



Avrupa Birliği  
tarafından finanse edilmektedir



İZMİR  
KADIN DAYANIŞMA  
DERNEĞİ



ceidizler  
TOPLUMSAL CINSİYET EŞİTLİĞİNİN  
İZLENMESİ PROJESİ FAZ III

# İzmir'de Bulunan Kadın Da(ya)nışma Merkezlerinin **MEVCUT DURUM VE İHTİYAÇ ANALİZ RAPORU**



**İzmirde Kadın Da(ya)nışma Merkezlerinin (KDM)  
İzleme Kapasitesinin Artırılması ve  
KDM'ler Arası İşbirliğinin Güçlendirilmesi Projesi**

**İzmir'de Bulunan Kadın Da(ya)nışma Merkezlerinin  
Mevcut Durumu ve İhtiyaç Analizi Raporu**

**Hazırlayan**  
**Nilgün Karacaoğlu**

Bu yayın, CEİDizler Hibe Programı kapsamında Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçeriği yalnızca İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İKDD) sorumluluğundadır ve her zaman Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz.

İzmir Kadın Dayanışma Derneği Yayınları  
Alsancak Mah. 1471 Sokak Ahmet Sezer Apt.  
No: 9, K:4 D:41  
Konak/İzmir  
+90 (553) 938 02 88  
[www.izmirkadindayanisma.org](http://www.izmirkadindayanisma.org)  
[kadindayanisma@izmirkadindayanisma.org](mailto:kadindayanisma@izmirkadindayanisma.org)

İzmir'de Bulunan Kadın Danışma Merkezlerinin  
Mevcut Durum ve İhtiyaç Analizi Raporu

İzmir 2025

**Hazırlayan:** Nilgün Karacaoğlu

**Çalışmaya Katkı Sunanlar:** BÜke Çelem, Gülseren Demir, Seher Gündoğan

**Kapak ve Sayfa Tasarımı:** Dilek İçten

**ISBN: 978-625-92701-0-4**

Bu raporun tüm hakları İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İKDD)'ne aittir. Raporun tamamının veya bir kısmının ticari amaçlarla çoğaltılması, dağıtılması veya kullanılması yasaktır. Rapor, yalnızca kişisel, eğitim ve kar amacı gütmeyen amaçlarla kullanılabilir. Bu tür kullanımlarda önceden izin alınmasına gerek yoktur, ancak mutlaka atıf yapılmalı ve raporun orijinal kaynağı (yayınlayan kurum ve erişim adresi) belirtilmelidir.

# Önsöz

Kadınların eşitlik mücadelesini; feminist ilkelerle ve toplumsal cinsiyet eşitliği için çalışan sivil toplum örgütleriyle kurduğu dayanışma ağıyla büyüten İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İKDD) 2005 yılında bir grup feminist kadın aktivist tarafından kuruldu. İKDD olarak, yerel/ulusal/uluslararası işbirlikleri üzerinden kadına yönelik şiddetle mücadele, toplumsal cinsiyet eşitliği, yerel yönetim politikalarının izlenmesi, kapasite geliştirme ve savunuculuk alanlarında faaliyetlerimizi sürdürüyoruz.

Kuruluşumuzdan itibaren kadın hareketinin tarihsel kazanımlarından birisi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı şiddetle mücadelenin önemli dayanak noktalarından olan KDM çalışmalarımızı gönüllülük ekseninde yürütmeye devam ediyoruz.



KDM'lerin, kadınların ve onların çocuklarının karşı karşıya kaldığı şiddetle mücadeleden ekonomik, sosyal ve hukuki haklara erişimine kadar geniş bir alanda temel bir rol üstlendiğini deneyimliyoruz. KDM'lerin yalnızca hizmet sunumuyla değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini yaygınlaştıran dönüştürücü etkileriyle de bireysel olarak kadınların özneleşme süreçlerini desteklemenin yanında kadın hareketinin sürekliliğini beslediğini de görüyoruz. Bu nedenle KDM çalışmalarının izlenmesi, çalışanlar ve başvuruçular açısından deneyimlerinin görünür kılınmasının ve bu merkezlerin güçlendirilmesinin hem yerel düzeyde hem de ülke genelinde eşitlik mücadelesinin ilerletilmesi açısından önemli olduğunu savunuyoruz.

Hazırladığımız bu raporla, İzmir'deki KDM'lerin, hizmet sunum süreçlerini, karşılaştıkları zorlukları, iyi uygulamalarını ve gelişim alanlarını belirleyip mevcut durumunu ve ihtiyaçlarını analiz ederek genel bir değerlendirmeyle birlikte alana katkı sunmayı amaçlıyoruz.

Aynı zamanda raporun bulgularının, yalnızca İzmir için değil, Türkiye ve dünya genelinde KDM'lerin kurumsal olarak güçlendirilmesine, şiddetle mücadelede daha etkili ve koordineli yeni mekanizmaların kurulmasına ve yerel yönetimler, kamu kurumları, sivil toplum ve akademi için referans kaynağı olacağına inanıyoruz. Bu nedenle tüm ilgilileri KDM'lerin güçlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi ve şiddetle canı pahasına mücadele etmeye çalışan kadınların yaşam hakkı için raporun çıktılarını dikkate almaya, uygulamaya/sahiplenmeye, tespit ve önerileri hayata geçirmeye davet ediyoruz.

Raporun hazırlık aşamasından tamamlanmasına kadar geçen sürede işbirliği içinde çalıştığımız tüm belediyelere, ilgili müdürlük/merkezlerin yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına anlayışları ve katkıları için teşekkür ediyoruz.

**İzmir Kadın Dayanışma Derneği**

---

# İçindekiler

Kısaltmalar	1
1.Giriş	2-16
2. KDM'lere Dayanak Oluşturan Ulusal ve Uluslararası Yasal Mevzuat	18
3.Raporun Amacı ve Kapsamı	19-21
4.Yöntem ve Sınırlılıklar	22-26
5.Bulgular	27-116
6.KDM'lerde Mevcut Duruma ve İhtiyaca Yönelik Değerlendirme	117-133
7.Genel Değerlendirme ve Sonuç	134-137
8.Kaynakça & Ekler	138-143



# Kısaltmalar

---

AÇEV	Anne Çocuk Eğitim Vakfı
ASHB	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
CEİD	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
Hayata Destek	Hayata Destek Derneği
HEM	Halk Eğitim Merkezi
ICLEI	Sürdürülebilirlik için Yerel Yönetimler
IOM	Uluslararası Göç Örgütü
İKDD	İzmir Kadın Dayanışma Derneği
İstanbul Sözleşmesi	Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi
İŞKUR	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İZBB	İzmir Büyükşehir Belediyesi
KDM	Kadın Da(ya)nışma Merkezi
KDM Ağı	Kadın Danışma Merkezleri Ağı
KİHEP	Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı
KSEP	Kadın Sağlığı Eğitim Programı
Mor Çatı	Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı
PUAM	Psikoloji Uygulama ve Araştırma Merkezi   İzmir Ekonomi Üniversitesi
STÖ	Sivil Toplum Örgütü
TAPV	Türkiye Aile Planlaması Vakfı
TPD	Türk Psikologlar Derneği
UCİM	Saadet Öğretmen Çocuk İstismarı ile Mücadele Derneği
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
URKAD	Urla Kadın Dayanışma Derneği
YEDAM	Yeşilay Danışmanlık Merkezi
6284 Sayılı Kanun	Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

# 1.Bölüm

## Giriş



# 1. Giriş

---

Toplumsal bir sorun olarak kadına yönelik şiddet; tarihsel olarak süregelen, kadınlara ve kız çocuklarına yalnızca cinsiyetlerinden dolayı yöneltilen veya kadınları ve kız çocuklarını orantısız biçimde etkileyen, fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik ve dijital gibi onur kırıcı ve zarar verici her türlü tutum ve davranıştır.

Birleşmiş Milletler (BM) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), 19 ve 35 nolu Tavsiye Kararlarında ayrıntılı olarak yer verilen kadına yönelik şiddet, kadınların (ve kız çocuklarının) insan haklarını ihlal eden ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden beslenen hem kamusal hem de özel alanda ortaya çıkan sistematik bir ayrımcılık biçimi olarak ele alınır.

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunda şiddet: "Kişinin, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen her türlü tutum ve davranış." olarak tanımlanır.

Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) göre kadına yönelik şiddet; "...İster kamusal ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik acı veya ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelir ve bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimi olarak anlaşılmaktadır. 'Ev içi şiddet', mağdur faille aynı haneyi paylaşırsa da paylaşmasa da aile veya hanede, eski veya şimdiki eşler ya da partnerler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet anlamına gelir. 'Toplumsal cinsiyet' toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen ve sosyal olarak kurgulanan roller, davranışlar ve eylemler anlamına gelir. 'Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet' doğrudan kadınlara yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya orantısız bir şekilde kadınları etkileyen şiddet anlamına gelir."

Yüzyıllar boyunca devam eden, kadınların eğitim hakkından mahrum bırakılmaları, siyasal temsilin dışında tutulmaları, mülkiyet ve miras haklarına erişememeleri, çalışma yaşamında görünmez kılınmaları ve hukuki olarak erkeklere bağımlı bir konumda bulunmaları gibi koşullar karşısında kadınların eşitlik mücadelesinde birinci dalga kadın hareketinin kazanımları sonucunda birçok ülkede kadınlar öncelikle seçme ve seçilme hakkını kazandı. Ancak kısa süre içinde, yalnızca yasal düzenlemelerin kendi yaşamlarında aynı ölçüde dönüşüm yaratmadığı fark edildi. Eşitliği güvence altına alan bazı hakların kâğıt üzerinde tanınmasına rağmen, toplumsal ve yapısal eşitsizlikler kadınların bu haklara erişimini sınırlamaya devam ediyordu. Bu sorgulamalar, ikinci dalga feminizmin temel önermelerinden biri olan "Özel olan politiktir" yaklaşımını güçlendirdi. Bu söylem, kadınların kişisel yaşamlarında deneyimledikleri baskı ve ayrımcılıkların bireysel değil, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin politik sonuçları olduğunu görünür kıldı. Böylece feminist hareket, şiddet, cinsellik, doğurganlık hakları, kürtaj ve bakım emeği gibi alanlarda güçlü mücadeleler yürütebilmenin teorik ve pratik zeminini oluşturdu.

Dünyada 70'lerden itibaren ikinci dalga feminist harekette, şiddetle mücadele konusunda yine kadınların/kadın hareketinin müdahaleleriyle kadınlara yönelik danışma merkezleri ve sığınaklar kuruldu (Gephart, 2002:1). Kadın hareketinin amacı kadınlara yönelik şiddet ve ayrımcılığı yok sayan erkekler ve kamudan uzak durarak şiddete maruz kalan kadınlara yönelik ihtiyaç duyulan destek mekanizmalarını kurmaktı. (Fanthal, 2017: 28). Buna bağlı olarak; ilk sığınanın 1968'te Norveç'te kurulmasını takiben 1972'de Londra'da, 1973'te Batı Berlin'de ve 1974'te Amerika'da kuruldu. (Sallan Gül ve Alican, 2012: 634; Frantal, 2017: 28).

Türkiye'de 1982 itibariyle Ankara ve İstanbul'da başlayan bilinç yükseltme toplantılarıyla birlikte görünür hale gelen ikinci dalga kadın hareketi ve kadın dayanışması, 1986'da Şirin Tekeli'nin önerisiyle başlatılan "CEDAW Uygulansın" imza Kampanyası<sup>1</sup> ile ilk kitlesel kadın eyleminin başarısını deneyimledi. İmza kampanyası sonrasında 1987 yılında İstanbul'da başlayan "Dayağa Karşı Dayanışma Kampanyası"<sup>2</sup> ve bu hareketliliğin diğer illere de yayılması, kadına yönelik şiddet tartışmasının kamuoyuna taşınmasını sağladı. Ardından 1989 yılında kadına yönelik şiddetin bireysel olmadığı ve erkek egemen sistemden kaynaklandığı savunuyla "Mor İğne"<sup>3</sup> kampanyası yine farklı illerde eşzamanlı düzenlendi.

---

<sup>1</sup> <https://catlakzemin.com/7-mart-1986-feministlerden-ilk-kampanya-cedaw-uygulansin-kampanyasinda-imzalar-tbmmye-verildi/> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

<sup>2</sup> <https://sosyalistfeministkolektif.org/kampanyalar/tarihimizden-kampanyalar/dayaga-kars-dayan-sma-kampanyas/> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

<sup>3</sup> <https://feministbellek.org/mor-igne-kampanyasi/> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

Bunun sonucu olarak 1990 yılında İstanbul'da Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı (Mor Çatı) ve 1993'te Ankara'da Kadın Dayanışma Vakfı resmi olarak kuruldu. Sığınak geçmişine baktığımızda Kadın Dayanışma Vakfı'nın<sup>4</sup> Altındağ Belediyesi ile işbirliğiyle 1993 yılında Ankara'da ve Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı<sup>5</sup> tarafından 1995'te ilk bağımsız sığınak açıldı. Kamu kurumuna bağlı açılan ilk sığınak SHÇEK tarafından 1990'da ve belediyeler nezdinde ise ilki Bakırköy Belediyesi tarafından yine 1990 yılında açıldı (Memmedova, 2021:399).

### Şiddetle Mücadelede Kadın Danışma/Dayanışma Merkezleri (KDM)

Kadının kendi kimliğinin ve iradesinin bir yansıması olarak nasıl görüldüğü, kiminle arkadaş olacağı, hangi okulda eğitim alacağı, ilgi alanı, yetenekleri, yapmak istediği mesleği, yaşamak istediği yer, kazancı üzerindeki tasarrufu yani kendi hayatı üzerindeki söz hakkı yüzyıllardır baskı altına alınarak ve erkin/erkeğin ihtiyacı ve talepleri doğrultusunda yeniden şekillendiriliyor. Bu baskılar, zararlı kültürel uygulamaların da teşvikiyle genlere nüfus etmiş nefes almak kadar doğal akışında kabul gören tahakküm sarmalı, her türlü yöntem ve araçla aslında "ideal" in böyle olması gerektiğini ispata çalışıyor. Sözde "ideal" kurgusunun dayatmaları yerine getirilmediğinde ise yıllardır baskı ve şiddet sarmalında özdeğeri parçalanmış kadınların önce güvenirlilikleri yok edilmeye çalışılıyor sonra sosyal çevresinden izolasyon süreci başlıyor ve güvenli koşullarda yaşam sürdüremeyeceği şartlarla karşı karşıya bırakılıyor, hatta -sıkça- yaşam hakkı elinden alınıyor.

Günümüzde şiddetle ilgili farkındalıkta fark edilir artış ve toplumsal dönüşümün adımlarından sayılan mevzuat değişiklikleri karşısında failerin eşitlik temelinde bir ilişki düzlemi kurmaya çabalamasındansa şiddeti, değişen dünya koşullarında hukuki açıdan karşılığını bulmakta zorlandığımız yeni araç ve yöntemlerle yani yeni şiddet biçimleriyle tahakküm ilişkisinin sürdürme eğiliminde olduğu yok sayılamaz. Bununla birlikte mücadeleler sonucunda değişen mevzuatın uygulamada karşılığını bulamamanın kendisi de bunun bir kanıtı olarak karşımızda duruyor. Doğal olarak, şiddetin sürekli değişen yüzünü fark etmek ve buna karşı güçlü politikalar üretmek, kadınların ve kız çocuklarının yaşam hakkı ve eşitlik mücadelesinin vazgeçilemez koşuludur.

<sup>4</sup> <https://siginaksizbirdunya.org/kurultay-bilesenleri/kadin-dayanisma-vakfi/> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

<sup>5</sup> <https://morcati.org.tr/neler-yapiyoruz/siginak/> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

Her gün kadınların; "yemek yapmadığı", "açık giyindiği", "evlenmek istemediği", "boşanmak istediği", "barışmak istemediği", "ilişkiyi reddettiği", "yaşadığı cinsel istismarın açığa çıkmaması istendiği" gibi bahanelerle birer birer öldürüldüğü, engelli olduğu, faillerinin "iyi hal indirimleri"yle aklandığı bu ülkede şiddetle mücadele mekanizmalarının nicelik ve nitelik anlamında sayılarının artırılarak kapasitelerinin güçlendirilmesi beklenir. Diğer taraftan toplumun yarısını oluşturan kadınların eşit yurttaşlık mücadelesinin önüne çıkan engellerden birisi de tahakküm dayatmasının bir uzantısı olarak kamu ve yerel yönetimlerin mali yönetim/tasarrufla ilgili KDM'lerin, sığınakların kontenjanının düşürülmesi veya kapatılması yönünde politik duruş sergilemeleri kadınları ve çocukları şiddetle ve ölümlerle baş başa bırakmak anlamına gelir.

Kadınların özdeğerinin, güvenilirlik ve güvenliklerinin yeniden inşasında önemli rolü olan KDM'ler, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddetle mücadele eden, geçmişinde şiddete uğrayan ve/veya tanıklığı bulunan kadınlara ve/veya onların çocuklarına yüz yüze, telefonla, posta ve e-postayla rehberlik, yönlendirme, psikolojik ve hukuki destekler gibi dayanışma alanları açan yerlerdir. KDM'ler, şiddete uğrayan veya uğrama riski altındaki kadınların -sığınaklarda kalsın veya kalmasin- şiddetle mücadele konusunda yargı ve kolluk süreçleri başlamadan önce veya sırasında doğru bilgi alabilecekleri güvenli alanlardır. Ayrıca KDM'ler sığınaklardan farklı olarak yalnızca gündüz hizmet veren ve ayakta başvuru kabul eden merkezlerdir ve can güvenliği riski altında olanların adresleri gizli tutulan sığınaklara ve ilgili yerlere yönlendirilmesinde de önemli rol oynar.

- KDM'ler kadınların yaşamlarını sürdürdükleri alanlarda şiddetle mücadele ve şiddet döngüsünden çıkabilmeleri konusunda güvenle başvurabildikleri, ücretsiz ve gizlilik esasına göre danışmanlık hizmeti alabildikleri ilk temas noktalarıdır.
- KDM'lerde sunulan psikolojik, hukuki ve sosyal danışmanlıklarla kadınların neler yapabilecekleri konusunda haklarını öğrenebilmesi, kullanabilmesi ve yasal mekanizmalara erişimleri konusunda süreci erişilebilir hale getirir ve kolaylaştırır.
- Yerel hizmetlere erişimde köprü görevi gören KDM'ler belediye, sağlık, adalet, kolluk ve sosyal hizmet birimleriyle iletişim ve/veya koordinasyon kurarak kadınların ihtiyaç duydukları yönlendirmeleri yapar. Aynı zamanda hizmet sağlayıcıların kapasitelerini geliştirmesinde de etkili olur.
- Sadece kriz anlarında değil farkındalık, eğitim, atölye, istihdama katılım gibi konularda sosyal destek ve dayanışma çalışmalarlarıyla KDM'ler, kadınların kendi hayatlarında söz sahibi olabilmelerini destekleyici faaliyetler yürütür.

- KDM'ler toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve şiddetin önlenmesi ve kadınların insan hakları konularında yerelde farkındalık çalışmaları yürüterek eşitliğin hayata geçirilmesinde rol oynar.
- KDM'lerde alınan başvurulardan toplanan verilerle kadınların karşılaştıkları sorunların görünür olması sağlanırken yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirmesinde dayanak teşkil eder.
- Ayrıca KDM'ler kadınlara, benzer yaşam pratiklerine sahip diğer kadınlarla bir araya gelme, özdeğerlerini inşa ederek, bireysel potansiyellerini keşfetme ve dayanışma deneyimini yaşama olanağı yaratır.

### KDM'nin Fiziki Koşulları ve İşleyişine Dair

KDM'ler cinsiyete dayalı eşitsiz güç ilişkilerinden kaynaklanan şiddetin yapısal bir sorun olduğunun kabulüyle politik bir alan olarak görülmeli ve kadınların şiddetle mücadeleleriyle birlikte özneleşme süreçlerinin dayanışma yoluyla desteklenmesi konusunda onları merkeze alan bir yaklaşımla yürütülmesi temel ilkelerden birisi olmalıdır. Ayrıca şiddet karşısında tarafsız kalmak yerine kadınların yanında yer alınması, kendi yaşamının kontrolünü almak üzere seçeneklerinin sunulması ve varlıkları, yetenekleri, başa çıkma yöntemleri doğrultusunda tercih hakkının kendisine bırakılması ve tüm süreç boyunca güvenliğinin, gizliliğinin sağlanması önemlidir. Bununla birlikte KDM'lere başvuran kadınların sınıfsal konumları, etnik kökenleri, cinsel yönelimleri, engellilik durumları, inançları, göçmen olma durumları gibi farklılıkları kesişimsel bir yaklaşımla ele alınıp dezavantajlı konumda olabilecekleri durumlar göz önünde bulundurularak kapasitenin artırılması ve güncellenmesi gerekir. Aynı zamanda kadınların özel koşulları ve bireysel başa çıkma stratejileri sorgulanmadan onlara KDM'lerin kapısının sürekli açık olduğu ve ücretsiz destek alabileceklerine dair bilgilendirme ve hatırlatmanın yapılması dayanışmayı güçlendirmenin yanında kuruma güveni de geliştirir.

Fiziksel koşullar açısından KDM'lerin kadınların sokağa çıkmak için birlikte yaşadığı kişilerden ayrıca izin almasını gerektirmeyecek semt pazarları, oyun parkları, hastaneler, semt poliklinikleri, kamu/yerel hizmetlerin abonelik/ödeme işlemlerinin olduğu yerler gibi güvenli ve merkezi yerlerde olması ön koşullardan birisidir. Aynı zamanda kırsaldan ve dezavantajlı bölgelerden gelebilecek kadınlar olacağından hareketle farklı toplu ulaşım duraklarına yakınlık ve yol üzerinde dikkat çekmeyen ama KDM'ye yönlendirmeyi sağlayan tabelaların olması önemlidir.

Şiddetin doğrudan veya dolaylı olarak çocukları da etkilediğinden hareketle çocuğuyla birlikte gelen kadınlar olacağı göz önünde bulundurularak farklı yaş gruplarına uygun oyuncaklar ve masa-sandalyenin bulunduğu sessiz ayrı bir oyun/çalışma odası gereklidir. Bununla birlikte ayrı bir bekleme odası ve ses yalıtımı olan görüşme odasının yanında kadınların bir arada paylaşımında bulunabilecekleri, grup çalışmalarında da kullanılan samimi bir ortamın gerekliliği de kabul edilir. Ayrıca mutfak ve tuvalet dahil tüm fiziksel koşulların engelli erişimine uygun olması bir zorunluluk olarak dikkate alınır. Diğer taraftan kadınların ve çocukların failleri tarafından takip edilmesi gibi nedenlerden dolayı hem başvuran kadınları hem de çalışanların korunmasını sağlamak üzere merkezin güvenliği için kamera-alarm sistemleri bulunur. Bununla ilgili olarak olası risk durumlarında uygulanmak üzere KDM çalışanlarınca belirli dönemlerde (insan kaynağı değişikliği, güncelleme vb. durumlarda) yeniden gündeme alınmak üzere Krize Müdahale yöntemleri geliştirilir ve sorumluluk alanları tanımlanır. Merkezin bulunduğu binanın güvenliği açısından yangın, sel, su baskını ve doğal afetlerle karşılaşma riskine karşı Acil Durum Tahliye planı olması ve KDM çalışanlarının gerekli eğitimi alması da dikkate alınır.

KDM'lere ilk başvuru sürecinde kadınların durumuna dair risk ve ihtiyaçların belirlenmesi sonrasında; hakları, destek mekanizmaları ve başvuru süreçleri konularında bilgilendirmek dayanışma ilişkisini geliştirmek açısından ilk adımdır. Merkez bünyesinde avukat tarafından yasal hakları konusunda bilgilendirme, adli süreçlerde eşlik etme ve suç duyurusu/dava başvuruları konularındaki destekler ücretsiz danışmanlık kapsamında sağlanır. Aynı şekilde kadınların bireysel ve grup danışmanlığı, kriz müdahalesi, travma sonrası destek, depresyonla mücadele gibi konulardaki destekler psikologlar tarafından yine ücretsiz sağlanır. KDM'ler sağlık hizmeti sunan kurumlar değildir ancak şiddet deneyiminin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı sağlık sorunlarının fark edilmesi, görünür kılınması ve gerekli hallerde ilgili sağlık kuruluşlarına yönlendirme yapılması önemli bir sorumluluk alanıdır. Fiziksel yaralanmalar, cinsel şiddet sonrası acil tıbbi müdahale ve/veya adli rapor alma ihtiyacının yanında gebelik, güvenli kürtaja erişim gibi özel sağlık gereksinimleri olduğunda KDM sorumluları kadınları bilgilendirir, rızaları esas alınarak karar alma sürecine dahil eder ve yönlendirmeleri yapar. Kadınların bağımsız yaşama geçiş süreçlerine destek olmak üzere yerelerde ilgili kurum ve kuruluşların veya sivil toplum örgütlerinin (STÖ) okuma-yazma kursları, mesleki eğitimler, kişisel gelişim seminerleri, toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimleri, sanatsal, kültürel ve sportif etkinlikler gibi faaliyetleri konusunda bilgilendirmeler veya KDM'nin fiziksel koşullarına göre merkezlerde bu çalışmalar yapılır. KDM'lerce mahallelerde; kadına ve çocuklara yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet, haklar ve başvuru mekanizmaları hakkında bilgilendirme çalışmaları yapıyor olmak kadınlar (KDM çalışanları ve başvuru sahipleri) arasındaki dayanışmayı güçlendirir.

Kadınların kendi hayatlarını yönetme becerisi geliştirmelerindeki aşamalardan birisi olan istihdama katılım konusunda kadınlar, maddi destek alabilecekleri kuruluşlara yönlendirilir, iş bulma eğitimlerine katılımı sağlanır, özgeçmiş hazırlama ve iş görüşmesi yapma konularının yanında ev içi emeğini kazanca dönüştürmeleri konusunda destek sağlanır veya destek sağlayan ilgili kuruluşlar konusunda bilgilendirme yapılır. Can güvenliği tehlikesi gibi riskli durumlarda şiddet ortamından uzaklaşmak üzere sığınak sürecinde veya sonrasında kadınların bağımsız yaşam kurma mücadelelerinde ihtiyaç duydukları uygun ve ucuz konut, emeğinin karşılığını alabileceği güvenceli iş ve ücretsiz gündüz bakımevi/kreş ihtiyaçı gözetilerek destek mekanizmalarına ulaşmaları konusunda izleme ve destek çalışmaları kesintisiz sürdürülür.

