

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI SPOR KURUMU REHBERİ











HeForShe

GENERATION EQUALITY

UN WOMEN

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI
SPOR KURUMU REHBERİ

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI
SPOR KURUMU REHBERİ

© 2021 BM Kadın Birimi. Tüm hakları saklıdır.

Bu yayının tüm hakları Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi'ne (BM Kadın Birimi) aittir. Bu çalışma, BM Kadın Birimi'nin yazılı izni alınmadan, kısmen veya tamamen kopyalanamaz, çoğaltılamaz veya yayımlanamaz. İlgili kaynağa atıf yapılması koşuluyla yayından alıntı yapılabilir.

BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi. (2021). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Spor Kurumu Rehberi, Ankara.

Toplumsal cinsiyete duyarlı spor kurumu rehberi, BM Kadın Birimi'nin "Nesiller Boyu Eşitlik: Eşit Bir Gelecek İçin Kadın Haklarının Gerçekleştirilmesi" kampanyasının hedefleriyle uyumludur.

Bu yayında ifade edilen görüşler, yazarlarına ait olup BM Kadın Birimi'nin, Birleşmiş Milletler'in veya BM ile bağlantılı kuruluşların görüşlerini temsil etmeyebilir.

Baş yazar: Profesör Canan Koca

Ortak yazar: Profesör Rosa Lopez de D'Amico

Yayına hazırlayanlar (BM Kadın Birimi - alfabetik sırayla): Asya Varbanova, Güneş Deren Erbaş, İpek Naz Çınar, Jennifer Cooper, Sinem Aydın, Zeliha Ünaldı

Editörler: Gretchen Luchsinger, Ece Simin Civelek

Tasarım: Asya Fatma Bağcı

Tarih: Mayıs 2021

Bu çalışma, Tüpraş'ın desteği ile HeForShe Türkiye - Fenerbahçe Spor Kulübü iş birliği çerçevesinde geliştirilmiştir.

Destekliyoruz HeForShe
UN Women Cinsiyet Eşitliği için Dayanışma Hareketi

Ön Kapak Fotoğraflar: Katerina Shosheva/BM Kadın Birimi Moldova, Pathumporn Thongking/BM Kadın Birimi (Tırmanan kadın), Courtesy of Fenerbahçe Sports Club (Futbol oynayan kız çocukları), Fahad Kaizer/BM Kadın Birimi (Dünyayı Turuncuya Boya 2018 – Bangladesh), BM Kadın Birimi (Dünyayı Turuncuya Boya 2017 – Gaziantep/Turkey), Pathumporn Thongking/BM Kadın Birimi (Boks yapan kadın). **Arka Kapak Fotoğraflar:** Pathumporn Thongking/BM Kadın Birimi, Pathumporn Thongking/BM Kadın Birimi (Tırmanan kadın), Pathumporn Thongking/BM Kadın Birimi (Boks yapan kadın), Pathumporn Thongking/BM Kadın Birimi (İzleyiciler), Gustavo Stephan/BM Kadın Birimi (Kız Çocukları – Kayllana from Brazil).

Önsöz

Uluslararası topluluk; 2020 yılında, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi açısından en önemli ve tarihi bildirilerden biri olan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun 25. yılını kutladı. 1995'ten bu yana, Pekin Eylem Platformu'nun 12 kritik alanında ilerleme kaydedildi, ancak söz konusu ilerlemeler yavaş ve düzensizdi. Bu durum, önceden var olan eşitsizlikleri şiddetlendiren ve özellikle kadınlar ve kız çocukları üzerinde ciddi etkileri olan COVID-19 salgınından önce de böyleydi.

2030 yılına kadar Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na (SKA'lar) ulaşmak için 2020 yılında On Yıllık Eylem Planı başlatıldı. SKA'lar kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği, hem bağımsız bir amaçtır hem de tüm SKA'ların başarısının ön koşuludur. Sürdürülebilir Kalkınma için iddialı, evrensel ve kapsayıcı bir çerçeve sağlayan Gündem 2030'da öngörülen hedeflere ulaşmak için sadece 10 yılımız kaldı, diğer yandan ise küresel bir salgının etkileri devam ediyor. Bu dönemde kalıcı ve dönüştürücü değişim yaratmak için hızlı ve cesur adımlar atmak gerekiyor. Çeşitli paydaşlar arasında daha güçlü bir işbirliği yaratmak her zamankinden de büyük önem taşıyor.

Spor camiası hem spor dünyasında hem de ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği önündeki engelleri ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesini sağlamak açısından önemli bir rol oynar. 2020 yılında, BM Kadın Birimi, küresel Nesiller Boyu Eşitlik için Spor Girişimi'ni başlattı. Altı adımdan oluşan bir çerçeveyi içeren bu girişim; spor ekosistemini, güçlü ve çok paydaşlı koalisyonun parçası olmaya davet ediyor ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefini sporda ve spor yoluyla hayata geçirmeyi amaçlıyor. Nesiller Boyu Eşitlik için Spor İlkeleri, kadınların spor alanında güçlenmesinin yanı sıra, büyüklüklerine bakılmaksızın spor kurumlarının sosyal sorumluluk çabalarını kolaylaştırmayı hedefliyor.

Türkiye'de BM Kadın Birimi, 2018 yılından bu yana HeForShe hareketi çerçevesinde Fenerbahçe Spor Kulübü ile işbirliği yapıyor. Türkiye'de ilk ve benzersiz olan bu girişim; bütüncül bir analiz, kapasite geliştirme faaliyetleri ve ölçülebilir eylemler vasıtasıyla, bir spor kulübünü daha kapsayıcı ve eşitlikçi hâle getirmeyi amaçlıyor. Fenerbahçe Spor Kulübü, yurt içinde ve yurt dışında toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ilerleme kaydetmek amacıyla Nesiller Boyu Eşitlik için Spor İlkeleri'ni hayata geçirme taahhüdünde bulundu.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Spor Kurumu Rehberi; Nesiller Boyu Eşitlik için Spor ilkeleri doğrultusunda, Fenerbahçe Spor Kulübü'nün geçmiş yıllardaki deneyimi dikkate alınarak hazırlandı. Burada sunulan rehber ilkeler; altı küresel ilkenin her biri için ölçülebilir ve somut eylemlere ve göstergelere dayanıyor ve spor kurumlarının kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesini sağlama ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artırma hedeflerini hayata geçirmelerini desteklemeyi amaçlıyor. Böylece, spor kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmeleri, eksiklikleri ve engelleri giderecek tedbirler geliştirmeleri, bu tedbirleri uygulamaları, ilerlemeleri izlemeleri ve bildirmeleri için sistematik bir yol sunuluyor.

Asya Varbanova
Ülke Direktörü
BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi

Teşekkür

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Spor Kurumu Rehberi, spor ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ulusal ve uluslararası uzmanların önemli katkılarıyla, katılımcı bir sürecin sonucunda hazırlandı. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi; kadın sporcular ve spor kurumları, sivil toplum, özel sektör ve BM kuruluşlarının temsilcileri de dâhil olmak üzere bu çalışmaya katkıda bulunan herkese destekleri ve değerli katkıları için teşekkür eder.

Rehberin yazarı Profesör Canan Koca, ortak yazarı ise Profesör Rosa López de D'Amico'dur. Aşağıda adları belirtilen Danışma Grubu üyeleri de bu çalışmanın hazırlanmasına katkıda bulunmuştur: Gizem Girişmen (Milli sporcu, Paralimpik Okçuluk Dünya Şampiyonu), Lilamani de Soysa (Küresel Yönetim Kurulu Üyesi, Uluslararası Kadın ve Spor Çalışma Grubu), Dr. Neşe Gündoğan (Genel Sekreter, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi; Uluslararası Olimpiyat Komitesi Olimpik Program Komisyonu üyesi), Philipp Müller-Wirth (Sosyal ve Beşeri Bilimler Spor ve Gençlik Bölümü Sektörü İcra Kurulu Başkanı, UNESCO), Dr. Pınar Öztürk (Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi) ve Sarai Bareman (FIFA Kadın Futbolu Bölümü Başkanı).

BM Kadın Birimi; toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesini sağlamak amacıyla sporun gücünü harekete geçiren Fenerbahçe Spor Kulübü Başkanı Sayın Ali Koç'a liderliği ve kararlılığı için özel teşekkürlerini sunar. Ebru Tüzecan, Ayça Aksoy ve Pelin Aksoy (Koç Holding) ile Simla Türker Bayazıt'a (Fenerbahçe Spor Kulübü) da destekleri için ayrıca teşekkür ederiz. BM Kadın Birimi'nin HeForShe hareketine sağladığı finansal destek ile bu çalışmanın gerçekleşmesine olanak sunduğu için Tüpraş'a ve işbirliği için Fenerbahçe Spor Kulübü'ne minnettarız.

Raporun grafik tasarımcısı Asya Fatma Bağcı'ya, editör Gretchen Luchsinger'e, editör Ece Simin Civelek'e ve çeviri şirketi Sahra Çeviri'ye de teşekkür ediyoruz.

Bu Rehber, BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi HeForShe Proje Koordinatörü Sinem Aydın'ın doğrudan koordinatörlüğünde ve BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi Programlar Yöneticisi Zeliha Ünaldı'nın rehberliğinde hazırlandı. BM Kadın Birimi'nin Nesiller Boyu Eşitlik için Spor Girişimi'nin irtibat sorumlusu Jennifer Cooper, bu rehberi inceleyerek teknik girdiler sağladı. İpek Naz Çınar ve Güneş Deren Erbaş (BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi) tasarım, çeviri ve düzenleme hizmetlerini koordine etti.

İçindekiler

07 GİRİŞ
09 REHBERİ NASIL OKUMALI?
12 NEDEN SPORDA VE SPOR YOLUYLA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ?

16 DÜNYADA SPOR VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
17 SPOR LİDERLİĞİNDE KADINLAR
18 SPORA KATILIMDA KADINLAR
19 ANTRENÖRLÜKTE KADINLAR
20 TÜRKİYE'DE SPOR VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
21 SPOR LİDERLİĞİNDE KADINLAR
23 SPORA KATILIMDA KADINLAR
25 ANTRENÖRLÜKTE KADINLAR
70 KAYNAKLAR
73 GÖSTERGE KAYNAKLARI
75 EKLER
75 ULUSLARARASI HUKUKİ DÜZENLEMELER
77 TEMEL KAVRAMLAR
80 ÖZ DEĞERLENDİRME FORMU

Prensip **01**

KADINLARIN LİDERLİĞİNİ VE YÖNETİŞİM MODELLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK

Sayfa 27

Prensip **02**

SPORDA KADINLARA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETİ ÖNLEMEK VE KADINLARA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETE SPOR ARACILIĞIYLA CEVAP VERMEK

Sayfa 34

Prensip **03**

KADINLARIN YAPTIKLARI SPORLARA YATIRIMDAKİ BOŞLUĞU KAPATMAK VE KADINLAR VE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT EKONOMİK FIRSATLARI TEŞVİK ETMEK

Sayfa 41

Prensip **04**

SPOR MEDYASINDA KADINLARIN EŞİT KATILIMINI VE ÖN YARGILARDAN BAĞIMSIZ SUNUMUNU TEŞVİK ETMEK; ZARARLI TOPLUMSAL CİNSİYET KALIP YARGILARINI ORTADAN KALDIRMAK VE OLUMLU ROL MODELLERİ TEŞVİK ETMEK

Sayfa 50

Prensip **05**

SPOR, FİZİKSEL AKTİVİTE VE BEDEN EĞİTİMİNDE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT FIRSATLARI DESTEKLEMEK

Sayfa 57

Prensip **06**

YILLIK BAZDA İLERLEMEYİ İZLEMEK VE KAMUOYUNA RAPORLAMAK

Sayfa 64



Fotoğraf: BM Kadın Birimi

Kısaltmalar

BM KADIN BİRİMİ	Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
SKA	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
TFF	Türkiye Futbol Federasyonu
TMOK	Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi
TMPK	Türkiye Milli Paralimpik Komitesi
IOC	Uluslararası Olimpiyat Komitesi
IPC	Uluslararası Paralimpik Komitesi
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu

Giriş

Sporun, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesinde muazzam bir değeri ve kapasitesi bulunmaktadır. Ulusal ve kültürel sınırları aşan birleştirici bir güce sahiptir ve bu yolla kitlelere önemli mesajları iletebilir. Dünya çapında birçok ulusal ve uluslararası spor yönetim organı, toplumsal cinsiyet eşitliğini daha ileri bir noktaya taşımak için yenilikler üretme çabası içerisindedir. Ancak buna rağmen bu konuda kayda değer boşluklar var olmaya devam etmektedir ve sporda toplumsal cinsiyet eşitliği henüz sağlanamamıştır. Kadınlar ve kız çocukları, spora eşit katılım ve spordan eşit yararlanma hakkına sahiptir. Dahası, toplumsal cinsiyet eşitliği spor kurumlarındaki çeşitliliği artırır ve genel olarak daha fazla kişiyi bu tür kurumlara dâhil olmaya teşvik eder.

1995'te 189 hükûmet tarafından kabul edilen, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesine yönelik en vizyoner uluslararası gündem olan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun 25. yıl dönümü 2020'de dünya çapında kutlandı. Bu belge, kadınları ve kız çocuklarını engelleyen sistematik engellerin kaldırılması için kapsamlı bir yol haritası sunmakta ve 2015 yılında kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Gündemine ve bunun 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacına (SKA'lar) da ışık tutmaktadır. Söz konusu amaçlardan biri de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesini öngören SKA 5'tir. Spor kurumlarının, SKA 5'in yanı sıra, sağlık ve kaliteli yaşam (SKA 3), eşitsizliklerin azaltılması (SKA 10) ve uygulama araçlarını güçlendirmek ve sürdürülebilir kalkınma için küresel ortaklığı canlandırmak (SKA 17) gibi diğer SKA'lara ulaşmaya yönelik ciddi katkıları olabilir. Spor ekosisteminin[1] tüm fertleri, büyüklüğü veya bulunduğu coğrafya ne olursa olsun, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma yolunda ilerlemeyi sağlayan eylemleri gerçekleştirme fırsatına sahiptir.

BM Kadın Birimi, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçeğe dönüştürmek için sporun gücünden istifade eden ortak ilke ve hedeflerde ilerlemeyi hızlandırmak amacıyla Nesiller Boyu Eşitlik için Spor Girişimi'ni küresel ölçekte başlatmıştır. Bu kapsamda, Kazan Eylem Planı[2] amaçlarına (Eylem 4) ve Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'na atıfta bulunularak, altı adet prensip belirlenmiştir. Prensipler, toplumsal cinsiyet eşit-

Prensipler:

Prensip 01

KADINLARIN LİDERLİĞİNİ VE YÖNETİŞİM MODELLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK

Prensip 02

SPORDA KADINA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETİ ÖNLEMEK VE KADINA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETE SPOR ARACILIĞIYLA CEVAP VERMEK

Prensip 03

KADINLARIN YAPTIKLARI SPORLARA YATIRIMDAKİ BOŞLUĞU KAPATMAK VE KADINLAR VE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT EKONOMİK FIRSATLARI TEŞVİK ETMEK

Prensip 04

SPOR MEDYASINDA KADINLARIN EŞİT KATILIMINI VE ÖN YARGILARDAN BAĞIMSIZ SUNUMUNU TEŞVİK ETMEK; ZARARLI TOPLUMSAL CİNSİYET KALIP YARGILARINI ORTADAN KALDIRMAK VE OLUMLU ROL MODELLERİ TEŞVİK ETMEK

Prensip 05

SPOR, FİZİKSEL AKTİVİTE VE BEDEN EĞİTİMİNDE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT FIRSATLARI DESTEKLEMEK

Prensip 06

YILLIK BAZDA İLERLEMEYİ İZLEMEK VE KAMUOYUNA RAPORLAMAYI KABUL ETMEK

1 Spor ekosistemi, bir ülke içinde sporun yönetiminden sorumlu kamu kurumlarını, spor federasyonlarını, sporla ilgili sivil toplum kuruluşlarını (STK'lar), spor kulüplerini, spor eğitim okullarını, okul ve toplum temelli spor ve fiziksel aktivite programlarını, spor medyasını ve spor endüstrisinin tüm sektörlerini içerebilir.

2 Daha fazla bilgi için bkz. UNESCO, 2018

liğinin iyileştirilmesi için liderliğe ve tüm çeşitlilikleri ile kadın ve kız çocuklarının sporda ve spor yoluyla güçlenmesine yönelik kapsayıcı bir çerçeve oluşturmaktadır.

Bu prensipler şunlardır: 1) Kadınların liderliğini ve yönetişim modellerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmek; 2) Sporda kadına ve kız çocuklarına yönelik şiddeti önlemek ve kadına ve kız çocuklarına yönelik şiddete spor aracılığıyla cevap vermek; 3) Kadınların yaptıkları sporlara yatırımdaki boşluğu kapatmak ve kadınlar ve kız çocukları için eşit ekonomik fırsatları teşvik etmek; 4) Spor medyasında kadınların eşit katılımını ve ön yargılardan bağımsız sunumunu teşvik etmek için çaba sarf etmek; zararlı toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını ortadan kaldırmak ve olumlu rol modelleri teşvik etmek; 5) Spor, fiziksel aktivite ve beden eğitiminde kız çocukları için eşit fırsatları desteklemek; 6) Yıllık bazda ilerlemeyi izlemek ve kamuoyuna raporlamayı kabul etmek.

Aşağıda yer alan Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Spor Kurumu Rehberi, bu prensiplerin işlevsel hale getirilmesine ve spor kurumları tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarının güçlendirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu rehber, toplumsal cinsiyet eşitliği ve spora ilişkin evrensel normatif çerçevelere ve hem küresel hem de yerel bağlam kapsamında bilimsel kanıtlara dayanmaktadır.

Bu rehberin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki performanslarını güçlendirmek ve çeşitli alanlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin üstesinden gelmek için planlar, politikalar ve tedbirler geliştirmek ve uygulamak niyetinde olan tüm spor kurumları için yol gösterici olması amaçlanmıştır.

Rehber, spor kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ne durumda olduklarını değerlendirmeleri için, insanları, uygulamaları, politikaları, programları ve prosedürleri kapsayan sistematik ve kapsamlı bir yol önermektedir. Bu sayede, spor kurumları, boşlukları ve engelleri ele alan tedbirler geliştirip uygulayabilir, tedbirlerin ilerlemelerini izleyebilir ve raporlayabilir.

Rehber, uluslararası/ulusal spor federasyonları, milli olimpiyat komiteleri, milli paralimpik komiteleri, resmi spor kurumları, spor kulüpleri, sporla ilgili sivil toplum kuruluşları ve bunlar gibi çeşitli spor kurumları tarafından kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Rehber; farklı kurumlar için anlamlı ve yararlı olan belirli eylemleri seçmeye ve değişime giden yolu etkili bir şekilde tasarlamaya yardımcı olacaktır. Birçok sosyal, kültürel ve kurumsal faktör, spor kurumlarının sürdürülebilir toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirme ve uygulama kapasitelerini etkileyebileceği için, Rehber, seçenekler listesi sunmakta ve çeşitli bağlamlara kolayca uyarlanabilen belirli uygulama alanlarını, tedbirleri, eylemleri ve göstergeleri ana hatlarıyla belirtmektedir.

Rehberde yer alan çerçeve, kadınların sporda ve toplumda güçlenmesini etkili bir şekilde teşvik eden, toplumsal cinsiyete duyarlı bir spor kulübünü oluşturan faktörlerin neler olduğu hakkında daha net bilgiler sunmaktadır. "Toplumsal cinsiyete duyarlı" addedilmek için kurumların hem kendi içlerinde hem de haricen kurumsal model ve uygulamalardaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini incelemeleri ve değerlendirmeleri gerekir. Ayrıca bu eşitsizliklere etkin ve etkili bir şekilde müdahale etmek için tedbirler almaları, ilerlemeyi sürekli olarak izlemeleri ve düzeltici eylemlerde bulunmaları gerekir. Prensiplerin her birinde öngörüldüğü üzere eylemler, farkındalığı artırmanın ötesine geçmeli ve ölçülebilir, iddialı ve devamlı olmalıdır.

Türkiye'de BM Kadın Birimi ve Fenerbahçe Spor Kulübü arasında son üç yıldır süregelen işbirliği Rehbere veri sağlamıştır.[3] 2018'den beri HeForShe hareketini destekleyen Fenerbahçe, toplumsal cinsiyete duyarlı olmayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin güçlü bir kamu savunucusu olmayı, sporda ve spor yoluyla kalıp yargılarla mücadele etmeyi ve kadınlara yönelik şiddeti sona erdirme çalışmalarını desteklemeyi taahhüt etmiştir. Bu ortaklık kapsamında gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet analizi ve çizilen yol haritası, Rehberin geliştirilmesinde dikkate alınan önemli içgörüler sağlamıştır.

[3] BM Kadın Birimi Türkiye Ofisi ve Fenerbahçe Spor Kulübü, HeForShe Etki Şampiyonu Koç Holding'in şirketleri arasında bulunan Tüpraş'ın desteğiyle, 2018 yılında HeForShe Hareketi kapsamında güçlerini birleştirdi. Bu iş birliği kapsamında hayata geçirilen başarılı çalışmalar arasında Fenerbahçe Spor Kulübü ve iştiraklerinin toplumsal cinsiyet analizi; toplumsal cinsiyete duyarlı spor kulüpleri için yol haritası çalışması; AÇEV (Anne Çocuk Eğitim Vakfı) ile yürütülen toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi programları dahilinde BM Kadın Biriminin eğitim partneri Eşitliğe Değer tarafından kadın ve erkek eşitlik savunucularına yönelik gerçekleştirilen kapasite geliştirme eğitimleri; kız çocuklarının erkek egemen spor branşlarına katılımının sağlanması; toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin sona erdirilmesi için küresel ölçekte gerçekleştirilen savunuculuk faaliyetleri bulunmaktadır. Bu eşsiz iş birliğinin bir parçası olarak Fenerbahçe Spor Kulübü, Kadının Güçlenmesi Prensiplerini (WEPs) Türkiye'de ve Avrupa'da imzalayan ve Türkiye'de "Nesiller Boyu Eşitlik için Spor"a imza atan ilk spor kulübü ünvanına sahip olarak ulusal ve uluslararası alanda örnek teşkil etmiştir.

REHBER NASIL OKUNMALI?

Rehber, spor kurumlarını altı prensibi uygulamaya yönelik bir yol haritası oluşturmada desteklemek için her bir prensibin kapsamını, buna ilişkin sorunları, önerilen göstergelerle birlikte önerilen izleme çerçevesini ve uygulamada izlenecek politikaları/prosedürleri tanımlamaktadır. Spor kurumları, kurumsal kapasitelerine göre bu adımları takip edebilir.

Rehberde Yer Alan Bölümler

Neden Sporda ve Spor Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği?

Bu bölüm, sporda ve spor yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğini var etme çabasının nedenlerini açıklamaktadır.

Rakamlarla Dünyada ve Türkiye'de Spor ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Sporda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin küresel rakamları sunmasının akabinde, bu bölüm ayrıca bir vaka çalışması olarak Türkiye hakkında ayrıntılar sunmaktadır.

Uluslararası Hukuki Düzenlemeler

Normatif çerçeveler, sporda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik uluslararası politikaları ve tematik bir alan olarak sporla birlikte insan hakları ve kadın haklarına ilişkin uluslararası politikaları içerir.

Temel Kavramlar

Bu bölüm, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların spor alanında güçlenmesi ile ilgili temel kavramları açıklamaktadır.

Öz Değerlendirme Formu

Bu form, spor kurumlarının altı prensibi uygulama konusunda ne kadar ilerleme kaydettiklerini belirlemelerine yardımcı olur.

PRENSİPLER

Prensipler aşağıdaki unsurları içermektedir:

KAPSAM: Prensibin kapsadığı içerik/boyutlar.

KAVRAMLAR: Prensibi kavramak için gerekli olan anahtar kelimeler.

TEMEL HEDEFLER: Spor kurumlarına yardımcı olmak için prensibin kapsamı doğrultusunda önerilen hedefler.

UYGULAMA ALANLARI: Uygulama alanlarını belirlemek amacıyla her bir prensibin bir sorun değerlendirmesi yoluyla uygulanmasına yönelik öneriler ve sorunlara müdahale etmek için önerilen politikalar ve yönetim yaklaşımları.

