

## **Kaos GL Derneği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ana Politika, Plan ve Programlara Yerleştirme ve Yaygınlaştırma Anlayışı**

*(Bağlantılı belgeler: Ek\_1/ Kaos GL Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kapasite Toplantıları; Ek\_2/Şiddeti İzleme ve Önleme Politika Metni; Ek\_3/ Yıllık Kaos GL Derneği Programları Kapsamında Yapılan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışmaları Takibi ve Değerlendirmesi Belgeleri)*

Kuruluşundan bu yana cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özelliği temelli her türlü ayrımcılık ve şiddete karşı mücadele eden Kaos GL Derneği, mücadele ilkelerini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle geliştirerek sürdürmeyi hedeflemektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramı, geniş açılımları olan, oldukça kapsamlı bir kavramdır. Bize cis-heteronormatif ve ikili cinsiyetçi bir bakış açısıyla zıt kutuplarda (veya birbirinin aksi gibi) tanımlanan 'kadınlık' ve 'erkeklik' deneyimlerinin, toplumsal olarak kurulan ve öğrenilen kalıplar olduğunu anlatır. Bu kalıplar, yaşanan yere, ailenin durumuna, ekonomik duruma ve bu gibi etkenlere göre farklılaşır. Toplumsal cinsiyet, basitçe "kadın sorunları"na indirgenemeyeceği gibi, kadınlarla erkekler arasındaki ilişkileri de sadece bir ezme/ezilme ilişkisi olarak tanımlamaz. Tersine, sadece kadınlarla erkekler arasındaki ilişkilere değil, bütün toplumsal ilişkilere cinsiyet ilişkileri açısından da bakar. Toplumsal cinsiyet hem analitik bir kategoridir -kimliklerin nasıl oluşturulduğuna ilişkin bir düşünme yöntemi sunar- hem de toplumda gücün dağılımına değinen politik bir fikirdir.

Bu nedenle, toplumsal cinsiyete duyarlı çalışmalar dediğimizde kast edilen sadece "kadınları da dahil etmek" değildir ve bu çalışmalarda çeşitli cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, ifadesi ve özelliklerinin hesaba katılması ve bunlara yönelik ayrımcı tutumların dikkate alınması temel önemdedir. Kaos GL Derneği, toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmalarını "kadın" ve "erkek" ikiliği üstünden ele almayı reddeder. İkili cinsiyet anlayışının dışında, tüm cinsiyet kimliklerini veya cinsiyetsiz ifadeleri kapsayan bir strateji işletmeyi hedefler.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana politika olarak plan ve programlara yerleştirilmesi ve yaygınlaştırılması, cinsiyet eşitsizliklerinin toplumsal kalkınma ve demokratikleşmeye ket vurduğu düşüncesiyle, yapılan her türlü plan, program ve projede toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitliliği veya cinsiyetsizliği dikkate almak anlamına gelir. Bu anlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve kapsamayı durağan bir kavram olarak ele almak yetersiz olacaktır.

Politikalar, programlar ve projeler toplumsal cinsiyet açısından yansız değillerdir; çünkü tüm bu politika ve programlar toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine inşa edilmiş bir toplumsal yapı içinde üretilmektedir. Bu nedenle de eşitsizliği yok sayarak yol almaya çalışmak, en iyi ihtimalle eşitsizliklerin sürmesine, muhtemelen de artmasına yol açacaktır.

