

GÖÇ VE ÇEVRE ÇALIŞMALARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET NEREDE?

TÜRKİYE'DE SİVİL TOPLUMDAN ÖRNEKLER

KRISTEN S. BIEHL & ÖZLEM ASLAN



Künye

Araştırmacı ve Yazarlar

Kristen S. Biehl

Özlem Aslan

Araştırma Asistanları

Mert Koçak

Aslı Aygüneş

Begüm Selici

Redaksiyon

Fulya Kama Özelkan

Tasarım

Duygu Serin

ISBN 1:

978-625-7329-36-1

ISBN 2:

978-605-70659-2-6

Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Raoul Wallenberg Enstitüsü ortak yayınıdır.

Kapak illüstrasyonunda Freepik.com'dan yararlanılmıştır.

İstanbul, Ekim 2021

Araştırma Ekibi	4
Teşekkürler	6
Kısaltmalar	7
1. Giriş	8
2. Kavramsal Çerçeve	10
2.1. Sivil Toplumunu Tanımlarken	10
2.2. Türkiye’de Sivil Toplum ve Toplumsal Cinsiyet	11
2.3. Göç Araştırmalarında Toplumsal Cinsiyet ve Sivil Toplum	13
2.4. Çevre Araştırmalarında Toplumsal Cinsiyet ve Sivil Toplum	16
3. Araştırma Yöntemleri	19
3.1. Paydaş haritalaması	19
3.2. Görüşülecek kuruluşların seçimi	20
3.3. Görüşme soruları hazırlığı	22
3.4. Paydaşlarla görüşmeler	22
3.5. Raporun hazırlanması	22
4. Türkiye’de göç alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarında toplumsal cinsiyet	24
4.1. Kavramsal bakış açıları	24
i) Hassas grup tanımlamalarında toplumsal cinsiyet	24
ii) Göç süreciyle dönüşen bakım yükü ve şiddet eğilimleri	25
iii) Göçün toplumsal cinsiyet rollerine etkilerinin iki yüzü	27
4.2. Çalışmalarda toplumsal cinsiyet	29
i) Kadınları toplumsal cinsiyete dayalı şiddetten korumaya yönelik faaliyetler	29
ii) Kadınlara yönelik güçlen(dir)me faaliyetleri	30
iii) Toplumsal cinsiyet odaklı çalışmalar	33
iv) Üreme sağlığı ve cinsel sağlık alanında çalışmalar	34
v) LGBTİ+ gruplarla çalışmalar	35
vi) Mekânın toplumsal cinsiyetini oluşturma ve/ya dönüştürme	36
vii) Toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmenin yanında farklı öznelliklere saygı	38

4.3. Yapılanma içerisinde toplumsal cinsiyet	40
i) Kadınların yoğunlukta oldukları bir alan olarak sivil toplum ve göç çalışmaları	40
ii) İşe alımlarda toplumsal cinsiyet eşitliği	42
iii) Rol dağılımları ve karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet	43
iv) Çalışanların toplumsal cinsiyet farkındalığını arttırmaya yönelik çalışmalar	44
v) Çalışan haklarında toplumsal cinsiyete duyarlılık	47
vi) Kuruluş politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği	49
vii) Toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde kapsamlı yeniden yapılandırma süreçleri	51
5. Türkiye’de çevre alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarında toplumsal cinsiyet	55
5.1. Kavramsal bakış açıları	55
i) Kadınların çevre tahribatından daha olumsuz etkilenmesi ve buna karşı daha duyarlı olması	55
ii) İkili karşıtlıklar üzerinden kadın-erkek "doğası" karşılaştırmaları	58
iii) Hem eşitsizlik hem yıkımın nedeni olarak ataerkil iktidar	59
iv) Türler arasındaki eşitlik ve farklılıkların birliği	60
v) Yerellik ve toplumsal cinsiyet	61
5.2. Çalışmalarda toplumsal cinsiyet	63
i) Kadınların katılımını arttırmaya yönelik çalışmalar	63
ii) Toplumsal cinsiyeti araştırma ve raporlamalara dahil etme	66
iii) Toplumsal cinsiyeti doğrudan odağa alan çalışmalar geliştirme	67
iv) Ekoloji ve feminist mücadelelerinin kesişiminde yürütülen çalışmalar	69
5.3. Yapılanma içerisinde toplumsal cinsiyet	72
i) Kadınların yoğunlukta oldukları bir alan olarak sivil toplum	72
ii) Rol dağılımları ve karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet	73
iii) Çalışan haklarında toplumsal cinsiyet eşitliği	74
iv) Kuruluş politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği	76
6. Sonuç ve Tartışma	79
7. Ekler	87
8. Kaynakça	106

Araştırma Ekibi

Kristen S. Biehl

Sabancı Üniversitesi Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesinde doktor öğretim üyesi ve Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezinde araştırmacı olarak çalışmaktadır. Lisans eğitimini Sosyal Antropoloji ve Kalkınma Çalışmaları alanında SOAS Londra Üniversitesi'nde (2005), yüksek lisansını Sosyoloji alanında Boğaziçi Üniversitesi'nde (2008), doktorasını da Sosyal Antropoloji alanında Oxford Üniversite'sinde tamamladı. 15 yıldır hem akademik hem profesyonel olarak Türkiye'ye göçleri konu edinen araştırmalar yapmaktadır ve bu süreçte uluslararası, ulusal ve yerel pek çok kamu kurumu, sivil toplum örgütü ve farklı göçmen/mülteci grupları ile yakın çalışmalar yürütmeye devam etti. Göçle ilgili olarak başlıca araştırma ilgi alanları uluslararası göçlerden kaynaklı kentsel değişimlerin ve farklılıklarla bir arada yaşama süreçlerinin etnografik incelemesi, iltica ve uyum program ve politikalarının yönetim açısından analizi ve göçün toplumsal cinsiyet perspektifinden incelemesi yer almaktadır. Bu konuda yaptığı araştırmalar *Ethnic and Racial Studies* ve *Social Analysis* gibi uluslararası hakemli dergilerde yayımlandı. Şu anda Avrupa Birliği'nin Ufuk 2020 programı tarafından fonlanan göç konulu WHOLECOMM ve Re-ROOT projelerinin Türkiye ayağının yürütücülüğünü, COVID-19 pandemisini toplumsal cinsiyet boyutlarıyla ele alan RESISTIRE projesinin de eş-yürütücülüğünü yapmaktadır. Biehl 2019 yılında ekoloji mücadelesi, iklim krizi ve toplumsal cinsiyet kesişimine dair araştırma ve çalışmalar yapmaya başladı. Proje yürütücülüğünü yaptığı bu araştırma raporu, bu farklı ilgi alanlarını bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Yine AB Ufuk 2020 tarafından fonlanan, 2022 yılında başlayacak olan ve iklim krizini toplumsal cinsiyet boyutuyla ele alacak olan ACCTING projesinin de eş yürütücüsü olarak görev alacaktır.

Özlem Aslan

Kadir Has Üniversitesi Çekirdek Programı'nda misafir akademisyen olarak görev yapmaktadır ve doktorasını Haziran 2019'da Toronto Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden almıştır. Kendisi aynı zamanda üniversitenin Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları programından da derece almıştır. Çalışmaları feminist coğrafya, sosyal hareketler, eleştirel kalkınma çalışmaları, çevre çalışmaları ve eleştirel mekân teorisi kesişiminde şekillenmektedir. Doktora çalışmasında HES karşıtı hareketlere yer temelli mücadeleler olarak bakmış, bu mücadelelerin yerleşik kalkınma söylem ve pratiklerine yer temelli bir değerler ve etik sistemi üzerinden getirdiği eleştiriyi kuramsallaştırmıştır. Çalışmaları *History of Present*, *Feminist Studies* ve *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar* gibi dergilerde yayımlanmıştır. Kendisi yakın zamanda yayımlanan K'nın Sesi adlı podcast çalışmasında yer almıştır ve *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar* dergisinin kurucu editörleri ve çevirmenlerindedir. Joan W. Scott'un tarih üzerine feminist tartışmalarını derleyen ve Türkçeleştiren *Feminist Tarihin Peşinde* kitabının da çevirmenleri ve editörleri arasındadır. İstanbul Politikalar Merkezi kapsamında Raoul Wallenberg Enstitüsü'nün desteği ile iklim temelli doğal afetler ve hak temelli yaklaşımları inceleyen bir araştırma yapmaktadır.

Mert Koçak

Central European University (CEU) Sosyoloji ve Sosyal Antropoloji Bölümü'nde doktora adayıdır. Koçak, aynı zamanda üç uluslararası enstitüde misafir araştırmacı olarak çalışmıştır; Institut für die Wissenschaften vom Menschen (Viyana), Centre français de recherche en sciences sociales (Prag) ve New Europe College (Bükreş). Koçak, doktora tezinde, cinsel yönelimin ve cinsel kimliğin yasal olarak kabul görmediği Türkiye'de var olmaya çalışan LGBTİ+ sığınmacıların, mültecilik başvurularını ve haklara erişim süreçlerini analiz etmektedir. Koçak, doktora tezinin 25 ay süren saha araştırmasını, 2017-2021 tarihleri arasında, Ankara, İstanbul, Eskişehir ve Yalova olmak üzere dört şehirde yürütmüştür. Koçak'ın kuir sığınmacıların mültecilik statüsüne ve haklarına erişimini 'hakederlik' kavramı üzerinden tartıştığı makalesi *Middle East Critique* dergisinde yayımlanmıştır. Ayrıca Türkiye özelinde LGBTİ+ mülteciliğin inşasını ulus aşırı perspektiften inceleyen makalesi GAR'ın ve SU Gender'in ortak yayını olan "Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiye'de Göç Araştırmaları" kitabında yayımlanmıştır. Koçak, Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü'ndeki lisans eğitiminin ardından, ilk yüksek lisansını London School of Economics and Political Science'da İnsan Hakları alanında, ikincisini CEU'da Toplumsal Cinsiyet alanında yapmıştır.

Aslı Aygüneş

Çalışmalarını doktora öğrencisi olarak Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Doktora Programı'nda sürdürüyor. Aynı zamanda, 2018 yılı Eylül ayından bu yana Kültürel Çalışmalar Programı Araştırma Görevlisi olarak çalışıyor. Lisans eğitimi 2015 yılında Bilkent Üniversitesi Amerikan Kültür ve Edebiyatı Bölümü'nde, yüksek lisans eğitimi ise 2017 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde University of South Florida'da Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları alanında tamamladı. Doktora araştırmasında Türkiye'deki kadın örgütlerinde gönüllülük yapan ya da sivil toplum kuruluşlarında örgütlenmeden aktivizm yürüten gönüllü kadınların deneyimlerini, duygulanım teorisi ışığında inceliyor. Türkiye'de kadın hareketi, gönüllülük, sivil toplum, örgütlenme pratikleri ve aktivizm ilgi alanlarını oluşturuyor. SU Gender ile 2017 yılında tanıştıktan sonra halen merkezin çalışmalarında ve etkinliklerinde aktif olarak yer almakta. Güncel olarak, "Shifting Subjectivities, Cultivating Safe Spaces: Mothers' Perspectives on Virginity in Contemporary Turkey" isimli makalesi *Research on Women and Gender* Dergisi'nde yayımlanmıştır.

Begüm Selici

Begüm Selici Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları bölümünde doktora öğrencisi olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Lisans eğitimi 2015 yılında İstanbul Üniversitesi Amerikan Kültürü Edebiyatı Bölümü'nde, yüksek lisans eğitimi ise 2019 yılında Kadir Has Üniversitesi İletişim Bilimleri Bölümü'nde tamamladı. Araştırmalarının odağı kadın bedeni, cinsel sağlık ve medikal antropoloji alanlarını kapsamaktadır. Doktora tezi kapsamında Türkiye'de tıp, psikiyatri, sosyal medya gibi farklı mecralarda kadın cinsel problemlerinin ve haz deneyimlerinin nasıl tartışıldığını toplumsal cinsiyet ve beden çerçevesinde inceleyerek bir araştırma yürütmektedir.

Teşekkürler

Bu araştırma Raoul Wallenberg Enstitüsü İnsan Hakları Araştırmaları Hibe Programı ve Sabancı Üniversitesi Proje Araştırma Fonu üzerinden baş araştırmacı Kristen Biehl'e sağlanan destek ile mümkün olmuştur. Her iki kuruma da bunun için teşekkür ederiz. Araştırma teklifinin geliştirilmesi sürecine geri bildirimleriyle katkı sunan Ayşe Gül Altınay, Gülrü Göker, Sema Semih, Selen Çatalyürekli ve Esra Başak'a, araştırmanın başlangıç aşamasında düzenlenen danışma kurulu toplantısında heyecanımızı bizlerle paylaşan ve bize bilgileriyle ışık tutan Büke Boşnak, Didem Danış, Hande Parker, Nurcan Baklacioğlu, Sinan Erensü ve Zeynep Kadirbeyoğlu'na da şükranlarımızı sunarız. Araştırmaya görüşmeci olarak katkıda bulunan ve Türkiye'de oldukça zor koşullar altında çalışmalarını azimle sürdürmeye devam eden tüm sivil toplum çalışanlarına da emekleri, bize vakit ayırdıkları ve büyük bir açıklık ile görüşlerini paylaştıkları için özellikle minnettarız. Son olarak raporun yayın hazırlığına katkıda bulunan Begüm Acar'a, redaksiyonunu yapan Fulya Kama Özelkan'a, dizim ve tasarımını hazırlayan Duygu Serin'e, araştırma sürecinde moral ve motivasyonu eksik etmeyen tüm SU Gender ekibine de destekleri için teşekkür ederiz.

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ASAM	Siğınmacılar ve Gmenlerle Dayanışma Derneği
BMMYK	Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
DEDEF	Dersim Dernekleri Federasyonu
DKM	Doğa Koruma Merkezi Vakfı
EGE EP	Ege evre ve Kültür Platformu
GAR	G Araştırmaları Derneği
GEF	Green European Foundation
GEN	Global Ecology Network
GMDP	Genç Mültecileri Destekleme Projesi
HAGED	Hassas Grupların Entegrasyonu Derneği
İK	İnsan Kaynakları
İKGV	İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı
PDR	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
PSS	Psiko-Sosyal Destek
SGYD	Sağlıkta Genç Yaklaşımlar Derneği
SMDD	Suriyeli Mültecilerle Dayanışma Derneği
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
şöNİM	şiddeti nleme ve İzleme Merkezleri
TEMA	Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı
TCDS	Toplumsal Cinsiyete Dayalı şiddet
TTM	Tarlabası Toplumunu Destekleme Derneği
UN	Birleşmiş Milletler
UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UNHCR	Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
UNICEF	Birleşmiş Milletler ocuklara Yardım Fonu
UN Women	Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
SCS	reme Sağlığı ve Cinsel Sağlık
WWF	Doğal Hayatı Koruma Vakfı

1. Giriş

21. yüzyılda dünya gündemini belirleyen en önemli konuların başında küresel göç ve iklim krizi gelmektedir. Nitekim bu raporun yazımını sonlandırılmakta olduğumuz 2021 yaz aylarında bir yandan Afganistan'dan gelen kitlesel göçler ve artan göçmen ve mülteci karşıtlığı, diğer yandan art arda gelen yangın ve sel felaketleri ile her iki konu da Türkiye gündeminin merkezine oturdu. Dünya geneline bakıldığında bu ortak sorunlarla mücadelede çoğu devletlerin sergiledikleri tutumlar çözüm odaklı olmaktan oldukça uzak. Artan göç hareketlerine karşı sınırları yükseltme ve ötekileştirici söylemleri destekleme taktiği giderek yaygınlaşırken, iklim krizine karşı ise ekonomik büyümeyi muhafaza etme kaygıları ön plana çekilerek daha derin ve hayati sorunlar geleceğe havale edilmektedir. Buna karşılık sivil toplum alanında hem göçmen ve mülteci hakları hem de çevre hakkı ve iklim adaletini savunmaya ve iyileştirmeye yönelik çok çeşitli örgütlenmeler mücadele etmeye, seslerini yükseltmeye ve çoğalmaya devam ediyor. Ayrıca son yıllarda tarihsel olarak birbirinden bağımsız görülen bu iki alanı, örneğin 'iklim mültecileri' kavramı üzerinden beraber düşünmeye yönelik bazı girişimler olmaya başladı. Bu araştırma da benzer bir amaç taşımakta, fakat bu iki alanı farklı bir açıdan, kesiştikleri ortak bir konu olarak toplumsal cinsiyet temelli olgular üzerinden birbirleriyle konuşturmayı hedeflemektedir. Çünkü göç ve çevre kadar, toplumsal cinsiyet alanı da özellikle Türkiye'nin artan muhafazakâr ve baskıcı yönetiminden dolayı sivil alanın gündeminden hiç düşmeyen önemli bir mücadele alanı olmaya devam ediyor, ki burada da 2021 Temmuz ayı Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden resmen çıkması ile zorlu bir sürecin başlangıcı olmuştur. Dolayısıyla bu çalışma esas olarak bu üç alanı buluşturma gayreti ile ortaya çıkmış ve bunun için de Türkiye'de göç ve çevre ile ilgili çalışmalar yürüten sivil toplum örgütlerinin toplumsal cinsiyet duyarlılıklarını ve yaklaşımlarını incelemeyi amaç edinmiştir.

Akademik yazına bakıldığında gerek göç hareketlerinden gerek çevre felaketlerinden doğrudan etkilenen öznelerin toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri çerçevesinde nasıl etkilendiklerine bakan sayısız uluslararası ve ulusal araştırma bulunmaktadır. Ancak, bu konularla ilgili yoğun çalışmalar yürüten ve çoğu toplumda hak savunuculuğu açısından itici güç olarak işlev gören sivil toplum örgütlenmelerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığının yapılan çalışmalara hangi şekillerde yansıdığını inceleyen araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Dahası hem araştırma konuları hem de sivil toplum örgütlenmeleri bakımından çoğunlukla birbirinden ayrı olarak ele alınan göç ve çevre konularını bir arada ele alan çalışma henüz pek mevcut gözükmemektedir. Bu bağlamdan hareketle bu araştırma iki temel soru etrafında şekillenmektedir: Türkiye'de göç ve çevre ile ilgili konularda çalışmalar yürüten sivil toplum örgütlenmeleri toplumsal cinsiyeti çalışma konularıyla nasıl ilişkilendiriyor, toplumsal cinsiyet eşitliğini çalışma alanlarına ve kendi iç yapılanmalarına ne şekillerde yansıtıyorlar? Bu soru etrafında ve kesişimsel bir yaklaşımla yürütülen bir araştırma projesi göç, çevre ve toplumsal cinsiyet konularını hangi açılardan beraber düşünmeye katkı sağlar?

Bu sorular ışığında raporun ilk bölümünde araştırma konusunun arka planını teşkil eden dört temel kavramın (sivil toplum, toplumsal cinsiyet, göç ve çevre) kesiştikleri noktalar etrafında Türkiye'yi merkeze alan akademik yayın ve raporların özeti sunulmaktadır. Bu araştırma için hem göç hem çevre alanından 15'er tane olmak üzere toplamda 30 sivil toplum örgütlenmesi

ile derinlemesine mülakatlar yapıldı. Raporun ikinci bölümünde bu kuruluşların seçim süreci ve görüşme yöntemlerine yer verilmektedir. Üçüncü bölümde ise araştırmanın bulguları önce göç sonra çevre başlığı altında incelenmektedir. Her iki başlık altında da ilk olarak kuruluşların çalıştıkları konu alanı ile toplumsal cinsiyet ilişkisini nasıl gördükleri sorusu bağlamında tespit edilen farklı kavramsal bakış açıları sunuluyor. İkinci olarak kuruluşların yürütmekte oldukları çalışmalarda toplumsal cinsiyet duyarlılığını ve/ya toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik adımları ne şekilde dahil ettikleri ele alınıyor. Son olarak da kuruluşların kendi iç yapılanmaları toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinden değerlendiriliyor. Bu bölümlerde hem raporun kolektif çalışma ruhunu yansıtmak, hem de farklı yorumlamalara imkân tanımak için yazarların özet analizleri dışında görüşmecilerin bizzat kendi sözlerine geniş yer verilmektedir. Bu alıntılar sunulan analizin içerik ve akışını yansıtacak şekilde sıralanmıştır. Ayrıca Ek 4 ve Ek 5 altında görüşme yapılan kuruluşların sağladığı bilgileri özet olarak sunan tablolar da mevcuttur. Raporun sonuç ve tartışma kısmında ise hem göç ve çevre bölümlerinin bulguları özet olarak aktarılmakta hem de bu iki alanı beraber düşünmenin ortaya çıkardığı bazı noktalar üzerine paylaşımda bulunmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Sivil Toplum Tanımlarken

Sivil toplum kavramsal olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Genel anlamda, kişilerin vatandaş olarak etkin rol aldıkları, demokratik toplum yapısına katkı sunmayı amaçlayan ve çoğulluk politikasını benimseyen bir alan olarak tanımlanabilir (Putnam 1993). Sivil toplumun bir başka tanımı ise siyasetle iç içe veya tamamen siyasetin dışında yer alan, ancak misyon olarak toplumsal sorunlara çözüm üretmenin benimsendiği alandır (Keyman 2016). Sivil toplumun temel işlevi devlet politikalarının etkinliğini ve politik gücü elinde bulunduran bireylerin kararlarını denetleyen bir mekanizma olması ve vatandaşlarının bu denetleme mekanizmasına katkı yapmasını sağlamasıdır (Linz & Stepan 1996). Sivil alanda kişiler gönüllü ve bağımsız olarak yer alabildikleri gibi siyasi, sosyal ya da dini konularda örgütlenerek de yer alabilirler (Diamond 1994). **Bu çalışmada sivil toplumu gönüllülük temelinde örgütlü ilerleyen, bireylerin siyasi ve sosyal eşitsizliklerle mücadele ettiği ve bu mücadelede bir toplumsal sonuca ulaşmaya çalıştığı alan olarak tanımlıyoruz. Sivil toplum kuruluşlarını (STK'ları) ise sivil alanda aktif olarak yer alan, toplumsal sorunları gündeme taşıyan, bu sorunlar ile ilgili kamuoyu oluşturan, bireylerin gönüllü ve/ya profesyonel olarak yer aldıkları, 'dernek' gibi resmi statüsü olan veya inisiyatif şeklinde faaliyetler sürdüren çeşitli örgütlenmeler olarak tanımlıyoruz.**

Bugün Türkiye'de İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü'nün istatistiklerine bakıldığında **Türkiye'de faal olarak çalışan dernek sayısı 121.957 olarak verilmektedir.**¹ Bu faal dernek sayısı içerisinde meslek grupları, eğitim ve araştırma dernekleri, insani yardım dernekleri, toplumsal değerleri yaşatma dernekleri, sağlık ve dini hizmet dernekleri gibi farklı konularda çalışan dernekler dahil edilmektedir. Bu raporun ele aldığı konular bağlamında bu derneklerin 1.486'sı Türkiye'de hak ve savunuculuk hareketlerini yürüten dernekler iken 2.633'ü çevre ve doğayı koruma dernekleridir.² Bu rakamlar Türkiye'de sivil topluma ve sivil toplum örgütlerinin çalıştığı konulara dair bir fikir verse de verinin bazı kısıtları mevcuttur. Sivil toplum örgütlerinin faaliyet alanlarının kapsamı, verilerin son güncellenme tarihi veya bu derneklerdeki üye/gönüllü sayıları gibi bilgilere ulaşılamamaktadır. Aynı zamanda verilen rakamlar istatistiksel olarak yalnızca resmi dernek statüsüne sahip olan kuruluşları yansıtmaktadır.

Bugüne bakıldığında **Türkiye'de sivil toplumun birden fazla örgütlenme pratiği olduğu görülüyor ve resmi dernek statüsünde olmayan birçok platform, komisyon, inisiyatif, grup ve kolektif de aktif olarak sivil alanda çalışma yürütüyor.** Dolayısıyla günümüzde sivil alanda hiyerarşik, kurumsal ve/ya resmi yapılanmalar olduğu kadar yatay örgütlenen ve resmi statüsü olmayan gruplar da aktif olarak sahada yer almaktadır. Sivil alandaki pratikler arasında halkı bilgilendirmek, lobicilik yapmak, eğitim aktiviteleri düzenlemek, sosyal medya farkındalığı yaratmak ve fiziksel protestolar düzenlemek gibi birbirinden farklı biçimler yer almaktadır. Türkiye'deki sivil toplum 1990'lardan bugüne gitgide daralan bir alanda faaliyet gösterse de bu alanın ihtiyaçlarına göre pratiklerini dönüştürerek halen toplumsal eşitsizlikler ve sosyal adaletsizlikler ile ilgili kamuoyu oluşturmaya devam etmektedir. İleride yöntem kısmında daha detaylı aktarılacağı üzere **bu araştırma Türkiye'de göç ve çevre alanında hak temelli çalışan ve devlet destekli olmayan sivil toplum kuruluşlarına odaklanmakla beraber, aynı zamanda 1990'lar sonrası sivil alanda gerçekleşen çeşitlenmeyi de yansıtmaya çalışmaktadır.**

¹ <https://www.siviltoplum.gov.tr/dernek-sayilari> (Erişim: 21 Ağustos 2021)

² <https://www.siviltoplum.gov.tr/derneklerin-faaliyet-alanlarına-gore-dagilimi> (Erişim: 21 Ağustos 2021)

2.2. Türkiye'de Sivil Toplum ve Toplumsal Cinsiyet

Türkiye'de sivil toplum ve toplumsal cinsiyet kesişimindeki tartışmalara baktığımızda bu tartışmaların çoğunlukla üç alanda gerçekleştiğini görüyoruz. Bunlardan ilki sivil toplum ve feminist hareket arasındaki ilişkiye odaklanmakta, Osmanlı'dan Cumhuriyet dönemine, ardından 1980 darbesi sonrası dönemden Avrupa Birliği (AB) uyum sürecine farklı politik süreçler çerçevesinde bu ilişkilenebilir tartışılmaktadır (Arat 1991; Budak 2018; Çaha 2016; Tekeli 1990). Özellikle 1980 ve sonrasında sivil toplumu inceleyen çalışmalar, AB uyum sürecinde kadın sivil toplum örgütlerinin Türkiye'deki toplumsal cinsiyet politikalarının oluşturulmasında rol aldıklarını ve önerilerde bulduklarını tartışmaktadır (Çaha 2016; Coşar & Onbaşı 2008). 2000'lerden itibaren ise sivil toplumda yalnızca kadının özgürleşmesi söyleminin farklı etnik, dini, cinsiyet ve cinsel kimliklerle genişletilip LGBTİ+/Queer hareket, vegan hareket, Kürt kadın hareketi, İslami kadın hareketi gibi farklı sivil toplum örgütlenmelerinin de sivil alana dahil olduğu görülmektedir (Budak 2018; Çağlayan, Bora & Yeğen 2013; Parmaksız & Öztan Körün 2021; Savcı 2020).

Türkiye'de feminist hareketin örgütlenmesi ile ilgili yürütülen tartışmalarda feminist aktivizmin dernek ve vakıf gibi daha kurumsal formlarda örgütlenmesinin savunuculuk hareketine olumsuz etkisi olabileceği ele alınıyor. Özellikle kadın örgütlerinin odaklanacağı konuların devlet politikasının öncelendiği konular olarak belirlenmesinin feminist hareketin etki ve hareket alanını kısıtladığına dair söylemler mevcut (Silliman 1999). Örgütlerin fonlarla çalışmasının da erkek egemen karar mekanizmalarıyla verilen fonların kadın örgütlerindeki çalışmaları kontrol altına alarak örgütleri feminist çalışma zemininden uzaklaştırdığı iddia edilmekte (Diner ve Toktaş, 2010). Projecilik ya da proje feminizmi olarak da adlandırılan bu durumu eleştiren çalışmalar, feminist örgütlenme pratiklerinin kurumsal yapıdan uzaklaşarak daha yatay ve hiyerarşiden uzak örgütlenme pratiklerine dönüşmesini savunuyor (Bora ve Günal 2002). Bu nedenle, şu anda Türkiye'de toplumsal cinsiyet çalışmaları yapan örgütlere baktığımızda vakıf ve derneklerle karşılaştığımız gibi çok sayıda kolektif, inisiyatif, platform gibi yatay feminist örgütleri de görmekteyiz. Bu araştırma çerçevesinde kendini doğrudan feminist ve/ya LGBTİ+ hakları derneği ve/ya inisiyatifi olarak tanımlamayan sivil toplum oluşumları dışarıda bırakıldığı için bu literatür bağlamında tartışılan konular ile doğrudan örtüşmemektedir. Yine de rapora konu olan çevre örgütlenmeleri ve çevre aktivizmi nezdinde özellikle benzer tartışma ve eğilimlerin olduğu belirtilebilir.

Toplumsal cinsiyet ve sivil toplumun tartışıldığı bir diğer alan ise toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum kültürüne yerleştirmeyi amaçlayan toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma (gender mainstreaming) hareketi ile ilgilidir. İlk kez 1995'te Avrupa Birliği Kadın Komisyonu'nun Pekin'de gerçekleştirdiği bildiri metninde toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma bir hedef olarak yer aldı ve şu şekilde tanımlandı: "Kadınların ve erkeklerin sorunlarının ve deneyimlerinin, ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlarda, politika ve programların tasarlanması, uygulanması ve izlenmesinin bütüncül bir boyutu haline getirilmesini, böylece kadınların ve erkeklerin eşit fayda sağlamasını ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir stratejidir" (aktaran, Üstün 2011). Bu tanımlama ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politika yapım süreçlerine ve sosyal yaşama entegre edilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Küresel gelişmeleri takiben Türkiye'de de benzer bir toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma hareketi başlar. Türkiye'de 1980'lerden itibaren ivme kazanan kadın hareketi ile toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma hareketi arasında önemli

bir paralellik vardır. Kadın hareketinin toplumsal cinsiyet eşitliğini gündeme taşıması, kadınların sosyal ve politik alanlardaki temsiliyetlerine dair tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Buna karşılık toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma hareketi, 1990'larda Türkiye'de küresel etkileşimlerin artmasıyla sivil alanda da yaygınlaşmaya başlamıştır. Aynı zamanda Avrupa Birliği'nin sivil toplum örgütlerine verdiği fonlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir uygulama kriteri olması sivil toplum örgütlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına önem kazandırmıştır (Üstün, 2011). Fon kuruluşları, sivil toplum alanına vereceği desteğe karşılık yapılan projelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini nasıl savunduğu, farklı cinsiyet kimliklerinin bu çalışmalardan nasıl etkilendiği ve proje sonucunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin hangi alanda desteklendiği konularının daha çok üzerinde durmaya başlamıştır. Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmak için ve sivil toplum örgütlerine bu konuda yol göstermek amaçlı pek çok rapor, yönerge ve değerlendirme dokümanları bulunmaktadır. Konuyla ilgili uluslararası ölçekte hazırlanan ve yaygınlaştırılan çalışmaların yanında (Grabowski & Essick 2020; ILO 2012), Türkiye'de özel olarak farklı fonlama kuruluşları ve sivil toplum paydaşları (Üstün 2011; Kurtoğlu & Bayrakçeken-Tüzel 2020) tarafından hazırlanan çalışmalar da bulunmaktadır. Türkiye'de aynı zamanda 2008 yılında beş yıllık bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı yayımlanarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması için ülke genelinde atılması gereken adımlar belirlenmiştir (Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü 2008). Bu eylem planının kabul edilmesi Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmanın önemini kabul edildiğini gösterir niteliktedir. Bu yönergeler ve eylem planları politik, sosyal ve sivil alanda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmenin önemini ve bu eşitliği yaygınlaştırmak için gerekli mekanizmaları bir kez daha vurgulamıştır.

Sivil alan ve toplumsal cinsiyet kesişimine bakan bir diğer çalışma alanı da sivil alandaki cinsiyet dağılımını ve cinsiyete göre çalışma tercihi yapılan toplumsal konuları, ayrıca sivil alanda çalışmanın toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkisini ve toplumu dönüştürücü etkilerini inceliyor. Uluslararası yazına bakıldığında hem gönüllülük (Themudo 2009; Wilson 2000) hem profesyonel olarak çalışma (Cosgrove 2010; Lee 2014) temelinde oldukça gelişmiş olan bu alanın son yıllarda Türkiye'de de özellikle gönüllülük çerçevesinde sınırlı da olsa gelişmekte olduğunu söyleyebiliriz. Yazını incelediğimizde Türkiye'de toplumsal cinsiyet ve gönüllülük ilişkisine değinen birkaç çalışma öne çıkmakta. Bilgi Üniversitesi'nin yürüttüğü bir araştırmada araştırmaya katılan gönüllülerin %68'inin kadın olduğu vurgulanmıştır (Erdoğan & Uyan-Semerci 2019). Bu çalışmada gönüllülüğün bakım ve hizmet sektörüne yakın görülmesi nedeniyle kadınların daha fazla gönüllü olduğu tartışılmıştır. Bir başka çalışmada tarihsel olarak da kadınlar ve hayırseverlik arasında yakın bir ilişki olduğuna değinilmiş, ayrıca kadın gönüllülerin kendi deneyimlerinden de yola çıkarak gönüllülüğü benimsedikleri ve bu sebeple eğitim, çocuk, gençlik, toplumsal cinsiyet gibi konularda gönüllülük yaptıkları görülmüştür (Yurttagüler 2019). Bu tartışmalara paralel olarak Türkiye'de gönüllülerle yürütülen bir başka çalışma ise kadın katılımcıların gönüllülüğü sorumluluk, görev ve adanmışlık olarak tanımladıkları belirtiliyor (Keysan 2016). Türkiye'de kent yoksulluğu üzerine yürütülen bir çalışmada ise kadınların başka kadınlarla empati kurdukları için toplumsal konularda gönüllü olmaya daha meyilli olabileceği tartışılmıştır (Küçükyakış Bilgin 2016). Tüm bu tartışmaları sentezlediğimizde kadın gönüllülerin örgütlenme pratiklerinde yer alırken kendi gönüllülüklerini toplumsal ve geleneksel rollerine paralel olarak yorumladıklarını ve kendi hayatlarına yakın gördükleri toplumsal konularda gönüllü olduklarını söyleyebiliriz.

Biz bu çalışmada toplumsal cinsiyet ve sivil toplum kesişiminde yürütülen bu çeşitli tartışmaları birleştirerek doğrudan çevre ve göç alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarında

toplumsal cinsiyetin nasıl kavramsallaştırıldığını, etkileşime girdikleri topluluklarda ve kuruluş içi yapılanmalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilip gözetilmediğini araştırdık. Türkiye'nin farklı bölgelerinden, dikey veya yatay örgütlenen göç ve çevre örgütleri ile görüşerek bu örgütlenmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini ve pratiklerini görünür kılmaya çalıştık. Fakat sivil toplum kuruluşlarına dair bu incelemeye geçmeden evvel, Türkiye'de hem göç hem çevre araştırmaları bağlamında toplumsal cinsiyet ve sivil toplum alanlarına dair yapılan araştırmalara da kısaca değinmek istiyoruz.

2.3. Göç Araştırmalarında Toplumsal Cinsiyet ve Sivil Toplum

Toplumsal cinsiyet konusu Türkiye'de de akademik olarak uluslararası göç araştırmaları alanında oldukça önemli bir yere sahiptir (Akis 2012; Biehl & Daniş 2020; Körükmez, Karakılıç ve Daniş 2020; Williams, Çoşkun ve Kaşka 2020). **İlk yapılan çalışmalar 'göçün kadınlaşması' sürecine ve kadın göçmenlerin deneyimlerine odaklıydı.** Örneğin, 1990'lı yıllar itibariyle eski Sovyet ülkelerinden ticaret yapmak ya da farklı sektörlerde çalışmak amacıyla Türkiye'ye gelen kadın göçmenler üzerine pek çok araştırma yapıldı (Akalin 2007; Buz 2009; Erder ve Kaşka 2003; Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş 2012; Yüksekler 2003). Son yıllarda ise Asya ve Afrika gibi daha farklı coğrafyalardan Türkiye'ye yönelen kadın göçmenlerin artışına dikkat çeken çalışmalar da bulunmaktadır (Çoşkun 2016, 2018). 2011 sonrası Suriye kaynaklı zorunlu göçle birlikte de kadın ve kız çocuklarının toplam nüfusun yarısını oluşturmasından dolayı da bu alanda toplumsal cinsiyeti merkeze alan çalışmalar giderek artmaya başlamıştır (Akbaş ve Ünlütürk Ulutaş 2018; Barın 2015).

Göçmen ve mülteci kadınları konu edinen araştırmalarda öne çıkan farklı fakat iç içe geçmiş çeşitli konu başlıkları bulunuyor. Ev içi hizmet ve aile bakımı, tekstil, tarım, eğlence ve fuhuş sektörleri başta olmak üzere **Türkiye'nin çeşitli emek piyasalarında farklı uyruk ve yasal statüde olan kadın gruplarının tercih edilme nedenleri, rol ve deneyimleri ile ilgili pek çok çalışma bulunmaktadır** (Akalin 2007; Akbaş ve Ünlütürk Ulutaş 2018; Dedeoğlu 2011; Daniş 2007; Deniz 2018; Teke Lloyd 2018). **Cinsel ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet**, örneğin yine emek piyasaları ile ilgili olarak işyerinde ücret alamama ve tacize uğrama (Çoşkun 2016; Toksöz ve Ünlütürk Ulutaş 2012; Özden ve Ramadan 2019), ya da Suriyeli mülteciler nezdinde özellikle yaygınlaşan çoklu ve erken yaşta evlilikler de **önemli bir araştırma alanıdır.**

Göç sürecinin ataerkil toplumsal cinsiyet normlarının dönüşümüne etkilerini inceleyen çeşitli çalışmalar da bulunuyor. Örneğin, işgücü piyasalarına ya da sivil toplum kuruluşlarının programlarına katılımın kadınlar için güçlenme, sosyal hareketlilik ve özgüven artırma anlamında olumlu kazanımlar getirdiği, böylelikle toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin iyileştirilmesi ve yeniden müzakere edilmesine katkı sağladığı gösterilmektedir (Daniş 2007; Körükmez, Karakılıç ve Daniş 2020; Pehlivan 2019). Diğer taraftan aynı çalışmalarda aile ve ev bakımı ile beraber işgücüne katılımın 'çifte yük' oluşturduğu, ya da eşit haklara dair farkındalığın kurumsal süreçlerin işlememesinden dolayı hayata geçirilemediği de tespit edilmektedir. **Türkiye'de göç ve iltica alanındaki hukuki düzen, politika ve uygulamaların dayattığı toplumsal cinsiyet kimlikleri, rolleri ve eşitsizlikleri de önemli bir araştırma konusudur.** Kadın göçmen ya da mülteci olmanın mağduriyet, kırılabilirlik, anne veya eş olma üzerinden tanımlandığı bir düzen söz konusudur (Kıvılcım ve Baklacioğlu 2015; Pehlivan 2019). Buna karşılık hem göçmenlik konumu hem de toplumsal cinsiyete dayalı yaşanan damgalama, zorluk ve şiddete karşı kişilerin direnme yöntemleri, dönüşümleri ve güçlenmeleri üzerinde de durulmaktadır.

Araştırmaların pek çoğunda kesişimsel bir yaklaşım ön plana çıkmaktadır. Türkiye’de göçmen veya mülteci olarak yaşama ve çalışma deneyimi toplumsal cinsiyet, ırk, etnisite, din, sınıf ve yasal statü gibi çeşitli bileşenlerin kesişiminde şekillenmektedir (Coşkun 2016, 2018; Danış 2007; Teke Lloyd 2018). Bu yaklaşımdan beslenen, göç ve toplumdaki hiyerarşik kadın temsilleri ilişkisini inceleyen çeşitli çalışmalar, ataerkil ahlaki değerlerle tanımlanan ‘iyi kadın’ ya da ‘iyi anne’ olma halinin farklı göçmen kadın bedenleri üzerinden yeniden inşa sürecini aktarmaktadır (Teke Lloyd 2018). Bu tür toplumsal cinsiyet temelli söylemler göçmenlere karşı toplumsal damgalamayı, ayrımcı ve ırkçı şiddeti meşrulaştırma aracı olarak da sıklıkla kullanılmakta, yani göç karşıtlığı ve ataerkil düzen birbirinden beslenmektedir. Bu temsillerin kurgusunda kadın cinselliğine dair kalıplaşmış yargılar (ör. nataşa söylemi) merkezde yer almakla beraber, **cinsellik ve yakın duygusal ilişkiler konusu** küresel ölçekte olduğu gibi (Ahmad 2011) Türkiye’de de **çok nadir çalışılmaktadır** (Bloch 2011).

Son yıllarda toplumsal cinsiyet konusunu kadın meselesi olmaktan öteye taşıyan çeşitli araştırmalar da yapılmaya başlandı. Bu çalışmalarda yine kesişimsel bir yaklaşımla cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve göçmenlik statüsü ekseninde barınma, çalışma, sağlık, vb. alanlarda ayrımcı yaklaşımlara ve şiddet pratiklerine bakılmakta (Göçmen ve Yılmaz 2017; Kıvılcım ve Baklacioğlu 2015). Ayrıca sivil toplum da dahil olmak üzere, Türkiye’de uygulanan iltica rejiminin parçası olan çeşitli uluslararası ve ulusal aktör ve prosedürlerin yarattığı ve dayattığı ‘gerçek’, ‘meşru’ ve ‘hakeder’ LGBTİ+ öznellikleri üzerinden farklı cinsiyet kimlikleri ve cinselliklerin yönetişimine de ışık tutulmaktadır (Geatrick 2019; Koçak 2020; Saleh 2020a, 2020b; Sarı 2020). Çok daha sınırlı olmakla beraber son yıllarda özellikle Afgan göçmenler nezdinde **göç sürecinin hem erkeklik kimliğinin inşasındaki yerini hem de yarattığı gerilimleri ve dönüşümleri inceleyen araştırmalar da bulunuyor** (Bozok 2019; Bozok ve Bozok 2019; Hakimi 2020).

Türkiye’de göç ve toplumsal cinsiyet bağlamına dair çok çeşitli araştırmalar olmasının yanında, **göç alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarını toplumsal cinsiyet perspektifiyle inceleyen ve değerlendiren çalışmalar görece sınırlıdır.** Bu araştırmanın konusunu doğrudan ilgilendiren yayınlar olmaları bakımından aşağıda bu çalışma içeriklerine daha detaylı yer verilmektedir.

Türkiye’de yaşayan Suriyeli kadınların karşılaştıkları çeşitli ekonomik, hukuki ve sosyal zorlukları ve bunlara karşı direnme yöntemlerini araştıran Özden ve Ramadan’ın (2019) raporu, Türkiye’de hak temelli çalışan Suriyeli ve Türkiyeli sivil toplum kuruluşlarının rolünü de bu bağlamda incelemektedir. Türkiye’de mülteci alanında çalışan sivil toplumun gelişimini detaylı olarak inceleyen raporda, gerek Türkiye devletinin politikaları gerek fon verici kuruluşların öncelikleri doğrultusunda mülteciler ile ilgili sivil toplum alanında ilk yıllarda baskın olan ihtiyaç temelli yaklaşımın farklı nedenlerle (ör. erkeklerin yardım almaktan utanç duyması, çalışıyor olmaları gibi) daha çok kadınlar üzerinden yürüdüğüne dikkat çekilmekte, ve bu nedenle kadınların hak sahibi bireyler olarak görülmektense, ihtiyaç sahibi ailesine destek olmaya çalışan mağdur eş ve anne olarak tanımlandıkları gösterilmektedir. 2015 sonrasında değişen politika ve öncelikler, bununla beraber artan fon imkânları, sivil toplumun özellikle yeni kurulan toplum merkezleri üzerinden mülteci kadınlarla yoğun çalışmalar yürütmeye başladığı bir dönemi beraberinde getirmiştir (Biehl 2019). Bu dönemde pek çok toplum merkezinde uygulanan kadınlara yönelik beceri ve meslek edindirme kursları (kuaförlük, dikiş, pişirme odaklı oluşları) bazı kesimler tarafından geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini yeniden ürettikleri için eleştirilirken, Özden ve Ramadan bu tür kursların beceri oluşturma ötesinde dönüştürücü etkileri olduğunu, toplum merkezlerinin ev dışında olmak ve sosyalleşmek için imkân sunduğunu, ve burada tanışanların enformel dayanışma ağları kurduklarını, hatta bir kısmının da kooperatif gibi daha kalıcı yapılara

dönüştüğünü göstermektedir. Son olarak Özden ve Ramadan'ın raporu Türkiye'de çalışmalar yürüten Suriyeli sivil toplum kuruluşlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini ne oranda çalışmalarına kattıkları sorusuna da kısa da olsa yer vermektedir. **Görüşme yaptıkları 24 sivil toplum kuruluşu içinde %35'i toplumsal cinsiyet politikaları olduğunu, %57'si ayrı bir toplumsal cinsiyet politikaları olmadığını bildiriyor**, bunların bir kısmı da bunu zaten hep kadın çalışanları olmasına bağlıyor. **Bu raporda da 15 kuruluş nezdinde neredeyse aynı sonuçların çıkmış olması dikkat çekicidir** (Bakınız: Sonuç ve Tartışma - Tablo 2). Özden ve Ramadan'ın çalışması ayrıca Türkiyeli feministler ve Suriyeli kadınlar arasında dayanışma ağlarının zayıf kaldığına işaret etmekte, burada hem Türkiye'deki feminist hareketin siyasi ve etnik kimlik temelli yaklaşımının, hem de fon verici kuruluşların rolüne değinmektedirler.

Özgür-Keysan ve Şentürk (2020)'ün makalesi Gaziantep'te faaliyetleri olan üç sivil toplum kuruluşunun Suriyeli kadınları 'güçlendirmeye' yönelik girişimlerinin etkilerini sivil toplumun kategorik farklılıkları çerçevesinden inceliyor. 'Güçlenme' kavramının ekonomik, siyasi, sosyal, psikolojik ve ilişkisel boyutları ile farklı tanımlamalara tabii olduğunu vurgulayan bu çalışma, bununla ilişkili olarak da dört farklı 'güçlendirme' yöntemi tanımlamaktadır: 'yardım yoluyla güçlendirme' (ör. ayni/nakdi yardım, psikolojik ve hukuki destek), 'sosyal uyum yoluyla güçlendirme' (ör. dil ve beceri kursları gibi), 'farkındalık arttırma yoluyla güçlendirme' (ör. hak farkındalığı eğitimleri), 'sosyalleştirme yoluyla güçlendirme' (ör. dayanışma ve kolektif çözüm süreçleri işletilmesi). Makalenin temel argümanı sivil toplum kuruluşlarının güçlendirme yöntem ve etkilerinin homojen olmadığı, yardım ya da hak temelli olma, hak temelli ise de profesyonel ya da feminist yönelimli olmaya bağlı olarak değiştiğidir.

Pehlivan'ın (2019) yüksek lisans çalışması da benzer şekilde Hatay'da çeşitli sivil toplum kuruluşları tarafından kadınları 'güçlendirme' amacıyla sunulan atölye çalışmalarının etkilerini Suriyeli mülteci kadınlar gözünden değerlendirmektedir. Araştırmaya göre medeni haklar, kadın erkek eşitliği, erken yaşta evlilik, cinsel ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet gibi konu başlıklarını işleyen bu eğitimlerin, kadınlar için olumlu anlamda farkındalık arttırıcı ve hatta kendileri ve kız çocukları için geleceğe yönelik umut arttırıcı bir etkisi olmaktadır. Diğer taraftan fikren yaşanan bu farkındalığın somut olarak hayata geçirilmesi noktasında eğitim ve yaş durumuna da bağlı olarak sınırlılıklar olduğuna ve bunların kadınlar üzerindeki etkilerine de dikkat çekiliyor. Kadınlar hakları konusunda bilinçlenerek kendilerini daha güçlü hissetseler de bu haklara erişim sürecinde pratikte yasaların uygulanmaması ve içinde yaşamaya devam ettikleri ataerkil ve dindar çevrenin baskısı gibi nedenlerle kadınların haklarını hayata geçiremedikleri, bunun da bir iç çatışma ve umutsuzluk hali doğurabildiği de gösterilmektedir. Bu doğrultuda daha topluluk odaklı farkındalık çalışmaları yapılmasının önemi de vurgulanmaktadır.

Son olarak **Dağtaş ve Can'ın (2021) makalesi Hatay'da bulunan Türkiyeli ve Suriyeli kadın örgütlerinin dayanışma pratiklerini karşılaştırmalı olarak ele alarak, mülteci çalışmalarında sıklıkla vurgulanan ihtiyaç temelli ve hak temelli sivil toplum ile yardım ve dayanışma ikililiklerini tartışmaya açmaktadır.** Makale Türkiyeli kadınların dahil oldukları feminist örgütlenmeler içinde Suriyeli kadınlar ile gerçekleştirmeye çalıştıkları dayanışma pratiklerinde gündelik yardımlar ve sosyalleşme gibi ihtiyaçların çok ön plana çıkması dolayısıyla onları yeterince 'politik' olmamakla ve feminist siyasete katkıda bulunmamakla eleştirdiklerini etnografik anlatılar ile gösteriyor. Öte yandan Suriyeli kadınların kendi aralarında oluşturdukları dayanışma ağlarını Türkiye'de yaşadıkları derin hukuki belirsizler ve ayrımcılıklar temelinde de inceleyen araştırma, gündelik hayata tutunma mücadelelerinin ve bu süreçlerde oluşturdukları dayanışmacı sosyal ağların da politik etkilerini yeniden düşünmeye davet ediyor.

2.4. Çevre Araştırmalarında Toplumsal Cinsiyet ve Sivil Toplum

Türkiye’de çevre çalışmaları içinde toplumsal cinsiyet alanının henüz gelişmekte olduğunu ve toplumsal cinsiyet tartışmasının büyük oranda ikili cinsiyet rejimi üzerinden yürütüldüğünü söylemekle beraber, kıymetli pek çok çalışmanın da yapılmış olduğu belirtilebilir. İlk olarak ekofeminizm ve benzeri çevreci feminist kuramları, doğa ve kadın ilişkisini Türkiye’de hem akademisyen hem çevre aktivistleri gözünden tartışmaya açan yayınlar bulunuyor (Berktaş 2011; Çetin 2005; Değirmenci 2018). Son yıllarda ayrıca bizzat Türkiye’de 1990’lardan sonra ortaya çıkan yerel çevre mücadelelerindeki yoğun kadın katılımı ve görünürlüğüne anlamlandırmaya yönelik de araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Türkiye gibi özellikle kırsalında ataerkil sistemin egemen olduğu bir toplumsal yapı içerisinde kadınların yaşam alanlarını korumak için ön planda olması araştırmacılar için ilgi çekici olmuştur. Kadınların varoluşları çoğunlukla kırsaldaki kadınların tarımsal üretimdeki rolleri ve bakım işleri bağlamında toprakla ve suyla kurdukları yakın ilişkiyle açıklanmıştır. Bu ilişkinin kadınların biyolojik özelliklerine dayandırıldığı analizlerin yanında, bu ilişkiye feminist politik ekoloji perspektifinden açıklamalar getiren çalışmalar da vardır. **Bu çalışmalar, kırsaldaki kadınları mağduriyet ve kahramanlık ikiliğine sıkıştıran temsilleri ve kadınları biyolojileri gereği doğaya yakın gören açıklamaları, toplumsal cinsiyet kimliklerini yeniden ürettiği ve kadınlara doğayı korumak gibi yeni sorumluluklar atfettiği için eleştirir ve yereldeki kadınların, savunusu yapılan yerle kurduğu ilişkinin mikropolitikasını anlamının önemine işaret eder** (Aslan ve Işıl, 2014; Aslan 2016; Akbulut 2015). Örneğin, Aslan (2016) Cerattepe örneğinde Cerattepe’nin erkeklerden farklı olarak kadınlar için ne anlama geldiğini ve mekân savunusunun aynı zamanda nasıl kadınların özgürlük alanı savunusu ile iç içe geçtiğini anlatır. Akbulut (2015), kadınların gıda zincirindeki rollerinin onların toprakla ilişkisinde önemli bir belirleyen olduğunu savunmakta, kadınları “tarımsal üretimin biriktirici, koruyucu ve geliştirici beyni” olarak tanımlamaktadır (s.33). Buna göre kadınların toprak üzerinden kurdukları “güçlenme-dayanışma alanlarını, kolektif bilgi ve varolma hallerini” anlamadan çevre mücadelesindeki varlıklarını da anlamak mümkün olmayacaktır (Akbulut 2015, 34). Yavuz ve Şendeniz (2013) de Doğu Karadeniz özelinde erkeklerin büyük şehirlerde işlerde çalışması nedeni ile toprak ile kadınların daha yakından bir ilişki kurduğu ve toprakla kurulan bu ilişkinin kadınların su sorununa da daha az materyalist yaklaşımlarına neden olduğunu iddia etmektedir. Bunun yanında, “yaşatma kültürü” kavramını kullanarak kadınların evin temizliğinden, yaşlı ve çocuklar dahil hanehalkının temel ihtiyaçlarını gidermek üzere görülen bakım işlerinden sorumlu olmasının da onların su ile kurdukları ilişkiyi değiştirdiğini belirtmektedirler. Kadirbeyoğlu ve Bakan (2019) ise çevre mücadelesine katılmanın kendisinin kadınların hayatlarında yaptığı değişime odaklanmakta ve bir özneleşme süreci anlatısı ortaya koymaktadır. Bu özneleşme süreci, “özel alana sıkıştırılmış kadınlar ve anneler olmaktan çıkıp devletten çeşitli talepleri olan” (s.74) “haklarını bilen ve savunabilen vatandaşlar haline” (s.79) gelmelerinin hikayesini anlatmaktadır. Son dönemde ise kadınlar ile çevre arasındaki ilişkiyi beden temelli deneyimler, duyular ve duygular üzerinden inceleyen, öznelliğe odaklanan çalışmalar da ortaya çıkmaktadır (Yaka, 2017). **Tüm bu araştırmalarda toplumsal cinsiyet daha çok kadın-erkek ikiliği üzerinden tartışılmakta ve kadınların pratiklerine, “kadın deneyimine” ve temsillerine odaklanılmakta, erkeklik de dahil olmak üzere diğer cinsiyet kimlikleri ve dinamikleri analizin bir parçası yapılmamaktadır.**

Güncel araştırmalara konu olan **bir diğer araştırma alanı da sürdürülebilirlik ve iklim değişikliği bağlamında kadınların rolüne değinmektedir.** Kadınlar bu çalışmalarda çevre olaylarından erkeklerden farklı biçimlerde (çoğu zaman da daha ağır biçimlerde) etkilenen mağdurlar veya çevreyi koruma sorumluluğu olan aktörler olarak resmedilmektedir. **Bu çalışmalarda kadınlara çevreyi yaşanabilir ve sürdürülebilir kılma misyonu atfedilmesini açıklamak üzere farklı nedenler ileri sürülür.** Bu nedenler arasında kadınların tüketim ve üretim biçimlerinin iklim ve sürdürülebilirlik mücadelesindeki kilit rolü, kadınların doğal kaynaklarla doğrudan olduğu varsayılan ilişkisi, kadınların bakım sorumlulukları üzerinden doğa ile kurdukları ilişkinin erkeklerden farklı olması, kadınların biyolojik özellikleri nedeni ile çevre dostu kabul edilmesi, kadınların eğitici rolü sayılabilir (Alıca, 2017). İleri sürülen bu nedenler, 'gelişmiş' ölkelerde kadınların iklim değişikliği ile ilgili farkındalıklarının daha fazla olduğunu gösteren araştırmalarla da desteklenir (Talu, 2016). Bu bakış açısından kadınların üretim ve tüketim alışkanlıkları ve nesiller arası bilgi aktarımları yeni bir yönetim alanı olarak kurulmaktadır. Kadınlar eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi gereken toplumsal bir kesim olarak yeniden kurulurken hedefte "doğru tüketen kadın modelinin yaratılması," "temiz ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı ve yatırımı konusunda kadın girişimciliğinin özendirilmesi" kadınların ekolojik tarım ve ekoturizm gibi alanlara özendirilmesi gibi hedefler belirlenir (Alıca 2017, 170). İklım değişikliği bağlamında kadınların rolleri "evlerdeki esas enerji yöneticileri," "iklime dayanıklı tarıma geçişte gıda sisteminde önemli aktörler," "sürdürülebilir enerji ve ulaşım alanları gibi düşük karbon kalkınma ekonomilerini etkileyecek güçlü aktörler" olarak yeniden tanımlanır (Talu 2016, 75).

Olumsuz çevresel koşulların mağduru olarak kadınlar ise iklim değişikliğinden en çok etkilenecek kesimler arasında sayılırlar. Bu çalışmalarda kadınların doğal kaynakların birincil kullanıcıları oluşunun, ücretsiz ve güvencesiz işlerde çalışan ve cinsiyetçi toplumsal yapılar içinde yaşadıklarının, iklim değişikliği ile ortaya çıkacak doğal afetlerden en ağır şekillerde etkileneceklerinin altı çizilmekte ve toplumsal cinsiyete duyarlı iklim politikaları geliştirmenin aciliyeti belirtilmektedir (Alıca 2017; Ar, Gülçubuk ve Kadim 2012; Külçür 2020; Talu 2016; Tatgın 2019). Doğal kaynaklarda ve gıdaya erişimde çıkabilecek sorunların, kadınların bakım işine harcadıkları zamanı arttıracığından, üzerlerindeki bakım yükünü de arttıracığı belirtilmektedir (Alıca 2017, 163). Kadınların bu bağlamdaki durumları iki başlıkta değerlendirilir: kırılğanlık (*vulnerability*) ve adaptasyon kapasitesi (*adaptive capacity*). Kadınların çevresel faktörler karşısındaki kırılğanlığını toplumsal ve ekonomik koşullar üzerinden açıklayan çalışmaların yanında biyolojileri üzerinden inceleyen çalışmalar da vardır. Bu bağlamdaki en önemli mesele ise gıda yetersizliği/ güvencesizliğidir. Buna göre kadınlar menstrüasyon, gebelik ve doğum sonrası dönemde artan beslenme ihtiyaçları nedeni ile çevresel faktörlerden çok daha fazla etkilenirler (Dündar ve Özsoy 2020; Akyıldız, Özmen ve Kiraz 2020). Toplumsal ve ekonomik koşullara odaklanan çalışmalar ise çevresel nedenlerden kaynaklanan göçlerin de erken yaşta yapılan evlilikler ve cinsiyetçi şiddet gibi sonuçlarına dikkat çekerler. Yine doğal afetler nedeni ile ortaya çıkan altyapı sorunları sırasında kadınların cinsel sağlık ve üreme sağlığı gibi hizmetlere ulaşmada yaşadıkları zorluklara işaret ederler. Bu anlamda çevresel sorunlar ve iklim değişikliği cinsiyet temelli eşitsizlikleri arttıran faktörler olarak ortaya koyulmaktadır. Bu durumların kadınların toplumdaki, üretimdeki ve hane içindeki rolleriyle ve maddi güç, eğitim, beceriler, bilgi ve kaynaklara ve karar alma mekanizmalarına erişim ve bunların kontrolü ile ilişkisinin altı çizilmektedir (Külçür 2020).

