

unicef 

Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı



İLETİŞİM VE SAVUNU

ÇOCUK HAKLARI VE İŞ İLKELERİ PROGRAMI

MODÜL 6: İLETİŞİM VE SAVUNU



ÇOCUK HAKLARI VE İŞ İLKELERİ PROGRAMI

MODÜL 6: İLETİŞİM VE SAVUNU

Bu Rehber Kitap, UNICEF Türkiye Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı kapsamında EDUSER Danışmanlık Teknik Destek Ekibi tarafından, “Children’s Right and Business Principles” isimli belgeden uyarlanmıştır:

EDUSER Danışmanlık Teknik Destek Ekibi;

Ayşe Şule ÇAĞLAR

Binnur YEŞİLYAPRAK

Deniz Zübeyde ÇELEBİOĞLU

Ceyda ÖZGÜN

Aişe AKPINAR

Duygu YAHŞİ

İçindekiler

İçindekiler	2
Kısaltmalar	3
1.Çocuk İşçiliği ve İletişim	Error! Bookmark not defined.
1.1 İletişimin Öğeleri.....	9
1.2 Sözlü ve Sözsüz Mesajlar.	11
1.3 Etkili İletişimin Şifreleri Nelerdir?.....	12
1.4 Olumlu İnsan İlişkilerini Oluşturan Temel Koşullar.....	Error!
Bookmark not defined.	3
1.5 Empati Nedir?.....	Error! Bookmark not defined.
1.6. Etkili İletişim	
Becerileri.....	16
1.7 Çalışan Çocuklarla İletişim	2Error! Bookmark not defined.
2.Çocuk İşçiliği ve Savunu.....	28
2.1 Konunun Belirlenmesi ve Tanımlanması.....	32
2.2 Paydaşların Belirlenmesi.....	35
2.3 Kanıta Dayalı Mesajların Geliştirilmesi.....	37
2.4 Mesajı Verecek Kişi ve Kurumların Seçimi	40
2.5 İletişim Kanallarının Seçilmesi.....	41
2.6 Kapasitenin ve Kapasite Boşluklarının Belirlenmesi.	43
2.7 Savunu Eylem Planının Hazırlanması ve Uygulanması.....	44
2.8 İzleme ve Değerlendirme.	46

Kısaltmalar

BM	Birleşmiş Milletler
ÇHS	Çocuk Hakları Sözleşmesi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

Modülün Amacı

UNICEF'in Çocuk Hakları ve İş İlkeleri Programı kapsamında TESK'i çocuk işçiliği konusunda ekonomik, sosyal ve yasal boyutlarıyla bilgilendirmek amacıyla geliştirilen altı modülün altıncısı **"İletişim ve Savunu Modülü"**dür. Söz konusu modül; çocuk işçilerle etkin ve etkili iletişim, çocuk işçiliği ile ilgili savunu çalışmaları konularını detaylı olarak aktarmaktadır. Çocuk Hakları ve İş İlkeleri temel alınarak hazırlanan Modül ile, çocukların genç yaşta çalışmaya başlamalarının önlenmesi ve 15-18 yaş arası genç işçilerin/çalışanların korunması amacıyla TESK'in oluşturduğu denetim birimlerine rehberlik etmesi amaçlanmıştır.

1. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ VE İLETİŞİM

Türkiye tarafından 1989 yılında kabul edilen Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (ÇHS, madde.3) "Çocuğu etkileyen tüm faaliyetlerde çocuğun yüksek yararı temel düşüncedir" ifadesine yer vermektedir. Bu temel ilkedен hareketle, çalışan çocukların içinde buldukları koşullar ve maruz kaldıkları belirli riskler göz önünde bulundurularak onlarla iletişim kurarken yüksek yarar konusuna ayrı bir özen gösterilmelidir. Çocuklar ile etkili iletişim Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin pek çok maddesinde yer almaktadır¹. Örneğin Madde 12 (1); "Çocuk, düşüncesini özgürce açıklama hakkına sahiptir." Çocuklar ile sağlıklı ve etkili iletişim kurmak özellikle çalışma yaşamının yarattığı zor koşullarda yaşayan çocuklar bağlamında daha da önem kazanmaktadır. Çalışan ve zor koşullarda olan çocukların kendilerine saygılarının gelişebileceği ve kendilerini güven içinde hissedebilecekleri bir ortam yaratmak için onlarla etkili iletişim ön koşuldur. Çalışan çocuklara etkili iletişim yoluyla doğru ve gerçekçi bilgilerin verilmesi; onları, kendileri ile ilgili seçimler

¹ ÇHS, Madde 3: Kamusal ya da özel sosyal yardım kuruluşları, mahkemeler, idari makamlar veya yasama organları tarafından yapılan ve çocukları ilgilendiren bütün faaliyetlerde, çocuğun yararı temel düşüncedir. Madde 12: çocuğun kendini ilgilendiren her konuda görüşlerini serbestçe ifade etme hakkı

yaparken daha güçlü kılar. Çocukların en üstün yararı onlarla iyi bir iletişim kurmadan belirlenemez².

İletişim Nedir?

“İki birim arasında birbiriyle ilişkili mesaj alışverişi” olarak tanımlanan iletişim, kişiler arasındaki ilişkilerin temelini oluşturur. İş müfettişlerinin veya çalışan çocuklarla etkileşime girecek diğer kişilerin, gerek çalışan çocuklar ile gerekse işveren ve sorumlu kişilerle kuracakları iletişim, temel insan ilişkileri içinde değerlendirilir. Bu nedenle iletişimin temel kavram ve ilkeleri bu bağlam için de geçerlidir. Diğer bir ifade ile iletişim konusundaki temel kurallar, duruma ve kişiye göre uyarlanırken öncelikle genel ilkeler önemlidir. Bu nedenle bu modülde önce, iletişim konusunda genel bazı açıklamalar, ilke ve kurallar üzerinde durulacaktır. Daha sonra da Çocuk Hakları Sözleşmesi temelinde, çalışan çocuklarla görüşmeler yapılırken özen gösterilmesi gerekli iletişim hususlarına değinilecektir.

İlgili yayınlar incelendiğinde iletişimle ilgili birçok tanım olduğu görülmektedir. İletişimle ilgili bir tanım da şöyledir: “İnsanların, bilgi/sembol üreterek birbirlerine ilettikleri ve bu iletileri anlamaya, yorumlamaya çalıştıkları bir süreçtir”. İletişim kısaca, “bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma süreci” olarak tanımlanabilir. Bu durumda pek çok etkinlik iletişim sayılabilir³.

İletişim ve Benlik Algısı

Kaynağı ve hedefini insanların oluşturduğu iletişimlere “kişiler arası iletişim” adı verilir. Karşılıklı iletişimde bulunan kişiler, bilgi/sembol üreterek bunları birbirlerine aktararak ve yorumlayarak iletişimi sürdürürler. Kişiler arasında kurulan iletişimin niteliği bireylerin ruh sağlığını ve kişilik yapılarını etkiler. “Kişinin kendi kendini algılayış ve görüş tarzı” olarak tanımlanan benlik yapısı da, çocuğun doğumundan başlayarak çevresindekilerle kurduğu iletişime bağlı olarak gelişir. Çocuk, çevresinde bulunan kimselerin, kendisiyle kurdukları iletişim sonucunda, aldığı mesajlara göre kendi benliğini betimleyici bazı düşünce ve görüşler edinmeye başlar. Özellikle kendisine yakın olan kişilerin (anne-baba gibi) tutumu ve değerlendiriş biçimleri, çocuk için çok önemlidir. Gereksinimlerinin giderilmesi, sevilmesi, ilgi gösterilmesi, kendisi ile ilgili olumlu algılar geliştirmesine ve kendine değer verme duygusunun gelişmesine neden olur. Bu duygu öğrenilerek geliştirilir ve bir kez oluştuktan sonra,

² Working with Children, Action for the Rights of Children (ARC), Revision Version 01/01

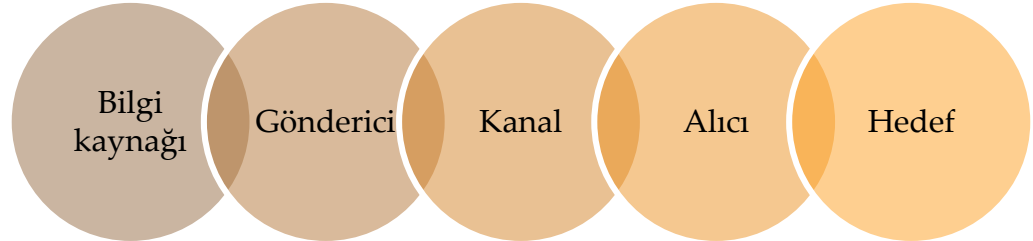
³ Cüceoğlu, Doğan.(1991), **Yeniden İnsan İnsana**, İstanbul: Remzi Kitabevi

artık diğer insanların kendisini gerçekten nasıl değerlendirdiklerinden bağımsız olarak varlığını sürdürür ve bireyin tüm davranışlarını etkileyen bir güç durumuna gelir⁴.

İletişim sorunlarında benliğin algılanışında da bozukluk meydana gelir. Güvensizlik, değersizlik ve suçluluk duyguları ile biçimlenen benlik kavramı, bireyin kendisine ve çevresine karşı güvensizlik duygusu geliştirmesine ve uyum yapma yeteneğinin zayıflamasına neden olur. Çalışan çocukların benlik algısı da iletişimde bulunduğu kişilerin ona yönelik tavır, söz ve davranışlarından etkilenir. İş yerinde çocuğun kişiliğine yönelik olumsuz değerlendirmeler, çocuğu değersizleştiren aşağılayıcı ifadeler vb. kullanılması, onda önemli sorunlara yol açabilir. Kuşkusuz bu gibi iletişim sorunları, çocuk haklarını da bir ihlal niteliği taşır.

İletişimin Öğeleri

İletişim beş temel öğeden oluşmaktadır⁵ (Şekil 2).



Şekil 2: İletişimin beş temel öğesi

Bu öğelerden;

- Bilgi kaynağı**, mesajın oluştuğu yerdir.
- Gönderici**, bilgi kaynağında oluşan mesajın, alıcıya gönderilmek üzere işaret/sembol şekline dönüştürüldüğü yerdir (gönderen kişi).
- Kanal**, göndericiden yola çıkan mesajın hedefe ulaşmasını sağlayan ileticidir. Mektuplar, telefon mesajları kanala örnek olabilir.

⁴ Kuzgun, Yıldız.(1978), **Ben Kavramı ve Meslek Seçimi**, Psikoloji Dergisi s.4

⁵ Gordon, Thomas. (1993), **Etkili Öğretmenlik Eğitimi**, İstanbul: Ya-Pa Yay.

- ❑ **Alıcı**, kanallardan gelen işaretleri hedefe ulaştırın yapıya verilen addır. Göz ve kulak alıcılara örnektir.
- ❑ **Hedef**, alıcıdan iletilen işaretlerin yorumlandığı, anlamlandırıldığı yerdir, karşıdan mesaj alan kişinin beyni hedef sayılır (alan kişi).

Eğer gönderenin mesajı hedef kişi/kitleye, göndericiden çıktığı anlam ile ulaşırsa amaç gerçekleşir. İletişimde mesajın doğru ulaşıp ulaşmamasını etkileyen pek çok faktör vardır. Bunları anlayabilmek için konuyu incelemeye devam edelim. Gerçekten iletişimi, insan ilişkilerinde etkili ve doğru şekilde kullanmak bir ustalık işidir. Bu yüzden sık sık “iletişim sanatı” ifadesi kullanılır.

İletişim biçimleri Şekil 3’deki gibi sınıflandırılabilir.

İLETİŞİM; kendini anlatma ve karşısındakini anlayabilme sanatıdır.



Şekil 3: İletişim Biçimleri

Sözlü-Sözsüz Mesajlar

**Hangisi daha etkili;
sözler mi, ses tonu
mu, mimikler mi,
beden dilimi?**

Kişilerarası iletişim, sözlü ve sözsüz olmak üzere iki kategoride sınıflandırılmaktadır. Dilin/kelimelerin kullanıldığı her türlü iletişim sözlü iletişimdir. Sözsüz iletişim ise beden hareketleri, ses değişimi, jestler, göz teması, dokunma, mekânın kullanımı ve yüz ifadeleri olarak sınıflandırılmaktadır.

