

**GEAR – CİNSİYET EŞİTLİĞİ FARKINDALIĞI YARATMA**

**EBU üye kuruluşlarında cinsiyet   
eşitliği durumu raporu**

EBU logosu
Avrupa’daki görme engelli ve kısmı görme engelli kişilerin sesi

Anket, GEAR’ın (Cinsiyet Eşitliği Farkındalık Yaratma) etkinliğinin ilk adımı olarak İsveç Görme Engelliler Derneği (SRF) tarafından Mart ila Mayıs 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

# **GİRİŞ**

Anketin amacı, cinsiyet eşitliği çalışmasının nasıl ilerlediğini öğrenmek ve ayrıca üye kuruluşlarda cinsiyet eşitliği düşüncesinin, çalışmanın ne ölçüde parçası olduğuna ilişkin bir fikir edinmekti. Anket sonuçları, daha kapsamlı tartışmalar için bir temel olarak ve üye kuruluşlar genelindeki karar mercilerinde görme engelli ve kısmi görüş kaybı olan kadınların yüksek katılımını sağlaması umulan önlemler tasarlamak için kullanılacaktır.

# SONUÇLAR

Tüm 42 EBU üye kuruluşu, ankete katılmaya davet edildi, 24’ü katıldı. Yanıt verenler arasında küçük (800 üyeden az) ila büyük (200.000 üyeden fazla) kuruluşlar yer almaktadır. Anket sorularına verilen yanıtlar mülakatlar ile toplandı ve yanıtlarını yazılı olarak vermeyi tercih eden yanıtlar ise bu şekilde gerçekleştirdi. Mülakat yapılan kişiler, üye kuruluşların kendisi tarafından görevlendirildiler.

Anketin ilk yarısı, nicel sorulardan oluşuyordu:

## Yönetim kurulunda sırasıyla kaç kadın ve erkek yer alıyor?

Ulusal yönetim kurullarında kadınların vekilliği, üyeler arasında çok fazla farklılık göstermektedir. Yanıt verenlerden ikisi, yönetim kurulunda %0 kadın olduğunu; altısı %1 ila %20 arasında olduğunu; altısı %21 ila %30 oranında olduğunu; biri %31 ila %40 olduğunu; altısı %41 ila %50 olduğunu ve üç üye kuruluş da %51 ila %60 oranında kadın temsilci olduğunu belirtmiştir.

## Aşağıdaki makamlardan birinde bir kadın mı, yoksa bir erkek mi vardır? (Başkan, başkan yardımcısı, diğer)

Ulusal yönetim kurullarındaki başkanlık ve başkan yardımcılığına bakıldığında, 24 başkandan 5’i kadın ve 40 başkan yardımcısından 8’i kadındır. Mali işler müdürü, sekreter vb. diğer makamlarda ise hem kadınlar hem de erkekler yer almaktadır. Ek makamlar, farklı kuruluşlar arasında değişiklik gösterdiğinden karşılaştırma yapılamıyor.

## Söz konusu başkanlık makamı olduğunda bölgesel yönetim kurullarında (mevcut olması durumunda) durum nedir, başkan kadın mı, erkek mi?

Söz konusu bölgesel yönetim kurulları olduğunda resim biraz değişir. Yanıt verenlerin yedisinde bölgesel yönetim kurulu yoktur, ancak geri kalan 17’si arasından 10'unda %42 ila %65 arasında paylaşılan bir oranla başkan kadındır. Yanıt verenlerin son yedisinde ise oran sırasıyla %31, %29, %15, %14, %5, %0 ve %0’dır. Yanıt verenlerin birkaçına göre bölgesel yönetim kurullarındaki kadın başkanların bu yüksek payının olası nedenlerinden biri, yönetim kurulu makamları için gönüllü kişileri bulmanın sıklıkla güç olması ve makamı kabul eden kişinin görevi alması olabilir.

