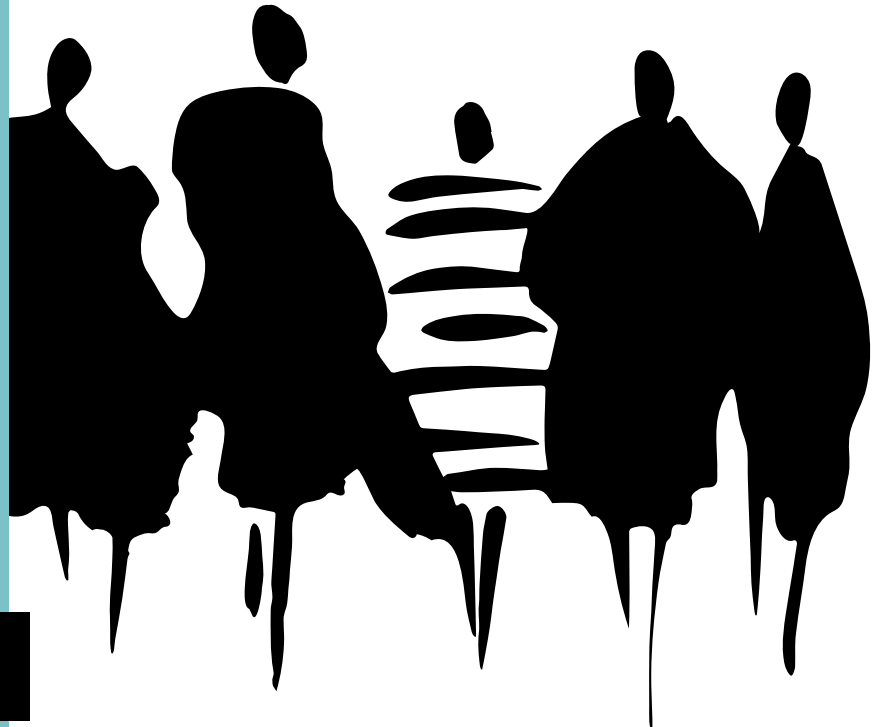


ATÖLYE ÖZETİ

Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği

Cinsiyet Eşitsizliğine Karşı Önleyici Kurumsal Politikalar Üzerine Düşünmek

Kasım 2024



CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNE KARŞI ÖNLEYİCİ KURUMSAL POLİTİKALAR ÜZERİNE DÜŞÜNMEK

Atölye Özeti

Kasım 2024

Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği

HEINRICH BÖLL STIFTUNG
DERNEĞİ TÜRKİYE TEMSİLCİLİĞİ

Bu yayın Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'nin desteğiyle yayınlandı. Çalışmada yer alan görüşler, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği'ningörüşleriyle örtüşmeyebilir.

Cinsiyet Eşitsizliğine Karşı Önleyici Kurumsal Politikalar Üzerine Düşünmek

10 Kasım Pazar günü Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği'nin (CEPD) çağrısıyla düzenlenen kapalı atölyede kurumlarımızda ve başka yapılarda gözlemlediğimiz cinsiyet eşitliğine yönelik adımları, ihtiyaçları ve kurum yaklaşım ve uygulamalarındaki eksikleri konuştuk. Bunu dernek ve vakıflardan yerel yönetimlere, inisiyatif ve platformlardan barolara, sendikalardan üniversitelere ve meslek odalarına geniş bir kurum çeşitliliğiyle yaptık. Cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede, kurumların dışa yönelik faaliyetleri kadar, içe yönelik çalışma yaşamında ve alanlarında cinsiyet eşitliğini sağlama hedefiyle geliştirdikleri politikalar da önemli. "Önleyici politika"ya odaklandığımız atölyede öne çıkan başlıkları, şiddetle mücadelede kurumsal önleyici politikaları tartışmaya katkısı olması amacıyla paylaşıyoruz.



10 adımda cinsiyet eşitsizliğini önleyici kurumsal politikaları düşünmek:

1) Sorunun tespiti (veri üretmek): Çalışma/ örgütlenme alanlarımızda, kurumlarımızda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nasıl tezahür ettiğine, hangi tür ayrımcılık ve şiddet biçimlerinin nasıl ve ne koşullarda yaşandığına dair bilgi edinmek, araştırma yapmak, veri üretmek aslında önleyici bir faaliyet. Bununla kadın istihdamına, kadınların iş gücüne katılamama nedenlerine dair mevcut bağlam ve veriler arasında bağlantı kurmak önemli. Bu alanda çalışmaya, faaliyet üretmeye başladığımız andan itibaren hem veriden yararlanıyoruz hem bir veri kaynağı haline geliyoruz: Aslında önlemeye çalıştığımız şiddeti öncelikle biliniz, konuşulur, görünür kılıyoruz. TTB örneğinde Cinsel Şiddet Önleme ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme Birimleri kurulmasının ardından, verilen meslekten men kararlarının bir kısmının cinsel şiddet nedeniyle olduğunun tespit edilmesi gibi. Atölyede paylaşılan başka bir örnekte olduğu üzere, bu verinin açığa çıkma ihtimali kimi kurumları bu birimleri, başvuru mekanizmalarını kurmaktan uzak tutabiliyor. Halbuki verinin tutulması bize tam da yaşanan karşısında sessiz kalınmadığını, ilgili birimlerin işlediğini gösteriyor. Bu da veri ve önleyici çalışma ilişkisini iyice gözler önüne seriyor. Başvuru mekanizmalarımız da birer veri toplama aracı olabilir; başvurular üzerinden şiddetin ortaya çıktığı koşullara dair bir analiz yapabilir ve önleyici bir müdahale gerçekleştirebiliriz. Bu önleyici müdahalenin etkisini de yine sonrasında gelen başvurulardaki değişimlerle ölçebiliriz.

2) Temsil: Kurumlarımızda, örneğin yerel yönetimlerde eşbaşkan, üst kademelerde, karar verici pozisyonlarda, disiplin ve onur kurullarında kadınların temsili, hatta kadın bakış açısının, feminist ilkelerin, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin varlığı önleme ve önlemenin nasıl planlanacağı açısından önemli.

3) Kadınlara yapısal imkanlar sağlamak, güçlendirmek: Kurumlarımızda şiddete karşı ekonomik imkanlar üzerine düşünmek, örneğin şiddete uğrayanların yararlanabileceği bir avans ve izin politikası uygulamak (Nilüfer Belediyesi Hane İçi Şiddet Politika Rehberi örneği), şiddet uygulayan çalışanın ücretini şiddete maruz kalan kadına vermek gibi yöntemler hem şiddet faileri için caydırıcı hem şiddete uğrayan kadınların gerekli başvuruları (örn. savcılık) yapması için, başka seçenekler hayal edebilmesi için yaşamsal oluyor. Kreş de bu bağlamda kadınların ekonomik bağımsızlığı için önemli bir yapısal imkan.

4) Ücret politikaları: Ücretsiz kamu kreşine erişimin çok kısıtlı olduğu durumda, kreş fiyatları çalışan maaşlarının belirlenmesinde hiç göz önüne alınıyor mu? Buna dair toplumsal cinsiyet bakış açısıyla veri üretmek ve kadınların ayakta kalabileceği bir ücret politikası için uğraşmak da önleyicilik çerçevesinde önemli.

5) Kurum içi-dışı bağı: Şiddeti, eşitsizliği önlemek için çalışma yaşamıyla ev içinin bağıni kurmak gerekiyor. Karşılaştığımız sorunlardan biri, ikisine de izole bir biçimde bakılması. Kadınların ve LGBTI+ların çalışma yaşamında maruz kaldığı şiddet ve sömürüyle ev içinde şiddet ve eşitsiz koşullar arasında bir bağ var. Ama kurum politikalarımız yer yer ev içini görürken kurum içini görmüyor, yer yer de kurum içindeki eşitsizliği görürken bunun örneğin evdeki cinsiyetçi bakım yüküyle bağıni kurmuyor. Önleyici politikalarımızda ise işyeri veya kurum dışındaki işbölümü ve eşitsizliği de içeren (bakım yükü, eğitime erişimde eşitsizlik, kamusal alanda cinsel taciz, erkek egemen toplumsal koşullar), bunu yaparken hane içi şiddetle kurum içi şiddetin birine ilişkin politika üretip diğerini görmezden gelmeyen bir tutum gerekiyor.

6) Eğitim: Pek çok kurumda önleyici faaliyetten anlaşılan, verilip geçilen bir "toplumsal cinsiyet eşitliği" eğitimiyle sınırlı. İlk olarak, çalışanlara/kurumda örgütlenenlere ilk bir oryantasyon veya düzenli sunumlar elbette önemli, ama bu sunumlar/ eğitimler için bir geri bildirim mekanizması olması gerekiyor. Kabaca: Eğitim ne işe yaradı, eğitimlerin sonunda kişiler kurumun bu konudaki politikasına, kendi haklarına, sınırlarına, bu sınırların aşılması durumunda başvurabilecekleri mekanizmalara dair bilgi sahibi oldu mu? İkinci olarak ise üst yönetimlere, karar vericilere ve/veya yönlendirme sorumluluğu olan kişilere dönük daha özelleştirilmiş eğitimler, önleyici mekanizmaları işletebilmek için kritik. Kurumun bir başvuru mekanizması varsa bunu işletmeye dair bilginin paylaşılması için Türk Tabipleri Birliği örneğinde "raporlama eğitimi" verilmesi bunun örneklerinden. Böylece Cinsel Şiddeti Önleme ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme Birimleri Onur Kurulu'na sunulacak raporların ne şekilde yazılacağı bilgisini kendi içinde yaygınlaştırıyor.