KDM'lere yapılan başvurularda ilk görüşmeyi yapan kişiyle meslek çalışanlarının farklı olmasının yanında demografik bilgilerle birlikte şiddet türü, baş etme mekanizmalarının süreçteki rolü ve durumu, ilgili kurumların eksik kaldığı alanlar ve gereksinimler gibi konuları da kapsayacak şekilde başvuru formu kullanılması bir ihtiyaçtır. Kayıt sisteminin erişim yetkilendirilmesi planlanarak gizlilik esasıyla manuel kilitli dolaplarda ve/veya siber tehditlerden korunmak amacıyla internet bağlantısız dijital ortamda saklanması önemlidir. Kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda farkındalığın artırılması, kapasitenin güçlendirilmesi, merkezin görünürlüğü ve yerel/ulusal/uluslararası politikaların izlenmesi/geliştirilmesi amacıyla düzenli aralıklarla ve sürekli anonim raporlar hazırlanması hedeflenir.

KDM'lerde görüşme ilke ve yöntemleri; şiddete uğrayan kadının yanında duran, onu suçlamayan/yargılamayan, kendi yaşamına dair kararları almasında süreci ona göre işleten/onu teşvik eden ve toplumsal cinsiyete dayalı eşişsizlikleri ifşa eden bir anlayışla uzun yıllara dayanan feminist dayanışma pratiğine dayanır. Görüşmelerde şiddete uğrayan/uğrama riski altında bulunan kadınların kendini rahatça ifade edebilecekleri güvenli ve yargılayıcı olmayan bir alan yaratılır, suçlayıcı, yönlendirici veya küçümseyici tutumlardan kaçınılır, eşitlikçi, dayanışmacı ve bağımsızlaşma sürecinde kendi potansiyelini fark etmesini sağlayan bir yaklaşım sergilenir. Başvuran kadınların deneyimleri ve ihtiyaçları merkeze alınır; onların sınıf, etnik kimlik, engellilik, göçmenlik gibi farklı kimlikleri göz önünde bulundurularak kapsayıcı bir tutum sergilenir; aktif dinleme, açık uçlu sorular ve kadınların kendi kararlarını verebilmesi için desteklenir.

İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddetle mücadelede yasal düzenlemelerde değişikliklere, yeni birimlerin oluşturulmasına ve mevcut kurumların işlevlerinin genişletilmesine katkı sağlamak üzere ilgili tüm aktörler arasında koordineli ve çok kurumlu bir yaklaşım gerekliliğini vurgular. Bu doğrultuda KDM'lerden sunulan hizmetler ve yönlendirmelerin gerekliliğiyle bağlantılı olarak kadınların sorunlarına bütüncül çözümler üretebilmek için birçok kurum ve kuruluşla iş birliği içinde çalışmalar sürdürülür. KDM'ler tarafından; Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri (ŞÖNİM'ler ve İlk Kabul Birimleri dahil), Cumhuriyet Savcılıkları, Polis Merkezleri ve Jandarma Karakolları, Barolar, İl Sağlık Müdürlükleri, Halk Eğitim Merkezleri, İŞKUR, Valilikler, Kaymakamlıklar, Belediyelerin ilgili birimleri, üniversiteler ve denetimli serbestlik birimleri gibi paydaşlarla düzenli ve koordineli bir çalışma pratiği yapılandırılır. Bununla beraber KDM'lerin etkin ve sürdürülebilir bir şekilde işletilmesi yalnızca kurumların sunduğu hizmetlerle sınırlı değildir; özellikle meslek örgütleri ve bağımsız kadın örgütleri gibi alanda uzun yıllardır çalışan STÖ'lerle kurulan işbirlikleri de belirleyicidir. Özellikle bağımsız kadın örgütlerinin, kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda feminist perspektif, deneyim ve bilgi birikimiyle sahaya özgü çözümler üreterek kadınların ihtiyaçlarının görünür olması ve politika geliştirme süreçlerini etkilemesi açısından önemli bir rolü vardır. Belediyelere bağlı KDM'ler, özellikle kuruluş bünyesinde sunulan hizmetlerle (maddi veya ayni yardım, gıda, kırtasiye, giysi, ev eşyası temini, meslek edindirme kursları, istihdam olanakları vb.) ilgili kurulan birimler arasındaki işbirlikleri konusunda yöntem belirlenmesi, iş akışı oluşturulması ve veri gizliliğinin sağlanması gibi koşulların planlanması ve uygulanmasında aktif rol oynar. Her türlü iş birliği süreçlerinde, kişisel bilgilerin paylaşımında gizlilik ilkelerine uyulur, sadece güvenlik ve koruma hedefiyle ilgili veriler, kadının izniyle ve gerekli ölçüde paylaşılır.

KDM işleyişi; toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve ayrımcılık konularında farkındalığa sahip, danışma merkezi işleyiş ve koşullarını benimseyen, başvuran kadınların deneyimlerinin bireysel değil toplumsal bir sorun olduğunun farkında olan, onlarla dayanışma odaklı ilişkilenebilen kadın çalışanlar ve gönüllüler tarafından sağlanır. Çünkü şiddete uğrayan kadınların faillerinin genellikle -ve en yakınındaki veya tanıdığı- erkekler olması çoğu zaman onlar için güvenlik, mahremiyet ve kendilerini rahat ifade edebilme açısından engelleyici olabilir. Erkek şiddetiyle doğrudan veya dolaylı biçimde karşılaşmış kadınlar ve çocuklar; erkek çalışanların bulunduğu bir merkezde kendilerini açık şekilde ifade etmekte zorlanabilir, yeniden travmatize olabilir veya başvuru yapmaktan vazgeçebilir. Bu nedenle KDM'lerde görev alanların cinsiyetinin kadın olarak tercih edilmesi yalnızca sembolik bir talep değil, aynı zamanda KDM'lere başvuran kadınların güven, dayanışma ve özneleşme süreçlerini koruyan politik bir tercihtir.

KDM çalışanlarına yönelik; insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kesişimsellik, şiddet biçimleri, travma, psikolojik ilk yardım, risk değerlendirme ve hukuki düzenlemeler gibi konularda uzmanlaşmış eğitimler göreve başlamadan önce ve sırasında düzenli aralıklara gerçekleştirilir. Bu eğitimlerle mesleki becerileri geliştirmenin yanı sıra farkındalık artırıcı çalışmalara katılımını desteklemeye yönelik yurt içi/dışı saha ziyaretleri ve staj imkanları sağlanır. KDM çalışanlarının, kadına yönelik şiddet, travma, kayıp, baskı gibi deneyimlerle sürekli karşılaşılıyor olmanın kaynaklanan ağır duygusal yükleri zamanla kendileri açısından ikincil travma ve/veya tükenmişlik yaratabilir. Bu nedendir ki çalışanlara düzenli süpervizyon desteği sunmak hem onların ruhsal ve bedensel sağlıklarını koruyabilmek hem de başvuran kadınlara nitelikli, sürdürülebilir destek sunmayı sağlamak açısından önemlidir. Ayrıca ana dili farklı olan kadınların KDM'lere başvurabilmeleri veya başvurduklarında geri çevrilmemeleri için merkezlerde tercüman desteği de sağlanır.

KDM'lerin (adres, telefon, çalışma saatleri, web sitesi, e-posta, sosyal medya hesapları vb.), yardım hatlarının ve sunulan hizmetlerin şiddete uğrayan veya uğrama riski altında olanlar dahil tüm kadınlar, işbirliği kurulan veya geliştirilme potansiyeli olan kurum/kuruluşlar ve kamuoyunca bilinir olması gerekir. Bu amaçla broşürler, afişler, infografikler, medya programları, gazete röportajları, mahalle çalışmaları, web siteleri, sosyal medya platformları, kampanyalar, paneller ve konferanslar gibi çeşitli yöntemler kullanılabilir. Aynı zamanda tanıtım çalışmaları kapsamında KDM ve sığınaklarla ilgili toplumsal önyargıların giderilmesi de hedeflenir. Çoğunlukla hafta içi ve mesai saatleri arasında açık olan KDM'lerin dışında 7/24 çalışma esasıyla, çok dilli telefon yardım hattının kurulması; hayatta kalan kadınlar açısından günün her saati doğru yönlendirmenin yapılabilmesiyle birlikte KDM'leri güçlendiren, ulaşılabilirliklerini artıran bir mekanizma olur.

Danışma Kurulu, feminist örgütlenme deneyimine dayanan "ortak akıl, katılım ve dayanışma" kültürünü kurumsal yapıya taşıyan mekanizmalardan biridir. Bu kurul, kadınların toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik ve ayrımcılıkla mücadeleye dayanan bilgi birikimini merkeze alarak politikaların ve önceliklerin belirlenmesinde yol gösterici olabilir. Danışma Kurulu, farklı örgütler, kurum/kuruluşlar ve uzmanlar arasında deneyim paylaşımıyla dayanışmayı güçlendirerek ortak çözümler üretilmesine katkı sağlamak amacıyla üniversiteler, STÖ'ler, uzmanlar ve sığınak ve/veya KDM sürecini tamamlamış kadınlardan oluşturulabilir. Böylece bu kurullar, sunulan hizmetlerin şiddete uğrayan kadınların ihtiyaçlarına uygunluğunu değerlendirerek KDM'lerde şeffaflık ve hesap verebilirliğin sağlanmasına katkı sağlar. Aynı zamanda KDM'lerin kamu kurumları, yerel yönetimlerle ilişkilenesinde savunuculuk rolü üstlenerek kadına yönelik şiddetle mücadelede politika geliştirilme süreçlerine etki edilebilir.

KDM'lerde sunulan hizmetlerin etkisini ölçmek üzere, yararlanıcıların bakış açılarına öncelik veren ve işbirliği yapılan kurumlar nezdinde değerlendirmeleri kapsayacak şekilde belirli aralıklarla, düzenli ve sürekli izleme çalışması yapılır. KDM'lerden hizmet alan kadınlar ve çocukların merkezin işleyişine dair değerlendirme ve şikayetlerini iletebileceği farklı alternatif yollar (öneri-şikayet kutuları, karekodla erişilebilen çevrimiçi formlar, belirli aralıklarla yapılan değerlendirme toplantıları vb.) geliştirilir ve uygulama aşamasında kadınlar ve çocuklar önceden bilgilendirilir. KDM'nin işleyişine yönelik çalışanların haftalık/aylık/3 aylık/6 aylık gibi önceden belirlenen periyodlarla düzenli olarak bir arada değerlendirme yapabileceği iç denetim süreçleri planlanabilir. Benzer şekilde oluşturulan sadece Danışma Kurulu veya KDM sorumlularıyla birlikte belirlenen koşullarda dış denetim süreçlerinin işletilerek KDM hizmetlerinin değerlendirilmesi, kapasitenin güçlendirilmesi için bir araç görevi görür.

Bağımsız kadın örgütleri tarafından işletilen KDM'lerin sürdürülebilirliği için çeşitli finansman kaynaklarına (yerel bütçeler, ulusal ve uluslararası fonlar, aynı/nakdi bağışlar vb.) erişim sağlanması ve kaynakların etkili kullanılması için şeffaf bir yönetim anlayışı benimsenmesi önemlidir. Belediyeler tarafından işletilen KDM'ler açısından bakıldığında KDM'lerin kurumsal düzlemde Strateji ve Yerel Eşitlik Eylem Planlarında tanımlı ve organizasyon şemasında yer alan, ayrı bir yönetmeliği/yönergesi ve bütçesi olan bir yapıda olması unutulmamalıdır.

KDM'lerle ilgili minimum standartlar, fiziksel altyapı, teknik donanım, işleyiş, insan kaynağı ihtiyacı, karar alma süreçleri konularındaki gerekliliklerle ilgili uzun yıllardır KDM işleten bağımsız kadın örgütleri Mor Çatı, Kadın Dayanışma Vakfı'nın yanında CEİD'in ve İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü tarafından Belediyelere yönelik hazırlanan yayınlara çevrimiçi açık erişim olarak ücretsiz ulaşılabilir.

## Türkiye ve Dünyada KDM Uygulamaları

Ülkemizde ilk KDM, Ankara'da Kadın Dayanışma Vakfı'nın<sup>6</sup> resmi kuruluşundan önce kurucularından oluşan "Kadın Tartışma Grubu"<sup>7</sup> nun Altındağ Belediyesi'yle bir kadın örgütünün yerel yönetimle gerçekleştirdiği ilk işbirliği örneği olarak kuruldu. İzmir'de ise bağımsız kadın örgütü tarafından işletilen ilk KDM, İzmir Kadın Dayanışma Derneği'nin<sup>7</sup> kuruluşuyla birlikte 2005 ve yerel yönetimler kapsamında ise İzmir Büyükşehir Belediyesi<sup>8</sup> tarafından 2008 yılında açıldı.<sup>9</sup> 2020 verilerine göre Türkiye'deki yerel yönetimler tarafından işletilen Kadın Danışma Merkezi sayısı 54'tür (Yılmaz, 2021: 2).

Kadın dayanışması pratiğine dayanan KDM'ler konusunda ülkemizde ulusal bir mevzuat olmaması nedeniyle bu alan kadın hareketinin mücadelesiyle kadın örgütleri ve yerel yönetimlerce sürdürülüyor. KDM'lerin sığınaklarla olan organik yapısı nedeniyle bir arada değerlendirilerek Mor Çatı'nın çağrısıyla 1998'de yapılan "Kadın Sığınakları I. Kurultayı" sonrası 2002'de yapılan kurultayda "Kadın Sığınakları ve Da(ya)nışma Merkezleri Kurultayı" ismini aldı. Sekreteryasını Mor Çatı'nın yürüttüğü kurultay bugüne kadar, her yıl farklı illerde düzenlenerek kadınların erkek şiddetine karşı deneyimlerini paylaşmalarını, dayanışmayı büyütmelerini ve ortak politikalar üretmelerini sağlayan feminist bir mücadele sağlamak üzere alan açmaya devam ediyor. Ayrıca, sığınak ve danışma merkezlerinin güçlenmesini, kadın ve çocukların şiddetten uzak bir yaşama geçişini desteklemeyi ve kadın örgütleri arasında kalıcı bir dayanışma ağının sürdürülmesi amacıyla çalışmalarına devam ediyor.<sup>10</sup> Kurultay bileşenleri aynı zamanda sığınak ve/veya KDM işleyişi olan veya sürdürmeye çalışan 29 bağımsız kadın örgütünden oluşuyor.<sup>11</sup>

Kadın Danışma Merkezleri Ağı (KDM Ağı), 2011-2013 yılları arasında kurultay bileşenlerinden olan İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İKDD) tarafından Mor Çatı'nın kurultay çalışmalarını sürdürmek amacıyla yürüttüğü "Kadına Yönelik Şiddeti Önlemek için Köprüler Kurmak" projesi kapsamında KDM'lere yönelik yerelde kapasite güçlendirme faaliyetleri gerçekleştirmek üzere kuruldu.

<sup>6</sup> <https://siginaksizbirdunya.org/kurultay-bilesenleri/kadin-dayanisma-vakfi/> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

<sup>7</sup> <https://izmirkadindayanisma.org/hakkimizda/> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

<sup>8</sup> <https://www.izmir.bel.tr/tr/kadin-danisma-merkezi/41/4079> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

<sup>9</sup> Çalışma kapsamında ziyaret edilen belediyelerden birisi KDM'nin 1991 yılında açıldığını ifade etse de herhangi bir belge/rapor/yayın vb. sunmadığı için yer verilmedi.

<sup>10</sup> <https://siginaksizbirdunya.org/biz-kimiz/> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

<sup>11</sup> <https://siginaksizbirdunya.org/kurultaylar/sonuc-bildirgeleri/27-kadin-siginaklari-ve-dayanisma-merkezleri-kurultayi-sonuc-bildirgesi/> (Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

2010 yılında Mor Çatı, Van Kadın Derneği, İzmir Kadın Dayanışma Derneği ve WAVE iş birliğiyle yürütülen proje kapsamında İzmir’de sığınaklar ve da(ya)nışma merkezlerinde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının katıldığı bir paylaşım ve değerlendirme atölyesi gerçekleştirildi. Projenin çıktıları doğrultusunda, 2011’den itibaren İzmir’de KDM’lerin mevcut durumunu değerlendirmek, sorunları ve olanakları belirlemek, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ve standartlar oluşturmak amacıyla düzenli aylık toplantılar 2013 sonuna kadar sürdürüldü. Çalışmalar boyunca kamu kurumları, yerel yönetimler ve STÖ’lerle iş birliği geliştirildi. KDM çalışanlarının beceri ve donanımının artırılmasına ve hizmetlerinin feminist perspektifle ilerletilmesine katkı sağlamak amacıyla KİHEP Eğitici Eğitimi almaları teşvik edildi.

2022’de İKDD’nin yerel yönetimlerle geliştirdiği işbirlikleri ve KDM işleyişi konusundaki uzmanlık ve danışmanlık ihtiyacından dolayı “KDM Ağı” yeniden hayata geçirilir. KDM’si olan veya KDM işleyişini başlatmak isteyen Belediye temsilcilerinin katılımıyla çalışmalar aylık toplantılarla sürdürülüyor. KDM Ağı, kadına yönelik şiddetle mücadelede il bazında daha koordineli, etkili ve sürdürülebilir bir yaklaşımın hayata geçirilmesi amacıyla hizmetlerin çeşitliliğini, niteliğini artırmak üzere kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi için çalışmalar yürütür. Ayrıca düzenli gerçekleştirilen toplantılarla; sınırlı kaynaklara sahip KDM’ler açısından diğer merkezlerle iletişim ve işbirliği geliştirilmesi, hizmetlerin daha iyi koşullarda sağlanabilmesi, karşılıklı öğrenme ve deneyim paylaşımı hedefiyle alan açar. Bununla birlikte KDM’lerin kurumsallaşması ve sürekliliği için dayanışma zemini oluşturur, ortak verilerin toplanması ve raporların hazırlanmasıyla yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirmesine katkı sağlar. KDM Ağ bileşenleri arasında henüz KDM işleyişine başlamamış ama bu konuda irade gösteren belediye sayısı 10 ve KDM işleten belediye sayısı 16 ve KDM sayısı 22’dir.

KDM’lerin kamu açısından karşılığı olabilecek birimler, 6284 sayılı kanun kapsamında; 7/24 şiddetin önlenmesi, koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin uygulanmasına yönelik güçlendirici ve destekleyici danışmanlık, rehberlik, yönlendirme ve izleme hizmetleri sunmak amacıyla kurulan Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM)’dir.<sup>12</sup> KDM’ler genellikle kadın hareketinin birikimiyle kadın odaklı, özneleşme sürecini destekleyen ve dayanışmacı bir yaklaşım sergilerken; ŞÖNİM’ler, devletin yasal yükümlülüklerini yerine getirmek üzere kurulmuş, ancak uygulamada sadece şiddet vakaları odaklı, kriz müdahalesi ve hukuki koruma tedbirleri (sığınak yönlendirmesi, koruma kararı, geçici maddi yardım vb.) sağlayan, kapasite, nitelikli personel ve toplumsal cinsiyet perspektifiyle yaklaşım konularında ciddi eleştirilerle karşılaşan kurumlardır.

<sup>12</sup> <https://aile.gov.tr/media/169993/4-1-1-siddet-onleme-ve-izleme-merkezleri-sonim.pdf>  
(Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)”

Almanya'da şiddete uğrayan kadınlara ve çocuklara yönelik danışmanlık hizmetlerinde uzmanlaşmaya gidildiği görülüyor. Uzman Danışma Merkezleri bünyesinde; fuhuş, cinsel sömürü amaçlı insan ticareti, aile içi şiddet, cinsel şiddet, müdahale merkezleri, ısrarlı takip, zorla evlendirme ve kadın sünneti, kadın acil yardım hatları ve çocuk, genç ve ergenlerin cinsel istismarı gibi konularda destek sunan özel danışma merkezleri faaliyet gösteriyor. 2012 verilerine göre kadınlara yönelik şiddet konusunda genel olarak hizmet veren 310 uzman danışma merkezi, farklı şiddet deneyimleri yaşayan kadınlara danışmanlık sunuyor:

- Cinsel şiddetten etkilenen kadınlara yönelik 183 uzman danışma merkezi;
- Çocukluk ve gençlik döneminde cinsel istismara uğramış kadınlara yönelik 67 uzman danışma merkezi;
- Aile içi şiddet nedeniyle polis müdahalesi sonrasında proaktif danışmanlık sunan 130 müdahale merkezi;
- İnsan ticareti konusunda uzmanlaşmış, kısmen koruma evleri de bulunan 40 uzman danışma merkezi;
- Zorla evlendirilme riski taşıyan kız çocukları ve kadınlara yönelik 12 uzman danışma merkezi (bunlardan biri eyaletler arası çevrimiçi danışmanlık hizmeti sunmaktadır, bazıları ise koruma evlerine sahiptir);
- Takip/stalking konusunda uzmanlaşmış 2 uzman danışma merkezi;
- Kadın sünneti konusunda uzmanlaşmış 1 danışma merkezi;
- Aile içi şiddetle ilgili 3 eyalet çapında ve 1 yerel telefon hattı;
- Zorla evlendirilme konusunda 1 bölgesel telefon hattı bulunuyor (Bericht der BR 2012, S. 40).

İngiltere'de kadına yönelik şiddetle mücadele mekanizmaları konusunda ülke geneline yayılan kamu ve STÖ'lerim işbirliği yaptığı çok katmanlı bir sistem bulunuyor. Kadınlar hukuki, psikolojik, sosyal ve ekonomik desteklerin beraber sunulduğu bu sistemde haftada 7 gün, 24 saat ulaşabilecekleri bir yardım hattı ve çevrimiçi platform üzerinden çok dilli olarak ihtiyaç duyduğu yardıma ulaşabiliyor. Aynı zamanda şiddet mağduru kadınların durumunun polis, sosyal hizmetler ve STÖ'lerin katıldığı Multi Agency Risk Assessment Conference (MARAC) adı verilen çok aktörlü risk değerlendirme toplantılarında ele alınması, sistemin önemli özelliklerinden biri olarak öne çıkıyor. Burada da hem bölgesel hem de maruz kalınan şiddet türüne veya göçmen olma durumuna göre farklılaşmış merkezlere (aile içi şiddet, zorla evlendirme, takip edilme, kadın sünneti vb.) yönlendirmeler öncelikle çevrimiçi araçlarla yapılıyor<sup>13 14 15</sup> (Yılmaz, 2022).

<sup>13</sup> <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a799ced40f0b63d72fc727e/turkish-3-steps.pdf>  
(Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

<sup>14</sup> <https://www.womensaid.org.uk/wp-content/uploads/2023/02/Turkish-The-Survivors-Handbook.pdf>  
(Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

<sup>15</sup> [https://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/03/150308\\_ingiltere\\_kadina\\_karsi\\_siddet](https://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/03/150308_ingiltere_kadina_karsi_siddet)  
(Erişim tarihi 25 Ağustos 2025)

Amerika'da 1994'te Kadına Yönelik Şiddet Yasasıyla (VAWA-Violence Against Women Act) kurulan Kadına Yönelik Şiddet Bürosu, ülke genelinde kadınların korunması ve desteklenmesinin koordinasyonunu sağlıyor. ABD'de göçmenlik veya vatandaşlık statüsü gözetilmeksizin kadınların haftada 7/24 ulaşabileceği çok dilli yardım hatları bulunuyor. Telefon hattı aracılığıyla ücretsiz hizmet veren acil barınma, tıbbi destek, danışmanlık ve adli tavsiye verilebilen kurumlara yönlendirmeler yapılıyor<sup>16</sup> (Yılmaz, 2022).

Kadına yönelik şiddetle mücadele mekanizmaları ülkelere göre farklılık gösterse de asıl amaç şiddete uğrayan açısından şiddet ortamından uzaklaşması sürecinde en hızlı, güvenli ve etkili şekilde ihtiyaç duyduğu desteğe ulaşmasını sağlamak ve özneleşme sürecinde dayanışmayla yanında yer almak hedeflenir. Acil yardım hatları, mobil uygulamalar, çevrimiçi platformlar gibi farklı araçların geliştirilmesi kapsayıcılık ve ulaşılabilirlik açısından önemlidir. Ülkemizde KDM'ler şiddetle mücadelede resmi bir süreç başlatmadan önce doğrudan bilgi, yönlendirme, psikolojik ve hukuki destek alabileceği, daha az bürokratik kurumlar olarak ilk başvuru noktalarıdır. Bu nedenle KDM'lerin yaygınlığı kadınların hayatlarını kurtarabilir ve toplumsal yaşama katılımlarıyla ilgili kendi yaşamlarında özne olma mücadelelerinde etkin rol oynayabilir.

---

<sup>16</sup> <https://travel.state.gov/content/dam/visas/IMBRA/IMBRA%20-%20Turkish%209-12-2024.pdf>  
(Erişim tarihi 25 Ağustos 025)

# 2.Bölüm

## KDM'lere Dayanak Oluşturan Ulusal ve Uluslararası Yasal Mevzuat



Yerel yönetimler açısından KDM'lere özgü ulusal bir mevzuat olmamasına karşın bazı kanun, sözleşme ve yönetmelik hükümleri, Türkiye'de KDM'lerin; kadınların korunması, güçlendirilmesi, sosyal hizmetlere erişimleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri doğrultusunda çalışmalarını yasal ve uluslararası sorumluluklar çerçevesinde sürdürmesini sağlar.

### **6284 sayılı Kanun**

Madde 3: Şiddet mağdurlarına yönelik koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınmasını zorunlu kılar.

Madde 10: Şiddet mağdurlarına sosyal, psikolojik ve hukuki destek verilmesini düzenler.

### **5393 sayılı Belediye Kanunu**

Madde 14/a: Belediyelerin kadın ve sosyal hizmetler alanında danışmanlık ve destek merkezleri açabilmesine olanak tanır.

Madde 15/b: Belediyelerin yetkileri kapsamında yönetmelik çıkarmasını mümkün kılar.

### **5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu**

Madde 7/v: Belediyelerin kadınlar için sağlık, sosyal ve kültürel hizmetler sunma, meslek edindirme kursları açma ve sivil toplumla işbirliği yapmasına hukuki dayanak oluşturur.