## Ulusal kuruluşunuzdaki cinsiyet ayrımının üye düzeyindeki durumu nedir?

Kuruluşlardaki ulusal üyelik düzeyindeki cinsiyet ayrımının sorulduğunda 16 anket katılımcısı kadın payının ≥%50, biri %45, biri %30 olduğunu ve kalan altı katılımcı ise bu veriye sahip olmadıklarını ifade etmektedir. Yanıt verenler arasındaki kadın üyeliği ortalaması %55'tir.

Anketin ikinci yarısı, daha nitel sorulardan oluşmaktadır:

## Sırasıyla görme engelli kadınların ve erkeklerin yaşam koşullarını incelediniz mi?

Yanıt verenlerin üçte birinden biraz fazlası evet yanıtını vermiştir. Hem anket yürütüldüğünde hem de genel izlenimlerden konuşulurken iki net eğilim fark edilebiliyor: yardımlara erişilebilirlik söz konusu olduğunda hem kadınlar hem de erkekler aynı olasılıklara sahipler. Diğer yandan işe erişilebilirlik ise erkeklere iltimas gösterilen bir alan. Görme engelli ya da kısmi görüş kaybı olan (BPS) kadınlar, aynı durumundaki erkeklere göre daha büyük ölçüde işsizler ya da yarı zamanlı olarak çalışıyorlar. Bu çifte ayrımcılık (kadın olmak, engeli olmak) farkında olunması gereken   
bir durum. Yaşam koşullarına ilişkin çalışmalardan biri, BPS’li kadınların, erkeklere göre günlük yaşamda daha güvensiz hissettiklerini göstermektedir. Bu, ayrıca birçok ülkedeki kadınların durumunu da yansıtmaktadır. Yanıt veren kuruluşlardan biri tarafından yapılan bir başka gözlem de, söz konusu kuruluşta psikolojik desteğin erkeklere (%38) göre kadınlar (%62) tarafından daha fazla kullanılmasıdır.

## Özelliklere kadınları (veya erkekleri) amaçlayan herhangi bir üye etkinliği mevcut mu?

24 anket katılımcısından 14’ünde geçtiğimiz yıllarda özellikle kadınları amaçlayan etkinlikler yapılmıştır ya da yapılmaktadır. Tartışmayı öğrendiğiniz, yerel toplumların işlerinin nasıl yönetildiğini öğrendiğiniz, BT’yi vb. ögeleri öğrendiğiniz kişisel güçlendirme kursları olabilir. Diğer kurslar kadınları; tasarım/makyaj, aerobik, Pilates, öz savunma, evde ilk yardım, yemek pişirme ve daha fazlası gibi etkinlikler çevresinde bir araya getirir. Yanıt verenlerden biri, yeni toplumlarına entegre olmak adına zorlukları aşmalarında yardımcı olmak amacıyla göçmenlik geçmişi olan kadınlar için kurslar düzenlemektedir.

Yanıt veren kuruluşlardan biri, farklı konu başlıklarına ilişkin hem bilgi hem de görsel işitsel materyaller ile kadın üyelere ulaşmak için web sitesini kullanmaktadır. Bir başka kuruluşun ise üye dergilerinde kadınlara ayrılmış özel bir eki vardır.

Düzenlenen etkinlikler normalde hem erkekleri hem de kadınları hedefliyor gibi görünmektedir. Örneğin, özellikle kadınlar için amaçlanan kurslar olduğunda kuruluş, bu tür bir etkinlik için özel   
bir ihtiyaç ya da talep görmüş demektir.

Bazı etkinlikler kuruluş ya da Devlet tarafından finanse edilir,   
ancak sıklıkla para için başvuru yapılmalıdır. Etkinliklerin devam etmemesinin nedenleri paranın yetersizliği ya da kendini adamış kişilerin eksikliğidir.

## Cinsiyet eşitliği siyasi/etki çalışmanızın bir parçası mıdır? Yanıt evet ise ne şekilde?

En yaygın yanıt şudur: “Hayır, odak noktası görme engelli kişilerdir, cinsiyet değildir.” Ancak 11 kadar kuruluşun cinsiyet eşitliği meseleleri için kısmen daha açık bir programı vardır ve bunlardan üçü belirgin şekilde olumlu yanıtlar vermiştir. Bu üç kuruluştan ikisinde gerektiğinde konuları daha kapsamlı hale getiren ve lobicilik eylemleri arayışına giren cinsiyet eşitliği komiteleri vardır.

