

ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
KADIN SORUNLARI ARAŞTIRMA VE UYGULAMA MERKEZİ

# SİYASAL ÖRGÜTLERDE CİNSİYETÇİLİĞE KARŞI EĞİTİM REHBERİ

SERPİL SANCAR ÜŞÜR

*Avrupa Birliği'nin katkılarıyla,  
Ankara Enstitüsü Vakfı tarafından yürütülen  
"Kadının İnsan Hakları ve Yurttaşlık Eğitimi Projesi"ne teşekkürler.*



This text has been drafted with financial assistance from the Commission of the European Communities. The views expressed herein are those of the beneficiary and therefore in no way reflect the official opinion of the Commission.

Bu metin Avrupa Toplulukları Komisyonu'nun mali katkısıyla hazırlanmıştır. Burada yer alan görüşler hiçbir şekilde Komisyon'un resmi görüşünü yansıtmazlar.

Ankara- 2000

## İÇİNDEKİLER

Önsöz .....	V
ÇALIŞMA 1 - Örgütümüze Kadınların ve Erkeklerin Katılımı .....	1
Bilgi Notu: Türkiye’de ve dünyada kadınların parlamentoda siyasal temsili .....	4
ÇALIŞMA 2 -Kadınlar ve erkekler ne iş yapar? .....	7
Bilgi Notu: Toplumsal Cinsiyet: “Kadın doğulmaz, kadın olunur.” .....	9
Bilgi Notu: Cinsiyete dayalı işbölümü: “Delikli taş yerde, gelinlik kız evde kalmaz.” .....	11
ÇALIŞMA 3 - Kadınların Gereksinmelerini Düşünmek .....	13
Bilgi Notu: Kadınların yaptıkları işi düşünelim .....	14
Bilgi Notu: “Kadınların sorunlarının çözümünde pratik ve stratejik gereksinmeler ayrımını gözönünde tutalım.” .....	16
ÇALIŞMA 4 - Kadın sorunlarının siyasal temsili .....	19
Bilgi Notu: Kadın sorunlarının temsili düşünmek .....	21
Bilgi Notu: Kadınların siyasal temsili: “İnsan klübede başka, sarayda başka düşünür.” .....	23
ÇALIŞMA 5 – Kadınların toplumsal / siyasal katılımını ne engelliyor, ne destekliyor? .....	29
Bilgi Notu: Ayrıştırma kriterleri .....	32
Bilgi Notu: Sınıflandırma için bir örnek .....	33
ÇALIŞMA 6 – Örgütümüzün kadın sorunlarına duyarlılığımızı tartışalım .....	35
Bilgi Notu: Örgüt metinlerini okumak için kriterler .....	39
Bilgi Notu: Kadın sorunlarının çözümünü engelleyen ideolojik stratejiler .....	42
Bilgi Notu: Çalışma materyali: Örgüt metinlerinden örnekler .....	43
ÇALIŞMA 7 – Örgütlenme modelimizi tartışalım .....	47
Bilgi Notu: Katılımcılar için örgüt modeli değerlendirme kriterleri .....	52
Bilgi Notu: Çalışma materyali: Örgüt metinlerinden örnekler .....	56
Bilgi Notu: Çalışma materyali: Demokratik bir örgüt modeli tasarlamak .....	57

*Avrupa Birliği'nin katkılarıyla, Ankara Enstitüsü Vakfı Kadının  
İnsan Hakları ve Yurttaşlık Eğitimi Projesi ve  
British Council tarafından desteklenmiştir.*

ÇALIŞMA 8 – Araçlarımız (I) .....	59
Bilgi Notu: Kadın toplantıları ile güçlenme ve bilinç yükseltme .....	61
ÇALIŞMA 9 – Araçlarımız (II) .....	71
Bilgi Notu: Destek politikaları ve temsil kotaları .....	73
ÇALIŞMA 10 – Sorunlarımızın çözümlerini görelim.....	83
Bilgi Notu: Sorunlarımız/Araçlarımız.....	85
ÇALIŞMA 11 – Eylem planı hazırlama .....	87
Bilgi Notu: Eylem planı .....	89
ÇALIŞMA 12- Değerlendirme .....	93

## ÖNSÖZ

Bu eğitim rehberi, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde (KASAUM) 1993 yılından başlayarak düzenlenen sayısız kadın eğitimi programının deneyimlerinden yola çıkarak hazırlandı. Eğitim programlarının her birinde farklı kadınlar vardı; ancak bu kadınların içinde bulunduğu koşullar genellikle çok benzeşiyordu. Hemen hepsi bir siyasal ya da sivil örgüt içinde çalışan ve yoğun çabalarına karşın bir türlü örgütün mutfağından salonuna geçtiğini göremeyen kadınlardı. Bu kadınlar bir siyasal örgüt içinde yaşadıkları sorunları çok iyi tanımlayabiliyorlar; ama içinde buldukları örgüt yapısını çözümlenmekte ve çözüm yolları oluşturacak politikalar geliştirmede yetersiz kalıyorlardı. Ormanı göremediği için ağaçlarla uğraşan çoğu kadın, kısa sürede anlamsızlık ve umutsuzluk duyguları ile örgütü terk ediyordu. Kadınlar için düzenlenen eğitim programlarının bu çıkmazı aşmayı amaçlaması kaçınılmazdı ve ben de onu yapmaya çalıştım.

Bu eğitim rehberinde, siyasal örgütlerde çalışan kadınlar için yaptığımız eğitim programlarında kadınları güçlendirme stratejilerini keşfetmeye çalışarak geçen beş yılın deneyimlerinin bir kısmı yer alıyor. Eğitim rehberi, siyasal örgütlenmeler içinde çalışan kadınların tanımlanabilen gereksinmeleriyle akademik bilgilerin biraraya gelmesinden oluştu ve tamamen bu sürecin bir ürünü olarak ortaya çıktı. Bu anlamda eğitim rehberi, yerel pratik gereksinmelerden doğan, kendi sorunlarını çözmeye yönelik bir özgünlük taşıyor; kadınları güçlendirebilecek çözümleri bir eğitim programı içinde sunmayı amaçlıyor.

**Bu eğitim rehberi niye yazıldı?** Bu eğitim rehberi, kadınlar için düzenlenecek eğitim programları için gerekli bilginin “demokratikleşmesi”ni , yani eğitim programlarını “uzmanlık bilgisi kendinde saklı” eğitimcilerin ayrıcalıklı konumlarına bağlı kalmaktan kurtarmayı amaçlıyor. Kadınlarla birlikte birşey yapmak için gerekli duyarlılık ve ciddiyete sahip bir çok kadının bu tür bir eğitim programını düzenleyip yürütebilir hale gelmesini sağlamaya çalışıyor. “Kendi eğitim programını kendin yap” diye özetlenebilecek bu bakış, her kadının bu kitabı kullanmasını olanaklı kılıyor. “Kendi kendini güçlendir” mesajı bu içerikte saklı.

Bu eğitim rehberinin yazılma amacı “bilginin demokratikleştirilmesi” olduğu kadar “siyasetin demokratikleştirilmesi”ni de içeriyor. Siyasal yaşamda kadınları “vitrine konan simgeler” olarak tanımlayıp, sosyal yardım faaliyetleri dışında bir iş yapmalarını görünmeyen duvarlarla engelleyen ayrımcılığa karşı çıkabilecek bir güç oluşturma isteği kitabın temel amacı. Kısa ve doğrudan bir

ifade ile bu rehber, kadınların siyasal yaşamda kültürel/sosyal faaliyetler ile avutulmaları yerine doğrudan “siyaset yapma”larını kolaylaştıracak hedefler oluşturmayı amaçlıyor. “Siyaset yapma” ise, önce kadınların çalıştıkları siyasal örgütleri gözden geçirmeleri; kendilerini güçlendirecek örgüt modelleri, politikalar, hak tanımları ve siyasal talepler oluşturmaları ile olanaklı.

**Bu eğitim rehberi nasıl kullanılmalı?** Eğitim rehberi, kısa kısa uygulama programları olarak ve uygulayıcıların kısa bir ön çalışmadan sonra kullanabilecekleri şekilde planlandı. Bu kitabı rehber olarak eğitim programı düzenlemek isteyenler, kitabın içerdiği programlardan çeşitli bileşimler yaratabilir ve bu programlara kendi istedikleri başka çalışma programlarını ya da bilgileri ekleyebilirler.

**Bu eğitim rehberinin özellikleri nelerdir?** Bu kitap, iki temel materyali kendi içinde bütünleştiriyor: Uygulamanın tanımlanması ve uygulamaya destek olacak bilgilerin uygulama içinde verilmesi. Her bir çalışma programı bir uygulama şeklinde tanımlanıyor ve uygulamanın amacı da mümkün olduğu ölçüde somut olarak anlatılıyor. Kitapta yer alan çalışma programlarının uygulaması süre, kullanılacak materyal ve üreteceği veriler belirtilerek gösteriliyor. Eğitim programlarını yürütecek eğiticilerin dikkat etmesi gereken noktalar ve katılımcılardan beklenenler somut olarak tanımlanıyor.

Rehber’de, eğitim programlarını anlamlı kılacak bilgilerden bir kısmı “katılımcılar için bilgi notu” olarak hazırlandı. Yapılacak her bir eğitim programının niteliğine göre bu bilgilere başka bilgiler eklenebilir ya da değiştirilebilir. Önemli olan, bir eğitim programında katılımcıların gereksinme duydukları bilginin bir takım insanların tekelinde olmadığını ve dileyen herkes için ulaşılabilir olduğunu göstermekti. Bu amaçla, eğitim programlarında gereksinme duyulan bilgiler katılımcıların en kolay kullanabilecekleri ve saklayabilecekleri şekilde hazırlanıp eğitim programı içinde sunuldu. Bazı eğitim programlarında, bu bilgilerin bizzat katılımcılar tarafından hazırlanması olasılığı da düşünülerek, eğitim rehberi çeşitli eklemelere olanak verecek şekilde yapılandırıldı.

Kadınlar için düzenlenecek eğitim programlarının uygulanması sonunda katılımcıların programın eksikleri ve başarıları konusunda yapacağı değerlendirmelerin çok önemli olduğunu biliyoruz. Çünkü, kadınlar için yapılan eğitim programlarının etkileri hakkında hala çok az deneyimimiz ve birikmiş bilgimiz var. Katılımcıların öneri ve eleştirilerinin Türkiye’de bundan sonra gelişecek sürece ve hazırlanacak eğitim malzemelerine bir bilgi birikimi olarak aktarılması gerekiyor. Bu nedenle, bu eğitim rehberini kullanacakların bu

bilgilere özel bir değer vermesini, yazılı hale getirerek başkaları için de kullanılabilir kılmasını diliyorum.

Bu kitabın hazırlanmasına ilham kaynağı oluşturan sayısız kadını burada sevgiyle anmak isterim. Hepsi de coşkulu, açık kafalı ve güçlüydüler. Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ‘nin (KASAUM) düzenlediği eğitim programlarında kadınlarla birlikte çok şey öğrendiğimize ve hayatı da önemli ölçüde değiştirdiğimize inanıyorum. Değişimin çoğu zaman kadınların gözünde yetersiz görüldüğünü; umutsuzluğa düşmenin, vazgeçmenin bizi her zaman yokladığını biliyorum. Ama, birçok kadın için “köprülerin altından çok sular aktı” ve artık geriye döndürülemez değişim yaşamızın bir parçası. Bütün yaşadıklarımızın bir yanının da kadınlar arasında yeni gerilimler, dışlamalar ve kuralsızlığın getirdiği belirsizlik olduğunu söylemeye gerek olmadığını düşünüyorum. Bilinen deyişle “güller ve dikenler birarada” elbette. Burada bir Çin atasözü aklıma geliyor: “Parmak gökteki ayı gösterirken sadece yüreksizler parmağa bakar”. Gökyüzündeki ayı görebilenlere ne mutlu!

Elinizdeki eğitim rehberinin yazılışında emeği geçenler ise anılmadan geçilmemeli. Başta eğitim programlarına katılan bütün kadınlar, programların düzenlenişine destek olan az sayıda ama değerli erkekler burada zikredilmeli. Kitabın hazırlanması ve basımında maddi destek sağlayan British Council ile Ankara Enstitüsü Vakfı’nın Avrupa Birliği ile yürüttüğü “Kadın 2000” projesi sorumlularına teşekkür etmek isterim. Özel olarak ise metni okuyarak eleştirilerini sunan Aksu Bora, Akın Atauz, Özlem Şahin, Alev Özkazanç, Ayten Alkan ve Fevziye Sayılan’a, metnin düzenlenmesinde yardımcı olan Sevim Ateş’e minnettarım. Bu çalışmanın kendini yürekten borçlu hissettiği kişi ise Ankara Üniversitesi’nde kadın çalışmalarının öncüsü Prof. Dr. Nermin Abadan-Unat’dır. Bana hem hocalık hem de annelik ettiği için hayatımda her zaman özel bir yeri olacak.

**Serpil SANCAR ÜŞÜR**

*Ankara, Mayıs 2000*

*Serpil SANCAR ÜŞÜR: Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyasal Davranış Bilim Dalı’nda siyaset bilimi doçentidir. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi müdür yardımcılığı ve Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı başkanlığı görevlerini de yürütmektedir.*

## CALIŞMA 1:

### ÖRGÜTÜMÜZE KADINLARIN VE ERKEKLERİN KATILIMI

#### Çalışmanın amacı:

- Bu çalışma, siyasal örgütlerde (siyasal parti, sendika, dernek, v.b.) çalışan kadın katılımcılara, çalıştıkları örgütteki kadın-erkek eşitliğinin mevcut durumunu somut olarak göstermeyi amaçlar.
- Eğitim programının, içinde bulunulan durum hakkında bir tespit ile başlaması sağlanarak somut hedef geliştirmeyi kolaylaştırır. Bu amaçla, örgütün çeşitli düzeylerindeki kadın ve erkek katılımını gösteren sayılar ve bu sayıların anlamı üzerine katılımcıların bilgilenmesini sağlar.

#### *Uygulama:*

*Çalışma, grup çalışması şeklinde yürütülür.*

1. *Eğitici, çalışma başlamadan en az bir gün önce katılımcılar için hazırlanan bilgi notunu katılımcılara dağıtır. Çalışmanın ilk 10 dakikasını katılımcılarla bu verileri tartışmaya ayırır.*
2. *Çalışmada, katılımcıların mensubu olduğu örgütün bulunduğu alanda, çeşitli düzeylerdeki kadın ve erkek sayıları katılımcılardan sorulur. Katılımcılar tam ya da gerçek sayıları bilmiyorsa tahmini sayılar ile çalışma yürütülebilir. Bu çalışmayı yürütmek için eğitici, aşağıdaki çalışma sorularını katılımcılara yöneltir. Bu sorulara katılımcıların verdiği yanıtlarını tahtaya yazar.*

### **Çalışma soruları:**

- **Potansiyel kadın ve erkek sayımız nedir?(1)**

İlk aşamada, örgütün bulunduğu işkolunda, alanda ya da bölgede bulunan kadın ve erkek (bir siyasal parti için mevcut seçmen ya da potansiyel yandaş ) sayısı tek tek katılımcılara sorulur; yanıtlar tahtaya yazılır.

Katılımcıların bu konudaki sayıları bilmemeleri ya da sadece tahmini olarak söyleyebilmeleri de çalışma içinde bir veri olarak değerlendirilebilir.

- **Örgütümüze üye kadın ve erkek sayısı nedir?(2)**

İkinci aşamada, katılımcılardan üyesi oldukları örgütün kadın ve erkek üye sayılarını söylemeleri istenir. Bu sayılar da tahtaya yazılır.

- **Karar ve yönetim düzeyindeki kadın ve erkek sayımız nedir? (3)**

Üçüncü aşamada, katılımcılardan, örgütün çeşitli yönetim düzeylerinde (işyeri temsilciliği, çalışma alanları, komisyon ve kurullar, ilçe, il, şube, bölge, genel merkez, üst birlik yönetim kurulları, v.b.) bulunan kadın ve erkek sayıları sorulur. Bu sayılar da diğer sayıların yanına yazılır. Eğitici, ortaya çıkan "cinsiyete göre siyasal temsil profili"ni çalışma sonunda çoğaltarak katılımcılara dağıtır.

**Çalışmanın Çıktısı :** Örgütün cinsiyete göre siyasal temsil profili (veri 1)

**Çalışma Süresi :** 20 dakika

### **EĞİTİCİ İÇİN BİLGİ NOTU**

1 ve 2'nin birbirine oranı, (1/2) örgütün kendi alanında, farklı cinsler açısından örgütlenme başarısını gösterir. 2 ve 3'ün birbirine oranı (2/3) örgütün kendi içinde farklı cinslerin eşit katılımına ne ölçüde olanak sağlayabildiğini gösterir. Bu sayılar rakamla ve yüzde olarak ifade edilerek her örgüt için temel bilgiye ulaşılır.

**Örnek:** A Partisi, seçmen kadınların % 5'ini, erkeklerin % 9'unu; kendi yandaşlarından kadınların % 30'unu, erkeklerin % 55'ini üye yapabilmiştir. A Partisi'nin üyelerinin %35'i kadın, %65'i erkek; yöneticilerinin ise sadece % 2' si kadinken, geri kalan %98'i erkektir.

Çalışmanın sonunda elde edilen veriler o örgütün cinsiyet profilini gösterir. Çalışma, bu profilin anlamı ve nedenleri üzerine bir grup tartışması yapılarak sonuçlandırılır. Oranlar arasındaki farklılık, kadın-erkek eşitliğinde ve kadınların katılımında ve siyasal temsilinde yaşanan çarpıklığın büyüklüğünün ifadesidir. Bu çalışmanın sonunda katılımcılardan kadın ve erkek katılım oranları arasındaki farkın nedenlerini yorumlamaları istenebilir. Katılımcıların belirttiği nedenler yine tahtaya ya da duvar kağıdına yazılarak grubun düşünme tarzının bir örneği elde edilebilir. Eğiticiler bu verileri kullanarak programın akışına yön verebilirler. Çalışmanın sonunda ortaya çıkan veriler, örgütün yaşadığı cinsiyet eşitsizliğini gösteren simgesel önemde bir bilgidir. Katılımcılardan bu bilgiyi kendi çalışmalarında kullanabilecekleri bir somut hedef haline nasıl dönüştürebilecekleri sorularak fikir geliştirmeleri istenilir.

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU:

### Türkiye'de ve Dünyada Kadınların Parlamentoda Siyasal Temsili

Sıra No	Ülke Adı	Seçim Tarihi	Sandalye Sayısı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
1	İsveç	09.1998	349	149	42.7
2	Danimarka	03.1998	179	67	37.4
3	Finlandiya	03.1999	200	73	36.5
4	Norveç	09.1997	165	60	36.4
5	Hollanda	05.1998	150	54	36.0
9	Güney Afrika	06.1999	399	119	29.8
10	Yeni Zelanda	11.1999	120	35	29.2
11	Venezuela	02.2000	21	6	28.6
12	İspanya	03.2000	350	99	28.3
13	Küba	01.1998	601	166	27.6
14	Avusturya	10.1999	183	49	26.8
16	Arjantin	10.1999	257	68	26.5
17	Türkmenistan	12.1999	50	13	26.0
20	Belçika	06.1999	150	35	23.3
21	İsviçre	10.1999	200	46	23.0
22	Avustralya	10.1998	147	33	22.4
24	Çin	1997-98	2984	650	21.8
28	Kanada	06.1997	301	60	19.9
30	Portekiz	10.1999	230	43	18.7
32	İngiltere	05.1997	659	121	18.4
39	Lüksemburg	06.1999	60	10	16.7
46	Ekvator	05.1998	123	18	14.6
50	Polonya	09.1997	460	60	13.0
52	İsrail	05.1999	120	15	12.5
55	Senegal	05.1998	140	17	12.1
58	Tunus	10.1999	182	21	11.5
60	İtalya	04.1996	630	70	11.1
61	Fransa	05.1997	577	63	10.9
62	Bulgaristan	04.1997	240	26	10.8
71	Bangladeş	06.1996	330	30	9.1
72	Hindistan	09.1999	543	49	9.0
82	İrak	03.2000	250	19	7.6
84	Romanya	11.1996	343	25	7.3
91	Brezilya	10.1998	513	29	5.7
95	Yugoslavya	11.1996	138	7	5.1
96	Japonya	10.1996	500	25	5.0
101	Türkiye	04.1999	550	23	4.2
104	Kenya	12.1997	224	8	3.6
110	Lübnan	08.1996	128	3	2.3
111	Mısır	11.1995	454	9	2.0
116	Kuveyt	07.1999	65	0	0.0
116	Birleşik Arap Emir.	12.1997	40	0	0.0

Kaynak: Inter Palamentary Union database: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>, 15.04.2000, "Women in National Parliaments".

### Parlamentolarda Kadınlarda Dünya Ortalaması

Kuzey Ülkeleri	%38.8
Avrupa Ülkeleri (Kuzey ülkeleri dışındakiler)	%14.1
Amerika Ülkeleri	%15.3
Asya Ülkeleri	%15.3
Pasifik Ülkeleri	%13.5
Sahra Altı Afrika	%11.7
Arap Ülkeleri	%3.6

Kaynak: Inter Palamentary Union database: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>, 15.04.2000, "Women in National Parliaments".

### Türkiye'de Yıllara Göre Parlamentodaki Kadın Üye Sayısı ve Oranı

Seçim Yılı	Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili S.	Kadın Oranı
1935	395	18	4.6
1939	400	15	3.8
1943	435	16	3.7
1946	455	9	2.0
1950	487	3	0.6
1954	535	4	0.7
1957	610	7	1.3
1961	450	3	0.7
1965	450	8	1.8
1969	450	5	1.1
1973	450	6	1.3
1977	450	4	0.9
1983	400	12	3.0
1987	450	6	1.3
1991	450	8	1.8
1995	550	13	2.4
1999	550	23	4.2

Kaynak: İstatistiklerle Kadın, 1997-1990 DİE

## CALISMA 2:

### KADINLAR VE ERKEKLER NE İŞ YAPAR?

#### Çalışmanın amacı:

- evde, işte ve bir siyasal örgütte kadınların ve erkeklerin yaptıkları farklı işleri ortaya çıkararak, toplumda cinsiyete dayalı bir işbölümünün olduğunu göstermek,
- cinsiyete dayalı işbölümü gereği kadınların yaptıkları işlerin toplumsal değerini ortaya çıkarmak,
- kadınların yaptıkları işlerin toplumsal değeri ile toplumsal/siyasal fırsatlara ulaşmada yaşadıkları eşitsizlik arasındaki ilişkiyi tartışmak.