### **CEDAW**

"Kadınlara kadın oldukları için yöneltilen ve/veya kadınları orantısız olarak etkileyen şiddet" tanımıyla şiddetin cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir sonucu olduğunu beyan eder ve taraf devletlere kadınların her türlü ayrımcılıktan korunması ve eşit haklara erişimini sağlama yükümlülüğü getirir.

### **İstanbul Sözleşmesi**

Madde 18: Taraf devletlerin, şiddet mağduru kadınlara yönelik destek hizmetlerini (danışma, rehabilitasyon vb.) sağlamasını zorunlu kılar.

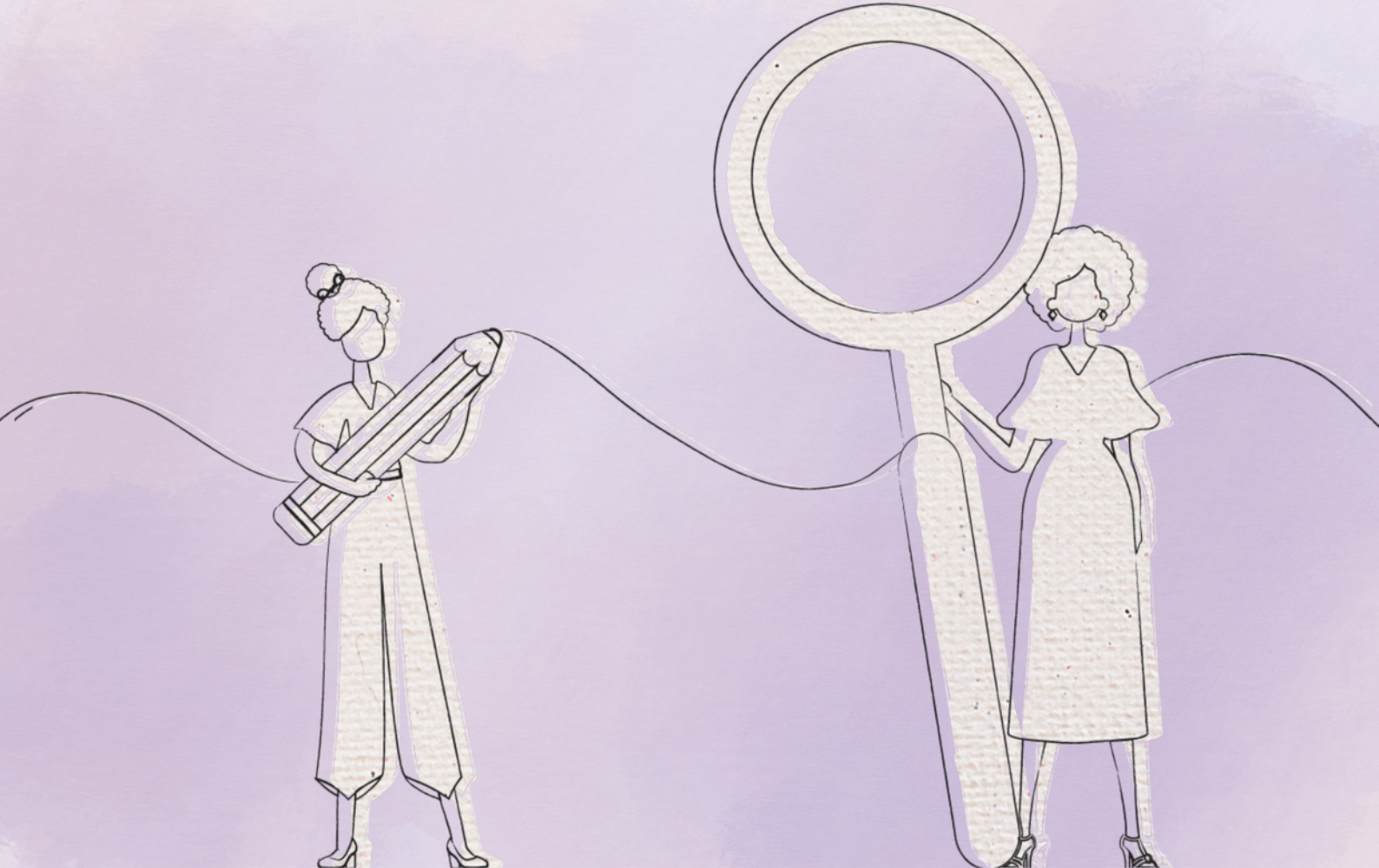
Madde 22: Kadınların sığınaklara ve danışma hizmetlerine erişimini garanti altına alır.

### **CEMR – Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı**

Madde 22: toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin kadınları orantısız biçimde etkileyen, temel insan hakları ihlali ve eşitsiz iktidar ilişkilerinden kaynaklanan bir sorun olduğunu kabul ederek, mağdurlar için destek yapıları oluşturmayı, bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları yürütmeyi, profesyonel personeli eğitmeyi ve ilgili kurumlar arasında eşgüdüm sağlamayı taraf devletlere taahhüt ettirir.

# 3.Bölüm

## Raporun Amacı ve Kapsamı



# 3.Raporun Amacı ve Kapsamı

---

İzmir ilinde hali hazırda faaliyet gösteren ve KDM açmak isteyen belediyelerin temsilcilerinden oluşan KDM Ağı, merkezler arasında bilgi ve deneyim paylaşımının yanında ortak sorunların çözümü noktasında alan açıyor ve ideal bir KDM işleyişi konusunda eksikliklerin belirlenerek standartlaşma hedefiyle çalışmalar yürütüyor.

Bu rapor çalışması, İzmir ilinde faaliyet gösteren KDM'lerin mevcut durumunu ve ihtiyaçlarını kapsamlı bir şekilde ortaya çıkarmak ve KDM Ağ yapısını güçlendirmek, sürdürülebilirliğine katkı sağlamak amacıyla hazırlandı. Çalışmada, KDM'lerin bağlı oldukları yerel yönetim politikalarıyla uyumu, yapısal ve kurumsal özellikleri, yönetim süreçleri, yerel/ulusal/uluslararası kurulan işbirlikleri, KDM'lerdeki sunulan hizmetlerin türleri, erişilebilirliği ve etkisi ile veri yönetimi uygulamaları detaylı olarak değerlendirildi.

Çalışma, Ocak – Haziran 2025 dönemi itibariyle hali hazırda faaliyet gösteren veya bu süreçte açılan yerel yönetim veya STÖ tarafından işletilen 22 KDM odağında yapılarak masa başı ve saha çalışmaları, çevrimiçi anket ve yüz yüze görüşmelerle veriler toplandı.

Rapor kapsamında yanıt aranan sorular şunlardır:

- KDM'lerin yerel yönetim politikalarıyla uyumu nasıl?
- KDM'lerin yapısal ve kurumsal özellikleri neler?
- Sunulan hizmetlerin türleri, erişilebilirliği ve kapsamı nasıl?
- KDM'lerin işleyiş ve yönetim süreçleri nasıldır?
- KDM'lerin yerel ve diğer aktörlerle iş birlikleri nasıl şekilleniyor?
- Hizmetlerin etkisi ve geri bildirim mekanizmaları nasıl çalışıyor?
- Veri yönetimi ve gizlilik uygulamaları nelerdir?

Bu sorulara yanıt bulmak, mevcut KDM'lerin güçlendirilmesi, nicelik ve nitelik anlamında hizmet kalitesinin artırılması yanında yerel ve ulusal politika geliştirme süreçlerine katkı sağlamak açısından önemlidir. Ayrıca raporun, KDM işleyişine başlamak üzere hazırlık yapan belediye ve STÖ'ler açısından yol gösterici olması planlandı.

Çalışma sonucunda toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadelede kadın hareketinin dayanışmasının, deneyiminin ve mücadelesinin bir parçası olan KDM'lerin sadece mevcut durumu ve ihtiyaçlarını ortaya çıkarmakla kalmayarak alana yönelik ortak bilgi üretimine katkı sunmaya da çalışıldı.

Çalışmaya konu olan ve ziyaret edilen 21 KDM'den her birinin kendi özel koşulları bulunuyor: Görüşme odası olan ama psikolog veya avukat bulunmayan, ön görüşme yapan çalışanı olmayan ama psikoloğu olan, tek personelle faaliyet yürüten, tek bir odası olan, KDM tabelası olmayan ama KDM faaliyeti olan, KDM olarak tanımlanan ancak çalışanların görev değişikliğiyle ilgili oryantasyonu olmayan ve KDM işleyişini nasıl yapacağını bilmeyen vb. Görüşmeler sonucunda birbirinden farklı ve zor koşullarda KDM çalışmasını yürütmeye çalışan ve tek bir odanın tahsis edilmesi için bile görev yaptığı kurum içinde mücadele eden kadınların emeğinin ve özverisinin kıymetli olduğu kuşkusuz. Dolayısıyla bu mücadelenin görünür olması ve var olan koşulların ideal olana evrilmesi konusunda bir araç olarak bu raporun kullanılması ayrıca arzu edilir.

Rapor çalışması kapsamında katkı sunanlar:

- Balçova Belediyesi
- Bayraklı Belediyesi
- Bornova Belediyesi
- Buca Belediyesi / Özgecan Aslan Kadın Danışma Merkezi
- Çiğli Belediyesi / Nermin Abadan Unat Kadın Danışma Merkezi
- Gaziemir Belediyesi
- Güzelbahçe Belediyesi
- İzmir Büyükşehir Belediyesi / Agora, Kadifekale, Örnekköy ve Hatay Kadın Danışma Merkezi
- İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İKDD)
- Karabağlar Belediyesi
- Karşıyaka Belediyesi / Nezihe Muhiddin ve Muazzez İlmiye Çığ Kadın Danışma Merkezi
- Kemalpaşa Belediyesi
- Menderes Belediyesi
- Menemen Belediyesi / Merkez ve Halil Alkaya Kadın ve Aile Danışma Merkezi
- Narlıdere Belediyesi / Pakize Ateş Kadın Danışma Merkezi
- Ödemiş Belediyesi
- Seferihisar Belediyesi
- Selçuk Belediyesi

# 4.Bölüm

## Yöntem ve Sınırlılıklar



# 4.Yöntem ve Sınırlılıklar

---

Çalışma karma yöntem yaklaşımıyla tasarlandı. Veri toplama sürecinde masa başı çalışması, çevrimiçi anket, KDM ziyaretleri, yüz yüze görüşmeler yapıldı. Elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle değerlendirilerek mevcut durum ve ihtiyaçlar kapsamlı biçimde ortaya konulmaya çalışıldı. Bu yöntemler, nitel ve nicel verilerin birbirini desteklemesiyle daha bütüncül bir analiz yapabilmek amacıyla seçildi.

Çalışmanın hazırlık aşamasında KDM'lerin tespit edilmesi sürecinde; KDM Ağı bileşenlerinden olan ve ağ toplantılarında KDM deneyimlerini paylaşan, "KDM işleyişi" olduğunu ifade eden kuruluşlar proje ekibi tarafından değerlendirildi. Bu süreç sonunda toplam 21 KDM belirlendi. Rapor hazırlıkları devam ederken, saha çalışmaları tamamlanmadan bir KDM daha faaliyete geçti ve çalışmaya dahil edildi. Böylece toplam 22 KDM üzerinde çalışma yürütüldü. Bu KDM'lerin 21'i yerel yönetimler tarafından, 1'i ise bağımsız bir kadın örgütü tarafından işletiliyor.

Göstergelerin belirlenmesinde ulusal ve uluslararası kaynakları içeren literatür taraması (araştırma, makale vb.), ulusal ve uluslararası politika belgelerinden (CEDAW ve CEDAW Komitesi Tavsiye Kararları, İstanbul Sözleşmesi, 6284 Sayılı Kanun, Erişilebilirlik vb.) öncelikle yararlanıldı. Aynı zamanda Kadın Dayanışma Vakfı tarafından yayınlanan "Kadın Danışma Merkezi İşleyişi El Kitabı"; CEİD tarafından yayınlanan "Kadın Danışma Merkezleri için Minimum Standartlar, Başvuru Formları ve Uygulama Esasları"; İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan "Belediyeler İçin Kadın Sığınmaevi Kadın Danışma Merkezi Ve Şiddet Başvuru Hattı Uygulama Rehberi"; Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği tarafından yayınlanan "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Etmek: Destek Hizmetlerinin Minimum Standartları"; Frauenhauskoordinierung e. V. (FHK) tarafından yayınlanan "Şiddet Mağduru Kadınlar İçin Kadın Sığınma Evleri Ve Danışmanlık Merkezlerine Yönelik Kalite Önerileri" ve ASHB tarafından yayınlanan "Erişilebilirlik Kılavuzu – Binalar" gibi belgeler incelendi. Bununla birlikte, çalışmaya konu olan KDM'lerin genelinin yerel yönetimlere bağlı ve kurumsal bir yapı içerisinde olması göstergelerin belirlenmesinde etkili oldu.

Çalışmada kullanılan göstergeler, KDM'nin yapısını, işleyişini, hizmet sunumunu ve etkisini çok boyutlu olarak değerlendirmek amacıyla yedi ana başlık altında tanımlandı:

- 1.Yerel Yönetim Politikalarıyla Uyum
- 2.Yapısal ve Kurumsal Durum
- 3.Hizmet Sunumuna İlişkin Özellikler
- 4.İşleyiş ve Yönetim Süreçleri
- 5.İş Birlikleri ve Ağlar
- 6.Etki – Değerlendirme
- 7.Verit Yönetimi ve Paylaşımı

Bu başlıklar altında yer alan alt göstergeler, KDM deneyimi olan beş kişilik bir grupla yapılan ön değerlendirme çalışması sonucu netleştirildi ve hazırlanan sorular değerlendirilerek son haline getirildi. Göstergelerin tam listesi raporun ekler bölümünde paylaşıldı. Sorular çevrimiçi olarak düzenlenerek belirlenen belediye ve KDM'lerle 17 Mart 2025 tarihinde paylaşıldı ve 9 gün içinde yanıtlanması istendi. Ülke gündemi, resmi tatiller ve yerel dinamikler anketin yanıtlanma süresinin ötelenmesine neden oldu. Bununla birlikte her KDM ziyaretinden önce mutlaka çevrimiçi anketin doldurulmuş olmasına özen gösterildi. Çevrimiçi ankete ilk yanıt 19 Mart 2025 ve son yanıt ise 7 Temmuz 2025 tarihlerinde verildi.

Başlangıçta saha çalışması planı, çevrimiçi anketlerin yanıtlanmasının ardından amaçlı örneklem yöntemi ile seçilen KDM'lerin ziyaret edilmesi üzerine kuruldu. Ziyaretlerde hem erişilebilirlik koşullarının yerinde tespiti hem de çevrimiçi anketlerde detaylandırılması gereken noktaların yüz yüze görüşmelerde ele alınması hedeflendi. Ancak uygulama sürecinde, bazı anket sorularına hiç yanıt verilmediği veya verilen yanıtların çalışmanın amacı doğrultusunda analiz edilemeyecek nitelikte olduğu görüldü. Bu nedenle proje ekibiyle görüş alış veriş yapılarak yöntemde değişikliğe gidildi: Tüm KDM'lerin ziyaret edilerek çevrimiçi anket sorularının katılımcılarla birlikte üzerinden geçilmesine karar verildi. Bu değişiklik, rapor hazırlık süresinin planlanandan daha uzun sürmesine neden oldu ancak veri bütünlüğü ve analiz kalitesi açısından sürece önemli katkı sağladı. Sorular çevrimiçi anket formuna uygun olarak hazırlandığı için yüz yüze görüşmelerin olabildiğince sohbet havasında ve birebir soru sıralaması takibi yapılmayarak yürütülmesine azami özen gösterildi. Alınan yanıtlar görüşmeler sonrasında ilgili soru bölümüne yerleştirildi. Çevrimiçi ankete gelen ilk iki yanıt pilot olarak değerlendirildi ve 25, 27 ve 32. sorular yeniden düzenlendi. KDM ziyaretleri 8 Mayıs – 8 Temmuz 2025 tarihleri arasında gerçekleşti.

Çalışma kapsamında 16 Belediye, 1 STÖ ve toplam 21 KDM ziyaret edildi. 1 KDM çevrimiçi anket sorularını "gizlilik ilkesini ihlal edeceği" endişesiyle yanıtlamadı ve sadece KDM personeliyle ilgili formu paylaştı. Durum proje ekibiyle birlikte değerlendirildi ve ziyaretlerde gerçekleştirilecek görüşmelerde de soruların yanıtlanmayacağı gerçeğiyle çalışmaya dahil edilmedi. Yalnızca KDM'nin yerel yönetim politikalarıyla uyumu ve paylaşılan forma alınan yanıtlar ilgili soru kapsamında değerlendirilerek rapora eklendi. Ziyaret edilen KDM'lerden birisi uzun yıllardır faaliyet gösterilen binanın yapısal uygunsuzluğu nedeniyle çalışanların farklı yerlerde bulunduğu ancak psiko-sosyal destek çalışmalarının geçiş sürecinde (KDM için yeni bir yer tahsis edilene kadar) geçici bir yerde çalışmalarını sürdürdüğü için burası baz alınarak rapora dahil edildi. Başka bir belediye ziyaretinde eskiden var olan KDM'nin ise seçim sonrasında kapatıldığı, yeniden açılmasının planlandığı, çalışanların farklı yerlerde görevlendirildiği ve açılış takviminin henüz netleşmediği bilgisi alındı ve rapora dahil edilmedi.

KDM'lerin mevcut durumunu ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanan sorulara yanıt aramak amacıyla yapılan görüşmeler öncesi, görüşmelerin ses kaydının alınması ve paylaşılan bilgilerin anonim olarak kullanılabilmesi çerçevesinde önceden hazırlanan onam formu görüşmeye katılanlar tarafından imzalandı. Sadece 2 KDM ziyaretinde görüşmede yer alan çalışanlar ses kaydı alınmasını kabul etmedi. Çalışma kapsamında yapılan KDM ziyaretlerindeki görüşmelerde (19 KDM ziyareti) toplam 38 saat 10 dakikalık ses kaydı alındı. Kayıtlar baz alındığında en uzun görüşme süresi 3 saat 38 dakika ve en kısa görüşme süresi ise 50 dakikadır.

KDM ziyaretlerinde görüşmelere başlamadan önce çalışmanın amacının KDM Ağ'ının mevcut yapısını ortaya çıkarmak ve ihtiyaçları tespit etmek olduğundan bahsedilerek hata/eksik bulmak olarak algılanmamasının önemli olduğu, var olanı görünür kılmamanın KDM'ler açısından sağlam bir temel kurabilmek için önemli olduğu bilgisi paylaşıldı. Görüşmeler sırasında bazı katılımcıların kurumsal temsiliyet gerekliliğini önceliklendiren yanıtlar verdiği durumlar yaşandığını ifade etmek doğru olur. Bu gibi durumlarda çalışmanın amacı tekrar hatırlatıldı ve katılımcıların bazı yanıtları örneklendirmeleri istendi. 4 KDM'de görüşmelere Müdür düzeyinde katılım oldu.

KDM'lerin mevcut durumu ve ihtiyaçlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmek amacıyla Swot Analizi çalışması 19 Haziran 2025 tarihinde KDM Ağ Toplantısı kapsamında 16 belediye ve 19 KDM'den 31 temsilciyle gerçekleştirildi.

Görüşmelerin sonunda hemen hemen her KDM’de katılımcılar anketi yanıtlamanın kendileri açısından bir değerlendirme fırsatı olduğu ve önümüzdeki süreçte neler yapılması gerektiği konusunda yol gösterdiğiyle ilgili geri bildirimde bulundular.

Çalışma süresince katılımcıların gizlilik ve mahremiyet haklarına özen gösterilerek görüşmelerde sağlanan tüm veriler yalnızca araştırma amacıyla kullanıldı, kişisel bilgiler anonimleştirilerek rapora yansıtıldı. Ziyaretler sırasında alınan görseller rapor yazım aşamasında kullanıldı, anonimliği bozmamak adına raporda yer verilmedi.

Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan sorularda ‘danışan’ kavramına yer verildi. Bu tercih, saha araştırmalarında kullanılan mevcut belediye/kurum dilinin yansıtılması amacıyla tercih edildi. Ancak feminist metodoloji gereği, raporun “KDM’lerin Mevcut Durumunun ve İhtiyaçlarının Değerlendirmesi” bölümünde bu kavram tartışmaya açıldı. Aynı zamanda ülkemizde resmi belgelerde şiddetten kaçan kadınların güvenli barınma ihtiyacını karşılamak üzere açılan kurumlar “kadın konukevi” olarak tanımlanır. Ancak bağımsız kadın örgütleri bu kavramı eleştirerek, “konukevi”nin şiddetin aciliyetini ve hayati risk boyutunu görünmez kıldığını; feminist literatür ve uluslararası belgelerde (CEDAW, İstanbul Sözleşmesi) kullanılan “sığınak” kavramının ise kadınların ve çocuklarının yaşam hakkını koruyan, özneleşme ve dayanışma süreçlerini destekleyen güvenli mekânları en doğru şekilde ifade ettiğini savunur. Bu nedenle raporda, uluslararası standartları ve kadınların deneyimlerini en doğru şekilde yansıtan “sığınak” tanımı tercih edildi.

Rapor hazırlığı sürecinde başka dildeki kaynakların Türkçe’ye çevirisi, literatür taraması ve ses kayıtlarının deşifreleri amacıyla yapay zeka uygulamalarından yararlanıldı.

# 5.Bölüm

## Bulgular



# 5. Bulgular

KDM'lere yapılan ziyaretlerde Yapısal ve Kurumsal Bilgiler başlığı altında yer alan ilk iki soru ısınma sorusu olarak değerlendirildi ve KDM'lerin kuruluş süreci ve öyküsü alındı.

## A. İzmir'de KDM'lerin Mevcut Durumuna Yönelik Saha Çalışması Sonuçları

### 1.KDM'lerin Yerel Yönetim Politikalarıyla Uyumunu

Genel olarak, çalışmaya konu olan belediyelerin<sup>17</sup>; KDM'leri aracılığıyla veya ilgili müdürlükler bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını artırma, kadına yönelik şiddetle mücadele, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerini sağlama, danışmanlık hizmetleri sunma, eğitim ve istihdam fırsatları yaratma, kentsel hizmetlere erişimi kolaylaştırma ve kültürel/sosyal etkinlikler düzenleme gibi çeşitli alanları kapsayacak şekilde stratejik planlar ve eylem planları oluşturduğu görülüyor. Bu planlar çerçevesinde, genellikle işbirliği içinde çalışılacak kurumlar STÖ'ler, üniversiteler, barolar, meslek odaları ve diğer kamu kurumları olarak tanımlanıyor. Belediyeler arasında Yerel Eşitlik Eylem Planına (YEEM) sahip olma ve CEMR protokolünü imzalama oranları farklılık gösterse de çoğunun bu konuları stratejik planlarına dahil ederek toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhütlerini öne çıkarmaya çalıştıkları anlaşılıyor.

Yerel eşitlik eylem planlarının hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi birçok belediye açısından stratejik bir hedefdir. Belediyelerin yönetim kadrosuna ve çalışanlarına toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme eğitimlerinin verilmesi, kurum içinde ve dışında toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılması öne çıkan faaliyetler arasındadır.

Stratejik Planlardaki ve YEEM'teki hedefler ve faaliyetlere baktığımızda; belediyelerin genellikle toplumsal gelişimi desteklemek, halkın yaşam kalitesini artırmak, dezavantajlı kesimlere fırsat eşitliği sağlamak ve kadının güçlenmesini temin etmek gibi amaçlar belirlediği görülüyor. Bununla birlikte kadınların bilgilendirilmesi, bilinçlendirilmesi, desteklenmesi ve güçlendirilmesi ile eğitimde kadın-erkek eşitliğinin izlenmesi temel hedefler arasında yer alıyor.

<sup>17</sup> Bu bölüm 16 Belediyeye ait Stratejik ve Yerel Eşitlik Eylem Planlarının değerlendirmesinden oluşuyor. Açıklama için "Yöntem ve Sınırlılıklar" bölümüne bakınız.

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemek ve farkındalık oluşturmak en önemli genel hedeflerden biridir. Kadın sığınmaevlerinin açılmasını veya var olanların koşullarının iyileştirilmesini önemli bir faaliyet ve ihtiyaç olarak belirten 5 belediye bulunuyor. Faaliyetler arasında ise şiddetle ilgili eğitimler düzenlenmesi, destek mekanizmalarının artırılması, şiddet mağduru kadınların KDM'ye yönlendirilmesi, 25 Kasım gibi özel günlerde etkinlikler düzenlenmesi, 6284 sayılı Kanun kapsamındaki hakların anlatıldığı mahalle buluşmaları ve hukuki destek hizmeti sağlanması yer alıyor. Ayrıca şiddetle mücadelede erkek katılımını sağlamaya yönelik atölye ve cinsiyetçi dil ve görsellerin kullanımına karşı farkındalık artırma çalışmaları düzenlenmesi konusunda 2 belediye ortaklaşıyor. Bununla birlikte belediyeye şiddet geçmişiyle gelen kadınların KDM'ye yönlendirilmesi ve şiddetle mücadelede KDM'nin diğer birimlerle arasındaki koordinasyonu artırma hedefi sadece 1 belediye planlarında geçiyor.

