğunun ve o işi layığı ile yapma halinin altını çizerken; “kız gibi - karı gibi yapmak” ifadesi uygun olmayan, baştan savma yapılmış durumları ifade ettiği varsayılarak bir cinsiyeti ve davranışı aşağılamaktadır. Kadın olmak, ‘kadın gibi’ davranmak aşağılanacak bir durum olamaz. Bunun yerine iş özelinde ‘doğru düzgün yapmak’ gibi ifadeler kullanılabilir. Gündelik hayatta kullandığımız küfür ve argo terimler kadın ve LGBTİ+’ları aşağılayıcı, hedef gösterici ifadeler içermektedir. Çalışma yaparken kullandığımız dile bu bağlamda dikkat etmek oldukça önem taşımaktadır. Özellikle kullanılan dilin cinsiyet rollerini yeniden üretmemesi, cinsiyet kimliği ve yönelimle ilgili varsayımlar yapmamasına dikkat etmek gereklidir.

Neden “Kız” ve “Bayan” Yerine “Kadın” Kullanılmalı?

Kadın ve erkek cinsiyet belirten sözcüklerdir. Çoğunlukla “erkek” toplumdaki bütün erkekleri kapsayacak şekilde kullanılırken, “kadın”ın kullanımında sıkıntılar yaşanmakta, yerine bayan ve kız tercih edilmektedir. Kadın sözcüğünün kullanımından çekinilmesinin bir nedeni olarak, “kadın”ın kulağa kaba geldiği ifade edilse de arka planda kadın kelimesinin cinsellik içerdiği düşüncesi yatmaktadır. “Erkek”in kullanımında kabalık bulunmazken “kadın” kelimesinde neden kabalık bulunduğu sorgulanması gereken bir meseledir. Bu bakış açısı; erkek cinselliğinin utanılacak bir şey olmadığını düşündürtürken, kadın cinselliğinin ise toplumsal bir ayıp olarak algılanmasına ve bu sebeple cinsiyet çağrışımı yapan “kadın” yerine, cinsiyetsiz olduğu düşünülen “bayan” kelimesinin tercih edilmesine yol açmaktadır. Aynı şekilde kız-kadın vurgusu da cinselliği çağrıştırdığı düşünülerek bekar ve evli kadınları tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu kullanım erkeklerden farklı olarak kadınlara yönelik bir ayrımcılık içermektedir. Çünkü kişilerin cinsiyetleri cinsellikle, evli ya da bekar olma durumuyla, toplumsal statülerle sınıflandırılmaz. Bu nedenle “kadın” yerine “bayan” ya da “kız” kelimesi her kullanıldığında, toplum tarafından kadına atfedilen bütün roller, ayrımcılıklar ve kadının toplumdaki yeri kabul edilmiş ve bu eşitsizlik dil ile yeniden üretilmiş olur.

Başvuru formları cinsiyet kutucuğu

Gençlik örgütlerinde düzenlenen etkinlik, toplantı ve eğitimler için her zaman çeşitli başvuru formları hazırlanmaktadır. Cinsiyet duyarlı çalışma yapmak isteyen örgütlerin bu anlamda başvuru formlarındaki cinsiyet kutucuğu kısımlarını hazırlarken dikkatli olmaları çok önemlidir. Kişilere hem bir cinsiyet belirtme dayatması yapmadan hem de kendiliğimizden onlara bir cinsiyet atfetmeden cinsiyete dayalı verileri toplayabilmek için uygun seçenekleri belirlemek gerekir. Cinsiyet seçeneğini; kadın, erkek, tanımlamıyorum ve bunların dışında tanımlıyorum olarak 4 seçenekli yapmak ve "bunların dışında tanımlıyorum"u seçen katılımcıların da istediklerini yazabilecekleri bir kutu açılmasını sağlamak bir seçenek olabilir ya da benzer şekillerde farklı alternatifler üretilebilir.

- Tüm bunlar göz önüne alındığında; gençlik örgütlerinde iletişim çalışmalarından sorumlu kişilerin hak temelli iletişim çalışması ve dil kullanımı ile ilgili eğitimler almaları sağlanabilir. Bu eğitimler için alanda çalışan STK'lardan destek istenmelidir.

3. ETKİNLİK VE PROJELERDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ ANAAKIMLAŞTIRMA¹

Gençlik örgütlerinin faaliyetlerinin önemli bir kısmını projeler oluşturuyor. Proje kavramını, “belirli bir amaca ulaşmak için dikkatlice planlanan ve tasarlanan bireysel veya toplu girişim” olarak tanımlayabiliriz. Bu genel anlamıyla, pek çok gençlik örgütü adına proje desin veya demesin aslında tespit ettiği bir ihtiyacı karşılamak, bir sorunun çözümüne katkı sağlamak, bir meseleyi gündeme getirmek veya gençleri bir konuda güçlendirmek veya geliştirmek için proje yürütüyor. Yani örneğin sadece geniş ölçekli ve yüksek bütçeli Erasmus+ projelerini değil, birkaç üye ya da gönüllünün bir araya gelerek ve kentteki esnafın sponsorluk desteği ile bir köy okulunu boyama sürecini, kampüsle kent merkezi arasındaki ring otobüs seferlerinin sayısının arttırılması amacıyla belediye ve okul yönetimi ile görüşmeler yaparak taleplerin iletilmesini, kampüsteki cinsel taciz olaylarının önlenmesi için kampanya düzenlemeyi veya herhangi bir konuda belirli amaçlar doğrultusunda eğitim, etkinlik, gezi düzenleme sürecini de proje olarak adlandırabiliriz. Bir projenin genel olarak dört temel aşaması² var:

- Durum tespiti ve ihtiyaç analizi
- Hedef belirleme & planlama
- Uygulama ve izleme
- Değerlendirme & Öğrenme

Proje aşamaları



Eğer proje ve etkinliklerimizde cinsiyeti anaakımlaştırmazsak, cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretme riskiyle karşı karşıya kalırız.

