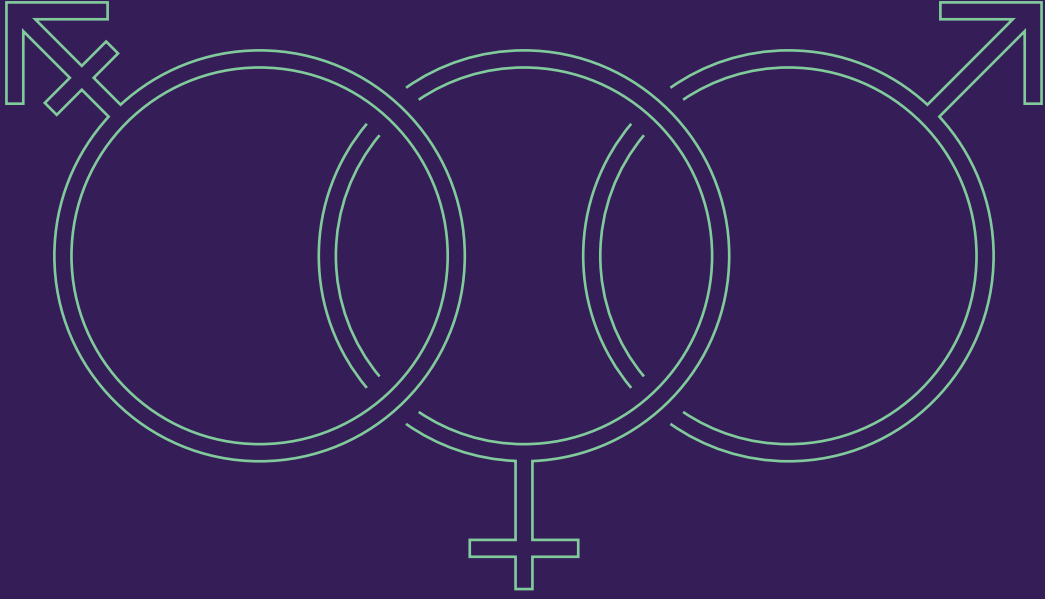




DENGEVE  
DENETLEME AĞI

BİRARADA.ORG

*Farklı düşünüyoruz, bir arada çözüyoruz*

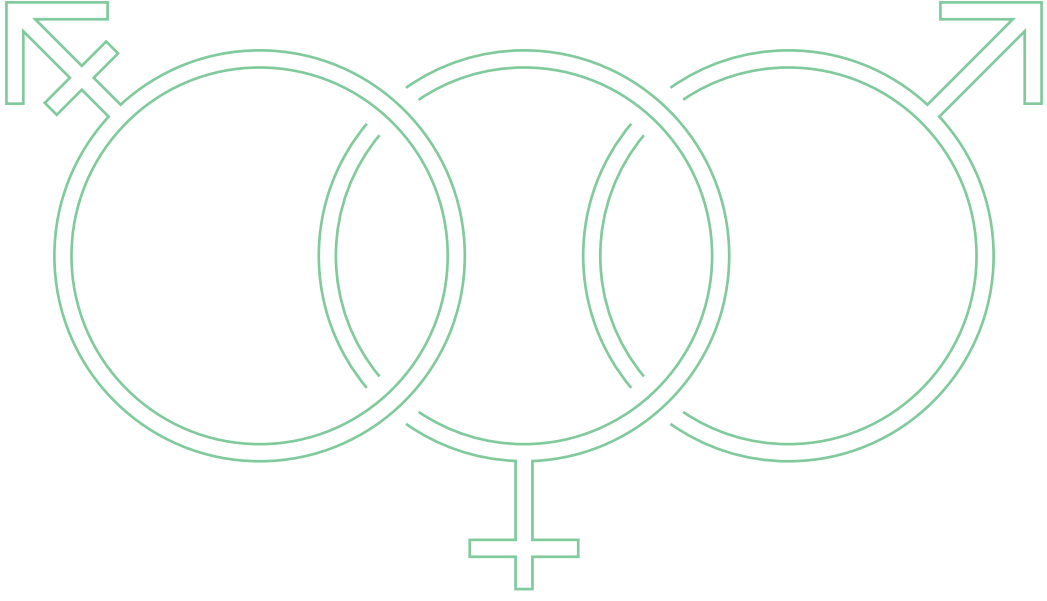


TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ ANAAKIMLAŞTIRMA PROGRAMI

# Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı

2020 - 2023





# Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı

2020 - 2023

# TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ ANAAKIMLAŞTIRMA PROGRAMI TOPLUMSAL CİNSİYET EYLEM PLANI (2020-2023)

## Hazırlayanlar

Burcu HatiboĐlu Kısac

## Katkı Verenler

Denge ve Denetleme AĞı Toplumsal Cinsiyet EŞitliği alıŐma Grubu

Filiz Pehlivan

TuĐba KonaŐ

Hazal MintaŐ

Murat Kyly

Merve ŐimŐek

Hayriye AtaŐ

Neslihan Uras

YeŐim zgel

Nilüfer DemiroĐlu

## Tasarım

KurtuluŐ KaraŐın

## Basım

PlanB Matbaa



Bu eylem planı, İsveç BykelliĐi, Ankara ve İsveç Uluslararası Kalkınma İŞbirliği Ajansı desteği ile DDA tarafından yayınlanmıŐtır. Eylem planı içeriği, İsveç BykelliĐi ve Sida'nın kurumsal görüşlerini yansıtmemaktadır.



# 1

## Arka Plan

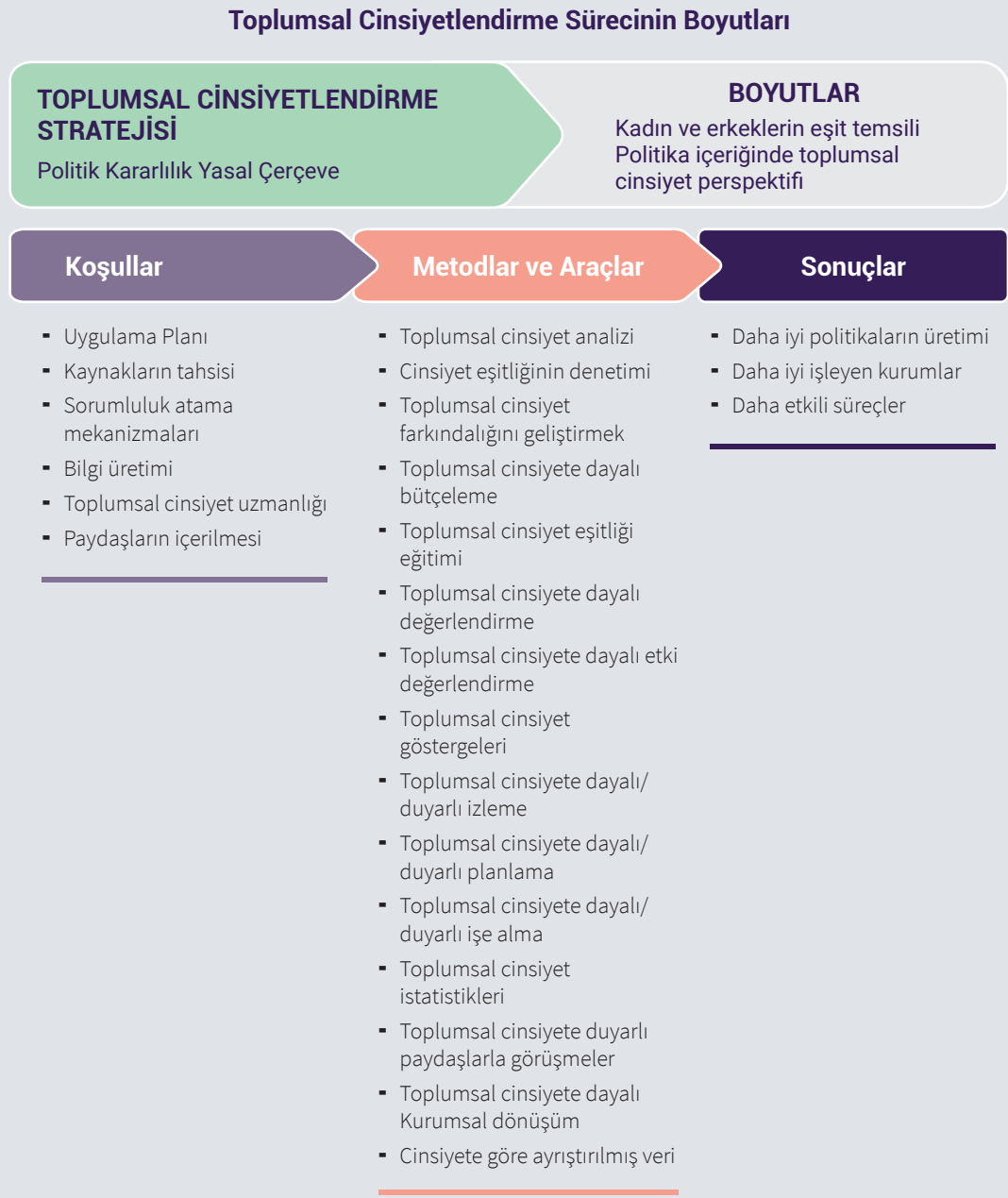
**Bu belge, Denge ve Denetleme Ağı (DDA)’nın “Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Programı”nın ve bu kapsamda geliştirilen “Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı”nın hayata geçmesi sürecini somutlaştırmak için hazırlanmıştır. “Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma Programı”nın ve “Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı”nın uygulanması süreci, DDA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu öncülüğünde sürdürülmektedir. Belgenin temel amacı, Denge ve Denetleme Ağı’nın (DDA) hem iç işleyiş, hem de dış dünyayla etkileşimindeki süreçlerde ve gerçekleştirdiği tüm çalışmalarda uygulanmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğini önceleyen bir yaklaşım geliştirmesini sağlamaktır. Böylece, toplumsal cinsiyet eşitliğinin denge ve denetleme perspektifinden ele alınarak, ağın her düzeyinde benimsenmesini, somutlaşmasını, görünür olmasını ve temel kriterler çerçevesinde hesap verilebilir olmasını sağlayacak toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma programının temellerini atmak hedeflenmektedir.**

DDA Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı’nın hazırlanması, 20.11.2018 tarihinde DDA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu’nun gerçekleştirdiği toplantı ve sonrasında Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Programı’nın planlanmasına yönelik gerçekleştirilen toplantılarla karara bağlanmıştır. Sonrasında DDA’nın toplumsal cinsiyet yaklaşımına ilişkin bir duruş metni hazırlanarak 24.07.2019 tarihinde kamuoyuna duyurulmuştur. DDA, toplumsal cinsiyet yaklaşımını sunduğu duruş metni ile toplumsal cinsiyet eşitliğini, siyasetler üstü ve evrensel bir insan hakları meselesi olarak demokratik yönetişimin önemli bir ögesi olarak kabul etmiştir. Bu çerçevede tüm kişisel boyutları (sınıf, milliyet, etnik köken, ten rengi, yaş, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve cinsiyet özelliklerini) kapsayan ayrımcılık karşıtı bir duruşu benimsediğini deklare etmiştir. Sonrasında ise, toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma programı kapsamında uygulanmak üzere, DDA’nın iç ve dış sistemleri ile ilişkilerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönündeki ihtiyaçlara cevap verecek ve etki göstergeleri üzerinden denetlenebilecek olan bu eylem planı geliştirilmiştir.



DDA'nın toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması stratejisi ve eylem planı geliştirilirken, DDA'nın yapısı ve üye ilişkilerine ilişkin olarak yapı şeması ve yapı metni, deklarasyon metni ile ilke ve değerler metni gibi temel belgeler, 2018-2020 Stratejik Planı ve reform gruplarının faaliyet planları incelenmiş, DDA Ofisi ve üyelerden anket ve görüşme yoluyla bilgiler toplanmıştır. Bu çerçevede, DDA yapısında toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması açısından var olan durumun analizi, eşitsizlikleri ve onları yaratan mekanizmaların tanımlanması ve eşitsizliklerin dönüştürülmesi için belirli koşulların oluşturularak belirli metot ve araçların kullanılmasını öngören bir çerçeveyi temel almış ve eylem planına ilişkin öneriler bu kapsamda geliştirilmiştir (Şekil 1).

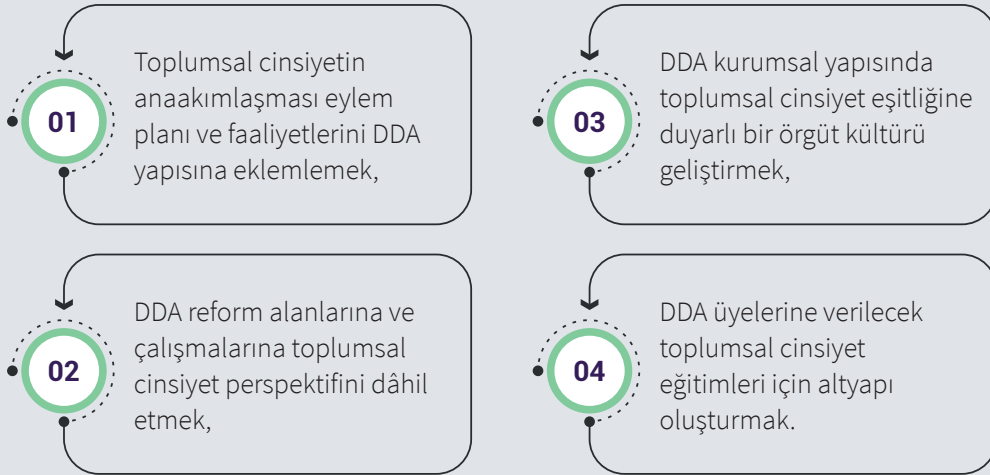
### Şekil 1. Toplumal cinsiyetin anaakımlaştırılması sürecinin boyutları<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Toplumal Cinsiyet Eşitliği için Avrupa Enstitüsü web sitesi: [eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming)

Toplumsal cinsiyet analizi sonuçlarından yola çıkarak hazırlanan bu eylem planı, Diyarbakır (19.10.2019) ve İzmir (26.10.2019)'deki üye STÖ'lerle gerçekleştirilen çalıştaylardan elde edilen önerilerle geliştirilmiştir. Eylem planının son hali ise, DDA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu ve Ankara'da kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan 24 STÖ temsilcisi<sup>2</sup> ile 28 Şubat 2020 tarihinde gerçekleştirilen bir çalıştay ile oluşmuştur.

Bu bağlamda DDA'nın Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırma Stratejisi ve Eylem Planı, dört temel ana hedefi temel almaktadır:



**2** Çalıştaya katılım sağlayan STÖ'ler: STGM, CEİD, KAOS GL, Uçan Süpürge Derneği, SIDA, LİSTAG, Ankara Barosu Gelincik Merkezi, Batman Barosu Kadın ve Çocuk Hakları Komisyonu, Eşit Yaşam Derneği, Ordu Kadını Güçlendirme Derneği, Lavender LGBTQ+, ANGİKAD, EKAMEDAR, Kadın Dayanışma Vakfı, Yeryüzü Kalkınma Kooperatifi, Kırmızı Biber Derneği, ODTÜ Toplumsal Cinsiyet ev Kadın Çalışmaları, Van Kadın Dayanışma Topluluğu, Günebakan Kadın Derneği, Türk Kadınlar Birliği, ÇYDD, İzmir Belediyesi, Anadolu Kadın Eğitim, Kültür, Sanat ve Dayanışma Derneği



## Metodoloji ve Temel Veri Kaynakları

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına ilişkin anlayış, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1950) ve sonrasında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşmesi (1954)'ne dayanır. Böylelikle cinsiyet kimliği, etnisite, dil, din, ırk gibi farklılıklar üzerinden ayrımcılık yapılmasının önüne yasal bir koruma engeli getirilmiştir. Bununla beraber, kadınların bireysel haklarının korunmasını toplumsal cinsiyet ilişkileri ve eşitliği çerçevesinde ele alan ilk sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 1979 tarihli Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)'dir. Böylelikle ayrımcılık yasağının toplumsal cinsiyet ilişkileriyle ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle bağlantısı kurulmuş ve pozitif ayrımcılığa dayalı eşit fırsatlar için önlemler alınması gerektiği vurgulanmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politika, program ve etkinliklerde anaakımlaştırılması gerekliliğine ilişkin olarak, spesifik önlemlerin tanımlandığı en önemli belge ise, BM'nin "Pekin+5" diye anılan oturumunda ortaya çıkan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu Sonuç Bildirgesi (1995) olmuştur. Böylelikle kadınların gündelik yaşamlarındaki eşitsizliklerin önlenmesi için



yaşamın tüm alanlarındaki kararlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel alınması gerekliliği ve bu çerçevede neler yapılabileceği ortaya koyulmuştur. 1990'larla birlikte artan toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması vurgusu, BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Ajandası kapsamında geliştirilen sözleşme ve beyannamelerle, hem ülkelerin politika ve uygulamaları hem de sivil toplum alanında giderek daha görünür olmuştur. Bu sözleşme ve beyannameler arasında en sonuncusu, kadına karşı şiddetle birlikte toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti suç sayan ve taraf ülkeler açısından hukuken bağlayıcı ilk metin olarak bilinen Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesidir<sup>3</sup> (İstanbul Sözleşmesi).

Toplumsal cinsiyetin anaakımlaşması açısından dikkate alınması gereken tüm bu mevzuat çerçevesi, DDA'nın eylem planının geliştirilmesinde referans kaynaklar olarak ele alınmıştır. Bununla beraber bu yasal çerçeve kapsamında başta Avrupa Konseyi<sup>4</sup>, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN-Women)<sup>5</sup> ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Avrupa Enstitüsü tarafından geliştirilen toplumsal cinsiyet eşitliği kapasite değerlendirme uygulama setleri<sup>6</sup> ile SIDA toplumsal cinsiyet uygulama seti<sup>7</sup> önemli veri kaynakları olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla DDA'nın gerek iç işleyişi gerekse dış ilişkilerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması sürecinde, evrensel insan hakları belgelerinden yola çıkarak geliştirilmiş olan toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuatı çerçevesinde Avrupa Konseyinin Eşitlik Stratejisi ve Bakanlar Komitesi'nin geliştirdiği tavsiye kararları ve raporları açık bir kılavuz sunmaktadır: Cinsiyet ayrımcılığına karşı yasal koruma tavsiye kararı (REC 2/1985<sup>8</sup>); dilden cinsiyetçiliğin kaldırılması (REC 4/1990<sup>9</sup>); toplumsal cinsiyetlendirme (REC 14/1998<sup>10</sup>); kadınların şiddete karşı korunması (REC 5/2002<sup>11</sup>); kadınlar ve erkeklerin politik ve kamusal karar mekanizmalarında orantılı katılımı (REC 3/2003<sup>12</sup>); cinsiyet eşitliği standartları ve mekanizmaları (Rec/2007<sup>13</sup>); cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele etmek için [alınacak] önlemler (Rec 5/2010<sup>14</sup>) ile kadınların siyasi temsilinin seçim sistemiyle artırılması konulu 1899 (2010)1 sayılı AKPM tavsiyesi<sup>15</sup>; Kadınların siyasi hayatta eşit temsiline ilişkin 1413 (1999)1 sayılı AKPM tavsiyesi<sup>16</sup>; Yerel ve bölgesel siyaset hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilirliği konulu 288 (2010) sayılı AKPM tavsiyesi<sup>17</sup>

**3** Sözleşme, 1 Ağustos 2014'te Türkiye'de yürürlüğe girmiştir.

**4** Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Belgesi (2018-2023) için bakınız: [rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb](http://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb)

**5** UN-Women belgesi için bakınız: [trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/453/mod\\_page/content/1/Capacity\\_AssessmentTool\\_En.pdf](http://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/453/mod_page/content/1/Capacity_AssessmentTool_En.pdf)

**6** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Avrupa Enstitüsü belgesi için bakınız: [eige.europa.eu/publications/gender-impact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit](http://eige.europa.eu/publications/gender-impact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit)

**7** SIDA belgesi için bakınız: [www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca98bacde8a8101e15/gender-tool-mainstreaming.pdf](http://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca98bacde8a8101e15/gender-tool-mainstreaming.pdf)

**8** [rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168058ff43](http://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168058ff43)

**9** [rm.coe.int/1680505480](http://rm.coe.int/1680505480)

**10** [search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016804ec94a](http://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016804ec94a)

**11** [euromed-justice.eu/en/document/coe-2002-recommendation-rec-5-committee-ministers-member-states-protection-women-against](http://euromed-justice.eu/en/document/coe-2002-recommendation-rec-5-committee-ministers-member-states-protection-women-against)

**12** [rm.coe.int/1680519084](http://rm.coe.int/1680519084)

**13** [search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3](http://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3)

**14** [www.coe.int/en/web/sogi/rec-2010-5](http://www.coe.int/en/web/sogi/rec-2010-5)

**15** [assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17812&lang=en](http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17812&lang=en)

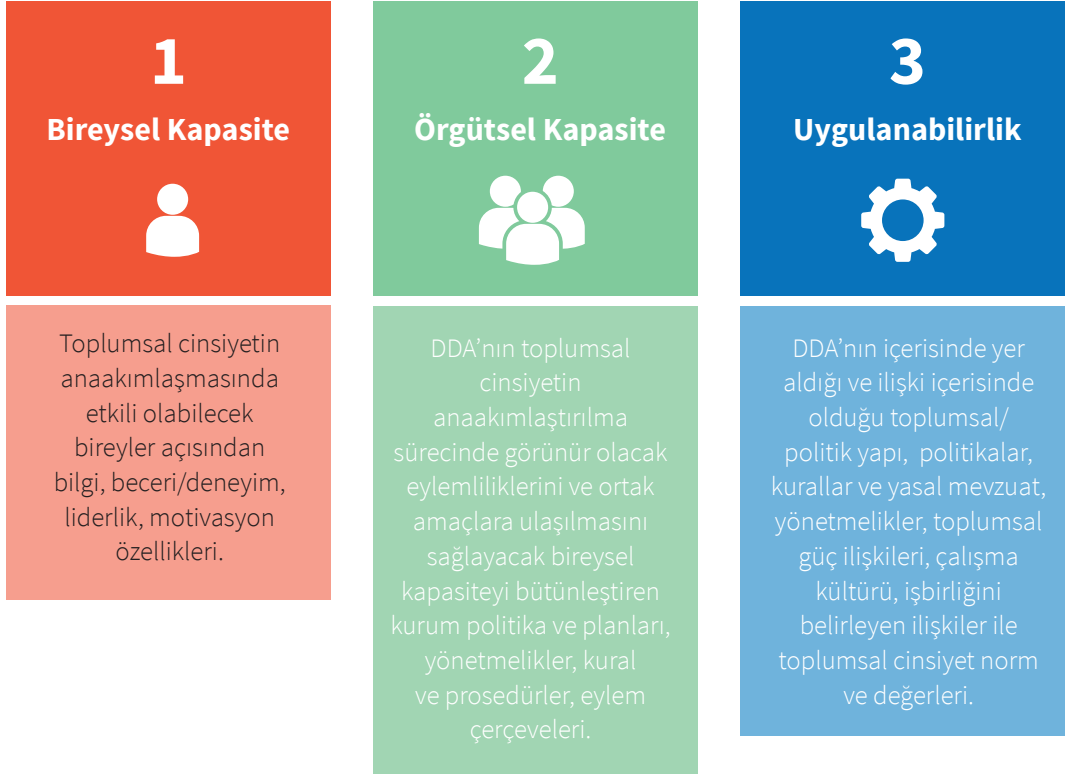
**16** [assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16714&lang=en](http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16714&lang=en)

**17** [rm.coe.int/168071a468](http://rm.coe.int/168071a468)



ile CEPEJ Adaletin Etkinliği ve Kalitesi üzerine Avrupa Yargı sistemleri raporları (2012<sup>18</sup>, 2014<sup>19</sup>, 2016<sup>20</sup> ve 2018<sup>21</sup>).

