



Volunteering Equality
Rights Action
VERA 2025



Co-funded by
the European Union

Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

Eğitim Kılavuzu:

Sivil Toplum Kuruluşlarında Cinsiyet Kavramı (Kurullar)

1. Geçmiş

Sivil Toplum ve Gönüllülük genel olarak her ne kadar kapsayıcı kavramlar olarak algılansa da, veriler katılım ve liderlik rollerinde büyük ölçüde eşitsizlik olduğunu gözler önüne seriyor.

Cinsiyet, sosyoekonomik durum, eğitim ve sosyal bağlar gibi faktörler de bu eşitsizliği arttırıyor; ve kadınlar daha geniş cinsiyet eşitsizliklerini yansıtan bir şekilde, liderlik pozisyonlarında daha az fırsatla karşı karşıya kalıyor. (Kristiansen, 2002; British Council, 2016).

Cinsiyet çeşitliliğine sahip liderlik, kurumlara büyük ölçüde avantaj sağlar. Cinsiyet eşitliğinin öncelik haline getirilmediği durumlarda, kuruluşlar farklı liderlik tarzlarının, yenilikçi fikirlerin ve gelişmiş etkinliğin faydalarını kaçırmaktadır.

Liderlik rollerinde cinsiyet dengesinin önemini göz ardı eden kuruluşlar, mevcut eşitsizlikleri pekiştirme ve değerli fırsatları kaçırma riskiyle karşı karşıyadır. Kurumsal önyargılar, yetersiz mentorluk ve yetersiz destek sistemleri gibi kalıcı sistemsel sorunlar, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini engelleyebilir. Bu sorunlar yalnızca kurumsal dinamikleri etkilemekle kalmaz, aynı zamanda daha geniş toplumsal eşitsizlikleri de sürdürür.

Buna ek olarak, liderlik kadınların liderlik rollerinde teslim edilmemesi, lider ve rol model olarak kadınlara ilişkin toplumsal algıları da etkilemektedir. Bu yetersiz temsil, kadınların liderlik kapasitesi görünürlüğünü sınırlar ve gelecek kuşakların isteklerini etkiler. Bu zorlukları etkili şekilde ele almak adına kuruluşların kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden ve mevcut engelleri ortadan kaldıran kapsamlı stratejiler benimsemeleri gerekmektedir.

Bu eğitim oturumu Vatandaşlar, Eşitlik, Haklar ve Değerler Operasyonel Hibe Çerçeve Anlaşması 'REVIVE' (Avrupa' da Gönüllülükte Avrupa Değerlerinin Ortaya Çıkarılması) ve 2024 Özel Anlaşması "Gönüllülük, Eşitlik, Haklar ve Eylem" kapsamında geliştirilmiştir." (VERA 2024) Amaç üye kuruluşların ve diğer paydaşların liderlik rollerinde (Kurullar) toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirme kapasitelerini güçlendirmektir. Engelleri belirlemeye, eşitlik stratejilerini keşfetmeye ve belirli kurumsal zorlukları ele almaya odaklanan bu eğitim, Gönüllü kuruluşların daha kapsayıcı ve etkili bir liderlik ortamı geliştirmelerine destek olmayı amaçlamaktadır. Materyaller özellikle kadınların daha fazla dahil edilmesine odaklanmanın yanında, genel olarak kapsayıcı bir yaklaşımın önemini

vurgulamakta ve konuyu daha az ikili konumdan ele almayı teşvik etmektedir.

2. Katılımcılar

Bu eğitim oturumu, Yönetim Kurullarında ve diğer gönüllü liderlik pozisyonlarında ve rollerin **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini** geliştirme, engelleri belirleme, eşitlik için stratejileri keşfetme ve kuruluşlarındaki belirli zorlukları ele alma becerilerini ve anlayışlarını geliştirmek isteyen gönüllülerin dahil olduğu kuruluşların personeli ve gönüllüleri için tasarlanmıştır.

