

EDT Araştırma Faaliyeti Final Raporu

Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Aralık 2022

Hazırlayanlar
Ferda Fahriođlu-Akın
Zelal Fahriođlu

Rosa
Kadın Derneği



Bu rapor Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dayanışma Ağı'nın (AĞ-DA) Avrupa Birliği'nin finansal desteği ile üçüncü taraflarla yürüttüğü Eren Deniz Tol Araştırma ve Savunuculuk Desteği kapsamında yürütülen saha araştırmasının/savunuculuk faaliyetlerinin çıktılarından biridir. Raporda yazılanlar Avrupa Birliği'nin ya da AĞ- DA'nın görüşlerini yansıtmamaktadır ve sorumluluk raporun yazarlarına aittir.

İçindekiler

Araştırmanın Arka Planı.....	4
Yöntem.....	5
Bulgular.....	6
Derinlemesine Görüşmelere Dair Bulgular.....	7
<i>Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Tanımlama Şekli.....</i>	<i>7</i>
<i>İlişkili Olunan Örgütte Yönetici ve Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bilgisi ve İçselleştirme(me) Durumu.....</i>	<i>8</i>
<i>Etik Kurul & Disiplin Kurulu Ve Politika Belgeleri ile İlgili Değerlendirmeleri.....</i>	<i>9</i>
<i>Kamuoyunda Hak Temelli Örgütlere Yönelik Yapılan “ifşa etme” Durumuna Bakış Açısı.....</i>	<i>9</i>
Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi.....	11
Politika Önerileri	14
Teşekkür.....	16

Araştırmanın Arka Planı

Hak temelli çalışma yürüten örgütlerde kadın ve LGBTİ+ sayısının fazlalığını gözlemlemekteyiz. Bu örgütler her ne kadar hak temelli önemli çalışmalar yürütüyor ve Türkiye’de sivil topluma önemli katkılar sunuyor olsalar da gönüllü ve ücretli çalışanlarına yönelik davranışlarında sorunlar yaşanabilmektedir. Son zamanlarda hak temelli çalışmalar yürüten STÖ’lerde çalışan kadın ve LGBTİ+ kurum yöneticileri tarafından maruz kaldıklarını belirttikleri mobbing, taciz durumlarının kamuoyuna açık şekilde ifşa edilmesi araştırma fikrinin çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu araştırmanın amacı, hak temelli çalışmalar yürüten sivil toplum örgütlerinin ücretli ve gönüllü çalışanları ile yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin araştırılması ve güçlendirilmesidir.

Proje iki temel bölümden oluşmaktadır: Araştırma ve eğitim atölyesi. Araştırma aşamasında Türkiye’de bulunan sivil toplum örgütlerinin çoğunun yer aldığı İstanbul’da ve Doğu/Güneydoğu Kürt coğrafyasında STÖ’lerin en güçlü olduğu Diyarbakır’da saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Diyarbakır ve İstanbul’daki hak temelli STÖ’lerde görev alan yönetici ve çalışan (ücretli veya gönüllü) kadın ve LGBTİ+’larla derinlemesine, yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Saha araştırmasında, katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitliği bilinci, çalışma sınırlarının toplumsal cinsiyet eşitliği bilinciyle çizilip çizilmediği ve herhangi bir ihlal durumunda onları koruyacak mekanizmaların oluşturulup oluşturulmadığı araştırılmıştır. Ayrıca görüşmeler sırasında öğrenilmesi hedeflenen konulardan biri de, katılımcıların çalıştıkları örgütlerde daha önce taciz, mobbing gibi durumlarla karşılaşmışlar mı, bu sorunu çözüme kavuşturmak için çalışan bir Etik ve/ya Disiplin Kurulu olup olmadığı ve varsa bu kurulun doğru çalışma prensibiyle çalışıp çalışmadığının araştırılmasıdır. Araştırmada aynı kurumdan hem yönetici hem de çalışan ile görüşme yapıldığı için iki taraf arasındaki perspektif farklılıklarının olup olmadığı da karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Diyarbakır merkezli Rosa Kadın Derneği ile işbirliği içinde gerçekleştirilen araştırmada özellikle Diyarbakır’daki örgütlerle iletişimin sağlanmasında derneğin önemli katkıları olmuştur.

Bu rapor, projenin ikinci aşaması olan eğitim aşamasında, çevrimiçi gerçekleştirilen eğitimde elde edilen verileri de kapsamaktadır. Kolektif öğrenmenin amaç edinildiği atölyede katılımcılara atölye öncesinde ön değerlendirme ve sonrasında son değerlendirme testleri uygulanmıştır. Ayrıca, atölyede hak temelli sivil toplum örgütlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile sınırların çizilmesi için politika önerileri kolektif olarak oluşturulmuştur.