Oysa projeleri planlarken ve uygularken cinsiyeti gözetirsek, bu riskleri bertaraf etme ve hatta cinsiyet eşitliği yönünde bir dönüşüme katkı sunma potansiyeli yaratabiliriz. Proje ve etkinlik yönetiminde cinsiyeti anaakımlaştırmak için yukarıda listelediğimiz dört proje aşamasının tamamında cinsiyeti gözetmek gerekiyor.

Proje ve etkinlik yönetiminde cinsiyeti anaakımlaştırmanın dört adımı

1. Durum tespiti ve ihtiyaç analizine mutlaka cinsiyet analizini dahil etmeliyiz.
2. Cinsiyetle ilişkili hedefler ve göstergeler de belirlemeliyiz, cinsiyete duyarlı planlama yapmalıyız.

¹ Kılavuzun bu bölümü, Raoul Wallenberg İnsan Hakları ve İnsancıl Hukuk Enstitüsü'nün *Cinsiyeti Anaakımlaştırma* kitapçığından uyarlanarak hazırlanmıştır.

² Farklı kaynaklarda proje aşamaları daha farklı şekillerde ifade ediliyor ve daha fazla sayıda aşamadan bahsediliyor olabilir. Biz bu kılavuzda, dört aşamalı bir ayrıştırmayı uygun bulduk.

3. Projeyi uygularken cinsiyeti gözetmeliyiz ve cinsiyetle ilişkileri hedeflerin ne ölçüde gerçekleştiğini izlemeliyiz.
4. Proje bitiminde, cinsiyet hedeflerine ne ölçüde eriştiğimizi değerlendirmeliyiz ve süreçten dersler çıkarılmalıdır.

3.1. Cinsiyet analizi

Proje geliştirmenin ilk adımı durum tespiti ve ihtiyaç analizidir. Eğer bir projeyi veya faaliyeti sırf yapmış olmak için değil, gerçekten toplum veya gençler açısından olumlu bir etki yaratmak için yapıyorsak, o projenin veya etkinliğin hangi problemlere veya ihtiyaçların giderilmesine yönelik tasarlandığını ortaya koymamız lazım. Ve bunu proje fikri ilk ortaya çıktığında, henüz fikri net bir projeye dönüştürmeden önce yapmalıyız. Çünkü projeyi tam da bu ihtiyaçları ve sorunları dikkate alarak kurgulamamız gerekiyor. Ancak proje yaptığımız alanda ihtiyaçlar ve sorunlar cinsiyete göre farklılaşabiliyor, hedef kitlemizdeki kadın ve erkeklerin koşulları farklılaştığı için bizim projemizden faydalanma olanakları farklılaşabiliyor. Ve eğer projeyi bu farklılıkları hesaba katarak tasarlamazsak projemiz istemeden de olsa yanlış sonuçlar üretebilir, fark etmeden kadınların yeterince dahil edilmediği veya erkeklerin daha avantajlı olduğu bir proje yaratabiliriz. Bu açıdan proje tasarlarken ilgili alandaki kadınların ve erkeklerin farklılaşan sorunlarını, dertlerini, ihtiyaçları tespit etmek ve o alandaki cinsiyet eşitsizliklerini analize dahil etmek başarılı ve etkili bir proje üretmenin ilk adımıdır.

Cinsiyet analizi için sorulması gereken sorular

- Proje tasarladığımız alanda ne tür cinsiyet eşitsizlikleri ve farklılıkları var?
- Bu alanda erkeklerin ve kadınların karşılaştıkları sorunlar veya sahip oldukları ayrıcalıklar farklılaşıyor mu?
- İlgili alanda erkeklerin, kadınların ve LGBTİ+'ların kaynaklara, haklara ve fırsatlara erişimleri eşit mi, farklılaşıyorsa nasıl farklı?
- Geleneksel cinsiyet normları ve rolleri projenin uygulanma sürecinde olumsuz bir etki yaratır mı, nasıl?
- İlgili alanda proje ekibimizdeki veya hedef kitlemizdeki kadınlar ve erkeklerin farklı dertleri ve ihtiyaçları var mı veya proje süresince farklı sorunlar ve ihtiyaçlar oluşabilir mi?
- Bu tip eşitsizlikler ve farklılıklar projemizi nasıl etkileyebilir?
- Ne tür önlemler alırsak eşitsizliği tekrarlamaktan ve yeniden üretmekten kaçınabiliriz?

Cinsiyet analizi için sorulması gereken soruları kutucukta listeledik. Peki bu soruların yanıtlarına nasıl ulaşabiliriz? Hangi kaynakları kullanmalıyız?

Cinsiyet analizi için hangi kaynaklardan yararlanabiliriz?

- Projenin hedef kitlesi ve paydaşlara doğrudan danışılabilir.
- İstatistikler, raporlar, yayınlar, akademik çalışmalar gibi yazılı kaynaklar incelenebilir.
- Uzman kişi ve kuruluşlara danışılabilir.
- Büyük projelerde cinsiyet analizi için bir uzmana araştırma yaptırılabilir.