3. Öğrenme Hedefleri

1. İlgili politikalar ve çerçeveler de dahil olmak üzere, gönüllülerin dahil olduğu kuruluşlarda liderlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ilkelerini, faydalarını ve zorluklarını anlamak.
2. STK' lardaki liderlik rollerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin önündeki engelleri tanımak ve analiz etmek ve bu zorlukları ele almak için stratejiler araştırmak.
3. Gelecekteki çözümlere zemin hazırlamaya odaklanarak liderlik rollerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini teşvik etmek için kullanılabilecek pratik çerçeveleri ve araçları keşfetmek.

4. Öğrenme Çıktıları

1. Katılımcılar, liderlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin ilkelerini ve önemini açıklayabilecek ve gönüllülerin dahil olduğu kuruluşların etkinliğini artırmadaki rolünü anlayabileceklerdir.
2. Katılımcılar, STK'lardaki liderlik rollerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin önündeki engeller hakkında fikir sahibi olacak ve bu engelleri ele almak için ilk stratejileri keşfedeceklerdir.
3. Katılımcılar, kurumlarında liderlikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini ilerletmek için pratik çözümler geliştirmeye ve uygulamaya başlamak için gerekli becerileri kazanacak ve tüm cinsiyetler için daha kapsayıcı ve destekleyici ortamların teşvik edilmesine aktif olarak katkıda bulunacaklardır.
4. Katılımcılar, bu beceri ve bilgilerin kendi kuruluşları için değerinin farkına varacak ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcı liderlik kültürünü teşvik etmek amacıyla içgörülerini uygulama ve paylaşma konusunda kararlılık göstereceklerdir.

5. Eğitim Oturumunun Değerlendirilmesi

Değerlendirme, işbirliğine dayalı uğraşların etkinliğini ve etkisini değerlendirmek için birkaç temel unsuru incelemek açısından çok önemlidir:

- Ekip çalışması- Takımın süreç boyunca ne kadar etkili şekilde işbirliği yaptığı, iletişim kurduğu ve birbirini desteklediğini değerlendirmek.
- Ortam - Katılımcıların özgürce düşünce ve deneyimlerini paylaştığı, destekleyici ve açık ortamın oluşturulup oluşturulmadığını değerlendirmek.
- Bilgi Kazanımı - Katılımcıların rolleri ve hedefleriyle ilgili ne ölçüde yeni içgörü, beceri ve anlayış kazandıklarının ölçülmesi.
- Stratejik Yollar- Çalışmanın sonuçlarına bağlı şekilde yeni potansiyel yönlerin ve stratejilerin belirlenmesi.
- Değişim İçin Savunuculuk - Çalışmanın ulusal veya yerel bağlamda değişim için savunuculuk çabalarını nasıl etkileyebileceğini ve yönlendirebileceğini değerlendirerek kuruluşun daha geniş sistemik iyileştirmelerine katkıda bulunmasını sağlamak.

https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/CERV_2021-2027

Proje referansı(proje numarası): 101194233

Faaliyet türü: Eğitim

Etkinliğin başlığı: STK liderliğinde Toplumsal Cinsiyet Eğitimi

Etkinliğin gün olarak süresi: 0.3

Etkinlik fiziksel olarak mı, yoksa çevrimiçi olarak mı gerçekleştirildi??:



6. 2025 için Önerilen Eğitim Oturumu

9:30 - 9:35	Karşılama, giriş ve bağlam <i>Eğitmenler kendilerini tanıtacak ve bu oturumu neden ve hangi bağlamda, yani CERV programı tarafından ortaklaşa finanse edilen CEV VERA 2025 projesi kapsamında gerçekleştirdiklerini açıklayacaklardır. Eğitmen fiziksel ya da çevrimiçi eğitim alanlarını tanımlayacak ve temel özellikleri açıklayacaktır.</i>
9:35 - 9:45	Birbirini tanıma <i>Eğer katılımcılar birbirleriyle önceden tanışmışlarsa birbirleriyle ilginç bilgiler paylaşabilecekleri hızlı tanışma gibi alıştırmalar yapın veya katılımcıları birbirleriyle eşleştirip kendilerini tanıtmak ve gönüllülük konusunda neden tutkulu olduklarını paylaşmak için 2 dakika verin. Etkinliğin bu aşamasında katılımcılara hangi zamirlerle hitap edilmesini tercih ettiklerini sormayı göz önünde bulundurabilirsiniz.</i>
9:45 - 9:55	Motivasyonlar ve Beklentiler. Grup kuralları <i>Eğitim oturumunda bulunma motivasyonunu ve sonuçlara ilişkin beklentileri keşfetmek için egzersiz yapın. Grup kurallarını kabul edin ve belirleyin.</i>
9:55 - 10:00	Eğitimin gündemini ve hedeflerini sunun <i>Şu anda hangi beklentilerin karşılanmayacağını açıkça vurgulanması ya da mümkünse kurs ve programın bazı beklentileri ve konularla ilgili deneyim ve farkındalık düzeylerini içerecek şekilde ayarlanması.</i>
10:00 - 10:10	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğiyle İlk İlişkilerin Araştırılması <i>Katılımcılar toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilk çağrışımını paylaşıyor. Bu DIXIT kartlar, Resilio ya da diğer çağrışım kartları kullanarak; Mentimeter kullanarak; yapışkan not kağıdına yazarak ya da genel kurulda sözlü şekilde paylaşarak yapılabilir. Bu aşamada grubun bağlamının önemini kurun ve</i>

	tema ve ve konseptleri nasıl açıkladıklarını belirleyin (cinsiyet, cinsiyet eşitliği, cinsiyet kimliği, vb.)
10:10 - 11:00	Öğrenme hedeflerine ulaşmak için teorik içerik ve vaka çalışmalarının incelenmesi. Slaytlara buradan ulaşın. Eğitmen tarafından ana konular hakkında teorik girdi: • Problemi anlamak • Temel Konseptleri anlamak • Sivil Toplumda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Liderliğin Rolü • Liderlik Rollerini Etkileyen Faktörler ve Zorluklar • STK Liderliğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Pratik Stratejiler ve Çözümler • Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için İzleme ve Değerlendirme • Vaka Çalışmaları • STK'larda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili Kaynaklar ve Daha Fazla Okuma <i>Zaman elverirse, bu girdi daha küçük bölümlere ayrılabilir ve konu ile ilgili sorunları daha etkileşimli şekilde incelemek için canlandırma gibi resmi olmayan öğrenme yöntemleriyle zenginleştirilebilir.</i>
11:00 - 11:20	Ne yapılabilir: Fikirler üzerinde beyin fırtınası <i>Kurumsal ve kişisel eylem planları ve sonraki adımlar için yansıtma ve taslak hazırlama / fikir önerme üzerine odaklanın. Fikirler genel kurulda paylaşılabilir, Mentimeter gibi çevrimiçi araçlar aracılığıyla toplanabilir veya bireysel olarak yazılabilir. Toplumsal cinsiyet konuları ve cinsiyet kimliği karmaşık ve son derece kişisel bir konu olabileceğinden, düşünme ve tartışma için mümkün olduğunca fazla zaman ayrılması önerilir.</i>
11:20 - 11:30	Eğitim oturumunun değerlendirilmesi/ Öğretmenin geliştirilmesi <i>Bu bölümde katılımcıların oturumdan ayrılırken ihtiyaç duyabilecekleri özel destek ihtiyacını ele almaya dikkat edin. Meydana gelmiş olabilecek tetikleyici anların etkilerinin ve</i>

zorlayıcı duygu ve tepkilerin üstesinden gelmek için ihtiyaç duyulabilecek ek desteğin farkında olmak ve olası çözümler ve daha fazla destek kaynakları sunmak da önemli olacaktır.

