



**GENÇLİK ÖRGÜTLERİ VE GENÇLİK MECLİSLERİ İÇİN
TOPLUMSAL CİNSİYET ANA AKIMLAŞTIRMA PROGRAMI
İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORU**

İÇİNDEKİLER

Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için	1
Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı.....	1
İzleme ve Değerlendirme Raporu	1
1) Raporu Hazırlayan Hakkında.....	3
2) Projeye Genel Bakış.....	4
2.1 Genel Bilgiler.....	4
2.2 Projenin Amacı, Hedefleri ve Hedef Kitlesi.....	4
3) Giriş.....	5
4) İzleme ve Değerlendirme Süreci.....	7
5) Katılımcı Örgütler için Çağrı, Başvuru ve Değerlendirme	11
6) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi	14
7) Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi.....	23
8) Katılımcı Araçlar: Derin Demokrasi Eğitimi.....	28
9) Katılımcı Araçlar: Sosyokrasi Eğitimi.....	32
10) Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi Hakkında	34
11) Mentörlük Süreci ve Politika Belgesi Hazırlama Süreci.....	40
12) Kapanış Etkinliği	53
13) Proje Ortağı ile Ara ve Nihai Değerlendirme.....	58
14) Proje Nihai Değerlendirme Süreci	59
15) Sonuç ve Öneriler	79
16) EKLER	82

I) RAPORU HAZIRLAYAN HAKKINDA



1989 yılında Bartın'da doğdu. Lisansını ODTÜ Sosyoloji bölümünde tamamladı ve Sosyal Politika Programı'nda yüksek lisansına devam ediyor. 10 yıldır sivil toplum örgütleriyle gönüllü ve/ veya profesyonel bir şekilde çalışıyor. Gençlik politikalarının demokratik ve hak temelli bir yaklaşımla ele alınması için hayata geçirilen çalışmalarda bulunmanın yanı sıra 2016- 2020 arasında, Türkiye'de sivil toplum örgütleri ve aktivistlerin hak temelli faaliyetlerini destekleyen AB Sivil Düşün Programı'nda Hareketlilik ve Ağ Kurma Uzmanı olarak çalıştı. İş hayatına 2020 yılından beri serbest çalışan olarak devam ediyor. Sivil toplum örgütlerinin kapasite güçlendirme çalışmalarında proje hazırlama, mentörlük, eğitmenlik gibi destekler verirken İzleme& Değerlendirme çalışmalarına ağırlık veriyor.

2) PROJEYE GENEL BAKIŞ

2.1 GENEL BİLGİLER

Proje Başlığı: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı

Proje Numarası: UM2023/08635/ISTA

Fon veren Kurum: İsveç İstanbul Başkonsolosluğu

Proje Sahibi: Dört Mevsim Yaşam Boyu Oyun ve Öğrenme Derneği

Proje Ortağı: İzmir Büyükşehir Belediyesi Gençlik Meclisi

Uygulama Yeri: İzmir

Uygulama Dönemi: Ocak 2023- Ocak 2024

Toplam Bütçe: 520. 641 TL

2.2 PROJENİN AMACI, HEDEFLERİ VE HEDEF KİTLESİ

Proje, demokratik bir toplum için daha elverişli bir ortamın yaratılmasına destek olmak amacıyla şunları hedeflemiştir:

- 1) İzmir'de bulunan gençlik örgütlerini ve gençlik meclislerini örgütsel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı konusunda güçlendirmek,
- 2) Örgütlerin faaliyetlerinde ve politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği temelli bir yaklaşımı benimsemelerine destek olmak,
- 3) Örgütleri kendi toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını oluşturmak için güçlendirmek,
- 4) Örgütlerin kendi kendilerini izleme ve değerlendirme kapasitelerini artırmak,
- 5) Örgütleri demokratik katılım açısından farklı metotlar tanıtarak güçlendirmek.

3) GİRİŞ

Yukarıda bahsedilen amaç ve hedefler doğrultusunda hayata geçen Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'na, toplumsal cinsiyet eşitliğini gündem edinmiş ya da edinmeye dair istekli olan, İzmir'de faaliyet gösteren 10 örgüt, açık çağrı sonucu belirlenerek programa dahil olmuştur. Bu örgütlerin isimleri şu şekildedir (alfabetik sıra ile);

All the Voices

Başka Bir Okul Mümkün Derneği İzmir Eğitim Kooperatifi/ Renkli Orman İlkokulu

Ege Çağdaş Eğitim Vakfı

Gençlik ve Spor Konfederasyonu

İzmir Eğitim Kooperatifi

İzmir Gençlik Belediyesi

İzmir Kent Konseyi Gençlik Meclisi

Köy Okulları Değişim Ağı Derneği

Nesin İstasyon: Nesin Köyleri Derneği

Yaşamak Sosyal Alan ve Dayanışma Derneği

Program kapsamında 3 dernek, 1 gençlik belediyesi, 1 konfederasyon, 2 kooperatif, 1 gençlik meclisi, 1 tüzel kişiliği olmayan yapı ve 1 vakıf olmak üzere çeşitli yapılardaki örgütler; toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma çalışmak üzere başvuru yapmışlardır. Farklı çalışma konuları (kültür-sanat, eğitim, göç vb.), farklı yönetim mekanizmaları, ihtiyaçları ve öncelikleri olan örgütlerin bu

özelliklerinin ana akımlaştırma sürecine yansıdığı ve her bir örgüt için farklı bir sürecin hayata geçmesine olanak sağladığı gözlenmiştir.

Program kapsamında 2023 yılının Mayıs ve Haziran aylarında aşağıdaki eğitimler gerçekleştirilmiştir:

- **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi** (6-7 Mayıs 2023, yüzyüze)
- **Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi** (20-21 Mayıs 2023, yüzyüze)
- **Katılımcı Araçlar: Derin Demokrasi Eğitimi** (17-18 Haziran 2023, yüzyüze)
- **Katılımcı Araçlar: Sosyokrasi Eğitimi** (19 Haziran 2023, çevrimiçi)

Bu eğitimlere katılım gösteren örgütler, Temmuz- Aralık 2023 tarihleri arasında birlikte çalışmak üzere **mentörlerle eşleşmiştir** ve 6 aylık süre içerisinde kendi kurumlarını izlemiş ve bu izleme süreci sonucunda amaçlanan şekilde her örgütün kendine has toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesini oluşturması hedefi gerçekleştirilmiştir.

Ardından, katılımcı örgütler ve etkinliğe açık çağrı sonucu katılım gösteren örgütlerle, yürütülen toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecinin değerlendirilmesi; deneyim paylaşımı aracılığıyla "**Kapanış Etkinliği**"nde gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca, projenin görünürlüğünü sağlamak üzere derneğin Instagram ve LinkedIn sayfalarında proje başvuru formunda hedeflenen sosyal medya gönderisi sayısına, proje bitiminde ulaşılmıştır. Gönderilerde toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma çalışmalarının önemi hakkında bilgilendirme yapıldığı da izlenmiştir.

Projenin planlanan tüm faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinin yanı sıra, planlanmamış bir faaliyet de projenin etkisi gözetilerek proje koordinatörünün inisiyatifi dahilinde hayata geçirilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışırken derinleşmesi gereken tartışmalar ve kavramlar hakkında paylaşımda bulunulan "adalet-eşitlik kavramları üzerine" bu çevrimiçi faaliyete olan ihtiyacın ortaya çıkışı Derin Demokrasi Eğitimi'nde gerçekleştirilmiştir; tarihi, yöntemi ve alt başlıkları, tüm katılımcıların görüşleri alınarak yine bu eğitimde belirlenmiştir.

4) İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı İzleme ve Değerlendirme Raporu'nda; Program'ın ortaya çıkarması beklenen değişimler hakkında yapılan izleme ve değerlendirme planı ve araçlarına yer verilmiş, proje süresince izleme çalışmalarının nasıl gerçekleştiğine ve değerlendirme metodolojisine değinilmiştir. Esas olarak, Program'ın hedeflerine yönelik hayata geçirilen faaliyetlerin sonucunda ortaya çıkması beklenen sonuç ve çıktılar analiz edilerek elde edilen bulguların sentezi yapılmıştır. Program hem performans hem de etki açısından değerlendirilmiştir. Son olarak ise ölçüm, gözlem ve sentezler sonucunda öneriler sunulmuştur.

Program'ın meydana getirmesi beklenen değişimlerin gerçekleşip gerçekleşmediğini tespit edebilmek için takip edilecek göstergeler belirlenirken 2 kaynak referans alınmıştır.

1. "Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM) tarafından yürütülen ve Avrupa Birliği tarafından Sivil Toplum Aracı (CSF) kapsamında desteklenen "Sivil Toplum Kapasite Güçlendirme Merkezi" projesi ortaklarından Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) tarafından hazırlanan [502- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ana Akımlaştırma ders içeriği](#)nde değinilen aşağıdaki göstergeler referans alınmıştır. Bu göstergeler, Program'ın İzleme ve Değerlendirme Raporu tasarımı çerçevesinde detaylandırılmıştır:

- Örgütümde toplumsal cinsiyete duyarlı bir dil ve terminoloji kullanılıyor.
- Örgütümde tüm veriler ve idari kayıtlar cinsiyet temelinde ayrıştırılmış şekilde derleniyor ve analiz ediliyor.
- Örgütüm hizmet, politika ve programlara eşit erişimi önceliklendiren bir yaklaşıma sahiptir.
- Örgütümde karar süreçlerinde eşit temsil mevcuttur.
- Örgütüm kurumlar ve örgütler açısından toplumsal cinsiyet eşitliğinin her düzeyde ve her bağlamda tesis edilmesinin önceliklendirilmesi ilkesine sahiptir.

2. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Kılavuzu referans alınmıştır. Sivil Alan Projesi kapsamında hazırlanmış [bu belgedeki](#) yaklaşım ve önlemler gösterge belirleme sürecinde göz önünde bulundurulmuştur.

İzleme sürecinde, Proje boyunca proje koordinatörü ile düzenli aralıklarla değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca proje ortağı, katılımcı örgütlerin temsilcileri, projede yer alan eğitmenler ve mentörler ile düzenli toplantılar ve görüşmeler gerçekleştirilmiştir; anket, gözlem ve odak grup görüşmelerinden faydalanılmıştır. İzleme sürecinde kullanılan yazılı ve araçlar aşağıda sunulmuştur:

- Genel Öntest (Ek 2)
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi Öntest- Sontest (Ek 3-4)
- Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi Öntest- Sontest (Ek 5-6)
- Katılımcı Araçlar: Derin Demokrasi Eğitimi Öntest- Sontest (Ek 7-8)
- Katılımcı Araçlar: Sosyokrazi Eğitimi Öntest- Sontest (Ek 9-10)
- Mentörlük Süreci Değerlendirme Formu (Ek 12)
- Mentörlerle Değerlendirme Toplantısı (Ek 13)
- Kapanış Etkinliği İçeriği (Ek 14)
- Genel Sontest (Ek 15)
- Program Katılımcıları ile Odak Grup Toplantıları (Ek 16)
- Proje Ortağı ile Ara Değerlendirme Toplantısı (Ek 17)
- Proje Ortağı ile Nihai Değerlendirme Toplantısı (Ek 18)

Ek olarak, sürecin en başındaki yazılı belge olan proje başvuru formuna (Ek 1) gelen yanıtlar da süreçteki değişimi görebilmek için analiz edilmiştir.

Program'ın izleme sürecini başlatan ilk form olarak, ilk eğitimden önce, genel öntest (Ek 2) katılımcılarla paylaşılmıştır. Cevapların anonim kalabilmesini sağlamak, diğer yandan da sağlıklı bir ölçüm yapabilmek için tüm diğer testler için de kullanacakları bir "rumuz" kullanılması katılımcılardan rica edilmiştir. Sürecin değerlendirmesini yaparken her bir form özelinde bir karşılaştırma yapabilmek için değerlendirme aşamasında cevap formlarındaki rumuzlar

eşlenmiştir ve ölçümler için eşleşen cevaplar üzerinden değerlendirme alınmıştır. Nicel yanıt içeren soruların cevaplarında ortalamalar alınarak değerlendirme yapılmıştır.

Eğitimin ardından eğitmenler ve proje koordinatörü ile değerlendirmeler yapılmıştır. İzleme ve değerlendirme uzmanının hazırladığı öntest- sontestlerin özetleri, sürecin geri kalanı için iyileştirme önerileriyle birlikte sunulmuştur.

Katılımcılar her ne kadar örgütlerinin bilgisi dahilinde ve örgütlerinin güçlenmesi için bu programda bulunmuş olsalar da eğitimlerde ve izleme- değerlendirme raporu kapsamında yapılan yazılı ve sözlü görüşmelerde örgütlerinin iç işleyişi olarak düşünebilecekleri şeyler hakkında (örgütlerinin eşitlikçi katılım hakkındaki durumları, ihtiyaç tespitleri, zayıf yönleri vb.) bilgi vermekten çeşitli sebeplerle geri durmuş olabilecekleri ya da mevcut durumları hakkında iyimser cevap vermiş olabilecekleri düşünülmektedir. Bu olasılığın raporun sahip olduğu bir kısıtlılık olduğuna değinmek gerekir. Bu kısıtlılık göz önünde bulundurularak örgütlerin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma ve demokratik katılım açısından güçlenme süreçleri mümkün olduğunca farklı aralıklarla ve yöntemlerle hem proje koordinatörünün gözlemleri hem mentörler hem de örgüt temsilcilerinin kendileriyle yapılan görüşmeler birarada olacak şekilde değerlendirilmiştir.

Raporda görüşme yapılan kişilerin ifadeleri tırnak işareti içinde ve anonim olarak paylaşılacaktır, imla düzeltmeleri katılımcıların özgün üslubunun korunmasına özen gösterilerek yapılmıştır.

Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'nın izleme değerlendirme sürecini işleyen bu rapor, planlanan proje faaliyetlerini aşağıdaki 3 başlık kapsamında ele almanın yanında Proje Nihai Değerlendirme Süreci başlığı altında süreci, proje hedefleri açısından analiz edecektir:

İçerik: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'nda belirlenen hedeflere yönelik yapılan izleme ve değerlendirme.

Süreç: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'nın tasarım ve uygulama süreçlerinin yapısal ve organizasyonel değerlendirilmesi.

Sonuç: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'nın daha etkili, uygulanabilir ve yaygın hale gelebilmesine yönelik ulaşılan sonuç ve öneriler.

5) KATILIMCI ÖRGÜTLER İÇİN ÇAĞRI, BAŞVURU VE DEĞERLENDİRME

Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı için katılımcı çağrısı 3 Nisan 2023'te sosyal medya kanalları ve iletişim ağları aracılığıyla yaygınlaştırılmaya başlamış, çağrı süreci 28 Nisan 2023'te son bulmuştur. Başvuru formu (Ek-1) ve çağrı metninin kapsayıcı bir yaklaşım ile detaylı bir şekilde hazırlandığı düşünülmektedir.

Çağrıya başvuru yapmak için gereklilikler ise şu şekilde sunulmuştur:

- Program İzmir'de bulunan gençlik örgütleri ve gençlik meclislerine yöneliktir.
- Örgütlerin gençlik çalışması yapması ve gençlik hedef kitlesi için çalışması aranan özelliktir.
- Başvuran örgüt gençlik çalışması dışında başka çalışmalar da yapıyor olabilir ve/veya kuruluş aşamasında "faaliyet alanı" olarak farklı bir alanda kayıtlı olabilir.
- Şubesi/temsilciliği İzmir'de bulunan gençlik çalışması yapan örgütler de başvuruda bulunabilir.

Program, İzmir'de faaliyet gösteren 5 gençlik örgütü ve 5 gençlik meclisinin katılımını hedeflemiştir. Ancak çağrı süreci içerisinde bu hedefe ulaşamama durumu söz konusu olduğunda proje paydaşlarının inisiyatifi ile çağrı yalnızca gençlik çalışmaları yapan örgütleri kapsayacak şekilde değil; çocuk çalışmaları yapan örgütleri kapsayacak şekilde yenilenmiştir.

Program'a 14 örgüt başvuru yapmıştır. Başvurucular arasından 10 örgüt aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurularak belirlenmiştir:

- Örgütün toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma politika belgesi oluşturmaya dair motivasyonu;
- Bir örgütten iki kişinin başvurmuş olması, eğitimlere tam katılım;
- Başvuru amacı ile programın amacının uyumu;

- Örgütün süreci yürütme kabiliyeti/becerisi.

Ayrıca proje koordinatörü'nün başvuru çağrısında vurguladığı şu ifade sürecin sağlıklı yürümesi hakkında önlem alınmış olunması açısından olumlu değerlendirilmiştir:

Her bir örgütten 2 kişi, planlanan eğitim ve mentörlük sürecini takip etmek üzere sorumlu olmalıdır. Örgütlerin belirdekileri 2 kişinin, beklenmedik bir durumla karşılaştığında sorumluluklarını devredebileceği 2 yedek kişi de belirlenmelidir.

Böylece kurumsal olarak devam edebilirlik temin edilmek istenmiştir. Yine benzer şekilde, başvuru sahibi örgütlerin temsilcilerinde “Örgüt destek mektubu” istenmiş ve örgüt içi iletişimin sağlandığından emin olunmak istenilmiştir.

Başvuru formu hakkında son olarak, Program kapsamında gerçekleşecek 4 eğitimin gerçekleşme tarihlerinin de başvuru formunda paylaşılmış ve katılım için teyit istenmiş olması başvurucu örgütlerin planlaması açısından teşvik edici bulunmuştur.

Başvuru değerlendirme, proje sahibi ve ortağı olan örgütlerden 3 temsilcinin katkısı ile yapılmış ve yukarıdaki kriterlerin puanlanması ile yürütülmüştür.

2 Mayıs 2023 tarihinde başvuru yapan örgütlere başvuru sonucu hakkında yazılı bilgilendirme yapılmıştır. Başvurusu kabul edilen tüm örgütler Program'a katılımlarını teyit etmişlerdir. Bu örgütlerin 9'u Program sürecini tamamlamıştır. Bir örgüt ise programın faaliyetlerine, örgüt temsilcileri gerekli katılımı gösteremediği için süreçten ayrılmıştır.

Başvuru formu örgüt ve katılımcıların gerekli bilgileri haricinde örgütlerin katılım motivasyonunu, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma konusundaki deneyimlerini, örgütlerin karar alma süreçleri ve katılımçılık yöntemlerini ve örgüt içi toplumsal cinsiyet dengesini görebilmek üzere oluşturulmuştur.

Karar alma süreçleri çeşitli, örgüt içi toplumsal cinsiyet dengesi ise “eşitsiz” olarak ifade edilmemiş olan örgütlerin tamamı tarafından, yapılandırılmış bir toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecinin yeni olduğu kaydedilmiştir.

Başvuru sahibi örgütlerin motivasyonlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini örgüt içinde yaygınlaştırmada ortaklaştığı ve hedef kitleyi etkileyecek şekilde yaygınlaştırma ekseninde de çeşitlendiği görülmüştür:

*“Çocuklarla ve gençlerle çalışan bir vakıf olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine inanıyoruz ve bunu temasta olduğunuz kitlelere yaymak istiyoruz. Özellikle liseli bursiyerlerimizle geçmiş dönemlerde yapmış olduğumuz çalışmalardan da yola çıkarak bu konuda ilgi ve meraklarının olduğunu gözlemledik. **Değişimin ve farkındalığın bu yaşlarda başladığını biliyoruz.** Bu nedenle hedef kitlemizle de çalışmalar yapmak için bu programa katılmak istiyoruz.”*

*“Yaptığımız tüm faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliği temelli bir yaklaşım sergilemeye özen gösteriyoruz. Gerek ekibimizin gerek paydaşlarımızın genişlemesiyle **bu yaklaşımımızın artık ‘hassasiyet’ boyutundan öteye geçmesi gerektiğini düşünüyoruz.** Program ile kendi toplumsal cinsiyet eşitliği belgemizi oluşturmak ve uygulamaya koymak istiyoruz. “*

Örgütlerin bu motivasyonu Program’ın uzun vadeli etkisi açısından eşitlikçi bir toplum inşaa etme yolunda sivil toplum örgütlerinin rolü düşünüldüğünde önemli görülmüştür. Zira Program katılımcısı olan örgüt temsilcilerinin sürecin sonunda yapılan ölçümde “Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı sayesinde, dahil olduğum topluluklarda toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmak için öncü olabileceğimi düşünüyorum.” ifadesine verdikleri puanın ortalaması 4,2 (5’li likert) olarak ölçülmüştür.

6) TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EĞİTİMİ

6-7 Mayıs 2023 tarihleri arasında İzmir Kent Konseyi'nde gerçekleŐen eĐitim Laden Yurttagüler ve Selen LermioĐlu tarafından gerçekleŐtirilmiŐtir. EĐitimin birinci ve ikinci gűnűne, Program katılımcısı 10 ۆrgűtűn 2Őer temsilcisi katılıŐtır. Katılımcıların çoĐunluĐunu cinsiyet kimliĐi beyanı kadın (trans/trans olmayan) olan kiŐiler oluŐturmuŐtur.



EĐitim, toplumsal cinsiyet ve etrafında Őekillenen temel kavramları ve tartiŐmaları, toplumsal cinsiyete dayalı Őiddeti ve tűrlerini; toplumsal cinsiyet eŐsizliklerinin sosyolojik arka planını ve bu Őiddetle műcadele etmek için çeŐitli mekanizmalardan oluŐan konuları içerecek Őekilde planlanmıŐ ve uygulanmıŐtır.

2 günlük eğitimin programı aşağıdaki şekildedir

1.Gün	2.Gün
Toplanma - Günaydın	Toplanma - Günaydın
Tanışma & Program tanıtım & Beklentiler, vb.	İlk gün akılda kalanlar
Toplumsal Cinsiyet Rejimi: kavramlar ve sistem	Toplumsal Hayat ve Katılım
Öğle Yemeği	Öğle Yemeği
Kesişimsellik	Kararları kim veriyor?
ARA	ARA
24 Saat aktivitesi: Kadınların ve Erkeklerin Gündelik Yaşamı Arasındaki Farklar	Bu kurallar bütünlerine uymayanlara ne oluyor? Nelerin yapılması gerekiyor?
Gün Değerlendirmesi / Kapanış	Gün Değerlendirmesi / Kapanış

Hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin kavramsal açıdan düşünülmesinin hem de katılımcıların toplumsal cinsiyet terminolojilerinin birbirleriyle yaklaştırılmasının sağlanmasının hedeflendiği eğitimin öncesinde katılımcıların yanıtlamış olduğu “Genel öntest”in cevapları da eğitimin öğrenme hedeflerinin şekillenmesini sağlamıştır.

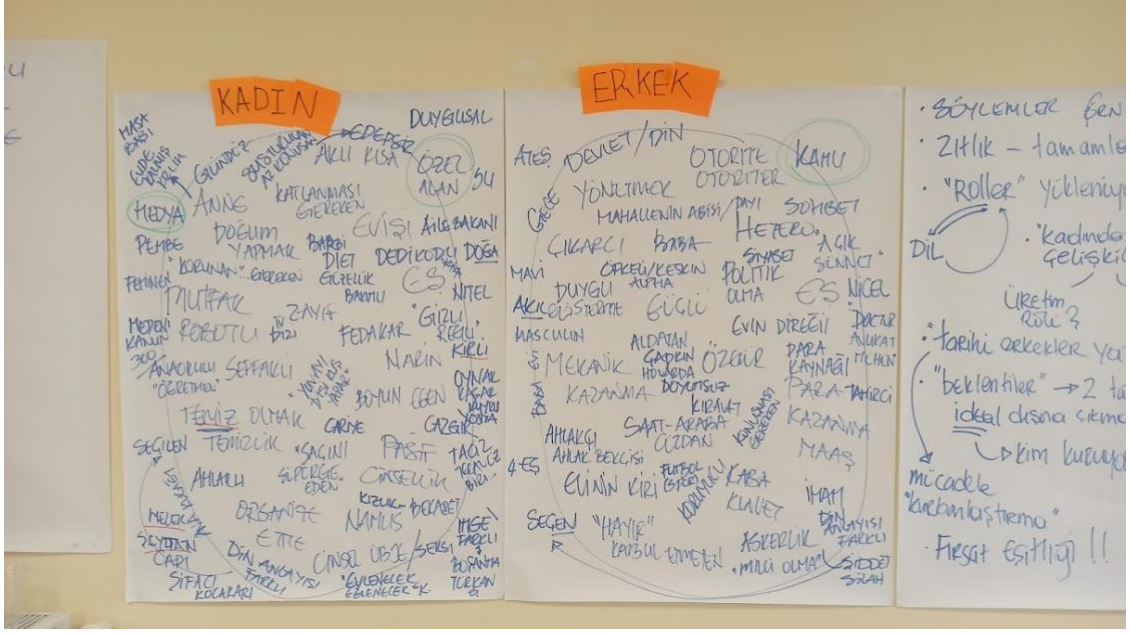
Bu eğitimin etkisini ölçebilmek için gözlem dışında ön test ve son test tekniği uygulanmıştır. Eğitimin son oturumunda ise sözlü değerlendirme alınmıştır. Yapılan yazılı ve sözlü değerlendirmelere göre eğitim öğrenme hedeflerine ulaşmıştır.