#### *Uygulama:*

*Çalışma, grup tartışması şeklinde yürütülür.*

1. *Eğitici, aşağıda katılımcılar için hazırlanan bilgi notunu çalışmaya başlamadan en az bir gün önce katılımcılara dağıtır. Çalışma başladığında katılımcılar ile bilgi notunun içeriği üzerine 15 dakikalık bir tartışma yapılır.*
2. *Daha sonra, eğitici aşağıdaki çalışma sorularını katılımcılara yöneltir ve çalışma için hazırlanmış tabloyu tahtaya çizer. Katılımcıların tartışmaları ile oluşan görüşleri özetleyerek tabloda yer alan sütunlara yazar.*

#### *Çalışma Soruları:*

- *Toplumda ve bulunduğumuz siyasal örgütte kadınlar ve erkekler hangi işleri yapar, hangi faaliyetlerde bulunurlar?*
- *Kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerin toplumsal karşılığı (para, güç, karar yetkisi, saygınlık, takdir, sevgi, minnet duyma, v.b.) nedir?*



Kadınların yaptığı işler ve karşılığı			Erkeklerin yaptığı işler ve karşılığı		
Toplumda	Örgütte	Karşılığı	Toplumda	Örgütte	Karşılığı

Eğitici, katılımcıların görüşlerini özetleyen tabloyu çoğaltarak katılımcılara dağıtır.

**Çalışmanın Çıktısı: Yaşadığımız Cinsiyetçi İşbölümü**  
(Tablo 1)

**Çalışma Süresi: 45 dakika**

## EĞİTİCİ İÇİN BİLGİ NOTU

1. Eğitici, grup tartışması ile tabloyu doldururken karşılaştırmayı kolaylaştıracak ifadelerin ortaya çıkmasına özen gösterir. Kadınların ve erkeklerin yaptıkları işlerin toplumsal karşılığı para, siyasal güç ve iktidar, karar yetkisi, toplumsal saygınlık, takdir ve minnet duyma v.b. şeklinde ifade edilebilir.

2. Eğitici, çalışma boyunca kadınların ve erkeklerin, toplumsal cinsiyet rolleri gereği farklı işler yaptıkları için elde ettiklerini farklı toplumsal karşılıkları ve bu karşılıkların yarattığı toplumsal fırsatlardan eşitsiz yararlanma koşullarının görünür kılınması gereğini göz önünde tutar.

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU:

### TOPLUMSAL CİNSİYET: Kadın doğulmaz, kadın olunur

Hepimiz dünyaya kız ya da oğlan olarak geliriz- bu bizim seçtiğimiz bir şey değildir. Hangi kültürde, hangi çağda yaşarsak yaşayalım, kız ya da oğlan olarak doğmak, tıpkı ölümlü olmak gibi, biyolojik varlığımızın bir niteliğidir.

Biyolojik varlığımızın bir niteliği olan başka pek çok şey gibi, cinsiyetimiz de salt biyolojik bir özellik olmakla kalmaz, toplumsal bir anlam da taşır. Kız bebeklerle erkek bebeklerin birbirlerinden farklı davrandığını düşünürüz örneğin. Bu düşüncemiz, aslında kadın ve erkek özellikleri hakkındaki fikirlerimizden kaynaklanmaktadır. Oğlumuz tabii ki atılgan, iştahlı, talepkârdır. Kızımız ise “hanım”dır, korunup kollanması gerekir. Bu genel geçer tiplere uygun olmayan bebekler yok mudur? Olmaz olur mu? Üstelik birer “istisna” sayılamayacak kadar çok sayıda. Ama biz onları görmezden gelip kendi önyargılarımızı pekiştirecek örnekleri öne çıkarmayı tercih ederiz.

Bizim yaşadığımız kültür, kadın ve erkek cinsiyet özelliklerini açık ve kesin bir biçimde birbirinden ayırır. Erkeklerin nasıl varlıklar oldukları, neleri yapıp neleri yapmadıkları, oldukça net çizgilerle belirlenmiştir. Kadınlar ise, bu çizgilerin dışında kalanlardır, bu “dışarıda kalma”ya göre tanımlanırlar. Erkek rasyoneldir, Kadın duygusal. Erkeğin davranışları öngörülebilir ve anlaşılabilir, Kadın ise bir “kara kıta”dır. Erkek katıdır, kadın sıvı. Erkek, seçendir, iktidarını doğrudan bir biçimde kullanır. Kadın seçilendir- iktidarını ancak erkeğin kendisini seçmesi (bazen de seçmemesi) dolayısıyla kullanabilir.

Bu özelliklerin “kültürel” olduğunu söylemek, onları biyolojik özelliklerden daha az “gerçek” yapmıyor tabii ki. Kişisel olarak hoşlanmasak ve benimsemesek de, kadınlığın ve erkekliğin bu şekilde kurulması, bizim benliklerimizin kuruluşunun da bir parçası oluyor. Bizim nasıl insanlar olduğumuzu, neleri yapıp neleri yapmadığımızı, neleri seçtiğimizi, nelerden vazgeçtiğimizi etkiliyor.

Kadınlık ve erkeklik toplumsal olarak kurulan kimliklerdir dedik. Bu işin bir kerede olup bitmediğini söyleyerek devam edelim. Evet, kadın olmak kültürel olarak kurulan bir şey, içine doğduğumuz kültürün kadınlık ve kadınlar hakkındaki şeması, bu kuruluşun temelini atıyor. Ama iş orada

bitmiyor. İnsanın akıllı bir varlık oluşu, yani sadece kültürün yaptığı değil, aynı zamanda kültürü yapan bir varlık oluşu, bu sürecin tek yanlı ve kapalı değil, çok etkenli, çok katlı ve açık uçlu bir kurulma süreci olmasına neden oluyor. Bu ne demektir? Yani, örneğin bu kültürün kadınların edilgen ve itaatkâr oldukları yolundaki şeması, her bir kadın ve her bir erkek tarafından farklı biçimlerde alınıyor ve yaşanıyor. Edilgenliği ve itaatkârlığı cinsiyet rolünün bir parçası olarak kabul etmiş bir kadının bu rolü nasıl oynayabileceğini kim bilebilir? Örneğin kocasını yumuşak bir biçimde yönetebilir ya da edilgen saldırganlık denen yöntemi kullanarak çevresindekiler üzerinde iktidar kurabilir, pasif direniş uygulayabilir... Ya da örneğin erkekliğin “şeref” kavramıyla sıkı sıkıya bağlı bir kimlik olarak tanımlanması karşısında erkekler farklı tutumlar benimseyebilirler: Sıklıkla gördüğümüz gibi, “şeref” kavramını günlük dilin ayrılmaz bir parçası yapıp “şerefli” davranmayı tamamen bir jest ve söylem dizisine dönüştürebilirler.

Cinsiyet kimliğinin kişinin kendi tarihinin, eğilimlerinin, yeteneklerinin ve arzularının da işin içine girmesiyle biçimlenmesi, bir yandan tabii ki bize bir olanaklar alanı açıyor: Bu rolün bize sağladığı özgürleşme ve iktidar imkanları nelerdir diye düşünebiliriz. Ama sonuçta hiç unutmamamız gereken bir şey var: Cinsiyet rolleri sadece kişisel hayatımızı değil, “kadınlar” olarak toplumsal konumumuzu da etkiliyor- belki kişisel hayatımızdan da çok.

Kadınların neleri yapıp neleri yapamayacakları, neleri istedikleri vb. konularındaki yaygın fikirler, kadınların toplumsal konumlarını, çalışma hayatında, siyasette, kamusal yaşamdaki varlıklarını engelliyor ya da kısıtlıyor. Güvenilmez, duygusal, taraflı, vb... özellikler taşıyan bir cinsin karar verme konumunda olması doğal olarak güçleşiyor örneğin. Ya da erkeğin “şeref” kodunun en önemli bileşeni olarak algılanan kadının davranışlarının erkek tarafından kontrol edilmesinin, gerektiğinde bir “namus cinayeti”ne kurban gitmesinin yolu da açılmış oluyor.

Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyet rolümüzün sabit, tamamlanmış değil, bizim de tercihlerimiz ve katkılarımızla, ilişkilerin içinde yeniden yeniden kurulan, değişen bir kimlik olduğunu bize hatırlatıyor.

Yazan: Aksu Bora  
KASAUM Uzmanı

## CİNSİYETE DAYALI İŞ BÖLÜMÜ:

### “Delikli taş yerde, gelinlik kız evde kalmaz”

Kadınlık, başka şeylerin yanında, ama en çok da “çalışma” ile belirlenir. Tıpkı bulgur öğütmeye yarayan delikli bir taşın işlevselliği nedeniyle sahiplenilmesi gibi, gelinlik kız da aileye getireceği emek gücü yüzünden, “evde kalmaz”. Bu geleneksel deyim, sadece kırsal üretim için değil, toplumun farklı kesimlerinden kadınlar için farklı biçimlerde geçerlidir.

Şöyle bir düşünelim. Kadınlar neler yaparlar? Dünyada üretilen gıdanın yüzde yetmişini üretirler mesela. Sonra? İşgücü piyasasında çalışırlar. Ucuz, sorunsuz bir işgücü kaynağıdır. Genç kızlar “çeyiz parası”, kadınlar “harçlık” için çalışırlar. Günde on- on iki saat halı dokurlar, örgü örerler, oyuncak parçalarını birbirlerine eklerler, deri dikerler, bilgisayar çipleri üretirler, televizyonların tüplerini takarlar... Ama dedik ya, çeyiz parası ya da harçlık için çalıştıkları düşünülür, o yüzden aldıkları ücretler sanki bir “lütuftur, onlara aslında babaları/kocaları bakmaktadır zaten.

Başka neler yaparlar? Kocalarına ve çocuklarına bakarlar. Bu “bakma”nın sınırları çok geniş olabilir: Üstlerini başlarını yıkayıp ütölememek, yemeklerini pişirip bulaşıklarını yıkamak, evi temiz tutmaktan moral bozukluklarına, ergenlik bunalımlarına, yaş dönümü krizlerine, başarısızlık korkularına çareler aramaya kadar uzanan genişlikte bir alan.

Kadınlar aynı zamanda birer “sosyal hizmet uzmanı”dırlar. Ailedeki özürü ve yaşlılara, hastalara onlar bakarlar. Bunu yaparken bir destek görmezler ama yapmadıklarında “kadınlıktan” ne kadar uzak olduklarını söyler herkes, suçluluk duyarlar.

Kadınlar “halkla ilişkiler uzmanı”dırlar. Konu komşuyla, akrabalarla görüşmeleri, ilişkileri ayarlarlar, evlilikleri düzenlerler, yıldönümlerini hatırlarlar, hediyeleri düşünürler.

Kadınlar “diplomat”tırlar. Kendi aileleri ile kocalarının ailesi arasındaki ilişkileri ustalıkla yürütmek zorundadırlar. Kim ne sıklıkla ziyaret edilecek? Kime ne kadar hizmet edilecek? Hangi konuları öteki taraf bilmeseye daha iyi olur? Hangi selamlar iletilecek, hangi haberler iletilmeyecek...

Kadınlar “piyasa araştırmacıları”dırlar. Neyi nereden almalı? Ucuzluk ne zaman? Hangi gün pazara gitmeli?

Kadınlar yaşlandıklarında çok yorgundurlar, öfkeli dirler, fiziksel rahatsızlıkları vardır, başkalarını düşünerek geçirdikleri bütün bir ömre baktıklarında hayal kırıklığı duyarlar sık sık.

Bu öfke ve içerlemeyi yöneltebilecekleri birini ararlar: Kocaları, çocukları, en çok da gelinleridir bu kişi. Hayatlarının böyle geçmesi kadınlığın kaderidir ne de olsa, tıpkı yaşlandığında öfkeli bir cadıya dönüşmek gibi. Madem çocuk doğuruyordur, sonuçlarını da benimsemeli, hiç olmazsa sineye çekmelidir.

Cinsiyete dayalı işbölümünü biyolojik gerçeklere dayandırarak meşrulaştırmak, yaygın bir anlayıştır; kadınlar da genellikle böyle düşünüp durumu kabullenirler. Değil mi ki doğanın kanunu.

“Doğanın kanunu” sadece kadınları değil, erkekleri de örseler. Erkeklik, iktidarla tanımlanır- kadınlığın “elden gitmesi” pek mümkün değildir- kadınlar, kadınlıklarını değil ama iffetlerini kaybederler. Erkeklik ise “elde edilmesi” gereken bir şeydir- elde edilmesi ve elde tutulması gereken bir şey. Erkek ailenin geçimini sağlar, onları koruyup kollar- hem dışarıdan gelecek tehlikelere karşı, hem de kendilerinin “yoldan çıkma” ihtimaline karşı. Ailenin namusunu kadın temsil eder, onu koruması, gerektiğinde temizlemesi gereken, erkektir. Erkek, başka erkekler nezdindeki saygınlığını, “şeref”ini her an korumak zorundadır. Bu öyle bir şeydir ki, kendisi bir şey yapmasa bile elinden kayıp gidebilir. O yüzden her an tetikte olmalıdır. Zayıflıklarını, korkularını öfke ve şiddet olarak dışa vurabilir ancak- kadınlara ve çocuklara yönelik bir şiddet olarak. Bu şiddet bazen başka erkeklere de yönelir; erkekliğin her an yeniden kanıtlanması gerekmesi yüzündendir bu.

Her iki cinsi de biçimleyen, onları “eksik” bırakan, örseleyen bu iş bölümü, “doğanın” değil, “insanların” kanununa dayanır. Ama çok uzun bir tarihe sahip olduğu, bizi ve sayısız kadın ve erkek kuşağını biçimlendirdiği için, değiştirilmesi en güç kanundur. Kendimizi, isteklerimizi gerçekleştirmemizi engellediğini gördüğümüz zaman bile farklı davranmaya korkarız çoğu kez- bu kanunun ihlalinin cezası çok ağırdır çünkü: Cinsiyet kimliğimizin, yani benliğimizin en derin yapılarının sarsılması. Bu yüzden bir çok kez geleneksel kadınlık rollerimiz bize güvenli bir yuva gibi görünür.

Ama unutmamalı ki insan bir “ihlaller” varlığıdır. Kanunları ihlal eder: Kendi koyduklarını da, doğanıninkileri de. Onu öteki varlıklardan ayıran, insan yapan, bu özelliğidir. Bu yüzden acı çekeceğini bilse bile, kendinden vazgeçmenin acısına tercih edebilir bunu- Cennetten kovulma hikayesi bize bu özelliğimizi anlatmaz mı? Ve yine unutmamalı ki, o hikayede belirleyici olan, Havva'nın cesareti ve cüretiydi!

Yazan: Aksu Bora  
KASAUM Uzman›

### CALISMA 3:

## KADINLARIN GEREKSİNİMLERİNİ DÜŞÜNMEK

### Çalışmanın amacı:

- Çalışma, kadınların sorunlarını ve gereksinmelerini tanımlarken bunları toplumsal özellikleri ile birlikte düşünme ve tasarlama becerisini geliştirmeyi amaçlar.
- Kadınların toplumsal güçsüzlüğünün temelinde, gereksinmelerini, kendilerini güçlendirecek biçimde tanımlayamamaları olduğunu gösterir.
- Katılımcılara, gereksinmeler ile çözüm yolları önerme becerisi arasındaki içsel bağlantıyı göstermeye çalışarak, kendilerini siyasal alanda temsil etme deneyimlerini geliştirir.

### Uygulama:

Çalışma, grup çalışması şeklinde yürütülür.

1. Eğitici, çalışmaya başlamadan en az bir gün önce katılımcılar için hazırlanan (1) ve (2) nolu bilgi notlarını katılımcılara dağıtır. Çalışma başladığında, (1) nolu bilgi notunda yer alan bilgilerin içeriği katılımcılar tarafından tartışılır.
2. Daha sonra, (2) nolu bilgi notunda yer alan bilgi katılımcılar tarafından tartışılır ve bu bilgi notunda yer alan ekzersiz eğitici tarafından gruba açıklanır, grup içinde tartışarak tamamlanır. Katılımcılardan kendi verecekleri örneklerle de çalışma zenginleştirilir.

Çalışmanın çıktısı: Pratik ve stratejik gereksinmelerimizi tanımlayalım (Tablo 2)

Çalışmanın süresi: 30 dakika

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (1):

### *Kadınların yaptıkları işleri düşünelim:*

*İnsanların yaşamlarını devam ettirmek için çalışmak zorunda olduklarını biliyoruz. İnsanların yaptıkları çalışmalar üç ayrı faaliyet türünü içerir: üretim, yeniden-üretim, topluluğun devamı için yapılan işler.*

*Üretim, insanların yaşamını olanaklı kılan mal ve hizmetlerin üretimidir. Tarımsal üretim, sanayi mallarının üretimi ve bunların yapılmasını olanaklı kılan hizmetler üretim olarak kabul edilir. Üretim, karşılığında bir gelir elde edilen, piyasada alınıp satılabilen çalışma türüdür. Kadınlar ve erkekler çeşitli üretim faaliyetlerinde bulunurlar; ama, bu faaliyetler genellikle toplumsal cinsiyet konumuna göre bir işbölümü içinde gerçekleşir. Kadınların yaptıkları üretken işler erkeklerin yaptıkları üretken işlere göre daha az saygın, daha düşük ücretli ve toplumsal olarak daha az görünür işlerdir. Hemşirelik, çocuk bakıcılığı, temizlik işçiliği gibi.*

*Yeniden-üretim işi, hanehalkının bakımı, beslenmesi, temizliği, eğitimi, çocuk doğurma ve yetiştirme, alışveriş, yakıt, su temini, hastalara bakma, v.b. birçok işi kapsar. Bu işler yaşamın devamı için hayati öneme sahiptir ve genellikle kadınlar tarafından yapılır; emek yoğun ve rutin işlerdir. Yeniden-üretim kapsamında yapılan işler bir üretim faaliyeti olarak görülmez, toplumsal değeri düşüktür, karşılığında maddi gelir elde edilmez.*

*Topluluk işleri, insanların yakın çevresinde, topluluk halinde yaşamaktan doğan gereksinimleri karşılamak için yaptıkları işlerdir. Kutlamalar, törenler, ulaşım, eğitim, temizlik gibi temel faaliyetlerin yakın çevrede örgütlenmesi bu tür işler kapsamına girer. Mahallede oturanların güvenliği ile ilgili sorunları çözmek, okul aile birliği toplantıları yapmak, doğum, ölüm, evlenme törenlerini topluluk ile kutlayacak biçimde düzenlemek, yetim, yoksul ve hastaların gündelik gereksinimleri ile ilgilenmek bu tür işlere örnek olarak gösterilebilir. Bu tür işler üretken faaliyet olarak tanımlanmaz; gönüllü olarak, genellikle kadınlar tarafından yapılan işlerdir.*

### *Kadınların yaptıkları işler ile yaşadıkları sorunlar arasındaki ilişkiyi görelim:*

*Kadınların üretken olarak kabul edilmeyen ve piyasada bir mal ve hizmet üretimi sonucunda gelir elde etmeye dayanmayan çalışma biçimlerini gerçekleştirdiklerini ve bu tür çalışmanın toplumsal olarak göz ardı edildiğini görüyoruz. Yani, kadınların ev içinde ve topluluk ilişkileri bağlamında yaptıkları işler ve ürettikleri değerler üretim sayılmaz. Bu nedenle de kadınların çalışmaları karşılığında toplumdan isteyecekleri bir karşılığın olmadığı düşünülür. Bu tür çalışmayı gerçekleştiren kadınların yaşadıkları sorunlar genellikle kişisel sorunlar olarak tanımlanır ve toplumsal kaynakların kullanımında ve dağılımında dikkate alınmaz. Kadınlar, yeniden-üretim ve topluluk işleri yapmakla birlikte bu işleri yaparken yaşadıkları sorunları toplumsal kurumlara aktaramaz ve çözüm üretmekte güçsüz kalırlar. Kadınlar yaptıkları işlerin niteliği gereği toplumsal yaşamdan uzak kalırlar; siyasal kurumlarla ilişkileri sınırlı olur.*

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (2):

**Kadınların sorunlarının çözümünde pratik ve stratejik gereksinmeler ayrımını göz önünde tutalım:**

İnsanların yaşadıkları sorunların tanımlanması, ortak çözümler üretilmesi toplumsal yaşamın varlık nedenidir. Kadınların yaptıkları işler nedeniyle sorunlarını tanımlamada yaşadıkları güçlükler, aile ve toplum içinde yaratılan değerlerden yeterince yararlanamamalarına ve toplumsal olarak sürekli güçsüz konumlara mahkum olmalarına yol açar. Toplumsal güçsüzlük, herşeyden önce sorunlarını kamuoyu önünde tartışamama, sorunlarını çözmek için gerekli siyasal karar odaklarına ulaşamama ve buralarda kendini temsil edememe ile başlar. Bu durum, kamusal kaynaklardan ve toplumsal fırsatlardan (eğitim, istihdam, v.b.) eşit yararlanamamaya yol açarak kadınların toplumsal konumlarını ikincilleştirir.

Kadınların yaşadığı sorunların çözümleri konuşulmaya başlandığında ise bu çözümler mevcut güçsüzlük konumunu yeniden üretici nitelikte olabilir. Bu nedenle, kadınların kendi sorunlarına önerecekleri çözümleri, kendi toplumsal konumlarında yaratacağı düzelme ve güçlenme açısından değerlendirmeye dikkat etmeleri gerekir. Bu değerlendirmeyi doğru yapabilmek için yararlı olan bir ayrım **pratik ve stratejik toplumsal cinsiyet gereksinmeleri** ayrımıdır.

Kadınların **pratik toplumsal cinsiyet gereksinmeleri**, yeniden-üretim sorumlulukları ile ilgilidir ve bu gereksinmelerin karşılanma biçimleri kadınların bu işleri yapmaktan doğan ikincil toplumsal konumlarını pekiştirir. Kadınlar, bu gereksinmelerini karşılarken yaptıkları işler ile konumlarını değiştiremezler ve güçlendiremezler. Bu işler kadınların toplumsal cinsiyet konumundan kaynaklanır. Bu işler hanenin acil, somut ve sürekli gereksinmeleri ile ilgilidir, ama kadınların kendi gereksinmeleri gibi algılanır. Yemek yapma, temizlik, çocuk bakımı, alışveriş, hasta bakımı, v.b. bu tür işlerdir.

Kadınların **stratejik toplumsal cinsiyet gereksinmeleri** kadınların toplumdaki ikincil ve güçsüz konumlarını değiştirme isteğinden doğan gereksinmelerdir. Bu tür gereksinme tanımları kadınlar ile erkekler arasındaki toplumsal eşitsizliğin giderilmesini amaçlar ve bu doğrultuda bir toplumsal değişimi hedefler. Kadınların evişi yükünün ve çocuk bakımının aile içinde paylaşılması ve/veya toplumsal bir sorun olarak tanımlanması, aile içi şiddetin yasaklanması, yasal ayrımcılıkların

ortadan kaldırılması, kadın sorunlarını çözmeyi amaçlayan özel kurumların oluşturulması ve bunlara kaynak ayrılması, kadınları içine alacak yeni örgüt modellerinin geliştirilmesi ve destek politikalarının uygulanması, siyasal katılımı artırıcı kotaların uygulanması, v.b. stratejik gereksinme tanımlarıyla ortaya çıkan çözümlerdir.