YOL HARİTASI: Spor kurumlarının prensipleri uygularken izleyebileceği altı adım.

GÖSTERGELER: Analiz, izleme ve değerlendirme adımlarında kullanılabilecek potansiyel göstergeler.

Yol haritası:

Spor kurumlarının prensipleri uygularken izleyebileceği altı adım.



1

Referans Noktaları:

Prensibi kavramak için bilinmesi gereken temel kavramları, gerçekleri, uluslararası ve ulusal yasal çerçeveleri vb. belirlemek.

2

Analiz:

Spor kurumlarının mevcut politika ve prosedürlerinin analizi, toplumsal cinsiyet oranlarının haritalanması ve prensiplere yönelik algıların ve yaklaşımların değerlendirilmesi. Kurum, Rehberin sonundaki öz değerlendirme formunu doldurabilir.

3

Hedef belirleme:

Spor kurumundaki sorunlu alanlara yönelik hedef ve değişim alanlarını belirlemek.

4

Paydaşlarla çalışma:

Prensibin içeriği, hedefleri ve uygulama alanları kapsamında işbirliği yapılabilecek paydaşları belirlemek.

5

Uygulama planı oluşturma:

Prensibe ilişkin önerilen eylemleri uygulamak için bir plan geliştirmek. Plan, iletişim kanallarının ve etkileşimde bulunmak için en uygun kitlenin belirlenmesini içermeli ve belirli faaliyetlere ve bütçeye sahip olmalıdır.

6

İzleme ve değerlendirme:

Spor kurumlarının hedeflerine göre izleme mekanizmaları oluşturmak ve göstergeleri belirlemek. Bu, etkili eylemleri belirlemek ve hesap verebilirliği teşvik etmek için önemlidir. Kurum içi mekanizmalar kurulabilir veya bağımsız bir uzmana başvurulabilir.

Spor alanında toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri

Rehber, her prensip için göstergeler sunmaktadır. Bunlar, spor kurumlarının politika ve programlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin karşılaştırılabilir veriler toplamak için kullanılan araçlardır. İlerlemeyi sürdürmeye yönelik düzenli izleme ve değerlendirme; uluslararası kabul görmüş norm ve standartları temel alan, gerçekçi ve doğru göstergelere ve göstergeler üzerine toplanan güncel bilgilere dayanmalıdır.

Rehberde sunulan göstergeler geliştirilirken, uluslararası spor politika belgelerinde[4] yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği normları ve standartları ile seçilmiş küresel endekslerdeki göstergeler incelenmiştir. Bu endeksler, Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2015) ve Avrupa Konseyi Eurostat Spor İstatistiklerini (Eurostat Spor İstatistikleri, 2016) içermektedir.

Göstergeler, Fenerbahçe Spor Kulübü Toplumsal Cinsiyet Analizi çalışmasında kullanılan bazı göstergeleri kapsamaktadır. BM Kadın Birimi'nin başlattığı HeforShe hareketi ve Fenerbahçe Spor Kulübü; Avrupa Komisyonu (2016) tarafından tanımlanan beş stratejik alanda göstergelere dayalı analiz gerçekleştirmek amacıyla işbirliği yapmıştır. Bu alanlar şunları içermektedir: spora katılım ve toplumsal cinsiyet eşitliği, liderlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği, antrenörlük ve toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve medya ve toplumsal cinsiyet eşitliği.

4 UNESCO, 2013, 2015a, 2018; Avrupa Komisyonu, 2014, 2015, 2016; IOC, 2007; Avrupa Konseyi, 2000.



Fotoğraf: Atif Mansoor Khan/BM Kadın Birimi

NEDEN SPORDA VE SPOR YOLUYLA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ?



Fotoğraf: Pathumporn Thongking/BM Kadın Birimi



Spor, kadının sosyal ve ekonomik güçlenmesinde önemli bir stratejik araçtır.

Spor, BM Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi'ndeki küresel amaçların gerçekleşmesine katkıda bulunma kapasitesine sahip bir araçtır. Spor, hoşgörü ve saygıyı teşvik etmesiyle kalkınma ve barışın gerçekleşmesine, kadınların ve gençlerin, toplulukların güçlenmesine ve sağlık, eğitim ve sosyal içerme hedeflerinin gerçekleşmesine katkıda bulunur. Tüm dünyada, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesini hedefleyen resmi politikalarda ve sivil girişimlerde spor stratejik bir araç olarak kullanılmaktadır. Sporun sunduğu fiziksel, psikolojik, zihinsel, sosyal ve ekonomik yararlar kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konumlarının iyileştirilmesine ve böylelikle toplumun kalkınmasına katkıda bulunur.

Sporun toplumları etkileme gücü vardır; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında rol oynar.

Bir yelpaze kavram olarak sporun içerisine performans sporunu, rekreatif sporu/fiziksel aktiviteyi ve beden eğitimini dâhil ettiğimizde, sporun her yaşı ve her cinsiyeti içeren önemli büyüklükte bir kitleyi etkileyebilme potansiyeline sahip olduğu görülür. Aynı zamanda spor, ulusal ve uluslararası spor kurumlarını, spor eğitimi kurumlarını, spor kulüplerini, spor salonlarını, spor medyasını, spor ile ilişkili endüstriler içerisinde farklı meslek gruplarını ve büyük izleyici/taraftar kitlesini içerisine alan muazzam büyük bir endüstridir. Bu yönüyle spor, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesine, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin, çocuk evliliği gibi zararlı uygulamaların ortadan kaldırılmasına, kadınların karar alma mekanizmalarında olabilmeleri için eşit fırsatlar tanınmasına katkıda bulunabilecek etki gücüne ve kapasiteye sahiptir.

Kadın sporcular ve kadın spor liderleri, toplum için güçlü rol modelleridir.

Kadın sporcular ve kadın spor liderleri (yönetici, antrenör, hakem), toplum için güçlü rol modelleridir. Sayısal ve kültürel olarak erkeklerin egemen olduğu spor alanındaki profesyonel kadınlar, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının değişmesine ve kadın liderlere yönelik olumlu tutumların gelişmesine katkıda bulunurlar.

Spora katılım temel bir insan hakkıdır.

Spor ve fiziksel aktiviteye katılım bir insan hakkı olarak ilk defa UNESCO, Uluslararası Beden Eğitimi, Fiziksel Aktivite ve Spor Şartında tanınmıştır. Şartın 1. maddesinde beden eğitimi ve sporun herkes için temel bir insan hakkı olduğu ifade edilmiştir. *"Herkes fiziksel, düşünsel ve ahlaki güçlerini geliştirmede ve korumada özgür olmalı ve beden eğitimi ve spora erişim bütün insanlar için güvence altına alınmalıdır"* (UNESCO, 2015a).

Spor, bireylerin bütünlüklü gelişimlerini destekler ve nihayetinde toplum sağlığına katkıda bulunur.

Düzenli olarak spora katılım, kadınların ve kız çocuklarının bütünlüklü gelişimlerine ve sağlıklarına önemli katkıda bulunmaktadır (Tablo 1). Fiziksel hareketsizlik dünyadaki ölümlerin ve bulaşıcı olmayan kronik hastalıkların önemli risk faktörlerinden biridir (DSÖ, 2020a). 2012 yılı tahminleri, her yıl küresel düzeyde meydana gelen 5 milyondan fazla ölümden mevcut fiziksel aktivite önerilerini karşılayamamanın sorumlu olduğunu göstermektedir (DSÖ, 2019).

Tablo 1.

Spora Katılımın Kadınlar ve Kız Çocukları için Yararları

Fiziksel

- Fiziksel sağlığın korunması
- Kronik hastalıklara yakalanma riskinin azalması
- Sağlıklı beslenme davranışının gelişmesi
- Fiziksel becerilerin ve yeterliklerin gelişmesi
- Sağlıklı kilo kontrolünün sağlanması
- Fiziksel zindelik

Psikolojik

- Psikolojik sağlığın ve iyilik halinin korunması
- Öz güven ve öz saygıda artış
- Stresle ve kaygıyla başa çıkma yöntemlerinin geliştirilmesi
- Özgürlük ve bağımsızlık duygularının gelişmesi
- Olumlu benlik algısının gelişmesi
- Fiziksel yeterliklere dair olumlu algının oluşması

Sosyal

- Olumlu sosyal ilişkilerin kurulması
- Sosyal bir çevre edinilmesi
- Kamusal alanda var olmak
- Sosyal becerilerin gelişimi
- Temel yaşam becerilerinin kazanılması
- Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının fark edilmesi ve onlarla mücadele edilmesi

Kaynaklar: Biddle ve diğer., 2005; Brown, Mielke ve Kolbe-Alexander, 2016; Coleman, Cox ve Roker, 2008; Harrington ve diğer., 2018; Schmid ve diğer., 2015; DSÖ, 2020b.



Fotoğraf: Pathumporn Thongkino/BM Kadın Birimi

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak ve Tüm Kadın ve Kız Çocuklarını Güçlendirmek" başlıklı 5. maddesi kapsamında kadınların her seviyede güçlenmesini sağlamak ve kadına yönelik her türlü istismarı kapsayan şiddetin ortadan kaldırılması gerekmektedir (Tablo 2).[5]

Tablo 2.

Kadının Güçlenmesinde Sporun Rolü

Spora katılım, kadınlar ve kız çocukları için önemli bir güçlenme aracıdır.

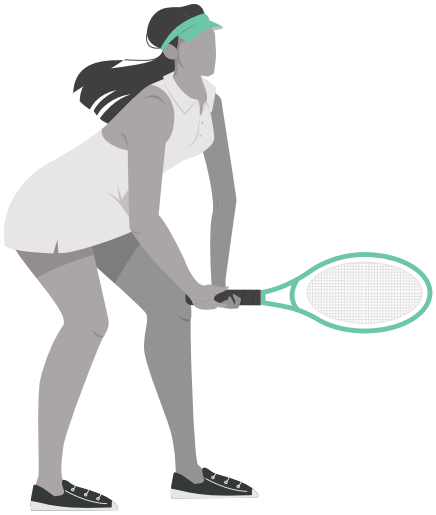
Bireysel düzeyde:

Öz güvenin ve öz yeterliğin kazanılması, insan olmaktan dolayı bir değere sahip olma, kendi yaşamı üzerinde kontrol sahibi olabilme, karar verebilme, karşılaştığı problemleri çözebilmek için kaynaklarını kullanabilme, kendi hayatını yönlendirme ve tercihler yapabilme gücüne sahip olma, kendi becerilerinin farkına varma ve becerilerini geliştirmek için hareket edebilme, fırsat ve kaynaklara erişim hakkının farkına varma vb.

Toplumsal düzeyde:

Kadının ikincilleştirilmesine neden olan toplumsal ve kültürel yapının anlaşılmasında aktif rol oynama, kısıtlayıcı kültürel normların fark edilmesi, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüşümü, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik içeren kurumların ve yapıların dönüştürülmesi için çalışmalar yapılması, kadınların toplumsal dönüşüm için birlikte hareket edebilmeleri vb.

Kaynaklar: Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, 2017; IOC, 2018a. UN Sustainable Development Goals Fund, 2018; BM Kadın Birimi, 2020b; Women in Sport, 2017.



5 Bkz. https://www. https://www.kureselamaclar.org/en/global-goals/gender-equality/

DÜNYADA SPOR VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Sporda toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ilerleme kaydedilmiş olsa da henüz kat edilmesi gereken uzun bir yol vardır (Pfister, 2019).



Fotoğraf: Sherpa Shepherds

Spor Liderliğinde Kadınlar

Spor dünyasında kadınların farklı liderlik pozisyonlarında yeterli düzeyde rol almaması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en önemli göstergelerinden biridir ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tüm çabayı güçlendirmenin önünde bir engeldir (Fasting ve diğer., 2014). Son yıllardaki gelişime rağmen, spor alanında karar alma ve liderlik pozisyonunda bulunan kadın sayısı çok düşüktür. Tablo 3 ve Tablo 4 Uluslararası Olimpiyat Komitesi (IOC), Uluslararası Paralimpik Komitesi (IPC) ve uluslararası spor federasyonlarında kadınların yönetim ile ilgili pozisyonlara katılımı üzerine mevcut en güncel kamusal verileri içermektedir. IOC Aralık 2016'da, Olimpik hareketin üyelerine 2020'ye kadar kadınların yönetim birimlerinde rol almasında en az %30'u hedefleme konusunda talimatta bulunmuştur.



Fotoğraf: Ryan Brown/BM Kadın Birimi

Tablo 3.

IOC ve IPC yönetim pozisyonlarında kadın-erkek oranı - 2021

IOC ve IPC yönetim pozisyonları	Kadınlar (s)	Kadın (%)	Erkek (s)	Erkek (%)
IOC Üyeleri	37	35.9	66	64.1
IOC Yönetim Kurulu Üyeleri	4	26.7	11	73.3
IPC Yönetim Kurulu Üyeleri	4	28.6	10	71.4

Kaynaklar: Uluslararası Paralimpik Komitesi, 2019, 2020; Women's Sport Foundation, 2017, 2018.

Tablo 4.

Uluslararası spor federasyonları yönetici pozisyonlarında kadın-erkek oranı - 2016

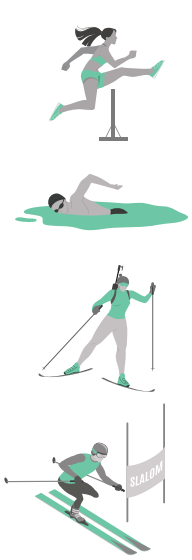
Uluslararası spor federasyonları yönetim pozisyonları	Kadınlar (s)	Kadın (%)	Erkek (s)	Erkek (%)
Başkanlar	2	5.7	33	94.3
Başkan Yardımcıları	17	12.2	122	87.8
Yönetim Kurulu Üyeleri	51	13.1	337	86.9

Kaynak: Lapchick ve diğer., 2016.

Spora Katılımda Kadınlar

Araştırmalar, kadınların ve kız çocuklarının sağlıklı bir yaşam sürmek için beden eğitimine, spora ve fiziksel aktiviteye eşit şartlarda katılmadıklarını göstermektedir.[6] Hemen hemen tüm ülkelerde ve kültürlerde, kadınlar ve kız çocukları, erkeklere ve oğlan çocuklarına kıyasla daha az fiziksel aktiviteye katılmaktadırlar. Gösterge niteliğinde bir örnek olarak, Tablo 5 ve Tablo 6, Olimpiyat ve Paralimpik Oyunlarda cinsiyet dağılımını içermektedir.

Tablo 5. Yaz ve Kış Olimpiyatlarında ve Paralimpik Oyunlarda kadın ve erkek sporcu oranı



OLİMPİYAT OYUNLARI	KADIN (%)	ERKEK (%)
2016 Yaz Olimpiyat Oyunları	45%	55%
2016 Paralimpik Oyunları	38.6%	61.4%
2018 Kış Olimpiyat Oyunları	41%	59%
2018 Kış Paralimpik Oyunları	23.6%	76.4%

Kaynaklar: Women's Sport Foundation, 2017, 2018; IOC 2020b.

Tablo 6. Kadınların Olimpiyatlara ve Paralimpik Oyunlara katılımı

OLİMPİYAT OYUNLARINA KADINLARIN KATILIMI - 2016						
OYUNLAR	**Spor dalları**	**Kadın etkinlikleri* (s)**	**Toplam etkinlik (s)**	**Kadın etkinlikleri (%)**	**Kadın katılımcı (s)**	**Kadın katılımcı (%)**
Olimpik	28	145	306	47.4	5,059	45
Paralimpik	22	263	528	49.61	1,670	38.6
KIŞ OLİMPİYAT OYUNLARINA KADINLARIN KATILIMI - 2018						
OYUNLAR	**Spor dalları**	**Kadın etkinlikleri* (s)**	**Toplam etkinlik (s)**	**Kadın etkinlikleri (%)**	**Kadın katılımcı (s)**	**Kadın katılımcı (%)**
Olimpik	7	53	102	52	1,159	41
Paralimpik	6	41	80	51.25	133	23.6

Kaynak: IOC, 2020b; Women's Sport Foundation, 2017, 2018.

* Karma etkinlikleri içermektedir.

6 Ho ve diğer, 2017; López de D'Amico, Benn ve Pfister, 2016; Ming-Kai ve Edginton, ed., 2014; Volkwein-Caplan ve McConatha, 2018.

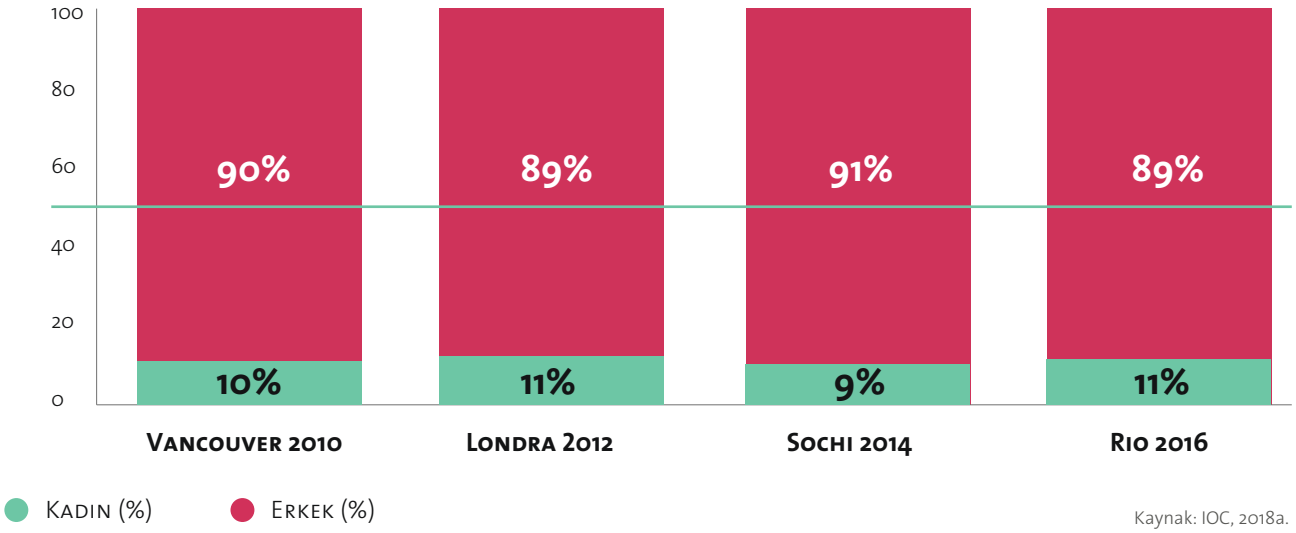
Antrenörlükte Kadınlar

Kadın antrenör sayısının azlığı son yıllarda çok vurgulanmaktadır (Reade, Rodgers ve Norman, 2009). Birçok kız çocuğunun sporla ilk temas ettikleri alan olan beden eğitimi alanında da kadın öğretmen sayısı azdır. Bu eksik, 2017 yılında Altıncı Beden Eğitimi ve Spordan Sorumlu Bakanlar ve Kıdemli Uzmanlar Uluslararası Konferansında (MINEPS VI) gündeme getirilmiştir.

Yaz ve Kış Olimpiyat Oyunlarında kayıtlı kadın antrenörlerin sayısının erkek antrenörlerden çok daha düşük olduğu görülmektedir (Figür 1).

Figür 1.

Olimpiyat Oyunlarında Akredite Antrenörler



Kaynak: IOC, 2018a.

2019 FIFA Kadınlar Dünya Kupası'nda 24 ülkenin sadece 9'unda kadın antrenör bulunmaktadır (%3.5), antrenörlerin 15'i erkektir (Fare network, 2019). İngiltere, Fransa, Almanya, İspanya ve Hollanda'da, A lisanslı antrenörlük derecesine sahip kadınların yüzdesi, tüm lisans sahiplerinin %2'sinden azını oluşturmaktadır. İspanya'da A lisanslı antrenörlerin %0.5'inden de daha azı kadındır. İngiltere'de, A lisansına sahip 1.672 erkek antrenörle karşılaştırıldığında, 2017'de yalnızca 41 kadın UEFA A lisansına sahiptir. İstisnai kadın antrenörler bulunsa da (Noriega, 2019) ve kadın antrenörlerin sayısı giderek artsa da kadın antrenör sayısı hâlâ çok düşüktür.

TÜRKİYE'DE SPOR VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



Fotoğraf: Fenerbahçe Spor Kulübü

Spor Liderliğinde Kadınlar

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) ve Türkiye Milli Paralimpik Komitesi (TMPK) yönetim pozisyonlarının cinsiyet dağılımı

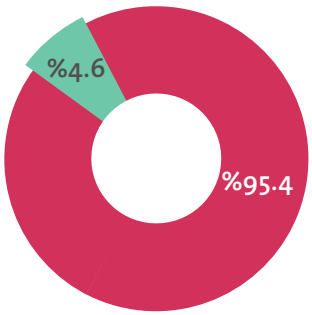
Tablo 7. TMOK ve TMPK yönetim pozisyonlarında cinsiyet dağılımı - 2021

TMOK & TMPK yönetim pozisyonları	Kadın (s)	Kadın (%)	Erkek (s)	Erkek (%)
TMOK Yönetim Kurulu	4	23.5	13	76.5
TMPK Yönetim Kurulu	1	7.1	13	92.9

Kaynak: TMOK: https://olimpiyatkomitesi.org.tr/Detail/About-Us/Executive-Board/10/1/1.
TMPK: http://www.tmpk.org.tr/kisiler/yonetim-kurulu/.

Spor Federasyonlarında başkanların cinsiyet dağılımı

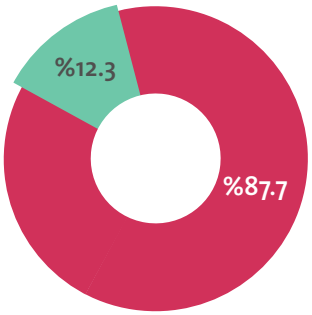
Figür 2.



2020 yılında 65 spor federasyonu içinde 3 spor federasyonunun başkanı kadındır (%4.6). Bu spor federasyonları; yelken, satranç ve oryantring federasyonlarıdır (Figür 2).[7]

Spor Federasyonlarında genel sekreterlerin cinsiyet dağılımı

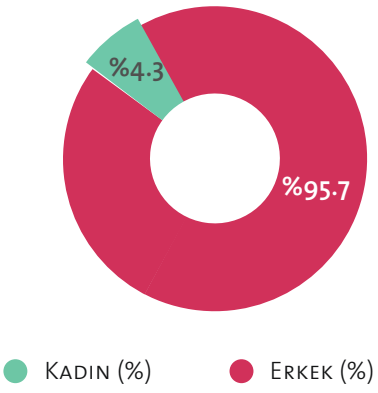
Figür 3.



2020 yılında, 65 spor federasyonunda genel sekreter pozisyonunda 8 kadın (%12.3) görev yapmaktadır. Bilardo, Buz Pateni, Dans, Okul Sporları, Otomobil, Motosiklet, Taekwondo ve Voleybol federasyonlarının genel sekreterleri kadındır (Figür 3).

Spor Federasyonlarında yönetim kurullarının cinsiyet dağılımı

Figür 4.



65 spor federasyonunun yönetim kurullarında görev yapan kadınların sayısı 49 (%4.3), erkeklerin sayısı 1082 (%95.7)'dir (Figür 4).

7 Bu bölümdeki veriler, spor federasyonlarının kurumsal internet sayfalarından alınmıştır.

Tablo 8.

Kadın yönetici sayısının az olmasının nedenleri (Araştırma sonuçları)

Spor kurumlarında hâkim olan sayısal ve kültürel erkeklik
Spor kurumlarında kadın yönetici rol modellerinin azlığı
Spor yöneticiliği becerilerinin erkeklik ile özdeşleştirilmesi
Spor kurumlarında kadınlar için kariyer planlamasının olmaması
Spor kurumlarında potansiyel kadın yöneticilere desteğin olmaması
Geleneksel toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının kadınların kamusal alanda yer almalarını sınırlandırması
Kadınların aile içi sorumluluklarının fazla olması
Kadınların, spor kurumlarında yönetici olabilecek sosyal ve ekonomik sermayeye sınırlı düzeyde sahip olmaları

Kaynaklar: Henry ve Robinson, 2010; Kluka, Goslin ve Steyn, 2012; Kluka ve diğer., 2013; Koca ve Öztürk, 2015.