### **Kesişimsel Ayrımcılık**

Ayrımcılık<sup>1</sup>, etnik köken, din, dil, sınıf, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, cinsiyet ifadesi, cinsiyet özelliği, kültürel pratikler ya da engellilik gibi durumlar nedeniyle toplumdaki

---

<sup>1</sup> [http://www.ihop.org.tr/wp-content/uploads/2018/10/Ayrimcilik\\_yuzleri.pdf](http://www.ihop.org.tr/wp-content/uploads/2018/10/Ayrimcilik_yuzleri.pdf)

çoğunluk ya da baskın gruplara dâhil olmayan kişi ve grupların mensuplarının farklı muameleye tâbi tutulması ve/veya bundan dolayı zarar görmesi (ya da böyle bir ihtimalle karşı karşıya kalması) anlamına gelir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi'nin ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemesi, ayrımcılık kavramı ile "...ayırma, dışlama, kısıtlama veya ırk, renk, cinsiyet, dil, din, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum, siyasi veya diğer görüşlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve bütün hak ve hürriyetlerin herkes tarafından tanınmasını ve kullanılmasını engelleyecek veya ... sınırlandıracak ayrımcılığı..." (Uyar, 2006) kastetmektedir. Böylelikle, hukuki bir perspektifle ayrımcılık «Kamusal veya özel yaşamda, insan haklarının eşitlik temelinde tanınmasını, haklardan yararlanılmasını veya hakların kullanılmasını ortadan kaldırma veya zayıflatma amacını taşıyan veya böyle bir etki doğuran, herhangi bir ayrımcılık temelinde dayanan, herhangi bir fark gözetme, dışlama, sınırlama veya kısıtlama ya da öncelik tanıma» olarak tanımlanabilir. Ayrıca, "karşılaştırılabilir durumda olan kişiler arasında makul ve nesnel bir nedene dayanmaksızın farklı muamele veya aynı muamele" de ayrımcılık anlamına gelir.(Karan, 2013: 98).

Kesişimsel ayrımcılıksa, çeşitli ayrımcılık biçimlerinin bir araya gelerek, belirli bir grubu veya grupları daha da kısıtlayan, dışlayan ve sınırlayan hale getirmesidir denebilir. Cis-heteropatriyarkal sistemin tanımadığı tüm kimlikler veya kimliksizlikler bahsedilen ayrımcılığın hedefindedir.

## **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme Çalışmalarına Yöntem Önerisi<sup>2</sup>**

Kaos GL Derneği, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve çeşitliliğini sağlamak için çalışmalarının planlama, uygulama, çalışmaların takibi ve değerlendirmeleri aşamasında belirli hedefleri ve değerleri benimseyecektir.

Kaos GL Derneği çalışma planlamaları ve örgütlenme süreçleri aşamasında, katılımcı yöntemleri benimser. Bu süreçlere kadın, erkek, nonbinary, trans ve her türlü cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi veya cinsiyet özelliklerinden kişilerin dahil edilmesi için güvenli alanlar açmayı hedefler. Kaos GL Derneği'nde yürütülecek olan toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme çalışmaları, kişilerin görüşleri çerçevesinde hazırlanır ve gündem oluşturulur.

- Toplumsal cinsiyet dengesinin ve çeşitliliğinin sağlanması gözetilir.
- Yöntem olarak katılımcılık ilkesi gözetilir.
- Yapılan çalışmaların toplumsal cinsiyet çeşitliliği perspektifinden bilgi haritasının çıkarılması hedeflenir.
- Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme planlaması yapılması hedeflenir.

Uygulama aşamasında hedef, tüm cinsiyet kimliği, ifadesi ve özelliklerinden kişilerin karar alma süreçlerine eşit bir biçimde katılımını ve görüşlerine eşit bir biçimde saygı gösterilmesini garanti etmektir.

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin tartışılmasını sağlamak için sistematik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında bilgiler hazırlanıp bunların toplantılarda sunulması hedeflenir. Gerekirse bu bilgi paylaşım alanları için ayrıca toplantılar alınması sağlanır.