Kapanış Konuşması

7. Anahtar Kavramlar

- **Biyolojik Cinsiyet:** Bir kişinin doğumda fiziksel anatomiye (tipik olarak dış genital organlar) dayalı olarak atanan ve geleneksel olarak ikili olarak görülen erkek veya kadın olarak biyolojik sınıflandırmasını ifade eder.
- **Toplumsal Cinsiyet:** Algılanan cinsiyetlerine göre bireylere roller, davranışlar ve beklentiler atfeden sosyal ve kültürel bir yapı. Toplumsal cinsiyet normları kültürler ve toplumlar arasında değişiklik gösterir ve biyolojik cinsiyete sıkı sıkıya bağlı değildir.
- **İkili Cinsiyet Kavramı:** İnsanların biyolojik cinsiyetlerine ve toplumsal olarak kendilerine biçilen rollere göre "erkekler" ve "kadınlar" olmak üzere iki ayrı kategoride geleneksel olarak sınıflandırılması. Bu bakış açısı genellikle ikili olmayan ve cinsiyet çeşitliliğine sahip kimlikleri göz ardı eder.
- **İkili Cinsiyet Sistemine Uymayan:** Erkek ya da kadın kategorilerine uymayan cinsiyet kimliği. İkili cinsiyet sistemine uymayan bireyler kendilerini her ikisi, hiçbirisi veya ikisinin arasında bir yerde tanımlayabilirler.
- **Cinsiyet Kimliği:** Her bireyin derinden hissettiği içsel cinsiyet deneyimi, doğumda atanan cinsiyetle uyumlu olabilir veya olmayabilir. Cinsiyet kimliği, bir kişinin bedenine ilişkin kişisel algısını içerir ve eğer seçilirse bedensel görünümün değiştirilmesini içerebilir. Aynı zamanda kıyafet, konuşma ve tavır gibi ifadeleri de kapsar. Cinsiyet kimliği geleneksel erkek-kadın ikiliğinin dışında kalabilir.
- **LGBTI+:** Lezbiyen, gey, biseksüel, transeksüel, interseks ve queer, ikili cinsiyet sistemine uymayan ve aseksüel kimlikler de dahil olmak üzere diğer çeşitli cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimliklerini temsil eden bir kısaltmadır.
- **Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması:** Tüm cinsiyetlerin bakış açılarını, ihtiyaçlarını ve önceliklerini planlamadan uygulamaya ve değerlendirmeye kadar bir kuruluşun politikalarına, programlarına ve faaliyetlerine sistematik olarak entegre ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya

yönelik bir strateji.

- Cinsiyete Göre Ayrıştırılmış Veriler: Cinsiyete özgü etkilerin ve ihtiyaçların doğru bir şekilde yakalanmasını ve ele alınmasını sağlamak için verilerin farklı cinsiyetler için ayrı ayrı toplanması, analiz edilmesi raporlanması uygulaması.
- Cinsiyet Analizi: Toplumsal cinsiyet rolleri, sorumlulukları ve fırsatlarındaki farklılıkların belirli bir bağlamda bireyleri nasıl etkilediğini eleştirel olarak değerlendiren bir yöntemdir. Güç ilişkilerini ve bunların kaynaklara ulaşımında, karar vermede ve hakların kadınlar, erkekler, kız çocukları, erkek çocukları ve cinsiyet çeşitliliğine sahip kişilerin bunlara nasıl eriştiğini inceler.
- Kesişimlilik: Birden fazla kimliğin (toplumsal cinsiyet, ırk, etnik köken, cinsellik ve sınıf gibi) özellikle ayrımcılık veya ayrıcalıkla ilişkili olarak bir bireyin deneyimlerini nasıl kesiştirdiğini ve şekillendirdiğini anlamak için bir çerçeve.
- Karar Vermede Cinsiyet Eşitliği: STK yönetim kurulları da dahil olmak üzere kuruluşlardaki liderlik ve karar alma rollerinde tüm cinsiyetlerin adil ve dengeli bir şekilde temsil edilmesi.
- STK Yönetim Kurullarında Toplumsal Cinsiyet Temsili: STK yönetim kurullarında cinsiyet dengesinin aktif bir şekilde gözetilmesi, karar alma süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.
- Cinsiyet Denge Kotaları: Bazı bağlamlarda, liderlik veya yönetim kurulu pozisyonlarının asgari bir yüzdesinin kadınlar veya yeterince temsil edilmeyen cinsiyet kimliklerinden bireyler tarafından üstlenilmesini sağlamak için cinsiyet kotaları uygulanmaktadır. Bu kotalar, liderlik rollerindeki tarihsel dengesizlikleri düzeltmek için geçici bir önlem olarak görülmektedir.