Öntesti ve son testi 17 katılımcı doldurmuştur ancak doldurulan formlarda sadece 15 rumuz eşleştiği için değerlendirme bu sayı üzerinden yapılmıştır.

Eğitimin öntestinde “Günlük hayatta toplumsal cinsiyete dayalı bir ayrımcılığa şahit olduğumda bunu tespit etmekte zorlanmamın sebebi, bence...” sorusuna aşağıdaki yanıtları veren katılımcılara, verdikleri cevapların altında yatan toplumsal örüntüleri eğitim boyunca fark etme ve üzerine konuşma fırsatı sunulduğu izlenmiştir. Bu cevaplardan en sık tekrarlananı ayrımcılık oluşturan durumların farklı sebeplerden kaynaklı olarak yaygınlaşmış ve bu sebeple artık davranışsal olarak tepki verilmeyecek seviyeye gelmiş olmasıdır. Bu durum katılımcıların bazıları tarafından şu cümlelerle ifade edilmiştir:

*“Her şeyi o kadar **normalleştiriyoruz** ki sırf bu yüzden bazı ayrımcılıkları tespit etmekte zorlanabiliyorum”*

*“Toplumsallaşma sürecinde öğrendiğimiz **rollerin dışında davranmak** oldukça zor olabiliyor. Ayrımcılığı fark edip engel olmak bireysel olarak, çevrenin desteği olmadan zor olabiliyor. Bu nedenle ayrımcılığı tespit etmek yerine görmek istememek kolay bir seçenek olabiliyor... Ayrıca ayrımcılığa maruz kalan kişinin bu konuda bir şikâyeti olmaması o ayrımcılığı tespit edip müdahale etmek de ayrıca bir engel oluşturuyor”*



Eğitimin öntestinde “Günlük hayatta toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığımı ayırt edebiliyorum. (7’li likert)” ifadesine gelen cevapların ortalaması 5,9 iken eğitimin sontestinde “Günlük hayatta toplumsal cinsiyete dayalı bir ayrımcılığa şahit olduğumda bunu tespit edebileceğimi düşünüyorum.” ifadesinin ortalaması 6,5’a yükselmiştir. Örgüt temsilcilerinde bireysel seviyede bir güçlenmeye işaret edebilecek bu değişim, örgütlerin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecini olumlu etkileyecek en önemli faktörlerden olarak değerlendirilmiştir. Bu değişime işaret edebilecek bir katılımcı ifadesi şu şekildedir:

“Dil öğreniyor gibi hissediyorum. Aslında konuşulan her şeyin bende karşılığı var.”

Eğitimin 2.gününün sonunda yapılan sözlü değerlendirmede “giderken yanımda götürdüğünüz şey nedir?” sorusuna “kendimi eğitmem gereken pek çok alan”, “çok not tuttum, benim için yeni bir şey”, “defteri doldurdum”, “cesaret”, “özel olanın ne kadar politik olduğunu böyle teorize etme” gibi ifadeler de katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları ve yaklaşımı konusunda güçlenmeye başladığının işaretleri olarak yorumlanmıştır.

Eğitimin öntest ve sontest’inin oturumlarla alakalı kısımlarının kapalı uçlu diğer sorularına gelen cevapların sonuçlarının ortalamaları şu şekildedir:

Soru	Öntest-Ortalama Puanı	Sontest-Ortalama Puanı
Toplumsal cinsiyete ilişkin temel bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum. (5'li likert)	3,9	4,4
İkili toplumsal cinsiyet rejimi hakkında bilgim olduğunu düşünüyorum. (5'li likert)	3,5	4,3
Toplumsal hayatta farklı kimliklerin kesişimsellik yarattığını biliyorum. (5'li likert)	4	4,8
Kesişimselliğin avantaj /dezavantaj faktörü olduğunu biliyorum. (5'li likert)	3,8	4,7
Günlük hayatta toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığımı ayırt edebiliyorum. (7'li likert)	5,9	6,5
Günlük hayatta toplumsal cinsiyete dayalı bir ayrımcılığa şahit olduğumda bunu tespit edebileceğimi düşünüyorum. (7'li likert)	5,9	6,4

Öntest ve sontestte alınan bu yanıtlara göre, halihazırda toplumsal cinsiyet eşitliği kavramlarına ve tartışmalarına ilgili olduğu görülen katılımcıların bilgi ve farkındalık düzeylerinin yükseldiğini belirttikleri izlenmiştir. “Kesişimsellik” oturumuna ait puanlamada artışın en yüksek düzeyde olması, eğitimin ardından yapılan sözlü değerlendirmede ve de izleme değerlendirme süreci boyunca yapılan diğer yazılı ve sözlü değerlendirmelerde en çok atıfta bulunulan oturum olması sebebiyle en çok ilgi çeken ve farkındalık sağlayan oturum olduğu kaydedilmiştir.

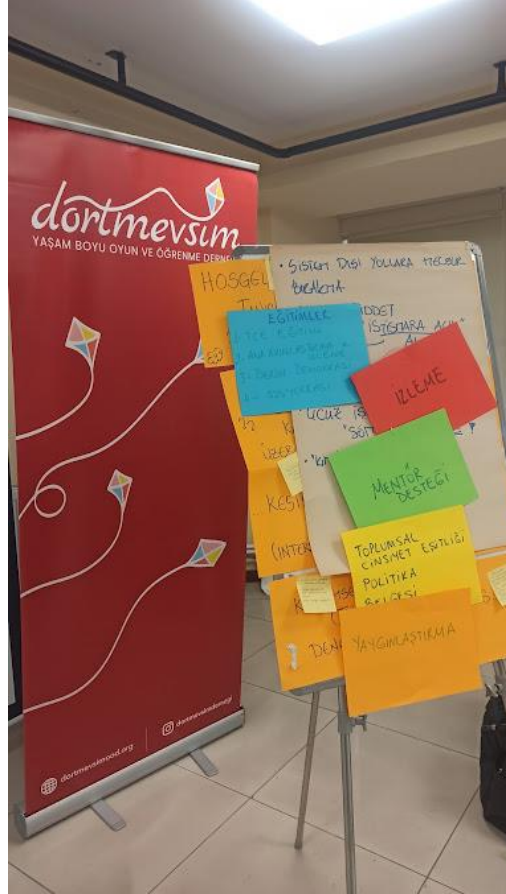
Bununla ilgili olarak sontest'te “Eğitimden aklınızda kalan 3 şey?” sorusuna gelen cevapların kelime bulutu hali şu şekildedir:

Ayrıca sonestte verilen ceaplara dayanarak katılımcıların birbirleriyle (5'li likert- 4,7 puan), proje ekibiyle (5'li likert- 4,8 puan) ve eğitmenlerle (5'li likert- 4,6 puan) rahat iletişim kurabildikleri bir alan sağlandığı izlendi.



Eğitimin sonestinde proje koordinatörünün süreç hakkında katılımcılar açısından belirsiz bir adım kalmadığından emin olmak ve varsa alınabilecek önlemleri görmek istemesi sebebiyle “Mayıs - Aralık 2023 tarihleri arasında dahil olduğumuz Program'ın süreçleri hakkında bilgim olduğunu düşünüyorum.” ve “Mayıs - Aralık 2023 tarihleri arasında dahil olduğumuz programın süreçleri hakkında benim için belirsiz olan şeylerden bahsedecek olursam...” soruları forma eklenmiş ve

gelen yanıtlar incelenerek tüm katılımcılar arasında sürece dair bilgi seviyesinin eşitlenmesi için yeniden bilgilendirme yapılmıştır.



Ayrıca bu eğitimin son testinde katılımcılara sürecin ilerleyen kısmında destek olabilmek üzere “Eğitimde ele alınan konular hakkında çalışmaya devam etmek istediğiniz ya da gelişmeye ihtiyaç duyduğunuz herhangi bir başlık var mı? Varsa yazar mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya gelen yanıtların ardından hem proje ekibinin hem de katılımcıların konu hakkında paylaşım yapabileceği bir alana olan ihtiyaç ortaya çıkmıştır ve Padlet.com web sitesi üzerinden bu alan oluşturulmuştur. Bu soruya gelen yanıtların paylaşılmasının özellikle toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma alanında çalışma yürütmek isteyen okuyucuların üretecekleri akış ve içeriklere, bu raporda paylaşılan diğer değerlendirmelerle birlikte, fayda sağlayacağı düşünülerek değerli görülmüştür. “Eğitimde ele alınan konular hakkında çalışmaya devam etmek istediğiniz ya da

gelişmeye ihtiyaç duyduğunuz herhangi bir başlık var mı? Varsa yazar mısınız?" sorusuna gelen yanıtlar aşağıdaki şekilde görselleştirilmiştir:



Değerlendirme: Eğitim boyunca katılımcıların toplumsal cinsiyet kavramı hakkında sahip oldukları bilgileri tartışmalarını ve bu konuyu ana akımlaştırma bağlamında nasıl işleyebileceklerine dair giriş yapıldığı ve eğitimin Program sürecine kavramsal düzeyde giriş yapmayı sağlayan bir içeriğe sahip olduğu düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sebep olduğu ayrımcılık hakkında daha çok bireysel seviyede yükselen farkındalığın "Toplumsal Hayat ve Katılım" oturumundan itibaren örgütsel açıdan da farkındalık yükselmesini sağladığı kaydedilmiştir.

7) TOPLUMSAL CİNSİYET ANA AKIMLAŞTIRMA VE İZLEME EĞİTİMİ

20-21 Mayıs 2023 tarihleri arasında yine İzmir Kent Konseyi'nde gerçekleşen eğitim Selen Lermioğlu ve Laden Yurttagüler ve tarafından gerçekleştirilmiştir. Eğitimin birinci ve ikinci gününe, Program katılımcısı 10 örgütün 2'şer temsilcisi katılmıştır. Katılımcıların çoğunluğunu cinsiyet kimliği beyanı kadın (trans/trans olmayan) olan kişiler oluşturmuştur.

Eğitimde örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmanın ne olduğuna ve nasıl olabileceğine dair bilgi ve beceri kazanmaları amaçlanmıştır. Her katılımcının kendi örgütünü eğitim sonrasında verilen kontrol listesi doğrultusunda izlemesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmayı uygulamaya başlamak için hangi müdahalelerin yapılması gerektiğini belirleyebilme becerisi kazanması hedeflenmiş ve içerik bu hedefler doğrultusunda uygulanmıştır.

1. GÜN	2. GÜN
Toplanma - Günaydın	Toplanma - Günaydın
Tanışma & Program tanıtım & Beklentiler	ilk gün akılda kalanlar
ARA	Örgütlerde toplumsal cinsiyetin Ana Akımlaştırılması nasıl olur?
Örgütlerde (karma örgütlerde) toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik nasıl işliyor?	Öğle Yemeği
Öğle Yemeği	Örgütlerimiz toplumsal cinsiyet eşitliğine dair ne durumda?
Örgütlerde karar alma süreçlerinde kadınlar nerede?	ARA
ARA	Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırılabilmek için ne yapmalıyız?
Örgütlerde eşitsizlik verileri ve sebepleri	Değerlendirme ve Kapanış
Gün Değerlendirmesi / Kapanış	

Eğitimin etkisini ölçebilmek için gözlem harici öntest ve sontest tekniği uygulanmıştır. Eğitimin son oturumunda ise sözlü değerlendirme alınmıştır. Yapılan yazılı ve sözlü değerlendirmelere göre eğitim öğrenme hedeflerine ulaşmıştır.

Ön testi 19, sontesti ise 15 katılımcı doldurmuştur. Doldurulan formlarda sadece 14 rumuz eşleştiği için değerlendirme bu sayı üzerinden yapılmıştır.

Eğitimde, bir önceki eğitimden farklı olarak katılımcılar toplumsal cinsiyet eşitsizliği meselesini kendi örgütleri açısından ele almışlardır. Bu eğitimin ölçümü de örgütsel açılardan yapılmıştır. Eğitimin öntest ve sontest'inin oturumlarla alakalı kısımlarının kapalı uçlu diğer sorularına gelen cevapların sonuçlarının ortalamaları şu şekildedir:

Soru	Öntest-Ortalama Puanı	Sontest-Ortalama Puanı
Örgütüm içinde toplumsal cinsiyete dayalı bir herhangi bir eşitsizlik yaşandığında bunu tespit edebileceğimi düşünüyorum. (7'li likert)	5,7	6,3
Mevcutsa bu eşitsizliğin giderilmesi için ne gibi önlemler alınacağını biliyorum. (5'li likert)	3,5	4,2
Örgütümde farklı alanlarda çalışanlar arasında (eğitim, idari işler, temizlik, muhasebe, kültür sanat, genel koordinasyon) cinsiyet eşitliği olduğunu düşünüyorum.	4,5	5
Örgütümde toplumsal cinsiyet eşitliğini izleme çalışması yaparken neleri dikkate alacağımı biliyorum. (5'li likert)	3,7	4,7
Örgüt içinde toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmak için gerekli adımları biliyorum. (5'li likert)	3,2	4,6

Yukarıdaki tabloda öntest ve sontest arasındaki ortalama puan farklarına bakıldığında, özellikle tablodaki son satır, örgütlerin hem mevcut durumu tespit edip buna eleştirel bakabilmek için farkındalıklarını yükseldiğini hem de toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecinde atılması gereken adımlar hakkında bilgi seviyelerinin yükseldiği izlenmiştir. Ayrıca aşağıdaki tablodaki sorulara gelen puanların ortalamaları da eğitimin örgütsel ana akımlaştırma yaklaşımını güçlendirme sürecinde önemli katkı sağlama potansiyeli olduğunun somut bir kanıtı olarak değerlendirilmiştir.

Soru	Öntest-Ortalama Puanı	Sontest-Ortalama Puanı
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'nden farklı olarak bu eğitimde örgütüm özelinde bu konu üzerine düşünebilme ve tespitte bulunabilme şansı buldum.	N/A	4,9
Örgütümde toplumsal cinsiyet eşitliğinin hangi alanlarda daha zayıf olduğunun farkındayım.	2,7	4,9

Eğitimde, katılımcıların “Örgütlerimiz toplumsal cinsiyet eşitliğine dair ne durumda?” sorusunun tespitini yapabilmesi için [Sivil Alan Projesi'nin Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Kılavuzu'na ait kontrol listesi](#) kullanılmıştır. Örgüt temsilcilerinin mevcut durumu ifade eden paylaşımlarında veri toplama çalışmalarının yapılmadığı ya da sistemsiz yapıldığı durumu ortaklaşmıştır.

Bu çalışmada ortaklaşan diğer bir mevcut durum ise örgütlerin hem kendi içlerinde hem de hedef kitleleri ve faydalanıcıları ile kurdukları dilde toplumsal cinsiyete duyarlılık açısından izlemeleri gerektiğini düşündükleri yol konusundaki tespitler olmuştur:

*“MEB’le çalışmak elimizi kolumuzu bağlıyor. **Toplumsal cinsiyet eşitliği diyemiyoruz.** Hedef kitle kırsal olduğu için de ayrı bir dil geliştirmemiz gerekiyor.”*

*“Faaliyetler özelinde **ayrı bir dil için çalışmak gerekiyor.**”*

Eğitimde, örgütlerin belirledikleri eksikleri dikkate alarak somut ne gibi önlemler alabilecekleri üzerinden kısa dönemli bir eylem planı oluşturmaları da beklenmiştir. Bu eylem planı, zayıf görülen alanlardaki temel önlemlere ilişkin, eğitimin ardından kendi örgütleri içinde yapmaları gereken adımları da içermiştir (karar organlarını bilgilendirme, bu yolda devam iradesine ilişkin karar alma, mentörlük ile devam, vb.). Bunlardan bazıları şu şekilde ifade edilmiştir:

*“Ortakların olduğu kadar **ortakların dokunduğu grupta da toplumsal cinsiyet farkındalığı için de çalışılabileceğini farkettim.**”*

*“Anket çalışmamız yok. Politikalarımızda ve sözleşmelerimizde toplumsal cinsiyet eşitliği geçiyor fakat **çalışanlara özel eğitimler** düzenli olarak devam etmiyor. Etmesi gerek.”*

Ayrıca eylem planı adımını faydalanıcıları özelinde atan örgütler de olmuştur:

*“**Çocuklarla çalışan yetişkinlerle ilgili ne yapmalıyız, iyi değerlendirmemiz gerekiyor.**”*

*“Yabancı uyruklular için eşitsizlik hak edilmiş bir durum, **bu algıyı nasıl değiştireceğimiz üzerine çalışmalıyız.**”*

Bu ifadeler kavramsal ve terminolojik düzeyde edilen bilgilerin örgütlerin eylemlerine uygulanabilirliğinin görülmesi açısından önemli bulunmuştur.

Eğitimin sonunda örgütlerin değerlendirmelerini paylaşımları için “Değerlendirme Bağı” oyunu kullanılmıştır. Oyunda örgütlerin temsilcileri “bu iki günün sonunda örgütümle ilgili iyi ki dediğim şey nedir?” ve “örgütümde değişse daha iyi olur dediğim şey nedir?” sorularının cevaplarını birbirleriyle paylaşmış ve ortaklaşan ve ayrışan cevaplarına rağmen örgütlerinde daha eşitlikçi bir yaklaşımı sağlamak için aynı motivasyonda olduklarını görmüşlerdir. Bu paylaşımın katılımcıları motive ettiği hakkında şu şekilde yorumlar gelmiştir:

“Yeni oluşan bir örgüt olduğumuz için daha uzun soluklu örgütleri dinlemek deneyimsel anlamda iyi geldi. Nelerin hangi noktada müdahale edilmediğinde nelere yol açabileceğini daha net gözlemledim.”

*“Farklı örgütlerin karar alma süreçlerinin kendi örgütümde eksikliğini gösterdi. **Basit görünen yapısal farklılıkların bile (çalışma alanı, örgüt yapısı ve organizasyon şeması) büyük değişimlere yol açabileceğini benim için somutlaştırdı.**”*

Katılımcıların eğitimden beklentileri “ana akımlaştırma için yöntemleri öğrenmek, örgüt içi izleme ve değerlendirme süreçleri hakkında bilgi edinmek şeklinde ortaklaşmıştır” ve bu beklentilerin karşılanma düzeyi 5’li likert ölçeğe 4,6 olarak puanlanmıştır.

Eğitimin son testinde verilen cevaplara dayanarak katılımcıların birbirleriyle (5’li likert- 4,9 puan), proje ekibiyle (5’li likert- 4,9 puan) ve eğitmenlerle (5’li likert- 4,8 puan) rahat iletişim kurabildikleri bir alan sağlandığı izlenmiştir.

Değerlendirme: Bir önceki eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bahsedilen kavramların bu eğitimde örgütlerin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma süreciyle neden ve nasıl ilgili olduğunun oldukça başarılı şekilde işlendiği izlenmiştir ki bu da örgüt temsilcilerinin içinde buldukları örgütsel pratikleri ve yaklaşımları tespit edip; eleştirel bir gözle bakmalarına kolaylıkla olanak sağlamıştır. Yine de ana akımlaştırma ve izleme başlıklarının ikisinin de örgütler açısından yeni kavramlar olduğu düşünüldüğünde bu başlıklar için daha uzun süreli eğitimler ya da oturumlara yayılmış şekilde birkaç adet çevrimiçi atölye şeklinde planlanmasının örgütlerin izleme konusundaki kapasitelerine daha faydalı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu eğitimin içeriğine “taslak bir politika belgesi oluşturma” oturumunun eklenmesinin mentörlük sürecinden önce katılımcıların bu konu hakkında bilgi ve deneyim edinebilmesi açısından etkili olabileceği izlenmiştir.

8) KATILIMCI ARAÇLAR: DERİN DEMOKRASI EĞİTİMİ

17-18 Haziran 2023 tarihleri arasında BBOM Renkli Orman Anaokulu'nda gerçekleşen eğitim Burak Ülman ve Furkan Eyikul tarafından gerçekleştirilmiştir. Eğitimin birinci gününe 16 ve ikinci gününe 15 katılımcı katılmıştır. Her örgütten en an 1 temsilci ile katılım sağlandığı gözlenmiştir. Örgütlerin temsilcilerinin eksik sayıda kişi ile katılımı hakkında örgütlerin proje koordinatörü ile iletişim kurulduğu gözlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğunu cinsiyet kimliği beyanı kadın (trans/trans olmayan) olan kişiler oluşturmuştur.

Eğitimde örgütlerin karar verme, çatışma yönetimi ve katılım becerilerini geliştirmek amaçlanmıştır. Derin Demokrasi, söylemesi zor ve gizli kalmış görüşler de dahil olmak üzere tüm sesleri duyurarak imkânsız gibi görünen sorunların çözülmesini mümkün kılmayı amaçlayan bir pratik olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntem ile katılımcı örgütlere toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecinin mümkün olan en demokratik katılımcı şekilde gerçekleşebilmesi bir araç sağlanması hedeflenmiş ve içerik uygulanmıştır. Eğitimin 2 günlük programı aşağıdaki şekildedir:

1. GÜN	2. GÜN
Bağlantı turu	Bağlantı Turu
Biz kimiz? Ne Yapıyoruz? Neden ve nasıl yapıyoruz?	Oylama, karar alma sürecinin sonu değil başlangıcıdır
Derin demokrasi yaklaşımına genel bir bakış	Rol teorisi
Bilinç, Bilinçaltı Modeli	Eşikler ve kısır döngüler

Eğitimin etkisini ölçebilmek için gözlem harici öntest ve sontest tekniği uygulanmıştır. Eğitimin son oturumunda ise sözlü değerlendirme alınmıştır. Yapılan yazılı ve sözlü değerlendirmelere göre eğitim öğrenme hedeflerine ulaşmıştır.

Ön testi 15, sontesti ise 14 katılımcı doldurmuştur. Doldurulan formlarda sadece 12 rumuz eşleştiği için değerlendirme bu sayı üzerinden yapılmıştır. Yapılan yazılı ve sözlü değerlendirmede, katılımcıların derin demokrasi yöntemi ve onu oluşturan elementler hakkında bilgi seviyelerinin arttığını ifade ettikleri izlenmiştir. Bilgi seviyesinin en çok arttığı başlık içermeci karar alma süreci hakkında olmuştur.

Soru (5'li likert)	Öntest-Ortalama Puanı	Sontest-Ortalama Puanı
Derin Demokrasi nedir biliyorum.	2,5	4,4
Bilinç ve Bilinçaltı modeli hakkında bilgi sahibiyim.	2,5	4,4
Direnış hattı eylemlerinin karar alma süreciyle bağlantısını kurabilirim.	2	4,3
Rol teorisi nedir biliyorum.	2,2	4,4
Anlaşmazlıklarda farklı rollerin içerilmesi gerektiğine inanıyorum.	3,7	4,4
İçermeci karar alma nedir biliyorum.	2,8	4,5
İçermeci karar almanın 5 aşaması hakkında bilgi sahibiyim.	1,7	4,4

Eğitimin içeriği, topluluklardaki ortak amaç, katılım, aidiyet, iş bölümü ve üretim döngüsü hakkında olduğundan örgüt temsilci olarak mevcut bulunan katılımcıların tamamının anlatılan yöntem hakkında oldukça ilgili olduğu gözlemlenmiştir. Bir katılımcı eğitim sırasındaki mevcut durumunu şöyle ifade etmiştir:

*“Söylenenler **hem çok somut hem de birsürü soru işaretini beraberinde getirdi.**”*

Eğitimde içermeci karar alma sürecinin aşamalarını deneyimlemek üzere eğitimler katılımcıların ortak görüşü ile “Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma kavramlarının konuşulacağı bir buluşma düzenlenmesi” hakkında bir sıralı tur gerçekleştirmiştir. Bu uygulamada, tüm katılımcıların bu buluşmanın gerekliliği, kimlerle olacağı, süresi ve yöntemi (çevrimiçi, yüzyüze, video kaydedip paylaşma vb.), tarihi (mentörlerle eşleşmenin öncesi, sonrası vb.) ve gün içindeki zamanı gibi değişebilecek ve farklı ihtiyaçlara hitap edecek değişkenleri için tüm grubun birden fazla kere sesi duyulmuş ve eğitimlerin kolaylaştırıcılığı ile önce öneriler oluşturulmuş ardından da söz konusu buluşmanın detayları tüm grubun ortak kararı ile belirlenmiştir.