Sözsüz iletişimin kişilerarası iletişim sürecinde önemli bir yeri vardır. İletişimde sözel kapsamın % 7-10, ses tonu ve niteliğinin % 30-35, duygusal yüz ifadelerinin ve beden dilinin % 55-60 oranında payı olduğu söylenebilir.

Sözel olmayan mesajların dört ana niteliği şu şekilde sıralanabilir:

1. Sözel olmayan mesajlar iletişimin çok önemli bir ögesidir ve kaçınılmaz olarak ortaya çıkarlar.
2. Bireyler çoğunlukla sözel olmayan davranışlarının pek farkında değildir. Çünkü bu tür davranışlar düşük farkındalık düzeyinde gerçekleşir.
3. Sözel olmayan davranışlar, bir ilişkinin düzeyiyle ilgili tutumsal ve duygusal ayrıntılar sağlar.
4. Sözel davranışlara göre sözel olmayan davranışlar daha güvenilir ve inanılır olarak değerlendirilir.

NE Söylediğimiz Değil! NASIL Söylediğimiz Önemlidir!



Şekil 4: Etkileri açısından iletişim biçimleri

Beden dili; içten samimiyeti, varmak istenen noktayı, kendine özgüveni dışa vuruşun gözle görünür şeklidir. İnsanların birbirleriyle kurdukları ilişkilerde sözsüz mesajların etkisi %90'dır. Sözsüz mesajlar; jestler, mimikler, temas, beden duruşundan oluşur (Şekil 4).

Etkili İletişimin Şifreleri Nelerdir?

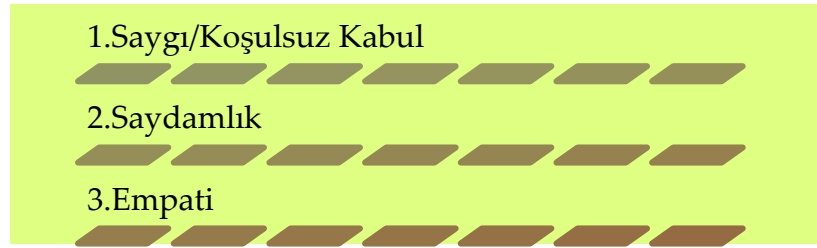
- Kendini tanıma
- Duygusal okuryazarlık
- Etkin dinleme
- Koşulsuz kabul/saygı/değer
- İçtenlik ve dürüstlük
- Empati
-?

Bu faktörler artırılabilir ancak sıralanan maddelere baktığımızda bunların "ben/biz"im ile ilgili olduğu görülür, diğer bir ifade ile iletişim kuran kişi ile ilgilidir; iletişim kurduğumuz "sen/siz" in ile ilgili değildir. Bunun anlamı, sağlıklı iletişim için önce

kendimizi geliştirmeliyiz, biz verdiğimiz mesajlar ile karşı taraftan da sağlıklı iletişim mesajlarını teşvik ederiz (aynalama). Karşımızdakini değiştirmeye çalışmak yerine kendimizi geliştirerek değişimi sağlayabiliriz.

Olumlu İnsan İlişkilerini Oluşturan Temel Koşullar

Olumlu insan ilişkilerinin temelini oluşturan ve bireyin gelişimini sağlayan bazı tutumlar vardır. Bu tutumlar gösterilebildiği takdirde iletişim için gerekli koşullar sağlanmış olur⁶ (Şekil 5).



Şekil 5: Etkili iletişim için gerekli temel koşullar/Temel iletişim becerileri

1. Saygı, koşulsuz kabul

Saygı karşısındaki kişiyi ayrı bir kişi olarak, düşünce, duygu ve eylemlerinde özgür olduğunu kabul etmektir. Karşımızdakinin söz veya davranışlarını onaylamayabiliriz ama birey olarak ona saygı duyup değer vermek ve ne olursa olsun onu bir birey olarak kabul ettiğimiz mesajını iletebilmek, sağlıklı iletişimin temel koşullarından ilki olarak görülür.

2. Saydamlık

Saydamlık; dürüstlük, doğruluk, içtenlik anlamına gelir. Kişinin düşündüğü, duyduğu gibi davranmasıdır. Rol yapmaması, sahici olabilmesi, dürüst ve güvenilir bir tutum sergileyebilmesidir. Gerçekten kendi inanç ve ilkelerini uygun şekilde ifade edebilmesi, kişiye göre “renk” değiştirmemesi, iletişimde güven sağlar.

⁶ Yeşilyaprak, Binnur.(2016), *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*, (25.baskı), Ankara: Nobel Yayınları

3. Empati (eşduyum)

Empati karşıdakinin duygularının yoğunluğunu ve anlamını algılama ve anlama yeteneğidir. Kendimizi karşıımızdaki yerine koyarak düşünmeye çalışmaktır. Böylece onun şu anda ne hissettiğini, olayı/durumu nasıl anlamlandırdığını anlamaya çalışmak, iletişim çatışmalarını önlemede en etkili koşullardan biridir.

Bu koşullar sağlandığı takdirde tüm insan ilişkilerinde sağlıklı bir iletişim gerçekleşmiş olur. Şimdi iletişimdeki en önemli faktörlerden biri olan “empati” üzerinde biraz daha duralım. Çünkü çalışan çocuklar ile sağlıklı bir iletişim kurmak için onları anlamak ve kendimizi onların yerine koyabilmek çok önemlidir.

Empati nedir?

Daha önce de tanımlandığı gibi empati; bir kişinin kendisini, karşıındaki kişinin yerine koyarak olaylara onun bakış açısıyla bakması, o kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlaması, hissetmesi ve bu durumu ona iletmesi sürecidir (Carl Rogers)⁷.

Empati sürecinde üç öge vardır:

- 1. Kendini ONUN yerine koymak;** duruma onun bakış açısıyla bakmak, onun rolüne girmek için o an “ben merkezilik”ten çıkabilmek gerekir.
- 2. ONUN duygu ve düşüncelerini doğru olarak algılamak** (Neden/nasıl/ne düşünüyor? Nasıl algılıyor? Ne/nasıl hissediyor?)
- 3. Empatik anlayışın ONA iletilmesi** (Seni anlıyorum, nasıl algılandığını, ne düşündüğünü, ne/nasıl hissettiğini-senin gibi-algılıyorum)

Üç tür empatiden söz edebiliriz:

⁷ Dökmen, Üstün.(1994), **İletişim Çatışmaları ve Empati**, İstanbul: Sistem Yay.

- ⇒ **Fiziksel/kinestetik/bedensel empati:** Durduğu konum, bedeninin duruşu ve devinimleri ne diyor?
- ⇒ **Duygusal empati:** Şu anda ne hissediyor/ nasıl bir duygu içinde?
- ⇒ **Düşünsel empati:** Ne düşünüyor? Bu konuda neye inanıyor? Durumu nasıl görüyor ve nasıl anlamlandırıyor?

Empati gerçekleşmediğinde fiziksel, düşünsel ve duygusal açılardan nasıl bir anlaşmazlık olduğu Şekil 6'da verilmiştir.



Şekil 6: Empati gerçekleşmediğinde fiziksel, düşünsel ya da duygusal düzeyde ne olmuş olabilir?

Empati, insan ilişkilerinde çok sözü edilen bir kavramdır, ancak empati kurabilmek sanıldığı kadar kolay değildir. Bu duruma dikkat çeken şu iki söze bakalım:

- ✓ **“Dünyayı olduğu gibi değil, olduğumuz gibi algılarız” (A. Comte)**
- ✓ **“Gördüğümüzün üçte ikisi, gözümüzün arkasındadır” (Çin Atasözü)**

Empatiye engel olan durum yukarıdaki sözlerde vurgulandığı gibi “önyargı”larımız olabilir. Yine karşımızdakine duyduğumuz sempati de empatiyi engelleyebilir.

- **Sempati:** Karşımızdakinin duygu ve düşüncelerine katılmak, aynı şeyleri paylaşmak, yandaş olmak, ona hak vermek (örneğin; futbol taraftarları oyunculara ve yandaşlara sempati duyar).

**Empati anlamak,
Sempati
onaylamaktır!**

- ✓ Oysa **empati** anlamaktır (anlarız ama hak vermeyebiliriz).

- **Empati kurduğumuzda;** karşımızdaki “anlaşıldığını” ve “önem verildiğini” hisseder. Böylece rahatlar ve kendini iyi hisseder.

Empati kurmak, kendi duygularımızı tanımamıza, hangi durumlarda başkalarına benzer ya da farklı şeyler hissettiğimizin farkına varmaya yardım eder. Böylece bizi geliştirir.

ETKİLİ İLETİŞİM BECERİLERİ

Etkili iletişimin temelinde farkında olma, ayrıntılara dikkat etme, iç ve dış dünyanın bilincinde olma yatar. İyi iletişimci, hem kendi iç dünyasını, değişik duygu, düşünce ve tutumlarını iyi tanır, onların ne anlama geldiğini kavrar, hem de karşıdaki kişinin davranışlarını gerçekçi bir biçimde değerlendirmesini bilir.

Kişinin kendisini bilmesi, onun kendi algılama, yorumlama, yansıtma, duygu ve arzularının farkında olması demektir. Karşısındakinin farkında olan kişi de, onun davranışlarının nasıl bir iç dünyaya işaret ettiğini, onun deneyim ve yaşantılarının ne olduğunu anlar. Yüz ifadeleri, beden duruşu, sesin titreyişi ya da iniş çıkışı, karşıdakinin iç dünyası hakkında ipuçları verir. İyi iletişim yetenekleri olan kişi, ipuçlarını anında görür ve onları gerçekçi olarak değerlendirir. Etkili iletişim için aşağıdaki önerileri inceleyelim:

1. “Şimdi” ile meşgul olun. Şu an üzerinde odaklanın. Kendinizi o anki ilişkiye verin.
2. Başkaları hakkında/başkalarıyla onun hakkında konuşmak yerine doğrudan onunla konuşun. Dolaylı iletişim yerine doğrudan iletişimi tercih edin.
3. Nazik ve kibar olun. “Teşekkür ederim” “Lütfen” “affedersiniz” kelimelerini kullanmaktan çekinmeyin. Gerektiğinde özür dileyin.
4. Göz kontağı kurun ve sözel olmayan mesajlara dikkat edin.

5. “Ben dili”ni kullanın. Karşı tarafta savunma yaratacak suçlayıcı bir ifade yerine durumu tanımlayıp sizin üzerindeki etkisini ifade edin.
6. Kişi hakkında değil, durum hakkında konuşun. Bireyi değil, davranışı eleştirin ya da dikkat çekin.
7. Soru sormaktan çok düz cümle kurun. (Duygunuzu, düşüncenizi, ihtiyacınızı belirtin). Hesap sorar veya sorgulayan bir tarz ile iletişimden kaçınin.
8. Duygulara değil davranışsal tepkilere sınır getirin. Siz veya karşıdaki kişi “kızabilir/öfkelenebilir” bu bir duygudur ve doğaldır ancak bu durumda sözel ya da fiziksel saldırıda bulunmak yanlıştır, yapılmaması gereken bir davranıştır.

İyi Bir Dinleyici Olmanın Yolları

Kuşkusuz ki etkili iletişim, öncelikle iyi bir dinleyici olmaya dayalıdır. Daha etkili bir şekilde dinlemek için yapılması gerekenler aşağıdaki gibi özetlenebilir⁸ :

- Dinleme konusundaki alışkanlıklarınızın farkında olun.**
Nasıl bir dinleyici olduğunuz ve bu konuda düzeltmeniz gereken davranışlarınız hakkında başkalarından aldığınız sözlü ya da sözsüz mesajlardan yararlanın. Karşınızdakine odaklanma ve dikkat süreniz ne kadar? Farkında mısınız?
- Konuşmayı bırakın.** Karşınızdaki kişinin konuşmasına izin verin. Bir yandan konuşurken bir yandan da dinleyemezsiniz. Ayrıca diğer kişinin düşüncelerinin sık sık kesilmesi dikkatinin dağılmasına neden olur. Karşınızdaki söylemek istediklerini söyledikten sonra siz konuşabilirsiniz.

⁸ Navaro, Leyla. (1987), **Beni Duyuyor musun?** İstanbul: Ya-Pa Yay.