## 1’in önceliğin olmadığı ve 10’un yüksek öncelik olduğu 1’den 10’a kadar bir ölçeklendirmede kuruluşunuzun cinsiyet eşitliği çalışmasını nereye yerleştirirsiniz?

Yanıtlar eşit dağılmaktadır ve 1 ila 9 aralığındadır (yanıt verenlerden ikisi bir tahminde bulunmamayı tercih etmiştir). 22 yanıt arasında konum 5, %32 oranına sahip olmuştur. %68 kadarı da 4-7 konumlarında yer almıştır.

Bu sorunun yanıtlarının, kuruluşunuzda cinsiyet eşitliği çalışmasının bugün için ne ölçüde önceliklendirildiğini düşünen bir kişi tarafından yapılan bir tahmin olduğunu unutmayın. Yanıt, kuruluşunuzda cinsiyet eşitliği çalışmasının ne kadar ileride olduğuna ilişkin bir şey söylememektedir.

## Size göre EBU, cinsiyet eşitliği konularına ilişkin nasıl çalışmalıdır?

Oldukça açık olan bu soru, birçok farklı öneriyi beraberinde getirmiştir.

Bunlar, dört ana alanda sınıflandırılabilir:

1. **Kadınları güçlendirmek;** eğitim kursları gibi farklı etkinlikler aracılığıyla, tüm EBU üye kuruluşlarında kadınları güçlendirmek ve onlarla yolunda giden etkinliklerde iyi örnekler paylaşmak.
2. **Eşit temsiliyeti düzenlemek;** yönetim kurullarında ve diğer karar mercilerinde. “Erkek kültürlerini” değiştirin. Kadınların katılımını kolaylaştıracak olasılıkları arayın. Daha şeffaf ve mantıklı olmaları için toplantı prosedürlerini değiştirin.
3. **Erkekleri sürece dahil edin;** cinsiyet eşitliği çalışmasına erkekleri dahil edin.
4. **Cinsiyet eşitliği düşüncesini entegre edin;** bu düşünceyi, tüm EBU belgelerindeki, anımsatıcı noktalardaki, politikalardaki vb. ögelerdeki tüm çalışma alanlarına ve cinsiyet bakış açısına entegre edin.

Tüm yorumların eksiksiz listesi, raporun son kısmına eklenmiştir.

# Sonuç

Resim homojen olmasa da ve kadınların temsiliyetini ve katılımını daha fazla artırmak için büyük bir çalışma gerekli olsa da EBU üye kuruluşlarında cinsiyet eşitliği çalışması sürdürülüyor. Ulusal yönetim kurullarındaki kadın temsiliyeti payı ile ulusal seviyede kadın üyelerin payını karşılaştırdığımızda, çoğu durumda bu iki pay çok da iyi bir şekilde uyuşmuyor. Ayrıca cinsiyet eşitliği çalışması, farklı kuruluşlarda oldukça farklı önceliklere sahip.

Erkeklere göre kadınların, daha büyük bir ölçüde çifte ayrımcılığa uğrama riski mevcut. Birçok üye kuruluş, kadınlar için amaçlanmış olan kimi daha sosyal amaçlı kimi ise eğitim/kişisel gelişim içerikleri açısından zengin olan çeşitli türde etkinlikler düzenlemektedir.

Yanıt veren kuruluşların çoğunun çalışması, cinsiyete özgü konulara değil, görme engelli ve kısmi görüş kaybı olanlarda ayrımcılığa odaklanmaktadır. Yine de cinsiyet eşitliği farkındalığı birçok kuruluşta mevcuttur ve bunların bazıları, konuyu somut bir şekilde ele almak adına bir yapı oluşturmuştur.

EBU’ya, anket katılımcılarından cinsiyet eşitliği çalışmasını devam ettirmenin olası yollarına ilişkin birçok iyi düşünülmüş öneri sunulmuştur. Rapor, projedeki diğer etkinliklere ilişkin tartışmaları sürdürmek için bir temel oluşturmaktadır.