Bu raporda olduğu gibi **Türkiye’de çevre, sivil toplum ve toplumsal cinsiyet konularını beraber ele alan nadir çalışmalardan biri Külçür’e (2012) ait doktora tez araştırmasıdır** ve bu raporun bulguları da bu tez araştırması sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Külçür’ün bu çalışması **Türkiye ve İngiltere’de çevre koruma ve kaynak yönetimi ile ilgili çalışan sivil toplum örgütlerinin toplumsal cinsiyet farkındalık ve duyarlılıklarını karşılaştırmalı olarak araştırmaktadır**. Külçür, son yıllarda Birleşmiş Milletler gibi örgütlerin ve kadın hareketinin mücadelesinin bir sonucu olarak toplumsal cinsiyet dinamiklerinin çevre politikalarının önemli bir bileşeni olarak kabul edilmeye başladığını söyler. Türkiye’deki çevre örgütlerinin bu bileşeni gündeme alma biçimlerinde ise kat edilecek yolun hala çok uzun olduğunu belirtir. İki ülkenin çevre örgütlerine dair yaptığı tespit, **kurumların toplumsal cinsiyeti çoğu zaman tartışmanın bir parçası yapmadığını tespit eder**. Araştırmaya katılanların pek çoğu toplumsal cinsiyeti ele aldıkları meselelerle birebir ilintili görmemektedir. Kurumlar kadınlara özel kampanyalar örgütlediklerini belirtmişlerdir. Özellikle doğa koruma çalışması yapan kurumlarda bu eğilimin daha fazla olduğunu da eklemiştir. **Araştırmaya katılanların toplumsal cinsiyet duyarlılığı genelde ayrımcılık yapmamak üzerinden olmuştur**. Yine kurumların **toplumsal cinsiyet bileşenini özellikle fon başvurularında gerekli olduğu zaman gündeme getirdiğini ifade eder**. Türkiye’deki çevre örgütlerinde **toplumsal cinsiyetin özellikle kırsal kalkınma ya da su tasarrufu ile ilgili meselelerde gündeme geldiğini belirtir**. Yine, **kadınların gündeme geldiği bir nokta halk sağlığını, özellikle de çocukları tehdit eden kimyasallarla ilgili kampanyalardır**. Bu kampanyalara kadınların katılımı genel olarak biyolojik ve toplumsal rolleri üzerindedir.

Külçür toplumsal cinsiyet farkındalığının kurumlardaki cinsiyet dağılımı ile doğrudan ilişkili olmayabildiğini, yönetim kurullarında ve çalışanlar arasında kadınlar ağırlıklı olduğunda bile çevresel sorunlarla cinsiyet rolleri arasında ilişki kurma eğiliminin oldukça düşük olduğunu belirtir. Külçür çevre örgütlerindeki cinsiyet temelli iş bölümlerine de dikkat çeker ve gönüllü çalışmalardaki yoğun kadın katılımının tesadüf olmadığını hatırlatır (İki ülkede de gönüllü katılımının yarısından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır). Külçür’ün ele aldığı çevre örgütlerinde, çalışanlar arasındaki kadın yoğunluğu dikkat çekerken, lider pozisyonlarında kadınlardan çok erkekler vardır. Külçür’ün araştırmasındaki katılımcılar, **çalışanlar ve gönüllüler arasındaki kadın yoğunluğunu kadınlarda erkeklere oranla toplumsal sorumluluk ve çevre farkındalığının daha fazla olması üzerinden açıklamıştır**. Yine burada **kadınların sivil toplum gibi ücretlerin görece düşük, kariyer olanaklarının kısıtlı olduğu alanlarda aktif olmasının da toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili olduğu** belirtilmiştir. Külçür bu kurumlarda çalışan kadınların da çoğunlukla genç, bekar ve çocuksuz olduğunun altını çizmiştir. Burada sektörün hafta sonunu ve akşam saatlerini de kapsayan uzun ve düzensiz çalışma saatlerine ve sık seyahat gündemlerine uyum sağlayabilecek bu grubun özellikle tercih edildiğini ifade etmiştir. **Yine bu kurumlarda çocuk bakımı ile ilgili servislerin olmaması da aynı zamanda ebeveyn olan çalışanların sektörü tercih etmemesinin nedenlerinden biri olmuştur**.

3. Araştırma Yöntemleri

Raporun giriş kısmında belirtildiği üzere bu araştırma Türkiye’de göç ve çevre ile ilgili konularda çalışmalar yürüten sivil toplum örgütlenmelerinin toplumsal cinsiyeti konu alanlarında nerede gördükleri ve nasıl kavramsallaştırdıkları, çalışma alanlarına ve kendi iç yapılanmalarına ne şekillerde kattıklarını incelemeyi amaçlıyor. Bir önceki bölümde de raporun temel aldığı sivil toplum tanımlamalarına da yer verilmiştir. Bu bölümde ise rapor için görüşme yapılan sivil toplum kuruluşlarının seçim sürecine detaylı yer verilmektedir.

Türkiye’de sivil toplum alanını tanımlayan aktörler çok çeşitlidir. Resmi olarak tanımlanan vakıf, dernek ve meslek odaları bulunurken, bunun haricinde resmi statüsü olmayan birçok platform, komisyon, inisiyatif, grup ve kolektif de aktif olarak sivil alanda çalışma yürütmektedir. Bu araştırma esas olarak göç ve çevre alanında çalışmalar yürüten resmi olarak tanımlı olan dernek ve vakıflara odaklanmaktadır. Fakat çevre alanında resmi olmayan sivil örgütlenmelerin çokluğu ve öneminden dolayı bu başlık altında bu tür yapılanmalara da yer verilmiştir. **Araştırma için hem çevre hem göç alanından 15 tane olmak üzere toplamda 30 sivil toplum örgütlenmesi ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapıldı. Bu kuruluşların seçim süreci iki aşamalı olarak gerçekleşti.**

3.1. Paydaş haritalaması

Araştırmanın başlangıcında ilk olarak farklı veri tabanları kullanılarak ve araştırma içeriğine uygun olarak belirlenen eleme kriterleri çerçevesinde Türkiye’de çevre ve göç alanlarında çalışan sivil toplum örgütlenmelerinin ayrı ayrı listeleri çıkarıldı. Bu listeler hazırlanırken her iki alanın kendine özgü gelişen sivil toplum yapılanması da dikkate alındı. Örneğin çevre alanına odaklı çalışan dernek ve vakıfların yanı sıra çokça öneme sahip ağ, inisiyatif, birlik, kolektif ve platform var. Göç alanında ise misyonunda özel olarak göç konusu geçmeyen, fakat Türkiye’de hızla artan mülteci nüfusuna karşılık bu alanda çokça proje yürüten sivil toplum kuruluşları bulunmaktadır. Bu çeşitli örgütlenmelerin tespiti için de farklı veri kaynakları kullanıldı.

Göç alanında sivil topluma dair incelenen kaynaklar:

- Sivil Toplum Geliştirme Merkezi: <http://www.stgm.org.tr/tr/stoveritabani>
- BMMYK Hizmet Danışmanı: <https://turkey.servicesadvisor.org/en>
- Bilgi Üniversitesi Göç Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkez: <https://goc.bilgi.edu.tr/tr/baglantilar/5/sivil-toplum-kuruluslari/>
- Graph Commons - Türkiye'deki Suriyeli Mültecilere Destek Olan Ulusal ve Uluslararası STK'lar - <https://graphcommons.com/graphs/0711e621-a8c5-4651-a1d6-33106c7bb3f1>
- Proje yürütücüsünün önceki araştırmalarından gelen listeler ve proje danışma kurulu önerileri

Çevre alanında sivil topluma dair incelenen kaynaklar:

- Sivil Toplum Geliştirme Merkezi: <http://www.stgm.org.tr/tr/stoveritabani>
- Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü: <https://www.siviltoplum.gov.tr/>

- Change.org: <https://www.change.org/>
- Ekoloji Birliği: <https://ekolojibirliği.org/>
- İnisyatifler için: HES projesi, Bergama Çevre Hareketi, Kaz Dağları Altın Madeni Projesi, Nükleer Santralleri protestoları haber arşivleri çerçevesinde ismi geçen örgütlenmeler
- Proje danışma kurulu önerileri

Bu veri kaynakları çerçevesinde belirlenen uzun listeler üzerinden bir ilk eleme yapıldı. Çevre alanında özellikle var olan dernek sayılarının çokluğundan ötürü en başta doğa faaliyetleri ile ilgili etkinlikler yapanlar (avcılık, izcilik, dağcılık, kamp, balıkçılık, vb.) elendi. Bunun haricinde her iki alanda da ortak eleme kriterleri olarak şu hususlara dikkat edildi:

- İnternet sitesi ve/ya sosyal medya hesabı olması ve bu mecralarda hala aktif olması
- İnternette erişilebilir bilgiler çerçevesinde güncel proje, savunuculuk vb. çalışmalar yürütüyor olması

Bu haritalama çalışmasının sonucunda araştırma ile ilgili olabilecek göç alanında 68 kuruluş (Bakınız Ek 1) ve çevre alanında 104 kuruluş ve sivil inisyatif belirlendi (Bakınız Ek 2).

3.2. Görüşülecek kuruluşların seçimi

Uzun listelerin daraltılması sürecinde ilk olarak aşağıdaki kriterler dikkate alındı:

- **Hak temelli çalışmalar ve hak savunuculuğu yapıyor olması** (örneğin çevre alanında sadece doğa turizmi, temiz enerji üretimi ve tüketici davranışları temelinde yaklaşan veya kooperatif gibi gelir üretme amacı taşıyan yapılanmalar, göç alanında ise insani yardım hizmeti sunma temelinde çalışan kuruluşlar kapsam dışında bırakıldı).
- **Proje temelli çalışıyor ise konuyla ilgili yürütülen projelerin aktif olması ve/ya yakın zamana kadar devamlılığının olması** (Örneğin geçmişte göç alanında 1 defaya mahsus ve kısa süreli çalışmalar yürüten kuruluşlar kapsama alınmadı)
- **Savunuculuk temelli çalışıyor ise yapılan faaliyetlerin halihazırda aktif olması ve/ya yakın zamana kadar devamlılığının olması**
- **Kuruluş misyonunda kadın ve/ya LGBTİ+ örgütlenmesi olarak tanımlanmaması**

Daralan listelerden görüşülecek 15'er kuruluş seçilirken de iki temel kriter göz önüne alındı. Öncelikle toplumsal cinsiyet farkındalığı/eşitliği temelinde hali hazırda aktivite ve/ya projeleri olduğu gözlemlenen kuruluşlara öncelik verdik. Çünkü bu projede amaç sivil toplum kuruluşları nezdinde toplumsal cinsiyet farkındalığı olup olmadığını ölçmek değil, esas olarak ne şekillerde duyarlılık gösterdiklerini anlamayı hedefliyor. İkinci olarak da yapılan paydaş haritalaması çerçevesinde de ortaya çıkan ve Türkiye'de çevre ve göç alanlarını şekillendiren sivil toplumun çeşitliliğini mikro ölçekte yansıtmaya gayret edildi. Her iki alanda hem ulusal ölçekte çalışan ve İstanbul, Ankara gibi metropollerde yer alan kuruluşlara, hem de daha yerelden ve tabandan oluşan örgütlenmelere yer verdik. Temsilde bölgesel çeşitlilikleri de gözetmek adına yerel alanda Türkiye'nin farklı coğrafyalarını dahil etmeye çalıştık. Örneğin, çevre alanında farklı mücadeleler ile tanımlanan Ege, Karadeniz ve Güney Doğu bölgelerinden temsilciler araştırmaya dahil edildi. Göç alanında ise coğrafi çeşitliğin yanı sıra göçmen grupları tarafından kurulmuş olan sivil toplum inisyatiflerinin de dahil edilmesine özen gösterildi.

Tablo 1: Araştırma için görüşülen sivil toplum kuruluşları

Göç alanında çalışan kuruluşlar	Kısaltma	Çevre alanında çalışan kuruluşlar	Kısaltma
Barış ve Dayanışma Elçileri Derneği	Badael	Buğday Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği	Buğday
Göç Araştırmaları Derneği	GAR	Dersim Dernekleri Federasyonu	DEDEF
Hassas Grupların Entegrasyonu Derneği	HAGED	Doğa Derneği	Doğa
Hayata Destek Derneği	Hayata Destek	Doğa Koruma Merkezi Vakfı	DKM
İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı	İKGV	Doğal Hayatı Koruma Vakfı Türkiye	WWF TR
Kırkayak Kültür Derneği	Kırkayak	Ege Çevre ve Kültür Platformu	EGE ÇEP
Mülteciler ve Sığınmacılar Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	Mülteciler	Ekosfer Derneği	Ekosfer
Sağlıkta Genç Yaklaşımlar Derneği	SGYD	Kazdağı Doğal ve Kültürel Varlıkları Koruma Derneği	Kazdağı
Sevgi ve Kardeşlik Vakfı	SEVKAR	Mezopotamya Ekoloji Hareketi	Mezopotamya
Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği	ASAM	Sinop Çevre Dostları Derneği	Sinop
Sivil Toplum Destekleme ve Ekonomik Yapılandırma Derneği	Baytna	Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı	TEMA
Suriyeli Mültecilerle Dayanışma Derneği	SMDD	Yeni Foça Forumu	Yeni Foça
Tarlabası Toplumunu Destekleme Derneği	TTM	Yeryüzü Derneği	Yeryüzü
Yuva Derneği	Yuva	Yeşil Artvin Derneği	Yeşil Artvin
Zeytin Ağacı Derneği	Small Projects	Yeşil Düşünce Derneği	Yeşil Düşünce

3.3. Görüşme soruları hazırlığı

Görüşülecek kuruluşların karar verilmesi sürecine paralel olarak görüşme esnasında kullanmak üzere bir soru formu da hazırladık. Soruları hazırlarken ilk olarak toplumsal cinsiyet duyarlılık ve yaklaşımlarını incelerken ele alınması gereken konu başlıklarını aktaran farklı çalışmalar araştırıldı ve incelendi (ILO 2012; OXFAM 2010). Bu çalışmalarda önerilen soruların çokluğu ve özgünlüğü dikkat çekiciydi, fakat kendi araştırmamızda bu tür detaylı anket türünden farklı olarak, daha açık uçlu sorular türetmeye özen gösterdik. **Görüşme yaptığımız kuruluş veya inisiyatifin tarihsel arka planı ve genel çalışma alanları ile ilgili üç, çalıştıkları konularda ve yürüttükleri faaliyetlerde toplumsal cinsiyetin yeri ile ilgili üç ve kuruluş/inisiyatifin yapılanma ve yönetim biçiminde toplumsal cinsiyetin yerine dair dört soru ile toplamda 10 soruluk bir anket hazırladık** (Bakınız Ek 3). İncelediğimiz anketlerde ayrıca kadın ve erkek olarak ikili cinsiyet algısı üzerinde sorular oluşturmanın baskın olduğunu gözlemledik. Kendi hazırladığımız sorularda ise kullandığımız dil ile bunun ötesine gitmek ve daha kapsayıcı olmak istedik. Fakat netice olarak **Türkiye'deki sivil toplum bağlamında toplumsal cinsiyetin hala baskın şekilde kadın-erkek eşitliği şeklinde ifade bulunduğunu algıladığımız için görüşmelerimizde de daha çok bu boyutlara odaklanmak durumunda kaldık**. Yine de anket sorularını genel tutarak ve görüşmenin seyrine göre ilerleyerek **cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelim çerçevesinde kuruluşlarda yapılan çalışmalara dair de bilgi edinmeye çalıştık**.

3.4. Paydaşlarla görüşmeler

Görüşülecek kuruluşlara karar verilmesinin ardından web-siteleri taranarak ve/ya telefon yolu bilgi isteyerek ve/ya proje ekibinin kendi profesyonel ağları üzerinden tespit edilen kuruluş temsilcilerine projenin amacını özetleyen ve 10 soruluk anket üzerinden konuşmak için randevu talebinde bulunan e-postalar iletildi. Talebi değerlendirmek ve/ya hazırlık yapmak amacıyla soruları önden görmeyi talep eden kişilerle soru formu görüşme öncesinde paylaşıldı. Görüşmeye kimin ve/ya kaç kişinin katılacağı kararı kuruluşlara bırakıldı. **2020 yılı Kasım ve Aralık, 2021 Ocak ayları boyunca, toplam 30 kuruluş/inisiyatiften 35 temsilci ile her biri yaklaşık 1 saat süren görüşmeler yapıldı. Görüşmelere katılan temsilcilerin çoğunluğunu (32 kişi) cinsiyetini kadın olarak tanımlayanlar oluşturuyordu**. Devam eden pandemi nedeniyle bu görüşmeler çevrim-içi olarak, katılımcının tercihinin göre Zoom ya da Whatsapp call uygulamaları kullanılarak yapıldı. Görüşmelerde soru anketi temel alındı, fakat görüşmenin konu içeriğine ve detayına göre de şekillenmesine müsaade eden daha serbest bir akış takip edildi. Ses kaydı alınmış olan tüm görüşmelerin detaylı deşifreleri yapıldı.

3.5. Raporun hazırlanması

Araştırmanın yürütücüsü olan ve tüm görüşmelere katılan Kristen Biehl, 250 sayfayı aşan görüşme tutanaklarını nitel veri analizi programı MaxQDA'yi kullanarak kodladı, dolayısıyla raporun analitik çerçevesinin temel sorumluluğunu taşımaktadır. Fakat **bu raporu esas mümkün kılan güçlü bir ekip çalışması oldu**. Raporun giriş, yöntem ve sonuç kısmı ile göç başlığı altındaki literatür ve görüşme analizleri kısımlarını Kristen Biehl yazarken, çevre başlığı altında aynı kısımların yazarlığını Özlem Aslan üstlendi. Raporda göç ile ilgili paydaş haritalaması, literatür taraması, görüşme deşifrelerinin hazırlanması ve analizlerin ikinci okumasının yapılmasında Mert Koçak titiz bir çalışma yürüttü, çevre alanı için de Begüm Selici aynı özveriyle çalıştı. Aslı Aygüneş de daha genel olarak sivil toplum ve toplumsal cinsiyet konu başlıkları altında literatür

derlemesini ve yazımını yaptı, ayrıca toplumsal cinsiyet duyarlılığını ölçmeye yönelik hazırlanan farklı anket çalışmaları ışığında görüşme sorularının hazırlığında önemli katkılar sundu. Ayrıca raporun yazımı devam ederken ilk olarak görüşme içeriklerini özetleyen tablolar (EK 4 ve 5), rapor yazımı tamamlandıktan sonra da raporun nihai taslağı tüm görüşmeciler ile teyit amaçlı paylaşıldı ve pek çoğundan geri dönüş alınarak var ise gerekli güncellemeler/düzeltilmeler yapıldı. Yine de bu raporda sunulan analiz ve görüşlerin temel sorumluluğunu baş araştırmacı ve yazar olarak Kristen Biehl üstlenmektedir.

4. Türkiye'de göç alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarında toplumsal cinsiyet

4.1. Kavramsal bakış açıları

i) Hassas grup tanımlamalarında toplumsal cinsiyet

Görüşme yapılan STK'ların çoğu, çalışmalarında hassas grup ve/ya dezavantajlı mülteci gruplara öncelik tanıdıklarını aktarırken, bu tanım altında kadınlar ve çocuklar başta olmak üzere, LGBTİ+ bireyler, engelli bireyler, kayıtdışı durumda bulunan göçmen ve mülteciler gibi çeşitli gruplar dahil ettiklerini bildirdi. Halihazırda toplum içinde dezavantajlı olan bu grupların göç süreçlerinden de daha olumsuz şekillerde etkilendikleri kanısı pek çok görüşmeci tarafından tekrar edildi. **Toplumsal cinsiyet rolleri bu hassasiyetlerin yaratılmasında önemli bir yere sahip olarak görülüyor.** Kavramın kendisi sadece bir görüşmeci tarafından kullanılmış olmakla beraber, hassasiyet kriterleri belirlenirken **farklı kesişimselliklere dair bir farkındalık olduğunu söylemek mümkün** (ör. eğitim durumu, etnik grup).

Mülteciler: Zaten çalıştığımız gruplar dezavantajlı gruplar. Yani zaten çok yorucu bir göç sürecinden geçmişler ve biliyorsunuz göçte en çok kadınlar etkileniyor bu süreçte. Ve onun haricinde zaten mevcut toplumun dayattığı roller vardı. Ve bu göçle beraber aslında yeni roller de eklenmiş olduğu kadına gerçekte... Çok zorluk yaşıyorlar.

İKGV: Bizden hizmet almaya çalışan danışan refakatsiz bir çocuk da olabilir, aile içi şiddet mağduru bir kadın da olabilir, zulüm gören ya da zulüm görme riski olan ya da şu anda sığınma ülkesinde ciddi anlamda ayrımcılığa maruz kalan bir LGBTİ+ mülteci olabilir. Ülkesinde siyasi düşüncesi nedeniyle işkence görmüş, cezaevinde kalmış kötü muameleye maruz kalmış bir mülteci de olabilir. Dolayısıyla hani geniş bir yelpaze var önümüzde ve temel olarak bizim yaptığımız mültecilere yönelik olarak hassasiyeti tespit edip, bu hassasiyetlere ve ihtiyaçlara yönelik olarak kişileri toplumda var olan kaynaklara yönelik bilgilendirmek ve bu var olan hizmetlerden de faydalanmasını sağlamak.

.....

Şimdi şöyle aslına bakarsan çok temel haklarından mahrum kalmış ya da belirli hak ve hizmetlere ulaşamayan herkes bizim hassas grubumuz içerisinde yer alıyor. Ama temel olarak tabii ki toplumsal cinsiyete dayalı şiddet mağdurlarını daha da hassas gruplar içerisinde alıyoruz. Bu da işte mesela yalnız kadın, yalnız ebeveynler, LGBTİ+ bireyler, engelli bireyler vesaire... Bunların tümü bizim hassas gruplarımız içerisinde.

SEVKAR2: Toplumsal cinsiyet rollerinin kendi getirdiği zorluklar halihazırda varken göç ve mültecilik durumu ile beraber bunları kesiştiği ve üstelik sadece toplumsal cinsiyet rolleri içerisinde işte LGBTİ+ grupların göçmenler içerisinde ya da işte kadın olmanın göçle birleştiği o kesişimsel yerde zaten bir sürü zorluk kendini gösteriyor. Bizim karşılaştığımız gözlemediğiniz şeylerden biraz aktaracak olursam. Hani göçmen olmanın mülteci olarak bir kadın olmak... ve bir LGBTİ+ olarak Türkiye'de var olmak... zaten mülteci olmak bir izolasyon yaratırken bir de üstüne kadın ya da LGBTİ+ ya da diğer işte diğer toplumsal rollerinden kaynaklanan sıkıntıları taşıyan insanlarda bir şeyleri kabul etmek, iyileşmek, adapte olmak, sosyal uyum sağlamak ve hani en başta o toplumsal travmayı atlatma ya da kişisel travmayı atlatıp bir yere gelebilmek zaten başlı başına daha da zorlaşan ve daha çift izolasyon yaratan bir durum...

ii) Göç süreciyle dönüşen bakım yükü ve şiddet eğilimleri

Görüşmelerde kadın göçmenlerin neden daha dezavantajlı konumda oldukları konusunda genel olarak iki temel olguya vurgu yapıldı. İlki toplumsal cinsiyet rolleri gereği **kadınların yüklenmek zorunda bırakıldıkları bakım emeğine** dair. Özellikle mülteciler için zorunlu göç sonrası artan yoksulluk ile beraber, hem fiziki yaşam koşullarının daha elverişsiz hale gelmesi, hem de aile gelirine destek olmak için çalışmak zorunda olmaları dolayısıyla bakım yükünün artmasından bahsediliyor. Bakım emeğinin kız çocuklarının okula gitmesi önünde engel teşkil ettiği de bildiriliyor. İkinci olgu ise **göç sonrası toplumsal cinsiyete dayalı şiddette (TCDŞ) görülen artışa** dair. Bunun nedenleri olarak pek çok farklı unsura işaret ediliyor. Bunlardan **en önemlisi göç süreci sonrası dönüşmek zorunda kalan toplumsal cinsiyet rollerine** dair. Bir yandan zaten eril şiddete meyilli olan ya da kadınların hayatını kontrol eden kişilerin göç sonrası deneyimlenen yoksulluk, güvensizlik ve toplumsal dışlanma ile kontrol ve şiddeti arttırdıkları ve bu nedenler çerçevesinde şiddeti meşrulaştırdıkları görülüyor. Diğer yandan göç öncesi böyle eğilimleri olmayanların da aynı nedenlerden ötürü bu tür geleneksel ilişkilenelemelere tutunmaya başlamalarının da örnekleri mevcut. Burada özellikle daha önce çalış(tırıl)mayan kadınların Türkiye'ye geldikten sonra çoğunlukla da yoksulluk ve mecburiyet dolayısıyla çalışmak zorunda kalmaları ve erkeklerin işsiz kalması ve/ya yeterli geçimi sağlayamamaları dolayısıyla yaşanan 'erkeklik krizi' şiddet olarak ifade bulabiliyor. Görüşülen kuruluşlardan birkaçı, bu şekilde **toplumsal cinsiyet ve şiddet konusunun göçten ziyade göç sonrası yaşanan yoksullukla da yakından ilgili olduğunu ve pandemi döneminde şiddetin daha da arttığını ifade etti. Şiddet mağduru kadınların koruma mekanizmalarına ulaşmakta da çeşitli engellerle karşılaştıkları bildirildi**, bu engellerin en başında da dil bilmeme ve haklara dair bilgi sahibi olmama var. Özellikle yerel ölçekte derinlemesine çalışmalar yürüten kuruluşların aile içi şiddetin dile getirilmesinin önünde engel teşkil eden toplumsal baskı mekanizmalarına dair daha çok farkındalıkları bulunuyor. Son olarak göç ve TCDŞ konusu ele alındığında **LGBTİ+ gruplarının da çok fazla şiddete maruz bırakıldıkları ve koruma anlamında daha da kısıtlı imkânlarla erişebildikleri** belirtilen noktalar arasında.

TTM: Bizim en son erişebildiklerimiz için söylüyorum bunu. Dört buçuk gibi bir oran çıkıyor hane içindeki çocuk sayısı. Hani çok büyük bir oran. Evdeki oda sayısına baktığımızda ortalama 1.7 gibi bir şey çıkıyor. Yani ya bir odalı ya iki odalı. Bu şey gibi bir şey demek yani en az 4-5 çocuk var her evde. İşte eşler var, işte kadın var, ya böyle 7 kişi 6 kişi 1 salon 1 oda evde yaşıyorlar. Aslında bu ne demek oluyor içte ev içi emek çok daha yakıcı oluyor ... ev içi emek zaten var çocukların bakım yükü zaten var. Bir de her gün 3 saat de olsa 2 saat de olsa bir yerde çalışmaya başladılar. Bunlar nasıl yerler? Merdiven altı yerler. Yani işte mahalledeki midyeciler de çok fazla çalışıyorlar. Yine böyle Beyoğlu'nda yakın yani... yürüyebilecekleri mesafelerdeki yerlerde işte bulaşık yıkama işleri bir fırının yemek yapma, çalışanlarına yemek yapma işleri gibi. Günde 2 saatlerini alacak ama işte ekonomilerine katkıları olabileceği mecbur oldukları için.

.....

SU Gender: Az önce Tarlabası bağlamından bahsederken, hani işte kadınların daha çok çalışmaya başlaması, işte binaların çöküntü olmasından dolayı artan bakım yükü demiştin. Aile içi şiddet de çok su yüzüne çıkan bir konu mu?

TTM: Çok yüksek sayılar. Gelen vakalar çok yüksek diyebilir miyim? Emin değilim. Çünkü bildirilmesi veya bunun bir şiddet olarak adlandırılması ve eyleme geçilmesinin kendisi için sanırım kocaman bir güçlenme çalışması gerekiyor bence. Bizim bir şekilde hani mahalle üzerindeki yakınlığımızdan dolayı bildiğimiz, orada yaşarken gördüğümüz çok fazla şiddet vakası var. Yani ev içlerini göremiyoruz ve bilemiyoruz bile aslında. Hani bizim biraz daha görebildiğimiz işte sokakta özellikle

seks işçilerine yönelik, mahallenin çok fazla şiddet uyguladığı alenen sokak ortasında görüyoruz. Ama öte yandan hem psikolojik danışmanlığa gelen hem işte biraz da güven bağı kurulmuş ve işte bunu anlatabilen... bir talebi olmayan ama yine de anlatan çok fazla kadın faydalanıcı var aslında. Biz korona sürecinin bunu çok da arttırdığını duyuyoruz, bir genel söylem üzerinden biliyoruz hepimiz bunu ve Tarlabası'nda duyuyoruz.

SMDD: Sınıfsal farklılıklara bakmadan, burada hem kadınlar hem erkekler için temel zorluk şu. Suriye'de genel olarak hayat koşulları iyiydi. Burada ise hayat pahalı. Bu da kadınlar ve erkekler arasında sorunlara neden oluyor. Sosyo-ekonomik olarak etkilendiler.

SU Gender: Yerinden edilme sonrasında ev içi şiddette artış bir sorun oldu mu?

SMDD: Evet, bu bir sorun. Savaştan dolayı, Türkiye'ye geldikten sonra değişen ekonomik durumlardan dolayı. Suriye'de de ev içi şiddet oluyordu, ama küçük tartışmalar şeklinde. Burada sorun daha yaygın oldu ve büyüdü. Erkekler geç saatlere kadar çalışıyorlar ve eve getirdikleri para miktarı ihtiyaçları karşılamaya yetmiyor. En küçük ailenin 4-5 üyesi var ve onların ihtiyaçlarını karşılamaya yetmiyor, bu da çatışmaya neden oluyor. (Kadınlar) bize de destek için geliyorlar ve biz de destek alabildiğimiz yerlerden onlara yardımcı olmaya çalışıyoruz. Bazı kadınlar satış elemanı oluyorlar. Evlerinden satış yapabiliyorlar. Evlerinden pazarlama yapıyorlar gibi. Başka dikiş yapanlar oluyor, İzmir'de bir bölge var ayakkabı dikimi yapılan, işte bazı kadınlar burada çalışmaya başladı. Ama çoğu durumda erkekler kadınların evden çıkmalarına izin vermiyor. Bu da sorunlara neden oluyor.

Yuva: Bir kere zaten göç bir kriz anı ve her kriz anında olduğu gibi göçte de herkesin toplumsal cinsiyet rollerine dönme eğilimi artıyor bence. O kadar çok örnek yaşadım ki buna ilişkin. Mesela adam mühendisti ve bizim yararlanıcılarımızdan bir tanesiydi. Ve bana demişti ki biliyor musunuz biz Suriye'de iken ben müzik ile ilgileniyordum enstrüman çalıyordum karım zaten ressamdı. Bizim bir sosyal çevremiz var bu insanlarla farklı konuşmalar yapıyorduk. Buraya geldikten sonra işte anlamadığım şekilde karım tamamen eve, ev işlerine odaklanmaya başladı. Çocuk büyütme odaklandı. Yani çok tipikleşen bir kadınlık örneğini tarif etti orada. Kendisi için de erkekleşme üzerinden tanımlamadı sadece. Erkeklerle zaman geçirmek, güçlü olmaya çalışmak gibi şeylerle tanımlamadı. Bende de bir şiddet eğilimi ortaya çıktı dedi ve bunu erkeklikle de bağlayarak söyledi. Yani kadının kadınlaşması erkeğin daha da erkekleşmesi üzerinden verdiği örnek şiddetti. Bence bu çok genel tablo olarak özetleyici bir şey kadın ve erkeklerde toplumsal cinsiyet rollerine dönüş. Ama ben o farkın ne olduğunu anlamaya çalışırken, kendime hep şu soruyu soruyorum: oradaki ana faktör göç mü yoksa yoksullaşma mı? Yani çok çok ciddi bir yoksullaşma var ve mesela Kürt bir kadının yoksullaşması ile mülteci bir kadının yoksullaşması arasındaki farka bakmak benim için göçün etkisini daha net ortaya çıkaran bir şey oluyor.

SEVKAR1: İşte kadınlar üzerinden gidecek olursak, biz çoğunlukla Afgan, İran, Irak, Suriye ve bazı Afrika ülkelerinden gelen mültecilerle çalışıyoruz. O gruplarda da çoğunlukla da kadınlar çalışmayan ve eğitim anlamında biraz da geri olan kadınlar... Yani Türkiye'ye kıyasla diyebiliriz. Dolayısıyla zaten çalışma hayatına girmeleri bir sıkıntı. Dolayısıyla daha çok evdeler ve ev işlerinin baskısı ayrı bir yerde. Hem var olan toplumsal cinsiyet rollerinden hem de... nasıl ifade edeyim... ya işte bu eğitimsel anlamda kendini ifade etme zorluğundan vesaire daha fazla şiddete alan açan bir yer dolayısıyla. Bu sebeple de aslında hem biz çok fazla kadına şiddet vakaları da görüyoruz ve bununla ilgili de gerekenleri yapıyoruz zaten. Onun dışında LGBTİ+ gruplar için şeyi söyleyebilirim yani zaten izolasyonun en ağır yaşandığı gruplardan birisi. Ve şiddet vakaları çok fazla görüyoruz. Hem Türkiyeli kişilerden hem de kendi grupları içerisinde ötekileştirme ve şiddet durumları çok fazla oluyor. İş bulma ile alakalı istihdam sıkıntısı çok ciddi oluyor. Ve hani buradan kanal bulmak ve ihtiyaç karşılayacak kurumlar arasında bağlantı kurmak da çok zorlaşıyor bu anlamda. En azından kadınlarda biraz daha kolay mekanizmalar varken, LGBTİ+ gruplarda biraz daha zor.

SU Gender: Toplumsal cinsiyet açısından da korona farklı etkiliyor mu?

SEVKAR1: Kesinlikle. Çünkü daha fazla evdeyiz. Evde olduğumuz zaman zaten Korona'nın getirdiği ekonomik sıkıntılar mültecilerde çok daha yüksek görebildiğim sıkıntılar var. Bu da şiddetin artmasında daha çok ortam sağlayabiliyor ve dolayısıyla çok daha fazla Korona'da bu anlattığım her şeyin iki üç katına çıktığını gözlemledim.

iii) Göçün toplumsal cinsiyet rollerine etkilerinin iki yüzü

Yapılan görüşmelerde **göç sürecinin toplumsal cinsiyet bağlamında etkilerinin derin tezatlıklar barındırdığı, olumlu ve olumsuz yönlerinin iç içe geçtiği algısı** da sıklıkla ifade edilen konulardan biriydi. Bu da en çok **kadınların Türkiye'ye geldikten sonra çalışma hayatına katılmaları örneği** üzerinden aktarıldı. Özellikle Suriyeli kadın mülteciler nezdinde aktarılan örneklerde, çalışma hayatına katılım bir yandan kadınları ev ve aile işlerine kısıtlı tutan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin değişimine olanak sağlarken, bu çalışma 'imkânlarının' koşulları (ör. daha ucuz işgücü olarak görülme, evde bakım rolünün aynen devam etmesi) beraberinde çok daha ağır bir yük de getirmektedir. Ve bir önceki bölümde de aktarıldığı gibi, kadının güçlenmesi 'erkeklik krizi' ile birlikte yaşandığında TCDŞ'nin artması şeklinde de ifade bulabilmektedir. Verilen diğer bir örnek de göç sonrasında **topluluk içi kurulan ilişkilerde yaşanan dönüşümlerle** ilgiliydi. Yine daha çok Suriyeli kadınlarla ilgili olarak, göç sonrasında gerek çalışma gerek çeşitli sivil toplum etkinliklerine katılım yoluyla sosyal çevrelerinin daha çok genişlediği, bu şekliyle kendi ülkelerinde özellikle akrabalık ilişkilerinin dayattığı sosyal baskı mekanizmalarının etkisinden (ör. kamusal alanda var olma ya da boşanmayı isteme) bir ölçüde uzaklaşabildikleri görülmekle beraber, dilini iyi bilmedikleri bir ülkede dışlanan ve istenmeyen bir azınlık olma halinin kadınları daha da çok ev içinde izolasyona ittiği de belirtiliyor. Bu tezatlıkların farkında olan kuruluşların **sahada hâkim olan ve aslında toplumsal cinsiyet rollerini de pekiştiren 'kadın mağduriyeti' algısını da tartışılır kılmaya çalıştıklarını** söylemek mümkün.

SMDD: Suriyeli kadınlar çok güçlü ve çok kararlılar. Hem savaştan önce böyleydi hem de sonrasında böyle. Göç etmek zorunda kalınca çok zorluklarla karşılaştılar ama yine de burada ayakta kalmanın, buraya uyum sağlamanın yolunu buldular. Suriye'de pek çok kadın sadece evine ve çocuklarına bakma sorumluluğunu taşıyor. Burada ama çocuklarıyla tek kalmış birçok anne var. Ve birçok kadın burada geçim kaynakları yaratmanın yollarını buldular. Mesela bazı nesnelere geri dönüşümünü yaparak, onları satarak, ya da satış elemanı olarak, sosyal medya profilleri üzerinden satış yapıyorlar.

Mülteciler: Yani aslında şöyle söyleyeyim, evet (kadınların) çalışıyor olması çok pozitif bu anlamda. Ama bu yavaş yavaş, hani onu tanıtarak, bu durumu anlatarak yapılan bir şey değil, mecburiyetten yaptığı bir şey. Onun haricinde erkekler çok fazla iş bulamıyor ne yazık ki. Ya kadınlara... yani daha çok... bu arada bu bizim iş verenlerimizle de alakalı bir durum... ya çocukları ya da kadınları alıyorlar. Daha fazla hakimiyet kurabiliyorlar onların üzerinden. Daha fazla çalıştırabiliyorlar. Onlar tercih ediliyor. Ve ne yazık ki gene kültürel olarak o ev işleri vesaire erkek yapmıyor. Gene kadınlara kalıyor. Hem dışarıda iş hem evde iş. Veya birçoğu eşini kaybetmiş durumdan gene farklı roller yükleniyor. Bir yandan güzel bir yanda da aniden olduğu için bunlar, çok olumsuz, çok ağır geliyor.

TTM: Kadının ekonomik gücünü eline almasının önemine dair ben de böyle bir yerlerde bir şeyler söylüyorum her zaman yıllardır. Ama diğer hiçbir yükünü gücünü almadan... bir de o da geldi. Tabii kadın çocuğa da baksın. Eve de baksın, çalışsın da. Bu değildi güçlenme. Ama bir yandan kadınlar çok memnun da bazısı çalışabildiği için. Onun şey bir güzelliği var sanırım... şeye dair bir umut kapası

açıyor galiba çalışabiliyor olduğunu görmesi. Ben bu evden çıkarsam da boşanırsam da bir şeyler olursa çalışabilirim, ufak da olsa görüyor oluyor, ama tabii gündelik pratik için bence çok korkunç ve kendi öz bakımını hiç sağlayamadığı, psikolojik iyi olma halini hiç gözetlemediği de bir ortam yaratıyor aslında.

GAR1: Toplumsal cinsiyet ve güçlenme, dayanıklılık meselesini bir arada almaya karar vermemizin sebeplerinden bir tanesi. Hem uzun zamandır aslında göçmenlerin, göçmen kadınların bir temsiliyeti var yani acı çeken, işte ihlallere uğrayan olarak resmediliyorlar. Bu bir yandan doğru çünkü kadınlar zorunlu göç durumunda çok ağır şeyler yaşıyorlar ama aynı zamanda bu kadar tekil bir alan değil burası. Hani farklı eylemlilikler farklı pozisyonlar var. Hem de kadınların dayanıklılığı, yaşamlarını yeniden kurma mücadelesi, dayanışma ve güçlenme hikayesi de var.

Badael: Göçün toplumsal cinsiyete etkisi sorusunu daha büyük bağlamdan ayırt edemiyorum. Buradan kastım insanları özgürlük talebinde bulunmak için sokaklara döken Suriye devrimi ve burada kadınların katkısı, katılımı, ki bu da toplumsal cinsiyet rollerinin olumlu anlamda değişimine katkıda bulundu. Ve sonra göç süreci oldu, birçok kadın aileleri için ekmek kapısı oldu. Çünkü önceden geçimi sağlayan erkekler kaçırmalar, tutuklamalar, ya da savaşa katıldıkları için artık yoklardı, bu da ele alınması gereken konulardan. O yüzden bu toplumsal cinsiyet etkilerini ele alırken bu daha geniş bağlamların da tartılması gerekir, ki bu cevaplama zor bir soru çünkü hem olumlu hem olumsuz boyutları var bakınca. Örneğin düşünebildiğim bir boyut, Türkiye’de medeni kanuna, kadınları koruma kanunlarına dair bilgisi olan, erişimi olanlar... bu kadınların boşanma talep edebilmeleri, biraz daha özgür olabilmelerine olanak sağlıyor. Suriye’de olsa aynısını yapamazlardı, çünkü orada kanun onları korumuyor ve bu boyutuyla ilticanın aslında sosyal baskılardan kısmen özgürleştirebildiğini gösteriyor. Bu baskı kendi memleketinde topluluğun içinde, tanıdıkların arasında olduğunda daha yoğun. İltica ülkesinde ise muhtemelen kendi topluluğun tarafından dikkatinin dağıtılmaması için daha çok alan var. Ama tabii yerinden edilme ve göç, başka boyutları var ki kadınlar önceye kıyasla daha da izole oluyorlar. Yani bu bakımdan karmaşık bir sorun.

Yuva: Tabii ki dil itibarıyla dışlanma ve özgüven yitimi Suriyeli kadınlarda en çok gördüğüm şey... Bir haksızlığa uğradıklarında tartışmaya girdiklerinde de kendilerini savunamayacaklarını düşündükleri için kamusal alandan çekilme var. Bir de bütün sorunların müsebbibi sayıldıkları gibi bir durum olduğu için... Yani kiralar yükseliyorsa mülteciler, sokaklar kirleniyorsa belediyeler değil de mülteciler.

.....

Bizim kadın komitesinden bir tane kadın demişti ki, ya biliyor musun ben Suriye’de iken dışarı çıkmak için evdeki erkeklerle kavga ederdim. Yani erkek kardeşimle babamla kavga ederdim. Şimdi dışarı çıkmamak için onlarla kavga ediyorum. Çünkü korkuyorum yani dışarıda beni neyin beklediğin bekleyeceğini bilemiyorum. İşte onun haricinde bana kadınların söylediği, göçün Suriyeli kadınlar arasındaki dayanışmayı arttırdığı göçün. Suriye’de akrabalık ilişkileri çok kuvvetliydi sadece akrabalarımın görüşüyordum ama şimdi buraya geldim, oradan da gelen var buradan da gelen var diyorlar... ve özellikle bunu toplum merkezi ve belediyelerin alanları gibi alanlara giden kadınlar söylüyor. Şimdi oralarda mesela başka kadınlarla tanışabiliyor, konuşabiliyor, derdimi anlatabiliyorum demişti biri.

.....

Birçoğu da şunu söyledi, bunu onlar bir güçlenme olarak tanımlamadı anlatırken, ben de bir güçlenme hikayesi olarak okudum. Normalde ben Suriye’de yapmama izin verilmeyen, yapamadığım, yapabileceğime inanmadığım şeyleri Türkiye’ye geldikten sonra yapmaya başladım. Bunlar neler? Erkeklik alanına giren şeyler. Para yatırmak... biliyorsun para bir kriterdir ya kadının sorumlulukları arasında. İşyeri açılır kadın her şeyi yapar ama para gidip erkeğe ödenir ya... Orada mesela onların değiştiğini söylüyorlar. Bir yardım kuruluşuna gidip para istemek, elektrik su faturasını yatırmak,

evin alışverişini yapmak, neden? Çünkü erkek yapmak istemiyor bunları. Ürktüğü, korktuğu ve sosyalleşmek istemediği için bunların hepsi kadına kaldı. Ama şimdi kadın bunu söylerken mesela şöyle şeyler söylüyor: yani bensiz yaşayamaz. O bilmez mesela elektrik faturasının nereye yatırılacağını, kimliğin nereden alınacağını bilmiyor diyor. Bilgilenme aracılığıyla, prosedürü öğrenme aracılığı ile bence güçlenme hikayesi var. Tabii onlar bunu böyle, çok yorulduğum bütün sorumluluk bende baktım, falan diye de anlatıyorlar.

4.2. Çalışmalarda toplumsal cinsiyet

i) Kadınları toplumsal cinsiyete dayalı şiddetten korumaya yönelik faaliyetler

Görüşme yapılan STK'ların çalışma alanları içinde toplumsal cinsiyet farkındalığı ve eşitliği konusunu nasıl ele aldıkları sorusuna bakıldığında **öne çıkan başlıca yöntem kadınlara odaklı program ve projeler yürütüyor olmaları şeklindeydi**. Ve yukarıda aktarılan bağlama paralel olarak da yapılan bu çalışmalar içinde **kadınların toplumsal cinsiyete dayalı şiddetten korunması önemli bir yere sahip**. Özellikle koruma hizmetleri sunan kuruluşlar hem kadınlara TCDŞ ve bununla mücadele etmek için tanınan haklara dair farkındalık eğitimleri hem de şiddet mağduru kadınların koruma mekanizmalarına erişimleri, kurumsal işlemlerinin takibi ve rehabilitasyon süreçleri anlamında çeşitli hukuki, psikolojik, sosyal ve ekonomik destekler sunmaktadır. Bunlara ek olarak, Hayata Destek Derneği'nin sadece TCDŞ konusunda yürütülen çalışmaları koordine etmek üzere çalışan bir personeli, Mülteciler Derneği'nin de özel ihtiyaç sahibi kadınların yanında (ör. gidecek yeri olmayan) şiddet mağduru kadınlara da barınma alanı sağlayan bir 'kadın konuk evi' bulunuyor.

SEVKAR1: Aslında bizim yaptığımız vaka yönetimi Vakfın en temel ilk parçası. Biz ne yapıyoruz? Aslında önleyici çalışma olarak öncelikli haklar... mesela Türkiye'de mültecilik hakları ve aslında kadın olarak haklar, ya da işte şiddete uğradığınızda ne yapabilirsiniz nasıl kendinizi koruyabilirsiniz nasıl güvenlik planlaması yapılabilir? Bunlar hakkında başlı başına danışmanlık yapıyoruz. Seminerler düzenliyoruz. Kadınlara yönelik seminerler veriyoruz bu anlamda ve hukukçularla beraber. Hukuki anlamda neler yapılabilir diğer anlamlarda da neler yapılabilir güçlendirilebilir üzerine. Bu birinci ayağı. İkinci olarak da hani herhangi bir şiddet duruma varsa akut bir durumda hem avukatımızla beraber hem sosyal çalışmacımızla beraber işte ne yapılması gerekiyorsa kişinin durumuna özgü... karakola mı eşlik edilmesi gerekiyor savcılığa mı bildirilmesi gerekiyor vs. bütün bu işlemlerde eşlik sağlıyoruz. Bu Korona sürecinde de yine bunu yapmaya çalıştık. Tabii biraz daha zorlaştı ama yine aslında devam ettiriyoruz. Bununla beraber aynı zamanda aslında hani vaka yönetiminin ya da kişinin korunması sadece tek başına şiddetten korunma değil aynı zamanda evet tamam ben sığınma evine gittim ya da işte belli koruma mekanizmalarına başvurduğum ama bundan sonra ne olacak kısmında nasıl paramı kazanacağım, istihdam edileceğim, nasıl hayatımı devam ettireceğim kısmında da yine gerekli Sosyal Hizmet Merkezi olabilir bu diğer sivil toplum kuruluşları, bizim kendi iç imkânlarımız olabilir, paradan da ekonomik olarak ya da istihdam anlamında desteklemek için gerekli mekanizmalara ulaştırılması anlamında danışmanlık veriyoruz.

Hayata Destek: (TCDŞ uzmanı olarak görev alanını anlatırken) Birkaç projemizin hedefi direkt olarak TCDŞ risklerini azaltmak, önlemek ve müdahale etmeye yönelik. Bu alanda çalışan kurumlar olarak en önemlisi hayatta kalanlara, zamanında saygın, mahremiyetini sağlayarak, ayırım gözetmeden müdahale edebilecek bir kapasiteye erişmek. Bu da programatik olarak hem çalışanların kapasitesini geliştirmek hem de yararlanıcılara yönelik içerik üretmekler üretmek anlamına geliyor. Mesela bir projemizde sahalarda mülteci kadınlarla çalışırken kadınların daha çok ihtiyaç duyduğu konularda farkındalık geliştirmesini hedefliyoruz. Özellikle okur yazar

olamayan kadınlar hedef grubumuz. Şu an neye ihtiyacım var, hangi bilgiye erişsem adalete erişme konusunda hayatını kolaylaştırır ya da hizmetlere erişim konusunda hayatını daha kolaylaştırır ya da ihtiyaçlarını karşılar... Bu soruların cevaplarını aradığımız 6 atölyelik bir seri ürettik.

.....

Bir yandan da pandemi döneminde bir sürü hizmet sağlama modelimiz değişti. Hayata Destek ekibi olarak olabildiğince hızlı reaksiyon aldık. Benim buradaki rolüm; pandemi sürecinde değişen hizmet sağlama modellerinin çalışanlara aktarılması; toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz bırakılanlarla nasıl telefonda danışmanlık yürütebilirsiniz, onları nasıl yönlendirebilirsiniz ihtiyaç duydukları hizmetlere ve acil ihtiyaçlarını nasıl tespit edebilirsiniz, değerlendirebilirsiniz, gibi. Ve ek olarak pandemi sürecinin başında açtığımız "Bilgi ve Destek Hattı" çalışanlarına yönelik etkili telefon becerileri eğitimi verdim.

Mülteciler: Kadın konuk evimizde yani sadece şiddet gören değil aslında.....gidecek yeri olmayan, bir sığınak gibi değiliz. Konukevi olarak tanımlıyoruz biz. Aslında burada da hani gene Kadın Koruma departmanı ile ilerlediğimiz süreçler var orada zaten bir yöneticisi var. Onun haricinde gene aynı alan içerisinde Türkçe eğitimlerimiz var. İstihdam birimimize yönlendiriyoruz. Psikolojik destek için psikoloğumuz gidiyor veya onlar geliyorlar. Yani aslında diğer kadınlara yaptığımız tüm süreçleri daha kapsamlı bir şekilde oraya uyarlamaya çalışıyoruz. Gerçekten bizim için çok kıymetli. Çünkü bu tarz bir alan şu an ne yazık ki yok. ŞÖNİM'ler (*Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri*) de çok ciddi sıkıntılar yaşıyor kadınlar. Dil ilk problemleri... Ayrımcılığa çok fazla maruz kalıyorlar. Bu arada bizde sadece Suriyeli kadınlar yok. Farklı uyruklardan çok farklı insanlar da var.

ii) Kadınlara yönelik güçlen(dir)me faaliyetleri

Kadınlara yönelik yoğun çalışmalar yürütülen bir diğer alan da çoğunlukla 'güçlendirme faaliyetleri' olarak adlandırılan alanı kapsıyor. **Bu şemsiye terimin altında en temelde Türkçe dil kursları, mültecilik hakları, temel sağlık, ebeveynlik yöntemleri gibi çeşitli alanlarda farkındalık arttırma, beceri geliştirme ve mesleki eğitim kursları gibi temel bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri** dahil ediliyor. Buna ek olarak hem göçmen kadınların kendi aralarında hem de Türkiyeli kadınlar ile beraber dayanışma ağlarını pekiştirmek, karar alma süreçlerine daha aktif katılımlarını ve geçim kaynaklarını desteklemek gibi çeşitli işlevler gören **kadın dayanışma grupları, komiteleri, kooperatif ve işletmeleri gibi daha kalıcı yapılar oluşturmaya yönelik çalışmalar da yapılıyor.** Bu alanda kullanılan dilde en çok **dikkat çeken noktalardan biri güçlendirme ve güçlenme arasındaki fark.** Nitekim güçlendirme daha çok 'yukarıdan' işleyen 'ihtiyaç belirleme' ve 'hizmet sunma' yaklaşımlarını ima ederken 'güçlenme' daha çok katılımcı dayanışma faaliyetleri ile kadınların ihtiyaçlarını kendi belirleyebilecekleri ve kararlarını kendi alabilecekleri alanları sağlamayı ön plana çıkarmaktadır. Diğer dikkat çeken bir konu da **güçlenmeye yönelik bu dayanışma ve üretim alanlarının genellikle var olan toplumsal cinsiyet rolleri üzerine inşa edildikleridir.** Örneğin, sonraki bölümlerde daha detaylı aktarılacağı gibi sosyalleşme mekânları kadın alanları olarak ayrıştırılmakta, yapılan üretim faaliyetleri de çoğunlukla kadınların zaten var oldukları alanlarda geliştirilmektedir.

İKGV: Örneğin işte bir kadın dayanışma grubu dediğiniz grup... böyle hani belirli bir programı izleyen birkaç haftalık bir grup işte orada toplumsal cinsiyetten tutun, şiddetle karşılaşıldığında başvurulabilecek mekanizmalar gibi konuşmaların görüşmelerin bilgilendirmelerin yapıldığı birtakım şeyler var. Bizim mesela özellikle bu Covid nedeniyle işte artık evlerde olduğumuz ve topluluğu güçlendirmeye yönelik olarak yaptığımız çalışmaları yüz yüze yapamadığımız çalışmaları, birazcık daha İnternet ortamında yapmaya başladık. Örneğin, evde zaman diye bir Instagram

hesabı oluşturdu sosyal uyumdan bir arkadaşımız. O mesela orada zaman zaman işte konser de verdiriyor atıyorum bir halk sağlığı uzmanı çağırıp Covid nedir, nasıl korunulur, ne yapmak gerekir de anlatıyor. Bir psikolog arkadaşımız çıkıp orada pozitif ebeveynlikle ilgili bilgilendirme de yapıyor. Yine toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve hani mağdurların özellikle hizmet alabileceği mekanizmalarla ilgili bilgilendirmeler de yapıyor.

Hayata Destek: 2019 yılında mültecilerle çalışırken Urfa sahamızda kadın komiteleri kuruldu. Burada kadınların karar süreçlerine etkin katılımını destekleme hedefimiz vardı. Tabii pandemi ile birlikte bu bir araya gelebileceğimiz aktivitelerin hepsi ortadan kalktığı için maalesef bu gibi çalışmalara ara verilmiş durumda. Online farkındalık oturumları yapıyoruz fakat yararlanıcılar açısından online araçların kullanımı maalesef çok düşük. Burada şeyi görüyoruz, yani kadın komiteleri çocuk komiteleri gençlik komiteleri kuruldu ve onlar hakikaten periyodik bir araya geldiler ve çok verimli çalışmalar çıktı. Karar verici pozisyonda, ihtiyaç duydukları, programatik ihtiyaçları, hizmet ihtiyaçlarını dile getirebildikleri ve bunları paylaşabilecekleri bir ortamdı bu komiteler. ... UN Women desteği ile kadınların adalete erişimlerinin ve hizmetlere ulaşmalarının desteklenmesi için altı setlik bir farkındalık modülü geliştirdik. Bu modülü kendi ekibimizdeki topluluk gönüllülerine eğitici eğitimi verdik ve uygulamaya başladılar. Bu oluşturduğumuz set hem yüz yüze hem de uzaktan erişim modellerine (online toplantı ya da telefonla grup görüşmesi gibi) uyumlu geliştirdik. Farkındalık setinin konuları; kadın insan hakları, medeni haklar, şiddetten korunmada haklar, kadınların ekonomik hakları, kadının sağlık hakkı ve cinsel ve üreme sağlığı hakları.

ASAM: Mesela bir başka faaliyetimiz de komiteler oluşturuldu Türkiye'nin pek çok ilinde. Komitelerdeki hedefimiz aslında sosyal uyum faaliyetlerini yürütmekti en başta. Ve Türkiyeli topluluklar ve mülteci topluluğu bir araya getirecek, ortaklığını gösterecek komiteler kurarak güçlendirmekti. Biz değil, komitedeki bireylerin bir araya gelip komitenin nasıl çalışacağını nasıl faaliyetler yürüteceğini kendilerinin karar vereceği bir yapıydı bunlar. Anlatınca çok kolay görünüyor ama hiç birbirini bilmeyen ve homojen olmayan iki grubu bir araya getirerek bir ürün ortaya çıkarma süreci için ilk önce her iki grubun birbirine güven duymasını sağlamak gerekiyor. O güven duymasını sağlamak için de düzenli olarak, mesela çatışma yönetimine ilişkin güçlendirmek gerekiyor. Öz bakım becerilerini artıracak güçlendirme yapmak gerekiyor. Bu böyle iki yıl süren bir süreçten geçtikten sonra komiteler artık kendileri işleyebilecek hale geldiler. İşte Geleceğin Kadınları Komitesi, Gaziantepi Kadınlar Komitesi var. Ortak noktalarını gösterebilecek pek çok faaliyet yürütmeye çalıştık. SADA Kadın Kooperatifi bu faaliyetlerden bir tanesiydi. O kadın merkezinden yani toplum merkezinden kooperatifleşildi zaten. Ama o SADA Kadın Merkezine de o komiteden gelindi. SADA Kadın Merkezini mülteci kadınlar kurmadı ama oranın doğrudan yararlanıcıları oradan güçlenmiş olan kadınlar oldu genellikle. Daha sonra orada zaten güçlendirilerek işte ekonomik faaliyetler yürütebilecek pek çok dayanıklılığa erişmiş olan kadın faydalanıcılardan... bu arada Türkiyeli, Afganistanlı, Suriyeli gibi çeşitli gruplardan bir Kadın Kooperatifi kuruldu. Ve adı da SADA Kadın Kooperatifi oldu. O kadın kooperatifi şu anda ekonomik olarak ayakta duruyor.