- ❑ **Önyargılarınızın bilincinde olun.** Açık bir kafayla dinleyin. Konudan ayrılmayın. Karşınızdakinin kişiliğine saygı gösterin. Yargılamaktan kaçının. Tek doğru fikir sizinki olmayabilir.
- ❑ **Hemen sonuç çıkartmaktan kaçının.** Karşınızdakinin sözcüklere her zaman sizinle aynı anlamı verdiğini zannetmeyin. Karşınızdaki henüz durumu tam anlatmadan erken yargıya varmayın. Üstelik yargılamadan önce anlamak gereklidir.
- ❑ **Anlamı, bütünlüğü içinde yakalamaya çalışın.** Alaycı ve nükteli ifadelerin arkasında çoğunlukla gizli bir anlam yatar. Dinlerken hem sözlü hem de sözsüz mesajlara dikkat edin.
- ❑ **Kendinizi anlatıcının yerine koyun.** Empati kurun, onun ne söylediğini ve ne hissettiğini anlamaya çalışın. Ne hissediyor, neden etkilenmiş ve neler yaşıyor?
- ❑ **Duygularınızı yansıtın.** Kendinizi söylenenlere kaptırın. Söz ve davranışlarınızla olumlu ve destekleyici mesajlar verin. Onunla empati kurduğunuza ilişkin yansıtma yapın, böylece onu gerçekten dinleyip anladığınızı iletin.
- ❑ **Zamanında sorular sorun.** Söyleneni anlamadığınız ya da açıklığa ihtiyaç duyduğunuz zaman soru sorun. Ama gerçekten gerekli olmadıkça sorularınızla konuşanın sözünü kesmeyin. Kapalı uçlu yerine açıklayıcı/açık uçlu soruları tercih edin.
- ❑ **Sessizliği iyi kullanın.** Sessiz anlardan çekinmeyin. Bu anlar konuşanın fikirlerini daha iyi toparlamasını sağlar. Bir soruya yanıt vermeden önce ona kadar sayın. Anlatıcı konuşurken duraksadığı zamanlarda bekleyin, hemen soru sormayın.

- ❑ **Dikkati dağıtan etkenleri ortadan kaldırın.** Karşınızdakini rahat işitmenizi ve dikkatli dinlemenizi engelleyen koşulları ortadan kaldırmaya çalışın: Pencereleri kapatın, karşınızdaki kişiden daha yüksek sesle konuşmasını isteyin, sekreterinizden telefonları bağlamamasını isteyin, vb.
- ❑ **Önemli noktaları anlamak için dinleyin.** Gerçek mesajı anlamaya çalışın. Konuşmayı süsleyen esprili ve eğlenceli ifadelere kendinizi kaptırmayın. Gerçekten karşınızdakinin ana mesajı nedir? Gerçek sorun ne olabilir? Sizden yardım istediği durum var mı?
- ❑ **Yalnızca gerekli olduğu zaman not alın.** Genellikle dinlerken not almak konuşmacıyı engelleyici bir durumdur ancak önemli konularda bazı şeyleri not almak gerekebilir. Not alırken her sözcüğü değil, hatırlamanıza yetecek bir ya da birkaç sözcüğü yazın.
- ❑ **Adil ve tarafsız bir tutumla dinleyin.** Tepkileriniz konuşan kişi için de önemlidir. Etkili iletişim iki yönlü bir süreçtir. Siz dinlerken adil ve tarafsız bir tutum sergiliyorsanız karşı tarafta güven yaratabilirsiniz.
- ❑ **Kendinizi dinleyin.** Söylenenlere en çok ne zaman ilgi duyuyorsunuz? Durup kendi davranışlarınızı analiz edin. Karşı taraf size bir şey anlatmakta istekli mi? Tutumunuz, teşvik edici mi engelleyici mi?

Bu ipuçları asıl olarak, daha iyi dinleme alışkanlıkları edinmenize yardımcı olacak zihinsel becerilerdir. Dinlenen şeye yerinde tepkiler vermek de aynı derecede önemlidir. Bu, konuşana sizin dinlediğinizi ve söylenenler karşısındaki tutumunuzu gösterir. Pasif ve aktif dinleme tekniklerini öğrenerek bu konudaki becerilerinizi geliştirebilirsiniz.

İletişim Engelleri

İnsan ilişkilerinde sağlıklı bir iletişim kurmayı engelleyen pek çok faktör söz konusudur. Örneğin denetim sırasında çalışan çocuklardan birinin işverene bir SORUN

ifade etmeye çalıştığını gözlemliyorsunuz, aşağıdaki tepkilerden hangisi size göre işverenin verebileceği en uygun tepkidir?

- 1.** Emir vermek/Yönlendirmek: *“Yakınmayı bırak da, çalışmaya bak.”*
- 2.** Uyararak/gözdağı vermek: *“Elindeki işi bitirmek istiyorsan biraz kıpırdan.”*
- 3.** Ahlâk dersi vermek: *“Burada yalnızca çalışmalısın.” “Aldığın parayı hak et!”*
- 4.** Öğüt vermek/Çözüm ve öneri getirmek: *“Şimdi senin yapacağın şey vaktini iyi planlamak.”*
- 5.** Öğretmek/nutuk çekmek/mantıklı düşünceler önermek. *“Elindeki işi bitirmek için yalnızca 1 günün olduğunu unutma.”*
- 6.** Yargılamak/eleştirmek/suçlamak. *“Sen ya tembelsin ya da işi ağırdan alıyorsun.”*
- 7.** Ad takmak/alay etmek. *“İlkokul öğrencisi gibi davranıyorsun.” “Muhallebi çocuğu.”*
- 8.** Yorumlamak/analiz etmek/tanı koymak. *“Sen açıkça elindeki işi bitirmekten kaçınıyorsun.” “Senin derdin benden para koparmak” “kendini akıllı sanıyorsun”*
- 9.** Övmek/Aynı düşüncede olmak/Olumlu değerlendirme yapmak. *“Sen gerçekten çok yetenekli bir gençsin, eminim bunu yapmanın bir yolunu bulursun.”*
- 10.** Güven vermek/desteklemek/avutmak/duygularını paylaşmak. *“Böyle hissedenden tek kişi sen değilsin. Zor görevlerde ben de aynı şeyi hissedirdim.”*
- 11.** Soru sormak/sınamak sorguya çekmek. *“Yardım istemek için niye bu kadar bekledin.”*
- 12.** Sözünden dönmek / oyalamak /alay etmek / şakacı davranmak. *“Boş ver daha zevkli şeylerden konuşalım.”, “Galiba bu sabah ters tarafından kalkmışsın.”*

Bu ifadelerin hiçbiri “*bir sorunu/bir sıkıntısını*” ifade eden kişiye verilecek *ilk tepki olarak uygun değildir*. Peki, o halde uygun tepki nasıl olmalıdır?

Etkili iletişimi kolaylaştırmada aşağıdaki adımlar önerilir:

➔ ***Dinlemek***

Söyleneni sadece işitmek değil, gerçekten duyabilmek.
Konuşanın gözlerine bakmak (Beden dilinize dikkat etmek).
Sessizlik ve onay (evet...anlıyorum).

➔ ***Konuşanın Duygularını Yansıtma***

Söylenenleri biraz farklı bir şekilde tekrar etmek.
Duygularını dile getirmek.
Yansıtma yapmak.

➔ ***Kapı Aralayıcılar Kullanmak***

Açılmasını sağlayıcı ifadeler
Paylaşmasını cesaretlendirmek
Konuşması için teşvik

➔ ***Probleme Çözüm Aramak***

Durumu değerlendirmek
Alternatifler üretmesini teşvik etmek
Eylem planı üzerine düşünmeye yönleltmek

Uygun bir empatik tepkinin koşulları nelerdir?

ÇALIŞAN ÇOCUKLARLA İLETİŞİM

Çocuklar küçük yetişkinler değildirler. Onların gereksinimleri ve yetenekleri yetişkinlerinkinden farklıdır. Yukarıda sözünü ettiğimiz temel iletişim becerileri; *Saygı, koşulsuz kabul, Saygınlık, Empati (eşduyum) çocuklarla iletişimde de temel becerilerdir*. Bu temel koşulların yanı sıra, çocukla iletişim, daha çok özen gerektirir.

Çünkü çocukla iletişimde; onların yaşları ve gelişimsel dönemlerini göz önünde tutarak görüşlerini ciddiye alma, fikirlerini özgürce açıklamalarına müsaade etme, onların söylediklerini önemseme gibi biz yetişkinlerin sorumlulukları vardır. Çalışan çocukların birçoğu zor koşullarda yaşamaktadır. Özellikle genç yaşta çalışma yaşamına başlamış çocuklar için, onlarla kurulacak sağlıklı bir iletişim onlara moral verme ve sorunlarını aşmaya destek olma açısından çok önemlidir. En azından, kendi sıkıntı ve kaygılarını güvendikleri bir kişiye anlatmak onları rahatlatacaktır.

Tüm bu anlatılanlara ek olarak çalışan çocuklar ile iletişimde bazı noktaları yeniden vurgulamak istersek, aşağıdaki **4 temel ilkeyi** dikkate alabiliriz:

**Çalışan çocuklarla
iletişimde dört
temel ilke**

İlke 1, “çocuklara yönelik iletişim, yaşa uygun ve çocuk dostu olmalıdır”

Öncelikle iletişim kurduğumuz kişinin bir çocuk olduğunu dikkate alarak onun içinde bulunduğu gelişim dönemi özelliklerini dikkate almalıyız. İletişimdeki temel ilkeleri uygulamalı ve empatik olmalıyız. Etkili iletişim şu önerilerle desteklenmektedir: Çocuğa uygun dil, karakterler, öyküler, müzik ve mizah kullanın; olumlu etkileşim kurun, onu dinleyin ve saygı gösterin (onu önemseydiğinizi ve değer verdiğinizi beden diliniz ve dikkatli dinlemenizle çocuğa iletiniz) ve eleştirel düşünceyi teşvik edin ve örnekleyin ve özel efektleri sağduyulu ve bilgece kullanın.

İlke 2, “çocuklara yönelik iletişim, çocuğa bütünsel olarak yer vermelidir”

İletişimde çocuğun sadece “yaptığı iş/ performansı” vb. belli bir noktaya odaklanmak yerine onu tümüyle önemseydiğinizi ve onun durumu ile her yönüyle ilgilendiğinizi çocuğa iletiniz. Bu ilke şu önerilerle desteklenmektedir:

İletişime yönelik tek mesele değil birleşik yaklaşım kullanın; çocuklarla başlı başına kendi haklarına haiz tam birer insan olarak ilişki kuran yetişkinleri olumlu örnekler olarak önerin ve “güvenli sığınaklar” oluşturun.

İlke 3, “çocuklara yönelik iletişim olumlu ve güçlü yönler üzerine temellendirilmelidir”

⁹ Çocuklarla. İletişim, UNICEF,
<http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/%C3%87ocuklarla%20%C4%B0leti%C5%9Fim.pdf>

Çocuğa olumlu bir yaklaşım sergilenmelidir, onun güvenini kazanıcı bir tavır içinde olunmalı ve onun olumlu ve güçlü yönlerine vurgu yapılmalıdır.

Bu ilke şu önerilerle desteklenmektedir: Yetkinliği olduğu kadar özgüveni de inşa edin; olumlu örnekleme kullanın; sosyal adaleti öğrenen ve örnekleyen etkin vatandaşlar olarak çocukları geleceğe hazırlayın, onlara zarar vermeyin ve verilmesine göz yummayın.

İlke 4, “çocuklara yönelik iletişim, öncelikle korunmasız olanları içerecek şekilde, tüm çocukların ihtiyaçlarına yer vermelidir”

Farklı özellik ve dezavantajlar taşısa da her çocuğa yönelik olarak, kabul edici, güven verici, saygılı ve yansız olmaya gayret ediniz.

Bu ilke şu önerilerle desteklenmektedir:

Her bir çocuğun ve yetişkinin değerini yansıtın; kapsayıcı olun; her tür çeşitliliği övün ve değer verin; iletişimin klişelerden özgür olmasını garantileyin; yerel kültür ve geleneklerin olumlu yönlerini yansıtın ve besleyin.

Çalışan çocuklarla yüz yüze görüşme

Genel bir ifade ile görüşme; belli bir amaçla yüz yüze gelen iki veya daha fazla kişinin, sözel ve sözel olmayan iletişim araç ve tekniklerini kullanarak girdikleri etkileşim sürecidir.

