

DÖRT MEVSİM YAŞAM BOYU OYUN VE ÖĞRENME DERNEĞİ

TOPLUMSAL CİNSİYET POLİTİKA BELGESİ

Dört Mevsim Derneği, 2020 yılında İzmir’de kurulmuş, “katılım, alternatif öğrenme ve ekoloji” alanlarında çalışmalar yürüten bir dernektir.

Bu belgenin ortaya çıkmasında etkili olan en önemli neden eşitliğe, çeşitliliğe ve birlikte yaşama dair inancımızdır. Görünür ya da görünmeyen herhangi bir ayrımcılık olmadan bu dernekte birlikte çalışabilmenin yolu bunu güvence altına alan önleyici, koruyucu eylemlerimiz olduğunu düşünüyoruz. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi’si de bu çabamızın bir parçası olarak niyet beyanımızdır.

Bu belge ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin örgüt kültürü, söylemleri, insan ilişkileri, planlama, kaynak tahsisi, yönetim, savunuculuk çalışmaları, program/içerik/model geliştirme ve projelerin uygulanması/izlenmesi gibi farklı alanlarda geçerli olacağını taahhüt ediyoruz.

Bu belgenin zaman içerisinde ihtiyaçlara ve geri bildirimlere göre gelişime açık olmasını, geliştirilebilir ve güncellenebilir olduğu kabulü ile ilerliyoruz.

- Bu belge üç senede bir değerlendirilerek yönetim kurulunda güncellenebilir.
- Bu politikanın yürütülmesinden ve güncellenmesinden dernek çalışanları sorumludur.

Yönetim Kurulu 2023/12 sayılı karar ile 04.10.2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Neden Bu Belgeye İhtiyaç Duyduk?

Bu belge: toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve toplumsal cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılık ve şiddetin önlenmesi amacıyla derneğin benimsediği yaklaşımı ve ilkeleri somutlaştırmak amacıyla yazılmıştır.

Geliştirdiğimiz programların, hayata geçirdiğimiz projelerin ve çalışmaların toplumsal cinsiyet açısından eşitlikçi olması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunması için bu belgeyi hazırladık.

Amacımız

- Güvenli ve kapsayıcı alanlar yaratmak
- Birlikte çalıştığımız kişilerin haklarını anlama ve korumalarını sağlama süreçlerini şeffaf hale getirmektir.
- Ayrıca dernekte çalışan kişiler değişse de bu metnin kalıcı bir metin olmasını ve dernek içi söylemlerimizle pratiklerimizin uyuşmasına dair kurum için bir “değerlendirme sistemi” olabilmelidir.

Bu Belgenin Kapsamı

Bu belge, Dört Mevsim Derneği'nin faaliyetleri aracılığıyla ilişkide bulunan herkesi (Yönetim Kurulu, Danışma Kurulu, üye, çalışan, gönüllü, destek veya danışmanlık alan veya veren, dernek tarafından düzenlenen etkinliklere katılan kişileri) kapsar.

Dernek ile ilişkili olan herkes bu politikadan sorumludur. Dernek bileşenleri ile dernek sebebiyle eğitim veya faaliyetlere katılanların sorumlulukları farklılıklar gösterebilir. Dernek aracılığıyla bir araya gelinen veya iletişim kurulan tüm mekanlar, faaliyetler ve mesai saati dışında kalan zamanlar da kapsama dahildir.

Dayanak:

Bu belge, CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi), İstanbul Sözleşmesi (Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi), ILO 190 (Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme) ve iç hukukta başta Türk Ceza Kanunu ve 6284 sayılı (Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair) Kanun olmak üzere ilgili yasal düzenlemelere dayanır.

TANIM:

Cinsiyet: Bireyin kadın ve erkek olarak tanımlanırken tanımlar arasındaki biyolojik farklılıkları işaret eder.

Toplumsal Cinsiyet¹: Farklı kültürlerde, farklı coğrafyalarda ve farklı tarihsel zamanlarda kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumluluklar bütünü ifade eder. Toplumsal cinsiyet kavramı; kadın ve erkeğin toplum içindeki farklı rollerini, sosyal konumlarını, ekonomik ve politik güçlerini yansıtır ve aynı zamanda tüm bunları etkiler.

Toplumsal cinsiyet, kadın ya da erkek, kız çocuğu ya da oğlan çocuğu olmaya dair toplumun ve kültürün yüklediği anlamlarla ilişkili roller, öğrenilmiş davranış ve beklentilere işaret etmek için kullanılmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Rolü²: Toplumsal cinsiyetlere atanan rollerin bütünü tarif eder. Kişilere yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumlulukları kişiler arasında çoğu zaman bir eşitsizlik ve ayrımcılığa sebep olur. Bu durum, ataerkil toplumdaki cinsiyetçi yaklaşımlardan kaynaklanır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Toplumsal cinsiyet eşitliği kadınların, erkeklerin, kız ve oğlan çocuklarının, LGBTİ+ bireylerin, kısacası tüm insanların sosyal, ekonomik ve politik kaynaklara erişimleri ve bu kaynakların kontrolleri üzerinde eşit fırsatlara sahip olmalarını; bu haklarının da yasalarla korunmasını ifade eder. Bu, tüm insanların çeşitli farklılıklara sahip olmalarına rağmen çıkarlarını, ihtiyaçlarını ve önceliklerini dikkate almak ve cinsiyet kimliği çeşitliliğini fark etmek anlamına gelmektedir.