Projenin hedef kitlesi ve paydaşlarından kadın, erkek ve diğer cinsiyetlere danışılabilir.

Öncelikle projenin hedef kitlesinden ve paydaşlardan kadınlara ve erkeklere ayrı ayrı danışmak, proje taslağını anlatıp görüşlerini almak çok işe yarayabilir. Hatta bu görüşmelerde cinsiyet çeşitliliğinin yanı sıra, hedef kitlenin ve paydaşların projeye dahililiyetinde etkili olabilecek farklı etkenlere göre de çeşitlilik göz etilmeli. Örneğin hedef kitle ve paydaşlar içerisinde yaş, ekonomik durum, engellilik, etnik köken, inanç vs gibi farklar varsa ve bu özelliklerin proje sürecini etkileme ihtimali varsa, bu farklı özellikleri taşıyan kişilerle görüşüp proje detayları ile ilgili fikirleri alınabilir. Onların ihtiyaçları, uyarıları ve önerileri projeyi tasarlarırken ve uygularken nelere dikkat etmemiz gerektiğini düşünmek için faydalı olacaktır. Bizim hiç aklımıza gelmeyecek şeyleri hatırlatma ihtimalleri olabilir..

İstatistikler, raporlar, yayınlar, akademik çalışmalar gibi yazılı kaynaklar incelenebilir. Proje konumuzla ilgili alandaki cinsiyet eşitsizliklerine, ayrımcılıklara ve cinsiyet farklılıklarına ilişkin veri sağlayan, verilerini cinsiyet kırılımı ile sunan ve cinsiyetlere göre karşılaştırmalı analiz eden araştırma raporları, akademik çalışmalar, kitaplar, makaleler vs. olup olmadığı araştırılabilir. Bu tip veriler ve analizler, proje konumuzla ilgili alanda kadınların ve erkeklerin farklılaşan dertleri, sorunları ve ihtiyaçları olup olmadığını anlamak ve ona göre planlama yapmayı kolaylaştırır.

Uzman kişi ve kuruluşlara danışılabilir. Proje konusunu çevreleyen alandaki cinsiyet eşitsizlikleri ve sorunları üzerine çalışma yürütmüş uzman kişi ve kurumlara danışmak da projemizi kapsayıcı ve eşitlikçi bir biçimde tasarlamamız için bize öngörü sağlayabilir. Hatta projemizin büyüklüğüne göre,

Büyük projelerde bir uzmana ayrı bir cinsiyet analizi çalışması yaptırılabilir. Projemizin büyüklüğüne göre, cinsiyet analizi ayrı bir araştırma olarak bile kurgulanabilir. Hatta büyük bütçeli, uzun süreli ve geniş kapsamlı bir proje tasarlanırken bir uzmana ya da ekibe ihtiyaç analizi ve cinsiyet analizi yaptırmak bugün pek çok fon kuruluşunun zorunlu tuttuğu bir koşul. Çünkü bu tip analizler proje hedeflerini doğru kurgulamak ve projeyi doğru yönetmek için çok gerekli.

Farazi vaka örneği

Diyeğim ki küçük bir şehirde faaliyet gösteren yerel bir gençlik örgütüsünüz. Şehirdeki gençlerin kültür-sanat faaliyetlerinin yokluğundan şikayet ettiğini biliyorsunuz ve bu konuda bir şeyler yapmak istiyorsunuz. Birkaç günlük bir kültür-sanat festivali düzenleyip hem bulunduğunuz şehirdeki üniversiteden hem diğer şehirlerden müzik, tiyatro, dans, resim kulüplerini ve kültür-sanat alanında çalışan tanıdığınız başka gençlik gruplarını davet etmeye niyetlendiniz. Bir proje ekibi oluşturdunuz, bu fikir üzerine çalıştınız, belediye başkanı ile görüşmenin yolunu buldunuz ve belediyenin kültür-sanat merkezindeki salonlardan birini bu

festival için üç günlüğüne kullanma hakkı elde ettiniz. Proje ekibinizdeki kaynak sorumluları iyi bir iş çıkardılar ve şehirdeki esnaf arasından festival için sponsorlar buldular. Tanıtım için posterleri ücretsiz basacak bir matbaa, organizasyon ekibi ve konuk gruplar ve sanatçılar için kumanya hazırlayacak birkaç restoran, konuk grupların şehirler arası ulaşımını sağlayacak bir yerel otobüs firması, su-içecek gibi ihtiyaçları getirecek birkaç market ayarladılar. Diğer benzeri ihtiyaçlar için bağışlar ve sponsorluklar ile çözüm buldunuz. Konaklama biraz daha zor oldu, davetli gruplar için gerekli sayıda yatağı ücretsiz tahsis edecek tek bir otel bulamadınız, konukları birkaç farklı otele ve misafirhaneye bölmek zorunda kaldınız. Tüm hazırlıklar tamamlanıp festival zamanı geldiğinde, gençlerden oldukça ilgi vardı, özellikle üniversiteli gençler çok ilgiliydi, keyifli ve zengin bir etkinlikti. İki sorun hariç.

1. Konuk gruplardan birinde birkaç kadın otel lobisinde taciz edilmişlerdi. Duruma tepki gösterdiklerinde otel görevlileri müdahale edecekleri yerde önceden tanıdıkları tacizcilerin tarafını tutunca olay daha da büyümüş ve kadınlar geceyi o otelde geçirmek istememiş, başka yer bulunamayınca o gece geldikleri şehre geri dönmüşlerdi.