7) Başvuru mekanizmasının varlığı: Başvuru mekanizmaları tek başına önleyici olmaktan ziyade eşitsizlik, ayrımcılık temelli şiddet ve benzeri ihlallerin ardından uygulanan yaptırımların aracı olarak karşımıza çıkıyor. Ancak bir işyerinde, kurumda aktif ve etkin bir başvuru mekanizması işletilir ve bunun bilgisi duyurular, eğitimler ve başka yöntemlerle paylaşırsa bu hem kadınları ve LGBTİ+ları güçlendirici, hem de şiddeti önleyici bir rol oynar.

8) Kadın örgütlülüğüyle güçlü ilişki: Hem kurumun kendi içindeki kadın örgütlülüğünün gücü hem de kurum dışındaki kadın hareketiyle, feminist hareketle ilişki kurmak önemli. Belediyeler örneğinde Kent Konseylerinde sivil toplumla, kadın örgütleriyle ilişkinin içerideki kadınları güçlendirdiği, sendika, baro ve meslek odalarında kadın komisyonlarının güçlü olduğu yerlerde mekanizmaların daha kolay ve etkili kurulduğu deneyimleniyor. Öte yandan, cinsiyet eşitliği alanında yıllara yayılan deneyimleri olan feminist örgütlenmeler ile temas, kurumlar içerisinde bu alanda çalışan kadınları güçlendiriyor. Belediye, sendika, baro, meslek odası vs. gibi kurumların yerel kadın örgütlenmeleriyle, üniversitelerdeki birimlerin üniversite topluluklarıyla teması da deneyim aktarımını, birbirinden öğrenmeyi pekiştiriyor.

9) "Kurum kültürü" oluşturmak: Bunu kültür üzerinden tanımlamak tartışmalı olsa da, bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini genel faaliyetlere yansıtma bir hedef olmalı. Hafıza Merkezi örneğinde bunu "faaliyet ilkeleri" kapsamına almak ve bir checklist ile takibini yapmak var, pilot olarak uygulanıyor, böylece alınan konaklama hizmetine de bu perspektifle bakılıyor. Kurum kültürü yerleştirmek için başka yöntemler üzerine de düşünülebilir. Bu madde ve her madde için ve her statüdeki çalışma alanı için geçerli olmak üzere, yönetim/karar alıcıların konuyu ciddiye alması gerekiyor. Yönetim ve karar mekanizması cinsiyet eşitliği taahhüdüne bağlı kalarak hareket ederse bu yaklaşım tüm kuruma yaygınlaşabilir.

10) İzleme: Bir mekanizma kurmak, eğitim vermek, politika belgesi çıkarmak, kimi uygulamalara başlamak yetmiyor, bunların etkisini ve eksikliklerini ölçmek gerekiyor. İzlemeyi sadece sayısal olarak kaç eğitim verildi, kaç kişiye ulaşıldı şeklinde düşünmemek önemli, bunların pozitif olarak neyi değiştirip değiştirmediğine bakmak gerekiyor. Aynısı bir başvuru mekanizması için gerekli. Mesela bir başvuru mekanizması işlemiyorsa bunu izleme yoluyla işler hale getirmek mümkün mü?

Engeller:

1) Kapasite sorunu: Daha küçük, nispeten az çalışanlı STK'lar ile meslek odaları, belediyeler, sendikalar önleyici politikaları işletmek açısından aynı kapasitelere sahip değil. 100 bin çalışanlı bir yerel yönetim ile 5 çalışanlı bir dernek arasında epey fark var. Örneğin başvuru mekanizmalarının, gizlilik ilkesinin, rotasyonun, kadınları destekleyen birimlerle disiplin mekanizmalarının ayrı işletilmesinin imkanları daha kısıtlı küçük STK'larda. Zaten bir rotasyon olduğunda tüm kurum birbirinden haberdar oluyor. Dolayısıyla dernek ve vakıfların koşullarını kendi içinde ve sendika, belediye, üniversite, baro ve meslek odalarından **ayrı olarak konuşacağımız atölyelere ihtiyaç var**. Geçen sene ile birlikte bu seneki atölyede de gelen bir öneri, bu tip daha küçük örgütlerin kapasite sorununu aşmak adına **bir araya gelip ortak işletebileceği bir tür mekanizmayı kurabilmek** oldu.