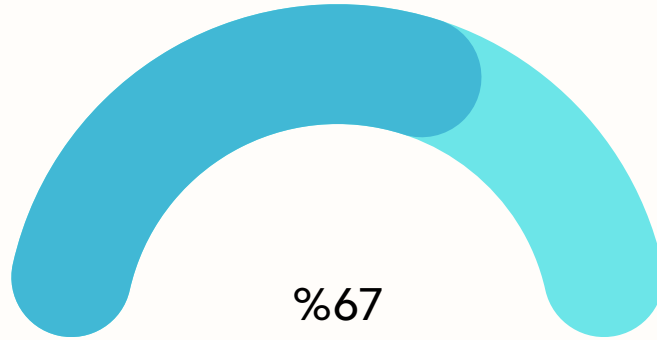
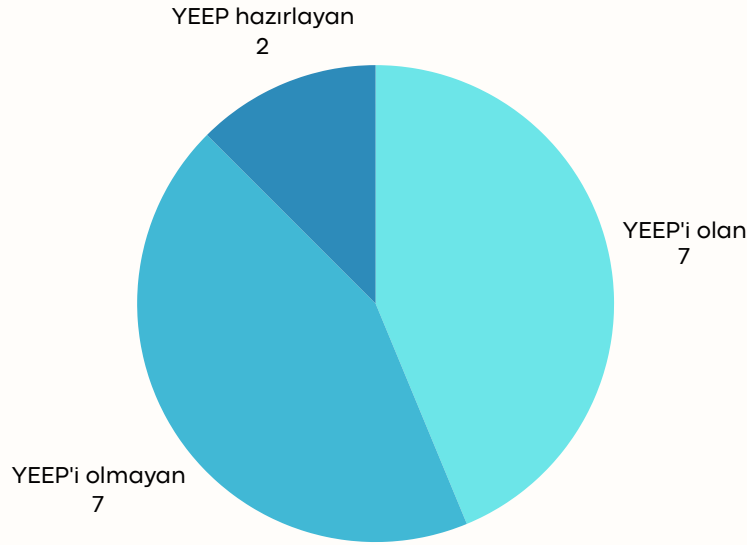
Kadınların ekonomik hayata katılımları konusunda; mesleki eğitimler, atölye çalışmaları ve girişimcilik destekleri (kooperatifçilik, el emeği pazarları, finansal ve dijital okuryazarlık eğitimleri) yaygın olarak planlanan yöntemlerdendir. Aynı zamanda sosyal hayata katılımı sağlayacak okuma-yazma becerilerini geliştirmeye yönelik kursların yanında kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetler (gezi, tiyatro, kurslar, atölyeler) düzenlenmesi planlarda yer alan bir diğer konudur. Ayrıca ilgili planlarda kadınların yaşamlarını kolaylaştıracak fiziksel mekan düzenlemeleri, bebek bakım odaları, engelli erişimine uygun binalar ve kadın yaşam/aktivite merkezlerinin açılmasının planlandığına da yer veriliyor.

Stratejik Plan ve YEER'lerde belediyelerce yaygın olarak sunulan/sunulması planlanan kadın, çocuk ve ergenlere yönelik psikolojik ve aile danışmanlığı hizmetlerinin yanısıra kadın sağlığı ile ilgili (cinsel, menstruel, hijyen vb.) eğitimler ve faaliyetler düzenlenmesinin de hedeflendiği görülüyor. Bununla birlikte 2 belediyenin evlenmeden önce çiftlere verilecek eğitim modülleri ve evlilik-ilişkiler danışmanlığına planlarında yer verdiği görülüyor.

Diğer taraftan, genel olarak Stratejik Plan ve YEER'lerde; ekonomik kriz, personel eksikliği ve toplumsal duyarsızlık gibi riskler ve kadın sığınağı eksikliği gibi tespit edilen ihtiyaçların, bu alandaki çalışmaların sürdürülebilirliği ve etkinliği için önemli zorluklardan olduğu vurgulanıyor

İzmir’de yapılan inceleme sonucunda belediyelerden 7’sinin YEEP’i bulunduğu, 2 belediyenin YEEP hazırlık sürecinde olduğu, 7 belediyenin ise henüz böyle bir planının bulunmadığı görölüyor. Belediyelerin uluslararası taahhütler açısından durumuna bakıldığında, 12 belediyenin CEMR Şartı’nı imzaladığı, 4 belediyenin ise henüz bu sürece dahil olmadığı anlaşılıyor. Öte yandan, mevcut YEEP’ler içerisinde yalnızca 3 belediyede sorumlu birim olarak KDM’nin tanımlanmış olması, KDM’lerin eşitlik politikalarının kurumsallaşmasında yeterince görünür ve etkin bir aktör haline gelmediğini gösteriyor.

## KDM’lerin Yerel Yönetim Politikalarıyla Uyumu



CEMR Şartını imzalayan belediye oranı

## 2.Yapısal ve Kurumsal Bilgiler

### 1.Kadın Danışma Merkezinin (KDM) tam adını yazınız.

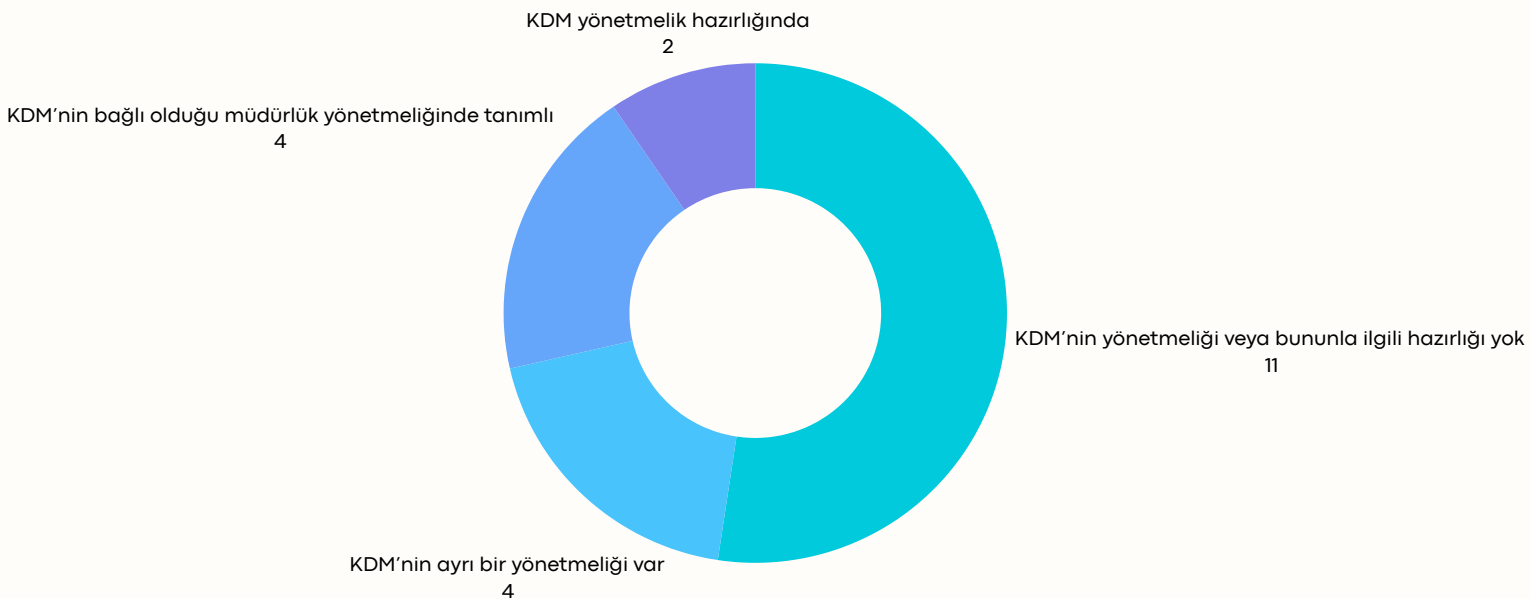
Alınan yanıtlar değerlendirildiğinde çalışmaya katılan 20 merkezin Kadın Danışma/Dayanışma Merkezi ve 2'sinin Kadın ve Aile Danışma Merkezi adıyla hizmet verdiği anlaşılıyor.

### 2.Kadın Danışma Merkezinin (KDM) kuruluş yılı, amacı nedir?

İlki 2005 yılında sonuncusu 2025 yılında açılan toplam 21 KDM ile görüşüldü.

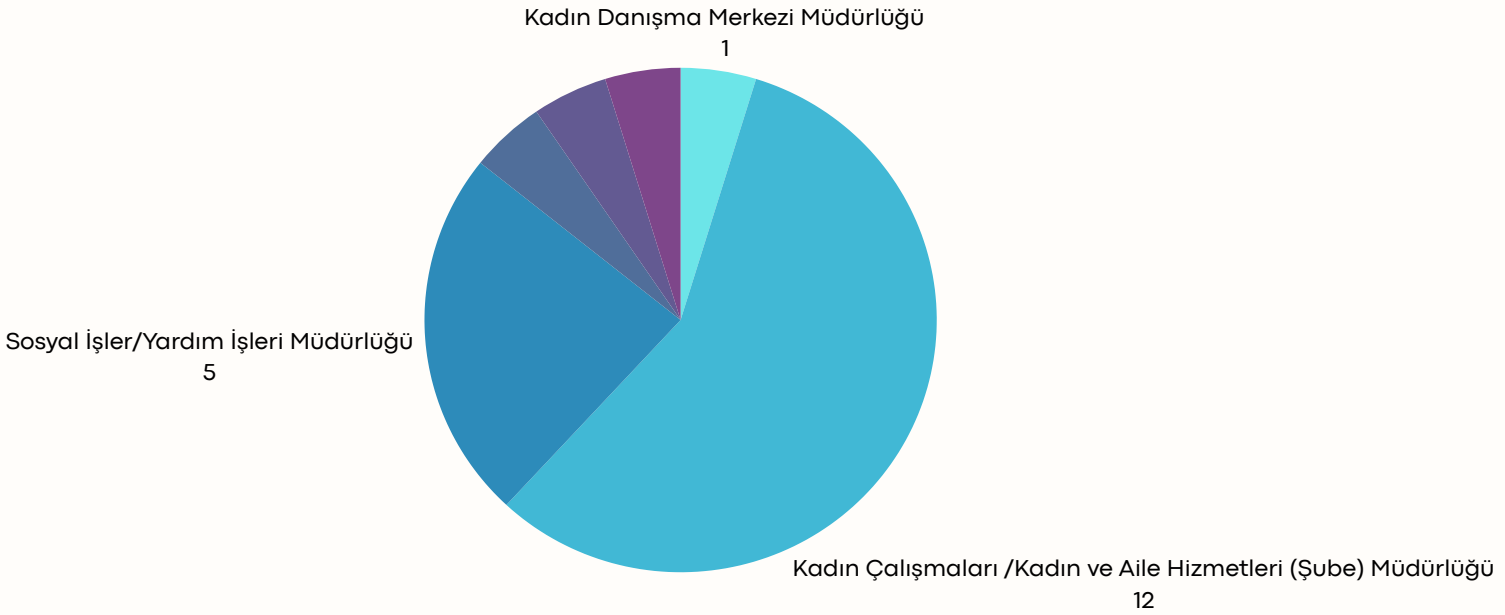
### 3.Merkezin yönetmeliği/yönergesi bulunmakta mıdır, varsa ekleyiniz.

KDM'lerin; çalışma usul ve esaslarının net bir şekilde tanımlanmasını, görev ve sorumlulukların açıkça belirlenmesini, sunulan hizmetlerin eşit ve erişilebilir şekilde uygulanmasını, hesap verebilirliğin ve denetlenebilirliğin sağlanmasının yanında kurumsal bir kimlik kazandırarak sürekliliğin korunmasında önemli bir etken olan ayrı bir yönetmeliğe sahip olunması önemlidir. Bu soruya gelen yanıtlardan sadece 4 KDM'nin ayrı bir yönetmeliği olduğu, 4 KDM'nin bağlı olduğu müdürlüğün yönetmeliğinde tanımlandığı ve 2 KDM'nin yönetmelik hazırlığı bulunduğu anlaşılıyor. 11 KDM'nin ise yönetmeliği veya bununla ilgili bir hazırlığı bulunmuyor.



#### 4.KDM'nin bağılı bulunduğu Genel Sekreter, Daire Başkanlığı, Şube Müdürlüğü vb. nedir?

Yanıtlardan, KDM'lerin farklı birim ve şubelerin altında konumlandığı anlaşılıyor<sup>18</sup>. Çalışmaya konu olan KDM'lerin organizasyon yapısındaki yerlerine baktığımızda; 1'i Kadın Danışma Merkezi Müdürlüğü bünyesinde Kadın Danışma Merkezi Birimi şeklinde 12'si Kadın Çalışmaları /Kadın ve Aile Hizmetleri (Şube) Müdürlüğü, 5'i Sosyal İşler/Yardım İşleri Müdürlüğü, 1'i Sağlık İşleri Müdürlüğü ve 1'i Başkan Yardımcısı bünyesinde hizmet sunuyor. 1 KDM ise bağımsız kadın örgütü tarafından gönüllük ekseninde hizmet sunuyor.

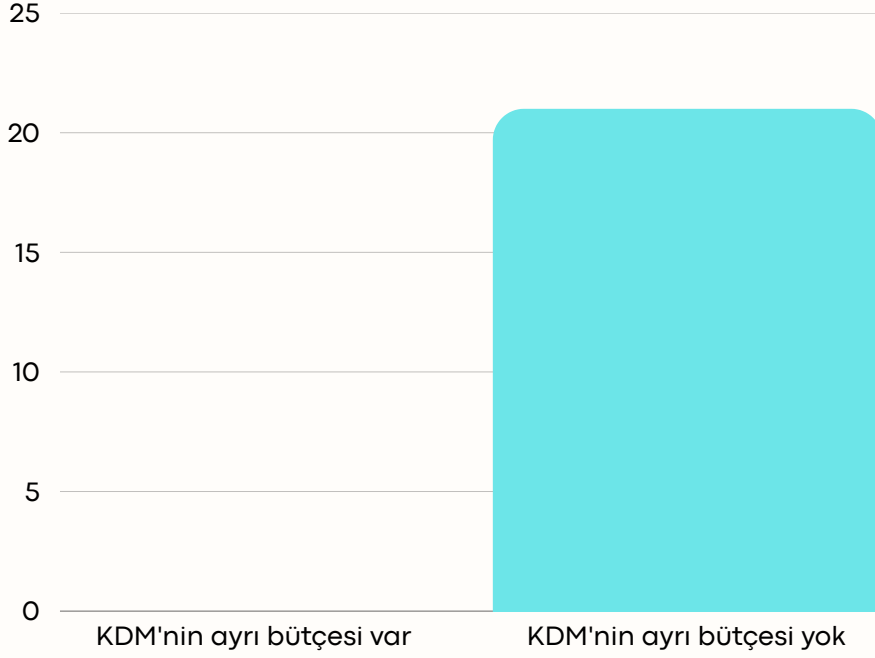


#### 5.KDM'ye yerel yönetim tarafından sağlanan 2024 ve 2025 yılları bütçeleri ne kadardır? Bağılı bulunduğu müdürlük/daire başkanlığı/genel sekreterlik bütçeleri ne kadardır?

Yönetmeliği olanlar da dahil olmak üzere hiçbir KDM'nin özel bir bütçe kalemi bulunmuyor. Harcamalar bağılı olunan müdürlük kapsamında yapılıyor. 1 KDM ise gönüllülük çerçevesinde işleyişini sürdürüyor.

<sup>18</sup> Büyükşehirlerde ilçe belediyelerinden farklı bir organizasyon yapısı var ve daire başkanlıkları altında şube müdürlükleri bulunuyor.

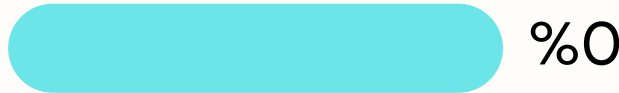
KDM'ye yerel yönetim tarafından sağlanan 2024 ve 2025 yılları bütçeleri ne kadardır?



6.KDM'nin yerel yönetim tarafından sağlanan bütçesinin yanında diğer finansman kaynakları (proje, hibeler ve diğer destekler) nedir, bütçesi ne kadardır? (2024 ve 2025 yılları için belirtiniz.)

KDM'nin yerel yönetim tarafından sağlanan bütçesinin yanında diğer finansman kaynaklarının neler olduğu sorulduğunda, 2 KDM'nin bağlı bulunduğu müdürlük tarafından STÖ'lerin ortaklığında yürütülen projelerde (kadınların istihdama katılımı, tarımsal faaliyet ve iklim temalarında) yer aldıkları görülsede bunların hiçbiri doğrudan KDM işleyişine yönelik bir desteği kapsamıyor. Sonuç olarak 21 KDM'nin belediye/örgüt tarafından sağlanan bütçesinin yanında başka bir finansman kaynağı bulunmuyor.

Diğer Finansman Kaynağı Var



Diğer Finansman Kaynağı Yok

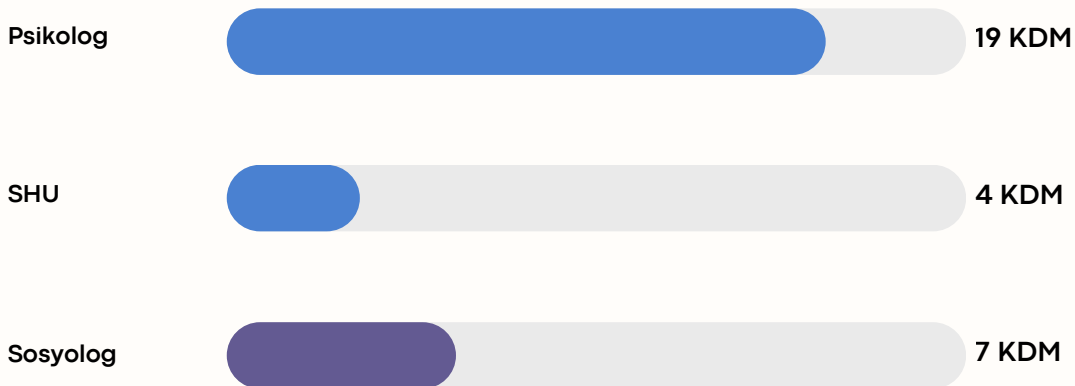


## 7.KDM'nin hizmet sunduğu bölgenin özellikleri nelerdir? (ilçe ve mahallelerin isimleri, kent-kır, dezavantajlı durumu vb.)

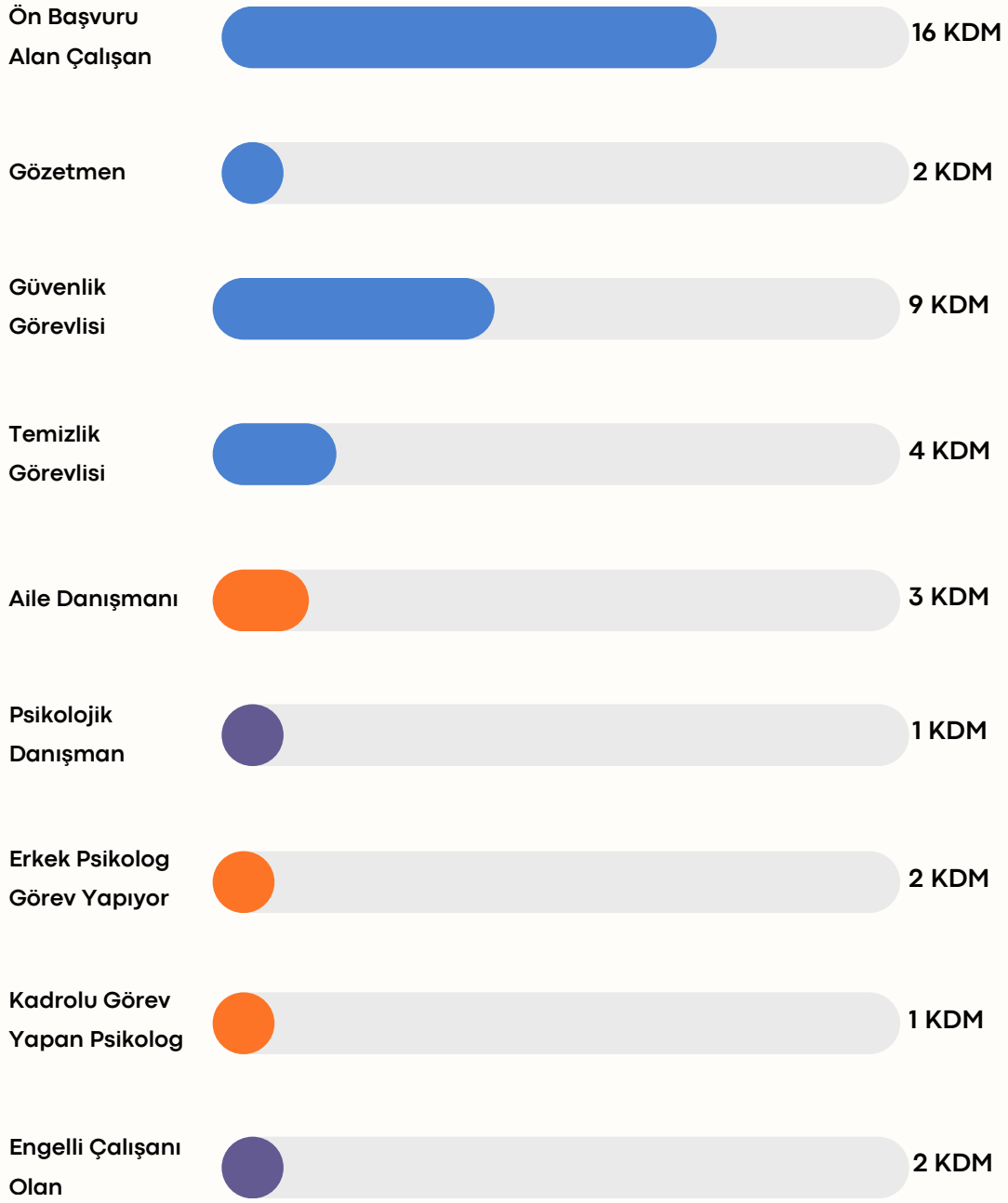
Çalışmaya katılan KDM'lerin çoğunun düşük sosyo-ekonomik gelir düzeyine sahip bölgelerde veya şehir dışından ve/veya şehir içinden göç alan mahallelere yönelik hizmet verdiği görülüyor. Yapılan görüşmelerde kırsal bölgelerde yaşayan kadınların hizmetlere erişiminde ulaşım ve çalışma koşulları (mesai saatleri) nedeniyle zorluklar yaşanabildiği ifade edildi. Bununla birlikte bazı merkezlerin daha merkezi konumlarda bulunduğu ve geniş bir bölgeden kadınlara hizmet verebildiği belirtildi.

## 8.KDM bünyesinde görev yapan personelin sayısı, cinsiyeti, engellilik durumu, uzmanlık alanları (sosyal hizmet uzmanı, psikolog, avukat vb.), görev tanımları nedir? Personelin istihdam koşulları (tam zamanlı/yarı zamanlı ve sözleşmeli/kadro) nedir?

Soruyla ilgili 22<sup>19</sup> KDM tarafından doldurulan formlar ve ziyaretler sırasında yapılan görüşmeler baz alınarak KDM'lerde görev yapan uzmanların dağılımına bakıldığında, 7 KDM'de sosyolog, 4 KDM'de sosyal hizmet uzmanı ve 3 KDM'de aile danışmanı bulunuyor. Psikolog istihdamı açısından değerlendirildiğinde psikolog bulunan KDM sayısı 19'dur ve bunlardan birinde gönüllülük esastır. 3 KDM'de psikolog bulunmuyor ve bunlardan birinde ise psikolojik danışman görev yapıyor. Yalnızca 1 KDM'de memur kadrosunda bir psikolog görev yaparken, diğer 18 KDM'de sözleşmeli psikologlar çalışıyor. Bu KDM'lerin 2'sinde ise erkek psikologların bulunduğu; bunlardan birinde kadın psikologlarla birlikte, diğerinde ise tek başlarına çalıştığı görülüyor. Ayrıca 16 KDM'de ön başvuru alan çalışan bulunurken, yalnızca 4 KDM'de temizlik görevlisi, 2 KDM'de çocuklarla ilgilenen gözetmen ve 9 KDM'de güvenlik görevlisi istihdam ediliyor.

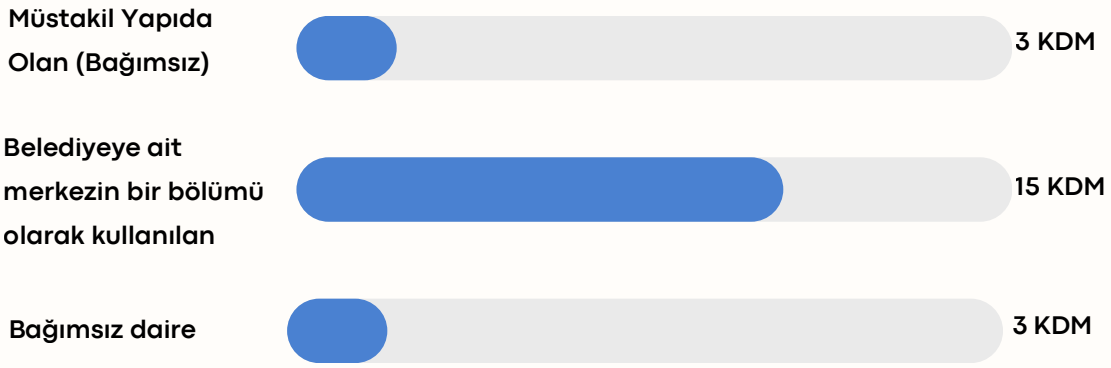


<sup>19</sup> Bu bölüm 16 Belediye , 1 STÖ ve 22 KDM'den alınan yanıtların değerlendirmesinden oluşuyor. Açıklama için "Yöntem ve Sınırlılıklar" bölümüne bakınız.

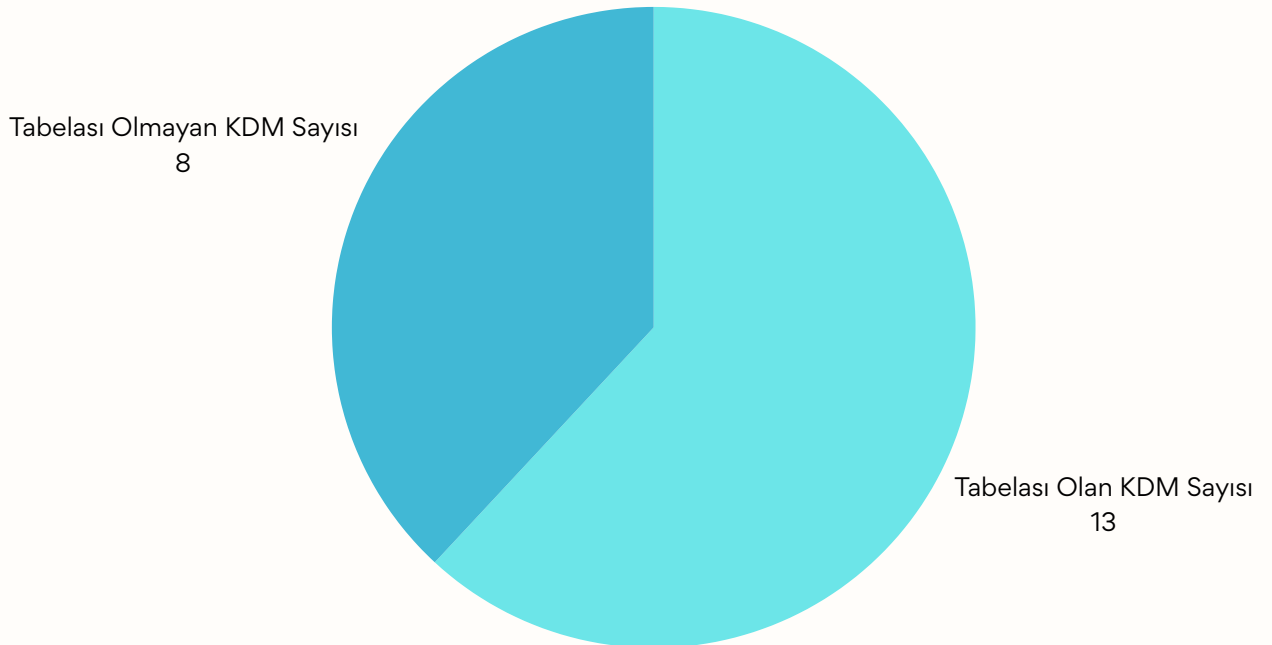


### 9. Merkezin bulunduğu binanın özellikleri nelerdir?

Yapılan ziyaretler değerlendirildiğinde KDM'lerin bulunduğu binaların özellikleri, merkezden merkeze farklılık göstermekle birlikte, genellikle bağımsız bir yapı yerine yerel yönetime ait birim veya merkezin bir bölümü olarak kullanıldığı görüldü. Müstakil yapıda olan (bağımsız, müstakil, bahçeli ev/merkez) 3 KDM, belediyeye ait müdürlüğün/merkezin bir bölümü olarak kullanılan 15 KDM ve bağımsız daire şeklinde faaliyet gösteren 3 KDM bulunuyor.