2. Üç gün boyunca akşam saatlerindeki konserlere çok az sayıda genç kadın gelmişti, çoğunluk erkekti. Festivalin en iyi ve en ilgi çeken grupları gündüz çalışan gençler de katılabilirler diye özellikle akşam saatine konmuştu. Festivalin en kalabalık etkinlikleri bu konserler olmuştu. Ama şaşırtıcı derecede az kadın vardı. Proje ekibi hedef belirlerken en az 750'si kadın toplam 1500 gence ulaşmayı hedeflemişti, ama sonuçta 400'ü kadın toplam 1250 kişiye erişilmişti. Aradaki fark büyük ölçüde konserlere gelen kadın sayısının azlığından kaynaklanıyordu.

Festival sonrası değerlendirme yaparken, bu iki sorun üzerine konuştunuz. Nihayetinde, taciz olayında o otelin aslında güvenli olmadığına herkes tarafından bilindiği ortaya çıktı; birkaç ücretsiz yatak vermiş olsalar dahi misafirleri o otelde konaklatmanın yanlış bir karar olduğunu değerlendirdiniz. Özellikle genç kadın misafirleri anlaşmalı olduğunuz daha güvenli diğer otellerden birinde kalabilecekken o otelde konaklatmanın öngörüsüzlük olduğuna karar verdiniz.

İkinci sorununun kaynağının ise, üniversite gençliğinin çoğunun kaldığı yurtların şehir merkezinden çok uzak olması ve gece ulaşım sorunu olduğunu fark ettiniz. Geceleri hem araç sayısı çok aza iniyor hem dolmuşların son durağında indikten sonra öğrencilerin yurtlara kadar yürümesi gereken yol çok ıssız ve karanlık. Araç sayısı geceleri azalsa da erkek öğrenciler otostop ile yurtlara yakın bir yere dönebiliyorlar. Ancak kadın öğrenciler gece şehrin çok dışındaki yurtlara otostopla gitmeyi ve ıssız ve karanlık yolda yürümeyi güvenli bulmadıkları için akşam düzenlediğiniz konserleri kaçırmak durumunda kaldılar.

Bu vakada gördüğünüz üzere, projenin başında cinsiyet analizi yapılmış olsa kolaylıkla fark edilip önlem alınabilecek meseleler proje uygulanırken iki büyük soruna dönüştü. Cinsiyet analizi yapılmış olsa, ülkemizde kadınlara yönelik cinsel tacizin çok yaygın olduğu hatırlanabilirdi; otel düzenlemesi güvenlik riskini en aza indirecek şekilde yapılabilir ve davetlilerin tacize maruz bırakılması engellenebilirdi. Ayrıca, cinsiyet analizi yapılmış olsaydı, hedef kitlenin büyük çoğunluğunu oluşturan üniversite öğrencilerinin ortak ulaşım sıkıntılarının, kadın ve erkek öğrenciler için farklı biçimde tezahür ettiği fark edilebilirdi.

Ulaşım sıkıntısı her iki grup için ortak olmasına rağmen, cinsiyet temelli ayrımcılık ve taciz nedeniyle kadınların ve erkeklerin deneyimleri çok farklılaşıyor, ulaşım sorunu kadınların gündelik hayatlarını erkek öğrencilerinkine göre daha keskin şekilde belirliyor, gündelik hayatlarını daha çok sınırlıyor. Öyle ki bu vakada, kadınların katılmayı çok istemelerine rağmen konsere gitmelerini engelleyecek kadar büyük bir farka dönüşüyor. En başta cinsiyet farklılıklarının ve eşitsizliklerini projeyi nasıl etkileyebileceği üzerine kafa yorulmuş olsaydı, bu sorun öngörülebilir ve konserler sonrası yurtlara servis ayarlanabilirdi, festival duyurularında bu imkan duyurulabilirdi. Bu tip bir önlem genç kadınların festivalin en güzel konserlerinden mahrum kalmasını engelleyebilirdi.

Vaka örneği, konusu cinsiyetle doğrudan ilgili olsun olmasın tüm projelerde cinsiyet analizi yapmanın önemini gösteriyor. Vaka örneğindeki proje küçük bir şehirdeki gençlerin kültür-sanat faaliyetlerine erişimlerini arttırmak amacıyla tasarlanmıştı, konusu doğrudan cinsiyet ile ilgili değildi. Ancak proje tasarlanırken ve uygulanırken cinsiyet eşitsizlikleri ve farklı cinsiyet gruplarının farklılaşan sorunları dikkate alınmadığı için projede beklenmeyen sorunları çıktı. Öyle ki projenin ulaşmayı hedeflediği genç sayısına erişilemedi. Cinsiyet analizinin yapılmamış olmaması, projenin kapsayıcılığını, niteliğini ve başarısını azaltan bir eksikliğe dönüştü. Bir proje ya da aktivite için zaman, emek ve para harcıyoruz. Sonunda ortaya çıkacak sonucun bütün bu çabalara değmesini istiyorsak ve projelerimizin ve çalışmalarımızın kapsayıcı ve eşitlikçi olmasını istiyorsak tüm proje süreçlerinin başında cinsiyet analizini mutlaka yapmalıyız.

3.2. Cinsiyet HEDEFLERİ BELİRLEME & CİNSİYETE duyarlı PLANLAMA

Hedefleri ve başarı göstergelerini belirlerken cinsiyetle ilişkili hedefler ve göstergeler de belirlemeliyiz, planlamada cinsiyeti dikkate almalıyız.