2 günlük eğitimin son aşamasında yapılan bu pratik özelinde gelen geri bildirimler göstermiştir ki bu yöntem; katılımcı 9 örgütün 8'i için yeni bir yöntemdi. Gelen geri bildirimlerin iki ekseninde yoğunlaştığı dikkat çekmiştir. İlki, yöntemin işlerliği hakkındadır:

*“Kararlar ihtiyaçlar doğrultusunda veriliyormuş. **İhtiyaçlar dile getirilip iletişim kurulursa çözüm de üretilebilir gibi büyük ölçüde. Kişiyi tanıma ve daha hızlı karar alma reçetesi var elimde şu an.**”*

“Demokrasiye şahit oldum, çok güzeldi.”

*“Detaylandırarak **orta noktayı bulmak** ne güzel ve önemliymiş.”*

*“Bizde kararlar çok zor alınmıyor ama **bu ‘biz’ dedirtecek bir araç.** Bir karar vesile ile konuşulması zor konuların ortaya çıkmasına vesile olmuş olmasını görmek güzel.”*

Gelen geri bildirimlerin diğerleri ise yöntemin uygulanmasının uzun süre gerektirmesi hakkındaydı:

“Basit bir mesele bile bu kadar zaman aldıysa bu çok zor bir yöntem mi?”

*“**Kolaylaştırıcılığın ne kadar önemli olduğunu fark ettim.** Katılımcı sayısı arttıkça zorlanıyoruz. İçermeci karar almaya gerçekten hep mi ihtiyaç var diye düşünüyorum.”*

Eğitmenler “sürenin yapı ve durumlara göre değişeceği ve sözleşmecilik konusunun bu noktadaki önemine” değinmiştir.

Eğitimin açılışında bağlantı, kapanışında ise yapılan hasat turlarında Şiddetsiz İletişim’in temel kaynaklarından olan [İhtiyaçlar Listesi](#) kullanılmıştır. Eğitimin sözlü değerlendirmesi olarak sunulabilecek hasat turunda “2 gün boyunca hangi ihtiyaçlarınız karşılandı sorusuna?” gelen yanıtlar “bağlantı, topluluk, değer görmek/vermek/bilmek” şeklinde olmuştur. “Siz hangi ihtiyaçların karşılanmasına hizmet ettiniz?” sorusuna ise en çok gelen yanıtlar “öğrenme ve bağlantı” olmuştur.

Değerlendirme: Örgütlerinde toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecine başlamış olan örgütlerin, kendi içlerinde yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve güvence altına almak hakkında değil demokratik katılımı sağlamak hakkında da ortak amaçları olduğunun görülmüş olması grubun konu hakkındaki motivasyonunu ve “topluluk olma hissi”ni beslediği düşünülmektedir. Bu eğitime, Program’ın tamamının değerlendirilmesi için yapılmış olan yazılı ve sözlü ölçümlerde de atıfta bulunulmuş olması eğitimin etkisine işaret ettiği düşünülmektedir.

9) KATILIMCI ARAÇLAR: SOSYOKRASI EĞİTİMİ

19 Haziran 2023 tarihleri arasında çevrimiçi olarak gerçekleşen eğitimde Furkan Eyikul ve Burak Ülman tarafından gerçekleştirilmiştir. Eğitime 17 örgüt temsilcisi katılmıştır. Her örgütten en az 1 temsilci ile katılım sağlandığı gözlenmiştir. Eğitimin hafta içi, gündüz saatleri içinde olması sebebiyle katılım gösteremeyecek katılımlar için eğitimin kaydı alınarak tüm katılımcılarla paylaşılmıştır. Örgütlerin temsilcilerinin eksik sayıda kişi ile katılımı hakkında örgütlerin proje koordinatörü ile iletişim kurulduğu gözlenmiştir. Katılımcıların çoğunluğunu cinsiyet kimliği beyanı kadın (trans/trans olmayan) olan kişiler oluşturmuştur.

Eğitim, örgütlerin yönetim becerilerini geliştirmeyi amaçlamış, örgütsel karar verme yöntemleri için çoğunlukçu yöntem yerine çember yönteminin uygulamasına değinmiştir.

1.GÜN
Bağlantı turu
Değerler
Mekanizmalar
Sosyokrasiye genel bir bakış
Alanlar, çemberler ve roller
Sözleşmeler
Hasat ve Kapanış Turu

Eğitimin etkisini ölçebilmek için gözlem harici öntest ve sontest tekniği uygulanmıştır. Eğitimin son oturumunda ise sözlü değerlendirme alınmıştır. Yapılan yazılı ve sözlü değerlendirmelere göre eğitim öğrenme hedeflerine ulaşmıştır.

Ön testi 16, sontesti ise 14 katılımcı doldurmuştur. Doldurulan formlarda sadece 14 rumuz eşleştiği için değerlendirme bu sayı üzerinden yapılmıştır. Yapılan yazılı ve sözlü değerlendirmede, eğitimden önce sosyokrasi ve ona ait kavramlar hakkında bilgi seviyesi düşük olan katılımcıların bu kavramlar hakkında bilgi seviyelerinin oldukça yükseldiğini belirttikleri izlenmiştir.

Soru	Öntest-Ortalama Puanı	Sontest-Ortalama Puanı
Sosyokrazi'nin ilke ve mekanizmaları hakkında bilgi sahibiyim.	2,1	4,2
Farklı ve net tanımlanmış katılım kanallarıyla "gücü ortak kullanmanın" yollarını biliyorum.	2,3	4,2
İş bölümünde sözleşmecilik ve özerklik arasındaki dinamik dengenin nasıl sağlanacağını biliyorum.	2,5	4,2

Katılımcılara program boyunca hem küçük gruplarda kendi deneyimleri üzerinden paylaşımda bulunma hem de büyük grup olarak eğitmenlerin sunduğu farklı vakalar üzerinde birbirlerinin fikirlerini duyma alanı sağlanmasının eğitimin verimini olumlu etkilediği gözlemlendi.

"Burada konuştuğumuz sayesinde fark ettim ki bizde üyelerin geri bildirim verebileceği bir araç yok. Bunun için Mural gibi bir platform kullanabiliriz."

Değerlendirme: Derin demokrasi eğitiminde olduğu gibi bu eğitimde de örgütlerinde toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecine başlamış olan örgütlerin, kendi içlerinde yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve güvence altına almak hakkında değil demokratik katılımı sağlamak hakkında da ortak amaçları olduğunun görülmüş olması grubun konu hakkındaki motivasyonunu ve "topluluk olma hissi"ni beslediği düşünülmektedir. Derin demokrasi eğitimini de besleyecek şekilde nasıl ilişki kurduğumuz, kararları kimin aldığı, iş bölümünün nasıl yapıldığı ve anlaşmazlıkların nasıl çözüldüğü hakkında yapılan paylaşımlar ve grup çalışmalarının katılımcıların örgütlerindeki işleyişe eleştirel bakmalarını sağladığı izlenmiştir. Katılımcılar tarafından, bu eğitimin çevrimiçi olarak hayata geçmiş olmasının memnuniyetsizlik yarattığı yazılı ve sözlü olarak ifade edildi.

I0) EĞİTİM SÜRECİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ HAKKINDA

2023 yılının Mayıs ve Haziran aylarında gerçekleşen, toplam 7 gün süren dört eğitim ("Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi, Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi, Katılımcı Araçlar: Derin Demokrasi Eğitimi, Katılımcı Araçlar: Sosyokrasi") hakkında yapılan izleme çalışmaları sonucu genel değerlendirme

İçerik: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı kapsamında gerçekleşen eğitimlerin hedeflerine yönelik yapılan izleme ve değerlendirme.

Program kapsamında eğitim faaliyetleri ile ilişkilendirilebilecek proje hedefleri şunlardır:

1) İzmir’de bulunan gençlik örgütlerini ve gençlik meclislerini örgütsel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı konusunda güçlendirmek

Bu hedefe yönelik olarak; doğrulama kaynakları şu şekilde belirtilmiştir:

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi 10 örgütten 2’şer temsilcinin katılımı ile gerçekleştirilmesi
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi’nin niceliksel ve niteliksel yöntemler ile etkisinin ölçülmesi

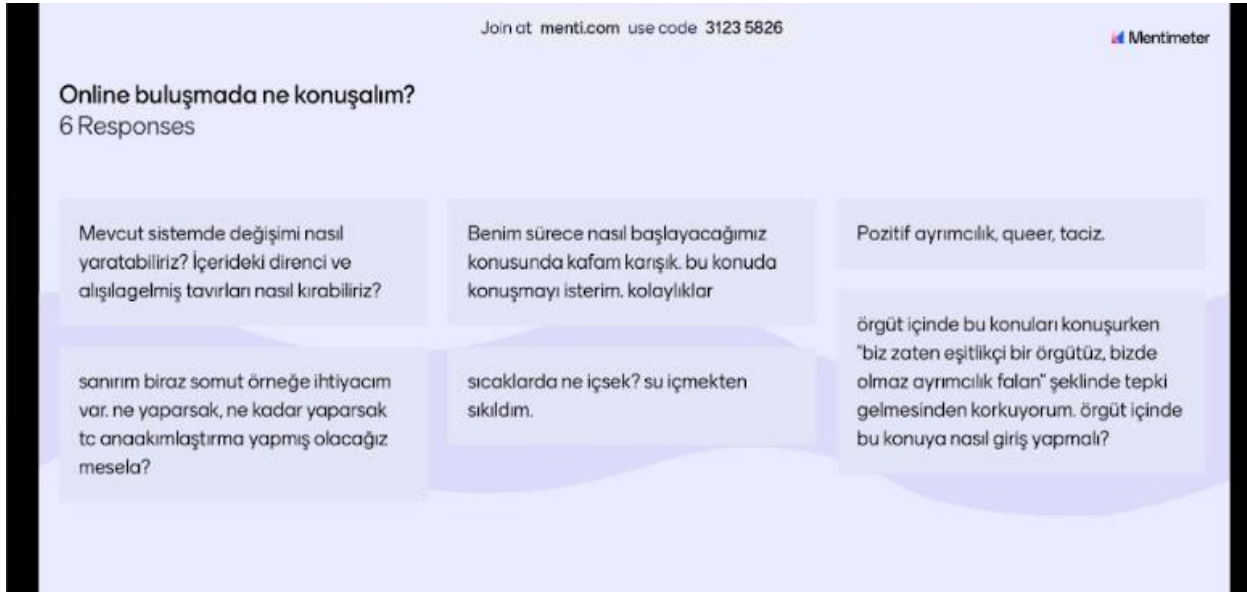
Program, bu doğrulama kaynakları ekseninde hedeflerini gerçekleştirmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin garanti altına alınması hakkında bireysel güçlenmeden başlayarak örgütsel bir güçlenme hedeflenmiş ve sürece her örgütten en az 2 katılımcının dahililiyeti sağlanmıştır. Bu katılımcıların, toplumsal cinsiyet ve demokratik katılım hakkındaki kavramsal ve yaklaşımsal mevcut durumları sürecin başında katılımcılara iletilen genel öntest ve eğitimlerin öntest ve sontestlerinde takip edilerek ayrıca ihtiyaçlar sorularak katılımcıların süreci en güçlendirici şekilde deneyimlemeleri için proje ekibi tarafından kaynak paylaşımlarında bulunulmuştur.

2) Örgütlerin faaliyetlerinde ve politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği temelli bir yaklaşımı benimsemelerine destek olmak

Bu hedefe yönelik olarak; doğrulama kaynakları şu şekilde belirtilmiştir:

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'nin 10 örgütten 2'şer katılımcı ve Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi'nin 9 örgütten 2'şer katılımcı ile gerçekleşmesi
- Bu eğitimlerin niceliksel ve niteliksel yöntemler ile etkisinin ölçülmesi

Program, bu doğrulama kaynakları ekseninde hedeflerini gerçekleştirmiştir. Ek olarak, katılımcıların ilgilerini belirtmelerinin ardından projenin faaliyet takviminde olmayan bir çevrimiçi etkinlik (Ağustos 2023 tarihinde "Eşitlik – Adillik" kavramları üzerine) Laden Yurttagüler ve Selen Lermioğlu tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu buluşmanın başlığı ve tarihi Derin Demokrasi Eğitimi'nde tüm katılımcıların ortak kararı ile belirlenmiştir. İçeriği hakkında ihtiyaçlar ise proje koordinatörü tarafından menti.com aracılığıyla toplanmıştır. İçeriği katılımcıların taleplerine göre şekillenen bu buluşmanın oldukça interaktif geçtiği izlenmiştir. Buluşmanın genel çerçevesi aşağıdaki görselde görülebilir:



Projenin bu hedefi kapsamında, örgütlerin oluşturduğu politika belgelerine ek olarak örgütler, değerlendirme toplantısı ve odak grup görüşmelerinde faaliyetlerindeki yaklaşım değişikliğine değinmişlerdir. Bu konu hakkında ölçüm sonuçları ve beyanlar raporun “Proje Nihai Değerlendirme Süreci” başlığı altında sunulmuştur.

3) Örgütleri kendi toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını oluşturmak için güçlendirmek;

Bu hedefe yönelik olarak; doğrulama kaynakları şu şekilde belirtilmiştir:

- Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi'nin 9 örgütten 2'şer katılımcı ile gerçekleşmesi
- Bu eğitimlerin niceliksel ve niteliksel yöntemler ile etkisinin ölçülmesi

Bu hedefin gerçekleşmesine yönelik olarak Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi, örgütlerin konu hakkında kendi mevcut durumlarını tespit edebilmelerinin ardından buna göre politika üretebilme konusunda güçlenmeleri için sağlanmıştır. Örgütlerindeki mevcut durumu tespit ettikleri bu süreçte izleme çalışmasını Program kapsamında eşleştikleri mentör ile gerçekleştirmişlerdir. Mentörler ve örgütlerin eşleştirilme sürecinde oldukça detaylı çalışıldığı izlenmiştir. Ayrıca, örgütlerin kendi toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını oluşturma süreci, proje koordinatörünün sağladığı örnek politika belgeleri ile de desteklenmiştir.

4) Örgütlerin kendi kendilerini izleme ve değerlendirme kapasitelerini artırmak;

Bu hedefe yönelik olarak; doğrulama kaynakları şu şekilde belirtilmiştir:

- Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi'nin 9 örgütten 2 'şer katılımcı ile gerçekleşmesi
- Bu eğitimlerin niceliksel ve niteliksel yöntemler ile etkisinin ölçülmesi

Bu hedefin gerçekleşmesine yönelik doğrulama kaynakları hayata geçirilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitiminin ardından başlayan, örgütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını ne derecede hayata geçirebildiklerini tespit ettikleri bir süreç olmuştur.

Ardından bu konu hakkında kendilerine birer yol haritası çıkarmış olduklarına dair veriler, yapılan değerlendirmelerde elde edilmiştir. Bu veriler raporun “Proje Nihai Değerlendirme Süreci” başlığı altında sunulmuştur.

5) Örgütleri demokratik katılım açısından farklı metotlar tanıtarak güçlendirmek;

Bu hedefe yönelik olarak; doğrulama kaynakları şu şekilde belirtilmiştir:

- Katılımcı Araçlar: Derin Demokrasi Eğitimi'nin 9 örgütten 2'şer katılımcı ile gerçekleşmesi
- Katılımcı Araçlar: Sosyokrasi Eğitimi'nin 9 örgütten 2'şer katılımcı ile gerçekleşmesi
- Bu eğitimlerin niceliksel ve niteliksel yöntemler ile etkisinin ölçülmesi

Bu hedefin gerçekleşmesine yönelik doğrulama kaynakları kısmen hayata geçirilmiştir. Eğitimlerde her örgütten en az bir katılımcının bulunmuş olması hedefe yaklaşıldığını gösterse de bu eğitimlerde her örgütten 2 katılımcı bulunamamıştır. Ancak, bu örgütlerin proje koordinatörüne bilgilendirme yapmış olması ve sürecin geri kalanında tüm örgütlerin bu metotları kullandığına dair veriler sağlanmış olması bu hedefe yönelik gerçekleşen faaliyetlerin etkisinin hedefe yönelik olarak geliştiğini göstermektedir.

Süreç: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı kapsamında gerçekleşen eğitimlerin tasarım ve uygulama süreçlerinin yapısal ve organizasyonel değerlendirilmesi.

Eğitimler, örgütlerin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma süreçlerinin başlangıç faaliyetleri olarak gerçekleşmiştir. 7 eğitimin 2 ay içerisinde gerçekleşmiş olmasının ve bu sürecin daha uzun süreye yayılmamış olmasının hem eğitimlerin birbiriyle bağlantısı hem de eğitimlerin Program'ın geri kalan süreci ile bağlantısı açısından verimli ve makul olarak değerlendirilmektedir.

Eğitimler hakkındaki memnuniyet hem nitel hem de nicel veriler aracılığıyla elde edilmiştir. Ancak Program'ın sonunda yapılan değerlendirmelerde sıklıkla değinilen bir konu olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim katılımcısı olan örgüt temsilcileri katıldıkları eğitimler ardından ekipleri ile aralarında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık ve yaklaşımı açısından asimetri oluştuğunu

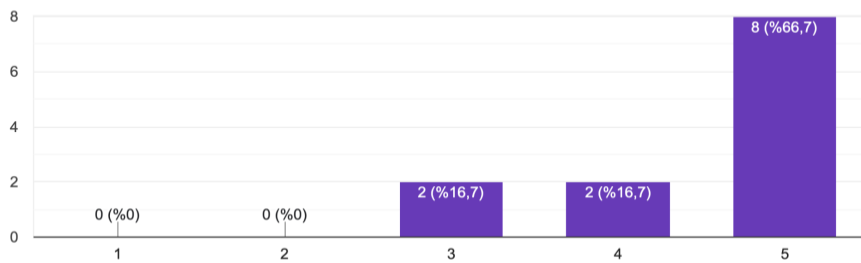
ifade etmişlerdir. Bu durum ana akımlaştırma sürecinde karşlarına çıkan bir zorluk olarak ifade edilmiştir. Bu durum hakkındaki ifade ve değerlendirmelere raporun “Proje Nihai Değerlendirme Süreci” başlığı altında ulaşılabilir.

Her eğitimde hem içerik hem de lojistik ayarlamalar hakkında katılımcılardan değerlendirme alınmış ve imkanlar dahilinde katkılar yapılmıştır. Katılımcıların kaynak paylaşımı isteği ve “adalet-eşitlik kavramları üzerine” planlı proje faaliyetlerinde bulunmayan çevrimiçi bir oturumun eklenmesi bu katkılar arasında olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, eğitimler öncesinde program, ulaşım ve diğer lojistik detaylar hakkında bilgilendirmelerin katılımcılar tarafından yeterli görüldüğü ölçülmüştür.

Eğitimlerde, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından “farklı örgütlerdeki karar alma süreçlerini” dinleme ve paylaşım alanının yaratılmış olmasının; örgütlerin hem kendi topluluklarına hem de bu Program kapsamında birarada oluşlarına dair motivasyon sağladığı izlenmiştir. Örneğin, örgütler, diğer örgütlerle olan paylaşımlarında güçlü oldukları yanlarını görme şansı edindikleri gibi katılımcı tüm örgütlerin veri toplama süreçlerinde toplumsal cinsiyet kırımları hakkında bilgi edinmeye yönelik çalışma yürütmediğini fark etmişlerdir.

Ayrıca genel sonesti dolduran katılımcıların bu süreç hakkında nicel değerlendirmelerini gösteren memnuniyet seviyesi 5’li likert ölçekte “Eğitimlerin içeriği: 4, puan”dır. Bu, memnuniyet seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

22.a) Eğitimlerin içeriği
12 yanıt



Sonuç: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı kapsamında gerçekleşen eğitimlerin daha etkili, uygulanabilir ve yaygın hale gelebilmesine yönelik ulaşılan sonuç ve öneriler.

Eğitimler özelinde yazılmış olan değerlendirmeler ve yukarıdaki İçerik ve Süreç başlıklarında da değinilmiş olan noktalara göre Program kapsamında gerçekleşen eğitimlerin daha etkili, uygulanabilir ve yaygın hale gelebilmesine yönelik ulaşılan sonuç ve öneriler şu şekildedir:

- Program kapsamında farklı katılımcı araçları deneyimleme sürecini genişleteceği için, derin demokrasi ve sosyokrazi eğitimlerinin Program'ın ilk eğitimleri olarak çalışılması,
- Eğitimlerin oldukça interaktif geçmiş olduğu gözlenirse de eğitimlerin akışlarında daha fazla canlandırıcı olması,
- Katılımcı memnuniyeti açısından sosyokrazi eğitiminin de yüzyüze yapılması.

I I) MENTÖRLÜK SÜRECİ VE POLİTİKA BELGESİ HAZIRLAMA SÜRECİ

Haziran ayında tamamlanan eğitimlerin ardından örgütlerin mentörlerle birlikte örgütlerini toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı açısından izleme ve örgütlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesini oluşturma süreci başlamıştır.

Program kapsamında mentörlük sürecinin hedefleri şu şekilde belirlenmiş ve hem örgüt temsilcileri hem de mentörler bu çerçevede hakkında bilgilendirilmiştir:

- a. Örgütün toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma hakkında ihtiyaç analizinin yapılması,
- b. Örgütün toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma için öncelikli konularının belirlenmesi,
- c. Yapılan ihtiyaç analizi ve önceliklendirmenin ardından izlenecek yolun tasarlanması,
- d. Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma politika belgesi yazma sürecinin örgütsel açıdan katılımcı geçmesinin gözetilmesi,
- e. Toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesinin hazırlanması.

Bu hedeflere etkin bir şekilde ulaşıldığı tespit edilmiştir. Buna dair göstergeler, raporun bu bölümünün devamında paylaşılacaktır.

Mentörlerin proje ekibi tarafından belirlenme sürecinde için Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU-Gender) ve Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM) ile iletişime geçildiği kaydedilmiştir. Mentörlerin feminizm arka planının ve ana akımlaştırma çalışma deneyiminin olmasının örgütlere sunulan desteği arttıracığı için bu kriterler proje koordinatörü tarafından öncelenmiştir. Proje koordinatörü tarafından [paylaşılan bilgi notunda](#) mentörden beklentiler sunulmuştur. Belirlenen mentörler ile yapılan çevrimiçi görüşmelerin ardından mentör belirleme süreci tamamlanmıştır.

Program'ın mentörlük sürecinin verimli şekilde hedeflerine ulaşılabilmesi için Mentörlük Süreci İhtiyaç Belirleme Anketi (Ek 11) Haziran ayında proje koordinatörü tarafından katılımcılar ile paylaşılmıştır. Örgütlerden gelen cevaplar detaylı olarak incelenerek mentör ile örgütler birlikte çalışacakları hakkında bilgilendirilmiş ve çevrimiçi şekilde ilerleyen 6 ayı kapsayan mentörlük süreci başlamıştır. Proje ekibi tarafından Sivil Alan Projesi'nin Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Kılavuzu'na ait kontrol listesinin bir araç olarak kullanılabileceği ve bu listedeki başlıklar üzerinden çalışma yürütülebileceği önerisi mentörlere sağlanmıştır.

İçerik: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı kapsamında mentörlük süreci ve politika belgesi hazırlama sürecinin belirlenen hedeflere yönelik yapılan izleme ve değerlendirme.

Program kapsamında mentörlük sürecinin “Örgütün toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma hakkında ihtiyaç analizinin yapılması” ve “Örgütün toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma için öncelikli konularının belirlenmesi” hedeflerine ulaştığına dair nicel ve nitel veriler herbir hedef özelinde aşağıda sunulmaktadır.

İlk olarak, aşağıdaki tabloda, mentörlük süreci ve politika belgesi hazırlama sürecinin (a) ve (b) alt hedeflerinin gerçekleştiğine dair mentörlerden alınan değerlendirmeler paylaşılmaktadır. Bu veriler mentörlerle yazılı ve sözlü şekilde yapılan değerlendirmelerden elde edilmiştir.