Kadınların pratik toplumsal cinsiyet gereksinmelerini karşılamak için biraraya gelmeleri, örgütlenmeleri, siyasal kararları etkilemeye çalışmaları v.b. onların pratik gereksinmelerini stratejik gereksinmeler ile bağlantılandırabildiklerini gösterir. Kadınların pratik gereksinmeleri stratejik gereksinmeler ile ilişkilendirilmeden ele alınırsa tek tek kadınların yaşamı daha kolaylaşabilir, ama kadınlar toplumdaki ikincil konumlarından hiçbir zaman kurtulamazlar.

Aşağıda, kadınların çeşitli gereksinme tanımlarından örnekler verilmiştir. Bu gereksinme tanımlarından hangisinin pratik, hangisinin stratejik gereksinmeleri karşıladığını grup içinde tartışınız. Bu tartışmaya göre, ilgili sütuna (+) işareti koyunuz. Siz de bu listeye yeni gereksinme tanımları ekleyiniz.

### Gereksinme tanımı

### stratejik

### pratik

- Evişlerini kolaylaştıran aletlerin kullanımı
- evde terzilik yapma
- araba kullanma
- okul aile birliği toplantılarına katılma
- mahallede kreş açılması
- annenin işyerinde kreş açılması
- babanın işyerinde kreş açılması
- mahalleye park yapılması
- şehir merkezine park yapılması
- toplu taşımın kolaylaştırılması
- kadınlara araba kredisi verilmesi
- mahallede sağlık ocağı açılması
- mahallede alışveriş merkezi açılması
- ev kadınlarının sigorta kapsamına alınması
- kamu kurumlarının mahalle birimlerinin açılması

## **CALISMA 4 :**

### **KADIN SORUNLARININ SIYASAL TEMSİLİ**

#### **Çalışmanın amacı:**

- Çalışma, siyasal karar süreçlerinde kadınların sayısal temsil kadar, kadınlara özgü sorunlarının temsili gereğini ve ancak bu sayede kadınların sorunlarının çözümünün olanaklı olacağını göstermeyi amaçlar.
- Çalışma, hangi kadın sorunlarının siyasal alanda nasıl temsil ediliyor ne ölçüde çözüldüğünü katılımcılarla tartışarak, siyasal temsil ile sorunların çözümü arasında ilişki kurma becerisini geliştirir.

#### **Uygulama:**

*Çalışma, grup tartışması şeklinde yürütülür.*

- 1. Eğitici, çalışmaya başlamadan en az bir gün önce katılımcılar için (1) ve (2) no'lu bilgi notlarını katılımcılara dağıtır.*
- 2. Çalışma başladığında, eğitici bilgi notunda yer alan içeriği katılımcılarla tartışır. Daha sonra, eğitici çalışma sorularını katılımcılara yöneltir; aşağıda örneği verilen tabloyu tahtaya çizer ve bilgi notunda yer alan açıklamaları katılımcılarla birlikte değerlendirir; katılımcılardan, bu bilgiler ışığında çalışma sorularının yanıtlarını tartışarak görüşlerini ifade etmelerini ister. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda tabloyu doldurur.*

#### **Çalışma Soruları:**

- *Kadınların sorunları siyasal alanda alınan kararlara katılım aracılığıyla çözülecek sorunlar mıdır, yoksa kişisel sorunlar mıdır?*
- *Kadınlar karar verme sürecine katılmıyorlarsa, kadınların sorunlarına çözüm üretecek siyasal irade nasıl oluşturulabilir?*

- *Siyasal karar süreçlerinde erkekler kadınları temsil edebilir mi? İyi eğitilmiş ve bilgilendirilmiş erkekler kadınları temsil etse olmaz mı?*
- *Kadınların hangi sorunları sizce siyaset alanında temsil edilip çözüm üretiliyor, hangileri temsil edilmiyor?*

temsil edilen sorunlar	temsil edilmeyen sorunlar	kişisel/apolitik kabul edilen sorunlar

Eğitici, çalışma sonunda ortaya çıkan "Kadın Sorunlarının Temsili" tablosunu çoğaltarak katılımcılara dağıtır.

**Çalışmanın Çıktısı:** Kadın Sorunlarının Temsili ( Tablo 3)

**Çalışma Süresi:** 45 dakika

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (1):

Siyasal kararlar, karar verenlerin kendi toplumsal konumlarına bağlı olarak ve kendi sorunlarına yönelik çözümlere göre şekillenir. Siyasal kararları kim veriyorsa, kendi sorunlarına, bakış açısının önceliklerine ve çözüm yollarına göre karar vereceği açıktır. Kadınlar, erkeklerden farklı işler yapan, dolayısıyla farklı yaşam deneyimlerine sahip toplumsal bir grup olarak tanımlanabilir. Bu toplumsal farklılığın bir sonucu olarak kadınların da kendilerine özgü sorunları, siyaset öncelikleri ve çözüm yollarına sahip olabileceği kabul edilmesi gereken bir gerçekliktir. Katılımcılar, kendi tanımladıkları kadın sorunları ile siyaset alanında tartışılıp çözüme ulaştırılması istenen sorunlar arasındaki farkı görerek, kadınların siyaset temsilini somut bir gereksinim olarak talep etmeyi kavrayabilirler.

**Kadın sorunlarının temsilini düşünmek:**

**1. Kadınların temsil edilen sorunları:** Bu grupta, kadınların sorunları içinde tanımlanıp, siyaset alanında bir tartışmaya konu olan, çeşitli biçimlerde çözüme ulaştırılmış sorunlar yer almalıdır. Çözümler, yasalarla düzenleme, uygulamaya yönelik politikalar geliştirerek çözüme, sorunu gündemde tutup tartışarak davranışları etkileme gibi biçimlerde ortaya çıkabilir. Örneğin: Aile içi şiddetin engellenmesi (Aileyi Koruma Yasası), boşanma, miras ve çocukların velayet hakkının tanınması (Medeni Yasa), hamilelik ve doğum izni (Devlet Personel Yasası ve İş Yasası).

**2. Kadınların temsil edilmeyen sorunları:** Bu grupta, kadınların dile getirdiği ama siyaset alanında belli bir tartışma alanı ve çözüm yolu bulunamamış sorunlar yer almalıdır. Örneğin: Ev kadınlarının sosyal güvenlik sistemi kapsamına alınması, evlilik içi tecavüzün suç sayılması, evlilikte edinilen malların eşit paylaşımı, kadınların seçilme hakkını işlevsel kılabilecek kota politikalarının yasalaştırılması ve uygulanması.

**3. Kadınların kişisel/apolitik kabul edilen sorunları:** Bu grupta ele alınacak sorunlar kadınların uğradığı ayrımcılığı ve dışlamayı en iyi ortaya çıkaracak sorunlardır. Cinsiyetçiliğin kendini yeniden üretmesinde en önemli mekanizmalardan biri, bazı temel kadın sorunlarını kişisel, dolayısıyla siyaset temsil ile ilişkisiz sorunlar olarak göstermeyi başarmasıdır. Kadınlar, aslında toplumsal kökenli bu sorunları çözemedikleri için güçsüz ve toplumsal süreçlere katılmadan tecrit edilmiş biçimde yaşamaya mahkum olurlar. Çeşitli toplumsal

faaliyetlere katılmaları kocaları tarafından engellenen, küçük çocuklarına sadece kendileri bakmak zorunda oldukları için evden dışarı çıkamayan, başka insanlarla karşılaşmalarını engellemek için yaşamı kısıtlanan ve cinsel denetim altında tutulan kadınların sorunları bunlara örnek gösterilebilir. Bu sorunlar kadınların temel insan haklarının ihlali niteliğini taşır ve toplumsal değerler tarafından normal olarak tanımlanıp kabul ettirilir. Kız çocuklarının erken yaşta ve zorla evlendirilmesi, namus cinayeti, boşanmış, yalnız yaşayan, yaşlı ya da hasta kadınların gelirleri olmadığı için kaderine terk edilmesi,v.b.

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (2) :

### **KADINLARIN SİYASAL TEMSİLİ: İnsan Kulübede Başka, Sarayda Başka Düşünür**

Kadınların karar mekanizmalarında temsilinin yok denecek kadar az oluşu, iki nedenle eleştirilir: Birincisi, eşitlik ilkesinden yola çıkılarak yapılan eleştiridir. Madem toplum iki cinsten oluşuyor, o halde, bunlardan yalnızca birinin tüm kararları vermesi, adaletsizliktir. Bu, haklı bir eleştiridir ancak, önemli bir zayıf noktası vardır: Siyasal temsilin temelinde olduğu kabul edilen toplumsal öznelerin kimler olduğuna ilişkin bir zayıflık.

Siyaset, eskiden olduğu gibi "toplum için en iyinin bulunması" çabası olarak anlaşılırdı, siyasal temsil meselesini çözmek kolaylaşırdu: Filozoflar kral ya da krallar filozof olurdu! Siyaset, toplum içindeki farklı çıkarların çatıştığı, müzakere edildiği, uzlaşıldığı, toplumsal rızanın üretildiği bir alansa, adil bir temsilin sağlanması, daha karmaşık ve zor bir hale geliyor. Bu iki durumu iki örnekle açıklayalım.

Diyelim ki, Türkiye'de yaşayan insanların mutluluğunun ekonomik kalkınmaya ve sanayileşmeye bağlı olduğunu düşünüyorsunuz; toplumsal adaletin ancak refah düzeyinin yükselmesinden sonra gerçekleştirilebilir bir hedef olduğuna inanıyorsunuz- sizin siyasi programınız, sanayileşme ve kalkınmayı hedefleyen bir programdır. Bir başkası, kalkınmanın ancak adil bir bölüşümle birlikte toplumsal adaleti sağlayabileceğine inanabilir ve kalkınmanın toplumsal adalet idealine göre planlanması gerektiğini ileri sürer- onun siyasi programı da bu önceliklere göre şekillenir.

Ya da, siyasetin farklı toplumsal grupların çıkarlarının temsil ve müzakere edildiği bir alan olduğunu düşündüğümüzde, farklı çıkarlara sahip toplumsal grupların siyasal özneler olarak görülmesi gerektiği sonucuna varırız: İşçiler, köylüler, burjuvalar- ya da daha ayrıntılı olarak bakacak olursak, sanayi işçileri, topraksız köylüler, ticaret burjuvazisi, esnaf...

Her iki durumda da cinsiyetlerin temsilinde adaletin sağlanmasına ilişkin bir dayanak bulmak zor görünüyor- ekonomik kalkınmanın sorunları çözeceğine inanan bir erkek, aynı şeye inanan bir kadını neden temsil edemesin? Ya da işçilerin çıkarlarını savunmak üzere meclise giden bir kadın, pekala erkek işçilerin çıkarlarını da savunabilir.



Böylece, bir başka noktaya geliyoruz: Kadınlar, kendilerine özgü bir "iyi"leri- ya da kendilerine özgü çıkarları olan bir toplumsal özne midirler? Eğer bu soruya evet yanıtı verebilirsek, karar mekanizmalarında cinsiyetlerin adil biçimde temsili talebine sağlam bir dayanak bulmuş olacağız.

Biliyoruz ki, kadınlar birbirlerinden çok farklı koşullarda yaşıyorlar- tüm dünyada, ülkemizde, yaşadığımız kentte, hatta mahallede. Evli olup olmamak, yaş, eğitim, ücretli olarak çalışmak, ailenin gelir durumu... Pek çok etken, bir kadının yaşam koşullarını, dolayısıyla çıkarlarını belirliyor. Benzer biçimde, kadınlar, tıpkı erkekler gibi, birbirlerinden çok farklı siyasal düşüncelere sahipler. Kürtaç gibi doğrudan kadınları ilgilendiren çok özel bir konuda bile, birbirimize zıt fikirlerimiz var.

Ama yine biliyoruz ki, cinsiyetçilik, her biçimiyle tüm kadınları etkiliyor. Nerede, hangi koşullarda yaşarsanız yaşayın, cinsiyetçilikten payınızı alıyorsunuz. Eğitim, çalışma, hatta yaşama hakkınız engellenebiliyor, şiddete ve tacize uğruyorsunuz, mesleğinizde yükselmenizin önünde engeller var, vb... O halde, olması gereken anlamında bir ortaklık yakalamak zor olsa da, olmaması gereken hakkında pekala bir ortaklığımız var, değil mi?

Urfa'da bir kadın töre cinayetine kurban edildiğinde, bu yalnızca o kadına benzer koşullarda yaşayanlarımızı değil, hepimizi ilgilendiriyor, çünkü o bir kadın olduğu için yaşama hakkı ihlal edilmiştir- o kadının yaşama hakkının ihlali, hepimize yönelik bir tehdittir aynı zamanda. Bazı mesleklerin kadınlara kapalı olması, sadece o mesleğe gönül vermiş olanlarımızı değil, hepimizi ilgilendiriyor, çünkü o kadının engellenmesi, "kadınların yeri" hakkındaki o eski, bildik klişelerin zaferi anlamına geliyor.

Demek ki, kadınlar ortak hedefler saptayabilirler; daha çok kendisine karşı mücadele edilmesi gereken toplumsal olgular konusunda. Şiddet ve her türden ayrımcılık. Sadece bu bile, onların temsil edilmesi gereken toplumsal bir özne (evet, çok parçalı ama yine de bir özne) olduklarını gösterir. Yani, bütün toplumu ilgilendiren kararlar alınırken, kadınların kendilerine ait bir "söz"leri, bir "duruş"ları vardır, olması gerekir- dolayısıyla da temsil edilmeleri.

Burada durmayıp biraz daha ilerlediğimizde, kadınların başka ortaklıklarının da olduğunu, daha doğrusu, olabileceğini görürüz- buna "ortak düşler" diyelim.

### **ORTAK DÜŞLER: Körler Onları Görmese de Yıldızlar Vardır**

Siyaseti sadece farklı çıkarların ortaya sürüldüğü, müzakere edildiği, bunlar arasında geçici uzlaşmaların sağlandığı bir alan olarak gördüğümüzde, hayati bir noktayı gözden geçiriyoruz: "Aşağıdakiler" ne olacak? Çıkarlar üzerinden işleyen bir siyasette temsil edilemeyecek, "çıkar" olarak tanımlanamayacak şeyler- toplumu toplum yapan şeyler: Eğitim ve sağlık hizmetlerinin belirli bir kalitede verilebilmesi, sosyal adaletin sağlanması, özürli, yaşlı ve kimsesiz çocuklara sahip çıkılması...

Bu soru, merhamet duygularını harekete geçirmek için sorulmadı. Daha çok, insanın nasıl bir varlık olduğuna, insan mutluluğunun koşullarının neler olduğuna dair bir soru.

Gelin, bu konuya biraz daha yakından bakalım. İnsanı çıkarlarından doğru tarif eden görüş, zannettiğimiz kadar eski değil. Ama öylesine yaygın, öylesine kökleşmiş görünüyor ki, sanki iki yüz yıl önce insanlıkla, insanın doğasıyla ilgili çok önemli bir "hakikat" keşfedilmiş de artık hayatımızı bu "hakikat" belirliyormuş gibi gelebiliyor bize: İnsan, ekonomik hayvandır!

Çok yüzeysel bir bakışla bile bunun böyle olmadığını farkedebiliriz oysa. Çıkarlarının gerektirdiklerini değil, tam tersini yapan bu kadar çok insan olduğu için en azından. Yanlışlıkla, iyice ölçüp biçmeden, başka türlüünü bilmediğinden değil, tam da öyle istediği için. İnançları uğruna ölmeyi göze alanlar, bir başkasının ihtiyaçlarını kendininkilerden önce düşünenler...

Bu size bir şey hatırlattı mı? Kadınların yaşam deneyimi, esas olarak başkalarının ihtiyaçlarını kendininkinin önüne koymak üzerine kurulu değil midir?

Gerçi "yeni kadın"ın bunu yapmadığı söyleniyor- kendini sev, kendine iyi davran, başkalarının kölesi olma, istediğini al, bedelini öde... Sanki bize bencil bir canavar ya da sevdiklerine saçını süpürge eden kurban/kadın olmaktan başka bir rol yok gibi.

Bana öyle geliyor ki, buradaki kritik nokta, “başka türlüünü bilmediğinden” ya da buna gücü olmadığından değil, öyle istediği için “çıkarmaları”ndan vazgeçebilmek. Kadınlar, yüzyıllar boyunca, başka türlüünü mümkün/doğru görünmediği için yaptılar bunu. Sanki doğanın bir kanunu imiş gibi. Zaten hep de öyle söylenmedi mi? “Kadın doğurur, o yüzden fedakardır”. Böyle söyleyenler kadınlara saygı duyduklarını söylerken bile aslında onun özgür iradesini, istemini yok sayarak, yaptıklarını biyolojisine dayandırarak, aşağıladılar. Bize dünyayı değil, ancak cenneti uygun gördüler- o da anne olmamız koşuluyla!

Böylece, kadınlar için sanki tek bir “özgürleşme” yolu kalmış gibi göründü: Çıkarlarının peşine düşmek. Böylece, dünyanın düzeni böyle sürüp gidebilir, onun bir parçası olmayı becerebilenlerimiz olur, diğerlerinin yeri öteki tutunamayanların, aşağıdakilerin yanındır. Bu, kimi kadınlar için bir çözüm gibi dursa da, tüm kadınlar için değildir. Hem zaten bakalım bizim istediğimiz bu kadarlık bir şey miydi?

Burada işte ortak düşlerden söz etmeye başlayabiliriz. Cinsel şiddet ve her türlü ayrımcılığa karşı kurabileceğimiz ortaklığın yanında, bir başkası daha var; düşlerimizin ortaklığı. Bütün o uzun, acılı tarihimizden hiçbir şey öğrenmediyse şunu öğrendik çünkü: “Başkası” o kadar da “başka” değil. İnsandan insana, hayattan hayata öylesine derin, öylesine güçlü bağlar var ki, bir yandakinin yaşadıklarının diğerini etkilememesi düşünülemez. “Komşusu açken tok yatan, bizden değildir”. İnsanları birbirine bağlayan bu derin bağ, tarih boyunca insanların bilincinde, kültüründe, dinlerinde yer bulmuştu kendine. Ta ki biz o “hakikat”i, “ekonomik insan”ı keşfedene kadar!

Siyasetin kadınlara kapalı olduğu söylenmiştir hep- bunu değiştirmek, daha çok kadının siyasetin her düzeyinde yer almasını sağlamak önemli. Bir o kadar önemlisi de siyasetin “çıkarmaları”nın temsilinden daha fazla bir şey olması. Kadınlar, hayır biyolojileriyle değil, insanın ekonomik çıkarlarından daha fazlası olduğuna ilişkin bütün bir tarihsel bilgileriyle, siyasetin dönüştürülmesinde çok önemli bir rol oynayabilirler. Toplumu toplum, insanı insan yapan bütün o özelliklerin, insanın olanaklarının bilgisiyle.

Bu bilginin siyasete taşınması kolay değil elbette. Bütün bir değerler dünyasının altüst olmasını gerektiriyor bu iş: Evde ve kadınlar için geçerli erdemlerin toplumsal alanda da değerli kılınmasından. Erkeklerle benzetmek yerine belki de siyaseti “kadınsılaştırmak”tan.

Kaybedecek fazla bir şeyimiz yok: İnsanları giderek yoksullaştıran, milyonlarca insanı açlıktan öldüren, eşitsizlikleri artıran, savaşları körükleyen, dünyayı yaşanmaz hale getiren bir “siyaset” – oysa kazanabileceklerimiz, ancak bizim enerjimiz, inancımız, hayal gücümüz ve azmimizle sınırlı.

Yazan : Aksu Bora

A.Ü.KASAUM Uzmanı

## **CALISMA 5 :**

### **KADINLARIN TOPLUMSAL/SİYASAL KATILIMINI NE ENGELLİYOR? NE DESTEKLİYOR?**

#### **Çalışmanın Amacı:**

- Kadınların toplumsal yaşamın her yönüne ve siyasi karar süreçlerine katılımını engelleyen ve destekleyen faktörleri açığa çıkarmak ,
- Katılımcıların dile getirdiği engelleri aşmayı olanaklı kılacak çözümlere yönelik bir ön çalışma yapmak,
- Katılımcılara, kendi sorunlarını çözmede kendi güçlerine ne kadar güvendiklerini göstermek.

#### **Uygulama:**

*Çalışma, grup tartışması şeklinde yürütülür.*

*Eğitici, çalışmaya başlamadan en az bir gün önce aşağıdaki tablonun örneğini ve katılımcılar için hazırlanan bilgi notunda yer alan ayrıştırma kriterlerini çoğaltarak katılımcılara dağıtır.*

*Çalışmanın birinci aşamasında eğitici aşağıdaki çalışma sorularını katılımcılara yöneltir ve aşağıdaki tabloyu tahtaya çizer. Katılımcılardan soruların yanıtlarını tartışmalarını istemeden önce katılımcılar için hazırlanan (1) nolu bilgi notunda yer alan ayrıştırma kriterlerini grup içinde okur ve gerekli açıklamaları yapar; daha sonra, katılımcıların görüşlerini alarak tabloyu katılımcılarla birlikte doldurur. (45 dakika)*

#### **Çalışma Soruları:**

*Kadınların katılımını engelleyen faktörler nelerdir?*

*Kadınların katılımını destekleyen faktörler nelerdir?*

### Kadınların katılımını engelleyen ve destekleyen faktörler

Kişisel	ekonomik/toplumsal		Siyasal		İdeolojik	
	engel	destek	engel	destek	engel	destek

*Çalışmanın ikinci aşamasında eğitici, aşağıdaki çalışma sorularını katılımcılara yöneltir ve katılımcılar için hazırlanan (2) nolu bilgi notunda yer alan kriterleri katılımcılara açıklar. Daha sonra çalışmanın birinci aşamasında hazırlanan, katılımcıların görüşlerinin yer aldığı "engeller" tablosunda ( Tablo 4) yer alan her bir engel ele alınarak " Kim çözer?" sorusu gruba sorulur. Aşağıda örneği verilen tablo tahtaya yazılır. Grubun her bir engel için öngördüğü çözümler tahtada yer alan ilgili sütuna yazılır. (20 dakika)*

#### Çalışma Soruları:

- "Karşılaştığımız engelleri kim çözer?"
- önümüzdeki engelleri kim çözer?

K	ÖP	ÖM	Y	UD

*Çalışmanın üçüncü aşamasında, birinci ve ikinci aşamada katılımcıların görüşleriyle oluşturulan tablo 4 ve tablo 5'de yer alan görüşlerin yorumu katılımcılardan istenir. Bunun için aşağıdaki çalışma sorusu katılımcılara yöneltilir. Eğitici, katılımcıların kendilerine atfettikleri güç ve güven düzeyini yorumlamalarını isteyerek bir serbest tartışma düzenler; katılımcılardan ulaştıkları sonuçlardan memnun olup olmadıklarını belirtmelerini ister. Bu konudaki katılımcı değerlendirmelerinin bir özetini çıkartarak çalışmanın çıktısına ekler. ( 10 dakika)*

#### Çalışma sorusu:

*Ne kadar güçlüyüz, kendimize ne kadar güveniyoruz?*

#### Çalışmanın Çıktıları:

**Önümüzdeki Engeller ve Sahip Olduğumuz Destekler (Tablo 4)**

**Önümüzdeki Engelleri Kim Çözer?(Tablo 5)**

**Kendi Gücümüz Hakkında Düşündüklerimiz (Veri 2)**

**Çalışma Süresi: 75 dakika**

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (1) :

### Ayrıştırma kriterleri:

Katılımcılar çalışma boyunca dile getirecekleri görüşlerini aşağıda belirtilen kriterlere göre sınıflandırabilirler.