- ✓ Eylemi (proje/ aktivite / program) planlarken cinsiyetin gözütılması,
- ✓ Cinsiyet analizine uygun cinsiyet hedeflerinin belirlenmesi,
- ✓ Eylemi cinsiyet eşitliğine katkı sağlayacak şekilde planlama
 - Ne şekilde hareket edersek mevcut cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretiriz?
 - Aksine, ne yaparsak eşitsizliklerin ortadan kalkmasına katkı sağlarız?
 - Nasıl yaparsak kişilerin, kurumların, değerlerin, tutumların cinsiyet eşitliği yönünde dönüşmesine katkı sağlarız?
 - Nasıl planlamalıyız ki cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalık yaratmaya katkı sağlarız?
 - Nasıl yaparsak kadınları ve ayrımcılığa maruz kalan diğer cinsiyet gruplarını güçlendiririz?
 - Nasıl yapmalıyız ki kadın, erkek ve diğer cinsiyetlerden faydalanıcılar / paydaşlar açısından olumlu sonuçlar yaratırız?

3.3. Cinsiyete Duyarlı Uygulama

- Eylemi cinsiyet hedeflerine ve planlamaya uygun uygulamak
- Eylemin yaratacağı fırsat, olanak, kaynak ve iktidar alanının cinsiyetler arasında eşitlikçi şekilde paylaşılabilmesini sağlamak
- Kadınları ve ayrımcılığa maruz kalan diğer cinsiyet gruplarını kapsayıcı ve dahil edici yöntemler kullanmak
- Kadınların ve ayrımcılığa maruz kalan diğer cinsiyet gruplarının güvende hissedecekleri bir uygulama alanı yaratmak
- Ayrımcılıktan, tacizden ve dışlamadan uzak bir uygulama süreci yürütmek
- İzleme: Uygulama sürecinde cinsiyet hedeflerinin ne ölçüde başarıldığını anlamak için düzenli veri toplamak

3.4. Cinsiyete Duyarlı Değerlendirme ve Öğrenme

- Gerçekleştirdiğimiz eylem (proje/ aktivite / program vs) cinsiyet perspektifini ne ölçüde içerdi?
- Gerçekleştirdiğimiz eylem kadın, erkek ve diğer cinsiyet gruplarından faydalanıcılar / paydaşlar açısından nasıl sonuçlar doğurdu, cinsiyet ilişkilerini ne ölçüde etkiledi?
- Cinsiyet hedeflerimizi ne ölçüde gerçekleştirebildik?
- Bu süreçten nasıl dersler çıkarabiliriz?

Bir dahaki sefere daha iyi yapmak için neleri değiştirmeliyiz, nelere dikkat etmeliyiz?

4. TERİMLER SÖZLÜĞÜ

Verili/eşey cinsiyet: (Sex)

Bir kişinin cinsiyeti; penis, vajina gibi cinsel organları; testis, rahim gibi üreme organları, hormonlar, sperm ya da yumurta üretebilme, doğurganlık yetisi kromozomlar gibi biyolojik/anatomik özellikleri üzerinden belirlenebilir. Oysa yapılan çalışmalara göre eşey cinsiyetin en az beş tane farklı kombinasyonu olabilir.

1. Dişi genital ve üreme organları olanlar
2. Erkek genital ve üreme organları olanlar
3. Hem dişi hem erkek genital organı ve üreme organıyla doğanlar
4. Dişi genital organı olmasına rağmen dişi üreme organı olmayanlar
5. Erkek genital organı olmasına rağmen erkek üreme organı olmayanlar

Toplumsal Cinsiyet (Gender)

Toplumların ve kültürlerin, kadınlığa ve erkekliğe farklı roller, sorumluluklar, özellikler ve değerler yükleyerek kadınlığı ve erkekliği tarif etme ve bunları birbirinden ayırıştırma biçimlerine toplumsal cinsiyet denir. Toplumsal cinsiyet; toplumsal, coğrafi ve tarihsel olarak sürekli değişir.

Toplumsal cinsiyet, kişinin içinde yaşadığı toplumda aile, okul, iş yeri gibi sosyal ortamlardaki etkileşimleriyle belirlenmekte, toplumsal, dini ve kültürel öğretiler ile şekillenip yeniden üretilmektedir. Bunların yanında toplumsal cinsiyet, kadınlık ve erkeklik rolleri arasında toplumsal olarak kurgulanmış bir hiyerarşiyi ve güç ilişkisini de göstermektedir. Örneğin, ev içi iş bölümünün çoğunu kadınların üstlenmesi, tamamen kültürel olarak inşa edilmiş bir olgudur. Cinsiyetler toplumda kadın ve erkek olarak kurgulansa da (ikili cinsiyet sistemi), intersekslerin* varlığı yalnızca iki verili/eşey cinsiyet kategorisinin olmadığını ve cinsiyet konusundaki düşüncelerimizin (herkesi kadınlık ya da erkeklik kalıplarının içine sokmaya çalışmamızın) toplumsal olarak inşa edilmiş olduğunu göstermektedir.

Ayrıca eşey cinsiyetin de fizyolojiyi bir meşrulaştırma aracı olarak kullanarak tamamen bir toplumsal olarak kurguladığını ileri süren ve bu nedenle eşey cinsiyet - toplumsal cinsiyet ikiliğini reddeden tartışmalar da yürütülmektedir.