- (a) Örgütün toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma hakkında ihtiyaç analizinin yapılması
(b) Örgütün toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma için öncelikli konularının belirlenmesi

<p>“Mentörlük yaptığınız örgüt hangi konu başlığını/ başlıklarını ihtiyaç olarak belirledi? Sebeplerine dair gözlemlerinizi paylaşır mısınız?”</p>	<p>“Mentörlük yaptığınız örgüt hangi konu başlığını/ başlıklarını çalışmaya karar verdi (halihazırda ihtiyaç olarak belirtmediği başlıklar olabilir)? Sebeplerine dair gözlemlerinizi paylaşır mısınız?”</p>
<p>Kurumdaki bazı çalışanlar toplumsal cinsiyet alanında çalışmaya motive ancak Yönetim Kurulu ve üst düzey yöneticilerin bir kısmında bu bir gündem değil, neden bu alanda çalışılması gerektiğini ayrıca anlatmak gerek.</p> <p>Kurumun hizmet verdiği merkezlerde, düzenlediği etkinliklerde toplumsal cinsiyet alanında çalışmaları ufak tefek başlamış. Merkezlerde bu çalışmaları geliştirmek adına bir potansiyel var.</p>	<p>Anlattıklarına ek olarak şunu söylemek isterim. Kurum hazırbulunuşluğunu dikkate alarak bir planlama yaptık. Yani şu sorulara cevap aradık: 1- kurumun temel organlarının konuya bakış açısı ne? 2- Mevcut durumu ileriye taşımamanın olmazsa olmaz adımları ne? 3-Sürecin kalıcı, bu müdahalenin sürdürülebilir olması için neler yapılmalı? Bunun nedeni kurum içinde değişime yönelik olağan tepkileri minimize etmek, değişimin enerji bulacağı (regenerative) alanları tespit etmek ve değişim planını katılımçılıkla, kuruma uygun ve özgün hale getirmektir.</p>
<p>Değişim hedefleri belirleme ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurum içerisinde nasıl sistematik hale geleceği, gösterge belirleme süreçleri, paydaşları belirleme ve önceliklendirme (özellikle değişim hedeflerine göre önceliklendirme yapabilme).</p>	<p>Kurum, faaliyet odaklı düşünmek yerine etki ve değişim odaklı düşünmeye başladı dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine dair yapacakları faaliyetleri planlarken öncelikli olarak değişim hedefleriyle eşleşip eşleşmediğine bakıp mevcut çalışmalarına bunu nasıl ekleyebileceklerini tartışmaya başladılar. Örneğin afet dönemi politika belgesi hazırlanırken toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını oraya taşımak, çocuk güvenliği politika belgesini toplumsal cinsiyet bakış açısına göre revize etmek gibi.</p>
<p>Toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum içi pratiklerde nasıl kullanacakları ve sürdürülebilirliğinin nasıl sağlanacağı noktasında odaklanmaya ihtiyaç var ki onların da beklentisi daha çok sürdürülebilirlik ve takip süreçleriyle ilgili... Faaliyetlerin etkisinin nasıl izleneceği ve takip edileceğini merak ediyorlar.</p>	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ve kurum içi izleme ve takip süreçlerinin nasıl yapılacağı konusunda çalışmaya karar verildi.</p>

(a) Örgütün toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma hakkında ihtiyaç analizinin yapılması

(b) Örgütün toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma için öncelikli konularının belirlenmesi

“Mentörlük yaptığınız örgüt hangi konu başlığını/ başlıklarını ihtiyaç olarak belirledi? Sebeplerine dair gözlemlerinizi paylaşır mısınız?”

“Mentörlük yaptığınız örgüt hangi konu başlığını/ başlıklarını çalışmaya karar verdi (halihazırda ihtiyaç olarak belirtmediği başlıklar olabilir)? Sebeplerine dair gözlemlerinizi paylaşır mısınız?”

Dernek ilk olarak davranış ve etik kuralları belgeleri aracılığıyla cinsiyet eşitliğini örgüt çalışanları için temel bir çalışma prensibi haline getirmeyi ve ikinci olarak proje yürütümünde cinsiyet eşitliği açısından ihlaller yaşanmaması konularını öncelikli ihtiyaçları olarak belirledi.

Sebeplerinin kendi aralarında yürüttükleri tartışmalar ve kendi çalışmalarına dair yaptıkları gözlemler olduğunu düşünüyorum. Organik ve örgüt içinden gelen bir süreç yaşadılar.

Dernek ihtiyaç olarak belirlediği konular üzerine çalışmaya karar verdi.

Kurum içinde, özellikle öğretmenler ve idare arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleşmesi, kurum içi ve dışı iletişim, çocuklarla iletişim, cinsel taciz vb. durumunda nasıl bir mekanizma işletilmesi önde gelen tartışmalardandı.

Kurum içinde, özellikle öğretmenler ve idare arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleşmesi üzerine tartışmasını geliştirdi. Ek olarak hem kurum içi iletişim hem çocuklarla iletişim hem de kurumun dış dünya ile iletişimdeki dil öncelikli ele alınan konulardan biriydi.

Özellikle örgüt içi farkındalık, eğitim ve güçlendirme konularını öncelikli olarak belirledi. İkinci bir konu ise DİL olarak çıktı. Hem örgüt içi dil hem de örgütün kendini anlattığı dil.

Örgüt içi eğitim konusunu öncelikli çalışma konusu olarak belirledi. Aynı zamanda, örgüt içi karar alma mekanizmalarında temsiliyet önemli bir konu olarak öne çıktı.

Kooperatif ortaklarının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi ve farkındalık düzeylerinin belirlenmesi.

Faaliyet alanlarında uygulanabilir somut adımlar tanımlanarak takibinin nasıl yapılabileceğinin belirlenip uygulanması.

Belirledikleri öncelikler yönünde ilerleniyor. Öncelikle örgüt içi bir ihtiyaç analizi yapılması kararı alındı. Soru formu oluşturulmasına destek oldum. Bu anketten çıkacak ihtiyaç ve durum analizine göre ise diğer 2 arkadaşı da katarak örgüt içi eğitimler/atölyeler düzenlemek ilk hedefleri. Bunun ardından stratejik planın daha net yapılabileceği düşüncesi ağır bastı.

Bunlara ek olarak, sürecin tamamlanmasının ardından genel son testi dolduran katılımcıların “Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'nın sonunda örgüt olarak için toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önceliklerimizi belirlediğimizi düşünüyorum.” ifadesine verdikleri puanın ortalaması 7'likert ölçeğinde 5,9'dur. Bu puanlamanın, mentörlerin ifadeleriyle birlikte değerlendirildiğinde, örgütlerin Program'ın tamamlanmasının ardından da bu konuda kendi önceliklerini belirlemeleri hakkında potansiyellerini gösterdiği şeklinde değerlendirilmiştir.

İkinci olarak, “c) Yapılan ihtiyaç analizi ve önceliklendirmenin ardından izlenecek yolun tasarlanması” alt hedefiyle ilgili olarak tüm katılımcı örgütler Program sonunda gerçekleşen odak grup çalışmalarında yol haritalarını paylaşmışlardır. Raporun “Kapanış Etkinliği” başlığı altında bu içerik sağlanmıştır. Bu yol haritalarının kısa ve uzun vadeli olarak detaylandırılmış olması örgütlerin stratejik planlama kapasiteleri açısından olumlu olarak değerlendirilmiştir.

Program'ın, “Örgütleri demokratik katılım açısından farklı metotlar tanıtarak güçlendirmek” hedefinin bir elementi olarak mentörlük süreci ve politika belgesi hazırlama sürecinin “d) Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma politika belgesi yazma sürecinin örgütsel açıdan katılımcı geçmesi” mentörler tarafından gözetilmiştir. Mentörlerle buna dair yapılan yazılı değerlendirmeye göre katılımcı örgütlerin bir kısmı bu konuda zorlanmamıştır. Diğerlerinin ise bu konuda hedeflenen şekilde ilerleyemediği tespit edilmiştir. Mentörlerin çoğu sürecin orta ve iyi düzeyde sayılabilecek şekilde katılımcı geçtiğini belirtirken bu durumun 2 örgüt açısından aynı olmadığı izlenmiştir.

Bu duruma neden olan sebeplerin ve dolayısıyla önlemlerin farklılaşabileceği göz önünde bulundurulurken Program'ın bir etkisi olarak, örgütlerdeki katılımçılık seviyesinin zamanla yükseleceği değerlendirmesi aşağıdaki nicel ölçümlere (7'li likert) ve Program'ın genel değerlendirmesine dayanarak yapılabilmektedir:

Soru	Genel Sontest-Ortalama Puan
Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı örgütünüzün içermeci bir şekilde karar alma araçları kullanımını nasıl etkiledi?	5,5
Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı ile örgütünüzün mevcut katılımcıl- barışçıl karar alma durumuna dair fikirlerinizde değişime sebep oldu mu?	5,4
Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı ile birlikte daha içermeci karar almak konusunda güçlendiğimizi düşünüyorum.	5,4
Derin Demokrasi Eğitimi ve Sosyokrazi metotları hakkında aldığınız eğitimin ana akımlaştırma çalışmanıza ne derece katkısı oldu?	5,6

Son olarak Programı tamamlamış olan 9 örgütün tamamı “e) Toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesinin hazırlanması” alt hedefini gerçekleştirmiştir. Programın sonunda her örgüt kendi ihtiyaçları doğrultusunda kendisine has politika belgesini yazmıştır. Bu belgelere, Program kapsamında grafik tasarım sağlanmıştır. Bu belgelerin görünürlüğü ve yaygınlaştırılması örgütlerin kendi inisiyatiflerindedir.

Süreç: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı kapsamında gerçekleşen mentörlük süreci ve politika belgesi hazırlama sürecinin tasarım ve uygulama süreçlerinin yapısal ve organizasyonel değerlendirilmesi

Çevrimiçi çalışma yürütmenin yaygınlaşması, mentörlük süreci için de kolaylaştırıcı olmuştur, projenin faaliyetleri hibrit şekilde ilerlemiştir. Mentörler ve örgütler ayda en az 8 saat çalışacak şekilde kendi programlarını oluşturmuşlardır.

Örgütün profesyonel çalışanlarından olan kişilerin aynı zamanda bu Program’da temsilci olması, mentör görüşmelerinin mesai saatleri içinde gerçekleştirilmesini sağladığı, bunun hem katılımçılık hem de aidiyet açısından toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma çalışmasına teşvik edici olduğu değerlendirilmiştir. Temsilcilerinin gönüllülerden oluştuğu örgütlerde ise mentörlerle çalışma sürecinin aksadığı noktalar olduğu izlenmiştir. Bu durumun büyük ölçüde gönüllülerin öğrenci ve/veya çalışan olan gençler olmasından kaynaklanmıştır.

Sürecin tamamlanmasını ardından sürece dair örgüt temsilcileri ve mentörlerle yapılan değerlendirmelerde bir ihtiyacın ortaklaştığı görülmüştür. Bu ihtiyaç eğitimlere katılan örgüt temsilcilerinin, kendi örgütlerindeki ekip arkadaşlarına kıyasla, toplumsal cinsiyet hakkında sahip olduğu bilgi ve farkındalık düzeyinin örgüt içinde toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecini kolaylaştıracak şekilde düzenlenebilmesiydi.

Bu bilgi asimetrisinin sebep oldukları örgütlerin tamamı tarafından hem odak grup görüşmelerinde hem de Kapanış Etkinliği'nde dile getirilmiştir:

*“Bizim aldığımız **eğitimin örgüt içinde de olmasına ihtiyacımız olduğunu** fark ettik.”*

*“Kurumun her öznesinin alınan bu eğitimlerden ve politika metni haline getirilmesi sürecinden haberdar olması **işi sürdürülebilir hale getirecektir.**”*

“Ekipte (çalışan ekip) eşitlenmek için eğitimler”

Mentörlerin tamamı, süreç içerisinde bu bilgi asimetrisinin örgütlerle çalışmadaki zorluğundan bahsettiler ve ihtiyaca bir yanıt verebilmek ve ortaya çıkacak politika belgesinin en katılımcı şekilde oluşturulabilmesi için kendilerinin destekte bulduklarını şu ifadelerle paylaştılar:

*“Program hedeflerine gitme yolunda bence önemli bir adım atıldı ama bunu hangi araçla yaptıkları konusunda... Bu politika belgesi ile olmadı. Belki de hedefi böyle koymamak gerektiğine dair de soru işareti koymuş oldu. Örgüt kendini oraya çok yakın sanıyordu ama eğitim bakış açılarını çok değiştirmişti. Eğitimden sonra kolay olmadığını farkındaydılar. Ama örgütün geri kalanının içinde o farkındalık yoktu. **Arada bir uçurum oluşmuştu** ve bu politika belgesi ile kapanmayacaktı. Mentörlük sürecinde beraber karar verdik ki örgüt içinde bunu konuşmak için bir süreç başlasın. Bu Cuma son toplantı var, **hatta ben üstlendim, farkındalık çalışması yapacağız.** Yönetim kurulu ve gelebilecek ortakları ile. Ortaklaşa yazmak istediler, 2 kişi de yazabilirlerdi ama istemediler. Mentörlük düşündürmek, uzun bir yol olduğunu fark ettirmek ise bence bu oldu.”*

“Kurum içinde ne mümkün?” diye bakıldı. Yolculuk 1'den 10'a bir yolculuksa 1 ve 2 hedeflendi. Daha çok stratejik plan+ eylem planı arası bir şeye döndü. Mentörlük doğru araç mıydı

emin değilim. Benim binbir türlü şapka giymem gerekti. Kurum içindeki diğer çalışanlarda bilgi eksikliği konuşuldu ben de Şubat'ta eğitim vermeyi planladım kuruma."

"Örgüt, eğitime katılanlar haricindeki üyelerinin bu konuda nerede durduğunu bilmiyor. Bir anket çalışması yaptık."

Son olarak, süreç içerisinde proje koordinatörü tüm örgütlerle en az ayda 1 olacak şekilde iletişim kurmuş ve takip sağlamıştır. Proje koordinatörünün tüm katılımcılarla ve mentörlerle yakın ilişkide olması, her an ulaşabilecekleri ortamı sağlaması ve ihtiyaçların karşılık bulduğunun ifade edilmesi organizasyonel olarak oldukça güçlendiren bir durum olarak değerlendirilmiştir. Genel son testi dolduran katılımcıların bu süreç hakkında nicel değerlendirmelerini gösteren memnuniyet seviyesi 5'li likert ölçeğinde "Eşleştirdiğimiz mentör: 4,5 puan" ve "Mentörlük süreci: 4,4 puan", "Proje ekibi ile iletişim: 4,9" olarak kaydedilmiştir.

Mentörlük sürecinin etkilerine dair örgütlerin "Mentörünüzle çalışırken "aha!" dediğiniz, örgütünüz için bir dönüm noktası olduğunu düşündüğünüz bir an oldu mu? Açıklar mısınız?" sorusuna verdikleri yanıtların bu sürecin güçlendiriciliği hakkında nesnel kanıtlar sunduğu düşünülmektedir:

*"Sanırım her toplantıda bu "aha" ları yaşadım:) daha çok uygulanabilirlik açısından dönüm noktaları yakaladı mentörümüz. Çünkü bazen bir şeyi yazıp, uygulanabilir koşullarını gözden kaçırdığımız anlar oldu. **Neden olabilir neden olamaz soruları ile derin derin sorgulamalara kavuşabildik bu sayede... :)**"*

*"Yazılan projelerde **kadınların istihdamını arttıran projelere öncelik vermek!**"*

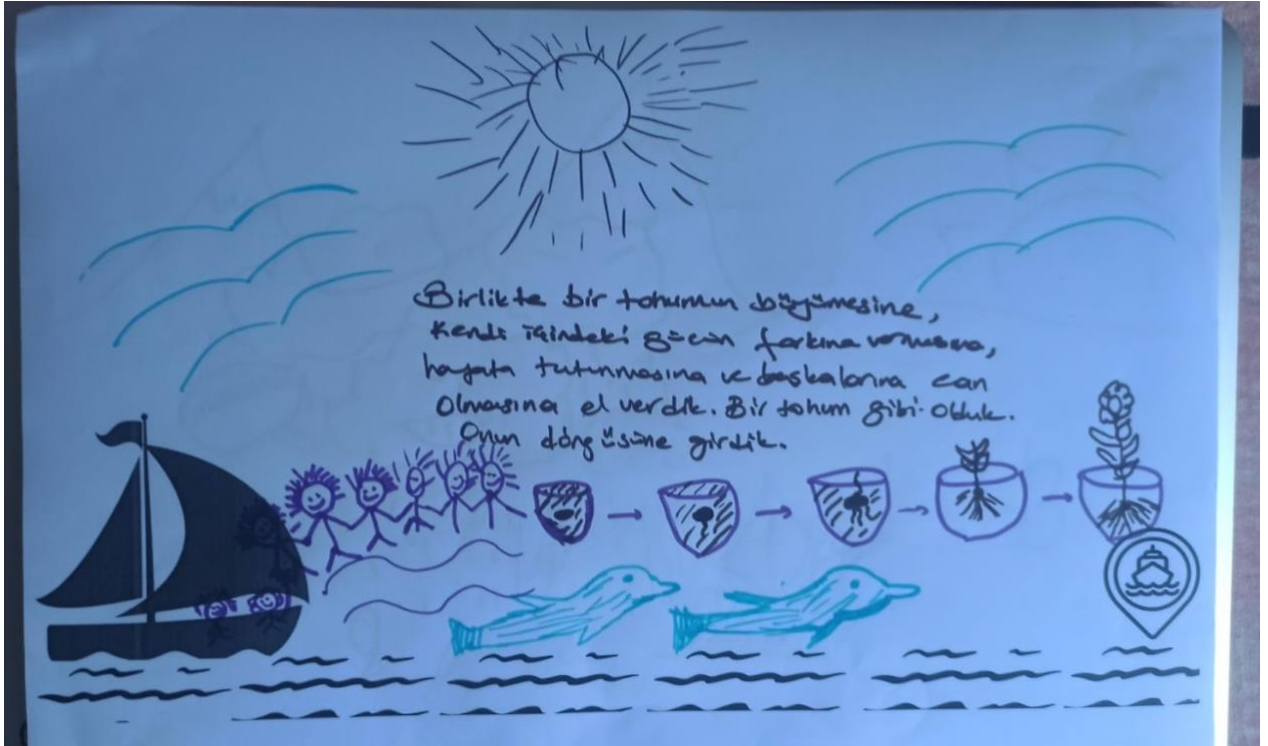
*"Süreci zorlaştırmak yerine, **herkesin katılımcı olduğu ve kendini ait hissettiği bir planlama yapalım** dediğinde böyle hissettim."*

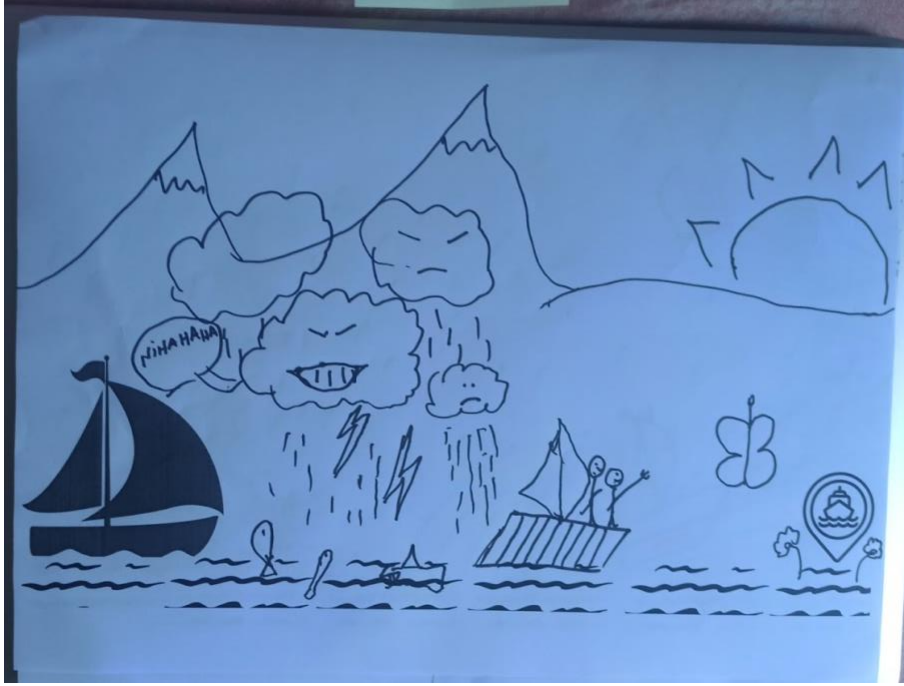
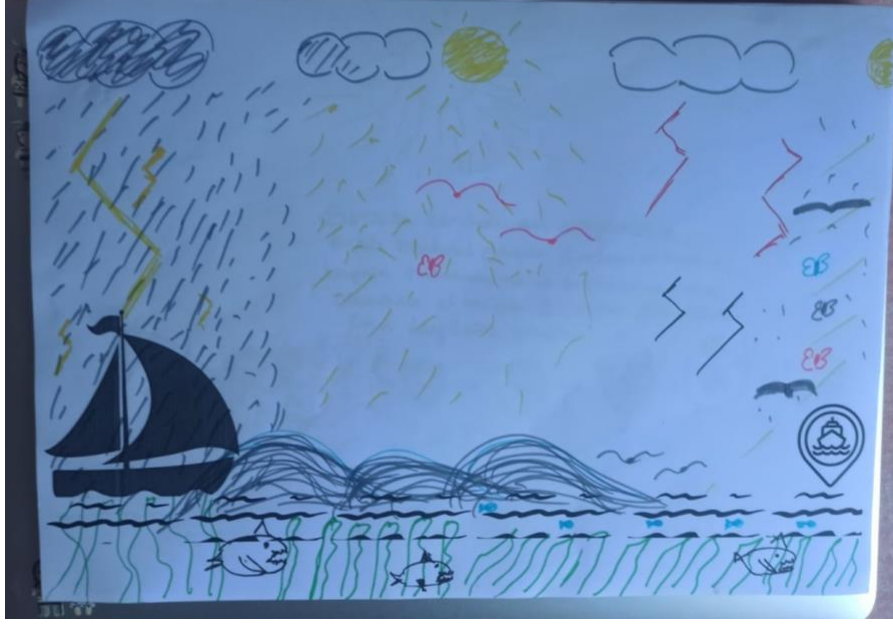
*"Mentörümüz ile çalışmak mükemmel ötesiydi. Bizi birçok acıdan geliştirirken çok kerelerce düşünmeye yönlendirdi. Süreç çok geliştiriciydi. Bu metni yazarken oluşturu aslında birçok mekanizmamız. Mentörümüzün bu politika metni kimleri kapsayacak diye sorması veya üye alım stratejiniz ne demesi ve sonrasında yönlendirmesiyle **birçok stratejimizi temellendirdik** ya da*

zaman ve insan gücü bakımından henüz yapamayacağımız ama sonraki süreçte dikkat etmemiz gereken konulara dair 'bu kesin olmalı, bunu yapıcız' dediğimiz durumlar olustu. bknz: ETİK KURUL:)"

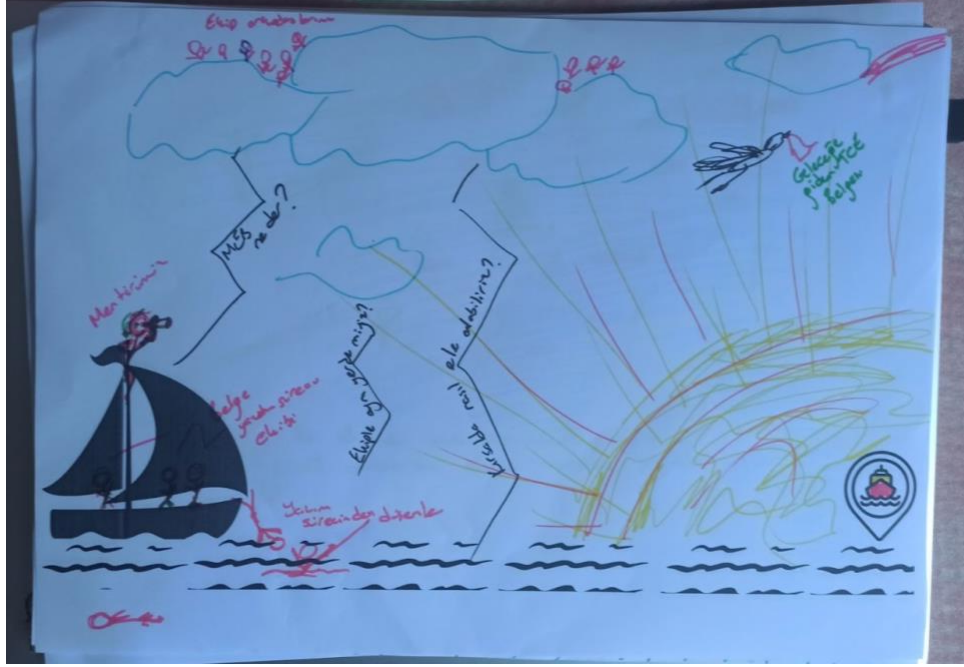
"Adım adım gidelim, önce kendimizi değiştirelim" dediğimiz an büyülü idi :)"

Kapanış Etkinliğinde Boats on the Sea metodu ile "Süreç nasıl ilerledi? Nasıl bir yol izledik? Neredeyiz?" sorusunun cevabı olarak yapılan resimlerin aşağıdaki üçünde mentörlerin "güneş"le olumlu şekilde ilişkilendirildiği de görülmüştür:





Ayrıca 2 örgütün temsilcisi de mentörlerini “kendilerini kıyıya götüren, yol gösteren balık” olarak resmetmesi mentörlerin eşlikçiliğinden duyulan güveni gösterir şekilde yorumlanmıştır.