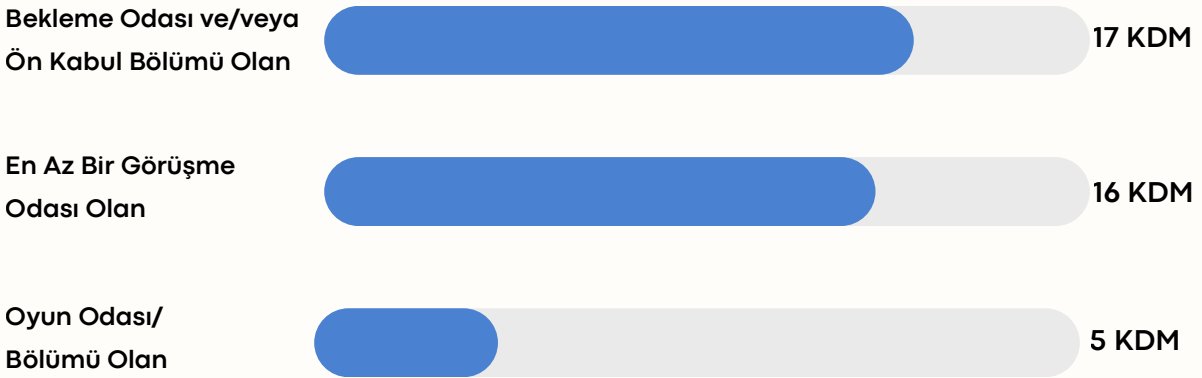


KDM'lerin görünürlüğü ve erişilebilirliği açısından toplu ulaşım araçlarının kullandığı en yakın duraktan itibaren bulunduğu sokakta ve bina girişinde yönlendirme işaretlerinin ve tabelasının olması önemlidir. Buna göre yol üzerinde ve/veya bina girişinde tabelası olan 13 KDM ve tabelası olmayan 8 KDM bulunuyor.



## 10. Merkezin oda sayısı ve kullanım amaçları nelerdir?

KDM'lerin fiziksel mekân yapılanmasına bakıldığında, temel işlevleri yerine getirebilecek minimum alanların çoğunlukla sağlandığı, ancak bekleme odasının aynı zamanda ön kabulün de yapıldığı alan olarak kullanıldığı ve özellikle çocuklara yönelik alanların sınırlı olduğu görülüyor. Bekleme odası ve/veya ön kabul bölümü olan 17 KDM; en az bir görüşme odası olan 16 KDM ve oyun odası/bölümü olan 5 KDM bulunuyor.



## 11. Çalışma saatleri nedir?

Kurumsal bir yapı içerisinde faaliyet gösteren KDM'lerde çalışma saatleri resmi ve bayram tatilleri dışında hafta içi 8:30-17:30 ve bağımsız olan KDM'de ise 10:00 – 16:30'dur.

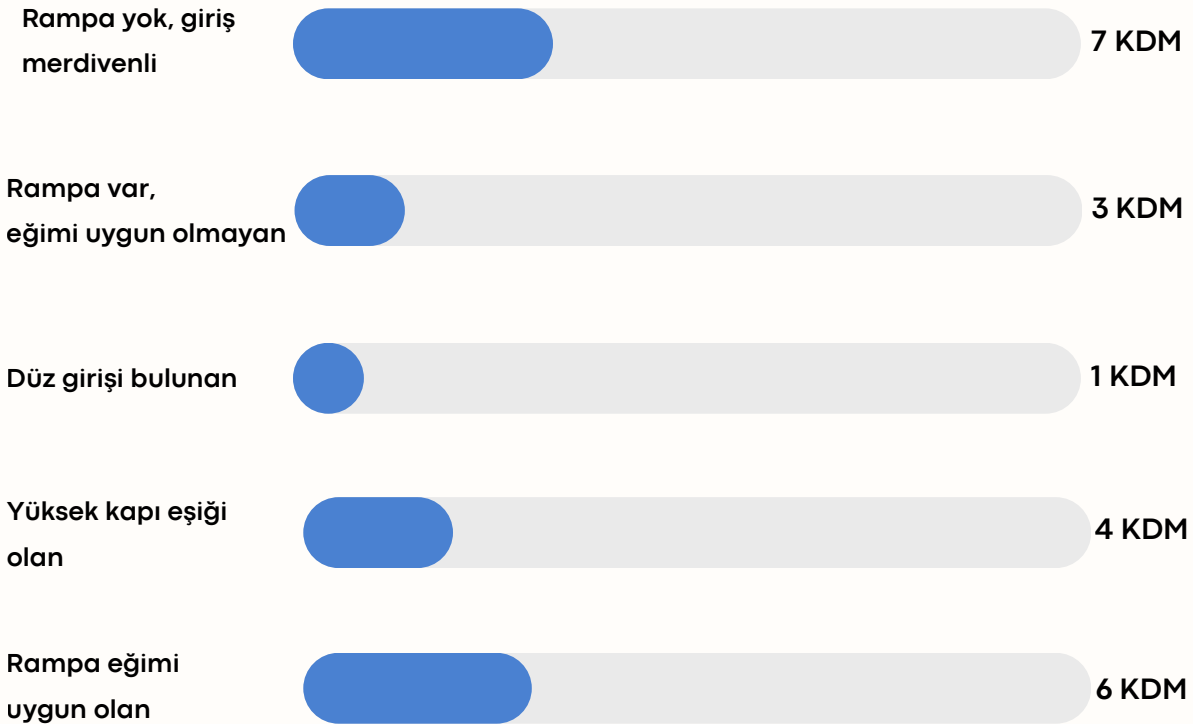
## 12. Merkeze toplu taşıma ile ulaşım mümkün müdür? Merkezin en yakın toplu taşıma duraklarına mesafesi kaç kmdir?

Alınan yanıtlar ve ziyaretlerde yapılan gözlemler sonucunda KDM'lere en az 5dk ve en fazla 10dk yürüme mesafesinde toplu taşıma durakları bulunduğu görüldü. Bazı KDM'lerin otobüs ve dolmuş duraklarına oldukça yakın konumlandığı (Örneğin, otobüs ve dolmuş durakları hemen merkezin önünde veya karşısında bulunuyor) ve raylı sistem durağına maksimum 10 dakikalık yürüme mesafesinde olduğu gözlemlendi. Bununla birlikte bazı KDM'ler ilçe merkezinden uzakta konumlanmış olup, ulaşımın zorlayıcı olabildiği durumlar yaşandığı dile getirildi. Otobüs veya dolmuş durağına yaklaşık 10 dakika yürüme mesafesinde olan bu merkezlerde, tarif etme konusunda da zorluklar yaşanabildiği belirtildi.

Ayrıca ilçe merkezine uzak olan bu KDM'ler için toplu taşıma durağına mesafe (örneğin 5 dakika yürüme mesafesi) şehir merkezinden gelenler için sorun teşkil etmese de kırsal kesimden gelen kadınlar için aktarmalı ulaşım gerektirdiğinden, hizmetlere erişimde ve devamlılık sağlanması konusunda zorluklar yaşanabildiği vurgulandı. Diğer taraftan KDM'lerin bulunduğu bölge/mahallenin kentsel dönüşüm gibi bir değişim süreciyle beraber ulaşım koşullarının zamanla değişebileceği ve yetersiz kalabileceği de gözlemlendi.

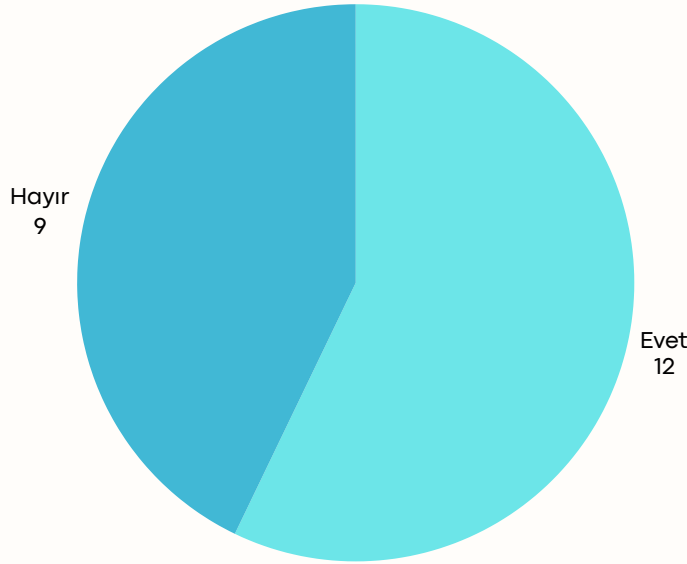
### 13. Merkezinizin girişinde engelli bireyler için rampa veya asansör gibi erişilebilirlik önlemleri var mıdır?

Soruya verilen yanıtlar ve ziyaretler sonucunda girişinde merdiven olan ve rampa olmayan 7 KDM, rampa olan ama eğimi nedeniyle uygun olmayan 3 KDM, kapı eşiği yüksekliği olan 4 KDM, düz girişi bulunan 1 KDM ve uygun rampası olan 6 KDM bulunuyor.



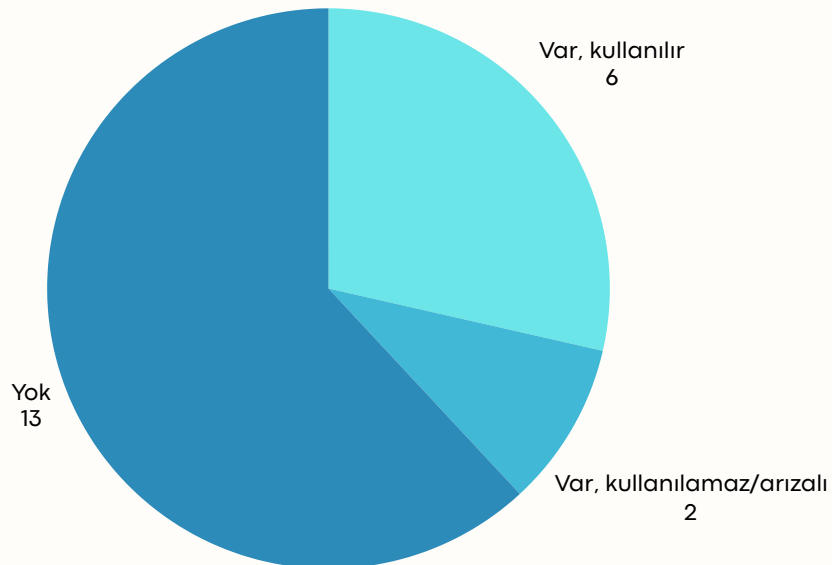
**14.Kapılar (en az 90cm), koridorlar (en az 120cm) ve danışma alanları (en az 150cm çap) tekerlekli sandalye kullanıcıları için yeterli genişliğe sahip midir?**

Soruya verilen yanıtlar ve ziyaretler sonucunda merkez içindeki alanların erişilebilirliği konusunda kriterlere uygun olan 12 KDM ve uygun olmayan 9 KDM bulunuyor.



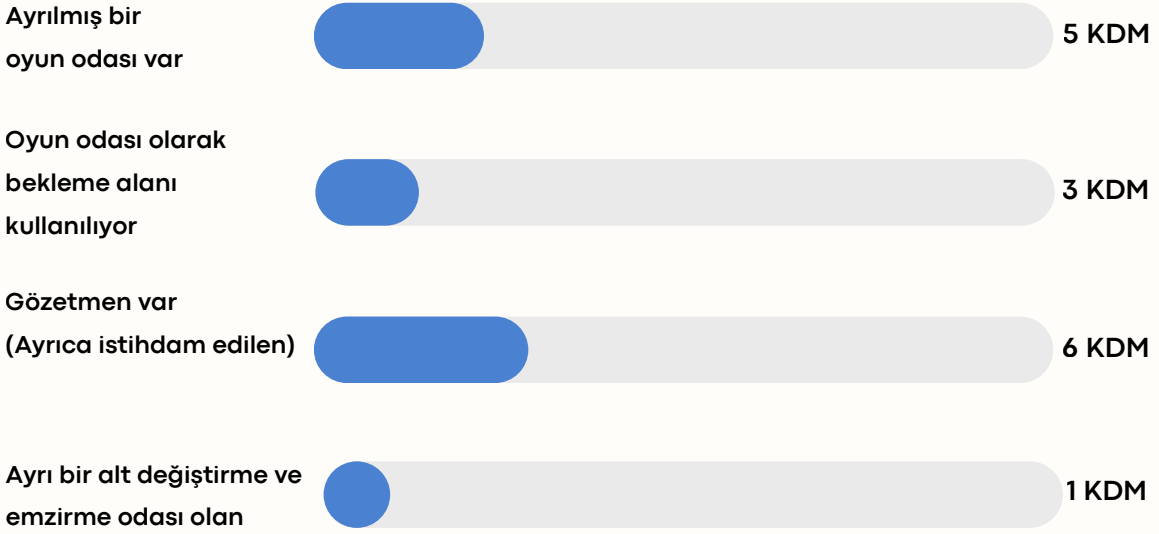
**15.Binada engelli kadın ve çocuklar için uygun tuvaletler mevcut mudur?**

Soruya verilen yanıtlar ve ziyaretler sonucunda KDM'nin bulunduğu bina içerisinde engelliler için uygun tuvaleti var ve kullanılabilir durumda olan 6 KDM, tuvaleti var ama kullanılamaz veya arızalı olan 2 KDM, uygun tuvaleti olmayan 13 KDM bulunuyor.



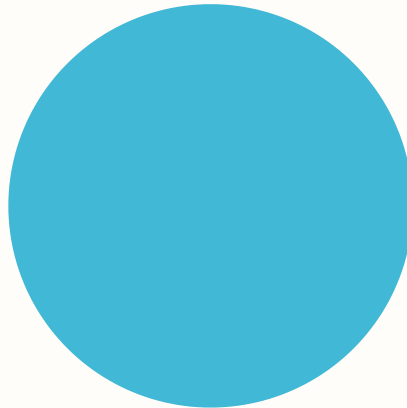
## 16.Binada alt değiştirme ve emzirme odası, oyun odası ve gözetmen bulunmakta mıdır?

Soruya verilen yanıtlar ve ziyaretler sonucunda ayrı bir oyun odası olan 5 KDM, bekleme/n kabul alanının bir bölümü oyun amaçlı dekore edilen/kullanılan 3 KDM, oyun odası/bölümü olmayan 13 KDM ve çocuklarla ilgilenecek bir gözetmen istihdam edilen 5 KDM, gözetmeni olmayan 16 KDM var. Bununla birlikte ayrı bir alt değiştirme ve emzirme odası olan 1 KDM, oyun odasının aynı zamanda bu iş için kullanıldığı 5 KDM ve buna uygun odası olmayan 15 KDM bulunuyor.



## 17.İşitme engelli bireyler için görsel yönlendirme işaretleri veya sesli bilgilendirme sistemleri var mıdır?

İşitme engelli bireyler için görsel yönlendirme işaretleri veya sesli bilgilendirme sistemleri hiçbir KDM'de bulunmuyor.

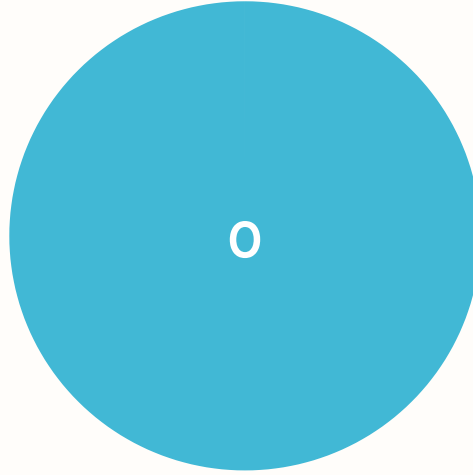


Görsel yönlendirme işaretleri veya sesli bilgilendirme sistemleri yok

## 18.Görme engelli bireyler için kılavuz yollar veya Braille alfabesiyle yazılmış yönlendirme tabelaları bulunmakta mıdır?

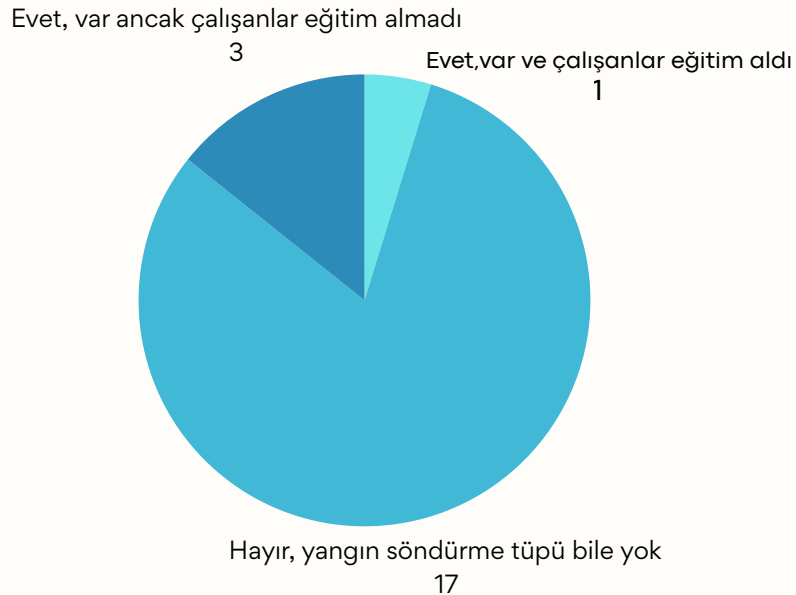
Görme engelli bireyler için kılavuz yollar veya Braille alfabesiyle yazılmış yönlendirme tabelaları ziyaret edilen KDM'lerde bulunmuyor. Sadece 1 KDM'de kapı tabelalarında braile yazı da kullanıldığı görüldü. Ancak ziyaret sırasında KDM'ye ait bir tabela olmadığı için aşağıdaki grafikte "Hayır" olarak sınıflandırıldı.

### Kılavuz yollar veya Braille alfabesiyle yazılmış yönlendirme tabelaları bulunuyor mu ?



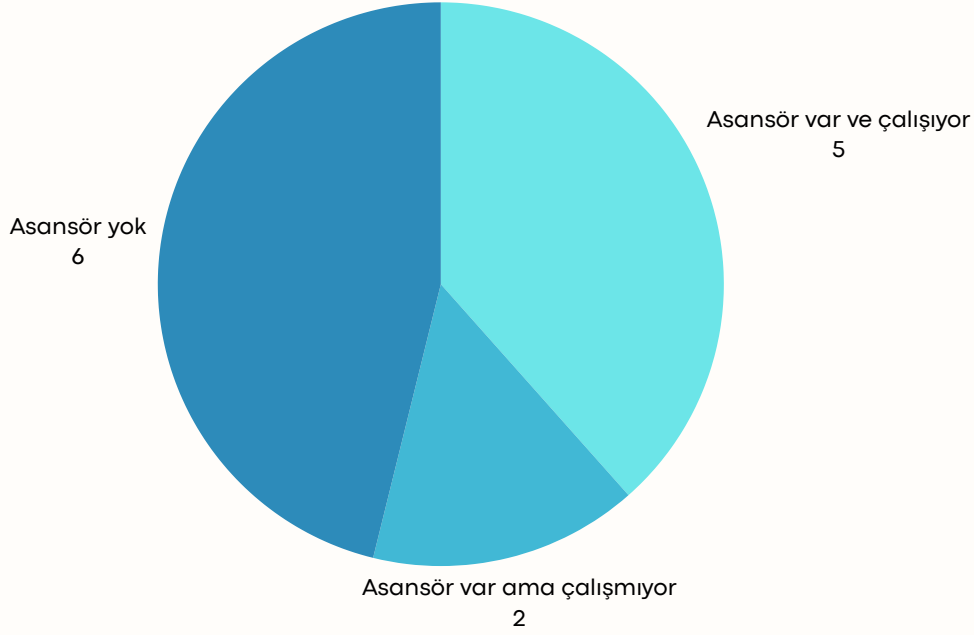
## 19.Acil Durum Tahliye Planı var mı? Acil durum tahliye planları engelliler için uygun şekilde düzenlenmiş midir?

KDM'lerde acil durum tahliye planı olup olmadığı sorusuna "Hayır" yanıtı alınan 17 KDM'de yangın tüpü de bulunmuyor. Acil durum tahliye planı olan 4 KDM'den sadece birisinde çalışanların eğitim aldığı öğrenildi. Acil durum tahliye planlarının engellilere uygunluğuna dair bilgiye ulaşılamadı.



## 20.Binanın çok katlı olması durumunda merkez içinde asansör var ve çalışır durumda mıdır?

Soruya verilen yanıtlar ve ziyaretler sonucunda çok katlı olan 13 KDM'den, asansörü var ve çalışıyor durumdaki 5 KDM, asansörü olan ama çalışmayan 2 KDM ve asansörü olmayan 6 KDM bulunduğu görüldü.

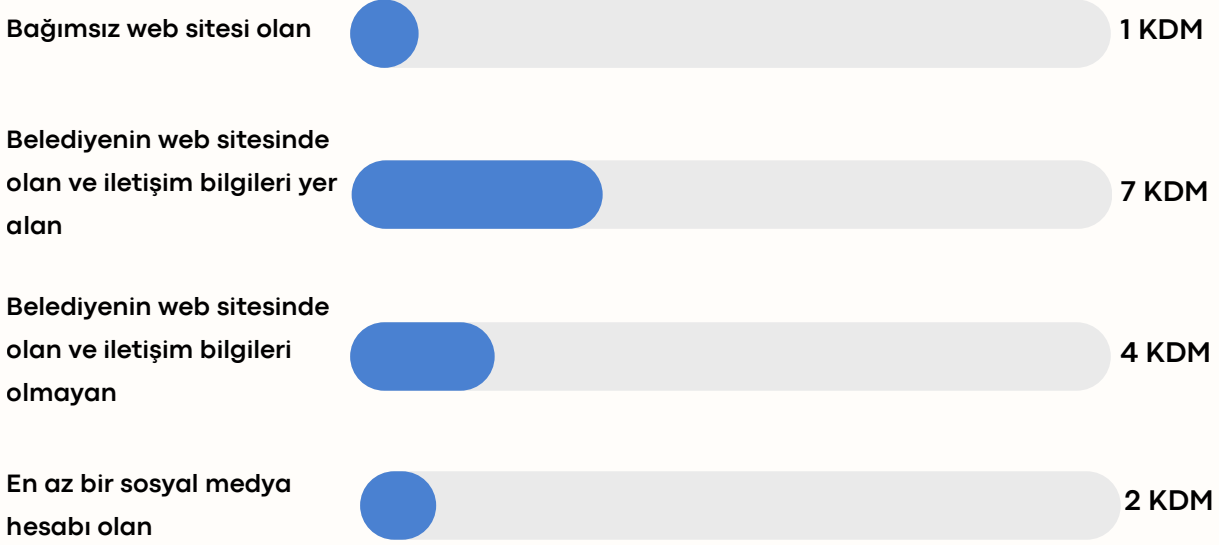


## 21.Merkezin çevrim içi araçları var mıdır?

İlgili web siteleri incelendiğinde ve alınan yanıtlar değerlendirildiğinde 1 KDM'nin bağımsız web sitesi olduğu 20 KDM'nin ise web sitesi olmadığı görüldü. Bununla beraber bağılı olunan belediyeye ait web sitesinde iletişim bilgileriyle birlikte sunulan hizmetlerle ilgili bilgilerin yer aldığı 7 KDM bulunduğu anlaşıldı. Ayrıca yine belediyeye ait web sitesinde KDM'nin yönetmeliği ve/veya kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda farkındalık içeren bilgilerin olduğu ancak iletişim bilgilerinin yer almadığı 4 KDM tespit edildi. Aynı zamanda ne bağımsız ne de belediyelere ait web sitelerinde yer almayan KDM sayısı ise 9'dur.

Diğer taraftan en az bir sosyal medya hesabı olan 2 KDM vardır. Diğer 19 KDM için, belediyenin ve/veya müdürlüğün sosyal medya hesaplarının zaman zaman kullanıldığı ifade edildi. Web sitesi/sayfası olanlar açısından toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele ve ilgili mekanizmalar konusunda indirilebilir, çoğaltılabilir/paylaşılabilir çevrimiçi materyal bulunamadı.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Web sitesi/sayfası incelemeleriyle ilgili bilgiler 14 Temmuz 2025 tarihine aittir.