# Ek

## Size göre EBU, cinsiyet eşitliği konularına ilişkin nasıl çalışmalıdır?

**Oldukça açık olan bu soru, birçok farklı öneriyi beraberinde getirmiştir:**

Y1: “Üye kuruluşların bu sorular ile çalışmalarını sağlamak önemlidir. Bu proje oldukça yararlıdır. Cinsiyet eşitliğinin, her bir kuruluştaki düşünce şeklinin parçası haline getirilmesi gerekir.”

Y2: “EBU’nun cinsiyet eşitliğini kadınların çıkarları ve ihtiyaçları doğrultusunda kademeli olarak elde etmesi gerekmektedir.   
Ve ayrıca EBU’nun kadınları aktivist yapmak adına çaba göstermesi gerektiğini de düşünüyorum.”

Y3: “Farkındalık yaratma ile ilgili etkinlikleri büyük ölçüde destekliyoruz (örn. EBU’nun görme engelli kadınların hikâyelerini videoyla resmetmesi). Ayrıca iyi uygulamaların paylaşımını da destekliyoruz; örneğin, görme engelli kadınlara sunulan uzman sosyal hizmetler alanında. Genel anlamda kadınların liderlik kapasitesi ve öz güvenlerini sürekli olarak desteklemek ve geliştirmenin yanı sıra, Uluslararası Kadınlar Günü'ndeki WBU beyanında bahsi geçen etkinlikleri ve önerileri de desteklemekteyiz.”

Y4: “Önemli olan, genel olarak cinsiyet eşitliğine odaklanmak değil, cinsiyet eşitliği düşüncesini tüm çalışma alanlarına entegre etmektir. Ayrıca kadınları eğitmek ve öz saygılarını artırmak da önemlidir. Erkeklere daha fazla odaklanın! Eşitsizliğe ilişkin sorunu anlamak zorundalar. Değişimler için çalışırken arka plan olarak kullanmak adına (bu projedeki gibi) veri toplamak iyi bir uygulamadır. Konferansların ve atölye çalışmalarının kişilerin ilgisini çektiğini düşünüyorum ve bu tür etkinliklere katıldıklarında öğrendiklerini   
eve götürme zorunluluğu hissediyorlar.”

Y5: “EBU’nun, kadınların katılımda bulunmasını neyin önlediğini anlamak için bir araştırma yapması gerekmektedir. Ülkeler arasında farklılıklar vardır (gündüz çocuk bakımı, yüksek eğitim alma olasılığı, vb. gibi). Kullanılması gereken araçlar, kadın toplantıları olabilir.”

“EBU’nun, farklılıkların hâlâ çok fazla olduğu ülkelerde cinsiyet eşitliği konuları üzerinde çalışmasının önemli olduğuna inanıyoruz. EBU, bu ülkelerdeki üye kuruluşların bu konuya ilişkin olarak kampanyadaki kişileri eğitmesine ve görme engelli kadınları güçlendirmek ve desteklemek adına kurslar düzenlemesine   
yardımcı olabilir.”

Y6: “Kötü uygulamalara ilişkin trendler ve gözlemler, dışlama, şiddet, istismar veya benzeri konuları vurgulayan verileri toplama. Bir kadın kanadı ya da ağı oluşturup bunu sürdürmek. Genel meclislerde cinsiyet konularının dengeli bir yolla vurgulandıklarından emin olmak.”

Y7: “İyi örnekler paylaşmak! Cinsiyet eşitliği açısından daha ileri olan ülkelerden/kuruluşlardan iyi bir şekilde çalışmakta olan etkinlikleri ve programları anlatın. Bunun gibi anketler gerçekleştirin. Araç kitleri geliştirin. Farkındalık yaratma. Erkekleri hedef alın!”

Y8: “Cinsiyet eşitliği konusu önemlidir ve daha yüksek bir profilde yer almalıdır. “Erkek kültürlerini” değiştirmeyi deneyin. Annelerin katılımını kolaylaştırma olasılıklarını araştırın (örneğin, dadı ücretleri için finansal destek). Daha şeffaf, mantıklı ve görme engelli kişilere daha uygun yapılandırılmış olmaları için toplantı prosedürlerini değiştirin. Yönetim kurullarındaki görev sürelerini ve birkaç dönem bir makamda bulunma olasılığını sınırlandırın.