**Kadınların katılımını engelleyen kişisel nedenler:** Kadınların kişisel yaşam koşullarından kaynaklanan engeller bu grupta yer almalıdır. Bunlar toplumsal/siyasal yaşama ilgi duyma ve bilgilenme isteksizliği, yasaklayıcı ve engelleyici bir erkekle evli olma, mücadeleci olmayan bir kişilik, küçük yaşta ve çok sayıda çocuk sahibi olma, v.b. olabilir.

**Kadınların katılımını destekleyen kişisel nedenler:** Kadınların kendi kişisel yaşamlarında sahip oldukları destekler bu grupta yer almalıdır. Bunlar eşin ya da ailenin teşviki, eşitlikçi bir aileden gelme, siyasete ilgi düzeyinin yüksekliği, genç, bekar, çocuksuz olma, önemli kişilerle yakın ilişki, parası olma, tanınmış olma, v.b. olabilir.

**Kadınların katılımını engelleyen ya da destekleyen ekonomik/toplumsal nedenler:** Bu grupta eğitim, istihdam, kente yaşama, yakın toplumsal çevrenin cinsiyetçi denetiminin düzeyi, dinsel ya da etnik köken gibi kadınların katılımını engelleyici ya da destekleyici etkisi olan nedenler yer almalıdır.

**Kadınların katılımını engelleyen ya da destekleyen siyasal nedenler:** Bu grupta siyasal faaliyet ve örgütlerin ulaşılabilirliği, katılınan siyasal örgütün kadın sorunlarına duyarlılığı, kadın yöneticilerin varlığı, siyasal örgüt yöneticilerinin ilişki kurma ve empati düzeyi, örgüt ideolojisinin kadın sorunlarına verdiği önem, v.b. nedenler yer almalıdır.

**Kadınların katılımını engelleyen ya da destekleyen ideolojik nedenler:** Bu grupta kadınlara ve erkeklere ilişkin önyargılar, ayrımcı dil, dışlama pratikleri, baskılayıcı ahlaki normlar, v.b. yer almalıdır.

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (2):

Katılımcılar, çalışma sorusuna verdikleri yanıtları aşağıda belirtilen kriterlere göre sınıflandırabilirler.

### Sınıflandırma için bir örnek:

Grubun verdiği yanıtlar aşağıdaki gibi sınıflandırılarak altlarına çözülmesi düşünülen engeller yazılır.

K	ÖP	ÖM	Y	UD

- Kendimiz çözeriz (içinde bulunulan kadın grubu ya da örgütü, veya oluşturulması düşünülen iletişim ağı, v.b.) (K)
- Örgüt içinde geliştirilecek politikalar çözer. (ÖP)
- Örgütün hukuki yapısının ve örgütlenme modelinin değiştirilmesi ile çözeriz.(ÖM)
- Yasa ile çözülür. (Y)
- Ancak uzun dönemli toplumsal değişim ve gelişme ile çözülür (UD)

## **CALIŞMA 6:**

### **ÖRGÜTÜMÜZÜN KADIN SORUNLARINA DUYARLILIĞINI TARTIŞALIM**

#### **Çalışmanın Amacı:**

- Çalışma, bir siyasal örgütün kadın sorunlarına ne ölçüde duyarlı olduğunu saptayacak yorumlama kriterlerinin katılımcılar tarafından geliştirilebilmesi amaçlar,
- Çalışma, bir siyasal örgütün kadın sorunlarına bakış açısının ortaya çıktığı yazılı metinlerin kadınlar tarafından bir tür "ideolojik okuma"ya tabi tutulmasını kolaylaştırarak katılımcılar ile kendi örgütleri arasındaki görünmeyen duvarların belirginleşmesini sağlar,
- Çalışma, katılımcıların kendi örgütlerinde daha eşit ve güçlü bir konuma gelmeleri için geliştirecekleri önerileri ideolojik ifadeler, hak tanımları, siyasal tartışma cümleleri, örgüt kuralları, tüzük ve yönetmelik maddeleri, program ilkeleri, seçim bildirgeleri, seçim kampanya sloganları v.b. şekilde dile getirebilmelerini kolaylaştırır.

#### ***Uygulama:***

*Çalışma, grup çalışması şeklinde yürütülür.*

*Eğitici, çalışma için seçilen örgüt metinlerini, katılımcılar için hazırlanan (1), (2) ve (3) no'lu bilgi notunu çoğaltarak çalışma başlamadan en az bir gün önce katılımcılara dağıtır:*

*Çalışmanın birinci aşamasında eğitici, katılımcılar için hazırlanan (2) nolu bilgi notunda yer alan "ideolojik stratejiler"i katılımcılara anlatarak tartışır (15 dakika)*

*Çalışmanın ikinci aşamasında eğitici, katılımcılar için hazırlanan (3) nolu bilgi notunda yer alan çeşitli örgüt metinlerinden yapılan seçmeleri ve yorumu kolaylaştırıcı soruları içeren çalışma materyalini kullanarak katılımcıların örnek metinler üzerinde yorum becerilerini geliştirmelerini sağlar (30 dakika).*

**Çalışmanın üçüncü aşamasında** eğitici, katılımcıların kendi örgütünün çeşitli metinleri içinden yapılan seçimle oluşturulan metni katılımcılara okur, aşağıdaki çalışma sorularını katılımcılara yöneltir ve çalışma tablosunu tahtaya çizer. Katılımcılar için hazırlanan (1) nolu bilgi notunda yer alan kriterleri katılımcılara tanıtır. Katılımcıların çalışma sorularına verdikleri yanıtlar eğitici tarafından aşağıdaki tabloya göre sınıflandırılarak tahtaya yazılır. (45 dakika)

#### Çalışma soruları:

- Çalıştığımız örgütün metinlerinde kadınlar nasıl adlandırılıyor?
- Çalıştığımız örgütün metinlerinde kadınların tanımlanan sorunları nelerdir?
- Çalıştığımız örgütün metinlerinde kadınların sorunları için önerilen çözümler nelerdir?
- Çalıştığımız örgütün metinlerinde kadın sorunlarının kim(ler) tarafından, hangi kurum ve kuruluşlar aracılığıyla çözümü öngörülüyor?

Kadınlar nasıl adlandırılıyor?	tanımlanan sorunlarımız	önerilen çözümler	Kim çözer?

**Çalışmanın son aşamasında** eğitici, yukarıdaki tabloda yer alan bilgileri değerlendirmek üzere, aşağıdaki soruları katılımcılara sorar. Katılımcıların değerlendirmelerini kaydederek yukarıdaki tablonun eki olarak hazırlar. (10 dakika)

#### Çalışma Soruları

1. Kadınların sorunları için önerilen çözümler ne ölçüde kadınların güçlenmesine ve kendi adlarına konuşabilme haklarına hizmet etmektedir?
2. Önerilen çözümler ne ölçüde uygulanabilir gerçekçi çözümlerdir?
3. Önerilen çözümler ne ölçüde kadınların eşit vatandaş ve birey olarak yer alabileceği bir demokratikleşme sürecinin gelişimini kolaylaştırır?

Eğitici, çalışma sonunda ortaya çıkan "Örgütümüz kadın sorunlarına nasıl bakıyor?" tablosunu eki ile birlikte çoğaltarak katılımcılara dağıtır.

#### Çalışmanın Çıktısı: Örgütümüz Kadın Sorunlarına Nasıl Bakıyor?(Tablo 6)

Çalışmanın Süresi: 100 dakika

**Not:** Grup tartışması sırasında görüntü ve/veya ses kaydı yapabilirsiniz; bu kayıtları bir veri haline getirerek katılımcıların, eğitici olarak kendinizin ve program üzerinde sonradan çalışacak araştırmacıların kullanımına sunmak için hazırlayabilirsiniz.

## EĞİTİCİ İÇİN BİLGİ NOTU:

Eğitici, çalışmaya başlamadan önce aşağıda verilen bilgiler ışığında çalışmada kullanılacak metinleri hazırlar.

**Seçilecek Örgüt Metinleri:** Eğitici, çalışılan siyasal örgütün kadın sorunlarına duyarlılığını gösterecek metinlerin önceden gözden geçirilip, çalışma için en uygun olanlarının seçilmesini sağlamalıdır. Bu seçimin doğru yapılabilmesi için, aşağıda farklı metinlerin ne işe yaradığına dair bilgi notunu okumalı ve seçimi ona göre yapmalıdır.

Eğitici, örgütün çeşitli nitelikteki metinlerini katılımcıların okumasını sağlayarak kendilerini ilgilendiren ve tartışmak istedikleri bölümleri seçmelerini ve bu metinler üzerinde tartışmaları yürütmek için gerekli hazırlıkları yapmalarını isteyebilir. Eğitici, eğer katılımcı grubun bu ön çalışmayı hazırlayamayacağını düşünüyorsa bu çalışmayı aşağıda belirtilen çerçevede kendisi gün önce katılımcılara dağıtır.

### • Örgütün Genel Hukuki Çerçevesini Belirleyen Hukuk Metinleri:

*Bu düzeyde Anayasa ile örgütün türüne göre seçilecek genel yasalardaki (Siyasal Partiler Yasası gibi) kadınlarla ilgili düzenlemeler incelenir. Bu metinler, kadınların hem genel olarak toplum içinde, hem de buldukları örgütün bir üyesi olarak çalıştıkları alandaki hukuki haklarını ve bu hakların ideolojik düzeyde ele alınma tarzını belirler*

### • Örgütün Düşünsel/ İdeolojik Yapısını Belirleyen Metinler:

*Bu düzeyde siyasal örgütlerin program, bildirge, broşür, reklam metni gibi, örgütün kadın sorunlarına ideolojik ve düşünsel bakışını tanımlayan ve hedeflerini belirleyen metinler ele alınır. Bu metinler somut durumu belirtmekten çok, olması istenen durumu betimleyen sembolik değerdeki metinlerdir.*

### • Örgütün Kadın Sorununa Siyasal Bakışını Belirleyen Metinler:

*Bu düzeyde, örgütün genel siyasal iradesini belirleyen Genel Kurul Kararları, Kurultay Kararları gibi metinler ele alınır. Bu metinler, örgüt yöneticilerinin örgüte vermek istedikleri siyasal doğrultunun ve uygulanmasını istedikleri politikaların göstergesidir. Bu düzeyde örgütlerin yönetim kademelerinin aldığı kararlar, basın açıklamaları, liderlerin televizyon programları gibi metinler de ele alınabilir.*

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (1) :

### Örgüt metinlerini okumak için kriterler:

“Çalışma soruları”nın katılımcılar tarafından kolay anlaşılmasını sağlamak için aşağıda yeralan bir sınıflandırma örneği geliştirdik. Çalışma içinde kullanılacak tabloyu dikkate alarak, bu tablonun sütunlarında yer alacak bilgilerin ne olması gerektiği hakkında aşağıda hazırlanan bilgi notunu okuyunuz; bu sınıflandırmanın sizin çalışmanız için uygun olup olmadığını program hazırlayıcısı arkadaşlarınızla tartışınız. Bu tartışma ışığında, gerekirse sınıflandırmayı düzelterek, ya da yeniden yaparak hazırlayınız.

### i. Örgüt metinlerinde kadınlar nasıl adlandırılıyor?

*Çalışma bağlamında incelenecek metinlerde kadınların çeşitli biçimlerde adlandırıldıklarını göreceksiniz. Kadınlar öncelikle anne ya da eş olarak başka insanlara karşı sorumluluk ve bağımlılıkları ile adlandırılabilir; birey ya da vatandaş olarak kendi konumlarına bağlı olarak tanımlanabilir.*

*Bu tür nitelermelerin kadınların sorunlarının algılanış biçimiyle yakın ilgisi vardır.*

*Siyasal örgütlerin kadınlara bakış açısı çeşitli ifadelerle ortaya çıkar. Ailenin kutsallığının korunması, demokrasinin eksikliklerinin giderilmesi, milletin ve devletin düzeninin korunması, kadın haklarının korunması, kadınların özgürleştirilmesi, v.b. gerekçeler gösterilerek kadınlar hakkında sözler söylenir ve kadınlar için öneriler getirilir. Bu ifadeler kadınlara sunulan olanakların sınırlarını belirlediği için katılımcılar tarafından yorumlanmalıdır.*

*Katılımcılar tarafından tesbit edilen, yorumlanan kadın nitelermelerini tablonun (1) nolu sütununa yazınız.*

### ii. Örgüt metinlerinde tanımlanan sorunlarımız nelerdir?

*Örgütün çeşitli metinlerinde – özellikle seçim bildirgeleri, program ve reklam/ tanıtım metinlerinde – kadınların bazı sorunlarından*



bahsedildiğini göreceksiniz. Katılımcılar tarafından örgüt metinlerinde saptanan sorunları tablonun (2) nolu sütununa yazınız.

Katılımcılara “Hangi önemli kadın sorunu burada yer almıyor?” sorusunu sorarak aldığınız yanıtları sütunun altına bir bölüm açarak ekleyiniz.

Katılımcıların dile getirmediği önemli sorun alanları olup olmadığına bakınız. Sizin için önemli olup örgüt metinlerinde yer almayan ve de katılımcılar tarafından dile getirilmeyen sorunları bir soru halinde katılımcılara sorunuz. Katılımcılar tarafından kabul edilenler varsa bunları da ekleyiniz.

### iii. Örgüt metinlerinde sorunlarımız için önerilen çözümler nelerdir?

Katılımcılara örgüt metinlerinde kadın sorunları için hangi çözüm önerileri geliştirildiğini sorarak katılımcıların yanıtlarını (3) nolu sütuna yazınız. Bu çözüm önerilerini değerlendirmek için bir tartışma yapılacağını katılımcılara bildirin. Aşağıda tanımlanan kriterleri katılımcılara tanıtınız ve katılımcılardan her bir çözüm önerisini bu kriterlere göre değerlendirmelerini isteyiniz. Katılımcıların değerlendirmelerini kısaltılmış ifadeleri kullanarak her bir çözüm önerisinin yanına, (3) nolu sütuna yazınız.

Değerlendirme kriterleri:

- Önerilen çözümlerin kadınların sorunlarının çözümünde nasıl bir etki yapacağı belirsizdir: **belirsiz (B)**
- Önerilen çözümler kadınların sorunlarını kısmen çözebilecek niteliktedir: **kısmen çözer (KÇ)**
- Önerilen çözümler kadın sorunlarını kısa dönemde ve etkin biçimde çözebilecek niteliktedir: **hemen çözer (HÇ)**
- Önerilen çözümler kadınların sorunlarını çözmede bir etki yaratmayacak, mevcut durumu değiştirmeyecektir: **statükocu (S)**
- Önerilen çözümler kadınları içine alan yeni bir demokrasinin gelişimini kolaylaştırır: **demokratik (D)**
- Önerilen çözümler kadınları güçlendiricidir: **güçlendirici (G)**

### iv. Örgüt metinlerinde sorunlarımızın kimler tarafından çözümü öngörülüyor?

Siyasal örgütlerin yazılı metinlerinde tanımlanan kadın sorunlarının kimler tarafından, nasıl bir süreç içinde ve nasıl çözüleceğine ilişkin vaatler katılımcılar tarafından değerlendirilmelidir. Örgüt metinlerinde kadınların sorunlarını çözüme sorumluluğunun kimlere verildiği önemlidir. Katılımcılar, bu sorumlulukların ne ölçüde gerçekçi, ne ölçüde demokratik ve kadınları güçlendirici bir tarzda yapıldığını tartışmalıdırlar. Katılımcıların bu değerlendirmeyi yapmalarını kolaylaştıracak kriterler için bir örnek aşağıda hazırlanmıştır. Bu kriterleri katılımcılara tanıtınız ve örgüt metinlerinde kadınların sorunlarını çözmek için tanımlanan sorumluları bu kriterlere göre değerlendirmelerini isteyiniz. Katılımcıların değerlendirmelerini aşağıda belirtilen kısaltma işaretlerini kullanarak (4) nolu sütuna yazınız.

Değerlendirme kriterleri:

- Çözüm için hiç bir sorumluluk saptanmamıştır: **belirsiz (B)**
- Çözüm siyasal alanın dışındadır. Her kadın daha çok çalışırsa, kendini eğitirse, mücadele etmesini, v.b. öğrenirse çözülür: **her kadın kendi çözsün (KKÇ)**
- Sorunların çözümü, ancak kadınların kendi örgütlü mücadeleleri ile gerçekleşir: **örgütlenmiş kadınlar çözsün (ÖKÇ)**
- Siyasal örgütlerin özel politikalar geliştirerek sorunları çözmesi gerekir: **örgüt politikaları çözsün (ÖPÇ)**
- Ancak akıllı, duyarlı ve demokrat liderler çözer: **lider çözsün (LÇ)**
- Sorunlar ancak eğitim, kültür ve ekonomik gelişmişlik düzeyi arttıkça kendiliğinden çözülür: **kendiliğinden çözülür (KÇ)**
- Sorunlar ancak özel yasalar çıkartılarak çözülür: **yasa çözer (YÇ)**

Katılımcıların değerlendirmelerini kolaylaştırmak için **Kadın Sorunlarının Çözümünü Engelleyen İdeolojik Stratejiler** başlıklı bilgi notunu katılımcılara önceden dağıtabilirsiniz.

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (2):

### *Kadın Sorunlarının Çözümünü Engelleyen İdeolojik Stratejiler:*

Siyasal örgüt metinlerinde kadın sorunlarının çeşitli biçimlerde dile getirildiğini görürsünüz. Kadın sorunlarını algılamayan bir siyasal örgüt bugünün dünyasında pek kalmamıştır. Önemli olan, en temel kadın sorunlarının algılanması ve daha önemlisi bu sorunların çözümü için doğru stratejilerin ve politikaların geliştirilmesidir. Bir siyasal örgütün kadın sorunlarının çözümünde uygun bir rol oynayıp oynayamayacağını değerlendirmek için bu konuda ideolojik yanılsama yaratacak ifadeleri eleştirebilme becerisini geliştirmek yararlıdır. Genellikle karşılaşılan durum sorunları algılamak, ama çözüm için sorumluluk üstlenmeyecek şekilde bir tutum takınmaktır. Bu tür ifadelerden bazı örnekleri aşağıda bulacaksınız.

**Ertelemecilik/ İndirgemecilik:** Kadın sorunlarının çözümünü eğitim, kültür seviyesinin yükseltilmesi gibi ne zaman, kimler tarafından gerçekleştirileceği belli olmayan bir geleceğe ertelemek ya da Avrupa Birliği'ne girmek gibi bir değişkene indirgemek; kadınların sorunlarının ancak düzenin/sistemin değişmesi, demokrasinin gelmesi...ile çözülebilir olduğuna inanmak...

**Kısmileştirme:** Sadece köylü, cahil, çalışmayan, eve kapatılmış, Doğu'lu, v.b. kadınların sorunları olduğunu söyleyerek cinslerarası eşitsizliğin genel bir toplumsal sorun olduğunu reddetmek.

**Araçsallaştırma:** Aile kurumunun güçlü ve sağlıklı olmasını sağlamak için, eğitilmiş nesiller yetiştirmek için, demokrasinin açıklarını kapatıp Avrupa standartlarına ulaşmak için, v.b. gerekçeler göstererek kadın sorunlarını ancak başka sorunların çözümü içinde ve o çerçevenin el verdiği ölçüde algılamak, kadınları başka sorunların çözümüne araç olarak kullanmak.

**Özcülük:** Kadınların doğası duygusal, barışçıdır; erkek doğası kavgacı, yarışçıdır benzeri betimlemeler yaparak sorunları yaşanan biçimiyle değil, bir değişmez öze indirgeyerek algılamak.

**Seçkincilik:** Kadın sorunlarının ancak güçlü, becerikli ve kusursuz kadınları rol modeli olarak çözüleceğine inanmak; sorunların çözümününün bir kadın cumhurbaşkanı, başbakan, vali, kaymakam seçerek gerçekleşeceğine inanmak.

## KATILIMCI İÇİN BİLGİ NOTU (3):

### *Çalışma Materyali: Örgüt Metinlerinden Örnekler*

Aşağıda, çeşitli siyasal örgüt metinlerinden seçilmiş ifadeler yer alıyor. Metinleri ve ilgili soruları okuyarak görüşlerinizi grup içinde dile getiriniz.

#### **Örnek 1:**

“Kadınların sosyal ve siyasal haklarının bilincine varmaları, her alanda kararlara ve yönetimlere katılmalarının özendirilmesi, kalkınma süreci ve çağdaş toplum anlayışı ile bütünleştirilmeleri için etkin politikaların geliştirilmesi gerekmektedir” (Parti Programı)

“Partimiz kadınların sosyal ve siyasal haklarının bilincine varmaları, her alanda kararlara ve yönetimlere katılmalarının özendirilmesi için çalışır.” (Parti Programı)

Çalışmayı kolaylaştırıcı sorular:

- Kim kadın haklarının bilincinden yoksundur? Bunu kim saptıyor? Kim, kime, nasıl bir bilinç verecektir?
- Kararlara katılma için kadınların özendirilmesi mi gerekli, yoksa kadınları içine alacak bir siyasal örgütün yaratılması mı?
- Sorun kadınların kendi eksikliği mi, yoksa örgütlerin eksikliği mi?

#### **Örnek 2:**

“Özellikle yaşlılara, kimsesizlere, korunmaya muhtaç çocuklara, sakat ve özürlülere, itilmiş kadınlarımıza ve çocuklarımıza, barınma, korunma, rehabilitasyon, sağlık, eğitim hizmetlerine, mesleki bilgi ve beceri kazandırmaya yönelik alanlarda...milli bir aile politikası uygulamak gereklidir.” (Parti Seçim Taahhütnamesi)

“Kadınlar, çocuklar, gençler, yaşlılar, özürlüler, genel olarak aile politikaları başlığı altında özel önem verilmesi gereken kategorilerdir.” (Parti Seçim Bildirgesi)

Çalışmayı kolaylaştırıcı sorular:

- Kadınların, gençlerin, yaşlıların ve özürllülerin birarada ele alınması ne anlama gelir?
- Kadın sorunlarının sadece aile içinde ele alınmasının sonuçları nedir?