Bu araştırmada elde edilen veriler, Türkiye genelinde hak temelli sivil toplum örgütlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini yansıtmamakta olup, araştırmanın amacı oluşturulan örneklem kümesinden elde edilen verilerin daha kapsamlı çalışmalar yapılması için kaynak ve öncülük etmesidir.

Yöntem

Araştırmada elde edilen veriler, projenin iki farklı aşamasından derlenmiştir. Projenin araştırma aşaması kapsamında literatür araştırması ve nitel araştırma yöntemine başvurulmuştur. İstanbul ve Diyarbakır'da kartopu tekniği ile seçilen hak temelli alanda çalışma yürüten sivil toplum örgütleri temsilcileri ile saha araştırması gerçekleştirilmiştir. "Hak ve savunuculuk dernekleri" kategorisi altında İstanbul'da 269 ve Diyarbakır'da 32 dernek bulunmaktadır¹. Araştırmada Diyarbakır ve İstanbul'da hak temelli STÖ'lerde görev alan yönetici ve çalışan (ücretli veya gönüllü) kadın ve LGBTİ+ yarı yapılandırılmış, derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma etiği kapsamında kurumların ve katılımcıların bilgileri anonim tutulmuştur. Araştırma kapsamında Diyarbakır'da 6 STÖ'den 10 kişi ve İstanbul'dan 7 STÖ'den 7 kişi ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Projenin eğitim aşamasında ise hak temelli sivil toplum örgütleri ile 3 oturumdan oluşan bir atölye gerçekleştirilmiştir. Atölyenin birinci oturumunda, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışma yürüten Dr. Ece Öztan tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı sınırların çizilmesi, olası bir ihlal durumunda toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı koruma ve önlemlerin alınması konusunda eğitim verilmiştir. İkinci oturumda ise atölye katılımcısı olan STÖ yöneticisi ve çalışanları, kendi örgütlerindeki pratikleri ve deneyimlerini paylaşmıştır. Üçüncü oturumda da raporun son bölümünde göreceğiniz üzere özellikle hak temelli sivil toplum örgütlerinde çalışma koşullarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle çizilmesi için politika önerileri ve stratejileri kolektif bir şekilde oluşturulmuştur. Atölyenin amaçlarına ne ölçüde ulaşabildiğini ölçmek için katılımcılara ön ve son değerlendirme anketleri uygulanmıştır. Atölyeye 1 eğitmen, 2 proje ekibi çalışanı ve 8 farklı STÖ'den 13 temsilci olmak üzere toplam 16 kişi katılmıştır.

¹ <https://www.siviltoplum.gov.tr/illere-ve-faaliyet-alanlarına-gore-dernekler>

Bulgular

Hak temelli sivil toplum örgütlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi projesi için saha çalışması Mart- Eylül 2022 tarihlerinde İstanbul ve Diyarbakır'da gerçekleştirilmiştir.

Proje kapsamında yürütülen saha çalışmasında Diyarbakır'da hak temelli alanda çalışan 5 Dernek, 1 Vakıf ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Projenin hedef kitlesi her kurumda bir yönetici ve bir ücretli/gönüllü çalışan olmasına rağmen, bazı kurumlarda yöneticiler aynı zamanda ücretli/gönüllü çalışan olduğundan tek kişi ile görüşülmüştür. Bu sebeple Diyarbakır'da toplam 10 katılımcı ile görüşme gerçekleştirilmiştir. İstanbul'da bulunan STÖ'lerle yapılan görüşmelerde de durum çok farklı değildir, aynı saha çalışma sürecinde İstanbul'da 4 hak temelli çalışan STÖ'de toplam 7 katılımcı ile görüşülmüştür.² Toplam 17 katılımcı ile gerçekleştirilen saha çalışmasında katılımcıların 15'i cinsiyetini "kadın", 2'si de "LGBTİ+" olarak belirtmiştir. STÖ'de görev alan katılımcıların yaşları 25 ile 57 arasında değişmekte olup, yaş ortalamasının 35 olduğu tespit edilmiştir.

Yaş	Beyan Cinsiyet	Edilen	Kurumdaki Pozisyon
27	LGBTİ+		Yönetici
20	Kadın		Gönüllü çalışan
30	Kadın		Yönetici
25	Kadın		Yönetici
29	Kadın		Ücretli çalışan
52	Kadın		Ücretli çalışan
52	Kadın		Gönüllü çalışan
35	Kadın		Yönetici
30	LGBTİ		Ücretli çalışan
36	Kadın		Yönetici
31	Kadın		Ücretli çalışan
42	Kadın		Yönetici
28	Kadın		Ücretli çalışan
30	Kadın		Ücretli çalışan
57	Kadın		Yönetici
34	Kadın		Yönetici
35	Kadın		Ücretli çalışan

Tablo 1: Saha çalışması katılımcı demografik bilgi.