Y9: “EBU’nun, birden fazla ayrımcılığa karşı direktifler için lobi çalışmaları yürütmesi gerekir. Ayrıca EBU’nun birlik dahilindeki cinsiyet eşitliği projelerinde de çalışması gerekir.”

Y10: “Kadınlar ağı mevcut ve bu iyi bir durum, ancak kimlerin, ne zaman bunun parçası olduğu net değil. Daha somut bir şeye ihtiyaç vardır. Kadınların, deneyimlerini paylaşmak, fikirlerini ve ne yapılması gerektiğini tartışmak adına bir araya geldikleri ve birbirlerini gerçek anlamda gördükleri bir toplantı. Düzenli bir toplantı değil de, ihtiyaç olduğunda düzenlenen bir toplantı. Ancak bu, Paris’teki büro tarafından başlatılması gereken bir şey değildir; bunun, üyelerden gelmesi gerekir.

Hem EBU hem de WBU’nun büyük kısmı erkekler tarafından yönetilmektedir ve geleneklere oldukça bağlıdır. Daha fazla kadının, karar mercilerinin parçası olması gerekir.”

Y11: “Deneyimlerime göre geçmişte EBU, teorik ilkelere çok fazla konsantre olmuştur, ancak çözümler ve/veya belgeler açısında ortaya çıkan şey sıklıkla geçersiz olmuş ya da hiçbir yere aktarılamamıştır. Bir yandan eşit temsiliyet, cinsel şiddet, annelik, evlat edinme hakkı, istihdam vb. konulara ilişkin etkili bilgi kampanyaları oluşturmanın, diğer yandan da kılavuzlar, uzak eğitim kursları, belgeseller, kısa farkındalık yaratma videoları gibi araçlar oluşturmanın da gerekli olduğunu düşünüyorum. EBU’nun kadınları teşvik etmek ya da diğer ülkelerde çoğaltılabilecek yüksek profilli girişimler gerçekleştirdiği etkinlikler hakkında diğer ülkelerdeki kadınların bilgi sahibi olmalarını sağlamak adına, üye kuruluşlar genelinde dağıtılacak bir yayının ya da birkaç makalenin olması iyi bir fikir olabilir. Ayrıca EBU’nun farklı ülkelerden ulusal komitelerle düzenli sesli konferanslar düzenleyebilmesi yararlı olabilir.

Bir başka fikir de EBU’nun Avrupalı kadınların ilgi duydukları ya da EBU’nun kendisi tarafından önerilen çeşitli konuları ele alan radyo yayınlarına sahip olabilmesidir.

Y12: “Cinsiyet eşitliğinin her türlü konuya entegre edilmesi gerekir. Erkek ve kadınları birlikte çalışıp birbirlerini tamamlamaları gerekir.”

Y13: “EBU’nun, tüm üye kuruluşlar için cinsiyet eşitliği alanında belirleyici olması gerektiğini düşünüyoruz. Aşağıda birkaç öneri verilmiştir:

* Genel meclisteki delegelerin %50’sinin kadın olma yönetmeliği kabul edilmiş ve uygulanmaktadır.
* Öncelikli olarak yönetim kurulu ve tüm diğer organlar ve çalışma komisyonlarının erkek ve kadın üyelerinin sayısının eşit olması gerekir.
* Tüm üye kuruluşların aktif katılımları ile cinsiyet eşitliği alanında düzenli eğitim oturumları düzenlenmelidir.
* EBU’nun, temel hak ve özgürlüklerinin tamamını eşit bir şekilde yaşamaları için bu kuruluşların ülkelerindeki görme engelli kadınlara yardımcı olmak için tüm üye kuruluşları desteklemesi   
  ve bu kuruluşlarla dayanışma içinde çalışması gerekir.
* EBU’nun cinsiyet eşitliği ile ilişkili üye kuruluşların Çalışmalarında aktif olarak yer alması gerekir. Cinsiyet eşitliği ile ilişkili en iyi uygulamaların (varsa), ölçülü toplumsal baskı oluşturmak adına üye kuruluşların ülkelerinde kamuya açık bir şekilde paylaşılması gerekir.
* EBU’nun tüm üye kuruluşlarından kadın üyelerden oluşan bir kadın meclisi oluşturması gerekir. Bu meclisteki temsilcilerin her genel toplantıda yenilenmeleri gerekir. Bu meclis, üye kuruluşların bulunduğu her ülkede toplantılar düzenlemelidir. Hem toplumsal hem de özel yaşamda cinsiyet eşitliği ile ilişkili olarak toplantı düzenlenen ülkenin uygulamaları, kamuya açık bir şekilde paylaşılmalıdır.”