* İnterseks: Toplumsal olarak kurgulanmış kadın ve erkek tanımı dışında, yaygın olandan farklı anatomik cinsiyet özelliklerine (kromozomlar, salgı bezleri, genital ve/veya üreme organları) sahip kişilerdir. İnterseksüelliğin birçok şekli vardır ve tek bir biçimde tanımlamak mümkün değildir. İnterseksler kendilerini kadın, erkek, cinsiyetlerarası, cinsiyetsiz veya başka bir kimlikte tanımlayabilirler ve buna kendileri karar vermelidirler. İnterseks politikalarının da önerdiği gibi interseks bedenlere kişilerin iradeleri dışında müdahale edilmemelidir.

Toplumsal Cinsiyet Roller (Gender Roles)

Toplumsal cinsiyet rolleri; toplum tarafından kişiye atfedilen ve kişinin uyması beklenen tutum, davranış ve eylemlerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri zamansal, mekansal, toplumsal ve kültürel durumlara paralel olarak değişmekte, farklı görünümeler kazanmaktadır. Bu nedenle durağan değil değişkendir ve dönüştürülebilir.

Örneğin, kadınlar toplumda anne ve eş rolleri üzerinden tanımlanmakta, duygusal ve kırılgan olarak resmedilmektedir. Tersî söz konusu olduğunda ise “kalıp dışı” ve “anormal” olarak nitelendirilmektedirler.

Aynı şekilde toplumsal cinsiyet rolleri erkekleri de belli kalıpların içine sokar ve erkeklerden koruyan, kollayan, dayanıklı bireyler olması ve duygusallık barındırmaması beklenir. Aksi durumlar kadınlık rolü olarak görüldüğü için aşağılama biçimi olarak kullanılır. Çünkü norm haline gelmiş toplumsal cinsiyet rollerine göre kadınlar ikincil konumda görülmektedir. Bu sebeple toplumsal algıya göre güçlü konumda olduğu düşünülen kişiler bu rolleri sergilediklerinde toplum tarafından ötekileştirilerek cezalandırılırlar.

Cinsiyetin Anaakımlaştırılması (Gender Mainstreaming)

Planlanan herhangi bir eylemin (proje, program, aktivite, yasal düzenleme, politika vs.) gerçekleştiği kurumlarda tüm yapı ve işleyişin cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen bir perspektif ile oluşturulması, geliştirilmesi ve izlenmesi amacıyla özellikle kadın ve LGBTİ+’ların katılımı, ihtiyaçları, yaşadıkları engeller ve sorunları analiz edilerek farklı önlem alanları ve stratejiler geliştirilmesidir. Bu bağlamda yapılan çalışmalar; cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılıkla mücadele etmeyi, bu problemin kökeni olan eşitsiz güç ilişkilerini görünür kılmayı ve bu ilişkileri dönüştürmeyi hedefler. Özellikle kadınların ve LGBTİ+’ların özgürlük alanlarını genişletme yönünde çalışmalara odaklanır.

Cinsiyet Kimliği (Gender Identity)

Kişinin verili/eşey cinsiyetini değil, kendisini tanımladığı cinsiyete ilişkin kimliğini ifade etmektedir. Kişinin kendini kadın ya da erkek olarak tanımlaması, kendi cinsiyetini nasıl algıladığının sonucudur.

Örneğin bir kişinin verili/eşey cinsiyeti erkek olabilir, ancak o kişi kendisini kadın olarak tanımlayabilir. Bu durumda kişinin verili/eşey cinsiyeti erkek, ancak cinsiyet kimliği kadındır. Ayrıca kişi kadın ve erkek kimliklerini kullanmadan da kendini tanımlayabilir ya da hiç tanımlamayı tercih edebilir.

Cinsel Yönelim* (Sexual Orientation): Kişinin, belirli bir cinsiyetteki kişiye karşı süregelen duygusal, romantik ve cinsel çekimini ifade eder. Heteroseksüellik, eşcinsellik, biseksüellik gibi kavramlar cinsel yönelimi belirtir.

Cinsel yönelim kavramı kadın/erkek ikili cinsiyet sistemi üzerinden tanımlanmış olduğu için günümüzde farklı tartışmalar da yaratmaktadır. Cinsel yönelim kişinin beyanı ile ilgilidir bu sebeple sabit değil, akışkandır.

Heteroseksüellik (Heterosexuality): Kişinin karşı cinsiyetten birine duygusal ve/veya cinsel ilgi duyması ve çekim yaşaması olarak tanımlanır.

Eşcinsellik (Homosexuality): Kişinin kendi cinsiyetinden/ hemcinslerinden birine duygusal ve/veya cinsel ilgi duyması ve çekim yaşaması olarak tanımlanır.

- **Gey (Gay):** Eşcinsel erkek.

- **Lezbiyen (Lesbian):** Eşcinsel kadın.

Biseksüellik (Bisexuality): Her iki cinsiyete, duygusal ve/veya cinsel açıdan yönelebilen/ilgi duyan kişileri ifade etmektedir. Biseksüel kişiler iki cinsiyete de aynı ölçüde ilgi duymayabilir ve bu ilginin derecesi zaman içinde değişebilir.

Aseksüellik (Asexuality): Herhangi birine cinsel ilgi duymamak ve çekim yaşamamak olarak tanımlanabilir. Aseksüellik duygusal çekim ile ilgili değildir, aslen cinsel pratiklerle ilişkilidir.

Transcinsiyet (Transgender): İngilizce bir tanımlama olup Türkçedeki travesti ve transseksüel tanımlamalarının ikisini de kapsamaktadır. LGBTİ+ kısaltmasındaki "T" harfi, transcinsiyet anlamında kullanılır.

Transseksüel (Transsexual): Kişinin kendisini atanmış/verili cinsiyeti ötesinde/dışında, tanımlamasıdır.