Yuva: Kadın komitesi ilk önce Suriyeli kadınlarla başladı sonra aynı zamanda Türkiyeli ve Suriyeli kadınlar arasındaki dayanışmaya da katkıda bulunsun istedik... Şimdi böyle 'community-based' (toplum-merkezli) diye bir yaklaşım falan diye bir şey dönüyor, onda da işte herkesin bütün karar alma süreçlerine katılması falan gibi şeyler konuşuluyor, ben de buna acayip tiltim. Şöyle, yani insanların karar alma sürecine dahil edilmesi çok önemli bir şey ama insanlara karar alma becerisi kazandırdığın sürece. Çünkü karar almak dediğiniz şey, aslında işte bir eğitim sürecinden geçip sosyal ortamlarda bulunup, bir şeyler üretebilme tartışabilme alanları bulabildiğimizde edinebildiğimiz bir şey. O yüzden şöyle bir şey yaptık. Eğitim arkadaşımız ilk önce onlarla yanlış hatırlamıyorsam 1 sene boyunca proje yürütme çalışmaları yaptı. Her projeyi birlikte yürüttüler ama eğitim arkadaşımızın kolaylaştırıcılığında yürüdü. Bir sene sonra da tamamen kadınlara devretti. Bütün projeleri, her ay

için bir tane proje ürettiler. İsterlerse daha uzun süreli projeler de üretebiliyorlardı. Mesela 8 Mart'ın planlanması gibi tek günlük projeler de olabilir bu, Kırıkhan'ın temizliğinin yapılması ve belediyelerle görüşülmesi, farkındalık oluşturulması gibi daha uzun şeyler de olabiliyordu.

SEVKAR1: Kadın Dayanışma Grupları hem Hatay'da uzun süredir devam ediyor, İstanbul'da da yeni başladığımız Kadın Dayanışma Gruplarında da işte kadın sağlığı olabilir ya da işte kadına yönelik haklar konuşuyoruz. Hem bunlarla ilgili bir paylaşım alanı oluşturmak ve Türkiyeli kadınların dahil olduğu kadın olmak perspektifinden bir dayanışma grubu oluşturarak hem kendi içimizde nasıl dayanışabiliriz bunun ortamını sağlamaya çalışıyoruz. Hem de bu tür durumda neler yapılabilirler gibi ilgili biraz daha güçlenme çalışmaları yapıyor.

.....

(*Göçmen Kadınlar isimli dayanışma grubundan bahsederken*) Hani özellikle göçmen kadınlar için başladı. Suriyeli ve mülteci kadınlar da dahil oldu. Hani oradaki amaç çok basit ... beceri geliştirme şeyleri öğretip kadınlara ve hem kendilerini iyi hissedebilecekleri arkadaş ve çevre edinebilecekleri yani Türkiyelilerle de daha çok iletişim kurabilecekleri bir ortam yaratmak. Aynı zamanda başka toplantılarla da bunu destekleyerek, hani onlara açık bir mekân sunmak şeklinde başladı. Ve orada üretim... yani kendi yaptıkça, bir şey kazandıkça, oraya ilgi de arttı kadınlardan. Hani bir gruba ve kendi grup isimleriyle bir markaya dönüştüler diyebilirim, tabiri caizse... Instagram'da da şeyde de sosyal medyada Facebook'ta falan paylaşıyorlar yaptıklarını ve satışlar yapıyorlar. Doğrudan gelir yani, yıllardır 2015'ten beri diyebilirim... Malzeme vesaire ana paralarını biz sağlamıştık, ama onların döndürdüğü ve tamamen lojistik desteği de işte tasarım eğitmen desteğini de hani biz proje çerçevesinde sağlıyorduk. Kermeslerde işte dayanışma gruplarında orada burada satışlar yapıyorlardı. Şimdi o son dönemde, hani onu biraz daha resmileştirerek biraz daha büyütebilmeleri için, Vakıf bir iktisadi işletme kurdu ve onlardan hani satın alma yapıp ... onların ürettiklerini yine satıp aynı şekilde onlara destek olmaya çalışıyor.

Small Projects: Kadınların entegrasyon konusunda sorunları var. Çünkü onların öncelikleri ya aile sorumlulukları oluyor ya çocukları ile ilgili sorumlulukları. O yüzden çok arka plana atılabiliyorlar. Bizim işte kadın dayanışma grubunu bunun için oluşturduk, hani kadınların sosyal hayata dahil olmaları. Çünkü o zaman şey vardı, hiç evinden çıkmayan kadın profili vardı. Orada daha işte kendini güvende hissettiği bir merkeze gitmeye başladılar, oradaki kadınlarla arkadaşlık kurmaya evirildi. Buradan işte kendini ifade edebilme, kendi ihtiyaçlarının farkında olma ve bunları söyleyebilme gücünü sahiplenmesi için aslında biz bu kadın dayanışma grup çalışmalarını oluşturduk. Buradan da bizim amacımız komşularıyla ilişkilerini geliştirebilecekleri bir alan açmaktı.

.....

SU Gender: *'Women's Social Enterprise'* (Kadınlar İktisadi İşletmesi) var dedin bir de. O nasıl oluştu? Bu kadın dayanışma grubuyla ilişkisine biraz değindin ama açabilir misin?

Small Projects: Dayanışma grubu tamamen ayrı. O biraz daha psiko-sosyal destek amaçlı bu arada. Biz onu iktisadi işletmede yer alan kadınlara da uyguladık ama farklı şekilde... Şey demiştim ya iki ayaklıyız biz, bir eğitim bir geçim kaynakları üzerine çalışmak istedik diye... Bu geçim kaynakları konusu da işte bizim hedef grubumuza uygun. Çünkü artık açıklama ihtiyacı duyuyorum... Takı çalışması deyince hemen şey oluşuyor... işte kadınlar illa takı mı yapmalıdır? Bizim hedef grubumuza uygun oldu bu. Yani takı yapmak da kötü değildir diye düşünüyorum. Yani bizim de kapasitemiz o yöndeydi. Birtakım gönüllü eğitimleri verdik kadınlara. Bu eğitimler de takı yapma ile başladı aslında işte küpeydi yüzüktü...ondan sonra biz ilerlettik biraz işi. Eğitimler arttı daha çok... işte liderlik eğitimleri de katıldı, sosyal entegrasyon eğitimleri de katıldı daha geniş bir yelpazede kadınlara bu eğitimleri vererek biz aslında bir zanaatkar kadın grubu oluşturduk. Bu işte yapılan ürünler tabii ilk etapta şeydi bağış verenlere böyle hediye şeklinde veriliyordu. Biz onu biraz ilerletmek istedik ve iktisadi işletme kurduk. Bu iktisadi işletmeye de *'Women's Social Enterprise'* dedik çünkü gerçekten orada kadınların hem işletmenin yönetiminde kadınların çok söz sahibi olması... hem de yararlanıcı ve kurucu kadınlar olduğu için de öyle dedik.

iii) Toplumsal cinsiyet odaklı çalışmalar

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun öznesinin sadece kadın olmadığı çeşitli çalışmalardan da bahsetmek mümkün. Örneğin, birçok kuruluş tüm proje planlamaları yapılırken toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesini göz önünde bulundurduklarını bildirdi. Bunu da çoğunlukla proje faaliyetlerinde **eşit kadın-erkek kotası konulması** şeklinde yapıyorlar. Bunun haricinde, daha kısıtlı olmakla beraber, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair **farkındalık ve eğitim çalışmalarının çocuklar ve erkekler gibi farklı hedef gruplar ile yapılması** da söz konusu. Burada dikkat çeken noktalardan biri **toplumsal cinsiyetin yoğunluklu olarak ikili cinsiyet üzerinden tanımlanması ve bununla beraber cinselliğin ve farklı cinsiyet kimliklerinin çok daha kısıtlı ele alınması ve hatta toplumsal cinsiyet çerçevelerinden ayrı tutulmasıdır.** Dolayısıyla bu raporda da ayrı başlıklar altında aşağıda ele alınmaktadır.

ASAM: Proje geliştirme departmanı zaten bir proje geliştirirken yani tasarlarken bir çağrıya proje teklif ederken diyeyim, şeylerin arasına ne derler kurguda muhakkak (toplumsal cinsiyet eşitliği) bulundurulması gerektiğini biliyor. Dolayısıyla kendi kendine gelişen projeler olmadığı için kurgulanmış yani kurumsal bir şekilde çıkıyor. Bazen şöyle bir şey oluyor olabiliyor çağrıya çıkıldığında... Örneğin diyelim ki elektronik veya dijital çalışmaya mültecilerin erişimi için bir şey, hani orada toplumsal cinsiyete dair ne yapılabilir ki diye tartışma yürütülebilir belki ama muhakkak bulunuyor. O zaman da toplumsal cinsiyete dayalı, yararlanıcıların en az %50'sinin kadın olması filan gibi bir şeyle eklenebiliyor diyelim.

HAGED: Biz çalışmalarımızı planlarken özellikle toplumsal cinsiyet ya da bir cinsiyet ayrımı güden bir çalışma değilse -yani örnek vereyim cinsel sağlık ve üreme sağlığı hizmetleri zaten tamamen kadın odaklı bir proje, bu sebeple burada erkekler dışarıda bırakılmış durumda hedef kitlesi açısından- diğer projelerimizi göz önünde bulundurduğumuz zaman biz eşitliği korumaya çalışıyoruz açıkçası. Örneğin ilk araştırma çalışmamızda, cinsiyet, görüştüğümüz kişilerin kadın-erkek sayısı açısından hani niceliksel eşitliği sağlanması noktasında çok titiz davrandık. Çünkü kadınların bakış açısı ile anlattığı hikâye, yol macerası çok başka oluyor. Erkeklerin süreçleri çok başka oluyor. Bu hem çalışmanın zenginliğini ortaya koyuyor. Hem de toplumsal cinsiyet açısından kadınla erkeğin rollerine yine diğer cinsiyet kimlikleri açısından da karşılaştığımız sürece değerlendiriyoruz. Hani göç sahasında biliyorsun çok fazla kimlik beyan etmek çok tercih ettikleri bir durum değil. Karşılaşabildiğimiz noktada bu tarz analizleri çerçeveye sokuyoruz. Ama yine dediğim gibi kadınla erkek bakış açısı ve kadının erkeğin rolleri üzerinde ciddi bir oluşum söz konusu mülteci toplumlar. Ve bunlar etnisiteden etnisiteye, menşe ülkeden menşe ülkeye değişebilen niteliklere de sahip. Bu açıdan biz toplumsal cinsiyete dayalı soruları ve analizleri her çalışmamızda mevcut kılıyoruz.

TTM: (Çocuklarla yapılan toplumsal cinsiyet konulu atölye hakkında konuşurken) İşte cinsel sağlık, beden sınırları gibi konuları özel olarak konuşmak için güzel bir alan ama TTM'de şunu söylemek mümkün zaten toplumsal cinsiyet eşitsizliğini konuşmayan ve bunun ortadan kalkması için aslında mücadele edilmeyen herhangi bir alan yok. Yani bu şeyden de hani bizim işte yetişkinlerin bir arada nasıl ilişkilendiğinden tutun işte genel olarak kadın-erkek yoğunluğundan... Ondan sonra herhangi bir atölyenin, uyduruyorum spor atölyesinin bile çok o kodlara dikkat ederek oluşturulmasından bence bütün çalışma haline içkin bir şey var orada. Dolayısıyla bir toplumsal cinsiyet atölyesi var ama bence en kritik olanı o değil. Çocukların oradaki (merkezdeki) yaşayış biçimini görmesi, insanların birbirleri nasıl ilişkilendiğini görmesi bence zaten çok daha şey... çarpıcı oluyor çocuklar için. Onun dışında da işte biraz daha çocuk hakları atölyesi çocuk haklarının konuşulduğu çalışıldığı atölyelerde yine bu çok kritik oluyor. Çünkü orada hepimizin ilk konuştuğu şey eşitlik oluyor. Eşitliği nasıl kuracağız? İşte bu ikili cinsiyet sistemini konuşuyoruz, başka şeyleri konuşuyoruz. Ev içinde kız kardeşler, oğlan çocukları birbirleriyle nasıl ilişkilendirir. Kim anneye yardım eder kim etmez, bunları konuşunca çok doğalında akıyor atölyeler.

Mülteciler: Yani en basitinden işte bu kadın erkek eşitliği biliyorsunuz hani çocuk yaşta verilmesi gereken bir şey. Bizim Sultanbeyli'de böyle çocuk koruma biriminizle beraber aynı zamanda Sultanbeyli'de bulunan tüm devlet okullarında bir PDRci (*psikolojik danışmanlık ve rehberlik*) arkadaşımız bulunuyor. Orada hem aslında Türkiyeli çocuklar hem de yabancı uyruklu çocuklarla çeşitli etkinlikler yapıyorlar... şey cinsiyet eşitliğini aşılayacak grup çalışmaları gerçekleştiriyorlar. Onun dışında bir de yine kadınlara ve erkeklere farklı çalışmalar gerçekleştiriyoruz.

.....

Bu arada yeni yaptığımız bir çalışmamız var. Bu proje kapsamında da gene işte erkeklere de bu konuda çalışmalar, seminerler gerçekleştirilecek. Pandemiden dolayı ertelenmiş bir süreç.

İKGV: Çok sık eğitim düzenlemek ve bu eğitimlere kanalize olmak bizim için de çok daha yeni. Özellikle pandemi ile birlikte birazcık daha artan bir şeye girdik. O nedenle henüz doğrudan hani sorun yaşayan gruplara erişim aşamasında olduğunu söyleyebilirim. Ama birkaç küçük çalışmayla asıl sorun yaşayan grubun dışındaki gruba yönelik de birtakım eğitimler yaptık. Arkadaşlarımızın temelde onların da düşündüğü bir şey bu. Sadece doğrudan o sorunu yaşayacak kişiye sorunu yaratan kişilere de belki de ulaşmak da gerekiyor... Ya şöyle mesela Ankara'da yapılan TCDŞ ile ilgili eğitimi sadece kadınlara değil erkeklere de verdik. Çünkü gerçekten söylediğin gibi sadece kadınları bilgilendirmek yetmiyor aynı zamanda erkekleri de bilgilendirmek gerekiyor. Daha doğrusu toplumun her kesiminden kişiyi bilgilendirmek gerekiyor.

Hayata Destek: Erkek katılımı yani kadına şiddetle mücadelede erkeklerin dahil edilmesi sürecinde yine Urfa'da altı oturumluk bir seri çalışıldı. O da yine tamamlandı ve devamında erkek komitesi kuruluyordu fakat pandemi nedeniyle yarıda kaldı. ... Bir yandan erkeklerle kadına yönelik şiddetle mücadele için Adana-Hatay illerinde atölyeler yürütmeye başladık.

iv) Üreme sağlığı ve cinsel sağlık alanında çalışmalar

Görüşme yapılan STK'ların bir kısmı üreme sağlığı ve cinsel sağlık alanlarında bilgilendirme, eğitim faaliyetleri ve sağlık hizmetlerine erişim sağlama gibi çeşitli çalışmalar yürüttüklerini bildirdiler. Bu çalışmalar toplumsal cinsiyet çerçevesinde ele alındığında ortaya çıkan tablo **Türkiye genelinde olduğu gibi üreme sağlığının daha kolay çalışılabilir bir alan olmasının yanında cinsel sağlık alanının konuşulmasının bile zor olduğu ve çoğunlukla ancak evlilik ve üreme bağlamında çalışıldığıdır.** İKGV aile planlaması, cinsel haklar ve cinsel yolla bulaşan hastalıklar özelinde çalışmak üzere kurulmuş olan bir sivil toplum örgütü. 2000'lerin ortasında başlayan ve mültecilere yönelik koruma ve psiko-sosyal destek ağırlıklı destekler sunan program kapsamında cinsel sağlık alanında da bazı bilgilendirme çalışmaları yaptıklarını bildirdiler. ASAM'ın 'Kadınlar ve Kız Çocukları için Güvenli Merkezler' projesi ile doğrudan kadın ve kız çocuklarının cinsel sağlık eğitimine ulaşması ve hakları ile ilgili bilgilendirilmesi hedefi ile çalıştığı bildirildi. Bunlara karşılık gençlik alanında cinsel sağlık ve cinsel haklar çalışmak üzere kurulmuş olan SGYD, göç alanında sadece bu konu özelinde ve hak temelli çalışmayı amaç edinmiş nadir kuruluşlardan.

HAGED: Biz göçmenlerin kadın sağlığı hizmetlerine erişiminin kısıtlı olduğunu birebir tecrübe ettiğimiz için bu konuda da bir çözüm geliştirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Çünkü ben de bir Türk vatandaşı olarak bile cinsel sağlık ve üreme sağlığı hizmetleri noktasında kendim bile hastanelerden çok zor ve etik hizmetleri alma konusunda sıkıntı yaşarken bir mülteci kadının neler yaşadığını tahmin edebiliyorsunuzdur. Bu anlamda hem Türk sağlık sistemini daha iyi anlamaları ve hangi hizmete nereden ulaşabileceklerine dair daha iyi bilgilenebilecekleri ve bu anlamda da ufak bilgilendirmeleri içeren bir cinsel sağlık üreme sağlığı hizmetleri projemiz var.

Hayata Destek: Çocuklarla yürütülen PSS (*psiko-sosyal destek*) çalışmalarından bahsedeceğim. Şu an Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin ve Hatay'da kız çocuklarının güçlenmesi programı yürütülüyor. Urfa PSS

ekibiyle UNICEF'in Irak'ta uygulanmış bir modülünün adaptasyonunu yaptık. Beş oturumluk üreme sağlığı modülü bu program dahilinde ki kız çocuklarıyla çalışılan konular arasında. Adaptasyon sürecinde üreme sağlığı modülünü yeniden yazdık. Bu çalışmayı yürütürken de düzenli süpervizyonlarla cinsellik ve üreme sağlığı konusunda atölye uygulayıcılarının kendi duygularına ve ihtiyaçlarına baktık. Örneğin; biz üreme sağlığı ile ilgili konuları konuşabiliyor muyuz, kimlerle konuşabiliyoruz, ne kadarını konuşabiliyoruz, nerelerde zorlanıyoruz? Cinsiyetçi dil ifadeleri tıp terminolojisinin içine yerleşmiş durumda. Adet kanı dışarıya atılır, niye atılır, atılmıyor aslında, sadece akıyor yani gibi ... Gerçekten bu belki kelime oyunu gibi duruyor ama bu dilin ve zihinlerimizin cinsiyetsiz bir bağlama dönüşmesi için çok çaba sarf ettik. Dil ve anlatım biçimi gerçekten cinsiyetsizleştirilecek ve o cinsiyetçi ifadelerin bize verdiği o etkiyi, o demoralize olma, hatalı olma hissi, eksik olma, yetersiz olma... Ondan biraz daha arınıp, azade olup aslında bilgiyi gerçekten olduğu gibi alıp ifade edebilecek bir yere çekmeye çalışıyoruz.

.....

Önümüzdeki dönem hedeflerimizden bir tanesi kız çocuklarının güçlendirilmesinin üreme sağlığı ve cinsel haklarımız içeriğini oğlan çocukları için geliştirilmiş bir paket haline dönüştürüp tüm lokasyonlara yaymak.

SGYD: Dernek çoğunlukla gençlerin sağlığı diye bir üst başlığın altında toplanan bir alanda çalışıyor. Ama biraz bence bu şeyden kaynaklı... politik atmosferden ve tepkilerden kaynaklı olarak... daha açık söylemek gerekirse biz çok spesifik olarak cinsel sağlık çalışıyoruz ve cinsel haklar çalışıyoruz. Bunun yanında tabii ki bu yani cinsel hakların kapsamının nereden aldığınıza göre değişmekle beraber, biz cinsel hakların kapsamı içine LGBTİ+ ve toplumsal cinsiyet eşitliğini de dahil ediyoruz. Ve hak temelli çalışıyoruz. Hizmet sunumu da yapmak durumunda kalıyoruz. Ülke gerçekliği sebebiyle ama aslında hizmet sunumunun dışında temel meselemiz savunuculuk yapmak ve hak talebinde bulunmak.

v) LGBTİ+ gruplarla çalışmalar

Kısıtlı olmakla beraber görüşme yapılan bazı STK'ların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerine dair farklılıkları da kapsayan çalışmaları mevcut. Bunların en başında daha önce de değinildiği üzere **'hassas grup' tanımlaması altında dahil edilen LGBTİ+ bireylere yönelik sunulan çeşitli koruma faaliyetleri bulunuyor.** Burada dikkat çeken en önemli üç nokta, **bu grupta yapılan çalışmaların toplumsal cinsiyet eşitliği alanından ayrı tutulması, yapılan çalışmaların kamusallaştırılması (a) maması ve kuruluşların LGBTİ+ konusunda çalışmayı bir risk olarak görmeleridir.** Son iki noktanın nedenleri arasında da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konularını merkeze alan toplumsal hareketlere karşı büyümekte olan negatif tepkiler (Ör. Onur Yürüyüşlerinin yasaklanması, LGBTİ+ öğrenci kulüplerinin kapanması vb.) bulunuyor.

ASAM: Bizim bir de LGBTİ+ timimiz var aslında. Yani doğrudan sahadaki bütün çalışmalarını süpervize edecek ve etkin politikalar üretmek için uygulama ilkeleri çerçevesinde süpervize edecek bir ekibimiz var. Dolayısıyla yani sadece kadın değil toplumsal cinsiyet farkındalığı ile aslında kastettiğim de bir yandan buydu. Soruluyor bize zaman zaman neden sadece toplumsal cinsiyet demediniz bir de LGBTİ+ timi kuruldu diye. Çünkü sığınmacılar ve mülteciler dediğimiz kimseler ülkelerinde can güvenliği kaygısı yaşayan insanlar. Ve konjonktür olarak Türkiye'de bulunan sığınmacı nüfusunda çok fazla kendi menşe ülkesinde LGBTİ+ birey olduğu için can güvenliği riski yaşayan kimse var. O yüzden doğrudan böyle bir hizmet kurgulamak durumundayız. Zannedildiği kadar küçük sayılar değil bunlar. Belki görünmez olabilir ama hak ihlaline uğrama ihtimali olan ve desteğe ihtiyacı olan büyük yoğunlukta sayılar ile beraberiz.

SGYD: Sürdürülebilir kalkınma hedefleri ve gençlik hakları projemiz var. Onun altında... yani bu adından anlaşılmadığı gibi LGBTİ+ gençleri hedefleyen bir proje... bir önceki projemiz genç LGBTİ+ sağlığı projesi projesiydi, cinsel sağlığı... ama ikinci ayağında LGBTİ+ adını koyamadık. Çünkü otel bulamayabiliyoruz yani o kadar sorun oluyor.

SU Gender: LGBTİ+ konusunu ele alıyor musunuz? Buna dair yaklaşımınız nedir? Toplumsal cinsiyeti kadın ve erkek eşitliğinden öte görüyorsunuz anladığım kadarıyla.

GAR1: Kesinlikle öyle görüyoruz ama şimdiye kadar GAR'da yapıp ettiklerimizde doğrudan bu alana yönelik bir şey olmadı. Yani biz araştırma yaparken de işte toplumsal cinsiyet vesaire diye başlığını yazdığımızda bile bir şekilde hani bunun sıkıntısını biliyoruz. Yani toplumsal cinsiyet meselesinin sadece kadın-erkek ikiliği içinde olmadığını biliyoruz. Ama tarifi uzatılması ile başka sıkıntılar çıkabiliyor. GAR'da yaptığımız etkinliklerde de bizim bu kurucu ilk halka içinde doğrudan bu konu ile ilgili çalışan kimse yoktu... Yani GAR içinde bu konuda bir perspektif duyarlılık vesaire var ama bu konuda çalışan kimse yoktu.

Badael: Bizim yaptığımız işte LGBTİ+'yı desteklemek için açıkça yaptığınız her türlü eylem, farklı bir cinsel kimliğin tamamen reddedildiği ve daha çok muhafazakâr olan bir toplulukta oldukça risklidir. Ve bilhassa LGBTİ+ bireylerin Suriye devletinin devrimden önceki uygulamaları gibi ve son dokuz yılda ve hatta daha önce deneyimlediğimiz ve gördüğümüz yaşamı tehdit eden durumları ve öldürmeleri yaşadığı bir toplumda... Dolayısıyla, konu hakkında açıkça konuşmak veya konuyu bu anlamda açıkça tartışmak çetrefillidir. Bunun, feminist hareket/feminist örgütler içinde bir tür ikilem olduğunu söylüyorum. Badael, diğer feminist örgütlerle birçok kez ortaklık yapmıştır, bu da LGBTİ+ gibi belirli konuları nasıl ele alabileceğimiz konusunda çok fazla iç tartışma yaptığımız anlamına gelir. Ve hepimiz bunu ele almanın zor ve hassas olması anlamında sıkışmış durumdayız.

vi) Mekânın toplumsal cinsiyetini oluşturma ve/ya dönüştürme

Görüşme yapılan birçok STK'nın **mekânların da toplumsal cinsiyete göre şekillenebildiğine dair bir farkındalıkları bulunuyor** ve çalışmalarını da bunu gözeterek planlamakta ve uygulamaktalar. Örneğin bazı kuruluşların **sadece kadınlar ile çalışmayı tercih etme nedenlerinin arkasında kadınların kendilerini güvende ve özgür hissedebilecekleri özel bir alan yaratma çabası** bulunuyor. Hedef kitlenin ataerkil baskıcı topluluklarda yaşadıkları durumlarda bilhassa 'kadın mekânı' ve/ya çocuklarla beraber 'aile mekânı' olarak algılanan ve adlandırılan yerlerin varlığı kadınların katılımını sağlamak için bir ön koşul olabilmektedir. Ayrıca daha önceki örneklerde yansıtıldığı gibi STK'ların yarattıkları bu alanlar TCDŞ, cinsel sağlık, vb. zor konuları konuşmak için de güvenli bir alan sağlıyor. Bununla beraber bu merkezler **daha çok aile üzerinden kurulan kadınlıklara alan sağladıkları için yine toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa uğrayan LGBTİ+, seks işçisi vb. grupları dahil etmek bir sorun teşkil etmektedir.** Bazı kuruluşlar için dernek kimliğinin ve mekânlarının belirli toplumsal cinsiyet kalıpları ile özdeşleştirilmesi yukarıda bahsedilen güvenlik hissi sağlama vb. nedenlerden ötürü istenerek yaratılan ve devam ettirilen bir algı iken, bazı kuruluşlar bu algıları daha iyi anlama, sorgulama ve dönüştürme çabası içindeler.

SMDD: Kuruluşumuz sadece kadınlarla çalışıyor. Bunun ana nedeni, aynı alanı paylaşan kadın ve erkeklere yönelik sosyal tutumdur. Programlarımızı kadınlara ve çocuklara odaklanacak şekilde yaptık, böylece kadınlar kocaları veya aileleri onlara karşı çıkmadan katılabileceklerdi. Kuruluş ilk başladığında genel olarak mülteciler içindi, çünkü genel bir ihtiyaç vardı. 2014'ten sonra, kadınların daha çok ihtiyacı olduğunu fark ettiğimiz için kadınların sorunlarına odaklanmamız gerektiğine karar verdik. Erkekler kamusal alanda oldukları için iş buldu, dil öğrendiler ama kadınlar özel alandıydı. Dil öğrenemediler. Dolayısıyla, hasta oldukları için doktora gittiklerinde zorluk çektiler. Ve sonra yine toplum karışmayı kabul etmediği için, tamam dedik, buna daha çok odaklanmalıyız. 2013'te yıllık genel kurulumuz olduğunda, bunu yapmak istediğimizi söyledik ve organizasyonun başkanı tamam dedi, çünkü ihtiyacın olduğu yerin burası olduğunu görebiliyoruz. Merkez gayri resmi bir alan, İzmir'de bir Suriye evi gibi. Kadınlar gelip çay yaparlar, resmi veya sınırları olan bir alan değil. İnsanlar sadece gelip dinleniyor. Bazen kadınlar burada biraz dinlenmek istediğini söylüyor. Bazıları tam günlüğüne geliyor. Asıl mesele, eşlerinin merkeze gitmelerini kabul etmeleridir, çünkü ev ziyaretleri yapıyor ve bu konuda erkeklerle konuşuyoruz. Çoğunlukla merkezi güvenli bir alan olarak kabul ettiklerini

söylüyorlar ama çalışmalarına izin vermiyorlar. Bazı durumlarda beş dakika uzaklıkta bir merkez var, bu merkez belki bir seminer veriyor ve alakalı ama kadınlar onlara hayır diyor, kocam oraya gitmeme izin vermiyor ama burada varsa ona gidebilirim diyor. Çünkü o karma bir alan.

Mülteciler: Bizim bu arada binamızın hemen yanında bir çocuk dostu alanımız var. Kadınlarla bir çalışma yapacaksa bu alanda yapmayı tercih ediyoruz çünkü kendilerini daha güvende hissediyorlar. Yani şöyle yoga çalışmaları gibi etkinlik olabilecek çalışmaları orada yapıyoruz. Orada yaptığımız işte yoga çalışmalarında ya da farklı etkinliklerde gerçekten çok daha rahat hissediyorlar kadınlar kendilerini. Sanki onlara ayrılmış tamamen özel bir alan gibi düşünüyorlar, çocukları bırakabiliyorlar bir yandan etkinlik yaparken öğretmenlerle.

Small Projects: Biz daha çok kadınlarla ve çocuklarla çalışıyoruz. Erkekler için bile çok fazla aslında yorum yapmak... yani erkeklerle çalışan bir kurum değiliz. Açıgız ama erkeklerin genelde kendilerini ayarlamaları zor iş güç vs. Ya da erkeklerin de şeye kapalı olduğunu görüyoruz, kadınların çok olduğu bir ortama girme konusunda kapalı olduklarını.

SU Gender: Sizin derneğin o zaman bir kadın ve çocuk derneği oluşu algısı da muhtemelen yerleşik. O yüzden mesela erkeklerle ilgili çalışma yapmak istediğinizde belki yani çok kolay olmuyor değil mi?

Small Projects: Kolay değil, bence olabilir bu bir tercih kurumun vereceği. Yani eğer böyle bir şeye karar verirse o yolu açar. Ama kurumun önceliği çocuklarla kadınlar olduğu dolayısıyla, erkekler nezdinde böyle bir algısında oluşması çok doğal. Yani hani gelmiyorlar gibi bir şey yok bizim tarafımızdan yapıyoruz da gelmiyorlar gibi... gerçekten kadınlara çocuklara öncelik veren bir kurumuz.

TTM: Aslında böyle şeye ihtiyaç duyduğumuzu fark ettik, tekrar bir dönüp bakma, tekrar bizim amacımız neydi, neyi sorun olarak görüyorduk ve bunları nasıl tanımlıyorduk. Hibe veren kurumlardan, sivil toplum kuruluşlarından, biraz hani TTM'yi nasıl bilirsiniz gibi aslında çeşitli geri bildirimler aldık. Ve çok güzel şeyler olmakla birlikte işte az önce söylediğim biraz da işte çocuk hakları alanında çalışan, savunuculuk yapan ve güçlendirme programları olan bir kurum algısı hep öne çıktı. Sonra dönüp kendimize baktığımızda öyle mi gerçekten, değil... Çok yoğun olarak böyle gösteriyor olsa da biraz böyle mahallede olmak, o yerelde çalışmak ve böyle bir mahalle örgütü bile olmak aslında çok görünmüyor. Dolayısıyla hatta işte burada şeyi falan da konuştuk yani erkeklerle de mi çalışıyor aslında TTM, bir yandan çalışıyor çünkü çok yerelde çalışıyor ve işte hani esnafla mesela çok yakın çalışıyoruz aslında. Yani böyle direkt TTM'ye gelmiyorlar belki ama bizim bu mahallede yaptığımız bütün saha çalışmalarında aslında onlar var ve onların sözleri var. Ama sonra işte erkekleri almamaya karar verdik çünkü şey gibi bir şey var tabii ki toplumsal bir değişim dönüşüm ve işte o şiddetsiz bir dünya dediğin şeyi hep birlikte kurmak. Ama yani Tarlabası gibi zaten çok fazla dezavantajı olan bir yerde bütün bu dezavantajlardan ve işte bütün bu devlet şiddetinden de belki konuşmamız gerektiği yerde, en çok etkilenenleri çocuklar ve kadınlar ve işte LGBTİ+ bireyler olduğunu bildiğimiz için birazcık belki şey meselesi de kapasite meselesi de aslında. Teorik olarak böyle sorunsallaştırıyoruz ama Tarlabası çok daha büyük bir yer olsaydı belki erkeklik çalışmaları babalık çalışmalarını da almak isterdik.

.....

SU Gender: Şimdi Tarlabası seks işçileri trans bireyler ve LGBTİ+ bireylerin yoğun olarak yaşadığı bir alan dedin. Yeni bir kadın merkezi yapmaya çalıştığınızda... yani şimdi siz çocuklarla çalışıyorsunuz ve çocuklar demek aile demek. Hani o aile kurumu ile seks işçilerinin böyle bir arada bulunabileceği bir mekân yaratmak gibi, böyle bir şey ön görüyor musunuz?

TTM: Bence çok zor bir şey bir yandan. Bir yandan da bizim şu anki merkezden ayrılıp yeni bir kurgu kurma ihtiyacımız da biraz böyle bir yerdendi. Çünkü mahalleli tarafından da 'bizim çocukların gittiği yer şurası' gibi görünmekten... Çocuklar var işte bu çocukların anneleri var hani böyle biraz daha yuva gibi belki orası kodlanıyor da daha doğrusu kodlanmış. Şu anki mevcut yerde bunu yeniden kurmak çok zor, olumsuz tepkilere de yol açabilir. Çünkü o güven bağı öyle kuruldu. İşte biraz daha yeni bir mekân yaratmak, mekânı en başından öyle var etmeye çalışmak, orada bence önleyici bir adım aslında. Onun dışında yine de kolay mı? Çok değil.

vii) Toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmenin yanında farklı öznelliklere saygı

Yapılan bazı çalışmalarda **hedef grubun toplumsal cinsiyet eşitliğine bakış açıları ve farklı öznellikleri de planlama ve programlama aşamalarında hesaba katılan unsurlar** olarak görülüyor. Görüşmelerde genel olarak mülteci ve göçmen grupları ile çalışırken ve/ya toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın, LGBTİ+ ve cinsel haklar gibi konularla ilgili programlar yürütülürken **hedef grupların farklı öznelliklerine saygı duymanın ve bu farklılıkların çalışma planlamaları yapılırken dikkatle ele alınmasının önemine** vurgu yapıldı. Beraber çalışmalar yürütülen grupların ihtiyaçlarını üstenci bir bakış açısıyla dikte eden hizmetlerin ve eğitimlerin yarardan çok zarara sebep olabileceği belirtildi. Örneğin, SGYD'nin Üreme Sağlığı ve Cinsel Sağlık (ÜSCS) eğitimlerinde yaşadıkları deneyim, karma ve uygulamalı eğitim modellerinde ısrar edildiği noktada, kadınların eğitime katılmaktan kaçındıkları gözlemlenmiş, sonuç olarak ÜSCS eğitimleri yeniden şekil almış. Öznelliğe saygının inşası çerçevesinde, dernek çalışanları hem kendilerinin hem de danışanlarının değişip dönüştüğünü, hizmetlerin ve eğitimlerin daha yararlı hale geldiğini belirttiler. Ayrıca bir önceki bölümde görüldüğü üzere, **cinsiyet temelli mekân kullanımı tercihlerinde de farklı öznelliklere saygı boyutunun belirleyici olduğunu** söylemek mümkün. Kırkayak'ın Mutfak deneyimi de kadın öznelliğine saygı duyma konusunda karşılaşılan sorunları ve o sorunları aşmak için neler yapılabileceğinin bir örneğini oluşturmaktadır. Birçok dernek, kadınlar için mutfak odaklı aktivitelerin ya da ev odaklı çalışma şekillerini desteklemenin (yemek yapıp satma, takı üretim satma vb.) toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirerek, kadının güçlenmesini sekteye uğrattığı eleştirisiyle karşı karşıya kalmıştır. Fakat kadınların (ve de erkeklerin) kendilerini güvende hissetmeyecekleri yabancı ortamlarda etkinliğe katılmalarını zorunlu kılmaktansa, onlara güven uyandıran mutfak gibi alanların kullanılması kadınların güçlenmesinde önemli bir rol oynayabilir. Diğer taraftan Kırkayak'ın sonradan Mutfak projesinin isminden kadın kelimesinin çıkartılması da beraber çalışmalar yürütülen öznelerin kendi talebi ile zaman içerisinde şekillenmiştir.

Hayata Destek: Onun dışında yine mesela tercümanlar... şeylere çok dikkat edilmediğine tanık oldum kendim. Tercüman iş alımı yapılıyor ama cinsiyete çok bakılmıyor ama aslında kadınlar bir erkekle konuşmak istemiyorlar. Ya da erkek tercüman o durumu çok iyi aktaramıyor bağlantı kuramıyor tamamen cinsiyet rolleri ile ilişkili. Dolayısıyla erkeğin yanında konuşmak istemiyor buradaki kültürel etkileri de değerlendirerek. Ya toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz bırakılan LGBTİ+ bireyler, erkek, oğlan çocukları ise eğer yine burada da yapılan araştırmalardan ve elimizdeki bütün tecrübelerden değerlendirebiliriz ki önce aslında kadın çalışanlarla konuşmak da daha rahat hissettikleri bilgisine erişiyoruz. Bu tecrübelerle de karşımıza çıkıyor. Aslında hedef gruba hizmet sağlarken hem kültürel etkilenme biçimlerini hem kültürel normları hem cinsiyet ile ilgili normları beklentileri dönüştürmeyi hedeflemekle beraber o toplumsal cinsiyet hassasiyetlerini görmezden gelerek bir program uygulanamayacağını çok iyi biliyoruz.

Bayna: (yürüttükleri eğitim çalışmalarına neden kadın katılımı sağlayamadıklarının tahlilini yaparken, ilk neden çağrı metninin eril dili olarak belirtilmişti, onu takip eden açıklaması) İkinci etken, Türkiye'de yaşayan farklı sosyoekonomik kategorilere mensup Suriyeliler için tüm yapılacak ve yapılmayacakları anlamak. Bu çok ilginç. Çünkü birçok farklı Suriyeli var özellikle Hatay, Gaziantep veya İstanbul gibi büyük bölgelerde. Liberaller var, İslamcılar var, modern ya da gelenekçisi var. Yani her kesimden insan var, bütün bir mozaik! Ve hepsini aynı kefeye koymaya çalışmak işe yaramıyor. Bu yüzden, etkinlikleri onlara göre şekillendirmek demek istemiyorum ama program yaparken hedefini doğru seçmezsen, bazı program katılımcılarını rahatsız edersin. Biz de bunu deneyimleyerek öğrendik, en başta hiç düşünmemiştik. Bazı çalıştayları hazırlarken ve denemeler

yaparken gördük ki, tartışmalı konular varken farklı sosyoekonomik grupları birbirleriyle karıştırdık, istediğin sonucu elde edemiyorsun. İsteddiğinden çok daha fazla çatışma yaşanıyor.

SGYD: Eğitim gruplarını düzenlerken en temel dikkat ettiğimiz şey bilgi düzeyi. Eğer bir LGBTI+ toplulukla yapıyorsak eğitimi, çoğunlukla daha bilgili oluyorlar. Öyle bir gözlemimiz var. Onun içine büyük ihtimalle bu konuda çok bilgili olmayan bir grubu kapatmıyoruz. Katılımcıları birbirlerine kötü hissettirmeyecek şekilde dağıtmaya çalışıyoruz. Ya da LGBTI+ kültürüne güllüme madiliğe aşına olmayan birini o grubun içine atmak, sadece çok offensive (*hakaret edici*) bir şeyler duyuyor gibi hissettirebiliyor. Ona özen gösteriyoruz. ... Sonuçta LGBTI+ hareketinin dışında bir sürü genç var bu gençlerin ihtiyaçları da var ve onların dahil edilmesi, görülmesi de diğeri kadar önemli. Dolayısıyla oraya dışlayarak hareket etmiyoruz. Ayırıyoruz sadece. Doz doz karşılaştırıyoruz. Bir eğitimde biraz karşılaştırıyoruz, insanlar alışıyor aşına oluyor. Sonra ikinci eğitimde biraz daha.

.....

Bir sürü öğretmenimiz oldu Suriyeli. Oralarda insanlar çok güçlendi. Ben mesela GMDP'nin (*Genç Mültecileri Destekleme Projesi*) içinde erkeklerin Türkiye'deki projemize göre çok daha güçlü ve çok daha motive olduğunu görüyorum. Suriyeli erkeklerin cevap vermeye daha açık olduğunu düşünüyorum Türkiyelilere göre, bu yine tamamen kişisel gözlemim. Şöyle şeyler oldu ilk eğitimimizi yaptığımızda, biz tabii Türkiyeliler... O zaman Türkiye'de siyasetin görece yapılabildiği bir dönem olduğu için böyle çok aktivist falandık ve kavga falan ediyorduk. Hayır bunu erkekler de görece falan. Kadınların bunu yapacak ve sen gülmeyeceksin. Böyle bir aşırı ateşli şekilde GMDP'ye gidince orada dedik ya hayır kondomu bir de modellerle takıyoruz çünkü kondomu bütün katılımcılar karma olacak yani, kadınlar bundan utanmamaları gerektiğini görece. Biz utanmıyoruz falan ama bu böyle olmadı. Evli bir çift vardı. Kocasını kadını çıkarttı. O çıkınca diğeri bütün kadınlar biz ahlaksız mıyız gibi öyle yaftalanma korkusunu yaşadılar ve çıktılar. Sadece erkekler kaldı. Biz zaten Arapça konuşamıyoruz falan hani o kültürel olarak mediator (*aracı*) olamıyoruz yani. Böyle krizlerle başladı. Sonra zamanında öğrendik asıl neyin hassasiyet olduğunu neyin konuşulup neyin konuşulamayacağını. Ama ciddi bir ihtiyaç var GMDP'nin içinde yani mültecilerin içinde ve kadınlar özellikle şiddet ve gebeliği önleyici yöntemleri yani... öyle gözlerini açarak notlar alarak hiç bu kadar dinlendiğimizi hissetmemiştik öyle söyleyeyim. Yine de o 7-8 günün sonunda bence hem onlar hem biz çok dönüşmüş olarak ayrıldık birçok eğitimden. Sonuçta programın her yerinde tabii ki toplumsal cinsiyet var bizim için. En temel meselelerden bir tanesi. Yani olabildiğince güçlendirici olmaya çalışırken bir taraftan akran eğitimleriyle genç erkeklerin de değişip dönüşmesi için çabalıyoruz. Böyle galiba. İçinde yani.

Kırkayak1: Mutfak programımız işte dediğim gibi kadınlara yönelik. Ama yaklaşık iki üç ay önce mutfak atölyesindeki arkadaşlar bir araya geldiler ve mutfak kadın atölyesindeki kadın adını kaldırdılar. Mutfak Matbakh Atölye olarak artık erkeklerin de çalışabilecekleri bir programa dönüştürdüler orayı. Mutfak Matbakh Kadın Atölyesi deyince aslında hep insanların aklına bir yanıyla da şey geliyor, hani toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren bir şey mi vardı diye. Atölyenin içinde çalışanlar öyle olmadığını biliyorlar ama şöyle bir şey yaptık... Bizim Mutfak ekibimiz var Suriyeli ve Türkiyeli kadınlardan oluşan yani o atölyelere katılan herhalde 100'e yakın kadın var bunların yarısından çoğu Suriyeli. Biz zaman zaman o pandemi öncesinde şey yapıyorduk, bizi evlerine çağırıyorlardı ya da diyorlardı ki biz işte Cuma kahvaltı yapacağız gelip Kırkayak'ta yapacağız diye... Ve kadınların eşleri de gelmek istiyorlardı. Biz dedik ki tabii gelebilirsiniz. Sonra bu son yaptığımız işlerde artık bitti yani bu mutfak kadın atölyesi kısmı aslında sadece kadınlara dair bir şey değil. O yüzden de bu en son yapılan toplantıda, arkadaşlar kadın şeyini çıkartalım artık dedi.

4.3. Yapılanma içerisinde toplumsal cinsiyet

i) Kadınların yoğunlukta oldukları bir alan olarak sivil toplum ve göç çalışmaları

Görüşme yapılan STK'larda **çalışanların cinsiyet oranlarına bakıldığında neredeyse tamamında kadın çalışanların sayısı ya daha fazla ya da eşit oranda** idi (Bakınız Ek 4). Sadece bir STK'da (Baytna) erkek çalışanlar çoğunlukta idi, fakat bu kuruluş da bunu değiştirme çabaları içinde olduğunu bildirdi. Çalışanların yoğunluklu kadın olmasının nedeni görüşmeciler tarafından **hem genel olarak sivil toplum alanının, hem de özel olarak göç alanının ve gerektirdiği uzmanlıkların da (sosyoloji, sosyal hizmet, psikoloji, vb.) toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısıyla** açıklandı. **Kadınların yoğunlukta olmasından dolayı 'doğal' olarak gelişen bir toplumsal cinsiyet hassasiyeti olduğu** belirtildi. Ayrıca bazı kuruluşlar zaten feminist bir yerden kendilerini kurduklarını ve bunu da çalışmalarına yansittiklerini vurguladı.

GAR1: Sonuçta bu göç alanı sosyal bilimlerde daha hep marjinde kalmış, çeperde kalmış, dolayısıyla görece değersiz görülmüş bir alt disiplin olduğu için ilginç bir şekilde kadınların sayıca çok olduğu bir yeni alan. İlk kuşak araştırmacılar dediğimiz grupta yine ağırlıklı erkekler var ama kadınlar da var. Ama bir ne bileyim işte laiklik çalışmaları, sekülerizm, Türkiye'de İslamcılık çalışmaları falan gibi alanlara baktığın zaman hani herhangi bir yer, göç alanı onlara kıyasla çok daha kadınlara açık bir alan. ... İkinci kuşak, yani bizim kuşağa geldiğinde inanılmaz ağırlıklı bir şekilde kadın, yani %80ler düzeyinde. Şimdi 3. kuşağa bizden sonra ya da hani şu anda doktora falan yapan ya da yeni bitirmişlerde biraz daha dengeli olsa da kadın ağırlığı hala çok yüksek.

.....

Toplumsal cinsiyet alanında özellikle bu genç kuşak yani şu anda çalışan gençler o kadar ağırlıklı olarak kadın ki hani net bir şekilde ek bir toplumsal cinsiyet hassasiyeti olmasına gerek olduğunu düşünmüyorum. Burada bir hani sonuçta pozitif ayrımcılık ne için yapılır, bir eşitsizlik durumundaki dezavantajlı durumu telafi etmek için yapılır. ... Ama tabii ki şunu yapıyoruz, mesela bir büyük etkinlik yapacaksak konuşmacı çağırıcaksak bir konferansa, orada kadınlara öncelik verdiğimiz oldu.

.....

Fakat sonuçta feministiz zaten dünyaya buradan bakıyoruz. Pek çok başka şeyin yanında. Ama akademisyeniz de. Dolayısıyla da böyle sürekli kendinin bilgi ile kurduğu ilişkinin altını oyan bir akademik sorgulama hali de vardır ya, özeleştirir.

Kırkayak1: Yani şöyle bir şey oluyor aslında, mesela bizim Zeugma Film Festivali sadece kadınlara yönelik değil ama, festival ekibi 5 kişiden oluşuyor sadece bir erkek arkadaş var orada, koordinatörlerimizden birinin kadın çalışmaları yüksek lisansı var. Onlar tasarladıkları için her şeyi o tür şeylere kendiliğinden dikkat edilir bir hale de gelmiş durumda. Mutfak atölyelerinde örneğin çocukları olan kadınlar çocuklarıyla birlikte geliyorlardı ve şey işte mutfakta kadınlar atölye içindeyken salonda çocukların oyun oynayabilecekleri bir alanları da vardı. Yani karar mekanizmalarında kadınlar olduğu için onu biraz aslında doğal olarak da tasarlıyorlar, şey yapıyorlar.

.....

Biz Kırkayak olarak bu 16 kişi diyoruz ya bu 16 kişiden sadece 4 kişi erkek geri kalanların hepsi kadın arkadaşlar. Burası aslında bir kadın derneği gibi yani... Suriyeli kadınların da içinde yer alabilecekleri bir program oluşturma ihtiyacı oluşmuştu o dönem. Ve biz Mutfak Matbakh Kadın Atölyesi meselesine biraz o şeyle girdik. Daha çok toplumsal cinsiyet yüksek lisansı yapan arkadaşın buraya gelişi ile birlikte başladı aslında. Yani o da bu konuda bir şeyler yapalım diye bize gelmişti. Ve sonra işte kentteki akademisyenleri, Suriyeli kadınları ve aktivistleri, Türkiye'deki kadınları ve aktivistleri filan toplayıp ya böyle bir program oluşturuyoruz biz, ana çerçevemiz bu, bunun içinde

dolduralım hep birlikte deyip, Mutfak Matbakh Kadın Atölyesi'ni kurduk.

.....

Kırkayak2: Yüksek lisansa başlamıştım ben 2016 senesinde kadın çalışmalarında. O zaman daha çok hani toplumsal cinsiyet boyutuyla olayı ele almayı ve günlük hayatımda da buna dair bir şeyler yapabilmek için çaba içerisine girdim. Yani oradan da zaten mutfak çıktı diyebiliriz yani hani kendi içimizdeki tartışmalarla da. Yani evet, göç konuşuyoruz ama bir ayrı bir başlık açmamız gerekiyor bu noktada. O da hani bir çoğumuzun bildiği gibi hani bir yandan kadınlaşıyor bu göç ama ne kadar görünür bir halde bu kadınlaşma? Kadınlar ne durumda? Ne yapıyorlar, ne durumdalar sorularını dert edinerek ve biz nasıl bir araya gelebiliriz sorusunu dert edinerek mutfağı kurduk.

.....

Bizim dernekte kadınlar daha aktif zaten ve ister istemez şey oluyor yani doğal bir şekilde geliyor belki diğer faaliyetlerde de. Burada da toplumsal cinsiyete dair şöyle yapalım gibi değil, böyle doğal bir süreç halinde oluyor diyebilirim. Böyle tanımlayabilirim. Yani hani bizim direkt mutfakta yaptığımız gibi değil de çünkü aslında hani ona zaten ayrıca bir başlık açtığımız için dernek bünyesinde, diğerleri de bir şekilde zaten ona göre şekilleniyor.

SGYD: Bizim alanımızın (*cinsel sağlık*) içinde aslında bence erkeklerin de etkilendiği birçok şey var tabii ki ama hiçbir koşulda dahil olmuyorlar. Yani en fazla eğitime geliyorlar, eğitimlerden de kaybediyoruz ya da sonra asla devam etmiyorlar. Çünkü şey gibi... bir kere kadınlar çok özne cinsel sağlık ve üreme sağlığı meselesinde. Çünkü gebelik ile alakalı özellikle zaten... bu benim gözlemim, bilimsel verilere de dayandırılabilir ama ben ona dayandıramıyorum şu an. Bir de böyle hani... şu an enfeksiyonlar tarafından daha çok erkekler dahil oluyor ama enfeksiyonlarda erkeklerde çoğunlukla belirti vermiyor fizyolojik olarak. Kadınlarda çok daha fazla görünüyor. Dolayısıyla kadınlar ya zaten bire bir akut sorunlarla geliyorlar. Ya ben de siğil çıktı ne yapacağım gibi. Ve sonra bunun aslında ne kadar politik bir şey olduğunu fark ediyorlar derneğe geldikten sonra. Aa yani sadece bir siğil meselesi değilmiş, evet ben kondom kullanmak istemiştım ama kullanamadım. Evet, partnerim aslında bana şiddet uyguluyormuş cinsellik yaşarken. Bunun böyle olmadığı bir dünya mümkünmüş demek ki. Aa ya da işte evet ben gittiğimde doktor bana işte ahlaksız dedi falan gibi böyle katmanlana katmanlana... Ben şunu gördüm, ben ilk derneğe gittiğimde feministim diyordum ama insanların hiç feminist olmadan gelip sadece cinsel sağlık çalıştığını zannedip feminist çıktığını gördüm. Çok dönüştürücü olduğunu düşünüyorum.

Badael: Biz feminist bir kuruluşuz ama bu sadece kadınlar ile çalıştığımız anlamına gelmiyor. Faydalanıcılarımız ve ortaklarımız bundan çok daha geniş. Çalışmalarımızda hassas gruplar odakta, yani kadınlar, gençler, engelli bireyler ve azınlık grupları gibi. Ama sadece bu gruplar da değil, şu anda sivil toplum ve yerel örgütlenmeler de merkezimizde. Örneğin, şu an kuzey Suriye'de çalıştığımız 32 ortak var, bunların 18'inin liderleri kadın. Yani kadınlar çalışma alanlarımız içinde önemli bir yere sahip ama sadece onlarla çalışıyoruz.

.....

Biz kendimizi feminist bir kuruluş olarak tanımladık ve bu yaklaşımı tüm sorunlarla mücadelemize entegre ettik. Bu da kadınları öncelikli hedef grubu olarak seçmemizin nedenlerinden biri. Ama yaptıklarımız bundan da öteye gidiyor. Aynı zamanda feminist araştırma yöntemlerini yaptığımız tüm araştırmalarda uyguluyoruz. Örneğin, sözlü tarih çalışmamızda felsefemiz, evet kadınlar için kadınlar şekliyeydi, ama aynı zamanda muktedir rejimler, devletler ve aktörlerin yazdıkları resmi tarih anlatısına da bir karşı duruş sergilemeye çalışıyorduk. Bu bir taraf, inandığımız diğer taraf ise insanların tarihe katkıda bulunmaları ve tarih yazmaları gerektiği. Bunu da tabandan gelen yaklaşım ile yapıyoruz. Ayrıca sözlü tarih genellikle akademisyenler tarafından yazılır bizim yapmaya çalıştığımız şey ise topluluk içinden bu tarihi yazan kadınlar seçmek. Bazıları üniversite öğrencisi olmasına rağmen bizimle çalışan araştırmacıların, gönüllülerin araştırma geçmişi, deneyimi yok. Ve biz sözlü tarihin nasıl yürütüldüğü, ihtiyaç duydukları tüm teknik bilgiler hakkında

bilgileri sağlıyoruz. Tabii ki tabandan yaklaşım hiç de kolay bir şey değil. Çok zorlayıcı ama Suriyeli kadınların bu tarih yazımına katkıda bulunmaları gerektiğine inanıyoruz. Kadınların söz hakkı marjinalleştirildi. Şu an yeni bir alan olmasına rağmen Suriye'de sözlü tarih projesi var olsa bile, bu erkeklere yönelik. Bilirsiniz, kahramanlar hep aktivistlerdir, politikacılar... Ama kadınların sesi genellikle marjinalleştirilir ve biz feminist bir dernek olarak buna odaklanıyoruz.

ii) İşe alımlarda toplumsal cinsiyet eşitliği

Görüşmecilerin bir kısmı yukarıda aktarılan bağlamdan ötürü yeni işe alım çağrılarını yapıldığında **kadın başvurularının zaten çoğunlukta ve daha kalifiye olduğunu ve bundan dolayı da özel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini güden bir İnsan Kaynakları (İK) politikası uygulamaya gerek duymadıklarını** bildirdi. Bir kısmı ise başvurular içinde aynı niteliklere sahip kadın ve erkek başvuran olması durumunda kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uyguladıklarını aktardı. Hatta Kırkayak gibi bunu bir ilke olarak politika belgelerine de dahil edenler mevcut. **Hedef grupların ihtiyaçları da işe alımlarda cinsiyet tercihi yapılmasında bir etken olabiliyor** ve çalışma yapılan grupların ağırlıklı kadınlar ve çocuklar olduğu durumlarda personel olarak kadın istihdamı tercih edilebiliyor. Bunun yanında HAGED gibi proje çalışanı belirlerken hedef grubun bu gibi ihtiyaçlarını gözetmenin yanında eşit oranda kadın ve erkek çalıştırmaya yönelik bir işe alım politikası uygulayanlar da mevcut.

ASAM: Her ne kadar danışanlara yönelik yapılacak olan hizmetlerde olmuş olsa da İK politikası ile ilgili olarak yazılı bir politikamız olmadığını söyleyebilirim. Lakin neden bilmiyorum ama başvurularda yani adaylarda zaten çok ağırlıklı kadın var. Aksine hatta erkek olmalı diye hani konuşmamız gereken bir şey oluyor... Herkes kadın çalışanlardan çok memnun oldukları için böyle bir olumlu geri dönüş olduğu için daha doğrusu... Aman kadın yönetici ile çalışmak çok zor, işte kadın dinlemeye çalışmak çok zor gibi bir şehir efsanesinden çok uzak bir ortam olduğu... Dolayısıyla zaten başvuruların ağırlıklı olarak kadın olması nedeniyle çalışanlar da ağırlık olarak kadın personelden oluşuyor ama bu bir politika ile değil.

YUVA: Yani genelde zaten sivil toplum örgütünde biliyorsun çalışan sayılarında kadının çok yoğunluklu olması gibi bir durum var. Yuva'da da öyleydi. Ama bu bir toplumsal cinsiyet politikalarına dair bir planlama ile yapılan bir şey değildi. İnsanların başvuruları ve işe alım kriterleri ile yapılan bir şeydi.

Kırkayak1: Biz işe alımlarda her zaman şunu yaptık, kadın ve erkek eşit ise başvurularda kadın olanı alıyor, öyle bir pozitif ayrımcılık yapıyoruz. Bu hep oldu yani ilk baştan beri. Daha çok bir kadın örgütü gibi çalıştık o konuda.

Badael: Bazen kotaya inandığımız için yapıyoruz, kadınların bu alana doğal olarak, organik olarak dahil edildiğini anlayana kadar kota uygulamanız gerektiğine inanıyoruz. Bu yüzden kesinlikle, eğer erkek ve kadın olmak üzere iki adayımız varsa pozisyonun ne olduğu, başvuran insanların kim olduğu konusunda belirli bir analiz türüne dayalı olarak kadınlara öncelik veriyoruz, bilirsiniz, orada hangi fırsatların mevcut olduğunu daha fazla incelemek ve buna göre karar vermek.

SEVKAR1: Yani zaten kadınlar daha çok başvuruyor, hatta erkek istihdam edelim bir denge olsun gibi bir kaygımız var oluyor. Ama şöyle bir ihtiyaç var hani esnek çalışma, kadınlarla ve çocuklarla da çok çalıştığımız için kadından yana tercih yapmak durumunda kalabiliyoruz... yani birazcık durum belirliyor, ihtiyaç belirliyor diyebilirim. Ama kesinlikle ve kesinlikle kadın başvurular daha fazla. Ya da daha iyi kalifiye başvuru oluyor, erkek başvuruların ki iyi değil.