Spora Katılımda Kadınlar

Olimpiyat ve Paralimpik Oyunlara katılan kadın ve erkek sporcu sayısı ve oranı

Tablo 9. Yaz ve Kış Olimpiyat/Paralimpik Oyunlara katılan Türk sporcuların cinsiyet dağılımı

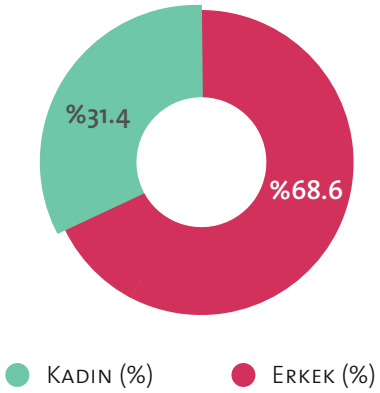
Olimpiyat Oyunları	Kadın (s)	Kadın (%)	Erkek (s)	Erkek (%)
2016 Yaz Olimpiyat Oyunları	48	46.6	55	53.4
2016 Paralimpik Oyunları	33	41.8	46	58.2
2018 Kış Olimpiyat Oyunları	3	37.5	5	62.5
2018 Kış Paralimpik Oyunları	0	0	1	100

Kaynaklar: Yaz ve Kış Olimpiyat Oyunları için bkz. https://olimpiyatkomitesi.org.tr/Olympic-Games/1, https://olimpiyatkomitesi.org.tr/Olympic-Games/3 ve http://www.tmpk.org.tr/donemler/yaz-oyunlari/, http://www.tmpk.org.tr/donemler/kis-oyunlari/ ve Girişmen, 2017).

Lisanslı kadın ve erkek sporcu sayısı ve oranı

Türkiye'de kadın sporcuların sayıları her yıl artış göstermekle birlikte, spor branşlarında kadınlar ve erkekler eşit temsil edilmemektedir. 2020 yılında, 63 spor federasyonuna bağlı kadın sporcu sayısı 1.910.167 (%31.4), erkek sporcu sayısı 4.178.051 (%68.6)'dir (Figür 5).[8]

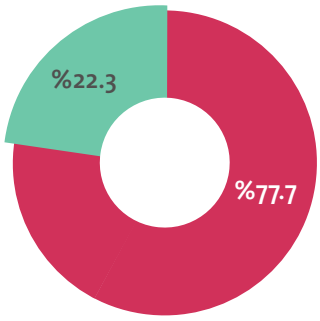
Figür 5.



Lisanslı engelli kadın ve erkek sporcu oranı

Engelli sporcuların bağlı bulundukları spor federasyonları, Türkiye Bedensel Engelliler Spor Federasyonu, Türkiye Görme Engelliler Spor Federasyonu, Türkiye İşitme Engelliler Spor Federasyonu, Türkiye Özel Sporcular Spor Federasyonu'dur. 2020 yılında, bu federasyonlardaki lisanslı kadın sporcu oranı %22.3, erkek sporcu oranı %77.7'dir (Figür 6).

Figür 6.



8 Veriler, T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurumsal web sayfasından alınmıştır. https://shgm.gsb.gov.tr/Federasyonlar

Tablo 10. Kadın sporcu sayısının az olmasının nedenleri (Araştırma sonuçları)

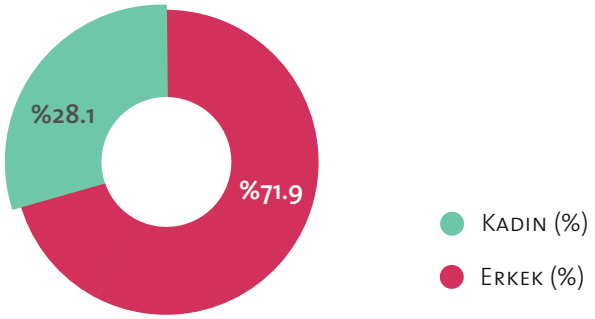
Sporun erkek aktivitesi olarak görülmesi
Spordaki sayısal ve kültürel erkek egemenliği
Yönetici ve antrenör pozisyonlarında kadınların az temsili
Sporda kadın rol model eksikliği
Kadınların spora katılımına dair sosyal onayın/kabulün olmaması
Ev işlerine ve çocuk bakımına ayrılan zamanın spora katılım fırsatlarını sınırlandırması
Ekonomik yetersizlik ve ekonomik bağımlılık
Bazı spor dallarındaki kıyafet kodları
Güvenlik endişesi
Spor tesislerine erişimde yaşanan zorluklar
Kadınların bedenlerine yönelik olumsuz algıları (özellikle ergen kızlarda)
Kadınların fiziksel okuryazarlıklarının düşük olması
Kadın dostu olmayan spor tesisleri/spor programları
Kadınların spora katılımını artırmaya yönelik politikaların ve girişimlerin yetersizliği
Medyada kadın sporcuların görünürlüğünün az olması

Kaynaklar: Elsey ve Nadel, 2016; Benn, Pfister ve Jawad, ed. 2010; López de D'Amico, 2019; López de D'Amico ve González, 2018; Öztürk ve Koca, 2019; BM Kadın Birimi, 2020a; BM Kadın Birimi, 2007; UNESCO, 2015b.

Antrenörlükte Kadınlar

59 spor federasyonuna bağlı kadın ve erkek antrenörlerin sayıları arasında, sporcu sayılarına benzer bir eşitsizlik bulunmaktadır. 2020 yılında, kadın antrenör sayısı 79.310 (%28.1), erkek antrenör sayısı 203.261 (%71.9)'dir (Figür 7).

Figür 7. Kadın ve erkek antrenör oranları

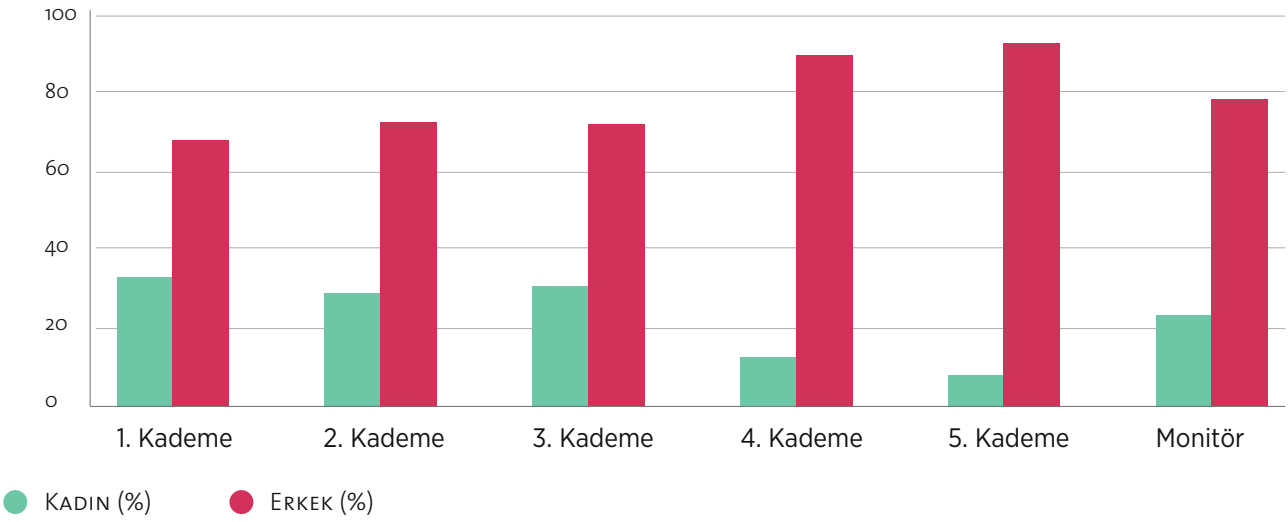


Kaynak: Veriler T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Türkiye Futbol Federasyonundan alınmıştır.

TFF'den alınan antrenör sayıları ile birlikte FIFA (Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği) Kadın Futbolu Araştırması 2019 raporundaki verilerden yararlanılmıştır.[9] 2018 yılı TFF verilerine göre UEFA PRO lisanslı kadın antrenör sayısı 0 (%0), erkek antrenör sayısı 548 (%100). UEFA A lisanslı kadın antrenör sayısı 6 (%0.3), erkek antrenör sayısı 1.953 (%99.7); UEFA B lisanslı kadın antrenör sayısı 65 (%1.7), erkek antrenör sayısı 3.672 (%98.3), TFF C lisanslı kadın antrenör sayısı 149 (%1.3), erkek antrenör sayısı 11.113 (%98.7). 2018 yılında TFF'ye bağlı toplam futbol antrenörler sayısında kadınların oranı (%1.3), erkeklerin oranı (%98.7) (Özbay Özen, 2019).

Kadın antrenör oranları; 1.kademede %32.5, 2.kademede %28.4, 3.kademede %29, 4.kademede %11.3 ve 5.kademede %7.5'dur. Kadın monitör oranı ise %21.9'dur. Kadın antrenörler, daha çok altyapı sporcularla/çocuklarla çalışmakta, özellikle üst düzey antrenörlük kademelerinde görevlendirilmemektedirler (Figür 8).

Figür 8. Kademelere Göre Kadın ve Erkek Antrenör Oranları



9 Bkz. https://img.fifa.com/image/upload/nq3ensohyxpuxovcovjo.pdf.

Tablo 11. Kadın antrenör sayısının az olmasının nedenleri (Araştırma sonuçları)

Antrenörlük mesleğine erişimde sınırlılıklar
Antrenörlük mesleğinin kadınlara uygun görülmemesi
Antrenörlük mesleğinin geleceğinin kadınlar için belirsiz olması
Esnek çalışma koşullarının yetersizliği
Kadın antrenörler için mesleki gelişim fırsatlarının sınırlı olması
Kadınlarla ilgili toplumsal kalıp yargıların olumsuz rol oynaması
Üniversitelerin antrenörlük bölümlerinde kadınlara ayrılan kontenjanın az olması
Spor kurumlarında görev dağılımında cinsiyetçi uygulamalar
Spor ortamında toplumsal cinsiyet temelli şiddet
Kadınların antrenörlük mesleğine dair öz güvenlerinin düşük olması

Kaynaklar: Lavoi, McGarry ve Fisher, 2019; Leberman ve Hurst, 2019; Özen ve Koca, 2017; Özbay Özen, 2019

PRENSİP



01

KADINLARIN LİDERLİĞİNİ VE YÖNETİŞİM MODELLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK



Marta Viera da Silva, BM Kadın Birimi, İyi Niyet Elçisi Fotoğraf: Ryan Brown, BM Kadın Birimi

PRENSİP

01 KADINLARIN LİDERLİĞİNİ VE YÖNETİŞİM MODELLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK

KAPSAM

Toplumsal cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması, toplumsal cinsiyete duyarlı spor kurumunun bütün prensipleri başarılı bir şekilde uygulayabilmesi için temeldir. Spor kurumunun liderlik pozisyonlarının toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi hakkında fikir birliğine varması ve bütün kurumun bu alanda çalışmalar gerçekleştirebilmesi için güçlü ve tutarlı bir liderlik göstermesi beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığın kurumdaki tüm bireylere ve paydaşlara aktarılması gerekmektedir.

Liderlik pozisyonlarında toplumsal cinsiyet dengesinin sağlaması, toplumsal cinsiyete duyarlı spor kulübünün önemli göstergelerinden biridir. Kadınlar, kurumlarının yönetim pozisyonlarında önemli rollere sahip olarak yaratıcı katkılarda bulunabilmektedirler (IOC, 2018a).

TEMEL HEDEFLER

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik üst düzey kurumsal taahhüdün sağlanması
- Kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği politikası/eylem planı geliştirilmesi
- Kurumun tüm politika ve programlarında toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma yaklaşımının uygulanması
- Kurumun liderlik pozisyonlarında toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması
- Kurumun tüm pozisyonlarında toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması

KAVRAMLAR

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ TAAHHÜDÜ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKASI

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EYLEM PLANI

TOPLUMSAL CİNSİYET ANAAKIMLAŞTIRMA

KARAR ALMA SÜREÇLERİNDE KADINLAR

ŞEFFAF İŞE ALIM VE TERFİ MEKANIZMALARI

AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ

PROFESYONEL GELİŞİME EŞİT ERİŞİM

UYGULAMA ALANLARI

SORUN TESPİTİ

Kurumun politika ve prosedürlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin olmaması

- Kurumsal politika ve prosedürleri toplumsal cinsiyet yaklaşımıyla analiz etmek

Karar alma süreçlerinde kadınların yeterli düzeyde yer almaması

- Yönetim kurulunda kadın-erkek dağılımını saptamak
- Diğer kurullarda kadın-erkek dağılımını saptamak
- Kadınların karar alma süreçlerine katılımını engelleyen sorunları tespit etmek
- Kurum yöneticilerinin kadın yöneticilere yönelik tutumlarını tespit etmek
- Kurum kültürünü çeşitlilik açısından incelemek (cinsiyet, din, dil, engellilik, cinsel yönelim vb.)

Mesleki gelişim fırsatlarına erişimde eksiklik

- Kadınlar için mesleki gelişim fırsatlarını tespit etmek
- Mesleki gelişim fırsatlarına erişimde kadın-erkek dağılımını saptamak
- Kadınların mesleki gelişim fırsatlarına katılımını engelleyen sorunları tespit etmek

Ayrımcı uygulamaların belirlenmesi

- Spor kurumunda ayrımcı uygulamaları tespit etmek (yönetim kurulu seçim politikaları ve prosedürleri, işe alım, terfi, ödeme ve prim vb.)

POLİTİKALAR VE YÖNETİM

Karar alma süreçlerinde kadınların sayısını artırmak

- Tüm karar alma pozisyonlarında cinsiyet dengesini sağlamak
- Yönetim kurulunda cinsiyet dengesini sağlamak
- Kurullarda kadın sayısını artırmak için cinsiyet kotası gibi tedbirler almak
- Karar alma pozisyonlarındaki kadın adaylar için mentorluk mekanizmaları oluşturmak
- Yönetişim rolleri için kadın adaylar iletişim hattı kurmak
- Kadınların liderlikte ilerleyebilmeleri için politikalar ve prosedürler geliştirmek
- Yöneticiler için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri geliştirmek ve uygulamak

Mesleki gelişim fırsatlarına erişimi sağlamak

- Mesleki gelişim programlarına katılımda kadınlara ve erkeklere eşit erişim imkânı sağlamak
- Liderlik gelişim programlarına kadınların katılımını teşvik etmek
- Kurumdaki kadın yönetici rol modellerini desteklemek ve bilgi ve deneyimlerini kadın adaylarla paylaşacakları platformlar oluşturmak

Olumlu uygulamaları teşvik etmek

- Kariyer gelişim sürecinin tüm cinsiyetler için eşit olmasını sağlamak
- İşe alım komitelerinde cinsiyet dengesi sağlamak
- İşe alım sırasında az temsil edilen cinsiyetten bireylerle proaktif olarak iletişim kurmak
- Çocuk bakım hizmetlerine erişim fırsatları sunmak (çocuk bakım odaları, emzirme için servis otobüsü vb.)
- Aile odaklı politikalar sunmak (esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma, evde çalışma vb.)

1.1. REFERANS NOKTALARI

Ulusal ve uluslararası hukuki çerçeveler[10]

İnsan hakları, kadın hakları, ayrımcılığın önlenmesi, eşit işe eşit ücret, toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar ve prosedürler

Mesleki gelişime eşit erişim, üst yönetimde kadın, karar alma süreçlerinde kadın, kadın rol modeller ve mentorluk mekanizmaları

1.2. ANALİZ ETMEK

- **Mevcut politika ve prosedürlerin toplumsal cinsiyet analizi**

Yönetim pozisyonlarına işe alım/seçim kriterleri ve süreçleri

Yönetim kurulu ve tüm kurulların aday belirleme-üye seçimi kriterleri ve süreçleri

Mesleki gelişim ve kariyer planlama politika ve prosedürleri

- **Kadın-erkek dağılımlarını belirlemek**

Yönetim kurulunda kadın-erkek dağılımı

Diğer kurullarda kadın-erkek dağılımı

Farklı kadro/seviye/pozisyonlara göre kadın-erkek çalışan dağılımı

İşe alım, terfi, iş başvuruları gibi alanlarda kadın-erkek dağılımı

Mesleki gelişim fırsatlarında kadın-erkek dağılımı

- **Algı ve yaklaşım ölçmek**

Yöneticilerin, yönetim kurulu üyelerinin, sporcuların, antrenörlerin ve paydaşların spor kurumunda kadın yöneticilere yönelik algıları

Yöneticilerin, yönetim kurulu üyelerinin, sporcuların, antrenörlerin ve paydaşların spor kurumunda çeşitliliğe (toplumsal cinsiyet, din, dil, engellilik, cinsel yönelim) yönelik algıları

10 Hukuki çerçeveyi oluşturan önde gelen sözleşmeler, deklarasyonlar ve taahhütler; Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, ILO Sözleşmeleri, UNESCO Beden Eğitimi, Fiziksel Aktivite ve Spor Şartı, Kazan Eylem Planı, IOC Olimpik Antlaşma

1.3. HEDEF KOYMAK



- **Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair üst düzey kurumsal taahhüt oluşturmak**

Kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliği politikası geliştirmek ve uygulamak	Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi oluşturmak	Yöneticiler için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi geliştirmek ve uygulamak

- **Karar alma süreçlerinde kadın sayısını artırmak**

Yönetim kurulunda kadın sayısını artırmayı hedefleyen politikalar geliştirmek ve uygulamak (Örn., yönetim kurulunda 50/50 cinsiyet dağılımı hedefi belirlemek)	Kurullarda kadın sayısını artırmayı hedefleyen politikalar geliştirmek ve uygulamak (Örn., yönetim kurulunda 50/50 cinsiyet dağılımı hedefi belirlemek)	Kadın yönetici adaylar için liderlik programı geliştirmek ve uygulamak
Çocuk bakım servislerine erişim fırsatları sağlamak	Aile odaklı politikalar sunmak	

- **Mesleki gelişim fırsatlarına eşit erişimi sağlamak**

Kadın ve erkek çalışanların mesleki gelişim imkânlarına eşit erişimini sağlamak	Aday kadın liderler için mesleki gelişim fırsatları sunmak

1.4. PAYDAŞLARLA ÇALIŞMAK



Paydaşları ve kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına katılımlarını belirlemek. Kurum içi paydaşlar: sporcu, antrenör, hakem, sağlık ekibi, teknik ekip, ofis çalışanları gibi. Kurum dışı paydaşlar: Kamu spor kurumları, uluslararası/ulusal spor federasyonları, milli olimpiyat komitesi, milli paralimpik komiteleri, spor kulüpleri, medya, sponsorlar, tesis güvenlik firmaları, spor STKları, kadın STKları, aileler, taraftarlar, üniversiteler gibi.

1.5. UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK



Kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi oluşturmak ve kadın yöneticilerin bu komitede yer almalarını sağlamak

Kurumda toplumsal cinsiyet çalışmalarını gerçekleştirmek için bir eylem planı geliştirmek

Kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliği politikası geliştirmek ve uygulamak

Kadın yönetici adaylar için mentorluk ve liderlik programları geliştirmek ve uygulamak

Kadın yönetici adaylar için işe alım politikası geliştirmek ve uygulamak

Yöneticiler için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri geliştirmek ve uygulamak

İletişim planı oluşturmak: spor liderliğinde toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın liderliğinin değeri gibi.

Finansal plan oluşturmak: toplumsal cinsiyet analizi, mentorluk ve liderlik programları, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri gibi.

1.6. İZLEMEK VE DEĞERLENDİRMEK



İzleme mekanizmaları oluşturmak

Prensip ile ilgili toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını izlemede kullanılacak göstergeleri belirlemek

Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği komitesine raporlamak

GÖSTERGELER

- Analizde/izleme ve değerlendirme faaliyetinde kullanılabilecek örnek göstergeler

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik üst düzey kurumsal taahhüdün varlığı
- Kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının varlığı
- Kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının paydaşlarla paylaşılması
- Kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği komitesinin varlığı
- Kurum liderinin (başkan) cinsiyeti
- Genel sekreterin cinsiyeti
- Yönetim kurulunda kadın-erkek dağılımı
- Kurullarda kadın-erkek dağılımı
- Kurumun karar alma süreçlerinde bulunan engelli kadın-erkek dağılımı
- İşe alım komitelerinde kadın-erkek dağılımı
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi alan yöneticilerin oranı
- İş görüşmelerine davet edilenler içinde kadınların oranı, iş görüşmelerini gerçekleştiren kadın yönetici oranı
- Mentörlük alan kadın yönetici adayların oranı
- Mesleki gelişim fırsatlarından yararlanan kadınların oranı
- Kadının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında çalışan paydaşlarla gerçekleştirilen işbirliği sayısı

PRENSİP



02

SPORDA KADINLARA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETİ ÖNLEMEK VE KADINLARA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETE SPOR ARACILIĞIYLA CEVAP VERMEK



Fotoğraf: Gonzalo Bell/BM Kadın Birimi

PRENSİP

02 SPORDA KADINLARA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETİ ÖNLEMEK VE KADINLARA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETE SPOR ARACILIĞIYLA CEVAP VERMEK

KAPSAM

Kurumun tüm çalışanlarının her türlü şiddetten uzak güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, spor kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının önemli bir parçasıdır. Sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele ve sporcu koruma, uluslararası spor politika belgelerinde (Avrupa Komisyonu, 2016; Avrupa Konseyi, 2000; IOC, 2017) ve spor kurumlarında (Örn. IOC), sporda toplumsal cinsiyet eşitliğiyle mücadelenin önemli bir stratejik alanı olarak ele alınmaktadır.

Spor kurumlarının, güvenli spor ortamını tehdit eden toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele etmeleri beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddet, bir kişiye toplumsal cinsiyeti sebebiyle uygulanan şiddet ya da belirli bir cinsiyeti orantısız olarak etkileyen şiddettir (Avrupa Komisyonu, 2014). 38 ülkenin katılımıyla gerçekleştirilen 2016 Avrupa Komisyonu çalışması, sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddete kadınların erkeklerden daha çok maruz bırakıldıklarını ve şiddet faillerinin genellikle güç sahibi erkekler (antrenör/yönetici/sağlık personeli) olduğunu göstermektedir (Mergaert ve diğer., 2016). Spor alanındaki toplumsal cinsiyet temelli şiddet türleri arasında sözel taciz, cinsel taciz, cinsel saldırı, cinsel sömürü, fiziksel şiddet, duygusal-psikolojik şiddet, ekonomik şiddet, siber şiddet, zorbalık, akran tacizi ve LGBTQI homofobi yer almaktadır. Spor kurumları önleyici (örn., eğitim) ve koruyucu (örn., hayatta kalan destek merkezi) mekanizmalar geliştirmelidir.

Sporcuların güvenli ve kapsayıcı spor ortamında spora katılım haklarından faydalanması beklenmektedir. Bütün sporcuların, herhangi bir ayrımcılığa ve kötü muameleye maruz kalmaksızın, her türlü şiddetten uzak, saygı ve eşitliğin hâkim olduğu güvenli bir spor ortamında spora katılım hakkı vardır.

Spor kurumları, spor yoluyla kadınlara ve kız çocuklarına yönelik toplumsal şiddetin önlenmesine yönelik çalışmalıdır. Spor, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesini sağlayarak toplumda kadına yönelik şiddetin önlenmesinde önemli bir araç olmaktadır.

KAVRAMLAR

TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ ŞİDDET	
KADINLARA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDET	
TACİZ VE İSTİSMAR	GÜVENLİ SPOR
KAPSAYICI SPOR	SPORCU KORUMA
KORUMA POLİTİKALARI VE PROSEDÜRLER	
ÖNLEYİCİ TEDBİRLER	KORUYUCU TEDBİRLER

TEMEL HEDEFLER

- Tüm bireyler için güvenli ve kapsayıcı spor ortamının sağlanması
- Tüm sporcuların şiddetten uzak, güvenli ve kapsayıcı spor ortamında spora katılımlarının sağlanması
- Spor yoluyla toplumdaki kadına yönelik şiddetin önlenmesi

UYGULAMA ALANLARI

SORUN TESPİTİ

Sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddetin varlığı

- Spor ortamındaki toplumsal cinsiyet temelli şiddet türlerini tespit etmek (fiziksel, psikolojik, cinsel, ekonomik, siber vb.)

Sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesine yönelik politikaların ve prosedürlerin yokluğu

- Bütün bireylerin (sporcular, antrenörler, vb.) toplumsal cinsiyet temelli şiddetten korunması yaklaşımıyla kurumsal politikaları ve prosedürleri analiz etmek
- Spor tesislerini güvenli spor ortamı perspektifiyle analiz etmek

POLİTİKALAR VE YÖNETİM

Spor ortamında toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik

- Sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önlemeye yönelik kurumsal politika geliştirmek ve uygulamak: Spor kurumlarının yerel/ulusal/uluslararası bağlamlara göre farklılaşan kapasiteleri, öncelikleri ve çalışmaları bulunmaktadır. Bu Prensip kapsamında, spor kurumunun politikasının sporda kadına yönelik şiddetin önlenmesine odaklanması beklenmektedir. Politikanın ismi IOC politikalarında kullanılan terimlerle uyumlu olabilir (IOC, 2017).
- Önleyici mekanizmalar geliştirmek: Toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önlemeyi hedefleyen eğitim materyalleri geliştirmek, toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önleme eğitimleri düzenlemek, antrenör/sporcu/yönetici için etik kodlar geliştirmek ve uygulamak, işe alım prosedürlerine adli sicil kayıtlarını dâhil etmek gibi.
- Koruyucu mekanizmalar geliştirmek: Raporlama/şikâyet bildirim mekanizmaları kurmak, soruşturma prosedürü geliştirmek, toplumsal cinsiyet temelli şiddetin raporlandırılmasında gizlilik politikası uygulamak, hayatta kalanlar için destek mekanizmaları oluşturmak gibi.

Güvenli ve kapsayıcı spor ortamının kurulmasına yönelik

- Spor tesislerini herkes için erişilebilir ve güvenli hale getirmek: Kolay ulaşım, tesis içi ve dışı yeterli aydınlatma, ıssız yerlerde tesislerin kurulmaması gibi.
- Spor tesislerinde soyunma odalarının kullanımına yönelik politika geliştirmek: Sporcular ve antrenörler için ayrı soyunma odaları, kadın ve erkek ayrı soyunma odaları, A takım ve altyapılar ayrı soyunma odaları bulundurmak, ayrı soyunma odaları yoksa kullanım saatlerini ayrıştırmak, toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesine yönelik etik kodları tesislerde kamuya açık bir şekilde paylaşmak gibi.
- İzleyicilerin/taraftar gruplarının cinsiyetçi olmayan, kapsayıcı tezahüratlar yapmalarını teşvik etmek: Cinsiyetçi tezahüratların önlenmesine yönelik bir kurumsal politika geliştirip taraftar gruplarıyla paylaşmak, kurumsal kapsayıcı tezahüratlar geliştirmek gibi.

2.1. REFERANS NOKTALARI

Ulusal ve uluslararası düzenlemelerde toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve sporcu koruma

Kurumda önleyici ve koruyucu mekanizmalar

Güvenli spor ve kapsayıcı spor

2.2. ANALİZ ETMEK

- **Sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddet sıklığını belirlemek**

Sporda yaşanan toplumsal cinsiyet temelli şiddetin spor dallarına, takım seviyelerine ve cinsiyete göre tespiti

Sosyal medya platformlarında uygulanan toplumsal cinsiyet temelli şiddetin tespiti (siber şiddet)

- **Toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi ve hayatta kalanların korunması ile ilgili mevcut politikaların ve prosedürlerin analizi**

Kurumsal politika belgelerinin toplumsal cinsiyet temelli şiddet perspektifiyle analizi

Kurumdaki mevcut önleyici mekanizmaların analizi

Kurumdaki mevcut koruyucu mekanizmaların analizi

Spor tesislerinin kapsayıcı ve güvenli spor perspektifiyle analizi

- **Algı ve yaklaşım ölçmek**

Yöneticilerin, sporcuların, antrenörlerin, teknik ekibin, ebeveynlerin, paydaşların sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddete ve ilgili politikalara yönelik algıları

Yöneticilerin, sporcuların, antrenörlerin toplumda kadına yönelik şiddete yönelik algıları ve spor yoluyla bu şiddetin önlenmesine dair düşünceleri

İzleyicilerin ve taraftar gruplarının sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddete ve cinsiyetçi tezahüratlara yönelik algıları

2.3. HEDEF KOYMAK



Kurumda, sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddet politikaları ve prosedürleri geliştirmek ve uygulamak

Kurumda, önleyici mekanizmalar geliştirmek ve uygulamak

Kurumda, koruyucu mekanizmalar geliştirmek ve uygulamak

Spor tesislerini kapsayıcı ve güvenilir hale getirmek

Toplumda kadına yönelik şiddetin önlenmesine yönelik sorumluluk üstlenmek

2.4. PAYDAŞLARLA ÇALIŞMAK



Toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önleme politikalarının geliştirilmesinde ve ilgili eğitimlerin tasarlanmasında kamu, sivil toplum, akademi gibi farklı alanlardan paydaşlarla işbirliği (IOC, Ulusal/uluslararası spor federasyonları, TMOK, ilgili STK'lar gibi)

Sporcular ve antrenörler için etik kodların geliştirilmesinde ulusal ve uluslararası spor federasyonları ile işbirliği

Toplumda kadına yönelik şiddetin önlenmesine yönelik yapılacak kampanyalarda/ faaliyetlerde konu ile ilgili paydaşlarla işbirliği

Sporda ve spor dışında yaşanan toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesinde önemli figürlerle (sporcu, antrenör, lider, sanatçı, politikacı gibi) işbirliği

Spor müsabakalarında cinsiyetçi tezahüratların önlenmesi konusunda taraftar gruplarıyla işbirliği

2.5. UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK



Kurum içinde toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele çalışma grubu oluşturmak

Sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önlemeye yönelik politika ve prosedürleri geliştirmek ve uygulamak

Kadın sporcuları, sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddet politikalarının geliştirilmesine dâhil etmek

Kurum içi önleyici mekanizmalar oluşturmak

Kurum içi koruyucu mekanizmalar oluşturmak

Spor tesislerini kapsayıcı ve güvenli hale getirmek

Kurum içi önemli/popüler figürlerin (sporcu, antrenör, lider, taraftar) sporda ve spor dışında toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesine yönelik desteğini almak

İletişim planı oluşturmak: toplumsal cinsiyet temelli şiddete sıfır hoşgörü, kadın dostu spor tesisleri, güvenli spor tesisleri, toplumda kadına yönelik şiddete sıfır hoşgörü

Finansal plan oluşturmak: sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddet araştırması, önleyici ve koruyucu mekanizmalar, kapsayıcı ve güvenli spor tesisleri tasarımı ve uygulaması, toplumda kadına yönelik şiddetin önlenmesine yönelik sosyal sorumluluk çalışmaları

2.6. İZLEMEK VE DEĞERLENDİRMEK



Prensip ile ilgili toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını izlemede kullanılacak göstergeleri belirlemek

Kurumun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesine raporlamak

GÖSTERGELER

- Analizde/izleme ve değerlendirme faaliyetinde kullanılabilecek örnek göstergeler

- Sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önlemeye yönelik kurum politikasının varlığı
- Kurum politikasının tüm toplumsal cinsiyet temelli şiddet türlerini kapsaması
- Sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önleyici mekanizmaların varlığı
- Kurumdaki önleyici tedbirlerin sayısı (toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önleme eğitimleri, etik kodlar, adli sicil kayıtlarının kontrolü gibi)
- Sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddeti koruyucu mekanizmaların varlığı
- Kurumdaki koruyucu tedbirlerin sayısı (şikâyet bildirimi prosedürü, soruşturma prosedürü, gizlilik politikası, hayatta kalan destek mekanizması gibi)
- Toplumsal cinsiyet temelli şiddet konulu şikâyetlerin sayısı
- Toplumsal cinsiyet temelli şiddetten hayatta kalanlara yönelik destek mekanizmalarının varlığı
- Toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önleme eğitimi alan sporcu, antrenör, yönetici, teknik eleman oranı
- Sporcu koruma politika ve prosedürlerinin varlığı
- Sporcu, antrenör, teknik ekip ve yönetici için etik kodların varlığı
- Spor dışında kadına yönelik şiddetle mücadeleye yönelik kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin sayısı
- Kurum içinde toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele çalışma grubunun varlığı
- Cinsiyetçi tezahüratların kurumsal açık reddinin varlığı

PRENSİP



03

KADINLARIN YAPTIKLARI SPORLARA YATIRIMDAKİ BOŞLUĞU KAPATMAK VE KADINLAR VE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT EKONOMİK FIRSATLARI TEŞVİK ETMEK



Fotoğraf: Caitlin Clifford/BM Kadın Birimi

PRENSİP

03 KADINLARIN YAPTIKLARI SPORLARA YATIRIMDAKİ BOŞLUĞU KAPATMAK VE KADINLAR VE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT EKONOMİK FIRSATLARI TEŞVİK ETMEK

KAPSAM

Günümüzde spora katılımda kadın-erkek eşitliği ve tüm bireylerin spora katılım haklarına saygı, spor kurumlarının kurumsal stratejilerinin önemli parçasıdır.

Spor kurumları kadın ve erkek sporculara eşit haklar ve fırsatlar sağlamalıdır. Son yıllarda dünya genelinde tüm spor dallarında kadın sporcu sayısında, kadın sporcuların uluslararası başarılarında önemli bir artış olmakla birlikte, spora katılımda erkeklerin lehine bir cinsiyet uçurumu söz konusudur. Spor kurumlarının kadınların spora katılım fırsatlarına eşit erişimlerini garanti altına alacak mekanizmaları geliştirmeleri beklenmektedir.

Spor kurumları kadın sporculara mesleki gelişim imkânları sunmalıdır. Antrenman, müsabaka, eğitim, kurs ya da profesyonel gelişim imkânlarından kadın sporcuların eşit ve adil yararlanmalarını sağlamak, hem sporcuların kişisel gelişimi hem de kurumun güçlenmesi için önemli bir politikadır.

Spor kurumları kadın ve erkek antrenörlere, hakemlere, teknik ekibe eşit haklar ve fırsatlar sağlamalıdır. Antrenörlük ve hakemlik, kadınların yaptıkları sporlara yatırımdaki boşluğu kapatmakta önemli stratejik alanlardır. Özellikle kadın antrenörler spor ortamındaki toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının yok edilmesinde önemli rol oynarken ailenin kız çocuklarını spora yönlendirmelerinde olumlu bir etkiye sahiptirler. Ayrıca, teknik ekip (spor hekimleri, spor psikologları, kondisyonerler, masaj uzmanları, beslenme uzmanları gibi) eşit haklar ve fırsatlardan yararlanmalıdır.

KAVRAMLAR

AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ	EŞİT OYUNA EŞİT ÜCRET
ADİL ANTRENMAN / YARIŞMA ORTAMI	
ÖZEL HAYAT DENGESİ	
SPORA KATILIMDA EŞİT ERİŞİM	
KADIN SPORCU ROL MODELLERİ	
KADIN SPORCULAR İÇİN MESLEKİ GELİŞİM	
KADIN SPORCULAR İÇİN MENTORLUK	
KADIN ANTRENÖRLER İÇİN MESLEKİ GELİŞİM	
KADIN ANTRENÖRLER İÇİN MENTORLUK	

TEMEL HEDEFLER

- Kadınların yaptıkları sporlara yatırımın artırılması
- Kadın sporcu sayısının artırılması
- Kadın antrenör sayısının artırılması
- Kadın hakem sayısının artırılması
- Kadın teknik personel sayısının artırılması
- Kadın ve erkek sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve teknik ekibin eşit, adil ve güvenilir bir ortamda spora katılımlarının sağlanması

UYGULAMA ALANLARI

SORUN TESPİTİ

Tüm spor dallarında ve tüm seviyelerde kadın sporcu sayısının az olması

- Tüm spor dallarında kadın-erkek sporcu dağılımını saptamak
- Spor dallarının tüm seviyelerinde kadın-erkek sporcu dağılımını saptamak

Tüm spor dallarında ve tüm seviyelerde kadın antrenör ve hakem sayısının az olması

- Tüm spor dallarında kadın-erkek antrenör dağılımını saptamak
- Spor dallarının tüm seviyelerinde kadın-erkek antrenör dağılımını saptamak
- Tüm spor dallarında kadın-erkek hakem dağılımını saptamak
- Spor dallarının tüm seviyelerinde kadın-erkek hakem dağılımını saptamak

Kadın teknik ekip personeli sayısının az olması

- Tüm spor dallarındaki teknik ekipte kadın-erkek personel dağılımını saptamak

Kadınların spora katılımının önündeki engeller

- Kadınların spora katılımının önündeki engelleri saptamak. Araştırmalar, kadınların ve kız çocuklarının spora katılımda bireysel, toplumsal, kültürel ve kurumsal engellerle karşılaştıklarını göstermektedir. Bireysel engeller: zaman/ilgi yokluğu, aile/arkadaş etkisi, düşük öz güven, düşük sportif yeterlik algısı, olumsuz beden imgesi gibi. Kültürel engeller: toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar, sporun erkek aktivitesi olduğu düşüncesi, spor kurumlarının kapsayıcı bir kültüre sahip olmaması gibi. Kurumsal engeller: Aktivitelerin kadınların ilgi ve ihtiyaçlarına uygun olmaması, kadın antrenör yokluğu, antrenman saatinin geç olması, spor tesislerinin kadınların ihtiyaçlarına uygun olmaması, engelli bireylerin spor tesislerine erişimlerinin olmaması gibi.
- Kadınların antrenörlük pozisyonlarında yer almalarını zorlaştıran engelleri saptamak
- Kadınların hakemlik pozisyonlarında yer almalarını zorlaştıran engelleri saptamak
- Yöneticilerin, sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve teknik ekibin kadın sporculara yönelik algılarını saptamak
- Yöneticilerin, sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve teknik ekibin kadın antrenörlere yönelik algılarını saptamak
- Yöneticilerin, sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve teknik ekibin kadın hakemlere yönelik algılarını saptamak

Mevcut politikaların/prosedürlerin ve ayrımcı uygulamaların analizi

- Sporcu hakları ve fırsatları (işe alım, sözleşme, maaş, oyun koşulları, ödül, sponsorluk vb.) bakımından mevcut kurumsal politikaları ve prosedürleri analiz etmek
- Spor tesislerini, spor ekipmanlarının niteliğini ve niceliğini, antrenman saatlerini, teknik ve sağlık hizmetlerini, turnuva / yarışma / maç sayılarını, antrenör niteliğini/deneyimini toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla analiz etmek ve bu alanlardaki kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaları tespit etmek
- Antrenör hakları ve fırsatları (işe alım, sözleşme, maaş, oyun koşulları, ödül, sponsorluk vb.) bakımından mevcut kurumsal politikaları ve prosedürleri analiz etmek
- Hakem hakları ve fırsatları (işe alım, sözleşme, maaş, oyun koşulları, ödül, sponsorluk vb.) bakımından mevcut kurumsal politikaları ve prosedürleri analiz etmek
- Teknik ekibin hakları ve fırsatları (işe alım, maaş, oyun koşulları, ödül vb.) bakımından mevcut kurumsal politikaları ve prosedürleri analiz etmek

POLİTİKALAR VE YÖNETİM

Kadın sporcu sayısını artırmak

- Kadınların tüm spor dallarında ve her düzeyde katılımının önünü açacak politikalar ve prosedürler geliştirmek ve uygulamak
- Genç kadın sporcuları profesyonel spor kariyerine hazırlamak için stratejiler/yol haritası geliştirmek

Kadın antrenör ve hakem sayısını artırmak

- Kadınların tüm spor dallarında ve her düzeyde antrenör olabilmelerinin önünü açacak politikalar ve prosedürler geliştirmek ve uygulamak
- Genç kadın sporcuları antrenörlük pozisyonuna hazırlamak için stratejiler/yol haritası geliştirmek
- Tüm spor dallarında ve tüm seviyelerde antrenörlük ve hakemlik pozisyonlarında cinsiyet dengesi sağlamak

UYGULAMA ALANLARI

Kadın teknik ekip personeli sayısını artırmak

- Kadın teknik ekip personeli sayısını artıracak stratejiler geliştirmek ve uygulamak

Kadınların spora katılımının önündeki engelleri ortadan kaldırmak

- Kız çocuklarının spora katılımlarının ve devamlılıklarının sağlanması için anahtar kişilerin (aile, arkadaş) desteğini almak
- Kadınlar ve kız çocukları için kadın sporcuların/antrenörlerin / hakemlerin desteğini almak
- Spor tesislerinde çocuk bakım hizmetleri veya bu hizmetlere ulaşım imkânları sunmak
- Kadın sporculara/antrenörlere/hakemlere doğum izni sonrası işe dönüşte geçişi kolaylaştırmak üzere esnek çalışma imkânları sunmak
- Kadınların ve kız çocuklarının spora katılımının sürekliliğini sağlamak için aile odaklı politikalar tasarlamak ve uygulamak
- Geleneksel olarak erkeklere uygun görülen spor dallarını kadınlar ve kız çocukları için cazip kılacak yenilikçi girişimler/programlar tasarlamak
- Kadınların ve kız çocuklarının farklı ihtiyaçlarını, engellilik durumlarını dikkate alan antrenman programları tasarlamak ve uygulamak (tekerlekli sandalye, dil ve tesise erişim gibi)
- Kadın sporcular, antrenörler, hakemler ve teknik ekip için mesleki gelişim imkânları sunmak
- Kadın sporcuları sporu bıraktıklarında spor sektöründe kariyer yapabilmeleri için desteklemek
- Kadın ve erkek sporcular, antrenörler, hakemler ve teknik ekip için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi geliştirmek ve uygulamak

Olumlu uygulamaları teşvik etmek

- Kadın ve erkek sporcular, antrenörler, hakemler ve teknik ekip için eşit ücret politikası uygulamak
- Kadın ve erkek sporcular için eşit prim/ödül mekanizmaları uygulamak
- Kadın ve erkek sporcuların antrenman yaptıkları spor tesislerinin niteliklerinin eşit olmasını sağlamak
- Kadın ve erkek sporculara eşit miktarda ve nitelikte teknik ve sağlık hizmeti sunmak
- Kadın ve erkek sporculara eşit miktarda ve eşit kalitede ulaşım, konaklama sağlamak
- Kadın ve erkek sporcuların sponsorluk desteğinden eşit yararlanmalarını sağlamak
- Kadın ve erkek takımlarında eşit nitelikte/deneyimde antrenör çalıştırmak

3.1. REFERANS NOKTALARI

Kadın hakları ve spor alanındaki ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemeler

Kadın dostu spor programları ve spor tesisleri

Kadın sporcular/antrenörler/ hakemler için mesleki gelişim ve kariyerde ilerleme fırsatları, kadın sporcu ve antrenör rol modelleri, kadın sporcu/ antrenör/hakem için mentorluk mekanizmaları/eşit çalışma koşulları

Ayrımcılığın önlenmesi, eşit değerdeki işe eşit ücret, eşit uygulamalar, iş-özel hayat dengesi

3.2. ANALİZ ETMEK

- **Mevcut politika ve prosedürlerin toplumsal cinsiyet analizi**

Sporcu, antrenör, hakem ve teknik ekip için işe alım politika ve prosedürleri

Ödeme/ödül/prim politika ve prosedürleri

Tesislerin toplumsal cinsiyet analizi

Sporcular ve antrenörlere sunulan çalışma (antrenman/yarışma) koşulları, imkânlar/kaynaklar (ekipman, tesis, ulaşım, konaklama, beslenme vb.)

- **Kadın-erkek dağılımları**

Tüm spor dallarında ve tüm seviyelerde kadın-erkek sporcu dağılımını saptamak

Tüm spor dallarında ve tüm seviyelerde kadın-erkek antrenör dağılımını saptamak

Tüm spor dallarında ve tüm seviyelerde kadın-erkek hakem dağılımını saptamak

Tüm spor dallarında ve tüm seviyelerde kadın-erkek teknik ekip personeli dağılımını saptamak

Sporcular, antrenörler, hakemler ve teknik ekip için sunulan mesleki gelişim ve kariyerde ilerleme fırsatlarında kadın-erkek dağılımını saptamak

- **Algı ve yaklaşım ölçmek**

Yöneticilerin, sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin, teknik ekibin ve paydaşların kadın sporculara ve antrenörlere yönelik algıları

Yöneticilerin, sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin, teknik ekibin ve paydaşların sporcu, antrenör, hakem pozisyonlarında çeşitliliğe yönelik algıları (toplumsal cinsiyet, dil, engellilik, cinsel yönelim)

3.3. HEDEF KOYMAK



- **Kadın sporcu sayısını artırmak**

Tüm spor dallarında ve tüm seviyelerde cinsiyet dengesi oluşturmak

Kadın sporcu sayısını artırmayı hedefleyen politikalar geliştirmek ve uygulamak (Örn: 50/50 cinsiyet dağılımı)

- **Kadın antrenör ve hakem sayısını artırmak**

Antrenörlük ve hakemlik pozisyonlarında cinsiyet dengesi oluşturmak

Kadın antrenör ve hakem sayısını artırmayı hedefleyen politikalar geliştirmek ve uygulamak (Örn: 50/50 cinsiyet dağılımı)

- **Kadın teknik ekip personeli sayısını artırmak**

Teknik ekip pozisyonlarında cinsiyet dengesi oluşturmak

- **Kadınların spora katılımının önündeki engelleri ortadan kaldırmak**

Kadınların spora katılımını sürdürebilmek için aile odaklı politikalar geliştirmek ve uygulamak

Kadın dostu antrenman programları geliştirmek ve uygulamak

Kadın ve erkek sporcular, antrenörler, hakemler ve teknik ekip personeli için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi geliştirmek ve uygulamak

Spor tesislerini tüm kadınların ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde tasarlamak/iyileştirmek (çocuk bakım hizmetleri, emzirme odası, süt izni için servis sağlanması, engelli bireylerin spor tesislerine erişimlerinin olması gibi)

- **Kadınlar için mesleki gelişim fırsatlarına erişim sağlamak**

Kadın sporcular için mesleki gelişim programları geliştirmek ve uygulamak

Kadın antrenörler, hakemler ve teknik ekip personeli için mesleki gelişim programları geliştirmek ve uygulamak

Kadın sporcular, antrenörler, hakemler için mentorluk mekanizmaları sağlamak

- **Olumlu uygulamaları teşvik etmek**

Kadın ve erkek sporcular, antrenörler, hakemler ve teknik ekip personeli için eşit ücret sunmak

Kadın ve erkek sporcular için eşit ödül sunmak

Kadın ve erkek sporcular için eşit antrenman koşulları sunmak

Kadın sporcuların sponsorluk desteği almaları için fırsatlar sunmak

3.4. PAYDAŞLARLA ÇALIŞMAK



Spor/kadının güçlenmesi/ toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında çalışan paydaşlarla işbirliği yapmak (uluslararası spor federasyonları, IOC, kadın ve spor STK'ları gibi)	Kadın sporcuları ve antrenörleri sporda kadının güçlenmesi alanında faaliyet gösteren ulusal ve uluslararası ağlara katılımları için teşvik etmek	Kadın rol modellerin kendi deneyimlerini genç kadın sporcularla/antrenörlerle/ hakemlerle paylaşabilecekleri platformlar oluşturmak

3.5. UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK



Kadın sporcu/antrenör/hakem/ teknik ekip personeli sayısını artırıcı politika ve prosedür geliştirmek ve uygulamak	Kadın sporcu/antrenör/hakem/ teknik ekip personeli için mesleki gelişim eğitim programları geliştirmek ve uygulamak	Kadın sporcu/antrenör/hakem/ teknik ekip personeli için mentorluk mekanizması geliştirmek ve uygulamak
Kaynakların ve imkânların kadın ve erkek sporculara eşit ve adil dağılımı için strateji geliştirmek ve uygulamasını takip etmek	Spor tesislerinin kadınlar ve kız çocukları için erişilebilir olmasını sağlamak	Kadın ve erkek sporcu/ antrenör/hakem/teknik ekip personeli için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri geliştirmek ve uygulamak
Spor kurumundaki kadın liderlerin, kadın sporcuların/ antrenörlerin/hakemlerin/ teknik ekip personelinin kariyer gelişimlerinde desteklerini almak	İletişim planı oluşturmak: kadınların yaptıkları spora verilen değer, kadın sporcu/ antrenör/hakem/teknik ekip personeli için eşit fırsatlar, eşit oyuna eşit ücret, eşit oyun/ antrenman fırsatları, kadın dostu/toplumsal cinsiyete duyarlı spor tesisleri	Finansal plan oluşturmak: mesleki gelişim fırsatları, kadınlar için mentorluk mekanizmaları, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, kadın dostu spor tesisleri, kadınlar için kaynakların ve imkânların iyileştirilmesi

3.6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME



Prensip ile ilgili toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını izlemede kullanılacak göstergeleri belirlemek

Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği komitesine raporlamak

GÖSTERGELER

- Analizde/izleme ve değerlendirme faaliyetinde kullanılabilecek örnek göstergeler

- Kadın-erkek sporcu ve antrenör dağılımı (spor dallarına ve seviyelerine göre)
- Kadın-erkek hakem dağılımı (spor dallarına ve seviyelerine göre)
- Kadın-erkek teknik ekip personeli dağılımı
- Mesleki gelişim/mentorluk alan kadın sporcu ve antrenör oranı
- Mesleki gelişim/mentorluk alan kadın hakem oranı
- Mesleki gelişim/mentorluk alan kadın teknik ekip personeli oranı
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi alan kadın-erkek sporcu ve antrenör dağılımı
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi alan kadın-erkek hakem dağılımı
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi alan kadın-erkek teknik ekip personeli dağılımı
- Kadın ve erkek sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve teknik ekip personelinin sözleşme bedellerinin oranı
- Kadın ve erkek sporcuların, antrenörlerin, hakemlerin ve teknik ekip personelinin maaş (düzenli gelir) oranı
- Kadın ve erkek sporculara ve antrenörlere ödenen ödül/prim miktar oranı
- Kadın ve erkek sporculara sağlanan sponsor desteği miktar oranı
- Kadın ve erkek sporcuların katıldıkları yarışma/organizasyon oranı
- Kadın ve erkek sporculara sunulan şehirler arası yolculuklarda kullanılan araç kalitesi
- Kadın ve erkek sporculara sunulan konaklama kalitesi
- Kadın ve erkek sporculara sunulan sağlık personeli desteği
- Kadın ve erkek sporculara sunulan teknik ekip personeli desteği
- Kadın dostu ve erişilebilir tesislerin varlığı

PRENSİP



04

SPOR MEDYASINDA KADINLARIN EŞİT KATILIMINI VE ÖN YARGILARDAN BAĞIMSIZ SUNUMUNU TEŞVİK ETMEK; ZARARLI TOPLUMSAL CİNSİYET KALIP YARGILARINI ORTADAN KALDIRMAK VE OLUMLU ROL MODELLERİ TEŞVİK ETMEK



PRENSİP

04 SPOR MEDYASINDA KADINLARIN EŞİT KATILIMINI VE ÖN YARGILARDAN BAĞIMSIZ SUNUMUNU TEŞVİK ETMEK; ZARARLI TOPLUMSAL CİNSİYET KALIP YARGILARINI ORTADAN KALDIRMAK VE OLUMLU ROL MODELLERİ TEŞVİK ETMEK

KAPSAM

Medya, sporda toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmasının önemli bir stratejik alanıdır. Spor medyası, sporda ve spor dışı alanda toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının oluşturulmasında çok etkilidir (IOC, 2018b). Medyada kadın sporcuların, etnik kimlik, din veya engellilik temelli herhangi bir ayrımcılık olmadan görünürlüğü toplumda kadınların ve kız çocuklarının spora katılımlarına olumlu katkıda bulunmaktadır.