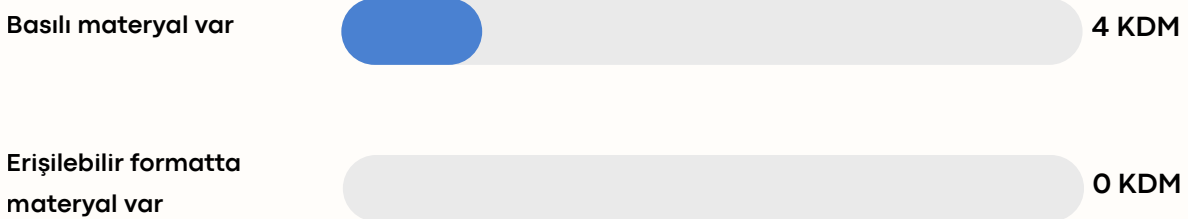


## 22.Merkezin çevrim içi araçları (web sitesi/sayfası, bilgilendirici materyalleri vb.) ekran okuyucu programlarla (NVDA, ZoomText, TalkBack, VoiceOver vb.) uyumlu mudur?

KDM'lerin web sitesi/sayfası, çevrimiçi bilgilendirici materyallerinin ekran okuyucu programlarla (NVDA, ZoomText, TalkBack, VoiceOver vb.) uyumlu olup olmadığı sorusuyla ilgili bilgi alınamadı.

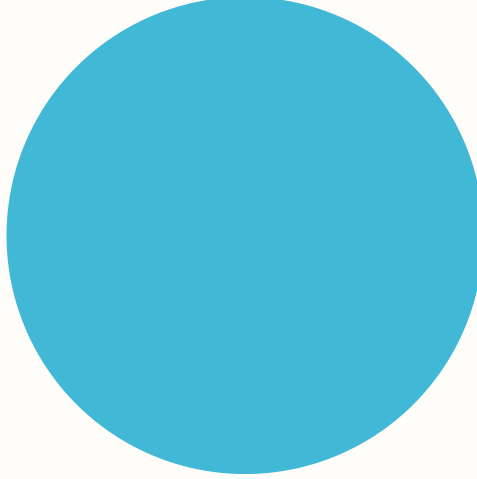
## 23.Hizmetleriniz/destekleriniz hakkında bilgilendirici materyaller (broşür, afiş vb.) Braille alfabetiyle veya sesli formatta bulunmakta mıdır?

Öncelikle KDM'de sunulan hizmetlerle ve/veya toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele çerçevesinde hazırlanmış basılı materyal olup olmadığı soruldu. Alınan yanıtlara göre; 4 KDM'de basılı materyal olmasına karşın 17 KDM'de bulunmuyor. Aynı zamanda hiçbir KDM'de Braille veya sesli formatta hazırlanan bir materyal de mevcut değil.



**24.Hizmetleriniz/destekleriniz hakkında bilgilendirici materyallerin (broşür, afiş vb.) işaret dili çevirisi var mıdır ve yayınlanmakta mıdır?**

Alınan yanıtlar değerlendirildiğinde 21 KDM’de bugüne kadar işaret dili çevirisiyle hazırlanan ve/veya yayınlanan materyal olmadığı görüldü.

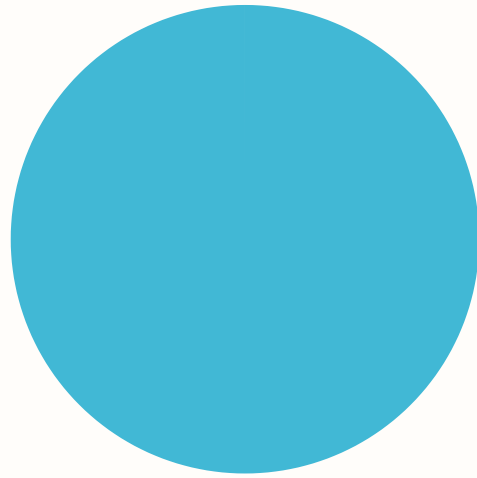


İşaret dili ile hazırlanan/yayınlanan materyal yok

21

**25.Türkçe dışında hangi dillerde bilgilendirici ve görsel materyal hazırlanmıştır ve bunlar nelerdir?**

Alınan yanıtlar ve ziyaretler sırasında incelenen belgeler doğrultusunda KDM’lerin Türkçe dışında herhangi bir dilde bilgilendirici basılı ve/veya görsel materyali bulunmadığı görüldü. Bununla birlikte 1 KDM TAPV ile yapılan protokol gereği belediyenin de logosunun basılı olduğu Arapça dilinde basılı materyal hazırlığı olduğunu belirtti.

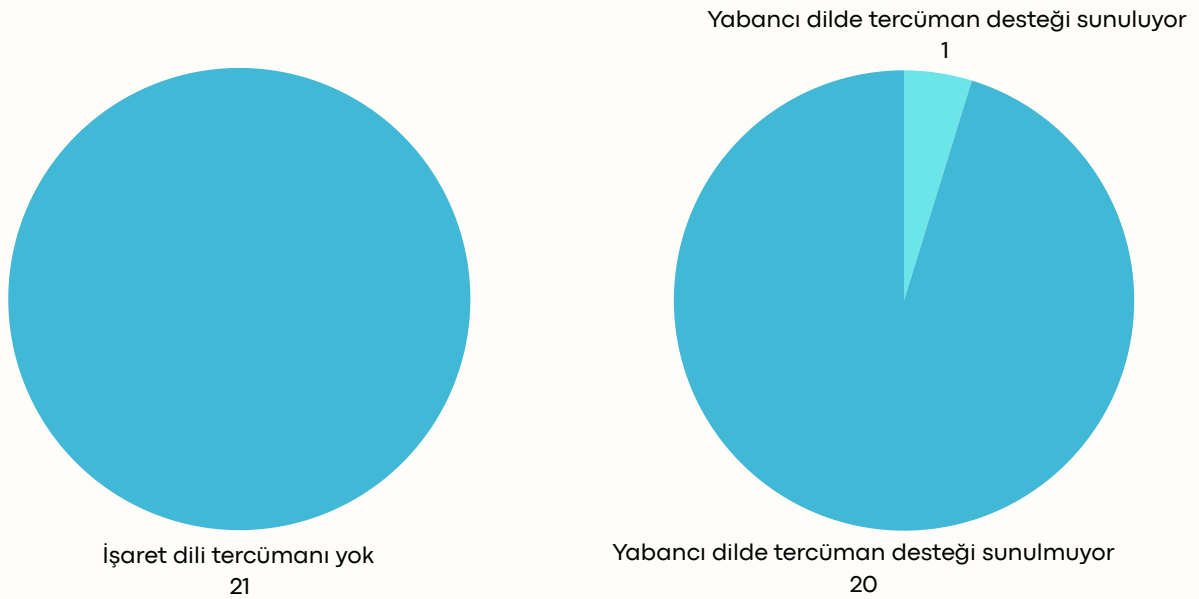


Türkçe dışında bir dilde materyal yok

21

## 26.İşitme engelli bireyler için işaret diliyle hizmet verebilecek personel var mıdır ya da işaret dili tercümanı desteği sağlanmakta mıdır?

KDM'ler bünyesinde işaret dili tercümanı kadrosu olan ve/veya istihdam edilen herhangi bir belediye bulunmuyor. Sadece 1 KDM'de çalışanların temel düzeyde işaret dili eğitimi aldığı bilgisi paylaşıldı. Belediye başkanlarının tercümanlığını yapan kişilerden ve/veya engelli birim/merkez/müdürlüklerde görevli olan işaret dili tercümanlarıyla görüşülerek programlarına uygun şekilde randevulu olarak işitme engelli kadınlarla görüşebilecekleri ve bunun duyurusunun yapılmasının önemli olduğu hatırlatıldı. 1 KDM'de temel düzeyde işaret dili eğitimi planlandığı belirtildi. Bununla birlikte bugüne kadar engelli kadınlardan başvuru alan KDM sayısı 2'dir. Engelliliğe dair ön yargılardan kaynaklanan şiddetle mücadele konusunda özel önlem ve politika geliştirilmediği görüldü. Bu nedenle engelli merkezleri ve sosyal yardım birimlerinin ziyaret edilerek KDM broşür ve afişlerinin bırakılmasını ve personele bilgilendirme yapılmasının önemli olduğu görüşmeler sırasında vurgulandı.



## 27.Danışanlar için hangi yabancı dillerde tercüman desteği sunulmaktadır?

Görüşülen KDM'lerde Türkçe dışında herhangi bir dilde genel olarak hizmet sağlanmadığı, sadece 1 KDM'de görev yapan meslek elemanının iyi düzeyde İngilizce bildiği için 2 kadınla görüşme gerçekleştirdiği bildirildi.

**28.Telefonla danışmanlık hizmetinizde/desteklerinizde işitme veya konuşma engelli bireyler için alternatif iletişim yöntemleri (örn. WhatsApp, e-posta, yazılı sohbet) kullanılmakta mıdır?**

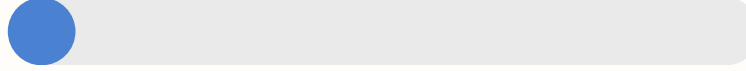
Tüm KDM'lerin e-posta adresi olsa da sadece 1 KDM'nin mobil hattı bulunuyor. Bazı KDM'lerde sabit telefonlarla iletişimin sağlandığı bilgisi alındı. Pandemi döneminde kullanılan mobil telefon hatlarının süreç sonrasında kapatıldığı öğrenildi. Ayrıca, mobil hat olmadığı için KDM ile telefonla iletişim kuran kadınlarla konum bilgisi paylaşamadığı için adres tarifinde sorunlar yaşandığı da paylaşıldı.

E-posta var



21 KDM

Mobil hat var

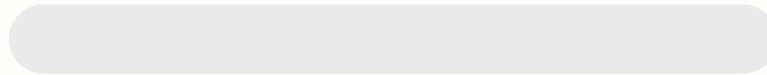


1 KDM

**29.Hizmetlerinize/desteklerinize başvurmak isteyen engelli bireyler için randevu alma süreci erişilebilir midir?**

Yapılan görüşmelerde KDM'lerin herhangi birinde engelliler için randevu alma sürecinin erişilebilirliği konusundaki bu soruya yanıt alınamadı. Çalışanların bu konuda bilgi ve farkındalıklarının bulunmadığı da görüldü. Bu durum, engelli bireylerin KDM'lere erişimini değerlendirecek mekanizmaların mevcut olmadığını ve erişilebilirlik konusunun KDM uygulamalarında yeterince gündeme alınmadığını göstermesi bakımından önemlidir.

Randevu alma süreci erişilebilir



0 KDM

### 3.Hizmet Sunumuna İlişkin Bilgiler

30.Merkez kapsamında verilen hizmet/destek türleri nelerdir? (Psikolojik destek(yüz yüze, online), hukuki danışmanlık (yüz yüze, online), krize müdahale yöntemleri, rehberlik ve yönlendirme (sığınağa veya diğer kurumlara yönlendirme; yüz yüze, online), aynı destekler (ev eşyası, kira karşılanması, okul ihtiyaçları vb.), mesleki eğitim, sosyo-kültürel faaliyetler vb.)



KDM'lerin büyük çoğunluğunda yüz yüze psikolojik danışmanlık hizmeti bir şekilde sunulmakla birlikte bu hizmetlerin kurumsallaşma düzeyi, erişim olanakları ve uzmanlık niteliği açısından farklılıklar mevcut. Yaygın olarak ön başvuruları alan 9 KDM, sadece randevu planlaması için iletişim bilgilerini alıp psikoloğa ileten 5 KDM bulunuyor. Randevular telefonla ve/veya SMS ile planlanıyor ve yüz yüze görüşmeler, psikologlar/PDR aracılığıyla gerçekleştiriliyor. Yüz yüze psikolojik danışmanlık hizmeti 13 KDM'de sürekli (personel istihdamı var veya sürekli gönüllü) ve 4 KDM'de kısıtlı süreli/gönüllü (belirli günlerde, sürdürülebilir) olarak veriliyor. Ayrıca 2 KDM'de bununla ilgili hizmet satın alımı planlanıyor veya geçiş aşamasında (şu anda tanıdık/arkadaş tarafından gönüllü yapılıyor, ama sürdürülebilir değil) ve 2 KDM'de ise bu hizmet sağlanmıyor.

Bazı merkezlerde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet başvurularının yanında çocuklarıyla sorun yaşayan kadınların başvurabildiği ve KDM'lerde çocuk ve ergen müracaatçıların da destek alabilmesinin yanında 4 KDM'de aile danışmanlığının da verildiği anlaşılıyor. Bu durumun nedenlerinden biri; merkezin adının "Kadın ve Aile Danışma Merkezi" olması veya bağlı olunan müdürlük altındaki hizmet çeşitliliği bir diğeri ise artan ekonomik yoksunluk ve yoksulluk koşulları nedeniyle psikolojik desteğe ulaşmanın maliyetinin karşılanamamasıdır. Tanısı olan kadınlarla (Bipolar, Şizofreni vb.) çalışılmadığını belirten 3 KDM'nin yanında diğer merkezlerde psikolojik destek hizmetinin psikiyatr/hastane tedavi süreciyle eşzamanlı olarak çalışıldığı anlaşılıyor.

Pandemi sürecinde yaygın olarak kullanılan çevrimiçi psikolojik danışmanlık hizmeti halihazırda sadece 2 KDM tarafından uygulanıyor. 19 KDM'de bu uygulama yürürlükte değil.

2 KDM'de kadrolu bir avukat görev yapıyor. 3 KDM'de ise belediye hukuk işleri bölümlerinde görev yapan avukatlardan bu tür destekler alındığını ifade ettiler. Bunun dışındaki KDM'lerde kadro açılıncaya kadar baro ile işbirliği yapabilecekleri bilgisi verildi, aynı zamanda baro ile halihazırda protokol yapan 2 KDM bulunuyor. 14 KDM'de hukuki danışmanlık hizmeti sunulmuyor, talep olduğunda ise genellikle baroya yönlendirme yapıldığı ifade edildi. Bunlardan 2 KDM'de baro yanında özel ilişkiler üzerinden (tanıdık, arkadaş veya başka KDM) kadınların bu tür ihtiyaçlarının karşılanmaya çalışıldığı belirtildi.

*"Danışan, gönüllü psikoloğun tanıdığı avukata yönlendirildi ve sürecinde vekalet ücretleri KDM den karşılandı."*

Şiddetle mücadele mekanizmalarından biri olan KDM'lerde olası krizlere karşı hazırlıklı olma (can güvenliği tehlikesi altında/yaralı bir kadının gelmesi, faillerin o anda veya daha önce KDM'den hizmet alan bir kadına ulaşmak/tehdit amacıyla gelmesi vb.) ve zamanında hareket ederek kriz durumlarının olumsuz etkilerini en aza indirmek amacıyla bazı uygulamaların spontane şekilde (Emniyeti aramak, KADES'i kullanmak vb.) mevcut olduğu, ancak bu uygulamaların sistematik ve kurumsal bir yapıya oturmadiğı görülüyor. Yapılan görüşmelerde verilen örnekler doğrultusunda kriz anlarında kimi merkezlerin emniyet birimlerine haber verdiği, kadınlara ŞÖNİM'e kadar eşlik ettiği veya yönlendirme yaptığı, gerektiğinde sığınağa ulaşım için araç tahsis ettiği ve başvuru kadınların bilgilerini gizli tutmak konusunda azami çaba sarf edildiği anlaşılıyor. Ayrıca bazı merkezlerde kriz ortaya çıktığında personel anlık olarak görevlendirilebiliyor ya da STÖ ve kurumlarla iletişime geçilebiliyor. Ancak kriz müdahale yöntemleri konusunda yazılı bir iş akışı ya da protokolün hiçbir merkezde bulunmadığı görüldü. Güvenlik personeli ve/veya kamera çoğu merkezde mevcut değildir; hatta bazı merkezlerde personelin yalnız çalıştığı (KDM'de tek başına görev yapan), kriz anlarında dışarıdan destek alamadığı bildirildi. Acil durum butonu uygulaması hiçbir merkezde uygulanmıyor. Genel olarak kriz müdahale sürecinin KDM'lerde büyük ölçüde bireysel çaba, deneyim ve inisiyatifle yürütüldüğü anlaşılıyor. Bu durum hem hizmet alan kadınların hem de çalışanların güvenliği açısından ciddi riskler barındırıyor.

Rehberlik ve yönlendirmeyi yüz yüze yapmayan tek KDM'de, 2025 yılında KDM olarak tanımladığı ancak işleyişe dair bir oryantasyonun yapılmadığı ve etkinlik merkezi olarak bilindiği ifade edildi. 20 KDM ise yüz yüze rehberlik ve yönlendirmenin yapıldığı bilgisini paylaştı.

Rehberlik ve yönlendirme online/çevrimiçi/telefon sorusuna gelen yanıtlardan 9'u yapıldığı yönündeydi ve bu yönlendirmelerin telefon ve/veya e-posta aracılığıyla olduğu ifade edildi. 12 KDM bu uygulamanın olmadığını belirtti.

KDM'lerin büyük çoğunluğu doğrudan ayni destek (ev eşyası, kira, okul ihtiyaçları vb.) sunmamakta, ancak bağlı oldukları/olmadıkları belediyeler bünyesinde bulunan sosyal yardım müdürlüklerine, ilgili diğer belediye birimlerine veya STK'lara yönlendirme yapıyor. KDM aracılığıyla erişilebilen destekler arasında gıda kolileri, sıcak yemek, ikinci el ev eşyası/giysi, kırtasiye, bebek paketi veya mama-bez, temizlik malzemesi, kömür, market kartları bulunuyor. Bazı belediyelerde ayni destek süreçleri sosyal hizmet uzmanlarının yaptığı ev incelemeleri ve raporlar sonucunda başlatılıyor. KDM aracılığıyla doğrudan destek sunulan 10 ve bu tür desteklerin olmadığı 11 KDM bulunuyor. Sağlanan destekler çoğunlukla gönüllü bağışlar, sosyal yardım protokolleri veya dönemsel uygulamalarla sınırlıdır. KDM'den yapılan bu tür yönlendirmelerle ilgili izleme ve geri bildirim sistemi uygulanmıyor.

Mesleki eğitimler konusunda, KDM bünyesinde bu tür destekler olmamakla birlikte bağlı bulunan belediyeler bünyesinde istihdam bürosu, cv bankası vb. uygulamalara yönlendirmeler yapıldığı ifade edildi. Bazı belediyelerde bir süre önceye kadar eğitim verilmekte olduğu ancak içinde bulunduğumuz dönemde bu tür uygulamaların kesintiye uğradığı belirtildi. 9 Belediyede mesleki kurslar hali hazırda devam ederken 12'sinde bu kurslar verilmiyor. Bunlardan 2 belediyede yeni kursların planlanması protokol sürecinde ve 5 belediyede geçmiş yıllarda açılan kurslar şu an devam etmiyor. Bu durumun Halk Eğitim Merkezi (HEM) ile protokolün sona ermesi/yenilenememesi ya da eğitmen bulunamaması, fiziki mekan yetersizliği ve bütçe yetersizliği gibi nedenlerle hizmetlerde kesinti olduğu anlaşılıyor. Bununla birlikte 2 belediyenin mesleki kursu hiç olmamış ve/veya önümüzdeki süreçte planlanmıyor, 3'ünde ise istihdam grupları/birimleri aracılığıyla destek sağlanıyor. Alınan bilgilere göre başvuruların büyük çoğunluğu doğrudan iş ve gelir beklentisi içinde olmakla birlikte mesleki eğitimler çoğunlukla kamu kurumları (İzBB Meslek Fabrikası, HEM, İŞKUR) ile işbirliği içinde yürütülüyor veya kadınlar ilgili kurumlara yönlendiriliyor. Ayrıca istihdam olanaklarının paylaşıldığı (işveren ve iş arayanların olduğu) WhatsApp grupları da kullanılıyor.

Çalışmaya katılan 21 KDM'de başvuran kadınların sosyal ve kültürel etkinliklere katılımı konusunda; bağlı olunan veya yerelde bulunan belediyenin diğer birimleri (Kültür Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Müdürlüğü, Semt Evleri, Toplum Merkezleri vb.) ile iş birliği içinde veya onların doğrudan bu birimlere yönlendirilmesiyle gerçekleştiriliyor. Bugüne kadar hiç bu tür etkinlikler yapılmayan veya planlanmayan KDM ve/veya yerel yönetim olmamakla birlikte sadece 1 KDM aktif ve planlı olarak kendi bünyesinde akşam atölyeleri faaliyetini gerçekleştirdiğini belirtti. Ancak KDM tarafından bu atölyelerin farklı yaş grubunda çocukları olan ve 18 yaş altı danışmanlık verilen çocukların ebeveynlerine yönelik planlandığı da ifade edildi. 1 KDM ise toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinde atölye/seminer gibi etkinlikler planlasa da özel olarak faydalanıcı kadınların davet edilmediği ancak duyuruların kamuoyuna açık şekilde yapıldığını belirtti. KDM'nin kendi bünyesinde ve/veya bağlı bulunduğu belediyeler özelinde organize edilen faaliyet sayısı nicelik ve nitelik bakımından çeşitli olmamakla birlikte çoğunlukla kadınların talepleri ya da özel günlerle sınırlı kalıyor. Yapılan etkinliklerde eğitim, kültür, fiziksel aktivite ve sosyal birliktelik öğeleri yer alıyor ve çoğu etkinlik KDM'ye gelen kadınlar için özel olarak değil, genel halk kitlesi için düzenleniyor. KDM'lerde gerçekleştirilen etkinliklerin sınıflandırması şu şekildedir:

<b>Faaliyet Türü</b>	<b>Örnek Uygulamalar</b>
<b>Kültür-Sanat</b>	Koro, ritim, halk dansları, tiyatro kursları, tiyatroya gitme vb.
<b>KİHEP – KSEP eğitimleri</b>	Kadının insan hakları ve kadın sağlığı eğitimleri; kimi yerde yılda 2 kez düzenli, bazı yerlerde katılımcı talebiyle planlanıyor.
<b>Eğitimsel Faaliyetler</b>	Okuma yazma kursları, İngilizce konuşma kulübü, yapay zeka atölyesi, stop-motion animasyon, kuyumculuk atölyesi vb.
<b>Psikososyal destek odaklı</b>	Kahkaha terapisi, wellness kursları vb.
<b>Spor ve fiziksel aktivite</b>	Yoga, pilates, bisiklet sürme eğitimi vb.
<b>Sosyal etkinlikler</b>	Piknik, kahvaltı, geziler (deniz, doğa yürüyüşü, müze vb.), barınak ziyareti, flamingo yolu, çocuklarla uçurtma şenliği vb.
<b>Kitap Kulübü</b>	Kadınların yoğunlukta olduğu, erkeklerin de katılabildiği okuma grubu
<b>Farkındalık çalışmaları</b>	Atölye, seminer, film gösterimi, söyleşi vb.

### 31.KDM'de sunulan hizmetlerin/desteklerin sıklığı, sürekliliği, çeşitliliği hangi ihtiyaçlar gözetilerek planlanmaktadır?

Birçok KDM hizmetlerini; başvuran kadınların kişisel ihtiyaçları, yaşadığı sorunların niteliği (örneğin yas süreci, çocuklarının geleceği/eğitimi kaygısı, şiddet öyküsü vb.), psikolojik ve sosyal destek talepleri doğrultusunda şekillendiriyor. Hizmetlerin sıklığı ve içeriği, bireysel/kurumsal durumlara göre (yetersiz personel nedeniyle bekleme süresinin değişkenliği/uzunluğu, farklı KDM ve/veya belediyelere yönlendirme vb.) esnek biçimde uygulanabiliyor. Örneğin, sosyo-kültürel nedenlerle bazı bölgelerde şiddet farkındalığı gibi konularda çalışmalara katılım sınırlı olabiliyor. Aynı zamanda bazı KDM'lerce çocuklara yönelik faaliyetlerin, kadınları merkeze çekmek için bilinçli şekilde önceliklendirildiği belirtiliyor.

Meslek elemanlarının bazı belediyelerde yapılan saha çalışmalarına dair gözlemleri, seanslardan elde edilen geri bildirimler ve düzenli yapılmaya çalışılan toplantılardaki değerlendirmeler, hizmet planlamasında belirleyici unsurlar arasında yer alıyor. Ancak bu planlama çoğunlukla bireysel inisiyatiflere dayalıdır, sistematik bir değerlendirme mekanizması her zaman mevcut değildir. Aynı zamanda belediyelerdeki yapısal belirsizlikler (seçim, müdürlük/yönetici değişiklikleri vb.), personelin iş güvencesiyle ilgili kaygıları ve idari destek yetersizliği, yeni hizmet çeşitliliği geliştirilmesinin önünde engel teşkil ettiği görüldü.

*"Hizmet alan vatandaşımızın ihtiyacına göre sıklığı, sürekliliği, çeşitliliği belirlenmektedir."*

*"Başvurulara göre planlanmaktadır. Ayrıca meslek elemanlarının gözlemleri ve değerlendirmeleri de oluyor."*

*"Danışanın getirdiği probleme ilişkin ihtiyacı ve kurumun kapasitesi doğrultusunda planlanmaktadır."*

*"Verilen danışmanlıklar çerçevesinde ortaya çıkan ihtiyaçlar değerlendirilerek, bu doğrultuda hizmetler planlanmaktadır."*

*"Personel yeterliliğine, talebe ve idari görevlendirmeye bağlı olarak planlanır."*

*"Başvuranın ihtiyaçlarına göre sıklık, süreklilik ve çeşitlilik değişmektedir. Örneğin psikolojik destek genel olarak 2-3 haftada bir olmak üzere seanslar şeklinde verilmektedir."*

**32.Şiddet maruz bırakılan kadınların KDM aracılığıyla yönlendirildiği kurumlar nelerdir, hangi durumlarda yönlendirme yapılmaktadır? (Diğer KDM'ler, sağlık kuruluşları, baro, adli destek birimleri, STÖ'ler, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşları vb.)**

KDM'lerin şiddete maruz bırakılan kadınlara destek sağlarken çok çeşitli kamu kurumları, STÖ'ler ve yerel hizmet birimleriyle iş birliği içinde çalışması beklenir. KDM'lerde bu kurum ve kuruluşlara yönlendirmeler büyük ölçüde başvuru kadınların ihtiyacına ve talebine bağlı olarak yapılıyor. Ayrıca bazı durumlarda yönlendirme, vakaya ilk müdahaleyi yapan meslek elemanının inisiyatifiyle gerçekleşebiliyor.

En sık yönlendirme yapılan kurumlar şunlardır:

-Kamu kurumları: Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşları, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM), Sosyal Hizmet Merkezleri (SHM), sığınmaevleri, Kaymakamlık ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (SYDV) gibi yapılar.

-Sağlık kuruluşları: Hastaneler özellikle darp raporu alınması gereken fiziksel şiddet vakalarında, psikiyatrik destek ihtiyaçlarında veya tanısı olan kadınlarla yürütülen süreçlerde önemli rol oynuyor.