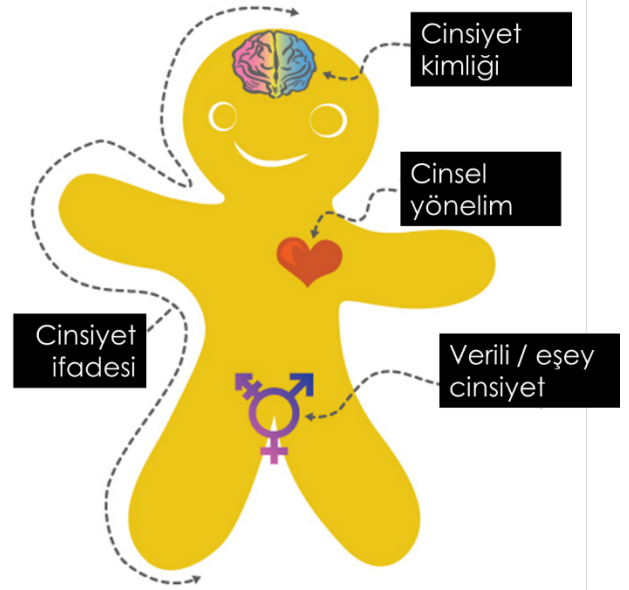
Kişiler kendilerini tanımladıkları cinsiyet kimliğine göre cinsiyet geçiş ameliyatı olabilmektedir ama bu kişinin kendisini transseksüel olarak tanımlaması için gerekli bir koşul değildir. Bu yüzden bir kişiyi dış görünüşüne göre transseksüel olarak tanımlamak mümkün değildir. Transseksüellik asıl olarak kişilerin iç dünyası ve kendisini nasıl tanımlamak istediğiyle ilgilidir. Transseksüellik cinsiyete dair kimliği ifade etmektedir; kişilerin cinsel yönelimi ile alakası yoktur.

Trans Kadın: Doğum sırasındaki eşey organlarına göre erkek olarak tanımlanmış ama gelişim süreci içerisinde kendisini kadın olarak tanımlayan kişi.

Trans Erkek: Doğum sırasındaki eşey organlarına göre kadın olarak tanımlanmış ama kendisini erkek olarak tanımlayan kişi.

*Kendisini kadın ya da erkek olarak tanımlamayan translar da vardır.

Natrans: Trans olmayan birey.



Cinsiyet değişimi / Cinsiyet geçiş operasyonları:

Verili cinsiyetleri ile cinsiyet kimlikleri uyumlu olmayan bireyler “cinsiyet geçişi” olarak adlandırılan cinsiyet geçiş ameliyatı olabilir ve farklı hormon tedavileri uygulayabilir.

Ama bireyin kendini trans olarak tanımlaması için gerekli bir ön-koşul değildir. Birey kendini tanımladığı cinsiyet kimliğini, dış görünüşünde veya bedensel özelliklerinde normatif şekillerde yansıtmayabilir. Trans olmak cinsiyete dair kimliği ifade eder; bireylerin cinsel yönelimi ile alakası yoktur.

Heteroseksizm (Heterosexism)

Heterosekselliğin yegne cinsel yönelim olduğunu ileri süren, diğer cinsel yönelimleri yok sayan, baskılayan ya da aşağılayan bakış açısıdır. Kadınlara yönelik ayrımcılık olan seksizmin (cinsiyetçilik), heteroseksüel olmayanlara yönelik halidir. Heteroseksizm, heteroseksüelliği bir zorunluluk olarak görme ve biricik varoluş biçimi olarak dayatma halidir.

Heteronormativite (Heteronormativity)

Heterosekselliğin normal, tek, doğal ve meşru cinsel yönelim olarak görüldüğü mevcut iktidar düzeni toplumsal değerlere, kültüre, kurallara, kurumlara göre herkesin heterosekselmiş gibi varsayılması heteroseksüellik dışında kalan cinselliklerin marjinalleştirildiği, sapkın kategorisine sokulduğu, görmezden gelindiği, baskı ve şiddete maruz bırakıldığı yahut uysallaştırılarak hizaya sokulduğu bir iktidar sistemini ifade etmektedir.

...fobi

Homofobi: Eşcinsellere yönelik korku, nefret, önyargı ve kalıpyargıları, bu anlamda eşcinsellere yönelik olumsuz duygu, tutum ve davranışları ifade eder. Eşcinseller veya eşcinselliğe atfedilen davranışlarla ilgili korkunun yanı sıra tikslenme, nefret hissi, aşağılayıcı, yargılayıcı, suçlayıcı, yasaklayıcı tutumları da tanımlar.

Bifobi: Biseksellere yönelik korku, nefret, önyargı ve kalıpyargıları, bu anlamda biseksellere yönelik olumsuz duygu, tutum ve davranışları ifade eder.