### Örnek 3:

*“Kadınların bedenleri ve yaşamları üzerindeki her türlü denetime son verilmeli, kendileri üzerinde sadece kendilerinin söz hakkı olduğu kabul edilmelidir.” (Parti Programı)*

Çalışmayı kolaylaştırıcı sorular:

- Kadınların kendi yaşamları hakkında söz sahibi olmaları ile demokrasi arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Kadınların kendi sorunları hakkında kadınlar dışında başka kimse ya da kurumlar (erkekler, politikacılar, liderler, yargı, siyasal partiler, v.b.) konuşsa ne olur?

### Örnek 4:

*“Yeni Türkiye, kadın-erkek eşitliğinin bir çok toplum kesiminde eksik kalmış boyutuna eğilmek durumundadır. Kadının haklarına, hukuk ve ekonominin yanı sıra, hayatın paylaşılmasında, anlayışlarda, aile içindeki eşitlik düzeyinde sahip çıkılmalıdır. Kadınların ekonomiye, yönetime, siyasete katılmalarının önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır.” (Parti Programı)*

Çalışmayı kolaylaştırıcı sorular:

- Kadınların önündeki engelleri kim kaldıracak?
- “Haklarına sahip çıkılacak kadın” tanımını sizce ne anlam ifade ediyor?

### Örnek 5:

*“Bir toplumun kadına bakışı, ona tanıdığı sosyal statü, olaylara, sorunlara, uygarlığa, geleceğe bakışı açısından en önemli göstergedir. Bu alanda Türk kadını toplumumuzun her alanında hizmet gören ve*

*etkinliklere katılımını sağlayacak, eğitim düzeyini yükseltecek, karar mekanizmalarında rol alacak bir konuma getirilmesi için çok yönlü düzenleme, gayret ve çalışmalara ihtiyaç vardır. Çünkü, kadının güçlü olduğu toplumlar güçlü toplumlardır. O sebeple, kadını toplumda her yönüyle güçlü kılacak düzenlemelere ve organizasyonlara gidilecektir” (Parti Seçim Taahhüdnamesi)*

Çalışmayı kolaylaştırıcı sorular:

- Kadını niye güçlendirmek gerekiyor?
- “Toplumsal etkinliklere ve kararlara katılır hale getirilmesi gereken kadın” nitelemesi sizce ne anlam ifade ediyor?

## CALISMA 7 :

### ÖRGÜTLENME MODELİMİZİ TARTIŞALIM

#### Çalışmanın Amacı:

- Siyasal örgütlerde çalışan kadınların örgütün kadın birimlerinin hak ve yetkilerini düzenleyen hukuki metinlerinde yer alan ifadeleri yorumlama becerilerini geliştirmeyi amaçlar; bu metinleri kullanarak siyasal çalışmalar yapmalarını kolaylaştırır.
- Siyasal örgütlerde çalışan kadınların örgütlenme modellerini eleştirme becerilerini geliştirerek kadınların eşit katılımını kolaylaştıracak örgüt modelleri tasarımlarını ve önermelerini teşvik eder.

#### *Uygulama:*

*Çalışma, grup çalışması şeklinde yürütülür.*

*Çalışmaya başlamadan en az bir gün önce Örgütlenme Modeli Değerlendirme Tablosu'nun bir örneği, katılımcılar için hazırlanmış (1), (2) ve (3) nolu bilgi notları çoğaltılarak katılımcılara dağıtılır:*

*Çalışmanın birinci aşamasında katılımcılar için hazırlanan (2) nolu bilgi notunda yer alan, çeşitli örgüt metinlerinden derlenmiş örnek metinler üzerinde (hazırlanmış sorulardan yararlanarak) ortak bir tartışma yapılır. (15 dakika)*

*Çalışmanın ikinci aşamasında, aşağıda yer alan Örgütlenme Modeli Değerlendirme Tablosu tahtaya yazılır. Katılımcılar için hazırlanan (1) nolu bilgi notunda yer alan değerlendirme kriterleri grup içinde okunur. Anlaşılmayan noktalar eğitici tarafından açıklanır. Daha sonra, eğitici aşağıda yer alan çalışma sorularını katılımcılara yöneltir; katılımcıların tartışmaları sonunda ortaya çıkan değerlendirmeleri anlaşılır bir dille ifade edilmiş olmasına dikkat ederek tahtadaki tabloya yazar. (90 dakika)*

### **Çalışma soruları:**

1. Genel örgüt birimlerinin ve kadın biriminin göreve gelme, görevden alınma kuralları nedir?
2. Kadın biriminin görevleri nelerdir?
3. Kadın biriminin yetkileri nelerdir?
4. Kadın biriminin sahip olduğu kaynaklar nelerdir?
5. Kadın biriminin örgütü temsil yetkisi var mıdır? Varsa bu yetkinin sınırları nedir?
6. Örgütün çeşitli düzeylerinde yönetime aday olacak ve seçilecek kadınları belirleme yetkisi var mıdır?
7. Kadın biriminin örgüt içindeki güçlülük düzeyi nedir?
8. Nelerin değişmesini istersiniz?
9. Örgütün çeşitli düzeylerinde yönetici olacak kadın adaylarda bulunmasını istediğiniz özellikler nelerdir?
10. Örgütün çeşitli düzeylerinde yönetici olacak kadın adayları saptama yetkisinin kadın biriminde olmasının yararları ve zararları nelerdir?

### **Örgütlenme Modeli Değerlendirme Tablosu**

göreve gelme (S, A, D)

görevden alınma (+, --)

kadın biriminin görevleri

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

5 \_\_\_\_\_

6 \_\_\_\_\_

karar yetkisi (K, ÖM, B)

kaynak kullanım yetkisi (E, P, AO, YD)

temsil yetkisi (KK, GB, DV, R, O, YDT, HO)

kadın adayları belirleme yetkisi (KB, ÖB, ŞD)

kadın biriminin gücü (GÜÇSÜZ, AZ GÜÇLÜ, GÜÇLÜ)

değişmesini istediğiniz konular

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_

4 \_\_\_\_\_

kadın adaylarda görmek istediğiniz özellikler

- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_
- 4 \_\_\_\_\_

kadın adayların kadın birimi tarafından saptanmasının yararları / zararları

yararlar

zararlar

- 1 \_\_\_\_\_
- 2 \_\_\_\_\_
- 3 \_\_\_\_\_

*Çalışmanın üçüncü aşamasında eğitici, katılımcılar için hazırlanan (3) nolu bilgi notunda yer alan şekilleri tahtaya çizer ve çalışma sorularını katılımcılara yönelterek her bir şekil hakkında yorum yapmalarını ister. Bu çalışmanın örgütlenme modellerini yorumlama becerilerini geliştirmedeki katkısı katılımcılara sorulur ve değerlendirmeleri alınır. (15 dakika)*

*Çalışma sonunda, katılımcıların değerlendirmelerinin yer aldığı Örgütlenme Modeli değerlendirme Tablosu çoğaltılarak katılımcılara dağıtılır.*

**Çalışmanın Çıktısı: Örgütlenme Modeli Değerlendirme Tablosu (Tablo 7)**

**Çalışmanın Süresi: 120 dakika**

## EĞİTİCİ İÇİN BİLGİ NOTU:

Çalışma, örgütün çeşitli birimlerinin hak, sorumluluk ve yetkilerini belirleyen tüzük, yönetmelik ve yönetim kararları üzerindeki katılımcı görüşlerini açığa çıkarmayı amaçladığından, eğiticinin çalışmaya başlamadan önce üzerinde çalışılacak metinlerin titizlikle seçmesi gereklidir. Eğitici, söz konusu metinlerin elde edilmesini ve katılımcılara dağıtılmasını katılımcı gruptan isteyebilir. Katılımcılar bu metinleri temin edemezse eğitici metinlerin teminini ve dağıtımını sağlamalı; çalışma öncesi gerekli hazırlıklarını yaparak çalışmaya başlamalıdır.

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (1):

### **Katılımcılar İçin Örgüt Modeli Değerlendirme Kriterleri**

Çalıştığınız siyasal örgütün kadınların katılımına ne ölçüde açık olduğunu görebilmek için aşağıda yer alan bilgi notunu okuyunuz. Bu bilgi notuna göre hazırlanmış çalışma sorularını grup içinde tartışarak yanıtlayınız. Yanıtlarınıza dayanarak, çalıştığınız örgütün örgütlenme modelini ve bu model içinde kadın birimlerinin yerini belirleyen bir şema tasarlayıp tahtaya çiziniz.

#### **1. Genel örgüt birimlerinin ve kadın biriminin göreve gelme, görevden alınma kuralları nedir?**

Genel örgüt birimlerinin ve kadın birimlerinin **göreve gelme** biçiminin seçimle mi yoksa atamayla mı belirlendiğini saptayınız. Örgütün genel yönetim birimlerinin seçimle oluşması karşısında, kadın birimlerinin atama, gönüllü katılım, açık-uçlu birimlerde katılanın görev alabileceği esnek yapılar şeklinde örgütlenmesi, v.b. söz konusu olabilir. Örgütün genel birimleri ile kadın birimleri arasında göreve gelme yöntemi açısından oluşan farkların ne anlama geldiğini ve somut işleyişte nasıl sonuçlar doğurduğunu grup içinde tartışınız. Bir konuma seçimle gelme ile atama ya da gönüllü katılım ile gelme arasındaki farkı siyasal güç ve meşruluk oluşturma açısından değerlendiriniz. Değerlendirmenizi aşağıda belirtilen kısaltmaları kullanarak tabloya yerleştiriniz.

göreve seçimle gelme (S)

göreve atamayla gelme (A)

diğer yöntemler (D) (ne olduğunu yazı ile yanına yazınız)

**Görevden alınma** yetkisinin örgüt merkezi ve kadın birimleri açısından kimin tarafından ve hangi durumlarda kullanılabileceğini saptayınız. Görevden alma bir tür cezalandırma olduğu için, görevden alma nedenlerinin ne ölçüde somut, açık ve keyfi uygulamalara yer bırakmayacak düzeyde belirlendiğini saptayınız. Bu cezalandırmaya karşı itiraz olanaklarının olup olmadığını da değerlendiriniz içine alınız. Değerlendirmenizi aşağıda belirtilen kısaltmaları kullanarak tabloya yerleştiriniz.

görevden alınma kuralları belirtilmiş (+)

görevden alınma kuralları belirtilmemiş (--)

#### **2. Kadın biriminin görevleri nelerdir?**

Örgüt metinlerinde kadın birimine verilen görevleri okuyunuz. Bunları, sizce en önemlisinden en önemsizine doğru sıralayarak yazınız.

#### **3. Kadın biriminin yetkileri nelerdir?**

Çalıştığınız siyasal örgütün kadın biriminin kendi görevlerini yerine getirmesi için yapılması gereken işleri ve gerçekleştirilmesi düşünülen faaliyetleri kim belirliyor? sorusunu yanıtını aşağıdaki kısaltmaları kullanarak tabloya yazınız.

kendisi(K)

örgüt merkezi (ÖM)

birlikte (B)

#### **4. Kadın biriminin sahip olduğu kaynaklar nelerdir?**

Kadın birimi kendisi için saptanan görevleri yapmak ve saptanan çalışma programlarını uygulamak için gereken kaynakların hangisine sahiptir? sorusunun yanıtını tartışınız, aşağıdaki kısaltmaları kullanarak yanıtınızı tabloya yazınız.

Diğer örgüt birimlerine yazılı veya sözlü emir ve direktif verme (E)

para harcama (P)

örgütün bina, araba, teknik donanım, v.b. aynı olanaklarını kullanma (AO)

merkezi ve yerel yöneticilerden destek görme (YD)

#### **5. Kadın biriminin örgütü temsil yetkisi var mıdır? Varsa bu yetkinin sınırları nedir?**

Çalıştığınız siyasal örgütün kadın biriminin kadın sorunlarını ilgilendiren konularda örgütü temsilen kadınları ilgilendiren bütün karar toplantılarına katılma, görüş bildirme, demeç verme, rapor hazırlama, başka örgütlerle ortak politikalar saptama, yurt dışında örgütü temsil etme, kendi alanına giren konularda tüzük, program, yönetmelik, seçim bildirisi gibi metinleri yazma, v.b. yetkilerinden (yasal ya da fiili olarak

kullanılan yetkileri ayrıştırarak) hangilerine sahip olduğunu saptayınız, aşağıdaki kısaltmaları kullanarak bu bilgileri tabloya yazınız.

kadınları ilgilendiren bütün karar toplantılarına katılma (KK)

görüş bildirme (GB)

demeç verme (DV)

rapor hazırlama (R)

başka örgütlerle ortak toplantı yapma, politikalar saptama.v.b. (O)

yurt dışında örgütü temsil etme (YDT)

kendi alanına giren konularda tüzük, program, yönetmelik, seçim bildirisi gibi metinleri yazma (hukuk oluşturma)(HO)

**6. Örgütün çeşitli düzeylerinde yönetime aday olacak ve seçilecek kadınları belirleme yetkisi var mıdır?**

Örgütün çeşitli düzeydeki yönetimlerine seçilmek için aday olacak kadınların kim(ler) tarafından belirlendiğini saptayınız. Bu süreçleri, yasal ve fiili durumları dikkate alarak değerlendiriniz. Yanıtlarınızı aşağıdaki kısaltmaları kullanarak tabloya yazınız.

kadın adaylar kadın birimleri tarafından belirlenir (kadınlar belirler) (KB)

kadın adaylar örgütün genel karar birimlerince belirlenir (örgüt belirler) (ÖB)

kadın adayların belirlenme süreci şeffaf değil (ŞD)

**7. Kadın biriminin örgüt içindeki güçlülük düzeyi nedir?**

Yukarıda yanıtladığınız soruların ışığında çalıştığınız siyasal örgütün kadın biriminin örgüt içindeki güçlülük düzeyini düşününüz ve grup içinde tartışınız. Yanıtlarınızı aşağıdaki kısaltmaları kullanarak tabloya yazınız.

kadın birimi bağımlı, alınan kararları uygulayıcı, destek, ikincil birimdir (GÜCSÜZ)

kadın birimi önemli olan konularda karar verebilir, kısmen bağımlıdır (AZ GÜÇLÜ)

kadın birimi kendi görev alanına giren konularda karar, uygulama ve temsil yetkisine sahiptir (GÜÇLÜ)

**8. Nelerin değişmesini istersiniz?**

Çalıştığınız siyasal örgütün kadın biriminin örgütlenme modeli ve sahip olduğu haklar ve yetkiler hakkında yukarıda yaptığınız çalışmayı dikkate alarak nelerin değişmesini istediğinizi grup içinde tartışınız ve önem sırasına göre tablonun ilgili yerine yazınız.

**9. Örgütün çeşitli düzeylerinde yönetici olacak kadın adaylarda bulunmasını istediğiniz özellikler nelerdir?**

Çalıştığınız siyasal örgütte sizi (kadınları) temsil edecek kadın yönetici adaylarında ne tür özelliklerin olmasını istiyorsunuz? sorusunun yanıtını grup içinde tartışınız ve yanıtlarınızı önem sırasına göre tabloya yazınız.

**10. Örgütün çeşitli düzeylerinde yönetici olacak kadın adayları saptama yetkisinin kadın biriminde olmasının yararları ve zararları nelerdir?**

Çalıştığınız siyasal örgütün çeşitli düzeylerinde yöneticilik yapan kadınların başarıları ya da başarısızlıklarından gündelik sohbetlerde, örgüt toplantılarında, v.b. ne ölçüde sorumlu tutulduğunuzu grup içinde tartışınız. Bu konudaki deneyimlerini, anılarınızı arkadaşlarınıza aktarınız. Her bir kadın yöneticinin, sadece kadın olduğu için, örgüt içinde ya da toplumdaki bütün diğer kadınları temsil ettiğine dair, örgütünüzde bir davranış alışkanlığının olup olmadığını tartışınız. Çalıştığınız siyasal örgütte kadınları temsil edecek kadın yöneticilerin kadın birimi tarafından saptanmasının yararlarını ve zararlarını grup arkadaşlarınız ile değerlendiriniz. Değerlendirmelerinizi tabloda ilgili yere yazınız.



## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (2):

### Çalışma Materyali: Örgüt Metinlerinden Örnekler

Aşağıda çeşitli siyasal örgüt metinlerinden seçilmiş örnekler bulacaksınız. Bu örnekler üzerinde bir grup tartışması yaparak metin yorumlama becerilerinizi geliştirebilirsiniz. Metinler üzerinde yapacağınız tartışmada hazırlanmış çalışma sorularını kullanabilirsiniz.

### Örnek : Kadın birimlerinin görevleri:

*“Parti organlarının çalışmasına yardımcı olmak, partinin kadın üye sayısını arttırmak, Parti ilkelerini ve programını yaymak için il ve ilçe yönetimlerinin izniyle toplantılar düzenlemek, Mahallelerde çalışmalar yaparak kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel sorunlarının çözümüne, çalışmayan kadınların el emeklerinin değerlendirilmesine katkıda bulunmak ,” (Yönetmelik maddesi )*

*“Parti Kurultaylarında ve Parti Meclisinde alınan kararların kadın kurullarının çalışmalarına nasıl yansıtılacağını belirlemek ve kadın kurullarına bu bilgileri aktarmak” (Yönetmelik maddesi )*

*“Parti Programında yazılan ilkeleri yaymak, benimsemek, taraftar kazanmak, Türk kadınına 2000’li yıllarda daha aktif görevler için yönlendirmek, sosyal ve politik hayatımızın ilerlemesinde, gelişmesinde ve demokrasinin kökleşmesinde ödev almasını sağlamak” (Yönetmelik maddesi )*

*“..kadınlarımızın ve gençlerimizin Milli kültür, manevi değerler, eğitim, öğretim, sağlık, beslenme, çalışma, iş, yurt, mesken, spor, sanat, çevre, hürriyet, demokrasiye katılım, bilgi toplumu ve çağdaş olmanın gerekleriyle ilgili inceleme, araştırma, danışma işlevini yürütmek....” (Genelge)*

Çalışmayı kolaylaştırıcı sorular:

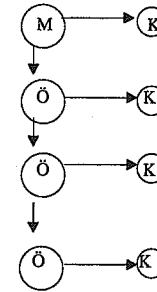
- Kadın birimlerine verilen görevler kadın biriminin varlık nedeni ile ne ölçüde bağdaşır?
- Kadın birimlerinin görevleri ne ölçüde somut, yetki kullanmaya elverişli ve inisiyatif geliştiricidir?
- Kadın birimleri ne ölçüde etkin ve güçlü tasarlanmıştır?

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU (3):

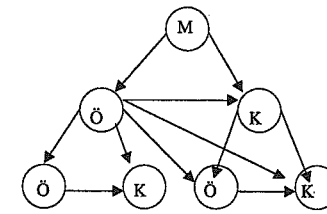
### Çalışma Materyali: Demokratik bir Örgüt Modeli Tasarlamak

Aşağıda yer alan şekilleri inceleyiniz. Bu şekillerin her biri bir örgütün işleyişini anlatmaktadır. Bu incelemeden sonra, bir siyasal örgüt içinde kadın biriminin sahip olmasını istediğiniz gücünü tanımlayan bir örgüt şemasını siz de grup arkadaşlarınız ile birlikte çiziniz.

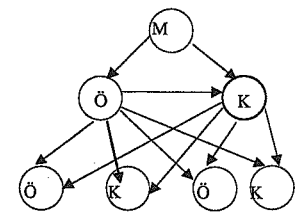
M: Merkez  
Ö : Örgüt karar birimi  
K : Kadın birimi  
→ : Yetki, bilgi, emir akışı



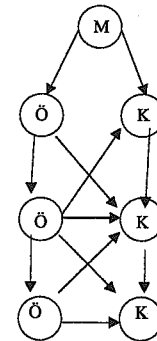
Hiyerarşik  
Bağımlı, iletişimsiz  
Kadın birimleri



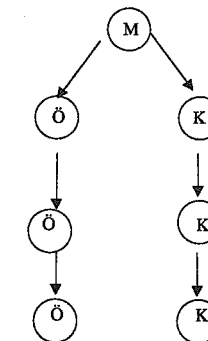
Bağımlı, kısmi iletişimli  
Kadın birimleri



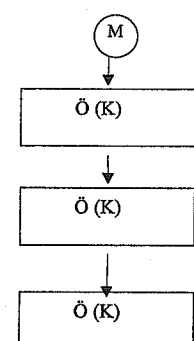
İletişimli kadın birimli



Hiyerarşik olmayan  
Örgütlenme



Özerk  
Örgütlenme



Ayrı kadın örgütlenmesi  
olmayan örgüt modeli

## CALISMA 8 :

### ARAÇLARIMIZ ( I )

#### Çalışmanın Amacı:

- Çalışma, siyasal örgütler içinde kadınların temsilini kolaylaştıracak örgütlenme ve gündem oluşturma araçlarını katılımcılara tanıtmayı amaçlar.
- Katılımcıların saptadıkları hedeflere ulaşmak için yapmaları gereken işleri daha somut tasarlayabilmelerini kolaylaştırır.

#### *Uygulama:*

*Uygulama, katılımcılar için hazırlanmış bilgi notu üzerinde grup tartışması şeklinde yürütülür.*

- 1. Eğitici, katılımcılar için hazırlanmış bilgi notunu en az bir gün önceden katılımcılara dağıtır. Katılımcılar bu bilgileri okumuş olarak çalışmaya katılırlar.*
- 2. Eğitici, bilgi notunda yer alan her bir aracı tartışma için gruba sunar. Katılımcılar, bu bilgileri kendi örgütlerinde nasıl kullanabileceklerini somutlaştırırlar.*
- 3. Eğitici, yeterince açık olmayan noktalarda katılımcıları bilgilendirir.*
- 4. Eğitici ya da katılımcılar bilgi notunda yer almayan başka araçlar da düşünüp önerebilirler.*
- 5. Eğitici, bilgi notunda yer alan araçları aşağıda örneği verilen şekilde tahtaya yazar; bunlarla ilgili katılımcı değerlendirmelerini de ekleyerek grubun kullanacağı araçlar listesi oluşturulur.*
- 6. Eğitici, çalışma sonunda oluşan listeyi çoğaltarak katılımcılara dağıtır.*

### Araçlarımız:

1. Kadın Toplantıları ile Güçlenme ve bilinç yükseltme
2. Eğitim Programları Düzenleme
3. Örgüt yönetimiyle diyalog
4. Gündem Oluşturma
5. Kampanya Düzenleme
6. İzleme Komiteleri Oluşturma
7. Örgütlerarası Kadın İletişimi ve İşbirliği
8. Yayın Yoluyla iletişim
9. Fon Oluşturma
10. Ulusal Düzeyde Şemsiye Örgütler Kurma
11. Destek Politikaları ve Kota Uygulamaları

Çalışmanın Çıktısı: Kullanacağımız Araçlar Listesi (Tablo 8)

Çalışmanın Süresi: 45 dakika

### KATILIMCI İÇİN BİLGİ NOTU:

Sorunlarımızın çözümü için kullanabileceğimiz çeşitli araçlar vardır. Bunlardan önemli gördüklerimiz hakkında kısa bilgiler aşağıda verilmiştir. Bunları okuyup değerlendiriniz; gerekirse bu bilgileri kendiniz genişleterek ve yenilerini ekleyerek çalışmalarınızda kullanınız.