-Baro ve adli destek birimleri: Hukuki destek ihtiyacında, dava süreçleri, koruma kararı alınması gibi durumlarda yönlendirme sağlanabiliyor.

-Emniyet birimleri: Özellikle riskli, kriz durumlarında ya da koruma kararı gerektiren vakalarda kadınlar yönlendiriliyor veya KDM personeli araçla eşlik edebiliyor.

-Diğer KDM'ler: İlçeler arası iş birliğiyle, ihtiyaca uygun hizmet sunabilecek başka bir merkeze yönlendirme yapılıyor.

-STÖ'ler: Kadın örgütleri (Mor Çatı, İKDD, URKAD, Hayata Destek, CEİD, AÇEV, UCİM, YEDAM gibi), eğitim, atölye, psikolojik destek veya mülteci/dil bariyeri gibi özel durumlarda sürece dahil ediliyor.

-Üniversiteler ve uygulama merkezleri: Örneğin, Ekonomi Üniversitesi PUAM gibi merkezlerle yapılan yönlendirmeler üzerinden akademik destek ya da psikolojik danışmanlık alınabiliyor. Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Hizmet Uzmanlığı Bölümüyle yapılan işbirliğinde SHU öğrencileri stajyer olarak KDM'lerde görev alabiliyor.

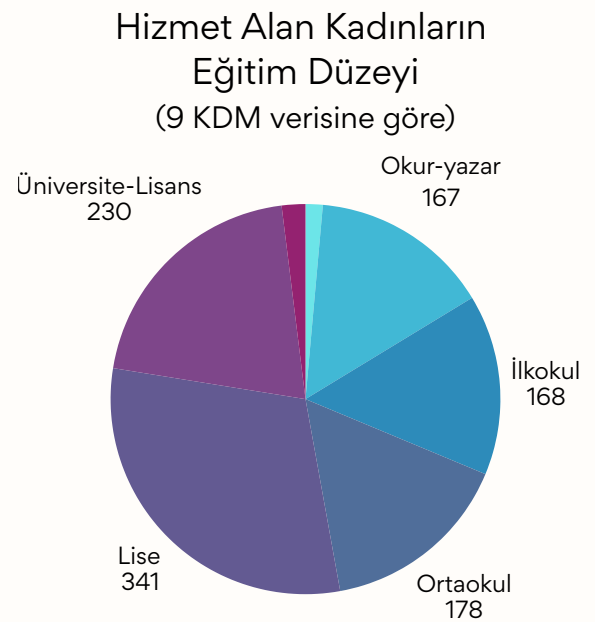
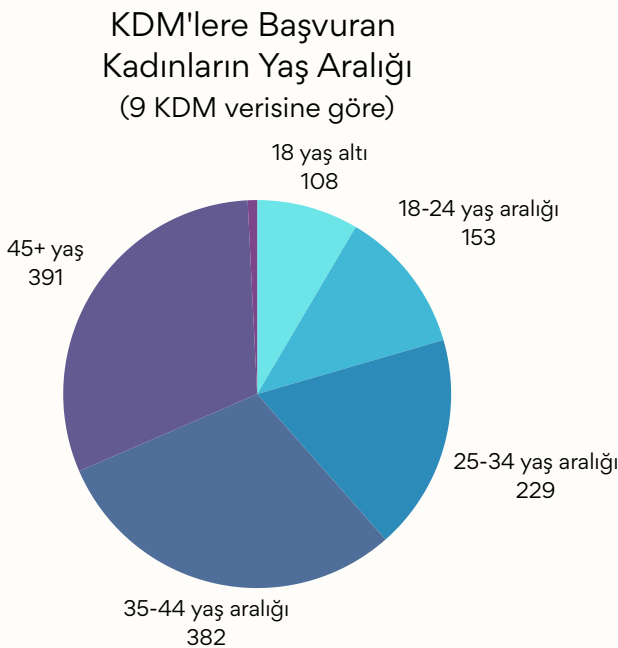
Yönlendirme yapılan koşullar:

-Fiziksel veya psikolojik şiddet vakaları: Darp raporu alınması, psikolojik değerlendirme, koruma kararı alınması gibi somut ihtiyaçlar oluştuğunda.

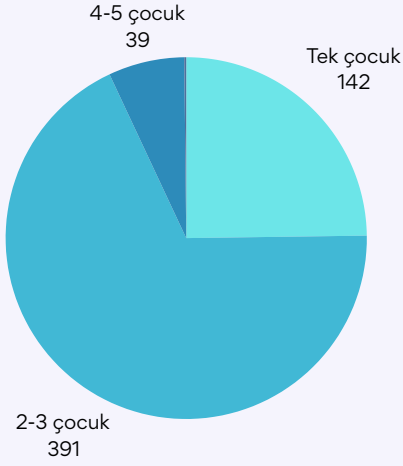
- Hukuki danışmanlık gereksinimi: Boşanma, velayet, nafaka, miras gibi hukuki süreçler için.
- Barınma ihtiyacı: Kadının evine dönmesinin riskli olduğu durumlarda sığınmaevlerine/barınmaevi yerleştirme için.
- Ekonomik destek ihtiyacı: SYDV ve benzeri kurumlara yönlendirme ile sosyal yardımlara erişim sağlanması.
- Psikiyatrik müdahale gereksinimi: Tanı almış ya da ağır travma yaşayan kadınlarda, sağlık kuruluşları ile eşgüdüm sağlanarak destek verilmesi.
- Kültürel veya yerel sınırlılıklar: Bazı durumlarda kırsaldan gelen ya da başka illerden başvuran kadınlar, ilgili şehirdeki STÖ'lere veya resmi kurumlara yönlendiriliyor.

### 33.Danışmanların demografik özelliklerini (yaş, ilk evlilik yaşı, çocuk sayısı ve yaşları, eğitim durumu, engellilik, kadının geliri, maruz bırakıldıkları şiddet türleri (fiziksel, psikolojik, ekonomik vb.) 2024 yılı için belirtiniz.

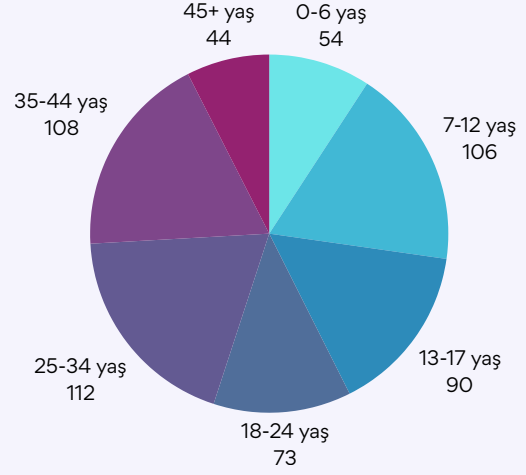
9 KDM'de kullanılan başvuru formları incelendiğinde; kadınların kişisel, ailevi ve sosyo-demografik bilgilerini içermenin yanında eğitim, medeni hal, istihdam ve gelir durumu gibi bilgileri öğrenmeye yönelik sorulardan oluştuğu görülüyor. Ayrıca, kadınların KDM'lere başvurma nedenleri (örneğin şiddet, psikolojik sorunlar, hukuki destek ihtiyaçları) ve daha önce aldıkları destek hizmetleri de sorular arasında bulunuyor. Formlarda özellikle şiddet deneyimleri hakkında kapsamlı sorular bulunuyor, şiddetin türü, süresi, uygulayan kişi ve alınan önlemler gibi bilgiler detaylı olarak isteniyor. Bazı formlarda danışmanlık süreci, gizlilik politikası ve hizmet kuralları hakkında bilgilendirilmiş onam metinleri de ayrıca yer alıyor.



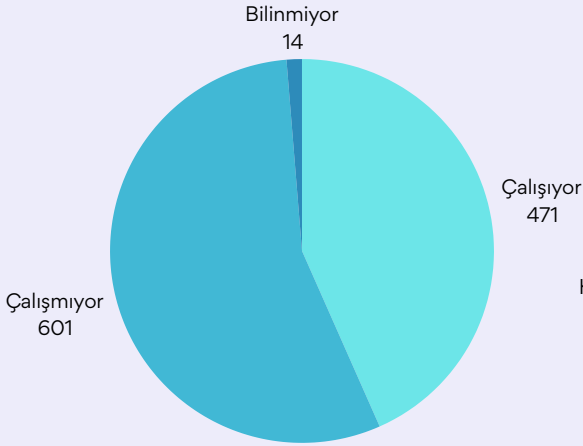
Hizmet Alan Kadınların  
Çocuk Sayıları  
(6 KDM verisine göre)



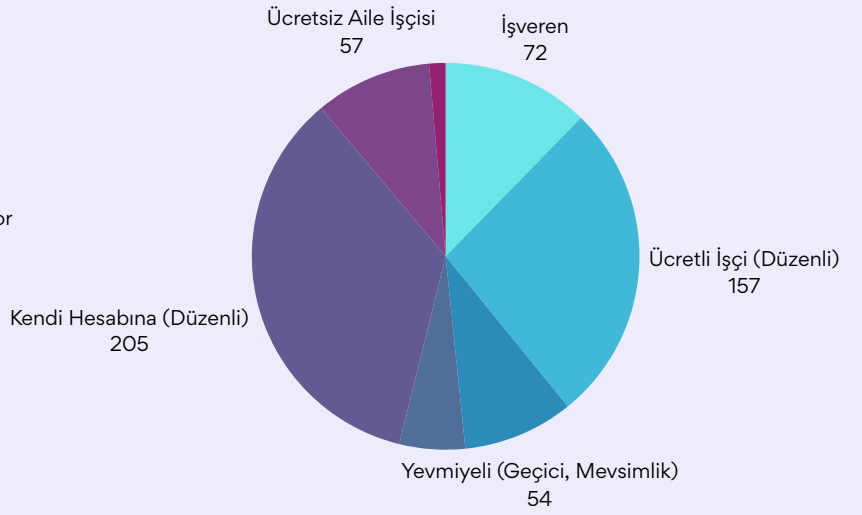
Hizmet Alan Kadınların  
Çocuklarının Yaş Aralığı  
(5 KDM verisine göre)



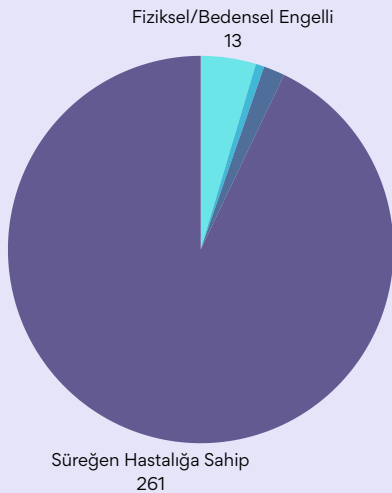
Hizmet Alan Kadınlar Gelir  
Getiren Bir İşte Çalışıyor  
Mu?  
(8 KDM verisine göre)



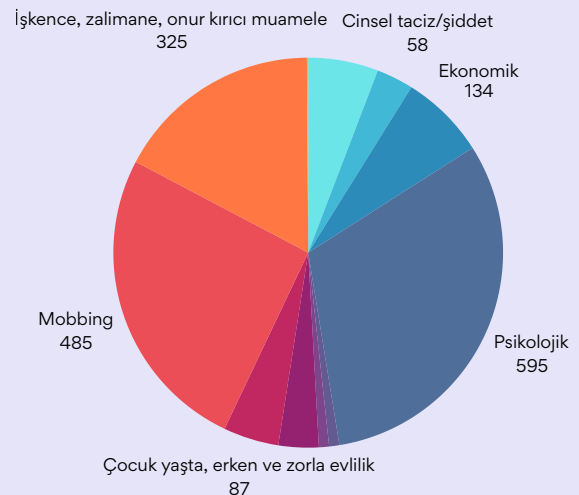
Gelir Getiren Bir İşte  
Çalışıyorsa, Statüsü Nedir?  
(5 KDM verisine göre)



Hizmet Alan Kadınların  
Engellilik Durumu  
(5 KDM verisine göre)



Hizmet Alan Kadınların  
Karşılaştığı Şiddet Türleri  
(8 KDM verisine göre)



34.2024 yılı için başvuru sayısı, en çok talep edilen ilk üç hizmeti/desteği belirtiniz. (Psikolojik danışmanlık yzyzyze, Psikolojik danışmanlık online Hukuki danışmanlık yzyzyze, Hukuki danışmanlık online, Krize mudadahale yontemleri, Rehberlik ve yonlendirme yuz yuze (Siginağa veya diğer kurumlara yonlendirme), Rehberlik ve yonlendirme online (Siginağa veya diğer kurumlara yonlendirme) , Ayni destekler (ev eşyasi, kira, okul ihtiyaçları vb.), Mesleki eğitimler, Sosyo-kultürel faaliyetler ve diğer)

2024 yılında, KDM'lere yapılan başvuruların talep yoğunluğuna göre hizmet türleri incelendiğinde; psikolojik destek ve rehberlik yonlendirme 16 KDM'de, hukuki destek talebi 8 KDM'de, mesleki eğitim/istihdam talebi 6 KDM'de, sosyo-kultürel faaliyetler 4 KDM'de, farkındalık çalışmaları ve aile danışmanlığı 3 KDM'de ve çocuk atölyeleri/pedagogla görüşme talebi 2 KDM'de öne çıkıyor.



Psikolojik danışmanlık (Yüz yüze, telefon, grup); neredeyse tüm merkezlerde en çok talep edilen hizmet olarak öne çıkıyor. Kadınların; bireysel travmalar, aile içi sorunlar, şiddet deneyimleri ya da çocuklarıyla ilgili konularda psikolojik destek arayışıyla merkeze başvurduğu verilen yanıtlardan anlaşılıyor. Aynı zamanda grup terapisi ve telefonla destek gibi yöntemlerin bazı merkezlerde ek olarak sunulduğu görülüyor.

Hukuki danışmanlık / hukuki yönlendirme; kadınların boşanma, nafaka, şiddet sonrası süreçler gibi konularda hukuki destek talepleri karşısında avukat bulunmayan KDM'lerde Baroyla yapılan iş birlikleri ya da doğrudan yönlendirmelerle destek sağlandığı anlaşılıyor.

Rehberlik ve yönlendirme konusunda aynı destekler ve sosyal yardım talepleri ön plana çıkıyor. Kadınların sosyal yardımlar, geçici barınma, çocuklar için etkinlik-psikolojik danışmanlık vb. konularda rehberlik istediği görülüyor.

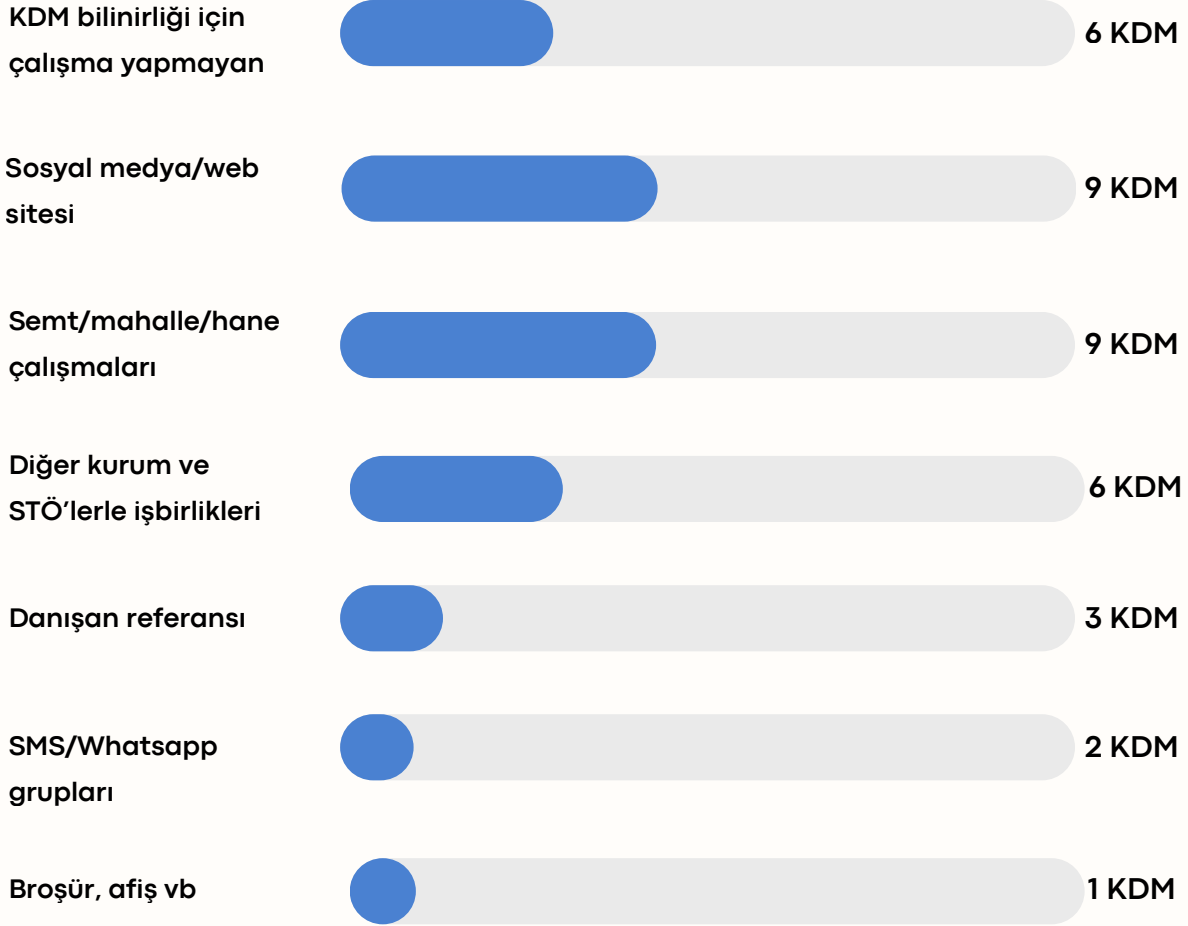
Diğer öne çıkan hizmet talepleri ise aile danışmanlığı (Psikolojik danışmanlığın bir alt türü olarak sıklıkla belirtiliyor), mesleki eğitimler / kurslar (Dikiş-nakiş, dijital pazarlama, istihdam imkanları, işe hazırlık gibi destekler), sosyo-kültürel faaliyetler (Seminerler, pilates gibi etkinlikler), çocuklara yönelik desteklerdir (Oyun terapisi ve çocuk atölyeleri gibi uygulamalar).

2024 yılı verilerine göre KDM'lerin, kadınların çok yönlü ihtiyaçlarına cevap verebilen yapılar olarak işlev gördüğü anlaşılıyor. Psikolojik danışmanlık, hukuki destek, sosyal yardım taleplerinin karşılanması ve rehberlik/yönlendirme merkezlerin sunduğu hizmetlerin temelini oluşturuyor. Bununla birlikte, mesleki eğitim/istihdam olanakları, sosyo-kültürel etkinlikler, farkındalık atölyeleri ve çocukları için etkinlik ve psikolojik destek kadınların talep listesinde öncelikli sıradadır.

### **35. KDM, sunduğu hizmetlerin/desteklerin bilinirliğini artırmak için hangi yöntemleri kullanıyor?**

2024 yılı verileri doğrultusunda KDM'lerin hizmet bilinirliğini artırmak için çeşitli tanıtım ve bilgilendirme yöntemleri kullandıkları, ancak bu uygulamaların sistematik ve sürdürülebilir olmaktan uzak olduğu görülüyor. KDM'lerin en sık kullandıkları yöntemler arasında sosyal medya ve web sitesi üzerinden yapılan paylaşımlar (9 KDM) ile semt, mahalle ve hane ziyaretleri (9 KDM) öne çıkıyor. Bunun yanında, 6 KDM diğer kurumlar ve STÖ'lerle işbirlikleri yoluyla görünürlük sağlamaya çalışırken, 3 KDM danışanların referanslarını etkili bir yöntem olarak kullanıyor. Daha sınırlı sayıda olmak üzere, 2 KDM SMS ya da WhatsApp gruplarını, 1 KDM ise broşür ve afiş gibi basılı materyalleri tercih ediyor. Öte yandan 6 KDM'nin bilinirliği artırmaya yönelik herhangi bir özel yöntem kullanmadığı anlaşılıyor.

KDM, sunduğu hizmetlerin/desteklerin bilinirliğini artırmak için hangi yöntemleri kullanıyor?



Sosyal medyadan veya web sitesinden<sup>21</sup> paylaşımlar yapılması en sık kullanılan yöntem olarak ifade edildi. Bu paylaşımların genellikle belediyeye ait sosyal medya hesapları veya web sitesi üzerinden KDM hizmetlerine dair görsel, video ya da etkinlik duyuruları olduğu belirtildi. Bazı belediyeler özel günlerde (örn. 8 Mart, 25 Kasım, Özgecan Aslan anmaları vb.) veya karar alıcı pozisyonundaki kişinin ziyaretiyle KDM tanıtımıyla ilgili duyurular yapılmakla birlikte paylaşımlar düzensiz ve çok sınırlı sayıda olduğu görüldü.

Broşür, afiş, el ilanları sıkça ifade edilse de birçok merkezde bu tür araçların geçmişte dağıtımının yapıldığı, özellikle seçimden sonra yenilenmediği için kullanılmadığını ancak broşür ve afiş hazırlığı içerisinde olduklarını vurguladılar.

<sup>21</sup> Bakınız Soru 21

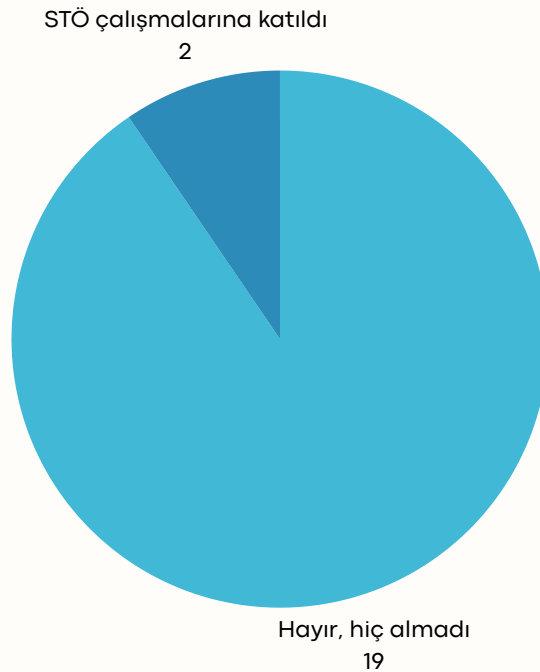
Bazı merkezler, mahalle toplantıları, kadın buluşmaları, ev ziyaretleri gibi yüz yüze yöntemlerle merkezin hizmetlerinin anlatıldığı belirtildi. Bunun dışında kadınlara yönelik düzenlenen sosyo-kültürel etkinliklerde KDM hizmetlerinin anlatıldığı; bu yöntemin özellikle küçük ilçelerde etkili olduğu geri bildirimlerden anlaşılıyor.

KDM çalışanlarınca bazı durumlarda diğer kurumlarla veya STÖ'lerle yapılan ortak eğitim, atölye ve seminerlerde KDM hakkında bireysel inisiyatifle bilgi verildiği ifade edildi.

Bazı belediyelerin kayıtlı yurttaşlara SMS yoluyla bilgilendirme gönderdiği ve yerele özgü WhatsApp gruplarında bireysel mesajlarla küçük çaplı tanıtımlar yapıldığı da ifade edildi.

### 36.KDM'de görev yapan personel, engelli kadınların maruz kalabileceği özel şiddet türleri ve hakları konusunda eğitim aldı mı?

Ankete verilen yanıtlar doğrultusunda, KDM bünyesinde görev yapan personele yönelik; engelli kadınların karşılaştığı özgül şiddet biçimleri (bakım verenin ihmal/istismarı, sağlık hizmetlerine erişimin kısıtlanması/bununla tehdit edilmesi, hareket kısıtlılığı nedeniyle başvuru zorlukları, iletişim engelleri, kurumsal ayrımcılık vb.) konusunda hiçbir merkezde sistematik mesleki eğitim verilmediği anlaşılıyor. KDM'lerden sadece 2'sinde mesleki veya STÖ'lerin sağladığı göçmenlik ve engellilik konularında şiddet, ihlal ve ayrımcılık eğitimlerine katıldığı belirtildi.



**37. Engelli, göçmen veya azınlık gruplardan kadınların merkeze başvurma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları belirlemek için nasıl bir değerlendirme çalışması yapıldı?**

21 KDM’de; engelli, göçmen ya da azınlık gruplardan kadınların neden hiç ya da daha az sayıda başvurdukları veya başvuru süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları belirlemeye yönelik bugüne kadar ihtiyaç analizi, geri bildirim vb. gibi bir değerlendirme çalışmasının yapılmadığı anlaşılıyor. KDM’lerden sadece 1’inde STÖ tarafından düzenlenen göçmen kadınların bilgiye erişimi ve dil bariyeri konulu bir çalışmaya katılım ifade edilse de bu durum KDM’nin kendi yürüttüğü bir değerlendirme çalışması değildir.

**Değerlendirme yapıldı**

**0 KDM**

**38.Şiddete maruz bırakılan engelli, göçmen, azınlık gruptan kadınlar için kriz müdahale destek mekanizmaları var mı? Varsa, bu mekanizmalar hangileridir ve nasıl işliyor?**

21 KDM’de bu gruplara özgü protokol, eylem planı, kriz müdahale iş akışı/yönergesi bulunmuyor. Soru sorulduğunda ilk gelen yanıt bu gruplardan hiç başvuru alınmadığı yönündeydi, ancak neden alınmadığına dair bir çalışma yapma ihtiyacı bugüne kadar gözetilmemiş durumdadır.

**Mekanizma var**

**0 KDM**

**39.Engelli, göçmen, azınlık gruplardan kadınlar ve kız çocuklarının katılımları için gerçekleştirilen grup çalışmaları ve atölyeler nelerdir?**

Alınan yanıtlar değerlendirildiğinde 19 KDM’de engelli, göçmen veya azınlık gruplardan kadınlar ve kız çocuklarına yönelik özel grup çalışmaları veya atölyelerin bulunmadığı ortaya çıkıyor. Katılımcıların çok büyük bir kısmı tarafından “yok”, “bulunmamaktadır”, “henüz yapılmadı”, “planlama aşamasında” gibi ifadelerle bu gruplara özel grup çalışmaları ve atölyelerin gerçekleştirilmediği ifade edildi. 2 KDM’de veya bağlı olunan müdürlük kapsamında “Roman gruplarına yönelik çocuk yaşta, erken ve zorla evlilikler” ve “Göçmen kadınlar için adalete erişim” gibi mevcut bazı girişimlerin ise STÖ iş birliklerine ya da bireysel inisiyatiflere bağlı olduğu görülüyor.