² Hak temelli çalışma STGM web sitesinde "Kişileri "hak sahibi", devleti ve devlet dışı birtakım aktörleri ise bu hakları sağlamada "görev sahibi" olarak tanımlayan hak temelli yaklaşım, uluslararası hukuktan dayanak alır ve hak sahipleri ile görev sahipleri arasındaki ilişkiyi düzenleyerek insan haklarını gerçekleştirmeyi amaçlar. Bunu yaparken görev sahiplerini kendi yükümlülüklerini yerine getirmeleri için sorumlu tutmayı, hak sahiplerini ise hak talebinde bulunmaları için güçlendirmeyi esas alır." şeklinde tanımlanmıştır.

Saha çalışması planlanırken hak temelli alanda çalışan kurumlarla görüşülmesi hedeflenmiştir. Aynı zamanda kurumların kuruluş yılı göz önünde bulundurularak, Etik Kurul- Disiplin Kurulu, Politika Belgelerinin varlığı gibi durumlar incelenmeye çalışılmıştır. Yeni kurulan bir kurum dışında STÖ'lerin hepsi 4 yıldan eskidir. STÖ'lerin hak temelli çalışma alanları; kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği (TCE), insan hakları, işkence ve kötü muamele, roman hakları, LGBTİ+ hakları ve çocuk hakları gibi alanlarda çeşitlilik göstermektedir.

Derinlemesine Görüşmelere Dair Bulgular

Diyarbakır ve İstanbul'da gerçekleştirilen saha çalışmasında katılımcılarla açık uçlu sorularla ilerleyen, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitliğini nasıl yorumladıkları, buldukları kurumda cinsiyet eşitliği bilincinin içselleştirilmesine dair düşünceleri, önleyici mekanizma olan politika belgelerinin oluşturulup oluşturulmadığı, kurumlarda başvuru mekanizması olarak Etik Kurul ve/ya Disiplin Kurulu'nun olup olmadığı ve hak temelli örgütlerde çalışanların mobbing ve taciz ile ilgili ifşa mekanizmalarını kullanmaları hakkındaki fikirleri sorulmuştur. Aynı kurumda yönetici ve çalışan olarak farklı pozisyonda çalışan katılımcıların aynı sorulara farklı cevaplar verdikleri ve farklı bakış açılarına sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca kurum içinde önleme ve başvuru mekanizmalarına dair de aynı kurumdaki kişilerin aynı bilgiye sahip olmadığı örneklere rastlanılmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Tanımlama Şekli

Yapılan görüşmeler sırasında demografik soruların ardından hak temelli STÖ'lerde çalışan katılımcılara öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını bilip bilmedikleri sorulmuştur. Bütün katılımcılar kavramı bildiklerini belirtmelerine rağmen kavramı açıklamaları istendiğinde farklı şekillerde tanımladıkları görülmüştür.

“ Toplumsal cinsiyet eşitliği, önce kadınlardan bahsedeyim. Kadınların kültür, giyim, aile vb. durumların algıların sonucunda uğramış oldukları ayrımcılıkların ve hak ihlallerinin yapılması, belli önyargıların topluma yerleşmesi olarak algılıyorum. Mesela kadınlar ev temizliği yapar, avukat kadın ceza avukatlığı yapamaz, kadınlar sadece boşanma davası yürütebilir gibi esasında belli güç ilişkilerinde sadece güç ilişkilerinde değil belli iktidar ilişkilerinde kadınların yapabileceği işlerle erkeklerin yapabileceği işleri ayırma; bunu toplumsal cinsiyet perspektifi olarak, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olarak söyleyebilirim. Bu alanda adaletin sağlanması için bunların ortadan kalkması gerektiğini düşünüyorum.” (27 yaş, LGBTİ+ Hakları alanı)

“Cinsiyetçi bir bakış açısı olmadan, tamamen eşit koşullarda, eşit durumlar için cinsiyet farkı gözetmeden, düşünsel olarak bile böyle bir şey düşünmeden öyle iş yapabilme bakışı, duruşu, anlayışı diye tanımlarım.” (30 yaş, Kadın & TCE alanı)

Görüşmeler sırasında farklı şekillerde tanımlansa bile aslında genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin, toplumsal cinsiyet normlarından sıyrılarak gündelik hayatta ve iş hayatında ayrımcılığa maruz bırakılmadan, aynı koşullar altında yaşamak olarak tanımlandıkları görülmektedir.

İlişkili Olunan Örgütte Yönetici ve Çalışanların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bilgisi ve İçselleştirme(me) Durumu

Derinlemesine görüşmeler esnasında çalışma alanı toplumsal cinsiyet eşitliği olsa dahi, katılımcıların hala örgüt yönetici ve çalışanları tarafından cinsiyet eşitliği bilincinin içselleştirmediğini düşündüğü görülmüştür. Bunun yanı sıra, bazı katılımcıların da aslında toplumsal cinsiyet eşitliğinin derya deniz olduğunu ve sürekli kendilerini güncellediklerini ifade ettiği tespit edilmiştir.