Yukarıda çerçevesi çizilen toplumsal cinsiyet eşitliği yasal araçlarından yola çıkarak ele alınan DDA'nın toplumsal cinsiyet eylem planı, toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırma süreci açısından üç temel kapasite düzeyi çerçevesinde gerçekleştirilen analize dayanmaktadır:



Bu kapsamda gerçekleştirilen DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliği kapasite analizi için kullanılan analiz birimleri ve veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır:

<sup>18</sup> [www.cepej.adalet.gov.tr/dosya/dokumanlar/2010-yili-CEPEJ.pdf](http://www.cepej.adalet.gov.tr/dosya/dokumanlar/2010-yili-CEPEJ.pdf)

<sup>19</sup> [www.sgb.adalet.gov.tr/ekler/yayin/cepej-raporu-2015-turkce.pdf](http://www.sgb.adalet.gov.tr/ekler/yayin/cepej-raporu-2015-turkce.pdf)

<sup>20</sup> [www.sgb.adalet.gov.tr/ekler/yayin/cepej-raporu-2016-turkce.pdf](http://www.sgb.adalet.gov.tr/ekler/yayin/cepej-raporu-2016-turkce.pdf)

<sup>21</sup> [www.coe.int/en/web/cepej/special-file-publication-2018-edition-of-the-cepej-report-european-judicial-systems-efficiency-and-quality-of-justice-](http://www.coe.int/en/web/cepej/special-file-publication-2018-edition-of-the-cepej-report-european-judicial-systems-efficiency-and-quality-of-justice-)

**Tablo 1.** DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliği kapasite analizi için kullanılan analiz birimleri ve veri toplama araçları

Analiz alanları	Analiz birimleri / kapasite düzeyleri /parametreleri	Veri toplama araçları
<b>BİREYSEL KAPASİTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalık/bilgi düzeyi/toplumsal cinsiyet eğitimlerine erişimi</li> <li>▪ STÖ'lerin toplumsal cinsiyet konusundaki deneyimi</li> <li>▪ Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinde görev alabilecek kişi/gruplar</li> <li>▪ Toplumsal cinsiyet analizi araç ve çerçevelerini uygulama becerisi</li> <li>▪ Toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesine ilişkin değerlendirmeler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Çalışanlarla görüşmeler</li> <li>▪ Toplumsal cinsiyet kapasite değerlendirme anketi</li> <li>▪ DDA üyesi STÖ'lerle çalıştaylar</li> </ul>
<b>KURUMSAL KAPASİTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Çalışan/gönüllü/stajyerler arasında cinsiyet kimliği açısından dengeli dağılım/prosedürler-politikalar</li> <li>▪ Temsilciler ve çalışma gruplarında cinsiyet kimliği açısından dengeli dağılım/prosedürler-kararlar</li> <li>▪ Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ayrılan bütçe</li> <li>▪ İş-ev-eğitim dengesine yönelik politika kararları</li> <li>▪ Taciz ve ayrımcılık karşıtı politika kararları</li> <li>▪ Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitim ihtiyacı</li> <li>▪ Reform çalışma gruplarının işbirliği, koalisyon oluşturma ve savunuculuk yapma konusundaki bilgi ve becerisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Çalışanlarla görüşmeler</li> <li>▪ Doküman incelemesi</li> <li>▪ Toplumsal cinsiyet kapasite değerlendirme anketi</li> <li>▪ DDA üyesi STÖ'lerle çalıştaylar</li> </ul>
<b>UYGULANABİLİRLİK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ DDA'nın stratejik plan ve program belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği</li> <li>▪ DDA'nın amaç, çıktı, aktivite ve bütçesinde toplumsal cinsiyet eşitliği</li> <li>▪ Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili belge ve dokümanlar</li> <li>▪ Cinsiyete göre ayrılan verilerin toplanması, bütçeleme/izleme/değerlendirme sistemi</li> <li>▪ Politika belgelerinde değişikliğe açıklık</li> <li>▪ İşbirliği içerisinde çalışan grupların (devlet, STK'lar, akademisyenler vs.) toplumsal cinsiyetle ilişkili ürünlerinin DDA'ya etkisi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Çalışanlarla görüşmeler</li> <li>▪ Doküman incelemesi</li> <li>▪ Toplumsal cinsiyet kapasite değerlendirme anketi</li> <li>▪ DDA üyesi STÖ'lerle çalıştaylar</li> </ul>



# Genel Durum: DDA Reform Alanlarına Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bakış

**DDA, toplumun çeşitli kesimleri ile farklı siyasi görüşlerden ulusal ve yerel 295 sivil toplum örgütünün, katılımcı ve çoğulcu demokrasinin güçlenmesi için bir arada mücadele ettiği bir hareket olarak tanımlanmaktadır.**

2011 yılında yeni anayasa çalışmaları sırasında bir araya gelen ağ üyeleri, Temmuz 2012'den bu yana izleme, politika üretimi, kamuoyu oluşturma ve savunuculuk yöntemlerini kullanarak, Türkiye'nin demokratikleşmesinde vazgeçilmez olan denge ve denetleme sisteminin güçlendirilmesine katkı sunmaya çalışmaktadır. Bunu yaparken işleyen bir denge denetleme sistemi için reforma ihtiyaç duyulan yedi alanda "reform grupları" aracılığıyla faaliyet göstermektedir. Reform grupları aracılığıyla çalışmaların yürütüldüğü bu yedi alan: Anayasa, yasa, yürütme, yargı, medya, yerel yönetimler ve sivil toplum olarak tanımlanmıştır (DDA Stratejik Planı, 2017-2019). DDA toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması programı kapsamında, reform gruplarına ilişkin yapılabilecekleri ve eksiklikleri analiz etmek, Türkiye koşullarında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bu yedi reform alanındaki durumu resmetmeyi gerektirir. Bu çerçevede her bir reform alanına ilişkin değerlendirmeler ve DDA'nın eylemliliklerinin sonuçları açısından dikkate alınması gereken toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kısaca aşağıda ele alınmıştır.

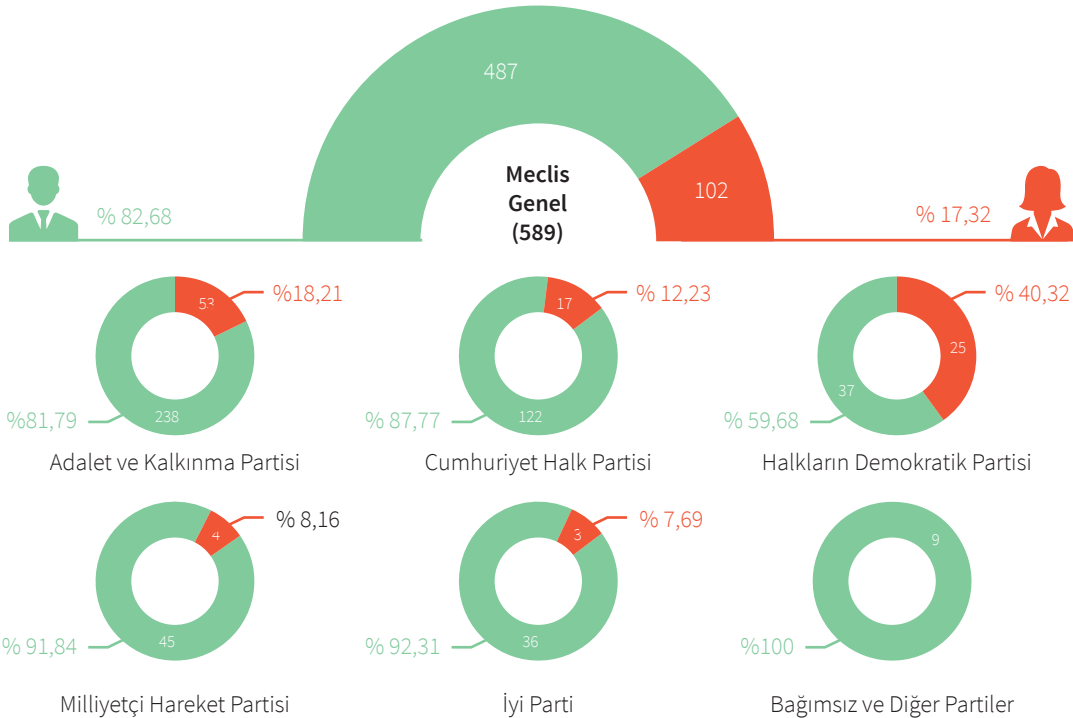
### 3.1 Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Anayasa, Yasama, Yürütme Alanı



DDA, yeni anayasa çalışmaları ile birlikte anayasanın herkesin yurttaşlık haklarına cevap verebilir ve denetlenebilir olmasını desteklemek amacıyla çalışmalar yürütmüştür.

DDA, yeni anayasa çalışmaları ile birlikte anayasanın herkesin yurttaşlık haklarına cevap verebilir ve denetlenebilir olmasını desteklemek amacıyla çalışmalar yürütmüştür. Bu kapsamda yeni anayasa oluşturma sürecinin katılımcı, toplumsal farklılıkları hesaba katan ve toplumsal/siyasi temsil gücü yüksek bir anayasa meclisinin (parlamento içi ve dışı siyasi partileri ve sivil toplum örgütlerini kapsayacak bir anlayışla) oluşturulması gerektiği sıklıkla vurgulanır. Bu noktada özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin meseleler mutlaka dikkate alınması gereken boyutlar olmaktadır. Çünkü anayasa ve yasalarda yer alan eşitlik ilkesi herkesi kapsayacak şekilde ele alınmış olsa da toplumsal, ekonomik ve siyasal alana inildiğinde bu eşitlik eşitsizliğe dönüşebilmektedir. Örneğin hala aile içi şiddet, cinsel taciz vakaları, namus cinayetleri gibi konular önemli toplumsal sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Hala iş, eğitim ve siyasete katılımı, terfi etmede ve karar verici pozisyonlara gelmede toplumsal cinsiyete dayalı eşitsiz koşullar ve ayrımcı pratikler nedeniyle bir “*Cam Tavan Sendromu*” söz konusudur (Erköksal Ülger, 2018). Nitekim TBMM’deki milletvekillerinin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, farklı cinsiyet kimlikleri açısından denge bir yana kadın-erkek dengesinin sağlanamamış olduğu açıktır (Şekil 2).

Şekil 2. TBMM’deki milletvekillerinin cinsiyete göre dağılımı





Bu tablo anayasa, yasama ve yürütme reform alanlarında ciddi bir temsil krizinin olduğuna işaret etmektedir. Buradan hareketle toplumsal cinsiyet ilişkileri nedeniyle var olan eşitsizliklerin giderilmesine yönelik olarak kimi noktalarda önlemlerin alınması gerektiği açıktır. Dolayısıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve ek tavsiye kararları ve İstanbul Sözleşmesi gibi Türkiye'nin taraf olduğu tüm ilgili sözleşme, direktif ve anlaşmalar referans alınarak, temel hak ve özgürlükler alanının denetimini sağlayacak sistemlerin oluşturulması gerekmektedir. Bu açıdan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 2. Maddesi ve 19 Numaralı Genel Tavsiyeyi Güncelleyen 35 Numaralı Genel Tavsiyesi (2017)<sup>22</sup>, taraf devletlerin kadınlara karşı ayrımcılığı tüm biçimlerini içerecek şekilde yasaklayıp, hiç vakit kaybetmeden tasfiye etme politikası izlemesini ve bu amaçla aşağıdaki konularda taahhütte bulunmasını gerekli görür. Sözleşmeyi imzalayan devletler tarafından verilen bu taahhütler, DDA'nın anayasa, yasama ve yürütme reform alanlarındaki çalışmaları açısından önemli bir altyapı sunmaktadır:

- Kadın ve erkek eşitliği prensibinin ulusal anayasalarda ve diğer ilgili mevzuatta içselleştirilmesi için yasalar ve diğer uygun vasıtalarla bu prensibin pratik olarak uygulanmasını sağlamak;
- Her türlü ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin bütün türlerini yasaklayan ve gerektiği durumda yaptırımlar getiren yasaları kabul etmek, gerekli mevzuatı çıkarmak ve iç hukuku sözleşme ile bağdaştırmak için tüm tedbirleri almak;
- Kadınların haklarını erkeklerle eşit bir biçimde koruyacak hukuki mekanizmalar kurmak ve yetkili ulusal yargı yerleri ile diğer kamu kurumları vasıtasıyla herhangi bir ayrımcılık karşısında bireylerin etkili bir biçimde korunmasını sağlamak;
- Şiddet mağdurlarını/geride kalanları hak sahipleri olarak dikkate alan, yaş ve cinsiyete duyarlı hükümler ile bu tür şiddet durumları için, yaptırımları ve tazminatları içeren etkin yasal koruma sağlamak ve bu çerçevede geliştirilecek hizmetler için kaynak ayırmak;
- Ayrımcılık niteliğindeki ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet teşkil eden veya bu şiddeti hoş gören kurumsal uygulamaları ve kişisel idare ve tavırları ortadan kaldırmak (şiddetin kaydedilmesi, engellenmesi, mağdurlara/geride kalanlara hizmet sağlamaktan sorumlu olan kamu yetkililerinin yetersizliğinin, suç ortaklığının ve ihmalkârlığının araştırılması ve bunlara karşı yaptırımlar geliştirilmesi)
- Herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş tarafından ayrımcılık yapılmasını önlemek için gerekli her türlü tedbiri almak;
- Ayrımcılık oluşturan mevcut yasaları, hukuki düzenlemeleri, gelenekleri ve uygulamaları değiştirmek veya kaldırmak için gerekli her türlü tedbiri almak;
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete neden olan, teşvik eden ya da onu meşrulaştıran veya bu eylemlerin cezasız kalmasının devam ettirilmesini sağlayanlar dahil olmak üzere kadına yönelik ayrımcılık teşkil eden bütün yasaların yürürlükten kaldırılması (meşru hukuk, örfi hukuk, dinsel hukuk, topluluk ya da teamül hukuku, anayasal hukuk, medeni hukuk, aile hukuku, ceza hukuku ya da idare hukuku, usul hukuku)

<sup>22</sup> CEDAW 19 Numaralı Genel Tavsiyeyi Güncelleyen 35 Numaralı Genel Tavsiyesi (2017), Yasama düzeyinde [2(b), (c), (e), (f) ve (g) ve 5(a) maddeleri] ve Yürütme düzeyinde [2 (c), (d) ve (f) ile 5 (a) maddeleri] önemli tavsiyeleri sıralamıştır: [tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/CEDAW\\_C\\_GC\\_35\\_8267\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_35_8267_E.pdf)

- Ayrımcılık karşısında devlet birimlerinin eşgüdümlü çalışmasıyla farklı kurumsal önlemleri benimsemek ve yeterli bir biçimde bütçeden pay ayırmak (Kamu politikalarının tasarlanması, izleme mekanizmalarının geliştirilmesi ve uygulanması ve yetkin ulusal mahkemelerin oluşturulması ve/veya kaynak sağlanması)

Bunlara ek olarak Anayasa Kadın Platformu<sup>23</sup> (2011)'nin önerileri de, denge ve denetleme açısından dikkate alınması gereken noktalara ilişkin önemli bilgiler sunmaktadır:

- Ayrımcılığın yasaklanmasını ve farklılıklar arasındaki mevcut eşitsizliklerin pozitif önlemlerle giderilmesini sağlayacak bir anayasanın oluşturulması ve denetlenmesi,
- Yasama, yürütme, denetim ve yönetime doğrudan katılımın sağlanması,
- Anayasaya aykırılık başvurusunda bulunma ve davacı/davalı olabilme ve davalara katılma hakkını da içeren taraf ehliyeti yollarının açılması ve denetlenmesi,
- Siyasi partilere; demokrasi, saydamlık ve tüm karar organlarının oluşumunda cinsiyetler arası eşit temsil ve katılım ilkesine bağlı olma koşulunun denetlenmesi,
- Demokratik, özgürlükçü, eşitlikten yana, farklılıklara ve doğaya saygılı bir sistemin oluşumunun ve sürdürülebilirliğinin denetlenmesi.

Bu çerçevede Eroğlu (2011), toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınlarla ilgili konuların mevzuatta ve uygulamadaki durumunu belirleyebilmek için, anayasaların ve ayrımcılık ve şiddetin önlenmesi konusundaki mevzuatların yanı sıra, ulusal eşitlik mekanizmalarının bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Burada ele alınan boyutlar çerçevesinde denge ve denetleme perspektifinden anayasa, yasama ve yürütme reform alanlarındaki toplumsal cinsiyetle ilişkili konuları ele almak ve çalışmalara dâhil etmek, DDA perspektifine de bir açılım sağlayacaktır. Bu çerçeveye LGBTİ+ haklarına ilişkin tartışmaların dahil edilmesi de oldukça önemli olmaktadır.

### **3.2 Adalete Erişim Bağlamında Yargı Alanında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri**

İnsan hakları alanında karşılaşılan sorunlar karmaşık süreçleri içermekle birlikte yargıda denge ve denetlemenin olmasını da gerekli kılar. 2012 yılında TESEV tarafından hazırlanan “Türkiye’de Adalete Erişim: Göstergeler ve Öneriler” başlıklı raporda, kadınların adalete erişimi önündeki başlıca engellerin kültürel, sosyal haklar ve hak arama özgürlüğü ile ilgili olduğu belirtilmiştir. Bu engeller kısaca şöyle sıralanır: cinsiyete dayalı ayrımcılık, yoksulluk (adli yardımın olmaması); eğitim eksikliği, mahkemelerde tercüme imkânlarının olmaması nedeniyle bilgiye eşit olmayan düzeyde erişim (ana dilde ifade) ve mahkemeye erişimde eşit olmayan koşullar. Bu durum DDA’nın yargı bağımsızlığına yönelik olarak geliştirdiği reform ölçütlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin de dikkate alınması gerekliliğini göstermektedir.

Nitekim *CEPEJ Adaletin etkinliği ve kalitesi üzerine Avrupa yargı sistemleri raporları* (2012, 2014, 2016 ve 2018) toplumsal cinsiyet eşitliğini, adalete eşit ve daha iyi erişim tartışmaları bakımından önemsemektedir. Benzer şekilde Avrupa Konseyi (AK) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Belgesi (2014-2017)<sup>24</sup> kapsamında, yargıya toplumsal güvenin sağlanabilmesinde cinsiyete göre eşit temsilin (*Eylem 1.2*) ve yargısal karar süreçlerinde önyargıların olumsuz etkilerini önle-

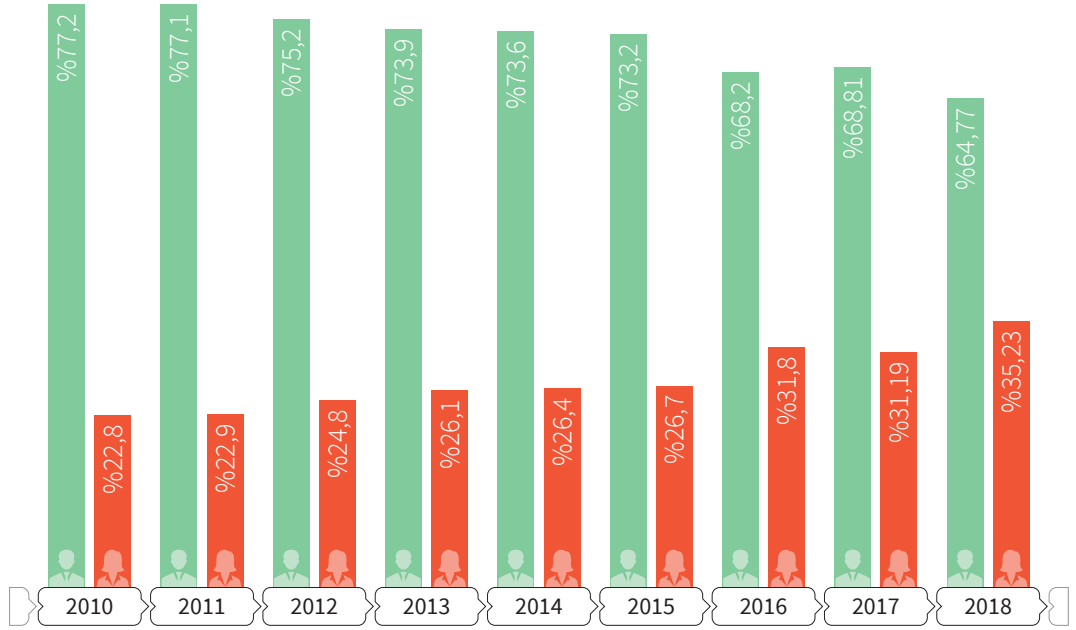
<sup>23</sup> Anayasa Kadın Platformu tarafından hazırlanan belge için bkz: [anayasa.tbmm.gov.tr/docs/anayasa-kadin-platformu.pdf](http://anayasa.tbmm.gov.tr/docs/anayasa-kadin-platformu.pdf)

<sup>24</sup> [rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680590174](http://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680590174)

menin (Eylem 2.4) önemi belirtilmektedir. Bu çerçevede gerçekleştirilen uluslararası değerlendirmeler, karar süreçlerinde cinsiyete göre temsil dengesi açısından acil olarak pozitif ayrımcılık politikalarına ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır (AK Toplumsal Cinsiyet Komisyonu Analitik Raporu, 2017). CEDAW tarafından geliştirilen 19 Numaralı Genel Tavsiyeyi Güncelleyen 35 Numaralı Genel Tavsiye (2017) kapsamında da bütün yargı organlarının herhangi bir ayrımcılık veya toplumsal cinsiyete dayalı şiddet uygulamasından sakınması ve bu şiddeti cezalandırmak için bütün ceza hukuku hükümlerini kesin bir biçimde uygulaması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Bu noktada ayrıca, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet iddialarının olduğu vakalarda bütün yasal işlemlerin tarafsız, adil olmasını ve uluslararası hukuku da içerir şekilde yasal hükümlerin ayrımcı yorumlarından ve cinsiyete dair klişelerden etkilenmemiş olmasını sağlamanın önemli vurgulanmıştır. Çünkü önyargılı ve klişeleşmiş bir anlayışın uygulanmasındaki yaygınlık, kadınların ve LGBTİ+'ların yasa önünde eşitlik, adil yargılanma ve CEDAW'ın 2. ve 15. Maddelerinde belirtilen etkin bir çözüme başvurma hakkından yararlanmasını engelleyebilmektedir.

Türkiye yargı sisteminin geneline uzman personelin cinsiyete göre dağılımı açısından bakıldığında da, temsil dengesindeki eşitsizlik açıkça görülmektedir (Şekil 3).

**Şekil 3.** Türkiye yargı sisteminin genelinde uzman personelin cinsiyete göre dağılımı



Kaynak: Adalet Bakanlığı Yıllık Raporu, 2018, s. 19.

Bununla beraber, Türkiye'deki profesyonel hakim ve hakim dışı personelin cinsiyetleri de dikkate alınarak mahkeme türlerine ve pozisyonlarına göre dağılımına bakıldığında (Şekil 4), Türkiye yargı sisteminde kadınlar için bir cam tavanın bir gerçeklik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede farklı cinsiyet kimlikleri açısından temsil meselesinin, hiçbir şekilde gündem olarak ele alınmaması ciddi bir sorundur.

Halbuki alanında yetkin kadın yargı profesyonellerinin, özellikle cinsel sakatlanmaya uğramış kadınlara iltica hakkının tanınması, iş ve sigorta hukuku davaları ile ceza hukuku alanında cinsel taciz ve cinsel saldırı davalarında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin dikkate alınmasını sağlayan hak temelli güçlü tutumları ile yargısal içtihatları geliştirdiği ve erkek yargıçlarla ilerlemeci ittifaklar oluşturduğu bilinmektedir (Güney Afrika, ABD ve Almanya örnekleri, CEPEJ, 2016,



**Şekil 4.** Mahkeme türlerine göre profesyonel hakimlerin ve hakim dışındaki personelin cinsiyete göre oranları

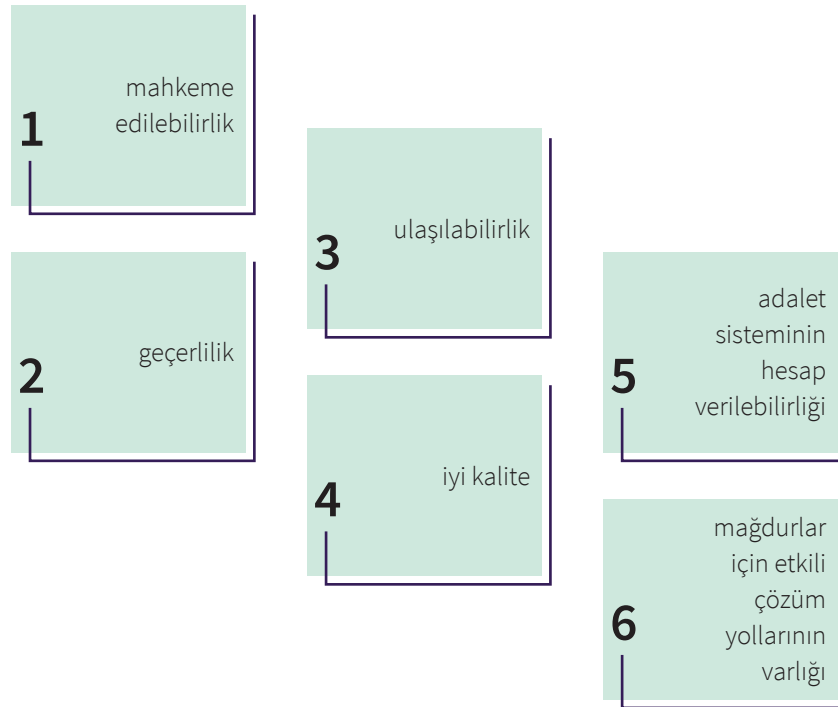


Kaynak: Avrupa Yargı Sistemleri 2018 Basımı (2016 Verileriyle): Adaletin Etkinliği ve Kalitesi, CEPEJ, Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.