HAGED: Bir ücretli çalışmamız yok ama ücretli çalışanın olması halinde uygulayacağımız kurallara yönelik bir politika metnimiz var. Bu politikaya göre biz toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek işe alım gerçekleştiriyoruz. Çünkü daha önce de bahsettiğim gibi projeleri yazarken hem kadınları hem erkekleri dahil ediyoruz. Örneğin, görüşme yapılacak mülteci kişi eğer görüşmeyi, kadın görüşmeci ile yaparken daha rahat hissedecekse kadın seçilecektir. Bu anlamda birazcık hedef grubunuzun tercihi bizim için önemli. Bu sebeple kadın erkek eşitliğini sahada sağlamaya çalışıyoruz. Örneğin 10 kişi bir ekip çalışacaksa mutlaka bunun 5'i kadın 5'i erkek olmalı. Çünkü biliyorsunuz kültürel kodlar sebebiyle özellikle kadın tercihi özellikle erkek tercihi, başkasıyla konuşmam gibi meselelerle karşılaşılabilir. Yani hedef grubun tercihleri ile alakalı. Biz de buna uygun bir şekilde ilerlemek adına, işe alım söz konusu olduğu zaman her birim için cinsiyet sayısı eşit bir dağılım gerçekleştirmek gibi bir durumumuz var. Örneğin, kadın sağlığı konusunda o yüz yüze gelip kızına bilgi verecek olan kişi kadın olur ama projenin diğer süreçlerini yürütecek kişiler erkek olur. Hani burada iş dağılımı değişebilir.

iii) Rol dağılımları ve karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet

Kuruluştaki çalışanların cinsiyete göre rol dağılımına bakıldığında **kadınların genel olarak karar verici konumlarda** (Yönetim Kurulu üyesi, yönetici, birim ya da program sorumlusu vb.) **eşit oranda ya da daha fazla görev üstlendiğini** söylemek mümkün (Bakınız Ek 4). Sadece iki kuruluştaki (Mülteciler Derneği ve ASAM) üst yönetim pozisyonlarında (Genel Müdür ve Yardımcısı, Yönetim Kurulu üyesi) erkekler ağırlıkta idi. Baytna'da ise diğer kuruluşların aksine orta yönetimde kadınların temsiliyeti üst ve alt kademelere göre orantısızlık gösteriyordu ve bununla ilgili olarak görüşmecinin yorumları **ilk kuruluş aşamasından itibaren toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmenin önemini** vurgulamaktadır. Bunun haricinde özellikle büyük çaplı kuruluşlarda lojistik ve ulaşım gibi alanlarda istihdam edilen personel çoğunlukla erkekler oluyor, fakat bazı kuruluşlarda (Hayata Destek ve Yuva) örneğin şoförlük gibi 'erkek işi' sayılabilecek alanların kadınlara da açılması konusu en azından tartışma düzeyinde yer buluyor.

HAGED: Hani şöyle biz üye yaparken kişileri bize üyelik başvurusunda buldukları zaman ya da gönüllü olmak için bizimle iletişime geçtiklerini zaman hiçbir zaman biyolojik olarak cinsiyetlerine bakarak bir karar vermeye ya da o anlamda bir sayı eşitleme güdüsüne girmiyoruz. Hani bu tamamen gönüllülükle ve istekle ilgili bir mesele. Tabii bu araştırmalarda niteliksel ve niceliksel metodolojik açıdan gerekli olan bir şey tabii ki ama çalışmaların tamamen isteğine dayalı olduğu için biyolojik cinsiyet ayrımı kesinlikle girmiyoruz. Ama toplumsal cinsiyet içeren konularda kararı hiçbir zaman tek cinsiyete bırakmıyoruz. Yani bir karar mekanizması hiçbir zaman sadece kadınlardan sadece erkeklerden veya projenin hedef kitlesi olan grubu temsil eden en azından bir veya iki kişinin olmadığı bir kurumsal kümeden çıkmıyor. Buna özen göstermeye çalışıyoruz.

.....

Biz ofisimizde 5 kişi çalışırken de ofis temizliği, ödemeleri, mutfak işlerini, hiçbirinde bir toplumsal cinsiyet farkı gözlemlenmeden, kim boştaysa o anda istekliyse yapıyor şekilde ilerliyordu. Böyle bir örnek verebilirim. Bu açıdan da doğru bir çizgi izlediğimizi gösteriyor. Her yeni üye her yeni gönüllü aramıza katıldıkça, bu toplumsal cinsiyet meselesi ve cinsiyet eşitliği yönetimi politikamızı tekrar gündeme getirdiğimiz için de bizim için de yenilenen bir süreç oluyor. Sürekli mesele tekrar konuşuluyor. Belki birbirimizin uygulamalarında yanlış gördüğümüz bir şey varsa bunun üzerinden öz farkındalık aelastirme söz konusu oluyor.

Baytna: Ofis yöneticisi bir kadın. Temizliğe yardımcı olan kişi bir kadın... Bir finans görevimiz olsa da muhasebeci bir kadın ve proje izleme ve değerlendirme görevimiz bir kadın. Ama evet, demek istediğim bu işte kötüyüz ve cinsiyet meseleleri hakkında soru soran biriyle yaptığım daha önceki bir

görüşmede açıklamaya çalıştığım şey buydu. Orta yönetim seviyesinde bu işte çok kötüyüz. Yönetim kurulu seviyesinde cinsiyet dengesini sağlamak için iyi çalışıyordu ve giriş seviyesi pozisyonları da iyi gidiyordu ama orta seviyeye gelince, hepsi erkek. Ve sanırım bu sadece yönettiğim kuruluşun değil, birçok kuruluşun buradaki dengenin nasıl değiştirileceği konusunda en çok zorluk çektiği yer. Giriş seviyesinde değişiklik yapmak kolaydır çünkü kimi işe alacağınıza ve işe almayacağınıza karar verirsiniz. Sonra, en üst düzeyde uygun bir karma yapmak kolay olur çünkü organizasyon böyle kurulmuştur. Ama insanlar terfi ettiklerinde ve yönetici pozisyonlarında sıkışıp kaldıklarında işler biraz daha zorlaşır. Bu, giriş seviyesinden gelen insanlar olgunlaştıkça ve ikinci veya üçüncü seviye işlere girdikçe biraz daha uzun vadeli bir bakış açısı gerektirir, o zaman temelde daha cinsiyet dengeli bir kuruluş oluşturmayı başarabiliriz. Başta insanlar doğrudan işe alındı veya terfi ettirildi, ancak kuruluş ilk gelişirken cinsiyet çeşitliliğine böyle bir odaklanma yoktu. Şimdi orta seviyelere geldiler, onları kovmak için hiçbir nedeniniz yok çünkü harika bir iş çıkarıyorlar evet. Ama aynı zamanda ne zaman dışarıdan biri gelip size baksa, dört yöneticiniz var ve dört yönetici erkek. Buradaki sorun nedir? Orta düzey yönetim söz konusu olduğunda, ulaşmak istediğimiz yere gelmemiz için biraz zaman ayırmamızı gerektirecek olan kuruluşun gelişimi ile ilgilidir. Ancak, yönetim kurulu söz konusu olduğunda veya giriş seviyesi işler söz konusu olduğunda olmak istediğimiz yerdeyiz diye düşünüyorum.

Yuva: (Genel merkezde oranlar ile ilgili olarak) Merkezde kadın yoğunluklu çalışıyor, erkek sayısı çok az ve işte mesela o da şey yine finans ve lojistikte erkekler var sadece diğer bütün bölümlerde kadınlar var.

Bizde de hemen hemen aynıydı sayılar (toplum merkezinde çalışanların cinsiyet oranları). Belki kadın sayısı biraz daha fazla ama öyle belirgin bir fark değil. Sadece ona ilişkin şeyi söyleyebilirim. Ben şeyde çok kaldım mesela bazı teknik pozisyonlar vardı. Ben o teknik pozisyonlara bir kadın gelsin çok istedim ya da yönetici pozisyonlara kadın gelsin istedim. Ama bulamadık. Bazı pozisyonlarda çok fazla sahada olmak, bir şey taşımak gerekiyor. Mesela lojistikçi de kadın almak istedim ya da şoförü, oralarda politik olarak çok gidip geldim. Yani bir taraftan aday çıkmadı ama aday çıksaydı onu mu alırdım orada çok sürüncemede kaldım. İşte o şoförü mültecilerin arasına göndermekle... tabi şundan bahsetmiyorum karşınıza bir şoför gelir ve acayip bir kadındır ve her şeyle baş edebileceğini görüntüsünü verir. Onu zaten yani cinsiyetçi olan biri bile alır. Ondan bahsetmiyorum erkek gördüğümüz erkekle aynı kriterlerde bir kadın geldiğinde bence ben de erkek seçme eğiliminde olabilirdim.

Hayata Destek: Geçtiğimiz aylarda şeyi çalıştık... liderlik ve işgücüne katılımı Hayata Destek nerede duruyor diye bir iç iletişim postu hazırladık. Hayata Destek %51 kadın ağırlıklı bir kurum. Karar vericilerde yani yürütme kurulunda iki tane erkek var. Departman yöneticileri ağırlıklı kadınlar. Proje yöneticileri ağırlıklı kadınlar. Onun haricinde oranı yukarı çeken grup erkek şoförler. Bu da çok ilginç, pratikte bir kadın şoförümüz de vardı ekipte. 50 şoförden biri kadın 49'u erkekti. İş başvurusunda biraz İK ile bunları da konuştuk yani burada cesaretlendirme, önerme, çağırma, davet etme süreçlerinde hani erkek işymiş gibi algılanan işlere kadınları davet etmek gibi böyle içerikler çalışmalarını gerektiğini ya da işe alım prosedürlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı olmasının beklenmesi adayın, ya da bu konuyla ilgili ilgisinin merakının olması gibi...

iv) Çalışanların toplumsal cinsiyet farkındalığını arttırmaya yönelik çalışmalar

Bir önceki bölümde aktarıldığı üzere, özellikle koruma hizmetleri sunan kuruluşlarda hassasiyet kriterlerine dair farkındalık, yapılan çalışmaların merkezinde olduğu için işe alımlar yapılırken bu husus karar verme sürecinde en önemli etkenlerden biri oluyor. Dolayısıyla **çalışan ekiplerin zaten toplumsal cinsiyet dahil pek çok sosyal eşitsizliğe dair halihazırda bilinçli ve duyarlı oldukları varsayılıyor ve bu alanda özel olarak çalışmalar yapılmasına ihtiyaç duyulmuyor.** Buna karşılık göçmen grupları ile ilgili çalışmalarda **tercümanların toplumsal cinsiyet farkındalığı**

eğitimi alması gereken özel bir grup olarak öne çıktığı görölüyor. Ekip içerisinde toplumsal cinsiyet farkındalığını arttırmaya yönelik çalışmalar genellikle **çalışanların kendi inisiyatifleri ile katıldıkları kuruluş dışı toplantı, eğitim vb. çalışmalardan** oluşuyor. Burada hem uluslararası fon verici kuruluşlar hem de kuruluşun kurucularının ya da kilit personelinin deneyimleri ve irtibatları da önemli bir rol oynamaktadır. Farklı ölçeklerde çalışan daha büyük çaplı STK'larda, **İstanbul ve Ankara gibi metropol şehirlerde konumlanan merkez ofislerinde eğitim olanaklarının daha yaygın olduğu, buna kıyasla saha ofislerinin bu tür duyarlılık artırıcı etkileşimlerden uzak kalabildiği** gözlemlenmektedir.

SEVKAR1: Genel olarak çalışanlar toplumsal cinsiyet nedir tanımını bilip hani bunun bilincinde ve farkında kişiler. Ama yani tabii ki hepimizin hani bunun bilincinde ve farkında olmamıza rağmen böyle ezberlediğimiz ve farkında olup olmadan yaptığımız şeyler illaki vardır, çok iddialı konuşmam burada. Ama profesyonel çalışma düzeyinde hani o hassasiyetler var olması gerektiği kadar en azından.

SEVKAR2: Zaten CV'ye baktığınızda da eğer bu alanda eğitimi varsa yüksek lisansta böyle bir konu üzerine yazmışsa vesaire bu zaten görüşülebilecek ilk kişiler arasına almamıza da sebep oluyor. Oradan bir İK politikası demeyelim ama seçme kriteri olarak bulunuyor kafamızda.

IKGV: Bir taraftan bu alanın içerisine girdiğinizde de daha girer girmez hatta girmeden bile daha iş görüşmesi başlarken mesela şunu söylüyoruz iş görüşmelerinde. Belirli vaka örneklerimiz var. Özellikle kişilerin eğilimlerini ve bir şekilde konuya bakış açılarını öğrenmek amacıyla sorduğumuz bir soru, onu örnek verebilirim. İş görüşmesi vaka sorularımızdan bir tanesi şu: Bir görüşme esnasında hani baba ve kız görüşme yapıyorsunuz ve bir şekilde hani şüphelendiğiniz birtakım durumlar oldu. 14 yaşında bir kız çocuğu... babayı dışarı çıkararak çocukla görüşmeye başladınız ve çocuktan babasının tecavüzüne uğradığını ve hamile olduğunu öğrendiniz. Ne yaparsınız? gibi bir soruyla zaten daha iş görüşmesinde başlıyoruz. Dolayısıyla tabii ki burada öğrenmek istediğiniz şey bize en mükemmel cevabı ver ve doğru cevabı ver değil. Çünkü doğru cevap diye bir şey yok bunda aslında. Ama hani ilk bununla giriyor zaten görüşmeye de... birazcık daha hani hakikaten konulara karşı gösterdiği hassasiyet, bu hassasiyetle mesela ilk etapta ne düşünüyor, neyi önemsiyor. Dolayısıyla hani ilk etapta zaten seçim sürecini etkileyen bir sorumuz var. ... Daha çok işte kişinin güvenliğini önemseyen ve hani bir şekilde o güvenli alana çeken, var olan sosyal hizmet planlanmasını doğru yürüten, işte şu şu kaynakları kullanırdım diyen kişileri aslında birazcık programda çalıştırmaya bakıyoruz. Bir ara şeyimiz vardı mesela hani iş arkadaşlarınızdan bir tanesinin eşcinsel olduğunu öğrendiniz. Nasıl tepki verirdiniz? dediğiniz bir sorumuz vardı. Dolayısıyla zaten hani onlar böyle bir tak tak tak kendi kendini gösteren kişilere dönüşüyor bizde.

Small Projects: Biz gönüllü bir kurum olduğumuz için aslında profesyonel birtakım bilgiler ve kişiler sonradan katılıyor. Biz bir eğitime gidiyoruz ve aaaaaa diyoruz... mesela UN Women'in eğitimleri... Ben de gönüllülükten geldiğim için, öğrendiğim çok şey oldu zaman içerisinde. Çok basit bir pratiğin nasıl mesaj verebileceğini zaman içinde öğreniyorsunuz. Evet ben süper toplumsal cinsiyet temelli pratikleri olan bir kurumuz demeyeceğim. Ama buna dikkat ediyoruz, özen gösteriyoruz, öğrenmek istiyoruz.

Mülteciler: Mümkün mertebe kurum eğitime çok önem veriyor aslında. Pandemi öncesinde çok sık eğitimler vardı. Çok sık gidiyorduk. İlgi alanımıza göre birim sorumlumuz bizi yönlendiriyordu. Ben de kadınlarla alakalı alıyordum ama özellikle birimleşme olduktan sonra çok yoğun oldu. Yani örnek veriyorum, 3 haftadır katıldığım bir eğitim serisi var, hani normal danışanlara zaman ayıramıyorum eğitimlere katılmaktan tabii bunlar çok değerli.

.....

SU Gender: Peki sizin kendi tertiplelediğiniz kurum için eğitimler var mı böyle kadın erkek eşitliği, toplumsal cinsiyet mevzuları ile ilgili?

Mülteciler: Aslında şöyle söyleyebilirim bizzat bize yönelik yok ama bir şey fark etmiştik. Mesela bizim tercümanlarımız yabancı uyruklu, aslında diğer danışanlarımız gibi kültürel olarak aynı, oradan gelmiş hiçbir fark yok. Sadece ekstra Türkçe biliyorlar ve bazılarının eğitimleri var. Ama bunda mesela bazı aksaklıklar fark etmiştik. Bununla alakalı özellikle erkek tercümanlarımıza eğitimler verilmiş.

SEVKAR1: Bizim özellikle bu konuda düzenli bir eğitim şeyimiz yok ama zaten yani bizimle çalışan bütün arkadaşlarımız bir şekilde ya sosyal bilimler geçmişi olan ya da işte hani bir şekilde o şeylerin, kurumların, o çalışmaların içinde illaki de hepsinin bir şeyi var. Zaten seçim kriterlerimizden biri o konudaki bilinç ve farkındalık en azından. Hani bu yer yer bazen tercümanlarda tam şey olmuyor. Mesela tercümanlar için öyle eğitimler olabiliyor. LGBTİ+ bireylerle çalışırken vesaire onlara mutlaka eğitim veriyoruz mesela. Hani geçmişte o tip şeyler oldu, bazıları için çok böyle ezber bozucu konular, tercümanlarda özellikle. Ama tercümanlar dışında genelde çalıştığımız kişilerde bir farkındalık var bilgi de var. Hani ona göre seçiyoruz diyebilirim. Onun dışında olan eğitimleri, yani gerçekten bir şey katacaksa dışardaki sürekli olan şeylere ekipten birilerini yönlendiriyoruz.

HAGED: Özellikle kurucu üyelerimizden bir tanesinin yaklaşık 10 yıllık bir UN (Birleşmiş Milletler) tecrübesi var ve UNFPA ve UNHCR geçmişi olan bir arkadaşımız. Kendisi bu kurumların içerisinde kurum içi eğitimlerin yürütücülüğünü de yaptığı için bu anlamda bir deneyime sahip. Biz daha çok kendisinden destek alarak kurum içi eğitimlerimizi gerçekleştiriyoruz. Kendi dokümantasyonlarımız var kurum içerisinde oluşturduğumuz. Yeni gelen kişilere, aramıza katılan stajyerlere, gönüllülere, yeni üyelere kurumumuzu tanıtan, ilkelerini ve çalışma prensiplerini hangi kurallar çerçevesinde ilerlediğimizi hem ahlaki hem de etik olarak tanıtan bir eğitim içeriğimiz mevcut. Bunun yanında toplumsal cinsiyet farkındalığı üzerine aslında bireysel olarak hepimizin bir birikimi var. Ama beyin fırtınası ile karşı karşıya gelip bunu konuşmak yeni meseleler gündeme getirmek her zaman için birikimi arttıran bir şey oluyor. O yüzen biz birkaç ayda bir araya gelip, mesela şu anda durum ne, göç sahasının eksikleri neler? Bunun engelli mülteciler açısından durumu nedir? Kadınlar ne durumda? Çocuklar ne durumda? LGBTİ+ bireyler ne durumda? Şeklinde bir durum değerlendirmesi yapıp aslında o eğitim de diyebiliriz bir revize de diyebiliriz yenileme de diyebiliriz, bu tür toplantıları gerçekleştirmeğe çalışıyoruz. Şu anki rutinimiz iki ayda bir.

IKGV: Bu alanda özellikle BMMYK ile birlikte yürüttüğümüz için bu projeyi, genellikle bizim İstanbul'da İstanbul BMMYK saha ofisinin liderliğinde toplanan belirli gruplarımız var. Mesela çocukla ilgili bir grubumuz var, yine hani koruma ile alakalı bir grubumuz var. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ile ilgili bir grubumuz var. Dolayısıyla burada belirlenen arkadaşlarımız düzenli olarak toplantılara katılıyorlar ve bir şekilde bilgi üretilen bir ortamın içerisinde. Dolayısıyla üretilen bilgi aynı zamanda personele de yansıtılıyor. O nedenle aslında hani doğrudan bir planlamaya da kendi içimizde vakıf içi eğitim tarzında bir şey yapmasak da düzenli olarak bu toplantılar aracılığıyla sürekli bilgilendiğimiz, bir şekilde güncellendiğimiz bir ortam içerisindeyiz biz. Düzenli olarak fikir alışverişi yapıp sorunları, çözüm önerilerini aktardığımız bir ortam içerisindeyiz. Ama tabii ki hani küçük illerde özellikle bizim proje yürütmekte olduğumuz küçük illerde arkadaşlarımız tek başına çalışıyorlar. Onun bir dezavantajı var arkadaşlar için. Her daim doğrudan içerisinde bulunduğumuz ortamı bu arkadaşlara aktarma konusunda sorunlar yaşıyor olsak da mümkün mertebe çok temel şeyleri bu arkadaşlara iletiyoruz. Zaten onlar günlük bir şey içerisinde olduğu için... Vaka takiplerinde mesela Birleşmiş Milletler ile düzenli olarak bir iletişim halinde oldukları için, insan ister istemez bir şekilde güncelleniyor bunların içerisinde.

v) Çalışan haklarında toplumsal cinsiyete duyarlılık

Görüşme yapılan ve istihdam edilen personeli bulunan STK'ların çoğunluğu çalışanlara yönelik sağlanan **evlilik, ebeveynlik, doğum vb. hakların İş Kanunu'nda tanınan haklar ile sınırlı kaldıklarını, fakat özellikle idari izinleri kullanarak** örneğin çocuk bakımı ihtiyacı olduğunda ya da regl dönemlerinde **esnek çalışmaya olanak sağladıklarını** bildirdi. Burada vurgulanan önemli olan bir nokta, **ulusal mevzuatın sınırlarının ötesinde proje mantığı ile çalışan fon sağlayıcı kuruluşların da toplumsal cinsiyete duyarlı çalışma koşullarını her zaman öncelemedikleridir.** Örneğin, kısa dönem sözleşme söz konusu olunca işveren olarak STK'lar ebeveynlik izinleri, kreş hizmetleri gibi imkânlar sunamamaktadır. Buna rağmen bazı STK'lar farklı yöntemlerle çalışanlarına tanıdıkları haklarda toplumsal cinsiyet eşitliğini daha çok gözeten uygulamalar yapmaktadır. Örneğin, SGYD mülteci akran eğitici eğitimlerine katılan ve küçük çocuğu olan kadınlar için eğitim boyunca hem çocuğun hem bakım sağlayacak ikinci kişinin de seyahat ve konaklama masraflarını karşılıyor. Hayata Destek ise çalışanların taleplerini de gözeterek başlattıkları hakların toplumsal cinsiyete duyarlı olarak genişletilmesine yönelik çalışmalarında regl döneminde esnek çalışma izni, eşit annelik ve babalık izni, beyana dayalı -dolayısıyla farklı cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerine açık- evlilik izni tanınması gibi konularda adım atmaktadır.

IKGV: Bizler SGK'ya bağlı çalışan bir kurum olarak iş kanunda geçen bütün hakları çalışanlarına kullandıran bir vakıfız. Yani annelik izni, gebelik izne, iş göremezlik raporu ile alınan izinler gibi... hani var olan bütün izinleri babalık izni de dahil olmak üzere kullandıran bir sivil toplum örgütüyüz.

ASAM: Bizim doğrudan uygulama olarak annelik izni gibi babalık izni uygulaması... mevzuatta olmayan bir şeyi geçmeye şansımız yok maalesef. Ama idari izinlerle hem işte bahsettiğiniz bakım verme yükümlülüğü karşısında kadın ya da erkek çalışan fark etmeksizin... çocuğun bilmem ne faaliyeti veya çocuk hastalandığında evde bulunma faaliyetinde idari izinler çerçevesinde çok ciddi destek olma eğilimimiz var. Ama bunu bir yazılı ilkeye dönüştüremiyoruz. Yani bunun sebebi o denetimler (İç İşleri Bakanlığı'nın iş kanunu ve ilgili mevzuat kapsamında uygulamaları denetlemesi). Ekstra şey de veremiyoruz yazılı bir izin de veremiyoruz yani yıllık izin. Ama yıllık izin talebinde bulunduğu da hayır demiyoruz.

Mülteciler: Yani bizde de özellikle işte pozitif ayrımcılık çok fazla yok yani biz de hani kadına özel ekstra bir şey yapalım yok. Esnek çalışma saatlerinde örneğin çok fark etmiyor. Bir erkek de bir babaysa bir sorun varsa gelemeyecekse evden çalışacaksa bunu da yapabiliyor. Kadın da aynı zamanda yapabiliyor. Doğum süresinin çok dışında mesela 2 tane yakın zamanda arkadaşımız vardı... Bununla alakalı aslında normal şartlarda yasal süreç neyse o şekilde ilerleniyor. Ama çok katı değiliz. Yani biraz önce örnek verdim bir tane arkadaşımız hamilelik süreci geçirdi ve başından sonuna kadar korona var diye vesaire evden çalıştı.

Small Projects: Normal ebeveynlik izni zaten verilen standart izin. Onun dışında ihtiyacımız da olmadı açıkçası, onun dışında bir ekstra bir şey yok. Olması gerektiğini düşünürsek o konuda açığız, esneklik payına çok açık bir kurumuz. Onun dışındaki çalışma hakları eşit olarak veriliyor. Atıyorum işte bizim zaten ayda bir kere rapor gerektirmeyen bir haftalık iznimiz var atıyorum regl ağrısı çeken bir durum olduğu zaman ya da öyle bir şey hani zaten açığız.

SGYD: Vallahi bence çok önemli bir konu, bunu konuşuyoruz şimdi şöyle bir sorun var babalık izninin gelmesi gerektiğini politik olarak savunurken, yani İK'mızda da var, ama pratikte proje bazlı yani sözleşme problemleri oluyor. İşte proje bazlı şekilde kısa dönem kontrat yapılan insanlara 6

aylık babalık izni vermek ya da annelik izni vermek... Şimdi biz bir taraftan şöyle bir şey yaşamaya başladık, değişik bir deneyim. Bir yandan bir işvereniz bir yandan hak savunucularıyız diyoruz ve savunduğumuz hakları uygulamayan işverenler oluyoruz çoğu zaman ve hiç iyi hissetmiyoruz açık konuşmak gerekirse. Şunu yapıyoruz. Çocuklu çalışanlarımız var GMDP (*Genç Mültecileri Destekleme Projesi*) içinde. Çünkü 25 yaşında çalışanlarımızın çocukları var yani. Ve mesela fon veren kurumun yönetmeliğinde verdiği fonlarla çocuk götüremiyor aileler, anneler... inanılmaz bu arada bence. Ve bunu söyledik ve söylüyoruz daha her yerde böyle bir şey nasıl olabilir diye. Bir de yani gelen kişinin, çalışan annenin çocuğunu yanında getirse ona bakacak birisine de ihtiyacı var yani onu da karşılamak gerekiyor. Ama bunların hiçbirini karşılamıyor fon veren kurum. Biz dolayısıyla şunu yapıyoruz dernek olarak. Böyle durumlarda temel bütçemizden hem çocuğu hem babayı karşılıyoruz, ya da teyze yani kim geliyorsa bakmak için karşılıyoruz çocuk olması durumundaki bu zorluk yaşanmasın diye. Çalışma saatlerini kreş saatlerine göre esnetiyoruz erken çıkmak gerekiyorsa... onları yapıyoruz ama bana sorarsanız ben mesela anne olsam bu dernekte güvende hisseder miyim, hissetmem yani bir sürü şeyin yapılması lazım. Ama bir taraftan da tabii yönetim tarafından bakınca mümkün değil çünkü fon verenlerde bu hassasiyet yok. Yani aslında asıl iş veren biz değiliz ya hani elimizden geleni yapıyoruz ama bir yandan da kısa dönem kontratlarla kreş açamayız yani hani ya da işte ne bileyim bir kreş parasını ödetmek için fon veren kuruluşla ne kadar pazarlık yaparsak yapalım gibi şeyler var... düzenlenmesi lazım bence o konuda hassas değiliz yeterince. Ama Türkiye'de fon verenler de böyle olduğu sürece hassas olunamıyor.

Hayata Destek: Kurum içi anket yaparak bu konuda çalıştık ve ihtiyaçlara baktık. %50 katılım oldu. Şöyle konuyla biraz yakınlaşma yaşadı çalışan arkadaşlarımız çünkü bugüne kadar hiç böyle sorular sorulmamış oldu onlara. Yani toplumsal cinsiyete duyarlı olmak ya da toplumsal cinsiyet hassasiyeti ne demek bununla ilgili nasıl ihtiyaçları olabilir acaba diye sorular sorduk... Babalık izni, regl izni gibi ihtiyaçlar ortaya çıktı özellikle. Bunlar üst sırada olarak ortaya çıktı. Ebeveyn izin süreçleri, evlat edinme sürecinde de hem kadına hem erkeğe eşit haklar tanınmasını konuştuk. Aynı zamanda cinsiyet çeşitliliği konusunu da bunun içine yedirerek bir yandan da LGBTİ+ çalışanların da evlilik izni alma hakkı üzerinde bir sürü gündem çıktı ortaya. Bu arada bizim insan kaynakları yönetmeliğimizde böyle bir ibare yok yani, kadın ya da erkek evlendikten sonra gibi, yani bu tanım olmadığı için ne kadar esnek olduğumuzu fark ettik ve bunun duyurusunu yaptık çalışanlara. Tüm çalışanlara tüm cinsiyet çeşitliliğini içeren bir ibare olduğu duyurusunu da yaptık. Yani aslında beyan esastır, belge gerekmez evlendim diyorsan o evlilik iznini kullanabilirsin gibi.

.....

Bu ara regl döneminde esnek çalışma hakkı için Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu olarak çalışmalar yürütüyoruz. Neden bu hakkın tanımlanması gerektiği konusunda kurumdaki karar alıcılarla tartışıyoruz. Babalık izni geçirdik bu sürede işte 4 hafta ücretli izin 4 hafta da yarı-zamanlı ücret ya da ücretsiz izin hakkı. Kişilerin inisiyatifi ile hayata geçecek bu haklar. Bu da iyi bir örnek oldu. Ve tabii işte diğer izinler doğum sonrası, evlat edinme ile ilgili de yine kadın ve erkeğe yani ebeveynlerin hepsine eşit... olabildiğince derken...babalık izninde şu an iş kanunda olan kadına verilen hafta sayısı kadar talep ettik. Ama bunda uzlaştık direk kabul ettik. Tamam süpermiş 8 haftaya da olur dedik. Yani bunu geçirdik en azından bu sevinçle karşılandı sahada gerçekten. Regl döneminde esnek çalışma hakkı ile ilgili gelişmeleri bekliyor ekip arkadaşlarımız. Ama pandemide çalışma koşullarımız o kadar değişti ki, evdeyiz zaten, sanki şu an için bu hak öncelikli konu değilmiş gibi algılanıyor ama mesele o değil. Mesele bir anlayış... gerçekten kadınların regl olduğunu ve bu dönemde zorluk yaşadığının ve yaşayabileceğinin ve bunun bir hastalık, bir istirahat olmadığını yani karıştırılmaması gerektiğini daha doğrusu altını çizerek savunuculuğunu yapıyoruz. Bu esnek çalışma koşulları ile ilgili bir politika metni yeni üretildi. Biraz ona entegre... biraz iş İK yönetmeliğine girecek bir hak olarak yani hak olarak gerçekten tanımlanmasını talep ediyoruz. Kurumdaki karar alıcılarla uzlaşa içindeyiz.

vi) Kuruluş politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği

Görüşme yapılan tüm kuruluşlar arasında **toplumsal cinsiyet eşitliğinin mevcut politika belgelerine (örneğin çalışma ilkeleri, etik yönerge, koruma politikaları vb.) ya daha kısıtlı bir şekilde ayrımcılık karşıtlığı ilkesi çerçevesinde ya da daha kapsamlı olarak ayrı bir toplumsal cinsiyet alt başlığı çerçevesinde dahil edildiği** görülüyor. Buna ek olarak, kuruluşların kendi çalışma ilkeleri dışında fon verici kuruluşların politika metinleri de bağlayıcı olabilmektedir. Kırkayak, ve bir sonraki bölümde daha detaylı incelenecek olan Baytın, Hayata Destek ve Yuva Derneği'nde olduğu gibi, **bazı kuruluşların da özel olarak toplumsal cinsiyet politika metinlerinin bulunduğu ve/ya hazırlama sürecinde oldukları** da bildirildi. Hem çalışanlar arasında hem çalışanlar ile yararlanıcılar arasında **cinsiyete dayalı ayrımcılık, taciz veya şiddet vb. durumlarda işletilecek süreçlere dair bilgiler de genel olarak çalışma ilkeleri ve etik yönerge gibi politika metinleri altında dahil ediliyor.** Bunun haricinde son dönemde SEVKAR ve ASAM gibi kuruluşlar **bu durumlara yönelik ayrıntılı bir şikâyet ve destek mekanizması geliştirmek ve konuyla ilgili çalışanlara eğitim sağlamak ve farkındalık arttırmak** için özel çalışmalar yürütmektedirler.

HAGED: Şöyle bir durum söz konusu. Bizim çalışma ilkeleri dediğimiz bir metnimiz bulunmakta. Derneğin kuruluşunda oluşturduğumuz bir metin. Üye olan ve gönüllü olan kişilerle bu metin paylaşıyor ve bunları kabul etme şartı ile bizimle beraber bir yola çıkış söz konusu. Burada da şunu sağlamaya çalışıyoruz. Evet niceliksel olarak kadın erkek gibi bir biyolojik cinsiyet ayırımına girmiyoruz ama herhangi bir şiddet, herhangi bir psikolojik şiddet, herhangi bir ne bileyim... kadın üyeye sen çay doldur, bir mobbing gibi meselelerle karşılaşmamız söz konusu bile olamaz. Hani kesinlikle asla olmamasını dilediğimiz bir durum. Bunu da çalışma ilkelerinde buna uyulacağına dair sözlü ve yazılı onam alarak kişilerle yola çıkıyoruz. Bugüne kadar da herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadık.

.....

Tam olarak toplumsal cinsiyet eşitliği politika metni gibi bir metnimiz yok ama farklı politika metinlerinin içerisinde toplumsal cinsiyet noktasına değinen her maddede bir ibare söz konusu. İşe alım süreçlerinde bununla ilgili söz konusu. Çalışma ilkeleri yine davranışla ilgili var. Ama ayrı bir toplumsal cinsiyet metni yok.

IKGV: Şimdi bizim çalışanlarımıza, özellikle BMMYK projesi altında çalışan tüm arkadaşlarımıza birincisi Birleşmiş Milletler'in özellikle işte bu var olan etik yönergeleri, mesela işyerinde cinsel taciz vesaire ile ilgili dokümanları imzalattığımız, aynı zamanda bizim kendi içimizde de bir etik yönergemiz var. Ve bu etik yönerge de ilk çalışmaya başladığı andan itibaren aslında imzalanması gereken bir yönerge. Burada zaten hani doğrudan iş arkadaşlarınızla kuracağınız iletişimden tutun da danışanlarınızla kuracağınız ilişkiye kadar her şey çok açıkça yazılmış vaziyette. Dolayısıyla girer girmez zaten hani bu yönerge ile beraber giriyor arkadaşlarımız. Aynı zamanda da hani iç yani düzenli hizmet içi eğitime dönüştürmesek de bunu doğrudan karşımıza çıkan konularda da bu etik yönergeye geri dönüp tekrar okumalarında talep ettiğimiz zamanlar oluyor. ... Aynı şekilde yaşanan herhangi bir ihlal varsa ortada genel müdürümüz genel müdür yardımcımız zaten. Bu şiddetle alakalı olarak iletişim kurulacak olan kişi bizim genel müdür yardımcımız. Yani odak kişimiz o. Onlarla da doğrudan irtibata geçilebiliyor. Yani bu anlamdaki şema aslında hazır ve herkesin de bilgisi dahilinde.

Kırkayak2: (Toplumsal cinsiyet eşitliği politika notunun hazırlanma sürecine dair bilgi paylaşırken) Genel insan kaynaklarında da işe alım sürecinde de pozitif ayrımcılığı devreye soktuğumuz şeyler oluyordu hani. Bu politikayı da yani hani bir şeyler yapıyoruz ama yazılı da bir hale gelsin bu

diyerek aslında devreye soktuk. Yani en azından bizimle çalışmak isteyen kişiler de bunu bilerek ve isteyerek gelip dahil olsunlar diye düşünerek aslında politikalarımıza ekliyoruz böyle şeyleri. ... En azından yani kişilerden şunu talep edebiliyor olmak için politikaları oluşturduk. Yapacağınız herhangi bir işte toplumsal cinsiyet rolleri üzerinden gelişen eşitsizlikleri de dikkate alarak bir adım atın. Yani çünkü bir yandan da şeyi önemsiyoruz... Hepimiz neredeyse gönüllü olarak çalışıyoruz dernekte ve bir kimlik yaratmaya çalışıyoruz. Gelen kişilerin bu kimliği zedeleyecek herhangi bir davranışta bulunmaması adına böyle bir şeyi yapıyoruz. ... Biz de aslında örnekler bakıp hani bu politika diline de çevirerek ilerledik. Hem uluslararası hem ulusal örgütler de buna nasıl yer vermişler kendi politikalarında diye... Onlara da bakarak ve kendi hani konumuzla da değerlendirerek yazıyoruz bunları.

SEVKAR1: Şimdi araçlar geliştiriyoruz korumaya yönelik. Bizden hizmet ve destek alanların çalışanların yapabileceği herhangi bir ayrımcılık karşısında ne yapacakları... hani bir ne derler kötü muamele karşısında çünkü hani en mükemmel görülen bir insan bile bunu yapabilir. Onun için zaten uzun bir süredir bir hattımız var sadece bir kişinin cevapladığı. Arapça, Fransızca ve Türkçe de bilen biri. Farsça konuşanları da başka bir yere yönlendiriyor. Hani bir şikâyet olursa ulaşabilecekleri bir e-posta adresi vesaire de oluştu. Şimdi biz mesela o konuda hem çalışanlara hem yönetim kuruluna hani bu *safeguarding* (koruyucu) hassasiyetler nedir, ne olmalı, ayrımcılık ya da işte şiddet, sömürü vesaire riskleri nedir gibi böyle eğitimler yaptık. Ve onun standartlarını da oluşturuyoruz şu anda. İstediğin kadar en iyi kişiyi seç, en mükemmel görüneni hiç aklında olmayan birisinden bir şey çıkabilir.

ASAM: İşyerinde cinsel sömürü, istismar ve tacizi önlemeye yönelik destek ekibi gibi bir isim aldı, kısaca CiSTE dediğimiz. 10 kişiden oluşan ve aslında hedefi işyerinde yaşanan tacizlerin veya cinsel sömürünün nasıl sonlandırılacağına, nasıl işte bunu ifade edeceğini, nasıl engelleneceğine dair bir mekanizmamız var ama yetersiz geliyorsa... Bu mekanizmalardan dahi ulaşamıyorsa güçlendirilmiş alternatif bir mekanizma yaratılmak üzere oluşturduğumuz bir politika ve politikanın uygulamasına yönelik bir yönetmelikle beraber oluşturmuş bir ekip söz konusu. Bu ekip bu anlamda önümüzdeki haftadan itibaren ciddi eğitimlere dahil olacaklar. Hem teknik olarak güçlendirilmesi hem de farkındalığın artması için. Oradaki hedef herhangi bir iş yerinde olmak zorunda değil günlük hayatında da tacize uğradığında örneğin ne yapacağını bilmez bir durumda da bulunmasın... hani böyle mekanizmalar var, mail adresimiz var, işte telefon hattımız var, bunlardan ulaşabilirsiniz destek olmak için diyebilmek için bir ekibimiz var diyelim.

.....

Pek çok şeyin soruşturmanın şikâyete bağlı olmasından kaynaklı temel bir kısıt var. Çünkü şöyle olsun istemedik. Bunlar şikâyete bağlı, o yüzden eğer şikâyet etmiyorsan, bizim de yapabileceğimiz hiçbir şey yok noktasında olmasın. Yani şikâyet etmek istiyorsan yapılacak şeyler düzenlenmiş zaten. İşveren olarak da ayrıca adli makamlar vasıtasıyla da o mekanizmayı süreci işletebiliyorsun. Ama hem şikâyet etmek istemeyip hem de bu konuda tacize maruz kalmaya ve nasıl baş edeceğini bilmiyor halinde olma durumunda bırakmak istemediğimiz için oradaki alana aslında destek olmaya çalıştık. Yani bir kimse işte çeşitli sebeplerden dolayı şikâyet etmek istemiyor olabilir. Bunu yargılayacak noktada değilim ama bu bana ulaştığı andan itibaren belki işveren olarak işte atıyorum, taciz eden ve tacize uğrayan aynı zamanda vardiyaya kalmasına engel olacak bir düzenleme yapabilirim. Ve o kimseye yani tacizciyi, yasaklı eylemi uygulayanı diyelim, şikâyet edilmese de genel olarak eylemlerinin bu yönde olup olmadığına dair farkındalığımı arttırarak takibe alabilirim. Ya da belki hiç isim vermek istemeyebilir ama kendisini çok kötü hissediyordur, nasıl başa çıkacağını bilmiyordur duygusal olarak da bilmiyordur haklarını da bilmiyordur. Sadece bu konuda da belki bir şeyler yapılabilir.

.....

İlk önce bir politika ilkeleri belgesi hazırladık. Sonra bu ilkelerin uygulanması için bir yönerge hazırladık. Bu yönerge yani ilkeleri uygulayacak olan organ olarak bu ekibi kurduk. O ekibin de doğru yönlendirmeleri yapabilmesi için doğru eğitimlerden geçmesi ve doğru donatılması gerektiği için o süreci planladık. Bir yandan da izleme ve değerlendirme de yapacağız. İşte ASAM'a kaç taciz şikâyeti geldi? Nasıl yönlendirildi gibi değerlendirmeleri de yapacağız yani ama anonimliği de koruyarak. Yani güven alanı yaratmak gibi bir hedefimiz var çünkü. Satın alma ve tedarik zinciri taahhütlerini de bu konuda genişletiyoruz. İK sözleşmelerinde bu konuda arttırıyoruz donanımını diyelim. Hani pek çok şeyden bakış açısından ilerleyerek düzenlendi.

vii) Toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde kapsamlı yeniden yapılandırma süreçleri

Görüşme yapılan kuruluşlar içerisinde üç tanesi **kuruluş yapılanmasının tüm boyutları ile toplumsal cinsiyet farkındalığı bakış açısıyla oldukça detaylı ve kapsamlı bir şekilde analiz edildiği ve ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda yeniden yapılandırmaların yapıldığı süreçler** yaşadıklarını bildirdiler. Bu üç örnek de **çeşitli noktalarda farklılıklar** göstermektedir. Örneğin, Yuva Derneği için bu girişim yerelde hizmet sunan Kırıkhan Toplum Merkezi tarafından örgütlenip **sadece merkez özelinde** uygulamaya sokulurken, Hayata Destek ve Baytna dernekleri için yukarıdan başlatılan **bir kurumsal dönüşüm** süreci söz konusu. Baytna örneğinde bu dönüşüm toplumsal cinsiyet uzmanlığı bulunan **bir danışmanın geçici süreli istihdamı** ile, Hayata Destek'de böyle **bir uzmanın kadrolu olarak işe alımı** ile, Yuva'da ise hem dışarıdan eğitmen desteği hem de **mevcut olarak çalışanların toplumsal cinsiyet konusu ile ilgili zaten var olan ilgi ve duyarlılıklarını harekete geçirmeleri** ile gerçekleştirilmiştir. Bu yeniden yapılandırma girişimini başlatmanın nedenlerine bakıldığında Yuva ve Hayata Destek için **zaten var olan toplumsal cinsiyet duyarlılığını daha da derinleştirme ve güçlendirme amacı** öne çıkarken, Baytna'da **bu duyarlılığın tamamen eksik olduğunun ve hatta oldukça eril bir çalışma yöntem ve kültürünün tezahür ettiği fark edilmesi** ana etken olmuştur. Bu farklılıklara rağmen **atılan adımlar benzerlik göstermektedir**. Her üç örnekte tüm kuruluş politikalarının, **idari evraklardan eğitim materyallerine tüm yazılı metinlerin toplumsal cinsiyet çerçevesinden gözden geçirilmesi ve tek başına toplumsal cinsiyet alanında duyarlılığın ve eşitliğin arttırılmasına yönelik ayrı bir politika metninin hazırlanması** söz konusu olmuştur. Mevcut yazılı belgelerin yenilenmesi dışında çalışanlar arasında sözel ve bedensel iletişimde yüzeye çıkan **cinsiyetçiliğe dair farkındalık yaratmak ve bu dili dönüştürmek** de yoğun çaba gerektiren bir alan olarak görülüyor. Buna paralel olarak **cinsel taciz ve cinsiyetçi ayrımcılık konusunda politika metinleri dışında etkin koruma ve müdahale sistemlerinin geliştirilmesi** de vurgulanıyor. Son olarak kuruluşlarda **toplumsal cinsiyet duyarlılığının geliştirilmesinin devamlılık gerektirdiği** görüşü hâkim ve burada aralıklı yapılan eğitimler kadar bu konuyu sürekli olarak gündemde tutan çalışma grupları da önem kazanıyor.

Yuva: Personelin toplumsal cinsiyet alanında güçlenmesini ilişkin ayrı bir politika geliştirdik. Herhalde bir 10-15 tane eğitim aldılar. İşte cinsel şiddet toplumsal cinsiyet ile ilgili 4-5 temel eğitim aldılar. Toplumsal cinsiyet ve çocuk, toplumsal cinsiyet ve ekoloji, toplumsal cinsiyet ve beden gibi bunlara ilişkin de çok ciddi böyle 3 günlük 4 günlük eğitimler aldılar, dışarıdan uzman eğitimcileri davet ederek. Sonra bunun sadece eğitimlerle sınırlı kalmaması bir süreklilik kazanması için ne yapabiliriz dedik. Onda da şöyle bir şey yaptık herkes için bir öz değerlendirme formu hazırladık. Herkes bir hafta boyunca kendini gözlemliyordu, çevresini gözlemliyor ve tespit ettiği bir toplumsal cinsiyet sıkıntısı ile ilgili bir form doldurup bizde gönderiyordu. Sonra bu formların

iyi okunup değerlendirilmesi için ne yapabiliriz dedik. Aylık toplumsal cinsiyet değerlendirmeleri yaptık. Bu toplantılarda seçtiğimiz 3 vakayı ele aldık. Hani gerçekten bizim için çok vurucu olanlar vardı. Beklediğimin çok üstünde iyi tespitler geliyordu, yani şu işte kadın hep ev işini yapıyor erkek hep dışarıda falan gibi ilk bakışta görünenin ötesindeki şeyler. Onlarla ilgili aylık toplantı yaptık. Ondan sonra işte ben çocuk ve toplumsal cinsiyete eğitimleri verdim ve ondan sonra ekipten bir tane arkadaşımızı *focal point* (odak kişisi) yapmak istedik. Ve o ekip arkadaşlarımızla 2 ay boyunca çalıştık. Yani yararlanıcılardan bir tanesi sana bir çocuk konusu ile ilgili gelirse, buradaki toplumsal cinsiyet problemini nasıl saptarsın ve kişiye nasıl bir geri bildirim verirsin? Ya da yararlanıcılar ile birebir iletişimde olan eğitimleri toplumsal cinsiyet açısından nasıl güçlendirebiliriz, yanlış örnekler vermesinler diye, onun üzerine düşündük. Ondan sonra hazırladığımız bütün dokümanları, bu insan kaynakları olabilir, işte finansal dokümanlar, aktivite planlama dokümanları vesaire, onların hepsini toplumsal cinsiyet açısından bir kez daha gözden geçirdik ve bir çoğunda değişiklik yaptık. Ya mesela aktivite hazırlarken şöyle bir madde ekledik: aktivite hazırlarken toplumsal cinsiyet eşitliğine dair ne gibi bir sorun var ve bunu çözmek için ne gibi bir önlem aldınız? Örnek vaka çalışmaları yaptık. Yani işte dil eğitimleri ile diyelim sınıfımızdan LGBTİ+ birinin olduğunu fark ettiniz, size gelip böyle bir sıkıntı olduğunu söyledi, ilk etapta yapmanız gereken şey nedir? gibi böyle net somut vaka örnekleri üzerinden dil ve meslek eğitmeni arkadaşlarla ayrı bir çalışma yürüttük. Dil kurslarının içeriğinin örneklerini baştan gözden geçirdik. Yani mesela çok klasik, çocuk eğitimlerinde de var ya işte Ahmet'in babası işe gitmiş de annesi evde temizlik yapıyordu yerini bu örnekleri nasıl değiştirebiliriz diye o örnekleri baştan tartıştık ekiple birlikte. Amaç sadece içeriği yenilemek değil, o tartışmaların verimli geçmesi ve o süreçte de eğitimlerin bir eğitim içeriği ile toplumsal cinsiyet kavramını birbiriyle ilişkilendirebilmesiydi.

Hayata Destek: (Kurumsal olarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirme sürecinden bahsederken) 2018'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası hazırlık sürecine başlanmış ama konunun tek başına bir sorumlusu olmadığı için tamamlanamamış.. Ben Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Danışmanı olarak işe başladığımda öncelikle kurum içindeki ihtiyaçları duymaya görmeye çalıştım. insanların fikirlerini duymak burada önemli. Neden böyle bir politikaya ihtiyacımız var? Yürütme kurulu ile konuştuk. Var olan kaynaklar, politikalar neler? Toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen çalışmalar neler? Eksikler neler? Pratikte politikalarda yazılı olan prosedürlerde eksikler neler? Biraz onları tespit etmem gerekiyordu. O yüzden bütünsel bir inceleme yapmam gerekiyordu. O zaman da bütün çalışanlara dönüp soru sormam gerekti. Böylece kurumun politika dokümanını üretmek ve genel çerçevede herkesin kullanabileceği işine yarayacak kapsayıcı bir doküman hazırladık. İlişkili bütün politikaların üzerinden geçtik ve hala geçiyoruz. Mesela davranış kurallarına toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen bununla ilgili içerikler eklendi. Ya da cinsel sömürü ve istismardan korunma ile ilgili mültecilere, yani yararlanıcı gruplara yönelik koruma politikamızın bu gözle değerlendirilmesi gibi. Ya da işte *anti-harrasment* (taciz karşıtı) politikasının yazılması, kadına yönelik şiddete maruz bırakılan çalışanların takip edebileceği birtakım sistemlerin kurulması gibi daha böyle birkaç adım daha işimiz var kurumsal kapasiteyi bu bağlamda güçlendirebilmek için.

.....

Bir yandan toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını yazarken da şunu fark ettik. İhtiyaç çok bu konuda, konuşmaya ihtiyaç çok kurum içinde. Bu kurumsal kapasiteyi de besleyecek bir çalışma grubu kurmaya ihtiyaç olduğunu düşündük. Departmanlardan gönülleri davet ettik. Yaklaşık 10-13 kişi ile yola çık. Şubat 2020'de toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grubu kurduk. Bu kurum içindeki dokümanlara kendi departmanları ile ilgili dokümanlara ve bir yandan da kurumun tüm genelinden gelen yanıtlara bakarak bir program çıkardık. Bir yandan da derdimiz çalışanlar arasında toplumsal cinsiyete dair yaklaşımlarını güçlenmesi ve olabildiğince bilgi seviyesini eşitleyebilmek. Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet ne demektir, cinsiyet, cinsiyet çeşitliliği nedir falan çok temel kavramları bile dönüp baktığımızda aynı yerde durmuyoruz. O bilgiyi biraz işleyebilmek için

toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir iletişim nasıl geliştirebilir, tüm ekiplerimiz için birbirimizi nasıl daha iyi anlarız... ve iletişim cinsiyetçi ifadelerle çok da tanık olduğumuz bir yerde... bunun örneklerini de duyduk o anket sonuçlarında. Cinsiyetçi ifadelerle dair çalışma ortamından örnekler de geldi bir sürü. Onlar üzerinden toplumsal cinsiyete duyarlı bir iletişim başlattık. İç iletişim... Eşitliğe destek koyduk mail adresimizin adını, öyle bir hashtagimiz de var "hayatta eşitliğe destek" diye. 2020 Nisan ayından beri haftalık, 15'te bir 2-3 haftada bir içerik postlar çıkıyoruz, biraz güncel gündemden bahsediyoruz, biraz kavramlardan bahsediyoruz. Bazen gündemde çok değişik bir olay oluyor. Onu çalışıp çalışma grubu ekibi ile paylaşıyoruz. ... Sonra bu ekibi sahaların katılımına da açtık daha büyüttük şu an 35 kişiyiz. 2021 yılından itibaren de kurum içi toplumsal cinsiyet konularında tematik aylık bültenler çıkarmaya devam ediyoruz. Sahada bu konu ile, bu alanda ilgili olmak bu konuyla ilgili farkındalığını geliştirmek isteyen çok fazla arkadaşımız. Bir de toplumsal cinsiyet eşitliği odak kişileri belirlemek istiyoruz sahadan. Bir erkek bir kadın hani cinsiyet dengesi gözeterek aslında oralardan her sahada iki kişinin olmasını istediğimiz bir sistem hayata geçireceğiz.

Bayna: (Farklı çalışma alanlarınız toplumsal cinsiyet ilişkilerinden nasıl etkileniyor sorusunu tartışırken). Yani, iki şey var. İlk olarak katılım ve programlardan bazılarının kadınların katılımına ne kadar davetkâr olduğu. Ve bence biz bu işte epey başarısız olduk. Belli bir kotayı zorlamazsanız, o zaman erkek egemen bir katılımcı grubu ile sonuçlanacaksınız. Sonra, neden böyle olduğunu anlamaya çalıştık. Biz iki şey bulduk. İlk olarak, bazı konular yeterince ilgi çekici değil veya kapsayıcı olacak kadar çeşitli değil. Bazen bu ifade biçimiyle ilgili bile olabiliyor, çekici olan veya olmayan ne tür bir ifade kullandığımızla alakalı. Diyelim ki müzakereler ya da çatışma çözümü üzerine eğitim ve atölye çalışması. Kavrama giriş, kavramın içine konan örnekler çok erkek-egemen veya erkek perspektiften çıkıyor. Böylece, bir kadın katılımcı bu davetleri okuduğunda bunu bilhassa çekici bulmuyor. Bu özellikle Arapçadan kaynaklanıyor. Arapça kesinlikle cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dil değildir, bu yüzden temelde düzgün bir şekilde formüle etmek için fazladan çaba sarf etmelisiniz ki böylece davetlerinizi sadece nüfusun belirli bir kesimine yönlendiriyorsunuz şeklinde algılanmasın. Bu sadece bir örnek. Yani, temelde dil ve bu programların kadınlar için ne kadar çekici olduğu ile ilgili.

.....

Ne söylediğimize dikkat ettiğimizden emin olmak ve kamusal ne zaman giderseniz gidin nasıl daha davetkâr olabileceğiniz konusunda ya da nasıl daha kapsayıcı olabileceğiniz konusunda cinsiyet perspektifi üzerinden bize rehberlik etmesi için, ayrıca politikalarımızın ve prosedürlerimizin çoğunu cinsiyetlendirmede bize yardımcı olması için bir toplumsal cinsiyet uzmanımız var. Demek istediğim, kadın katılımcıları neden çekemediğimizi bize anlatması için bir toplumsal cinsiyet uzmanını işe aldık. Dil bir neden olarak belirlendi ve ardından bazı konulardaki katılımcı karması ikinci bir sebep olarak tanımlandı. Ve üçüncü neden – ki benim için bu yine dille bağlantılı ama dıştan ziyade içsel – politikalarımızı ve prosedürlerimizi formüle etme biçimimiz. Bunun için temel olarak insan kaynakları kılavuzumuz ve işe alım politikamız gibi tüm politikalarımızı gözden geçiriyoruz. Dolayısıyla, revize ettiğimiz iki ana politika bunlar. Ama aynı zamanda toplumsal cinsiyet uzmanı her şeyin cinsiyetlendirilmiş olduğundan emin olmak için finans politikamıza, seyahat politikamıza, general olarak operasyon kılavuzumuza bakıyor. Yaptığımız ilk şey bu oldu. İkincisi, daha fazla kadın gönüllü işe alıp alamayacağımızı görmeye çalışıyoruz. Yani, gönüllülük yönüne odaklanmak ve nitelikli kadın havuzuna sadece açık işe alımdan ziyade bu şekilde başlamak ve bundan faydalanmak.

.....

Çok fazla sorun yaşadık. Çok sıkı çalışıyoruz. Kullanılan dil olsun, ofiste yapılan şakalar olsun, erkekler arasında dokunmalı ellemeli davranışlar olsun ki bu kesinlikle kendi aralarında normaldir ama daha çeşitli insan olan bir ofise sahip olunca kişiye bağlı olarak bu biraz garip veya çok

garip olur. Yani tüm bunlar yeniden gözden geçiriliyor ve bir şekilde yeniden tasarlanıyor. Özellikle en uzun süredir bizimle birlikte olan meslektaşlarımızdan kaynaklanan bazı sorunlarla karşı karşıyayız çünkü bu kültüre alışmışlar, "bu ortamda hepimiz erkeğiz; kullandığımız dile, yaptığımız şakalara, birbirimize nasıl davrandığımızı karşı daha uygun veya daha duyarlı olmamıza gerek yok" kültürüne. Bazen bir kadın meslektaşla doğrudan ilişki kurmasan bile, bu erkek erkeğe olmasına rağmen ofisi paylaşan, Zoom toplantısını paylaşan bir kadın meslektaş için hakaret edici olabilir. Dolayısıyla bu geçen yıl toplumsal cinsiyet uzmanının üzerinde çalıştığı ilk şeydi. Buraya geldi ve ofiste nasıl davrandığımızı gözlemek için yaklaşık 10 gün bizimle kaldı ve sonra birtakım önerilerde bulundu ve eğitim verdi. Böylece toplamda tam bir ay kaldı. 10 gün gözlem ve ardından 20 gün uygulama eğitimi. Henüz o noktaya ulaştık mı? Hayır, hiç sanmıyorum. Ama çok daha iyi bir yerdeyiz. Özellikle meslektaşlar arasında kullanılan dil artık çok daha uygun.

Ayrıca ofiste olan bir taciz olayı yüzünden bütünlüklü bir taciz politikası geliştirdik. Bir taciz sorunumuz vardı ama bununla ilgilenmek için bir politikam yoktu. Yani, ilk tepkim "Tamam, sadece kişiyi kovacağız" oldu ve sonra, belki de yöneticinin duygusal tepkisine dayanan bir karar vermek yerine takip etmem gereken uygun bir politika var dedim. Bu yüzden, cinsel tacizin ne olduğunu tanımlamaya çalışan cinsel taciz karşıtı politika geliştirme konusunda kurulla çok çalıştım. Tacizin ne olduğu ve daha sonra bunun nasıl rapor edileceği, bunun kime bildirildiği, nasıl soruşturulacağı ve alınması gereken ve alınabilecek farklı disiplin önlemlerinin neler olduğu gibi adımlar. Ve işe yaradı, dürüst olmak gerekirse politika uygulandıktan sonra tek bir taciz olayı olmadı.