---

<sup>2</sup> Bu bölümde belirtilen kaynaktan yararlanılmıştır: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor Muyuz?, İlknur Üstün

- Mali kaynakların dağılımında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi hedeflenir.
- Çalışmaların hazırlık ve izleme aşamalarında tüm cinsiyet kimliklerine, ifadelerine ve özelliklerine eşit bir biçimde danışılmasının sağlanması sağlanır.
- Toplumsal Cinsiyet eşitliğini desteklemek nedeniyle oluşturulmak istenen yeni ağlara alan açılması sağlanır. (Koalisyonlar, destek ağları vb.)
- Başvuru formları, geri bildirim belgeleri, program/gündem (ele alınan konunun toplumsal cinsiyet boyutuna yer vermek gibi) vb. dokümanlar ve sunumların, toplumsal cinsiyet eşitliği dikkate alınarak hazırlanması sağlanır.
- İş birliği sağlanan diğer kurumlar/üçüncü kişilerle çalışılan süreçlerde cinsiyet çeşitliliği ve eşitliğinin gözetilmesi ve diğer kurumların/üçüncü kişilerin de bu alanda farkındalık kazanmasının desteklenmesi hedeflenir.

Takip aşaması müdahalelerin cinsiyet kimliği, ifadesi ve/veya özelliği ekseninde, gruplar üzerindeki farklı etkilerini ölçen göstergeleri izleme, onları takip etme anlamına gelir. Düzenli olarak yapılacak olan hedef grup toplantılarının raporları değerlendirilir.

- Komitelerde, kurullarda, çalışma gruplarında cinsiyet çeşitliliğini gözetilen dengeli dağılımın sağlanmasının takibi sağlanır.
- Komitelere, kurullara, çalışma grubu üyelerine toplumsal cinsiyet konusunda bilgilendirme yapılması sağlanır.
- Bu ihtiyaçları karşılamak için eğitim veya herhangi bir destek alınması ihtiyacı tespit edilir ve ihtiyaç giderilir.

Yapılan çalışmaları değerlendirme aşamasında, değerlendirme kriterlerini belirlemede toplumsal cinsiyet eşitliğinin açık ve detaylı bir şekilde ele alınmasını, değerlendirme grubunun oluşumunda kimlikler arası eşitlik ve çeşitlilik dengesinin gözetilmesini ve cinsiyet eşitliğine duyarlı olan kişilerden oluşmasını garanti etmek hedeflenir.

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin zayıflıkların belirlenmesine ve mümkün olduğunda bunları telafi edici etkinlikler sunulmasına olanak sağlayan bir kontrol listesi hazırlanması hedeflenir.
- Çalışma ekibine, ilgili toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği konuları üzerine bilgilendirme yapılması sağlanır.

## **EŞİTSİZ ALANLARDA GEÇİCİ ÖZEL ÖNLEM**

Kanunlar önünde veya kurumsal politikalar bağlamında herkes eşit olarak tanımlansa da uygulamada sorunlar yaşanabilir. Kişiler; ırk, etnik köken, sınıf, yaş, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, cinsiyet özelliği vb. özelliklerinden dolayı toplum/grup içerisinde baskı görebilir, ikincilleştirilebilir; fırsatlardan, kaynaklardan ve haklardan eşit şekilde yararlanamayabilir. Gerçek ve fiili bir eşitliğin sağlanması ancak tarihsel ve toplumsal olarak ikincilleştirilmiş, bu ya da benzeri özelliklere sahip kişiler için bazı özel uygulamalar ortaya konmasıyla mümkün olur. Bu uygulamalara geçici özel önlem adı da verilir ve kişinin maruz bırakıldığı ayrımcılık ya da dezavantajlı durum giderilmeye çalışılır. Bu uygulamalar koşullarda bir iyileşme sağlandığında ve herkes için eşit fırsatlar yaratıldığında ortadan kaldırılmak üzere planlanır. Bu nedenle geçicidirler.

Geçici özel önlem, özellikle katılım ve temsiliyette eşitliği sağlamaya yönelik bir araçtır.