2018). Bu durum, yargıda cinsiyetlerin temsili ile yargısal karar sürecinde toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerinin görünür kılınması arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Yargı sistemindeki mevcut durum ise, LGBTİ+'lerin açık olarak yargı sistemi içerisinde hiçbir şekilde görünür olmadıklarını, kadın hâkimlerin ise yargı sistemi içerisinde kısmi olarak yer aldıklarını ancak üst düzey pozisyonlara aday gösterilmeleri ya da atanmaları konusunda sorun yaşadıklarını göstermektedir. Böyle bir yapı, liyakate dayalı, etkili ve hesap verebilen bir hukuk sistemi anlayışı ile bağdaşmaması açısından denge ve denetleme perspektifinden ele alınması gereken bir yapı olarak görülmelidir. Bu noktada AK Bakanlar Komitesi'nin Hâkimlerin Bağımsızlığı, Etkinliği ve Sorumlulukları hakkındaki Tavsiyesi (2010/12) ile Venedik Komisyonu ve CCJA/P'nin görüş ve kararları, yargı mensuplarının çeşitliliğinin (cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa mensubiyet, servet, maluliyet, doğum, cinsel yönelim vb.) sağlanması gerektiğini vurgulamıştır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde farklılıkların nasıl ve ne kadar temsil edildiğini denetlemeyi sağlayacak bir istatistik/verinin bulunmaması önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu açıdan Avrupa Konseyi (AK) tarafından hazırlanan Bern-Konferans Raporu (2016), *Kadınlar İçin Adalete Eşit Erişimin Sağlanması* noktasında denge ve denetleme açısından da önemli olan altı boyutu şu şekilde sıralamıştır:



Dolayısıyla adalete erişim, bu boyutlarda toplumsal kaynak ve hizmetlere erişimin önündeki cinsiyete dayalı, toplumsal ve kültürel eşitsizlikler nedeniyle tıkanmaktadır. AK tarafından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi çerçevesinde hazırlanan özet dokümanlarda\*, adalete erişim

\* [www.coe.int/en/web/genderequality/factsheets](http://www.coe.int/en/web/genderequality/factsheets)



sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önlem alınması gereken alanları şu şekilde vurgulamıştır:

- Kadına karşı ayrımcılık
- Kadın hakları konusundaki yasal düzenlemelerdeki boşluklar
- Cinsiyet temelli ayrımcılık karşıtlığı konusundaki yasal düzenlemelerin yetersizliği
- Toplumsal cinsiyet açısından nötr ya da kör yasal düzenlemelerin varlığı
- Yargı kararlarında uluslararası standartların yetersiz kullanımı/denetlenememesi
- Kadına yönelik dolaylı ayrımcılığın fark edilememesi
- Yargılama süresinin uzunluğu, sürecin denetlenememesi, takip edilememesi
- Yozlaşma ve düşük ikna oranı
- Ayrımcı pratikler
- Yargı ve güvenlik mensupları arasında olumsuz toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının yaygınlığı

Sonuç olarak, yargı reformu alanında gerçekleştirilecek çalışmaların yukarıda çerçevesi çizilen toplumsal cinsiyet sorunlarını kadın ve LGBTİ+'ları dahil ederek denge ve denetleme perspektifi çerçevesinde ele alması gerektiği açıktır.

### 3.3 Cinsiyetçiliğin Dilden Arındırılması Bağlamında Medya Alanı



**Denge denetleme perspektifinden vatandaşın doğru ve güvenilir habere ulaşması meselesi DDA'nın öncelediği çalışma konularından biri olmuştur.**

Medya, denge denetleme sisteminde en önemli rol sahiplerinden biridir. Bu çerçevede, özellikle “denge denetleme perspektifinden vatandaşın doğru ve güvenilir habere ulaşması” meselesi DDA'nın öncelediği çalışma konularından biri olmuştur. Medyanın güvenli bilgi kaynağı olması, medyanın denge denetlemedeki rolü, yeni medya envanteri oluşturma, yeni medya ve vatandaşın bilgiye ulaşması konularında çalışmalarına devam eden reform grubu, bu konuların toplumsal cinsiyetle ilişkisini de dikkate almak durumundadır. Özellikle tüm reform alanlarında baskın toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin görünür olmasını sağlayarak, cinsiyetçi kalıplardan sakınan, kullandığı dil ve görseller açısından toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan bir anlayışın geliştirilmesi gerektiği açıktır. Bu noktada dilden cinsiyetçiliğin çıkarılması (Rec 1/1990<sup>25</sup>), toplumsal cinsiyet standartları ve mekanizmaları (Rec 17/2007<sup>26</sup>), cinsiyetçilikle mücadele ve korunma (Rec 1/2019<sup>27</sup>) ve medya ve toplumsal cinsiyet eşitliği (Rec 1/2013<sup>28</sup>) konularındaki AK tavsiye kararları, üye devletlerin özellikle devlet sektöründe olmak üzere tüm sektörlerde cinsiyetçi olmayan bir dilin kullanımını yaygınlaştırması gerektiğini vurgulamakta, çeşitli öneriler sunmaktadır. Bu çerçevede, haber dilinin kapsayıcı bir yaklaşımla hazırlanması, kullanılan

25 [rm.coe.int/1680505480](http://rm.coe.int/1680505480)

26 [search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3](http://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3)

27 [rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168093b26a](http://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168093b26a)

28 [search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c7c7e](http://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c7c7e)



yazılı ve görsel materyallerde farklı cinsiyet kimliklerinin eşit temsiline ve cinsiyet kalıplarına göre tanımlanmamasına dikkat edilmesi, cinsiyet kalıp yargılarının dönüşümünü hedefleyen ve doğrudan ya da dolaylı olarak ayrımcılıkla sonuçlanmayacak bir içerikle oluşturulması, vatandaşın doğru ve güvenilir habere ulaşması, denge ve denetleme perspektifinden dikkate alınması gereken noktalardır.

### 3.4 Farklılıkların Temsili ve Hizmetlere Erişim Bağlamında Yerel Yönetim Alanı

Yerel yönetimler, demokratik yönetimlerin en önemli özelliklerinden olan halkın karar alma süreçlerine katılımı açısından oldukça önemli fırsatlar sunmaktadır. Özellikle ulusal yönetimler düzeyinde temsil edilemeyen grupların temsili yerel yönetimlerde çok daha kolaylıkla gerçekleştirilebilmektedir. Bu durum kadınların ve LGBTİ+'ların kent yönetimine katılımı açısından oldukça önemlidir. Türkiye'nin taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), Pekin Eylem Platformu ve İstanbul Sözleşmesi gibi uluslararası belgelerde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında devletlerin, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektörün üstlenmesi gereken yükümlülükler belirtilmektedir. Bu yükümlülüklerin arasında yerel yönetimleri düzenleyen mevzuatta da cinsiyet eşitliğinin dikkate alınması gerektiği vurgulanır. Bu açıdan yerel düzeyde kalkınma, ancak kadınların ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan sivil toplumun deneyim ve bilgilerinden yararlanılarak gerçekleştirilebilir ve sürdürülebilir. Bunun en önemli araçlarından birisi ise, çoğulcu katılımdır.

Bu açıdan bakıldığında kadınların ve LGBTİ+'ların yerel yönetimlerin karar organlarındaki temsilinin, yerel yönetimlerin halka en yakın birimler olması dolayısıyla daha yüksek olması beklenir. Ancak gerçek, kadınların ve LGBTİ+'ların yerel yönetimlerin karar organlarında oldukça düşük oranda temsil edilmesidir. Örneğin KADER (2019) verilerine göre, son yerel seçimlerde 8.257 belediye başkan adayının sadece 652'si (%7,89), 1.389 belediye başkanlığı koltuğunun ise sadece 43'ü kadınlarda kalmıştır. Kadınların yerel seçimlerdeki tek başarısı, halen çok düşük oranda olmakla birlikte, 674 olan kadın muhtar sayısının %58,9 artarak 1.071'e yükselmesi olmuştur. Bu oranların kadınlar açısından parlamentodaki temsil oranının da altında kaldığı, LGBTİ+'lar açısından ise temsille ilgili bir verinin bulunmadığı açıkça görülmektedir. Bu durum kentsel mekânın ve kentsel hizmetlerin planlanması ve tasarlanmasında daha çok kimlerin ihtiyacına odaklanıldığını göstermesi açısından, bir kent hakkı sorunu olarak değerlendirilmektedir.



1.389 belediye başkanlığı koltuğunun sadece 43'ü kadınlarda kalmıştır (KADER, 2019).

Kent hakkı, tüm yurttaşların eşit bir biçimde ve insani koşullarda yaşayabileceği bir kent düzeninin oluşturulması ile sağlanabilir. Bununla birlikte kentteki olanaklardan yararlanma açısından kadınların ve LGBTİ+'ların eşitsizliklerle karşılaştıkları çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Buna rağmen, kent hakkı tartışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamının gözden kaçırıldığı görülmektedir (Parker, 2011; Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Kentte İnsan Hakları Gündemi Küresel Sözleşmesi, 2011). Hâlbuki bir kentte yaşayan yurttaşların cinsiyete dayalı farklılıklarını ve bu farklılıklarına bağlı olarak gelişen ihtiyaçlarını dikkate almayan kent politikaları, eşitsizlikleri daha da derinleştirmektedir. Çünkü cinsiyete dayalı işbölümü başta olmak üzere, kadınlarla erkeklerin yaşam deneyimlerini farklılaştıran koşulları ve LGBTİ+'ların karşılaştıkları ayrımcı pratikleri dikkate almayan kentsel hizmetlerle, kentlilerin büyük bir bölümü (kadınlar ve LGBTİ+'lar) eksik yurttaşlar haline gelmektedir (Alkan, 2006, Fenster, 2005). Bu çerçevede kadın ve LGBTİ+ dostu kent ve yerel yönetimlere ilişkin talepler, asıl olarak bir kentsel yönetim sorununa dikkat çekmektedir.

Kentsel haklar açısından toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri ortadan kaldırmak ancak uluslararası insan hakları ve kent hakkı belgelerinde düzenlenen dört temel normu (*Ayrımcılık yasası; Toplumsal cinsiyet eşitliği; İnsan onuruna saygı; Sürdürülebilirlik*) temel alan eşitlikçi politika ve hizmetlerle mümkündür. Bu açıdan kentsel hak alanında dengeli bir temsili ve toplumsal denetimin nasıl sağlanabileceğine ilişkin, denge ve denetleme perspektifinden bilgi üretimine ihtiyaç vardır (Avrupa Konseyi Yerel Yönetimler Özerklik Şartı, 1985; Avrupa Kentsel Şartı, 1992; Kadınların Kent Hakkı Şartı, 2004).



Yerel Seçim Öncesi Van & Adana Demokrasi Masası Buluşmaları | Kentleşen Türkiye’de Katılımcı Bir Yerel Yönetimin İlkelerini Düşünmek | Ön Rapor

DDA'nın “**Yerel Seçim Öncesi Van & Adana Demokrasi Masası Buluşmaları | Kentleşen Türkiye’de Katılımcı Bir Yerel Yönetimin İlkelerini Düşünmek**” isimli ön raporu (2019) incelendiğinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin iki boyutta kadınlar açısından ele alındığı görülür. İlk boyut yerel yönetim ve katılım mekanizmalarının, demokrasi ilkeleri çerçevesinde toplumun çeşitli kesimlerini kapsaması gerektiğine ilişkin açıklamada görülür. Ancak bu açıklama, yerel yönetim ve katılım mekanizmaları açısından uluslararası belgelerle tanımlanmış olan temel toplumsal cinsiyet göstergelerinde çok daha kapsamlı bir ele alışı yanında oldukça kısır kalmaktadır. Bir diğer boyut olan vatandaş odaklı kentleşme tartışmalarında toplumun tüm kesimleri için kentsel hizmet ve alternatif yaşam alanlarının üretilmesinin önemi vurgulanırken, kadınlar ihtiyaçları dikkate alınması gereken bir grup olarak tanımlanmış; yereldeki toplulukların somut ihtiyaçlarını dikkate alan bir belediyeçilik ve hizmet anlayışının gerekliliği vurgulanmıştır. Bu noktada Akduran, Yakar Önal ve Günlük Şenesen (2018) tarafından CEİD bünyesinde hazırlanan “kentsel haklar ve hizmetlere erişimde toplumsal cinsiyet eşitliği: haritalama ve izleme çalışması”, beş temel kentsel hak (barınma, güvenlik, hareketlilik, kentsel kamu hizmetlerine erişim ve kentsel demokrasi) alanındaki göstergeleri tanımlamıştır. Bu göstergeler, DDA'nın yerel yönetim alanındaki çalışmalarının geliştirilmesi açısından yol göstericidir. Bununla beraber, Avrupa Konseyi'nin Cinsiyetçilikle mücadele ve korunma (Rec 1/2019<sup>29</sup>), Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele etmek için [alınacak] önlemler (Rec 5/2010<sup>30</sup>), “Kadınların

29 [rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168093b26a](https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168093b26a)

30 [www.coe.int/en/web/sogi/rec-2010-5](https://www.coe.int/en/web/sogi/rec-2010-5)



siyasi temsilinin seçim sistemiyle artırılması” konulu, 1899 (2010)<sup>31</sup> sayılı Parlamenter Asamble Tavsiyesi ve “Yerel ve bölgesel siyaset hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilirliği” konulu, 288 (2010<sup>32</sup>) sayılı Parlamenter Asamble Tavsiyesi, bu alanda gerçekleştirilecek çalışmalar için önemli kaynaklardır.

### 3.5 Çoğulcu ve Hak Temelli Çalışmalar Bağlamında Sivil Toplum Alanı

TÜSEV ve CIVICUS tarafından hazırlanan Türkiye’de Sivil Toplum: Bir Dönüm Noktası Raporu’nda (2011), Türkiye’de halkın sadece % 9,7’sinin bir sivil toplum örgütü ile ilişkili olması, gönüllü çalışmalarda yer alanların oranının %7,1 gibi oldukça düşük kalması ve özellikle gençlerin siyasi katılımlarının oldukça düşük olması (%8), sivil toplum alanıyla ilişkilene eğilimini etkileyen faktörler üzerinde düşünülmesi gerektiğini göstermektedir. Nitekim yine aynı rapora göre, halkın sivil topluma ilişkin güveni %51 düzeyindedir. Bu durumun 2016 yılı sonrasında nasıl olduğuna ilişkin veriler ise, ciddi bir gerilemeye işaret etmektedir. Nitekim gerek son Avrupa Konseyi Türkiye (İlerleme) Raporu (2019) gerekse Balkan Sivil Toplum Kalkınma Ağı ve TÜSEV (2017) raporu, özellikle 2016 yılında gerçekleşen darbe girişimi sonrasında OHAL döneminin gelişmekte olan hak temelli sivil toplum örgütleri için geriletici bir süreç olarak yaşandığını belirtmektedir. 2018 yılının mart ayına kadar olan süreçte, birçok sivil toplum örgütü kapatılma nedenleri net olmayan biçimde kapatılmış ya da faaliyetleri durdurulmuştur. Daha sonra tekrar açılan ve faaliyetlerine izin verilen örgütlenmeler olmakla birlikte, 2018 yılı mart ayı verilerine göre kapatılan sivil toplum örgütlerinin sayısı 145’tir. Bu örgütlerin birçoğu uluslararası alanda insan hakları, kadın ve LGBTİ+ hakları alanında çalışmalar yapan örgütlerdir. Bu açıdan hak temelli savunuculuk çalışmaları açısından önemli olan bir alan gerilemiştir.

Sivil toplum, devletle yurttaş arasında köprü kurması açısından oldukça önemli bir yerde durur. Bu açıdan sivil toplum örgütlerinin DDA’nın vurguladığı gibi reforma ihtiyaç duyulan anayasa, yasama, yürütme ve yargı gibi alanlarda gerçekleştirilen çalışmalarda aktif olarak yer alabilmesi oldukça önemlidir. Ancak Türkiye’de sivil toplumun durumunu ortaya koyan araştırmalara bakıldığında (TÜSEV ve CIVICUS, 2011; Balkan Sivil Toplum Kalkınma Ağı ve TÜSEV, 2017), Türkiye’de sivil toplum örgütlerinin yasama ve politika yapma sürecinde aktif olarak yer alabildikleri yapılandırılmış katılımcı mekanizmalar bulunmamaktadır. Sivil toplum örgütleri ancak niyet bildirme düzeyinde istişarelerde bulunabilmektedir. Dolayısıyla hükümet-sivil toplum ve meclis-sivil toplum ilişkilerinin, yasama sürecinin bir parçası olarak ve idarenin yasal çerçeve dışında kalan her düzeydeki tasarrufları açısından, sistematik, kalıcı ve yapılandırılmış mekanizmalar aracılığıyla politika düzeyinde geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu raporlarla öne çıkan vurgulardan bir diğeri de, anayasanın sivil toplumun en geniş katılımı ile yapılmasının gerekliliği ve demokratik bir anlayışın anayasaya yansımalarının önemidir.

Bu noktada çeşitli raporların, Türkiye’de sivil toplum örgütlerinde gözlemlenen cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin verilerini gözden geçirmek önemlidir. Örneğin Türkiye’de Sivil Toplum: Bir Dönüm Noktası Raporu’nda sivil toplum örgütlerindeki üyeler arasında kadınların oranı %10,4 ve yönetim kurulu üyeliği gibi karar verici konumda olan kadınların oranı ise %14,4 olarak belirlenmiştir. Bununla beraber, son yıllarda kadınların sivil toplum alanına katılımlarının düştüğü gözlenmektedir: 2005’de %22 olan kadın STÖ üyesi oranları, 2008’de %16’ya düşmüş görünmektedir. Daha güncel verileri içeren Balkan Sivil Toplum Kalkınma Ağı ve TÜSEV (2017) raporuna göre ise, Türkiye’deki kadınların sadece %5,6’sı sivil topluma üyedir. Karar verici pozisyonlarda yer

31 [assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17812&lang=en](http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17812&lang=en)

32 [rm.coe.int/168071a468](http://rm.coe.int/168071a468)



**Balkan Sivil Toplum Kalkınma Ağı ve TÜSEV (2017) raporuna göre, Türkiye'deki kadınların sadece % 5,6'sı sivil topluma üyedir.**

alanların ise %81'i erkektir. Bununla beraber sivil toplumda deneyimlenen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha derinlikli bir analizi hak ettiğini belirtmek gerekir.



**DDA 2018-2020 Stratejik Planında tüm reform alanlarında hak temelli savunuculuğu gerçekleştiren, demokratik katılım ve yönetişimi benimseyen sivil toplum örgütlerinin çalışmalarına ilişkin değerlendirme çalışmalarının yapılacağı belirtilmiş olması oldukça önemli bir adımdır.**

Bu açıdan DDA 2018-2020 Stratejik Planında tüm reform alanlarında hak temelli savunuculuğu gerçekleştiren, demokratik katılım ve yönetişimi benimseyen sivil toplum örgütlerinin çalışmalarına ilişkin değerlendirme çalışmalarının yapılacağı belirtilmiş olması oldukça önemli bir adımdır. Bu çerçevede sivil toplumun durumuna, ihtiyaçlarına ve farklılıklarına ilişkin bir mevcut durum ve ihtiyaç analizi gerçekleştirmek, sivil toplumun merkez ve yerelde politikaları izleyebilmesi ve savunuculuk yapabilmesi için güçlenmesi gereken noktalara da işaret edecektir. Bu tür bir ihtiyaç analizi çalışmasının sivil toplum alanında deneyimlenen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini görünür kılacak şekilde gerçekleştirilmesi gerekir. Dolayısıyla mevcut durum ve ihtiyaç analizi ile ortaya çıkacak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları planlamak, sivil toplum reform grubunun stratejik planlarında yer alması gereken önemli konulardan birisi olmaktadır.



## Sonuçlar

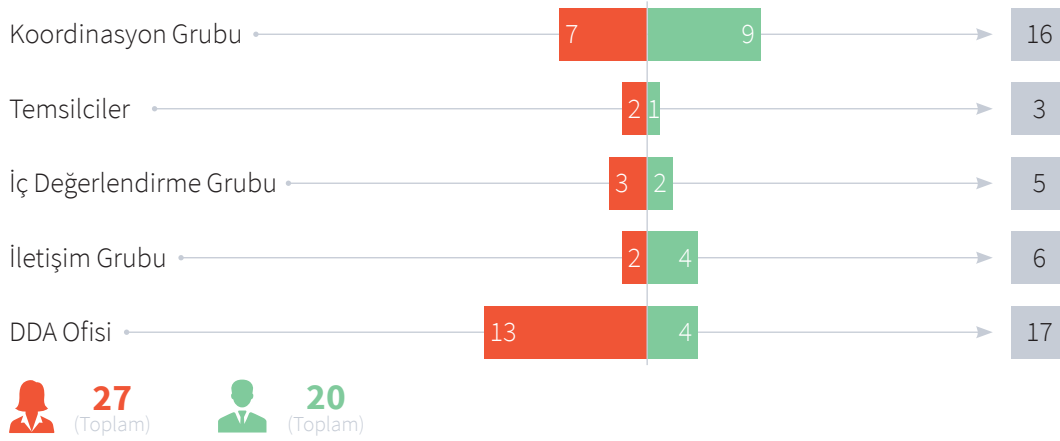
### **4.1 Doküman analizi ve derinlemesine görüşme sonuçlarında DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin genel durumu**

DDA bünyesinde gerçekleştirilen doküman analizi çerçevesinde, DDA'nın kurumsal yapısına ve üye ilişkilerine ilişkin belgeler, deklarasyon metni, ilke değerler metni, DDA 2018-2020 Stratejik Planı, DDA web sitesinde yer alan arşiv belgeleri ile reform gruplarının planlama, faaliyet ve toplantı raporları incelenmiştir. Bu inceleme çerçevesinde öncelikle DDA'nın yapı organlarında cinsiyet kimliği açısından dengeli dağılımın, temsilciler ve çalışma grupları düzeyinde nasıl olduğu incelenmiştir. Bu çerçevede cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin bulunması, kurumsal toplumsal cinsiyet kapasitesinin değerlendirilmesi açısından oldukça önemlidir. DDA bünyesinde yer alan farklı cinsiyet kimliklerine ilişkin verilerin bulunmaması ise ciddi bir eksiklik olarak değerlendirilmelidir.

Şekil 5'e bakıldığında, DDA yapı organlarında kadın ve erkek temsilinin dengeli olduğu görülmekle birlikte, yapılan işin niteliğine bakılarak değerlendirildiğinde kadın çalışanların DDA Ofisi içerisindeki yoğunluğu dikkat çekicidir. Toplumsal cinsiyete dayalı olarak kadın ve erkeklere atfedilen rol ve sorumluluklar açısından, yardımcı rollerde kadınların yoğunlukta olması bir eşitsizlik göstergesi olarak değerlendirilir. Bu çerçevede Avrupa Konseyi Tavsiye Kararları, tüm çalışma



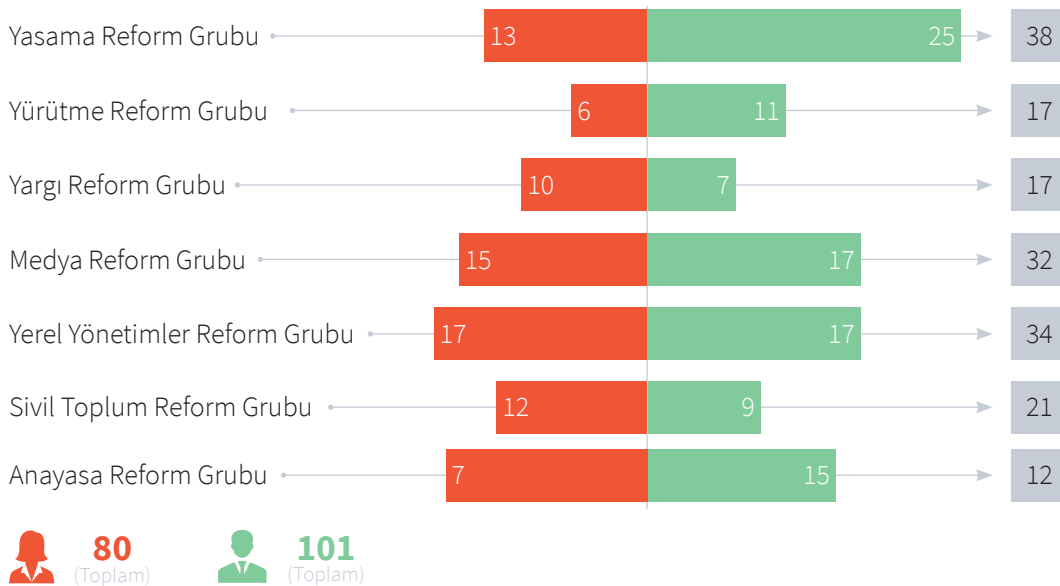
**Şekil 5.** DDA yapı organlarında yer alan kişilerin cinsiyete göre dağılımı



grubu ve birimlerde cinsiyet kimliğine dayalı temsiliyet eşitliğine ilişkin düzenlemelerin olması ve temsil dengesinin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler üzerinden yıllık raporlamalarla izlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Gerçekleştirilen doküman analizi ve derinlemesine görüşmelerin sonuçları, DDA bünyesinde böylesine bir izleme politika ve prosedürünün bulunmadığını göstermektedir. Bununla beraber, çalışma grupları ve temsilciler düzeyinde kadın-erkek dengesinin korunması yönünde karar ve prosedürlerden bahsedilmiş olması önemlidir. Ancak DDA'nın yapı organlarında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından temsil dengesine ilişkin olarak izleme ve değerlendirme süreçlerini de içerecek ve farklı cinsiyet kimliklerinden bireylerin katılımını teşvik edici şekilde geliştirilmiş daha kapsamlı politika ve prosedürlerin geliştirilmesine ihtiyaç olduğu ortadadır.