Bazı katılımcıların da kurum içi toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin yalnızca çalışmalar, politika belgelerinin hazırlanmasıyla içselleştirilmediğini düşündüğü görülmüştür.

Hak temelli çalışan STÖ'lerde çalışan sirkülasyonunun yoğun olmasının bir sebebinin de Türkiye'deki tutuklanmalar olduğu göz önünde bulundurularak, bir katılımcının örgüt içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin içselleştirilmesi sorununa tutuklanmalar, sürgün edilmeler ya da ülkeden kaçmalar dayanak olarak gösterilmiştir. Kurum hafızası açısından uzun yıllar boyunca aynı kurumda çalışan kişilerin hızla değişmesi de önemli bir sorun olarak görülebilir.

“Değiller çünkü, bu alanda örgütlü kişiler ya cezaevinde, ya sürgün ya da kaçmak zorunda kaldıkları için sürekli değişmekte olan bir kadromuz var; bu nedenle de eksiklik çok fazla oluyor. Yeni başlayanlar açısından bunu da kendi iç atölyelerimizde gidermeye çalışıyoruz. Jineoloji, toplumsal cinsiyet gibi atölyelerimiz mevcut, bunları asla aksatmıyoruz çoğunlukla yüz yüze yapmaya çalışıyoruz ama bazen online yapmak durumunda kalıyoruz. Bir de her yıl iki ya da üç defa yaptığımız eleştiri, öz eleştiri toplantılarımız var.” (42 yaş, Kadın - TCE alanı)

“Giderek öğrendiklerini düşünüyorum. Kendimden yola çıkarak da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun bu kadar vurgulandığı, bu kadar görünür hale getirilmeye çalışıldığı farkındalık yaratılmaya çalışıldığı bir ortam yoktu öncesinde ama bu tür STÖ ile birlikte çalışmaya ve içinde olmaya başladıkça hem kendi açımdan bu farkındalığın çok arttığı hem de kurum olarak da bu işi direkt yapmasa da yapan üyeleri aracılığıyla da buna destek oluyor .(52 yaş, Eğitim ve Araştırma alanı)

Etik Kurul & Disiplin Kurulu ve Politika Belgeleri ile İlgili Değerlendirmeleri

Görüşme sırasında katılımcılara öncelikle etik Kurul ve disiplin Kurulu hakkında bilgi verilmiş olup, ardından kendi kurumlarında etik kurul ve disiplin kurulunun var olma durumu sorulmuştur. 17 katılımcı ile

gerçekleştirilen görüşmede 7 katılımcının “hayır yok” yanıtını verdiği, 2 katılımcının “yeni kuruldu” bilgisini paylaştığı, 1 katılımcının da var olduğu ancak Yönetim Kurulu ile iç içe olduğu bilgisini paylaştığı tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra net bir şekilde “Evet, var” diyen katılımcı sayısı 5’dir. Bir katılımcı ise “yok ancak bu görevi zaten Yürütme Kurulu üstleniyor” bilgisini vermiştir. Etik kurulun varlığı kadar işlevselliği de önem arz etmektedir. Çünkü sadece kağıt üzerinde bulunan Etik Kurul’lar, gerektiği zaman müdahale ve süreci yönetmek için rol almadığında işlevselliği söz konusu olmayacaktır.

Görüşme sırasında katılımcılara kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında herhangi bir tutum-politika belgesinin olup olmadığı sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya 4 katılımcı olduğu, 2 katılımcı ise hazırlandığı yanıtını vermiştir. Geriye kalan katılımcıların konu hakkında bilgisinin olmadığı öğrenilmiştir. Görüşmelere dair bir diğer ilginç bulgu da, aynı kurumda önce ücretli çalışan ile yapılan görüşmede politika belgelerinin olmadığı bilgisi paylaşılırken, yönetici ile yapılan görüşmede aslında belgelerin olduğu tespit edilmiştir. Görüşmeci tarafından katılımcı yöneticiye neden çalışanın bu durumdan habersiz olduğu sorulduğunda, “Evet bizde politika belgeleri var, çünkü hibe ve fonlara başvurmak için bu belgelerimizin olması gerekmektedir ancak onun dışında kullanmadığımız için pek bilinmiyor olabilir” şeklinde yanıt alınmıştır. Bir katılımcı da belge olsa bile uygulanabilirliğine çok inanmadığını şu şekilde ifade etmiştir.