Spor kurumlarının kurumsal medyada kadın çalışan sayısını artırmaları beklenmektedir. Spor kurumuna bağlı kurumsal medya organlarında ve iletişim birimlerindeki tüm pozisyonlarda cinsiyet dengesi sağlanmalıdır.

Spor kurumlarının her türlü yayın faaliyetlerinde kadın ve erkek sporcuların toplumsal cinsiyete duyarlı sunumlarını artırmaları beklenmektedir. Kadınların ve erkeklerin sunumlarında toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından kaçınmak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında çok önemli bir adımdır (aynı eserde). Kurumsal yayın faaliyetlerinde –spor etkinlikleri, röportajlar, sporcu profilleri ve yorumlar gibi– kadınlara ve erkeklere eşit zaman ve kapsam ayrılmalıdır.

Spor kurumlarının medyada ve medya aracılığıyla toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele etmeleri beklenmektedir. Kurum yöneticilerinin, sporcuların, antrenörlerin ve hakemlerin medya iletişimlerinde ve kurumun her türlü medya platformlarında toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından arınmış bir içerik ve toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanmaları önemlidir.

KAVRAMLAR

- TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI DİL
- MEDYADA EŞİT TEMSİL
- KAPSAYICI MEDYA
- KADIN SPORCULARIN GÖRÜNÜRLÜĞÜ
- KURUMSAL İLETİŞİMDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VURGUSU

TEMEL HEDEFLER

- Medyada tüm pozisyonlarda kadın sayısının artırılması
- Medyada her türlü yayın faaliyetinde kadın sporcuların oranının artırılması
- Medyada kadın sporcuların toplumsal cinsiyet kalıp yargılı sunumlarının ortadan kaldırılması

UYGULAMA ALANLARI

SORUN TESPİTİ

Kurumsal medyada çalışan kadın sayısının azlığı

- Kurumsal medyadaki tüm pozisyonlarda (yönetici, editör, haber muhabiri, spiker, program yapımcısı, teknisyen vb.) kadın-erkek dağılımının belirlenmesi

Medya platformlarında kadın sporcu temsilinin azlığı

- Kurumsal medyanın tüm platformlarındaki (dergi, radyo, TV, web sayfası, sosyal medya) tüm yayın faaliyetlerinde kadın ve erkek sporculara ayrılan sürenin ve kapsamın belirlenmesi. Örneğin, tüm spor dallarındaki kadın ve erkek takımlarının kurumsal sosyal medya hesaplarının olması, bu hesaplarda eşit sayıda paylaşım yapılması; TV programlarında kadınların ve erkeklerin yaptıkları sporlarla ilgili programların eşit sayıda ve eşit sürede yayınlanması
- Kurumsal medyadaki yayın faaliyetinde kullanılan spor görsellerinde kadın-erkek dağılımının belirlenmesi (tanıtım materyalleri, pazarlama kampanyaları gibi)

Medya platformlarında kadın sporcuların toplumsal cinsiyet kalıp yargılı sunumu

- Kurumsal medyanın her türlü yayın faaliyetinde toplumsal cinsiyet kalıp yargılı sunumun ve cinsiyetçi dilin tespit edilmesi. Örneğin, kadın sporcuların sportif performanslarından ziyade kadınlık rolleriyle ve cinsellik içeren sıfatlarla sunulması, kadınların performansının erkeklerle kıyaslanması, erkek cinsiyetini referans alan kelimelerin (spor adamı, sportmen gibi) kullanımı
- Yöneticilerin, sporcuların, antrenörlerin ve hakemlerin medya iletişimlerinde toplumsal cinsiyet kalıp yargı içeren ifadelerin tespit edilmesi
- Engelli kadın sporcuların toplumsal cinsiyet kalıp yargılı sunumlarının tespit edilmesi. Araştırmalar, engelli kadın sporcuların medyada sportif performanslarından daha çok engellilik durumunun vurgulanarak sunulduğunu göstermektedir (McNary ve Cottingham, 2019; Dinold, 2018)

POLİTİKALAR VE YÖNETİM

Kurumsal medyada kadın çalışan sayısının artırılması

- Tüm pozisyonlarda cinsiyet dengesini sağlamak. Örneğin, yönetici, editör, haber muhabiri, spiker, program yapımcısı, teknisyen, stajyer gibi
- Sahada çalışan kadın muhabirlerin güvenli ortamda çalışmalarını sağlamak

Kurumsal medyada kadın sporcuların temsilinin artırılması

- Anaakım medya platformlarında (TV, radyo, dergi) kadın ve erkek sporcuları eşit kapsamda ve sürede yayımlamak
- Yeni medya platformlarında (internet sayfası, sosyal medya) kadın ve erkek sporcuları eşit kapsamda ve sürede yayımlamak
- Yayınlarda kullanılan sporcu görsellerinin sayısında cinsiyet dengesini sağlamak

Medyada kadın sporcuların toplumsal cinsiyete duyarlı sunulması

- Medyada toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanımına yönelik eğitim materyalleri tasarlamak ve uygulamak
- Kadın sporcuları kadın kimliklerinden ve toplumsal cinsiyet rollerinden ziyade sporcu kimlikleriyle sunmak
- Kadın sporcuların cinselleştirilmiş görüntülerini kullanmaktan kaçınmak
- Kadın rol modellerin (lider, sporcu, antrenör, hakem) medyada görünürlüklerini artırmak
- Sporda toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulayan medya kampanyaları düzenlemek
- Kurum içi ve dışına yönelik iletişim materyallerinde kullanılan görsellerde cinsiyet dengesini sağlamak

Yöneticilerin, sporcuların ve antrenörlerin medya iletişimlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanmalarını sağlamak

- İletişimde toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanımına yönelik eğitim materyalleri tasarlamak ve uygulamak
- Rol model sporcuların, antrenörlerin ve yöneticilerin medya iletişimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulamalarını sağlamak

4.1. REFERANS NOKTALARI

Medya pozisyonlarında kadınların aleyhine yaşanan toplumsal cinsiyet dengesizliği

Medyada kadın ve erkek sporcuların sunumunda toplumsal cinsiyet dengesizliği

Medyada kadın sporcuların toplumsal cinsiyet kalıp yargılı sunumu

Her türlü iletişim faaliyetinde toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusunun önemi

4.2. ANALİZ ETMEK

- **Medyada kadın-erkek dağılımı**

Kurumsal medyada pozisyonlara göre (yönetici, program yapımcısı, editör, yayın yönetmeni, spiker, muhabir, stajyer gibi) kadın-erkek dağılımının tespiti

- **Kurumsal medyada/iletişim materyallerinde kadın ve erkek sporcuların sunumlarının toplumsal cinsiyet analizi**

Kadın-erkek sporculara ayrılan zamanın/kapsamın/ sürenin tespiti

Kurumsal medyada/iletişim materyallerinde kullanılan yazılı ve görsel metinlerde toplumsal cinsiyet kalıp yargıların belirlenmesi

Kurumsal medyada/iletişim materyallerinde kullanılan cinsiyetçi dilin tespiti

4.3. HEDEF KOYMAK



Kurumsal medyada kadın çalışan sayısını artırmak

Kurumsal medyada kadın sporcu haberlerinin oranını artırmak

Kurumsal medyada ve iletişim faaliyetlerinde kadın sporcuların toplumsal cinsiyet kalıp yargılı sunumlarını ortadan kaldırmak

İletişim kanallarını sporda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için kullanmak

4.4. PAYDAŞLARLA ÇALIŞMAK



Medyada toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin geliştirilmesinde ve uygulanmasında bu alanda çalışan paydaşlarla işbirliği yapmak

Tüm iletişim kanallarında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için paydaşlarla işbirliği yapmak

Kurumsal medyada toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için popüler kadın ve erkek sporcularla, liderlerle, antrenörlerle işbirliği yapmak

4.5. UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK



Kurumun medya bölümünde toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grubu oluşturmak

Kurumsal medyada kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik politika ve prosedürler geliştirmek ve uygulamak

Medya çalışanları için medyada toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri geliştirmek ve uygulamak

Kurumdaki popüler isimlerin desteğini almak (sporcu, antrenör, yönetici)

İletişim planı oluşturmak: medyada kadın sporcuların görünürlüğü, medyada ve medya yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyete duyarlı dil

Finansal plan oluşturmak: medyada kadın istihdamı, medya çalışanları için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi, medya organlarında kadın sporculara özgü programlar, medya yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği kampanyaları

4.6. İZLEMEK VE DEĞERLENDİRMEK



Prensip ile ilgili toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını izlemede kullanılacak göstergeleri belirlemek

Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği komitesine raporlamak

GÖSTERGELER

- Analizde/izleme ve değerlendirme faaliyetinde kullanılabilecek örnek göstergeler

- Kurumsal medya da pozisyonlara göre kadın-erkek dağılımı
- Kurumsal medyada kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik politikaların/ prosedürlerin varlığı
- Kurumsal medyada kadın sporcu sunumunu artırmaya yönelik politikaların/ prosedürlerin varlığı
- Kadın ve erkek sporcularla ilgili haber/yorum/tanıtım/program dağılımı
- Kadın-erkek sporcu/antrenör ile ilgili görsel dağılımı
- Toplumsal cinsiyet ve/veya engellilik kalıp yargılarıyla sunulan kadın-erkek sporcu/antrenör görseli dağılımı
- Toplumsal cinsiyet ve/veya engellilik kalıp yargılarıyla sunulan kadın-erkek sporcu/antrenör konulu yazılı metin dağılımı
- Kadın-erkek sporculara/takımlara ait kurumsal sosyal medya hesap dağılımı
- Kurumsal sosyal medya hesaplarında kadın-erkek sporcularla ilgili mesaj/görsel dağılımı
- Kurumsal yayın/tanıtım materyallerinde toplumsal cinsiyet eşitliği

PRENSİP



05

SPOR, FİZİKSEL AKTİVİTE VE BEDEN EĞİTİMİNDE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT FIRSATLARI DESTEKLEMEK



Fotoğraf: Fenerbahçe Spor Kulübü

PRENSİP

05 SPOR, FİZİKSEL AKTİVİTE VE BEDEN EĞİTİMİNDE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT FIRSATLARI DESTEKLEMEK

KAPSAM

Spor ve fiziksel aktiviteye katılım, özellikle kız çocuklarının yaşam becerilerini kazanmaları yoluyla güçlenmelerine önemli katkılarda bulunur (Gould ve Carson, 2008; DSÖ, 1997). Yaşam becerileri, kız çocuklarının psikolojik, sosyal, kültürel, ekonomik ve fiziksel güçlenmelerinde merkezi rol oynamaktadır.

Spor kurumlarının kız çocuklarının spor, fiziksel aktivite ve beden eğitimine erişimine yönelik çalışmaları beklenmektedir. Kız çocuklarının beden eğitimine, okul spor takımlarına ve toplum temelli fiziksel aktivite faaliyetlerine katılım düzeyleri ve nihayetinde fiziksel aktivite düzeyleri oğlan çocuklarına kıyasla daha düşüktür. Kız çocuklarının ilgi ve ihtiyaçlarını karşılayan, toplumsal cinsiyete duyarlı/kız dostu spor ve fiziksel aktivite programlarına, kız çocuklarının fiziksel okuryazar[11] olmalarını ve güçlenmelerini hedefleyen programlara ihtiyaç vardır.

Spor kurumları, kız çocukları için güvenli spor ve fiziksel aktivite ortamı sağlamalıdır. Her türlü ayrımcılıktan ve şiddetten uzak, kız çocuklarının ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alan ortamlar oluşturulmalıdır.

Spor kurumları, spor yoluyla kız ve oğlan çocuklarının toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmaya yönelik çalışmalıdır.

KAVRAMLAR

- OKUL TEMELLİ SPOR VE FİZİKSEL AKTİVİTE
- TOPLUM TEMELLİ SPOR VE FİZİKSEL AKTİVİTE
- KIZ DOSTU SPOR/FİZİKSEL AKTİVİTE/BEDEN EĞİTİMİ PROGRAMLARI
- GÜVENLİ SPOR
- KADIN SPORCU ROL MODELLER
- KIZ ÇOCUKLARININ GÜÇLENMESİ
- YAŞAM BECERİLERİ
- FİZİKSEL OKURYAZARLIK
- SPOR YOLUYLA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI

TEMEL HEDEFLER

- Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine katılımlarını artırmak
- Kız çocuklarının eşit, adil ve güvenli bir ortamda spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine katılımlarını sağlamak
- Spor yoluyla, kız ve oğlan çocuklarının toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmak

11 Bkz: https://www.physical-literacy.org.uk/.

UYGULAMA ALANLARI

SORUN TESPİTİ

Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine katılımlarının az olması

- Tüm spor dallarında kız-oğlan dağılımını saptamak
- Toplum temelli spor aktivitelerine katılan kız-oğlan dağılımını saptamak
- Okul sporlarına katılan kız-oğlan dağılımını saptamak
- Sporu bırakan kız-oğlan dağılımını saptamak
- Kızların ve oğlanların fiziksel aktivite düzeylerini saptamak
- Beden eğitimine aktif katılan kız-oğlan dağılımını saptamak

Kız çocuklarının spor/fiziksel aktivite/beden eğitimi katılımlarının önündeki engeller

- Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine katılımının önündeki bireysel, sosyal, kültürel ve kurumsal engelleri belirlemek. Araştırmalara göre kız çocuklarının katılımlarının önündeki önemli engeller; ailenin izin vermemesi, akademik faaliyetlere öncelik verilmesi, program içeriklerinin kız çocuklarının ilgi ve ihtiyaçlarına uygun olmaması, düşük fiziksel okuryazarlık, kıyafet seçeneğinin olmaması, beden hoşnutsuzluğu, tesislere erişimde zorluklar ve güvenlik endişesidir.[12]
- Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye beden eğitimine katılma nedenlerini/motivasyonlarını belirlemek. Araştırmalar, kız çocuklarının eğlenme, sosyalleşme, fiziksel becerilerini geliştirme gibi amaçlarla spora katıldıklarını göstermektedir.[13]

POLİTİKALAR VE YÖNETİM

Kız çocuklarının spora / fiziksel aktiviteye / beden eğitimine katılımlarının artırılması

- Kız çocuklarının tüm spor dallarına (geleneksel olarak erkeklere özgü görülen spor dalları dâhil) ve fiziksel aktiviteye katılımına imkân verecek politikalar geliştirmek
- Kız çocuklarının beden eğitimine katılımını sağlayacak politikalar geliştirmek

Kız çocuklarının spora / fiziksel aktiviteye / beden eğitimine katılımlarının önündeki engellerin ortadan kaldırılması

- Kız-dostu fiziksel aktivite programları tasarlamak ve uygulamak
- Kız çocuklarının güçlenmelerini hedefleyen fiziksel aktivite programları tasarlamak ve uygulamak
- Kız çocuklarının fiziksel okuryazarlıklarını artıracak programlar geliştirmek ve uygulamak. Fiziksel okur-yazarlık, kız çocuklarının yaşamlarının her aşamasında birçok farklı spor ve fiziksel aktiviteye katılmak için kendine güven ve motivasyon ile birlikte teknik beceri kataloğuna sahip olduğu anlamına gelmektedir.[14]
- Kız çocuklarının sporu erken yaşta bırakmasını önlemeye yardımcı olacak stratejiler uygulamak
- Kız çocuklarının spora katılımının ve devamlılıklarının sağlanması için anahtar kişilerin (aile, arkadaş, beden eğitimi öğretmeni) desteğini almak
- Kadın sporcu rol modellerinin okul ve okul dışı ortamlarda kız çocuklarıyla bilgi ve deneyim paylaşımına imkân verecek platformlar oluşturmak
- Erişilebilir ve güvenli spor tesislerinde spor programlarını gerçekleştirmek

12 Bailey, 2018; López de D'Amico ve González, 2018: 228-232; Öztürk ve Koca, 2019.
13 Brady ve Banu Khan, 2002; Coleman ve diğer., 2008; Öztürk ve Koca, 2019.
14 Bkz. https://www.physical-literacy.org.uk/.

5.1. REFERANS NOKTALARI

Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine katılımının önündeki bireysel, sosyal, kültürel ve kurumsal engeller

Kız-dostu spor ve fiziksel aktivite programları

Kız çocuklarının güçlenmesini hedefleyen spor ve fiziksel aktivite programları

5.2. ANALİZ ETMEK

- **Spor/fiziksel aktivite/beden eğitimine katılımda kız-oğlan dağılımları**

Tüm spor dallarında kız - oğlan dağılımını saptamak

Sporu bırakan kız-oğlan dağılımını saptamak

Kızların ve oğlanların fiziksel aktivite düzeylerini belirlemek

Beden eğitimine aktif katılan kız-oğlan dağılımını saptamak

- **Kız çocuklarının güçlenmesine yönelik spor ve fiziksel aktivite programları**

Kız çocukları için güçlenme bileşenlerini belirlemek

Temel yaşam becerilerini belirlemek

Fiziksel okuryazarlık bileşenlerini belirlemek

- **Algı ve yaklaşım ölçmek**

Yöneticilerin/sporcuların/ antrenörlerin/ebeveynlerin/ beden eğitimi öğretmenlerinin ve paydaşların kız çocuklarının spora katılım yoluyla güçlenmelerine yönelik algılarını belirlemek

Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine yönelik algılarını belirlemek

5.3. HEDEF KOYMAK

- **Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine katılımını artırmak**

Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine katılımlarını teşvik edecek stratejiler geliştirmek ve uygulamak

- **Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine katılımının önündeki engellerin ortadan kaldırılması**

Kız dostu spor ve fiziksel aktivite programları tasarlamak ve uygulamak

Kadın sporcu rol modellerinin kız çocuklarıyla bilgi ve deneyim paylaşımına imkân verecek platformlar oluşturmak

Spor tesislerini kız çocukları için kolay erişilebilir ve güvenli hale getirmek

- **Kız çocuklarının spor yoluyla güçlenmelerinin sağlanması**

Temel yaşam becerilerini (liderlik, problem çözme, yaratıcılık, karar alma gibi) kazandırmayı hedefleyen spor ve fiziksel aktivite programlarını tasarlamak ve uygulamak

Fiziksel okuryazarlık temalı spor ve fiziksel aktivite programları tasarlamak ve uygulamak

- **Kız ve oğlan çocuklarına toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı kazandırmak**

Kız ve oğlan çocukları için spor yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı eğitimleri tasarlamak ve uygulamak

5.4. PAYDAŞLARLA ÇALIŞMAK

Kız çocuklarının spora/fiziksel aktiviteye/beden eğitimine katılımı için aile/okul/beden eğitimi öğretmenleri/toplum merkezleri ile işbirliği yapmak

Okul, kamu, sivil toplum, akademi gibi farklı alanlardan paydaşlarla işbirliği yapmak

Elit kadın sporcuların deneyimlerini kız çocuklarıyla paylaşacakları platformlar sunmak

5.5. UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK



Kız çocuklarının güçlenmesini, yaşam becerilerini ve fiziksel okuryazarlığı geliştirmeyi hedefleyen spor ve fiziksel aktivite programları tasarlamak ve uygulamak

Kadın sporcu rol modellerinin okul içi ve dışı ortamlarda kız çocuklarına bilgi ve deneyim paylaşımına imkân verecek platformlar oluşturmak

Okul içi ve dışı ortamlarda kız ve oğlan çocukları için spor yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı eğitimleri düzenlemek

İletişim planı oluşturmak: spor yoluyla kız çocuklarının güçlenmesi, kız çocuklarının güçlenmesinin değeri, kız çocukları için spor/fiziksel aktivite/beden eğitiminin değeri, kadın sporcu rol modellerinin değeri

Finansal plan oluşturmak: kız dostu spor/fiziksel aktivite programı, okullarda/toplum merkezlerinde kız çocuklarıyla buluşmalar, beden eğitimi öğretmenleri ve okul yönetimlerinin işbirliğiyle spor yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı artırma eğitimleri

5.6. İZLEMEK VE DEĞERLENDİRMEK



Prensip ile ilgili toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını izlemede kullanılacak göstergeleri belirlemek

Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği komitesine raporlamak

GÖSTERGELER

- Analizde/izleme ve değerlendirme faaliyetinde kullanılabilecek örnek göstergeler

- Spor dallarındaki kız-oğlan çocuğu dağılımı
- Toplum merkezlerindeki spor faaliyetlerine katılan kız-oğlan çocuğu dağılımı
- Kız ve oğlan çocuklarının fiziksel aktivite düzeylerinin oranı
- Beden eğitimine aktif katılan kız-oğlan çocuğu dağılımı
- Kadın sporcuların okulda ve toplum merkezlerinde kız çocuklarıyla bilgi ve deneyim paylaşımını sağlayan faaliyet sayısı
- Kız çocuklarının güçlenmelerini hedefleyen spor ve fiziksel aktivite programı sayısı
- Spor yoluyla kız ve oğlan çocuklarının toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalıklarını artırma amacıyla düzenlenen eğitimlerinin sayısı
- Kızl çocukları için erişilebilir ve güvenli spor tesislerinin varlığı

PRENSİP



06

YILLIK BAZDA İLERLEMEYİ İZLEMEK VE KAMUOYUNA RAPORLAMAK



Fotoğraf: Pathumporn Thongking/BM Kadın Birimi

PRENSİP

06 YILLIK BAZDA İLERLEMEYİ İZLEMEK VE KAMUOYUNA RAPORLAMAK

KAPSAM

Spor kurumlarının gerçekleştirmekte oldukları toplumsal cinsiyet çalışmalarının izlenmesi ve değerlendirmesi büyük önem taşımaktadır. İzleme ve değerlendirme, mevcut politika ve süreçlerdeki boşlukların belirlenmesi, faaliyetlere yönelik yol haritası çizilmesi ve etkisi yüksek girişimlerin yaygınlaştırılması için fırsatlar sunmaktadır. İzleme ve değerlendirme şeffaflığa ve hesap verebilirliğe katkı sunmakta ve ilerlemenin paydaşlarla kolaylıkla paylaşılmasını sağlamaktadır.