Şekil 6'da yer alan DDA reform gruplarına göre cinsiyet dağılımına ilişkin verilere bakıldığında da benzer bir durum söz konusudur. Toplumsal cinsiyet perspektifinden bakıldığında yasama, yürütme, ve anayasa gibi eril hakimiyetin olduğu alanlar, DDA bünyesindeki reform grupları içe-

**Şekil 6.** DDA reform gruplarında yer alan kişilerin cinsiyete göre dağılımı





risinde yer alan bireylerin dağılımına da yansımış görünmektedir. Benzer bir açıklama, yerel yönetimler ve sivil toplum gibi alanlarda kadın erkek dengesinin eşit dağılım göstermesi açısından da yapılabilir. Çünkü Bora (2008)'nin de ifade ettiği gibi, yerel yönetimler ve sivil toplum, genel olarak, toplumsal yaşamda etkili olan kararların daha yerelden başlayarak verildiği mekanizmaları işletmeleri açısından farklı cinsiyetten bireylerin katılımına daha açıktır. Bu toplumsal gerçeklik DDA'nın yapısına da yansımış görünmektedir. Bununla beraber, oldukça eril bir alan olmasına rağmen medya ve yargı reform grubu içerisinde kadın-erkek oranının dengeli dağılmış olması, olumlu olarak değerlendirilebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, cinsiyet temsiliyeti açısından dengesizliğe yol açan birçok neden olabilir. Bu nedenler, kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitesi bağlamında DDA yapısında tespit edilen kimi eksikliklerle ilişkilidir. Aşağıda sıralanan bu kurumsal eksikliklere ilişkin önlemlerin alınmasına ihtiyaç vardır:

- DDA stratejik planı, program ve belgelerinde ya da faaliyet amaç ve çıktılarında toplumsal cinsiyet eşitliği meselelerinin yer almaması,
- İş-ev-egitim dengesine yönelik politika ve prosedürlerin tanımlanmamış olması,
- Taciz ve ayrımcılık karşıtı politika ve kararlar bulunmasına rağmen eksik olması ve bu konuda etkili bir müdahale mekanizmasının bulunmaması,
- Bir önceki bölümde her bir reform alanı için ele alınan temel toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin toplantılarda gündem olmaması,
- Eylem ve aktivitelerde eşit temsil ve katılımı sağlayacak özel önlemlerin tanımlanmamış olması,
- Etkinlikler için özel olarak ayrılmış bir toplumsal cinsiyet bütçesinin tanımlanmamış olması,
- Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri görünür kılacak ayrıştırılmış verilerin toplanması-na ve raporlanmasına ilişkin bir sistemin bulunmaması.



DDA'nın bünyesinde yer alan üye sivil toplum örgütleri arasında toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan grupların ilgisi çekilmiş ve bir araya gelerek denge ve denetleme perspektifi içerisine toplumsal cinsiyet bakış açısının inşa edilmesi için olanaklar oluşturulmuştur.

Bununla beraber, 20 Kasım 2018 tarihinde DDA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anaakımlaştırma Programı Çalışma Grubu'nun kurulmuş olması oldukça önemli bir adım olmuş, DDA toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşım belgesinin hazırlanarak yayınlanmasına ve bu eylem planının hazırlanmasına zemin hazırlamıştır. Böylelikle DDA'nın bünyesinde yer alan üye sivil toplum örgütleri arasında toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan grupların ilgisi çekilmiş ve bir araya gelerek denge ve denetleme perspektifi içerisine toplumsal cinsiyet bakış açısının inşa edilmesi için olanaklar oluşturulmuştur.

Bu eylem planının hazırlanması sürecinde gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerle, DDA yapısındaki çalışma gruplarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması açısından kimi ihtiyaçlara ilişkin farkındalık gelişmiş, kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitesi açısından

güçlü ve zayıf yönleri ilişkin öneriler geliştirilmiştir. Aşağıda sunulan bu öneriler, DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma sürecinde aktif rol alması gereken birimlerini göstermesi açısından da önemlidir:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması konusunda motivasyon yüksektir. DDA bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeyi hedefleyen bu alanda çalışmalar yürütmek amacıyla kurulmuş bir çalışma grubu vardır. Grup içerisinde bu konudaki çalışmalar/eğitimler vb. konusunda deneyimli kişiler/üyeler bulunmaktadır. Ancak toplumdaki toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sorunlara dair ortaya koyduğu duruş metnindeki temel ilkelerin içselleştirilmesine ve bu çerçevede ağırlık yapısına uygun ihtiyaçlar doğrultusunda bir yol haritasının çizilmesine ihtiyaç vardır. Burada ortaya koyulan eylem planı, böylesi bir yol haritasının çizilmesi açısından önemsenmektedir. Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, kendi kapasitesini dikkate alarak eğitimler düzenleyebilir ya da düzenlenmesine yönelik fırsatlar sunabilir. Bu açıdan çalışma grubunun, DDA'nın anaakımlaştırılması sürecinde, bilgi ve deneyimini paylaşarak diğer çalışma gruplarıyla ve ilgili DDA üyesi sivil toplum örgütleriyle işbirliği yaparak kapasitesini geliştirmesi ile öncü hale gelmesi mümkündür. Bununla beraber, bu grup içerisinde yer alanların hepsi gönüllü olarak katkı sunmakta ve zaman sıkıntıları bulunmaktadır.
- DDA yapısını oluşturan koordinasyon ekibinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması sürecinde temel politika metinlerinde değişikliğe açık olması önemlidir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan bir koordinasyon anlayışına ilişkin bir metodoloji geliştirmeye ihtiyaç vardır. Projelerin geliştirilmesinden eleman alımına kadar nasıl bir strateji oluşturacağı belirlenmelidir. Bunun için DDA'nın kullanabileceği toplumsal cinsiyet değer ve göstergelerini belirleme ve yönetim stratejisini izleme konusunda dikkate alacağı kriterler üzerinden bir checklist oluşturması alt yapı açısından öncelenebilir. Dışarıdan danışmanlık desteği ile bunun yapılabileceğine ilişkin umut vardır.
- Özellikle proje geliştirme ve yönetme süreçleri, metodolojisi ve yönergeleri açısından toplumsal cinsiyet eşitliğini sistematik olarak dikkate alan bir perspektifin olmaması büyük eksikliklerdir. Ancak bu konuda kimi adımların olduğu da belirtilmelidir. DDA bünyesinde geliştirilen kimi belgelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bazı kavramlardan bahsedilmiş olmakla birlikte geliştirilmeye ihtiyaç vardır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak personele, gönüllülere ve üye örgütlenmelere yönelik eğitim ve danışmanlık talepleri olmakla birlikte, bu konuda DDA'nın bir eğitim alt yapısı bulunmamaktadır. Bu konuda materyallerin, eğitim kitlerinin, yönergelerin hazırlanması, önemli ölçüde işe yarayacaktır. Bu konuda DDA bünyesindeki toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan ve eğitimler veren deneyimli sivil toplum örgütlerinden destek alınması olanaklı görünmektedir. Bu noktada DDA bünyesinde yapılan çalışmalara toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini dâhil etme konusunda destek verecek akademisyenlere ulaşmak oldukça zor olmaktadır. Bu zorluğu aşmak için gerçekleştirilen son çalıştay toplantısından bir "iletişim/etkileşim grubu" oluşturulabilir. Ayrıca bu konuda bir çalışma grubunun/biriminin DDA yapısına eklenmesi önemlidir.
- Hesapverebilirlik, şeffaflık meselesinde ve performans değerlendirmesinde toplumsal cinsiyeti dikkate alan kriterlerin ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı veri toplama ve raporlama konusunda göstergelerin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Özellikle toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması sürecinde personelin performansını arttıracak ve teşvik edilecek olanaklar yaratmak gerekmektedir. Dokümantasyon bu açıdan önemsenmelidir. Örneğin DDA bünyesinde bir toplumsal cinsiyet eşitliği belgeleri kitaplığı oluşturmak



mümkündür. İzleme ve değerlendirme açısından da göstergeler oluşturmak ve toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma sürecini yıllık değerlendirmelerle izlemek gerekmektedir.

- DDA bünyesinde gerçekleştirilen toplantı, eğitim vs. gibi etkinliklere toplumsal cinsiyet eşitliği açısından katılımı dengelemek için ne türden önlemler alınabileceğine ilişkin bilgilenebilirliğe ihtiyaç duyulmaktadır. Kadın ve LGBTİ+'ların etkinliklere katılımı ve bu etkinliklerde sorumluluk alma motivasyonlarını arttırmak için toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile ne tür önlemlerin alınabileceğini öğrenmek önemlidir.

## 4.2 Anket çalışması ve eylem planı geliştirme çalıştaylarının sonuçları



DDA toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırması programının temellerini atacak olan bu eylem planının geliştirilmesi sürecinde, bireysel ve örgütsel toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik olarak bir anket formu geliştirilmiştir.



%48,8 ● Kadın  
%36,6 ● Erkek  
%2,4 ● Queer/cinsiyet açısından kimliksiz  
%12,2 ● Cinsiyet kimlikleri ile ilgili herhangi bir beyanda bulunmayanlar

Katılımcıların %34,1'i 46-65 yaş, %31,7'si 31-45 yaş arasında ve %17,1'si 30 yaş altı ya da 65 yaş üzerindedir. Katılımcıların %53,7'nin üniversite/lisans mezunu olduğu görülürken, bu veriyi takiben %24,4 ile yüksek lisans mezunu, %12,2 ile lise mezunu, %4,9 ile doktora mezunu ve %2,4 ile ilköğretim mezunu ve okuma yazma bilmeyen kişiler oluşturmaktadır. Üniversite mezunu katılımcıların büyük çoğunluğunun sosyal bilimler alanlarından dereceleri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %47,1'u kendisini reform grubu üyesi, %41,1'i ve %12,8'i reform grubu temsilcisi/eş temsilci olarak tanımlamıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu ise (%51,2) reform grubu üyesi değildir.

Ankete katılan 48 kişinin cevaplarına ilişkin sonuçlar, 13.10.2019 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen koordinasyon grubu toplantısında, 19.10.2019 tarihinde Diyarbakır'da<sup>33</sup>, 26.10.2019 tarihinde İzmir'de<sup>34</sup> ve 28 Şubat 2020 tarihinde Ankara'da kadın ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan sivil toplum örgütleriyle gerçekleştirilen eylem planı geliştirme çalıştaylarında elde edilen sonuçlarla birlikte değerlendirilerek aşağıda özetlenmiştir.

<sup>33</sup> Diyarbakır Çalıştayına katılan STÖ'ler: DİTAM, DOĞÜNKAD, Uçarlı Gençlik Derneği, Süryani Birliği Derneği

<sup>34</sup> İzmir Çalıştayına katılan STÖ'ler: ÇEKEV, LAVENDER LGBTQ+, ÇAÇAV, Adalet Sistemini İzleme Derneği, Çağdaş İzmir Gençlik İnisiyatifi Derneği, Genç Eşitlik Platformu

#### 4.2.1 DDA'nın Bireysel Toplumsal Cinsiyet Kapasitesine İlişkin Sonuçlar



DDA bünyesinde yer alan bireylerin toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda temel düzeydeki bilgi ve becerilere sahip oldukları söylenebilir.

Bireysel toplumsal cinsiyet kapasitesi konusundaki anket sonuçlarından yola çıkarak, DDA bünyesinde yer alan bireylerin toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda temel düzeydeki bilgi ve becerilere sahip oldukları söylenebilir. Daha geniş bir katılımcı grubuna ulaşılması ile bu sonuç farklılaşabilecektir de, önemli bir grubun toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına dair temel olan kimi çalışmalara aşina olduğu ve deneyimli olduğu görülmektedir. Bununla beraber, katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak bireysel kapasitelerini geliştirmek açısından en çok ihtiyaç duydukları konu, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda geliştirilmiş uygulama setlerine erişebilmek olmuştur.

Buna ek olarak, aşağıda yer alan diğer noktalarda bireysel toplumsal cinsiyet kapasitesinin kurumsal düzeyde kullanılabilir olmasını sağlayacak koşulların oluşturulması konusunda eksiklikler tanımlanmış, bireysel ve kurumsal toplumsal cinsiyet kapasitesinin bütünleştirilmesi konusunda desteklere ihtiyaç duyulduğu ortaya çıkmıştır.

Bu çerçevede bireyler, aşağıdaki alanlarda desteklenmek istediğini belirtmişlerdir:

- 1 Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin STÖ'lerinin çalışmalarına entegre edilmesi konusunda bireysel bilgi ve beceri geliştirmek,
- 2 Toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki ulusal ve uluslararası insan hakları belgeleri konusunda bilgilenmek,
- 3 Kurumsal sorumluluklar bağlamındaki bireysel çalışmalarda toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin entegre edilmesi konusunda bilgi ve beceri geliştirmek,
- 4 Kurumsal amaç ve hedefler bağlamında toplumsal cinsiyetle ilişkili konularda bilgilenmek ve farkındalık geliştirmek,
- 5 Kurumsal düzeyde gerçekleştirilen çalışmaların planlaması, izlemesi ve değerlendirmesi sürecinde toplumsal cinsiyet analizi yapabilme konusunda bilgi ve beceri sahibi olmak,
- 6 Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel şiddet, taciz ve kadına yönelik şiddetle karşılaşıldığında (kendisi ya da bir başkası açısından) nasıl hareket edilebileceği konusunda temel bilgilere sahip olmak ve
- 7 Eğitim ve toplantılara katılım ve aktif rol almada toplumsal cinsiyete dayalı engelleri fark etme ve ortadan kaldırma konusunda bilgi ve deneyim sahibi olmak.



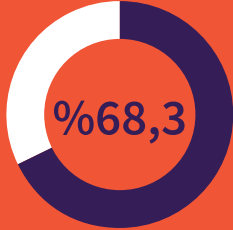
Bunlara ek olarak vurgulamak gerekir ki, katılımcıların hepsi sorumluluk alanlarıyla ilgili toplumsal cinsiyet meselelerini tanımlamak için eğitim ve atölye çalışması gibi kapasite geliştirme desteklerine ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Bireysel toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitelerine ilişkin olarak eğitime ihtiyaç duyulan destek alanları öncelik sırasıyla şu şekildedir:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı örgüt kültürü ve inşası (% 19,6)
- Toplumsal cinsiyete duyarlı eğitim/proje/program planlama, uygulama, izleme, değerlendirme ve raporlama (% 16,7)
- Toplumsal cinsiyet, cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması kavramları üzerinde temel bilgiler (% 14,7)
- Toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama, analizi ve kullanımı (% 13,7)
- Toplumsal cinsiyet (ihtiyaç) analizi (% 12,7)
- Toplumsal cinsiyete duyarlı (% 11,8)
- Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (% 10,8)

28.02.2020 tarihinde Ankara'da kadın ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan sivil toplum örgütleriyle gerçekleştirilen çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair geliştirilecek eğitimlerin, temel olarak şu noktalara dikkat edilerek oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır:

- Bir konuşmacı bir de dinleyen tarafın olduğu eğitimlerden uzak durulması gerekmektedir.
- Katılımcıların farklı tecrübelerini aktardığı, interaktif etkinlikler içeren kapasite geliştirme faaliyetleri daha etkili olacaktır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerindeki başvuru sahiplerinin büyük bir çoğunluğunun kadın olmasının hedeflenen etkiyi yaratmakta yetersiz kalacağı dikkate alınarak, kırılğan grupların farklı tecrübelerini bir araya getiren heterojen bir grup ile çalışılması gerçek değişim sürecini başlatabilecektir. Bu noktada özellikle erkeklerin söz konusu eğitimlere katılmasının, kadının bilinçlenme sürecini eril tahakkümün hâkim olduğu ev alanına yansıtmasına olanak sağlayacağı ve karşılıklı bir dönüşüm sürecine hizmet edeceği akıldan tutulmalıdır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik yürütülen faaliyetlerin belirli kesimlerde bir direnç oluşturduğu, bu direncin yer yer toplumsal cinsiyet düşmanlığını ortaya çıkardığı dikkate alınarak, kısa süreli seminerlerin yerine, sistematik ve uzun bir süreye yayılacak eğitim dizilerinin oluşturulması gerekmektedir.

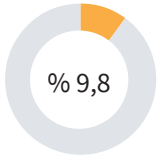
#### 4.2.2 DDA'nın kurumsal ve örgütsel toplumsal cinsiyet kapasitesine ilişkin sonuçlar



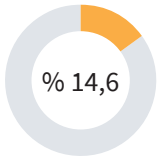
Anket katılımcılarının %68,3'ü, DDA'nın bünyesinde gerçekleştirilen işlerde çalışan ekibin toplumsal cinsiyet konusundaki farkındalık ve hassasiyetini tamamen ya da büyük oranda yeterli bulmaktadır.

Anket katılımcıları DDA'nın bünyesinde gerçekleştirilen işlerde (program ya da proje planlama, uygulama, değerlendirme, danışmanlık ve eğitim, bütçe oluşturma vs.) çalışan ekibin toplumsal cinsiyet konusundaki farkındalık ve hassasiyetini tamamen ya da büyük oranda yeterli bulmakla birlikte (%68,3), kararsız olanların ve yeterli olmadığını düşünenlerin oranı da azımsanamaz (%31,6). Bu çerçevede özellikle temsilciler ve karar verici pozisyonlara ilişkin seçimlerde, cinsiyet kotasının farklı cinsel kimlikleri de içerecek şekilde geliştirilmesi gerekliliği vurgusu önemlidir. Bu açıdan anket çalışmasına katılanların aşağıdaki boyutlara ilişkin düşüncelerinin netliği, DDA'nın toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması programı kapsamında kurumsal ve örgütsel kapasite açısından neler yapması, nasıl ilerlemesi gerektiği hususunda yol göstericidir:

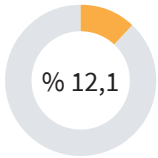
→ katılmayan ve kararsız olanların oranı



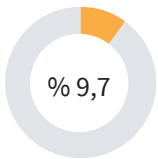
- DDA'nın tüm çalışmalarında (karar verme süreçlerinde, eylemliliklerinde, çalışma etiğinde ve politika metinlerinde, proje geliştirme ve uygulama sürecinde vs.) çeşitlilik konusunu ve toplumsal cinsiyet eşitliğini açıkça tanımlaması gerekmektedir



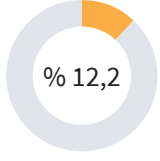
- DDA yönetiminin yıllık performans değerlendirmelerinde ulusal ve uluslararası toplumsal cinsiyet politika metinleri ve temel toplumsal cinsiyet göstergelerini temel alması gerekir.



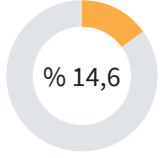
- DDA'nın, hem toplumda hem de kendi işleyişinde, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının dönüşümü ve eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için önlemler alması gerekir.



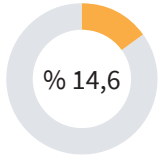
- Toplumsal cinsiyetle ilgili meselelerin, DDA'nın reform gruplarındaki farklı cinsiyetten tüm bireyler tarafından açık bir şekilde, kolaylıkla ve rahatça ele alınması ve herkesin ihtiyaçlarına uygun çözümler bulunmaya çalışılması gerekmektedir.



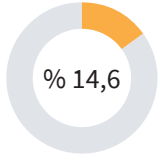
- DDA'nın, reform grupları içerisinde ve yerel örgütlenme süreçlerinde kadınlar, erkekler ve farklı cinsiyet kimliklerindeki bireyler arasında saygılı ve destekleyici ilişkilerin sağlanması ve sürdürülmesi için destekleyici çalışmalar yapması gerekir.



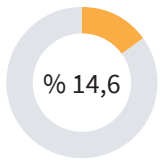
- DDA'nın gerçekleştirdiği toplantılarda kadınlar, erkekler ve farklı cinsiyet kimliklerindeki bireylerin ihtiyaçlarını veya koşullarını eşit bir şekilde ifade edebilmeleri konusunda önlemler alması gerekmektedir.



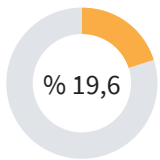
- DDA'nın, çalışanları ve gönüllülerine, kariyerlerini toplumsal cinsiyet perspektifiyle güçlendirebilmeleri için bilgi ve beceri edinme imkânları sunması gerekmektedir.



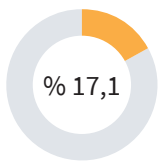
- DDA'nın, üye, stajyer ve personel seçiminde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalık ve hassasiyeti bilgi ve beceri düzeyine göre ölçecek kriterler belirlemesi gerekmektedir.



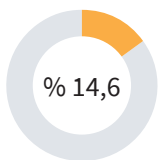
- DDA'nın çalışma gruplarında ve yerel örgütlenmelerinde yer alan temsilciler ya da paydaşların toplumsal cinsiyetle ilgili meseleleri değerlendirme konusunda bilgi ve beceriye sahip olması ve bu bilgileri çalışmalarına entegre edebilmesi gerekir.



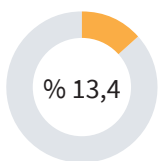
- DDA'nın, çalışanları ve üyeleri arasında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel şiddet, taciz ve kadına yönelik şiddetin ortaya çıktığı ya da çıkabileceği alanlara ilişkin araştırma ve bilgilendirme çalışmaları yapması gerekmektedir.



- DDA'nın, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel şiddet, taciz ve kadına yönelik şiddet şikâyetlerinin alınacağı bir sistem geliştirmesi ve bu durumlarla nasıl ilgilenileceğini belirleyen bir politika oluşturmasına ihtiyaç vardır.

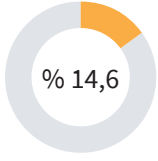


- DDA'nın çalışmaları için toplanan tüm verileri, cinsiyet farklılıklarına göre ayrıştırılmış olarak tüm üyelerin erişimine açık olacak şekilde raporlanması gerekir.

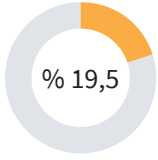


- DDA'nın toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına destek verecek şekilde finansal kaynak ayırması ve bütçelemesini buna göre yapması gerekir.

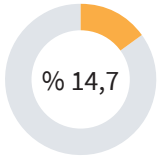




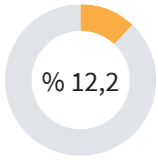
- DDA'nın, personel, gönüllü ve üyelik pozisyonları açısından cinsiyet farklılıkları dengesini izlemesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini öncelemesi gerekmektedir.



- DDA'nın, tüm eğitim modüllerini toplumsal cinsiyet analizi sonuçlarına göre planlaması ve çalışmalarına toplumsal cinsiyet eşitliğini dâhil etmesi gerekir.



- DDA'nın, cinsiyetle ilgili olan farklı özellik ve ihtiyaçları olan bireylerin toplantılara, etkinliklere, eğitimlere vs. etkin katılımının önündeki engellere ve çözüm yollarına ilişkin araştırmalar yapmasına ihtiyaç vardır.



- DDA'nın, toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkların toplantılara, panellere, saha ziyaretlerine, eğitimlere katılımdaki etkisi konusunda bilgilendirici çalışmalar yapması gerekmektedir.

Bunlara ek olarak, kadın ve LGBTİ+ örgütleriyle Ankara'da gerçekleştirilen çalıştay (28.02.2020) kapsamında, DDA'nın reform gruplarının çalışmaları için öncelemesi gereken noktalara ilişkin önemli öneriler geliştirilmiştir. Bu önerilere göre DDA açısından,

#### **Yasama reform grubu çalışmalarında önemsenmesi gereken noktalar,**

- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin bütün türlerini yasaklayan yasaların kabul edilmesini sağlamak,
- GREVIO'nun Türkiye'ye ilişkin raporlarına binaen, iç hukukun CEDAW ve İstanbul Sözleşmesi ile uyumlaştırmasına yönelik girişimlerde bulunmak,
- Yasama alanı ile ilişkili olarak daha önce kadın ve LGBTİ+ hakları alanında çalışan örgütlerin yaptıkları çalışmaların karar vericilere iletilmesi ve siyasi partilerin gündemlerine dâhil edilmesini sağlamak,
- Özellikle kadınların karar alma mekanizmalarında yer alması için siyasi partiler kanununa yönelik reformlar üzerine odaklanmak olarak tanımlanmıştır.



### Medya reform grubu çalışmalarında dikkate alınması gereken konular,

- Bu alanda çalışan sivil toplum örgütleri ve sendikalar ile işbirliğinin geliştirilmesi,
- LGBTIQ+ bireylerin medyadaki görünürliğini arttırmaya yönelik çalışmaların yapılması,
- DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde yeni bir iletişim stratejisi geliştirmesi,
- Türkiye toplumu üzerinde yadsınamayacak bir etkiye sahip olan dizi-film sektörünün toplumsal cinsiyet eşitliğinden yoksun bir düzeni sürdürülebilir kıldığı dikkate alınarak, bu durumu engellemek için yönetmen, senarist ve bu sektörde çalışan kişilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalık geliştirmelerinin sağlanması şeklinde ele alınmıştır.