TESK özelinde, İDDG üyelerinin işyeri ziyaretleri sırasında çalışan çocuk ile karşılaşmaları ihtimali oldukça yüksektir. Bu çocukların büyük bir kısmı, işyerine pratik eğitim için gelen stajyer öğrenci ve/veya çırak öğrenciler olacaktır. Okul ile bağlantısı olmaksızın işyerinde çalışan çocuklarla da karşılaşılması mümkündür. Çocuk işçiliği ile ilgili bilgi toplarken ve kullanırken amacımıza uygun şekilde görüşme yapmak için görüşmeci olarak hazırlık yapmamız, zaman, yer ve süreyi planlayarak ve bazı teknikleri kullanıp görüşmeyi yöneterek gerçekleştirmemiz gerekir. Bu tip bir görüşme

“yarı yapılandırılmış görüşme” olarak isimlendirilebilir. Böyle bir görüşmenin evrelerini inceleyelim¹⁰:

Çalışan çocuklarla yüz yüze görüşmenin aşamaları nelerdir?

1. Planlama Evresi:

Öncelikle görüşmenin amacı belirlenir ya da tanımlanır ve her iki taraf için de uygun bir zaman ve yer belirlenerek görüşülecek kişiye (çalışan çocuğa) bildirilir. Çalışan çocuklarla mülakat yaparken güvenli bir ortam önemlidir. Görüşme yeri, yapılacak görüşmeyi etkiler, bu nedenle görüşme odasının/ortamının rahat, güvenli, sakin ve gürültüden uzak olması gerekir.

- Çocuklarla iletişim için onun yetiştiği ve yaşadığı kültürüne duyarlı ve uygun ortamlar seçilmelidir. Bazen çocuklarla konuşurken veya bilgi alırken yanlarında güvendikleri bir arkadaş veya yetişkin isteyebilirler. Oturma biçimimiz, çocuğa uzak veya yakınlığımız iletişim için önemlidir. Çocuklarla aynı düzeyde oturmalı, arada masa gibi mesafeleri bloklaştıracak şeyler bulunmamalıdır. Çocuğun içinde bulunduğu kültürü de bu aşamada dikkate almak zorundayız (örn. yerde oturmak gibi).
- Görüşmeyi kaydetme biçimi belirlenmelidir: Görüşme sırasında konuşmanın akışını bozmadan ve göz kontağına zarar vermeden kısa notlar almak ve görüşmeden hemen sonra notları ayrıntılı bir şekilde düzenlemek önerilen bir yöntemdir.
- Eğer görüşme sırasında ses ve/veya görüntü kaydı alınacaksa bunu görüşme yaptığımız kişiye bildirmek ve onun onayını almak etik bir ilke olarak gereklidir.

¹⁰ Yeşilyaprak, Binnur.(2016), **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**, (25.baskı), Ankara: Nobel Yayınları

- Görüşmenin daha sağlıklı ve amaca uygun olması için çalışan çocuk ile görüşmeden önce tanışmak, kısa bir ön görüşme yapmak, yapılacak görüşmenin amacını açıklamak ve randevuyu birlikte belirlemek yararlıdır.

2. Uygulama Evresi:

Görüşme sırasında görüşülen kişinin kendini rahat hissetmesi için onu güler yüzle karşılamak ve uygun şekilde yer göstermek, kısa ve genel birkaç giriş cümlesi ile iletişimi başlatmak gerekir. Görüşülen kişinin hazır olduğu fark edildiğinde görüşme amacı açıklanmalı ve görüşmede kişisel mahremiyetine ilişkin paylaşacağı bilgilerin kendisinden izin alınmadan veya ona bilgi verilmeden bir başka kişi ve kurumla paylaşılmayacağı güvencesi, ikna edici bir şekilde verilmelidir.

- Çalışan çocuklar ile iletişim kurarken yanlı olmamalıyız. Önyargılı bir şekilde başlatılan iletişim ile onların güvenini kazanmamız zor olur.
- Gözetilmesi gerekli en önemli unsur, iletişimin çocuk hakları temelli olmasıdır. Çocuklara ilişkin, “Hiçbir şekilde zarar verme!” ilkesi, en temel iletişim kriteridir.
- Kendimizi iyi tanıtmamız önemlidir. Niçin bilgi istiyoruz. Bu bilgileri hangi amaçla kullanacağız kapsamlı bir şekilde onların anlayacakları şekilde anlatılmalıdır¹¹.
- Çocuklarla iletişimde rahat olup, onların iletişim biçimlerine uyum gösterilmelidir. Örneğin yere oturup konuşmak, onlarla oynamak ve onların davranışlarına karşı toleranslı olmak gibi...
- Çocukları iyi dinlemeli onların konuşmalarına (kendilerini özgürce ifade etmelerine) müsaade etmeliyiz. Etkin dinleme, konuşmayı teşvik, yansıtma ve özetleme gibi teknikler uygun şekilde kullanılmalıdır.
- Görüşme sırasında; yargılayıcı, kültürel değerlere duyarsız, çocuğu tehlikeye atan veya küçük düşüren ya da çocuğun travmatik olaylara ilişkin acı ve üzüntüsünü tekrar canlandırarak soru, tavır ve yorumlardan kaçınılmalıdır¹²

¹¹ Action for the Rights of Children (ARC).– Revision Version 01/01, **Manual**

¹² UNICEF, Çocuklarla Mülakat için Rehber İlkeler

- Çocuğun güvende olması ilk sırada önem verdiğimiz bir unsurdur. Eğer görüşmemiz çocuğa en ufak bir risk getirecekse bundan kaçınmalıyız.
- Görüşme sırasında çocuğun yoğun duygular yaşayıp yaşamadığı konusunda çok hassas gözlemler yapmalıyız. Sadece sözlerini değil, ses tonunu ve beden dilini de göz önüne alarak duygularıyla ilgili ipuçları yakalamaya çalışılması önemlidir.
- Sorularınızın sonuçlarının ne doğuracağını sürekli aklınızda tutun, çocuğun sizin sorularınıza yanıt vermek için neler yaşadığını gözleyin,
- Çocuğun konuşma ve kendini ifade etme hakkı vardır yani “ne söylediği, nasıl söylediği, ne kadar konuştuğu” saygı ile karşılanmalıdır. Kendi istedikleri iletişim biçiminde bir konudaki fikirlerini açıklamalarına izin verilmelidir.
- Çocuğun konuşmama hakkı da vardır. Konuşmak istemediği durumlarda anlayış göstermek, zorlamamak ve anlatmaya hazır olmasını beklemek gereklidir.
- Çocuğun yaşına ve gelişim düzeyine göre bir dil ve kavram kullanmak gereklidir.
- Zor koşullarda yaşayan çocuklar için yabancılara güvenmek ve onlarla rahat etmek zor bir durumdur. Bu nedenle uzun zaman ve sabır isteyebilir.
- Dostça samimi ve rahat bir tutum içinde olmamız onları da rahatlatacaktır.
- Görüşmeye başlarken ve görüşmeyi sürdürürken açık uçlu sorular ile başlamak konuşmayı teşvik eder. “Kaç yaşındasın? Kaç kardeşin var? gibi sorular (kapalı uçlu soru) iletişimi kapatır, devam ettirtmez. “İyi misin? Burada çalışmayı seviyor musun? Ustandan memnun musun?” Bu sorular çocuğa yalnızca ‘evet’ ya da ‘hayır’ deme seçeneği bırakır. Çoğu kez benim kaygılarımı duymak istemiyorlar diye düşünerek evet diyeceği yerde hayır diyebilir, gerçek durumu paylaşmaya engel oluşturabilir.
- Özellikle çocuklara hiç sorulmaması gereken bir soru “Neden çalışıyorsun?” sorusudur.
- Açık uçlu sorular; “Nasıl oldu? Bu konuda neler söylemek istersin? Burada en zorladığın işler hangileri? Burada çalışmanın sevdiğin ve sevmediğin yönleri neler?” gibi sorular çocuklara konuşmaları için cesaret verir.

- En kötü biçimlerde çalışan çocuk işçilerle görüşme sırasında çok titiz davranmalıdır. Onlar aynı yaşta olsalar bile en kötü biçimlerde çalıştıkları için diğer çocuklarla gelişim düzeyleri aynı olmayabilir. Eğer mümkünse bir iletişim, Sosyal Hizmetler Uzmanı (SHU), Psikolog, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR), vb. uzmanı ile görüşme yapılmalıdır.

3. Bitirme ve Değerlendirme Evresi:

- Görüşmeyi bitirmeden mutlaka çocuğa soru sorma fırsatları tanıyın. Onun söylediklerini ona özetleyin ki, çocuk dinlendiğini ve ciddiye alındığını fark etsin.
- Ayrılırken mutlaka teşekkür edin. Size daha sonra verebileceği bilgiler olursa veya görüşme ihtiyacı duyarsa size nasıl ulaşabileceği bilgisini verin.
- Çocuklarla mülakatın ana amacı onların yaptıkları işlerin ve karşılaştıkları tehlikelerin değerlendirilmesidir. Görüşme biterken çocuğa bu görüşmenin amacını tekrar hatırlatın ve ona destek olmak niyetinizi tekrarlayın.
- Görüşme sırasında elde edilen bilgileri işveren ve ailelerden de alıp çocuklardan aldığımız bilgilerle ve gözlem sonuçlarımız ile birlikte değerlendirmek ve gerekirse karşılaştırma yapmak güvenilir ve geçerli bir durum değerlendirmesi yapılmasını sağlayabilir.
- Görüşme sonrası, zaman geçirmeden bir rapor hazırlanması, görüşmede elde edilen bilgilerin unutulmadan ve/veya yanlış anımsanmadan kaydedilmesi önemlidir.

2. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ ve SAVUNU

Çocuk işçiliği ile mücadelenin en önemli bileşenlerinden birini hak temelli savunusu ve duyarlılık artırma oluşturmaktadır. Savunusu ve farkındalık, çocuk işçiliğini önleme veya en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için yapılacak faaliyetlerin temel taşlarından biridir. Toplum, politika ve yasa yapıcılara, çocuk işçiliği sorununun neden çocuğa, aileye ve topluma zararlı olduğunu, eğitimden yoksun kaldıklarını ve neden acilen çözüm bulunması gerektiğinin anlatılması önemlidir. Savunusu aynı zamanda bir dizi uluslararası ve ulusal çocuk haklarını içeren yasaları ve onların ne

dediğini ve nasıl çalıştıklarını anlamak için de önemli bir araçtır. Çocuk işçiliği ile mücadele çabaları; elverişli, destekleyici, uzlaşma sağlayıcı ve olumlu bir ortam oluşturmak için iyi planlanmış bir savunma stratejisi ile desteklenmelidir.

Savunuculuk nedir?

"Savunuculuk" sözcüğü "çağrıda bulunmak" anlamına gelen bir sözcüktür. Savunma, bir grup tarafından üretilen, bir sebep veya konu lehine odaklanarak; politika, yasa, kısaca toplumsal düzeyde o sorunu çözmek, bir sosyal değişim yaratmak için gerekli değişiklikleri önermek adına yapılan bir davranıştır.¹³ En temelde, "Savunma"¹⁴ bir soruna yaklaşımın birçok olası stratejilerinden biridir. Sorunu aktif olarak tanımlar, hedefin gerçekleşmesine yönelik eylemler oluşturur, sorunu çözmek için hazırlanmış diğer bileşenlerle iç içe yerleştirilir. Savununun temel ilkeleri bağımsız, özerk, dezavantajının tarafında olması ve çıkar çatışmalarını en aza indirmesidir.

Geniş tabanlı bir yanıt sağlamak için kanıta dayalı bir savunma stratejisi benimsenmesi gerekmektedir. Kanıta dayalı savunma, araştırmalarla elde edilen güvenilir ve güncel veriler ve bilimsel kaynakların sağladığı nesnel bilgiler temelinde geliştirilen bir savunudur.

UNICEF'e göre savunuculuk nedir?

UNICEF'e göre "savunuculuk", kanıta dayalı olarak karar vericileri, paydaşları ve ilgili kişileri dolaylı ve doğrudan çocuk hakları konusunda katkı verecek eylemleri desteklemelerini ve uygulamalarını etkilemek üzere geliştirilen planlı bir süreçtir.¹⁵ UNICEF, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından, çocuk haklarının korunması için savunuculuk yapmak, ve çocukların temel ihtiyaçlarını karşılamak için görevlendirilmiştir.¹⁶ UNICEF, çocukların üstün yararı için sürekli ve uyarlanabilir şekilde veri toplar, organize eder ve etkin bir argümana dönüştürür daha sonra bunları yüz yüze veya medya iletişim kanalları aracılığı ile politika yapımcılarına ve ilgili kişilere iletir. Savunma yoluyla UNICEF, politika yapımcıları, siyasi ve sosyal liderleri çocukların lehine elverişli ortamlar ve yasalar oluşturulması ve konuyla ilgili bütçe ayrılması için etkilemeyi amaçlar.