8. Kaynaklar ve ileri okuma

- CEV: [Gender analysis and inequality in volunteering](#)
- CEV Report: [CEV Volunteering in Europe 2022](#)
- NCVO Gender in Leadership Report: [NCVO Gender in Leadership](#)
- CIVICUS Blog on Women Leaders: [Why We Need More Women Leaders](#)

- Civil society organisations and gender equality: mainstreaming and empowerment in the public policies towards civil society. Lopes, Monica & Ferreira, Virgínia & Ferreira, Silvia & Coelho, Lina. (2015):
<https://feji.us/dqcmke>
- Video: Why gender equality is good for everyone, Michael Kimmel | TEDx
https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?subtitle=en
- EU TACSO 3 Checklist:
<https://library.tacso.eu/download/1318/guidelines/2082/eu-tacso-3-checklist-for-fstp-implementers.pdf>
- Global Standard for CSO Accountability: [Global Standard Guidance Materials](#)
- EU Strategy for Gender Equality: [EU Gender Equality Strategy](#)
- OSCE Commitments on Gender Equality: [OSCE Gender Equality](#)
- UN Women's Agenda for Gender Equality: [UN Women Gender Equality](#)
- EIGE Gender Equality Report: [EIGE Report on Gender Equality and Women Leadership](#)
- EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024: [EU Action Plan](#)
- Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023: [Council of Europe Gender Equality Strategy](#)
- Gender Equality Standards: [Council of Europe Gender Equality Standards](#)
- Recommendation on Gender Equality and Media: [Recommendation on Gender Equality and Media](#)
- France Volontaires Gender Equality Initiatives: [France Volontaires Publications](#)
- Female Factor on Gender Leadership Gap: [Closing the Gender Leadership Gap](#)
- Alliance Magazine on Women's Leadership in CSOs: [Building Women Leadership in Civil Society](#)
- Coursera Courses on Leadership and Gender Analytics: [Organizational Leadership in Diversity, Equity, and Inclusion](#) and [Gender Analytics](#)
- CARE International Gender Equality Policy:
<https://www.care-international.org/files/files/publications/Final%20CI%20Gender%20Equality%20Policy%202018.pdf>



Volunteering Equality Rights Action VERA 2025



Co-funded by
the European Union

Project Number: 101194233

(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

- Conservation International (CI) Gender Equality Policy:
<https://www.conservation.org/about/our-policies/gender-equality-policy>
- NCVO (National Council for Voluntary Organisations) Equity, Diversity, and Inclusion Policy
<https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/equity-diversity-inclusion>
- Norwegian People's Aid Gender Equality Policy:
https://www.npaid.org/files/Publications/Development-and-Humanitarian-Cooperation/NPA_GENDER_POLICY.pdf
- Oxfam Women's Leadership Participation Overview: [Oxfam Leadership Report](#)
- Council of Europe Compass: Manual for Human Rights Education with Young People: [Compass Manual](#)