**Yargı reform grubu çalışmalarında ise,** özellikle yüksek yargı hâkimleri ve başsavcılar arasında kadın sayısının oldukça düşük olduğunu ve var olan kadın karar vericilerin de kararlarını eril bir bakış açısı ile verebildiğini dikkate alarak, yargıda toplumsal cinsiyete ilişkin konulara ilişkin farkındalık eğitimlerinin Adalet Akademisinde verilmesini sağlamak için çalışmalar yürütülebileceği vurgulanmıştır.

### Yerel Yönetimler reform grubu çalışmalarında odaklanması gereken konular,

- Yerel yönetimlerin stratejik plan, yıllık bütçe, faaliyet raporları üzerinden faaliyetlerinin detaylı olarak incelenmesi ile toplumsal cinsiyet eşitliği açısından eksikliklerin tespit edilmesi,
- Yerel yönetimler kapsamında cinsiyete dayalı veri eksikliğinin giderilmesi,
- Yerel yönetimler düzeyinde, ikili cinsiyet sisteminin merkeze alınması nedeniyle LGBTIQ+ bireylerin ve kadın olmanın yanı sıra sahip olduğu farklı kimlikler dolayısıyla dezavantajlı olan grupların gündeme alınması,
- Dönüştürücü yerel yönetim politikalarına odaklanması ve çeşitli yöntemlerle savunuculuğun yapılması,
- Yerel yönetim mekanizmalarında yer alan kişilere toplumsal cinsiyet eğitimi verilmesi, savunuculuğu yapılan değerler için yerelden örgütlenilmesi ve bu bağlamda söz konusu alanlardaki STÖ ve kent konseyleri ile işbirliği geliştirmesi olarak belirtilmiştir.

Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği kültürü oluşturmaya çalışan bir kurum olarak DDA'da dönüştürülmesi ya da yeniden inşa edilmesi gereken diğer konular ise şu şekilde sıralanmıştır:

- Kadınlara regl izni sağlanması ve bu iznin “hastalık izni” değil “dinlenme izni” olarak nitelendirilmesi
- Kurum içerisinde cinsiyet ataması yapan hitap söylemlerinin (hanım, bey vb.) yeniden kurgulanması
- Erkeklerle de, eşlerinin doğum yapması durumunda, çocuğa eşit bakım sağlaması için doğum izni verilmesi
- Çalışanların görev tanımlarının belli olduğu ancak birbirleriyle eşit ilişki kurdukları bir düzenin oluşturulması
- Toplumsal cinsiyet eylem planı doğrultusunda istihdam edilecek ve bu konuda çalışacak kişilere psikolojik destek ve esnek çalışma saatleri sağlanması
- DDA üyelerinin sadece kurum içerisinde değil dışarıda da şiddet içeren herhangi bir olaya dâhil olması durumunda gerekli süreçlerin işletilmesi ( üyelikten çıkarma vb.), şiddete karşı toleranssız bir yapı oluşturulması
- Kurum çalışanlarının cinsel saldırıya uğraması durumunda gerekli süreçleri başlatacak ve takip edecek bağımsız bir Cinsel Saldırı Destek Biriminin oluşturulması
- Kurum içerisinde de toplumsal cinsiyet eşitliğine dair eğitimlerin düzenlenmesi
- Bir e-mail grubu oluşturularak üye STK'lara toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili temel kavram ve bilgilerin aktarılması ve söz konusu STK'ların bu içerikleri yerelde yaygınlaştırması



## Bulgular ve Öneriler

Aşağıda sunulan bulgu ve öneriler, DDA Toplumal Cinsiyet Eşitliği Anaakımlaştırma Eylem Planı hazırlama sürecinde gerçekleştirilen bireysel görüşmeler, anket çalışması ve çalıştaylarda elde edilen sonuçlar üzerinden geliştirilmiştir. Bu eylem planı, toplumal cinsiyet analizi sonuçlarının ortaya koyduğu dört hedef çerçevesinde, DDA'nın örgütsel yapısında, tüm politika ve uygulamalarında toplumal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirebilmesi için kilit önemdeki eylemlilikleri içermektedir:



Toplumal cinsiyetlendirme eylem planını ve faaliyetlerini DDA yapısına eklemek



DDA kurumsal yapısında toplumal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir örgüt kültürü geliştirmek



DDA reform alanlarına ve çalışmalarına toplumal cinsiyet perspektifini dahil etmek



DDA üyelerine verilecek toplumal cinsiyet eğitimleri için altyapı oluşturmak

Yukarıda sunulan dört hedef çerçevesinde geliştirilen eylemler, toplumsal cinsiyete eşitliğinin anaakımlaştırılması sürecinde aşağıdaki toplumsal cinsiyet değerine ve stratejilere dayanmaktadır:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği
- Toplumsal cinsiyet farkındalığı
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önleme
- Toplumsal cinsiyet analizi
- Toplumsal cinsiyet kapasitesinin geliştirilmesi
- Toplumsal cinsiyete dayalı istihdam, işe alım ve sorumluluk ataması
- Toplumsal cinsiyet temsili
- Toplumsal cinsiyete duyarlı dil ve iletişim/cinsiyetsiz/şiddetsiz iletişim
- Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme
- Toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama
- Toplumsal cinsiyete dayalı izleme ve değerlendirme
- Toplumsal cinsiyete duyarlı raporlama
- Toplumsal cinsiyete duyarlı eğitim
- Toplumsal cinsiyet eşitliği için dayanışma/işbirliğinin geliştirilmesi
- Ayrımcılık karşıtlığı

## **5.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması Eylem Planını ve Faaliyetlerini DDA Yapısına Eklelemek**

### **► Toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması için etkili bir örgüt stratejisinin belirlenmesi**

DDA'nın örgütsel yapısı ve üyelerle ilişkilerine ilişkin stratejik planı, yapı metni, politika belgeleri içerisine toplumsal cinsiyet eşitliğinin dâhil edilmesi; böylelikle DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin duruşunu ve yaklaşımının netleştirilmesine ihtiyaç vardır. Bu kapsamda DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşım belgesinin hazırlanarak duyurulması ile yapı metnin de bu kapsamda güncellenmesi öncelenmeli, toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planında tanımlanan eylemlerin, DDA stratejik planına yansıtılması gerekliliğine ilişkin bilinç artmalıdır. DDA stratejik planında toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı eylemliliklerin gerçekçi bir bütçeleme ile tanımlanmış olması, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasında kilit önemdedir. Bununla beraber bu planla DDA bünyesinde uygulanmak üzere tanımlanan eylemlerin, gerçekleştirilmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesi için ayrı bir çalışma grubunun oluşturulmuş olması ve net sorumluluklarla yetkilendirilmesi önerilmektedir. Bu sorumluluk yetkilendirmesi, gönüllülük temelinde emek harcayan çalışma grubunun motivasyonunu arttıracak teşviklerle desteklenebilir. Ne tür teşviklerin geliştirilebileceği, çalışma grubu ile müzakere edilerek planlanabilir. Bu teşviklerin,



toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitimlere, toplantılara katılımı ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluşlarıyla ilişkilendirme noktasında güçlenmeyi hedeflemesi uygun olacaktır.

### ► **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması Eylem Planının tüm birimler ve üyeler tarafından işbirliği içinde kabul edilmesinin sağlanması**

Hazırlanan eylem planının DDA bünyesindeki tüm birim ve üyeler tarafından hazırlanıyor olduğunun bilinmesi, eylemliliklerde sorumluluk alınmasını sağlaması açısından önemlidir. Bu amaçla yayınlanan toplumsal cinsiyet yaklaşım metni ve gerçekleştirilen bilgilendirme çalışmaları, gerek DDA Koordinasyon Grubu gerekse üyeler tarafından eylem planına ilişkin farkındalığın gelişimini sağlamıştır. Bununla beraber eylem planının kamuya ve tüm üye sivil toplum örgütlerine duyurulması için nasıl bir yöntem izleneceğinin belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu çerçevede tüm DDA üyesi olan ve olmak isteyen sivil toplum örgütlerine mail aracılığıyla gönderilmesi, web sitesinde yayınlanması, yayınlanan eylem planına ilişkin haber takibinin yapılarak etkinin artırılması, bu konuda bilgi talep eden üyelerle bölgesel toplantıların yapılarak bilgilendirmelerinin sağlanması işe yarayacaktır. Çalıştaylar aracılığıyla başlayan bu bilgilendirme toplantılarının, eylem planının yayınlanmasıyla devam ettirilmesi önerilir.

Dolayısıyla bu aşamadan başlayarak eylem planındaki etkinliklerin gerçekleştirilebilmesi için bir bütçe planlamasının yapılması ve bu çerçevede gönüllü ve uzman sorumluluklarının belirlenmesi gerekmektedir. Sorumlulukların, toplumsal cinsiyet eşitliği uygulama ve izleme grubu oluşturularak, öncelikli olarak bu grup içerisinde paylaşılması, motivasyonu güçlendirir. Bu noktada DDA toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grubunun gönüllü ve uzman bilgilerinden yararlanabilecekleri bir ekip oluşturma konusunda sorumluluk alarak, DDA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının uygulanması ve izlenmesi için daha geniş bir çalışma grubuna dönüştürülmesi işlevsel olacaktır. Bu nedenle özellikle kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan üye STÖ'lerin bir araya getirilerek eylem planı konusunda bilgi ve görüşlerini almak, sorumluluk alabilecekleri noktaları, bir çalıştay aracılığıyla netleştirmek mümkündür.

Eylem planı kapsamında gerçekleştirilecek etkinliklere ilişkin olarak reform gruplarının ayrıca bilgilendirilmesi, sorumluluk alabilecekleri noktaların katılımcı bir süreçle netleştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin DDA içinde anaakım haline gelmesi sürecinin önemli bir parçasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin DDA içinde anaakım haline gelmesi sürecindeki bir diğer önemli nokta, oryantasyon programının DDA reform alanları açısından toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin meseleleri içerecek şekilde geliştirilmesidir. Bu noktada da, DDA bünyesindeki STÖ'ler/üyeler için DDA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yaklaşım Belgesinin kabul edilmesinin bir kriter olarak belirlenmesi önerilmektedir.

### ► **Ağ üyelerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı etkinlikleri hakkında düzenli olarak bilgilendirilmesi**

Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı, yürürlüğe girdiği andan itibaren bu kapsamda gerçekleştirilen etkinliklere ve etkinliklerin gerçekleşme durumuna ilişkin bilgilendirmelerin yapılması önemlidir. Böylelikle hem DDA bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine olan duyarlılık artacak hem de gerçekleştirilen çalışmalara ilişkin şeffaflığa ve hesap verilebilirliğe uygun hareket edilmiş olacaktır. Bu çerçevede, eylem planındaki etkinliklere ilişkin düzenli verilerin tutulma-

sı, gerçekleştirilecek etkinliklere ilişkin değerlendirme ve haberlerin düzenli aralıklarla çıkacak bültenler aracılığıyla çeşitli ortamlarda yayınlanması önemlidir. Bu tür bilgilendirmeler, DDA'nın web sitesinde "DDA'da toplumsal cinsiyet eşitliğinden haberler" gibi ayrı bir başlık altında sunulabilir. Bununla beraber, eylem planının uygulanması ve izlenmesinde sorumlu olacak çalışma grubunun eylem planına ilişkin göstergeler açısından gelişmeleri takip etmesi ve düzenli olarak web sitesinden yayınlaması, toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik bir bilgilendirme çalışmasına referans olması açısından önemlidir.

## 5.2 DDA Kurumsal Yapısında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Bir Örgüt Kültürü Geliştirmek

- ▶ **DDA bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında deneyimli ve farkındalığı olan personel/kişi (uzman/gönüllü uzman/stajyer) sayısının artırılması**

Bir örgütlenmede toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakım haline gelebilmesinin temel koşulu, o örgüt bünyesindeki çalışmalardan sorumlu olan ve bu çalışmaları gerçekleştiren kişilerin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında farkındalığa, bilgi ve deneyime sahip olmasıdır. Bunun sağlanabilmesi için öncelikle işe alım, gönüllü/stajyer seçimi süreçlerinde istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ilke ve göstergeler üzerinden değerlendirmelerin yapılmasını sağlayacak politika ve prosedürlerin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Bu çerçevede Ek1'de yer alan istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin temel ilke ve göstergeler, DDA'nın kendi toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam politikasını ve prosedürlerini geliştirirken yararlanabileceği temel bilgileri sunmaktadır. Bu çerçevede DDA'nın işe alım prosedürlerinin gözden geçirilmesi ve çalışanların görev tanımlarının belli olduğu ancak birbirleri ile eşit ilişki kurdukları bir düzenin oluşturulması önemli bir adım olacaktır. Bununla beraber toplumsal cinsiyet eylem planı doğrultusunda istihdam edilecek kişilere psikolojik destek ve esnek çalışma saatleri sağlanması önemli bir boyuttur. Örgütsel açıdan toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını sağlamanın bir diğer ayağını, DDA bünyesinde çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi ve deneyim açısından güçlenmesini sağlayacak hizmet içi eğitimler oluşturur. DDA'nın bu konuda harekete geçmesi önemli bir adım olacaktır. Anket çalışması ve bireysel görüşmelerden yola çıkarak, geliştirilecek hizmet içi eğitimlerde en çok talep edilen konulara odaklanılması önerilmektedir:

- Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme,
- Toplumsal cinsiyete duyarlı eğitim/proje/program planlama, uygulama, izleme, değerlendirme ve raporlama süreçleri,
- Toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama, analizi ve kullanımı konularına ilişkindir.

İkinci olarak DDA bünyesindeki üye STÖ'lere yönelik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimleri, reform gruplarının sorumluluğunda planlanarak uygulanabilir. Bu kapsamda DDA bünyesinde gerçekleştirilecek eğitim çalışmalarında yararlanılmak üzere, özellikle kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan ve deneyimli akademisyen/hukukçu/gönüllü STÖ ve üyelerin daha önceki deneyimlerini, eğitim materyallerini paylaşmayı sağlayacak bir "iletişim/etkileşim grubu" oluşturmak kolaylık sağlayacaktır. Eylem planının kadın ve LGBTİ+ örgütleri ile paylaşıldığı çalışmaya katılan STÖ'leri ile kurulacak bir mail grubu bu türden bir "iletişim/etkileşim grubu"nun başlangıcı olarak ele alınabilir.



► **DDA'nın kendi içinde ve dış paydaşlarla iletişiminde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ve nefret söylemlerinin karşısında duran bir iletişim yaklaşımını geliştirmesi ve benimsemesi**

DDA toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaşma programının en önemli ayaklarından birisi, DDA'nın kendi içinde ve dış paydaşlarla iletişiminde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir dil ve iletişim anlayışı geliştirmesini sağlamaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir dil ve iletişim anlayışına ilişkin olarak, kurumsal düzeyde gerçekleştirilen çalışmalar dolaylı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin toplumsal algıya da etki etmesi açısından çarpan etkisi yapmaktadır. Bu açıdan DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir iletişim yaklaşımını geliştirirken öncelikli olarak kullanabileceği bir iletişim yönergesinin geliştirilmesi önemlidir. Bu çerçevede öncelikle kurum içerisinde cinsiyet ataması yapan hitap söylemlerinin (hanım, bey vb.) yeniden kurgulanması ve hazırlanacak olan iletişim yönergesinin iletişimde temel alınan toplumsal cinsiyet göstergelerine uygun olarak hazırlanması gerekir. Bu kapsamda gerçekleştirilecek çalışmalarda kullanılmak üzere, bu eylem planı kapsamında "İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri/Checklist" geliştirilmiştir (Ek2). Ayrıca Kadir Has Üniversitesi (2017)'nin geliştirdiği "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Yazım Rehberi" ([gender.khas.edu.tr/tr/toplumsal-cinsiyete-duyarli-yazim-rehberi](http://gender.khas.edu.tr/tr/toplumsal-cinsiyete-duyarli-yazim-rehberi)), Koç Holding (2017)'in geliştirdiği "İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Klavuzu" ([www.koc.com.tr/tr-tr/koc-gundem/Documents/iletisimde-tce-kilavuzu.pdf](http://www.koc.com.tr/tr-tr/koc-gundem/Documents/iletisimde-tce-kilavuzu.pdf)) ve UNDP (2019)'nin "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Rehberi" ([www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/corporatereports/Toplumsal-Cinsiyete-Duyarli-Iletisim-Rehberi.html](http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/corporatereports/Toplumsal-Cinsiyete-Duyarli-Iletisim-Rehberi.html)) incelenebilir.

Buna ek olarak, geliştirilecek toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir iletişim yönergesinin web sitesinde yayınlanması, yönergenin sivil toplum örgütleri ya da diğer paydaşlar tarafından kullanılabilirliğini artırması ve farkındalık geliştirmesi açısından tercih edilmelidir. Bunun yanı sıra, DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı iletişim yaklaşımı üzerine bilgilendirme videosu ya da temel kavramlar metni hazırlayarak paylaşmak, DDA üyesi STÖ'lere, üniversitelere ve DDA'nın diğer paydaşlarına açık bir video/içerik yarışması düzenlemek gibi çarpan etkisi yaratabilecek faaliyetlerin planlanması etkili olacaktır.

► **DDA bünyesinde toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarına cevap verebilir bir çalışma ortamının yaratılması**

DDA örgütsel yapısının toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarına cevap verebilir hale getirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan öncelikle, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel şiddet, taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet karşısında nasıl bir tutum sergileneceğini belirleyen bir politika metni geliştirilerek, dış dünya ile paylaşılması önemli bir adım olacaktır. Bu konuda geliştirilen önlemlere çalışanları arasında eşine şiddet uygulayan birinin bulunması durumunda, çalışanın maaşının eşinin hesabına yatırılması örnek olarak verilebilir. DDA üyelerinin sadece kurum içerisinde değil dışarıda da şiddet içeren herhangi bir olaya dahil olması durumunda gerekli süreçlerin işletilmesi (üyelikten çıkarma vb.), şiddete karşı toleranssız bir yapı oluşturulması için çalışmalar yapılmalıdır. Bu durumda toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve taciz şikayetlerinin alınacağı mekanizmanın geliştirilmesi önemli bir ihtiyaç olmaktadır. Bu ihtiyacın karşılanması yönünde atılacak ilk adım, bu eylem planı kapsamında bu tür mekanizmaları kendi örgütlenme yapısına dahil etmiş olan ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında deneyimli



STÖ'lerin deneyimlerini toplayarak, bu bilgiler doğrultusunda bir alt yapı geliştirmek olmalıdır. Kurum çalışanlarının cinsel saldırıya uğraması durumunda gerekli süreçleri başlatacak ve takip edecek bağımsız bir Cinsel Saldırı Destek Biriminin oluşturulması işe yarayabilecek bir öneri olarak dikkate alınmalıdır.

Bu eylem planının hazırlanması sürecinde gerçekleştirilen anket çalışması ve bireysel görüşmeler sırasında, DDA tarafından gerçekleştirilen etkinliklere (toplantılara, panellere, saha ziyaretlerine, eğitimlere vs.) aktif katılımı sağlamanın önünde kimi toplumsal cinsiyete dayalı engellerle karşılaşıldığı ortaya çıkmıştır. Bu açıdan DDA personeli, gönüllüleri ve stajyerlerinin cinsiyet, yaş ve engellilik gibi farklılıkları nedeniyle çalışma performanslarında ve etkinliklere (toplantılara, panellere, saha ziyaretlerine, eğitimlere vs.) katılımında etkili olabilecek toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarının analiz edilerek, eşitsizlikleri ve engelleri tanımlamak, gerekli önlemlere ilişkin standartlar/öneriler geliştirmek gerekmektedir. Bu konuda daha önce araştırmalar yapmış ve bu araştırmalarının sonucuna göre gerekli önlemleri kendi örgütlerinde uygulamış olan, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında deneyimli STÖ'lerin deneyimlerinden yararlanmak oldukça önemlidir. Bu çerçevede bu STÖ'lerin etkinliklerinde ve çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak açısından aktif katılımı ilişkin bilgi ve önerilerini toplamak önerilmektedir. Bununla beraber literatürde bu kapsamda ele alınarak değerlendirilebilecek kimi önlemler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Çalışma saatlerinde esneklik ve kadınlara regl izni sağlanması ancak bu iznin “hastalık izni” değil “dinlenme izni” olarak nitelendirilmesi
- Erkeklerle de, eşlerinin doğum yapması durumunda, çocuğa eşit bakım sağlanması için doğum izni verilmesi
- Toplantı ve eğitimlerin planlanması sürecinde farklı cinsiyet ihtiyaçlarına uygun zaman ve mekan ayarlaması
- Ev içi üretim ve gelir getirici işler gibi sorumluluklar arasındaki dengeyi farklı cinsiyet kimlikleri açısından dikkate alarak etkinlik sürecinin planlanması
- Farklı dilde çeviri ya da işaret diline duyulan ihtiyacın dikkate alınarak planlamaya entegre edilmesi
- Karma gruplarda kendisini güvende hissetmeyen ve rahat ifade edemeyen kişiler için alternatif olanakların planlanması

► **DDA üyesi STÖ'lerin toplumsal cinsiyet kapasitelerini değerlendirmelerini ve özeleştirme yapabilmelerini teşvik etmek**

DDA, toplumun çeşitli kesimleri ile farklı siyasi görüşlerden ulusal ve yerel 295 sivil toplum örgütünün, katılımcı ve çoğulcu demokrasinin güçlenmesi için bir arada mücadele ettiği bir hareket olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma çalışmaları, DDA üyesi olan STÖ'lerin toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitelerini geliştirmeyi içermeli ya da geliştirilmesini teşvik etmelidir. Bu kapsamda DDA üyelerine yönelik olarak geliştirdiği öz değerlendirme anketlerine üye STÖ'lerinin kendi toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitelerini değerlendirebilecekleri soruları ekleyerek, bu konudaki sonuçları yıllık raporlarla sunabilir. Bu noktada, temel amaç, sonuçların raporlanmasıyla üyelerin toplumsal cinsiyet kapasitelerine göre gelişimini teşvik etmek olmalıdır. Dolayısıyla sonuçlar, belirli STÖ'lerin damgalanmasına yol



açmayacak şekilde geliştirici önerileri içerecek şekilde raporlanmalı, sonuçlara göre STÖ'lerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kapasite geliştirme ihtiyaçları ortaya koyulmalıdır. Bu çerçevede geliştirilecek anket soruları, Ek3'te sunulan toplumsal cinsiyet eşitliği kapasite değerlendirmesinde kullanılan göstergeleri içeren checklisten yararlanılarak geliştirilebilir.

#### ► DDA bünyesinde gerçekleştirilen çalışmalar kapsamında toplumsal cinsiyete duyarlı ve cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması ve raporlanması

Cinsiyete göre ayrıştırılmış ve toplumsal cinsiyete duyarlı veriler, örgütsel toplumsal cinsiyet kapasitesinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi için ihtiyaç duyulan temel kaynaklardır. DDA, cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri kimi toplantı tutanaklarında, çalışanların dağılımlarına ilişkin raporda toplamış ve sunmuş görünmektedir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği açısından farklı kimliklerin görünürlüğü bu verilerde ortaya konulamamaktadır. Bununla beraber, personel, gönüllü, stajyer ve karar verici pozisyonlarında yer alanların, toplumsal cinsiyete göre dengeli dağılımını düzenli olarak izlemek ve raporlamak önemlidir. Bunlar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir anaakım politika olarak sürdürülebilirliği için gereklidir.

Bu noktada DDA'nın planlama dokümanlarında, izleme ve değerlendirme sisteminde, raporlarında ve eğitim materyallerinde kullanılmak üzere kurumsal toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını belirlemek için yapacağı bir analizde toplumsal cinsiyete duyarlı göstergeleri ve cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanmasına yönelik bir altyapının geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Toplumsal cinsiyete duyarlı veriler, sadece cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler olarak değerlendirilmemelidir. Kurum için eğitim, etkinlik ve toplantıların herkes için aynı oranda erişilebilir olması için, katılım önündeki toplumsal cinsiyete dayalı engelleri, katılım oranlarına ve katılma/katılmama nedenlerine ilişkin cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri toplamak, değerlendirmek ve raporlamak da bu kapsamda değerlendirilmelidir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı ve cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplanması için temel göstergelerin belirlenmesi ve bu çerçevede bir araçlar setinin geliştirilmesi önerilmektedir. Bu amaca yönelik olarak Ek4'te yer alan "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri toplama ve Raporlama-Checklist" ve Ek5'te yer alan "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Eğitim Değerlendirme Formu Örneği" daha kapsamlı bir araçlar setinin geliştirilmesi açısından yol gösterici olabilir.