¹³ <https://en.oxforddictionaries.com/definition/advocacy>

¹⁴ <http://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/advocacy/advocacy-principles/overview/main>

¹⁵ Advocacy toolkit, UNICEF

¹⁶ Human Rights Library, University of Minnesota, <http://hrlibrary.umn.edu/UNICEF.html>

Çocuk Hakları Sözleşmesi çocuklarla ilgili savunu yaparken yalnızca çocukların katılımına işaret etmez aynı zamanda çocuklar adına yaptığımız her eylemde göz önünde bulundurmamız gereken etik konulara da dikkat çeker. Savunu adına gerçekleştirdiğimiz her eylem çocukların yaşamını etkilediğinden, çalışan çocuklar için yaptığımız savunu çalışmaları da üzerinde titizlikle durmamız gereken bir konudur.

Çocuklar için savunu yaparken en temel prensip onlara “ZARAR VERİLMEMESİDİR!”

Bunlar aşağıdakileri içerir¹⁷:

- ✓ Çocukların onuruna SAYGI göstermek.
- ✓ Çocukların öykülerini, resimlerini kullanabilmek için yalnızca ailelerinden değil kendilerinden de İZİN almak.
- ✓ Çocuklar resim çektirmek veya mülakat yapmak istemiyorsa buna saygı göstermek.
- ✓ Olumsuz, çocukları küçük düşürücü ve utandırıcı sözler veya resimler kullanmamak.
- ✓ İzin vermedikleri sürece bireysel veya grup halinde çekilmiş resimleri kullanmamak.
- ✓ Abartılı ve gereksiz bir şekilde duygu sözcükleri kullanmamak.

Bazen medyada çocukların zavallılıkları, zayıf yönleri, koşulları abartılı ve sansasyonel olarak kullanılmaktadır. Çocuklar bu şekilde sunulmaktan hoşlanmamaktadırlar. Öykülerinin nasıl kullanılmasını istediklerinin kendilerine sorulması ve onaylarının alınması gerekmektedir.

Onların onaylarını almak için;

- ✓ Onlar hakkında ne söyleyeceğimizi,
- ✓ Kime söyleyeceğimizi,

¹⁷ CHILD LABOUR, Getting the message across, Regional Working Group on Child Labour (RWG-CL), 2001

- ✓ Nasıl söyleyeceğimizi,
- ✓ Ve bunun sonucunda ne beklediğimizi, açıklamamız önemlidir.

UNICEF'in çocuk işçiliğine ilişkin yaklaşımı hak temellidir. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi kapsamında, çocukların şiddetten, sömürüden, istismar ve ihmalden korunması gerektiğini savunur ve çocuklar için tehlikeli olan her tür çocuk işçiliğinin önlenmesi gerektiğini vurgular.¹⁸ Çocuk işçiliğine ilişkin hak temelli yaklaşım çok yönlü müdahalelerin geliştirilmesini ve çocukları çalışmaya iten durumların ele alınmasını gerektirir. Bu da kapsamlı bir çocuk işçiliği mücadelesinde geniş çaplı ortaklıkların kurulmasını sağlar.¹⁹

Çocuk işçiliği ile mücadelede önleyici ve stratejik savunusu

Çocuk işçiliği çok katmanlı ve çok boyutlu bir sorundur, bu nedenle de önleyici ve stratejik savunusu yaklaşımı geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Stratejik savunusu; çalışılacak konuların belirlenmesi, açık ve anlaşılır hedeflerin saptanması, ulaşılması amaçlanan sonuçların kararlaştırılması, uygulama için yaklaşım veya araçların oluşturulması ve gerçekleştirilecek faaliyetler ile kaydedilen ilerlemelerin değerlendirilmesi için yöntemler belirlenmesi amacıyla bir çerçeve oluşturulmasını içermektedir. Bu çerçevenin, aynı zamanda, savunusu faaliyetlerinin tasarlanması ve uygulanabilmesi için kullanılacak adım-adım bir süreci de tanımlaması gerekmektedir.

Net hedefleri, çıktıları, sonuçları, iletişim faaliyetleri süreci ve planı belirten bir çerçeve tanımlamak paydaşların ve toplumun çocuk işçiliği sorununu ve çözümlerini anlamalarına yardımcı olacak ve önemli sonuçlar üretecektir. Kanıta dayalı, sonuç odaklı ve iyi planlanmış savunusu ve farkındalık yaratma içerikli stratejiler geliştirilmesi, gerçekleştirilecek faaliyetlerin etkisini daha da artıracığı gibi bilgi, tutum ve davranışlarda olumlu yönde bir değişime yol açabilecek ve farklı yöntemlerin benimsenmesini ve uygulanmasını sağlayacaktır.

¹⁸ FACTSHEET: CHILD LABOUR, UNICEF, https://www.unicef.org/protection/files/child_labour.pdf

¹⁹ Child Labour, Affirming Rights, UNICEF, 2001

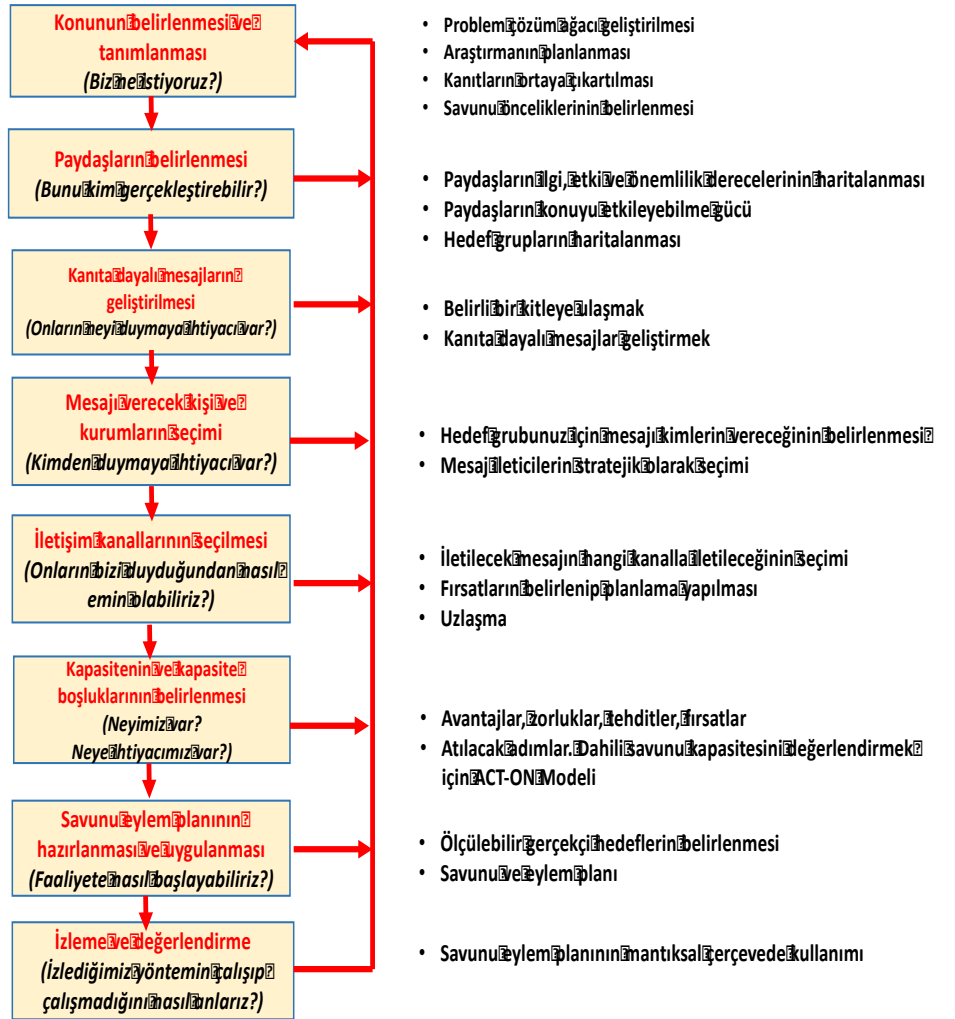
Bu bağlamda UNICEF stratejik savunuyu ve savunuyu araçlarını geliştirmek için birbiriyle bağlantılı ve etkileşim içinde olan aşağıda yer alan dokuz sorunun sorulmasını ve yanıtların belirlenmesini önermektedir.²⁰

Stratejik savunuyu ve savunuyu araçları için sorulması gereken sorular nelerdir?

- 1.** *Biz ne istiyoruz? (Hedef)*
- 2.** *Bunu kim gerçekleştirebilir? (Paydaşlar)*
- 3.** *Onların neyi duymaya ihtiyacı var? (Mesajlar)*
- 4.** *Kimden duymaya ihtiyacı var? (Mesajı iletenler)*
- 5.** *Onların bizi duyduğundan nasıl emin olabiliriz? (İletişim)*
- 6.** *Elimizde ne var? (Kaynaklar, güçlü yanlar)*
- 7.** *Neye ihtiyacımız var? (Kapasite boşluklarının belirlenmesi)*
- 8.** *Faaliyete nasıl başlayabiliriz? (İlk adım)*
- 9.** *İzlediğimiz yöntemin çalışıp çalışmadığını nasıl anlarız? (Ölçme-değerlendirme)*

Bu sorulara uygun olarak geliştirilen savunuyu eylem planı aşamaları Şekil 7'deki gibidir.

²⁰ Advocacy toolkit, United Nations Children's Fund (UNICEF), New York, 2010



Şekil 7: UNICEF Savunma araçlarının geliştirilmesine yönelik savunma eylem planı aşamaları
(Kaynak: UNICEF Advocacy Toolkit'ten uyarlanmıştır.)

Konunun belirlenmesi ve tanımlanması

Biz ne istiyoruz?

Stratejik savunma döngüsünden hareketle öncelikle, savunma yapacağımız konunun ve konuyla ilgili sorunların net belirlenmesi gerekir. Savunma yapılacak konunun açık ve belirgin olması bu konuda ne yapılmak istendiğine odaklanırken stratejik olunmasını sağlar. Bu amaçla öncelikle sorulması gereken soru “Savunma yapacağımız durum ve konu nedir? Ne tür nitel ve nicel kanıtlarımız, bilgimiz mevcuttur?” Savunma yapılacak konu nitel ve nicel bilgilere dayanmalı, çocuk işçiliğini etkileyen olaylar, durumlar,

ilişkiler örüntüsü, bağlamsal faktörler belirlenmelidir. Güvenilir veri, savunu faaliyetleri için işlevsel ve stratejik önemli bir bilgi kaynağıdır.

Savunu çalışmalarının bir dönüşüm yaratabilmesi için çocuk işçiliği, özellikle de çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri hakkında, cinsiyete ve yaşa göre ayrıştırılmış, ulusal ve yerel düzeylerde toplanmış, güncel verilerin sunulması, kanıtların ortaya çıkartılması ve konu önceliklerinin belirlenmesi ön koşuldur.