Bir katılımcı ise mentörlük sürecinin fark ettirdiği şeylerden birisi hakkında "Bu süreç boyunca önemini fark ettiğim şey İRADE oldu. Bunu korumak gerekiyor." ifadesini paylaşmıştır. Bunun, örgütlerin yaklaşımsal olarak güçlenmesi sürecinde önemli olduğu düşünülmektedir.



Sonuç: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı kapsamında gerçekleşen mentörlük süreci ve politika belgesi hazırlama sürecinin daha etkili, uygulanabilir ve yaygın hale gelebilmesine yönelik ulaşılan sonuç ve öneriler

Dört Mevsim Derneği için katılım konusunun temel çalışma alanı olmasının yanında toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma çalışmaları hakkında deneyiminin olmadığı gözönünde bulundurulduğunda Program'ın hedeflerine önemli şekilde hizmet eden Mentörlük Süreci ve Politika Belgesi Hazırlama Süreci'nin etkili geçtiği ve hedeflerine ulaştığı kaydedilmiştir.

Program'da bulunan örgütlerin ortak özelliği daha önce hiç ana akımlaştırma çalışmamış olmaları ve toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi sahibi olmamaları olsa da örgütlerin yapı, işleyiş, ilke ve öncelikleri birbirinden farklıydı. Bu sebeple aşağıdaki öneriler, örgütlerle daha akıcı bir süreç yürütülmesi için önemli bulunmuş ve bu raporda sunulmuştur. Bu önerilerin örgütlerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının yaygınlaşmasına etkisinin artacağına katkı sunacağı düşünülmektedir:

- Eğitimlerin ardından, eğitim katılımcısı olan örgüt temsilcileri ile örgütün geri kalan üyeleri arasında bilgi asimetrisinin ana akımlaştırma sürecini olumsuz etkilememesi için, eğitimlerin ardından başlayan mentörlük sürecine konacak ve örgütten mümkün olan en

fazla kişinin aktif katılımı ile gerçekleşmesi hedeflenecek “temel toplumsal cinsiyet eşitliği modülü” sağlanabilir. Bunun için, mentörlerin iş tanımının içine bu eğitimlerin verilmesi de eklenebilir. Örgüt içinde yüzyüze eğitime katılmış ve katılmamış kişilerin bu konu hakkında ortak dili kurabilmesi için, mentörlerin bu konuda uygulayacağı modülün, yüzyüze eğitimleri yürütmüş eğitmenler tarafından oluşturulması önerilmektedir.

- Profesyonel çalışanı olmayan örgütlerle sürecin daha zor ilerleme ihtimali olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Ayrıca, örgütlerin ihtiyaçları, öncelikleri, karar alma mekanizmaları- yöntemleri- süreleri farklı olduğu için tüm örgütlerin süreç içinde adımları paralel şekilde atmasının beklenmesinin de gerçekçi olmadığı izlenmiştir.
- Mentörlük süreci başlangıcında, örgütlerin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmanın hangi seviyesinde olduklarının bir soru seti aracılığıyla tespit edilip mentörlere iletilmesi önerilmektedir. Bu, mentörlük süresi içerisinde bu tespitin yapılması için kullanılan zamanı azaltması açısından ihtiyaç olarak görülmüştür.

12) KAPANIŞ ETKİNLİĞİ

Program'ın son faaliyeti 16 Ocak 2024'te İzmir Havagazı Gençlik Fabrikası Performans Salonu'nda gerçekleşen Kapanış Etkinliği olmuştur. Bu etkinlik, hem süreçte bulunan örgütlerin kendi aralarında değerlendirme yapmalarını sağlamak hem de açık çağrı ile davet edilen sivil toplum örgütlerinin, bu rapor kapsamında bir model olduğu sonucuna varılan Program'ın, katılımcıları ile deneyim paylaşımında bulunabileceği şekilde 2 kısım şeklinde kurgulanmıştır.



Etkinliğin programı şu şekilde ilerlemiştir:

13:00 - 13:30	Kayıt - Hoşgeldiniz, Akış - (Sadece Katılımcı Örgütlere Yönelik)
13:30 - 15:00	Deneyim Paylaşımı, Öz Değerlendirme (Sadece Katılımcı Örgütlere Yönelik)
15:00 - 15:30	Ara (Açık çağrı ile davet edilen sivil toplum örgütlerine yönelik)
15:30 - 16:45	Deneyim Paylaşımı (Açık çağrı ile davet edilen sivil toplum örgütlerine yönelik)

Etkinliğin ilk kısmında örgütlerin şu sorular üzerinden süreci değerlendirip kendi aralarında gruplar halinde paylaşımları istenmiştir:

1. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'nda bireysel olarak yer alma nedenin neydi? Program'dan beklentin neydi?
2. Süreç nasıl ilerledi? Nasıl bir yol izledik? Neredeyiz?
3. Program süresince bireysel olarak sana katkısı ne oldu. 3 tane yazın... Düşün, yaz, konuş, yapıştır.
4. Bu Program'ın kurumunuza katkısı ne oldu, olacak? 3 tane yazın...
5. Program'ın sonuna geldiniz, kendi hissinizi anlatan 3 kelime seçecek olsaydınız ne olurdu?
6. Bundan sonra ne yapmayı planlıyorsun? Bunu yapmak için neye ihtiyacın var? Müdahalenizin sürdürülebilir olması için neler yapılmalı? "Bu süreçte örgütümdeki toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında şöyle bir hayale sahip oldum..." ifadesini tamamlayabilir misiniz?
7. Program'ın içeriğinin geliştirilmesi için önerilerinizi yazar mısınız?

Etkinliğin ikinci kısmında, Program katılımcısı olan örgüt temsilcilerinin etkinliğe katılan sivil toplum örgütü temsilcileri ile paylaşımları şu çerçevede olmuştur:

- Toplumsal Cinsiyet Politika Belgesi'ne neden ihtiyaç duydukları ve bir kurumun/örgütün neden bu belgeye sahip olması gerektiği hakkında fikirleri,
- Politika Belgesini hangi yöntemleri takip ederek yazdıkları ve odaklandıkları bir kılavuz, rehber, kitap vs. varsa bunlar neler olduğu,
- Süreçte zorlandıkları ve güçlendikleri noktaların neler olduğu.

İçerik: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı kapsamında gerçekleşen Kapanış Etkinliği'ne ait belirlenen hedeflere yönelik yapılan izleme ve değerlendirme.

Günlük programın ilk kısmında, Proje ekibi tarafından hazırlanan sorular aracılığıyla, Program katılımcılarının Mayıs ayında başlayan süreci kendileri için değerlendirebilecekleri ve aynı hedefler için çalışmış diğer örgütlerin deneyimlerini dinleyebilecekleri bir alan yaratılmıştır. Deneyimlerin nerede ortaklaştığına nerede ayrıştığına dair sonuçları görmeye fırsat sağlanması için proje ekibinin hazırlamış olduğu yaygın öğrenme metotlarının kullanıldığı içeriğin faydalı olduğu izlenmiştir.

Süreç: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı kapsamında gerçekleşen Kapanış Etkinliği'nin tasarım ve uygulama süreçlerinin yapısal ve organizasyonel değerlendirilmesi.

Etkinliğin tarihi ve günlük programını oluşturma aşamasında proje ortağı örgütün önerisi ile Program katılımcısı olan örgütlere de danışılmıştır. Bu durumun katılımı ve aidiyeti arttırıcı olduğu düşünülmektedir ki Program katılımcısı tüm örgütlerin temsilcilerinin katılım sağladığı izlenmiştir.

Etkinliğin ilk kısmında yapılan değerlendirmeler, birlikte bir süreci tamamlayan 9 örgütün birbirlerinin deneyimlerini duymaları ve kurulan bağlantının devamı için önemli bulunmuştur.

Etkinliğin ikinci kısmına 25'ten fazla örgütün temsilcisi dahil olmuştur. Bu örgütlerin İzmir'de farklı tematik alanlarda çalışmalar yürüten örgütler olduğu izlenmiştir. Farklı tematik alanlardan

örgütlerin, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma hakkındaki bu etkinliğe olan ilgisi, İzmir’deki hak temelli sivil toplum çalışmaları açısından olumlu değerlendirilmiştir. Etkinliğe sivil toplum örgütü temsilcileri haricinde katılım olmadığı izlenmiştir ve bu durum bir katılımcı tarafından da “yerel yönetimlerin ilgili birimlerinden temsilcilerin burda olmasını beklerdik” şeklinde ifade edilmiştir.

Etkinlikte, Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı’nın ne şekilde ve hangi araçlarla örgütlerin daha katılımcı ve eşitlikçi örgütler haline gelmesine katkı sağladığının paylaşılmış olmasının örgütleri bu konuda heyecanlandığı izlenmiştir. Uygulanmış olan modelde, süreci yürüten örgütlerin de başlangıç aşamasında bilgi ve farkındalık düzeylerinin çok yüksek olmadığını ve ana akımlaştırma sürecinin devam edecek bir süreç olduğunu vurgulamalarının da dinleyiciler için teşvik edici olduğu izlenmiştir.

Etkinlikte Program’ın geneline dair yapılan değerlendirmeler, raporun proje nihai değerlendirme süreci başlığında daha detaylı incelenmiştir.

Sonuç: Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı kapsamında gerçekleşen Kapanış Etkinliği’nin daha etkili, uygulanabilir ve yaygın hale gelebilmesine yönelik ulaşılan sonuç ve öneriler.

- Haziran ayından itibaren yüzyüze görüşmemiş olan Program katılımcılarının Program kapsamındaki çalışmaları dışında da paylaşımda bulunup iletişim kurabilecekleri, yapılandırılmış bir vakte günlük programda yer verilmesinin iyi olacağı izlendi.
- Etkinliğin ikinci kısmının daha interaktif geçmesinin, deneyim paylaşımını güçlendireceği düşünülmektedir. Açık çağrı ile davet edilen sivil toplum örgütlerine Program’ın “Mentörlük Süreci ve Politika Belgesi Oluşturma Süreci”nin bir simülasyonunun uygulanması diğer bir öneridir. Bu sürecin simülasyonunun deneyimlenmesinin, Toplum Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi oluşturma sürecine giden aşamaların fark edilebilmesi için davetli sivil toplum örgütleri açısından zihin açıcı olacağı düşünülmektedir. Program katılımcısı örgütlerin “mentör” olarak, davetlilerden oluşan gruplarla eşleştiği bu akışta; etkinlikte paylaşılan deneyimlerin dinleyiciler için somutlaşmasına ve kendi örgütlerine

toplumsal cinsiyet eşitliği açısından eleştirel bir gözle yaklaşmalarına bir katkı olabileceği düşünülmektedir.

13) PROJE ORTAĞI İLE ARA VE NİHAİ DEĞERLENDİRME

Proje sahibi Dört Mevsim Derneği ve proje ortağı İzmir Kent Konseyi Gençlik Meclisi'nin süreç içerisinde iş birliğinin etkili olduğu izlenmiştir.

Mayıs ve Haziran ayındaki proje faaliyetlerinin lojistik ayarlamalarında bu iki örgütün işbölümü gerçekleştirdiği izlenmiştir. Proje ortağı örgütten 3 kişinin katılımı ile Eylül ayında çevrim içi yapılan ara değerlendirme toplantısında süreçteki memnuniyetten bahsedildi ve herhangi bir iyileştirme önerisinde bulunulmadı:

“Dahil edilmiş hissediyoruz. İletişim kurmak çok keyifli ve kolaydı, süreçte herhangi bir sorun çıkmamasının sebebi bizce bu.”

Proje ortağının bu ifadesi sürecin iş birliği içinde geçtiğinin somut bir kanıtı olarak değerlendirilmiştir.

Bunların haricinde proje ortağı örgüt sürece aidiyetini şu şekilde ifade etmiş ve projenin kalan son faaliyeti için bir öneride bulunmuştur:

“9 örgütün birbirini çok gözetdiği ve birbirine saygılı olduğu bir ortam var. Evet proje ortağıyız ve eğitim salonlarını biz ayarladık mesela ama her şey çok ortaklaşa yapıldı. Bunu güvenli alan oluşturulmasına bağlıyoruz. Biz bu 9 örgüt olarak hareket ettiğimizi düşünüyoruz. Bu yüzden de Kapanış Etkinliği'nin hazırlık sürecine mümkün olduğunca herkesin katkısı olsa iyi olur. Proje sahibi ve ortağı olarak yeri ve zamanı önerebiliriz ve ek olarak günlük akış içindeki oturum başlıkları önerileri, bahsetmek istenen konular hakkında fikirleri toplayabiliriz.”

Şubat ayında proje ortağı ile yapılan yazılı nihai değerlendirmede ise proje ortağının bu iki örgütün yeni bir iş birliği durumunda *“oldukça uyumlu çalıştığımız için gençleri ilgilendiren her projede iş birliğine açık olduğumuzu belirtmek isteriz”* ifadesi, bu iki aktörün potansiyel iş birliklerinin İzmir'de yürütülecek gençlik çalışmalarının etkisini güçlendirecek önemli bir faktör olarak değerlendirilmiştir.

14) PROJE NİHAİ DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Raporun bu bölümünde Gençlik Örgütleri ve Gençlik Meclisleri için Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'nın Program hedefleri odağında değerlendirmesine yer verilmiştir. Ayrıca Programın hedefleri kapsamının dışında Program'la ilgili, planlı olmayan etkilerin de olduğu da değerlendirilmiştir. Değerlendirmede sistematik yöntemlerle elde edilmiş veriler nesnel dayanaklar olarak kullanılmıştır. Bu veriler başta genel öntest- sontest, katılımcılarla yapılan odak grup görüşmeleri ve mentörlerle yapılan yazılı ve sözlü değerlendirmeler ile Kapanış Etkinliği'ndeki nicel ölçüm ve anektodlardan elde edilmiştir.

Genel öntestin 10.sorusuna gelene cevaplara göre herhangi bir konuda ana akımlaştırma çalışması yapmak ve bu konuda bir eğitime katılmak tüm örgütler için yeni bir deneyim olduğu kaydedilirken sürecin sonunda Program'ın örgütlere olan katkıları incelendiğinde ve örgüt temsilcilerinin aşağıdaki ifadeleri dikkate alındığında Program'ın olumlu etkilerinin zamanla görülmeye devam edeceği düşünülmektedir.

"Program'ın sonuna geldiniz, kendi hissinizi anlatan 3 kelime seçecek olsaydınız ne olurdu? Sorusuna gelen yanıtlarda 16 cevabın 7'sinde 'umut' hissinin tekrarlandığı görülmüştür. Bunu "özgüven" ve devamlılığı içerdiği düşünülen "yenilik, farkındalık, sorumlu olma hissi" gibi ifadeler takip etmiştir.

Program'ın hedefleri özelinde genel değerlendirmeye ilk hedefle ilgili sayılabilecek kanıtlar sunularak başlanmaktadır.

1) İzmir'de bulunan gençlik örgütlerini ve gençlik meclislerini örgütsel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı konusunda güçlendirmek

Örgütlerin toplumsal cinsiyet yaklaşımı konusunda güçlendiklerine dair en somut göstergelerden birinin örgüt içinde bu konuda çalışan bir mekanizmanın ya da sorumlu kişinin belirlenmiş olmasıdır. Program katılımcısı tüm örgütlerin bu konuda bir adım attıkları izlenmiştir. Örgütlerde kurulan bu mekanizmalardan şu şekilde bahsedilmiştir:

*“Taciz, ayrımcılık gibi durumların bildirileceği bir e-mail oluşturuldu. Buna cevap verecek bir çalışma grubu çıkaracağız. Şu an süreci biz başlattığımız için bizde. **Ekipte çalışma gruplarını oluştururken bir de toplumsal cinsiyet eşitliği olmasına karar verdik.**”*

*“Toplumsal cinsiyet eşitliği belgesini hazırlarken bir komisyon kurulması maddesini ekledik ve genel kurulda cinsiyet eşitliği dağılımı ile yürütme kurulunun fermuar sistemine göre seçilmesini yazdık. Komisyon kurulması yönünde çalışmalara başlandı. **Fermuar sistemi ise bir sonraki seçimli olağan genel kurulda gerçekleşmek üzere yönergeye eklenecek.**”*

“Küçük bir ekip olduğumuz için sorumlu bir mekanizmamız yok ama ‘sürekli değerlendirilecek’ ifadesi eklendi.”

“Yasalar ve yönetmelik yüzünden komisyon kuramadık ama toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda idarenin sorumlu olduğunu belirledik, anlaşmazlık çözümüne öncelik vereceğiz.”

Örgüt içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasından sorumlu bir mekanizma kurulmasına ek olarak mevcut mekanizmalara, işleyişe ve kullanılan dile bu yaklaşımın entegre edildiği de katılımcılar tarafından ifade edilmiştir:

“Programın en büyük etkisi kazandığımız farkındalıkları komisyonlara aktarabilmek oldu. Komisyonlar gençlik meclisinin omurgası, ayakta kalmasını sağlayan ve etkinliklerin aktif şekilde yürütülmesini sağlayan bir mekanizma. Komisyonlarda yapılan etkinlikler ve kazandırdığımız farkındalık etkinliklerin daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliği dengesine dikkat edilerek yapılmasını sağladı. Ayrıca kullandığımız dili daha bilinçli şekilde kullanarak kimseyi ayırtırmadan daha eşitlikçi yaklaştırdı ve herkes için çok daha rahat ve kendini ifade edebilecekleri bir alan oluşturmamızı sağladı.”

“Dile özen gösterilmesi gerektiğini fark ettik. İkincisi de yeni yazılan projelerin nasıl daha kapsayıcı olabileceğini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulayabilecek bir yerden olabileceğini fark ettik. Ve yeni dönem projelerini kadınların istihdamını sağlayan projeler üzerinden kodlamaya başladık. Biz bir toplumsal cinsiyet eşitliği ortamı sunmaya çalışıyoruz ama karma gruplarla çalıştığımız için, farklı arka planlardan gelmeleri, hizmetlere erişimin az olması dolayısıyla her ne kadar hedef kitemiz kadınlar olsa da toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında çok fazla eğitim ve

etkinlik düzenleyemiyorduk. Çünkü hep daha farklı öncelikler oluyordu verilen hizmetler içinde. Ama kadın istihdamını öncelik olarak belirlersek zaten orada biraz daha toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinden oturum yürütmek de bununla ilgili karma gruplarla çalışmak da yeni gelecekleri dahil ederken toplumsal cinsiyet eşitliğini kriter olarak almak da daha kolay olur diye düşündük.”

“Politika belgemizin içine toplumsal cinsiyet eşitliği başlığı açtık.”

2) Örgütlerin faaliyetlerinde ve politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği temelli bir yaklaşımı benimsemelerine destek olmak

Bu hedef özelinde gerçekleşen değişimin boyutunu tespit edebilmek için örgütlerin günlük çalışma ortamlarında ve rutinlerinde gerçekleşen değişikliklerin eşitlikçi yaklaşımın yaygınlaşması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Program katılımcıları ile yapılan değerlendirme toplantılarında işe alım süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına sahibi olmanın bir kriter olması, örgüte yeni dahil olacak kişilere bu konuda bir oryantasyona katılmanın şart koşulması gibi değişikliklerin gerçekleştiği izlenmiştir. Bu oryantasyonu gerçekleştirecek olan örgütler hazırlayacakları bir kit ya da bilgilendirici atölyeler aracılığıyla ana akımlaştırma faaliyetlerini sağlayacaktır.

Ayrıca örgütlerde kapsayıcılık bağlamında “tuvaletlerdeki ikililiği kırmak için talepte bulunma” ve “atölye yürütecek bebekli kadınların katılımlarının rahat olabilmesi için adımlar” da atılmıştır. Örgütlerin kapsayıcılık kapasitesinin güçlenmesi bağlamında değerlendirilebilecek gerçekleşen diğer bir değişiklik de şu şekilde ifade edilmiştir:

“Karma grupta çalışıyorduk. Kadın ve LGBTİ+ çoğunlukta idi. Kesşimsellik oturumuna katılmanın şöyle bir etkisi oldu. “Türkiye’li kadınlarla mülteci kadınları biraraya getirebiliriz, neresinden başlayalım” bizim için daha netleşti. Yeni dönem projesini şöyle kurduk. Yine hedef kitle kadınlar. Ama LGBTİ+ları da dahil edelim istedik ki farklı konularda farklı kırılmalıklara ait gruplar biraraya gelip toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında birbiriyle paylaşım yapabilsinler. Bunun cesaretini almış olduk bu sürecin sonunda.”

Örgütler, Program süresinde hedef kitleleri ile gerçekleştirdikleri ve gerçekleştirecekleri faaliyetlerde de Program'ın olumlu etkisi olduğundan bahsetmişlerdir:

“Çocuklarla yapılacak bir mutfak atölyesi var bugün. 19 katılımcının 12-13 tanesini özellikle oğlan çocuklardan seçtik ki mutfağın sadece kadına ait olmadığı bilgisini bu yaşlarda vermek istiyoruz.”

*“Okulda bir kütüphanemiz var, oranın bir rafını toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı kitaplar, oyunlar, materyallerle dolduracağız. Bu politika metninde de var. Öğretmenlerin hem kendini geliştirebileceği hem de çocuklarla birlikte çalışabileceği materyaller oluşturması. 8 Mart, 25 Kasım, 11 Ekim gibi günlerde okula posterler asmak, atölyeler tasarlamak... **Hediyeleşmekten öte güçlendirici bir atölye ile o günü anmak, yaşamak.** Etkileşimli ve somut adımlarla ilerliyoruz. “*

*“Yazın yaptığımız kamplara, kadın öğretmenlerin toplumsal roller ve sorumluluklarla alakalı katılmadığı oluyor. **Buna ne kadar alan açıyoruz, orayı nasıl ferahlatabiliriz diye düşünmeye başladık.** Çocuklarını getirebilecekleri bir düzen...”*

Bu hedef özelinde gerçekleşen değişimin boyutunu tespit edebilmek için izlenen diğer bir gösterge de örgütlerin kullanmaya özen gösterdikleri eşitlikçi dil olmuştur:

“Kürsü konuşmalarındaki hitap kelimeleri değişti :) hanımefendi beyefendi demiyoruz artık.”

*“Bir seminer için konuk belirleme sürecinde artık diyoruz ki eşit sayıda olacak kadın erkek, böyle bir dirayetimiz var. Öğretmenlerden bunu talep ediyorduk bu sürecin en başından beri. Başlarda **“ee bakarız” derken şimdi sayı konuşurken “eşit dağılım olması gerek” diyorlar.** Dillerinde, söylemlerinde bunu gerçekleştirmeye başladık.”*

*“Dilimiz çok erildi. **Artık toplantıyı yürütecek kişi cinsiyetçi dil kullananları uyarıyor.** Çünkü biliyoruz ki dil düşünceyi o da davranışı etkiliyor.”*

“Önceden de bu konuya duyarlı bir örgüt olmamız sebebiyle büyük sıçramalar yaşamadık ancak özellikle eğitime katılan ekip arkadaşlarının diğer ekip üyeleri üzerindeki etkisini belirgin gözlemledik.”