#### 1. Kadın toplantıları ile güçlenme ve bilinç yükseltme:

Bir siyasal örgüt içinde kadınların güçlenmesi, örgütün farklı birimlerinde ve farklı düzeylerinde çalışan kadınların kendi aralarında oluşturacakları iletişim ile yaratacakları ortaklık duygusuna bağlıdır. Kadınların kendilerini birarada ve somut bir güç olarak görebilmeleri önemlidir. Kadınlararası iletişim sık sık biraraya gelme ile oluşur. Kadın toplantıları, birbirini tanımayı olanaklı kıldığı kadar, "Hangi ortak sorunlara sahibiz ve hangi ortak çözümlerden yanayız?" sorusunun yanıtının tartışılmasını da olanaklı kılmalıdır. Ortak, somut amaçlar edinemeyen kadınlar gerçekte örgütlü kadınlar olamazlar. Siyasal örgütlerde kadınların güçsüzlüğü, büyük ölçüde, birbirini tanımama, birbirini dinlememe ve bütün farklılıklara rağmen ortak amaçlar yaratamama sonucunda varolur.

Kadınların biraraya gelerek bir ortaklık oluşturma amacını taşıyan toplantılar hangi özelliklere sahip olmalıdır? Bu sorunun yanıtını vermek için aşağıdaki bilgilerden yararlanabilirsiniz.

Kadın toplantılarının düzenlenmesinde geçerli olması umulan kurallar ve ilkeler aşağıda örneklenmiştir.

- Kadın toplantıları düzenli aralıklarla (ayda bir gibi) yapılmalıdır.
- Kadın toplantıları çeşitli düzeylerde yapılmalıdır. Önce en küçük birimlerin kendi aralarında yapılan toplantılar, daha sonra il, bölge ve ülke düzeyine doğru genişletilmelidir.
- Kadın toplantılarında önce "toplantının ortak kuralları" üzerine konuşulmalı ve bu kurallar yazılı hale getirilerek kalıcı kılınmalı; uymayanlara da hatırlatılmalıdır.

### Örnek:

- birbimizin sözünü kesmeyeceğiz,
- bütün katılımcıların eşit söz hakkına saygı göstereceğiz,
- birbirimizi eleştirmeden önce ne dediğini anlamaya çalışacağız,
- toplantı başlama ve bitiş saatine uygun davranacağız,
- örgüt içi ast-üst ilişkilerini birbirimizi dışlamaya yol açacak biçimde kullanmayacağız,
- mümkün olduğunca açık ve samimi olmaya, gerçek sorunlar üzerinde konuşmaya ve şeffaflığa dikkat edeceğiz,
- toplantıda konuşulanları kaydetmeye, katılmayanlara aktarmaya ve üstlendiğimiz görevleri zamanında yapmaya gayret edeceğiz,
- toplantı kurallarına uymayan arkadaşlarımızı uyararak toplantının başarısız olmasını engellemeye çalışacağız.

• Kadın toplantılarının amacı, örgüt içinde kadınların taleplerini ve bunların uygulama yollarını saptayarak bu amaç etrafında bir güçbirliği oluşturmaktır. Bunun için, her toplantının gündemini oluşturmak, toplantı sonuçlarını yazılı hale getirmek ve somut hedefler üzerine odaklanmak yararlıdır.

• Kadın toplantılarında zaman zaman ortaya çıkan ya da çeşitli biçimlerde hissedilen gerilimler geçiştirilmemeli, gerektiğinde “birbirimizle ilişkimiz” gibi bir gündem maddesi hazırlanarak kadınlar arası ilişkilerde şeffaflık sağlanmaya çalışılmalıdır.

### 2. Eğitim Programları Düzenleme:

Siyasal örgütlerde kadınların durumunu güçlendirme, kadınlar arası iletişimi sağlayarak ortak amaçlara yönelmeyi kolaylaştıracak bir araç eğitim programları düzenlemektir. Eğitim programları sadece kadınlar için düzenlenebildiği gibi, erkek, kadın karışık gruplar için, örgüt yöneticileri için ya da sadece erkekler için düzenlenebilir.

### • Kadınlar İçin Düzenlenecek Eğitim Programlarının Özellikleri:

⇒Kadınlar için düzenlenecek eğitim programları öğreten-öğretilen ikilisi şeklinde düzenlenmemeli; kadınların yetersiz bilgi, beceri ve ilgi yokluğu nedeniyle güçsüz oldukları yargısına karşı çıkılmalıdır. Eğitim programı sonunda kadınlar “Daha öğrenecek çok şey var” düşüncesine kapılmamalı, tersine eğitim sonunda “Bundan sonra neleri birlikte yapalım?” sorusunu sorarak harekete geçecek enerjiyi yaratmış olmalıdırlar.

⇒Kadınlar için düzenlenecek eğitim programları katılımcıları güçlendirici, somut çözümlere yönlendirici, dayanışma ve ortaklık bilinci geliştirici olmalıdır. Program içeriklerinin hazırlanmasında somut hedef ve ortak davranış geliştirme temel ilke olmalıdır.

⇒Kadınlar için hazırlanacak eğitim programları, onların yapmak istedikleri işler ve ulaşmak istedikleri hedefler göz önüne alınarak hazırlanmalı; bu hedeflere ulaşmak için gereksinme duydukları bilgi ve beceriler, eşit katılım ve öz-değer oluşturma ilkeleri göz önünde tutularak, sunulmalı ve öğretilmelidir.

⇒Kadınlar için hazırlanacak eğitim programları zaman, yer ve diğer katılım koşulları açısından, onların en kolay ulaşabilecekleri şekilde düzenlenmeli ve ilgilerini çekecek biçimde sunulmalıdır. Kadınların somut sorunlarını çözme mesajı vermeyen ve yaşamlarını olumlu yönde etkileyeceği izlenimi uyandıramayan programlara nitelikli katılımın olmayacağı unutulmamalıdır.

⇒Kadın eğitim programları her katılımcı kadının kendini ifade etmesini sağlamaya çalışmalı; grup içi ilişkilerin özgürlükçü, eşitlikçi, dayanışmacı, birbirini yargılamaya değil, anlamaya yönelik olmasına gayret gösterilmelidir. Gruba sokulmaya çalışılan otoriter, dışlayıcı, hiyerarşik davranışlar eleştirilerek bunların vereceği zararlar katılımcılara gösterilmelidir.

⇒Kadınlar için düzenlenen eğitim programları, temel ilke olarak, kendi sahip oldukları gücün, enerjinin ve yaşam bilgisinin farkına varmalarını amaçlar. Bir eğitim programının başarısının varolanın açığa çıkartılması olduğu unutulmamalıdır.

- **Kadın- erkek karma eğitim programları:**

⇒Karma eğitim programları, kadın eğitim programları sonunda oluşan görüşler, öneriler, hedefler ve stratejileri örgütün erkek üyeleri ile tartışma amacıyla düzenlenir.

⇒Karma eğitim programlarının amacı, kadınların kendi amaçlarını erkeklere anlatmaları ve onların desteğini sağlamak için gerekli bilgilendirme, açıklama ve tartışma sürecini yönlendirmeyi amaçlar. Bu nedenle, karma eğitim programları, erkek katılımcıların kadın taleplerini anlamaları için gereken bilgilendirme, veri sunma ve ikna etmek için gerekli düşüncelerin netleştirilmesi ile oluşur.

⇒Karma eğitim programlarının amacı, kadınlar için eşitlikçi ve özgür bir dünyanın yaratılmasında sadece kadınların değil, erkeklerin de bir sorumluluğunun olduğunu göstermektir. Sorunların çözümü sadece kadınların değil, eşitliğe ve özgürlüğe inanan kadın, erkek herkesin sorumluluğudur.

- **Yöneticiler için eğitim programları:**

⇒Yöneticiler için düzenlenecek eğitim programları, bir siyasal örgüt içinde kadınların kendilerini güçlendirecek politika, eylem ve faaliyetleri gerçekleştirmek için geliştirdikleri önerileri anlatmak, tartışmak ve destek oluşturmak amacıyla yapılır.

⇒Yöneticiler için düzenlenecek eğitim programları örgüt politikalarının dönüşümünü amaçlar ve bu dönüşümü sağlayacak duyarlılığın yöneticilerde oluşmasına hizmet eder.

⇒Yöneticiler için düzenlenecek eğitim programlarının adı eğitim olmaktan çok "briefing" gibi daha yansız isimler taşımalıdır. Çünkü yöneticiler öğrenmek değil, karar vermek için var olduklarını düşünürler. Yöneticilerin bu konudaki önyargılarını aşmak için açıklayıcı, bilgilendirici, tartıştırıcı programlar düzenlemek yararlıdır.

- **Erkekler için düzenlenecek eğitim programları:**

⇒Erkekler için düzenlenecek eğitim programları toplumsal cinsiyet sorunlarına duyarlılık geliştirmelerini, eşitlikçi bir erkek kimliği geliştirmenin olanaklarını kendi aralarında tartışabilmelerini amaçlar.

⇒Erkekler için düzenlenecek eğitim programları, kadınların sorunlarını anlamaya, ama onlar adına karar vermeyi reddetmeye dayanır. Erkekler de kendi sorunlarını konuşmalı, eşitlik için yapmaları gereken şeyleri saptamalıdır.

### 3. Örgüt yönetimiyle diyalog: Örgüt yöneticileri ile örgütün kadın-erkek eşitliği politikası üzerine konuşma ve ortak gündem oluşturmaya çağrı

Bir siyasal örgütte kadın birimlerinin güçlenmesi, örgüt yöneticilerinin kadın birimlerinin amacını ve hedefini benimsemesine ve destek olmasına bağlıdır. Siyasal örgütlerde kadın birimlerinin yaptığı işler genellikle örgütün diğer birimleri ve yöneticiler tarafından çok bilinmediği ya da önemsenmediği için kadın birimlerini bekleyen en büyük tehlikelerden biri kendi içine kapalı çalışıp sesini duyuramamaktır. Bu nedenle, kadın birimleri, zaman zaman, örgüt yöneticileri ile ortak toplantılar düzenlemeli; bu toplantılarda kadın birimlerinin yaptığı çalışmalar ve hedefleri yöneticilere aktarılmalıdır.

Bu toplantılarda dikkat edilecek hususların başında kadınların görüşlerini ve taleplerini bir şikayet üslubundan ziyade somut ve gerçekleştirilebilir destek talepleri halinde ifade edebilmeleridir. Somut, kısa, çarpıcı bir dille ifade edilmiş ve karşısındakinden ne beklediğini açık ifade eden konuşmalar yöneticilerle yapılan görüşmelerde sonuca ulaşma açısından önemlidir.

Örgüt yöneticileri ile yapılan toplantılarda alınan kararlar örgütün daha eşitlikçi politikalar geliştirmesine hizmet etmeli ve örgüt yapısının demokratikleşmesinde önemli bir boyut oluşturmalıdır. Bu amacın gerçekleşmesi, toplantı kararlarının uygulamaya geçip geçmediği ya da nasıl geçtiğinin kadın birimleri tarafından izlenmesine bağlıdır. Bu izleme sonuçlarının daha sonraki toplantılara taşınması da örgütün sağlıklı bir politika geliştirmesi açısından gerekli olan süreklilik ve ısrarlılığın sağlanmasında önemlidir.

### 4. Örgüt içinde gündem oluşturma

Bir siyasal örgütte kadın birimlerinin güçlenmesi, kadınların kendi sorunlarını ve çözüm önerilerini örgüt gündemine taşıyabilme becerisine bağlıdır. Bir siyasal örgütün gündemi çeşitli düzeylerdeki örgüt içi tartışma toplantılarında, genel kurul ve kurultaylarda, yönetim kurullarının oturumlarında ve örgütün yayın organlarında oluşur. Kadın

birimlerinin kendi içlerinden seçecekleri sözcüleri aracılığıyla bu ortamlarda sorunlarını ve çözüm önerilerini dile getirmeleri gereklidir. Kadın birimlerinin hazırlayacağı görüşlerin örgütün gündeminin olduğu çeşitli platformlarda dile getirilmesi ve tartışmaya açılması güçlenmenin önemli bir yoludur. Kadın birimlerinin gündem oluşturma faaliyeti bu birimler tarafından hazırlanacak "Eylem Planı" içinde detaylı olarak tanımlanır ve bir çalışma programı haline getirilir.

### 5. Kampanya düzenleme

Bir siyasal örgütte kadın birimlerinin güçlenmesi, kendi amaçlarını somut bir hedef olarak tanımlayabilme; bu somut hedefi benimsetme ve çözümlüne destek oluşturma becerisine bağlıdır. Bu tür bir amacı gerçekleştirmek için en uygun araçlardan biri "kampanya düzenleme"dir.

Kampanya düzenlemede akılda tutulması ve uyulması gereken ilkeler şunlardır:

⇒*Kampanya tek ve somut bir konuda düzenlenir.*

⇒*Kampanyanın amacı düzenleyiciler tarafından çok iyi tanımlanmalı, çeşitli düzeylerde ve farklı insan gruplarına anlatılabilecek şekilde ifade edilebilmelidir.*

⇒*Kampanyanın amacını ifade eden bir slogan ya da kısa ve dikkat çekici bir ifadenin bulunması yararlı olur. Örneğin, "Seçimlerde %25 kadın aday istiyoruz" ifadesi amacı kısa ve açık ifade eden bir tanımlamadır.*

⇒*Kampanyalarda amaç, mümkün olduğu ölçüde, aynı amacı paylaşan insan, örgüt ya da birimlerin biraraya gelip aynı hedefe doğru güçbirliği yapmalarıdır. Bunun için çeşitli kişi ya da gruplarla işbirliği ve ittifaklar yapmak gerekir. Kampanyaya katılan farklı kesimler arasında gerilim ve yanlış anlamalar yaşanmasını önlemek için kampanya amacının, yapılacak işlerin ve işbölümünün mümkün olduğu ölçüde yüzyüze görüşmelerle hazırlanması, yazılı hale getirilmesi ve eşgüdümün sağlanması yararlıdır.*

⇒*Bir kampanyanın başarısında önemli olan, kampanyanın kimler tarafından, ne amaçla, ne kadar sürede, hangi araçlarla gerçekleştirileceğini planlamak ve bütün katılımcıların bu plana uymasını sağlamaktır. Amacı, süresi, içeriği, kaynakları, görev bölüşümü ve*

*uygulayıcıları çok net olmayan kampanyalar istedikleri etkiyi yaratamadığı gibi hayal kırıklığı yaratarak ortak enerjinin dağılmasına da yol açar.*

⇒*Bir kampanya programının başarısı onun gerçekleştirilebilir bir organizasyona dayanması ile mümkündür. Hayali, gerçekleştirilmesi başka şartların oluşmasına bağlanan kampanyalar sık sık başarısızlık ile karşılaşabilir. Unutulmamalıdır ki, küçük ama başarılı bir kampanya, büyük ama başarısızlıkla sonuçlanan bir kampanyadan daha fazla ortaklık ve güçlülük duygusu yaratır.*

⇒*Her kampanya sonrasında çalışmanın başarı ve başarısızlık noktalarını değerlendiren bir toplantı yapılarak yaşanan deneyimin kalıcı olması sağlanmalıdır.*

⇒*Bir kampanya proramı hazırlamak için kullanılacak taslak şöyle olabilir;*

Kampanyanın konusu/amacı:

Kampanyada kullanılacak sloganlar:

Kampanyanın süresi:

Kampanyada yapılacak işler ve işbölümü:

Kampanya süresince herbir işi üstlenecek görevlilerin zaman, yer ve isim listesi;

Kampanya için gerekli kaynaklar (aynı ya da nakdi olabilir):

Kampanya süresince çıkacak sorunları ve aksaklıkları çözmekle görevli kişi ya da birimlerin yerleri, telefon ve faks numaraları:

Kampanyanın etkisini izleme için oluşturulacak birimlerin tanımı:

Kampanya sonuçlarının değerlendirilmesi için izlenecek yol:

## 6. İzleme komiteleri oluşturma

Siyasal örgütlerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, örgüt içinde eşitliğe aykırı uygulamaların izlenmesine ve düzeltilmesi için gerekli girişimlerin yapılmasına bağlıdır. Bunun için oluşturulacak özel birimler gereklidir. Bunlara "İzleme Komiteleri" denir. İzleme Komiteleri kurulmasında ve işlevsel kılınmasında uyulması gereken ilkeler aşağıda belirtilmiştir:

- İzleme Komiteleri, gündelik olayların arkasındaki zihniyet yapılarını algılama becerisi gelişmiş, örgüt içinde saygınlığı tartışılmaz kadınlardan oluşmalıdır,
- İzleme Komitesi, başta örgüt yöneticilerinin sözleri, siyasal vaatleri ve faaliyetleri olmak üzere, örgütün her tür ortamında yaşananları izleyerek bunlar içinde kadınların aşağılanması, ikincilleştirilmesi ve dışlanmasına yolaçacak olanları saptar ve gerekli biçimlerde gündeme getirerek tekrarlanmasını önlemeye çalışır.
- İzleme Komitesi, özellikle, örgüt yöneticilerinin kadın seçmen ya da üye desteği sağlamak üzere yaptığı vaatleri izleyerek bunların sözde kalmasını engellemeye çalışır.
- İzleme Komitesi çalışmalarını mümkün olduğu ölçüde kamuoyuna açık ve yazılı biçimlerde yapar. Gündeme aldığı sorunların çözümüne kadar gündemde kalmaya ve destek oluşturmaya gayret eder.
- İzleme Komitesi, örgüt içinde kadın birimine bağlı olarak çalışabileceği gibi bağımsız olarak da çalışabilir. Önemli olan, İzleme Komitesi'nin saygınlığını herkese kabul ettirebilmesi, ele aldığı konunun öneminden ve gerçekliğinden kimsenin şüphe edemeyeceği bir konum elde edebilmesidir.

## 7. Örgütlerarası Kadın İletişimi ve İşbirliği

Siyasal örgütlerdeki kadın birimlerinin güçsüzlüğünün önemli nedenlerinden biri benzer alanlarda çalışan kadın birimleri ya da örgütleriyle bir iletişime sahip olmamalarıdır. Farklı örgütlerin kadın birimlerinin birbirleriyle ilişkisi genellikle örgütlerin üst yönetimlerinden dolaşarak yapılır. Bu dolambaçlı yol iletişimde kesikliklere ya da engellemelere yol açabilir. Oysa ki, benzer amaçlar için çalışan kadın birimleri arasında doğrudan, yatay bir iletişimin oluşması ortak gündem ve güçbirliği oluşturmak için gereklidir. Örneğin, siyasal partilerin ve

sendikaların kadın birimleri, benzer koşullar altında yaşayan ve benzer kültürel ve hukuki engeller nedeniyle etkisiz kalan örgütsel yapılardır. Bu birimler arasında politik ve ideolojik rekabet olması zaman zaman kaçınılmazsa da, birçok konuda -örneğin yasal hakların iyileştirilmesi konusunda doğal bir işbirliği alanı da mevcuttur.

Siyasal örgütlerin kadın birimleri arasında kurulacak iletişimin herşeyden önce farklılıklara rağmen ortak eylem alanı ve ortak hedef saptamayı içermesi gerektiği açıktır. Bunun için, kadın birimleri arasında doğrudan, hatta mümkünse yüzyüze bir ilişkinin kurulması; bunun düzenli toplantılarla ortak eylem programları hazırlamaya yönelmesi yararlıdır.

## 8. Yayın yoluyla iletişim

Siyasal örgütlerdeki kadın birimlerinin örgüt içinde ve dışında kendi sorunlarını duyurması ve destek oluşturması yazılı iletişim yollarını ne kadar kullanabildiğine bağlıdır. Kendileri tarafından çıkartılacak bülten, bildiri, rapor türü yayınlar bu amaca en çok hizmet edecek olanlardır. Bunların mümkün olmadığı durumlarda ya da bunlara ek olarak örgüt yayınlarında kendi amaçlarını ve programlarını açıklayan yayınlar yapmaları önemli bir güçlenme yoludur. Bu yayınlar, mümkün olduğu ölçüde formel ve duygusuz olmaktan kaçınılmalı; aksine, kadınların kendi yaşam deneyimleri içinden anlatılan düşüncelerin daha etkili olacağı unutulmamalıdır.

## 9. Fon oluşturma

Siyasal örgütlerdeki kadın birimlerinin en önemli sorunlarından biri de kendi faaliyetleri için gereken parasal ya da aynı kaynaklara yeterince sahip olmamalarıdır. Kadın birimlerinin parasal ya da aynı kaynak gereksinmesinin mevcut kaynakların daha eşitlikçi paylaşılmasına dayanması gereği unutulmamalıdır. Kadınların kermes, eliş pazarı gibi faaliyetlerle kaynak sağlaması önemli olsa da, kaynakların eşit paylaşımı sorununu gündeme getirmediği için eşitlik amacına hizmet etmez. Kadınlar, hem örgüt kaynaklarından eşit yararlanmak için çalışmalı, hem de kaynak yaratıcı ortamları geliştirmeye çalışmalıdırlar.

## 10. Ulusal düzeyde şemsiye örgütler oluşturma

Siyasal örgütlerdeki kadın birimlerinin güçlenmesinin, ulusal düzeydeki kadın örgütlenmelerinin gücüne bağlı olduğu unutulmamalıdır. Bir örgüt içinde kadınlar ne kadar güçlü olurlarsa olsunlar, kadın sorunlarının önemli bir kısmının ulusal düzeyde alınacak önlemler ve geliştirilecek politikalar ile çözülebileceği ortadadır. Bu gerçekten hareket ederek, her tür kadın örgütlenmesinin kendi kimliği ile katılabileceği ve ortak sorunların çözümüne yönelecek "Şemsiye Örgütler" in oluşturulması ve desteklenmesi gerekir. Böyle bir organizasyon, tarafsızlığı ve empati yeteneği ile saygınlık kazanmış kadınların girişimi ile başarılabılır.

## CALISMA 9 :

### ARAÇLARIMIZ (II)

#### Çalışmanın Amacı:

Çalışma, siyasal örgütlerde kadınları güçlendirmek için kullanılan kota politikalarını katılımcılara tanıtmak ve katılımcıların kota politikalarının uygulanmasında karşılaşılabilecekleri eleştirilere karşı görüş geliştirebilmelerine destek olmayı amaçlar.

#### Uygulama:

Çalışma, eğitici tarafından yapılan sunuş ve arkasından yapılan grup tartışması şeklinde yürütülür.

1. Eğitici, katılımcılar için hazırlanan bilgi notunu, çalışmaya başlamadan en az bir gün önce katılımcılara dağıtır.
2. Çalışma başladığında eğitici, genel olarak destek politikaları ve özel olarak da kota uygulamaları hakkında, katılımcılar için hazırlanan bilgi notundan yararlanarak 30 dakikayı geçmeyen bir sunuş yapar. Daha sonra, aşağıdaki çalışma sorularını katılımcılara sorarak tartışmayı başlatır ve aşağıda örneği verilen tabloyu tahtaya çizerek katılımcıların görüşlerini tahtaya yazar.
3. Eğitici, tahtaya yazılan katılımcı görüşleri özetlerini çoğaltarak katılımcılara dağıtır.