Savunu yapacağımız konuyu belirlerken soracağımız bazı sorular aşağıda belirtilmiştir. Gündeme getireceğimiz konu/sorun nedir? Örneğin: Sanayide çalışan çocuklar;

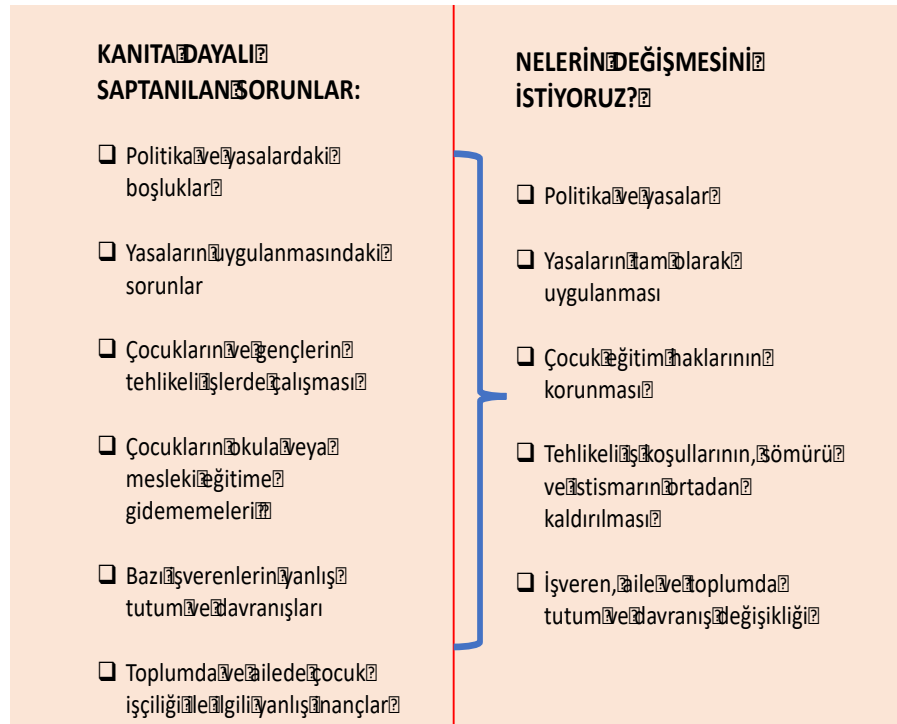
- Bu sorun ülke kapsamında mı, yoksa belirli bir bölge/ bölgelerde mi vardır?
- Hangi sektörlerde daha çok çocuk çalışmaktadır?
- Sanayide çalışan çocuk sayısı nedir?
- Kız ve erkek çocuklar arasında sayısal fark var mı?
- Sanayide çalışan çocukların sorunları nelerdir?
- Kız ve erkek çocukların yaşadığı sorunlar farklı mı?
- Sorunun nedenleri nelerdir? (Ekonomik, politik, sosyal, tutum ve davranışsal)
- Sorunla ilgili kanıtlarımız nedir? (Araştırmalar, istatistikler, gözlemler, raporlar)
- Sanayide çalışmanın çocuklar üzerinde etkileri nelerdir? (Eğitimden uzaklaşma, sağlık, psiko-sosyal)
- Sorunun toplum, aile, eğitim, beşerî kaynakların gelişmesi ve kalkınma üzerindeki etkisi nedir?
- Hangi haklar ihlal ediliyor? (Eğitim, korunma, psiko-sosyal, fiziksel gelişme, vb.)
- Neyin değişmesini istiyoruz? (Politika, yasa, uygulamalar, tutum ve davranışlar?)

Savunu yapılacak konunun belirlenmesi için uygun bir yöntem, “Problem Çözüm Ağacı” geliştirmektir. Problem Çözüm Ağacı, nedenleri ve sonuçları genelden özele,

Problem Çözüm Ağacı nedir?

doğru bir biçimde sıralayabilmemizi sağlar. Problem Çözüm Ağacı, sorunların arkasındaki nedenleri ve yarattığı sonuçları, nedenler ve sonuçlar arasındaki ilişkileri ve birbirleriyle çelişkilerini gösterir, bu sorunları yeterince küçük ve odaklanılabilir parçalara ayırabilmemize, bu sorunlarla ilgili etkin çözüm ve amaçları tanımlayabilmemize yardımcı olur.²¹

Örneğin konuyu “sanayide çalışan çocuklar” olarak seçmişsek, topladığımız veriler bize Şekil 8’de verilen, “**kanıta dayalı saptanılan sorunlar**” altında sıralanan sorunları işaret ediyor olabilir. Bu durumda “**neyin değişmesini istiyoruz**” sorusunun yanıtları da şekilde sıralandığı gibi olacaktır.



Şekil 8: Kanıta dayalı olarak belirlenen sorunlar ve değişmesini istediğimiz durumlar

²¹ The United Nations Convention on the Rights of the Child: Taking Stock after 25 years and looking ahead, Leiden, Boston 2017.

Paydaşların belirlenmesi

Bunu kim gerçekleştirebilir?

Savunu konusunun belirlenip tanımlanmasında, öncelikle çocuk hakları ve çocuk işçiliği öncelikleri ve ilkelerine ilişkin hedef grupların belirlenmesi gerekmektedir. Konunun tüm paydaşlar tarafından sahiplenilmesi, süreçlerin, müdahalelerin ve yapılan çalışmaların koordineli yürütülmesini sağlayacaktır.

Çocuk işçiliğinin önlenmesi ve en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için paydaşlara ilişkin temel prensiplere aşağıda yer verilmiştir:

- *Konuyla ilgili herkesin bu mücadeleye katkı sunmaya davet edilmesi,*
- *Amaca ulaşmak için ihtiyaç duyulan gücün, ancak amacın ortak olduğu ve birlikte gerçekleştirildiği durumlarda oluştuğunun bilinmesi,*
- *Her paydaşın kendisinin en iyi yapabildiği alanda bir şeyler yapması,*
- *Her paydaşın kendisini saygı duyulmuş ve değer verilmiş hissetmesi.*

Birincil hedef grup, bu değişikliği yapabilme yetkisi olan kişi ve kurumlardır. Daha sonra bu yetkili kurumları harekete geçirecek ve onlar üzerinde etki yapabilecek ikincil kişi ve kurumların tanımlanması gerekmektedir. Bu aşamada “bizi amacımıza kim ulaştırabilir?” sorusunun yanıtı aranır. Bu nedenle kişi ve kurumların ilgi, etki ve önemlilik derecelerinin bilinmesi ve konuyu etkileyebilme güçlerinin saptanması ve bir paydaş analiz yapılarak, savunu için hedeflenmesi gereken en doğru ve etkin grupların belirlenmesi gerekir. Paydaş analizi ile farklı sektörlerdeki paydaşların göreceli avantajlarından ve çocuk işçiliği ile mücadelede onların güç ve etki alanlarından yararlanılabilir.

Savunu çalışmaları vasıtasıyla çocuk işçiliğiyle ilgili farkındalığın sürdürülebilir hale getirilmesi ve konunun ülke gündeminde tutulması için kararlı bir şekilde paydaşlarla çalışmalar yapılması, ittifaklar ve güçlü ağlar oluşturulması gerekir. Bu ağlar ve ittifaklar; ulusal ve yerel düzeydeki hükümet kuruluşları, işveren ve işçi kuruluşları, meslek örgütleri, karar vericileri etkileyebilecek konumda olan kişiler, dini liderler,

yerel medya, kanaat önderleri, etki grupları ve sivil toplum kuruluşları, kadınlar, erkekler, çocuklar ve gençler, okullar, veliler, öğretmenler ve okul-aile birlikleri, parlamenterler, özel sektör, vakıflar, üniversiteler, araştırma kuruluşları, medya ve donörleri içermelidir. Böylece farklı sektörlerde, paydaşların farklı avantajlarından ve çocuk işçiliği ile mücadelede onların göreceli güç alanlarından yararlanılması sağlanabilir.

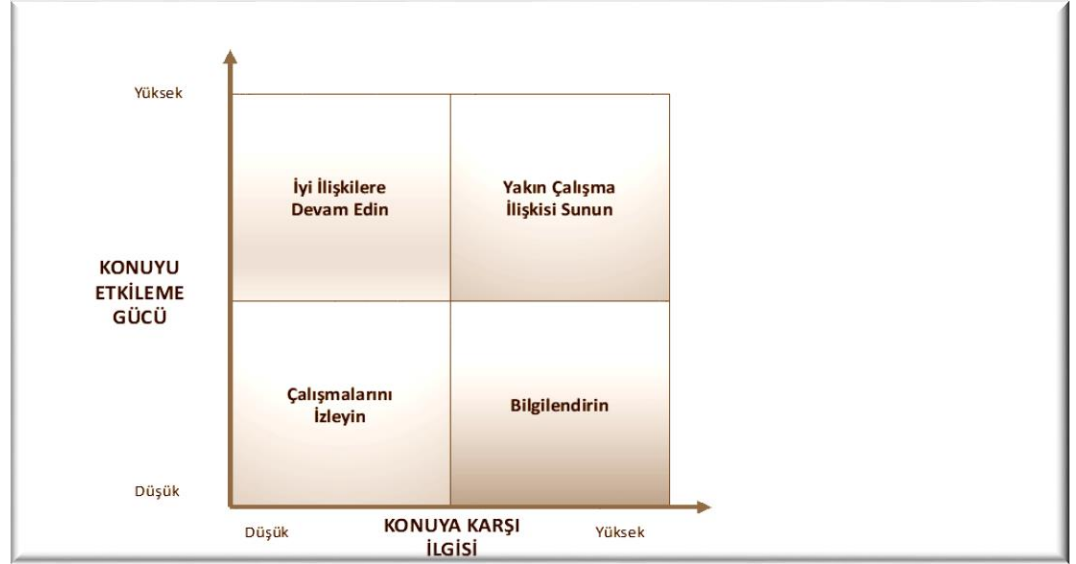
Birleşmiş Miller Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 12(1)nci maddesinde; *“Taraflar Devletler, görüşlerini oluşturma yeteneğine sahip çocuğun kendini ilgilendiren her konuda görüşlerini serbestçe ifade etme hakkını bu görüşlere çocuğun yaşı ve olgunluk derecesine uygun olarak, gereken özen gösterilmek suretiyle tanırlar”* denilerek çocukların katılım hakkına işaret edilmektedir. Bu nedenle çocuk işçiliği savunularına yetişkinlerin yanı sıra çocukların da görüşleri ve ilgilerini belirleyebilmek amacıyla anlamlı ve güvenli çocuk katılımı önemlidir. Çocuk katılımı ilke ve prensipleri UNICEF tarafından belirlenmiştir.²²

Birincil ve ikincil hedef gruplarını belirlerken soracağımız soruların bazıları aşağıda belirtilmiştir.

- **Bu konuyla ilgili paydaşlar hangi kişi ve kurumlardır?**
- **Kimin desteğine güvenebiliriz?**
- **Kimi ikna etmeliyiz? (Politika yapımcıları, yasa uygulayıcıları, işverenler, aileler, toplum, eğitim kurumları)**
- **Hangi paydaşlar bizimle aynı fikirde olabilirler? Hangi paydaşlar bize karşı çıkabilirler?**
- **Hangi paydaşlar sanayide çalışan çocuklar konusunu önemseyip konuyla ilgili çalışmalar yapıyor?**
- **Hangi paydaşların konuyla ilgili değişiklik yapma yetkisi var?**
- **Hangi paydaşların konuyu etkileme yetileri ve kapasiteleri var?**

²² Child and Youth Participation Resource Guide, UNICEF, 2006

Bu aşamada hangi paydaşlarla çalışacağımızı belirlemek için Şekil 9'daki matriks oluşturulabilir.



Şekil 9: Paydaşlar Analizi²³

Kanıtla dayalı mesajların geliştirilmesi

Onların neyi duymaya ihtiyacı var?

Mesaj, tüm savunma faaliyetlerini bir arada tutan temel unsurdur.²⁴ Çocuk işçiliğinin önlenmesi için kullanılacak mesajların ve ifadelerin hedef grup kitlelerine göre uyarlanarak geliştirilmesi, çözümlerin belirtilmesi, alınacak önlemlerin tanımlanması ve kanıtla dayalı olması önemlidir. Kanıtla dayalı mesajlar güncel, güvenilir cinsiyete göre ayrıştırılmış, nitel ve nicel bilgilere dayanarak hazırlanmış mesajlardır. İyi savunma argümanlarını sağlam bir çerçeveye oturtabilmek için, kanıtla dayalı, ikna edici mesajlara ihtiyaç vardır. Çocuk işçiliğine ilişkin doğru ve güvenilir bilgi ve verilerin olması, savunma hususlarını belirlemeyi kolaylaştırır ve savunulan mesajların bilgi-temelli ve ikna edici olmasını sağlar. Bu mesajların açık, öz ve dikkat çeken, özendirici ya da eyleme geçirici olarak hazırlanması savunma çalışmalarının başarısını artırır. Verilecek mesajlar, bunların iletileceği kişilerin değerleri, inançları, yaşam biçimleri ve

²³ Tackling Child Labour and Protecting Young Workers in Domestic Work: A Resource Manual, ILO, IPEC, Global March Against Child Labour, 2014

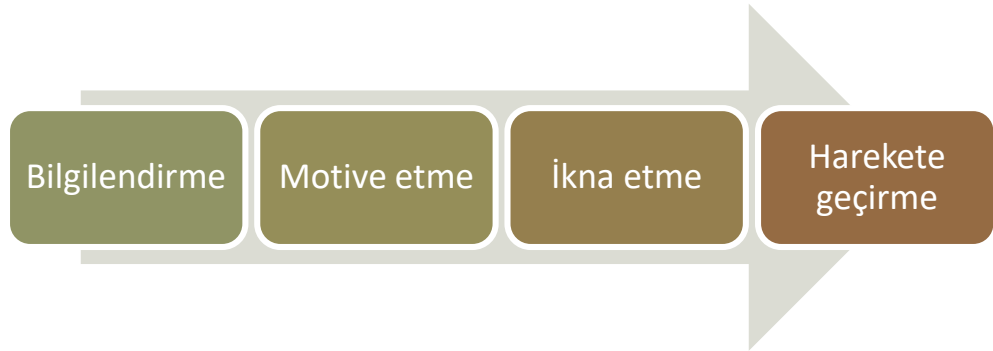
²⁴ Evidence-Based Advocacy for Gender in Education, East Asia and Pacific Regional UNGEI, 2005

kültürleri için anlamlı olmalıdır. Bu nedenle mesajların hedef gruba göre uyarlanması önemlidir.