Ayrıca bir katılımcının *“Kullandığım dile zaten özen gösteriyordum ama bir kişi ayrımcı bir dil ile konuştuğunda müdahale etmekten kaçırıyordum. Artık neden "o" şekilde konuşmaması gerektiğini temel düzeyde açıklama cesaretim olduğu için müdahale de edebiliyorum. “sözleriyle bireysel olarak güçlendiğini ifade etme şekli de bu başlık altında paylaşmaya değer görülmüştür.*

3) Örgütleri kendi toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını oluşturmak için güçlendirmek

Program sürecinde örgütlerin *“birlikte bir yaşam alanı oluşturmak”* amacıyla üzerinde ortaklaştıkları politikaları ve buna bağlı olarak davranış ve iletişim kuralları sahibi olmaları, örgütlerin kendi toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını oluşturma sürecinde güçlendiklerine işaret olarak değerlendirilmektedir. Bu süreçte bu güçlenmeye işaret edebilecek değişiklikler örgüt temsilcileri tarafından şu ifadelerle dile getirilmiştir:

*“Bireysel olarak güçlenip bunu kuruma yaymak konusunda elçi olduk. Artık eşit temsile dikkat ediliyor. Şu an yaptığımız **hibe başvurusu programında bunu kurumsal olarak bir yere yerleştirebilir miyiz** değerlendirmesi yapıyoruz. “*

*“Meclisimizin ilkelerinde eşitlik ilkesi yer almakta, bizler eşit katılım ve eşit temsiliyeti savunuyoruz. **Bugüne kadar eşit temsiliyet noktasında hassastık bazı zamanlar son dakika etkinliklerinden dolayı pek fazla dikkat edemiyorduk. Ancak bu süreçte eşit temsiliyetin en çok dikkat edilmesi gereken ilke olarak benimseyip bunu daha görünür hale getirdik.**”*

*“Bu eğitimler, **önümüzde gerçekleşecek projelerde işe almak, temsiliyet konularında farkındalığımızı etkiledi** ekip olarak. Bundan sonra buna dikkat edeceğiz. Sadece farkındalık değil kapsayıcı olması da önemli.”*

*“**Karar verme mekanizmalarında bulunan kişilerin toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi almasını** önemsiyoruz artık. Çünkü bu mekanizma ifade- hak- özgürlük kavramlarını muhafaza eden bir mekanizma.”*

4) Örgütlerin kendi kendilerini izleme ve değerlendirme kapasitelerini artırmak

Bu hedef özelinde, izleme hakkında örgütlerin bilgi ve farkındalık seviyelerinin arttığı, konu hakkında ilgili oldukları ancak uygulamaya geçtiklerinde örgütsel katılımın az olduğunu ifade ettikleri izlenmiştir. İzlemenin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecindeki önemi hakkında örgütlerin içinde daha çok bilgi paylaşımı olması gerektiği değerlendirilmiştir.

İzleme sürecine örgütsel katılımı sağlanmaya çalışırken zorluk çekildiği ifade edilmiştir. İzleme sürecinin gerektirdiği anket, görüşme gibi katılımcılık sağlayacak araçlara ilgi gösterilmediğinde, bu sorumluluğu almış Program katılımcılarının izleme yapma pratiğinin olumsuz etkilediği; dolayısıyla da Program'ın sonunda kendilerini bu konuda yetkin bulmadıkları tespit edilmiştir. Bir katılımcının *“Sürece tüm bileşenleri katmakta zorlandım. Herkesin sesinin eşit derecede duyulmasını çok isterdim.” İfadesinin bu durumu açıkladığı düşünülmektedir.*

Örgütlerin çoğunun zorlandığı bu konu hakkında deneyim paylaşımı oturumu yapmanın verimli olacağı düşünülmektedir. Sürecin katılımcılığını sağlamak açısından zorlandığını ifade eden örgütler çoğunlukta olsa da 2 örgüt bu konuda rahatlıkla ilerlediğini ifade etmiştir.

Örgütler için “ilgi- bilgi” hakkında yapılan ve ortalama puanı oldukça yüksek bulunan ölçüm ile “yeterlilik” hakkında yapılan ve ortalama puanı yeterince yüksek olduğu değerlendirilmeyen şu sorulara gelen cevaplar da örgütlerin izleme hakkında yukarıda değinilen durumunu desteklediği düşünülmektedir:

İlgi/ Bilgi Hakkında Soru	Genel Sontest-Ortalama Puan
Örgütün izleme yapma hakkında bilgi ve farkındalığına katkı (5’li likert)	4,3
Örgütiçi izleme hakkında daha bilgili veya hevesliyim (5’li likert)	4,5

Yeterlilik Hakkında Soru	Genel Sontest-Ortalama Puan
Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı doğrultusunda örgütünüzde izleme yapma becerisine ne derecede sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz? (İzleme araçları hakkında bilgi ve deneyim sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?) (7'li likert)	5,5

Örgütlerin izleme aşamasında zorlanmaları da izleme ve değerlendirme kapasitesinin güçlenme sürecinin bir parçası olarak değerlendirilmiştir. Yapılan görüşmelerde değinilen aşağıdaki noktalar, örgütlerin kendilerini izleme ve değerlendirme kapasitesinin güçlenmesiyle, süreç içerisinde neyin neye sebep olduğunu görebilme ile ilişkilendirilebilecek şu ifadeler olarak ortaya çıkmıştır:

*“Topladığımız verilerde **toplumsal cinsiyete dayalı veriler de toplamaya başladık. İkili cinsiyet olarak şimdilik, maalesef.**”*

“Kontrol listesi sayesinde neredeyiz ve nerede olmalıyız’ı gördük”.

Ayrıca örgütlerin kendi kendilerini izleme süreçlerinin örgüt temsilcilerinin beklediği ölçüde katılımcı geçmediği izlense de politika metni oluşturma sürecinde örgütlerde katılımcılığın yükseldiği izlenmiştir. Bu durum, izleme gibi sonuçları daha uzun vadede görünür olacak çalışmalara olan motivasyon eksikliğine karşılık; daha önce toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi olmayan örgütlerin ana akımlaştırma sürecinin bir çıktısı olan bu belgeyi benimsedikleri şeklinde değerlendirilmiştir.

5) Örgütleri demokratik katılım açısından farklı metotlar tanıtarak güçlendirmek

Program’ın İzleme ve Değerlendirme Raporu’nun tasarımı aşamasında bu hedefin etkisinin daha uzun vadede görülebileceği ve dolayısıyla kısa vadede etkisini ölçmenin daha zor olduğu düşünülürken ölçümlerde ve değerlendirmelerde elde edilen aşağıdaki ifadeler bu hedefin gerçekleştiğine dair somut göstergeler olarak değerlendirilmektedir:

“Seçim yöntemimizi belirledik. Yönteme, eğitimden sonra, karar verdik ve fermuar sistemi uygulamak üzere karar verdik. Ne kadar doğru ne kadar yanlış tartışılır ama **öncesinde toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında bir kriter yoktu. Eğitimden sonra bu konuda ısrarcı olduk. Dört mevsimle tanıştıktan sonra oldu bu.**”

“**6 aydır derin demokrasi ve sosyokrasiyi dilimizden düşürmüyoruz.** Komisyonların temsilciliğini aramızda değiştiriyoruz artık, herkes deniyor. Genç bir ekibiz sonuçta, kendimizi keşfetmemiz gerek diye düşünüyoruz.”

“Biz toplum merkezi olduğumuz için çalışan ekip başlattı bu süreci ama merkezin faydalanıcıların devam ettirecek. **Bir toplantı yaptık, derin demokrasi ve sosyokrasi ilkelerine göre.** Politika belgesi üzerinde tartıştık, sonunda ortaya çıkan belge katılımcıların fikrini katabileceği bir şekle geldi. Ucu açık ve revize edilebilir hale gelmiş oldu.”

“**Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda idarenin sorumlu olduğunu belirledik, anlaşmazlık çözümüne öncelik vereceğiz.**”

Ayrıca “Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı sürecinde örgüt olarak katılım açısından farklı metotlar denediniz mi? Açıklar mısınız?” sorusuna “denemedik” diyen örgütler olmasıyla birlikte “denedik” diyen örgütler çoğunlukta. Denenen metotlardan bahsederken “*beklentileri belirlemek üzere anket uygulamak*” ya da “*aktif dinleme yapmak*” gibi cevaplar yanında diğer deneyimlerden bazıları da şu şekilde ifade edilmiştir:

“Tüm fikirleri alma, fikirlerin çerçevesini oluşturma, ardından ortak noktaları keşfettirme ve karara varma yolunda **eğitimlerde öğretilenleri uyguladık ve gayet verimli sonuçlar verdi.**”

“Evet denedik. Örneğin öncelikle metin yazım sürecine dahil olmak isteyen olup olmadığını haberleşme kanalımızdan duyurduk. İki arkadaşımız başlangıçta mentörümüzle yaptığımız toplantılara katıldı. Sonraki süreçte ekip olarak bu yazım sürecini üç kişi yürüteceğimize karar verdik, örgütümüzdeki insanlara danışarak ilerleyecektik. Takıldığımız veya aklımıza yatmayan

konularda veya bu ilkeyi nasıl yazmalıyız, dilimiz ne olmalı dediğimiz durumlarda herkese sorduk. Ya da metnin bir kısmında örgüt olarak toplumsal cinsiyet kavramından ne anlıyoruz?’ gibi bir bölümü yazmadan önce **herkesten ortak bir dokümanda bu kavrama dair ne anladığını/ hissettiğini paylaşmasını** istedik. Böylece herkesin fikrini içeren bir metin olarak o kısmı düzenledik.“

Öte yandan, mentörlerle yapılan görüşmelere göre, örgütlerin politika belgesi oluşturma sürecini katılımcı şekilde yürüttüğü izlenmiş ve örgütlerin Program’da katılımçılık açısından farklı yaklaşımlar ve metotlar hakkında güçlendiği değerlendirilmiştir.

“Ekibin örgüt içi katılım ve motivasyon yüksek. Mevcut politika belgelerini de inceleyip ilerliyorlar, kurum içindeki diğer ekip arkadaşlarına da aktarım yapıyor ve görüş alıyorlar. Biz belirlediğimiz değişim hedefleri üzerinden politika belgesini hazırlamayı planlıyoruz.”

“Dernek katılımçılık sağladı hem çalışanların hem birkaç faydalanıcının katıldığı bir atölye düzenleyip var olan dernek politikalarını değerlendirdiler. Politika belgesi yazma sürecinde de örgüt içi geri dönüşleri dikkate alarak ilerliyorlar.”

“Evet sağlandı. Çalışmaya katılanlar, diğerlerini de bilgilendirdiler. Ayrıca çalışmaya davet de ettiler. Ardından, taslak bir metin yazdılar. Taslak metni paylaştılar, geri bildirim aldılar. Ayrıca, yararlanıcılardan olan öğretmenlerle buluşup taslak metni de anlattılar. “

“Evet, hem başlangıçta anket yapıldı. Hem taslak hali paylaşıldı. Hem de taslağın üzerine çalışıldıktan sonra örgütten insanlarla metin tartışıldı. Hem anket hem de yüz yüze toplantılarla yapıldı. “

“Öncelikle ekibin kurumun temel organlarını incelemesini, kimlerin bu çalışmada mutlaka olması lazım, kimleri dahil etmek için ek çalışma gerek gibi birtakım sorular üzerinden değerlendirme yapmasına alan açtım. Bu değerlendirmeye göre Genel Müdür ile beraber bir toplantı yapılması, kurum çalışanlarına yönelik de bir atölye düzenlenmesi kararlarını aldık.

Hazırlanacak belgenin Yönetim Kurulu'na sunulacağı zamanı da (Aralık ayında) belirledik. Ayrıca ekip üyelerinden strateji süreçlerine destek veren bir kişinin rolünü de bir avantaja çevirdik. Önümüzdeki yıl güncellenecek stratejiye, bu çalışmanın yansıtılması, hedef ve eylem olarak eklenmesini örgütün gündemine aldık.”

Raporun Nihai Değerlendirme bölümü, projeyi hedefleri açısından değerlendirdikten sonra yarı yapılandırılmış odak gruplarda ve Kapanış Etkinliği'nde farklı örgüt temsilcilerinin ifadelerinde tekrar ettiği görülen örüntülerin değerlendirilmesi ile tamamlanacaktır. Bu örüntülerden ilki “toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma çalışmaları sürecinde karşılaşılan zorluklar” olarak ortaya çıkmış ve zorlukların meydana gelme sebeplerinin “örgüt içi” ve “örgüt dışı” şeklinde kategorize ederek değerlendirilmiştir.

Örgüt içinde karşılaşılan zorluklar Program'ın İzleme ve Değerlendirme Raporu'nun tasarımı aşamasında beklenen zorluklardan birisi olan “örgüt içi direnç” şeklinde gerçekleşmemiştir. Örgüt içindeki sınırlılıklar en yoğun şekilde, konu hakkında bilgi seviyesinin aynı olmamasından kaynaklı olarak meydana gelmiştir. Buna dair ifadeler aşağıda paylaşılmıştır:

“Bazen kavramlar tam bilinmediği için sonu olmayan, yorucu tartışmalar oluyor. Kavramlarda netleşirsek, ortak dil oluşturursak daha kolay olacak.”

*“Belki herkes feminist, herkes toplumsal cinsiyet eşitliği savunuyor ama **çok başka noktalardan savunuyor**. Birisi daha sosyalist bir yerden herkesin dahiliyetini savunuyor. Diğeri daha LGBTİ+ üzerinden toplumsal cinsiyet eşitliği savunuyor, diğeri feminizm ya da toplumsal cinsiyet eşitliği diyemeyeceğim bir noktadan evet bir önceliklendirme ya da pozitif ayrımcılık olsun ama pozitif ayrımcılığı mağduriyet ve kurbanlaştırma üzerinden kurgulamış oluyor. En baştan feminizmin kadınları kayırmak olmadığını, toplumsal cinsiyet eşitliğini anlatmak çok zor.”*

*“Bizde, bilgi ve donanım yok. O yüzden derdini bir yere kadar anlatabiliyorsun. Otobüs durakları haricinde kadınların indirilmesi konusunda “biz de güvensiz hissediyoruz, bizi de indirsınler” diyenler oluyordu. **Politika belgesi yazıyorduk ama bunları da konuşuyorduk**. Bizde*

bu tartışma oldu. Fermuar sisteminin yönetim kurulunda uygulanması dahil edilmedi sonuç olarak, belgemiz var ama... Bir yere kadar savunabiliyoruz. Bu da bir aşama.”

Buna ek olarak, ilk defa bir konuda ana akımlaştırma çalışmanın getirmiş olduğu “çerçeve çizmede zorluk” izlenmiştir:

*“Sınırları belirlemek bizim için gerçekten çok zordu, önümüze bir engel çıkmadı ancak İzmir Gençlik Meclisi 15-30 yaş arasındaki her kesimden genci barındırdığından **hangi genç ile çalışacağımıza kara vermeye çalıştık**. İlk olarak yürütme kurulundaki tüm gönüllüleri kapsayan bir sınır çizdik. Ve daha sonra sınırimız 15-30 yaş arasındaki üniversite öğrencileri oldu. Karar vermek çok zordu ancak üniversite öğrencilerinin ağırlıkla olduğunu üyelerin eğitim seviyelerini tespit ederek üniversite öğrencileri üzerine yapmanın çok daha kapsamlı olacağını düşündük. Değerlendirme yaparken, amaçlarımızdan olan farkındalık ölçmek için sınırları daha da daraltarak üniversite öğrencilerinin İzmir’de yaşayan ve dışarıdan gelen öğrenciler olarak da ikiye ayırdık. Ve hatta özel ve devlet üniversitelerde okuyanlar olarak da farklı şekilde bir analiz çıkarabileceğimizi düşündük.”*

*“Karşılaştığımız zorluklar nasıl ilerleyeceğimizi ve belirlediğimiz **değişim hedeflerinin bize olumlu mu olumsuz mu etki bırakacağını bilememekti**. Mentörümüz sayesinde aşama aşama üstesinden daha kolaylıkla gelebileceğimiz yöntemler izleyerek endişelerimizi ortadan kaldırdık. Etki alanı için 500 küsur gencin olduğu Whatsapp grubunda bir anket çalışması yaptık. Ne yazık ki sonuç beklediğimiz kadar iyi değildi. Ancak bunun farkındalık düzeyinde olmadıkları için beklediğimiz etkiye ulaşamadığımızı düşünüyoruz. Farkındalık için bilgilendirmeler ve atölyelerden sonra yeniden anket yaparak bu sayının artacağını düşünüyoruz.”*

*“Karma bir grupta çalıştığımız için çok zorlandık. Hem dilin kullanımı hem etkinliklere çağrı yaparken. Tercüman sosyal çalışmacıya bir şeyi cinsiyetçi çevirebiliyor **ama acil ihtiyaç sırasında buna müdahalemiz olamıyordu**. O yüzden de yeni döneme biraz daha değiştirelim, hedefi amacı değişsin biz de yolumuza daha sağlam bakabilelim fikri doğdu zaten.”*

Toplumsal cinsiyeti örgüt içinde yaygınlaştırma sürecinde örgüt çalışanlarının mesai saati dışında gerçekleşen eşitlikçi olmayan yaklaşımlarının nasıl değerlendirileceği de süreç içinde karşılaşılan diğer bir zorluk olmuştur.

“Kurum dışında da ırkçılık, ayrımcılık, nefret söylemi gözlemlenirse kurumla ilişkisi kesilir maddesi ekledik. Çünkü çalışma hayatı ile kişisel hayat çok da ayrı değil. Bu zorlayıcıydı.”

Ayrıca toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecinin zaman alabilecek uygulamaları hakkında *“Bu yoğunlukta öğretmenlerin gündemi içine nasıl sokabiliriz bir sınırlılıktı.”* ifadesi de diğer bir zorluk olarak belirtilmiştir.

Örgütlerin, kendi iç işleri ve sahip oldukları örgütsel diğer özelliklerden kaynaklanmayan zorluklar ise “örgüt dışı” şeklinde kategorize edilmiştir. Örgütün etkisinin daha zor olabileceği bu sınırlılıkların “Türkiye'nin içinde bulunduğu politik şartlar ve konjonktürün sivil toplum alanındaki hak temelli yaklaşımı içeren çalışmaların yaygınlaşmasını olumsuz şekilde etkilemesinin sonucu olarak” ortaya çıktığı değerlendirilmiştir. Örgüt temsilcileri tarafından bu duruma değinen ifadeler şu şekilde paylaşılmıştır:

*“Bu konuda çalışmak **şu dönemde ateşten gömlek maalesef**. Olabildiğince örgütün tüm hücrelerine yayacağız ama kolay olmadı. İnsanlar eksik olduğumuzu biliyor ama korkuyorlar. Ama eğitimle ilgili çalışıyoruz, bu bir ihtiyaç. Bu akış açısını bir cephe olarak görüyoruz.”*

*“İnsanların bu konuda tedirgin olması bizim çalışmalarımızı da etkiliyor. Öğretmenlerle ilgili çalışmamız var ama her öğretmenin bu konuya açık olması gibi bir durum yok. Etkinlik merkezimizde 150-200 civarı gönüllü var, çocuklarla çalışan. Önceliğimiz onları güçlendirmek bu konuda. Hem kendi arkadaşlarımızla hem farklı iş birlikleri ile, bu konuda çalışma yürütmek çok kolay değil. Zor bölgelerde çalışan bir kurumuz. Çocuğa farklı bir şey söylediğinde ve çocuk bunu evde paylaştığında büyük sıkıntı oluyor, **“aa çocuğuma ne öğretiyorlar orada?”** diye.”*

*“Neye ihtiyacımız olduğunu biz sınırlı bilgimizle belirlemesek de bu konuda kardeş kurum gibi bir şey olsa... Eğitim, ödevlendirme. Bir de **bu ülkede derneğe zarar vermeden bu konuda çalışacak güç, motivasyon...Yan yolları bulmamız gerekiyor bunun için.**”*

Örgün eğitim sisteminin karar alıcı aktörleriyle ilişkili olarak çalışmalarını yürüten örgütlerin ülkenin mevcut şartlarının getirdiği durum karşısında edinmek zorunda kaldıkları stratejiler edindikleri izlenmiştir. Buna dair kanıtlar şu şekilde ifade edilmiştir:

*“MEB’le çalışıyoruz. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi web sitemizde olursa sıkıntı. **Toplumsal cinsiyet eşitliği diyemeyiz ama erken yaşta evliliğe karşı bir şeyler söyleyebiliriz.**”*

*“Biz MEB’le çalışmadığımız için öyle bir çekincemiz olmadı ama farklı bir yerden bir değerlendirme, inceleme olur mu bunu çalışmalarımıza eklediğimiz için. **Web sayfasına koyarız ama çok duyurmuyoruz.**”*

*“Biz de MEB’le çalıştığımız için bazı kavramları seçmek zorunda kaldık. MEB’in bundan haberdar olması gerekmiyor **ama her riski düşünmek gerek... Birisi gider şikâyet eder...**”*

Program katılımcısı örgütlerin zorlandıklarını ifade ettikleri ancak müdahale alanlarının sınırlılığı olduğu diğer bir başlık da “toplumsal cinsiyet eşitliğini ikili cinsiyet rejimi üzerinden” çalışmak zorunda kalmanın olduğu izlenmiştir. Bu durumun örgütlerin organizasyonel kapasitesi ya da ihtiyaçları karşılama ile alakalı değil, Türkiye’deki hak temelli çalışma yürütme alanının daralması ile ilgili olduğu yarı yapılandırılmış odak grup görüşmelerinde şu ifadelerle paylaşılmıştır:

*“Türkiye’nin şu an konjonktürel ve tarihsel olarak zor bir dönemi. Belki bu konuyu 10 yıl, 20 yıl öncesine kadar çok rahat çalışabilirdim ama kadın hareketinin gerilemesi, alanda çok ciddi baskılar görülmesi... **Sadece bizim kitlemizle ilgili değil zor bir hava da var. Bu arada toplumsal cinsiyet eşitliğinin içine LGBTİ+ hiç koyamıyorsun artık.**”*

“Bizim de hep ikili cinsiyet üzerinde ilerleyebildi. Mülteci kadın diyemedik, kesişimsellik noktasında çok dahil olmadık.”

“Topladığımız verilerde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı veriler de toplamaya başladık. İkili cinsiyet olarak şimdilik, maalesef. “

Son olarak, ana akımlaştırma çalışmasının çok boyutlu bir süreç olduğunu hatırlatacak şekilde, örgütlerin çalıştıkları grupların sahip olduğu kültürel özellikleri sebepleriyle ana akımlaştırma çalışmalarında sınırlılık hissettikleri şu ifadelerle dayanarak tespit edilmiştir:

*“Farklı ortamlarda zarar gören kadınlara LGBTİ+ haklarını anlatmak zor olabiliyor. O zaten daha kendi haklarını alamamış. Bunu duruma göre, **kültüre göre konuşma farkındalığımız oldu.** LGBTİ+’lara ayrımcılık bir kadınla içermeci bir şekilde onların da uğradığı ayrımcılığı anlattık. Sen kadınsın, sen diğer erkekler gibi ayrımcılık yapıyorsun gibi bir bakışla yaklaşmak doğru değil. Farklı yöntemler kullanarak tolare etmek gerekiyor.”*

*“Hedef kitle açısından bizim için zor bir başlık. Öğretmenler bir kademe belki ama köyde ailelerle çalışırken... Köylerde öyle şeyler duyuyoruz ki ele alınan yerden değil de bambaşka bir şekilde gitmek gerekiyor oraya. Burada kadının temsili, rolü gibi değil de kadın zaten kendini anneliği üzerinden varetmiş, kendini adamak üzerinden varetmiş. **Bir toplantıda ‘ama şimdi sizi bir anne olarak bir kadın olarak duyalım’ demek çok yukardan. Orada başka bir ihtiyaç var.** Temel olarak atılması gereken adımlar, bu konunun nasıl anlatılacağı köyde ve şehir merkezinde farklı.”*

Yarı yapılandırılmış odak gruplarda ve Kapanış Etkinliği’nde farklı örgüt temsilcilerinin ifadelerinde tekrar ettiği görülen diğer örüntü ise “oluşturulan toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesine sahip olmanın getirdiği güvende hissetme hali” olarak izlenmiş ve kategorize edilmiştir. Buna kanıt olarak değerlendirilen ifadeler şu şekildedir:

“Politika belgesi kesinlikle bir güvence gibi hissettiriyor bana. Herkesin onayladığı, birlikte oluşturduğu bu belge olmasa...Artık diyebiliyorum ki ‘bakın bunu birlikte oluşturduk, bu adımı birlikte atmak zorundayız yani’...”

“Belirli şeylerin inisiyatife bağlı olmadığını biliyoruz. Güvenli alanın netliğini sağlayan bir şey politika belgesi.”

“Eylem adımından ziyade bir duruş olarak kurguladık. N’aparsak yapalım bunu temel alıyoruz.”