Y14: “Konu başlığının aktif tutulması önemlidir. Etkinliklerde her iki cinsiyetin de temsil edilmesi önemlidir. Kadınları destekleyin ve daha fazla özgüvenli olmalarını sağlayın. Annelerin katılımını kolaylaştırın.”

Y15: “EBU’nun, EBU üye devletlerini eğitmesi ve cinsiyet eşitliğinin kadın ve erkeklerin sorunlarına ilişkin daha fazla anlayış sağladığına dair farkındalık yaratması gerekir. Ayrıca EBU, her iki cinsiyetin de avantajlarını ve dezavantajlarını da işaret edebilir. EBU, yaratıcı kadın ve erkekleri teşvik edebilir. EBU’nun, kuruluşu yönetme alanında kadınlar ve erkekler için ortak atölye çalışmaları düzenlemesini öneriyorum.”

Y16: “Farklı etkinlikler aracılığıyla kadınları ve kız çocuklarını motive etmek iyi bir uygulamadır. EBU’nun VISAL projesi, başarılı bir projedir.”

Y17: “Atılacak ilk adım, yönetim kurullarında ve diğer karar mercilerinde eşit temsiliyeti düzenlemektir. Ve bu, bir bütün olarak birlik genelindeki yapı ve etkinlikler için geçerlidir.”

Y18: “EBU’nun tüm EBU belgeleri, anımsatıcı notlar, politikalar vb. ögelere cinsiyet bakış açısının dahil edilmesi ve aynı zamanda da Avrupa’daki görme kaybı olan kadınları ve kız çocuklarını etkileyen konuları ele almayı amaçlayan kuruluş dahilinde özel eylemler geliştirilmesi dahil olmak üzere iki yönlü bir yaklaşım benimsemesi gerekir. Bu eylemlerin, görme engelli ve kısmi görüş kaybı olan kadın ve kız çocuklarının kendileri tarafından yürütülmesi gerekir.”

Y19: “Bu konuyu tanımlayan AB Direktifleri'ne ve tüm olumlu Uluslararası Anlaşmalara güvenerek ve 2030 Programı’nın 17 hedefinden birinin, cinsiyet eşitliği olduğunu akılda tutarak EBU’nun, programlama etkinliklerinde cinsiyet eşitliği konusunu dahil etmesi ve teşvik etmesi gerektiğine inanıyoruz. Eğitim toplantıları ve bölgesel konferanslar düzenleyerek ve proje etkinliklerini uygulayarak toplumsal yaşamın tüm kesimlerinde kadınların aktif katılımını onaylamak gereklidir. Özellikle de diğerlerine bir örnek teşkil etmesi gereken bazı ülkelerin olumlu uygulamalarına dikkat çekmek oldukça yararlı olacaktır. Ayrıca Konferans Makaleleri, Beyanname, Deklarasyonlar, Direktif ve cinsiyet eşitliğine yönelik adil bir tutum önerisinde bulunan diğer anlaşmalar gibi uluslararası bir karakterin tüm olumlu anlaşmalarını web sitesinde yayınlamak da gereklidir.”

**

Bu rapor, Avrupa Birliği Programı olan “Haklar, Eşitlik ve Yurttaşlık Programı” tarafından müşterek olarak finanse edilmiştir.

BELGE SONU