Spor kurumlarının, Rehberdeki her bir prensip için izleme ve değerlendirme faaliyeti yürütmesi beklenmektedir. Her bir prensip için kurumsal kapasitelerine ve önceliklerine uygun göstergelerin belirlenmesi önemlidir.

BM Kadın Birimi, üyelerin Nesiller Boyu Eşitlik için Spor Prensipleri'nin uygulanmasına dair yıllık ilerleme raporunu göndermesini beklemektedir. Bu raporlar, yıllık ilerleme raporunda birleştirilecektir.

KAVRAMLAR

İZLEME VE DEĞERLENDİRME

RAPORLAMA

TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIŞMIŞ VERİ

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI VERİ

GÖSTERGELER

ŞEFFAFLIK VE HESAP VEREBİLİRLİK

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ HEDEFLERİ

TEMEL HEDEFLER

- Kurumun toplumsal cinsiyet çalışmalarında hesap verebilirliğin ve şeffaflığın sağlanması
- Kurumun toplumsal cinsiyet çalışmalarının sürdürülebilirliğinin sağlanması

UYGULAMA ALANLARI

ÖLÇMEK

- Kurumun kapasitesini ve önceliklerini dikkate alarak her bir prensip için hedefler belirlemek
- Kurumun kapasitesini ve önceliklerini dikkate alarak her bir prensip için göstergeler belirlemek
- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi için platformlar geliştirmek
- Kurumun içeride ve dışarıda hangi paydaşlarla işbirliği yapması gerektiğini belirlemek üzere bir paydaş analizi gerçekleştirmek
- Yöneticilerin sporda toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadının güçlenmesine yönelik bağlılıklarını değerlendirmek üzere tüm paydaşlardan geri bildirim toplamak
- Yıllık kurumsal raporlarda toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilere yer vermek
- 5 prensiple ilgili mevcut veriler arasında karşılaştırma yapmak ve gelişmeye açık alanları, ilerleme olan ve olmayan alanları, değerlendirmeleri sonraki planlara yansıtmak

RAPORLAMAK

- İzleme mekanizmaları geliştirerek, düzenli olarak göstergelerin izlenmesini, değerlendirilmesini ve raporlanmasını sağlamak
- Kamuya açık raporlama yaparak, ilerlemeyi paylaşmak, geri bildirimleri almak
- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika ve uygulamalarını kurumsal web sayfasında yayınlamak
- Paydaşlarla gerçekleştirilen ortak çalışmaların sonuçlarını, zorlukları ve başarıları ile birlikte yayımlayarak kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığını göstermek

6.1. REFERANS NOKTALARI

- Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri
- Göstergeler
- İzleme ve değerlendirme
- Toplumsal cinsiyet ayrıştırılmış veri/Toplumsal cinsiyete duyarlı veri

6.2. ANALİZ ETMEK

- Rehberdeki prensiplerin uygulama alanları
- Toplumsal cinsiyet ayrıştırılmış veri

6.3. HEDEF KOYMAK

- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının düzenli olarak izlenmesini ve değerlendirilmesini sağlamak
- Göstergelerin izlenmesi ve analizi için mekanizmalar oluşturmak
- Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili ilerlemeleri tüm paydaşlarla paylaşmak
- Yıllık kurumsal raporlarda toplumsal cinsiyet eşitliği verilerine yer vermek
- İlkelerin uygulanmasına dair ilerleme raporunu BM Kadın Birimi ile paylaşmak

6.4. PAYDAŞLARLA ÇALIŞMAK

- Kurumun içeride ve dışarıda hangi paydaşlarla işbirliği yapması gerektiğini belirlemek üzere bir paydaş analizi gerçekleştirmek
- Paydaşlarla gerçekleştirilen ortak çalışmaların sonuçlarını yayımlayarak kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığını göstermek
- İç ve dış paydaşlara raporlamak

6.5. UYGULAMA PLANINI OLUŞTURMAK



Kurumun toplumsal cinsiyet çalışmaları ile ilgili paydaşların geri bildirimlerini almak için değerlendirme formu geliştirmek ve uygulamak

Yöneticilerin sporda toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadının güçlenmesine yönelik taahhütleri ile ilgili paydaşların geri bildirimlerini almak için değerlendirme formu geliştirmek ve uygulamak

Toplumsal cinsiyet eşitliği politika ve programlarının iç ve dış paydaşlar üzerindeki etkilerini ölçmek

Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili kurumsal politika ve uygulamaları yayımlamak

Prensiplerin uygulanmasıyla ilgili ilerleme raporu yayımlamak

Toplumsal cinsiyet çalışmalarının ve sonuçların paylaşılacağı bir internet sayfası kurmak ve sayfada sonuçların tartışılmasını sağlamak

İzleme ve değerlendirme mekanizmalarına kadın yöneticileri/sporcuları/ antrenörleri dâhil etmek

Prensiplerin uygulanması ile ilgili ilerleme raporunu BM Kadın Birimi'ne iletmek

İletişim planı oluşturmak: raporları kamuoyu ile paylaşmak, paydaşlarla ortak platformlarda raporları paylaşmak, şeffaflık ve hesap verebilirlik

Finansal plan oluşturmak: araştırma, izleme ve değerlendirme, yıllık rapor, Nesiller Boyu Eşitlik için Spor Raporu

6.6. İZLEMEK VE DEĞERLENDİRMEK



Her bir Prensiple ilgili toplumsal cinsiyet çalışmalarını izlemek için göstergeler belirlemek

Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği komitesine raporlamak

BM Kadın Birimi'ne raporlamak

GÖSTERGELER

- Analizde/izleme ve değerlendirme faaliyetinde kullanılabilecek örnek göstergeler

- Nesiller Boyu Eşitlik için Spor Raporunun varlığı
- Kurumsal raporlarda cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin bulunması
- Kurumsal raporlarda toplumsal cinsiyete duyarlı verilerin bulunması
- Kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği izleme ve değerlendirme mekanizmalarının varlığı
- Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının resmi internet sayfasında/platformlarda bulunması
- Toplumsal cinsiyet eşitliği raporunun resmi internet sayfasında/platformlarda bulunması

KAYNAKLAR

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (2015). Gender equality in sport. 20 Mart 2020 tarihinde https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-sport adresinden erişildi.

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (2017). Gender and Sport. Lithuania: European Institute for Gender Equality. 24 Mayıs 2021 tarihinde https://eige.europa.eu/publications/gender-sport adresinden erişildi.

Avrupa Komisyonu (2014). Gender equality in sport: Proposal for strategic actions 2014 – 2020. 1 Nisan 2020 tarihinde https://ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf adresinden erişildi.

Avrupa Komisyonu (2015). Recommendation CM/Rec(2015)2 of the Committee of Ministers to member States on gender mainstreaming in sport. 11 Nisan 2020 tarihinde https://-search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c4721 adresinden erişildi.

Avrupa Komisyonu (2016). European Commission. Mapping existing gender indicators in sports. 20 Mart 2020 tarihinde https://rm.coe.int/bis-2016-07eonly-bis-mapping-ge-indicators-b-helfferich-worskhop-stock/16807281e9 adresinden erişildi.

Avrupa Konseyi (2000). Resolution on the prevention of sexual harassment and abuse of women, young people and children in sport. 20 Mart 2020 tarihinde http://www.coe.int/t/dg4/sport/resources/texts/spres00.3_en.asp adresinden erişildi.

Bailey, R. (2018). Girls, women and physical activity: The limits of choice and opportunity. In C. Scheuer, A. Bund Y. M. Holzweg (eds.) *Changes in Childhood and Adolescence: Current Challenges for Physical Education* (247-255). Berlin: Logos Verlag Berlin.

Benn, T., Pfister, G. & Jawad, H. (Ed.), *Muslim Women in Sport.* United Kingdom: Routledge International Publishing Series.

Biddle, S., Whitehead, S., O'Donovan, T. & Nevill, M. (2005). Correlates of Participation in Physical Activity for Adolescent Girls: A Systematic Review of Recent Literature. *Journal of Physical Activity and Health*, 2(4), 423-434.

Birleşmiş Milletler (1995). Beijing Declaration. 5 Nisan 2020 tarihinde https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/declar.htm

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi. Concepts and Definitions. Gender Mainstreaming. 11 Nisan 2020 https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm adresinden erişildi.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi. UN Women (2007). Women2000 and Beyond: Women, gender equality and sport. 23 Mayıs 2021 tarihinde https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2007/12/women2000-and-beyond-women-gender-equality-and-sport adresinden erişildi.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (2017). Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi 24 Mayıs tarihinde https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2017/weps_implementation%20guide_en.pdf?la=pt&vs=3811 adresinden erişildi.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi. UN Women (2020a). COVID-19, Women, Girls and Sport: Build Back Better. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. 23 Mayıs 2021 tarihinde https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/brief-covid-19-women-girls-and-sport-build-back-better adresinden erişildi.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi. UN Women (2020b). Sport for Generation Equality: advancing gender equality in and through sport. 23 Mayıs tarihinde https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/3/news-sport-for-generation-equality adresinden erişildi.

Brady, M. & Banu Khan, A. (2002). Letting Girls Play. The Mathare Youth Sports Association's Football Program for Girls. New York: The Population Council

Brown, W., Mielke, G. & Kolbe-Alexander, T. (2016). Gender equality in sport for improved public health. *The Lancet,* 388(10051), 1257-1258.

CEDAW (1979). Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi. 11 Nisan 2020 tarihinde https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf adresinden erişildi.

CEDAW Genel Tavsiye Kararları (1986-2013). 11 Nisan 2020 tarihinde https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/tavsiye_kararlari/CEDAW%20Komitesi%20Tavsiye%20Kararları_(1-29).pdf adresinden erişildi.

Coleman, L., Cox, L. & Roker, D. (2008). Girls and young women's participation in physical activity: psychological and social influences. *Health Education Research,* 23(4), 633-647

Dinold, M. (2018). "Social inclusion of individuals with a disability – Challenges in various fields of physical activity (physical education, sport and dance)." In *Changes in Childhood and Adolescence: Current Challenges for Physical Education, C. Scheuer, A. Bund and M. Holzweg, eds.,* 217-221. Berlin: Logos Verlag Berlin.

Dünya Sağlık Örgütü (1997). Life Skills Educatıon For Children and Adolescents in Schools. 12 Nisan 2020 tarihinde https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/63552/WHO_MNH_PSF_93.7A_Rev.2.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden erişildi.

Dünya Sağlık Örgütü (2019). Guideline development group for the updating of the 2010 global recommendations on physical activity in youth, adults and older adults. 1 Nisan 2020 tarihinde https://www.who.int/news-room/events/detail/2019/06/12/default-calendar/who-guideline-development-group-for-the-updating-of-the-2010-global-recommendations-on-physical-activity-in-youth-adults-and-older-adults adresinden erişildi.

Dünya Sağlık Örgütü (2020a). Health topics, Physical activity. 1 Nisan 2020 tarihinde http://www.who.int/health-topics/physical-activity adresinden erişildi.

Dünya Sağlık Örgütü. WHO (2020b). Factsheet - *Physical Activity and Women.* 21 Mayıs 2021 tarihinde https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_women/en/ adresinden erişildi.

Elsey, B. & Nadel, J. (2016). South American soccer is ignoring its women. Vice sports. 21 Mayıs 2021 tarihinde https://sports.vice.com/en_ca/article/pgnazz/south-american-soccer-is-ignoring-its-women adresinden erişildi.

Eurostat Sport Statistics. (2016). Council resolution 2014/C183/03. 20 Mart 2020 tarihinde http://ec.europa.eu/eurostat/documents/4031688/7203321/KS-04-15-%20823-EN-N.pdf adresinden erişildi.

Fare network. (2019, June 21). Only 37.5% of coaches at the Women's World Cup are women. Why?. 23 Mayıs 2021 tarihinde https://www.farenet.org/news/only-37-5-of-coaches-at-the-womens-world-cup-are-women-why/ adresinden erişildi.

Fasting, K., Sand, T., Pike E. & Matthews, J. (2014). *From Brighton to Helsinki. Women and sport progress report 1994-2014.* Finland: Finish Sports Confederation Valo.

FIFA (2019). Women's Football Member Associations Survey Report. 21 Mayıs 2021 tarihinde https://img.fifa.com/image/upload/nq3ensohyxpuxovcovj0.pdf adresinden erişildi.

Girişmen, G. (2017). Türkiye'nin Paralimpik Oyunlar Karnesi. 23 Mayıs 2021 tarihinde http://www.limitsizspor.com/Haber/turkiye-nin-paralimpik-oyunlar-karnesi/46/2 adresinden erişildi.

Gould, D., & Carson, S. (2008). Life skills development through sport: Current status and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology,* 1(1), 58-78.

Harrington, D. et al. (2018). Effectiveness of the 'Girls Active' school-based physical activity programme: A cluster randomised controlled trial. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity,* 15-40.

Henry, I. & Robinson, L. (2010). *Gender equality and leadership in Olympic bodies: Women, leadership and the Olympic movement 2010.* Laussane: IOC

Ho. W., Ahmed D., Keh, N.C., Khoo, S., Tan, C.H., Dehkordi, M.R., Gallardo, M., Lee, K.C., Yamaguchi, Y., Wang, J., Liu, M. y Huang, F. (2017). "Professionals' perception on Quality Physical Education Learning in selected Asian cities." *Cogent Education.*

Hovden, J., Agnes Elling & Annelies Knoppers. (Ed.) (2019). *Progress and Stagnation of Gender Diversity in European Sport Leadership.* Routledge Publication.

International Working Group on Women and Sport (2014). Brighton plus Helsinki Declaration on Women and Sport (2014). 23 Mayıs tarihinde https://iwgwomenandsport.org/wp-content/uploads/2019/03/Brighton-plus-Helsinki-2014-Declaration-on-Women-and-Sport.pdf adresinden erişildi.

İstanbul Sözleşmesi (2014). Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi). 11 Nisan 2020 tarihinde https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120308M1-1.pdf adresinden erişildi. https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680084 82e

Kluka, D. A., Goslin, A. E., Steyn, B. J. (2012). Brighton declaration on women and sport: Perceptions of management process quality. *International Journal of Sport Management,* 13, 241-262;

Kluka, A., Goslin, A., López de D'Amico, R. & Doll-Tepper, G. (2013). Women: Are they changing the face of global sport management. ICSSPE Bulletin 65, 430-439.

Koca, C. & Öztürk, P. (2015). Under-representation of women in management positions in Turkish sport Organizations, *European Sport Management Quarterly,* 15(3), 381-406

Lapchick, R. Davison, E., Grant, C. & Quirarte, R. (2016). *Gender Report Card: 2016 International Sports Report Card on Women in Leadership Roles.* USA: The Institute for Diversity and Ethics in Sport.

LaVoi, N., McGarry, J. & Fisher, L. (2019). Final thoughts on women in sport coaching: Fighting the war. *Women in Sport and Physical Activity Journal, 27,* 136-140.

Leberman, S. & Hurst, J. (2019). Women and elite coaching in New Zealand. Challenges, benefits, and opportunities. In N. Lough & A. Geurin (ed.) *The Routledge handbook of the business of women's sport* (352-291). UK: Routledge.

López de D'Amico, R. (2019). Political tensions and their impact on athletes: A case study in Venezuela. In J. Zhang & B.Pitts (Ed.). *Globalized Sport Management in Diverse Cultural Contexts.* UK: Routledge.

López de D'Amico, R., Benn, T. & Pfister, G. (2016). *Women and sport in Latin America.* UK: Routledge.

López de D'Amico, R. Y., & González, M. (2018). Inclusion of girls in physical education from a global perspective. In C. Scheuer, A. Bund y M. Holzweg (ed.) *Changes in childhood and adolescence: Current challenges for Physical Education.* Berlin: Logos Verlag Berlin

McNary E., ve M. Cottingham (2019). "Deserving of attention: traditional media coverage and the use of social media by female athletes with disabilities." In *The Routledge Handbook of the Business of Women's Sport,* N. Lough ve A. Geurin, (Ed.), 504-515. Routledge.

Mergaert, L., Arnaut, C., Vertommen, T. & Lang, M. (2016) *Study on gender-based violence in sport in EU member state countries: Results of a study commissioned by the European Commission Education, Audio-visual and Culture Executive Agency. Brussels: European Commission.* 11 Nisan 2020 tarihinde https://ec.europa.eu/sport/sites/default/files/gender-based-violence-sport-study-2016_en.pdf adresinden erişildi.

Ming-Kai, C. & Edginton, C. (Ed.). (2014). *Physical Education and Health. Global perspectives and best practices.* Urbana Illinois: Sagamore.

Mountjoy, M., Rhind, D.J.A., Tiivas, A. & Leglise, M. (2015). Safeguarding the child athlete in sport: a review, a framework and recommendations for the IOC youth athlete development model. *British Journal of Sports Medicine,* 49, 883-886. https://bjsm.bmj.com/content/49/13/883

Nesiller Boyu Eşitlik için Spor Prensipleri (2020). 24 Mayıs 2021 tarihinde https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/news%20and%20events/stories/2020/sport-generationequality.pdf?la=en&vs=1815 adresinden erişildi.

Noriega, E. (2019). Progress is slow but more women coaching men's teams. 23 Mayıs 2021 tarihinde https://globalsportmatters.com/culture/2019/03/04/progress-is-slow-but-more-women-coaching-mens-teams/ adresinden erişildi.

Özbay Özen, N. (2019). Türkiye'de Kadın Antrenör Olmak: Kadın Antrenörlerin Perspektifinden Karşılaştıkları Sorun ve Engellerin Araştırılması. Doktora Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara Üniversitesi.

Özen, G. & Koca, C. (2017). Analysis of Turkish women coaches' experiences by gender approach. 2nd Women and Gender Symposium. Marmara University, Center of Women Studies in Economic and Social Fields.

Öztürk, P. & Koca, C. (2019). Generational analysis of leisure time physical activity participation of women in Turkey, *Leisure Studies,* 232-244.

Pfister, G. (2019). Women's role and positions in European sports organizations: Historical development and current tendencies. In N. Lough and A. Geurin (eds.) *The Routledge handbook of the business of women's sport* (269-279). UK: Routledge.

Reade, I., Rodgers, W. & Norman, L. (2009). The Under-Representation of Women in Coaching: A Comparison of Male and Female Canadian Coaches at Low and High Levels of Coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching* (4) 4, 505-520.

Schmid, D., Behrens, G., Keimling, M., Jochem, C., Ricci, C. & Leitzmann, M. (2015). A systematic review and meta-analysis of physical activity and endometrial cancer risk. European Journal of Epidemiology, 30(5), 397-412.

Şener, Ü., & Demirdirek, H. (2014). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması. 13 Nisan 2020 tarihinde http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1395332832-5.TCDV_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarli_Veri_Calismasi_Egitimi.pdf adresinden erişildi.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). 11 Nisan 2020 tarihinde https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm adresinden erişildi.

Uluslararası Fiziksel Okuryazarlık Derneği. 23 Mayıs 2021 tarihinde https://www.physical-literacy.org.uk/ adresinden erişildi.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2007). Olympic Charter. 10 Mart 2020 tarihinde https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/Olympic-Studies-Centre/List-of-Resources/Official-Publications/Olympic-Charters/EN-2007-Olympic-Charter.pdf#_ga=2.195955823.2100677140.1519201518-1723213391.1512380484 adresinden erişildi.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2016). IOC Code of Ethics. 20 Nisan 2020 tarihinde https://stillmed.olympic.org/Documents/Commissions_PDFfiles/Ethics/2016_ioc_code_of_ethics-book-en.pdf adresinden erişildi.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2017). Safeguarding Athletes from Harassment and Abuse in Sport. IOC Toolkit for Ifs and NOCs. 11 Nisan 2020 tarihinde http://d2g8uwgn11fzhj.cloudfront.net/wp-content/uploads/2017/10/18105952/IOC_Safeguarding_Toolkit_ENG_Screen_Full1.pdf adresinden erişildi.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2018a). Gender Equality Review Project. 20 Nisan 2020 tarihinde https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf adresinden erişildi.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2018b). Portrayal Guidelines for Gender Balanced Representation. 11 Nisan 2020 tarihinde http://library.olympic.org/Default/doc/SYRACUSE/177154/portrayal-guidelines-for-gender-balanced-representation-international-olympic-committee?_lg=en-GB adresinden erişildi.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2020). Olympic Agenda 2020. 20 Nisan 2020 tarihinde https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/Documents/Olympic-Agenda-2020/Olympic-Agenda-2020-20-20-Recommendations.pdf#_ga=2.86862616.1606163187.1600071708-98826798.1580889150 adresinden erişildi.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2020a). "Olympic Agenda 2020." 23 Mayıs 2021 tarihinde https://www.olympic.org/olympic-agenda-2020 adresinden erişildi.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2020b). "Factsheet: Women in the Olympic Movement Update." Mayıs 2021 tarihinde https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/Factsheets-Reference-Documents/Women-in-the-Olympic-Movement/Factsheet-Women-in-the-Olympic-Movement.pdf adresinden erişildi.

Uluslararası Paralimpik Komitesi. (2019). *International Paralympic Committee Annual Report 2018.* Germany: Author.

Uluslararası Paralimpik Komitesi. (2020). IPC Governing Board. 23 Mayıs 2021 tarihinde https://www.paralympic.org/ipc-governing-board adresinden erişildi.

UN CRC (1989). Convention on the Rights of the Child. Accessed 20 November 2020 https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx

UN CRPD (2006). Convention on the Rights of Persons with Disability. Accessed 20 November 2020 https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx

UN Sustainable Development Goals Fund. (2018). The contribution of sports to the achievement of the sustainable developments goals: A toolkit for action. 23 Mayıs 2021 tarihinde https://www.sdgfund.org/sites/default/files/report-sdg_fund_sports_and_sdgs_web.pdf adresinden erişildi.

UNESCO (2013). Declaration of Berlin. 5th International Conference of Ministers for Physical Education and Sport (MINEPS V). 5 Nisan 2020 tarihinde https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000221114 adresinden erişildi.

UNESCO (2015a). International Charter of Physical Education, Physical Activity and Sport. 8 Eylül 2020 tarihinde http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13150&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html adresinden erişildi.

UNESCO (2015b). *Quality Physical Education (QPE): Guideline for Policy-Makers.* Paris.

UNESCO (2018). The Kazan Action Plan –A Foundation of the Global Framework for Leveraging Sport for Development and Peace. 5 Nisan 2020 tarihinde https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2018/06/10.pdf adresinden erişildi.

Volkwein-Caplan, K. & McConatha, J. (2018). *Ageing, Physical Activity and Health: International Perspectives.* USA: Routledge.

Women in Sport. (2017). Beyond 30% female leadership in sport. UK: womeninsport.org. 23 Mayıs 2021 tarihinde https://www.womeninsport.org/research-and-advice/our-publications/beyond-30-report/ adresinden erişildi.