5. Türkiye'de çevre alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarında toplumsal cinsiyet

5.1. Kavramsal bakış açıları

i) Kadınların çevre tahribatından daha olumsuz etkilenmesi ve buna karşı daha duyarlı olması

Görüşmelerimizde **kadınların çevre ile ilgili sorunlardan görece daha farklı ve çok daha olumsuz şekillerde etkilendikleri** sıklıkla belirtilirken, bunun **temel nedeni olarak toplumsal iş bölümündeki rollerine** işaret edildi. Öncelikle kadınlar, çocukları başta olmak üzere tüm aile fertlerinin ve yaşam alanlarının bakımından genel olarak sorumlu tutuldukları için, sağlık ve iyi yaşam gibi meseleler konusunda daha duyarlı olabilmekte; su kirliliği, salgın hastalık, temiz gıdaya erişim, bir projenin yarattığı toz ve kir gibi sorunların yakıcılığını daha fazla hissetmektedirler. Benzer bir şekilde kadınların kırsalda tarımsal üretimdeki rolleri nedeniyle, tohumun saklanması, ekim ve hasat zamanlarının belirlenmesine, hangi ürünün nerede yetişeceğine dair bilginin de biriktirilmesinden ve aktarılmasından sorumlu özneler olarak ortaya çıktığı, bu durumun da kadınların toprağı savunan bir yerde hizalanmasına neden olduğu belirtilmiştir. Örneğin, pazarlık faaliyetleri üzerinden ekonomik gelir ve sosyalleşme imkânı sunması bakımından **toprak ile kadın özgürlüğü arasında da bir bağlantı kurulduğu söylenebilir**. Bu bağlamda, toprağı yapılan müdahalelerin kadınlar tarafından görece daha yakıcı hissedildiğinin ve **tarımsal üreticiler olarak kadınların iklim değişikliğinin sonuçlarını da daha yakıcı bir şekilde yaşayacaklarının** altı çizildi. Sadece bir görüşmeci tarafından ifade edilmekle beraber, kadınları çevresel sorunlar karşısında daha kırılgan yapan bir başka şeyin **ortaya çıkan sıkıntılı ortamın birçok kadına şiddet olarak dönmesi** olduğu da vurgulanmıştır. **Kadınların çevresel değişimlere olan duyarlılığı bağlamında kent ve kır arasında bir ayrışma yapıldığı** da söylenebilir. Kırdaki kadınların çevresel müdahaleleri birebir gündelik hayatlarında deneyimlemeleri nedeni ile de kentteki kadınlardan çok daha duyarlı oldukları savunulmaktadır. Bu nedenle kentten farklı olarak kırsaldaki kadınların kuramsal bir çerçeveye ihtiyaç duymadan çevresel mücadeleye dahil olabildikleri belirtilmiştir. Erkeklerin ise topraktan çok ücretli işçilik üzerinden yaşamlarını kurdukları için çevresel müdahaleler karşısında daha "pazarlıkçı" bir tutum sergileyebildikleri ifade edilirken, onlar için, açılacak iş imkânlarının çevresel zararların göz ardı edilebilmesine neden olabildiği bildirilmiştir.

Yeşil Artvin: Kadınlar bu konuda daha hassas. Belki doğurganlık, belki çocuklarının geleceği açısından daha endişelenen kadınlar. Paradan önce çocuklarının sağlıklı ortamda yaşamaları için endişeleri daha fazla. Ben mesela ilk sene eşim vefat etmiş, iş yerim var, iki küçük çocuğum var, bu dernek işlerini de yürütmem lazım. Eleştirdiler çok işin var bırak yürütüyorlar işte dediler. Tamam haklısınız ama para kazanacağız, çocuklarımızın eğitimlerini tamamlayacağız ve onlara iyi bir gelecek sağlamaya çalışacağız. İyi gelecek derken iyi geleceğin de ne olduğunu bir sorgulayın. Her şeyden önce bu çocukların yaşanabilir temiz toprağı, temiz yiyeceğı, temiz suya, temiz bir dünyaya ihtiyaçları var. Bunu sağlayamazsak kazandığımız paranın da bir anlamı kalmayacak. (Kadınlar) suyla da daha ilişkililer. Temizliğinden tutun, yemeğinden tutun her şey suya bağlı biraz. O suyun kaybolması yok olması ya da ulaşamamaları tabii ki onları etkiliyor.

Sinop: Yine de ifade etmek gerekir kadınlar bu tür mücadeleleri daha fazla içselleştiriyor. Birincisi doğaya daha yakın kadınlar. Üretim içinde oldukları için, tarlada, bağda bahçede oldukları için, doğal üretim döngülerinde oldukları için doğaya daha yakın olduklarını düşünüyorum. İkincisi de annelik var ya, bu korumacı, bu çocuğunu korumak, onun geleceğini kurmaya çalışmak... İçgüdüsel olarak çocuklarının hayatını korumaya programlılar. ... Doğaya yapılan müdahalenin eninde sonunda çocuklarına ve geleceklerine zarar vereceğini düşünmeleri... Biz Çernobil nükleer santralinin sonuçlarını yaşamış bir şehirdir. O dönemde, 1986'dan sonra düşük yaptı kadınlar, çok spastik özürlü çocuklar geldi dünyaya. Düşünün küçük bir ilde Spastik Özürlü Çocuklar Derneği var ve Engelsiz Yaşam Merkezi'miz var. O kadar çok sayıda çocuk oldu ki bu çevrede, bu gelişti. Anneler bunu da yaşadığı için, tabii daha duyarlılar, daha hassaslar, doğaya yatkınlıkları, korumacılık yanları ile daha içselleştiriyorlar, daha çok sahip çıkıyorlar.

Yeryüzü: Tabii şimdi aklıma bir örnek geldi. Kütahya'da bir ilçede, termik santralin adını unuttum, Türkiye'nin ilk termik santrallerinden biri... Orada çalışma yaparken bir yaşlı kadınla konuşuyorduk. Şey demişti; biz tarlaya giderdik oradan dönerken biri beyaz giymişse dönüşte onunla dalga geçerdik çünkü külkedisi gibi baştan aşağı kömür tozu oluyor. Ya da çamaşırları asıyoruz toplamaya bir gidiyoruz baştan aşağı kömür tozu. Biz burada kiraz yetiştiriyorduk artık yetişmiyor vs. Su almaya gidiyoruz su gri. Tabii kadınlar bundan bahsediyor.

Yeni Foça1: Ben şöyle gözlemliyorum mesela Ilıpınar'da cüruf alanının yakınındaki köyde ve diğer çevre köylerde, erkeklerin çoğu bu tesislerde çalışanlar. Kadınlar da o tozla ve kirle başa çıkmaya çalışan insanlar. Bir tane kadıncağız peçeteyle sildi masayı, masa dışarıda, simsiyah. Gözleri doldu yani. Bunu her gün yapıyorum sabah akşam toz yağıyor dedi. Bahçesine, camına, perdesine. Şimdi bu kadını farklı etkiliyor. Öteki mecbur gidiyor çalışmaya, ama kadınlar bu ikilemi yaşıyorlar. Karşı çıksa kocası işsiz kalacak. Ama kendi her gün o sorunu yaşıyor, nefes alamıyor, havayı soluyamıyor, toz temizliyor. Bir fotoğraf paylaşmışlardı, Gencerli'den galiba, korkunç bir şey, yeni geldim eve diyor ve mutfağı simsiyah gerçekten. Ya da örneğin bölgede zeytin toplayanların çoğu kadın. Zeytinler toplanırken hava kirliliğinden ötürü inanılmaz toz birikiyor. Onu toplarken bile elinde, üstünde, başında toz oluyor. Onu yıkayan yine kadın. En çok etkilenen kadın.

Kazdağı: Kadınlar ve çocuklar çok daha fazla etkileniyor göçlerden, depremlerden, ekolojik yıkımlardan. Kadınlar suyla iç içe, ev işlerini onlar yapıyor, suyun olmamasından etkileniyor. Tohumun saklanması, toprağın işlenmesi de kadın üzerinden yürüyor. Kadınlar aynı zamanda pazarda satıcılar. Dolayısıyla tarım alanındaki olumsuzluklardan kadınlar daha çok etkileniyor.

TEMA: Tarım, iklim değişikliğinden en çok etkilenen sektörlerden bir tanesi. Türkiye'de kadınlar dünyanın pek çok yerinde olduğu gibi üretimde erkeklerden çok daha aktif ve emek yoğun bir şekilde yer alıyorlar. Ayrıca evde temizlik, bakım gibi yükümlülükleri de üstleniyorlar. Dolayısı ile iklim değişikliği nedeni ile üretim şartlarının zorlaşması, verim düşüklüğü, temiz su ve gıdaya ulaşımdaki sorunlar öncelikle kadınları etkiliyor. Tüm bunlara ek olarak su kıtlığı, verim düşüklüğü gibi sebeplerle ortaya çıkan ekonomik sorunlar aile için şiddeti de artırıyor. Bu nedenle kadınlar gerek psikolojik gerekse fiziksel olarak şiddete daha fazla uğruyorlar.

EGE ÇEP: Çevreyle ilgili sorunlar hayatı birebir etkiliyor. Su kaynaklarının kirlenmesi, hastalık, gelirin azalması, genellikle tarım işlerinde kadınlar daha aktif olarak çalışıyor benim bulunduğum bölgelerde, o ürünlerin paralarını onlar alıyorlar. ... Kadınlar bazı sorunları mesela sağlık sorununu daha fazla ciddiye alıyorlar. Çocuklarına iyi bir gelecek bırakmayı daha ciddiye alıyorlar. Aileleri,

sevdikleri önemli kadınlar için. Kendi hayatlarına da değer veriyorlar. Ya bir şey olmaz olur gider mantığı kadınlarda bence işlemiyor. Bilimselliğe daha fazla değer verdiklerini de düşünüyorum. Suyun kirlendiğini bir adam söylüyorsa, evet bu su kirlidir, hayatımıza zarar verecek düşüncesi geliyor. Erkekler de 'ne yapalım, yapacak bir şeyimiz yok, gücümüz yok' gibi kabullenici bir tavırla bakıyorlar hayata. Kadınlarsa, benim gördüğüm, kabullenmeyip, itirazını sunan ve gereğini de yerine getirenler oluyorlar. Genellikle nöbetlerde ve direnişlerde falan kadınları daha çok görüyoruz. Ve hiç şaşırıyorum onları görmeye.

Mezopotamya: Hem Kürdistan bölgesinde hem tüm dünyada bu direnişlerin öncüleri, en çok mücadele edenler kadınlar. Çünkü en etkilenenleri de onlar. Bir yaşam alanına el konulduğunda, aslında bir nevi zaten kadınlar evlere hapsedilmişken, daha fazla yaşam alanlarına el konulduğu için, tekrar dört duvar arasına mahkûm edilmek zorunda kalıyor. Göçte de böyle. Var olan hayattan koparıyorsun ve başka bir yerde daha çok ötekileştirilerek yine dört duvar arasına hapsediliyorsun.

Ekosfer: 2012 falandı galiba Şırnak'taki termik santral mücadelesine gitmiştim. Orada gözle görülür olarak kadınlar öndeydi. Kentten ziyade yerelde daha çok oluyor, çünkü direkt başlarına geliyor. Pencereden çektiği fotoğrafı göstermişti. Termik santral gözüküyor, dumanlar falan gözüküyor evin mutfağından. Bu direkt onların gördüğü bir şey. Erkekler bir şekilde o evin yükünü taşıyorsa eğer, yani sistem böyleyse, bu iş vaatleri onları etkiliyor olabilir. Kadınlarsa doğrudan çocukları, o ev hayatını korumacı hareket ediyorlarsa daha uzaktan daha büyük resme bakabiliyorlar. O kötü etkileri görebiliyorlar gibi geliyor bana bazen. Cerattepe'ye Gerze'ye baktığımızda da böyle. Onları etkilediklerini içgüdüsel olarak hissediyorlar sanırım gibi geliyor bana. Ekofeminizm okumaya belki gerek duymuyorlar, hayatlarında bunu yaşıyorlar gibi geliyor bana.

Sinop: Çok ilginç bir anımı da paylaşmak isterim. Kent konseyi kurulmuştu. Kadın ve Çocuk Sağlığı diye bir konferans düzenlediler. Sadece kırk elli kadının olduğu bir toplantıya ben de katıldım bir kadın olarak. Sonra söz aldım orada. Daha cenin halindeyken çocuğu neden etkilediğini anlatınca, işte bakın nükleer santral de kuracaklar diye konuştum. Bunun üzerine, o zaman eski postane binamız, ki tarihi binadır, Türkiye Atom Enerjisi Kurumuna verilmişti. Biz hiç hoşlanmıyorduk o binada onların bulunmasından. 30-32 kadın toplantıdan çıktık, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'nu bastık. Öfkeyle gittik, onlar da ne yapacaklarını şaşırdılar. Polis çağırmaya falan kalktılar. 'Siz ne yapıyorsunuz burada bizi öldürecek misiniz? Çocuklarımıza ne yapacaksınız?' diye bağırdık. Yani kadınlarda bu duyu var.

TEMA: Erkekler genel olarak çekingen ve korkak oluyorlar. Genelde proje yapan firmalar ya da projenin gerçekleşmesini isteyen kişi ve kurumlar köyün erkekleriyle muhatap olduğu için o karşılıklı güçten daha çok korkabiliyorlar ya da bunu bir yarar kapısı olarak görebiliyorlar. Diğer yandan kadınlar bu güç ve çıkar ilişkilerinin dışarıda kaldıkları ve topraklarına, sularına, yaşadıkları yere daha derinden bağlı oldukları için daha net bir karşı duruş sergiliyorlar.

Kazdağı: Onlara (kadınlara) daha çok dokunduğu için hemen karşı çıkabiliyorlar bir erkeğe nazaran. Daha rahat taraflarını belli ediyorlar. Madenci şirketlerle doğrudan temas kurmadıkları için, erkekler rüşvet aldığı için erkekler daha rahat satılabilir. Aynı evde farklı dinamikler bile olabiliyor. Bir kadın karşı çıkarken bir erkek de itiraz etmiyor bu projelere.

ii) İkili karşıtlıklar üzerinden kadın-erkek "doğası" karşılaştırmaları

Yapılan görüşmelerde kadınların çevre konularındaki duyarlılıkları ve sivil toplum örgütlenmelerindeki aktif varlıklarının cinsiyet kimliklerine atfedilen çeşitli davranış ve düşünme biçimleriyle açıklandığı da oldu. Bir önceki başlığa kıyasla bu yaklaşımda kadınların içinde buldukları üretim ve bakım ilişkilerinden çok birbirine zıt değerleri temsil ettiği ifade edilen kadın ve erkek 'doğasına' dair birtakım varsayımlara vurgu yapılmaktadır. Bu anlamda **kadınlık çevre dostu değerlerle özdeşleştirilirken, erkeklik daha çok maddi değerlerle özdeşleştiriliyor**, dolayısıyla kadınlar doğaya erkeklerden daha yakın görülüyor. **LGBTİ+ bireylerin de çevre meselesine heteroseksüel erkeklerden daha duyarlı olduğu savunulmakta**. Burada hegemonik erkeklikten uzaklaştıkça doğaya duyarlılığın da arttığına dair bir tespit yapılıyor. Kadınlarla erkekler arasında olduğu varsayılan başka bazı farklılıkların da kadınların çevre meselesinde daha aktif olmalarını açıkladığı ifade ediliyor. Örgütlenmenin gerektirdiği **sabır, titizlik, detaylara dikkat etme, aynı anda birden fazla işe odaklanabilme gibi özelliklerin kadınlarda erkeklere nazaran daha fazla olduğu**, bu nedenle de kadınların örgütlenmelerin altyapılarının kuruluşunda kilit bir rol oynamalarına neden olduğunun altı çizilmektedir. Bu anlamda "erkek kafası" "kadın kafası" ya da "eril akıl" "dişil akıl" gibi ikili ayrışmalara gidilebildiğini gördük. "Erkek kafası" ya da "eril akıl" strateji ile, yöneticilikle, iktidar ile özdeşleştirilmekte. Bazı görüşmeciler çevre mücadelesinin ihtiyacı olan şeyin "kadın akli" ya da "dişil akıl" olduğunu savunuyor. **Bu tip ikiliklerin çevre örgütlenmelerindeki aktörler ile kadın hareketinden aktörler arasındaki karşılaşmalarda gerilime neden olabildiği**, kadın örgütlerinin çevre örgütlerini özcü olmak üzerinden eleştirdiği de ifade edildi.

Sinop: Kanaatimce erkekler daha böyle siyasal kanallara kayıyorlar. Tek meselesi daha zengin olmak olan kadın örneği çok az. Erkeklerde bu her şeye egemen olma, parayı elde tutma, daha çok kazanma, daha yaygın, daha fazla. Onun için hem politik hem ticari açıdan daha meşguller öyle olunca sivil toplum kuruluşunda olmak onlara çok da cazip gelmiyordur. Kadınlar daha dikkatlıler, daha duyarlılar, daha insancı, daha hümanist yaklaşıyorlar her şeye. Daha az hırslılar. Şu anda mesela korkunç bir inşaat sürüyor Sinop'ta. Yarımada olmaktan çıkarttık, Manhattan'a dönüştü. Üçüncü imar planını dava ediyoruz. Bu inşaatları yapanlar müteahhitler, erkekler. Şimdi her biri beni bulsalar boğazımı sıkacaklar. Daha hırslı, daha çok gelir elde etme peşinde oldukları için. Sanırım sivil toplum hareketi de örgütlü ses çıkartmak da kadınlara daha ilgi çekici oluyor. Ben öyle düşünüyorum bilemedim.

Yeni Foça1: Genelde kadınlar daha aktif. Daha duyarlılar. Kendileri dışındaki alanla daha çok ilgileniyorlar. Erkeklerin çoğunlukla ilgilenmiş olsa bile, bilgi birikimi vs. olsa bile, kalkıp hareket etmesi daha zaman alıyor. Kadınlar daha sorumluluk sahibi sanıyorum. Bizim aramızda öyle oluyor. Bir iş ver, hemen hallediyorlar. Ama erkeklere sürekli hatırlatmamız gerekiyor. Ama bize görev verin oturalım çalışalım sabaha kadar.

Kazdağı: Ben kadınların doğaya daha yakın olduğunu, doğaya daha çok sahip çıktığını düşünüyorum. Ben de çok eleştirildim bu konuda. Gerçekliğin böyle olduğunu köylerde gördüğümü söyledim. Neden o zaman hep direnişte kadınlar var? Eşcinsel harekette de LGBTİ+'lar de çok duyarlılar. Kirazlı hareketinde mesela onlar da çok aktifti. Onlar da mücadele ettiler.

Buğday: Buğdayın içinde uzun süre hiç erkek yoktu. Zaten de onun gereği de oydu incik cıncık detay gerektiren bir iş var. Dikkat ve detaylı bakma gerektiren bir iş var. Tam kadın... Şimdi... Doğamızdan gelen tam bir kadın kafasıyla yapılabilecek olan şeyler. Bir erkek stratejik kafasıyla yapılabilecek şeyler değil. Aynı anda bir sürü şey oluyor. Bir yandan proje yazıyoruz, bir yandan yürütüyoruz, bir yandan belediyeye konuşuyoruz, bir yandan da catering, salçalı kanepeler yapıyoruz. Çok çeşitli işler... Hep kadınlar çalıştı. Ama bir yandan da analitik zekâsı olan, iş yapış koordinatör, iletişim yeteneklerini kullanan kadınlar. Sonra böyle yönetici erkek kafası da gelmeye başladı. Ama tabii gelenek oturmuş. Çok dişil bir gelenek oturmuştu. O kadın geleneğiyle çok zorlanmadık erkekleri de ehlileştirilmiş gibi olduk.

iii) Hem eşitsizlik hem yıkımın nedeni olarak ataerkil iktidar

Kadınların çevre sorunlarından daha olumsuz şekillerde etkilenmesine dair sunulan açıklamalardan biri de kadınların dezavantajlı bir gruba mensup olmasıdır. Burada **ataerkil sistemin kadınlar ve erkekler arasında yarattığı eşitsizliklerin ve bu eşitsizlikler nedeni ile kadınların çevresel sorunlardan ve afetlerden daha fazla etkilendiklerinin** üzerinde durulmuştur. Bu yaklaşımları farklı felsefi literatürlerden faydalanarak geliştiren, çalışmalarını da **ekoloji, doğa ve doğa ve insan ilişkisine dair belli kuramsal bakış açıları ve detaylı terminolojiler üzerinden şekillendiren kuruluşlar da var.** Burada toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile doğa tahakkümü arasındaki ilişkiye dikkat çekiliyor ve benzer mekanizmaların hem kadınları hem de doğayı baskı altında tuttuğu savunuluyor. Yine, kadının özgürleşmesi ile doğanın özgürleşmesi arasında paralellikler kurulmakta ve yaşamın tüm alanlarında tahakküm ilişkilerinden kurtulmak hedef olarak belirlenmektedir. Ekolojik yaklaşımların toplumsal dönüşüm ile birlikte düşünüldüğü bu perspektifte doğa üzerinde kurulan iktidar tüm diğer iktidar biçimleri ve iktidar aklı ile ilişkilendirilerek kavramsallaştırılmıştır. Bu tür yaklaşımlar arasında kritik farklılıklar olsa da temelde ortak bir prensip olarak yaşam alanları ve yaşam pratikleri ekolojik ve özgürlükçü bir perspektiften değerlendirilmektedir.

Ekosfer: Çalıştığımız konular dezavantajlı grupları farklı etkiliyor. Az önce de bir eşitsizlik olduğundan bahsettik. İklim değişikliği konusunda toplumsal cinsiyetin ne kadar önemli olduğunu konuşuyoruz. Aklimızın bir tarafında hep o aslında. Ataerki dünyayı nasıl baskılıyorsa ve o kaynakları nasıl sömürüyorsa aynı şekilde kadına da bunu yapıyor diyoruz. Her konuda buna dikkat çekmeye çalışıyoruz. Nükleer konusunda çok ciddi bir yaşam hakkı, bir adalet meselesi var ve bunun kadınları etkileyeceği muhakkak. Ya da doğa ve su konusu da kadınları farklı etkiliyor.

Mezopotamya: İlk tahakkümün kadın üzerinden başlaması ve ardından doğa üzerinden olan bir tahakküme evrilmesi bizi ilgilendirdiği için bizim daha toplumsal ilişkileri ve toplumu yeniden var etme ve halkın ortak ihtiyaçlarını kendileri belirlemesi ve sahibi olması gibi çalışmalarımız var. ... En net çizgimiz de tahakküm ve iktidar anlayışından sıyrılmış bireyler. Tamamen amacımız bu. Tahakküm ve iktidar anlayışını reddetmek ve ondan ayrılmak. Çünkü bu bir silsile. İnsan üzerindeki tahakkümün ardından doğa üzerindeki tahakkümü doğurmasından kaynaklı zaten. O yüzden, toplumsal ekolojiyi savunuyoruz. Doğayı tanımlarken cansızdan canlıya ve dolayısıyla toplumsal olana doğru tamamen bütünüyle düşünüyoruz. Ne zaman yaşandığı ve yaşanacağı önemli olmayan. Geçmişte 1. ve 2. Doğa kavramı var. 1. Doğa insan elinin değmediği doğa 2. Doğa insanın tahrip ettiği. Biz 3. Doğa olan özgür yaşama hayaliyle ve bunu yaşamsallaştırma pratiğiyle bir araya getiriyoruz.

Yeryüzü: Bugün geldiğimiz noktada erkek egemen kültürün ve dilinin esasında karşılaştığımız iklim başta olmak üzere savaşlar, sömürü, bunların hepsi kökü olduğuna dair bir görüş var. Buna karşısya acaba bir kadın dili konulabilir mi ilişki biçimlerimizde, bu çok tartışılıyor. Peki bu ekoloji ile nasıl bağdaşabilir? Çünkü gezegenin hiçbir yerinde hiçbir habitatta bir tür başka bir türe böyle hâkim değil. Yataylık ilişkisi var. Biz bu yataylığı hangi dille kurabiliriz. Böyle bir problem var. Yine mevcut ataerkil dil ile kurarak özne kadın olsa bile yaşantımız değişmeyecek. O zaman nasıl bir dil olmalı. Bu ekofeminizm tartışmalarını genellikle burada yürütüyoruz. İlişkilerimizde bu iletişim dilini nasıl değiştirebiliriz? Tartışmalar bu şekilde. Biz tabii ekoloji deyince, Guattari'nin ekoloji tanımı üzerinden hareket ediyoruz. 3 tanım yapıyor. Birincisinde bu bildiğimiz çevre meseleleri diyor, ikincisinde iki kişi arasındaki ilişki biçimini kastediyor, mikro iktidar, üçüncüsü de toplumsal ilişkiler arasındaki iktidardan bahsediyor. Biz de ekolojiye böyle yaklaştığımız için, bizim için esasında her şey ekoloji.

iv) Türler arasındaki eşitlik ve farklılıkların birliği

Görüşmeler sırasında denk geldiğimiz yaklaşımlardan bir diğeri de **doğaya ve insana dair daha bütüncül diyebileceğimiz bir anlayıştı**. Buna göre ekolojik yaşam bilinci tüm cinsleri, dinleri, dilleri, ırkları kapsar ve bu nedenle de cinsiyet ayrımını reddeder. İnsan burada biyolojik bir tür olarak ele alınır ve bu bağlamda da diğer canlılarla birlikte doğanın bir parçası olarak kabul edilir. Bu bütüncül yaklaşım insana diğer türlere karşı belli sorumluluklar da yüklüyor, fakat diğer türler karşısında insanı özel bir yerde konumlandırmıyor. Bu bakış açısında, insan olmayan varlıkların failliği de tanınmakta ve **insan kategorisinin insanları hiyerarşi kurmadan, tüm çeşitliliği ile kapsadığı savunulmaktadır**. Eşitliği esas alan bu bakış açısı "farklılıkların birliği" gibi kavramlarla kendi duruşunu açıklamakta ve bu yaklaşım bağlamında **toplumsal cinsiyet rolleri öncelikli bir konu olarak görülmemektedir**.

Mezopotamya: Toplumsal cinsiyet rollerinden sıyrılmış bir hareketiz biz. Cinslerin farklılıkları ya da farklılıkların birliği olarak kendimizi tanımlıyoruz. Biyolojik cinsiyetlerimiz var ama toplumsal cinsiyetlerimizi sınırlandırmış kabul ediyoruz kendimizi. ... Bir tür cinsiyet ayrımı olmadan ortak yaşam iş birliğine dayalı herhangi bir tahakküm sistemi olmadan çalışma yürütüyoruz. Biz artık toplumsal cinsiyet durumlarını aştık, ötekileştirme ya da ikinci cins olarak görme durumumuz yok. Biz bunun çok daha üstünde bir oluşumuz. Bunu lağvedip, bu kurumda yer alıyoruz. ... Ben şunu da eklemek isterim, bir Antropolog kadının sözü: Doğanın her unsuru bitkiler, hayvanlar, cinsiyetler ve ölümler evrenin düzeninin devam ettirilmesine hep beraber katkı sunarlar. Bizim de amacımız bu: doğadaki her varlık ile simbiyotik şekilde ortak bir yaşam.

Sinop: Yanlış olduğunu gördüğümüz her uygulamada elimizden gelenden fazlasını yapmaya çalışan bir dernek olarak biz hiçbir faaliyeti cinsiyet ya da tür zemininde görmedik aslında. ... Biz burada özgür bireyler olarak bir araya geliyoruz. Yani, üye olmak isteyen bizi seçenler de sanırım bu anlayışta oluyorlar. Sinop da diğer illerden farklıydı zaten. Biz hazır ortamı kullanıyoruz. Bundan sonra da en azından içimizde olmaz toplumsal cinsiyet açısından bakanlar olmaz. Biz özel bir çalışma yapmadık. Kadınlar önde olsun, kadınlar eşit sayılsın diye bir çalışma yapmadık. Diyelim ki hayvanlarla ilgili bir çalışma yaparken, bu erkek hayvan, bu dişi hayvan diye ayırmıyoruz veya tür ayırmıyoruz bu köpek bu kedi diye. Veya bu selvi ağacı bu çınar ağacı diye ayırmıyoruz. Biz doğanın bir bütün olduğunu bütün türleriyle bütün yaşamın korunması gerektiğini düşünüyoruz. Genel düşüncemiz bu. ... Aynı şekilde insana dair faaliyetlerimizde de cinsiyetçi bir anlayışımız olmamıştır. Doğayı ve türleri bütün, cinsiyetleri eşit olarak görüyoruz. Ama kendiliğinden kadınlar çoğunlukta oluyor hassasiyetleri nedeniyle.

Buğday: Demografik olarak baktığımızda bir cümleye hep bağlı kalırız. Tek tek bireylerde ve bütün olarak toplumda ekolojik yaşam bilincinin gelişmesi gibi bir ilk cümle vardır. İnsan ayırt etmez, cinsiyet, din, dil, ırk ayırt etmez. Bütün olarak insan türünü doğa içerisindeki halkada bir aracı olarak kabul eder ve sorumluluk yükler. Herkes kendi bulunduğu konum, deneyim, sosyal sınıftan vs. bir fark yaratabilir. Buna inanır ve herkesi parçası olduğu doğa bilinciyle bağlamaya çalışır. Dolayısıyla insan ayırt etmiyoruz. Hedef kitlemiz yok. O anlamda kadınları da ayrı yere koymuyoruz. Koyduğumuz yerler var, ama ön şey olarak herhangi bir ayırt etme gibi bir şey yok. İnsan. İnsanın kendisi.

.....

Kadın erkek fark etmiyor benim için herkes insan. Onu fark ettim. Oradan dolayı ben feminist hareketin içinde hiç yer almamıştım. Ama şu anda görüyorum ki gerçekten böyle bir şey var. Bu bizim sadece kadın olayı da değil otuz çeşit cinsiyet varmış, dolayısıyla bu kadar çok çeşitliliğin içerisinde çok gizli kalmış ve üstü kapatılmış bir çeşitliliğin içerisinde iki cinse indirgeniyor. Bu bile isteyerek yapılmış çünkü siz çeşitliliği olan bir toplumu yönetemezsiniz. O toplum kendi kendini yönetir zaten

doğanın kurulumu olarak. Bu kadın, erkek, otuz cinsiyet eşitliği değil, bu insanın kendini doğa içerisinde üstün bir yere koymasıyla başlıyor. O eşitlik bu doğayla kurduğumuz bağlarla şekilleniyor.

.....

Sadece toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi değil yaşlı kesimin de dahil edilmesi önemli. Yaşlılar da çok büyük ayrımcılığa uğruyor. Şehirde de ve kırsalda da. Ama bir yandan deneyim ve bilgi birikimi var içimize katmamız gereken. O toplumun içinde herkes olacak, çocuk, yaşlı, orta yaşlı, ergen... bunların hepsi olunca bir common sense (ortak akıl) oluşuyor ve eşitsizlik gibi bir şey olması mümkün değil.

v) Yerellik ve toplumsal cinsiyet

Görüşmelerimizde **cinsiyetler arasındaki ilişkinin ve farklı cinsiyetlerin çevre mücadelesine katılımının yerellere göre değişiklik gösterdiğini** gördük. Bu anlamda il, ilçe, köy bazında bile farklılıklar görebilmenin mümkün olduğu ifade edildi. Örneğin, Artvin'de cumhuriyetçi laik geleneğin ve tarihin bir yansıması olarak kadın ve erkekler arasında bir ayrımın söz konusu olmadığı vurgulandı, daha Cumhuriyet'in ilk yıllarında kadın belediye başkanı olması bu geleneğin önemli göstergelerinden biri olarak sunuldu. Sinop'ta kentten deniz kıyısında olması ve muhaliflerin sürgüne gönderildiği bir yer olması nedeni ile özgürlükçü bir kültürün geliştiğinin altı çizildi. Dersim'de de kadim geleneklerden ve sosyalist arka plandan gelen bir kadın-erkek eşitliği olduğu, kadınlar ve erkekler arasında bir ayrımın olmadığı vurgulandı. Kadınların genel olarak sosyal hareketlere, özelde çevre hareketine yoğun katılımının bölgedeki bu cinsiyet eşitliği kültüründen kaynaklandığı savunulmaktadır. Buna paralel olarak **çevre mücadelesinin de her yerelin kendi tarihinde ve kültüründe farklı bir anlam bulduğu ve farklı süreçlerle eklemlendiği** ile ilgili de pek çok yorum yapıldı. Mesela DEDEF'in paylaşımları, savaştan ve militarizmden yoğun olarak etkilenmiş bölgelerde çevre meselesinin bu bağlamdan bağımsız düşünülmeceğinin derinlikli örneklerinden birini sunuyordu. Savaş nedeniyle yaşanan zorunlu göç süreci aynı zamanda yaşam alanlarının tahrip edilmesi ile doğrudan bağlantılı. Aynı zamanda savaş nedeni ile getirilen yayla yasağı gibi kısıtlamaların bölgede hayvancılığı ve yaşam mücadelesini olumsuz bir şekilde etkilediğinin de altı çizildi. Yine, Dersim'deki çevre mücadelesini bölgedeki örgütlü yaşamdan, Alevi kültüründen ve o kültürün çevresel unsurlara verdiği değerden bağımsız düşünmek de mümkün değil. Dersim özelinde ziyaret alanları gibi kutsal alanların yapılacak barajlardan etkilenmesi ya da kutsal hayvanların tehlikeye atılması da çevre hassasiyetini başka bir seviyeye taşımaktadır.

WWF TR: Çok geniş bir coğrafyadayız. 'Kadın toprakla daha ilgili, kararı daha çok o verir' gibi genellemeler yapmak doğru gelmiyor bana. Her bölge, her yapı çok karakteristik şeyler barındırıyor. Farklı bölgelerdeki kadınlar başka başka. Bu genellemeyi yapmak istemem açıkçası. Ben Trakya'da da çalıştım sahada, Ege'de de çalıştım. Her bölgenin dinamiği il bazında ilçe bazında değişebiliyor. Köy bazında bile değişebiliyor.

SU Gender: Ekofeminizm tartışması öne sürdüğünüzde alanda tepkiler nasıl oluyor?

Yeryüzü: Bulduğumuz coğrafyayla çok ilgili. Kürt coğrafyasına gittiğimizde kavramlar daha oturmuş, eş sözcülük, kadınların aktif katılımı vs. ama daha orta Anadolu'ya gittiğimizde Sakarya vs. gibi biraz şaşırıyorlar. Alışkın oldukları bir şey değil ama Ege kıyılarında Trakya'da çok daha akıp gidiyor.

Yeşil Artvin: Ama Artvin'de kadın erkek ayrımı çok fazla ön plana çıkmıyor. Bizde kadınlar hep var. Artvin'in biraz tarihsel geçmişi mi diyeyim, kadın erkek genelde zaten yan yana. Bizde ille kadın ille erkek diye bir şey gözetilmiyor. Genelde zaten yan yana omuz omuzayız. Öyle bir ayrım yok. Artvin

de cumhuriyetin kazanımlarının ilk olduğu yerlerden biridir. 1930'da Türkiye'deki ilk kadın belediye başkanı Yusufeli Kılıçkaya beldesinde seçilmiştir. 2 kadın girmiştir hatta meclise. Bir tanesi iki sene belediye başkanlığı, bir tanesi yardımcılığını yapmıştır. 1930'da oluyor bu bakın. O yüzden Artvin biraz o konuda şanslı bir yer. Kadınların arka plana atılmadığı bir yer.

Sinop: Sinop'ta yaşamaktan biz şanslıyız. Sinop Karadeniz'in en eski yerleşim yeri. Hal böyle olunca çok kültür birikimi var. Ayrıca duymuşsunuzdur, Sinop Cezaevi var eski tarihi. Çok ciddi suç işleyenlerin de burada olduğu bir cezaevimiz var. Ayrıca yine fikir suçluları, Sinop'a sürgün gönderilmişler. Aydınların varlığı da hem kültür birikimi hem aydınların varlığı da burada farklı bir ortam yaratmış. Karadeniz'de başka şehirde zor. Gerçi deniz kıyılarında zaten bilirsiniz, şunu söyleriz biz müzeciler, medeniyet suyla başlar diye. Çünkü deniz ulaşımı kolaylaştırdığından dolayı kültür alışverişini kolaylaştıran bir şey. Akan su, yaşam için su, üretim için su. Bütün bunlar bir araya gelince Sinop gibi iklim de yumuşak. Hem farklı kültürlerle yaşama imkânı bulmuş, onun için de kültür birikimi alışverişi fazla olduğu için Sinop diğer illerden farklıydı. Burada erkek kadın fark etmeden, genellikle kadınlar daha çok oldular.

DEDEF: Dersim'den 1938'de ve sonrası süreçlerde insanlar zorla göç ettirilmek zorunda kaldılar. Biz bu kültürü yaşatmak istiyoruz. Siyasal olarak Alevi inancının inançsal merkezidir Dersim. 80'li 90'lı yıllarda köylerimiz bombalandı bizim terörist var denilerek ve boşaltıldı. O sürece kadar bizim insanlarımız, Dersim'in birçok insanı köylerde yaşıyordu. Hayvanları, toprakları, evleri vardı. Bu bombalamalardan sonra evler yıkıldı, hayvanlar telef oldu ve insanlar Dersim merkezine ya da Dersim merkez dışına akrabaları yanına metropol şehirlere göç etmek zorunda kaldılar. Orada insanlarımız çok büyük zorluklar çektiler. Büyükşehirlerdeki ayrı zorlandılar, küçük evlerde kalabalık aileler yaşamak zorunda kaldı. Dersim merkeze gidenler de buna benzer, belki kendi toprakları üstünde ama benzer zorluklarla karşılaştılar. Psikolojik olarak sorunlar yaşadılar. Bunlar işte köy ihlalleri ve yayla yasaklarına giriyor. Yaylalarda çok sıcak zamanlarda insanlar yüksek bölgelere çıkarak hayvanlarını otlatıp oradan et, süt, yoğurt, yağ bütün yaz boyunca hazırlayıp onları yiyorlardı. Ama şimdi bombalamalardan sonra yayla yasaklarıyla da karşılaştılar. Terörist var diye yüksek dağlara insanların dağa çıkmasına izin vermediler. Hayatları yasaklandı öyle diyelim.

.....

Şu an biliyorsunuz Munzur'u baraj yapmak istiyorlar. Hayvanlarımızı öldürüyorlar. Dersim'de dünyada nesli tükenmekte olan bazı hayvanlar ve bitkiler var. Bizdeki geyikler inançsal olarak çok önemlidir. Dağ geyikleri veya keçileri kutsaldır. Onlar öldürülmez. Çünkü geçmişte öldürülen, Dersim'li biri o hayvanları avladığı zaman ailesinden birini kaybediyordu. Herkes buna çok inandığı için o hayvanlar kutsaldır. Daha geçen ay bu hayvanları öldürmek için başka ülkelerden insanlar gelip ihale yapıyorlar. Bu hayvanları öldürmek, avlanmak için. Biz federasyon olarak hemen buna tepki gösterdik, basın açıklaması, eylemler yaptık. Hemen anında durdurdular. Bu tarz şeylerde çok hızlı kararlar alabiliyorlar biz olmazsak. ... Baraj bütün Dersim'e zarar verecek sadece Munzur'a değil. Munzur bir de bizim Alevi inanç merkezimizdir. Orada doğduktan sonra Elazığ'a kadar akar. Baraj olunca yatağı değişecek, genişleyecek, özelliğini kaybedecek. Toprakların bir kısmı su altında kalacak. İnanç merkezimiz elimizden gitmiş olacak. Oralar bizim ziyaretlerimiz. Çocuğu olmayan, eşinden ayrılan, ev isteyen her türlü dilek için insanlar gidip orada mum yakıyor. Hem inançsal olarak hem doğa olarak bunları kaybedeceğiz. Kesinlikle baraja karşıyız.

.....

Kadınlar çok modernlerdir Dersim'de. Herkes özgürdür, istediği gibi davranır. İnanın Dersim kadınları kadar hiçbir kadın ben zannetmiyorum böyle eylemlerin içinde yer alsın her konuda. Gülistan Doku kaybolduğunda Dersim'de kadınlar günlerce eylem yaptılar. Dersimli bir kadın değildi ama bizim için fark etmiyor. Biz toplumdaki konulara duyarlıyız. Biz yıllarca bunu yaşamış bir toplumuz, bu konuda duygusalız. İster çevre ister toplumsal olsun duyarlıyız. Alevi inancına göre kadınlar her zaman ön plandadır. Bizler biraz sosyalist insanlarız. Sosyalizmde de kadın erkek eşitliği var. Bu eklenince, yani sosyalist kimliğimiz eklenince, biraz daha bu konularda öncelik gösteriyoruz.

5.2. Çalışmalarda toplumsal cinsiyet

i) Kadınların katılımını arttırmaya yönelik çalışmalar

Çevre alanında yapılan görüşmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği meselesini çalışmalarına nasıl dahil ettikleri sorusuna karşılık verilen cevaplarda öne çıkan başlıca olgu kadın katılımını arttırmaya yönelik çabalardı. Örneğin, pek çok kuruluş **yerel paydaşlarla düzenledikleri toplantılarda kadın katılımını arttırmak ve kadınların sesini daha çok duymak için farklı yöntemlere başvurduklarını** bildirdi. Verilen örnekler arasında yereldeki toplantılarda toplantıya gelecek erkeklerden eşlerini de toplantıya getirmelerini istemek, toplantıyı yerelin zamanına göre örgütlemek (mesela kaçta yemek hazırlığı yapılır, kaçta bahçeden dönülür, çocuklar ne zaman okuldan alınır gibi sorular çerçevesinde toplantının zamanını ve mekanını belirlemek), ve kadınların çağrıldığı toplantılarda çocuk bakımı olanağı sağlamak sayılabilir. Aynı şekilde uzman toplantıları düzenlendiğinde kadın uzmanlara öncelik vermek de üzerinde durulan noktalar arasında. Özellikle gönüllülük temelinde çalışan örgütlenmelerde eş sözcülük mekanizmasının da kullanıldığını gözlemledik. Bunun yanında, **katılım konusunda sayılara odaklı bir yaklaşımı yetersiz bulan yaklaşımlar da söz konusu**. Yani, bir yerde sadece kadın katılımının sayıca yüksek olmasının her zaman çevre ile ilgili politikalarda cinsiyet eşitsizliklerine duyarlılığın örgütlendiği anlamına gelmediğinin de altı çiziliyor. Toplantılardaki ve yazılı metinlerdeki dile dikkat etmek, örneğin bilim adamı yerine bilim insanını kullanmak gibi farkındalıkların da kadınları çevre mücadelesine yabancılaştırmamak açısından önemli olduğu belirtiliyor. Bunların ötesinde Yeryüzü Derneği örneğinde olduğu gibi **birlikte çalışmalar yürütülen paydaşlarda aile içi şiddetin olmaması şartının konulması ya da bir ödeme yapılacağı zaman ailedeki kadının hesabına yatırılması** da toplumsal cinsiyete dayalı duyarlılıkları çalışmalara katmanın yöntemleri arasında sayılabilmektedir.

Çevre mücadelesinde yereldeki gündelik toplumsal yaşam alanlarının aktivizm alanlarına da dönüştüğünü, beraberinde mekânların toplumsal cinsiyet ayrımının da yeniden tanımlandığını gözlemledik. Mesela kahvehaneler yereldeki meselelerin konuşulduğu, toplantıların organize edildiği başlıca yerlerden biri olarak ortaya çıkıyor. Bazı bölgelerde kadınlar toplumsal düzeyde 'erkek alanı' olarak kodlanmış bu yerlerdeki toplantılara katılmakta sorun yaşamadığından, bu alanlar karma alanlara dönüşmekte. Fakat başka yerelerde kadınlar bu alanda kendilerini rahat hissetmeyebiliyorlar. Böyle durumlarda, çevre örgütleri kadınlara ulaşabilmek için ev ziyaretlerine yönelebilmektedir. Özellikle, evlerde yapılan günlere katılım gösterip o toplantıları çevre meselesi odaklı bir toplantı haline getirmek de bir opsiyon olabilmektedir.

Doğa: Birlikte çalışılması gereken insan topluluklarında kadın-erkek dengesini sağlamaya çalışıyoruz sıkıntı olmasın diye. Kırsalda da diyelim bir köye gittik toplantı yapacağız. Toplantıyı kadınlar yoksa yapmıyoruz kadınların da katılmasını talep ediyoruz. Onu öğrenerek organize etmeye çalışıyoruz. Doğa okulunda bunu yapmamıza gerek kalmıyor. Çünkü genellikle gelen gönüllüler kadın.

TEMA: Tarım, iklim değişikliğinden en çok etkilenen sektörlerden bir tanesi. Bu sektörde de hem çalışanlar hem de çiftçiler olarak en çok etkilenen ve sorun yaşayanlar kadınlar. Biz de yaptığımız projelerde kadın çiftçileri tercih etmeye çalışıyoruz. Veya orada projelerde kadınları özellikle dinlemeye çalışıyoruz. Özellikle madenler ve termik santraller ile ilgili projelerde de yerelde kadınlarla daha çok görüşmeye ve onları ön plana çıkarmaya çalışıyoruz, doğru bilgi de genelde o taraftan geliyor. İçeride buna dair bir çalışma var. Köylüler ve çiftçilerle olan görüşmelerde kadınları daha fazla ön plana çıkarmaya, ilk onları dinlemeye çalışıyoruz. Bir de çok küçük bir şey

belki ama bir program hazırladığımızda konuşmacılarımızın çoğunluğu erkeklerden oluşmamasına dikkat ediyoruz. Bir seminer, iklim değişikliği ile ilgili bir konuşma vs. olacaksa konuşmacıların ağırlıklı kadın olmasına dikkat ediyoruz.

WWF TR: Toplantılarda özellikle kadın erkek dengesini kurmaya çalışsak da eğer kamuyla ilgili bir şeyse erkek egemen toplantılar oluyor. Bizim hep sanırım kurduğumuz ilişki, bağlantı hep paydaşlar içerisinde kadın da var ve yapılan toplantılarda onların da görüşlerini alabilmek için ayrıca bir özen gösteriyoruz. Kadının görüşünü, duruşunu anlamak adına ekstra bir çabamız var ama yani kadın erkek ayrı bakmıyoruz açıkçası. Orada yaşayan halk olarak bakıyoruz genel olarak. Görüş aldıklarımız erkek egemen olduğu için mümkün olduğunda dengelemeye çalışıyoruz.

Yeşil Düşünce: Proje yazılırken toplumsal cinsiyetin doğrudan bir ayağı olmadı. Ama hep şöyle konularda dikkat ettik: yapılan toplantılarda, verilecek eğitimlerde her zaman eşitliğin sağlanması ama uzmanların kadınlar olması mümkünse. Zaten bunu çalışan yönetim kurulu üyemiz var. Ve zaten ilkesel olarak önem verdiğimiz şeylerden biri. Tek bir toplantı üzerinde olmayabiliyor ama genelde farkındalık var.

.....

Mesela paydaş olarak çalıştığımız Troya'nın (Çanakkale merkezli bir çevre derneği) kurduğu enerji kooperatifi var. Tüm üyeleri kadın, onlar da öyle bir yerden öne çıkarıyorlar. Bu noktada kadın kooperatifleriyle ayrıca bir iletişim oldu. Paydaş toplantılarında da davet ettik. Doğrudan bununla ilgili bir şey bunun dışında olmadı. Hep gözetme gibi bir yerde.

Buğday: Mesela birtakım organizasyonlar, akademik konuları farklı bağlamlarda konuşturarak eğitim programları yapıyoruz. Onda da iki sene önce bir arkadaş uyandırdı beni. Herkes erkek farkında mısın dedi. Çağırdığın 7-8 kişi var herkes erkek. O ana kadar hiç düşünmemiştim o zaman bende cinsiyet bilinci yoktu.

.....

Anadolu'nun bir sürü yerinde bir sürü kültüre girip çıktık hepsine ilk önce erkekler geliyor ama biz zorunlu tutuyorduk yani lütfen hanımını da getir vs. diye. Konuk gelecek evine, esas kadınlarla konuşalım diye. Orada o şart.

EGE ÇEP: Dile dikkat ediyoruz. Bilim insanı falan diyerek. Basın açıklamalarımıza falan göz atarsanız onlara dikkat ediyoruz. Mutlaka panel düzenliyorsak konuşmacı yönetici kadın olacak. Bazen garip karşılıyorlar. Öneriyorlar hemen bir erkek. Hayır bir kadın olması lazım diye düzeltiyoruz. Öyle hassasiyetlerimiz var. Bunu sadece biz yapmıyoruz. Yürütmedeki diğer arkadaşlarımız da yapıyor. Erkekler de yapıyor. Bazen ben öneriyorum erkek, yok çok erkek oldu kadın olması lazım diyorlar.

DKM: Genel olarak projelerde STK'larda bugüne kadarki tecrübem tabii ki sahada çalışma yaparken erkeklere ayrı kadınlara ayrı programlar formüle ediyorsunuz. Bu toplantı yapma, bir mesajı iletme, bir araya gelme, söz hakkı verme vs. anlamında tabii ki dikkat edilen hususlar oluyor. Yerelde yaptığınız toplantılarda kadın katılımcıların dikkate değer bir oranda olmasına önem veriyoruz ama sırf buna da indirgemek doğru değil. Bence toplumsal cinsiyet eşitliği dediğimizde sadece toplantıya katılan, konuşmalara katılan kadınlar, moderatörün kadın olması vs. sadece bununla kalmamalı.

.....

Planlama yaparken ve kadınlara yönelik aktivite belirlerken onların tarlada çalıştığı saat çocuklarının eve geldiği saat kocalarının evde olduğu saat vs. onlara dikkat etmek gerekiyor. İster istemez bunlar yerelde çalışırken beyim izin vermedi gibi şeyler duyabiliyorsunuz. DKM de

biz uygulamalı projelerde çiftçilerle çalışıyorsak kadın çiftçileri hedef almaya çalışıyoruz. Ama iç Anadolu'da falan doğrudan çiftçi kadın bulmak zor oluyor. Güneydoğuda belki daha fazladır. Ama böyle bir durumda kendimize kadın çiftçiler diye hedef belirliyoruz. Ya da toplantılarda mutlaka kadınların katılımını teşvik ediyoruz konuşmacılar olarak da öyle.

Yeryüzü: Bizim için katılımcı sayısı önemli. Bizde işler gönüllülükle yürüyor. Orneğin kent bahçeleri projesinde 2021 de bizim aşağı yukarı 180 tane üyemiz 400 tane gönüllümüz var. Burada kadın oranı daha fazla. Hem üyelerde hem gönüllülerde. Mesela bir çağrı atıyoruz. Mesela 20 kişilik bir grup oluşturduk burada bir denge gözetiyoruz. Yani 10 kadın 10 erkek civarında olsun gibi. Tam böyle olmuyor ama 12/8 ya da 8/12 gibi. Böyle bir mekanizmamız var. Sözcülük olacaksa mutlaka eş sözcülük kriterimiz var. En az bir kadın olması lazım. İki kadın olabilir kadın/erkek dışında bir birey olabilir ama iki erkek olamaz. Onun dışında alışveriş yaptığımız çiftçiler için adil diye bir kavram kullandım. Buradan şunu anlıyoruz. Mülteci ve göçmen emeğini sövmeyen, çalıştığı insanlara eşit ücret veren, sosyal güvenlik primlerini yatıran, aile içi şiddet olmayan. Böyle bir şey duyarsak alışverişi kesiyoruz. Biz ödemeleri bir karı kocayla çalışıyorsak kadınların hesabına yatırıyoruz. Erkeklere yapmıyoruz ödemeleri. ... Kıra gittiğimizde de fermuar yöntemi uygulayacağız bir erkek bir kadın söz alacak çıkmazsa oturumu kapatacağız diyoruz. İlginç geliyor ama kırdaki kadınlar oturmalarına daha aktif katılıyor.

Yeşil Artvin: Biz en son dönemde bu maden olayını haritalandırdık. Siyasi partilerin kadın kollarını davet ettik. Öğretmen arkadaşları davet ettik. Neyi nasıl anlatmamız gerektiğini söyledik. Onlara anlattık ilk önce. Bu konuda tüm mahallelere, evlere ulaşmamız için desteğinize ihtiyacımız var dedik. Böyle elimizde haritayla ev oturmalarına günlere gittik. Hanımlar evde oturma yapıyorlar, nerede var, haber geliyor, kim müsaitse haritayı alıp oraya gidiyoruz. Paneller yapılıyor bizde en az 300-400 kişi. Ama herkes gelemiyor salona. Daha çok evlere ve mahallelere ulaşmaya çalıştık. Haritalar elimizde dikiş kurslarına, kuran kurslarına, günlere gittik. 'Evimiz uygun değil biz de bilgilenebiliriz' nasıl yapalım dediler. Bahçede toplandık, sokakta toplandık. Kahvelere, lokallere gittik. Çok gezdik 5 dakika konuşabilir miyiz diye. (Kahvede erkekler) oyun oynuyor, bırakmak istemiyorlar tabii ama kadın olarak gidince, kadınlarla beraber gittiğiniz zaman biraz daha anlayış göstermek zorunda kalıyorlar. İster istemez dinliyorlar. Her kesime ulaşmamızda etkisi oldu. Birebir ulaşmanın inanılmaz etkisi var.

Yeni Foça1: Bu toplantıları (farklı mücadele alanları ile ilgili) yaparken de sizin toplumsal cinsiyet eşitliğine şurada vuruluyor. Bireylerin ortak zamanlarına getirip kadının da ve erkeklerin de aynı anda orada olabileceği zamanları seçiyoruz. Çocuğunu almış olması gerekiyor, erkeğin bahçeden gelmiş olması gerekiyor.

.....

Pandemi öncesinde Bağarası'nda kadınlara bir film izletmek istedik. Çocuklarını bırakıp gelemeyeceklerini düşünerek de çocuklar için bir eğlence, çok amaçlı spor salonunda büyükçe bir odasında, çocukları eğlendirelim ki kadınlar filmi izleyebilsinler diye düşündük. Yapınca geliyorlar. Kozbeyli'de taşınmalı eğitimin kalkmasıyla ilgili bir çalışma yapmıştık, öyle bir sorun vardı. Oradakiler daha modern olmalarına rağmen gelmediler. Birine sorduk 'söylüyorum ama gelmediler' dedi arkadaşları olan bir kadın. Ne zaman görüşüyorsunuz dedik, gün yapıyoruz dediler, ona gittik. Orada anlattık ne olduğunu. Sonra geldiler. Kaymakamlık önünde yaptığımız eyleme hepsi çoluğunu çocuğunu alıp geldiler mağdur durumda olanlar. Ama tabii bütün enerjimizi sırf buna harcamıyoruz özellikle. Herkese ulaşmak zor oluyor çünkü.

.....

SU Gender: Kahvehane mesela erkek bir alan aslında. Oraya kadınların gelmesini nasıl sağlıyorsunuz? Ya da onların rahat hissetmesini?

Yeni Foça2: Onu sağlayamıyoruz. Biz giriyoruz da onları getiremiyoruz. Zorla getirdiğimiz zamanlar oluyor. Geliyorlar bazen çağrıya, ama rahatlar mı dersiniz değil. Bize de hoş bakılmıyor, yaşlılar tarafında özellikle. Gençlerde o kadar değil de... Bir tek Ilıpınar'da onu aşabiliyoruz. Köyde yaşayan yerli kadınlar da geliyorlar. Hatta sözlerini de söylüyorlar. Şu anda yerli yaşayan insan sayısı çok az. Daha çok dışarıdan gelip yerleşmiş insanlar var. Orada biraz daha kolay oluyor. Gelen kadınlar da belli bir yaşın üstünde, daha ağırlıkları olduğundan, konuyla da eğer yakından ilgiliyse geliyorlar. Başka yerlerde gelmiyorlar.

ii) Toplumsal cinsiyeti araştırma ve raporlamalara dahil etme

Yürüttükleri çalışmalar içerisinde araştırma faaliyetleri de bulunan bazı örgütlenmelerde **belli çevre sorunlarının ya da önerilecek belli çevre dostu politikaların toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerden ne şekilde etkilendiğine dair bir farkındalığın yeni yeni geliştiğini** gözlemledik. Bazı projelerde fon veren kurumun isteği üzerine projeye ilgili bir toplumsal cinsiyet etki analizi yapılmaktadır, bazılarında ise kurumdaki duyarlı insanlar tarafından bu analize yönelik sorular gündeme getirilebilmektedir. Yapılacak bir öneriden farklı cinsel kimliklerin nasıl etkileneceği, o önerinin bir gruba yeni bir sorumluluk daha getirip getirmeyeceği tartışılan konular arasında. Yeşil ulaşım, gıda krizi, iklim krizi gibi meselelerde kadınlar dezavantajlı gruplar arasında sayıldıkları için de özellikle önceliklendirilmesi gereken gruplar arasında sayılıyor. Bu tür çevresel sorunların kadınları daha da derinden etkilediğine dair bir analizin söz konusu olduğu söylenebilir.

WWF TR: Biz sanırım daha çok yaptığımız faaliyetlerde kadını bir şekilde dahil etmeye çalışıyoruz ama o aktörler içerisindeki kadının yerini irdeleme konusunda eksik kalabiliyoruz. Projelerimizdeki kadınların katılımını hep konuşuruz, dahil etmeye çalışırız, bir toplantı yaptığımızda kadınlara da ayrı gidilir, köy yerinde görüşleri alınır. Ama şey kısmını hiç sorgulamadığımızı, en azından benim dahil olduğum projelerde, burada tahrip olan bir doğal alan var ve bundan etkilenen kadınlar nasıl tepki veriyor erkekler nasıl tepki veriyor bakış açısını hiç kendimde yoktu açıkçası şu ana kadar.

DKM: Bazı projelerde sosyoekonomik analizler var. O gibi durumlarda kadınların daha farklı etkilendiği durumlar öne çıkabiliyor. Ona göre hareket etmeye çalışıyoruz. Burada DKM adına değil ama benim genel gözlemime ve daha önceki farklı kurumlarda ve projelerdeki deneyimlerime dayanarak söyleyebilirim ki özellikle afetlerden kadınlar çok daha fazla etkileniyor. Orada daha farklı kararlar alınması ve daha farklı uygulamalar yapılması gerekiyor.

.....

SU Gender: Yazdığınız proje raporlarında mesela toplumsal cinsiyet etkileri bölümü var mı?