#### ► Denge ve denetleme anlayışının geliştirilmesinde toplumsal cinsiyet perspektifine ilişkin farkındalık geliştirmek

Gerek yapılan anket çalışması ve bireysel görüşmelerde gerekse eylem planı geliştirme toplantı/çalıştaylarında, toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinin bir hak alanı mücadelesi olduğu ve bu nedenle DDA'nın çalışma alanıyla doğrudan ilişkili olmadığını belirten söylemlere rastlanmaktadır. Bu durum, DDA bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin derinlikli bir anlayışın olmadığını göstermesi çerçevesinde yorumlanmalıdır. Bu açıdan DDA'nın denge ve denetleme açısından dikkate alınması gereken toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin farkındalık geliştirilmesini sağlaması gerekir. Bu bağlamda DDA'nın, gerek bu ilişkilendirmeye ilişkin temel bilgi ve kaynakları sunan bir eylem planı oluşturması gerekse kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında aktif çalışmalar yürüten birçok sivil toplum örgütünü bünyesinde barındırması, önemsenmesi gereken güçlü bir yöndür. DDA, bu gücü denge ve denetleme perspektifine toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin meseleleri dahil etmek konusunda harekete geçirmelidir. Bu çerçevede

de DDA üyesi olup toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları alanında çalışan STÖ'leri bir araya getirerek, denge ve denetlemede toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin önerilerin geliştireceği bir çalıştayın gerçekleştirilmesi önerilmiştir. Eylem planının değerlendirileceği son çalıştay bu amaca hizmet edecek şekilde planlanmıştır. Bu çalıştayla, denge ve denetleme anlayışının ve temel aldığı ölçütlerin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilişkilendirilmesine dair sonuç ve önerilerin reform gruplarıyla paylaşılması, önemli bir farkındalık yaratacaktır. Buna ek olarak, DDA'nın 9 ölçütü çerçevesinde ulusal ve uluslararası toplumsal cinsiyet mevzuatına ve yapılmış akademik/bilimsel çalışmalara (tez, makale vs.) ilişkin bir veri tabanı oluşturmak ve herkes için ulaşılabilir kılmak, DDA bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının içselleştirilmesinde ve sürdürülebilirliğinde önemli olacaktır. Yine bu kapsamda üniversitelerin kadın çalışmaları bölümlerindeki yüksek lisans programları ile ilişkilendirilerek bilgi üretimini teşvik edecek ödüller, yayın destekleri, sunum yaptırma vs. gibi yollar, denge ve denetlemede toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda akademik çalışmaların ve dolayısıyla bu alanda çalışılması gereken konulara ilişkin farkındalığın artmasını sağlayacaktır. Bu noktada, DDA'nın SUGENDER ile ilişkilerinin iyi olması, bu alanda gerçekleştirilecek çalışmalar için de elverişli zemin sunmaktadır.

Son olarak, DD'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu ele alan bir eğitim kitinin, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde geliştirilmesi önerilmektedir. Bu konu, bu eylem planında 4. Hedef olarak tanımlanan etkinlikler ve öneriler (5.4) çerçevesinde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

### **5.3 DDA Reform Grubu Çalışmalarına Toplumsal Cinsiyet Perspektifini Dahil Etmek**

Bir önceki bölümde ortaya konan DDA'nın denge ve denetleme açısından dikkate alınması gereken toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin farkındalık geliştirmesi ihtiyacının giderilmesinin önemli bir adımı, yedi reform alanında (yasama, yargı, yürütme, medya, sivil toplum, yerel yönetimler ve anayasa) çalışmalar yürüten kişilerin toplumsal cinsiyet farkındalığını arttırmaktır. Bu açıdan öncelikle reform grubu toplantılarında cinsiyet kimliği temsil dengesini sağlamak için önlemler almak önerilmektedir. Çalıştaylarda ifade edildiği üzere, reform grubu temsilcilerinin seçiminde belirlenmiş olan kadın, erkek ve gençlerin temsil edilme ilkesi, farklı cinsiyet kimliklerini de dahil edecek şekilde geliştirilmelidir. Dolayısıyla gerek temsilci seçimlerine ilişkin prosedürlerde gerekse toplantı katılım formlarında ve toplantı düzenlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifine uygun şekilde gerekli düzenlemelerin yapılması önerilmektedir. Bununla beraber toplantıların toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun olması, sadece katılımda cinsiyet dengesinin gözetilmesiyle ilgili değildir. Burada önemli olan diğer nokta, toplantıda cinsiyet farklılıklarına ilişkin temel düzeyde soruların sorulması ile toplantı içeriğinin nasıl belirlendiğidir. Bu nedenle, uluslararası düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini önemseyen kurumlar, toplantılarda toplumsal cinsiyete ilişkin temel meselelere farkındalık geliştirmek için toplumsal cinsiyet sözcüleri belirlemişlerdir. DDA'nın reform grupları içerisinde kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında bilgi ve deneyime sahip kişilerin bulunduğu görülmektedir. Bu açıdan her reform grubunda en az bir toplumsal cinsiyet sözcüsünün olması önemli olacaktır. Belirlenecek olan sözcüler, toplantılarda reform alanlarının toplumsal cinsiyet eşitliğiyle bağlantı kurularak ele alınmasını sağlayacak çok temel sorular sorarak bu süreci yönetebilirler. Bu eylem planı kapsamında, seçilecek toplumsal cinsiyet sözcülerinin sorabileceği kimi sorulara ilişkin örnek bir form Ek6'da sunulmaktadır. Bu form geliştirilerek kullanılabilir. Bunlara ek olarak, Ek7'de toplumsal cinsiyete duyarlı bir toplantı etkinliklerinde kullanılacak toplumsal cinsiyet göstergeleri sunulmaktadır, bu formda yer alan göstergeler çerçevesinde gerek toplantı planlamasına gerekse toplantı katılımına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde temel çıkarımlar yapılabilir.



Son olarak, DD’de toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim kiti içeriğinde tematik olarak tüm reform alanlarına ilişkin bağlantıların dahil edilmesi ve reform gruplarının bu eğitimden yararlanması, reform grubu çalışmalarında toplumsal cinsiyet perspektifine ilişkin geliştirecek farkındalık oldukça önemli bir adım olacaktır.

#### ► Her reform grubu için toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin netleştirilmesi

Anket ve bireysel görüşmeler aracılığıyla elde edilen veriler, DDA reform gruplarının stratejik planlarını toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin temel meseleleri dikkate alınmasının önemli olduğu vurgulanmıştır. Bu açıdan DDA’nın çalışma yürüttüğü her reform alanına ilişkin olarak toplumsal cinsiyet göstergelerinin belirlenmesi, yapılan çalışmalarda hangi gruplarla ilişkilenebileceği, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından farkındalık geliştirilecek alanların tespiti ve bu alanlarda ne tür bilgilendirme araçları ve yollarının kullanılacağı gibi konular, stratejik planlarda ele alınması gereken konular olmaktadır.

### 5.4 DDA Üyelerine Verilecek Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri İçin Altyapı Oluşturmak

#### ► Toplumsal cinsiyet eğitim stratejisi ve içeriğinin geliştirilmesi

Eğitim metodolojisi ve içeriğinin toplumsal cinsiyet analizi-anket sonuçlarından yola çıkarak, DDA üyelerinin eğitim ihtiyaçlarına uygun olarak planlanması ve hazırlanması önemlidir. Bu kapsamda anket çalışmasından elde edilen bilgiler, taban örgütlenmelerini içerecek ve yerel koşulları dikkate alacak şekilde yaygın, evrensel ilkeleri temel alan, gündelik yaşamla bağlantısını kuracak örnekler üzerinden interaktif bir şekilde geliştirilmiş, şiddetsizliği ve ayrımcılık karşıtlığını temel alan bir dil kullanımını benimseyen, kadın ve LGBTİ+ deneyimlerine duyarlı bir şekilde farkındalık yaratan, en az 2-3 gün boyunca grup çalışmalarını da içerecek şekilde yapılandırılmış, farkındalık gelişimine odaklanan bir eğitim içeriği ve yaklaşımının önemli olduğunu göstermektedir. Bu açıdan deneyim paylaşımı önyargılarla yüzleşme olanağını yaratmak açısından önemli görülmektedir. Eğitim metodolojisinin belirlenmesi ve içeriğin geliştirilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusunda çalışan örgüt, aktivist ve akademisyenlerin çalışmalarını ortaklaştıracak bir koordinasyonun sağlanması ile eğitim içeriğinin bu grupla müzakere içinde hazırlanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu noktada farklı grupları bir araya getirmek üzere koordinasyonun sağlanması konusunda Koordinasyon Grubu ve İl Koordinatörlerinin sorumluluk alması sağlamak önemli olacaktır. Ancak eğitim metodolojisinin ve tekniklerinin planlanması ve uygulanmasını sağlayacak insan kaynağı ve bütçe tahsisinin yapılması ve toplumsal cinsiyet uzmanı istihdamı ayrıca değerlendirilmelidir.

Eğitime katılım ve aktif rol almada toplumsal cinsiyete dayalı engelleri fark etme ve ortadan kaldırma konusunda önlemlerin alınması, öncelikle ne tür engeller olduğunu ve bu engellerin ne tür önlemlerle aşılabileceği konusunda bilgi edinmeyi gerektirir. Bu konuda araştırma yapmak ve daha önceki 5.2. numaralı bölümde “DDA Bünyesinde Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçlarına Cevap Verebilir Bir Çalışma Ortamının Yaratılması” alt başlığında ele alındığı üzere, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında deneyimli STÖ’lerin aktif katılıma ilişkin deneyim, bilgi ve önerilerinden yararlanmak önemlidir. Bununla beraber, Ek8’de sunulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Eğitimde Dikkat Edilecekler Listesi’nden yararlanılabilir.

DDA üyesi STÖ'ler için toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması programı ve eylem planına ilişkin farkındalık gelişimini destekleyecek bir online modülün hazırlanması yönünde bir eğilim vardır. Bunun için yüz yüze olacak şekilde geliştirilecek olan toplumsal cinsiyet eğitim stratejisi ve içeriği, içerik açısından bir alt yapı oluşturmaktadır. Bununla beraber geliştirilecek olan bu online modülün, cinsiyet, cinsiyet kimliği ve toplumsal cinsiyete ilişkin temel kavramları, ulusal ve uluslararası bağlayıcı mevzuatı ve bu kapsamdaki temel toplumsal cinsiyet göstergelerini, toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması programının ve eylem planının amacını ortaya koyacak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması sürecinde kullanılacak metodlara, yönergelere ve araçlara ilişkin de temel bilgileri ve bu çerçevedeki beceri gelişimini sağlamaya yönelik infografikleri, videoları, iyi örnekleri içerecek şekilde interaktif olarak hazırlanması gerekir. Dolayısıyla online modülün uygulanabilmesi, öncelikle alt yapının hazırlanmasını gerektirmektedir. Bu eylem planının uygulama süreci, yüz yüze ve online olarak verilmesi planlanan toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri için altyapı çalışmalarını içermektedir.

### ► Eğiticilerin belirlenerek eğitici eğitimleri için alt yapının hazırlanması

Eğitim içeriklerinin hazırlanması ile eğitici eğitimlerine ilişkin ayrı bir yönergenin çıkarılması ve bu çerçevede eğitici eğitimlerinin gerçekleştirilmesi gerekir. Eğitici eğitimlerinin gerçekleştirilmesinde sorumluluk alacak eğiticilerin farklı cinsiyet kimliklerini içerecek şekilde seçilmesi önemlidir. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitliği uygulama ve izleme grubu ve "iletişim/etkileşim grubu" içinde yer alan, eğitim metodolojisinin belirlenmesi ve içeriğin geliştirilmesinde rol almış olan kişilerden yararlanılarak, eğitici eğitimlerinde yer alacak bir eğitmen havuzu oluşturulabilir. Bununla beraber, eğitici eğitimi verecek olan eğiticilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirme riski içeren önyargı ve kalıp yargılar konusunda bilgili, cinsiyetsiz/nötr/ayırıcı olmayan dil kullanımı konusunda deneyimli, katılımcıların cinsiyet kalıp yargılarını fark etme ve bu kalıp yargılardan kaynaklanabilecek olumsuz durumları yönetebilme becerisine sahip olmaları önemlidir. Bu noktada Ek8'de sunulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Eğitimde Dikkat Edilecekler Listesi, hem eğitici eğitimlerinin planlanmasına hem de eğitimlerde eğitmen olarak yer alacak kişilerin sahip olması gereken özelliklere ilişkin bilgiler sunmaktadır.

### ► Eğitimlerin toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde uygulanması ve izlenmesi

Gerek eğitici eğitimleri gerekse toplumsal cinsiyet eğitimlerinde, katılımcıların cinsiyet kimliği açısından sayısal olarak eşit temsiline sağlanması için önlemlerin tanımlanması ve bu çerçevede uygulanması gerekir. Temsiliyet eşitliğinin izlenebilmesi ve değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ve cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin katılımcı formları ile toplanmasına ve eğitimlerin katılımcılar tarafından toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde değerlendirilmesine bağlıdır. Bu çerçevede Ek5'te yer alan "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Eğitim Değerlendirme Formu Örneği"nden yararlanılabilir.



## DENGE VE DENETLEME AĞI / TOPLUMSAL CINSİYETLENDİRME EYLEM PLANI (2020-2023)

### HEDEF 1: TOPLUMSAL CINSİYETLENDİRME EYLEM PLANINI VE FAALİYETLERİNİ DDA YAPISINA EKLEMELİK

Anahtar eylemler	Faaliyetler	Sorumlu aktörler	Zaman çerçevesi	Çıktı/göstergeler	Temel veri değerleri
1.1 Toplumsal Cinsiyetlendirme için etkili bir örgüt stratejisinin belirlenmesi	1.1.1 Toplumsal cinsiyet eşitliği programı/eylemlerinin DDA stratejik planında yer almasının sağlanması 1.1.2 DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını ortaya koyan bir politika belgesinin hazırlanarak yayımlanması 1.1.3 DDA yapı metnine toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eklemlerin yapılması 1.1.4. Toplumsal cinsiyet uzmanı istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği kapasite analizi çalışmalarını için bütçe ayrılması 1.1.5.DDA toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grubunun oluşturularak yetkilendirilmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>DDA Genel Kurul</li><li>DDA Toplumsal cinsiyet çalışma grubu</li><li>Koordinasyon Grubu (KG)</li><li>Topl. Cins Uzm.</li><li>DDA Ofisi</li></ul>	İlk 6 ay	<ul style="list-style-type: none"><li>Stratejik planda yer alan eylemlilikler</li><li>DDA toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşım belgesinin yayımlanması</li><li>DDA yapı metnine toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin eklenmesi</li><li>Toplumsal cinsiyet uzmanı istihdamı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği kapasite analizi çalışmalarını kapsamında gerçekleştirilen en az iki çalıştay</li><li>DDA toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grubunun oluşturulması</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet analizi</li><li>Kapasite geliştirme</li><li>Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme ve işe alım</li></ul>
1.2 Toplumsal cinsiyetlendirme eylem planının tüm birimler ve üyeler tarafından işbirliği içinde kabul edilmesinin sağlanması	1.2.1 Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planının hazırlanarak kamuya ve üyelere duyurulması 1.2.2 Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planındaki etkinlikleri için ayrılmış bütçenin belirlenmesi ve karara bağlanması 1.2.3 DDA toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grubunun sorumlulukların belirlenmesi 1.2.4 Toplumsal cinsiyet eylem planı kapsamındaki etkinlikler açısından RG (Reform Grubu)'lerin bilgilendirilmesi ve sorumluluk alması 1.2.5 DDA oryantasyon programının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda güçlendirilmesi 1.2.6 DDA bünyesindeki STÖ'ler/üyeler için toplumsal cinsiyet eşitliği belgesinin kabul kriterinin getirilmesi	<ul style="list-style-type: none"><li>RG'ler</li><li>Topl. Cins Uzm.</li><li>DDA toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grubu</li><li>DDA Ofisi</li><li>DDA İletişim Grubu (İG)</li><li>DDA insan kaynakları birimi</li><li>Toplumsal cinsiyet ve kadın hakları konusunda deneyimli üyeler</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan paydaşlar</li></ul>	İlk 6 ay	<ul style="list-style-type: none"><li>Eylem planının web sitesinde ilanı</li><li>DDA bütçesinin en az %10'unun eylem planı eylemlerini gerçekleştirilmesi için tahsisi</li><li>Eylem planının toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları alanında çalışan STÖ'lerle paylaşıldığı bir çalıştay</li><li>Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubunun oluşturulması</li><li>RG'lere yönelik bilgilendirme ve sorumluluklarıyla ilgili bilgi mesajları</li><li>DDA oyununda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılan eklemler</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği belgesinin kabul ettiğini beyan eden STÖ/üye sayısı (Deklerasyona eklenmesi)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet analizi</li><li>Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme ve sorumluluk ataması</li><li>Kapasite geliştirme</li></ul>
1.3 Ağ üyelerinin toplumsal cinsiyetlendirme için etkinlikleri hakkında düzenli bilgilendirme	1.3.1 Düzenli olarak çıkacak bülten/güncel bültenler aracılığıyla stratejik bilgilendiriminin sağlanması 1.3.2 Eylem planının izlenmesine yönelik göstergelerdeki gelişmelerin düzenli olarak web sitesinde duyurulması	<ul style="list-style-type: none"><li>DDA Ofisi</li><li>İG</li><li>Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubu</li></ul>	Eylem planı geçerliliği süresince	<ul style="list-style-type: none"><li>Aylık bültenlerde yayınlanan toplumsal cinsiyet haberleri</li><li>Web sitesinde toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı etkinliklerine ilişkin duyuruların içerik</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim</li><li>Toplumsal cinsiyete dayalı izleme</li></ul>

HEDEF 2: DDA KURUMSAL YAPISINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DUYARLI BİR ÖRGÜT KÜLTÜRÜ GELİŞTİRMEK					
Anahtar eylemler	Faaliyetler	Sorumlu aktörler	Zaman çerçevesi	Çıktı/göstergeler	Temel veri değerleri
2.1 DDA bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında deneyimli ve farkındalığı olan personel/kişi (uzman/gönlüllü uzman/stajyer) sayısının artırılması	<p>2.1.1 DDA işe alım prosedürlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı istihdam ilkeleri ve göstergeleri çerçevesinde gözden geçirilmesi</p> <p>2.1.2 DDA bünyesinde gerçekleştirilecek çalışmalarda yararlanılmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları alanında çalışan ve deneyimli akademisyen/hukukçu/gönlüllü STÖ ve üyelerin yer aldığı bir "İletişim/etkileşim grubu" oluşturmak</p> <p>2.1.3 RG'nin sorumluluğunda üyelerle yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimlerinin planlanması</p> <p>2.1.4 DDA bünyesinde çalışanların (uzman/gönlüllü/stajyer) için toplumsal cinsiyet duyarlılığı/farkındalığını geliştirmeyi sağlayacak hizmet içi eğitimler planlanması</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KG</li> <li>DDA Ofisi</li> <li>Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubu</li> <li>DDA insan kaynakları birimi</li> </ul>	İlk yıl/12 ay içinde	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşe alım prosedürlerine dahil edilen toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı istihdam ilke ve göstergeleri</li> <li>İletişim/etkileşim grubunda yer alanların listesi</li> <li>Üyelere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimlerine ilişkin RG toplantı raporları</li> <li>Bir sonraki yıl gerçekleştirilmek üzere planlanan hizmet içi eğitimler</li> </ul>	<p>Toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam</p> <p>Toplumsal cinsiyet farkındalığı</p> <p>Dayanışma/ işbirliği</p>
2.2 DDA'nın kendi içinde ve dış paydaşlarla iletişimde benimsediği toplumsal cinsiyete duyarlı ilkelerini belirlemesi ve uygulaması için kullanılabilecek bir iletişim yönergesi geliştirilmesi	<p>2.2.1 DDA'nın kendi içinde ve dış paydaşlarla iletişimde benimsediği toplumsal cinsiyete duyarlı ilkelerini belirlemesi ve uygulaması için kullanılabilecek bir iletişim yönergesi geliştirilmesi</p> <p>2.2.2 DDA'nın toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı iletişim yaklaşımı üzerine bilgilendirme videosu hazırlamak üzere DDA üyesi STÖ'lere ve DDA paydaşlarına yönelik bir video/çerik yarışması düzenlenmesi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DDA Ofisi</li> <li>İG</li> <li>DDA üyesi STÖ'ler</li> <li>DDA paydaşları</li> </ul>	İlk yıl/12 ay içinde (2.2.1) 2.yıl içinde (2.2.2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>DDA top. cinsi. eşitliği iletişim stratejisi belgesi/yönergesi</li> <li>Üretilen video/çerik sayısı</li> </ul>	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı dil ve iletişim</p>
2.3 DDA bünyesinde toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarına cevap verebilir bir çalışma ortamının yaratılması	<p>2.3.1 Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel şiddet, taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet karşısında DDA'nın tutumunu bildiren bir politika metninin geliştirilerek dış dünya ile paylaşılması</p> <p>2.3.2 Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel şiddet, taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet şikayetlerinin alınacağı mekanizma ve bu durumlarda nasıl ilgileneleceğine ilişkin standart ve önerilerin geliştirilmesi</p> <p>2.3.3 DDA personeli, gönüllüleri ve stajyerlerinin cinsiyet, yaş ve engellilik gibi farklılıklarını nedeniyle çalışma performanslarının da etkililiklere (toplantılara, panellere, alan ziyaretlerine, eğitimlere vs.) katılımında etkili olabilecek toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını analiz ederek, eşitsizlikleri ve engelleri tanımlamak, gerekli önlemlere ilişkin standartlar/öneriler geliştirmek</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DDA insan kaynakları birimi</li> <li>DDA İç Değerlendirme Grubu (İDG)</li> <li>DDA'nın tüzel kişiliği</li> <li>DDA Üyesi STÖ'ler</li> <li>DDA Ofisi</li> </ul>	İlk yıl/12 ay içinde	<ul style="list-style-type: none"> <li>DDA toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel şiddet, taciz ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet tutum belgesinin yayınlanması</li> <li>Şikâyet mekanizması ve prosedürlere ilişkin geliştirilen standart ve öneriler</li> <li>Çalışma performansı ve etkililiklere katılımda dikkate alınması yönünde geliştirilen standart ve öneriler</li> </ul>	<p>Ayrımcılık karşıtlığı</p> <p>Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet önleme</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliği</p>



HEDEF 2- DDA KURUMSAL YAPISINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DUYARLI BİR ÖRGÜT KÜLTÜRÜ GELİŞTİRMEK

Anahtar eylemler	Faaliyetler	Sorumlu aktörler	Zaman çerçevesi	Çıktı/göstergeler	Temel veri değerleri
2.4 DDA üyesi STÖ'lerin toplumsal cinsiyet kapasitelerini güçlendirmelerini ve özleştiri yapabilmelerini teşvik etmek	2.4.1 DDA öz değerlendirme anketlerine üye STÖ'lerinin kendi toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitelerini değerlendirebilecekleri soruların dahil edilmesi 2.4.2 DDA üyesi STÖ'lerin toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitesine ilişkin genel sonuçların yıllık olarak raporlanması	DDA üyesi STÖ'ler DDA Ofisi	İlk yıl/12 ay içinde (2.4.1.) Sonraki yıllarda (2.4.2.)	DDA öz değerlendirme anketlerine dahil edilen toplumsal cinsiyet eşitliği sorular Yıllık raporlarda STÖ'lerin toplumsal cinsiyet eşitliği kapasitesine ilişkin yer alan bilgiler	Toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama Toplumsal cinsiyete duyarlı raporlama
2.5 DDA bünyesinde gerçekleştirilen çalışmalar kapsamında toplumsal cinsiyete duyarlı ve cinsiyete göre ayrılaştırılmış verilerin toplanması ve raporlanması	2.5.1 Toplumsal cinsiyet analizi ve cinsiyete göre ayrılaştırılmış verilerin toplanması için temel göstergeleri belirlemek ve araçlar seti geliştirmek 2.5.2 Personel, gönüllü, stajyer pozisyonlarında yer alanların toplumsal cinsiyete göre dengeli dağılımını düzenli olarak izlemek ve raporlamak 2.5.3 Karar verici pozisyonlarda yer alanların toplumsal cinsiyete göre dengeli dağılımını düzenli olarak izlemek ve raporlamak 2.5.4 Planlama dokümanlarında, izleme ve değerlendirme sistemlerinde, raporlarında, eğitim materyallerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı göstergeleri ve cinsiyete göre ayrılaştırılmış verileri dahil etmek 2.5.5 Kurum için eğitimlerin herkes için aynı oranda erişilebilir olması için, katılım önündeki toplumsal cinsiyete dayalı engelleri, katılım oranlarına ilişkin toplumsal cinsiyete dayalı ayrılaştırılmış verileri toplamak, değerlendirmek ve raporlamak	İDG Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubu DDA Ofisi KG	Eylem planı süresince	Toplumsal cinsiyet analizi için geliştirilen göstergeler ve araçlar DDA personel ve kurumsal yapısına ilişkin düzenli yayınlanan raporlar Tüm yayın ve materyallerde en az 1 toplumsal cinsiyet eşitliği göstergesinin ve en az 1 cinsiyete göre ayrıştırılmış verinin yer alması Katılımda toplumsal cinsiyete dayalı engeller ve önleme konusunda geliştirilmiş en az 1 rapor	Toplumsal Cins. Analizi Toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama Toplumsal cinsiyete duyarlı raporlama
2.6 Denge ve denetleme anlayışının geliştirilmesinde toplumsal cinsiyet perspektifine ilişkin farkındalık geliştirmek	2.6.1 DDA üyesi olup toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları alanında çalışan STÖ'lerin bir araya geleceği ve her reform alanında ilişkin öneriler geliştireceği bir çalıştayın gerçekleştirilmesi ve önerilerin reform gruplarıyla paylaşılması 2.6.2 DD'nin 9 ölümlü çerçevesinde ulusal ve uluslararası toplumsal cinsiyet mevzuatına ve yapılmış akademik/bilimsel çalışmalara (tez, makale vs.) ilişkin bir veri tabanı oluşturmak ve herkes için ulaşılabilir kılmak 2.6.3 DD'nin 9 ölümlü çerçevesinde üniversitelerin kadın çalışmalar bölümlerindeki yüksek lisans programları ile ilişkilendirilerek bilgi üretimini teşvik etmek 2.6.4 DD'de toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine bir eğitim kiti hazırlamak	DDA Ofisi Toplumsal cinsiyet uzmanı Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubu İletişim/etkileşim grubundan gönüllü kişi ve STÖ'ler Üniversitelerin toplumsal cinsiyet eşitliği/Kadın Araştırma Merkezleri	Eylem planı geçerliliği süresince	Aylık bültenlerde yayınlanan toplumsal cinsiyet haberleri Web sitesinde toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı etkinliklerine ilişkin duyuruların içerik	Toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim toplumsal cinsiyete dayalı izleme