***Kanıt dayalı mesajları oluştururken;*²⁵**

- Gündeme getirilecek **SORUN** açık ve net olarak tanımlanmalıdır.
- Önerilen **ÇÖZÜM** nedir ve bu **ÇÖZÜMÜN** soruna nasıl bir etki yapacağı açıklanmalıdır.
- Sorun ve çözümlerle ilgili **KANITLAR** sergilenmelidir.
- Sorun ve çözümle ilgili çok **GÜÇLÜ ÖRNEKLER** (iyi uygulamalar, başarı öyküleri, vb.) verilmelidir.
- Kişi ve kurumlardan ne istendiği açık şekilde belirtilmeli, hitap edilen kişi ve kurumlardan somut olarak hangi **EYLEMLERİN** beklendiği anlatılmalıdır.
- Hitap edilen kesim, değişikliğin yapılabileceği ve bu değişikliğin onların da yararına olacağı konusunda **MOTİVE** edilmelidir.
- Önerilen çözümün **YARARLARININ** ne olduğu ve onların niçin bu konuya eğilmeleri gerektiği anlatılmalıdır.
- Hitap edilen kesimin hem **KALBİNE** hem **AKLINA** dokunulmalı, aynı zamanda hem duygusal hem de mantıklı mesajlar verilmelidir.

Savunu çalışmaları yapılırken²⁶ hazırlanan mesajların öncelikle bilgilendirici ve motive edici daha sonra da ikna edici ve harekete geçirme özellikleri olmalıdır (Şekil 10).



Şekil 10: Savunu çalışmalarında mesajların içeriği

Kaynak: The Compilation of Good Practices for Advocacy on Child Labour in Domestic Work'ten uyarlanmıştır.

²⁵ (<http://advocacy.vaccineswork.org/create/how-to-develop-evidence-based-messages/>)

²⁶The Compilation of Good Practices for Advocacy on Child Labour in Domestic Work

Mesajlar savununun en kilit unsurlarıdır. Çocuk işçiliği ile ilgili mesajları hazırlarken çocuğun üst düzeyde yararını her an öncelikli tutmalıyız.

Çocuk işçiliği ile ilgili mesajlar:

- **Açık:** Yanlış anlaşılmaması için tek bir şey söyleyin. Bir anda bir konuya odaklanın.
- **Akılda kalması kolay:** Kısa, basit ve insanların dikkatini çeksin.
- **Doğru:** Güncel ve en doğru bilgiyi abartısız sunun.
- **Anlamlı:** İzleyicilerin kendi deneyimleriyle anlamlaştırabildikleri şeyler söyleyin.
- **Güvenilir:** Mesajlar dinleyenlerin güvendiği ve saygı duyduğu bir kaynaktan gelsin.
- **Somut öneriler:** Mesajı verdiğiniz kişilere yalnızca sorunları anlatmayın somut olarak çocuk işçiliği ile nasıl mücadele verebilecekleriyle ilgili mesajlar da verin.
- **İnandırıcı:** Dinleyenlere basit doğrudan ve inandırıcı mesajlar verin

Çocuk işçiliği ile ilgili mesajlar hazırlanırken bilinmesi gereken bir diğer önemli konu ise, kişilerin mesajı algılayarak kendilerini rahat ve güvenli hissedilecekleri biçimde yorumlamalarıdır. Verilen mesajlar onların tutum, inanç ve önyargılarına açıkça hücum etmemelidir. Bu durumda hemen savunmaya geçip mesajları almazlar. Eğer siz onları dinlerseniz onlar da sizi dinler.

Hem sözler hem de resimler farklı gruplar veya kültürler tarafından farklı farklı algılanabilir. Şehir insanları için verilecek mesajlar kırsal kesimde farklı anlaşılabilir. Bu nedenle hazırlanan mesajların kullanılmadan önce uygunluğunun test edilmesi gerekmektedir.

Tehlikeli çocuk işçiliği ile ilgili verilen mesajların algılanmasında dinleyicileri etkileyen faktörler²⁷ :

- Çocuk işçiliğinin tehlikeleri, kişilere tanıdık gelen gerçekçi durumlar bağlamında verilmelidir. Eğer mesajı kendi gördükleri çocuklarla (bu kendi çocukları olabilir) ilişkilendirebilirlerse daha etkili olur.
- Kişiler verilen mesajın kendilerini ne derecede ilgilendirildiğine odaklanırlar. Mesajın, tehlikeli koşullarda çalışan çocukların onları, ailelerini ve toplumu nasıl etkilediğinden çok kendilerini nasıl etkilediğini anlatması gerekir. İnsanların kendi öncelikleri vardır. Kendi sorunları dünyanın başka bir yerinde çalışan çocukların sorunlarından daha önemlidir.
- Kişiler kolay çözüme daha meyillidirler. Eğer verilen mesajda çocuk işçiliği sorunun çözülebileceğini söylersek daha fazla yanıt alabiliriz.
- Tehlikeli çocuk işçiliğinin, çocuklara verdiği zarar, bilimsel ve medikal ve teknolojik mesajlarla sunulduğunda kişiler tarafından kabul görülmesi daha kolay olur.

Mesajı verecek kişi ve kurumların seçimi

Kimden duymaya ihtiyacı var?

Çocuk işçiliği ile ilgili mesajların kimin verdiğiğe bağlı olarak farklı gruplarda çok farklı bir etkisi olabilir. Bu aşamada hangi hedef grup için kim en etkili şekilde mesaj verebilir sorusu sorularak hitap edilen grup ile mesajı verecek kişi/grupların eşleştirilmesi son derece önemlidir. Bu nedenle mesajı verecek kişinin iyi bir paydaş haritalaması ve analizlerle seçilmesi önemlidir. Bu da hedef gruba, farklı yerleşimlere ve politik gruba göre değişebilir. Örneğin; meşhur bir sanatçı, çalışan çocukların yaşadığı topluma mesajları daha etkin iletirken, karar vericilerle politika değişikliği için bir savunuyu yapıyorsa bir bilim adamı tercih edilebilir.

Mesajı ileten kişi/kurumların saygıdeğer olması, hedef grup tarafından kabul edilmiş olması ve değişim için gücü olması gerekir. Medya, din adamları, toplum temelli

²⁷ CHILD LABOUR, Getting the message across, Regional Working Group on Child Labour (RWG-CL), 2001

öğütler bunlara örnek verilebilir. Mesajı iletecek kişi/ kurumların stratejik seçimi, mesajın kendisi kadar önemlidir. Bu seçim, savunu öncelikleri ve savununun yapıldığı ortam ve bağlam açısından değerlendirilerek yapılır. Mesajı iletecek kişi ve kurumların stratejik olarak belirlenmesi için kullanılan kriterler; geniş sosyal değişim ve zihinsel dönüşüm süreciyle ne ölçüde bağlantılı olduğu, sosyal konumu, güç alanı, bilgi düzeyi, toplumdaki kredisi ve hedef gruba yakınlığıdır.

Çocuk işçiliği mesajlarının iletimini, sorunun görünürlüğü ve toplum bağlılığını artırmak ve genişletmek için önleme kampanyaları içindeki geleneksel olarak konuyla ilgisi olmayan aktörlerin katılımının sağlanması, teşvik edilmesi de önemlidir. Söz konusu aktörlere örnek olarak; tanınmış sanatçılar, sporcular, topluluk liderleri veya kanaat önderleri vb. verilebilir.

İletişim kanallarının seçilmesi

**Onların bizi
duyduğundan nasıl
emin olabiliriz?**

Mesajın hangi kanallarla verileceği çok titiz bir çalışma gerektirir. Bu seçimin yapılması hedef grubunun, ülkenin ve toplumun özelliklerine bağlıdır. Bu adımda mesajı en etkin şekilde “nasıl?” vereceğiz sorusuna yanıt aranır. Bunu yapmak için çok sayıda iletişim kaynakları mevcuttur. Örneğin; lobi yapma, doğrudan diyaloglar kurma, brifing, seminerler, birebir/yüz yüze görüşmeler, grup toplantıları, politika forumları, medya, televizyon-radyo spotları, afişler, posterler, basın kampanyaları, toplumsal seferberlik, parlamenterlerle görüşmeler, herkese açık tartışmalar vb.

Çocuk işçiliği konusunda tutum ve davranışları değiştirmede ve dönüştürmede savunu materyalleri temel araçlardan biridir. Bu amaçla, hedef gruplar için doğru mesajları içeren, kültürel, göreceli ve güdüleyici materyaller hazırlanmalı ve yaygın bir şekilde dağıtımının sağlanması gerekmektedir. Broşürler, posterler, bilgi kitapçıkları gibi değişik şekillerde net ve etkili bilgi, görüntü ve mesaj içeren materyallerin hazırlanması savunu materyalleri bu faaliyetlerin başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu materyaller okuyucunun dikkatini çekmek, etkilemek ve daha sonra onları çocuk işçiliği konusunda harekete geçirmek için tasarlanmış olmalıdır.

Savunu çalışmaları elektronik iletişimin ülke çapında iletişim ağlarıyla irtibatlı, yeni ve en son teknolojiye uygun olarak da yapılabilir. İnsanları cezbedici içerikli, rehberlik edici ve yönlendirici, eğitici bilgiler verilmesi web sayfası teknolojilerinin kullanılması da önemli ileti kanallarıdır.

Medya ülke çapında bilgiyi yaymak için bir diğer önemli araçtır. Ancak, savun programlarında medya ile çalışırken dikkat etmemiz gereken hak temelli etik ilkeler vardır.²⁸ Çocuk Hakları Sözleşmesi, madde 17’de kitle iletişim araçlarının önemini kabul ederek (a) *“Kitle iletişim araçlarını çocuk bakımından toplumsal ve kültürel yararı olan ve 29’uncu maddenin ruhuna uygun bilgi ve belgeyi yaymak için teşvik ederler”* demektedir. Yine aynı maddede (e) *13 ve 18’inci maddelerde yer alan kurallar göz önünde tutularak çocuğun esenliğine zarar verebilecek bilgi ve belgelere karşı korunması için uygun yönlendirici ilkeler geliştirilmesini teşvik ederler”* denilmektedir. Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Komitesi çocukların kendilerine zarar verecek bilgi ve materyallerden korunması için uygun medya ilkelerinin hazırlanmasını öngörür.²⁹ Çocuk işçiliği ile ilgili bilgi kaliteli, güvenilir, belirlenmiş ilkeler çerçevesinde verilmelidir.³⁰ UNICEF konuyla ilgili detaylı bir rehber hazırlamıştır.³¹

Medyanın, çocuk işçiliğini, toplumsal bir olgu olarak ele alan ve inceleyen uzman görüşlere yer vermesi ve konunun tüm boyutları ile ele alması önemlidir. Medyanın, çocuk işçiliğinin önlenmesi gerektiğini belirtirken, çocuk işçiliğinin bir hak ihlali olduğunu da vurgulaması gerekir. Medya ile yapılacak çalışmalarda üzerinde durmamız gereken bazı unsurlara aşağıda yer verilmiştir.

- Medya özgürlüğü ile çocuk hakları eşit şekilde gözlenmelidir.
- Çocuk işçiliği magazinleştirilmeden, çocuk odaklı ve hak temeli sunulmalıdır.

²⁸ Çocuk Hakları Ve Gazetecilik Uygulamaları, Hak Temelli Perspektif, UNICEF Orta ve Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu Bölge Ofisi tarafından kabul edilen program UNICEF - Dublin Teknoloji Enstitüsü 2007

²⁹ The Child and the Media, excerpted from CRC/C/50, Annex IX, 13th Session, 7 October 1996.