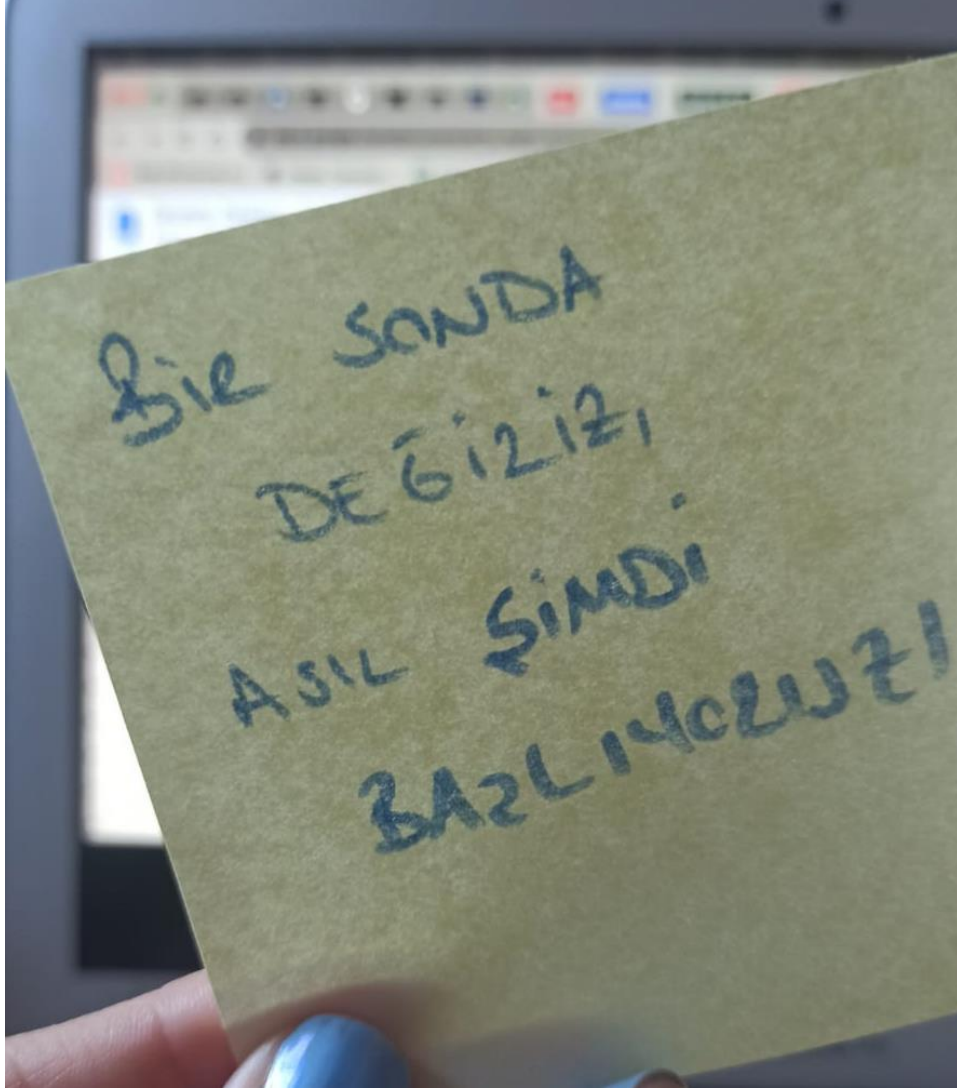
“Aramızda kimin bu konuda ne kadar bilip bilmediğini bilmiyorduk. Bunu tespit edip dilimizi ortaklaştırdık. Tohumdu, beraber attık. Yeşerdi, çimlendi. Ama çiçek yok henüz, devam ediyoruz. Yazılı kalması önemli”

Örgütlerin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecinde politika belgelerinin tamamlanmasının ardından “başka konularda oluşturmak istedikleri politika belgeleri” de değerlendirmelerde ortaya çıkan diğer bir örüntü olmuştur. Bu konulara gençlik, LGBTİ, insan hakları şeklinde değinilmiştir. Program’ın örgütlerin kurumsal kapasitelerine katkısı açısından bu vizyon oldukça olumlu değerlendirilmiştir:

“Etkisi kooperatife de yayıldı yani ve ilham oldu, çocuk hakları politika metni de mi yayınlasak dedik.”

“Yeni kurulmuş bir örgüttük, gündemimize bir toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi fikri yoktu. Bunu bu süreçte oluşturduk. Paydaşlarımızla birlikte başka konularda da politika belgesi fikri oluşturma çok emin ve güzel bir adım olabilir diye düşündük. Daha genel bir konuda da engellilik konusunda da.”

Raporun bu bölümünde, Program’ın hedeflerinin değerlendirilmesine ek olarak, örgütlerde ortaklaşan deneyimlerin değerlendirilmesini takiben örgütlerin “bundan sonrası” hakkındaki adımları paylaşılacak ve değerlendirilecektir. Örgütlerin tamamının yol haritası çıkarmış olduğu izlenmiştir. Yol haritalarının ne kadar kapsamlı olduğu ve kısa, orta veya uzun vadeyi kapsamaması ise değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla dahil oldukları Program tamamlanmış olsa da edinilen yaklaşım ve kurulan mekanizmalar aracılığıyla tüm örgütlerin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecine devam ettiğini rahatlıkla söylemek mümkündür. Bir katılımcının “Program’ın sonuna geldiniz, kendi hissinizi anlatan 3 kelime seçecek olsaydınız ne olurdu?” sorusuna verdiği aşağıdaki görselde görülecek yanıtın örgütlerin mevcut durumu için rahatlıkla genellenebileceği düşünülmektedir:



Programı tamamlamış olan 9 örgütün, başlatmış oldukları toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecini devam ettirmek üzere kısa vadeli hedeflerinden bazıları aşağıdaki şekildedir. Bu hedeflerin "her komisyonun kendi çalışma konuları kapsamında cinsiyet eşitliği çalışabilecekleri alanları araştırıp bir proje sunmaları " ya da "izleme değerlendirme süreçlerine bu konunun yerleştirilmesi. Eski oluşturduğumuz belgeleri tarıyoruz şu an. Dilini kontrol etme, çizimlerin cinsiyetsiz olmasını sağlama." gibi oldukça somut olarak ifade edilmiş olması, hedeflerin gerçekleştirme sürecinin detaylı düşünülmüş olduğu ve bu hedeflere ulaşılabileceği konusunda bir çıkarıma olanak sağlamaktadır:

“Bursiyerler arasında yaygınlaştırma. Hatta bu alanda çalışan bir kurumla çalışmayı düşünüyoruz. Personel eğitimlerinde de vermek istiyoruz.”

*“Değişim evresindeyiz. Kaynak geliştirme bu konuda daha çok hibe programına başvuracak, iletişimci arkadaş bu konudaki önemli günlerde daha çok paylaşım yapacak belki. **Bunların hepsine beraber karar vereceğiz.** Özel günlerde zaten paylaşım yapıyorduk ama içeriği değişecek. Daha eşitlikçi...”*

“Kısa vadede ilk hedefimiz farkındalıklarını ölçmek ve daha sonrasında verilen toplumsal cinsiyet eşitliği atölyeleri ve bilgilendirmelerin ardından farkındalıklarında ne gibi değişimlerin gerçekleştiğini gözlemek (Form aracılığı ile bunu veriye dökmek de bir diğer veri eksikliğini kapatma hedeflerinden).”

“Ana akımlaştırma için bir ekip kurulacak, her departmandan bir kişi olacak bu ekipte ve bir yol haritası oluşturuldu. Mor Çatı’nın çevrimiçi bir deneyim paylaşımına katılacağız, günlük hayatta toplumsal cinsiyet eşitliği pratikleri ve dil hakkında. Eskiden ‘tamam ya, katılırız’ diyorduk ama şimdi bir ihtiyaç görülüyor. “

Örgütlerin uzun ve orta vadeli hedefleri arasında toplumsal cinsiyet eşitliği ana akımlaştırma hakkında savunuculuk yapmak olduğu izlenmiş ve bu durum Program’ın uzun vadeli etkisi açısından değerli bulunmuştur. Örgütlerin orta ve uzun vadeli hedeflerinden bahsederken bunlara dair ihtiyaçların da tespit edildiği izlenmiş ve bu tespitlerin varlığının da ana akımlaştırma süreci hakkında yetkinliği işaret ettiğine hakkında bir değerlendirme yapılmıştır:

*“Etkinlik merkezindeki annelere yönelik çalışma yapmak için de deneyim paylaşımı yapmak üzere birkaç sivil toplum örgütü ile görüşebiliriz. Bir de tabii çocuklara yapacağımız atölyelerin içeriği. Onunla ilgili **kurumlarla nasıl bir iş birliği yapabiliriz** bunu düşünüyoruz. “*

“Daha daha ötesi ise bu belgeyi tüm topluluğa açmak, tüm topluluğu kapsayacak şekilde oluşturmak. “

“Uzun vadede de derin demokrasiden ana akımlaştırmaya konuştuğumuz bütün başlıkların ekip içinde uygulanabilmesi. Dernek katılımcıların döndürdüğü bir merkez haline gelmeden bunun kesinleşmesi artık. Şundan bahsediyorum, Afganistanlı bir danışan gelip bir faaliyet yürütürken birbirlerine toplumsal cinsiyet eşitliği anlatabilir hala gelsin, grubun içinde artık bu ana akımlaşmış olsun. Bilgi seviyeleri bunu yönetebilir hale gelsin. Bu eğitimlere katılmaktaki en büyük amacımız buydu, yararlanıcıları geliştirelim ki onlar da farklı eğitimlere katılmaya, uygulamaya hazır hale gelsin. “

*“Annelerle de çalışacağız, nasıl çalışmamız gerektiğiyle ilgili bir yol haritası çıkaracağız. Çok farklı alandan çok farklı grupla çalışıyoruz ve her birinin önceliği, ihtiyacı, bakış açısı farklı. **Bu alanda deneyimlerinden yararlanabileceğimiz kurumlara ihtiyacımız var.** Yapılan çalışmalarını ortaklaştırıp merkezlerde yavaş yavaş başlatmak gibi bir planımız var. “*

Örgütlerle yapılan görüşmelerde örgütlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ve demokratik katılımı güvence altına almak üzere planladıkları haricinde onlardan bu konuda örgütleri için kurdukları hayalleri de paylaşımları istenmiştir. Gelen yanıtlar, Program’ın “Örgütlerin faaliyetlerinde ve politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliği temelli bir yaklaşımı benimsemelerine destek olmak” hedefinin gerçekleştiğine dair gösterge olarak da değerlendirilmiştir. Zira, örgüt temsilcilerinin “Bu süreçte örgütümdeki toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında şöyle bir hayale sahip oldum...” ifadesini tamamlarken verdikleri cevapların örgütsel olarak eşitlikçi yaklaşıma sahip olmaya dair irade beyanlarını ve motivasyonlarını somut şekilde gösterdiği düşünülmektedir:

“Kesişimselliğin içinde toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamını güçlendirmeyi, farklı sesleri daha çok dinleyebilmeyi hayal ettim.”

“Her bireyin karar alma mekanizmalarında yer alabileceği ve sesini duyurabileceği bir ortam hayaline sahip oldum.”

“Bu süreçte örgütümde toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında 7’den 77’ye herkesin bilgi, farkındalık ve aidiyet sahibi olması hayaline sahip oldum.”

Raporun Nihai Değerlendirme bölümünün sonuna gelirken, tüm faaliyetlerini performans ve etki açısından başarılı şekilde tamamladığı sonucuna varılan Proje, sivil toplum alanında, toplumsal barış ve sosyal fayda için faaliyet gösteren örgütlerin hem kendi iç işleyişinde hem de hedef kitle ve paydaşlarıyla ilişkilerini şekillendirme sürecinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini gündeme almaları için uygulanmış ve uygulanabilecek bir model olarak değerlendirilmektedir. Bu modeli uygulamak isteyen örgütler için bu raporun güçlendirici olacağı umulmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ana Akımlaştırma Programı'nı tamamlayan örgütlerin Program hakkında memnuniyetlerini gösteren geri bildirimleri, Proje'nin, sivil toplum alanında faaliyet gösteren örgütlerin daha eşitlikçi yapılara sahip olmasını sağlayabilecek, bir model olarak değerlendirilmesini destekler niteliktedir:

“Bilgi, birikim var ama bunu faaliyete dökmek kolay değil kurum için, siz olmasanız... Bu kadar iyi ve disiplinli bir çalışma olmasa, biz bu kadar farkındalığı yaşamazdık veya pratiğe dökme hevesimiz olmazdı. Öncelik ettiniz yani bize.”

“Politika metninin yazılı olması çok kıymetli. Birçok örgütün var politika belgesi ama bizimki farklı gibi geliyor. Bu hissi bize vermiş olmanız çok kıymetli. Mentörlerle eşleşmeler, katılımcılık, birlikte karar alma, derin demokrasiyi hissetme. Böyle bir program olmasaydı toplumsal cinsiyet eşitliğini bu denli planlı çalışalım demezdik. Bir şey yapılacaksa birisine rağmen yapılmamalı herkesle beraber yapılmalı. Etkili bir proje oldu. “

“Daha önce örgüt içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere hayata geçirilmiş bir metne sahip olmamanızın sebebi bu konuda yeterli bilgi birikimine sahip olmamak önemli bir sebepti. Ayrıca daha uzman kişiler tarafından yürütülmüş bir süreç oldukça işe yarar oldu.”

“Bizim network oluşturmamız için de çok kıymetliydi. İş birliği yapabilceğimiz örgütlerle birarada olmak... Beraber de anaakımlaştırıyoruz aslında.”

Program'ın tüm faaliyetlerinin eksiksiz ve verimli tamamlanmış olması beklenen “değişim”in hemen başlaması anlamına gelmediği açıktır. Buradan hareketle beklenen etkinin öncelikle örgüt

temsilcileri üzerinden ilerlediği göz önünde bulundurulduğunda, bu kişilerdeki farkındalık seviyesi ve yaklaşım değişikliğinin örgütlerindeki mekanizmalarına yansımış olmaya başladığının görülmesi, kısa vadede sınırlı derecede ölçülüp gözlemlenebilecek ancak esasında uzun vadeli olan bir değişim hareketlerinin başlangıcı olarak nitelendirilmektedir.

15) SONUÇ VE ÖNERİLER

Proje, amacı ve hedefleri kapsamında, gençlik hakları ve çocuk hakları alanında çalışan örgütlerin demokratik katılımı örgüt kültürü haline getirirken toplumsal cinsiyet eşitliğini hem kendi içlerinde hem de hedef kitleleriyle paylaştıkları alanlarda tesis etmesine fırsat sağlayan önemli araçlar sunmuştur. Bu araçların bütünü Program kapsamında hayata geçmiş bir modeli oluşturduğu düşünülmektedir. Bu model;

- Örgütleri daha eşitlikçi alanlar haline getirmek hakkında olan ihtiyacı karşılar,
- Temel kavramlar hakkında bilgi ve yaklaşım sahibi olma; örgütsel ihtiyacı belirleme ve önceliklendirme hakkında çerçeve edindirir;
- Bu süreçleri katılımcı şekilde yürütmek üzere beceriler edindirir,
- Örgütlere bu çerçeveler ekseninde kendilerine uyarlayabilecekleri bir süreci yaratabileceklerine dair bir örnek sunar niteliktedir.

Bu modeli uygulamak isteyen örgütlerin hem Dört Mevsim Derneği'ne hem de Program katılımcısı örgütlere erişebilecek ve model hakkında kolayca bilgi alabilecek olmaları; ayrıca ihtiyaç görüldüğü durumda Türkiye'de sivil toplum örgütlerinin hak temelli çalışmalarını ve kurumsal kapasitelerini destekleyen kuruluşların sunduğu eğitimler ve diğer destekler aracılığıyla da örgütsel toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma süreçlerini yapılandırabilecekleri düşünülmektedir.

Raporun bu bölümünde bu modeli hayata geçirecek örgütler için, Program'ın faaliyetleri özelinde yapılan değerlendirme içeriklerinde sunulan önerilere ek olarak yeni öneriler sunulmuştur. Ayrıca, sivil toplum örgütlerinin demokratik katılım yaklaşımı kapasitelerini arttırmak üzere yürütecekleri çalışmaları destekleyen kurumlar için de öneriler sunulmuştur. Bu öneriler, süreç içerisinde örgütlerin ihtiyaçları izlenerek oluşturulmuştur.

Bu modeli uygulayacak örgütler için:

- Bu modeli uygulayacak örgütlerin yereldeki LGBTİ+ ve kadın örgütleri ile iş birliği yapmalarının toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecini deneyim paylaşımı ve dayanışma açısından güçlendireceği düşünülmektedir.

- Bu modelde toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma politika belgesi, ana akımlaştırma sürecinin bir çıktısı olarak oluşturulmuştur. Bu belgenin ardından ana akımlaştırma sürecinin etkilerini izleyebilmek ve düzenli aralıklarla süreç değerlendirmesi yapmak üzere, örgütlerin ihtiyaçları kapsamında, modelin daha uzun süren bir alternatifinin de yapılandırılması önerilebilir.
- Ana akımlaştırma sürecine başlayan her örgüt için bu konuda bir politika belgesi üretmenin zorlayıcı olabileceği izlenmiştir. Alternatif olarak ise, bu konuda bir kontrol listesi/ gösterge setinin başlıklarının hedeflenip bunların gerçekleştirileceği bir sürecin yapılandırılmasının da örgütsel ana akımlaştırmaya hizmet edeceği şeklinde bir değerlendirme yapılmıştır.
- Örgütlerin kendilerini izleme aşamasında tespit edilecek ihtiyaçlarına yönelik olarak her bir örgüt ya da örgütler için, bu ihtiyaca yönelik olarak gerçekleştirilecek eğitim/ atölyelerin de bu modeli güçlendireceği değerlendirilmesi yapılmıştır.

Sivil toplum örgütlerinin kurumsal kapasitelerini güçlendirmeyi hedefleyen kurumlar için öneriler:

- Modelin daha eşitlikçi mekanizmalara sahip olmak isteyen örgütlerde kullanılmasının yaygınlaştırılması için podcastler, atölyeler ve başka araçları içerecek kampanyalarla Program'ın ortaya çıkardığı modelin desteklenmesi önemli görülmektedir.
- Bu model uygulanırken örgütlerde eksikliği tespit edilen en büyük alan, örgütlerin çalışmalarında veri toplamaya öncelik vermemeleri olmuştur. Bu durumun, örgütlerin veriye dayalı politikalarının oluşması dolayısıyla da nitelikli içeriklerin ve etkilerin önünde engel oluşturduğu düşünülmektedir. Veriye dayalı çalışmalar yürütülmesi ve bunların örgütsel politika yaklaşımları haline dönüşebilmesi için sivil toplum örgütlerinin güçlendirilmesinin Türkiye'deki sivil toplum alanına olumlu etki sunacağı düşünülmektedir.
- Demokratik katılım ve eşitlikçi yaklaşımın güçlendirilmesi için yapılacak bu güçlendirmenin, sivil toplum örgütü temsilcileri aracılığıyla örgütler arasında yaygınlaşma potansiyeli olduğu düşünülmektedir. Program kapsamında yapılan değerlendirmelerde de görülmüştür ki derin demokrasi ve sosyokrazi eğitimleri örgütlerin demokratik katılımı

örgüt kültürü haline getirmek konusunda ihtiyaçlarına cevap verir özelliktedir. Bu eğitimlerin içeriğinin erişilebilir hale getirilmesi ve yaygınlaştırılması önerilmektedir.

- Son olarak, Projenin izleme değerlendirme sürecinde fark edilmiştir ki sivil toplum örgütlerine hibe ve kapasite güçlendirme desteği sağlayan donör kuruluşların sundukları programlar çerçevesinde destekledikleri örgütlere, proje süreçlerinde örgüt içi eşitlikçi yaklaşımları yaygınlaştırmak adına bu tip ana akımlaştırma süreçlerini ve araçlarını sağlamaları örgütlerde hak temelli yaklaşımların yaygınlaşmasını sağlayacaktır. Raporun bu başlığında, politik şartlar sebebiyle daralan sivil hareket alanının, başta hak temelli çalışmalar yürüten sivil toplum örgütlerini güçlendirme aracılığıyla desteklenmesinin önemine vurgu yapmanın değerli olduğu düşünülmektedir.

16) EKLER

1. Başvuru Formu
 1. Örgütünüzün adı? Lütfen tam ve açık adını yazınız.
 2. Örgütünüz hangi kentte faaliyet gösteriyor?
 3. Örgütünüzün temel faaliyetlerini, genel amacını, çalışma konularını yazınız
 4. Örgütünüzün açık adresi
 5. Örgütünüzün e-posta adresi
 6. (Varsa) Örgütünüzün internet sitesini yazınız.
 7. Örgütünüzün sosyal medya adreslerini yazınız. Lütfen @... olarak yazınız.
8. Adı-Soyadı
9. Doğum tarihiniz
10. Göreviniz
11. Belirtmek istediğiniz cinsiyet kimliğiniz*
12. Telefon Numarası
13. E-posta Adresiniz
14. Özel ihtiyaçlarınız var mı?
15. Acil Durumda Ulaşabileceğimiz Bir Yakınınızın Adı, Soyadı ve İletişim Bilgileri
16. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'na örgüt olarak neden katılmak istiyorsunuz?
17. Daha önce toplumsal cinsiyet eşitliğini örgüt içi yaygınlaştırmak için gerçekleştirdiğiniz girişimler, eylemler oldu mu? Oldu ise kısaca açıkla mısınız?
18. Örgütünüzde karar alma süreçlerine katılım nasıl gerçekleşmektedir? Kararlar nasıl ve kimler tarafından alınmaktadır? Örgüt içi Katılımcılığı arttırmak için kullandığınız bir araç/metot var mıdır? Örgüt organlarındaki ya cinsiyet dengesinden bahsedebilir misiniz?
19. Program'a katılmak üzere belirlediğiniz iki sorumlu kişinin beklenmedik durumlarda sorumluluklarını devredebileceği 2 yedek kişiye ait isim, soy isim, telefon, e-mail ve sorumluluklarını paylaşır mısınız?

20. Program'ın sonunda örgüt olarak kendimize has "Toplumsal Cinsiyet Politika Belgemizi" yazmak istiyoruz. (Evet/ Hayır)

21. Örgüt olarak Program eğitim oturumlarının tamamına belirlediğimiz katılımcılarının (2+2+2+1 gün) katılacağını ve bu kişilerin Program'a eşlik eden mentörlük sürecini takip edeceklerini taahhüt ediyoruz.

22. Eklemek istedikleriniz

2. Genel Öntest

1. Rumuz (Program boyunca dolduracağınız formlarda aynı rumuzu kullanmanızı bekliyoruz. Lütfen bugün belirlediğiniz rumuzu unutmayın:))

2. Daha önce örgüt olarak toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi aldınız mı?

3. Daha önce bireysel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi aldınız mı?

4. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının örgütünüzün içerisinde hangi ölçüde yer aldığını düşünüyorsunuz? (5'li likert)

5. Kadınların, erkeklerin ve LGBTI+'ların örgütünüzün içerisinde ne derece eşit ölçüde karar alma mekanizmalarında yer aldığını düşünüyorsunuz? (7'li likert)

6. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı doğrultusunda örgütünüzde izleme yapma becerisine ne derecede sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz? (7'li likert)

7. Daha önce örgüt içinde izleme- değerlendirme yaptınız mı? Evetse hangi konuda?

8. Örgüt için izleme- değerlendirme yaparken zorlanacağınızı düşünüyor musunuz? Evetse ne konuda?

9. Örgüt içi Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırmanın önemine ne derecede inanıyorsunuz? (7'li likert)

10. Daha önce ana akımlaştırma eğitimi aldınız mı? Evetse hangi konuda?

11. Örgütünüzün herhangi bir konuda politika belgesi var mı? Varsa ne başlıkta?

12. Örgütünüzün içerisinde ne derece katılımcıl- barışçıl bir karar alma mekanizması olduğuna inanıyorsunuz? (7'li likert)

13. Örgütünüzün ne derecede içermeci bir şekilde karar alma araçları kullandığını düşünüyorsunuz? (7'li likert)

14. Örgüt olarak katılım açısından farklı metotlar denediniz mi? Evetse, açıklar mısınız?

15. TC Ana Akımlaştırma Programı süresince örgüt içi olası çatışmalar/ anlaşmazlıklar olabileceğini düşünüyor musunuz?

16. Evetse, bunlardan en muhtemel ikisini ve çözmek hakkında nasıl hissettiğinizi yazar mısınız?

17. Bu eğitimde edindiğiniz bilgileri, bu Program'da temsilcisi olduğunuz örgüt dışında başka örgütlerde ne derece yaygınlaştırabileceğinizi düşünüyorsunuz? (5'li likert)

18. Eğitimlerde edindiğiniz bilgi ve yaklaşımları örgütünüze aktarmanız ne derecede bekleniyor? (5'li likert)

19. Program'dan beklentileriniz (eğitimler, mentörler, mentörlük süreci, örgütün izlenmesi süreci gibi...) nelerdir?

20) Eklemek istediğiniz bir şey var mı?