“Öyle bir mekanizmamız yok. Hatta şöyle söyleyeyim; sahada çalıştığımız zaman ya da teknik onlara beraber çalıştığımız diyebilir miyim tam emin değilim. Çünkü, Türkiye’de 34 bölgede örgütleniyor yaklaşık 26 tane yerel denkle çalışıyoruz. Bu derneklerden birinde taciz hatta tecavüz vakasıyla karşılaştık. Buna dair sadece yaptığımız şey, bir basın açıklaması da yapılmadı, biz çalışmıyoruz diye direkt ama toplumsal dinamikler sebebiyle bir şey yapmayıp sessizce sadece o kurumla çalışmayı bıraktık şu an için ama ilerleyen günlerde tekrar çalışır mıyız, çalışmaz mıyız o konuda tam emin olamıyorum. Muhtemelen o bölgedeki tek kurum ve dernek olduğu için o bölgede çalışmamız gerektiğinde çalışmak durumunda karılmışız gibi geliyor.” (30 yaş, Roman Hakları alanı)

Kamuoyunda Hak Temelli Örgütlere Yönelik Yapılan İfşa Mekanizmalarına Bakış Açısı

Hak temelli alanda çalışan ve sivil toplumun gelişmesine çok önemli katkıları olan örgütlerin de gönüllü ve ücretli çalışanlarına yönelik davranışlarında sorunlar yaşanabildiği ve kamuoyunda bunlara yönelik “ifşa etme” yöntemine bir mekanizma olarak başvurulduğu durumlara rastlıyoruz. Son zamanlarda hak temelli çalışmalar yürüten STÖ’lerde çalışan kadın ve LGBTİ+ kurum yöneticileri tarafından maruz kaldıkları mobbing, taciz vakalarının ifşa edilmesiyle bu durum gözler önüne serilmiştir. Bu araştırmanın amacı, hak temelli çalışmalar yürüten bu örgütlerin ücretli ve gönüllü çalışanlarının ve yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin araştırılması olduğundan, katılımcıların ifşayı bir yöntem olarak nasıl gördükleri sorusu da yöneltilmiştir. Yöntemin etkisinin yanı sıra ifşa edilen bir kişi dahi olsa kurumun da bundan etkilenmekte olduğu göz önünde bulundurularak ifşa vakalarının hak temelli örgütlere etkileri hakkında katılımcıların değerlendirmeleri alınmıştır.

Bir katılımcı yorumunda ifşanın, muhalif kurumlarca anti-propaganda olarak rahatça kullanılabilmesi sebebiyle yıkıcı etkisinden söz edilmiştir. Ancak buna rağmen onarıcı ve yapıcı olma düşüncesiyle yapıldığı için ifşa gerekli olarak görülmüştür. Bazı katılımcılar da aslında ifşanın etki süresinin çok uzun olmaması sebebiyle, daha kalıcı olan çözümler bulunması gerektiğini vurgulamışlardır.

Yapılan görüşmeler sırasında ifşanın etkisinin yanı sıra, katılımcılara kurumda şahit oldukları ya da kendileri maruz kaldıkları bir mobbing, taciz vs durumun olup olmadığı ya da şu ana dek ifşa mekanizmasına başvurup başvurmadıkları soruldu. Katılımcılardan hiçbiri direkt kendisinin bu mekanizmayı kullandığını belirtmemiştir. Burada başvurmama gerekçeleri olarak ifşa mekanizmasını yürütecek olan Etik Kurul'un olmaması, Etik Kurul üyelerinin aynı kurumun yöneticilerinden oluşması gibi durumlar olarak düşünülebilir.

“İfşa edilen konuya göre değişir. Bazen ifşa edilen herhangi bir şey çok tetikleyici de olabiliyor, ya da başka bir kişiye örnek de teşkil edebiliyor ama ifşa edilmesi yönünde elbette avantajlar var. Belki de orayı görüp daha fazla bir şeyler yapılması gerektiğinin farkına varır ama dediğim gibi tetikleyici unsur da olabilir bir noktadan sonra.”(20 yaş, Kadın & TCE alanı)

Aşağıda alıntılanan katılımcının yorumunda ifşanın, muhalif kurumlarca anti-propaganda olarak rahatça kullanılabilmesi sebebiyle yıkıcı etkisinden söz edilmiştir. Ancak buna rağmen onarıcı ve yapıcı olma düşüncesiyle yapıldığı için ifşa gerekli olarak görülmüştür.