Women's Sport Foundation (2017). *Women in the Olympic and Paralympic Games: An Analysis of Participation, Leadership, and Media Coverage.*

Women's Sport Foundation (2018). *Women in the 2018 Olympic and Paralympic Winter Games: An Analysis of Participation, Leadership, and Media Coverage.*

GÖSTERGE KAYNAKLARI

Commonwealth Secretariat (2019). Measuring the Contribution of Sport, Physical Education and Physical Activity to the Sustainable Development Goals. Toolkit and Model Indicators v3.1 https://thecommonwealth.org/sites/default/files/inline/Sport-SDGs-Indicator-Framework.pdf

Avrupa Komisyonu (2016). Mapping Existing Gender Indicators in Sports. https://rm.coe.int/bis-2016-07eonly-bis-mapping-ge-indicators-b-helfferich-worskhop-stock/16807281e9.

European Institute Gender Equality (2015). Gender Equality in Sport. http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-sport.

Eurostat Sport Statistics (2016). Council Resolution 2014/C183/03. http://ec.europa.eu/eurostat/documents/4031688/7203321/KS-04-15-823-EN-N.pdf.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2017). Safeguarding Athletes from Harassment and Abuse in Sport. IOC Toolkit for IFs and NOCs. https://d2g8uwgn11fzhj.cloudfront.net/wp-content/uploads/2017/10/18105952/IOC_Safeguarding_Toolkit_ENG_Screen_Full1.pdf.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2018). Portrayal Guidelines for Gender Balanced Representation. https://library.olympic.org/Default/doc/SYRACUSE/177154/portrayal-guidelines-for-gender-balanced-representation-international-olympic-committee?_lg=en-GB.

Uluslararası Olimpiyat Komitesi (2018). Gender Equality Review Project. https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf#_ga=2.176036834.1316924322.1530536825-1584169185.1502791100

Koca, C. (2018). Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması, CEİD YAYINLARI: 11, ISBN: 978-605-69015-0-8



Fotoğraf: Peter Carroll/VASANOC

EKLER

ULUSALARARASI HUKUKİ DÜZENLEMELER

BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi – CEDAW (1979)

Temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kalıplaşmış kadın ve erkek rollerine dayalı ön yargıların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. Sözleşme taraf ülkelerde kadınlara yönelik ayrımcılığı önlemek için yasal ve bağlayıcı uluslararası dokümandır. Madde 10/g: "Spor ve beden eğitimi faaliyetlerinde aktif katılmaları için erkeklerle eşit fırsatlar tanınması", Madde 13/c: "Eğlence, spor ve kültürel hayatın bütün yönlerine katılma hakları" (Birleşmiş Milletler, 1979). CEDAW 25 Sayılı Genel Tavsiye kararında, geçici özel önlemlerin spor alanına uygulanması gerekliliği vurgulanmıştır (CEDAW Genel Tavsiye Kararları, 1986-2013).

BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995)

Hükûmetleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyet perspektifinin politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir. Eylem Platformu ise kadınların özel ve kamusal alana tam ve eşit katılımı önündeki engellerin kaldırılması amacıyla on iki kritik alanda (kadın ve yoksulluk, kadın ve eğitim, kadın ve sağlık, kadına yönelik şiddet, silahlı çatışmalarda kadın, kadın ve ekonomi, karar alma süreçlerinde kadın, kadının ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar, kadının insan hakları, kadın ve medya, kadın ve çevre, kız çocukları) çeşitli stratejileri ortaya koymaktadır. Kadın eğitim ve öğrenimi, kadınlar ve sağlık, yetki ve karar alma sürecinde kadınlar ve kız çocukları stratejik hedef alanlarında spora yer verilmiştir. Kadınların ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde spora katılım (sporcu/antrenör/yönetici olarak) hakkıyla birlikte kadınların ve kız çocuklarının farklı kamusal alanlarda (eğitim, işyeri vb.) spor olanaklarına eşit erişim hakkı vurgulanmıştır (Birleşmiş Milletler, 1995).

UN Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (CRC) (1989)

Madde 2. "Taraf Devletler, bu Sözleşmede yazılı olan hakları kendi yetkileri altında bulunan her çocuğa, kendilerinin, ana babalarının veya yasal vasilerinin sahip oldukları, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka düşünceler, ulusal, etnik ve sosyal köken, mülkiyet, sakatlık, doğuş ve diğer statüler nedeniyle hiçbir ayrım gözetmeksizin tanır ve taahhüt ederler." Madde 23/1. "Taraf Devletler zihinsel ya da bedensel özürlü çocukların saygınlıklarını güvence altına alan, özgüvenlerini geliştiren ve toplumsal yaşama etkin biçimde katılmalarını kolaylaştıran şartlar altında eksiksiz bir yaşama sahip olmalarını kabul ederler." Madde 23/3. "Özürlü çocuğun, özel bakıma gereksinimi olduğu bilincinden hareketle bu maddenin 2'nci fıkrası uyarınca yapılması öngörülen yardım, çocuğun ana–babasının ya da çocuğa bakanların parasal (mali) durumları göz önüne alınarak, olanaklar ölçüsünde ücretsiz sağlanır. Bu yardım; özürlü çocuğun eğitimi, meslek eğitimi, tıbbi bakım hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri, bir işte çalışabilecek duruma getirme hazırlık programları ve dinlenme/eğlenme (rekreasyon) olanaklarından etkin olarak yararlanmasını sağlamak üzere düzenlenir ve çocuğun en eksiksiz biçimde toplumla bütünleşmesi yanında, kültürel ve ruhsal yönü dâhil bireysel gelişmesini gerçekleştirme amacını güder." Madde 31/1. "Taraf Devletler çocuğun dinlenme, boş zaman değerlendirme (rekreasyon), oynama ve yaşına uygun eğlence (etkinliklerinde) bulunma ve kültürel ve sanatsal yaşama serbestçe katılma hakkını tanırlar" (Birleşmiş Milletler, 1989)

BM Engelli Hakları Sözleşmesi (CRPD) (2006)

Madde 6. "Taraf Devletler engelli kadınlar ile kız çocuklarının çoklu ayrımcılığa maruz kalmakta olduğunu kabul eder ve bu bakımdan onların tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit koşullarda yararlanmalarını sağlamaya yönelik tedbirleri alırlar." Madde 7. "Taraf Devletler özürlü çocukların diğer çocuklarla eşit koşullar altında temel insan hak ve özgürlüklerinin tümünden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alacaktır." Madde 30/5. "Taraf Devletler, özürlülerin eğlence, dinlenme ve spor etkinliklerine diğer bireylerle eşit koşullar altında katılımını sağlamak amacıyla aşağıda yazılı tedbirleri almalıdır: (a) Özürlülerin her seviyedeki genel spor etkinliklerine mümkün olduğunca tam katılımını cesaretlendirmek ve artırmak; (b) Özürlülerin, özürlülüğüne özel spor ve eğlence etkinliklerini örgütleme, geliştirme ve bu etkinliklere katılma imkânına sahip olmasını sağlama ve bu nedenle, diğer bireylerle eşit koşullar altında onlara uygun bilgi ve eğitimin verilmesini ve kaynakların sunulmasını cesaretlendirmek; (c) Özürlülerin spor, eğlence yerleri ile turistik alanlara erişimini sağlamak; (d) Özürlü çocukların, okullardaki etkinlikler dâhil oyun, eğlence, boş zaman aktiviteleri ve spor etkinliklerine eşit şekilde katılabilmesini sağlamak; (e) Eğlence, turistik, boş zaman aktiviteleri ve spor etkinliklerini organize edenlerin sunduğu hizmetlere özürlülerin erişebilmesini sağlamak." (Birleşmiş Milletler, 2006).

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) (2015)

Hedeflerin 5'inci maddesi "toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadın ve kız çocuklarının güçlenmesi"dir.[15] Kadınlar ve kız çocuklarına karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması yalnız temel insan hakkı değildir, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmayı hızlandırmak için kritik önem taşır. Kadınlar ve kız çocuklarının güçlendirilmesinin çarpan etkisi yarattığı ve ekonomik büyümeyi ve her alanda gelişmeyi hızlandırdığı defalarca kanıtlanmıştır.

15 Bkz. https://sdgs.un.org/goals

UNESCO Berlin Bildirgesi (2013)

Madde 4. Spora katılımın, etnik köken, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, kültür ve sosyal geçmiş, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim gözetilmeksizin, tüm bireyler için temel bir hak olduğunu yeniden doğruluyoruz (UNESCO, 2013).

UNESCO Uluslararası Beden Eğitimi, Fiziksel Aktivite ve Spor Şartı (2015)

Beden eğitimi, fiziksel aktivite ve spor temel bir insan hakkı olarak tanınmıştır: Rekreasyon, sağlığı iyileştirme ya da yüksek performans amacıyla olsun, beden eğitimi, fiziksel aktivite ve spora katılım ve bu alanlardaki tüm düzeylerdeki süpervizyon ve karar verme organlarına dâhil olmak her kız çocuğunun ve her kadının hakkıdır (UNESCO, 2015a).

UNESCO Kazan Eylem Planı (2018)

Eylem 4 – Kadınlar, Spor, Beden Eğitimi ve Fiziksel Aktiviteler için Küresel Gözlemevi kurulması konusunda bir fizibilite çalışması yürütmek

Amaçlar:

(i) Toplumsal cinsiyet anaakımlaştırılmış spor politikası ve eylem planları için kapasite oluşturmayı desteklemek;

(ii) Kadınlar ve kız çocukları için beden eğitimi, fiziksel aktivite ve spor konusunda diyaloğu teşvik etmek ve farkındalık oluşturmak

(iii) SKA 5'in spor ile ilgili ilerlemelerini izlemek ve değerlendirmek

(iv) Kadınların kamu spor otoriteleri ve spor organizasyonlarındaki karar alma pozisyonlarına erişimini teşvik etmek,

(v) Kız çocukların ve kadınların spor, fiziksel aktivite ve beden eğitimine tüm kapasitelerde ve seviyelerde katılımını desteklemek

(vi) Kız çocuklarının ve kadınların beden eğitimi, fiziksel aktivite ve spora katılımını etkileyen her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddet hakkında farkındalık yaratmak, diyaloğu teşvik etmek ve koruyucu ve tedavi edici önlemleri almak,

(vii) Sporda kadınların medyada temsili hakkında farkındalık yaratmak,

(viii) Altyapılara erişim ve finansman da dâhil olmak üzere, kadınların ve kız çocukların spora katılımlarına yatırımı teşvik etmek,

(ix) İlgili araştırmaları başlatmak ve teşvik etmek (UNESCO, 2018).

Avrupa Konseyi Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)

Kadına karşı şiddetle mücadelede kapsamlı bir hukuki çerçeve oluşturmak üzere, önleme, koruma, kovuşturma ve mağdur destek mekanizmaları oluşturma politikaları konularına yer verilmiştir. Sözleşmede spor alanı da dâhil edilmiştir (Madde 14/2) (Avrupa Konseyi, 2014).

Avrupa Komisyonu Sporda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik Eylemler Önerisi 2014-2020

Sporda 5 stratejik alanda toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri geliştirilmiştir. Bu göstergelerin başında kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı ve politikası geliştirmesi gelmektedir (Avrupa Komisyonu, 2014).

Avrupa Komisyonu Sporda Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma (2015)

CM/Rec (2015)2 AB üye ülkelerin hükûmetleri, spor kurumları, medya, bölgesel ve uluslararası kurumlar için sporda ve spor yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli önlemler sunulur. Liderlik, spora katılım, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelendirme, izleme ve raporlama gibi alanlar dâhil edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2015).

IOC Olimpik Antlaşma (2007)

Toplumsal cinsiyet eşitliği, Olimpik Antlaşma'nın temel ilkelerinden birisidir. IOC'nin rolü, tüm düzeylerde kadınların sporda öne çıkartılmasını teşvik etmek, desteklemek ve her yapıda kadın-erkek eşitliği ilkesinin uygulanmasının amaçlanması; herkes için sporun teşvik edilmesi olarak belirtilmektedir (IOC, 2007).

IOC Olimpik Ajanda 2020

Kabul edilen toplumsal cinsiyet eşitliği politikasında, toplumsal cinsiyet eşitliğini sporun her alanında anaakımlaştırmayı hedeflemekte; spora katılım, medyada görünürlük, hakem ve antrenörlük pozisyonları, eğitim imkânlarından yararlanma başta olmak üzere bütün spor kurumlarının ve federasyonların yönetim, kurul ve komisyonlarında toplumsal cinsiyet eşitliği kotasının uygulanmasını önermektedir. Öneri 11'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin önceliği onaylanmıştır (IOC, 2020a).

IOC Etik Kod (2016)

Madde 1.4. Olimpiyat Oyunlarının faaliyetleri için geçerli ve özellikle aşağıdakileri sağlayan insan haklarının korunmasına ilişkin uluslararası sözleşmelere saygı:

— İnsan bütünlüğüne saygı;

— Irk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, dil, din, siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, mülk, doğum veya diğer statü gibi her türlü ayrımcılığın reddi;

— Fiziksel, profesyonel, cinsel ve herhangi bir fiziksel ve zihinsel yaralanma olsun, her türlü taciz ve istismarın reddi (IOC, 2016).

IOC Sporda Taciz ve İstismardan Korunma Araç Kiti (2017)

Olimpik Ajanda 2020'de yer alan sporculara desteğin güçlendirilmesi konulu 18. Öneri doğrultusunda IOC, sporcuları taciz ve istismardan korumak için önemli adımlar atmıştır.

Bu adımlar arasında 2007 ve 2016 tarihli IOC Sporda Cinsel Taciz ve İstismar Uzlaşma Beyanı ve 2017 tarihli IOC Sporda Taciz ve İstismardan Korunma Araç Kiti yer almaktadır. IOC tarafından 2017 yılında yayımlanan bu araç kiti, Uluslararası Federasyonlar ve Milli Olimpiyat Komiteleri için geliştirilmiştir. Bu yayında, spor kurumlarında sporcuların taciz ve istismardan korunması üç alanda ele alınmaktadır: Politika ve prosedürlerin geliştirilmesi, önleme mekanizmaları ve taciz ve istismar bildirimlerinin yönetimi (IOC, 2017).

IOC Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Değerlendirme Projesi (2018)

5 anahtar tema altında 25 öneri sunulmuştur: Spor (Olimpiyat Oyunlarında sportif katılım), Sunum (Medya), Finansman, Yönetim ve Halka İlişkiler/İzleme ve İletişim (IOC, 2018a).

Brighton artı Helsinki Kadın ve Spor Bildirgesi (2014)

Uluslararası Çalışma Grubu'nun (IWG) 1994 yılında geliştirdiği kadın ve spor konulu Brighton Bildirgesi, daha adil ve eşitlikçi bir spor ve fiziksel aktivite sisteminin, kadınları ve kız çocuklarını kapsayacak şekilde devam eden gelişimini desteklemek için bir yol haritası haline gelen uluslararası bir antlaşmadır. 2014 yılında Bildirge, kuruluş ilkelerine sadık kalırken, uluslararası politikadaki önemli gelişmeler de dâhil olmak üzere alandaki değişimleri daha iyi yansıtmak için Brighton artı Helsinki Deklarasyonu olarak güncellenmiştir (Uluslararası Kadın ve Spor Çalışma Grubu, 2014).

TEMEL KAVRAMLAR

Cinsiyet: Kadının ve erkeğin biyolojik ve fizyolojik olarak taşıdığı özelliklerdir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Kişilerin ve kurumların eşit haklara sahip olan bireyler arasında cinsiyet sebebiyle eşit haklardan yararlanılmasını engelleyen ya da zorlaştıran her türlü tutum ve davranıştır.

Doğrudan ayrımcılık: Bir kişiye cinsiyeti ya da değiştiremeyeceği başka bir özelliğinden dolayı yasalarda, politikalarda ya da uygulamalarda açıkça ayrımcılık yapmaktır. Kadınlara yönelik doğrudan ayrımcılık açıkça cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıklarını temel alan farklı muameleleri içerir (CEDAW Genel Tavsiye Kararları, 1986-2013). Örneğin, hamilelik ve annelik izni sebebiyle kadın antrenörün işten çıkarılması doğrudan ayrımcılık örneğidir.

Dolaylı ayrımcılık: Görünürde tarafsız olan, mevcut eşitsizliklerin değerlendirmeye alınmaması sebebiyle fiili olarak bir grubun aleyhine ayrımcılık yapılan durumlardır.

Fiziksel okuryazarlık: Motivasyon, öz güven, fiziksel yeterlilik ve yaşam boyu fiziksel aktiviteye katılım için sorumluluk alma konusunda bilgi ve anlayış sahibi olmaktır (Uluslararası Fiziksel Okuryazarlık Derneği, t.y.).

Güvenli spor: Her türlü şiddetten uzak, saygı ve eşitliğin hâkim olduğu bir spor ortamıdır (Mountjoy ve diğer., 2015).

Kadının güçlenmesi: Kadınların kendi hayatları üzerinde güç ve kontrol kazanmaları ile ilgilidir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ve eşitsizliğini güçlendiren ve sürdüren yapı ve kurumları dönüştürmek için farkındalık artırma, özgüven oluşturma, seçeneklerin genişletilmesi, kaynaklara ve eylemlere erişimin ve kontrolün artırılmasını içerir (BM Kadın Birimi, t.y.).

Kadınlara karşı ayrım: Kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen ve ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayrım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelmektedir (CEDAW, 1. Madde, Birleşmiş Milletler, 1979).

Kadına karşı şiddet: Bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimi olarak anlaşılmaktadır ve ister kamusal ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik zarar veya ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyet temelli her türlü eylem veya bu eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelmektedir (Birleşmiş Milletler, 1979).

Kapsayıcı spor: Sporun, yaş, cinsiyet, din, dil, etnik kimlik, ırk, cinsel yönelim, coğrafi konum, göçmenlik, fiziksel ve zihinsel yeterlilik fark etmeksizin tüm bireyler için erişilebilir olmasıdır. Nitelikli beden eğitimi ve spor için şiddet, cinsel taciz, ırkçılık ve ayrımcılığın diğer formlarının olmaması bir temel gerekliliktir (UNESCO, 2013).

Pozitif/Olumlu ayrımcılık/Geçici özel önlem/Yapıcı eylem: Bir toplumda dezavantajlı grupların lehine geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamalar ile bu gruplara avantaj sağlanmasıdır. Kadınların yanı sıra engelliler, dini gruplar, ırksal ve etnik azınlıklar da pozitif ayrımcılıktan yararlanabilir. Pozitif ayrımcılık geçici bir çözüm yöntemi ya da önlem olarak nitelendirilmektedir, öyle ki, pozitif ayrımcılığa neden olan dezavantajlılık hali ortadan kalktığında pozitif ayrımcılık da ortadan kalkacaktır. Bu anlamda asıl hedef olan ayrımcılığın ortadan kalkması süreci içerisindeki mağduriyetleri ortadan kaldırmayı hedeflemektedir (BM Kadın Birimi, 2017). CEDAW içerisinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi için 4. maddenin 1. paragrafındaki 'geçici özel önlemleri' uygulamanın önemi belirtmektedir. Örneğin, spor kurumlarının karar alma mekanizmalarında cinsiyet dengesini sağlamak için cinsiyet kotasının uygulanması, spor tesislerine kadınların ekonomik erişilebilirliğini sağlamak için üyelik / tesis kullanım ücretinin kadınlar için daha düşük miktarda belirlenmesi gibi.

Sporda toplumsal cinsiyet eşitliği: Sporun her alanında (katılım, yönetim, antrenörlük, medya vb.) eşit muamele ve eşit fırsatların sunulması; spor alanının kadınlar ve erkekler için toplumsal olarak inşa edilen ve eşitsizliklerin temelini oluşturan kalıp yargılardan arındırılması ve tüm kadınlara/kız çocuklarına ve erkeklere/oğlan çocuklarına kişisel becerilerini geliştirmesine fırsat verilmesidir.

Toplumsal cinsiyet: Kadınlar ve erkekler için toplum tarafından uygun görülen ve sosyal olarak inşa edilen roller, davranışlar, eylemler ve niteliklerdir (Avrupa Konseyi, 2014)

Toplumsal Cinsiyet Analizi: Kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarının saptanarak bunlara yönelik programlar, politikalar ve projeler geliştirilebilmesi için verili bir durumda kadınların ve erkeklerin farklı deneyimlerinin, bilgilerinin ve faaliyetlerinin incelenmesidir.

Toplumsal cinsiyet perspektifinin anaakımlaştırılması: Toplumsal cinsiyet perspektifinin ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine verilen önemin politika geliştirme, araştırma, yasal savunma/diyalog, mevzuat, kaynak tahsisi, planlama, program ve projelerin geliştirilmesi ve takibi gibi tüm konularda merkezi konuma gelmesini gerektirir (BM Kadın Birimi, t.y.).

Toplumsal cinsiyete duyarlı kurum: Toplumsal cinsiyet konusunda hassas olmak (gender-sensitive), üretilen politikaların, stratejilerin ve programların erkekler, kadınlar, erkek ve kız çocukları üzerindeki etkisini göz önüne alan, olumsuz sonuçların engellenmesine çalışan bir perspektife sahip olmak anlamına gelir. Toplumsal cinsiyet konusunda sorumlu (gender-responsive) ise sadece önlem almakla kalmayıp, etkinliklerin merkezine olumsuzlukları ortadan kaldırmayı alan politika, proje ve programları kapsamaktadır (BM Kadın Birimi, 2017).

Toplumsal cinsiyete duyarlı veri: Kadınlar ve erkeklerin toplum içinde konumlandırılma biçimleri, onlara yüklenen farklı roller ve bu rollerin kadınlar için ortaya çıkarttığı dezavantajlı durumlar dikkate alınarak veri toplanıp analiz edilmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesidir (Şener ve Demirdirek, 2014).

Toplumsal cinsiyet eşitliği: Fırsatlara ve kaynaklara erişimde, kullanmada ve kontrol etmede bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa uğramaması, kadının ve erkeğin sahip olduğu sorumluluklara ve rollere eşit derecede değer verilmesidir.

Toplumsal cinsiyet farkındalığı: Kadınların, erkeklerin, kız çocuklarının ve oğlan çocuklarının kültürel ve sosyal yapı tarafından belirlenen, fırsatlara / kaynaklara erişimlerinde ve kullanımlarında farklılıklar yaratan rol ve sorumluluklarının olduğunun bilincinde olunmasıdır.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları: Bireylerin cinsiyetlerine bağlı olarak nasıl görünmeleri, düşünmeleri, hissetmeleri ve davranmaları gerektiğine ilişkin kalıplaşmış yargılar ve beklentilerdir. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadınların sporda kendi potansiyellerini gerçekleştirmelerini ve liderlik, antrenörlük gibi pozisyonlarda yer almalarını engellemektedir. Örneğin, futbolun erkek aktivitesi olarak değerlendirilmesi, futbola ilgisi olan oğlanlarla birlikte futbol oynayan bir kızın diğer kızlar ve oğlanlar tarafından dışlanmasına neden olabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri: Toplumsal cinsiyet farklılıklarına dayalı olarak kadından ve erkekten beklenen toplumsal rol ve sorumluluklardır. Örneğin, kadınların spor kurumlarının yönetim pozisyonlarında az sayıda olmalarının bir sebebi, spor yöneticiliğinin gerektirdiği rol ve sorumlulukların toplumda kadınlara uygun görülen toplumsal cinsiyet rollerinin dışında kalmasıdır.

Toplumsal cinsiyet temelli şiddet: Bir kişiye toplumsal cinsiyeti (toplumsal cinsiyet kimliği/beyanı) sebebiyle uygulanan şiddet ya da belirli bir cinsiyeti orantısız olarak etkileyen şiddettir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddet türleri arasında cinsel taciz, cinsel saldırı, tecavüz, cinsel sömürü, fiziksel şiddet, duygusal-psikolojik şiddet yer almaktadır. Bu türler, birbirini dışlayan değil örtüşen kategorilerdir (Avrupa Komisyonu, 2014).

Yaşam becerileri: Bireylerin günlük yaşamlarında karşılaşabilecekleri talep ve zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkabilmelerini sağlayan uyum sağlayıcı ve olumlu davranışlar olarak tanımlamaktadır (DSÖ, 1997). Spor temelli yaşam becerileri "hedef belirleme, duygusal kontrol, öz saygı, çalışma etiği gibi özelliklerin ve becerilerin spor alanında geliştirilmesi ve başka alanlara aktarılması" olarak ifade edilmektedir (Gould ve Carson, 2008).



Fotoğraf: Pathumporn Thongking/BM kadın Birimi

ÖZ DEĞERLENDİRME FORMU

ÖZ DEĞERLENDİRME SORULARINDAN NASIL YARARLANILIR?