## **TOPLUMSAL CİNSİYET ÇALIŞMA GRUBU**

Kaos GL Derneği Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, dernek bünyesinde yer alan her bir programdan (*Medya İletişim Programı, Akademik ve Kültürel Çalışmalar Programı, İnsan Hakları Programı, Mülteci Hakları Programı ve Finans Ekibi*) katılan birer temsilci ve genel koordinatörden oluşmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için çalışmalar yürütmeyi hedefler. Ayrımcılık, eşitsizlik, şiddet ve taciz durumlarında gerekli müdahaleyi yapar ve soruşturma sürecini işletir. Kaos GL Derneği, çatışmaları, gelen şiddet beyanlarını ve şiddet ifşalarını Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu aracılığıyla izler.

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu iki farklı ekseninde sorumluluk sahibidir;

- 1) Kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme ve şiddeti önleme.
- 2) Kurum dışında, kurumla bağlantılı şiddet, ayrımcılık ve çatışma süreçlerini yürütme.

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, kurum içi şiddet olaylarında aktif rol oynamaz. O sürecin çözüme ulaşması için gerekli zemini sağlar, yönlendirmeleri yapar.

Çalışma Grubu, politika metnini geliştirmek / değerlendirmek ve kurumsal toplumsal cinsiyet eşitliğine dair stratejileri tartışmak üzere düzenli aralıklarla toplanır.

Çalışanların ve stajyerlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalık/bilgi düzeyinin güncel tutulmasını hedefler. Çalışanların ve stajyerlerin toplumsal cinsiyet eğitimlerine erişimini kolaylaştırır.

Gerekli durumlarda çalışanlarla görüşmeler yaparak ihtiyaç analizlerini yapar. Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir örgüt kültürü geliştirmeyi hedefler.

*Yıllık Kaos GL Derneği Programları Kapsamında Yapılan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışmaları Takibi ve Değerlendirmesi Belgeleri'nin* takibini yapar, belgeleri değerlendirir, değerlendirmeler sonucunda programlara öneriler sunar.

## **TOPLUMSAL CİNSİYET ÇALIŞMA GRUBUNUN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ DESTEKLEMESİ**

### **1. Cinsiyet Eşitliğinin Denetimi:**

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, gerekli gördüğü takdirde İnsan Kaynakları Yönetim Standartları ve İdari Usuller Belgesi'nin düzenlenmesi için başvuruda bulunabilir, fikir beyan edebilir. Toplumsal cinsiyete duyarlı İnsan Kaynakları Yönetim Standartlarının geliştirilmesi için dikkate alınması gereken tüm bu mevzuat çerçevesini inceler, yasal sınırlar izin verdiği ölçüde alan açmayı hedefler.

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, *çalışanlar ve ofis gönüllülerine yönelik Kaos GL Derneği iç belgesi olan İnsan Kaynakları Yönetim Standartları ve İdari Usuller'de* tanımlanan toplumsal cinsiyet eşitliğine dair maddelerin uygulanmasını takip eder, ilgili herkesin tanımlanan haklarından eşit faydalanmasını sağlar.

İlgili Maddeler:

- Trans ve non-binary kişilerin talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda kanunların olanak verdiği ölçüde iç prosedürleri kişilerin kendilerini ve kimliklerini ifade edebildikleri biçimde düzenlenmesi için gerekli önlemleri alır. Alınan önlemler ayrıştırmacı, damgalayıcı ya da dışlayıcı değil, kişilerin kendilerini rahat ifade edebilecekleri olanakları yapılandıracak, eşitliği sağlama yolunda adımları atacak

şekilde düzenlenir. Kaos GL Derneği içinde çalışanlara yönelik trans ve non-binary alanlarında farkındalık eğitimleri düzenler ve tedarikçileri bu konuda farkındalık geliştirmeye teşvik eder.