³⁰ Children in the Picture Media Ethics and the Reporting of Child Labour International Federation of Journalists

Media For Democracy Programme, 1997

³¹Ethical Guidelines Principles for ethical reporting on children,
https://www.unicef.org/eca/media_1482.html

- Medya, çocuk işçiliğinin toplum tarafından meşru kılınmaması için konuyla ilgili önyargılar, kalıplaşmış tutumlardan kaçınmalı veya bu tutumlarla mücadeleci mesajlar vermelidir.
- Çocuk işçiliğini anlatırken içinde yaşadıkları sosyal, ekonomik ve politik koşulların analizi yapılmalı, daha sonra çocuk işçiliği bu bağlam içinde anlatılmalıdır.
- Çocukların güvenliği en üst düzeyde gözlenmeli ve sunular çocuğa zarar getirmemelidir.

Kapasitenin ve kapasite boşluklarının belirlenmesi

Neyimiz var?

Nelere ihtiyacımız var?

Bu aşamada, çocuk haklarının korunması çerçevesinde çocuk işçiliğinin önlenmesi temelinde etkin bir savunuyu gerçekleştirebilmek için kurumların mevcut beşeri, mali ve teknik kaynakların değerlendirmesinin yapılması gerekir. Bu değerlendirme yapılırken “mevcut kaynaklarımız nedir?” sorusuna yanıt aranır. Aşağıdaki soruların sorulması önemlidir.

- Çocuk işçiliği ile ilgili savunuyu stratejisini geliştirip uygulamak için ne tür becerilere gereksinim var? Bu beceriler mevcut mu?
- Bilgi ve becerilerde ne tür boşluklar var ve bunları nasıl giderebiliriz?
- İnsan kaynaklarımızın bu becerileri kazanması için zaman ve istekleri var mı?
- Mali kaynaklar bu becerileri geliştirmek için yeterli mi? Bu bizim için gelecekte ne kadar yararlı olur?

UNICEF, bu aşamada kapasitenin değerlendirilmesi için aşağıda açıklanan (ACT-ON)³² modelini önermektedir. Bu model bir kurumun savunuyu yapabilmesi için kurum içi ve kurum dışı ortamı değerlendirir. Bu ortamların savunuyu için elverişli olup olmadığını ve savunuyu etkileyecek faktörleri inceler. Kurum-içi kapasite değerlendirirken, personelin konuya hâkim olması, bilgi ve becerileri, bütçe ve elverişli çalışma ikliminin olup olmadığı gibi unsurlara bakılır.

³² Bu model David Cohen, Kathleen Sheekey and Maureen Burke of the Advocacy tarafından geliştirilmiştir. ACT_ON (Advantages, challenges, threats, opportunities and next step)

Bir kurumun savunuyu yapabilme kapasitesini geniş kapsamlı çevreden (faaliyetlerini sürdürmekte olduğu ortam) bağımsız olarak değerlendirmek mümkün değildir. Birbirini destekleyen geniş yelpazeli bağlamsal olgular, durumlar, ilişkiler örüntüsü veya bağlantıları (yasal, siyasi ve ekonomik, sosyal ve kültürel vb) savunuyu kapasitesini etkiler. Bu kurum/ortam unsurlarının önemli ölçüdeki etkisi nedeniyle; savunuyu geliştirilmesine ilişkin çabaların verimli olabilmesi için, bu bağlamsal unsurların iyi anlaşılması zorunludur. Çocuk işçiliği ile ilgili politika, yasalar, uygulamalar, çocuk işçiliği ile ilgili geleneksel tutumlar, paydaşlar arası eşgüdüm ve işbirliği, bilgi ve bilgi paylaşımı, çocuklarla ilgili hizmet alt yapısı savunuyu etkileyecek bazı unsurlardır. Tüm bunların analizi yapılmalıdır.

Aynı şekilde kurum içi ortamın (iletişim, koordinasyon, yönetim, iklim, vb.) savunuyu yapabilme kapasitesi üzerinde önemli bir etkisi vardır. Kapasiteye ilişkin çabaların verimli olabilmesi için, bu bağlamsal unsurların iyi anlaşılması zorunludur.

Bu bağlamda, kurum içi ve kurum dışı ortamda avantajlar, zorluklar, tehditler, fırsatlar nedir sorusuna yanıtlar bulunur ve sonraki adımların analizi yapılır (Şekil 11).

	Avantajlar	Zorluklar	Tehditler	Fırsatlar	Sonraki adımlar
Kurum içi ortam					
Kurum dışı ortam					

Şekil 11: Kurum içi - kurum dışı ortam analizi

Bu adımların tamamlanmasından sonra, temel ihtiyaçların ne olduğu ve bunun karşılanıp karşılanmayacağı açıkça görülür.

Savunu eylem planının hazırlanması ve uygulanması

Faaliyete nasıl başlayabiliriz?

Savununun amacına uygun bir biçimde gerçekleştirilebilmesi ve savunulacak konu ile durumun daha ileriye götürülebilmesi için stratejik bir eylem planı oluşturulmalıdır. Savunu stratejik eylem planı; hedeflerin, amaçların, ara çıktılarının, etkinliklerin katılımcı bir şekilde bütçede göz önünde bulundurularak belirlenmesini kapsar. Bu plan, savunu çalışmalarının net ve sonuç odaklı uygulanması için yapılır.

Hedef, orta ve uzun vadede ulaşılmak istenilen sonuç, varılmak istenilen yer ve ulaşılabilecek son noktadır.³³ Gelecek için bir vizyon geliştirilen hedef belirlenirken aşağıdaki unsurlara dikkat edilmesi gerekir.

- **Belirli;** kesin ve somut olarak tanımlanmalıdır.
- **Ölçülebilir;** olmalıdır.
- **Başarılabilir;** ulaşılabilir, uygulanabilir, başarılabilir nitelikte olmalıdır.
- **Mümkün/Gerçekleştirilebilir;** gerçekçi, amaca hizmet eden kaynaklara dayalı ve konuyla ilgili olmalıdır.
- **Zamana bağlı (takvimlendirilmiş);** Hedefe ulaşmak için zaman sınırı ve bir son tarih olmalıdır.

Amaç, hedefe ulaşabilmek için belirlenen kısa vadede elde edilecek bir sonuçtur. Ara çıktılar, hedefe ulaşmak için gerçekleştirilmesi gereken kısa dönemli çıktılardır. Hedefe ulaşmak amacıyla çok miktarda ara çıktılar belirlenmesi gerekir. Savunu eylem planı, gerçekleştirilecek faaliyetleri, bunlardan kimin sorumlu olduğunu ve zaman aralıklarını detaylandırır. Eylem planında, hedef grubunun tutum ve davranışlarını değiştirecek, farkındalıklarını artıracak ve bu alandaki anlayışlarını geliştirmeyi hedefleyecek faaliyetler tasarlanmalıdır. Doğrudan, etkin, pratik ve uygun faaliyetler benimsenmelidir.

³³ Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=HEDEF

Örneğin; eğer hedefimiz, Gaziantep’te sanayide en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin sonlandırılması ise, amaçlarımız;

- Gaziantep’te sanayide çalışan çocuklarda, çocuk hakları ve çocuk işçiliği konusunda duyarlılığın yaratılması,
- Gaziantep’te sanayi işverenlerinin, çocuk işçiliği konusunda kendi sorumluluklarının farkında olmaları ve çocukları tehlikeli kimyasallardan ve koşullardan korumalarını sağlamaları,
- Gaziantep’te yerel idare, iş müfettişleri ve işçi örgütlerinin işyerlerine ziyaretler yaparak çocuklar için tehlikeli işyerlerini belirleyip bunların gerekli tedbirleri almalarını sağlamaları,
- Devlet ve yerel idarenin çalışan çocukların eğitime gitmelerine ve diğer gereksinimlerinin sağlanmasına destek vermesi,
- Çocuk işçiliğinin yaygın olduğu sektörlerde faaliyet gösteren odaların bünyesindeki İDDG’lerin harekete geçirilmesi olmalıdır.

Elbette ki tüm bunların gerçekleşmesi sağlanamayabilir. Ancak yukarıda sıralanan amaçlar doğrultusunda mesajlar geliştirilip, faaliyetler belirlenir ve takvimleştirilebilir.

İzleme ve Değerlendirme

**İzlediğimiz
yöntemin çalışıp
çalışmadığını nasıl
anlarız?**

Savunu çalışmalarının değerlendirilmesi, gerçekleştirilen faaliyetlerin etkili olup olmadığının bilinmesi, etkili olma şansını yakalayıp yakalamadığını ve olumlu ve dönüştürücü bir etkiye sahip olup olmadığı, zihinsel dönüşümün gerçekleşip gerçekleşmediğinin bilinmesi açısından son derece önemlidir. İzleme ve değerlendirme çalışmaları, faaliyetlerin hedef grupta en etkili şekilde nasıl bir zihinsel dönüşüm gerçekleştireceğini net olarak görmesi açısından elzemdir.

Savunu faaliyetleri planlanırken iyi tasarlanmış bir “izleme ve değerlendirme” yöntemi de oluşturulmalıdır. İzleme, savunu stratejisi eylem planına göre belirli bir sonucu elde etmek için gösterilen ilerlemenin dönemsel olarak ölçülmesidir. Değerlendirme ise, sistematik ve objektif bir biçimde uygulanan stratejinin uygulamaya değer olup olmadığını ve anlamlılığını belirlemek için yapılır.³⁴

³⁴ An introductory Guide to Successful Advocacy, Open Society Foundations,

İzlemenin yapılabilmesi için, uygulanacak göstergelerin (indikatörlerin) geliştirilmesi gerekmektedir. Gösterge “bir konunun sayısallaştırılması ve ölçülebilir hale getirilmesiyle, o konuda iyileştirme faaliyeti yapılmasına katkı sağlayan bir araçtır”.³⁵ Göstergeler net ve basit olmalıdır. Ayrıca göstergeleri geliştirirken istenilen unsurları ölçüp ölçmediğinin de çok iyi bilinmesi gerekir. İzleme, göstergeler aracılığı ile belirli bir zamanda ilerlemenin sürekli olarak ölçülmesidir. Bir bakıma, “stratejide yapılması söylenen şeyler yapılıyor mu?” sorusuna yanıt verilmesini sağlar. İlerlemelerin bizi hedefe götürüp götürmediğini söyler. Ayrıca daha iyi sonuçlar alınabilmesi için başlangıçta belirlenen stratejinin yeniden uyarlanıp uyarlanmaması gerekliliğini de gösterir.

Yukarıda verilen, Gaziantep’te sanayide en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin sonlandırılması örneğinde, izleme için başlangıç düzeyi (baseline) temel alınarak oluşturulacak indikatörlerden bazıları şunlardır;

- Duyarlılık artırma eğitimlerinin verildiği çocuk ve işveren sayısı.
- İşyerlerine yapılan ziyaret sayısı.
- Tehlikeli çalışma koşulların tespit edildiği işyeri sayısı.
- Tehlikeli çalışma koşullarının iyileştirildiği işyeri sayısı.
- Okula yönlendirilen çocuk sayısı.

Değerlendirme, düzenli aralıklarla ilgili performansın etkinliğini ölçmektir. Değerlendirme yapılırken öncelikli olarak hedefimizin doğasına uygun araç ve yöntemlerin kullanımı, kararlaştırılması gereken önemli noktalardan biridir. Hedeflerin ne derece gerçekleştirildiği ve başlangıçtaki öngörülerin doğru olup olmadığına da değerlendirme ile karar verilir. Değerlendirme belirli bir zamanda

³⁵ Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59a66f057a7d06.47340566

savunu eylem planının ortasında ve sonunda gerçekleştirilir. Değerlendirme yaparken sorulabilecek bazı sorulara aşağıda yer verilmiştir.

- Hedeflere ne ölçüde ulaşıldı?
- Başarı ve başarısızlıkta hangi etmenler rol oynadı?
- Hangi faaliyetler başarılı olmadı, hangileri oldu?
- Değerlendirmenin sonucu olarak ne değişmeli?

İzleme ve değerlendirme sonunda aşağıdaki sorulara yanıt verilebilir:

- Neler iyi gitti ve neden?
- Neler daha az etkili oldu ve neden?
- Daha sonraki çalışmalarda neleri farklı yapmalıyız?
- İzleme konusunda daha fazla bilgi için bakınız Modül 5