Öz Değerlendirme Formu, spor kurumunun Nesiller Boyu Eşitlik için Spor Prensipleri'nin uygulanmasında ve toplumsal cinsiyet eşitliğinde hangi noktada olduğunu tespit etmesini sağlamayı hedeflemektedir. Öz değerlendirme soruları kurum kültürü, prosedür ve uygulamalarıyla ilgili bilgi ve tecrübe sahibi yöneticiler tarafından tek tek yanıtlanabileceği gibi farklı departman ve düzeylerde çalışan yöneticilerden oluşan bir kurul tarafından ortak olarak da yanıtlanabilir.

Öz değerlendirme kısmında yer alan soruları cevaplamaya başlamadan önce;

- **Öz değerlendirmenin tamamlanması için zaman ayırmanız,**
- **Soruların yanıtlanmasında kadınları ve erkekleri sürece dâhil etmeniz (50/50),**
- **Sorular yanıtlanırken işyerinizdeki ilgili paydaşların görüşlerini içermeniz,**

kurumunuzun öz değerlendirmeden alacağı verimi artıracaktır.

Sorulara hızlı bir şekilde yanıt oluşturamayabilirsiniz, fakat soruları gerçekçi bir yaklaşımla değerlendirmeniz ve farklı görüşleri cevaplara entegre ederek kapsayıcı olmanız, soruların kurum içi tartışmalarınızı derinleştirmesi ve eylem planınıza katkı sunması açısından önem teşkil etmektedir.

PRENSİP

01 KADINLARIN LİDERLİĞİNİ VE YÖNETİŞİM MODELLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK

1.1. Liderlik ekibinizin üyeleri, kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmasına ihtiyaç duyulduğu konusunda hemfikir mi?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu konu ile ilgili bugüne kadar hangi adımlar atıldı? Örnek olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda politikalar geliştirdiniz mi veya belirli etkinliklerde bulundunuz mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Hayır" ise, liderlik ekibinin bu konuda bir anlaşmaya varması kurumunuz için faydalı olur mu? Eğer olursa, ilk olarak hangi adımlar atılmalı?

1.2. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda stratejik planınızda (ve / veya iş planı, kurumsal sosyal sorumluluk planı, vizyon veya misyon, kurum profili) özel hedef ve amaçlar yer alıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu hedef ve amaçların birkaçından bahseder misiniz? Bu hedefler ve amaçlar hangi belgelerde yer alıyor?
- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Yönetim tarafından bu konu öncelik olarak benimsenmediği için mi? Yönetim konuyu ele alıyor mu? Bu bakış açısını değiştirmek için ne yapabilirsiniz?

1.3. Spor kurumunuzda toplumsal cinsiyet eşitliği taahhüdü var mı?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu taahhüt çalışanlarla ve paydaşlarla paylaşıldı mı? Hangi yollarla paylaşıldı?

- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Yönetim tarafında bu taahhüdün geliştirilmesine öncelik verilmediği için mi? Taahhüt nasıl geliştirilebilir?

1.4. Spor kurumunuzda fırsat eşitliği politikası mevcut mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, kurum içinde bu politikanın başarılı bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz? Bu politika, kadınları ve erkekleri birbirinden ayrı olarak ele alıyor mu ve kurumun insan haklarına olan bağlılığına ve cinsiyet ayrımcılığının yaşanmadığı bir kurum olduğuna dair ifadeler içeriyor mu?

- Cevabınız "Hayır" ise, her şeye rağmen kurum toplumsal cinsiyet eşitliğinde yüksek standartlara sahip mi? Eğer kurum yüksek standartlara sahip değilse bunun nedenleri ne olabilir?

1.5. Spor kurumunuzda yöneticiler, çalışanlar ve ofis personeliyle ilgili toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verileriniz mevcut mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu verileri en son gözden geçirdiğinizde nasıl bir tablo ile karşılaştığınızı belirtiniz:

- Cevabınız "Hayır" ise, bu veriler kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

1.6. Karar alma mekanizmalarında kadın sayısının artırılması spor kurumunuzda düzenli olarak gündemde olan konular mı?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu tür konular kimler tarafından gündeme alınıyor?

- Cevabınız "Hayır" ise, bu tür konuların gündeme alınması kurumunuz için faydalı olur mu? Düzenli olarak yapılan toplantılarda bu konuyu gündeme almanın önünde herhangi bir engel var mı?

1.7. Spor kurumunuzda içinde ücret politikaları açık, net ve ayrımcı olmayan kriterlere göre belirleniyor mu? Kurumunuz eşit işe eşit ücret ilkesini uyguluyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu kriterlerin ve ilkenin uygulandığını incelemek üzere hangi verileri topluyorsunuz?

- Cevabınız "Hayır" ise, bu ilke kurumunuz için faydalı olur mu? Bu politikayı geliştirmek için nelere ihtiyacınız olur?

1.8. İşe alım ilanlarına Fırsat Eşitliği/Toplumsal Cinsiyet Eşitliği bildirgenizi ekliyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, işe alım ilanınızda fırsat eşitliği/toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda öne çıkardığınız ana noktalar nedir?

- Cevabınız "Hayır" ise, bu tür bir bildirgeyi eklemeniz faydalı olur mu? Neden?

1.9. Kadınların mesleki gelişim fırsatlarına erişimlerini teşvik ediyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, stratejileriniz nelerdir? Kadınları hedeflemenin kadın çalışanlarınızın liderlik kapasitelerinin gelişimine katkıda bulunacağını düşünüyor musunuz?

- Cevabınız "Hayır" ise, bu vizyonda kadınların hedeflenmesi kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

1.10. Spor kurumunuzda çalışanlara yönelik esnek çalışma seçeneklerini belirleyen düzenlemeler mevcut mu? (Yarı-zamanlı çalışma, sıkıştırılmış saatlerde çalışma olanağı -haftada 4 gün çalışma gibi- ve emekliliğe geçiş politikası gibi)

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, şu anda uygulanan esnek çalışma seçeneklerini listeleyin. Bu politikaların başarılı olup olmadığına dair ne tür geri bildirimler aldınız?

- Cevabınız "Hayır" ise, kurumunuz bu seçeneklerden herhangi birini (veya birkaçını) uygulamaya koymayı düşünür mü? Neden? Esnek çalışma seçeneklerinin bir kısmını (ya da tamamını) tesis etmek için aşmanız gereken engeller var mı? Varsa neler?

PRENSİP

02 SPORDA KADINLARA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETİ ÖNLEMEK VE KADINLARA VE KIZ ÇOCUKLARINA YÖNELİK ŞİDDETE SPOR ARACILIĞIYLA CEVAP VERMEK

2.1 Spor kurumunuzda sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önleme politikası mevcut mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, kurumunuzda hangi politika mevcut? Bu politikanın başarılı bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz?

- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Bu tür politikaların kurumunuzda uygulamaya alınması faydalı olur mu? Olursa bu politikalar nasıl geliştirilir?

2.2 Spor kurumunuzun herhangi bir yazılı politikasında toplumsal cinsiyet temelli şiddetin açık reddi mevcut mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, hangi kurumsal politikada mevcut?

- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Kurum politikalarınızda toplumsal cinsiyet temelli şiddetin resmi reddinin mevcut olması faydalı olur mu? Politikalarınıza bu reddi nasıl dâhil edersiniz?

2.3. Spor kurumunuzdaki tüm bireyler sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi politikası hakkında bilgilendirildi mi?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu politikanın etkililiği hakkında nasıl geri bildirim alıyorsunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, kurumunuzdaki tüm bireylerin bu politika hakkında bilgilendirilmesi kurumunuz için faydalı olur mu? Kurumunuz bu politikanın etkililiğini nasıl izler?

2.4. Spor kurumunuzda sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi politikası mevcut ise bu politikanın tüm kadınlar (sporcu, antrenör ve teknik personel gibi) üzerindeki etkisini izlemek için göstergeler kullanıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, hangi göstergeleri kullanıyorsunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, bu politikanın kadınlar üzerindeki etkisini izlemek için göstergeler kullanılması kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

2.5. Spor kurumunuzda sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önleyici mekanizmalar (toplumsal cinsiyet temelli şiddeti önleme eğitimleri, etik kodlar, adli sicil kaydı kontrolü gibi) mevcut mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, kurumunuzda hangi mekanizmalar mevcut? Bu mekanizmaların başarılı bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Bu tür mekanizmaların kurum içinde uygulamaya alınması faydalı olur mu? Olursa bu mekanizmalar nasıl geliştirilir?

2.6. Spor kurumunuzda sporda toplumsal cinsiyet temelli şiddetle ilgili koruyucu mekanizmalar (şikâyet bildirim mekanizmaları, soruşturma prosedürü, gizlilik politikası, destek mekanizması gibi) mevcut mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, kurumunuzda hangi mekanizmalar mevcut? Bu mekanizmaların başarılı bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Bu tür mekanizmaların kurum içinde uygulamaya alınması faydalı olur mu? Olursa bu mekanizmalar nasıl geliştirilir?

2.7. Güvenlik ihtiyaçları hakkında sporculara ve antrenörlere danışıyor musunuz? Spor kurumunuz adına herhangi bir tesiste antrenman yaptıklarında/ yarıştıklarında güvenliklerini garantiliyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bunu kurumunuzda nasıl yapıyorsunuz? Kurumunuzdaki sporcuların ve antrenörlerin güvenlik ve koruma algısı ile ilgili nasıl veri topluyorsunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, uygun korumanın ne olduğuna dair kadın ve erkek sporculara ve antrenörlere danışmak kurumunuz için faydalı olur mu? Olursa, onlara ne sorarsınız?

2.8. Spor kurumunuzda kadın ve erkek çalışanlar (sporcular ve antrenörler dâhil) için ayrı soyunma odası, tuvalet; yeni doğum yapmış kadın çalışanlar için emzirme odası gibi fiziksel koşullar mevcut mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu koşulları geliştirmeye yönelik bir süreç işletiyor musunuz? Bu konuda çalışanlarınızdan geri bildirim alıyor musunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, eksiklerin tespitine yönelik bir çalışma yapmayı planlar mısınız?

2.9. Spor kurumunuz, spor dışı ortamlarda yaşanan kadına yönelik şiddetin önlenmesine yönelik faaliyetler gerçekleştiriyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu faaliyetleri listeleyiniz. Bu faaliyetleriniz hakkında çalışanlarınızdan ve paydaşlarınızdan geri bildirim alıyor musunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, bu tür faaliyetler gerçekleştirilmesinin kurumunuza yararı olur mu? Olursa bu faaliyetler nasıl planlanır?

PRENSİP

03 KADINLARIN YAPTIKLARI SPORLARA YATIRIMDAKİ BOŞLUĞU KAPATMAK VE KADINLAR VE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT EKONOMİK FIRSATLARI TEŞVİK ETMEK

3.1. Spor kurumunuzda kadınların ve erkeklerin yaptıkları sporlarda fırsat eşitliği politikası uygulanıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, kurum içinde bu politikanın başarılı bir şekilde uygulandığını düşünüyor musunuz? Bu politika kurumunuzun toplumsal cinsiyet eşitliği taahhüdünü içeriyor mu?
- Cevabınız "Hayır" ise, her şeye rağmen kurumuz toplumsal cinsiyet eşitliğinde yüksek standartlara sahip mi? Eğer kurumunuz yüksek standartlara sahip değilse bunun nedenleri ne olabilir?

3.2 Spor kurumunuzda kadın sporcu/antrenör/hakem/teknik ekip personeli sayısını artırmak düzenli olarak gündemde olan bir konu mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu tür konular kimler tarafından gündeme alınıyor?
- Cevabınız "Hayır" ise, bu tür konuların gündeme alınması kurumunuz için faydalı olur mu? Düzenli olarak yapılan toplantılarda kadın sayısını artırmayı gündeme almanın önünde herhangi bir engel var mı?

3.3 Spor kurumunuzda toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verileriniz mevcut mu? (Sporcu/antrenör/hakem/teknik ekip pozisyonlarında kadın ve erkek sayıları, yarışmalara katılan kadın ve erkek sporcu/antrenör sayıları gibi)

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu verileri en son gözden geçirdiğinizde nasıl bir tablo ile karşılaştığınızı belirtiniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, bu veri kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

3.4. Spor kurumunuzda kadın sporcuların/antrenörlerin/hakemlerin/teknik ekibin erkek sporculardan/antrenörlerden/hakemlerden/teknik ekipten daha farklı tecrübeler yaşadığına dair kanıtınız var mı?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu kanıt nedir ve farklılıklar konusunda ne söylüyor?
- Cevabınız "Hayır" ise, farklılıklar olup olmadığına dair kadın ve erkek sporculardan veri toplamak faydalı olur mu? Olursa, veri toplamak için ne tür sorular sorardınız?

3.5. Kurum içinde ücret politikaları (sözleşme bedeli, ödül, prim, sigorta vs.) açık, net ve ayrımcı olmayan kriterlere göre mi belirleniyor ve eşit işe eşit ücret ilkesine bağlı kalınıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu kriterlerin ve ilkenin uygulandığını incelemek üzere hangi verileri topluyorsunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, bu ilke kurumunuz için faydalı olur mu? Bu politikayı geliştirmek için nelere ihtiyacınız olur?

3.6. Spor kurumunuzda kadın sporcuların/antrenörlerin/hakemlerin/teknik ekip personelinin mesleki gelişim fırsatlarına erişimlerini teşvik ediyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, stratejilerden bazılarını listeleyiniz. Kadınlara yönelik hedefinizin olmasının kurumunuzdaki kadınların mesleki kapasitelerini geliştirebilmelerine etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, bu şekilde kadınları hedeflemeniz faydalı olur mu? Nasıl?

3.7. Spor kurumunuzda sporculara/antrenörlere/teknik ekibe yönelik esnek çalışma seçeneklerini belirleyen düzenlemeler mevcut mu? (Antrenman süresi, farklı zamanlarda ve mekânlarda antrenman yapma olanağı gibi)

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, şu anda uygulanan esnek çalışma seçeneklerini listeleyin. Bu politikaların başarılı olup olmadığına dair ne tür geri bildirimler aldınız?
- Cevabınız "Hayır" ise, kurumunuz bu seçeneklerden herhangi birini (veya birkaçını) uygulamaya koymayı düşünür mü? Neden? Kurumunuzda esnek çalışma seçeneklerinin bir kısmını (ya da tamamını) tesis etmek için aşmanız gereken engeller var mı? Varsa neler?

3.8. Kadın sporcuların/antrenörlerin/hakemlerin/teknik ekip personelinin doğum izni almasını teşvik ediyor musunuz? Doğum yapan kadınların geri dönüşlerini kolaylaştırıcı politikalar (emzirme odası, süt izni için servis sağlanması vb.) uyguluyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu izinlerin kullanımında kadınların verilerini inceliyor musunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, kurumunuz doğum izni yaklaşımını gündeme getirmeyi düşünür mü? Kurumunuzda bu yaklaşımı tesis etmek için aşmanız gereken engeller var mı? Varsa neler?

3.9. Spor kurumunuza bağlı spor tesislerinin tasarımı ve işletimi tüm sporcuları/antrenörleri/hakemleri/teknik ekibi kapsayıcı nitelikte mi? Tesislere erişim kolay ve güvenli mi? Engelli sporcular/antrenörleri/hakemleri/teknik ekip personeli için erişilebilir mi? Tüm cinsiyetler ve yaş grupları için yeterli sayıda soyunma odası var mı?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bunu kurumunuzda nasıl yapıyorsunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, spor tesislerinin kapsayıcılığını gündeme nasıl getirirsiniz? Sporculara danışmak kurumunuz için faydalı olur mu? Olursa, onlara ne sorarsınız?

PRENSİP

04 SPOR MEDYASINDA KADINLARIN EŞİT KATILIMINI VE ÖN YARGILARDAN BAĞIMSIZ SUNUMUNU TEŞVİK ETMEK; ZARARLI TOPLUMSAL CİNSİYET KALIP YARGILARINI ORTADAN KALDIRMAK VE OLUMLU ROL MODELLERİ TEŞVİK ETMEK

4.1. Paydaşlarınızla iletişimlerinizde toplumsal cinsiyet eşitliğini ön plana çıkarıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bunu nasıl yaptığınızı gösteren örnekler veriniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, kurumunuz bunu nasıl yapabilir?

4.2. Kurum yayınlarınızda/mesajlarınızda (sosyal medya, web sayfası, dergi, radyo, TV gibi) toplumsal cinsiyet eşitliğini ön plana çıkarıyor musunuz? ?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bunu nasıl yaptığınızı gösteren örnekler veriniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, kurumunuz bunu nasıl yapabilir?

4.3. Kurumsal yayınlarınızda (sosyal medya, web sayfası, dergi, radyo, TV gibi) kadın ve erkek sporcular eşit düzeyde (haber/program sayıları, süreleri gibi) sunuluyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bunu nasıl yaptığınızı gösteren örnekler veriniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, kurumunuz bunu nasıl yapabilir?

4.4. Kurumsal yayın faaliyetlerinizde/mesajlarınızda (sosyal medya, web sayfası, dergi, radyo, TV gibi) kadın ve erkek sporcular toplumsal cinsiyet ve engellilik ile ilgili kalıp yargılardan uzak sunuluyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bunu nasıl yaptığınızı gösteren örnekler veriniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, kurumunuz bunu nasıl yapabilir?

4.5. Spor kurumunuzdaki iletişim ve medya birimlerinde çalışanlarla ilgili toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verileriniz mevcut mu? (Pozisyonlara göre kadın ve erkek sayıları ve yönetim seviyesindeki kadınların erkeklere oranı gibi)

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu verileri en son gözden geçirdiğinizde nasıl bir tablo ile karşılaştığınızı belirtiniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, bu veriler kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

4.6. Spor kurumunuzdaki iletişim ve medya birimlerinde kadın çalışan sayısını artırmak, var olan sayıyı korumak veya daha fazla kadının terfi alması kurum içinde gündemde olan konular mı?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu tür konular kimler tarafından gündeme alınıyor?
- Cevabınız "Hayır" ise, bu tür konuların gündeme alınması kurumunuz için faydalı olur mu? Düzenli olarak yapılan toplantılarda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu gündeme almanın önünde herhangi bir engel var mı?

4.7. Sporcularınız ve antrenörleriniz, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların ve kız çocuklarının sporun her alanında yer alması konularında rol model olarak medyada yer alıyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu durumlara örnekler veriniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, bu tür konularda sporcuların ve antrenörlerin medyada rol model olmaları kurumunuz için faydalı olur mu?

4.8. Kurum yayınlarınızda ve genel olarak medyada kadın sporcuların temsilini artırmayı hedefleyen stratejileriniz mevcut mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, stratejilerden bazılarını listeleyiniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, bu şekilde kadın sporcuları hedeflemek faydalı olur mu? Neden?

4.9. Spor kurumunuzdaki yöneticilerle/sporcularla/antrenörlerle medya iletişimlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanmaları konusunda konuşmalar yapıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu konuşmalar hangi sıklıkta yapılıyor ve sporcuların ve antrenörlerin bu konuşmalardan ne kadar faydalandıklarına (veya faydalanmadıklarına) dair bilgi sahibi misiniz?
- Cevabınız "Hayır" ise, bu tür konuşmalar yapmaya başlaması kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

PRENSİP

05 SPOR, FİZİKSEL AKTİVİTE VE BEDEN EĞİTİMİNDE KIZ ÇOCUKLARI İÇİN EŞİT FIRSATLARI TEŞVİK ETMEK

5.1. Spor kurumunuzda tüm kız çocuklarının (etnik kimlik, engellilik durumu, din, göçmenlik gibi farklılıkları dikkate alarak) spor ve fiziksel aktiviteye katılımlarını artırmaya yönelik faaliyetler gerçekleştiriliyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu faaliyetleri listeleyiniz.
- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Bu konuda faaliyetlerin gerçekleştirilmesi kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

5.2. Kadın sporcuların kız çocuklarıyla bilgi ve deneyim paylaşımları için fırsatlar sağlıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu fırsatları listeleyiniz.
- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Bu konuda faaliyetlerin gerçekleştirilmesi kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

5.3. Tüm kız çocuklarının (etnik kimlik, engellilik durumu, din, göçmenlik gibi farklılıkları dikkate alarak) okul temelli spor ve fiziksel aktiviteye katılımlarını içeren etkinliklere kurumsal destek veriyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu destekleri listeleyiniz.
- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Bu konuda faaliyetlere destek vermeniz kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

5.4. Tüm kız çocuklarının (etnik kimlik, engellilik durumu, din, göçmenlik gibi farklılıkları dikkate alarak) toplum temelli spor ve fiziksel aktiviteye katılımlarını içeren etkinliklere kurumsal destek veriyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu destekleri listeleyiniz.
- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Bu konuda faaliyetlere destek vermeniz kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

5.5. Tüm kız çocuklarının (etnik kimlik, engellilik durumu, din, göçmenlik gibi farklılıkları dikkate alarak) beden eğitimi derslerine katılımlarına kurumsal destek veriyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu destekleri listeleyiniz.
- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Bu konuda faaliyetlere destek vermeniz kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

5.6. Spor kurumunuz, kız ve oğlan çocuklarının toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalıklarının spor yoluyla artırılmasını sağlayacak etkinlikler düzenliyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, bu fırsatları listeleyiniz.
- Cevabınız "Hayır" ise, neden? Bu konuda faaliyetlerin gerçekleştirilmesi kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

PRENSİP

06 YILLIK BAZDA İLERLEMEYİ İZLEMEK VE KAMUOYUNA RAPORLAMAK

6.1. Spor kurumunuzda toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki gelişimlere yönelik veri toplayıp ölçüm yapıyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, geçmiş zamanlarda topladığınız verilerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bugün sergilediğiniz gelişim hakkında gösterdiklerini listeleyiniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, bu verilerin toplanması kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

6.2. Kurumsal politikalarınızda ve raporlarınızda toplumsal cinsiyete göre ayrışmış verilere yer veriyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

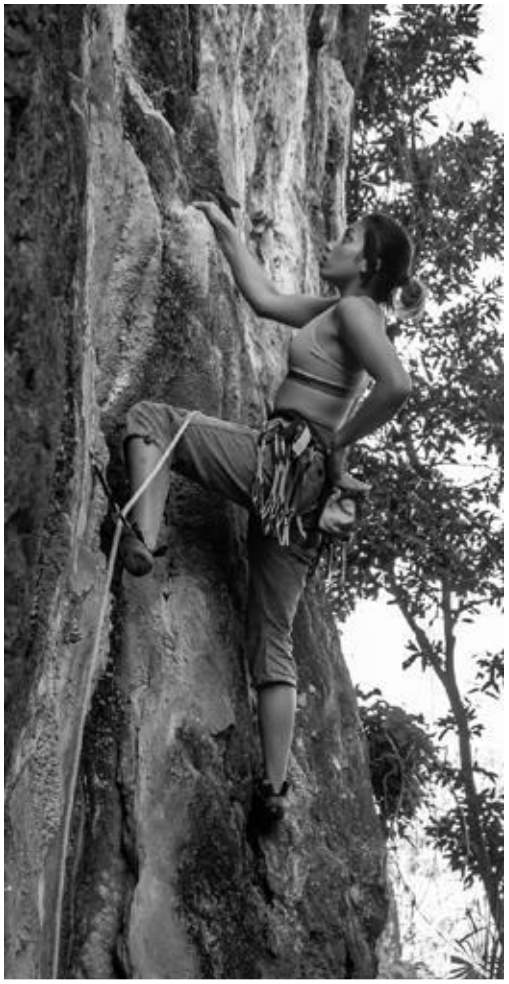
- Cevabınız "Evet" ise, toplumsal cinsiyete göre ayrışmış verilerin yararlarını listeleyiniz:
- Cevabınız "Hayır" ise, toplumsal cinsiyete göre ayrışmış veriler kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?

6.3. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaptıklarınızı kamuoyuna raporluyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bilmiyorum

- Cevabınız "Evet" ise, kamuoyuna yaptığınız raporlamanın size sağladığını düşündüğünüz faydaları listeleyiniz; bu raporlamada hangi bilgilere yer veriyorsunuz?
- Cevabınız "Hayır" ise, kamuoyu raporlaması yapmayı düşünmek kurumunuz için faydalı olur mu? Neden?











TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI SPOR KURUMU REHBERİ

HeForShe

GENERATION EQUALITY

UN WOMEN