2) "Gerek yok" - Karar verici pozisyonlarda erkeklik ve direnç: Cinsiyet eşitsizliğiyle mücadelenin hem kimi dirençlerle hem de önemsenmeme/önceliklendirmeme ile karşılaşması olağan. Bu bir belediye örneğinde "mekanizma kurmaya gerek yok, amirine başvurabilir" gibi bir duruma tekabül edebiliyor. Sonuç olarak da binlerce ya da on binlerce çalışan içinde çok az cinsel taciz, şiddet vakası çıkıyor, ama çıkmamasının sebebi başvuru mekanizması olmaması. Bunun yanı sıra genel kurumsal hareketsizlik halleri de bu konunun önceliklendirilmesini zorlaştırıyor.

3) Kişilerin inisiyatifine bağlı kalma, kurumsallaşamama: Bu kurumlarda çok yaygın bir engel. Bunu aşmak için karar verici kurullarda (yönetim kurulları, belediye meclisi vs.) karar alınması, kararların resmi olması önemli. Ama kağıt üzerinde kalmaması için yine de kişilerin inisiyatif alması gerekiyor ve aktarılmadığı takdirde kişiler değiştikçe durum da değişiyor. Ayrıca daha küçük yerlerde ve kurumlarda herkesin birbirini tanıması, tanıdıklık hukukunun ağır basması nedeniyle bir baskı yaşanıyor. Bunu aşacak yöntemler bulmak gerekiyor (TTB'nin Eşgüdüm Kurulu böyle bir yöntem karşılık geliyor).

4) Türkiye koşulları - her an halı ayaklarınızın altından çekilebilir: Kurumlar üzerindeki baskı

ve çeşitli müdahalelerle, bin bir emekle var edilen mekanizmalar hızlıca ortadan kaldırılabilir. Burada öne çıkan kayyım politikaları var. Ayrıca, mesela medya kurumlarında yapılan önemli bir çalışma sırasında kurumların başka şirkete devredilmesi ve yaşanan tasfiye süreciyle çalışmaların boşa düşmesi örneği verildi. Benzer şekilde hem yerel yönetimlerde hem meslek odası-sendikalarda kayyım olmaksızın sürekli değişen yönetimler ve yönetimler değiştikçe her şeyin baştan yapılması halinin bu alandaki yansımaları üzerine konuşuldu.

5) Eğitime sıkışmak: Yukarıda da bahsedildiği üzere toplumsal cinsiyete dair çalışma eğitim vermek ve almakla eşdeğer hale geldi. Ama bu eğitimlerin etkisi ve katkısı ölçülmediği sürece hangi alanda neye yoğunlaşılması gerektiğine dair bir fikir oluşmuyor ve yapılmak için yapılan bir şeye dönüşüyor.

6) Kurum içine yönelen politika üretme isteksizliği: Kurumlar sıklıkla hane içindeki şiddete ilişkin mekanizma sağlamayı tercih ederken veya dışa dönük hizmet ve faaliyetlerinde bu yaklaşımı benimserken kurum içine dönük toplumsal cinsiyet eşitliği bakışıyla politika üretme konusunda isteksiz oluyorlar. Örneğin, çalışanın evde yaşadığı şiddet, personel arası şiddete nazaran daha çok gündem ediliyor. Burada kurum içine dair başvuru sayılarının artması, ihlallerin görünür olması, yaptırım uygulananların artması ihtimali endişe verici oluyor. Bu nedenle dışarıya dönük faaliyet ile kurum içi arasında bağlantı kurmak önemli.

7) Mış gibi yapma: Aslında olmayan belgeler ve mekanizmalar varmış gibi yapma, olmayan hizmetler varmış gibi yapma gibi bir yaklaşım var. Bu mekanizmanın ya da uygulamanın yokluğunda, yok diye eleştirilmesini ve talep edilmesini engellerken aynı zamanda gerçek anlamda bir etki yaratmıyor. Bu yaklaşım, örneğin, kürtajin yasal olmasına rağmen fiiliyatta erişilemez kılınması yoluyla "yasaklanması" gibi bir yöntemle işliyor.

8) Güçlendirmesi gereken mekanizmada taciz: Örneğin, kadınların güçlenmek için geldikleri sendikada ayrımcılık ve tacize uğramaları yıkıcı etkilere sebep olabiliyor.

Sonuç:

Bu metinde, kurumlarda cinsiyet eşitliğine y6nelik temel 6nleyici adımlar ve karşılaşılan engellere değindik. Burada yer alan başlıklar, birbirinden farklı bağlamlara, 7alışma alanlarına, kapasitelere sahip; dernek, vakıf, belediye, meslek odası, şirket, 6niversite, baro, platform, 6rg6tlenme gibi farklı yapılardan deneyimlerin paylaşılmasıyla ortaya 7ıktı ve ortaklaşıldı.

T6rkiye’de kurumsal politikalar oluşturmak i7in temel noktalardan başlamak ve bu adımları s6rd6r6lebilir kılmak 6ncelikli g6r6n6yor.



cinsiyetesitligipolitikalari.org

info@cinsiyetesitligipolitikalari.org