DKM: Ayrı bir bölüm olarak yok ama şöyle giderek değişen bir raporlama var. Uluslararası kuruluşlarla çalıştıkça yeni yeni özel sektörün de uluslararası şirketlerin de raporlama süreçlerinde bu gibi talepleri oluyor. Küçük de olsa toplumsal cinsiyet başlığı veya içine yedirilmiş bilgi isteniyor.

Ekosfer: Korona sonrası yeşil ulaşım üzerine bir rapor yazılıyor. Hava kalitesi, ulaşım konusu ile ilgili bir rapor yazıldı. Alternatiflerden biri tabii ki bisiklet, yürümek gibi yöntemler. Tabii bunların toplumsal cinsiyet konusunda tartışılması gereken yönleri var. Kadınlar gerçekten her ilde yürüyebiliyorlar mı, bisiklete binebiliyorlar mı gibi sorunları gözetmeden direkt rapora yazmak olmazdı. Kuru bir şekilde bisiklete binin demenin faydalı olmadığını düşünüyoruz, raporda da buna yer verdik.

iii) Toplumsal cinsiyeti doğrudan odağa alan çalışmalar geliştirme

Görüşme yapılan bazı kuruluşlarda **özne olarak kadınları doğrudan hedef alan çalışmalar da artmaya başlamış durumdaydı. Burada özellikle kadın çiftçiler, balıkçılar, üreticiler ve benzeri gruplara yönelik projeler öne çıkıyor.** Bu durumun bu sektörlerin iklim değişikliğinden en çok etkilenecek sektörler arasında yer alacak olması ve dezavantajlı gruplar olarak da bu sektörlerde çalışan kadınların önceliklendirilmesi ile doğrudan ilgisi var. Fakat, **toplumsal cinsiyeti merkeze alan ya da özellikle kadınlara yönelik olan bir proje işine girişmenin kurumlar için yeni zorluklar ortaya koyabildiğinin** de altı çizilmekte. Örneğin, cinsiyet politikasının önceliklendirilmesinin, söz konusu alanda kadınların varlık gösterememesi nedeniyle, yapılacak projenin kendisini riske sokabileceği belirtilmiştir. Burada projenin esas meselesinin böyle bir cinsiyet duyarlılığına uygun olup olmadığı da önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Buna paralel olarak **kurumların birçoğunda detaylı bir toplumsal cinsiyet analizi olduğundan bahsedemiyoruz.** Kurumların çalışma alanlarının kapsamı, ölçeği ve fon imkânları, kurumların çalışmalarında toplumsal cinsiyet meselesini nereye koyduklarını da belirlemektedir. Örneğin, doğa koruma alanında çalışan pek çok kurum, çalıştıkları meseleler daha büyük ölçekteki siyasi süreçleri kapsadığı için veya birebir belli bir habitat ile ilgili fiziki ve coğrafi meseleleri içerdiği için toplumsal cinsiyet meselesini hem çalışma konularına uygulamakta zorlanabilmekte hem de fon kurumlarının beklentileri nedeni ile toplumsal cinsiyeti öncelikli bir mesele olarak ele alamamaktadır. Bu nedenle, fen bilimlerinin hâkim olduğu doğa koruma alanında sosyal bilim yaklaşımlarının da geliştirilmesinin bu alanda faaliyet gösteren kurumların sosyal dinamiklere dair perspektif geliştirmesi için oldukça önemli olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda **çevre alanında interdisipliner çalışmalara ne kadar ihtiyaç olduğu araştırmamız sırasında ortaya çıkan sonuçlardan biri oldu.** Bu alanda sosyal bilimcilerin fazla olmaması da farklı toplumsal eşitsizliklerle çevre meselesi arasındaki bağların kurulmasındaki güçlüğü açıklamada yardımcı olabilir. **Alınan fonların da bu tür analizlerin varlığını ya da yokluğunu belirlediği** ifade edildi. Örneğin, alınan fon direkt toplumsal cinsiyet meselesi ile ilişkili olmadığı zaman toplumsal cinsiyet geçse bile bir alt konu olarak geçmekte, çalışmanın genel eksenini belirleyen analitik bir yaklaşım ortaya konulamamaktadır.

WWF TR: Bu konuda (toplumsal cinsiyet) ara ara toplantılarımız var. Uluslararası çok ülkeli yapılan bir projenin bir parçası vardı. Balık üretim sektöründe kadının yeri ve iklim değişikliği konularını birleştirdiğimiz bir projemiz oldu. WWF uluslararası ofisinin oluşturduğu bir projeydi ve biz de ona dahil olduk. Bu ağıdan gelen bir bilgi aktarımı oluyor. Bizim de bu yönde kendimizi geliştirmemiz için kapasitemiz arttırılmaya çalışılıyor.

Kazdağı: Üretici kadınlarla çalışıp doğal ürünler satış merkezi kurduk. Cengiz Holding' in çalıştığı köylerdeki kadınlarla çalışıyoruz. O köyleri dolaşarak kadınlarla toplantılar yaptık. Onlar bize anlattı tarımın üretimin ne kadar önemli olduğunu. Biz de kaynak yarattık onların ürünlerini alıp pazarlamaya çalışıyoruz. Bir kooperatif girişimi başlattık Bayramiç'te. Dayanışma ağı kurmaya başladık. Başka köylere de yayacağız. Kırsalda kadına ulaşmak ve bunun yollarını aramak çok önemli. Bilgilendirmek gerekli, önlemleri almak. Bilgilendirme yapmaya gittiğinizde sırf erkekler geliyorsa kadınlara ulaşmanın yollarını bulmak lazım ev ev dolaşmak, kapı kapı dolaşmak gibi.

Ekosfer: Üzerine çalıştığımız ama daha hayata geçiremediğimiz iki şey var: (1) 'Community garden' denilen, kent bahçeleri konusu. Belediye ile mi yapılır henüz karar veremedik. Orada da genel olarak kadınlarla çalışmak istiyoruz. Orta yaşlı, çalışmayan kadınları oralara yönlendirmek istiyoruz.

Mahallelerde tarım yapmaya yönlendirecek bir iş yapmak istiyoruz. Kentte tarım konusunda çalışan insanlarla beraber planlamak istiyoruz. Özellikle tarımın ve gıdanın ne kadar önemli bir şey olduğunu bildiğimiz bir noktada, gıda krizinin kadınlara ve dezavantajlı kesimlere yaratacağı tahribatı görüyoruz, onun için yapmak istiyoruz. Hem de komşuluk ilişkilerini geliştirebilir. (2) Bir de yenilenebilir enerjide kadın istihdamı konusu var. İklim konusunda toplumsal cinsiyet meselesini pozitifte çekebiliriz, iklim değişikliği konusunda negatif bir tablo var bunu daha pozitifte çevirebilir miyiz diye bakıyoruz. Türkiye'nin o yüzden bir potansiyeli var. Kadın istihdamı önemsenerek çalışabilir mi diye bakıyoruz. İklim değişikliği ana konumuz ve çok katmanlı konular. Birçok konuyla kesişiyor. Yoksul kadınlar daha çok etkileniyor ve bir şeyler söylerken onu da düşünmek, toplumsal cinsiyeti arka planda tutmak gerekiyor.

DKM: Özellikle sahada uygulamalı proje yürütülüyorsa ve özellikle hedefimiz kadınlarsa, şu çok önemli kadınların üstüne ek yük getiriyor muyuz buna bakılması lazım. Bu çok dikkat edilen bir husus değil. Diyelim biz bir alanda ekoturizm çalışması yapacağız, mesela ekoturizm potansiyeli var alanın. Diyoruz ki mesela kadınlar kekik, defne gibi ürünler toplasın paketlesin bunların satışından gelir elde etsin vs. Kadınlar hali hazırda yapıyorsa çok güzel ama kadın bunu yapmıyorsa tarlada çalışıyorsa, gel sen kekiği topla bunu paketle sat diyorsan bu ek yük oluyor. Zaten tarlada ve evde işi var. Adaletsiz ve eşitsiz oluyor.

SU Gender: Köy ziyaretlerinde kadınların katılımı konusu konuştuğunuz bir şey oldu mu?

Yeni Foça1: Çok oldu. Gücümüz ve enerjimiz sadece ona yetmiyor. Çünkü o kadar bölünüyor ki. Sadece kadınlarla çalışıyor olsak gerçekten o zaman çok başka. Kadınların bize teklifi hep şuydu: siz bize gelin birlikte toplanalım. Evet doğru, haklılar. Onlara ancak öyle yardımcı olabiliriz. Onun için de çok özel çaba sarf etmemiz lazım. Sadece o konuyla (kadınlarla ilgili) çalışıyor olsak o konuda daha çok yol alabiliriz.

SU Gender: İklim için kadın liderler projesinden biraz bahsedebilir misin?

TEMA: Proje kapsamında, iklim eyleminde eşit temsiliyetin sağlanması için kadın gönüllülerimizin kapasitesinin artırılması ve yerelde savunuculuk yapacak kadın liderler yetiştirilmesi amaçlanmıştır.

.....

SU Gender: Toplumsal cinsiyete ele alan başka projeleriniz var mı?

TEMA: Tarım ve iklim konusunu ele alan bir projemiz var. Bu projeyi tasarlarken mümkün olduğunca kadın çiftçiler önceliklendirildi, sivil toplum örgütleri seçilirken kadın kooperatifleri varsa bunlar da önceliklendirildi. Ancak çalışma alanımız iklim ve tarım olduğu için yalnızca kadınlar üzerine bir proje oluşturmakla ilgili baskı kısıtlarımız olabiliyor. İklim konusu zaten Türkiye için oldukça zor bir konu. Sadece kadın çiftçilerle çalışalım gibi bir şey bu sefer tarımla ilgili yapmak istediğimiz şeyin önüne geçebilir. Geniş kapsamlı bir proje ve etki yaratmak için tarım ve iklimle ilgilenen aktörlerin tamamını dahil etmek gerekiyor. Kadın kooperatifleri tabii ki var ve onlarla çalışıyoruz ancak mesela sulama kooperatifleri de projede konuşmamız gereken yerler ama orada kadın bulmak çok zor. Projeye sulama kooperatifi katmak istiyorsan sadece kadınlı çalışmıyorsun. Ya da İl müdürlüklerinde vs. onları katmak istersen çalışanların çoğu erkek, ziraat odaları mesela. Onların da yine geneli erkek. Yapısal bazı sorunları var ama biz yine de projelerde mümkün olduğunca kadın ağırlıklı STK'larla ortaklaşacak ya da kadın kooperatifleri projelere dahil edilecektir gibi cümlelerle azebiliyoruz mevcut durum nedeni ile.

iv) Ekoloji ve feminist mücadelelerinin kesişiminde yürütülen çalışmalar

Özellikle **yerelden örgütlenen çevre kuruluşları arasında feminist harekete de büyük önem atfedildiğini ve destek olmak için de özel çaba gösterildiğini söylemek mümkün.** Örneğin, yerelde çalışan çevre aktivistleri farklı kadın platformlarına da üye olduklarını, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü ve 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü için özel etkinlikler düzenlediklerini bildirdiler. Dolayısıyla görece küçük yerel ölçeklerde kadın hakları savunusu ile çevre mücadelesi aktörler bakımından oldukça iç içe geçebiliyor. Ayrıca **Türkiye'deki çevre örgütlerinin ekofeminist düşünceden genel olarak haberdar olduğunu ve bu konuda bilgilenmeye çalıştıklarını söyleyebiliriz.** Bu genel farkındalığın yanında, hareket içinde patriyarkal sistem ile doğa sömürüsü arasındaki bağlantıyı sorgulayan, yeşil düşünceden etkilenen bir damar da var. Ayrıca ekofeminizm bağlamında kadınlığa ve erkeklığe atfedilen belli değerlerin ne derece haklı olduğuna ne derecede daha özgürlükçü tartışmaları kısıtlayan özcü yaklaşımlar sunduğuna dair sorular da gündeme gelmektedir. Bu doğrultuda **2000'li yıllardan itibaren kadın ve çevre, ekofeminizm, kuir ekoloji, iklim değişikliği ve toplumsal cinsiyet temalı çalıştaylar örgütlendiğini** görüyoruz. Bu çalışmalar özellikle Avrupa Birliği projelerinden gelen proje fonlarının toplumsal cinsiyet bakış açısını gerektirmesi, Türkiye'de yaygınlaşan yeşil kuramın toplumsal cinsiyet perspektifini içermesi ve yükselen iklim krizi ile birlikte cinsiyet kaynaklı eşitsizliğin bir kırılma sebebi olarak ortaya çıkması ile ilişkilendirilebilir. Yeşiller geleneğinden gelen Yeşil Düşünce Derneği için toplumsal cinsiyet ekoloji meselesine içkin ve onun merkezinde yer alıyor ve Türkiye'de bu kesişime dair farkındalığı arttırmak için pek çok seminer, çalıştay ve konferans yürüten kuruluş olarak karşımıza çıkıyor. Son dönemde kuir ekoloji gibi kavramların da kullanılmaya başladığını görsek de **yapılan toplumsal cinsiyet odaklı çalışmaların daha çok biyolojik cinsiyeti kadın olan öznelere odaklandığını, LGBTİ+ deneyim ve perspektiflerinin hareket içinde yeterince vurgulanmadığını** söyleyebiliriz. Örneğin, Yeşil Düşünce Derneği'nin 2019 yılında düzenlediği uluslararası *Women in Power / Harekete Geçen Kadınlar* konferansı çağrısı her ne kadar farklı kadınlık deneyimlerinin altını çizmeye çalışsa da biyolojik kadınların egemen olduğu bir toplantı olduğu ve bu anlamda cinsel kimlik çeşitliliği yönünden eksik kaldığı da ifade edildi. Bunun haricinde ortak öznelere kadınlar olan iki hareket olarak **ekoloji hareketi ve kadın hareketi arasındaki karşılaşmalarda ortak dil ve siyaset noktasında zorluklar yaşandığını da gözlemledik.** Bu bağlamda, kadın hareketinin kendi öncelikli gündemleri ile ekoloji meselesi arasındaki bağları görmekte zorlandığı tespitleri yapılabileceği gibi, çevre örgütlerindeki özcü yaklaşımların da kadın hareketi ya da feminist hareket ile ortaklaşmayı zorlaştırdığını söyleyebiliriz. Kadın hareketindeki aktörler, çevre örgütlerini toplumsal cinsiyet rollerini verili kabul etmekle ve kadınlığı romantize etmekle eleştirebiliyorlar. Buna karşılık, çevre örgütlerinin bunları bir öz-eleştiri olarak da dikkate aldığını görüyoruz.

Yeni Foça2: Bu alanda aktif olan diğer sivil yapılanmalar var, duyarlı kesimler var. Onların örgütlediği etkinliklere ve eylemlere katılıyoruz. Seminer olabiliyor, bilgilendirme toplantıları olabiliyor, sokak etkinlikleri olabiliyor. Onların içinde de yer alıyoruz, olmaya özen gösteriyoruz. Birlikte çalıştığımız kurumlar Barış Kadınları, Foça Forumu, Kadın Cinayetleri gibi toplantılara da katılıyoruz. Bu alanda aktif olan diğer sivil yapılanmalar var, duyarlı kesimler var. Onların örgütlediği etkinliklere ve eylemlere katılıyoruz. Seminer olabiliyor, bilgilendirme toplantıları olabiliyor, sokak etkinlikleri olabiliyor. Onların içinde de yer alıyoruz, olmaya özen gösteriyoruz.

Yeşil Artvin: Artvin'de bir Kadın Sorunları için Platform oluşturuldu. Kadınların tabii ki her yerde bir şekilde sorunları var. Sorunsuz yer yok maalesef. Öyle bir platform da var. Biz de ona üyeyiz. Zaman zaman bir araya geliyorduk. Onlara burada neler olduğunu ve ne yaptığımızı da anlatıyorduk. Artvin Barosu'nun falan da oluşturduğu, STK'ların kadın temsilcilerini çağırıp kadın platformu oluşturmuşlardı. Kadınların diğer sorunlarıyla ilgili onlar öyle çalışmalar yaptılar. Onlara da dahil oluyoruz tabii. Etkinlik yapacaklarsa duyurularını yapıyoruz, Artvin'de ne olduğunu anlatıyoruz.

Mezopotamya: Biz kurum olarak her yerde kadın platformlarında yer alıyoruz. Mardin Şahmeran Kadın Platformu var. Temsiliyet olarak ben orada yer alıyorum, Amed'de de böyle. Bütün kadın çalışmalarında varız. O yüzden bir şey olduğunda kadınlar olarak kendi kararlarımızı alabiliyoruz. Erkeğin vicdanına bırakmıyoruz. Bu platformların hukuki bir şeyi yok. Çok daha çabuk tepki gösterebiliyorlar toplumsal olaylara refleks olarak. Çoğu yerde yer alıyoruz kadın platformlarında ortak çalışmalar yürütüyoruz.

DEDEF: Aynı zamanda öğretmen olduğum için Eğitim-Sen'in içerisinde de Kadın Meclisi'ndeyim. Kadın hareketine çok önem veren birisiyim. ... Kadın kolları olarak çalışmalar yürütüyoruz dernek yönetimleriyle. Mutlaka her derneğimizde 8 Mart, 25 Kasım kutlanır. Her dernek tek tek kutlar. Geçen sene ben öncülük yapmıştım, 40 küsür derneğin katıldığı bir federasyon olarak biz de katıldık Kadınlar Günü kutladık Şişli'de bir belediyeye ait bir salonu kiralamıştık. Biz bu iki şeyi hiç atlamıyoruz.

Kazdağı: Küçükkuşu'da Kadın Dayanışma grubu oluşturduk. Sonra büyütüp Körfez Kadın Grubu oluşturduk. Paralel götürdük. 8 Mart, 25 Kasım günlerini hep anan ve bu konularda çalışan bir dernek olduk. Mutlaka bu konuda etkinliklerimiz var. Kadın çalışmaları hep derneğin içerisinde var. Bizim derneği de başlatan hep kadınlar oldu. Kaz Dağları Kadınları demıştik hatta grubu da başlatırken.

.....

Çevre mücadelesi çoğu yerde çok erkek egemen gidiyor. Kadın hareketinin içerisinde ise çok da ekolojik mücadeleye yakın duramayan şeyler var. Ekofeminizmi çok benimsemeyen kadın arkadaşlar da var. Reddeden bakışlar da var. Ben kendimi ekofeminist olarak adlandırıyorum. O yüzden ben buna eleştirel bakıyorum. Nasıl emek hareketi uzaktı, şimdi daha yakın... Mücadele artık ekoloji alanında çok yoğun. Emek hareketi de bazen çok çıkarıcı davranıyor ben de bundan rahatsız oluyorum. Siyasi hareketler gerçekten bunun önemini kavrayıp el atsınlar. Herkesin bir araya gelip, siyasilerin, feminist hareketin ve emek hareketinin bütünsel şekilde ekoloji mücadelesine sahip çıkması, yaşadığı alana sahip çıkması lazım.

Yeryüzü: Esasında feminizm üzerine çok metin var, ama ekofeminizm üzerine çok yok. Bizim geçmişten beri ilgimizi çekti... Bir günlük çalıştay yaptık "Ekofeminizm Nedir?" diye. Sonra o çalıştaya katılan insanlar da yazılar verdi ve ortaya *Kadınlar Ekolojik Dönüşümde* diye bir kitap yayımlandı. Ama baskısı kalmadı. Önümüzdeki yıl Fransızca'dan ekolojik dönüşüm üzerine bir kitap çıkaracağız. Biz aynı zamanda GEN üyesiyiz, Global Ecology Network. Orada da tartışılan bir mevzu var. Bugün geldiğimiz noktada erkek egemen kültürün ve dilinin esasında karşılaştığımız iklim krizi başta olmak üzere savaşlar, sömürü, bunların hepsinin kökü olduğuna dair bir görüş var. Buna karşılıysa acaba bir kadın dili konulabilir mi ilişki biçimlerimizde bu çok tartışılıyor.

Doğa: 2007 de "Kadın ve Çevre" isimli bir çalıştay yaptık AB projesinde. Biz çok kırsalda sahada olan bir derneğiz. Şehirde de işler yapıyoruz ama kırsala dokunma şeyimiz çok yüksek. Orada hem erkek hem kadınlara ulaşıyoruz. Erkekler çok ön planda ama bir şekilde evlerin içine girince o ağa

kadınlar da ekleniyor. Özellikle Doğu'da bizden yardım isteyen kadınlar da oluyordu. Biz kitlenip kalıyorduk. Direkt o dönem her şeyin üstünde tahakküm kuran bir erk akıl varlığına rağmen kadın akli ve dişil akıl denen bir şey var ama biz bunu anlayamıyoruz bunu fark ettik. Bizim de mücadele için böyle bir akla ihtiyacımız var. O yüzden başka kadın örgütleriyle iş birliği umuduyla bu çalışmayı yaptık. Kitapçığı var. Çalıştayda ama şöyle bir noktaya geldik: Kadın derneklerinde çok önemli şeyler yapılıyor, siz hobi olarak yapıyorsunuz, anneliği yüceltiyorsunuz vs. gibi şeyler söylendi. İletişimi çok devam ettiremeyeceğimiz noktaya geldik. Dönüştüremedik. O zamanlar kadın hareketi sadece şiddet gören kadınlarla çalışıyordu başka şeylere, yeni ilişkilere zaman ayıramayacak durumdaydı. Birlikte vakit geçirmek, öğrenmek gerekiyordu. Bir erkek, kadınlığı çok yüceltmmişti konuşmasında. Ondan sonra bütün çevreciler öyle düşünüyormuş gibi bir gerginlik oldu. O konuda kavramsal şeyleri bilmeyen insanlar olduğumuz için belki bize çok doğru ve romantik gelen şeyler söyledik.

Yeşil Düşünce: 2019 civarında dernekte çalışan kadınlar ve çevresinde olan üyeler, yönetim kurulundaki insanların buna dair bireysel farkındalığı ile toplumsal cinsiyet meselesi ile ilgili tartışmalar başladı. Yeşil politikanın ve yeşil ilkelerde de toplumsal cinsiyet ve feminizm gibi bir şey var. Biz bunu çalışma alanında hayata geçirmemiştik ama 2019'daki proje ile bu çalışmayı da toplumsal cinsiyet üzerinden hayata geçirdik. Bu çalışmaların arttığı zaman doğrudan toplumsal cinsiyet çalışmasını ayrı bir şekilde yürütmek istedik. Çünkü AB tematik projeleri içerisinde iklim krizi ve kadın ile ilgili doğrudan bir proje yazılmıyorsa eksik kalabiliyor bu çalışma. Derneğin bu alanda farkındalığı aslında daha önce de vardı. Mesela her sene yapılan Yeşil Diyalog var, 2014'tekinin konusu bizzat ekofeminizm üzerineydi. Mesela Yeşil Kamp her sene yazın yapılıyor. Orada iki sene önce de Kuir Ekoloji yapmaya çalıştık. Derneğin her sene yürüttüğü işlerinde bir şekilde hep oluyordu. Daha tematik bir konu işleniyorsa doğası gereği olmuyordu ama her sene bir başlık oluyordu.

SU Gender: 'Harekete geçen kadınlar' konferansı bu projeler kapsamında mı oldu? Neden bununla başladı tema olarak?

Yeşil Düşünce: Bir araya getirme halinin bir yansımasıydı. Konferansı oluştururken hem Avrupa'da hem Türkiye'de mücadeleyi yürüten kadınları bir araya getirmek istedik. Şöyle eksik kaldı. Sadece biyolojik kadın ağırlıklı bir konferans oldu. Hatta GEF'in (Green European Foundation) duyurusunda women (kadın) kelimesinde yıldız da vardı başlıkta. They'i (Onlar'ı) da kapsayan bir şey oldu, ama, konferans biyolojik kadın ağırlıklı oldu. Kimsenin de doğrudan yönelimini bilmemekle beraber. Hem ekvatorunda, Avrupa'da ve dünyanın farklı yerlerinde mücadele yürüten kadınlarla Türkiye'de mücadele eden kadınları bir araya getirmek içindi.

SU Gender: Ne gibi şeyler çıktı, dernekte nasıl tartıştınız?

Yeşil Düşünce: En derin tartışmalardan biri... İlk kısımdaki Polonya yeşillerinden bir milletvekili. Tam da Polonya'nın kürtaj yasağı öncesi hem de İstanbul Sözleşmesi gibi benzer süreçlerden geçen biri. O mesela ilgi gördü hem de mücadele yoldaşlığı gibi bir şey oldu. Türkiye'den de bazı feminist kadınlar tanışmak için iletişime geçmek istedi. Onun dışında şöyle bir katkısı oldu. Çok özel bir örnek Yeşil Düşünce Derneği'nde bir yandan ciddi bir ekofeminizm tartışmaları yürüyor hem toplumsal cinsiyet bağlamında hem de kendi içimizde de çok tartıştığımız bir şey. Kim nasıl anlıyor vs. özcülük tartışmaları baya bir yandan ilerliyor. Ekofeminizm ile ilgili çalışma kapsamında 5 tane workshop yaptık. Mesela yerelde mücadele yürüten kadınların gündemlerinde mücadele yürüten insanlar var çoğu da kadın ama orada özcü bir tartışma yürüyor mu, mücadelelerde LGBTİ+ kapsayıcılığı ne kadar oluyor, bireyler kimlikleriyle orada olabiliyor mu vs. gibi tartışmalar ve farkındalık genel olarak yok. Oradaki HES, altın, madeni direnişi, en son zaten Kaz Dağları'ndaki direniş başlı başına bir mevzu. Sonra kendi aramızda tartıştık. Bizim gündemlerimiz yerel mücadelelerde ne kadar oluyor bunu yerelde görebiliyor muyuz diye.

5.3. Yapılanma içerisinde toplumsal cinsiyet

i) Kadınların yoğunlukta oldukları bir alan olarak sivil toplum

Bu rapor için görüşülen çevre alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının çoğunda çalışanlar/üyeler arasında kadın erkek oranı ya eşit ya da kadın oranı erkek oranından biraz daha fazla idi (Bakınız EK 5). Burada kadın çoğunluğu anlamında farklılık gösteren tek dernek %85-15 kadın/erkek oranıyla Buğday Derneği iken, özellikle birden fazla örgütün dahil olduğu EGEÇEP ve DEDEF gibi platform türü yapılanmalarda ise kadın üye sayılarının %15'lere kadar inebildiğini gözlemledik. İşe alımlarda ve çalışan sayılarında toplumsal cinsiyet eşitliğini bir ilke olarak benimseyen Yeşil Düşünce dışında diğer pek çok kuruluş kadınların eşit ya da fazla olma durumunun aktif olarak gözetilen bir politika sonucu olmaktan ziyade süreç içerisinde oluşan dengeler olduklarını bildirdiler. Bu durumun kurumsal mekanizmalardan çok verili dönem içinde kurum içindeki dinamikler üzerinden gerçekleştiğini, kurumda kadın ya da erkek sayısı orantısız bir şekilde arttığında sayıyı dengelemeye yönelik eğilimler ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Kadın çalışanların eşit ya da fazla olduğu durumların genel olarak sivil toplum alanındaki kadın yoğunluğu ile alakalı olduğu ifade edilmekte, bu da toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde sektörün hem çalışma koşulları hem de amaçları ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin, sivil toplum alanındaki düşük ücretlerin ve kısıtlı kariyer imkânlarının sektörü erkekler için çekici kılmadığı, esnek çalışma imkânlarının ise özellikle bakım emeğini de gerçekleştirebilmek açısından kadınlar için daha cazip kıldığı ifade edildi. Bu tür yapısal açıklamaların yanında yine sivil toplum işini farklı cinsiyetlere atfedilen farklı değerler ile ilişkilendiren yaklaşımlar da söz konusu olabilmektedir. Örneğin, sivil toplum işinin genel olarak gönül işi olduğu için kadınların daha yoğun olduğu bir alan olması gibi. **Fakat, bu yaklaşımların eksikliğine işaret eden bakış açıları da söz konusu.** Zira bu anlamda sivil toplum sektörü ile ilgili genelleme yapmanın güç olduğunu, kimi kurumsallaşmış ve mali güce sahip yapıların bu anlamda hem kadınlar hem de erkekler için cazip olabileceğini, hatta bazen sektörde kadınların doğum yapma ihtimalleri göz önünde bulundurulup tercih edilmeyebildiğinin de üzerinde durulmaktadır.

Ekosfer: Kendiliğinden geliştiği için siz sorunca bir dönüp baktım, bir dakika biz nasıl bir grup olduk diye. Eşitti. Biraz tesadüfen de olabilir. Kim yönetimde olsun, kim imza atabilecek kolayca gibi bir durum vardı. O sırada baktık ki eşit olmuş hakikaten. 7 kişiyle kurmamız gerekiyordu, 4 erkek 3 kadındı. Sonra aramıza katılanlarla zaten genişledik. Şimdi hemen hemen eşit diyebiliriz. Toplantılara katılan, projelerde görev alanlara *binary* (ikili cinsiyet) olarak baktığımızda eşit diyebiliriz.

DKM: Toplam on beş, on altı kişiyiz herkes çalışan, sigortalı, maaşlı, sosyal hakları var herkesin. Burada da kadın erkek dengesi çok orantılı 8 kadın 7 erkek var. Yönetimde de 2 kadın yönetici 2 erkek yönetici. Dengeli. Saha çalışması yürütenlerde de kadın çalışanlar var. Sadece masa başı iş yapmıyorlar.

SU Gender: Bunlar gözetilen dengeler mi?

DKM: Hem biraz öyle ama, zaman içinde de biraz gözetiliyor. Çok erkek olduğunda hani kendi içinde az bir grup olunca, on beş çalışan olunca, kendin ister istemez dengeleme ihtiyacı duyuyorsun ya da kadın artınca erkekler biz çok azınlık kaldık diyorlar. Biraz öyle bir dengeleme şeyi var farkında olmadan da olsa.

TEMA: TEMA'da kadın çalışan oranı %50'nin üzerinde. Yöneticilere baktığımızda, bölüm başkanlarının yarısından çoğunun kadın olduğunu görüyoruz. Üç tane genel müdür yardımcısı var,

biri kadın. Genel müdür kadın. Yönetim kurulu başkanımız da kadın. Yönetim kurulunda da 11 üye var, beşi kadın altısı erkek. Yöneticilerden de çoğu kadın. Fakat bölümlere göre kadın erkek oranında değişiklikler olabiliyor.

Yeşil Düşünce: Yeşil politikaların ilkelerinden biri bu mevzu (*toplumsal cinsiyet eşitliği*). Derneğin ilkesel olarak çalışma alanı mevzulardan biri. Yürüttüğümüz önceki projelerde doğrudan buna yönelik bir çalışma olmadı. Şu açıdan o da: O zamanki projelerde önce çalışanlardan başlayarak dernek içindeki çalışanların daha çok kadın olması hep vardı, hep dikkat edildi. Yönetim kurulunda da eşit, üyelerde de öyle. Sonra projelerde çalışanlara dikkat edilmesi...

WWF TR: Kendi ofis çalışanlarımız arasında da daha çok kadın sayısı yüksek. Yeni iş görüşmelerinde şey gündeme geliyor, biraz daha erkek nüfusumuzu arttırabiliriz diye konuşuyoruz ama sanırım bu ekonomik yapıdan kaynaklı diye düşünüyorum. Klasik kadınlar daha düşük gelir sağlayan maaşlı işlerde çalışmayı kabul ediyorlar ama erkekler biraz daha üst rakamlardan tercih ediyorlar. Başvuranlarımızın genelde çok yüksek bir kısmı ne yazık ki kadın oluyor. Erkek olsa bile rakam kısmında farklı kararlar alınabiliyor.

TEMA: Kadınlarda bu toplumsal hassasiyet daha yüksek olabilir. Değişimin bir parçası olma isteği gibi. Çok uzmanlaşmadığın, sürekli bambaşka şeylerle uğraşmak zorunda kaldığın bir alan. Gündemin sürekli değişiyor, sürekli dışarıdan farklı sorunlar geliyor. Zaten ülkenin gündemi çok dinamik, buna adapte olmak gerekiyor. Sürekli yeni bir şey öğrenmeye ve kendini bulmaya alışkın olmak gerekiyor. Ortaya çıkan bu büyük şeyden haz almak daha fazla kadınlarda. Erkekler için bireysel olanı ortaya çıkarmak daha önemliyken kadınlara belki yaratılan etkinin bir parçası olmak daha değerli olabilir.

DKM: Oyle bir algı var. Gönül işi, kadınlar daha dayanışma ruhuna sahip, doğa koruma işi daha çok kadınlara yakın bir şey, kadınlar tercih ediyor, düşük ücret olsa bile çalışıyor, (*koşullar*) esnek ve bu yüzden evine çocuklarına zaman ayırabiliyor vs. gibi bir algı var. Bunun tabii ki bir gerçeklik payı var ama çalıştığınız STK'ya göre değişiyor. STK'nın kurumsallaşmış yapısı varsa, öz kaynağı, mali gücü, gayrimenkulü vs. varsa ona göre çalışan sayısı oluyor, projelerin bütçesel anlamda büyüklükleri de ona göre değişiyor. Bu durumda sadece kadınlar değil erkekler de tercih ediyor. Kurumsal yapısına bağlı. Bunu kendi tecrübemden de söylüyorum. İşe alımda erkek kadın değil ama o işi yapılabilir mi diye bakılıyor. Son dönemlerde kadınları biraz daha teşvik etmek için daha çok tercih ediliyor. Ama bazı STK'larda çocuğu olan kadınların tercih edilmediğini de biliyorum gelmez vs. diye. Birazcık nasıl baktığınız ve algıladığınızla ilgili.

ii) Rol dağılımları ve karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet

Görüşme yaptığımız ulusal ölçekte ve kurumsal çalışan sivil toplum örgütleri arasında genellikle kadınların çoğunlukta olduğunu ya da kadın-erkek sayısının eşit olduğunu yukarıda belirttik. **Kurum içindeki rollerin dağılımına bakıldığında da cinsiyet temelinde eşitlik olduğunu, hatta bazı kurumlarda kadınların karar verici konumlarda ağırlıkta olduğunu gördük.** Küçük ve yerel ölçekli örgütlenmelerde de benzer bir tablo olduğunu görüyoruz. **Buradaki istisna yine platform ve federasyon gibi yapılar olabilmekte,** yerelde kadınlar aktif olsa dahi, bu tür yapılanmalarda olduğu gibi örgüt ölçeği arttıkça kadınların varlığı azalabilmektedir. Görüşmelerimizde bu durumun nedenleri **arasında kadınların ev içi bakım sorumlulukları nedeni ile bu tür görevlere çekinceli yaklaşımları** olduğunu altı çizildi. Kurumlar içerisinde **kadınlar ile erkeklerin uzmanlaştığı alanlarda da farklılıklar olabilmektedir.** Kadınların pankart yazmak, etkinlik planlamak gibi altyapı işlerinde erkeklere nazaran daha aktif oldukları ifade edilmekte. Son bölümde aktarılacağı gibi **kurumların bazılarında eş sözcülük ve fermuar yöntemi gibi önlemlerle**

de kadın-erkek temsiliyeti dengelenmeye çalışılmaktadır. Yönetim pozisyonlarında kadınların ağırlıklı olmasının toplumsal cinsiyet ile ilgili tartışmaların ve proje önerilerinin görece daha olumlu karşılanmasını sağladığı da vurgulanmıştır.

TEMA: Vakıfta genel müdür, yönetim kurulu başkanı ve yardımcısı kadın. Yönetim kurulu toplantılarında da daha çok katılımcı kadınlar. Kadınlar çok daha katılımcı ve elini taşın altına koymaya yatkın.

Yeşil Artvin: Uye bazında da erkek sayısı fazla. Geçmişte esnaf olarak üye yapılmış. Şu anda da üye başvurusu var. Artık kim başvurursa onu yazıyoruz. Yapacak bir şey yok. Erkek sayısı fazla tabii ama bir iş yaptığınız zaman, gönüllüler de nöbetlerde de kadınlar bayağı etkiliydi. Kadınlar gece nöbetlerine de kaldılar. Orada kışın da nöbet tuttuk 24 saat. Kadınlar hiç aksatmadan nöbet tuttular. Erkekler de tuttu tabii ama kadınlar gönüllü olarak razı oldular.

DEDEF: Bizler bunu mümkün olduğunca makas aralığını daha az tutmaya çalışıyoruz. Ne yazık ki bizim kadınlarımız görev almak istemiyorlar. Aslında bence bu konuda bir araştırma yapmak lazım. Ben de çözemiyorum. Mesela federasyonuz ya, yatay örgütlenme şeklimiz var. Dikey olsaydı diyecektik ki derneklere bize bir tane kadın bir tane erkek gönderin. Ama yatay örgütlenme olunca yönetime gelen insanlara karışmıyoruz. Sadece öneri olarak mümkün olduğunca kadınlara görev verin, kadınları yönetime gönderin diyoruz. Ama bize söyledikleri şey kadınlar çok görev almak istemiyorlar.

SU Gender: Federasyona üye derneklerin içindeki cinsiyet dengesi nasıl?

DEDEF: Kendi yönetim kurullarında kadınlar var. 6 kişiden oluşuyorsa en az 3-4 kadının olduğu yerleri biliyorum. Bizde bazı derneklerin başkanı da kadın, İzmir Menemen mesela. Kadınlar eğer görev almak isterlerse biz federasyon olarak görev almaları için elimizden gelen her şeyi yapmaya çalışıyoruz ama kadınlarımız görev almıyorlar. İşi yapamayacaklarından, sorumluluk almaktan korkuyorlar. Birkaç kere rastladım çünkü her etkinlikte varsınız, bilinçlisiniz, aktifsiniz neden görev almıyorsunuz diyorum. Temsiliyet anlamında yeteri kadar görevimi yerine getiremem diyorlar. Çalışıyorum diyorlar. Zorlayamıyoruz tabii.

EGEÇEP: Durum bu. Biz azız. Kadınlar az yürütme kurulunda. ... Sorumluluk almak istemiyorlar. Ne oluyor, kendi hayatlarındaki sorumluluklardan azaltmaları gerekiyor. Onun için de görev almak istemiyorlar. Düzenli olması, işte her ay iki kere toplantımız var. 3 ayda bir ya da 4 ayda bir bileşenler toplantımız var. Takip edilen bir işlev var. Çok görev almak istemiyorlar. Böyle bir çekince var, öne çıkmak istemiyorlar... O zaman şunu da söylemek isterim. Bizim yürütme kurulumuzdaki kadınların hepsi bekâr. Boşanmış kadınlar, hiç evlenmemiş kadınlar. Bu şekildeyiz...3 toplantıyı kaçıranın üyeliğinin düşürülmesi var. ... Evet kadınların mazeretleri olabiliyor çocuklarla ilgili. Ben genelde toplantı yönetmek istemiyorum. Uyku saatleri oluyor falan diye evdekilerle ilgilenmem gerekiyor. Bazı arkadaşlarımızın da öyle mazeretleri oluyor.

iii) Çalışan haklarında toplumsal cinsiyet eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili haklar bağlamında görüşme yapılan ve ücretli çalışanları olan kuruluşlarda yasanın ötesinde düzenlemeleri olduğundan bahsetmek zor, fakat hepsinde de özellikle ebeveynlere yönelik esnek çalışma koşulları sağlandığı vurgulandı. Örneğin, farklı kuruluşlarda (regl vb. dönemler için) bu esneklik mazeret izni kullanımı ile sağlanıyor, doğum öncesi ve sonrasında kadınlar evden çalışmaya devam edebiliyor veya işini kaybetmekten korkmadan ücretsiz izin de alabiliyorlar, bazılarında bu esneklik erkek ebeveynlere de uygulanıyor. Bazı örgütlenmeler ise zaten çalışma yeri ve saatleri konusunda herkes için esnek olan bir yapı üzerine kurulu. Yine de kurumsal çalışan kuruluşlarda bu esnekliğin daha çok anne olan kadınlara

yönelik uygulandığını, örneğin erkeklere tanınan ebeveynlik izninin yasal sınırlarla kısıtlandığını gördük. Fakat eşit doğum izni hakkı üzerinde çalışan kuruluşlar da mevcut. Görüşme yapılan pek çok kuruluş toplantılara ebeveynlerin çocuklarıyla beraber katılımı konusunda açık olduklarını bildirdi. Hatta çocuklar için bir oyun köşesi açmak, onlarla ilgilenebilecek birini ayarlamak gibi pratikler söz konusu olabiliyor. Bunların yanı sıra, sektörün esnek iş yapısı nedeni ile çalışanlar ailevi sorumlulukları ile işin gereklilikleri arasındaki dengeyi zaman planlaması ile çözmeye çalışmakta. **Bu tür önlemler ise kurumsallaşmadığı sürece kalıcı da olamayabiliyor.**

TEMA: TEMA Vakfında yasal olarak sağlanan tüm haklar çalışana rahatça sağlanmakta. Buna ek olarak mazeret izni gibi farklı bir izin hakkı da mevcut, normalde İş Kanunu'nda olmayan. Tabi iş yoğunluğu nedeni ile bu hakları kullanamadığımız da oluyor.

Doğa: Regl dönemlerinde kadınlar rahatça izin kullanabiliyor, mazeret izni alıyor, yasal sınırlamanın üzerinde izin hakkı veriyoruz. Doğum söz konusu olduğunda ama eşit izin hakkı yok erkekler için. Doğum öncesi ve sonrasında kadın ve erkek çalışanlarımız uzaktan çalışma hakkına sahipler. Bu dönemde, erkek çalışanlarımıza da evden veya başka şehirden çalışma esnekliği tanıyoruz.

Buğday: Biz zaten pandemiden önce birbirimizden uzak çalışan bir ekiptik. Ankara'daki genel müdür dediğimiz insan Ankara'dan çalışıyor, evden çalışıyordu, çocuğuna bakıyor bir yandan adam. Yemek yediyor okula getirip götürüyor vs. Ada'dan gelip giden bir genel müdür vardı. Ofise çok az gelen vardı. ... Doğum izni gibi konularda annenin, bebeğin, o ailenin ihtiyaçlarına göre şekillenen bir karar mekanizması var. Pek çok anne olmuş arkadaşımız yasal izinleri bittikten sonra da evinden çalıştı uzun yıllar. Pandemiden çok çok daha önce. ... Doğum izni durumlarında o yüzden biz daha çocuk doğmadan önce rahat bırakıyoruz. Şeyi biliyoruz, bu insan 1 sene iptal, hiçbir şey beklememelisin. Planları ona göre revize ediyoruz. Bu bir sorun olmadı. Çocukların hepsi toplantılarda büyüdü. Bizim o topluluğun bütün çocukları Pazar Yeri projesinin toplantıları vs. de büyüdü. Biktılar çocuklar toplantılardan.

WWF TR: Bize açıkçası çok uygun koşullar sağlandığını düşünüyorum. Gebelik izninden sonra doğum izninden sonra istersek ücretsiz izin alabiliyoruz. İstersek evden çalışabiliyoruz bir süre. Süt dönemi bitene kadar. Emzirme dönemi bitene kadar evden çalışma opsiyonumuz var.
SU Gender: Erkeklere böyle bir izin veriliyor mu?
WWF TR: Yok sadece doğumda 2 gün yasal süre veriliyor. Özel bir şey yok. Vakıfta mesela süt odamız yok, kreşimiz yok.

SU Gender: Bunlar tartışılan konular mı?

WWF TR: Bir süt odamız olmasını istedik, uygun, hijyenik. Kütüphanemiz var. Bu iş görüyordu. Odalar daha çok kadın çalışandan oluştuğu için odamızda o ihtiyacımızı giderebiliyorduk. Ben odamda süt sağabiliyordum. Çocuğum hastalandığında rahatlıkla ben bugün gelemiyorum diyebiliyorum. Okulla ilgili bir şey olduğunda ilgilenebiliyorum. O anlamda iyi olduğumu düşünüyorum... Benim ikinci doğum sürecimde iki arazi çalışması vardı. Başka bir arkadaşıma koordinasyonunu devredip doğum izninde de dönem dönem vaktim oldukça projeyi takip edip yönlendirme yapabildim. Ofiste olamayıp sahaya gidemediğim noktalarda birbirimize destek oluyoruz.

Ekosfer: Benim de bir bebeğim var üç yaşında. Ekipte de değişiyor. Ben bağımsız bir sivil düşünme de yürüttüm. Orada çalışan ebeveyn haklarıyla ilgili de bir proje yapmıştım. Benim bunun dernekteki koruyucusu kollayıcısı olacağıma dair de sözüm var zaten. Çocuğu olan da var, olmasını isteyen de var, biz çocuklarla katılıyoruz toplantılara Zoom'da yapıyorsak akşamları falan. Ben seviyorum böyle olmasını da. Daha önce karşımıza çıkmadı aksi ama bu konu her zaman önceliğimiz olur. Hatta benim hedefim eşit doğum izni olması.

Mezopotamya: Tabii ki orada (toplantılarda) biz bir kadını anne olarak kabul etmeyeceksek dağılmamız gerekiyor. Bu konuda hepimiz duyarlıyız ve anlayışlıyız. Yardımcı da oluyoruz. Kadınlarla toplantı yaparken çocuğunu getiren oluyor. Çocukların varlığını kabul etmemiz gerekiyor. Çocuklarla beraber toplantı yaptığımız zamanlar oldu.

Yeşil Düşünce: Fiziksel olarak yürüttüğümüz etkinliklerde kadınların yararlanabileceği oyun ablası abisi olan birkaç etkinliğimiz oldu mesela yeşil diyalogların birinde, ya da oyuncaklarla küçük bir oyun alanı yapmaya çalışıyoruz çocuklarıyla gelen ebeveynler için. Ama her etkinlikte bunu yapamadık özellikle büyük etkinliklerde yapmaya çalışıyoruz. Aslında Yeşil Ev 'i biz ofis olarak kullanıyoruz ve onu çocuk dostu bir bina haline getirmek ile ilgili çalışmalar vardı. Birkaç oyuncak aldık ve oyuncak köşesi kitap almak vs. istiyorduk. Bu sene hiç kullanamadık ofisi.

DKM: DKM'de bu bir sorun değil esnek çalışma imkânı var. Kadınların ihtiyaçlarına göre her zaman uygun bir esnek çalışma ortamı var. Regl ağrım var dediğinde gelmeyebiliyorsunuz. Bu açıklıkta konuşabildiğimiz bir ortam var. Doğum ve evlilik izinleri işliyor herkes ayrılırken haklarını alıyor. Çocuğunu bırakamıyorsun, erken çık, erken gel, geç gel vs. bunlar hiç sorun değil. Bu anlamda STK'lar kadınlar için daha esnek ortam sağlıyor farklı kurumlara göre. Bir de bu pandemide de daha esnek çalışma imkânları oldu. O da biraz daha rahatlattı. Ama STK'da olmanın getirdiği bir artı var. Hem kanuni haklarınızı alıyorsunuz hem de esnek bir yapı. Daha biraz da yöneticiyle ilgili. Başka kurumlarda aynı olmayabiliyor başka yöneticilerle. O kurumsal anlayış ve zihniyet aynı devam etmeyebiliyor. O yönden şanslıyız. Erkek yönetici ve her zaman bu konularda anlayış gösteren önemli olan işin çıkması. Tabii ki kurumsal kurallar var onlara uymak kaydıyla işin yapılması önemli olan.

iv) Kuruluş politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği

Cinsiyet ve cinsel yönelim de dahil olmak üzere kimlik üzerinden bir **ayrımcılık yapılmayacağı ilkesi kuruluşların hepsinde olmamakla beraber bazılarında temel ilke ve değerler kapsamında yer almakta, iş ilanlarında da hatırlatılan bir unsur olmaktadır.** Özellikle yerel çevre mücadelelerinden doğan kuruluşlarda cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere **kurum temsiliyetinde eş sözcülük ve eş başkanlık ve/ya yönetim toplantılarında muhakkak kadın katılımcıların da olması gibi ilkeler uygulanmaktadır.** Burada hedefin sadece kadınlara görünürlük kazandırmak olmadığı, aynı zamanda karar mekanizmalarında kadın ve erkek perspektiflerine eşit bir şekilde yer verilmesi olduğunun altı çizilmiştir. **Yapılan toplantılarda eşitlikçi bir ortam sağlamak, cinsiyetçi dil ve ifadelerle izin vermemek adına da çeşitli yöntemler izlenmektedir,** örneğin konuşma sürelerinin belirlenmesi, konuşma sırasının bir erkek bir kadın sırası ile gitmesi için fermuar yöntemi kullanılması, ses yükseltmenin ve küfür kullanmanın yasaklanması ve toplantı süresince moderatör ya da duygusal durum gözleyicisi kullanımı gibi. Kuruluşların çoğu bugüne kadar böyle bir sorunla karşılaşmamakla **beraber olası bir cinsel taciz ve istismar durumunda var olan yapılara (örneğin üst yönetici konumundaki bir kişiye, yönetim kuruluna, kadın komisyonu ve etik komisyonuna) başvuru yapılabileceğini** bildirdi. Yeşil Düşünce işyerinde taciz gibi durumlarda yapılacaklara yönelik bir eğitim alma girişimi içerisinde ve bu alanı da kapsayan etik bir belge hazırladı. Yeşil Düşünce'nin aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği için ayrı bir politika belgesi mevcut ve Ekosfer kurum içindeki cinsiyet eşitliği ile ilgili mekanizmalar ile ilgili bir iç yönerge hazırlığı içinde. Bunlara karşılık görüştüğümüz kuruluşların çoğunda **cinsiyetçilik ile mücadelenin yazılı ilke ve kurallardan çok sözlü mekanizmalarla belirlendiği ve aktarıldığını** gözlemledik. Fakat bu tür önlemler kurumsallaşmadığı sürece kalıcı da olamayabiliyor. Bu kalıcı

olamama durumu aktörlerin, özellikle de yöneticilerin, değişen davranışlarının yanı sıra sivil toplumun dinamik istihdam yapısı ile de ilgili. Çalışanlar çok sık değiştiği için bu tür içtihatlar yazıya dökülmediklerinde aktarımlarında sorunlar çıkabilmektedir.

Mezopotamya: Bizim en baştan itibaren eş sözcülük kavramımız var. Tamamen beraber karar alma üzerine. Beraber ortak karar alma hem kadın hem erkek açısından sadece kadın erkek de değil. Hemen hemen her kuruluşumuzda var. Buna Kürt hareketinin vermiş olduğu bir ahlak da diyebiliriz. Tamamen eşit ve ortak karar almaya çalışmak. ... Kadın olmadan toplanmıyoruz en az bir kadının olması lazım. Bir yere gidip çalışma yürütülecekse bile kadın olmadan olmaz, toplantı yapılmaz. Kadınsız hiçbir şey yapılmıyor. Bir kadın bile olsa temsiliyet olmasını gözetiyoruz. Herhangi bir toplantıda bile, bir ziyaret gerçekleştirilecekse bile orada kadın olma zorunluluğumuz var.

Yeni Foça1: Eş sözcülük var bizde. Karar mekanizmasında herkes özgür ve eşit. Hiçbir zaman erkek ya da kadın diye bir şey söz konusu değil. Herkes görüşünü söylüyor. Ondan sonra toplanıp son kararı birlikte alıyoruz. O tarz toplantılarda genellikle mümkün olduğunca bir erkek bir kadın olarak gitmekten yanayız. Hemen hemen öyle gerçekleşiyor. Onun dışında ani gelişmelerde falan kim müsaitse o görüşüyor. Öne çıkma o anlamda yok. İş yapmada ayrılıyor ama onun dışındaki ilişkilerde belli dengede gidiyor. Basın açıklamasını hep kadınların yapmasını tavsiye ediyorlar. Aramızda öyle bir şey oluyor... Genellikle kadınlara yön vermeye çalışıyorlar. Nedeni tam bilmiyorum. Bizim grubumuzda kadınlar daha fazla hareket içinde olduğundan belki... Ben dönem sözcüsüyüm mesela. Ama ben yoksam yapılmayacak mı, yapılacak. Eş başkanla yapıyoruz. Bizim her işimiz eş. Aramızda ast üst ilişkisi yok. Az kişiyiz. O yüzden de her birey çok değerli bizim için. Bir ablamız sosyal medya ve paylaşımdan sorumlu. Bir abimiz görselleri ayarlamaktan sorumlu. Diğer eylemden sorumlu. Aramızda öyle bir şey var ama bizde kişilik önemli. Cinsiyetin çok önemi yok.

SU Gender: Erkeklerin çok olduğu bir ortamda kadınların seslerinin duyulmasını nasıl sağlıyorsunuz?
EGE ÇEP: Bazı toplantılar için evet, 5 dakika konuşma hakkı koyuyoruz. Ses yükseltemezler. Bazen tabii hararetleniyor. Bu şekilde konuşamazsınız diyoruz. Sesinizin yükselmesi şiddettir falan diye. Biz 2 kadın avukatız. Diğer arkadaşım Salihli'den. Diğer arkadaşlarımız da 2 öğretmen, diğerleri ev hanımı diyelim. Yani erkekler de söylüyor. Sesinizi yükseltmeyin. Genel bir kültür içinden geliyor. Bazıları öfkelenabiliyor. O zaman da uyarıyoruz, devam etmiyorlar.

Yeryüzü: Biz toplantılarımızda her zaman moderatör kullanmıyoruz. Çünkü biz ekofeminizmden köklenen doğal önderlik kavramına inanıyoruz ve onun önünü açıyoruz. Her zaman katılım eşit olmayabilir, cinsiyet ne olursa olsun ama bazen toplantılarda moderasyon oluyor daha hırçın konularda. Bazen de fermuar yöntemini uyguluyoruz. Fermuar yöntemini uyguladığımız zaman, sırayla konuşuyor cinsiyetler. Konuşmuyorsa duruyor. Ama toplantılarımızda bir tane bizim şimdi tam sıfatını unuttum ama duygusal durum gözleyicisi oluyor onu baştan seçiyoruz. Biri duygusal olarak düştüyse takip ediyor o kişi sürekli ve toplantı sırasında onu dışarıya çağırıp neden kötü hissettiğini nereden kırıldığını anlamaya ve bunu zaman zaman grupla paylaşıp çözmeye çalışıyor. Biz kimsenin duygusal olarak düşmesini istemeyiz, buna da özen gösteriyoruz. Bir de seviyesiz konuşmalar mümkün değil o hemen uyarı alıyor. Küçük bir küfürün bile tecavüze giden bir şeyi var belki görmüşsünüzdür, küfürle başlıyor sonra tecavüze varan böyle bir ağaç resmi var. Biri onu paylaşıyor senin yaptığın küçük bir şey gözükabilir ama vs. Türkiye'de sekiz saatte bir kadın öldürülüyor gibi deyip baştan hemen kesiliyor. O konuda duyarlı bir topluluğuz. Bugüne kadar da hiç ters bir olay yaşamadık.

.....

SU Gender: Aynı şekilde cinsiyetçi rencide edici bir dil kullanılmaması vs. işin doğasında var gibi anlıyorum.

Yeryüzü: Burada da hemen araya biri giriyor. Oyle bir dil olduğu zaman. Bu da doğal olarak yapılıyor görev kimseye verilirse de. O kişiye deminki ağacı hatırlatıyor bunun sonu tecavüz vs. gibi. Hassasiyetlerimizden biri bu, özen gösteriyoruz.

.....

Yeryüzü: Gönüllüler arasında olası böyle durumlar için (cinsel taciz ve/ya sömürü) etik komisyonumuz devreye giriyor. 3 kadın ve 2 erkekte oluşuyor ve üç yıllığına seçiliyor. Taciz vb. bir şikâyet bu komisyona gidiyor ve karar bağlayıcı oluyor. Bugüne kadar ne güzel ki böyle bir şikâyet olmadı ama bu olmayacağı anlamına gelmez elbette. Tetikte olmakta fayda var.

SU Gender: Cinsel taciz kadınlara karşı uygunsuz söz hakaret vs. bu tür durumlarda ne oluyor? Mezopotamya: Öyle bir durum hiç yaşanmadı, bildiğim, gördüğüm, ama öyle bir durum olursa bunun kararını kadınlar veriyor kesinlikle, bu da bizim kırmızı çizgimiz. Bir kadını bir kadın eleştirebilir. Bir erkek bir kadını sorgulayamaz. Olur da böyle bir durum yaşanırsa kadınlardan oluşan bir komisyon kurulur. Siddet araştırılır. Kadın bevanı esastır ilkesiyle hareket eder.

Buğday: Pek çok yapı var (toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve/ya şiddet yaşandığında başvurulabilecek). En az 3-4 kişiye kadar ulaşabilir, yetki ya da söz sahibi olanlara. Ayrıca da yılda bir kere bir araya gelmeye çalıştığımız toplantılar var. Orada çemberler yapar kişisel paylaşımlarda bulunuyoruz. Dediğim gibi böyle bir şey olmadı bugüne kadar, ancak olursa bu konuda muhakkak pek çok şey yapılır.

Yeşil Düşünce: Özellikle bir taciz vs. gibi mevzulara yönelik bir belge hazırlamak istedik ama olmadı. Hatta geçen sene ben birkaç yerle iletişime geçtim. Bilgi (Üniversitesi)'nin cinsel şiddetle mücadele birimi vardı. Hem aslında dernek üye ve gönüllüler ve yönetim vs. eğitim almak gibi bir fikir vardı. Kurum içinde yaşanabilecek bir şeyde nasıl ilerleyebiliriz? Bu da yönetimden geçmişti mutlaka alalım diye. Ama tamamlayamadık. Bunu yapma planımız hala var ama iş temposu yüzünden avarlayamadık.

SU Gender: Az önce iletişim dilindeki cinsiyetçi dilden kurtulmak önemli demiştiniz. Bu daha enformel bir tartışma mı yoksa belli ilkeleriniz mi var çalışma ilkeleri gibi?

DKM: Biraz daha enformel, dediğim gibi bunu bazen konuşuyoruz 15-16 kişi olunca, proje olmayınca, çalışma ilkeleri oluşturmaya gerek kalmıyor. Sözlü konuşma çerçevesinde ya da kendi kurumsal işleyiş prosedürlerimize göre içine yediyoruz. Ama her yeni gün yeni bir şey öğretiyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu uluslararası kuruluşlarla çalıştıkça da daha dikkat edilir hale geldi.