HEDEF 3: DDA REFORM GRUBU ÇALIŞMALARINA TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNİ DAHİL ETMEK						
Anahtar eylemler	Faaliyetler	Sorumlu aktörler	Zaman çerçevesi	Çıktı/göstergeler	Temel veri değerleri	
3.1 Reform gruplarında yer alan üyelerin toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması	<p>3.1.1 RG toplantılarında cinsiyet kimliği temsil dengesini sağlamak</p> <p>3.1.2 RG toplantılarında toplumsal cinsiyet eşitliği alanında deneyimli her cinsiyet kimliğinden sözcülerin belirlenmesi</p> <p>3.1.3 RG toplantılarında toplumsal cinsiyet açısından bakışın sağlanması için temel soruların sorulması</p> <p>3.1.4 DD'de toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim kiti içeriğinde yer alan tematik alanlarda RG için eğitimlerinin verilmesi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubu</li> <li>DDA Ofisi</li> </ul>	<p>İlk yıl/12 ay içinde</p> <p>Son iki yıl içinde (3.1.4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RG toplantı katılımcı listeleri</li> <li>Belirlenen toplumsal cinsiyet sözcülerinin listesi</li> <li>RG toplantı tutanakları</li> </ul>	<p>Kapasite geliştirme</p> <p>Toplumsal cinsiyet farkındalığı</p> <p>Toplumsal cinsiyet duyarlı rapora</p>	
3.2 Her reform grubu için toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin netleştirilmesi	<p>3.2.1 RG'lerin stratejik planlarını toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alarak hazırlamalarını sağlamak</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubu</li> <li>RG'ler</li> <li>RG toplumsal cinsiyet sözcüleri</li> </ul>	2 yıldan itibaren	<ul style="list-style-type: none"> <li>RG stratejik planları</li> </ul>	<p>Toplumsal cinsiyet duyarlı rapora</p> <p>Toplumsal cinsiyet farkındalığı</p>	
HEDEF 4: DDA ÜYELERİNE VERİLECEK TOPLUMSAL CİNSİYET EĞİTİMLERİ İÇİN ALTYAPI OLUTURMAK						
Anahtar eylemler	Faaliyetler	Sorumlu aktörler	Zaman çerçevesi	Çıktı/göstergeler	Temel veri değerleri	
4.1 Toplumsal cinsiyet eğitim stratejisi ve içeriğinin geliştirilmesi	<p>4.1.1 Eğitim metodolojisinin belirlenmesi ve içeriğin geliştirilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusunda çalışan örgüt, aktivist ve akademisyenlerin çalışmalarını ortaklaştırarak bir koordinasyonun sağlanması</p> <p>4.1.2 Eğitim metodolojisinin ve tekniklerinin planlanması ve uygulanmasını sağlayacak insan kaynağı ve bütçe tahsisinin yapılması/ toplumsal cinsiyet uzmanı istihdamı ve KG ve il koordinatörlerinin sorumluluk alması</p> <p>4.1.3 Eğitim metodolojisi ve içeriğinin toplumsal cinsiyet analizi sonuçlarından yola çıkarak, DDA üyelerinin eğitim ihtiyaçlarına uygun olarak planlanması ve hazırlanması</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubu</li> <li>RG'ler</li> <li>RG toplumsal cinsiyet sözcüleri</li> <li>Toplumsal cinsiyet uzmanı</li> <li>il koordinatörleri</li> <li>DDA Ofisi</li> </ul>	2. ve 3. yıl	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eğitim koordinasyon grubu listesi</li> <li>Eğitim için en az 1 toplumsal cinsiyet uzmanı istihdamı</li> <li>Eğitim kiti</li> <li>Eğitimde toplumsal cinsiyet engelleri-önlemler listesi</li> </ul>	<p>Kapasite geliştirme</p> <p>Toplumsal cinsiyet farkındalığı</p> <p>Top. cins. analizi</p> <p>Cinsiyetsiz/Şiddetsiz iletişim</p> <p>Toplumsal cinsiyet temsili</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bütçe ve istihdam</p>	



HEDEF 4: DDA ÜYELERİNE VERİLECEK TOPLUMSAL CİNSİYET EĞİTİMLERİ İÇİN ALTYAPI OLUTURMAK

Anahtar eylemler	Faaliyetler	Sorumlu aktörler	Zaman çerçevesi	Çıktı/göstergeler	Temel veri değerleri
4.1 Devamı...	<p>4.1.4 Eğitimlere katılım ve aktif rol almada toplumsal cinsiyete dayalı engelleri fark etme ve ortadan kaldırma konusunda önlemlerin ortaya konması</p> <p>4.1.5 DDA üyesi STÖ'leri için toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakademi programı ve eylem planına ilişkin farkındalık gelişimini destekleyecek bir online modülün alt yapısının hazırlanması ve tamamlanması</p>				
4.2 Eğitimcilerin belirlenerek eğitici eğitimleri için alt yapının hazırlanması	<p>4.2.1 Eğitimcilerin gerçekleştirilmesinde sorumluluk alacak eğitimcilerin farklı cinsiyet kimliklerini içerecek şekilde seçimi ve eğitici havuzunun oluşturulması</p> <p>4.2.2 Eğitimcilerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirme riski içeren önyargı ve kalıp yargılar konusunda bilgilii, cinsiyetsiz/hörf/ayrımci olmayan dil kullanımı konusunda deneyimli, katılımcıların cinsiyet kalıp yargılarını fark etme ve bu kalıp yargılardan kaynaklanabilecek olumsuz durumları yönetebilme becerisine sahip olmalarını sağlayacak eğitici eğitimlerinin planlanması</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubu</li><li>RG'ler</li><li>RG toplumsal cinsiyet sözcüleri</li><li>Toplumsal cinsiyet uzmanı</li><li>İl koordinatörleri</li><li>DDA Ofisi</li></ul>	2. ve 3. yıl	<ul style="list-style-type: none"><li>Eğitici havuzunda yer alanların listesi</li><li>Eğitici eğitimi kiti</li></ul>	<p>Kapasite geliştirme</p> <p>Toplumsal cinsiyet farkındalığı</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı eğitim</p> <p>Toplumsal cinsiyet temsili</p>
4.3 Eğitimcilerin toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde uygulanması ve izlenmesi	<p>4.3.1 Katılımcıların cinsiyet kimliği açısından katılımda sayısal olarak eşit temsilinin sağlanması için önlemlerin tanınlanması</p> <p>4.3.2 Eğitim sürecinin izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin nicel ve nitel verilerin toplanmasını sağlayacak araçların geliştirilmesi</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Eylem Planı Uygulama ve İzleme Grubu</li><li>RG'ler</li><li>RG toplumsal cinsiyet sözcüleri</li><li>Toplumsal cinsiyet uzmanı</li><li>İl koordinatörleri</li><li>DDA Ofisi</li></ul>	2. ve 3. yıl	<ul style="list-style-type: none"><li>Katılımcı listeleri için temel göstergeler listesi</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı eğitim değerlendirilmesi için temel göstergeler listesi</li></ul>	<p>Kapasite geliştirme</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı izleme ve değerlendirme</p>

# Kaynaklar

- Adalet Bakanlığı Yıllık Faaliyet Raporu (2018). [www.adalet.gov.tr/Bakanlik/FaaliyetRaporu/](http://www.adalet.gov.tr/Bakanlik/FaaliyetRaporu/)
- Anayasa Kadın Platformu (2011). Kadınlar Nasıl bir Anayasa İstiyor?, KADER yayınları, [anayasa.tbmm.gov.tr/docs/anayasa-kadin-plattformu.pdf](http://anayasa.tbmm.gov.tr/docs/anayasa-kadin-plattformu.pdf)
- Avrupa insan Hakları sözleşmesi (1950). [www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklari-sozlesmesi.pdf](http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklari-sozlesmesi.pdf)
- Alkan, A. (2006). Belediye Kadınlara da Hizmet Eder! Kadın Dostu Belediye Hizmetleri: Neden, Nasıl?. Ankara: Ka-Der.
- Akduran, Ö.; Yakar Önal, A. Ve Günlük Şenesen, G. (2018). Kentsel Haklar ve Hizmetlere Erişimde Toplumal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Raporu, CEİD yayınları: 7, Ankara.
- Avrupa Kentte İnsan Haklarının Korunması Sözleşmesi (2000). United Cities and Local Governments (UCLG). [www.yereldiplomasi.gov.tr/aglar/birlesmis-kentler-ve-yerel-yonetimler-teskilati-united-cities-and-local-governments/](http://www.yereldiplomasi.gov.tr/aglar/birlesmis-kentler-ve-yerel-yonetimler-teskilati-united-cities-and-local-governments/)
- Avrupa Kentsel Şartı (1992). [www.mimarlarodasiansankara.org/?id=964](http://www.mimarlarodasiansankara.org/?id=964)
- Avrupa Sosyal Şartı (1961-1996 revizyon). [www.tbmm.gov.tr/komisyonyon/kefe/docs/sosyal-sart.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/komisyonyon/kefe/docs/sosyal-sart.pdf)
- Balkan Sivil Toplum Kalkınma Ağı ve TÜSEV (2017). Monitoring Matrix on enabling Environment for Sivil Society Development: Turkey Country Report, [ecnl.org/dindocuments/438\\_MonitoringMatrix%20on%20Enabling%20Environment%20and%20Toolkit.pdf](http://ecnl.org/dindocuments/438_MonitoringMatrix%20on%20Enabling%20Environment%20and%20Toolkit.pdf).
- Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler (UCLG) Kentte İnsan Hakları Gündemi Küresel Sözleşmesi (2011). [www.yereldiplomasi.gov.tr/aglar/birlesmis-kentler-ve-yerel-yonetimler-teskilati-united-cities-and-local-governments/](http://www.yereldiplomasi.gov.tr/aglar/birlesmis-kentler-ve-yerel-yonetimler-teskilati-united-cities-and-local-governments/)
- Birleşmiş Milletler Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşmesi (1954). [www.tbmm.gov.tr/komisyonyon/insanhaklari/pdf01/133-135.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/komisyonyon/insanhaklari/pdf01/133-135.pdf)



- Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW). [humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/122-kadnlara-kars-her-turlu-ayrmlgn-on-lenmesi-sozlesmesi/](http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/122-kadnlara-kars-her-turlu-ayrmlgn-on-lenmesi-sozlesmesi/)
- Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu Sonuç Bildirgesi (1995). [www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf)
- Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Ajandası (2015). [www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html](http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html)
- Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN-Women) belgesi, [trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/453/mod\\_page/content/1/](http://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/453/mod_page/content/1/)
- Capacity\_AssessmentTool\_En.pdf
- Bora, A. (2008). Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi, [www.stgm.org.tr/tr/icerik/detay/sivil-toplum-kuruluslari-icin-toplumsal-cinsiyet-rehberi](http://www.stgm.org.tr/tr/icerik/detay/sivil-toplum-kuruluslari-icin-toplumsal-cinsiyet-rehberi)
- CCJA/P görüş ve kararları
- CEPEJ Adaletin Etkinliği ve Kalitesi üzerine Avrupa Yargı sistemleri raporu (2012). [www.coe.int/en/web/cepej/cepej-work/quality-of-justice](http://www.coe.int/en/web/cepej/cepej-work/quality-of-justice)
- CEPEJ Adaletin Etkinliği ve Kalitesi üzerine Avrupa Yargı sistemleri raporu (2014). [www.sgb.adalet.gov.tr/ekler/yayin/cepej-raporu-2015-turkce.pdf](http://www.sgb.adalet.gov.tr/ekler/yayin/cepej-raporu-2015-turkce.pdf)
- CEPEJ Adaletin Etkinliği ve Kalitesi üzerine Avrupa Yargı sistemleri raporu (2016). [www.sgb.adalet.gov.tr/ekler/yayin/cepej-raporu-2016-t%C3%BCrk%C3%A7e.pdf](http://www.sgb.adalet.gov.tr/ekler/yayin/cepej-raporu-2016-t%C3%BCrk%C3%A7e.pdf)
- CEPEJ Adaletin Etkinliği ve Kalitesi üzerine Avrupa Yargı sistemleri raporu (2018). [www.coe.int/en/web/cepej/cepej-work/quality-of-justice](http://www.coe.int/en/web/cepej/cepej-work/quality-of-justice)
- EROĞLU, F. (2011). Anayasalarda Toplumsal Cinsiyet ve Kadınlarla İlgili Hükümler, TBMM Araştırma Merkezi, [anayasa.tbmm.gov.tr/docs/toplumsal\\_cinsiyet\\_kadin.pdf](http://anayasa.tbmm.gov.tr/docs/toplumsal_cinsiyet_kadin.pdf)
- Erokşal Ülger, G (2018). Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme, Yasama Dergisi, 31: 24-45.
- Fenster, T. (2005). The Right to the Gendered City: Different Formations of Belonging in Everyday Life. *Journal of Gender Studies*, 14: 217-231.
- Freiburg Üniversitesi (2011). Project e-qual – Teaching, Gender, Quality değerlendirme formu, [www.unifr.ch/didactic/fr/recherche/projet-e-qual](http://www.unifr.ch/didactic/fr/recherche/projet-e-qual).
- KADER (2019). [ka-der.org.tr/cumhuriyet-tarihi-boyunca-bir-tane-bile-kadin-milletvekili-cikarmamis-20-sehrimiz-var/](http://ka-der.org.tr/cumhuriyet-tarihi-boyunca-bir-tane-bile-kadin-milletvekili-cikarmamis-20-sehrimiz-var/)
- Kadınların Kent Hakkı Şartı (2004). [hic-al.org/documento.cfm?id\\_documento=1274](http://hic-al.org/documento.cfm?id_documento=1274)
- Parker, B. (2011). Material Matters: Gender and the city, *Geography Compass* 5(6): 433– 447.
- SIDA toplumsal cinsiyet uygulama seti, [www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca-98bacde8a8101e15/gender-tool-mainstreaming.pdf](http://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca-98bacde8a8101e15/gender-tool-mainstreaming.pdf)
- TBMM'deki milletvekillerinin cinsiyete göre dağılımına ilişkin tablo, [www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz\\_sd.dagilim](http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim)

- TESEV (2012). “Türkiye’de adalete erişim: Göstergeler ve Öneriler Raporu”, hazırlayan: Seda Kalem Berk, TESEV Demokratikleşme Programı Siyasa Raporları serisi, [www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor\\_Turkiyede\\_Adalete\\_Erisim\\_Gostergeler\\_Ve\\_Oneriler.pdf](http://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_Turkiyede_Adalete_Erisim_Gostergeler_Ve_Oneriler.pdf)
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Avrupa Enstitüsü belgesi, [eige.europa.eu/publications/genderimpact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit](http://eige.europa.eu/publications/genderimpact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit)
- Toplumsal cinsiyet eşitliği için Avrupa Enstitüsü web sitesi: [eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming)
- TUSEV ve CIVICUS (2011). STEP: Türkiye’de Sivil Toplum: Bir Dönüm Noktası Raporu, Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi, Türkiye Ülke Raporu II, [www.tusev.org.tr/tr/arastirma-ve-yayinlar/online-yayinlar/step-raporu-turkiyede-sivil-toplum-bir-donum-noktasi](http://www.tusev.org.tr/tr/arastirma-ve-yayinlar/online-yayinlar/step-raporu-turkiyede-sivil-toplum-bir-donum-noktasi).
- Venedik Komisyonu görüş ve kararları

### **Avrupa Konseyi Belgeleri ve Tavsiye Kararları**

- Avrupa Konseyi Türkiye (İlerleme) Raporu (2019). [www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari\\_46224.html](http://www.ab.gov.tr/ilerleme-raporlari_46224.html)
- Avrupa Konseyi (2016), Towards Guaranteeing Equal Access to Justice for Women , Bern 15-16 October 2015, The Report of 3th Conference of The Council of Europe Network of National Focal Points On Gender Equality.
- Avrupa Konseyi Yerel Yönetimler Özerklik Şartı (1985). [humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/155-avrupa-yerel-yonetimler-ozerklik-sart/](http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/155-avrupa-yerel-yonetimler-ozerklik-sart/)
- Avrupa Konseyi (2011). Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi). [rm.coe.int/1680462545](http://rm.coe.int/1680462545)
- Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Belgesi (2014-2017). [rm.coe.int/CoERM-PublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680590174](http://rm.coe.int/CoERM-PublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680590174)
- Avrupa Konseyi AK Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Belgesi (2018-2023). [rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb](http://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb)
- AK Toplumsal Cinsiyet Komisyonu Analitik Raporu (2017). [rm.coe.int/annual-report-2017-gender-equality-strategy-2014-2017/168077c5e0](http://rm.coe.int/annual-report-2017-gender-equality-strategy-2014-2017/168077c5e0)
- Dilden cinsiyetçiliğin çıkarılması (Rec 1/1990)- Recommendation No R (90) 4 on the elimination of sexism from language [rm.coe.int/1680505480](http://rm.coe.int/1680505480)
- Toplumsal cinsiyet standartları ve mekanizmaları (Rec 17/2007)- Recommendation Rec (2007)17 on gender equality standards and mechanisms [search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3](http://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3)
- Cinsiyetçilikle mücadele ve korunma Rec (1/2019)- Recommendation Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism, [rm.coe.int/CoERM-PublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168093b26a](http://rm.coe.int/CoERM-PublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168093b26a)
- Medya ve toplumsal cinsiyet eşitliği (Rec 1/2013). [search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c7c7e](http://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c7c7e)



- Cinsiyet ayrımcılığına karşı yasal koruma tavsiye kararı (REC 2/1985). [rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168058ff43](http://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168058ff43)
- Toplumsal cinsiyetlendirme (REC 14/1998). [search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016804ec94a](http://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016804ec94a)
- Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli ayrımcılıkla mücadele etmek için [alınacak] önlemler (Rec 5/2010). [www.coe.int/en/web/sogj/rec-2010-5](http://www.coe.int/en/web/sogj/rec-2010-5)
- Kadınların şiddete karşı korunması (REC 5/2000). [euromed-justice.eu/en/document/coe-2002-recommendation-rec-5-committee-ministers-member-states-protection-women-against](http://euromed-justice.eu/en/document/coe-2002-recommendation-rec-5-committee-ministers-member-states-protection-women-against)
- Kadınlar ve erkeklerin politik ve kamusal karar mekanizmalarında orantılı katılımı (REC 3/2003). [rm.coe.int/1680519084](http://rm.coe.int/1680519084)
- Kadınların siyasi hayatta eşit temsiline ilişkin 1413 (1999)1 sayılı AKPM tavsiyesi
- Yerel ve bölgesel siyaset hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilirliği konulu, 288 (2010) sayılı AKPM tavsiyesi
- AK Bakanlar Komitesi'nin Hâkimlerin Bağımsızlığı, Etkinliği ve Sorumlulukları hakkındaki Tavsiyesi (2010/12)
- “Kadınların siyasi temsiline seçim sistemiyle artırılması” konulu, 1899 (2010)1 sayılı Parlamento Asamble Tavsiyesi
- “Yerel ve bölgesel siyaset hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilirliği” konulu, 288 (2010) sayılı Parlamento Asamble Tavsiyesi
- AK tarafından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi çerçevesinde hazırlanan özet dokümanlar ([www.coe.int/en/web/genderequality/factsheets](http://www.coe.int/en/web/genderequality/factsheets)):
  - AK Toplumsal cinsiyet eşitliği temel standartları,
  - Kadın ve erkek arasındaki eşitlik,
  - Kadınların adalete erişimini sağlamak,
  - Tüm politika ve uygulamalarda toplumsal cinsiyetlendirmeyi başarmak,
  - Cinsiyetçi nefret söylemiyle mücadele etmek,
  - BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Ajandası ve sürdürülebilir kalkınma amaçlarına AK'ın katkısı,
  - Politik ve kamusal karar süreçlerine kadınların ve erkeklerin dengeli katılımını başarmak

### DDA Belge ve Dokümanları

- 20.11.2018 tarihli DDA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu toplantı notları
- Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması Programı Planlama toplantısı notları
- DDA Toplumsal Cinsiyet Yaklaşım Metni, [www.birarada.org/tr/27663/Toplumsal-cinsiyet-yaklasimimiz](http://www.birarada.org/tr/27663/Toplumsal-cinsiyet-yaklasimimiz)

- DDA Kurumsal Yapısı Belgesi, [www.birarada.org/upload/Node/22713/files/DDA-yapi-met-ni+1.pdf](http://www.birarada.org/upload/Node/22713/files/DDA-yapi-met-ni+1.pdf)
- DDA Deklarasyonu, [www.birarada.org/tr/22711/Deklarasyonumuz](http://www.birarada.org/tr/22711/Deklarasyonumuz)
- DDA İlke ve Değerleri, [www.birarada.org/tr/27665/Ilke-ve-degerlerimiz](http://www.birarada.org/tr/27665/Ilke-ve-degerlerimiz)
- DDA 2018-2020 Stratejik Planı, [www.birarada.org/tr/27666/Stratejik-planlar-ve-faaliyet-ra-porlarimiz](http://www.birarada.org/tr/27666/Stratejik-planlar-ve-faaliyet-ra-porlarimiz)
- DDA Faaliyet Raporları, [www.birarada.org/tr/27666/Stratejik-planlar-ve-faaliyet-raporlarimiz](http://www.birarada.org/tr/27666/Stratejik-planlar-ve-faaliyet-raporlarimiz)
- DDA (2019). Yerel Seçim Öncesi Van & Adana Demokrasi Masası Buluşmaları | Kentleşen Türkiye’de Katılımcı Bir Yerel Yönetimin İlkelerini Düşünmek Raporu, [www.birarada.org/tr/27599/YEREL-SECIM-ONCESI-VAN-ADANA-DEMOKRASI-MASASI-BULUSMALARI-Kentle-sen-Turkiye-de-Katilimci-Bir-Yerel-Yonetimin-Ilkelerini-Dusunmek](http://www.birarada.org/tr/27599/YEREL-SECIM-ONCESI-VAN-ADANA-DEMOKRASI-MASASI-BULUSMALARI-Kentle-sen-Turkiye-de-Katilimci-Bir-Yerel-Yonetimin-Ilkelerini-Dusunmek)



# Ekler

## Ek 1.

### İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Temel İlke ve Göstergeler

**İlke 1 / İstihdamda Eşitlik:** "Temelinde eşit işe eşit ücret" düşüncesi yatmaktadır.

- Gösterge 1** Ücretlerin herkese açık bir şekilde yapılan işe göre tanımlanmış olması ve ilan edilmesi- bir ücret politikası oluşturmak
- Gösterge 2** Emeklilik, ek ücretlendirme vs. gibi konularda ve diğer özlük haklarında kadınlar açısından olumsuzluk yaratan ya da yaratabilecek süreçleri düzenli olarak analiz etmek, denetlemek
- Gösterge 3** İşe alımlarda liyakat kriterleri - ayrımcılığı önleyecek kriterler- işe alımlarda eşitlik politikası, seçici jüri  
içerisinde yer alanların cinsiyet kimliği açısından çeşitliliğin olması
- Gösterge 4** Çocuk bakım hizmet ve olanakları – toplantıların bu çerçevede planlanması vs.
- Gösterge 5** STÖ çalışma ortamında ayrımcılık karşıtı olma konusunda eğitimler
- Gösterge 6** Toplumsal cinsiyet ve çeşitlilik konusunda veri
- Gösterge 7** Ayrımcılık karşıtı politikanın izlenmesine yönelik sistem
- Gösterge 8** İşe alımlarda yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, etnik köken vs. konularda demografik verilerin toplanması ve izlenmesi
- Gösterge 9** Gönüllü ve stajyer alımları belirleme sürecinde eşitlik ilkeleri