#### Çalışma Soruları:

1. Kota uygulamalarının yararları sizce nedir?
2. Kota uygulamalarının sakıncaları sizce nedir?
3. Şimdiye kadar kota uygulamaları hakkında duyduğunuz eleştiriler nelerdir?
4. Şimdiye kadar duyduğunuz, kota uygulamalarını savunan görüşler nelerdir?



bence kotanın yararları	bence kotanın zararları	kotayı eleştiren görüşler	kotayı savunan görüşler

**Çalışmanın Çıktısı: Kota Politikalarını Değerlendirme Tablosu (Tablo 9)**

**Çalışmanın Süresi: 60 dakika**

## KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU:

### *Destek Politikaları ve Temsil Kotaları:*

*Bugün dünyada yapılan işlerin %70'ini kadınlar gerçekleştiriyor, ama yaratılan refahtan ancak %1 oranında yararlanabiliyorlar. Çünkü, siyasal karar mekanizmalarında hala %10'un altında temsil ediliyorlar. Türkiye'de bu rakamların daha da kötü olduğunu biliyoruz. Öyleyse cinslerarası eşitliği sağlamak için yeni yollar düşünmemiz gerekmiyor mu?*

*Nasıl bir eşitlik anlayışı istiyoruz? Yasalar bütün insanların eşit olduğunu söyleyebilir. Toplumsal yaşam içinde insanların fırsatlardan yararlanma olanaklarına baktığımızda yasalarda yer alan "Herkes din, dil, ırk, sınıf ve cinsiyetine bakılmaksızın eşittir" sözünün sorunları çözmediğini görüyoruz. Çünkü, gerçek hayatta olan eşitsizlikleri güzel sözlerle ortadan kaldırmak olanaklı değil.*

*Kadınlar, eviçi işlerin ve çocuk yetiştirmenin esas sorumlusu olarak ve karşılık beklemezsizin çalışarak yaşamın önemli yükünü sırtlarında taşıyor. Yaptıkları bu işler nedeniyle toplumda varolan güç ve statü olanaklarından yararlanmada geri kalıyorlar. Çünkü, kadınların yaptıkları işlerin bir toplumsal değeri ve karşılığı yok. Kadınlar yaşadıkları sorunları dile getiremiyorlar, siyasal karar süreçlerine katılmadıkları için sorunlarına çözüm üretmiyorlar.*

*Kadınların siyasal karar süreçlerine katılımını sağlayacak bir eşitlik anlayışı nasıl olmalı? Kadınların, erkeklere eşit olarak seçme ve seçilme hakkına sahip olması ne işe yarıyor? Evden dışarı çıkmak için kocasından izin alması gereken, siyasal bir faaliyete atılmak için küçük çocuğunu bırakacak hiç bir yer bulamayan kadınlar erkeklerle eşit seçme hakkına sahip olsa bile bunu kullanmakta zorlanıyorlar. Mevcut soyut eşitlik anlayışının kadınların sorunlarını görmezden geldiğini biliyoruz. Siyasete katılmak için farklı toplumsal engellerle uğraşmak zorunda olan kadınları ve erkekleri aynı koşullarda görmek eşitlik anlayışına ne ölçüde uygundur? Kadınları dikkate alacak bir eşitlik anlayışının kadınların farklı konumlarını ve sorunları göz önünde tutması gerekmez mi?*

*Çağdaş eşitlik anlayışı, farklı koşullardaki insanların toplumsal yaşamın her yönüne katılabilmesi için gereken önlemleri alması olarak tanımlanıyor. Artık eşitliğin, herkese eşit hak sunmakla*

gerçekleştirilemediği genel bir kabul görüyor. Koşulları daha kötü olanlara daha fazla destek ve öncelik vermek ve farklı insan gruplarını ulaştıkları toplumsal sonuçlar itibariyle eşitlemeye çalışmak önemli. Toplumsal fırsatlardan yararlanmada geride kalan kesimlere öncelik vermek artık eşitlik anlayışının vazgeçilmez bir koşulu. Kadınların siyasal yaşama katılmaları eşitliği sağlamanın vazgeçilmez bir koşulu ise, kadınlara destek oluşturacak politikalar geliştirmek de işte bu çağdaş eşitlik anlayışından çıkararak yaşama geçiyor.

**Kadınlar siyasete katılmadan demokrasi nasıl olanaklı?** Bütün dünyada ve ülkemizde kadınların siyasal süreçlerde eksik temsil edildiğini biliyoruz. Demokrasi, vatandaşların kendi sorunlarını dile getirmek ve çözüm üretmek için siyasal katılımını sağlamaya dayanıyorsa, kadınların katılmadığı bir demokrasi nasıl demokrasi oluyor? Siyasal sistemin demokratik meşruluğu vatandaşların çıkarlarını temsiline dayanıyor ve kadınların temsil edilmediği bir siyasal sistem meşruluğundan çok şey yitiriyor. Kadınların temsili olmadan demokrasi olamayacağına göre kadınların siyasal temsilini gerçekleştirmenin bir demokrasi sorunu olduğunu herkesin kavraması gerekiyor mu?

**Kadınların temsil edebilecekleri farklı çıkarları var mıdır?** Kadınlar, toplumsal işbölümü içinde erkeklerden farklı işler yaptıkları ve bunun sonucu olarak sürekli daha az olanağa sahip oldukları için kendilerine özgü sorunları olan bir toplumsal gruptur. Bu sorunları en iyi kendileri dile getirir ve çözüm üretebilirler. Kadınların siyasal temsili sağlanmadığı sürece bu sorunların ciddi ve köklü çözümlere ulaşması olanaksız görünüyor. Kadınların siyasal temsili gerçekleşmeden eğitimsiz bırakılan, şiddete uğrayan, sosyal güvenlik kapsamına alınmayan, istemediği sayıda çocuk doğurmaya zorlanan kadınlar, hep düşük ücretli işlerde çalışmaya mahkum bırakılan kadınların sorunları nasıl çözülebilir? Kadınların siyasal temsili toplumun yarısını oluşturan kadınların sorunlarının görünür hale getirilmesi ve çözümü için vazgeçilmez önkoşuldur.

**Kadınların siyasete katacakları bir değer var mıdır?** Toplumun yarısını oluşturan kadınlar siyasetten dışlanınca kadınların kendilerine özgü deneyimleri, yetenekleri, duyarlılıkları da toplumsal yaşamdan dışlanmış oluyor. Oysa ki, insanların sahip olduğu her değer topluma sunulması uygarlığın gelişmesi ile eşanlı değil mi? Kadınların siyasetten dışlanmasına seyirci kalarak insan uygarlığının bazı gelişme

olanaklarını da reddetmiş oluyoruz. Oysa ki her tür insan kaynağının uygarlık sürecinde açığa çıkması gerekmez mi?

**Kadınların siyasal karar süreçlerine katılımına nasıl destek oluruz?** Soyut eşitlik lafı kadınların sorunlarını çözmeye yetmediğine göre, kadınların siyasal katılımını sağlayacak somut destekler ve bunları sağlayacak politikalar geliştirmek gerekiyor. Bu destek politikalarının başında **kota politikaları** geliyor. Kota politikaları, siyasal karar süreçlerine kadın katılımının oranının, en azından, kritik eşik denilen %30-40'a gelene kadar farklı seçim koşulları oluşturularak desteklenmesi anlamına geliyor.

**Kota politikaları ne işe yarar?** Kota politikaları, her tür siyasal sürece ve özellikle karar süreçlerine katılacakların belli bir cinsin tekelinde olmasını engellemek ve cinslerarası dengeli bir dağılımı sağlamak için oluşturulan politikalar. Bu amaçla, her tür aday listesinde, delegeliklerde, siyasal karar yetkisine sahip her tür kurul, komisyon ve komitelerde, parlamento, bakanlar kurulu ve siyasal liderlikte azınlıkta olan cinsin temsilini özel yöntemler oluşturarak desteklemek söz konusudur. Söz konusu karar ve yetki makamları ister seçimle, isterse atama ile oluşsun, cinslerin eşit ya da dengeli temsilini sağlama temel ilkedir.

**Kota politikalarının özellikleri nelerdir?** Kota politikalarının başarı sağlaması için uygulamanın bu politikaların temel özelliklerine dikkat edilerek hazırlanması gerekir. Aksi takdirde, kota politikalarının tersine sonuçlar vermesi kaçınılmazdır.

• Kota politikaları siyasete katılmak isteyen önemli sayıda kadının olduğu; bu kadınların siyasal kurumların dışlayıcı yapıları nedeniyle aday olma ve seçilme başarısını gösteremediği durumlarda kullanılacak siyasal temsil arttırıcı araçlardır. Siyasal katılma konusunda yeterli kadın talebi yoksa kota uygulamaları niteliksiz ve mevcut siyasal kliklerin denetiminde kadın politikacılar yaratarak, erkek politikacıların kadınlar üzerindeki engelleyici etkisini arttırabilir.

• Kota politikaları kadınları siyasete hazırlamanın bir aracı değildir. Kadınları siyasal süreçlere hazırlamak için eğitim programları, kampanyalar, kadın adayları destek fonları oluşturma gibi araçlar kullanılabilir. Kota politikaları ise siyasal kurumları kadınlara hazırlar. Siyasal partiler ve parlamentolar kota politikaları ile eksik temsil edilen

kadınları içine almayı kabullenir ve buna uygun yapısal değişiklikleri benimseyeceğine söz vermiş olur.

- **Kota politikaları, siyasal süreçlerde eksik temsil edilen toplumsal grubun, çoğunluğu oluşturanların seçilme biçimlerinden farklılaştırılmış bir tarzda katılımını kabul anlamına gelir.** “Farklı olanların farklı kurallara göre seçimi” olarak adlandırılabilir. Farklı olanların farklı toplumsal koşullarda olanların aynı rekabet, güç oluşturma ve başarıma koşullarında eşit olamayacakları varsayımına dayanır. Temel ilkelerini **grup temsili** düşüncesinden alan kota politikaları, eksik temsil edilen bir toplumsal grubun siyasal temsilini sağlamak için, o grubun kendi koşullarına uygun adaylık, yarışma, seçilme ve başarı kuralları oluşturmaktır. Diğer deyişle, farklı olanları farklı kulvarlarda, aynı olanları aynı kulvarda yarıştıran kota politikalarının temel mantığıdır.

**Kota politikalarının türleri nelerdir?** Kota, siyasal kararları alacak olanların seçimini amaçlayan bir siyasal sürecin her aşamasında eksik temsil edilenlere özel bir yer ayrılması anlamına gelir. Anlaşılacağı üzere kota politikaları, siyasal karar süreçlerinde geçerli seçim strateji ve tekniklerinin eksik temsili önleyecek şekilde düzenlenmesidir. Esas olarak iki tür kota vardır:

- **Sabit kota:** Bir siyasal süreçte aday, katılımcı, üye, v.b. düzeydeki kadın oranına bakmaksızın bir karar organında eksik temsil edilenlere sabit oranda sandalye ayırma sabit kota olarak adlandırılır. Aday listeleri, delegelikler, kurul, komisyon, komite üyelikleri, bakanlar kurulu oluşumunda eksik temsil edilen cinsin en az % 25, 30, 40, 50 gibi bir sayıda temsili esas alınır ve seçim sistemi bu ilkeye göre düzenlenir. Sabit kota, eksik temsil edilen toplumsal grubun aktif katılım oranına bakılmaksızın siyasal temsile verilen temsili önemi gösterir. Yaratacağı ideolojik etkisi açısından güçlü bir sistemdir. Eksik temsil edilen toplumsal grubun tabandaki katılım düzeyini dikkate almadığı için temsil edilen ile temsil eden ilişkisini kopartabilir. Eksik temsil edilenler açısından bu durum yeni elitlerin yaratılması ile sonuçlanabilir. Bu olumsuz etkiyi yaratmamak için sabit kotalar her seçim döneminde tabandaki katılım oranına uyarlanarak, temsil edilme-temsile ilişkisi gözlemlenebilir. Örneğin, üyelerinin %30'u kadın olan bir siyasal partinin karar organlarında %30 kota uygulaması gibi.

- **Oranlı kota:** Bir siyasal süreçte eksik temsil edilen grubun katılım oranına göre kotaların değişmesi sistemidir. Örneğin bir siyasal partide

farklı bölge ya da illerde kadın üye sayısı değişiyorsa, hatta bazı yerlerde hiç yoksa, bunun yaratacağı sakıncaları önlemek için oranlı kota sistemi uygulanabilir. Oranlı kotaya göre, katılımcı, üye ya da aday sayısına göre, eksik temsil edilen gruba karar organlarında yer verilir. Örneğin, bir il teşkilatında %20 diğerinde %30 kadın üyesi olan bir siyasal parti her il yönetiminde sırasıyla %20 ve %30 oranında kadınlara yer ayırır. Aynı partinin ülke düzeyinde % 40 kadın üyesi varsa bu parti genel kongre delegelerinin ve merkez yönetim kurulunun % 40'ını kadınlara ayırabilir. Oranlı kotalar, tabanda, üyelik düzeyinde eksik katılım gösteren toplumsal grubun katılım oranının artmasını teşvik eden bir özelliğe sahiptir. Bu sistem, üyelik kayıtlarının yasal, şeffaf ve düzenli olduğu yerlerde uygulanmalıdır. Aksi takdirde, sahte üyeliği teşvik ederek siyasal yapıyı daha da çarpıtıcı sonuçlar yaratabilir. Oranlı kota, siyasal örgütlerde tabanda eşit katılım için enerji ve istek yaratarak demokratikleşme sürecine katkıda bulunur. Siyasal süreçlerde eksik temsil edilenler kendi katılımları ile siyasal temsilcileri arasında kurulan doğrudan ilişkiyi görerek katılımlarını artırırlar.

**Kota politikalarını gerçekleştirecek seçimler nasıl düzenlenir?** Kotalar, milletvekili, yerel meclis üyelikleri, parti genel kurul delegeleri, her düzey parti yöneticisi seçimlerinde uygulanır. Seçimler, birden fazla kişinin seçimine dayalı sistemlerde aday listelerinin oylanması ile; tek kişinin seçileceği seçimlerde tek tek adayların oylanması ile olur.

**Aday listelerinin oylanmasına dayalı seçimlerde kota nasıl uygulanır?** Geniş bölge sistemi”ne dayalı genel ve yerel seçimlerde, siyasal parti yöneticilerinin seçiminde genellikle aday listelerinin oylanmasına dayalı seçim sistemi kullanılır. Aday listesine dayalı seçimlerde genellikle isteyen aday olur ve seçmenin oyunu talep eder. Seçmenden en fazla oy alan adaylar aldıkları oya göre, en çok alandan başlanarak seçimi kazanmış olur. Aday listelerinin oylanmasında kullanılacak kota sistemleri seçilecek kişi sayısının belli olup olmadığına göre değişir. Genellikle, siyasal parti genel kurul delegelerinin ve yöneticilerinin seçildiği seçimle seçilecek kişi sayısının belli olduğu seçimlerdir. Birden fazla siyasal partinin katılımı yarıştığı genel ve yerel seçimler ise, aday gösteren siyasal partiler açısından, seçilecek kişi sayısının önceden bilinmediği seçimlerdir.

**Siyasal parti yönetici seçimlerinde kota uygulaması nasıl olur?** Siyasal partilerde ilçe, il, genel merkez yöneticilerinin seçiminin gerçekleştiği genel kurul ya da kurultaylarda aday listelerinin oylanması ile seçim

yapılır. Bu tür seçimlerde tek liste oylaması ya da ayrı liste oylaması olabilir.

• **Tek liste oylamasında,** kadın ya da erkek, bütün adaylar oylanır; kadınlar ve erkekler aldıkları en fazla oy oranına göre listelenir. Her iki gruptan en çok oy alandan başlayarak, kota oranına göre kazananlar belirlenir. Bir örnek verelim: 1000 seçmen/delegenin oy kullanacağı, 10 yöneticinin seçileceği ve eksik temsil kotasının %40 olduğu bir siyasal parti kongresi düşünelim. 6 erkek ve 4 kadın yönetici seçilecektir ve en yüksek oy alan 6 erkek ile en yüksek oy alan 4 kadın seçilmeye hak kazanacaktır. Adaylar tek bir seçimde oylanır ve seçilenler belirlenir. Bu tür bir seçimde erkek ve kadın adayların aldıkları oy oranı birbiriyle kıyaslanmaz; her bir grup kendi içinde değerlendirilir. En düşük oyla seçilen erkek 300 oyla, en düşük oyla seçilmiş kadın 150 oyla seçimi kazanmış olabilir. Bu sistem basitliği nedeniyle tercih edilir. Ama, bazı sakıncaları nedeniyle en fazla eleştiri alan sistemdir. Bu sistemde, kadın adaylar zaten kotadan seçilecekleri için delegelerden fazla oy almayabilirler; asıl seçim erkek adaylar arasında geçebilir. Bu durum da seçilen kadın yöneticilerin meşruluğunu ve siyasal gücünü tartışmalı hale getirebilir; kadınların yeni tür bir ayrımcılığa uğramalarına ve dışlanmalarına yol açabilir.

• **İki liste oylamasında,** kadın ve erkek adaylar ayrı listeler halinde oylanır ve seçmen/delege her iki listede en çok istenenden en az istenene doğru sıralamayı oylarıyla belirler. Yukarıdaki örneğimize göre, 1000 seçmen/delege erkek adaylar listesine verdiği oyla 6 erkek yöneticiyi ve kadın aday listesine verdiği oyla 4 kadın yöneticiyi seçer. Bu seçim sisteminde erkek ve kadın adaylar kendi aralarında yarışır; seçmen/delege en iyi erkek ve kadın yöneticileri seçer. Seçilen erkek ve kadınların hiç biri diğerine daha üstün bir konum iddiasında bulunamaz; en çok oy alan kadın ve erkek yönetici ile en az oy alarak seçilen kadın ve erkek yönetici arasında bir fark oluşmaz. Böylece, kadınlara yönelecek bir ayrımcılığın önüne geçilmiş olunur.

**Milletvekili ve yerel meclis üye seçiminde kota uygulaması nasıl olur?**  
Genel ya da yerel seçimlerde her partinin aday listesi seçmen tarafından oylanır. Her parti seçilecek kişi kadar aday gösterir; ama çoğunlukla bir parti bütün adaylarını seçtirmeyebilir ve seçilen kişiler farklı partiler arasında dağılır. Böyle bir durumda kota ya siyasal partilerin aday listelerine ya da seçim çevrelerinden seçilecek kişilere uygulanır.

• **Siyasal parti aday listesine kota uygulaması:** Kota, siyasal partinin aday listesine uygulanıyorsa (siyasal parti tüzüğünde belirleniyorsa), her parti seçilebilecek yerlere kadın aday koymak zorundadır. %30 eksik temsil kotası olan bir parti düşünelim. Bu parti aday listelerini iki erkek aday ve bir kadın aday olarak sıralayacaktır. Bu sisteme **fermuar sistemi** denir. Bu partinin bütün seçim çevrelerinde en fazla iki aday seçtirebildiğini düşünelim. Bütün kadın adaylar üçüncü sırada yer alıyorsa hiç bir kadın aday seçimi kazanamayacaktır ve kotanın da bir anlamı olmayacaktır. Bu nedenle kota, hangi seçim çevrelerinde birinci sıra, hangilerinde ikinci ya da diğer sıralarda kadın aday yer alacağını belirlemek durumundadır. Bu parti yönetimlerinde her seçim dönemi için, ya da parti tüzüğü gereği her seçim çevresi için saptanabilir. Bu saptamada o seçim çevresindeki kadın üye sayısı göz önüne alınarak adil bir dağılım sağlanabilir. Parti yönetimlerinin keyfi uygulamalarına açık olan bu sistem ancak demokratik gelenekleri olan partilerde olumlu sonuç verir. Otoriter eğilimli partilerde tabanın değil, parti yöneticilerinin denetimine açık kadınların seçimine yol açarak demokratik olmayan sonuçlar doğurabilir.

• **Seçim çevresine kota uygulaması:** Eksik temsil kotası her partinin aday listesine değil de, her bir seçim çevresinde seçilmiş sayılacak kişilerin belirlenmesine uygulanıyorsa seçim çevresi kotası söz konusudur. Bu tür kotalar ya anayasa ile ya da seçim yasaları ile getirilen ve bütün partileri bağlayan kotalardır. Yasa, her seçim çevresinden kaç tane kadın seçileceğini belirler. Seçim sonuçları değerlendirilirken hangi siyasal partilerin kadın adayları daha çok oy almışsa-erkek adayların aldıkları oya bakılmaksızın ve karşılaştırmaksızın- o adaylar seçilmiş sayılır. Bu tür kotalar siyasal partilerin kadın aday göstermesini teşvik ettiği için uygulaması kolay kotalardır. Ama, anayasa ya da seçim yasasında kota düzenlemek bu tür destek politikalarının ulusal düzeyde kabulünü gerektirir.

**Tek kişinin seçileceği seçimlerde kota nasıl uygulanır?** Bu tür seçimler dar bölge seçim sisteminin uygulanmasında ya da parti liderlerinin seçiminde söz konusudur. Kota uygulamasının en zor olduğu seçim türüdür. Dar bölge seçim sisteminde her bir seçim çevresinde tek tek adaylar yarışır ve en çok oy alan aday seçimi kazanır. Bu sistemde kota ancak aday gösterecek siyasal partilerin kendi adaylarının bir kısmını kadın göstermesi ile olanaklıdır. Bu da siyasal partilerin cinslerarası eşitliği ne ölçüde demokrasinin vazgeçilmez bir ilkesi saydığına ve erkek adaylarla teke tek yarışacak kadın aday çıkarabilme becerisine bağlıdır.

İngiltere bu sistemin tipik bir örneğidir ve İngiliz İşçi Partisi son seçimlerde bunu başarmış bir parti olarak olumlu bir örnek oluşturmuştur.

Siyasal parti liderlerinin seçiminde kota uygulaması çok zordur. Genellikle bulunan çözüm, lider erkek oluyorsa yardımcılarının kadın olmasını sağlamaktır. Ya da bazı yeni partilerde görüldüğü gibi -örneğin Yeşil Parti tipi- genellikle kadın ve erkek yöneticiler arasında rotasyonlu liderlik uygulaması yapılabilir.