“İddia şudur ki, onarıcı ve yapıcı olsun ama ne yazık ki kamuoyuna paylaşıldığında bazen belli kişiler tarafından bunun dernek üzerinden anti-propagandası çok ciddi yürütülebiliyor. Yine de ifşa edilmesi taraftarıyım.”(25 yaş, İnsan Hakları alanı)

Ifşanın hem yapıcı hem de yıkıcı etkisi olduğunu ancak hangisinin daha önemli olduğunu konuyla ilişkili olduğunu ifade eden katılımcı fikirleri aşağıdaki şekilde açıklamıştır:

“İki türlü etkiler. Aslında temel mesele olaya nasıl yaklaştığınız çok önemlidir. Bir şeyin gizlenilmesinden yana değilim bunu tekrardan belirtmek isterim. Hassasiyetler çok fazla, inanç ve kültürel farklılıklar çok fazla onun ötesinde siyasal farklılıklar çok fazla, ideolojik farklılıklar çok fazla. Hak meselesinde örgütlere baktığımız zaman, zaten ülkede öcüleştiren bir pozisyonda. En küçük bir şey bile aleyhinize kullanılabilir. Bu durum bir kurumda yaşanınca sistem, egemen olan tüm kurumların, kurucuların bu şekilde olduğunu düşünüyor. Asıl önemli olan olayı sessizce çözmek değil olayı nasıl çözebildiğin, olaya nasıl yaklaştığıdır. İşte bir basın açıklaması yapıp şu kişi bu meseleden dolayı ifşa oldu, ihraç ettik meselesi bu işi çözüyor mu ona bakmak gerekiyor. Karşı taraflar dinlendi mi bilemiyoruz ya da bu süreç gerçekten böyle mi ilerliyor, hak temelli mi ilerliyor sonuçta ortada bir suçlama ve ifşa var. Kişinin beyanı esastır evet, doğru ama orada o süreç nasıl yürütüldü, gerçekten taciz eden ve istismar eden kişi bunu nasıl yaptığı üzerinde durulmalı. Kurumdan çıkarılınca çözüm üretilmiş olmuyor.” (30 yaş, Çocuk Hakları alanı)

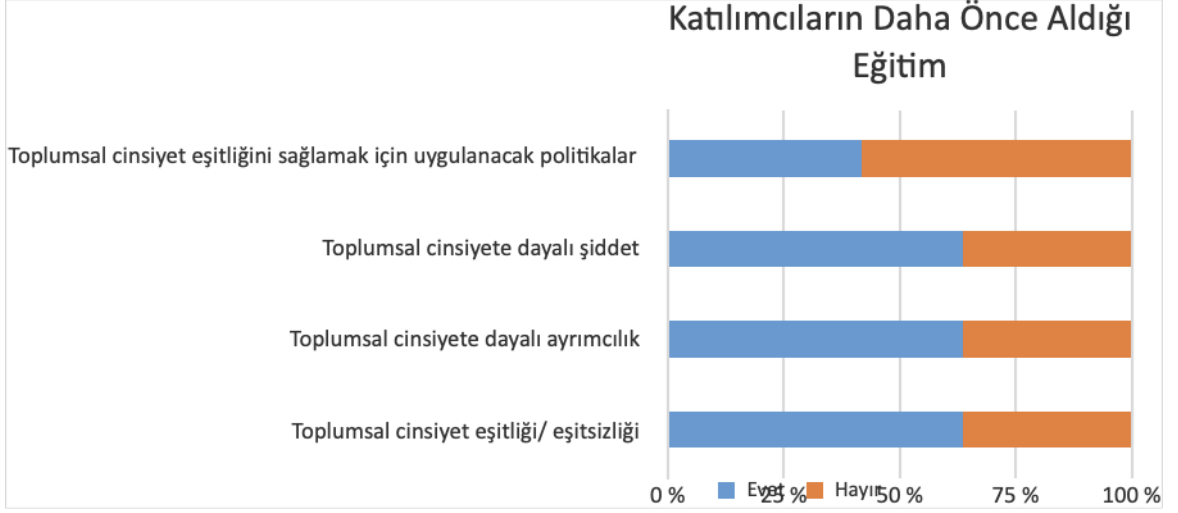
Hak Temelli Sivil Toplum Örgütlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi

Projenin ikinci aşamasında, proje hedef kitlesinde yer alan katılımcılarla, uzman eğitimci eşliğinde gerçekleştirilen atölyede, kurumların deneyim aktarımlarına bağlı olarak politika önerileri hazırlandı. Atölyeye katılan katılımcılar hem projenin ilk aşamasında derinlemesine görüşme yapılan kurum temsilcilerinden hem de AĞ-DA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dayanışma Ağı üyesi olan kurumlardan dahil olmak isteyenlerden oluşmaktadır. Üç oturumdan oluşan atölyenin birinci oturumunda, uzman eğitimci tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı sınırların çizilmesi, olası bir ihlal durumunda toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı koruma ve önlemlerin alınması konusunda bilgi paylaşıldı. Ardından STÖ yönetici ve çalışanlarının kendi örgütlerindeki pratikleri ve deneyim aktarımlarını paylaşımlarıyla, özellikle hak temelli sivil toplum örgütlerinde çalışma koşullarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle çizilmesi için politika önerileri ve stratejiler oluşturuldu. Atölyeye katılan katılımcılar, saha çalışmasında görüşülen kurum temsilcilerinin yanı sıra, oluşturulacak politika önerilerinin daha çeşitli ve verimli olması sebebiyle AĞ-DA Dayanışma Ağı üyelerine yapılan genel davetiye ile belirlendi. Atölyeye hak temelli STÖ'lerde farklı çalışma alanlarına sahip kurumlardan temsilciler katılım gösterdi. 16 kişi ile gerçekleştirilen atölyede kurumların çalışma alanları şunlardır:

Atölye Katılımcı Kurum Çalışma Alanları
Kadın Hakları & TCE
İnsan Hakları
Bilim, Eğitim, Araştırma
Mülteci Hakları
Toplum ve Hukuk
Eşitlik ve Dayanışma
Çocuk, Gençlik, Din- İnanç ve Vicdan özgürlüğü
LGBTİ+ Hakları ve Savunuculuk
Din, Vicdan ve Düşünce Özgürlüğü
Kültür, Sanat ve Ekoloji

Tablo 2: Atölyeye katılım sağlayan kurumların çalışma alanları

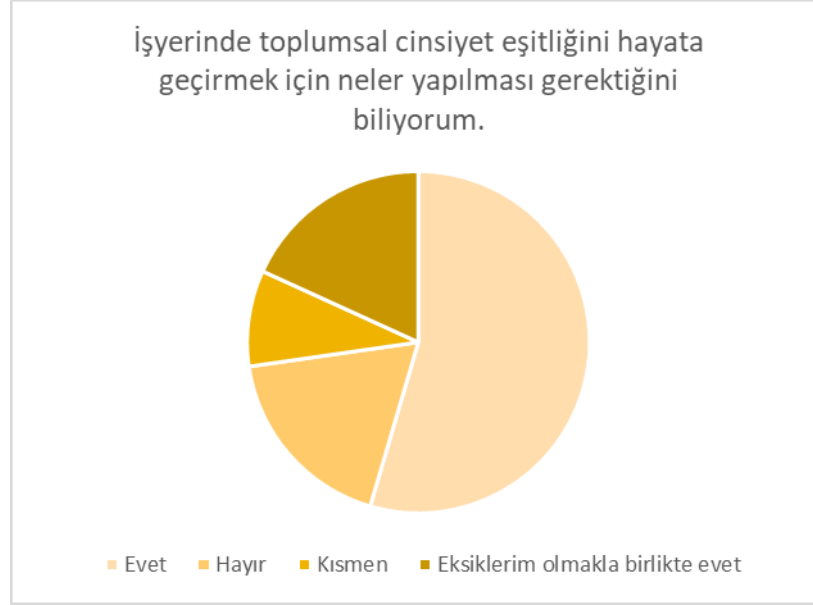
Atölye etkisinin ölçülmesi amacıyla katılımcılara ön/son testler uygulandı. Ön test 11, son test 9 katılımcı tarafından dolduruldu. Ön test verilerinin bir kısmı şu şekildedir:



Tablo 3: Katılımcıların bu atölyeden önce aldıklarını belirttikleri eğitimler.



Tablo 4: Katılımcıların ilişkili olduğu örgütte toplumsal cinsiyet eşitliği bilincine dair çalışmaların yapılması



Tablo 5: Katılımcıların örgütlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmek için neler yapılması gerektiği hakkındaki yorumları

Atölyenin tamamlanmasının ardından katılımcılara iletilen ve atölyeden sonraki 24 saat içerisinde doldurmaları istenilen son testte katılımcıların hepsi atölyenin toplumsal cinsiyet eşitliği ve işyerinde bunun uygulanması ile ilgili atölyede öğrendikleri yeni bilgilerin, kendilerini geliştirmelerine ve güçlenmelerine katkı sağladığını belirtmiştir.

Araştırmadan elde edilen bazı bulgular şu şekildedir;

- Kurumlarda görev alan katılımcı profilleri incelendiğinde aynı kurumun kurucu yönetiminde ya da bir dönem yönetim kurullarında yer alan kişilerin, şu anda da örgüt gönüllüsü olarak görev aldığı fark edilmiştir.
- Aslında STÖ'lerin çoğunda hiyerarşide yatay yapılanmanın olduğunu ve özellikle kuruluşta yer alanların derneğe sonrasında da gönüllülük desteği verdiği görülmektedir.
- Araştırmaya katılan STÖ temsilcilerinden 9'u önleyici-koruyucu mekanizma olarak Etik Kurul ve Disiplin Kurulu gibi mekanizmaların kullanılmadığını ifade etmiştir.
- Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği temalı politika-tutum belgelerinin, 12 katılımcı tarafından henüz olmadığı ya da hazırlanma sürecinde olduğu tespit edilmiş olup, belgelerin işlevselliği konusunda ortak bir düşünce yoktur.
- Aynı kurum içerisinde görev alan yönetici ve çalışanla yapılan görüşmelerde yöneticilerin ifşa mekanizması olarak kendilerini gördükleri ve/ya taciz, mobbing gibi olası bir durumda başvurulacak mekanizmanın Yönetim Kurulu ya da Yürütme Kurulu olduğu tespit edilmiştir. Taciz, mobbing gibi etik dışı davranışı sergileyecek kişinin üst yönetimden biri olması durumunda nasıl bir yöntem izleneceği bilgisine erişilememiştir.