Transfobi: Translara yönelik korku, nefret, önyargı ve kalıpyargıları, bu anlamda translara yönelik olumsuz duygu, tutum ve davranışları ifade eder.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik ve Ayrımcılık (Gender-based Inequality and Discrimination)

Ayrımcılık; kişilerin ya da bir grubun sahip olduğu doğuştan gelen veya sonradan edinilmiş kültürel özellikleri ve farkları sebebiyle toplumun geri kalan kısmı tarafından bilinçli olarak dışlanması anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık; bu durumun toplumsal cinsiyete atfedilmiş roller üzerinden uygulanmasıdır.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, erkek egemen sistem içerisinde, eril bir bakış açısı ve güçlü-güçsüz ilişkisi üzerinden sistemli bir biçimde kadına yönelik ayrımcılık (cinsiyetçilik) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadına yönelik ayrımcılık, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın nlenmesi Uluslararası Sözleşmesi”nin 1. maddesinde aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

“Bu sözleşmeye göre, ‘kadınlara karşı ayırım’ deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”

Ataerki (Erkek egemenliği)

Erkeklerin siyasi, ekonomik, kültürel, hukuki ve toplumsal alanlarda egemen ve ayrıcalıklı olduğu ve kadınların sistematik olarak çeşitli iktidar araçlarıyla baskı altında tutulduğu

toplumsal örgütlenme düzenidir. Erkeklerin siyasi karar alma araçlarını, mülkiyeti ve sermayeyi, toplumsal ayrıcalıkları, şiddet araçlarını, devlet aygıtlarını elinde tuttuğu düzen.

Feminizm

Feminizm, kadınların tabi kılınmasına ve baskı altına alınmasına karşı bir ideolojidir ve hayatın her alanına işlemiş erkek egemen yapıyla yani “ataerki” ile mücadele etmeyi amaçlar. Yaygın olarak bilinen ve yaratılmaya çalışılan anlamıyla “erkek düşmanlığı” demek değildir. Feminizm toplumsal cinsiyet rolleriyle belirlenmiş erkeklik ve kadınlık algılarını sorgular, kadınların tahakküm altına alınarak ikincilleştirilen konumlarını değiştirmeyi hedefleyen politik bir hareket ve mücadele alanıdır. Tek bir feminizm yoktur ve hem tarihsel hem güncel anlamıyla farklı feminist akımlar olduğunu söylemek gerekir. Bell Hooks’a göre feminizm; “cinsiyetçiliği, cinsiyetçi sömürüyü ve baskıyı sona erdirmeye çalışan bir hareket”tir.

Bütün toplumsal ve siyasi hareketlerde olduğu gibi feminizm de tarihsel, politik ve sosyal bir arka plan doğrultusunda ortaya çıkmış, gelişmiş ve değişim göstermiştir. Feminist hareket ilk dönemlerde hak kazanımları ve eşitlik kavramları üzerinden kanun önünde ve kamusal alandaki ayrımcılığa odaklanmışsa da (Birinci dalga feminizm) sonraki dönemlerde, var olan bütün sistemlerin ataerki ile ilişkisine dikkat çekerek ataerki sistemi ortadan kaldırmayı amaç edinmiştir. Kadınların özel alanda yaşadıkları sorunlara odaklanılmış ve “özel olan politiktir” sloganı feminist hareketin şiarı olmuştur. Ayrıca kadının hem emek piyasasında hem de ücretsiz ev içi emeği üzerinden sömürüsüne odaklanılmıştır (ikinci dalga feminizm). Sonraki dönemde tek bir “kadınlık” olmadığı ve farklı kadınlık biçimlerinin farklı ezilmelere tekabül ettiği vurgulanmıştır. Bu dönemde post-modern feminizm, eko-feminizm gibi çeşitli akımlar feminist harekete dahil olmaya başlamıştır (Üçüncü dalga feminizm).

Olumlu eylem (Geçici Özel Önlem – Pozitif ayrımcılık)

Kanun önünde herkes eşit olarak tanımlansa da uygulamada böyle değildir. Kişiler ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim vb. özelliklerinden dolayı toplum içerisinde baskı görebilir, ikincilleştirilebilir, fırsatlardan, kaynaklardan ve haklardan eşit şekilde yararlanamayabilir. Gerçek ve fiili bir eşitliğin sağlanması ancak tarihsel ve toplumsal olarak ikincilleştirilmiş bu ya da benzeri özelliklere sahip kişiler için bazı özel uygulamalar ortaya konmasıyla mümkün olur. Bu uygulamalara geçici özel önlem adı da verilir ve kişinin maruz bırakıldığı ayrımcılık ya da dezavantajlı durum giderilmeye çalışılır. Bu uygulamalar tarihsel-toplumsal koşullarda bir iyileşme sağlandığında ve herkes için eşit fırsatlar yaratıldığında ortadan kaldırılmak üzere planlanır.

Ancak genel bir yanılgı olarak; kadınlara kapı açmak, otobüste yer vermek vs. gibi “centilmenlik” örnekleri veya “pembe otobüs” gibi uygulamalar; pozitif ayrımcılık değil cinsiyetçiliktir ve kadınların narin, kırılgan, korunmaya muhtaç olduğu mitini (yanlış inanış) ve toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretir.

Kuir (Queer)

İngilizce sözlük anlamı: garip, acayip, sıra dışı, eksantirik, şüpheli, dengesiz, normal olmayan, yamuk İngilizce argoda: aşağılayıcı/ dışlayıcı biçimde ibne, top anlamında tanımlanır.

Normlar ve normallikler üzerinden kurulan bütün sistemleri, yani normativiteyi sorgulayan bir teoridir. Salt kimlik kategorileri üzerinden kurgulanan politikaları eleştirir. Kimliklerin ve kategorilerin sabit ya da verili kabul edilmesine karşı çıkar. LGBTİ kategorilerini, kadın-erkek, eşcinsel/heteroseksüel gibi iki zıtlıkları eleştirir. Cinselliğin ve cinsiyetin akışkan, muğlak, belirsiz, tanımlanamaz olduğunu vurgular. Bir kimlik, bir kategori değil; bir yaklaşım, perspektif, kuramdır.