Doğa: Bugüne kadar cinsiyetçi söylemler duygusal şiddet olmuş ya da olsa da fark ettiğimiz bir şey olmamış olabilir. Özellikle dikkat etmemiz gereken bir durum yaşamadık. Toplantılara karar vermek vs. genelde kadınlar karar veriyor. Mekânsal buluşma, gündemin fazla olması gibi müdahaleler, söz söylemek konusunda pozisyon ne olursa olsun hiç sıkıntı yaşanmıyor hatta bazen bu sorun oluyor. Fazla rahatlık veriyoruz özellikle doğa okulundan beri. Daha eşitlikçi - ne demek, ne kadar biliyoruz, bilmiyorum - ama gelenler de öyle hissetsin istiyoruz. Metodoloji olarak çok sıkıntı yaşanmıyor ama kurum kültürü çok oturmuş değil, çok değişebiliyor. Staff turnover (çalışan değişimi) çok yüksek. Çok sık ekipler değişiyor. Aktif rol alan profesyonel çalışan ekip vs. az çünkü yıpratıcı STK'da çalışmak. Kültürü aktarmak konusunda problem vasıyoruz. Her aelen bir kültürle aelmis oluyor.

Ekosfer: Dernek metinlerimiz içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair ilkeler geliştirme çalışmalarını içerisinde olduğumuzu söyleyebilirim. Biz meseleyi içselleştirmiş olduğumuzu varsayarak üzerinde durmamıştık ama kesinlikle üzerinde durmak ve belirli ilkeler etrafında netleşmek gerektiğini fark ettik. O yüzden bir ic yönerge üzerinde çalışmaya başladık.

6.Sonuç ve Tartışma

Türkiye’de göç ve çevre ile ilgili konularda çalışmalar yürüten sivil toplum örgütlenmeleri toplumsal cinsiyeti çalışma konularıyla nasıl ilişkilendiriyor, toplumsal cinsiyet eşitliğini çalışma alanlarına ve kendi iç yapılanmalarına ne şekillerde yansıtıyorlar? En temelde bu soruyu cevaplamak amacıyla tasarlanan bu araştırma için Türkiye’de aktif olarak hak temelli çalışmalar yürüten, kuruluş misyonunda kendini kadın ve/ya LGBTİ+ örgütlenmesi olarak tanımlamayan, yarısı göç, yarısı çevre alanından olmak üzere toplam 30 farklı STK ile yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirildi. Bu kuruluşlar seçilirken de Türkiye’de her iki alanda faaliyet gösteren sivil toplum aktörlerinin hem konu ve ölçek bazında hem de coğrafi olarak çeşitliliklerini yansıtmak için gayret edildi. Ayrıca toplumsal cinsiyet farkındalığı/eşitliği temelinde hali hazırda aktivite ve/ya projeleri olan kuruluşlara öncelik verildi, çünkü **bu araştırmanın amacı ilk başından itibaren Türkiye’de bu alanda çalışan STK’ların toplumsal cinsiyet farkındalığı olup olmadığını ölçmek değil, esas olarak toplumsal cinsiyet faktörüne ne şekillerde duyarlılık gösterdiklerini anlamak oldu.** Bu değerlendirme de üç başlık altında yapılarak, görüşmelerden edinilen bilgiler kavramsal bakış açıları, yürütülen çalışmalar ve kuruluş yapılanmaları çerçevesinde analiz edildi. Raporun önceki bölümlerinde olduğu gibi bu sonuç kısmında da göç ve çevre alanına dair değerlendirmelerimiz ilk olarak ayrı şekilde ele alınacaktır.

Göç alanında çalışan STK’lar arasında toplumsal cinsiyet olgusunun göç deneyimini önemli ölçüde etkileyen bir unsur olarak kabul edildiği söylenebilir. Görüşme yapılan STK’ların neredeyse tamamı mülteci odaklı çalışmaktalar. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet yaklaşımlarını zorunlu göç, artan yoksulluk, belirsizlik, ırkçılık ve sosyal dışlanma gibi etkenlerle ilişkilendirilerek kurduklarını da belirtmek gerekir. **Öne çıkan başlıca kavram da ‘hassas grup’ tanımlaması olmuş, kadın göçmen ve mültecilerin genel olarak bu kategori altında değerlendirildikleri görülmüştür.** Görüşmeciler göç sonrasında kadınlar için hem bakım emeği yükünün hem de toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin arttığını, dolayısıyla kadınların Türkiye’de daha çok sorunla karşı karşıya kaldıklarını, bunun yanında sosyal destek ve koruma mekanizmalarına erişimleri vatandaşlara göre daha kısıtlı olduğu için daha çok mağduriyet yaşadıklarını bildirdiler. Bazı görüşmeciler ayrıca göç sonrası yaşanan işsizlik, geçim sağlayamama ve sosyal dışlanma ile tetiklenen ‘erkeklik krizinin’ özellikle kadına yönelik şiddetin artmasındaki rolüne değindiler. **Görüşmelerde kadınların daha kırılgan olduğunun altı çizilmek ile beraber göçün toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde dönüştürücü etkisine de vurgu yapanlar çoğunlukta idi.** Yine özellikle kadınlar için çalışma hayatına katılımın yanında, sivil alana katılımın da güçlendirici, özgürleştirici ve birleştirici pek çok imkânlar yarattığı vurgulandı. **Buna karşılık görüşmelerde toplumsal cinsiyet konusunun ağırlıklı olarak ikili cinsiyet algısı üzerine kurulu olduğunu, fakat, LGBTİ+ grupların da hassasiyet ve kırılganlık üzerinden tanımlandığını gözlemledik.**

Göç alanında çalışan STK’ların yürüttükleri çalışmalarda **toplumsal cinsiyet farkındalığı ve eşitliğini nasıl ele aldıkları sorusuna bakıldığında** tamamının bu alana dair çok çeşitli ve oldukça kapsamlı adımlar attıklarını söylemek mümkün. **Öne çıkan başlıca yöntem kadınlara yönelik program ve projeler yürütülmesi olarak görülüyor ve yine bu yöntemler bağlamında öne çıkan iki konu bulunuyor. İlki göçmen ve mülteci kadınların toplumsal cinsiyete dayalı**

şiddetten korunması için önleyici ve koruyucu mekanizmalara erişimin artırılmasıdır. Diğeriyse dil öğrenmeden, haklara dair farkındalık sahibi olmaya, mesleki beceriler geliştirmeden, ortak paylaşım ve üretim alanları yaratmaya kadar çeşitli yaklaşımları barındıran ve genellikle güçlendirme faaliyetleri olarak tanımlanan alanı kapsıyor. Bunlar haricinde çalışma konusu özel olarak belirli bir grubu ilgilendirmiyorsa tüm proje ve/ya faaliyetlerde eşit kadın-erkek kotası belirlemek, ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında kadınlar, erkekler ve çocuklar gibi farklı hedef gruplara yönelik eğitim çalışmaları yapmak da benimsenen daha genel yaklaşımlar içinde bulunuyor. Üreme sağlığı ve daha kısıtlı olarak cinsel sağlık alanında hizmet ve farkındalık çalışmaları, özel olarak LGBTİ+ mültecilere yönelik koruma faaliyetleri de yürütülen çalışmalar arasında yer alıyor. **Burada dikkat çeken noktalardan biri, cinsel sağlık ve LGBTİ+ çalışmalarının toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevelerinden ayrı tutuluyor olması ve bunun önemli bir nedeninin bu tür çalışmaların Türkiye devletinin muhafazakâr ve baskıcı yapısından ötürü riskli konular olarak görülmesidir. Diğer taraftan pek çok kuruluşta toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların farklı öznelliklere saygı çerçevesinde yapılması gerektiğine dair görüş yaygın.** Örneğin, çalışma yürütülen mekânların sadece kadınların kullanımına açılıp açılmayacağı veya üreme sağlığı/cinsel sağlık gibi "tabu" konuların ne şekilde konuşulacağı birlikte çalışmalar yürütülen hedef grupların da öncelikli ihtiyaç ve isteklerine göre şekillenebilmektedir.

Görüşme yapılan STK'lardan kendi iç yapılanma biçim ve süreçlerini toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde değerlendirmeleri istendiğinde öne çıkan başlıca unsur bu duyarlılığın örgütlenme içinde kadınların sayıca baskın olmasından dolayı zaten 'doğal' olarak var olduğunun işaret edilmesiydi. Nitekim bir istisna haricinde kuruluşların tümünde çalışanların/üyelerin yarısına yakını (%53) veya çoğunluğu (%40) kadınlardan oluşuyor. Aynı şekilde kuruluşların %60'ında kadınların karar verici konumlarda olduğu görülüyor. Bu durum, pek çok görüşmeci tarafından hem sivil toplum alanının genel özellikleri üzerinden hem de göç özelinde sosyal hizmet, psikoloji ve sosyal bilimler gibi yine kadınların ağırlıkta olduğu uzmanlık alanlarına ihtiyaç duyulması ile izah edildi. Çalışan ekiplerin toplumsal cinsiyet dahil pek çok sosyal eşitsizliğe dair halihazırda bilinçli ve duyarlı oldukları varsayıldığından, bu alanda özel olarak çalışmalar yapılmasına ihtiyaç olmadığı belirtildi. Çalışma koşullarının toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde düzenlenmesi konusuna bakıldığında da ücretli çalışanları bulunan STK'ların pek çoğu 'esneklik sağlama' kavramına vurgu yaptılar. Bununla ilgili verilen örnekler de benzerdi. Mesela küçük çocukları olan ebeveynlere çalışma alanları ve saatleri açısından esneklik sağlanması, ya da idari izinler üzerinden regl günlerinde izin sağlanması sıkça bahsedilen uygulamalardı. Bazı kuruluşlar ise bu ve benzeri konuları (ör. eşit anne-babalık izni) kendi iç düzenlemeleri ve politika belgeleri üzerinden bir hak olarak tanımladıklarını ya da bu doğrultuda girişimlerde bulduklarını aktardılar. Sayıca az olmakla beraber bazı STK'ların kuruluş içinde çalışan LGBTİ+ bireyler için de eşitlikçi adımlar attığını gözlemledik (ör. regl izinlerini kadın/erkek üzerinden değil, regl olanlar üzerinden tanımlamak ya da evlilik izinlerinde resmi prosedür yerine beyanı esas almak gibi). Görüşme yapılan kuruluşlardan sadece ikisi (%13) henüz çalışma ilkeleri, davranış kuralları, etik yönerge, koruma politikaları vb. metinlerinin olmadığını ve dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik de ilkeleri olmadığını bildirdi. Bu tür metinlere sahip olan kuruluşlar arasında ise toplumsal cinsiyet eşitliği en temel olarak cinsiyete ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığı önleme ilkesi ve böyle ayrımcılıklar yaşandığında kurum içinde atılacak adımların belirlenmesi üzerinden tanımlanıyor. Ayrıca cinsel istismarın engellenmesi ve rapor edilmesi özellikle çalışanlar ile yararlanıcıların ilişkilenecek çerçevesinde kurgulanıyor ve çoğu kuruluşun (%67) bu tür durumlarda başvurulabilecek özel bir yapısı bulunuyor. Dört kuruluşun (%33) ise toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ayrı bir politika metni ve bu politikaları hayata

geçirmek ve/ya takip etmek üzere belirlenmiş yapıları bulunuyor. Görüşme yapılan kuruluşlar arasında yine üçünün (%20) 'toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma' örneği olarak sayılabilecek bir yeniden yapılandırma sürecinden geçtiklerini belirtmek mümkün. Bu çerçevede kuruluşların proje, planlama, politika vb. tüm belgeleri tekrar gözden geçirilmesi, çalışanlar nezdinde farkındalık geliştirici faaliyetlerin yapılması, kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini izleme mekanizmalarının geliştirilmesi gibi kapsamlı adımlar atıldığı gözlemleniyor.

Tablo 2: Göç alanında çalışan STK'larda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE)

	Evet diyenler
Yapılan çalışmalarda TCE'ne duyarlı uygulamalar var mı?	100%
Yapılan çalışmalarda TCE'ni merkeze alan etkinlik/projeler var mı?	100%
Dernek metinleri içerisinde TCE'ne dair ilkeler var mı?	87%
Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve/ya şiddet yaşandığında başvurulabilecek özel bir yapı var mı?	67%
Genel bir TCE politika metni var mı?	33%
TCE politikalarını hayata geçiren/takip eden bir yapı var mı?	33%
TCE'ne yönelik yeniden yapılandırma süreci gerçekleşti mi?	20%

Çevre alanında çalışan STK'lara baktığımızda da toplumsal cinsiyet olgusunun çevresel sorunlardan etkilenme anlamında çok belirleyici bir rol aldığı görüşü yaygın olarak kabul görmektedir. Bu bağlamda en çok üzerinde durulan örnek, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri gereği çevre tahribatından çok daha olumsuz şekillerde ve daha derinden etkilendikleridir. Örneğin kadınlar aile sağlığı ve beslenmesi, çocuk gelişimi ve ev temizliği alanlarında daha çok sorumluluk aldıkları için hava kirliliği, su kirliliği ve/ya yetersizliği, temiz gıdaya erişememe ve yeşil alanların yokluğu gibi çevresel faktörlerden artan bakım emeği yükü çerçevesinde bizzat etkilenebilirler. Aynı şekilde tarım alanında kadınların yine toplumsal cinsiyet rolleri gereği toprak ile daha yakından ilişkilendikleri, dolayısıyla kuraklık, toprak kaybı gibi etkenlerden de daha olumsuz etkilendikleri belirtiliyor. **Bunun yanında kadınların tam da bu nedenlerden ötürü çevresel yıkım ve felaketlere karşı mücadelede çok daha ön planda durdukları da sıklıkla yapılan yorumlar arasındaydı. Dolayısıyla çevre alanında verilen bu mücadelelerin kadınlar için güçlendirici ve özgürleştirici yeni alanlar yarattığı da düşünülüyor.** Bazı görüşmelerde gerek çevre bilinci ve genel toplumsal konulara duyarlılık, gerekse sivil toplum örgütlenmelerinde etkin çalışma anlamında 'kadın aklı' ve 'erkek aklı' gibi farklı davranış ve düşünme biçimlerini ikili karşıtlıklar üzerinden değerlendiren bakış açılarının ön plana çıktığını gördük. **Bazı çevre STK'ları ise kadınların ezilmesi ile doğanın ezilmesi arasında paralellikler kuruyor ve bunu ataerkil sistem üzerinden açıklıyor.** Bu bakış açısından daha özgür ve ekolojik bir toplum yaratmak için ataerkil sistem ile de mücadele etmek gerekiyor, dolayısıyla çevre ve toplumsal cinsiyet meselesi birbirinden ayrı düşünülüyor. Buna karşılık **bazı görüşmelerde cins ve dolayısıyla da cinsiyet ötesi düşünceye referans veren evrensellik kavramına vurgu yapıldığını da gördük. Buna göre erkek-kadın gibi ayrımların yerine canlılar temelli bir yaklaşım benimseniyor ve insanlar da diğer canlılar gibi doğanın bir parçası olarak görülüyor.**

Son olarak, görüşmelerde toplumsal cinsiyet ilişkileri ile coğrafya ve kültür arasında yakın ilişkiler kurulduğunu da gözlemledik. Örneğin kadınların yerel çevre mücadelelerinde öncü rolleri Artvin'deki cumhuriyetçi, seküler gelenek ile, Sinop'ta denizin ve sürgüne gönderilen muhaliflerin etkisi ile, Dersim'de ise Alevi kültürü ile ilişkilendirilerek anlatıldı. Buna karşılık LGBTİ+ konusuna kavramsal tartışmalarda yer verilmediğini de belirtmek gerekir.

Görüşme yapılan çevre STK'larının tamamının toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olan bazı uygulamaları olduğunu ve burada öne çıkan başlıca yöntemin mevcut faaliyet ve projelerde kadın katılımını arttırmak olduğunu gözlemledik. Buna yönelik yazılı olmayan fakat bir prensibe dönüşmüş ve genel olarak paylaşılan birçok tekniğin geliştiğini de söyleyebiliriz. Mesela, yapılacak bir uzman toplantısı için konu hakkında uzman bir kadın varsa öncelikli onu davet etmek, yerel halklarla yapılan toplantılarda gelecek erkeklerden eşlerini de toplantıya getirmelerini istemek, toplantıyı gerçekleştireceği yerelin zamanına göre örgütlemek, toplantılarda çocuk bakımı olanağı sağlamak, yine eğer bölgedeki kadınlar kahvehane gibi karma bir ortamı tercih etmiyorsa onlar için ev ziyaretleri düzenlemek altı çizilen yöntemler arasında. Dil üzerinden yapılan müdahalelerin de kadınların harekete yabancılaşmaması açısından önemli olduğunun altı çizildi. Bu bağlamda sık verilen örneklerden biri bilim adamı yerine bilim insanı kelimesinin kullanılmasıydı. **Çevre STK'larında yapılan çalışmaların toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkisine dair yeni yeni bir farkındalık oluştuğunu ve kuruluşlardan %67'sinin toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan etkinlik ve/ya proje düzenlediklerini de gözlemledik.** Örneğin bazı çevre STK'ları farklı çevre konuları ile ilgili hazırladıkları bilimsel raporlamalarda konunun toplumsal cinsiyet boyutunu da analizlerine dahil etmeye, bazıları da toplumsal cinsiyet eşitliğini özellikle kadın özneleri merkeze alan projeler geliştirerek gündemlerine almaya başladılar. **Toplumsal cinsiyet duyarlılığı olan fon kuruluşlarının, çalışanların ve yönetim kurulu üyelerinin de bu yönde olumlu bir etkisi olabildiğinin altını çizmek gerekiyor. Fakat, çevre alanında toplumsal cinsiyet meselesini öncelikli bir konu olarak ele almanın pek çok zorluğu bulunuyor.** Örneğin, doğa koruma alanında çalışan pek çok kurum çalıştıkları meseleler daha büyük ölçekteki siyasi süreçleri kapsadığı için veya birebir belli bir habitat ile ilgili fiziki ve coğrafi meseleleri içerdiği için toplumsal cinsiyet meselesini hem çalışma konularına uygulamakta zorlanabiliyor hem de fon kurumlarının beklentileri nedeni ile toplumsal cinsiyeti öncelikli bir mesele olarak ele alamıyorlar. Buna karşılık özellikle yerel ölçekte yoğun çalışmalar yürüten ve daha çok gönüllülük temelinde çalışan çevre kuruluşları arasında feminist harekete de büyük önem atfedildiğini, 8 Mart kutlamaları yapmak ve yerel kadın platformlarına üye olmak gibi yöntemlerle bu harekete de destek olmak için özel çaba gösterildiğini gözlemledik. **Çok kısıtlı olmakla beraber son dönemde LGBTİ+ hareketinin ve aktivistlerinin çevre mücadelelerinde daha aktif ve görünür katılım sağlaması ile bazı STK'ların bu hareketle de yeni etkileşim alanları oluşturmaya başladığını gördük. Ayrıca farklı bazı kuruluşlar feminizm ve ekoloji mücadelesi arasındaki kesişimlere dair öz farkındalıklarını geliştirmek için ekofeminizm ve kuir ekoloji dahil olmak üzere çeşitli konularda çalıştay, konferans vb. etkinlikler düzenlemekteler.**

Çevre STK'larının kendi iç yapılanma biçim ve süreçleri toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde değerlendirildiğinde yine sayısal anlamda kadın ve erkek eşitliğinin yaygın olduğunu gözlemledik. Görüşme yapılan kuruluşların çalışan/üye sayılarının cinsiyet dağılımına bakıldığında %67'sinde kadın erkek oranı yarıya yakın, %13'ünde ise kadınlar ağırlıkta. Kuruluşların %50'ye yakınında kadınlar karar verici konumlarda ağırlıklı yer alıyor,

ayrıca birkaç kuruluş eş sözcülük uygulamaları olduğunu da bildirdi. **Fakat kurumsal çalışan pek çok kuruluş bu durumun aktif ve resmi olarak uygulanan bir politika olmaktan ziyade zaman içerisinde kendiliğinden gelişen dengeler olduğunu vurguladı ve bunun Türkiye’de genel olarak sivil toplum alanındaki kadın yoğunluğu ile de alakalı olduğunu da ifade etti.** Daha çok aktivizm temelinde çalışan çevre örgütlenmelerinde ise bu durum çevre konularında 'kadınların daha duyarlı' olması yaklaşımı ile ilişkilendirildi. Burada ilginç olan pek çok alt bileşeni bir araya getiren platform ve federasyon benzeri yapılarda görülen istisnai durum oldu. Bunun nedeni olarak da kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle bu tür görevlerden çekindikleri bildirildi. **Çalışma koşullarının toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde düzenlenmesi konusuna bakıldığında burada da kurumsal çalışan STK’lar arasında ‘esneklik sağlama’ olgusuna sıklıkla vurgu yapıldığı ve bunun en çok ebeveynlerin ve özellikle annelerin çalışma saat ve yerleri ile ilişkili olarak uygulandığı görüldü.** Yapılan toplantılarda çocuklu katılıma izin vermek, hatta toplantı esnasında çocukların bakımı için destek sunmak da verilen örnekler arasındaydı. Kuruluşlardan bir tanesi ayrıca LGBTİ+’lar için güvenli bir alan sağladıklarını özel olarak vurguladı. Görüşme yapılan STK’lar arasında özellikle yerel ölçekte ve daha çok gönüllülük temelinde çalışanların ilke, değerler vb. detaylandırılmış metinleri bulunmuyor. **Sadece 4 kuruluş (%27) cinsiyet ve cinsel yönelimi de kapsayan ayrımcılık yasağı ilkeleri olduğunu ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve/ya şiddet yaşandığında başvuru yapılabilecek özel bir yapının olduğunu bildirdi. 1 kuruluş (%7) ise ayrı bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikası metni olduğunu bildirdi. Genel olarak cinsiyetçilik ile mücadelenin yazılı ilke ve kurallardan çok sözlü mekanizmalarla belirlendiği ve aktarıldığını gözlemledik.**

Tablo 3: Çevre alanında çalışan STK’larda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE)

	Evet diyenler
Yapılan çalışmalarda TCE'ne duyarlı uygulamalar var mı?	100%
Yapılan çalışmalarda TCE'ni merkeze alan etkinlik/projeler var mı?	67%
Dernek metinleri içerisinde TCE'ne dair ilkeler var mı?	27%
Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve/ya şiddet yaşandığında başvurulabilecek özel bir yapı var mı?	27%
Genel bir TCE politika metni var mı?	7%
TCE politikalarını hayata geçiren/takip eden bir yapı var mı?	0%
TCE'ne yönelik yeniden yapılandırma süreci gerçekleşti mi?	0%

Raporun giriş kısmında belirtildiği gibi, bu araştırmanın bir diğer amacı da çağımızın en yakıcı iki konusu olan göç ve çevre konularını, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımları çerçevesinde beraber düşünmeye katkı sağlamak. Fakat buna geçmeden evvel önemli bir noktayı tekrar hatırlatmak gerekir. **Bu çalışma gerek farklı STK’lar nezdinde, gerekse göç ve çevre alanları altında toplumsal cinsiyet farkındalığına dair karşılaştırmalı bir ölçüm yapmak veya kimin ‘daha iyi’ olduğunu tespit etmek amacı gütmemektedir. Ayrıca kullanılan yöntem böyle bir karşılaştırmayı zaten mümkün kılmıyor. Çünkü raporun yöntem kısmında detaylandırıldığı**

üzere görüşme yapılacak sivil toplum kuruluşları seçilirken hak temelli çalışıyor olmaları temel kriter olarak alınmakla beraber, aynı zamanda bu alanlarda çalışan sivil toplum aktörlerinin çeşitliliği de yansıtılmak istenmiştir. Nitekim görüşmelere katılan kuruluşların bazıları kısıtlı sayıda insan üzerinden ve/ya tamamen gönüllü çalışmakta ve hatta bir kısmı resmi dernek/vakıf statüsüne sahip değilken, bazıları yüzlerce personel ve gönüllü ile yüksek fon imkânlarına sahip. Kimisi oldukça yeni ve hala gelişim aşamasında iken, kimisinin yıllara dayanan bir tarihçesi var. Benzer şekilde kimisi tamamen belirli bir yerel ölçüğe odaklı çalışmakta iken, kimisi pek çok farklı coğrafyalarda çalışmalar yürütmektedir. Ayrıca başka sivil toplum örgütlenmeleri ile ne ölçüde beraber çalışmalar yürüttükleri bakımından da farklılık gösteriyorlar. Dolayısıyla **bu araştırma için görüşme yapılan STK'ların toplumsal cinsiyet tanımlamalarını, farkındalık ve yaklaşımlarını belirleyen değişkenlerin oldukça fazla olduğunu belirtmek gerekir.**

Göç ve çevre alanında sivil toplumun hedeflediği öznelerin oldukça farklı olması da böyle bir karşılaştırmayı sorunlu kılabilir. Bu raporda sunulan bulgulara bakılacak olursa göç alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda gerek yürütülen çalışmalar gerekse kuruluş yapılanmaları çerçevesinde 'daha duyarlı' oldukları sonucu çıkartılabilir. Fakat göç gibi öznesi insan olan bir alanın toplumsal cinsiyet gibi insanlar arası sosyal ilişkileri düzenleyen bir kavrama ilişkin daha yoğun çalışmalar yürütüyor olması zaten daha olası bir durum olarak görülebilir. Ayrıca pek çok görüşmecinin vurguladığı gibi göç alanında bu tabandan gelen bir yaklaşım olduğu kadar fon verici kuruluşların da talepleri doğrultusunda bu kavram daha çok önem kazanmaktadır. Buna karşılık çevre alanında çalışan pek çok STK'nın - ve de onlara destek olan fon kuruluşlarının - esas gayesinin insan olmayan canlı ve cansız varlıkları korumak ve alan savunusu yapmak olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, bu rapordaki bazı görüşmelerde doğrudan vurgulandığı üzere, çevre meselelerinin cinsiyetlendirilmiş sebep ve etkileri öncelikli bir konu olarak görülmemiş, bir tür olarak insan odağında çalışmalar yapılmaktadır.

Diğer taraftan bu araştırma ile bu iki alana dair bilginin yan yana sunulması ilginç bazı benzerlik ve farklılıkları da ortaya çıkarıyor. Her iki alanda benzer şekilde kadınlar daha kırılgan bir kesim olarak tanımlanmış, kadınların hem göç ve özellikle yerinden edilme süreçlerinden hem de kirlilik, kuraklık ve iklim krizi gibi çevresel olgulardan daha olumsuz şekillerde etkilendiklerine dair örnekler paylaşıldı. Ve iki alanda da bunun altında yatan temel neden olarak toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadının yüklenmek zorunda kaldığı bakım emeği gösteriliyor. Kadınların kırılganlığı da dolayısıyla daha çok anne ve eş olmak üzerinden kuruluyor. **Buna paralel olarak benzerlik gösteren diğer bir konu da toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan çalışmaların her iki alanda ağırlıklı olarak kadınlara ve kadın katılımını arttırmaya yönelik yapılan çalışmalar olmasıdır.** Dolayısıyla toplumsal cinsiyet daha çok kadın-erkek ikiliği üzerinden kurgulanmakta ve kadınların deneyimlerine odaklanmakta, erkeklik ve LGBTİ+ öznellikleri de dahil olmak üzere diğer cinsiyet kimlikleri ve dinamikleri çalışmaların bir parçası yapılmamaktadır.

Genel çerçevede görülen bu benzerliklerin yanında detaylara inildiğinde önemli bir farklılık ortaya çıkıyor. Çevre alanında kavramsal bakış açıları içerisinde daha derinlikli analizlerin ve feminist kuramın ön planda olduğunu söylemek mümkün. Örneğin çevresel felaketler ile ataerkil iktidar arasında çok daha net bir ilişki kuruluyor, yerel dinamiklerin özgünlüğüne de vurgu yapılıyor. Göç etme ve özellikle yerinden edilme bağlamında ise bu tür boyutlardan pek bahsedilmediğini gördük. **Buna karşılık toplumsal cinsiyet eşitliğinin yürütülmekte olan çalışmalar ve özellikle de örgüt yapılanması içerisinde uygulanmasına gelince göç alanında çalışan STK'ların çok daha**

yoğun, kapsamlı ve kurumsallaşan çalışmalar gerçekleştirdiklerini gördük. Çevre alanında ise toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmeye veya 'ana-akımlaştırmaya' yönelik yapılardan veya kapsamlı kurumsal yeniden yapılandırma süreçlerinden bahsetmek mümkün değil. Bu farklılıkları göç ve çevre alanında sivil toplumun gelişim sosyolojisi ile açıklamak mümkün olsa gerek. Türkiye'de çevre örgütlerinin arkasında on yıllara dayanan ve sol gelenekten beslenen bir çevre hareketi bulunuyor, dolayısıyla bu raporda görüldüğü üzere hareket içinde olanlar feminist mücadeleye de aktif destek sunuyor. Göç alanında ise bu türden bir tabandan halk hareketlenmesinden bahsetmek daha zor. Ayrıca Suriye mülteci krizi dolayısıyla Türkiye'ye gelen yoğun uluslararası fonlar sayesinde göç alanında sivil toplum gerçek anlamda son yıllarda bir 'patlama' geçirmiş ve kendini daha çok profesyonel anlamda var etmiştir.³

Bu farklılıklar ileride daha derinlemesine araştırılması gereken konular olarak düşünülebilir. Raporun literatür kısmında belirtildiği üzere sivil alanda 'profesyonel' anlamda fonlarla çalışmanın ve projeciliğin esasen feminist örgütlenme pratiklerini mümkün kılmadığına dair pek çok eleştirel çalışma bulunmaktadır. Öte yandan göç alanında kurumsal çalışmalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini pekiştirmeye yönelik atılan adımlarda itici güç unsurlarının, yol gösterici kaynakların ve yapılandırma pratiklerinin neler olduğunun da daha detaylı araştırması da gereklidir, çünkü **bu rapor örneklerinde görüldüğü gibi bu dönüşümler daha 'yukarıdan' gelen beklentiler üzerinden oluşabildiği kadar kuruluşların kendi 'tabanlarından' da doğup şekillenebilmektedir.** Raporun altını çizdiği bir diğer nokta ise özellikle maddi altyapısını fon üzerinden sağlayan sivil toplum kuruluşlarının toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili soruları ve sorunları gündeme almalarında fon koşullarının etkisidir. Bu anlamda gelecek çalışmalarda bu analizin daha detaylı bir şekilde ele alınması fon süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yarattıkları imkânları ve sınırları anlamak açısından da önemli olacaktır.

Raporun yöntem bölümünde de bahsettiğimiz üzere, derneklerin yapılarını toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirirken kadın-erkek ikiliği üzerinden ilerlemek durumunda kaldık. Görüşmecilerin hepsi, cinsiyet kimliklerini natrans kadın ve erkek olarak belirttiler. Ayrıca görüşmecilerin çalıştıkları derneklerde kişilerin cinsiyet kimlikleri de kadın-erkek olarak kayıt altına alındığından, bizimle paylaştıkları sayısal veriler bu ikiliği yansıttı. Bu çerçeveden her iki alanda da STK'larda çalışan/üye sayılarına toplam olarak bakıldığında yukarıda da aktarıldığı üzere **kuruluşların %80-90'ında cinsiyeti kadın olanların oranı erkek olanlara eşit ya da daha fazla idi ve karar alma mekanizmalarında da benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır.** Bu durumu açıklayan başlıca nedenler arasında da kadınların toplumsal konulara daha duyarlı olması ve gönüllü çalışmaya daha istekli olmaları gibi yaklaşımlar ön plana çıkmıştır. Ayrıca her iki alanda **profesyonel çalışan STK'ların ortaklaştıkları bir konu çalışma koşullarında sağlanan 'esneklik' vurgusu idi.** Örneğin pek çok kuruluş buna dair yazılı politikaları olmamakla beraber, özellikle ebeveynlere yönelik esnek çalışma koşulları sağladıklarını bildirdiler. Yine raporun literatür bölümünde aktarıldığı üzere genel olarak sivil toplumda daha çok kadın görünürlüğü olmasının nedenleri üzerine çeşitli çalışmalar mevcut ve bu çalışmalarda bu durumu açıklayan nedenler arasında hem görece daha yüksek 'duyarlılık' hem de sektörün daha 'esnek' yapısı sıklıkla bildirilen unsurlardır. **Fakat bu raporun da gösterdiği gibi sayısal eşitlik veya çoğunluğun doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğini güden yaklaşım ve mekanizmalara yol açtığı da söylenemez.**

³ Bu rapor kapsamını daha fazla genişletmemek adına bu farklı tarihselliklere burada yer verilmemiştir, fakat bununla ilgili farklı pek çok araştırmalar bulunmaktadır. Çevre alanı ile ilgili bakınız: Aygün, B. & Şakacı, B. K. (2015), Adaman ve Arsel 2012; Baykan 2013; Erensu, Özlüer ve Turhan, 2016; Kadirbeyoğlu, Adaman, Özkaynak, Paker 2017; Knudsen 2016; Özler ve Obach 2018; Paker 2013. Göç alanı ile ilgili bakınız: Mackreath ve Sağınç 2017; Özden ve Ramadan 2019; Paker 2019; Sunata ve Tosun 2019; Şenses 2020.

Dolayısıyla bunların hangi koşullarda oluştuğu ve başka ne tőr etkenlerin belirleyici olduğu konusunun da ileride daha derinlemesine araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonuç olarak bu raporun temel amacı göç ve çevre alanında çalışan STK'lara dair büyük genellemeler yapmaktan ziyade bu alanlardaki sivil toplum kuruluşlarının toplumsal cinsiyet eşitliğine dair yaklaşım ve uygulamalarının bir fotoğrafını vermek, bu vesile ile hem birbirlerinden öğrenmelerini hem de göç, çevre, kadın ve LGBTİ+ örgütleri arasında oluşabilecek bir diyalogu cesaretlendirmek olmuştur. Bu son kısımda ise bazı analitik tespitlere de yer vererek, çok daha derinlemesine yöntemlerle araştırılması gereken konulara da işaret etmeye çalıştık. Umuyoruz ki bu rapor ileride hem sivil toplumda hem akademide bu törden yeni çalışmalara temel oluşturabilir.

7. Ekler

EK 1. Türkiye'de göç alanında çalışan sivil toplumun haritalaması⁴

MİSYONUNDA GÖÇ OLAN DERNEK ADI	WEBSİTESİ
Ad.dar - İstanbul'daki Suriyeli ve Filistinli-Suriyeli Mülteciler Toplum Merkezi	http://www.addarcenter.org/
Afganistan Hazaraları Kültür ve Dayanışma Derneği	https://afganistanhazaralariderneği.org.tr/
Balkan Türkleri Kültür ve Dayanışma Derneği	http://www.balturk.org.tr/
Batı Trakya Türkleri Dayanışma Derneği	http://www.bttdd.org.tr/
Builders of the Future	http://bof-turkey.com/
Dünya Doktorları Derneği	http://dunyadoktorlari.org.tr
El Risale Derneği	https://alresala.net/
Ghiras Al-Nahda Derneği	https://ghirasalnahda.com/
Göçmen Dayanışma Derneği	http://www.gocmendd.org/
Göçmen Hakları ve Sosyal Uyum Derneği	http://gocder.org/
HayatSür Derneği	https://hayatsur.org/
Hayrat Yardım Derneği	https://www.hayratyardim.org/
İltica ve Göç Araştırmaları Merkezi	https://igamder.org/
İnsani Şam Derneği	https://alshamfoundation.com/en/
İşrakat Suriyeli Hanımlar Derneği	http://www.ishraqat-sy.org/
İzmir Balkan Göçmenleri Kültür ve Dayanışma Derneği	http://www.balgocizmir.org.tr/
Kırkayak Kültür	http://www.kirkayak.org/
Masiva Mülteci Destek Derneği	http://masivasupport.blogspot.com/
Mülteci Destek Derneği	https://mudem.org/
Mülteci Hakları Merkezi	http://www.mhd.org.tr/tr/
Mülteciler ve Sığınmacılar Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	https://multeciler.org.tr/

⁴ Haritalama çalışmasının hazırlığında kullanılan kaynakça için raporun Metodoloji bölümüne bakınız.

Mülteciler ve Sığınmacılarla Yardımlaşma Dayanışma ve Destekleme Derneği	https://msyd.org/
Mültecilerle Dayanışma Derneği	http://www.multeci.org.tr/
Sened Derneği	http://sanad.ngo/en/home/
Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği	https://sgdd.org.tr/
Small Projects Istanbul (Zeytin Ağacı Derneği)	https://www.smallprojectsistanbul.org/
Suriye Forum Derneği	https://tr.syrianforum.org/
Uluslararası Göçmen Kadınlarla Dayanışma Derneği	https://www.facebook.com/GKDD.MIWOSA/
Uluslararası Mülteci Hakları Derneği	https://www.umhd.org.tr/
GÖÇ PROJELERİ YÜRÜTEN DERNEK ADI	WEBSİTESİ
Anne Çocuk Eğitim Vakfı	https://www.acev.org/
Bir Dünya Çocuk Derneği	https://www.birdunyacocuk.org/
Dünya Yerel Yönetim ve Demokrasi Akademisi Vakfı	http://www.uclg.wald.org.tr/
Genç Hayat Vakfı	https://genchayat.org/
Hassas Grupların Entegrasyonu Derneği	https://haged.org/en/home/
Hayata Destek Derneği	https://www.hayatadestek.org/
HEVİ LGBTİ Derneği	http://hevilgbti.org/
İlk Umut Derneği	https://ilkumutdernegi.org/
İnsan Hakları Derneği	https://www.ihd.org.tr/
İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı	http://www.ikgv.org/
İnsani Gelişme Vakfı	https://ingev.org/iletisim/
Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı	https://www.kedv.org.tr/
Kadın Sığınakları ve Da(ya)nışma Merkezleri Kurultayı	https://www.siginaksizbirdunya.org/
Kadın ve Demokrasi Derneği	https://kadem.org.tr/
Kadınlarla Dayanışma Derneği	https://www.kadindayanismavakfi.org.tr
KAMER Vakfı	https://www.kamer.org.tr/

Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırma ve Dayanışma Derneği	https://kaosgldernegi.org/
Kırkayak Kültür Derneği	http://www.kirkayak.org/
Kırmızı Şemsiye Cinsel Sağlık ve İnsan Hakları Derneği	http://www.kirmizisemsiye.org/
Kızılay	https://www.kizilay.org.tr/
Mavi Kalem Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği	http://www.mavikalem.org/
Maya Vakfı	http://www.mayavakfi.org/
Okmeydanı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (Kadın Kadına Mülteci Mutfağı)	http://kadinkadinamultecimutfagi.org/
Pozitif Yaşam Derneği	https://pozitifyasam.org/
Sağlıkta Genç Yaklaşımlar Derneği	http://sagliktagenc.org/en/home/
Sevgi ve Kardeşlik Vakfı	https://www.facebook.com/Sevgi-ve-Kardeslik-Vakfi
Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği	http://shuder.org/
Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği	http://www.spod.org.tr/
Sosyoloji Derneği	http://www.sosyolojidernegi.org.tr/
Tarlabası Toplumunu Destekleme Derneği	http://www.tarlabasi.org/
Toplum Gönüllüleri Vakfı	https://www.tog.org.tr/
Toplum için Yenilik ve Yardım Derneği (KARAM Evi)	https://www.tiyyd.org/karam-evi
Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı	https://www.tapv.org.tr/
Türkiye İnsan Hakları Vakfı	https://tihv.org.tr/
Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği	https://www.kssd.org/
Uçan Süpürge Vakfı	https://ucansupurge.org.tr/
Yeryüzü Doktoraları Derneği	https://www.yyd.org.tr/
Yurttaşlık Derneği	https://hyd.org.tr/tr/
Yuva Derneği	https://www.yuva.org.tr/

EK 2. Türkiye'de çevre alanında çalışan sivil toplumun haritalaması⁵

MİSYONUNDA GÖÇ OLAN DERNEK ADI	WEBSİTESİ
Adalar Denizle Yaşam ve Spor Kulübü Derneği	http://www.adysk.org/
Akdeniz Koruma Derneği	https://www.akdenizkoruma.org.tr/
Antakya Çevre Koruma Derneği	https://www.facebook.com/antakyacevrekorumaderneği/
Bartın Çevre, Kültür, Doğa Varlıkları Koruma Derneği	https://www.facebook.com/bartincevrederneği/
Boğa Tepe Çevre ve Yaşam Derneği	https://www.bulurum.com/bogatepecevreveyasamderneği/
Bolu Çevre Derneği	https://www.bocev.org/index.php
Buğday Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği	https://www.bugday.org/blog/
Bütünsel Sağlık ve Ekoloji Derneği	https://www.facebook.com/bused/
Çamburnu Kültür Sanat Derneği	https://www.facebook.com/cdksderneği/
Çamlıhemşin-Hemşin Doğa ve Kültür vakfı	http://www.cahev.com/
Çan Çevre Derneği	https://www.facebook.com/cancevrederneği/
Çayeli Vakfı	https://www.cayelivakfi.org/
Çevre Koruma ve Ambalaj Atıklarını Değerlendirme Vakfı	https://www.cevko.org.tr/
Çevre Eğitim Sağlık ve Sosyal Yardımlaşma Vakfı	http://cesav.org.tr/
Çevre Koruma Araştırma ve Doğa Sporları Der.	http://www.dask.org.tr/
Çevre Kuruluşları Dayanışma Derneği	https://www.cekud.org.tr/tr/
Çevre ve Kültür Değerlerini Koruma ve Tanıtma Vakfı	https://www.cekulvakfi.org.tr/
Çevreci Enerji Derneği	https://www.cevrecienerji.org/
Çiğdem Eğitim Çevre ve Dayanışma Derneği	http://www.cigdemim.org.tr/

⁵ Haritalama çalışmasının hazırlığında kullanılan kaynakça için raporun Metodoloji bölümüne bakınız.

Çöpüne Sahip Çık Vakfı	https://www.copunesahipcik.org/
Deniz Temiz Derneği	https://www.turmepa.org.tr/
Diyarbakır Çevre ve Kalkınma Derneği	https://diyarbakircevka.com/
Doğa ve Çevre Vakfı	http://www.docev.org.tr/
Doğa Araştırmaları Derneği	http://www.dogaarastirmalari.org.tr/
Doğa Derneği	https://www.dogadernegi.org/
Doğa Koruma Merkezi Vakfı	https://dkm.org.tr/
Doğal Denge Derneği	http://dogaldenge.org/
Doğal Hayatı Koruma Vakfı	https://www.wwf.org.tr/
Doğa ve Sürdürülebilirlik Derneği	http://dosder.org.tr/
Doğal Yaşam Derneği	http://www.dogalyasamdernegi.org/tr
Doğal Yaşamı Koruma Vakfı	http://www.dayko.org.tr/
Ege Çevre ve Kültür Platformu	https://www.egecep.org.tr/
Ekoloji Kolektifi Derneği	https://ekolojikolektifi.org/
Ekosfer Derneği	https://ekosfer.org/
Eskişehir Çevre Koruma ve Geliştirme Derneği	https://www.escevder.org.tr/
Fethiye Yerel Tohumlar Derneği	https://www.facebook.com/fethiyeyereltohumlardernegi/
Gediz Havzası Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma, Çevre ve Kalkınma Vakfı	http://www.gema.org.tr/
Gola Kültür, Sanat ve Ekoloji Derneği	https://www.facebook.com/goladernegi/
Greenpeace Türkiye	https://www.greenpeace.org/turkey/
Hemşin Yaşam Derneği	http://hemsinyasamdernegi.org.tr/
İda Dayanışma Derneği	https://www.facebook.com/idadayanisma/
Hasankeyf'i Yaşatma Girişimi	https://www.hasankeyfgirisimi.net/
İzmir Çevre Gönüllüleri Platformu	https://www.facebook.com/izcep/
Kazdağı Doğal ve Kültürel Varlıkları Koruma Derneği	http://www.kazdagim.com/

Kazdağı Gezginler Derneği	https://dernekara.com/kazdagigezginleriderneji/
Kırsal Çevre ve Ormancılık Araştırma Derneği	http://www.kirsalcevre.org.tr
Kuzeydoğa Derneği	https://www.kuzeydoganet/
Küresel Çevre Derneği	http://www.geo.org.tr/
Küresel Denge Derneği	https://kureseldenge.org/
İskenderun Çevre Koruma Derneği	https://www.facebook.com/iskenderuncevrekorumaderneji/
Macahel Biyosfer. Rezerv Alanı Koruma ve Geliştirme Derneği	https://macahel.org/
Mardin Ekoloji Derneği	https://www.facebook.com/mardinekojiderneji/
Marmaris Çevreciler Derneği	http://marmariscevrecileriderneji.org/
Mersin Çevre Dostları Derneği	https://www.facebook.com/mersincevredostlariderneji/
Mersin Çevre ve Doğa Derneği	https://www.facebook.com/mersinmerced/
Muğla Eğitim Çevre Koruma ve Dayanışma Vakfı	http://www.mecev.org.tr/
Muğla Enerji Verimliliği ve Çevre Koruma Derneği	http://www.envercevko.org/
Nevşehir Ekoloji ve Sosyal Hayatı Geliştirme Derneği	http://www.neveko.com/
Ordu Çevre Derneği	https://www.facebook.com/orducevrederneji/
Sıfır Enerji ve Pasif Ev Derneği	https://sepev.org/
Sokak Bizim Derneği	https://www.facebook.com/sokakbizimderneji/
Sürdürülebilir Yaşam Derneği	https://suyader.org.tr/
Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı	http://www.tema.org.tr
Temiz Enerji Vakfı	https://temev.org.tr/
Temiz Gelecek Derneği	https://www.tegel.org.tr/
Troya Çevre Derneği	https://www.troyacevre.org/

Türk Deniz Araştırmaları Vakfı	http://tudav.org/
Türkiye Çevre Eğitim Vakfı	http://www.turcev.org.tr/
Türkiye Çevre Koruma Vakfı	http://tucev.org/
Türkiye Çevre Vakfı	http://www.cevre.org.tr/
Türkiye Tabiatını Koruma Derneği	http://www.ttkder.org.tr/
Türkiye Toprak Bilimi Derneği	http://www.toprak.org.tr/
Türkiye Ormancılar Derneği	https://www.ormancilarderneği.org/
Validebağ Gönüllüleri Derneği	http://www.validebag.org/
Yavaş Yaşamı Destekleme Derneği	https://yavasyasa.com/
Yeryüzü Derneği	http://www.yeryuzuderneği.com
Yeşil Adımlar Çevre Eğitimi Derneği	http://www.yesiladimlar.org.tr/
Yeşil Artvin Derneği	http://yesilartvinderneği.org/
Yeşil Düşünce Derneği	http://yesildusunce.org/
Yuva Derneği	https://www.yuva.org.tr/
İNSİYATİF/PLATFORM ADI	WEBSİTESİ
350 Türkiye	https://350turkiye.org/
Aydın Çevre Mücadelesi	https://www.facebook.com/aycem/
Ayvalık Tabiat Platformu	https://www.facebook.com/aydintabiatformu/
Dersim Dernekleri Federasyonu	https://www.facebook.com/munzurunbekcisii/
Edremit Çevre Platformu (çatı örgüt)	https://www.facebook.com/edcep/
Ege Çevre ve Kültür Platformu	https://www.egecep.org.tr/
Ekoloji Birliği	https://ekolojibirliğı.org/
Foça Çevre ve Kültür Platformu	https://www.facebook.com/focep/
Hasankeyf'i Yaşatma Girişimi	https://www.hasankeyfgirisimi.net/
İzmir Çevre Gönüllüleri Platformu	https://www.facebook.com/izcep/
İzmir Yaşam Alanları	https://www.facebook.com/izmiryasamalanlari/

İztuzu Kumsalını Kurtarma Platformu	http://iztuzu.org/
Karadeniz Doğa Koruma Federasyonu	https://www.facebook.com/kardogafederasyonu/
Karadeniz İsyandadır Platformu	http://karadenizisyandadir.net/
Kazdağları Kardeşliği	https://www.facebook.com/kazdaglarikardesligi/
Lisinia Doğa Projesi	https://www.lisinia.com/tr/
Muğla Çevre Platformu	https://mucep.org/
Nükleer Karşıtı Platform	http://portal.nukleerkarsitiplatform.org/
Ovacık Kooperatifi	https://www.ovacikdogal.com/
Türkiye Çevre Platformu	https://turcep.org/
Yenifoça Forum	https://www.facebook.com/yenifocaforum/
Yeşilist	https://www.yesilist.com/

EK 3. Araştırmada kullanılan anket soruları

Kuruluş adı:

Kuruluş türü:

Kuruluş tarihi:

Görüşmeci bilgisi

Cinsiyetiniz ve/ya cinsiyet kimliğiniz:

Kuruluşta rolünüz:

Kuruluşta çalıştığınız/aktif olduğunuz süre:

Kuruluş hakkında

1. Kuruluşunuz hakkında kısaca bilgi verir misiniz?
2. Esas olarak çalıştığınız konular nelerdir?
3. Genel olarak başlıca çalışma yöntemleriniz nelerdir?

Projeler/Faaliyetler

1. Çalıştığınız konuların kadınları, erkekleri ve/ya farklı toplumsal cinsiyet kimliklerini farklı şekillerde etkilediğini düşünüyor musunuz?
2. Özel olarak kadın-erkek eşitliğini sağlamaya veya toplumsal cinsiyet duyarlılığını arttırmaya yönelik çalışmalar yürüttünüz ya da yürütüyor musunuz?
3. Yaptığınız bu çalışmalarda ne tür yöntemler kullanıyorsunuz?

Kurumsal Çerçeve

1. Çalıştığınız/aktif olduğunuz kuruluş ve/ya inisiyatifin nasıl bir yapılanması var?
2. Çalıştığınız/aktif olduğunuz kuruluş ve/ya inisiyatifin yapılanma şeklini toplumsal cinsiyet bakış açısından nasıl tanımladınız?
3. Çalıştığınız/aktif olduğunuz kuruluş ve/ya inisiyatifin yapılanma şeklinde toplumsal cinsiyet eşitliği gözetiliyor mu, evet ise ne şekillerde?
4. Çalıştığınız/aktif olduğunuz kuruluş ve/ya inisiyatifin ortaya koyduğu çalışma kültürünün/ ortamının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlı olduğunu düşünüyor musunuz?

Ekleme İstediğiniz Bir Şey Var Mı?