Politika Önerileri

Atölyede katılımcılarla interaktif şekilde üzerinden tartışılan ve ortaklaşılana politika önerilerinin bir kısmı şunlardır:

- Kurum çalışma alanındaki hak temelli savunuculuğun söylemlerde kalması yerine kurum politikalarının oluşturulmasında içselleştirilmesi gerekmektedir.
- İş yeri sınırları içerisinde örtük cinsiyetin bir örneği olan “kadife eldiven içinde demir yumruk” vakalarının önüne geçilmesi için daha açık bir iletişimin kullanılmalıdır.
- Hak temelli çalışma alanında aile, çocuk bakım yükü, birlikte yaşanan diğer canlıların ihtiyaçları, babalara doğum izni kullandırmak istenmemesi veya çok kısa süreye sıkıştırılması konusunda da aynı hassasiyetin gözetilmelidir.
- Örgütlerdeki çalışma alanında yaşanan durumlara bağlı olarak, ihtiyaçların belirlenmesiyle, o ihtiyacın karşılanması için politika belgelerinin hızlıca oluşturulması gerekmektedir. Politika belgelerinde o anda kurumda çalışan anne, sakat, LGBTİ+, kronik hasta, HIV pozitif gibi mevcut olarak bireylerin içerisinde buldukları durumları açıklamak zorunda bırakmayacak düzenlemelerin o belgelerde yer almasının önem arz etmektedir.
- Yıllık planlamalara İzleme ve Değerlendirme çalışmalarının eklenmesinin gerekliliği ve İzleme & Değerlendirme yapacak kişilerin net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.
- Savunuculuk çalışmasını uzun süre yapan kişilerin, yaşaması muhtemel “rol sıkışması” sebebiyle, ekipteki herkesin farkındalık konusunda kendini geliştirmesi gerekmektedir.
- Derneğin yönetiminde olmak, gönüllüsü olma ve ücretli çalışanı olma gibi durumların net tanımlanması gerekmektedir.
- Tutum belgeleri hazırlanırken idealist olma, “belge fetişizmi ve mükemmeliyetçilikten” uzaklaşmadan her şeyi kapsayan bir belge yerine, özümsecek belge hazırlanmalıdır.
- Cinsel taciz suçunun cezai yaptırımının da olması sebebiyle, TCE belgelerinden onu ayrı tutarak ayrıca incelenmesi gerekmektedir.
- Hazırlanacak belgelerin iki tarafı da en objektif şekilde çalışma barışını koruyacak şekilde planlanması gerekmektedir.
- Hazırlanan belgelerin yalnızca belge olarak hazırlanıp rafa kaldırılması değil, içselleştirilmesi ve sonrasında örgüt çalışma prensibi o doğrultuda revize edilmelidir.
- Mutabık kalınmayan bazı belgelerin hazırlanmasında uzmanlardan destek alınarak, daha çok tartışılarak çalışmaların yapılmalıdır.
- İfşa'nın kurumu kötülemeye yönelik bir davranış olmadığı, burada amacın yanlış yapılan bir şeyin çözülememesi sebebiyle fail olan kişi/kurumun dönüştürülmesi ihtiyacı olduğu gerçeğinin göz ardı edilmemelidir.

- İfşayı yapan ya da ifşa edilene destek verenlerin de ifşa eden/edilen olarak algılanıp kişi ya da kurumlara karşıt olarak yaklaşılmasının doğru değildir, buna uygun olarak davranılmalıdır.
- İfşanın bir güç olarak kullanılması sebebiyle failin ifşa gücünü kullanarak mağdur durumuna da geçebilmesi ve refleksif olunamaması gibi durumlar da göz önünde bulundurularak çözüm yoluna bunlar göz önünde bulundurularak karar verilmelidir.

Teşekkür

Bu raporun hazırlanmasında finansal destek veren Avrupa Birliği Delegasyonu'na, AĞ-DA Dayanışma Ağı'na; projenin yürütülmesinde rol alan proje ortağı Diyarbakır Rosa Kadın Derneği'ne, proje kapsamında gerçekleştirilen atölyede eğitmenlik yapan Ece Öztan'a ve araştırma verileri için görüşülen tüm katılımcılara teşekkür ederiz.