¹ <https://kaosgldernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

² <https://kaosgldernegi.org/images/library/2020sss10x14-web.pdf>

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarımız:

Dernek, toplumsal cinsiyet farkındalığının ve eşitliğinin kurum içerisinde yaygınlaşmasına destek olmak için şu önlemleri alır:

Düzenli Eğitimler

1. Dernek gerekli aralıklarla toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi ve desteği alır. Kendini toplumsal cinsiyet alanındaki küresel ve yerel gelişmelerle günceller.
2. Yönetim kurulu üyelerinin en az 2 kişinin toplumsal cinsiyet kavramları ve toplumsal cinsiyet farkındalığına dair eğitim almasına dikkat edilir.
3. Tam zamanlı çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliğine dair eğitim almış olmasına; çalışmaya başlamadan önce almamışsa, çalışmaya başladıktan ilk 6 ay içerisinde almasına dikkat edilir.
4. Dernekte gönüllülük yapanların en az bir kez toplumsal cinsiyet konusunda eğitim ve/veya seminerler, farkındalık yaratma faaliyetlerine (seminerler, konferanslar, film gösterimleri vs.) katılması teşvik edilir.

Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı Geliştirmek

5. Çocuklar ve gençler başta olmak üzere kurumun çalıştığı hedef kitlelerde, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının yaygınlaştırılması için çalışır. Eğitim ve materyallerini bu doğrultuda geliştirir. Katılımda ve inisiyatif almada eşitlik ilkesini gözetir.
6. Toplantılar moderasyonla yapılır, kişilerin eşit söz hakkı garanti edilir.
7. Yönetim Kurulu dahil bütün kurullarda, düzenlenen bütün toplantılarda ve etkinliklerde, konu ve konuşmacı dağılımında kadın ve LGBTİ+ temsiliyeti gözetilir. Yeterli adayın olmadığı durumlarda uygun stratejiler planlanır.
8. Kurum içerisinde toplumsal cinsiyet kalıplarını pekiştiren rol kalıplarından uzak durulur.

Proje Tasarımı ve Uygulanması

9. Dernek, proje ve program tasarlama ve uygulama süreçlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı planlama, strateji geliştirme, veri toplama ve bütçeleme çalışması yapar ve politikalar ve stratejiler belirlerken toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir ve uygular.

Politikalar ve Stratejiler

10. Özlük hakları toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı farklı ihtiyaçlara cevap verecek şekilde farklılaştırılır.
11. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik pozitif önlemler (örn. kotalar, teşvikler) alınabilir.
12. Ücret eşitliği politikası geçerlidir.

Toplumsal Cinsiyet Analizi

13. Dernek iş plan ve süreçlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı veriler elde etmeyi hedefler. Bu derneğin öncelikli çalışma konuları olan katılım, alternatif öğrenme ve ekolojinin cinsiyetler üzerindeki ayrı ayrı etkilerinin gözetilmesi için önemli bulunmaktadır.

Daha Güvenli Alanlar

14. Dernek eşit, özgür, güvenli, şeffaf ve her türlü ayrımcılık ve şiddetten arındırılmış bir çalışma ortamını amaçlar.
15. Dernek, özel hayatın gizliliği hakkı herkes için güvence altına almayı hedefler. Fotoğraf çekimi, çevrimiçi etkinliklerin veya mülakatların kaydedilmesi, kişisel bilgilerin üçüncü taraflarla paylaşılması vs. söz konusu olduğunda ilgili herkesin rızası alınır.
16. Dernek, yarattığı alanlarda kadınların, erkeklerin ve kendilerini ikili cinsiyet sistemi dışında tanımlayanların görüşlerini ifade etmeleri için eşit zaman ve fırsat tanınmasını hedefler.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Dil ve İletişim

17. Dernek, toplumsal cinsiyet eşitliğine olan önem ve bağlılığı gösteren işaretler, posterler, semboller vb. kurumsal alanlarda (örn. ofis, internet sitesi, sosyal medya sayfaları) kullanır.
18. Dernek, iletişim faaliyetlerinde ve tüm iletişim araçlarında kadın ve LGBTİ+'ların güçlenmesini sağlayacak bir dil kullanır, gençlik çalışması içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının desteklenmesi için çalışır. Daha fazla kadın ve LGBTİ+'ların gençlik çalışması içinde aktif hale gelmesini teşvik eder.

Cinsel Taciz ve Saldırıyla Mücadele*

19. Derneğimiz çalışmaları kapsamında cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz ve saldırıyı önlemek için her türlü tedbiri alacağını taahhüt eder. Israrlı takip, dijital taciz, ısrarlı veya rahatsız edici davranış ve aşağılayıcı ifadeler de politika kapsamına dahildir.
 - Dernek çalışma alanı içerisinde, çalışanlara ve gönüllülere yönelik fiziksel, psikolojik, sözel, cinsel her türlü taciz, şiddet ve mobbing ağır disiplin suçu olarak değerlendirilir.
 - Bu şikayetlerde bir fillie maruz kaldığını düşünen kişilerin yanı sıra bu tür bir fiile tanık olan ve bildirmek isteyenler de dikkate alınır. kadınların ve LGBTİ+'ların beyanı esas alınır, karşı taraf ispatla yükümlüdür.

*Derneğin etkin bir soruşturma yürütebilmesi için kurulacak mekanizmayı bu belgenin yürürlüğe girmesi akabinde en fazla 3 yıl içerisinde planlamayı taahhüt eder.