EK 4. Göç alanında görüşme özet tablosu

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluştaki cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Barış ve Dayanışma Elçileri Derneği (Badael) Kuruluş yılı: 2015 / Kuruluş yeri: İstanbul				
Suriye'de gerçekçi ve sürdürülebilir barış için dönüştürücü adaletin temel olarak alınması amacıyla sivil toplum gelişimini desteklemek ve Suriye hakkında kurulan bağlamda ve söylemlerde hak odaklı, çoğulcu, kapsayıcı ve bütüncül gerçekliği ve anlayışı ön plana çıkarmak	<p>Genel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Suriye'de sivil toplum kapasitesinin gelişimi Sivil toplum farkındalığı eğitimleri -- vatandaşlık hakkında resmi olmayan eğitimler, toplumsal cinsiyet, kadın ve engeli olan bireylere odaklı Araştırma ve Savunuculuk <p>Türkiye mülteci programı:</p> <ul style="list-style-type: none"> Suriyeli kadınlar hakkında ve Suriyeli kadınlar tarafından yürütülen araştırma projeleri 	<ul style="list-style-type: none"> Kendilerini feminist bir örgütlenme olarak tanımlıyorlar. Kadın aktivistlere odaklanmalarına ek olarak, yaptıkları işlerde kadınlar ve öğrenciler tarafından örgütlenen sivil toplum grupları yer aldı, yalnızca kadınlar ile sınırlı değil. Ötekileştirilen grupları dahil ediyorlar (gençler, özel ihtiyaçları olan bireyler, azınlıklar) Suriyeli Kadınlar Sözlü Tarih Projesi, feminist araştırma etiklerini uyguluyorlar 'Suriyeli Kadınların Türkiye'deki Hayata Dair Görüşleri' başlıklı araştırma raporu yayınladılar 	<ul style="list-style-type: none"> Çalışan: Toplam ≈30 (K/E: ≈ %50-50) Gönüllü (sözlü tarih projesi): 100% kadın Yönetim kurulu: 3 kadın, 2 erkek (K/E: %60-40) Genel koordinatör: Kadın Program yöneticileri: 2 kadın, 1 erkek (K/E: %65-35) 	<ul style="list-style-type: none"> Kadınların işe alınmasında pozitif ayrımcılık yapıyor Çalışanlar için toplumsal cinsiyet eğitimleri yapıyor Davranış kuralları altında cinsel istismar ve kötüye kullanıma karşı politikası ve bu durumlara müdahale başvurulacak bir yapılanma var Kurumun tüm belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine yer veriliyor (İK politikasından program tanımlamalarına). İzleme ve Değerlendirme birimi takipleri yapıyor Toplumsal cinsiyet politikalarının geliştirilmesi için bağışçılar ile savunuculuk yapıyor
Göç Araştırmaları Derneği (GAR) Kuruluş yılı: 2017 / Kuruluş yeri: İstanbul				
Türkiye'de göç alanında yapılan araştırmaların niteliğinin etik ve metodolojik olarak güçlendirilmesi; bu yolla göçmenlerin durumuna dair farkındalığın artırılması	<ul style="list-style-type: none"> Akademik eğitim çalışmaları Akademik araştırma ve rapor çalışmaları Seminer, panel vb. etkinlikler Gündeme dair yazılar, video-röportajlar, vb. 	<ul style="list-style-type: none"> 'Mecburiyet, Müzakere, Değişim: Suriyeli Kadınların Çalışma Deneyimleri ve Toplumsal Cinsiyet İlişkileri' isimli araştırma ve rapor 'Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Perspektifinden Türkiye'de Göç Araştırmaları' konferansı ve derleme kitabı Toplumsal Cinsiyet ve Göç dersi 	<ul style="list-style-type: none"> Üye: 12 kadın, 3 erkek (K/E: %80-20) Çalışan: 1 erkek 1 kadın (K/E: %50-50) Yönetim Kurulu: 5 kadın, 2 erkek (K/E: %70-40) 	<ul style="list-style-type: none"> Çalışma ilkeleri metni henüz hazırlık aşamasında. Özellikle ayrımcılık ve cinsel taciz konularında da metin hazırlanması kararı alındı ama hala üzerinde çalışılıyor.
Hassas Grupların Entegrasyonu Derneği (HAGED) Kuruluş yılı: 2019 / Kuruluş yeri: Ankara				
İnsan haklarına ve insan onuruna saygılı, eşitlikçi ve entegre bir toplum için hassas ve savunmasız grupların güçlendirilmeleri ve uyum sağlamaları için çalışmalar yürütmek	<ul style="list-style-type: none"> Akademik araştırma ve rapor çalışmaları Seminer, panel vb. etkinlikler Gündeme dair video-röportajlar, vb. Koruma ve vaka yönetimi 	<ul style="list-style-type: none"> Tüm araştırmalarda toplumsal cinsiyet perspektifi katma prensibi uygulanıyor (ör. görüşmecisi, soru ve görüşme mekanı seçiminde ve veri analizi sürecinde) Düzenlenen etkinliklerde katılımcı sayılarına dikkat ediliyor (ör. konuşmacı seçimi) 8 Mart etkinlikleri. Mülteci kadınların cinsel sağlık ve üreme sağlığı hizmetlerine erişimlerinin desteklenmesi projesi (bilgilendirme ve yönlendirme) 	<ul style="list-style-type: none"> Üye: 11 kadın, 13 erkek. (K/E: %45-55) Gönüllü: 11 kadın, 4 erkek. (K/E: %75-25) 	<ul style="list-style-type: none"> Farklı politika metinlerinin içerisinde toplumsal cinsiyet noktasına değinen maddeler var İşe alım politikasında toplumsal cinsiyet duyarlılığı uygulanıyor (çalışanlar içinde cinsiyet dengesini gözetme, işin niteliğine göre de cinsiyet belirleme) Davranış kuralları belgesinde toplumsal cinsiyete eşitliği ve toplumsal cinsiyet temelli şiddete değinen bölümler var

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluştaki cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Hayata Destek Derneği Kuruluş yılı: 2005 / Kuruluş yeri: İstanbul / 8 ilde saha ofisi				
Afetlerden etkilenmiş toplulukların temel hak ve ihtiyaçlarına erişimlerini sağlamak	<p>Genel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Acil Yardım Mülteci Destek Çocuk Koruma Sivil Toplum Güçlendirme ve Koordinasyon çalışmaları <p>Mülteci programı altında:</p> <ul style="list-style-type: none"> Koruma ve vaka yönetimi Psiko-sosyal destek Hukuki danışmanlık İstihdama yönelik projeler 	<ul style="list-style-type: none"> Tüm projelere toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hedefler eklemek Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete maruz bırakılmış kişilerin ihtiyaçlarının tespit edilmesi, hizmetlere erişimin artırılması ve hayatta kalan odaklı yaklaşımla güçlendirilmesine yönelik programlar ve bu bireylerle çalışanların kapasitesini arttıran eğitim içerikleri Sahada mülteci kadınlarla çalışan kişilere, mülteci kadınların ihtiyaçlarını daha iyi belirleme, bilgiye erişimlerini kolaylaştırma ve ihtiyaçlarını karşılama odaklı atölyeler Mülteci kadınlara yönelik üreme sağlığı ve cinsel haklar eğitimleri Kadın komiteleri Erkeklerle kadına yönelik cinsel şiddetle mücadele için çalışma projeleri planlanıyor 	<ul style="list-style-type: none"> Çalışan: toplam ≈ 350 (≈K/E: %50-50) Yönetim kurulu: 3 kadın, 2 erkek (K/E: %60-40) Genel Koordinatör: Kadın Yönetim Ekibi: 17 kadın, 23 erkek (K/E: %45-55) Denetim kurulu: 3 Kadın (%100) 	<ul style="list-style-type: none"> Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası var Davranış kuralları belgesine toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik içerikler eklendi Toplumsal cinsiyete dayalı taciz konulu politika belgesi ve şikâyet mekanizması geliştirildi Babalık izni iş kanununda kadına verilen süre olarak tanımlandı; Regl izninin hak olarak tanınması ile ilgili çalışmalar devam ediyor; Evlilik izninde beyan esas (cinsiyet çeşitliliğini gözetme) Toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grubu var Toplumsal cinsiyete duyarlı iletişimi desteklemek için kurulan bir iç iletişim hattı var (e-posta ve bülten ile içerik paylaşımı) Sahada toplumsal cinsiyet odaklı kişileri belirleme planı var
İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı (İKGV) Kuruluş yılı: 1988 / Kuruluş yeri: İstanbul / 6 ilde saha ofisi				
İnsan kaynağına ilişkin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeyi olumsuz yönde etkileyen sağlık, eğitim ve istihdamla ilgili sorunların çözümüne katkıda bulunmak	<p>Genel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Üreme Sağlığı/Cinsel Sağlık Mültecilere Destek İnsan Ticaretinin Önlenmesi <p>Mülteci programı altında:</p> <ul style="list-style-type: none"> Koruma ve vaka yönetimi Psiko-sosyal destek Hukuki danışmanlık Bilgilendirme faaliyetleri Seminerler 	<ul style="list-style-type: none"> Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı kurum çalışanları nezdinde duyarlılık geliştirme Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve mağdurlarının hizmet alabileceği mekanizmalarla ilgili bilgilendirmelerin yapıldığı çeşitli çalışmalar BMMYK'nın toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ile ilgili çalışma grubuna aktif katılımı Kadın dayanışma grupları (hizmet alınabilecek noktalar, TCDŞ, pozitif ebeveynlik gibi çeşitli konular işleyen) Cinsel sağlık ve üreme sağlığı ile ilgili bilgilendirme etkinlikleri 	<ul style="list-style-type: none"> Çalışan: 54 kadın, 33 erkek (K/E: %60-40) Gönüllü: 2 kadın, 1 erkek (K/E: %65-35) Tercüman: 17 kadın, 14 erkek (K/E: %55-45) Genel Koordinatör: Erkek Yönetim kurulu: 4 kadın, 3 erkek (K/E: %60-40) İl temsilcileri: 3 kadın, 4 erkek (K/E: %40-60) 	<ul style="list-style-type: none"> İş görüşmelerinde toplumsal cinsiyete duyarlılığı ölçecek sorular soruluyor Personel davranış kuralları ve etik ilkeler yönergesinde ayrımcılık yapmama ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair özel maddeler var Tüm çalışanların uyması gerekli Etik İlkeler Yönergesi aynı zamanda iş arkadaşları ve danışanlar arası ilişki ve iletişim biçimlerini aktarıyor İşyerinde yaşanan ihlaller durumunda (ör. cinsel taciz) işleyen bir şikâyet mekanizması var
Kırkayak Kültür Sanat ve Doğa Derneği (Kırkayak) Kuruluş yılı: 2011 / Kuruluş yeri: Gaziantep				
Gaziantep kentinde kültür ve sanat hayatına destek olmak, ortadoğu, göç ve kültür araştırmaları yürütmek	<p>Genel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kültür ve sanat merkezi Göç ve kültürel çalışmalar merkezi <p>Göç merkezi altında:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dom göçmen gruplarına yönelik araştırma ve eğitim faaliyetleri Birlikte yaşam faaliyetleri (ör. Mutfak Matbakh Atölye) Göç araştırmaları ve raporları Seminerler 	<ul style="list-style-type: none"> Göç ile ilgili yürütülen çalışmaların tümüne toplumsal cinsiyet boyutu entegre ediliyor Mutfak Matbakh Kadın Atölyesi - şimdi ki değişen isimle Mutfak Matbakh Atölyesi' Göç ve Toplumsal cinsiyet alanına dair akademisyen, aktivistler ve sanatçılar ile birlikte yapılan çalıştaylar Zeytin işleri ile uğraşan Suriyeli kadınları da dahil eden 'Öznenin Sesi: Pandemi Döneminde Göçmen Kadın Emeği' isimli video serisi çalışması 	<ul style="list-style-type: none"> Kurucu ekip: 12 kadın, 4 erkek (K/E: %75-25) Çalışan: 4 kadın (%100 kadın) Yönetim kurulu: 3 kadın, 2 erkek (K/E: %60-40) 	<ul style="list-style-type: none"> İşe alım süreçlerinde pozitif ayrımcılık uygulanıyor Cinsel istismar ve kötüye kullanıma karşı koruma politikası mevcut ve şikâyet mekanizması da içeriyor Toplumsal cinsiyet politikası mevcut, tüm üyeler için mekanizmalar ve minimum ortak standartlar içeriyor

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluşta cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Mülteciler ve Sığınmacılar Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği (Mülteciler Derneği) Kuruluş yılı: 2014 / Kuruluş yeri: İstanbul				
Dil, din, ırk, cinsiyet, yaş, engellilik, politik görüş farklılığı gibi nedenlere dayalı hiçbir ayırım gözetmeden mültecilerin ve sığınmacıların başta temel yaşamsal ihtiyaçlarının giderilmesine ve toplumla uyumlarının sağlanmasına destek olmak	<ul style="list-style-type: none"> • Koruma ve vaka yönetimi • Hukuki destek • Eğitim hizmetleri • Sağlık ve fizyoterapi hizmetleri • Psikolojik destek • Ayni ve nakdi yardım • Çocuk ve gençlik merkezi • Kadın konukevi • İstihdama yönelik çalışmalar • Sosyal uyum çalışmaları • Anket ve araştırma çalışmaları 	<ul style="list-style-type: none"> • 2020'de Kadın Koruma Departmanı kuruldu • Kadın konukevi • Kadın meclisi 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: ≈ 160 (K/E: ≈ %55-45) • Genel koordinatör: <u>Erkek</u> • Genel koordinatör yardımcısı: <u>Erkek</u> • Proje yöneticileri: <u>%100 Kadın</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • İK politikası olarak işe alımlarda 'hassasiyet' kriterlerine duyarlılığa bakılıyor • Dernek çalışanlarından oylanarak seçilen Etik kurul üzerinden işleyen şikâyet mekanizmaları var • Cinsel sömürü ve istismar konulu politika belgesi mevcut
Sağlıkta Genç Yaklaşımlar Derneği (SGYD) Kuruluş yılı: 2015 / Kuruluş yeri: Ankara / 3 ilde saha ofisi				
Çeşitli gençlik gruplarının ihtiyaçlarını ve taleplerini temel alan hak temelli projeler üretmek; genç dostu sağlık hizmet modellerinin yaygınlaştırılmasına ve güçlendirilmesine katkıda bulunmak	<p>Genel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sürdürülebilir kalkınma ve gençlik hakları • Cinsel sağlık akran eğitimleri • Mülteci Destek • Savunuculuk ve lobi faaliyetleri <p>Mülteci programı altında:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genç mültecilere yönelik sağlık hizmetleri (gençlik merkezleri, psiko-sosyal destek ve sağlık eğitmen ve araçları) 	<ul style="list-style-type: none"> • Yapılan tüm çalışmalarda toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan hakları yol gösterici • Cinsel sağlık ve üreme sağlığı konuları altında toplumsal cinsiyet farkındalığı da aktarılıyor • Akran eğitimleri kurgulanırken grup dinamikleri içinde toplumsal cinsiyete dair bilgi düzeyi gözetiliyor 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: 20 kadın, 7 erkek (K/E: %75-25) • Gönüllü akran eğitmenleri: 65 kadın 15 erkek (K/E: %80-20) • Yönetim kurulu: 3 kadın, 1 erkek (K/E: %80-20) 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin yönetmeliği, etik yönetmeliği gibi belgelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi geçiyor • Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası var • İşyerinde yaşanan ihlaller durumunda (ör. cinsel taciz) işleyen bir şikâyet mekanizması var • Eğitimlerde çocuk sahibi eğitmenler için bakım desteği sağlanıyor
Sevgi ve Kardeşlik Vakfı (SEVKAR) Kuruluş yılı: 2015 / Kuruluş yeri: İstanbul / 1 ilde saha ofisi				
Dezavantajlı gruplara destek vermek ve güçlendirmek; acil afet durumlarında dayanışma ve iyileştirmeye destek olmak	<p>Genel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afet ve acil yardım • Mülteci ve göçmenlere destek <p>Mülteci ve göçmen programı altında:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koruma ve vaka yönetimi • Psiko-sosyal destek • Hukuki danışmanlık • Sosyal uyum çalışmaları • Kadınlarla dayanışma ve güçlendirme çalışmaları • Eğitim faaliyetleri (askıya alındı) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kadınlara yönelik haklarla ilgili seminerler (ör. mültecilik hakkı, şiddete karşı koruma, sağlık hakları) • Şiddet durumlarında koruma işlemlerinin takibi ve danışmanlık (ör. ekonomik destek ve istihdam konusunda destek için yönlendirme) • Kadın dayanışma grupları • Kadınlar için beceri artırma ve geçim kaynakları sağlama (ör. iktisadi işletme) 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: Toplam ≈30 (K/E: ≈ %95-5) • Yönetim kurulu: 3 erkek, 2 kadın (K/E: %40-60) 	<ul style="list-style-type: none"> • Davranış kuralları belgesi içinde hassasiyet kriterleri altında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık geçiyor • İşe alımlarda seçme kriteri olarak hassasiyetlere duyarlılık gözetiliyor (yazılı İK politikası değil) • Çalışanlara yönelik bir şikâyet mekanizması geliştiriliyor (faydalanıcılara yönelik vardı; cinsel tacizi de dahil ediyor)

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluşta cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Sığınmacılar ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği (ASAM-SGDD) Kuruluş yılı: 1995 / Kuruluş yeri: Ankara / 37 ilde saha ofisi				
Türkiye'de bulunan sığınmacı ve mültecilerin temel hak ve hizmetleri erişimi ile ilgili hizmetler sunmak	<ul style="list-style-type: none"> • Koruma ve vaka yönetimi • Psiko-sosyal destek • İstihdam çalışmaları • Eğitim faaliyetleri • Sosyal uyum ve farkındalık yaratma aktiviteleri • İzleme-değerlendirme, ihtiyaç analizi araştırmaları • Akademik faaliyetler 	<ul style="list-style-type: none"> • Kadın ve kız çocukları için güvenli merkezler (cinsel ve üreme sağlığı haklarına dair bilinçlendirme ve erişim) • Kadın komiteleri (sosyal uyum amaçlı) • SADA Kadın Merkezi ve SADA Kadın Kooperatifi • Suriyeli kadın ve kız çocukları ihtiyaç analizi rapor çalışması • 8 Mart Kapadokya mülteci kadın buluşmaları (gezi ve haklara dair bilinçlendirme çalışmaları) • LGBT timi • Hedef grup doğrudan erkekler ve erkek çocukları değil ise, her projede %50 kadın yararlanıcı hedefi ve toplumsal cinsiyete dair bilinçlendirme eğitim faaliyeti dahil ediliyor 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: Toplam ≈ 2000 (K/E: ≈ %50-50) • Yönetim kurulu: 1 kadın, 4 erkek (K/E: %20-80) • Genel koordinatör: Erkek • Genel koordinatör yardımcısı: 2 kadın, 2 erkek (K/E: %50-50) • Birim koordinatörü: 6 kadın, 2 erkek (K/E: %75-25) 	<ul style="list-style-type: none"> • İş kanunu ötesinde tanımlı hak yok. İdari izinleri ebeveynlere destek amaçlı kullanıyorlar • Kurum çalışanlarına yönelik cinsel istismar, sömürü ve tacizi önlemeye yönelik politika belgesi, uygulama yönergesi ve destek ekibi 2020'de kuruldu. İzleme-değerlendirme de yapılacak.
Sivil Toplum Destekleme ve Ekonomik Yapılandırma Derneği (Baytna) Kuruluş yılı: 2015 / Kuruluş yeri: Gaziantep				
Suriye'deki sivil toplum hareketini desteklemek; Suriye'de dönüştürücü adaleti teşvik etmek amacıyla inisiyatiflerin, küçük projelerin ve topluluk odaklı örgütlenmelerin desteklenmesi	<p>Genel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suriye içerisinde sivil toplum kapasitesinin gelişimi • Suriye'deki sivil toplum için koordinasyon ve kaynak artırımı <p>Türkiye mülteci programı:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uyum (Suriyeli çocuklar için kültürel eğitim) • Gençlik (Türkiye'deki Suriyeli üniversite öğrencileri) 	<ul style="list-style-type: none"> • Etkinlikler ve faaliyetlerde kadın kotası belirlenmesi • Türkiye'deki etkinliklere kadın katılımının düşüklüğünün sebebinin belirlenmesi, tüm politikaların ve prosedürlerin toplumsal cinsiyet perspektifi ile incelenmesi ve uygulamaya bir toplumsal cinsiyet uzmanı işe alınması • Suriye'de uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliği programları var (ekonomik güçlenme, kadınların yerel meclislere katılımı, kadınlar için güvenli alanlar oluşturulması konularına odaklanıyor) 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: 4 kadın, 10 erkek (K/E: %30-70) • Genel koordinatör: Erkek • Yönetim kurulu: 2 kadın, 3 erkek (K/E: %40-60) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bütün politikalar ve prosedürler halihazırda toplumsal cinsiyet uzmanı tarafından inceleniyor ve önerileri doğrultusunda yenilenecek • Taciz karşıtı politikaları var, hem kuruluş içinde ve saha çalışması yapılırken yaşanabilecek vakaları kapsıyor (vaka odaklı)
Suriyeli Mültecilerle Dayanışma Derneği (SMDD) Kuruluş yılı: 2012 / Kuruluş yeri: İzmir				
İzmir'de yaşayan Suriyeli mültecilerin sorunlarına çözüm aramak	<ul style="list-style-type: none"> • Ayni ve nakdi yardım • Türkçe dil kursları • İstihdam çalışmaları • Çocuklara yönelik atölyeler • Sosyal etkinlikler • Hukuki, psikolojik destek 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuruluşunda tüm Suriyeli mülteci nüfusa hitap eden dernek, 2014'te Genel Kurul toplantısında daha dezavantajlı durumda oldukları için çalışmalarını kadınların güçlenmesine odaklama kararı aldı 	<ul style="list-style-type: none"> • Gönüllü yürütücü: 1 erkek (kurucu), 2 kadın (K/E: %65-35) • Gönüllü: ≈ 70 gönüllü, 20'si aktif: çoğunluk kadın 	Kuruluşun henüz yazılı çalışma ilkeleri vb. metinler yok

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluşta cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Tarlabaşı Toplumunu Destekleme Derneği (TTM) Kuruluş yılı: 2007/ Kuruluş yeri: İstanbul				
Sosyal hayattan dışlanan, yoksulluk ve göç kaynaklı çeşitli yoksunluklarla mücadele eden Tarlabaşı bölgesi sakinlerinin güçlenmesine ve haklarına erişimlerini desteklemek ve Tarlabaşı'na yönelik ön yargıların azaltılmasına katkıda bulunmak	<p>Genel: Böyle bir ayırım yapıyor mu programlar nezdinde?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kadın güçlendirme • Çocuk güçlendirme • Mülteci Destek • Çocuk hakları savunuculuğu <p>Mülteci ve göçmenlere yönelik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koruma ve vaka yönetimi • Psiko-sosyal destek • Hukuki danışmanlık • Güçlenme odaklı atölye programları 	<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele tüm programlara yansıtılıyor • Çocuklarla toplumsal cinsiyet atölyesi (cinsel sağlık, beden sınırları gibi konuların işlendiği) • Çocuk hakları atölyesi (Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin işlendiği) • Çocuk oyun grubu (özellikle çalışması gereken kadınlara destek olma amaçlı) • Annelere yönelik çocuk hakları programı • Kadınlara okuma-yazma desteği • 100 kadın 100 hikaye çalışması 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: 1 tam zamanlı kadın / 6 yarı zamanlı: 5 kadın, 1 erkek (K/E: %85-15) • Gönüllü: ≈ 70 gönüllü / ≈%90'ı Kadın • Yönetim kurulu: 2 kadın, 3 erkek (K/E: %40-60) • Genel koordinatör: <u>Kadın</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma ilkeleri, gönüllük yükümlülükleri, idari usuller, çocuk güvenliği politika belgelerinin hepsinde bir toplumsal cinsiyet başlığı var • Toplumsal cinsiyet politika belgesi henüz yok. Üzerinde çalışıyorlar • Hakları iş kanunundan ötede tanımlıyor, kendi iç düzenlemeleriyle çözüyorlar • Çalışma ilkeleri belgesinde: regl izni var, 8 Mart beyanı kadın olan herkes için tatil
Yuva Derneği – Kırıkhan Toplum Merkezi Kuruluş yılı: 2013 / Kuruluş yeri: Hatay				
Ekoloji, insan hakları ve yurttaşlık eğitimlerini ve kültürler arası öğrenmeyi, ve yetişkin öğrenimi alanını güçlendirmek	<p>Genel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ekolojik okur-yazarlık eğitmenliği • Mülteci destek <p>Mülteci alanında:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koruma ve vaka yönetimi (2019'da kapatıldı) • Yetişkin eğitimleri (dil ve meslek) • İstihdam • Sosyal uyum çalışmaları • 4 ilde toplum merkezleri vardı 2020'de hepsi kapatıldı 	<ul style="list-style-type: none"> • Çocuk ve toplumsal cinsiyet eğitimleri • Kadın komitesi 	<ul style="list-style-type: none"> • Toplum merkezi çalışanı: 22 kadın, 6 erkek (K/E: %80-20) • Merkez yöneticisi: <u>Kadın</u> • Merkez sorumlusu: <u>kuir (biyolojik) Erkek</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkez personeline yönelik temel toplumsal cinsiyet eğitimleri veriliyor • İnsan kaynakları, finansal, aktivite planlama dökümanları, eğitim materyalleri, vb.nin toplumsal cinsiyet açısından revizyonu yapıldı • Toplumsal cinsiyet politika metni mevcut • Koruma, çocuk vb. konulu politika belgelerine toplumsal cinsiyet başlığı eklendi • Öz değerlendirme formu ile toplumsal cinsiyete dair haftalık gözlem paylaşımları ve aylık değerlendirme toplantıları yapılıyor • Ekipte toplumsal cinsiyet odak kişisi tayin edildi (eğitmenlerin eğitimi için)
Zeytin Ağacı Derneği (Small Projects) Kuruluş yılı: 2015 / Kuruluş yeri: İstanbul				
Yerinden edilmiş mülteci topluluklarının yerel entegrasyon süreçlerinin desteklenmesi	<ul style="list-style-type: none"> • Çocuklara ve kadınlara yönelik eğitim faaliyetleri • Kadınlara yönelik istihdam çalışmaları • Sosyal uyum çalışmaları • Araştırmalara destek • Bilgilendirme ve yönlendirme çalışmaları 	<ul style="list-style-type: none"> • Toplum merkezi olarak kadınlar ve çocuklar için güvenli bir alan oluşturma • Kadınlar ve çocuklar için dil kulüpleri • Kadın dayanışma grubu (psiko-sosyal desteğe yönelik) • Kadın Sosyal Girişimi (iktisadi işletme) 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: 7 kadın, 5 erkek (K/E: %60-40) • ≈ 35 Gönüllü: ≈ %60 kadın • Yönetim kurulu: 2 kadın, 3 erkek (K/E: %40-60) • Genel Koordinatör: <u>Kadın</u> • Koordinatör: 2 kadın, 2 erkek (K/E: %50-50) 	<ul style="list-style-type: none"> • İdari izinler regl izni olarak kullanılabilir • İşe alımlarda proje ve hedef grup ihtiyaçlarına göre cinsiyet tercihi yapılıyor • Davranış kuralları belgesi içinde taciz ve ayrımcılık karşıtlığı ilkeleri var

EK 5. Çevre alanında görüşme özet tablosu

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluşta cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Buğday Ekolojik Yaşamı Destekleme Derneği (Buğday) Kuruluş yılı: 2002 / Kuruluş yeri: İstanbul				
Doğa dostu üretim ve tüketim alışkanlıklarının yaygınlaştırılması; kırsal ve kent arasındaki bağların güçlendirilmesi, toplumda ekolojik bilinç ve duyarlılık oluşturmak.	<ul style="list-style-type: none"> • Ekoloji/doğa eğitimleri • Ekolojik ve organik pazarlar, • Bahçe projeleri • Belediyelerle ortak yapılan zehirsiz sofralar, • Tohum takas ağı. • Kampanyalar düzenlemek ve savunuculuk yapmak 	<ul style="list-style-type: none"> • Yerelde yürütülen toplantı vb. çalışmalarda, ve çiftçi ailelerle yapılan çalışmalarda kadın katılımını da zorunlu tutma 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: 17 kadın, 4 erkek (K/E: %85-15) • Genel Müdür: <u>Erkek</u> • Yönetim Kurulu: 1 kadın, 4 erkek (K/E: %20-80) • Yönetim Kurulu Başkanı: <u>Kadın</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma ilkeleri metni var ama toplumsal cinsiyet eşitliğine dair özel bir vurgu yok. Kadın ağırlıklı bir kuruluş olmasının yanında, kurum politikalarında cinsiyet kimlikleri yerine insan türüne vurgu yapılıyor • Doğum izni gibi konularda ailenin ihtiyaçlarına göre şekillenen bir karar mekanizması var. Yasal izin bittikten sonra da evden çalışma imkânı sağlanıyor • Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet vb. yaşandığı durumlarda yetki ya da söz sahibi kişilere ulaşılabilir
Dersim Dernekleri Federasyonu (DEDEF) Kuruluş yılı: 2004 / Kuruluş yeri: Ankara / Bileşenleri ile 12 şube				
Dersimin sosyal, siyasal, ekonomik, eğitim, kültürel, inançsal ve ekolojik sorunlarının tespiti, çözümüne katkı ve bu sorunları ülke ve dünya kamuoyuna duyurulması	<ul style="list-style-type: none"> • Eğitim çalışmaları yapmak (Doğanın Korunması, Alevi öğretisi, Anadil öğretisi, vb.) • Dersim'in sorunları ile ilgili uzmanları bir araya getirmek (gençlik, kadın ve inanç merkezleri) • Dersim'de doğayı korumak için savunuculuk yapmak 	<ul style="list-style-type: none"> • Toplantılara katılımda ve yönetimde daha çok kadın katılımını arttırmanın önemine yönelik farkındalık yaratılmaya çalışılıyor 	<ul style="list-style-type: none"> • Yönetim kurulu: 3 kadın, 16 erkek (K/E: %15-85) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumda netleşmiş bir toplumsal cinsiyet politikası olmamasına rağmen Alevi inancın gereği olarak kadın erkek eşitliği göz önüne alınmaktadır • Federasyon yatay bir örgütlenme olduğu için kapsamındaki derneklere politikalar önermiyor. Fakat son yapılan taban çalışmasında kadınların ve gençlerin daha fazla katılımı sağlanması önerisi geldi ve kadın katılımında artış sağlanmış durumda • Federasyonun kadın komisyonu ve disiplin kurulu bulunmaktadır, ayrımcılık, taciz vb. sorun yaşanırda her iki organ harekete geçirilir • Kadın hareketleri ile mücadelelerde ortak yer alma ve çalışmalar yürütme kararları var
Doğa Derneği Kuruluş yılı: 2002 / Kuruluş yeri: İzmir				
Doğanın haklarını savunmak	<ul style="list-style-type: none"> • Sulak Alanlar • Meralar • Kuş göç yolları • Kıyı ve denizler • Ormanlar • Vadi ve bozkırlar • Havzalar • Savunuculuk 	<ul style="list-style-type: none"> • 2007 yılında AB projesi çerçevesinde yapılan Ekoloji ve Kadın konulu çalıştay • Kadim üretim havzaları araştırmalarında kadın odaklı çalışmalar yürütmek ve sonuçları arşivlemek (kurucusu olduğu Doğa Okulu aracılığıyla) 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: 15 kadın, 13 erkek (K/E: %55-45) • Genel Müdür: <u>Kadın</u> • Yönetim Kurulu: 3 kadın, 2 erkek (K/E: %60-40) 	<ul style="list-style-type: none"> • Değerler metni kapsamında cinsiyet ve cinsel yönelimi de kapsayan ayrımcılık karşıtlığı ilkesi var. İş ilanlarında özellikle bu ilkeye yer veriliyor • Regl dönemlerinde mazeret izni rahatça kullanılabilir • Doğum öncesi ve sonrasında kadın ve erkek çalışanlara uzaktan çalışma esnekliği sağlanıyor

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluştaki cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Doğa Koruma Merkezi Vakfı (DKM) Kuruluş yılı: 2004 / Kuruluş yeri: Ankara				
Biyolojik çeşitliliğin korunması ve doğal kaynakların sürdürülmesi konusunda çalışmak. Biyolojik çeşitlilik toprak tarım su iklim değişikliği sistematik koruma planlaması ve doğa eğitimleri alanlarında projeler geliştirmek	<ul style="list-style-type: none"> • Biyolojik çeşitlilik • Toprak ve su • İklim değişikliği • Sistematik koruma planlaması • Doğa eğitimi 	<ul style="list-style-type: none"> • Toplantılarda kadın-erkek katılım sayısına dikkat etmek ve toplantı saatini kadınların da katılabileceği şekilde organize etmek • Panel vb. etkinliklerde konuşmacı veya moderatör olarak kadınlara öncelik vermek • Uygulamalı projelerde çiftçilerle çalışılıyorsa kadın çiftçileri hedef almaya çalışmak 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: 5 kadın, 3 erkek (K/E: %65-35) • Yönetici ekip: 2 kadın, 1 erkek (K/E: %65-35) 	<ul style="list-style-type: none"> • Esnek çalışma koşulları sağlanıyor, örneğin çocuk sahibi çalışanlara iş saatlerinde esneklikler sağlanıyor • Formel olarak bunlara dair politikalar yok, proje ekibi küçük olduğundan ekip içi sözlü konuşma ya da kurumsal işleyiş prosedürlerinin içine yedirilerek sağlanıyor
Doğal Hayatı Koruma Vakfı (WWF-Türkiye) Kuruluş yılı: 1967 / Kuruluş yeri: İstanbul				
Alınan politik kararların daha doğa dostu olarak alınmasını sağlamak. Özel sektörün daha doğa dostu kaynak kullanımını sağlamak. Vatandaşların da yaşam şekillerini daha doğa dostu olarak sağlamak için mümkün olduğunca bilinçlendirme, araştırma, örnek çalışmaları yaygınlaştırma çalışmaları yapmak	<ul style="list-style-type: none"> • Sürdürülebilir balıkçılık • Deniz koruma alanları • Deniz kıyı temizliği • Plastiksiz denizler • Blue panda • Gıda üretiminde sürdürülebilirlik • İklim ve enerji • Orman koruma • Sulak alanların korunması • Yaban hayatı koruma 	<ul style="list-style-type: none"> • Uygulamalı projelerde çiftçilerle çalışılıyorsa kadınları da dahil edecek platformlar oluşturmaya çalışmak • Balıkçılıkla ilgili yapılan bir projede özel olarak kadın balıkçılar yetiştirmeye ve onları eğitmeye yönelik bir alt başlık var. 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: 24 kadın, 16 erkek (K/E: %60-40) • Gönüllü: Kadın ağırlıklı • Genel müdür: Kadın • Yönetici asistanı: Kadın • Yönetim Kurulu: 4 kadın, 5 erkek (K/E: %45-55) 	<ul style="list-style-type: none"> • Doğum izninden sonra istenirse ücretsiz izin hakkı var • Emzirme dönemi bitene kadar evden çalışma opsiyonu var
Ege Çevre ve Kültür Platformu (EGEÇEP) Kuruluş yılı: 2005 / Kuruluş yeri: İzmir				
Bileşenlerin sorunlarına ve bileşenlerin olmadığı yerlerdeki çevre ve doğa ile ilgili sorunlara cevap verebilmek	<ul style="list-style-type: none"> • Ege Bölgesi'nde doğayı korumak için savunuculuk yapmak (özellikle jeotermaller, rüzgar enerjisi ve termik santraller, altın madenleri ve su kirliliği ile ilgili) 	<ul style="list-style-type: none"> • Yapılan toplantı vb. çalışmalarda kadın katılımına özen göstermek 	<ul style="list-style-type: none"> • Yürütme kurulu: 7 kadın, 25 erkek (K/E: %20-80) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eş sözcülük uygulanıyor • Toplantı saatlerinde çocuğu olan ebeveynler için esneklik gösteriliyor • Toplantılarda erkeklerin ses yükseltmelerine izin verilmiyor
Ekosfer Derneği Kuruluş yılı: 2019 / Kuruluş yeri: İstanbul				
İnsan kaynaklı iklim değişikliğini durdurmak için gerekli politikaların uygulanması, biyoçeşitliliğin bozulmaması, ekolojik dengenin korunması, ekonomik faaliyetlerin ekolojik dengenin korunmasını amaçlayan bir bakış açısıyla hayata geçirilmesi	<ul style="list-style-type: none"> • İklim krizi • Enerji • Nükleer karşıtı savunuculuk • Doğa Koruma 	<ul style="list-style-type: none"> • Yeşil ulaşım üzerine yazılan rapor toplumsal cinsiyet analizlerine de yer veriyor • Kent bahçeciliği ve yenilenebilir enerji üzerine geliştirilmekte olan projelerde esas hedef grup olarak kadınlarla çalışılması planlanıyor 	<ul style="list-style-type: none"> • Gönüllü: Toplam ≈15 (K/E: ≈ %50-50) 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma ilkeleri üzerine yönerge metni henüz hazırlık aşamasında. Burada toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilkeler hazırlanması üzerinde de duruluyor • Ebeveyn hakları konusu özellikle önemseniyor ve eşit ebeveynlik hakkı sağlama hedefler arasında.

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluşta cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Kazdağı Doğal ve Kültürel Varlıkları Koruma Derneği Kuruluş yılı: 2012 / Kuruluş yeri: Balıkesir				
Kaz Dağı'nın bütününe dönük hem doğal varlıklarını hem kültürel varlıklarını korumaya yönelik çalışmalar yapmak	<ul style="list-style-type: none"> Kaz Dağları'nda doğayı korumak için savunuculuk yapmak (özellikle altın madenleri, termik, jeotermal ve rüzgar enerjisi santralleri ile ilgili) Farklı çevre mücadelelerine destek olmak 	<ul style="list-style-type: none"> Yapılan toplantı vb. çalışmalarda kadın katılımına özen göstermek 8 Mart, 25 Kasım gibi günlerde özel etkinlikler hazırlamak Kadın üreticilerle çalışmak ve kadın kooperatiflerini desteklemek 	<ul style="list-style-type: none"> Gönüllü: <u>K/E: %60-40</u> Yönetim Kurulu: 4 kadın, 1 erkek <u>(K/E: %80-20)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Dernek tüzüğünde toplumsal cinsiyet ilkesi yok, 'çalışma ilkeleri' vb. bir politikası da yok, ancak uygulama ve projelerde hassasiyet hep uygulanıyor Dernek esas olarak bir kadın grubu içinden oluştu, dolayısıyla çalışma alanında da doğal bir duyarlılık var
Mezopotamya Ekoloji Hareketi Kuruluş yılı: 2012 / Kuruluş yeri: Diyarbakır / 7 ilde meclis sistemi				
Mevcut sistemlere politik farklı bir yaşam ya da yeni bir dünya inşası gayesi geliştirmek, sistem sorunlarına kapsayıcı bir bakış açısı getirmek	<ul style="list-style-type: none"> Özellikle Hasankeyf ve Mardin'de doğayı korumak için savunuculuk yapmak. Sürdürülebilir gıda Sürdürülebilir kentler Su politikaları Enerji politikaları 	<ul style="list-style-type: none"> Yapılan toplantı vb. çalışmalarda kadın katılımına özen göstermek Yerel kadın platformlarına dahil olmak Kadınlara ulaşmak için ev ziyaretlerinde ekipten bir kadın olması zorunluluğu 	<ul style="list-style-type: none"> Gönüllü: ≈ 500 kişi <u>(K/E: %50-50)</u> Yürütme Kurulu: 3 kadın, 4 erkek <u>(K/E: %45-55)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Hareketin kuruluş metninde cinsiyetçi hiyerarşi ve tahakküme karşı mücadele de büyük önem arz etmekte Eşsözcülük var 'Çalışma ilkeleri' vb. bir politikası yok fakat kadınların karar mekanizmalarında daha aktif olmasına yönelik bir hassasiyet var Hareket içinde farklı cinsel kimliklere ve yönelimlere karşı ayrımcılığa izin verilmiyor Cinsel sömürü ve şiddet gibi durumlarda kadının beyanı esastır ilkesiyle hareket ediliyor ve araştırmak üzere kadınlardan oluşan bir komisyon kuruluyor Kurul toplantılarında ebeveynlerin çocuklarıyla beraber katılıma izin veriliyor
Sinop Çevre Dostları Derneği Kuruluş yılı:1993 / Kuruluş yeri: Sinop				
Doğaya ve doğal yaşama zarar veren her türlü sorunla mücadele etmek, insanların temiz, sağlıklı ve barış içinde bir çevrede yaşaması için toplumda bilinç oluşturmak. Doğal, tarihi ve kültürel çevrenin korunması, doğa ve hayvan sevgisi ve tüketim alışkanlıklarının gözden geçirilmesi için eğitim ve ilgili kurumlarla işbirliği yapmak	<ul style="list-style-type: none"> Sokak hayvanları itlafının önlenmesi ve bakımı Nükleer ve termik santral karşıtı savunuculuk Deniz ve kıyı kirliliğinin önlenmesi Yaşanabilir kent planlaması Kampanyalar, eğitim faaliyetleri, panel, konferans ve forumlar Farklı çevre mücadelelerine destek olmak 	<ul style="list-style-type: none"> Ayrımcılığa karşı hukuki hak arama süreçlerinin takipçisi olmak 	<ul style="list-style-type: none"> Üyeler: 33 kadın, 29 erkek <u>(K/E: %45-55)</u> Başkan: <u>Kadın</u> Yönetim Kurulu: 3 kadın, 2 erkek <u>(K/E: %60-40)</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Kadına yönelik baskı ve şiddet karşısında bir araya gelinen eylemlere üyeler bazında destek olmak.

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluşta cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı (TEMA) Kuruluş yılı: 1992 / Kuruluş yeri: İstanbul / 80 ilde temsilcilik				
Erozyona ve çöleşmeye karşı dikkat çekmek ve bilinç uyandırmak, ağaçlandırma çalışmaları yapmak, su, orman, biyolojik çeşitlilik gibi tüm doğal varlıkların korunması ile insan kaynaklı iklim değişikliğine dair politikaların ve toplumsal bilincin oluşturulması için çalışmak, doğal varlıkların korunmasına yönelik yasaların hazırlanmasına öncülük etmek.	<ul style="list-style-type: none"> Ağaçlandırma çalışmaları ve orman politikaları Arazi kullanım politikaları İklim politikaları Enerji ve maden politikaları Su politikaları Eğitim çalışmaları Kırsal kalkınma Savunuculuk ve lobicilik Gerekmesi durumunda doğal varlıkların korunmasına yönelik davalar açmak. 	<ul style="list-style-type: none"> Yapılan çalışmalarında kadın katılımına özen göstermek İklim için Kadın Liderler Projesi Tarım ve iklim değişikliği alanında yapılması planlanan projede mümkün olduğunca kadın çiftçiler ve kadın kooperatifleriyle çalışmak 	<ul style="list-style-type: none"> Çalışan: Toplam ≈90 <u>%50'nin üstünde kadın</u> Genel Müdür: <u>Kadın</u> Genel müdür yardımcıları: <u>1 kadın, 2 erkek</u> Yönetim kurulu: 5 kadın, 6 erkek (K/E: %45-55) Bölüm başkanları: <u>%50'den fazlası kadın</u> 	<ul style="list-style-type: none"> Toplumsal cinsiyet ilkelerini belirten özel bir politikası yok Yasada verilen tüm haklar sağlanıyor, artı 'mazeret izni' sağlanıyor Kadın ağırlıklı bir kurum olduğu için esnek çalışma koşullarına anlayışlılar
Yeni Foça Forumu Kuruluş yılı: 2016 / Kuruluş yeri: İzmir				
Dayanışmayı yaygınlaştırmak, tarihi değerlere sahip çıkarak bu değerleri gelecek kuşaklara aktarmak ve yaşamı tüm renkleriyle savunmak	<ul style="list-style-type: none"> Foça'da doğayı korumak için savunuculuk yapmak (özellikle enerji santralleri ve madenler ile ilgili) Farklı çevre mücadelelerine destek olmak 	<ul style="list-style-type: none"> Yerel kadın platformlarına dahil olmak Yapılan toplantı vb. çalışmalarda kadın katılımına özen göstermek 	<ul style="list-style-type: none"> Gönüllü: 12 kadın, 8 erkek (K/E: 60-40) 	<ul style="list-style-type: none"> Eşsözcülük var 'Çalışma ilkeleri' vb. bir politikası yok
Yeryüzü Derneği Kuruluş yılı: 2009 / Kuruluş yeri: İstanbul				
Ekolojik yaşamı öğrenmek, deneyimlemek ve desteklemek. Bu amaçla şenlikli topluluklar oluşturmak.	<ul style="list-style-type: none"> Kent bahçeleri Sağlıklı gıdaya erişim Yeryüzü Ekoköyü Dönüşümü destekleyen Repair Cafe Kent kovanları Topluluk destekli tarım ve takas şenliği 	<ul style="list-style-type: none"> Yapılan çalışmalarında kadın katılımına özen göstermek Yereldeki paydaşlar arasında eşler varsa, ödemelerin kadının hesabına yatırılması ve kadına yönelik şiddete karşı olmayı bir ortaklık prensibi olarak sunmak Ekofeminizm tartışmalarını takip etmek ve ekofeminist prensipleri yereldeki paydaşlarla paylaşmak 	<ul style="list-style-type: none"> Üye: 94 kadın, 86 erkek (K/E: <u>%50-50</u>) Gönüllü: 271 kadın, 203 erkek (K/E: <u>%60-40</u>) 	<ul style="list-style-type: none"> Eş sözcülük uygulanıyor Toplantılarda fermuar yöntemi ile bir kadın ve bir erkek konuşmacının söz alması destekleniyor Gönüllüler arasında ayrımcılık, cinsel sömürü vb. gibi ihlaller olması durumlarında müdahale etmek için 5 kişiden oluşan etik komisyona başvuruluyor
Yeşil Artvin Derneği Kuruluş yılı: 1995 / Kuruluş yeri: Artvin				
Ülkenin doğasının ve doğal kaynaklarının korunması. Esas ilk kuruluş amacı Cerattepe'de Artvin'de yapılacak olan madencilik durdurulması. Yaşam alanlarının korunması.	<ul style="list-style-type: none"> Artvin'de doğayı korumak için savunuculuk yapmak (özellikle madenler, barajlar ve hidroelektrik santraller ile ilgili) 	<ul style="list-style-type: none"> Artvin Kadın Platformu faaliyetlerine destek olmak Yapılan toplantı vb. çalışmalarda kadın katılımına özen göstermek. Ev ziyaretleri yapmak, dikiş kurslarına, kuran kurslarına giderek kadınlara ulaşmak 	<ul style="list-style-type: none"> Yönetim Kurulu: 3 kadın, 8 erkek (K/E: <u>%20-80</u>) Yönetim Kurulu Başkanı: <u>Kadın</u> Üye: 85 kadın, 329 erkek (K/E: <u>%20-80</u>) 	<ul style="list-style-type: none"> Dernek tüzüğü dışında yazılı metin yok. Özel bir toplumsal cinsiyet ilkesi yok. Kadınlar dernekte her zaman ön planda oldular, bu yüzden toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik özel bir ihtiyaç olmamış

Misyon	Kuruluşun başlıca çalışma alanları	Yapılan çalışmalarda toplumsal cinsiyet	Kuruluşta cinsiyet oranları	Yapılanma içinde toplumsal cinsiyet
Yeşil Düşünce Derneği Kuruluş yılı: 2009 / Kuruluş yeri: İstanbul				
<p>Türkiye'de yeşil politikaların ve yeşil düşüncenin yaygınlaştırılması. Şenlikli, kollektif, katılımcı, şeffaf, sürdürülebilir, dirençli, ekolojik ve kendine yeten topluluklar oluşturmak üzere politikalar ve çalışmalar gerçekleştirmek. İklim krizinin ve ekolojik krizin yıkıcı etkilerine karşı bugünü, geleceği ve gezegeni güvenli tutmak üzere mevcut politikaların adalet kavramını temel alarak değiştirilmesini sağlamak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ekoloji ve Sürdürülebilirlik • Demokrasi ve Medya • İklim değişikliği ve enerji • Ekonomi • Sosyal politikalar 	<ul style="list-style-type: none"> • Yapılan tüm çalışma ve etkinliklerde toplumsal cinsiyet dengesini gözetmek • 2020 ve 2021 yıllarında devam eden Yeşil Politikalar İçin Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları ve bu kapsamda gerçekleştirilen kapalı/ açık toplantılar, konferans, video ve podcast çalışmaları: • Cinsiyet Meseleleri ve Adil Dönüşüm Etkinlikleri • Cinsiyet Eşitliği ve Enerji Demokrasisi • Cinsiyet eşitliği ve iklim krizi • Harekete Geçen Kadınlar Konferansı • Yeşil feminist buluşmalar • Yeşil Politikalar için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Video Serisi 	<ul style="list-style-type: none"> • Çalışan: 7 kadın, 2 erkek (K/E: %80-20) • Yönetim kurulu: 2 kadın, 3 erkek (K/E: %40-60) • Yürütme kurulu başkanı: <u>Erkek</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • İşe alımlarda ve dernek içinde farklı cinsel kimliklere ve yönelimlere karşı ayrımcılık yapılmayacağı ilkesi var • Regl izni veriliyor • Fiziksel etkinliklerde ebeveynler için oyun ablası abisi vb. ayarlanıyor • Ebeveynlere çalışma yer ve saatleri ile ilgili esneklik sağlanıyor • Toplumsal cinsiyet politikası var • İşyerinde taciz gibi durumlarda yapılacaklara yönelik bir eğitim alma girişimi var ve bu alanı da kapsayan etik bir belge hazırlandı

8. Kaynakça

1.1. Türkiye ve Sivil Toplum

- Diamond, L. (1994). Rethinking civil society: Toward democratic consolidation. *Journal of Democracy*, 5(3), 4-17. doi:10.1353/jod.1994.0041.
- Linz, J. J., & Stepan, A. C. (1996). *Problems of democratic transition and consolidation: Southern Europe, South America, and post-communist Europe*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Keyman, E. F. (2006). *Türkiye'de sivil toplumun serüveni: İmkansızlıklar içinde bir vaha*. Ankara: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi
- Putnam, R.D. (1993). What makes democracy work?. *National Civic Review*, 82(2), 101-107. <https://doi.org/10.1002/ncr.4100820204>

1.2. Sivil toplum ve toplumsal cinsiyet

- Arat, Y. (1991). *The women's movement in Turkey in the 1980s*. İstanbul: Bogazici University.
- Bora, A. & Günal, A. (2002). *90'larda Türkiye'de feminizm*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Budak, C. (2018). The past and the present of feminist movement in Turkey. *Journal of Business in The Digital Age*, 1(1), 38-49.
- Coşar, S. & Onbaşı, F. G. (2008). Women's movement in Turkey at a crossroads: From women's rights advocacy to feminism, *South European Society and Politics* 13(3), 325-344.
- Cosgrove, S. (2010). *Leadership from the margins: Women and civil society organizations in Argentina, Chile and El Salvador*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Çağlayan, H., Bora, A., & Yeğen, S. (2013). *Analar, yoldaşlar, tanrıçalar: Kürt hareketinde kadınlar ve kadın kimliğinin oluşumu*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Çaha, O. (2016). *Women and civil society in Turkey: Women's movements in a Muslim society*. New York, NY: Routledge.
- Diner, C., & Toktaş, S. (2010). Waves of feminism in Turkey: Kemalist, Islamist and Kurdish women's movements in an era of globalization. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 12(1), 41-57.
- Erdoğan, E. & Uyan-Semerçi, P. (2019). Türkiye gönüllülük araştırması 2019: Gönüllü profili, gönüllülerin koşulları ve kazanımları. Emre Erdoğan, Pınar Uyan-Semerçi, Nurhan Yentürk & Laden Yurttagüler (der.), *Türkiye Gönüllü Araştırmaları* içinde (s. 1-44). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Ferree, M. M., & Hess, B. B. (2000). *Controversy and coalition: The new feminist movement across three decades of change*. New York, NY: Routledge.
- Grabowski, A. & Essick, P. (2020). *Are they really gender equality projects?: An examination of donors' gender-mainstreamed and gender equality focused projects to assess the quality of gender-marked projects*. Oxford, UK: Oxfam Novib.
- ILO (2012). *A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology* (2. baskı). Geneva: International Labour Office Publications

- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü (2008). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı 2008-2013*. Ankara.
- Keysan, A. Ö. (2016). Türkiye'deki kadın aktivistlerin sivil toplum söylemleri: Alternatif yaklaşımlar. *Mülkiye Dergisi*, 40(4), 149-192 .
- Kurtoğlu, A. & Bayrakçeken-Tüzel, G. (2021). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı, Hak Temelli İzleme Yaklaşımları ve Teknikleri*. CEİD Yayınları.
- Küçükyakış Bilgin, B. (2016). Türkiye'de kent yoksulluğu ile mücadelede kadın gönüllülerin rolü. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 71-88.
- Lee, Y. (2014). The feminine sector: explaining the overrepresentation of women in the nonprofit sector in the USA. *International Journal of Social Economics* 41(7), 556-572.
- OXFAM (2010). *Mainstreaming a Gender Justice Approach: A Manual to support NGOs in self-assessing their gender mainstreaming competence*. Oxfam Novib: The Netherlands.
- Parmaksız, B., & Öztan Körün, B. (2021). Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında Türkiye'de islami feminizm ve Havle Kadın Derneği. *Tezkire* 74, 125-157.
- Savcı, E. (2021). *Queer in translation: Sexual politics under neoliberal Islam*. Durham, London: Duke University Press.
- Silliman, J. (1999). Expanding civil society: Shrinking political spaces - the case of women's nongovernmental organizations. *Social Politics*, 6(1), 23-53.
- Tekeli, S. (1990). *Kadın Bakış Açısından: 1980'ler Türkiye'sinde Kadınlar*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Themudo, N.S. (2009). Gender and the nonprofit sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 38(4):663-683.
- Üstün, İ. (2011). *Toplumsal cinsiyet eşitliği: Hesaba katabiliyor muyuz?*. Ankara: KA-DER.
- Yurttagüler, L. (2019). Gençlik, gönüllülük ve katılım. Emre Erdoğan, Pınar Uyan-Semerci, Nurhan Yentürk & Laden Yurttagüler (der.), *Türkiye Gönüllü Araştırmaları* içinde (s. 93-132). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.

1.3. Türkiye'de göç ve toplumsal cinsiyet

- Ahmad, A. N. (2011). *Masculinity, sexuality and illegal migration: Human smuggling from Pakistan to Europe*. Farnham: Ashgate.
- Akalın, A. (2007) Hired as a caregiver, demanded as a housewife: Becoming a migrant domestic worker in Turkey. *European Journal of Women's Studies*, 14(3), 209-225.
- Akis, Y. (2012) Uluslararası zorunlu göç literatüründe toplumsal cinsiyet: Başlıca yaklaşımlar ve eleştiriler.S. Gülfer İhlamur-Öner & N. Aslı Şirin Öner (der.) *Küreselleşme Çağında Göç: Kavramlar, Tartışmalar* içinde, (s. 379-398). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akbaş, S., & Ünlütürk-Ulutaş, Ç. (2018). Küresel fabrika kentinin görünmeyen işçileri: Denizli işgücü piyasasında Suriyeli göçmenler. *Çalışma ve Toplum*, 56(1), 167-192.
- Barın, H. (2015). Türkiye'deki Suriyeli kadınların toplumsal bağlamda yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Göç Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 10-56.
- Biehl, K. (2019). Kent mülteciliği, topluma dayalı koruma ve toplum merkezleri. Aslı İkizoğlu Erensu ve Yunus Doğan Telli (der.). *Mekanda Adalet ve Mültecilik* içinde, (s. 161-167). İstanbul: Beyond.istanbul yayınları.

- Biehl, K., & Daniş, D. (2020). *Toplumsal cinsiyet perspektifinden Türkiye’de göç araştırmaları*. SU Gender Yayınları. <https://sugender.sabanciuniv.edu>
- Bloch, A. (2011). Intimate circuits: Modernity, migration and marriage among post-Soviet women in Turkey. *Global Networks*, 11(4), 502-521.
- Bozok, M. (2019). Göç sonucu yaşanan erkeklik krizlerinin bir yüzü olarak erkekliğin kaybı. *Journal of Economy Culture and Society*, 60, 171-185. doi: 10.26650/JECS2019-0035
- Bozok, M., & Bozok N. (2019). The household, the street and the labour market: Masculinities and homosocial solidarity networks of Afghan migrant boys in a squatter neighbourhood in Istanbul. *International Journal for Masculinity Studies*, 14(2), 96-111.
- Buz, S. (2009). Göç ve kentleşme sürecinde kadınların görünürlüğü. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 17(17), 40-50.
- Çoşkun, E. (2016). Türkiye’nin göç rejiminde toplumsal cinsiyet faktörü: Ugandalı göçmen kadınlar örneği. *Fe Dergi* 8(1), 91-104.
- Coşkun, E. (2018). Criminalisation and prostitution of migrant women in Turkey: A case study of Ugandan women. *Women’s Studies International Forum* 68, 85-93.
- Dağtaş, S., & Can. Ş. (2021). Distant toleration: Solidarity work and political action among Syrian women in Turkey. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, <https://doi.org/10.1093/sp/jxab013>
- Daniş, D. (2007). A faith that binds: Iraqi Christian women on the domestic service ladder of Istanbul. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(4), 601-615.
- Dedeoğlu, S. (2011). Türkiye’de göçmenlerin sosyal dışlanması: İstanbul hazır-giyim sanayinde çalışan Azerbaycanlı göçmen kadınlar örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 27-48.
- Deniz, A. (2018). Türkiye’ye Filipinli dadı göçü: Aracı firmaların rolünü anlamak. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 16(2), 289-301.
- Erder, S., & Kaska, S. (2003). *Irregular migration and trafficking in women: The case of Turkey*. International Organization for Migration.
- Freedman, J., Kivılcım, Z. & Baklacioğlu, N. Ö. (der.) (2017) *A Gendered Approach to the Syrian Refugee Crisis*. Taylor & Francis.
- Göçmen, I., & Yılmaz, V. (2017). Exploring perceived discrimination among LGBT individuals in Turkey in education, employment, and health care: Results of an online survey. *Journal of Homosexuality*, 64(8), 1052-1068.
- Greatrick, A. (2019). ‘Coaching’ Queer: Hospitality and the categorical imperative of LGBTQ asylum seeking in Lebanon and Turkey. *Migration and Society* 2(1), 98-106.
- Hakimi, A. (2020) ‘Good men don’t elope’: Afghan migrant men’s discourses on labour migration, marriage and masculinity. *History and Anthropology*. doi: 10.1080/02757206.2020.1865342
- Kivılcım, Z., & Baklacioğlu, Ö. N. (2015). *Sürgünde toplumsal cinsiyet. İstanbul’da Suriyeli kadın ve LGBTİ mülteciler*. Derin Yayınları.
- Koçak, M. (2020). Who is ‘Queerer’ and deserves resettlement?: Queer asylum seekers and their deservingness of refugee status in Turkey. *Middle East Critique*, 29(1), 29-46.
- Körükmez, L., Karakılıç, I. Z., & Daniş, D. (2020). *Exigency, negotiation, change: The work experiences of refugee women and gender relations*. Istanbul: GAR Book Series.
- Özden, Ş. & Ramadan, O. (2019). *Syrian women’s perspectives on life in Turkey rights, relations and civil society*. Istanbul: Badael.

- Pehlivan, B. (2020). Philanthropists, professionals and feminists: Refugee NGOs and the empowerment of syrian women in Gaziantep, Turkey. *International Migration*, 59(1), 143-164.
- Pehlivan, K. (2019). *STK'ların Suriyeli göçmen kadınların 'güçlenmesine' etkileri: Hatay örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Teke Lloyd, F. A. (2018). Beyond illegality: The gendered (in-)securities of illegal Armenian care workers in Turkey. *Fe Dergi* 10(1), 79-93.
- Toksöz, G., & Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2012). Is migration feminized? Seçil Paçacı Elitok & Thomas Straubhaar (der.), *Turkey, migration and the EU: Potentials, challenges and opportunities* içinde, (s. 85-112). Hamburg University Press.
- Saleh, F. (2020a). Queer/humanitarian visibility: The emergence of the figure of the suffering Syrian gay refugee. *Middle East Critique* 29(1), 47-67.
- Saleh, F. (2020b). Transgender as a humanitarian category: The case of Syrian queer and gender-variant refugees in Turkey. *Transgender Studies Quarterly* 7(1), 37-55.
- Sarı, E. (2020). Lesbian refugees in transit: The making of authenticity and legitimacy in Turkey. *Journal of Lesbian Studies*, 24(2), 140-58.
- Yükseker, H. D. (2003). *Laleli-Moskova mekiği: Kayıtdışı ticaret ve cinsiyet ilişkileri*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Williams, L., Coşkun, E., & Kaşka, S. (der.). (2020). *Women, migration and asylum in Turkey*. Palgrave Macmillan.

1.4. Türkiye'de çevre ve toplumsal cinsiyet

- Akbulut, B. (2015). Sofradaki yemeğin ötesi: Gıda müşterekleri ve feminizm üzerine. *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*, 26, 29-36.
- Akyıldız Ç. A., Özmen A., & Evcı Kiraz E. D. (2020). Covid-19'un iklim değişikliği ve cinsiyet perspektifinden değerlendirilmesi. *Şehir Sağlığı Dergisi*, 1(1), 6-11.
- Alica, S. G. (2017). Kadın ve çevre. *TBB Dergisi* (Özel Sayı), 151-172.
- Ar, H., Gülçubuk, B., & Kadim, F. (2012). İklim değişikliği ve yoksulluğun en çok etkilenenleri: Kırsal alandaki kadınlar. 10. *Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi*, 2, 1255-61.
- Aslan, Ö., & Işıl, Ö. (2014). Kadınlığın su hali: HES direnişindeki Karadenizli kadın temsilleri üzerine bir deneme. *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*, 22, 40-48.
- Aslan, Ö. (2016). Biz gezici değil yerleşik halkız: Cerattepe'de yaşam alanı mücadelesi. *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*, 28, 4-9.
- Berktaş, F. (2011, March 8). Ekofeminizm ya da yüreğin iyimserliği. *Yeşil Düşünce* <https://yesilgazete.org/ekofeminizm-ya-da-yuregin-iyimserligi-fatmagul-berktay/>
- Çetin, B. O., (2005). Ekofeminizm: Kadın-doğa ilişkisi ve ataerkillik. *Sosyoekonomi*, 1, 61-145.
- Değirmenci, E. (der.) (2018). Doğa ve kadın: *Ekolojik dönüşümde feminist tartışmalar*. Kadav Vakfı.
- Dündar, T., & Özsoy, S. (2020). İklim değişikliğinin kadın üreme sağlığına etkileri. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 29(3), 190-198.
- Kadimbeyoğlu Z., & Bakan, R. (2019). Küresel sermaye, yerel direnişler: Ekolojik hareketlerde kadınların vatandaşlık talebi. Emet Değirmenci (der.). *Doğa ve kadın: Ekolojik dönüşümde feminist tartışmalar içinde*, (s. 73-84). Derlem Yayınları.

- Külçür, R. (2020). Gender as the missing component in the Turkish climate change policies and academic papers. *Mediterranean Journal of Gender and Women's Studies* 3 (3), 287-312.
- Külçür, R. (2012). *Environmental injustice? An analysis of gender in environmental non-governmental organisations (Engos) In the United Kingdom and Turkey*. PhD Thesis. School of Health Sciences and Social Care, Brunel University, UK.
- Talu, N. (2016). İklim değişikliği ve toplumsal cinsiyet politika belirleme süreçleri. *Yasama Dergisi* 33, 68-87.
- Tatgın, E. (2019). İklim adaleti kapsamında toplumsal cinsiyet tartışması, *Kent ve Çevre Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 104-118
- Warren, K. J. (1990). The power and the promise of ecological feminism. *Environmental Ethics*, 12(2), 125-146.
- Yaka, Ö. (2017). A feminist-phenomenology of women's activism against hydropower plants in Turkey's Eastern Black Sea Region. *Gender Place and Culture: A Journal of Feminist Geography* 24(14), 1-21.
- Yavuz, Ş., & Şendeniz, Ö. (2013). HES direnişlerinde kadınların deneyimleri: Fındıklı örneği. *Fe Dergi*, 5(1), 43-58.

1.5. Türkiye'de göç alanında sivil toplum

- Mackreath, H., & Sağınç, Ş. G. (2017). Civil society and Syrian refugees in Turkey. Istanbul: Citizens' Assembly-Turkey.
- Paker, H. (2019). Practicing coexistence in civil society: Syrian refugees in Turkey. Istanbul Policy Center.
- Sunata, U. & Tosun, S. (2019). Assessing the civil society's role in refugee integration in Turkey: NGO-R as a new typology. *Journal of Refugee Studies*, 32(4), 683-703.
- Şenses, N. (2020). Göçmen odaklı sivil toplum oluşumları: Değişen eylemler ve siyasetler. *Alternatif Politika* 12(1), 50-78.

1.6. Türkiye'de çevre alanında sivil toplum

- Adaman, F. & Arsel, M. (2012). Environment. Metin Heper & Sabri Sayarı, (der.) *Routledge Handbook on Modern Turkey* içinde, (s. 317-27). London: Routledge.
- Aygün, B. & Şakacı, B. K. (2015). Türkiye'de çevreye doğrudan odaklı çevreci hareketler ve çevresel yaklaşımları üzerine bir deneme. Fatih Kırışık, & Özcan Sezer. (der.). *Siyasal Ekoloji* içinde (s. 269-290). Detay Yayıncılık.
- Baykan, B. G. (2013). Türkiye'nin çevrecileri kimler?, *Perspectives*, 4, 8-11.
- Erensu, S., Özlüer, F. & Ethemcan T. (2016). Türkiye'de ekoloji mücadelesi. Sinan Erensu, Fevzi Özlüer, Ethemcan Turhan, & Arif Cem Gündoğan (der). *İsyanın ve Umudun Dip Dalgası* içinde, (s. 15-42). Ankara: Tekin Yayınevi.
- Kadirbeyoglu, Z., Adaman, F., Ozkaynak, B., & Paker, H. (2017). The effectiveness of environmental civil society organizations: An integrated analysis of organizational characteristics and contextual factors. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28, 1717-1714. <https://doi.org/10.1007/s11266-017-9848-y>
- Knudsen, S. (2016). Protests against energy projects in Turkey: Environmental activism above politics?. *British Journal of Middle Eastern Studies*, 43(3), 302-323.

- Özler, İ. Ş., & Obach, B. (2018). Polarization and the environmental movement in Turkey. *Journal of Civil Society*, 14(4), 311-32. <https://doi.org/10.1080/17448689.2018.1518773>
- Paker, H (2013). The involvement of Green Movement in the political space?. *Perspectives: Türkiye'den Siyasi Analiz ve Yorum*, 4(13), 12-16.