## İlke 2 / İş-Ev Dengesi ve Kariyer Gelişimi

- Gösterge 1** Çalışma koşullarına, kısa ve uzun süreli izin, tatil kullanımı, vardiya vs. konularında esneklik sağlayacak olanaklar
- Gösterge 2** Çalışanların evdeki bakım ihtiyaçlarının tespitine yönelik veri toplama ve destek hizmetleri geliştirme, izin politikasını buna uygun hale getirme
- Gösterge 3** Kadınların liderlik becerilerinin gelişimi konusunda eğitimler düzenlemek
- Gösterge 4** Bakım ihtiyaçlarını eğitim planlamalarında dikkate almak
- Gösterge 5** Performans değerlendirmelerinde ve izleme süreçlerinde kullanılacak ayrımcılık karşıtı bir temelde hazırlanmış kriterler, eğitimler

## İlke 3 / Sağlık, Güvenlik ve Şiddetten Korunma

- Gösterge 1** Hamilelik ve doğum sonrası (emzirme, babalık vs.) haklarının tanınması
- Gösterge 2** Ev içi şiddet karşısında kapsayıcı bir politikaya sahip olmak
- Gösterge 3** Ev içi şiddet konusunda eğitimler ve yöneticilerin ve güvenlik personelinin bu konudaki işaretleri fark etmesini sağlayarak etkili bir şekilde müdahale etmesini sağlayacak mekanizmalar
- Gösterge 4** Ev içi şiddetle karşılaşılması durumunda şiddetten kurtulan çalışanı destekleyecek hizmetler
- Gösterge 5** İşyerinde şiddetin tanımlarından çeşitlerine kadar hepsini tanıma konusunda bilgilendirici broşürler. Bu konuda politika belgesinin olması ve kamu ile paylaşılması eğitimler
- Gösterge 6** Şiddet şikâyet mekanizması ve izleme sistemi ve şiddet karşısında yönlendirilecek dış sistemlerle ilişki, önleme stratejisi

## İlke 4 / Yönetişim ve Liderlik

- Gösterge 1** Yönetimdeki kadın sayısı, kadın yöneticilerin desteklenmesine yönelik politikalar - kadın ve erkek iş performans başarıları
- Gösterge 2** Eğitimlere katılan kadınların sayısı, desteklenen sayısı.
- Gösterge 3** Çalışanların çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarına ilişkin değerlendirmelerini ölçmek/alacak mekanizma

## İlke 5 / İç ve Dış İletişim

- Gösterge 1** Hizmet standartları ve dış ilişkilerde (özel sektör ya da STÖ'lerle) ayrımcılık karşıtı ve cinsiyet eşitliğini öncelemeden bir politika metni
- Gösterge 2** Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir iletişim planı



## Ek 2.

### İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri / Checklist

#### İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri

- Kurum içerisinde cinsiyet ataması yapan hitap söylemlerin (hanım, bey vb.) yerine cinsiyetsiz hitapların kullanılması
- Toplumsal cinsiyet rollerini toplumsal cinsiyet kalıplarını yeniden üretmeyecek bir tasarım
- İletişim materyalinde yer alanlar (konuşmacılar, karar verenler, kararları uygulayanlar) arasında farklı cinsiyet kimliklerinden bireylerin dengeli temsili
- Kadınların ve erkeklerin fiziksel konumlandırılmalarında eşitsizlik yaratan kalıp yargılardan kaçınan bir içerik ve tasarım
- Kaçınılması gereken temel cinsiyet kalıpları:
  - Kadını sadece annelik ve ev işi ile tanımlayarak "Ev içi temizlik, yemek, çocuk bakımı işlerini kadın yapar" kalıp yargısı
  - Erkekleri sadece güç sembolü olan rollerle eşleştirerek, Erkeğin 'evin direği' ve tek karar vericisi olduğu kalıp yargısı
- Farklı cinsiyet kimliklerine ilişkin ayrımcı olmayan ve kapsayıcı bir dil kullanımı
- Farklı cinsiyet kimliklerinden bireylerin ihtiyaçlarına eşit oranda duyarlı olacak şekilde planlanmış etkinlik organizasyonları ve sunum içerikleri
- Toplumsal cinsiyet eşitliği göz önüne alınarak belirlenen etkinlik görev dağılımı
- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgilendirilmiş sunucular
- Etkinlikte yer alan panelist ve konuşmacılarda cinsiyet kimliği açısından eşit temsil
- Kamusal alan temsiline farklı cinsiyet kimliklerinin dengesi
- Katılımcı listeleri hazırlanırken farklı cinsiyet kimliklerinin dengesi

Çocukların yer alması durumunda kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerine uygun renk kullanımından, tanımlama (kız çocuğun bebekle oynayan, ev işleri yapan, erkek çocuğun da arabalarla oynayan, işe giden olarak konumlandırılması) yapmaktan kaçınan bir içerik ve tasarım

## Ek 3.

### Toplumal Cinsiyet Eşitliği Kapasite Değerlendirmesinde Kullanılan Göstergeler / Checklist

#### KURUMSAL KAPASITE ANALİZİ

- Toplumal cinsiyet eşitliğini öncelemenin kurumsal olarak kabul edildiğini açıkça ifade eden bir politika metninin bulunması, örgütlenmenin vizyon ve amacında tanımlanmış olması
- Finansal kaynaklarla beraber, yapılan işin getirilerinden (sosyal güvence, güç, teknoloji vs.) yararlanma ve kaynakların kontrolü açısından cinsiyet farklılıklarına dayalı ayrışmayı gösterecek araştırmaların varlığı ve bu ayrışmanın engellenmesini sağlayacak prosedürlerin tanımlanmış olması
- Toplumal cinsiyet eşitliğini temel alan stratejik plan geliştirme konusunda bilgi ve prosedürlerin varlığı
- Toplumal cinsiyet analizi yapabilmek için yeterli araçlara ve çerçevelere sahip olma ve uygulama alışkanlığı
- Cinsel şiddet/taciz karşıtı ve ayrımcılık karşıtı politika ve prosedürlerin varlığı
- Çalışanlar ve örgütsel yapı içindeki her aşamada sayısal cinsiyet dengesinin sağlanmasına ve düzenli izlenmesine yönelik önlemlerin ve prosedürlerin varlığı
- Örgüt yapısı ve programlarında toplumal cinsiyet konularının tanımlanması için var olan ve geliştirilmesi gereken noktaların ortaya koyularak, toplumal cinsiyet eşitliği ile ilgili destek ve eğitim ihtiyaçlarının tanımlanması
- Örgütlenme yapısı içerisinde yer alan bireylerin toplumal cinsiyet analizi konusunda eğitim alabilme olanakları
- Geçmiş yıllarda toplumal cinsiyet eşitliğini temel alacak şekilde geliştirilmiş ve uygulanmış program ve proje sayısı
- Geliştirilen program ve projelerin çıktısı ve sonuçlarının farklı cinsiyet kimliklerinden bireyler açısından getirdiği fayda ve zararın değerlendirildiğini gösteren raporlar
- Geliştirilen program ve projelerin toplumal cinsiyet eşitliğine duyarlı olarak geliştirilmesini sağlayacak sistem, prosedür ya da yönergeler
- Geliştirilen program ve projelerde toplumal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına yönelik stratejik adımların, finansal ve insan kaynaklarının belirlenmiş olması- örneğin örgüt program ve projelerinde toplumal cinsiyetin anaakımlaştırılması açısından toplumal cinsiyet eşitliği alanında uzman personelin varlığı ya da bu konuda çalışanlara sorumluluk atamalarının yapılması
- Farklı cinsiyet kimlikleriyle çalışma konusunda ortaya çıkan engellerin/zorlukların ve bu zorluklarla nasıl başa çıktığının tanımlanmasına yönelik çalışmalar, iyi örnekler ve proje deneyimlerinin raporlanması
- Toplumal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin nasıl toplanacağı ve raporlanacağına ilişkin yönerge ya da araçların varlığı
- Cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri içerecek şekilde hazırlanan ve toplumal cinsiyet norm ve ilişkilerindeki dönüşümü gösteren raporların sayısı
- Yapılan iş ile toplumal cinsiyet eşitliği ilişkisinin kurulmasını sağlayacak değerlendirme materyallerinin kullanılması
- Yapılan işin/projenin sonuçlarının tüm cinsiyet kimliklerinden bireyler için olumlu ve olumsuz etkilerinin analizi için prosedürler



- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için dış paydaşları ve yönetimdekileri etkileme ve farkındalık sağlama konusunda koalisyon ve savunuculuk çalışmaları
- Devlet politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin dikkate alınması için oluşturulmuş bir savunuculuk grubunun ve bu grubun koalisyon ilişkileri/işbirliklerinin kurulmasına yönelik çabaları
- İlişki içinde olunan kamu, özel ve sivil toplum kuruluşları arasında toplumsal cinsiyet eşitliğini önceleyenlerin varlığı/sayısı
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik savunuculuk çalışmalarına ilişkin destekler/bütçe kapasitesi
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bilgi üretme ve paylaşma süreci için gerçekleştirilen etkinlikler (araştırma, yayın ve diğer türdeki dokümanlar vs.)
- Güç ilişkilerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde davranış değişimi yaratmak amacıyla alınan geçici ve kalıcı önlemler, ayrılan bütçe, uygulanan stratejiler, geliştirilen prosedürler ve materyaller
- Farklı cinsiyet kimliklerinin proje ve programlarda karar verici pozisyonlarda olmasını sağlamaya yönelik çalışmalar ve karar verici pozisyonlardaki dağılımının izlenmesine yönelik bir sistemin varlığı

## BİREYSEL KAPASİTE

- Temel toplumsal cinsiyet eşitliği kavramlarına ilişkin bireysel bilgi ve farkındalık düzeyi
- Yapılan iş açısından toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin konuların/meselelerin tanımlanabilmesi konusundaki bireysel beceri
- Örgüt bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine katılmış olan kişi sayısı
- Mevcut toplumsal cinsiyet eşitliği uygulama kitlerinden haberdar olma durumu
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerekliliği konusundaki düşünce ve değerlendirmeler
- Çalışılan alanla ilgili uluslararası ve ulusal sayısal mevzuattan haberdar olma ve uygulama durumu
- Proje ve programların toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde geliştirilerek uygulanması ve sonlandırılabilmesi konusunda bilgi, beceri ve deneyime sahip olma
- Cinsiyete göre ayrıştırılmış ve toplumsal cinsiyet farklılıklarını dikkate alan veri toplama, analiz etme ve raporlama konusunda bilgi, beceri ve deneyime sahip olma
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı izleme ve değerlendirme yapabilme bilgi ve becerisi
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda savunuculuk yapabilme bilgi ve becerisi
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bireysel çabalar
- Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesi için bireysel olarak atılan destekleyici adımlar
- Kişinin kurumsal yapı içerisinde kendini rahat ifade edebilmesine ilişkin değerlendirmesi
- Kişinin kurum içinde karar verici pozisyonlarda yer alabileceğine ilişkin desteklenip desteklenmediğine yönelik inancı/değerlendirmesi

## Ek 4.

### Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Toplama ve Raporlama / Checklist

- Etkinliklere katılımın farklı cinsiyet kimliklerinin dengeli temsilini sağlayacak şekilde değerlendirilmesini sağlayacak verilerin toplanması
- Toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin yer aldığı bir veri tabanının oluşturulması
- Finansal kaynak dağılımında ve karar verici pozisyonlarda farklı cinsiyet kimliklerinin temsilini gösterecek veri setlerinin oluşturulması ve izlenmesi
- Birincil verileri elde etmek için toplumsal cinsiyet analizi için odak grup, çalıştay, kilit kişi görüşmelerinin ve düzenli anket çalışmalarının yapılması
- İkincil verileri elde etmek için ulusal istatistik veri tabanlarının, proje raporlarının ya da toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin daha önce hazırlanmış olan temel raporların veri tabanında toplanması
- Paydaşların toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmaları açısından dağılımını ortaya koyacak verilerin toplanması
- Farklı cinsiyet kimliklerinin kurumsal çalışmalara olan ilgisine ilişkin verilerin toplanması
- Proje ve programların başarısını belirleyecek toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkili güçlü ve güçsüz yönleri tanımlamayı sağlayacak verilerin toplanması
- Toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve bu ilişkileri şekillendiren güç dengesizliklerinin proje ve programların sonuçları üzerindeki etkilerini öngörmeyi sağlayacak ikincil veri analizlerinin yapılması (daha önce yapılmış çalışmalar, yayınlanmış raporlar, uluslararası belgeler vs.)
- Tüm raporda toplumsal cinsiyete ve insan hakları temelinde farklılıklara (cinsiyet, yaş, engel, cinsel yönelim vs.) duyarlı bir dil, içerik ve görsel kullanımının sağlanması
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan haklarına ilişkin meselelerin tanımlanmasını, analizini ve bu kapsamdaki verilerin değerlendirilmesini içeren bilgilere yer verilmesi
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan hakları konularında sonuçların, önerilerin ve iyi örneklerin sonuç bölümünde özetlenmiş olması



## Ek 5.

### Toplumal Cinsiyete Duyarlı Eğitim Değerlendirme Formu Örneği

Toplumal cinsiyete duyarlı eğitim değerlendirme formu örneği (Freibourg Üniversitesi tarafından Project e-quality – Teaching, Gender, Quality kapsamında geliştirilen formdan uyarlanmıştır: [www.unifr.ch/didactic/fr/recherche/projet-e-quality](http://www.unifr.ch/didactic/fr/recherche/projet-e-quality)).

Katılımcının ismi/soyismi	:				
Katılımcının cinsiyet beyanı	:				
<b>Öğrenme materyalinin değerlendirilmesine ilişkin sorular</b>		--	-	+	++
Toplumal cinsiyet eşitliği öğrenme sürecinin bir ilkesi olarak eğitim materyalinde tanımlanmıştır.					
Eğitim materyalinde yer alan öğrenme amaçlarının içerisinde toplumal cinsiyet eşitliğine ilişkin beceri gelişimi ve farkındalığının artması yer almaktadır.					
Eğitim materyali eşitsizliklerin yansıtılarak fark edilmesini sağlayacak şekilde eleştirel düşünmeyi teşvik eden öğrenme etkinliklerini içermektedir.					
Sözlü ve yazılı olarak kullanılan dil, toplumal cinsiyet eşitliği açısından nötr ve farklı cinsiyet kimliklerini kapsayacak şekilde kullanılmıştır.					
Farklı cinsiyet kimliklerine ilişkin konular, aynı önem derecesinde görünürdür.					
Farklı cinsiyet kimlikleri kullanılan materyallerde (fotoğraf, resim, çizim, interaktif video gibi görseller ve içerik örnekleri açısından) eşit oranda temsil edilmiştir.					
Farklı cinsiyet kimlikleri kullanılan materyallerde (fotoğraf, resim, çizim, interaktif video gibi görseller ve içerik örnekleri açısından) aynı hiyerarşik konumda ve kalıplaşmış roller dışında ele alınmıştır.					
Eğitim içeriği, ele alınan konunun toplumal cinsiyet eşitliği ile ilgili olan boyutlarını (toplumsal cinsiyete ilişkin kuramsal açıklamalar, cinsiyet kalıp yargıları, eşitsizlikler vs.) içermektedir.					
Eğitim içeriği, katılımcıların gündelik yaşamda karşılaştıkları toplumal cinsiyetle ilişkili yapısal ve kültürel kısıtlamaları gündeme getirebilmelerini sağlayacak esnekliktedir.					
Eğitim içeriği, ele alınan konu ile ilgili çalışan farklı cinsiyet kimliklerinden araştırmacıların çalışmalarını içerecek şekilde hazırlanmıştır.					
<i>Ekleme istediğiniz başka bir şey varsa, belirtiniz:</i>					

Eğitim sürecinin değerlendirilmesine ilişkin sorular	--	-	+	++
Eğitim sürecinde yer alan eğiticiler, farklı cinsiyet kimliklerini temsil edecek şekilde seçilmiştir.				
Eğitim sürecinde yer alan eğiticiler, eğitim sürecinde eşit düzeyde rol ve sorumluluk almışlardır.				
Eğiticiler, katılımcıların cinsiyet farklılıklarına ve farklılaşan ihtiyaçlarını tanımlamış ve bu çerçevede duyarlı davranmıştır.				
Eğiticiler, katılımcıların eşit oranda aktif katılımlarını dikkate almış ve bunun için gerekli yönlendirmelerde bulunmuştur.				
Eğiticiler, tüm katılımcılar için eşit oranda yapıcı geri bildirim vermiştir.				
Grup içi görevlendirmelerde katılımcıların cinsiyet kalıplarına uygun rollerde yer almamaları sağlanmış, farklı roller üstlenmeleri sağlanmıştır.				
Eğiticiler, katılımcıların cinsiyet kalıp yargılarına dayalı davranışlarına ilişkin yapıcı geribildirimlerde bulunmuş, kendisi de olumlu bir rol model olabilmıştır.				
Eğiticiler, öğrenme sürecindeki kendi rollerine ilişkin değerlendirmelerini (aktivitelerdeki performansı, katılımcılarla etkileşimi, kendi kalıp yargılarıyla yüzleştiği noktalar varsa) toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alarak yapmıştır.				
Katılımcılar, toplumsal cinsiyet eşitliği ve erkeklik ya da kadınlıkla ilgili tutumlarına ilişkin eleştirilerini rahatlıkla ve yapıcı bir şekilde konuşabilmişlerdir.				
Katılımcılar eğitim sürecinin değerlendirilmesinde eleştirel düşünce ve katkılarını eşit oranda ifade etmişlerdir.				
Katılımcıların kendi arasındaki etkileşimi, ayrımcılık ve eşitsizlik yaratmayacak şekilde desteklenmiş ve gelişmiştir.				
Katılımcıların öğrenme performanslarının değerlendirilmesinde kullanılacak objektif kriterler baştan tanımlanmış ve belirtilmiştir.				
Katılımcıların öğrenme performanslarının değerlendirilmesinde kullanılacak kriterler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir dil kullanmış olmak yer almaktadır.				
Katılımcıların öğrenme performanslarının değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin beceri gelişimini değerlendirmeyi de içermektedir.				

*Ekleme istediğiniz başka bir şey varsa, belirtiniz:*



## Ek 6.

### Toplumsal Cinsiyet Sözcülerinin Sorabileceği Kimi Sorulara İlişkin Örnek Form

- Ele aldığımız konu açısından uluslararası belgelerinde yer alan ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından dikkate alınması gereken noktalara bakıldı mı? Bakıldıysa ne tür konular önemslenmeli?
- Toplantı süresince ele alınan konularda farklı cinsiyet kimliklerinde olanlar açısından özel önlemler alınması gerektiğini düşündüğünüz bir konu oldu mu? Nedir?
- Toplantı kararları ve planlanan eylemler, farklı cinsiyet kimliklerinde olanlar açısından eşit sonuçlara yol açacak şekilde mi? Bunun için ne tür konulara dikkat edilebilir ya da özel önlemler alınabilir?



## Ek 7.

### Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Toplantı (çalıştay, sempozyum, kongre vs.) Etkinlikleri İçin Kullanılabilecek Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri / Checklist

- Etkinlik organizasyonunun mekânsal olarak hiyerarşiyi beslemeyecek, yüz yüze iletişimi destekleyecek şekilde yuvarlak masalar etrafında ve küçük gruplar şeklinde gerçekleştirilmesinin sağlanması
- Organizasyon ekibinde cinsiyet kimliği dikkate alınarak sayısal dengenin sağlanması
- Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının öneminin organizasyon ekibiyle ele alınması/konuşulması
- Katılımcıların en az yüzde 50'sinin kadınlardan ve farklı cinsiyet kimliklerinden oluşmasını sağlamak konusunda organizatörlerle mutabakat sağlanması
- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi ve deneyim sahibi olan sivil toplum, kurum birimleri, proje ekibi ve uzmanlara danışılması:
  - Kilit kadın ve LGBTİ+ paydaşların kimler olabileceği
  - Toplantının planlanması ve tasarımında tanımlanması gereken potansiyel toplumsal cinsiyet dinamiklerinin neler olduğu (örneğin karma ya da sadece kadın, sadece erkekleri ya da sadece LGBTİ+'ları içeren çalışma gruplarına ihtiyacın olup olmadığının değerlendirilmesi).
  - Kadınların ve LGBTİ+'ların toplantıya aktif katılımını sağlamak için ekstrasadan tanımlanması gereken ihtiyaçların neler olabileceği
- Kadınlar ve translar için güvenli ve kolaylıkla ulaşılabilir ve gündelik yaşam sorumluluklarıyla çatışma yaratmayacak bir mekân ve zaman ayarlamasının yapılması- aynı zamanda çocuk bakım hizmeti opsiyonu ve öğle yemeği ayarlanması
- Kadınların ve LGBTİ+'ların toplantıya katılımını teşvik etmek için kilit önemdeki kişi, kurum ve kuruluşlara davet mektubu gönderilmesi
- Toplantıya kadınların ve LGBTİ+'ların katılımını arttırmak için, üst düzey yönetici ve liderlerin kadınların aktif katılımının önemine ilişkin farkındalık geliştirerek yönlendirme yapmalarının sağlanması
- Farklı cinsiyet kimliklerinden bireylerin toplantıya aktif katılımını ve etkinlikten memnuniyetini değerlendirmek için toplumsal cinsiyete duyarlı bir değerlendirme formunun oluşturulması
- Cinsiyet bilgilerinin de yer aldığı imza listesinin oluşturulması ve uygulanması (Cinsiyetinizi nasıl tanımlıyorsunuz şeklinde hazırlanması önerilmektedir. Cinsiyet sorusu imza listesinde kullanılmayacaksa da mutlaka değerlendirme formunda yer almalıdır.)
- Toplantı içeriğine toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili temaların dâhil edilmesi
- Katılımcıların karma gruplarda fotoğraflarını – farklı cinsiyet kimliklerinden bireylerin de olduğu - çekip yayınlamak
- Katılımcıların etkinlik içerik ve etkililiğine ilişkin görüşlerini almak için değerlendirme yapmak –form (Farklı cinsiyet kimliklerinden bireylerin farklılaşan perspektiflerini değerlendirmeye almak amacıyla geliştirilmelidir)
- Organizasyon sonrası organizasyon ekibiyle kadın ve erkekler ve diğer kültürel farklılıklar için bir sonraki toplantıda nelere dikkat edilmesi gerektiğinin değerlendirilmesi ve listelenmesi
- Toplantı sırasında ortaya çıkan/tartışılan/konuşulan/ele alınan toplumsal cinsiyete ilişkin konuların ve istatistiklerin toplantı raporuna eklenmesi ve yayınlanması



## Ek 8.

### Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Eğitimde Dikkat Edilecekler Listesi

- Eğitim saati ve mekânının farklı cinsiyet kimliklerinden bireylerin farklılaşan ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde ayarlanması
- Eğitim mekanının hiyerarşiyi beslemeyecek, küçük gruplar için yüz yüze etkileşim ve iletişimi geliştirecek şekilde yuvarlak düzende ayarlanması
- Öğrenme amaçlarında toplumsal cinsiyete duyarlı uygulayıcılar yetiştirme amacının yer alması
- Eğitimde toplumsal cinsiyete duyarlı bir metodolojinin kullanılması ve bunun belirtilmesi
- Öğretmen grubunun cinsiyet açısından çeşitliliği (cinsiyet kimlikleri- sayısal denge)
- Öğretmenlerin toplumsal cinsiyete duyarlı olması
- Katılımcı grubunun cinsiyet açısından çeşitliliği (cinsiyet kimlikleri- sayısal denge)
- Öğretmenler arasında hiyerarşik olmayan bir ilişkinin sağlanması (Çalışma koşulları, saatleri, konuları, üstlenilen rol ve sorumluluklar açısından dengeli dağılıma dikkat edilmesi gibi)
- Katılımcılar arasında hiyerarşik olmayan bir ilişki sağlanması (fikirlerin beyan edilmesi, aktif katılım, çalışma grupları içerisinde katılımcılara verilen rol ve sorumluluklar, grup çalışmalarında sözcülerin, not tutan kişilerin belirlenmesi gibi konularda dengeye dikkat edilmesi)
- Öğretmenler ve katılımcılar arasında hiyerarşik olmayan bir ilişki sağlanması
- Eğitim süresince toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir dil kullanımı
- Eğitim materyallerinde cinsiyete ve toplumsal cinsiyete duyarlı istatistik ve bilgilerin, kaynakların kullanılması
- Eğitim içeriğinde toplumsal cinsiyet boyutunun (yargısal kararlarda cinsiyet kalıpları vb. gibi) en az bir tema olarak yer alması
- Tüm eğitim materyallerinin toplumsal cinsiyete duyarlı bir dili, görsel materyalleri ve örnekleri içermesi- cinsiyet kalıplarının dışına çıkılması
- Katılımcıların eğitim sonrasındaki çalışmalarında karşılaşılabilecekleri toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri konusunda bilgilendirilmesi
- Katılım listelerinde cinsiyet hanesinin, kadın-erkek ve belirtmek istemiyorum şeklinde yer alması
- Katılımcıların etkinlik içerik ve etkililiğine ilişkin görüşlerini almak için değerlendirme hazırlanan değerlendirme formunda eğitim içeriği ve sürecinin toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde yürütülüp yürütülmediğinin sorulması





DENGEVE  
DENETLEMEAĞI



[birarada.org](http://birarada.org)



[dengevedenetlemeagi@birarada.org](mailto:dengevedenetlemeagi@birarada.org)



[DengeDenetleme](https://www.facebook.com/DengeDenetleme)



[DengeDenetleme](https://www.twitter.com/DengeDenetleme)