- Menopoz dönemindeki çalışanların çalışma koşulları çalışanın bireysel koşulları göz önüne alınarak planlanır. Konsantrasyon zorluğu, uyku durumu bozukluğu gibi durumlarda daha esnek çalışma saatleri planlanabilir. İhtiyaç duyulması halinde evden çalışma koşulları iyileştirilebilir. Menopoz dönemine ilişkin dernek çalışanlarına yönelik farkındalık eğitimi yapılır. Böylece çalışanların menopoz dönemindeki iş arkadaşlarına karşı iletişime açık hale gelmesi sağlanır. Ofis koşulları da menopoz döneminde çalışanın iyilik hali göz edilerek yeniden düzenlenir.
- Regl dönemlerinde çalışanlar 2 gün idari izinli sayılırlar. İdari Koordinatör ve sorumlu oldukları program koordinatörüne bildirmeleri yeterlidir.
- Menopoz sürecinde olan çalışanlarının iyilik halleri göz önünde bulundurarak çalışma koşulları ve süreleri yapılandırılır.
- Trans geçiş/uyum sürecinde olan çalışanın iyilik hali göz önünde bulundurur ve çalışma koşulları trans geçiş/uyum sürecini destekleyecek şekilde yeniden yapılandırılır.
- İşe alım süreçlerinin tamamında, işe alım görüşmelerinde, değerlendirme ve karar alma süreçlerinde her zaman en az üç kişilik bir jürinin kurulması esastır. Jüride cinsiyet, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği eşitliği vazgeçilmez bir unsurdur.
- İşe alım görüşmelerinin adil ve eşit gerçekleşmesi için gerekli tüm önlemler alınır. Bunun için önceden hazırlanmış materyallerin kullanılması temel bir gerekliliktir. İşe alım kararı alınırken tüm adaylara uygulanan objektif kriterler dışında başka unsurlar gözetilemez.

Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, toplumsal cinsiyete duyarlı işe alım süreçlerinin yapılanmasını değerlendirir ve geliştirmek için öneriler geliştirir. Proje geliştirme ve yönetme süreçleri, metodolojisi ve yönergeleri açısından toplumsal cinsiyet eşitliğini sistematik olarak dikkate alan bir perspektifin geliştirilmesi için programlar ile görüşmeler gerçekleştirilmesi hedeflenir.

Her türlü ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin bütün türlerini yasaklayan ve gerektiği durumda yaptırımlar getiren yasaları takip eder, gerekli mevzuatı inceler ve tüm tedbirleri almayı hedefler.

## **TOPLUMSAL CİNSİYET ÇALIŞMA GRUBU VE ŞİDDETLE MÜCADELE POLİTİKA METNİ**

**Bkz: Ek\_2**

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini destekleme kapsamındaki en temel adımlardan biri bu yöndeki ihtiyaçları ve olası krizleri çözümlenmede kullanılacak olan "*Kaos GL Derneği Şiddeti İzleme ve Önleme Politika Belgesi*" dir. Şiddeti önlemek veya şiddet sırasında duruma müdahale etmek için bu belge izlenecektir. Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu, toplumsal cinsiyet çeşitliliğini ve eşitliğini sağlamak ve bu eşitsizliklerden doğacak şiddetin önüne geçmek için bu belgeyi güçlendirme çalışmalarını sürdürür.

## **YILLIK KAOS GL DERNEĞİ PROGRAMLARI KAPSAMINDA YAPILAN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇALIŞMALARI TAKİBİ VE DEĞERLENDİRMESİ BELGELERİ**

**Bkz: Ek\_3**

Kaos GL Derneği, genel izleme çalışmaları kapsamında yapılan izlemelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğinin, faaliyetler üstünden raporlanmasını ve izlenmesini sağlar. Yıllık olarak, her program özelinde toplumsal cinsiyeti gözeten faaliyetlerin izleme raporu oluşturulur. Bu izleme raporu, Toplumsal Cinsiyet alışma Grubu tarafından incelenir, ihtiyaç tespitleri yapılır ve yapılan çalışmaları geliştirmek için öneriler hazırlanır.