### **Kota politikalarının olumlu ve olumsuz yönleri:**

- Kota politikaları yeni bir tür ayrımcılık yaratmak değil, mevcut ayrımcılığı telafi etme yoludur. Bu nedenle, eksik temsil edilenlerin temsil hakkını kullanmalarını sağlayarak demokrasinin gelişmesine katkıda bulunur.
- Siyasal süreçlerde eksik temsil edilen bir toplumsal grubun kendi deneyimlerini ve bakış açısını siyasete taşıyabilmesi için kabul edilen asgari bir temsil oranı vardır. Bu, %30 ile %40 arasında değişir. Kota uygulamalarının bu oranların altında olması beklenen sonucu yaratamayacağı için başarısızlık duygusu yaratır ve tartışma ortamı doğurur. Bu nedenle, temsil eşiğinin altında kalan kota uygulamalarında oranı zaman içinde hızla artırarak politikaların başarısını sağlamak önemlidir.
- Kota politikaları, gerekçeleri iyi anlatılmadığı ve benimsenmediği zaman önemli tartışmalar yaratır. Bunların başında, kotaların yeterli, eğitim, deneyim, rekabet gücü ve mücadele azmi olmayan kadınları siyasal karar noktalarına taşıdığı ve bunun da siyasal sistemi güçlendirmek yerine zayıflattığı iddiası gelir. Unutulmamalıdır ki, siyaset bir eğitim meselesi değil, temsil meselesidir. Önemli olan, eksik temsil edilen toplumsal grubun sorunlarını ve bakış açısını iyi temsil edecek adayların seçilmesidir.
- Kota politikaları uygulamasında dikkat edilmesi gereken bir nokta eksik temsil edilenlerin kendi adaylarını kendilerinin seçmesi gereğidir. Kota politikalarının temsil edilen-temsil eden ilişkisini kurmayı amaçladığı unutulmamalıdır. Kadınların siyasal temsili için kullanılan kota politikalarında kotadan yararlanarak seçilecek kadın adayların seçimi kadın örgütleri ya da kadın seçmenler tarafından

gerçekleştirilmezse olumsuz sonuçların doğması kaçınılmazdır. Kadın adayların erkek yöneticiler, siyasal grup liderleri, v.b. tarafından seçilmesi durumunda kadınlar arasındaki temsil ilişkisi kopar; kendi temsil edeceği toplumsal grup tarafından değil, siyasal güç odakları tarafından denetlenen ve yönlendirilen elit kadın politikacılar ortaya çıkar. Böyle bir siyasal eşitsizliği düzeltmenin herşeyden daha zor olduğu bilinmelidir. Bu nedenle kota politikalarının, sadece kadın adayların seçimine değil, aday gösterme süreçlerindeki karar verici mekanizmalara da uygulanması ile başarı elde edilebilir.

- Bir siyasal örgütte eksik temsil edilen toplumsal grubun ülke düzeyinde bu örgütün faaliyetlerine seçmen, üye, yandaş olarak katılım oranı bölgeden bölgeye değişir. Böyle bir durumda, her bölgede aynı oranda uygulanan bir kota, katılım oranının düşük olduğu bölgelerde kotanın sahte kullanımlarına yol açabilir. Eksik katılım gösteren toplumsal grubun bölgesel katılım özelliklerini dikkate alan kota uygulamaları yeni sorunlar yaratmadan demokratikleşmeye katkıda bulunur.
- İyi bir kota uygulaması birkaç elit kadının siyasal karar noktalarına gelmesi ile değil, bir bütün olarak kadınların siyasal katılımını ve seçilmiş politikacı niteliğini arttırması ile ölçülür. Kotalar yeni elitlerin yaratılmasına değil, kadınların enerji ve deneyimleri ile siyasete yeni bir yön vermesi için oluşturulmuştur. Kötü bir kota uygulaması kadınların siyasal umutlarını yok edeceğinden hiç uygulanmamasından daha kötüdür.
- Eksik temsili arttırıcı kota uygulamaları mutlaka başka politikalarla desteklenmelidir. Siyasal partilerin ve ülkede mevcut kamu politikalarının kadınların temsiline destek olacak aile içi düzenlemeler, istihdam politikası, destek fonları oluşturma, v.b. gibi önlemleri benimsemediği durumlarda kota politikalarının başarısı azalır.

### **Kota politikalarının yasal olarak düzenlenmesi nasıl yapılır ve dünyadaki örnekleri nelerdir?**

Kota uygulaması yasal olarak siyasal partilerin tüzüklerinde, yeni yeni de seçim yasaları ve anayasalarda yer almaya başlamıştır. Kota uygulamaları ilk olarak siyasal partilerin kendi iç hukuki düzenlemelerinde ortaya çıkmıştır. Öncelikle İskandinav ülkelerinde 30 yıllık bir geçmişi olan kotalar sayesinde bugün İsveç parlamentosunda

%40, Finlandiya parlamentosunda %34, Norveç parlamentosunda %38, Danimarka parlamentosunda %34 ve İzlanda parlamentosunda %25 oranında kadın temsilci bulunmaktadır. İskandinav ülkelerinde kotalar önce sol ve sosyal demokrat partilerde uygulanmış; başarılı sonuçlar alınması üzerine buradan dünyaya yayılmıştır. Almanya, Arjantin, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Dominik, Filipinler, Fransa, Haiti, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsrail, İsviçre, İtalya, Kanada, Litvanya, Malta, Nikaragua, Portekiz, Senegal, Şili, Yunanistan ve Venezuela'da kota uygulayan siyasal partiler vardır. Türkiye'de CHP %25, ÖDP %30 ve DYP %10 kota uygulamaktadır.

Kota politikalarının seçim yasalarında ya da anayasalarda yer almaya başlaması yeni gözlenen bir olgudur. Belçika, 1994'ten itibaren seçim yasasında yaptığı bir değişiklik ile seçimlerde bütün aday listelerinin %25'inin, 1999'dan itibaren de %33'ünün kadın olması gereğini kabul etti. Yine seçim yasalarına kota koyan iki Latin Amerika ülkesi olan Arjantin'de seçime girecek adayların %30'u, Brezilya'da %20'si kadın olmak zorunda. Fransa, Eşitlik Yasası ile siyasal temsili yarı yarıya eşit paylaşım olarak uygulamaya koymaya başlıyor.

Parlamento'da kadınlar için sabit koltuk ayırma yoluyla kota uygulayan ülkeler de var. Uganda anayasasına göre 39 seçim bölgesinin her birinden bir kadın temsilcinin parlamentoya girme hakkı var. Hindistan'da yerel meclis koltuklarının %33'ü, Bangladeş'te parlamentonun 330 sandalyesinin 30'u, Eritre'de 105 sandalyenin 10'u, Tanzanya'da 255 sandalyenin 15'i kadınlara ayrılmış durumda.

Kota uygulamalarını sadece siyasal partilerin yönetim kadrolarında ya da parlamento üyelerinin seçiminde görmüyoruz. Avrupa ülkelerinin bir kısmında siyasal parti bürolarında çalışanlara, her türlü kamu kurum ve kuruluşundaki danışma, araştırma, karar kurul ve komisyonlarında da kota uygulanabildiğini görüyoruz. İskandinav ülkelerinden Danimarka, Finlandiya ve İsveç çıkardığı özel yasalarla kamu kurumlarında, atama ile gelinen makamlarda da eşit temsil ilkesini benimseyen kotalar uyguluyor. Hollanda, 1992'den bu yana, danışma kurullarında kadın-erkek oranı eşitlenene kadar sadece kadınların yeni görevlere atanabileceğini kabul etti. Almanyada, danışma kurullarında, her boş koltuk için mutlaka bir kadın ve bir erkeğin aday gösterilmesi ilkesini 1994'ten itibaren uygulamaya başladı.

## **CALISMA 10 :**

### **SORUNLARIMIZIN ÇÖZÜMLERİNİ GÖRELİM**

#### **Çalışmanın Amacı:**

- Kadınların sorunlarını somut olarak tanımlama becerilerini geliştirmek,
- Kadınlara sorunlarının çözüm yollarını düşündürerek çözümleri planlama deneyimi kazandırmak,
- Kadınlara, sorunlarını çözmeyi planlayarak daha fazla güç kazanabileceklerini göstermek.

#### **Uygulama:**

*Çalışma, grup çalışması şeklinde yürütülür.*

*Çalışmaya başlamadan, daha önceki çalışmalarda katılımcılar tarafından hazırlanmış ve onların görüşlerini özetleyecek biçimde düzenlenmiş, aşağıda listesi verilen tabloların katılımcılara dağıtılması sağlanır. Katılımcılara kendi görüşlerinin özeti olan bu tablolara bakarak sorunlar ve çözümü olanaklı kılacak araçları belirlemeye yönelik bir çalışma yapılacağı bildirilir.*

*Çalışmada kullanılacak tablolar:*

*Tablo 1: Yaşadığımız Cinsiyetçi İşbölümü*

*Tablo 2: Pratik ve Stratejik gereksinmelerimizi Tanımlayalım*

*Tablo 3: Kadın Sorunlarının Temsili*

*Tablo 4: Önümüzdeki Engeller ve Sahip Olduğumuz Destekler*

*Tablo 5: Kim Çözer?*

*Tablo 6: Örgütümüz Kadın Sorunlarına Nasıl Bakıyor?*

*Tablo 7: Örgütlenme Modeli Değerlendirmesi*

*Tablo 8: Araçlarımız*

*Tablo 9: Kota Politikalarını Değerlendirme*

2. Eğitici, çalışmaya başlamadan aşağıda örneği verilen tabloyu tahtaya çizer.

3. Çalışma iki bölüm halinde gerçekleştirilir.

**1. Çözmek istediğimiz Sorunlarımızı Saptayalım:**

Katılımcılar, Tablo 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7 de yer alan görüşlerini tekrar değerlendirmek üzere bir grup tartışması yaparak çözümleri gereken ya da çözebileceklerini düşündükleri sorunlarını saptarlar. Bu sorunlar eğitici tarafından aşağıda örneği hazırlanmış tablonun (1) nolu "Sorunlarımız" sütununa yazılır.

**2. Çözüm için uygun araçları saptayalım:**

Çalışmanın ikinci aşamasında saptanan sorunlar göz önünde tutularak uygun çözüm araçlarının ne olacağı katılımcıların tartışması ile ortaya çıkarılır. Bu çalışmada Tablo 8 ve 9'da yer alan "Araçlarımız" listesi göz önünde tutulur. Sorunları çözmek için uygun görülen araçlar tablonun (2) nolu sütununa yazılır.

sorunlarımız	araçlarımız

**Çalışmanın Çıktısı: Sorunlarımızın Çözümlerini Görelim ( Tablo 10 )**

**Çalışmanın Süresi: 60 dakika**

**KATILIMCI İÇİN BİLGİ NOTU:**

Sorunlarımızın farkındasınız, ama nasıl çözeceğinizi bilmiyorsunuz. Dahası, bu kadar büyük sorunların çözülebileceğine de pek inanmıyorsunuz. O zaman çözüme giden yolun uygun araçları bulmak olduğunu düşünün. Aşağıdaki listeye göz atın. Farklı sorunlar için önerilen çözümlerin çoğunu kısa ya da orta vadede, daha olmadı uzun vadede çözebileceğinizi görürsünüz. Çalışma içinde kendi koşullarınıza uygun ve yapabileceğinize inandığınız çözümleri siz de planlayın.

**SORUNLARIMIZ**

**ARAÇLARIMIZ**

**Kişisel engellerimiz var**

Kocaların engeli  
Küçük çocuk sahibi olmak

Kendini bilgisiz hissetme

Psikolojik destek oluştur  
Örgüt kreşi açma, çocuklara ortak bakma  
Kadınlar için güçlendirici eğitim programları

**Kadınlararası iletişim sorunları**

Kadınlararası dayanışma yok

Birbirimizin ne yaptığını bilmiyoruz  
Ortak amaç saptayamıyoruz  
Destekleyecek aday bulamıyoruz

Kadınlararası periyodik toplantı düzenle  
Birbirini dinleme toplantısı düzenle  
Ortak amaç toplantısı düzenle  
Aday saptama çalışması yap

**Örgüt politikaları duyarlı değil**

Yöneticiler sorunlarımızı bilmiyor  
Kadınları destekleyecek erkek yok  
Kadın temsilci yetersiz

Yöneticilere lobi yap  
Erkeklerle lobi yap  
Temsili arttırıcı kota politikası geliştir  
Kadın yöneticilere lobi yap  
Lobi yap, izleme komitesi oluştur  
Örgüt modelini ve politikalarını değiştir

Kadın yöneticiler duyarsız  
Kadın faaliyetleri engelleniyor  
Örgüt kadınları araç olarak görüyor

### **Örgüt modeli yetersiz**

Kadın birimleri güçsüz ve yetkisiz  
Seçtiğimiz kadınlar duyarsızlaşıyor  
Kadın sorunlarını örgüte duyuramıyoruz

Tüzük, yönetmelik değişikliği yap  
Kadın adayları saptama yetkisi al  
Yayın yap, kampanya düzenle

### **Kadınların gücü yetmiyor**

Sadece örgüt içi güç yetmiyor  
Türkiye'nin gündemi elverişsiz  
Parlamento gücümüz yok

Eğitim yap, örgütlerarası kadın  
iletişimi kur  
Şemsiye örgüt kur  
Milletvekili kotası düzenle

## **CALISMA 11 :**

### **EYLEM PLANI HAZIRLAMAK**

#### **Çalışmanın Amacı:**

1. Çalışma, kadınların sorunlarını çözecek ve bir siyasal örgüt içinde amaçlarını gerçekleştirmelerini sağlayacak planlama becerilerini geliştirir.
2. Kadınlara, planladıkları çalışmalarını gerçekleştirebildiklerini göstererek güçlendirir.
3. Kadınlara, yaptıkları işlerin başarı derecesini değerlendirme olanağı sunar.

#### **Uygulama:**

*Çalışma, grup çalışması şeklinde yürütülür.*

1. *Eğitici, çalışmaya başlamadan en az bir gün önce katılımcılar için hazırlanan bilgi notunda yer alan örnek eylem planını çoğaltarak katılımcılara dağıtır.*
2. *Eğitici, katılımcılardan bu eğitim programı içinde daha önceki aşamalarda tanımladıkları sorunlarından birini seçmelerini ister. Bu sorunla birlikte, sorunun çözümü için öngörülen araçlar da çalışmanın başlangıcında tahtaya yazılır.*
3. *Eğitici, aşağıda örneği verilen "Eylem Planı Oluşturma" şemasını tahtaya çizer.*
4. *Katılımcılar, saptadıkları sorunu çözmek için seçtikleri araçları nasıl kullanacaklarını, amaçlarına ulaşmak için yapacakları işlerin ve eylemlerin ne olduğunu tartışarak karar verirler. Bu kararlar eğitici tarafından tahtadaki eylem planına yazılır.*

**Çalışmanın Çıktısı: Eylem Planı (Tablo 11)**

**Çalışmanın Süresi: 60 dakika**



**Eylem Planı:****Sorun:****Araç:****Yapılacak İş:****Aşamaları/Zamanlama:****İşbölümü:****Kullanılacak Kaynaklar:****Destekler:****Destekleri Artırma/Güçlendirme Yolları:****Engeller:****Engelleri Zayıflatma Yolları:****Başarı Kriterleri:****Öngörülen Riskler:****EĞİTİCİ İÇİN BİLGİ NOTU:**

Eğitici, katılımcıların gerçekleştireceği eylem planı hazırlama sürecinde, önerilerin somut, gerçekleştirilebilir olmasına; katılımcıların güç ve potansiyellerinin ötesine geçen fantazi ve ütopyik tanımlar halinde ifade edilmemesine gayret etmelidir. Eğitici, "Bunu gerçekten yapabilir misiniz? Bu işi bu şekilde yaptığımızda sorun gerçekten çözülür mü? benzeri sorular sorarak katılımcıları daha açık ve net düşünmeye, gerçekleştirilebilir işleri planlamaya yöneltmelidir.

**KATILIMCILAR İÇİN BİLGİ NOTU:**

Sorunlarımızı tanımlamak ve çözüm için uygun olduğunu düşündüğümüz araçları tasarlamak amaçlarımızı kolayca gerçekleştirebileceğimiz anlamına gelmez. En az deneyimimiz olduğu konu bir siyasal örgüt içinde amaçlarımızı gerçekleştirmek için karşımıza çıkan engelleri nasıl aşacağımız konusunda yeterli deneyime sahip olmamız ve dahası bunu bize öğretecek hazır bir reçetenin de olmayışıdır. Gerekli donanıma sahip olup, yapacağımız işi planladıktan sonra neler yapabileceğimizi yaşayarak görmek öğrenmenin belki de en kısa ve değerli yöntemidir. Şimdi, böyle bir deneyim için yola çıkıyoruz ve bir örnek eylem planı hazırlayarak deneyimimizi artırmaya çalışıyoruz.

Örnek eylem planı geliştirmek için yaygın bir sorun seçelim: Bir siyasal örgütte kadın biriminin gücünü arttırmak için önerdiğimiz modeli bir Tüzük değişikliği gerçekleştirerek kabul ettirmek istiyoruz. Bu iş için uygun zeminin ilk genel kurul toplantısında olduğunu düşünüyoruz.

**Eylem Planı:****Sorun:** örgüt kadın biriminin güçsüzlüğü**Araç:** tüzük değişikliği**Yapılacak İşin Tanımı:** genel kurul için tüzük değişikliği hazırlığı yapıp, gerekli oy desteğini sağlayarak kabul ettirmek**İşin Aşamalarının Tanımlanması ve Zamanlama:**

Genel kurul 6 ay sonra ( 6 aylık çalışma planlanacak)

1. Tüzük değişikliği önerimizin hazırlanması (1 ay )
2. Hazırlanan tasarınn tartışılması için örgüt içindeki kadın birimleri toplantısı düzenleyerek tasarıya son şeklini vermek (15 gün )
3. Örgüt içinde ya da dışında önemli gördüğümüz kişi, grup ve yöneticilerin hazırlanan tasarı hakkında görüşlerini almak (1 hafta)
4. Tüzük değişiklik taslağının basımı ve dağıtımı (2 gün)

5. Genel kurul hazırlık toplantılarında taslağı anlatmak ve destek istemek için izlenecek stratejinin kararlaştırılması; bunun için 2 bölge toplantısının 1 genel toplantının yapılması (15 gün)

6. Tüzük değişikliği talebimizi anlatan afiş ve el ilanlarının hazırlanıp basılması (1 hafta)

7. Örgüt yöneticileri ve informel grup liderleriyle görüşerek destek isteme (lobi faaliyeti) (4 ay)

8. Genel kurul delegeleriyle ilişki kurup talep edilen değişiklik taslağının tanıtılması (4 ay)

9. Genel kurul öncesi son hazırlıkların gözden geçirilme toplantısı düzenleme (son 1 hafta)

10. Genel kurul için çalışma planı ve işbölümünün yapılması (son 1 hafta)

#### **İşbölümü:**

1. Tüzük değişikliği hazırlayacak grubun seçimi ve çalışma programının yapılması (grup 1)

2. Örgüt içi lobi faaliyetlerini gerçekleştirecek grubun seçimi ve çalışma programının yapılması (grup 2)

3. Örgüt kadın birimleri toplantılarını düzenleyecek grubun seçimi ve çalışma programının yapılması (grup 3)

4. Basım ve yayın işlerini yapacak grubun seçimi ve çalışma programının yapılması (grup 4)

5. Delegeler ile görüşmeler yapacak grubun seçimi ve çalışma programının yapılması (grup 5)

6. Genel kurul içi hazırlıkları yapacak grubun seçimi ve çalışma programının yapılması (grup 6)

7. Eylem planının yürütülmesi ve eşgüdümünden sorumlu olacak kişi(ler) seçimi ve çalışma programının yapılması

#### **Kullanılacak Kaynaklar:**

Toplantılara katılacakların ulaşım ve konaklama giderleri

Toplantı salonu bulma/kiralama

Tüzük taslağı, afiş, el ilanı basım giderleri, taslağın delegelere postalanma giderleri

Telefon, faks giderleri

#### **Destekler:**

Örgüt içi kadın grubunun değişiklik taslağını destekleme gücü

Bazı örgüt ve grup yöneticilerinin taslağa verdikleri destek

Toplantı, yeri bulma ulaşım, matbaa kolaylıkları sağlayan aynı destekler

#### **Destekleri Arttırma/Güçlendirme Yolları:**

Önemli örgüt yöneticilerini taslak lehinde açık bir tutum almaya ikna etmek

#### **Engeller:**

Örgüt içinde bir grup kadının taslağa karşı olmaları

Örgüt içinde bazı yöneticilerin taslağa karşı olmaları

Kadınların böyle bir program gerçekleştirme deneyimlerinin yokluğu

Bazı erkek örgüt üyelerinin kendi konumlarının kadınlar tarafından ele geçirileceği korkusu

Genel Kurul'da tasarıyı destekleyecek delege gücünü bilememe

#### **Engelleri Zayıflatma Yolları:**

Taslağa karşı olanların açık alayhte tavırlarının engellenmesi

Taslağa karşı kadınların ikna edilmesi

Delege görüşlerinin netleştirilmesi

**Başarı Kriterleri:**

Genel Kurul'de değişiklik tasarısının kabulü

**Öngörülen Riskler:**

Tüzük değişiklik tasarısının önemli maddelerinin reddedilerek geri kalan önemsiz değişikliklerin kabulü

**CALISMA 12 :****DEĞERLENDİRME****Çalışmanın Amacı:**

Çalışma, katılımcıların programdan ne ölçüde yararlandıklarını değerlendirmeyi amaçlar. Katılımcılar, programın yararlarını ve eksikliklerini tartışarak kendi amaçlarına ulaşip ulaşamadıklarını değerlendirirler; eğitici ise katılımcıların yorumlarını alarak programın başarısını değerlendirme fırsatı bulur.

**Uygulama:**

*Çalışma, grup çalışması şeklinde yürütülür.*

- 1. Eğitici, aşağıdaki çalışma sorularının yazılı olduğu kağıtları katılımcılara dağıtır ve soruların yazılı olarak yanıtlanmasını ister. Katılımcılar, isim belirtmeden soruları yanıtlarlar. Katılımcıların yazılı olarak yaptıkları değerlendirmeler eğitici tarafından toplanır ve sonraki eğitim programlarının düzenlenmesinde yararlanmak üzere saklanır.*
- 2. Eğitici, çalışmayı bitirmeden önce katılımcılardan görüşlerini sözlü olarak dile getirmek isteyenlere tartışma ortamı sağlar. Katılımcılarla birlikte yapılan sözlü değerlendirme sonunda programın bitimi gerçekleştirilir. Katılımcıların yazılı ve sözlü değerlendirmeleri eğitici tarafından özetlenerek çalışma çıktılarına eklenir. (veri 3)*

**Çalışma Soruları:**

- 1. Eğitim programı size ne yararlar sağladı?*
- 2. Eğitim programında olmasını isteyip de bulamadığınız şeyler nelerdir?*
- 3. Bundan sonra hayatınızda ve siyasal yaşamınızda neleri yapmaktan vazgeçeceksiniz ve yapmayı deneyeceğiniz yeni şeyler nelerdir?*

**Çalışmanın Çıktısı: Katılımcıların Program Değerlendirmeleri**

(veri 3)

**Çalışmanın Süresi: 30 dakika**

---