3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi Öntest

1. Rumuz

2. Toplumsal cinsiyet hakkında temel bilgilere sahip olduğumu düşünüyorum. (5'li likert)

3. İkili cinsiyet rejimi hakkında bilgi sahibi olduğumu düşünüyorum. (5'li likert)

4. Farklı kimliklerin sosyal hayatta kesişimsellik yarattığını biliyorum. (5'li likert)

5. Kesişimselliğin bir avantaj/dezavantaj faktörü olduğunu biliyorum. (5'li likert)

6. Günlük hayatta toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığımı ayırt edebiliyorum.(7'li likert)

7. Günlük hayatta toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa tanık olduğumda bunu tespit edebileceğimi düşünüyorum. (7'li likert)

8. Sanırım ayrımcılığı tespit etmekte zorlanmamın nedeni...

4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi Sontest

1. Rumuz

2. Toplumsal cinsiyet hakkında temel bilgilere sahip olduğumu düşünüyorum. (5'li likert)

3. İkili cinsiyet rejimi hakkında bilgi sahibi olduğumu düşünüyorum. (5'li likert)

4. Farklı kimliklerin sosyal hayatta kesişimsellik yarattığını biliyorum. (5'li likert)

5. Kesişimselliğin bir avantaj/dezavantaj faktörü olduğunu biliyorum. (5'li likert)

6. Günlük hayatta toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığımı ayırt edebiliyorum.(7'li likert)

7. Günlük hayatta cinsiyete dayalı ayrımcılığa tanık olduğumda bunu tespit edebileceğimi düşünüyorum. (7'li likert)
8. Eğitimle rahatlıkla iletişim kurabileceğim bir ortam vardı. (5'li likert)
9. Proje ekibiyle rahatlıkla iletişim kurabileceğim bir ortam vardı. (5'li likert)
10. Diğer katılımcılarla rahatlıkla iletişim kurabileceğim bir ortam vardı. (5'li likert)
11. Eğitimden beklentilerim şunlardı...
12. Eğitimin içeriği beklentilerimi karşıladı. (5'li likert)
13. Eğitim öncesinde program, ulaşım vb. konularda yapılan bilgilendirmeler yeterliydi. (5'li likert)
14. Mayıs - Aralık 2023 tarihleri arasında dahil olduğumuz programın süreçleri hakkında bilgi sahibi olduğumu düşünüyorum. (5'li likert)
15. Mayıs - Aralık 2023 arasında dahil olduğumuz programın süreçleri hakkında benim için belirsiz olan şeylerden bahsedecek olursam...
16. Eğitimden hatırladığınız 3 şey?
17. Eğitimde nelerin geliştirildiğini görmek istersiniz? (Açık uçlu soru)
18. Eğitimde ele alınan konularla ilgili olarak üzerinde çalışmaya devam etmek istediğiniz veya geliştirmeye ihtiyaç duyduğunuz konular var mı? Varsa, bunları yazabilir misiniz?
19. İzmir Kent Konseyi Toplantı Salonu'nda eğitim almakla ilgili en sevdiğim şeyler...
20. İzmir Kent Konseyi Toplantı Salonu'nda eğitim yapmanın sevmediğim yönleri...
21. Eklemek istediğiniz bir şey var mı?

5. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi Öntest

1. Rumuz
2. Örgütümde cinsiyete dayalı herhangi bir eşitsizlik olduğunda bunu tespit edebileceğimi düşünüyorum. (7'li likert)
3. Eğer varsa, bu eşitsizliği ortadan kaldırmak için ne gibi önlemler alınacağını biliyorum. (5'li likert)
4. Örgütümdeki görev dağılımlarının cinsiyete göre yapıldığını düşünüyorum. (7'li likert)
5. Örgütümde kadınların karar alma süreçlerine dahil edildiğini düşünüyorum. (7'li likert)

6. Örgütümde farklı alanlarda (eğitim, idari işler, temizlik, muhasebe, kültür-sanat, genel koordinasyon) çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği olduğunu düşünüyorum. (7'li likert)
7. Örgütümdeki gönüllülerle iş birliği sürecinin toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun olduğunu düşünüyorum. (7'li likert)
8. Örgütümde toplumsal cinsiyet eşitliğini neden izlemem gerektiğini biliyorum. (5'li likert)
9. Örgütümde toplumsal cinsiyet eşitliğini izlerken neleri dikkate almam gerektiğini biliyorum. (5'li likert)
10. Örgütte toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmak için gerekli adımları biliyorum. (5'li likert)
11. Örgütüm toplumsal cinsiyete duyarlı dil ve terminoloji kullanır. (5'li likert)
12. Örgütümde tüm veriler ve idari kayıtlar cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak derlenmekte ve analiz edilmektedir. (5'li likert)
13. Örgütüm hizmetlere, politikalara ve programlara eşit erişimi önceliklendiren bir yaklaşıma sahiptir. (5'li likert)
14. Örgütümde karar alma süreçlerinde eşit temsil vardır. (5'li likert)
15. Örgütüm, kurum ve kuruluşlar için her düzeyde ve her bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesis edilmesine öncelik verme ilkesine sahiptir. (5'li)
16. Örgütünüzde ayrımcılığa neden olduğunu düşündüğünüz durumlar var mı? (5'li likert)
17. Varsa bunlar nelerdir?
18. Örgütümde toplumsal cinsiyet eşitliğinin zayıf olduğu alanların farkındayım. (5'li likert)
19. Eğitimde işlenen konular üzerinde çalışmaya devam etmek istediğiniz ve geliştirmeye ihtiyaç duyduğunuz konular var mı?
20. Konu dışı 😊 Öğle yemeği için tercihiniz nedir?

6. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma ve İzleme Eğitimi Sontest

1. Rumuz
2. Örgütümde cinsiyete dayalı herhangi bir eşitsizlik olduğunda bunu tespit edebileceğimi düşünüyorum. (7'li likert)

3. Eğer varsa, bu eşitsizliği ortadan kaldırmak için ne gibi önlemler alınacağını biliyorum. (5'li likert)
4. Örgütümdeki görev dağılımlarının cinsiyete göre yapıldığını düşünüyorum. (7'li likert)
5. Örgütümde kadınların karar alma süreçlerine dahil edildiğini düşünüyorum. (7'li likert)
6. Örgütümde farklı alanlarda (eğitim, idari işler, temizlik, muhasebe, kültür-sanat, genel koordinasyon) çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği olduğunu düşünüyorum. (7'li likert)
7. Örgütümde toplumsal cinsiyet eşitliğini neden izlemem gerektiğini biliyorum. (5'li likert)
8. Örgütümde toplumsal cinsiyet eşitliğini izlerken neleri dikkate almam gerektiğini biliyorum. (5'li likert)
9. Örgütte toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmak için gerekli adımları biliyorum. (5'li likert)
10. Örgütümde toplumsal cinsiyet eşitliğinin hangi alanlarının zayıf olduğunun farkındayım. (5'li likert)
11. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi'nden farklı olarak, bu eğitimde örgütüme özgü düşünme ve tanımlama şansım oldu. (5'li likert)
12. Bir örgütün toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırıp yaygınlaştırmadığını kontrol ederken nelere bakmam gerektiği konusunda bir fikrim var. (5'li likert)
13. Eğitimden beklentilerim aşağıdaki gibiydi...
14. Eğitimin içeriği beklentilerimi karşıladı. (5'li likert)
15. Farklı kuruluşlardaki karar alma süreçlerini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden dinlerken kendinizi nasıl hissettiniz? (5'li likert)
16. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Kontrol Listesi'nde örgütüm için yaptığım durum analizi şunu fark etmemi sağladı... (5'li likert)
17. Örgüt olarak toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması konusunda birlikte çalışacağımız mentörümüzden beklentilerim aşağıdaki gibidir... (beklentileriniz hakkında ne kadar spesifik olursanız, beklentilerinizi mentörlere o kadar net iletebiliriz) (5'li likert)
18. Eğitimden hatırladığınız 3 şey? (5'li likert)
19. Eğitimde neyi daha iyi görmek istersiniz? (5'li likert ölçeği)
20. Eğitimle rahatlıkla iletişim kurabileceğim bir ortam vardı. (5'li likert)

21. Proje ekibiyle rahatlıkla iletişim kurabileceğim bir ortam vardı. (5'li likert)
22. Diğer katılımcılarla rahatlıkla iletişim kurabileceğim bir ortam vardı. (5'li likert)
23. Söylemek istediğiniz bir şey varsa, rica ederim :)

7. Katılımcı Araçlar: Derin Demokrasi Eğitimi Öntest

1. Rumuz
2. Derin Demokrasinin ne olduğunu biliyorum. (5'li likert)
3. Bilinç ve Bilinçaltı modeli hakkında bilgi sahibiyim. (5'li likert)
4. Direniş hattı eylemlerini karar alma süreciyle ilişkilendirebilirim. (5'li likert)
5. Rol teorisinin ne olduğunu biliyorum. (5'li likert)
6. Anlaşmazlıklarda farklı rollerin yer alması gerektiğine inanıyorum (5'li likert)
7. İçermeci karar almanın ne olduğunu biliyorum. (5'li likert)
8. İçermeci karar almanın 5 aşaması hakkında bilgi sahibiyim. (5'li likert)

8. Katılımcı Araçlar: Derin Demokrasi Eğitimi Sontest

1. Rumuz
2. Derin Demokrasinin ne olduğunu biliyorum. (5'li likert)
3. Bilinç ve Bilinçaltı modeli hakkında bilgi sahibiyim. (5'li likert)
4. Direniş hattı eylemlerini karar alma süreciyle ilişkilendirebilirim. (5'li likert)
5. Rol teorisinin ne olduğunu biliyorum. (5'li likert)
6. Anlaşmazlıklarda farklı rollerin yer alması gerektiğine inanıyorum (5'li likert)
7. İçermeci karar almanın ne olduğunu biliyorum. (5'li likert)
8. İçermeci karar almanın 5 aşaması hakkında bilgi sahibiyim. (5'li likert)
9. Eklemek istediğiniz bir şey var mı?

9. Katılımcı Araçlar: Sosyokrasi Öntest

1. Rumuz
2. Sosyokrasi ilkeleri ve mekanizmaları hakkında bilgi sahibiyim. (5'li likert)

3. Farklı ve açıkça tanımlanmış katılım kanalları aracılığıyla "gücü nasıl paylaşacağımı" biliyorum. (5'li likert)
4. İş bölümünde sözleşmecilik ve özerklik arasında dinamik bir dengenin nasıl sağlanacağını biliyorum. (5'li likert)
5. Eklemek istediğiniz bir şey varsa...

10. Katılımcı Araçlar: Sosyokrasi Sontest

1. Rumuz
2. Sosyokrasi ilkeleri ve mekanizmaları hakkında bilgi sahibiyim. (5'li likert)
3. Farklı ve açıkça tanımlanmış katılım kanalları aracılığıyla "gücü nasıl paylaşacağımı" biliyorum. (5'li likert)
4. İş bölümünde sözleşmecilik ve özerklik arasında dinamik bir dengenin nasıl sağlanacağını biliyorum. (5'li likert)
5. Bu konuda daha iyi görmek istediğiniz bir şey/öneri var mı?
6. Katılımcılarla rahatlıkla iletişim kurabileceğim bir ortam vardı. (5'li likert)
7. Bu konuda geliştirilmesini istediğiniz bir şey/öneriniz var mı?
8. Proje ekibiyle rahatlıkla iletişim kurabileceğim bir ortam vardı. (5'li likert)
9. Bu konuda geliştirilmesini istediğiniz bir şey/öneriniz var mı?
10. Etkinliği 17-18 Haziran tarihlerinde bu mekânda tekrar düzenlemek isterim. (5'li likert)
11. Bu konuda geliştirilmesini istediğiniz bir şey/öneri var mı?
12. Sürecin geri kalanının Aralık 2023'te tamamlanması konusunda benim için belirsizlikler var. (5'li likert)
13. Bu belirsizlikleri belirtirsem...
14. Bu belirsizlikleri gidermek için önerim şu şekilde olabilir...
15. Eklemek istediğiniz başka bir şey varsa, lütfen çekinmeyin :)

11. Mentörlük Süreci İhtiyaç Belirleme Anketi

1. Örgütünüz
2. Nasıl bir ekipsiniz? (Ne iş yapıyorsunuz? Gönüllü ve/veya profesyonel; ekibiniz kimlerden oluşuyor? gibi)

3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda örgütünüzün güçlü olduğu yanlar neler?
4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda örgütünüzün zayıf olduğunu düşündüğünüz yanlar neler?
5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda örgütsel anlamda gelişmek istediğiniz alan nedir?
6. Mentörlük süresi boyunca Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kapsamında mentörünüzden beklentiniz nedir?
7. Eklemek istediğiniz bir şey?

12. Mentörlük Süreci Değerlendirme Formu

1. Ad- Soyad
2. Mentiniz olan örgütün adı
3. Ana akımlaştırma sürecinde mentörlük yaptığınız örgütün toplumsal cinsiyet eşitliği açısından mevcut durumu ile ilgili tespitiniz nedir? Çalışmaya ilk başladığınızdan bu yana gözlemlerinizi yazar mısınız?
4. Mentörlük yaptığınız örgüt hangi konu başlığını/ başlıklarını ihtiyaç olarak belirledi? Sebeplerine dair gözlemlerinizi paylaşır mısınız?
5. Mentörlük yaptığınız örgüt hangi konu başlığını/başlıklarını çalışmaya karar verdi (halihazırda ihtiyaç olarak belirtmediği başlıklar olabilir)? Sebeplerine dair gözlemlerinizi paylaşır mısınız?
6. Süreçte örgüt içi katılımçılık sağlandı mı? Politika belgesi yazma sürecinde, örgüt içi katılımın artması için bir yöntem izlenecek mi, evetse hangi yöntem ya da araç kullanılacak?
7. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Kılavuzu'ndaki kontrol listesinin örgütün öz değerlendirme sürecine katkısını puanlar mısınız? (7'li likert)
8. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Kılavuzu'ndaki kontrol listesinde yer almayan ancak örgüt için faydalı bulduğunuz ve takip ettiğiniz bir politika geliştirme alanı ve/veya göstergeleri oldu mu? Nedir?
9. Sürecin, proje ekibi/koordinasyon kısmıyla alakalı şimdiye kadar yetersiz bulduğunuz durumlar varsa iyileştirebilmemiz için paylaşır mısınız?

13. Mentörlerle Değerlendirme Toplantısı

1. Başlangıcı ve gelinen noktayı düşündüğünüzde, program hedefleri açısından örgütün hangi noktalarda, nasıl değişim yaşadığını düşünüyorsunuz?
2. Beraber çalıştığınız örgüt, kendileri için köşetaşı olabilecek, iyi örnek sayılabilecek bir deneyim edindi mi? Öyleyse, bunu politika haline getirmekteki motivasyonlarından bahseder misiniz?
3. Süreçte beklemediğiniz bir değişiklikle karşılaştınız mı? (Örneğin daha fazla direnç beklerken diğerlerinin iş birliğine açık olduğunun anlaşılması vb.)
4. Süreçte daha kolay yürüyen ve sizi daha zorlayan şeyler nelerdi? (Proje ekibi ve menti örgüt açısından) Programın genelini değerlendirme ve programın geliştirilebilmesi için tavsiye verecek olsanız bu ne olurdu? Katılımcıların/ örgütlerin nasıl olması program için daha etkili olurdu? Mentörlük süresi nasıldı?)

14. Kapanış Etkinliği

Deneyim Paylaşımı, Öz Değerlendirme (Sadece Katılımcı Örgütlere Yönelik)

1. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'nda bireysel olarak yer alma nedenin neydi? Programdan beklentin neydi?
2. Süreç nasıl ilerledi? Nasıl bir yol izledik? Neredeyiz?
3. Program süresince bireysel olarak sana katkısı ne oldu. 3 tane yaz... Düşün, yaz, konuş, yapıştır.
4. Bu programın kurumunuza katkısı ne oldu, olacak? 3 tane yazın...
5. Programın sonuna geldiniz, kendi hissinizi anlatan 3 kelime seçecek olsaydınız ne olurdu?
6. Bundan sonra ne yapmayı planlıyorsun? Bunu yapmak için neye ihtiyacın var? Müdahalenizin sürdürülebilir olması için neler yapılmalı? "Bu süreçte örgütümdeki toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında şöyle bir hayale sahip oldum..." tamamlar mısınız?
7. Programın içeriğinin geliştirilmesi için önerilerin.

Deneyim Paylaşımı (Açık Çağrı Sonucu Katılım Göstermiş Örgüt Temsilcilerine Yönelik)

1. Toplumsal Cinsiyet Politika Belgesi'ne neden ihtiyaç duydunuz? Bir kurumun/örgütün neden sahip olması gerekir?
2. Politika Belgesini hangi yöntemleri takip ederek yazdınız? Odaklandığınız bir kılavuz, rehber, kitap vs oldu mu?
3. Süreçte zorlandığımız ve güçlendiğimiz noktalar neler oldu?

15. Genel Sontest

1. Rumuz (Eğitimlerden önce ve sonra doldurduğunuz formlarda kullandığınız rumuzu kullanmanızı rica ederiz. Ne kullandığından emin olmayanlar Ceylan ile iletişime geçebilir).
2. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı örgütünüzün toplumsal cinsiyet eşitliğine yaklaşımını nasıl etkiledi? (5'li likert)
3. Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Programı kadın, erkek ve LGBTİ+ bireylerin örgütünüzdeki karar alma mekanizmalarına eşit katılımını nasıl etkiledi? (5'li likert ölçeği)
4. Örgütünüzde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı doğrultusunda izleme yapma becerisine ne ölçüde sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz? (İzleme araçları hakkında bilgi ve deneyim sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz)? (7'li likert)
5. Örgütünüze için izleme ve değerlendirme konusunda herhangi bir zorluk yaşadınız mı? Bunlar nelerdi?
6. Örgüt içinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının önemine ne ölçüde inanıyorsunuz? (7'li likert)
7. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı örgütünüzde katılımcı ve barışçıl karar alma süreçlerinin mevcut durumu hakkındaki fikirlerinizde bir değişikliğe yol açtı mı? Açıklayabilir misiniz? (7'li likert)
8. Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Programı örgütünüzün karar alma araçlarını kapsayıcı bir şekilde kullanmasını nasıl etkiledi? (7'li likert)
9. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı ile daha kapsayıcı kararlar alma konusunda daha güçlü hale geldiğimizi düşünüyorum. (7'li likert)
10. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı sırasında örgüt olarak farklı katılım yöntemleri denediniz mi? Cevabınız evet ise, açıklayabilir misiniz?
11. Derin Demokrasi Eğitimi ve Sosyokrasi yöntemleri konusunda aldığınız eğitim ana akımlaştırma çalışmalarınıza ne ölçüde katkı sağladı? (7'li likert)
12. Örgütüm toplumsal cinsiyete duyarlı dil ve terminoloji kullanır. (5'li likert)
13. Tüm veriler ve idari kayıtlar cinsiyete göre ayrıştırılmış bir şekilde derlenmekte ve analiz edilmektedir. (5'li likert)
14. Örgütüm hizmetlere, politikalara ve programlara eşit erişimi önceliklendiren bir yaklaşıma sahiptir. (5'li likert)
15. Örgütüm karar alma süreçlerinde eşit temsile sahiptir. (5'li likert)

16. Örgütüm, kurum ve kuruluşlar için her düzeyde ve her bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesis edilmesine öncelik verme ilkesine sahiptir. (5'li likert)

17. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı sayesinde, dahil olduğum topluluklarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasında öncü olabileceğimi düşünüyorum. (5'li likert)

18. Sosyal medyada, hedef kitlenize hitap ederken veya kurum içinde kullandığınız dilde herhangi bir değişiklik fark ettiniz mi? (7'li likert)

19. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı sürecinde, örgütümüzün toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı açısından sahip olduğu belgelere eleştirel bir gözle baktık. (7'li likert)

20. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'nın sonunda, bir örgüt olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önceliklerimizi belirlediğimizi düşünüyorum. (7'li likert)

21. Mentörünüzle çalışırken "aha!" dediğiniz bir an oldu mu? Eğer öyleyse, açıklayabilir misiniz? 22. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Programı'ndan beklentileriniz ne ölçüde karşılandı? (5'li likert ölçeği)

- Eğitimlerin içeriği
- Eşleştığımız mentör
- Mentörlük süreci
- Örgütünüzle ilgili konusundaki bilgi ve farkındalığına katkı
- Örgüt içinde katılımcı karar alma yöntemlerine ilişkin bilgi ve farkındalığına katkı
- Proje ekibi ile iletişim

23. Lütfen aşağıdaki ifadeleri değerlendirir misiniz? (7'li likert)

- Katılımla ilgili araçları öğrenmek ve kullanmak için daha istekliyim.
Çünkü...
- Örgüt içi izleme konusunda daha bilgili veya istekliyim.
Çünkü...
- Örgütsel ana akımlaştırma için aklımda başka konular var, örneğin...

24. Örgüt içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için halihazırda uygulanmış bir metninizin olmamasının nedeni sizce nedir?

25. Eklemek istediğiniz bir şey var mı?

16. Program Katılımcıları ile Odak Grup Toplantıları

1. Bu 6 ay içinde gerçekleşen faaliyetlerinizde programın etkisi nasıl oldu? Olduysa, proje yazma aşamasından itibaren eşitlik yaklaşımını dahil edebildiniz mi? Bunu dahil edip edemediğinizi konuştunuz mu? (Artık “...” olduğu için daha eşitlikçiyiz diyeceğiniz şeyler var mı? Yani “...değiştirdiği için diyebilirim ki artık daha eşitlikçiyiz”. “Eskiden böyleymiş ve fark etmiyordum” ya da “eskiden böyleydi ve rahatsızdım, şimdi şöyle”...)
2. Bu programda olmanız ve örgütünüzün mekanizmalarındaki ya da gösterdiğimi temsiliyetlerdeki cinsiyet dağılımı arasında bir bağlantı oldu mu? Bu dağılımı etkileyenler sizce nelerdi? Dağılımın eşit olması anlamlı bir katılım sağladı mı? Sağlamadıysa neden?
3. Örgütünüzdeki toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının sınırları neler oldu? Bu sınırları nasıl belirlediniz? (Nasıl bir strateji izlediniz?) (Karşınıza çıkan zorluklar ve geliştirdiğiniz çözümler hakkında)
4. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir komite, bu konularla ilgilenecek bir yapı kurulması ya da benzer bir şey yapıldı mı? Açıklar mısınız? Evetse nasıl karar verildi ve çalıştı mı? Hayırsa neden?
5. Mentörden ya da dışardan toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi alındı mı örgüt olarak? Ya da bu planlandı mı?
6. Odaklandığınız alana yönelik kısa-orta ve uzun vade hedefleriniz var mı? Gerçekleştirmek için ihtiyaçlar neler? Paylaşıyor musunuz?
7. Gençlik örgütü/ çocuk hakları örgütü olmanın ana akımlaştırma çalışırken nasıl etki edeceğini düşünüyorsunuz? Kolaylık sağladığı ya da zorluk getirdiği noktalar nelerdi?

17. Proje Ortağı ile Ara Değerlendirme Toplantısı

1. Projenin bugüne kadar gelen kısmı hakkında fikirleriniz nelerdir? Öneri ya da sorun olarak gördüğünüz şeyler var mı?
2. Proje Başvuru Formu'na uygun şekilde bir iş bölümünün yapıldığını düşünüyor musunuz?
3. Projedeki gelişmeler hakkında proje ekibinden gelen bilgilendirmelerin sıklığı ve/ veya niteliği hakkında neler düşünüyorsunuz?

18. Proje Ortağı ile Nihai Değerlendirme Toplantısı

1. Tamamlanan proje hakkında fikirler, öneriler ya da sorun olarak gördüğünüz şeyler nelerdir?
2. Proje ortakları arasındaki iş bölümünün Proje Başvuru Formu'na uygunluğu hakkında neler söylemek istersiniz?
3. Proje Başvuru Formu'na uygun şekilde bir iş bölümünün yapıldığını düşünüyor musunuz?
4. Projedeki gelişmeler hakkında proje ekibinden gelen bilgilendirmelerin sıklığı ve/ veya niteliği hakkında fikirleriniz nelerdir?
5. İki kurumun yeni bir iş birliği durumunda farklı yapmayı düşüneceğiniz bir şey var mı?