**Grup çalışması ve atölyeler yapılıyor (STÖ işbirliğinde)**

**2 KDM**

## 4.İşleyiş ve Yönetim Süreçleri

### A.Yönetişim ve karar alma süreçleri: Organizasyon yapısı, karar alma süreçleri

---

#### 40.KDM'nin organizasyon yapısı nasıl belirlenmiştir? Yönetim, koordinasyon ve yürütme süreçlerinde hangi birimler/kimler görev almaktadır?

KDM'lerden gelen yanıtlardan anlaşıldığı üzere; merkezler birbirinden farklı kurumsal yapılar altında faaliyet gösterdiği, bu yapıların belirlenmesinde belediyelerin seçim dönemleri, iç işleyişi, atama usulleri ve mevcut idari yapılanmaların yanında karar alıcı pozisyonundakilerin toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının belirleyici olduğu anlaşılıyor. Ancak ortak bir organizasyon şeması ya da standartlaştırılmış kurumsal yapıdan söz etmek mümkün değildir. Pek çok merkezde karar alma süreçleri şube müdürlükleri, birim sorumluları ve uzman personelin ortak katılımıyla yürütülüyor.

*"KDM'nin organizasyon yapısı, idari birimler tarafından yapılmaktadır. Daire başkanı, müdür, şeflik, Birim sorumlusu, sosyologlar, eğitimciler ve diğer kadın çalışmaları şube müdürlüğü birimleri tarafından kararlar alınır."*

*"...İlgili müdür ve şefin ardından birim sorumlusu mevcuttur. Her türlü ,iş ve işleyiş müdürlük makamıyla, şeflik üzerinden sürdürülür."*

*"Koordinasyon ve yürütme süreçlerinde merkezde görevli uzmanlar görev almaktadır."*

*"Belediyelerde atama usulü görevlendirme yapılır."*

*"KDM'nin organizasyon yapısı, idari birimler tarafından yapılmaktadır."*

*"Gönüllülük çerçevesinde KDM işletilmektedir."*

*"KDM sorumlusu."*

#### 41.Karar alma süreçleri nasıl işletilmektedir? Kararlar kimler tarafından ve hangi yöntemlerle alınmaktadır?

KDM'lerde karar alma süreçlerine dair farklı işleyişler mevcuttur. Görüşmelerde verilen örnekler, karar alma süreçlerinin genel olarak hiyerarşik, ancak bazı örneklerde katılımcı ve yatay yöntemlerle desteklenen bir biçimde yürütüldüğünü gösteriyor. Alınan yanıtlardan ekip toplantılarının haftalık, 15 günde bir veya aylık periyotlarla yapıldığı; etkinlik, koordinasyon, vaka değerlendirme gibi gündemli toplantılar yapılabildiği; yılda 4-5 kez vaka analiz toplantısının yapılabildiği örneklerin olduğu ve WhatsApp gruplarıyla günlük bilgilendirme ve koordinasyonun yapıldığı görüldü.

Yapılan görüşmelerde; önceki dönemlerde personelin görüşü daha fazla alınırken, artık daha merkezîyetçi bir yaklaşımın benimsendiği; hizmet dağılımında liyakate dayalı düzenlemelerin yapılamadığı, bazı kişilerin "özerk" davranabildiği; özellikle şirket personeli olan çalışanların karar alma süreçlerinde "söz hakkı bulunmadığı"; kararların çoğunlukla kurumsal deneyime ve yönetici kararıyla alındığı, veri-temelli analiz ya da bilimsel yöntemlerin kullanılmadığı aktarıldı. Diğer taraftan merkeze ulaşan kadınlar, eğitim ve ihtiyaç taleplerini merkezlere ileterek dolaylı biçimde kararları etkiliyor.

"...Ekip arkadaşlarıyla görüş alış verişi içinde olduğu her cuma ekip toplantısının yapıldığı ve aylık olarak müdürün de toplantıyı ziyarette bulunduğu bir işleyiş var."

"İç işleyişte, tüm personelin katılımı sağlanır, nihai karar her zaman müdürlüğe aittir."

"Diğer personelle toplantı yapılarak ilgili mevzular müdür ile görüşülmektedir." (KDM'de problem odaklı toplantılar yapıldığı bilgisi paylaşıldı.)

"Karar alma süreçleri merkezde görevli uzmanlar ve bağlı buldukları müdürlüğün idaresi tarafından yürütülmektedir."

"...Her hafta pazartesi günü haftalık işleyiş ile ilgili, her gün sabah günlük işleyiş ile ilgili toplantılar düzenlenmektedir..."

"Kararlar personel üzerinden alınıyor ihtiyaçları tespit edip bildirerek karşılık alınmaya çalışıyor..."

"Başkanlık Makamı ve Belediye Meclisi tarafından karar süreçleri alınmaktadır."

"İdare tarafından işletilmektedir. Bilimsel bir yöntem kullanılmamaktadır."

"Kararlar, müdürlük bünyesinde yapılan periyodik ekip toplantılarında alınır. Gerektiğinde ilgili uzmanlardan görüş alınır. Yurttaşlarla katılımcı karar alma modeli benimsenmiştir, birim çalışanları tarafından talepler müdürlüğe iletilir."

"Sosyal hizmet uzmanı, sosyologlar aracılığıyla müdür onayı ile gerçekleştirilmektedir."

"Müdür onay verir, başkanlık olurunun alır, süreç işler."

"Yatay örgütlenme modeliyle dernek üyeleri ve gönüllülerin katıldığı haftalık toplantılarda kararlar alınmaktadır."

#### 42.KDM'nin iç işleyişiyle ilgili belirlenmiş yazılı prosedürler veya yönergeler var mı? Varsa ekleyiniz. (Yönetim, Danışma Kurulu ve çalışanların periyodik toplantılar vb.)

Alınan yanıtlar ve yapılan görüşmeler sonucunda; KDM'lerin hiçbirinde yönetmeliği olanlarda dahil olmak üzere yazılı bir iç işleyiş prosedürü, yönerge veya iş akışı bulunmadığı, mevcut işleyişin genellikle "alışkanlıklar" veya "ihtiyaçlar" doğrultusunda şekillendiği görülüyor. Yazılı prosedür eksikliğinin, hem görev tanımlarının muğlaklaşması, hizmetlerin kişiye bağlı ve süreksiz hale gelmesine neden olabildiği gibi kurumsal hafızanın oluşmasına ve yeni personelin ilk işe adaptasyonunda gecikmelere yol açabildiği anlaşılıyor.

Yazılı prosedür  
bulunuyor

0 KDM

**43.Kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda uzman bağımsız STÖ'ler ve/veya akademisyenlerden oluşan; KDM işleyiş, planlama ve uygulama aşamalarında görüş ve önerilerine ihtiyaç duyulan Danışma Kurulu oluşturuldu mu? Danışma Kurulu'nun çalışma ilke ve esasları hangi yöntemle belirlendi?**

Soruya verilen yanıtlardan anlaşıldığı üzere 21 KDM'de Danışma Kurulu gibi bir uygulama bulunmuyor. Gelen bir yanıtta "Belirli bir danışma kurulu oluşturulmadı ancak ilgili STK'lar ile sürekli iletişim halinde olunuyor." denilerek, kurul oluşturulmaksızın STÖ'lerle dönemsel ilişki yürütüldüğü ifade edildi. Bu durum, danışma kurulu mekanizması olmadan daha tepkisel ve bireysel ilişkilere dayalı bir katılım anlayışının işlediğini düşündürüyor.

**Danışma Kurulu  
Bulunuyor**

**0 KDM**

**44.KDM'nin hesap verebilirlik mekanizmaları nelerdir? İç veya dış denetim süreçleri nasıl yürütülmektedir?**

Soruya gelen yanıtlar, KDM'lerde hesap verebilirlik ve denetim mekanizmalarının büyük ölçüde yetersiz, standart dışı ve kurumsallaşmamış olduğunu gösteriyor. Bu durumun hem hizmetlerin etkinliğini hem de kamuya karşı sorumluluğu olumsuz etkiler nitelikte olduğu söylenebilir.

9 KDM'de çalışanların performans değerlendirmesi ve/veya faaliyet raporlarında kullanılmak üzere belirli ölçüde veri toplanıyor (örneğin başvuru sayısı, etkinlik ve görüşme sayısı gibi) ve bu veriler periyodik olarak (haftalık, aylık, 3/6 aylık ve yıllık) üst yönetime sunuluyor. Ancak bu verilerin genellikle performans takibi ve iç işleyiş için derlendiği, toplumsal denetim için gerekli olan kamuya açık bir şekilde yayınlanmadığı ve karar alma süreçlerine dönüştürülme mekanizmasının eksik olduğu görülüyor.

*"KDM de iç ve dış denetim süreçleri resmi olarak işletilmemektedir."*

*"İç denetim uygulaması yok."*

*"Yok."*

*"İç denetim, belediye idari kadroları tarafından; haftalık raporlar, toplantılar ve yıllık Faaliyet raporları aracılığıyla yapılır."*

*"KDM, bağlı bulunduğu müdürlüğe karşı sorumludur."*

*"KDM'nin hesap verebilirlik mekanizmaları henüz bulunmamaktadır."*

*"KDM süreçleri bağlı bulunduğu müdürlük idaresinde yürütülmektedir."*

*"Her türlü iş ve işleyiş kayıt altına alınır, gerekli durumlarda tutanak oluşturulur..."*

## B.KDM'lere başvuran kadınların katılımı:

### 45.Başvurucu kadınlar, KDM hizmetlerinin/desteklerinin planlanması ve karar alma süreçlerine nasıl dahil ediliyor?

Alınan yanıtların büyük çoğunluğuna göre; KDM'lerde hizmetlerinin/desteklerinin planlanması ve karar alma süreçlerine hizmet alan kadınların katılımı ilkesinin büyük ölçüde sistematik bir biçimde uygulanmadığı anlaşılıyor. Bu durum hem hizmetlerin kapsayıcılığını hem de ihtiyaç odaklılığını olumsuz etkileyebilir. Bununla birlikte bazı KDM'lerde kadınlarla doğrudan olmasa da dolaylı biçimde (memnuniyet anketleri, sözlü/yazılı geri bildirim, ÇÖZMER/HİM gibi çağrı merkezi uygulamaları) geri bildirim alma çabaları gözlemlendi. Ancak bu yöntemler genellikle reaktif (talep geldikçe) biçimde kullanıldığı için planlı, sistematik bir katılım mekanizması olarak değerlendirilemez. KDM'nin belediyenin farklı bir birimi/merkeziyle aynı binada olması durumunda kayıt/başvuru sırasında alınan geri bildirimler doğrultusunda kadınların bireysel ihtiyaçlarına göre hizmet sunulduğu belirtildi. Ancak bu durumun kendisi hizmet sunumu sırasında katılım anlamına gelmekte olup karar alma ya da politika belirleme süreçlerine katılım değildir.

Başvuran kadınlar planlama ve karar alma süreçlerine dahil ediliyor

0 KDM

"Danışanlar, KDM hizmetlerinin/desteklerinin planlanması ve karar alma süreçlerine dahil olmamaktadır."

"Dahil olmuyorlar."

"Edilmiyor."

"Bu hususta bir süreç yürütülmemektedir."

"Henüz dahil edilmemektedir."

"Memnuniyet anketi yapılmakta , görüş ve öneriler alınmaktadır."

"Böyle bir çalışma yok."

### 46.KDM, danışanların karar alma süreçlerine katılımına dair verileri topluyor ve bunları analiz ediyor mu? Eğer ediyorsa, bu veriler karar alma süreçlerinde nasıl kullanılıyor?

KDM'lere başvuran kadınların katılımına dair verilerin toplanmaması ya da analiz edilmemesi durumunda; KDM'lerin ihtiyaca yönelik politikalar geliştirmesi engellenir; kurumsal açıdan katılım, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri zayıflar; toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan hizmetlerin sürdürülebilirliği risk altına girer ve kadınların hak öznesi olarak konumlandırılması sembolik düzeyde kalır.

Bir önceki soruyla birlikte değerlendirildiğinde bu soruya verilen yanıtlardan KDM'lerin hizmet alan kadınların katılımıyla ilgili veri toplama ve bu verileri karar alma süreçlerinde kullanma pratiğinin çok zayıf olduğunu gösteriyor. Cevaplar hem kurumsal kapasite eksikliklerinin hem de katılımcı yönetim anlayışının yaygın olmadığını bir işaretidir.

Sadece birkaç KDM'de bazı ihtiyaç odaklı uygulamalar ve örneklere rastlandı:

- Eğitim ve atölye planlamasının kadınlardan alınan bilgilerle düzenlenmesi,
- Haftalık ekip toplantılarında gelen taleplerin değerlendirilmesi,
- Çocuk-ergen birimi gibi somut hizmetlerin kadınların taleplerine göre kurulması.

*"Veriler toplanıyor ancak henüz analiz edebilmek için zamanım olmadı."*

*"Form üzerinden toplanıyor ancak teknik bir altyapı bulunmuyor."*

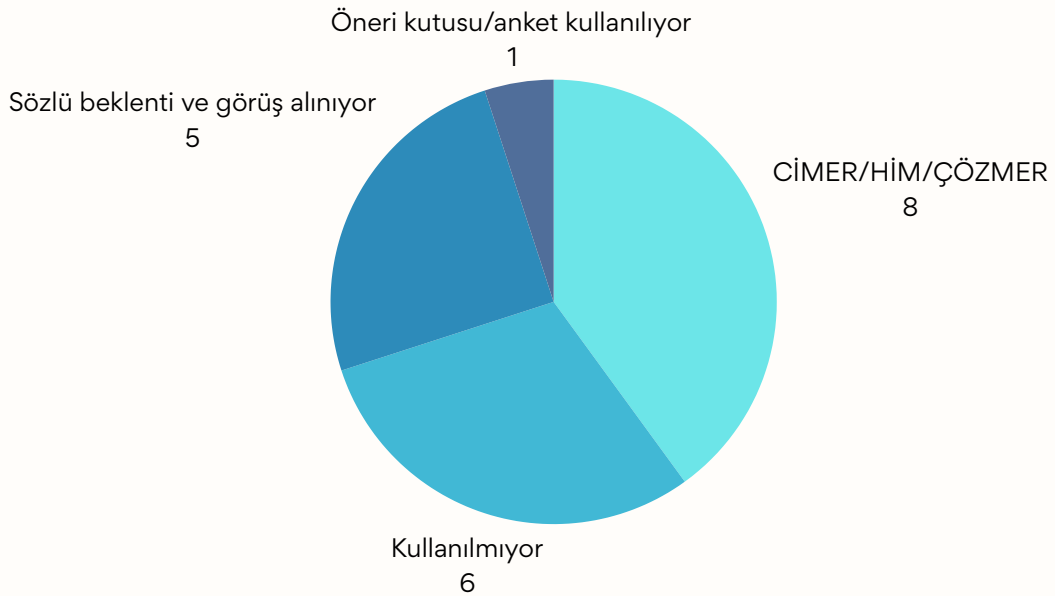
*"Bu perspektif düşünülmemiş."*

*"Altı aylık danışan verilerine bağlı olarak süreç planlanmaktadır."*

*"Hizmet çeşitlendirmesi ve kaynak planlamasında kullanılmaktadır."*

*"Taleplere göre müdürlük ve belediye hizmetleri gerçekleştirilmektedir."*

#### 47. Danışanların geri bildirimde bulunabileceği mekanizmalardan (örneğin; öneri kutuları, anketler, değerlendirme toplantıları) hangileri uygulanmaktadır?

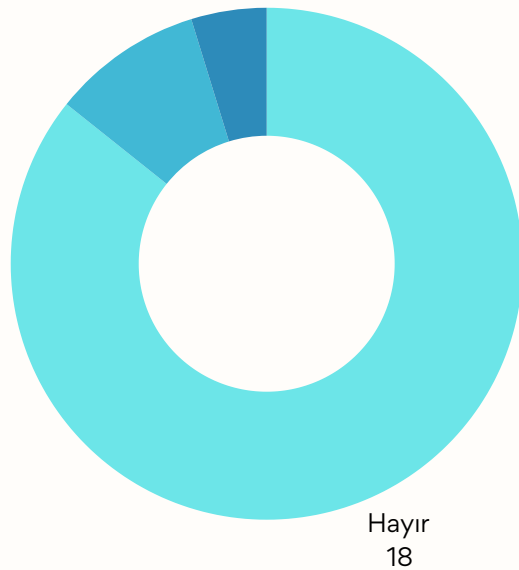


KDM'lerden hizmet alan kadınlara yönelik geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması toplumsal cinsiyet eşitliği ve hak temelli hizmet anlayışının olmazsa olmazıdır. Alınan yanıtlar değerlendirildiğinde; müracaatçı geri bildirim mekanizmalarının genel olarak yetersiz, kurumsallaşmamış ve sistematik olmayan bir şekilde işlediğini gösterdiği, mevcut durumdaki uygulamaların ya sözlü ve bireysel düzeyde kaldığı ya da kurumsal dijital iletişim araçlarına (Merkezi çağrı merkezi veya CİMER) havale edildiği görülüyor. Ancak kullanılan bu yöntemlerin KDM'lere özel izleme ve değerlendirme yapılmadığı sürece etkisiz kalabileceği gerçeği görmezden gelinmemelidir.

#### 48.Danışanlar, hizmetlerin/desteklerin geliştirilmesi için düzenli olarak bilgilendiriliyor ve görüşleri alınıyor mu? Alınıyorsa hangi yöntemler kullanılmaktadır?

Grafikte görüleceği üzere alınan yanıtlardan KDM'lere başvuran kadınların hizmetlerin geliştirilmesi ve planlanması sürecine düzenli katılımının genel olarak sistematik ve yapılandırılmış bir biçimde gerçekleşmediği az sayıda KDM'de bireysel ve sözlü iletişim yollarıyla yürütüldüğü anlaşılıyor. 18 KDM'de bu yönde herhangi bir uygulamanın bulunmadığı görülüyor. Sadece 2 KDM'nin WhatsApp grupları veya SMS yoluyla etkinlik duyuruları yaparak danışanları bilgilendirdiği görüşmelerde belirtildi. Ayrıca 1 KDM'de, etkinlik planlamaları sırasında danışanlarla görüşmeler yapılarak geri bildirimlerin dikkate alındığı ifade edildi.

Whatsapp grupları/SMS (etkinlik duyurusu)  
2



#### 49. Danışanlar, danışma kurulları veya çalışma grupları gibi yapıların bir parçası olarak süreçlere katılabiliyor mu?

Veriler, hizmet alan kadınların 21 KDM’de de danışma kurulları, çalışma grupları veya benzeri yapılar aracılığıyla süreçlere aktif biçimde katılamadığını ortaya çıkarıyor. “Eğitim ve etkinliklere katılım” gibi örnekler, sürece katılımın sınırlı, daha çok bilgilendirme ve hizmet alma düzeyinde kaldığını gösteriyor. Kadınların süreçlere katılımı sistematik ve kurumsal bir yapıya dayanmıyor. Bu durum, hizmetlerin ihtiyaçlara göre şekillendirilmesini ve kadın odaklı yaklaşımın benimsenmesini sınırlandırıyor; katılımcı, kapsayıcı ve güçlendirici bir KDM işleyişinin yapılandırılması konusunda bir engel olarak karşımıza çıkıyor.

Başvuran kadınlar KDM sürecine katılabiliyor

0 KDM

### C. Çalışanların ve çalışma ortamının esenliği

---

#### 50. KDM çalışanlarının ihtiyacı doğrultusunda düzenli süpervizyon desteği alması sağlanıyor mu? Süpervizyonun niteliği ve sıklığı nasıl belirleniyor?

KDM çalışanlarının ihtiyaçları doğrultusunda düzenli süpervizyon desteği sağlanması ve bu desteğin niteliği ile sıklığı konusunda görüşmeciler tarafından genellikle düzenli ve yapılandırılmış bir süpervizyon desteğinin sunulmadığı belirtildi. Bununla birlikte süpervizyon yerine iç değerlendirme toplantıları, akran desteği, ekip içinde fikir alışverişi gibi yapılandırılmamış yöntemler uygulandığı dile getirildi. Toplumsal cinsiyete duyarlı dil eğitimi gibi genel kapasite artırıcı STÖ destekli faaliyetlerin süpervizyon yerine tanımlandığı gözlemlendi. Soruya verilen yanıtlara bakıldığında, 14 KDM’de bugüne kadar hiç süpervizyon uygulanmadığı görülüyor. 2 KDM’de yalnızca tek seferlik süpervizyon çalışmaları (örneğin deprem sonrası ya da genç psikologlara yönelik) uygulandığı ve 1 KDM’de geçmişte düzenli süpervizyon uygulaması bulunmasına rağmen, şu anda devam etmediği belirtildi. Ayrıca 1 KDM çalışanlarının STÖ’lerin düzenlediği çalışmalara katılım sağladığı, 2 KDM’de akran desteğine dayalı peervizyon yönteminin benimsendiği ve 1 KDM’de gönüllü psikolog ağı üzerinden süpervizyon desteği alındığı ifade edildi.



### 51.Çalışanların psikolojik sağlamlığına (ikincil travma, tükenmişlik sendromu vb.) yönelik hangi destek mekanizmaları mevcuttur?

Soruya verilen yanıtlar incelendiğinde 21 KDM'de herhangi bir destek mekanizması bulunmuyor. Bununla birlikte 2 KDM'de bireysel çabayla (özel seans olarak) uzman desteği alınıyor ve 2 KDM'de ise bir prosedür olmamakla birlikte uzmanlar kendi aralarında vaka değerlendirmesi toplantıları yapıyor. Görüşmelerde meslek elemanlarınca; işlerinin doğası gereği yüksek düzeyde psikolojik zorlanma yaşamalarına rağmen, yapısal ve bürokratik engeller nedeniyle psikolojik sağlamlığına ve esenlik haline yönelik sistematik ve kurumsallaşmış destek mekanizmalarının bulunmadığı, çalışanların tükenmişlik ve ikincil travma risklerine karşı korunmasız bırakıldığı, bu durumun hem çalışan sağlığı hem de kadınlara sunulan hizmetin kalitesi açısından ciddi bir zafiyet oluşturduğu sıklıkla vurgulandı. Bu durumla başa çıkmak konusunda çalışanlar; kendi aralarında gayri resmi dayanışma ağları kurarak "sağaltım toplantıları" yapıyor veya vakaları tartışarak birbirlerine destek olmaya çalışıyor. Bu durum, "akran süpervizyonu" olarak adlandırılrsa da düzenli veya yeterli değildir ve bu tartışmalar genellikle mesai saatleri içinde gerçekleştiriliyor.

Bazı KDM'lerde ise çalışanlar kendi inisiyatifleriyle kişisel süpervizyon aldıklarını ve bunun oldukça maliyetli olduğunu ifade ettiler. Ancak bu kurumsal bir destek değildir. Bununla birlikte kurumsal destek sağlanamayan KDM çalışanları için "terapi ücreti" gibi bir sosyal destek hakkının oluşturulması çalışanlarca önerildi.

"Henüz mevcut değil."

"Yok."

"Herhangi bir destek mekanizması bulunmamaktadır."

"Şu an uygulanmıyor."

"Hayır."

**Çalışanların psikolojik  
sağlamlığına yönelik  
destek mekanizması var**

**0 KDM**

**52.Çalışanlar için kurum bünyesinde hangi mesleki gelişim fırsatları (eğitimler, atölyeler, seminerler vb.) sağlanıyor?**

Yanıtlar değerlendirildiğinde çalışanlara yönelik mesleki gelişim fırsatlarının oldukça sınırlı, düzensiz ve büyük ölçüde bireysel çabalara dayalı olduğu görülüyor.

16 KDM'de çalışanlar; mesleki gelişimleri konusunda kurum tarafından sistematik bir destek almadığını ve bununla ilgili kurumsallaşmış bir yapı bulunmadığını belirtti.

Kurum içi mesleki gelişim desteklerinin olduğunu ifade eden 5 KDM'de "Kadına Yönelik Şiddet", "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" ve "Çatışma Çözümü" eğitimlerinin verildiği ifade edildi.

15 KDM'de çalışanlar bu tür fırsatlarla ilgili kurum dışı olanaklardan bahsederek genellikle STÖ'lerin çalışmalarına katıldıklarını belirttiler. Katılımları konusunda mesai saatleri içinde çevrimiçi bir çalışmada genellikle sorun yaşamadan katılım sağlanırken yüz yüze yapılanlarda ise kurum, STÖ ve gün sayısına göre değişkenlik gösterdiğinden, idari izin ve/veya yıllık izin kullanımı gibi farklı uygulamalardan söz ettiler.

"Kurum dışı bir eğitime katılmak istendiğinde yıllık izin alınması isteniyor, STK'ların yaptıklarına idari izin için kuruma çalışan görevlendirilmesi için talep olması ve resmi yazı yazılması gerekiyor, kolay olmuyor."

"Sağlanmıyor."

"KİHEP eğitimleri, kitap kulübü eğitimleri, meditasyon..." (Bunlar danışanlar için uygulanıyor)

"Yok"

"Çeşitli STK'ların düzenlemiş olduğu etkinliklere davet geldiği takdirde katılım sağlanması teşvik edilmektedir."

"Çalışanlar kurum bünyesinde, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimleri almaktadır."

### 53.Çalışma koşulları (çalışma saatleri, ücretler, iş güvencesi) çalışanların refahını ve motivasyonunu destekleyecek şekilde nasıl düzenleniyor?

KDM çalışanları tarafından, mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar (iş güvencesi, yoğun iş yükü, ikincil travma, bürokratik engeller) karşısında genellikle yeterli ve yapılandırılmış kurumsal destekten yoksun kaldıkları görüşmelerde dile getirildi. Bazı belediyelerde ücret ve çalışma saatleri gibi konularda memnuniyet olsa da genel refah ve motivasyon; personel eksikliği, eğitim fırsatlarının sınırlılığı ve güvenlik endişeleri gibi nedenlerle olumsuz etkilendiği gözlemlendi. Bazı KDM'lerde psikologların görüşme sayılarının makul düzeyde tutulması ve haftada bir günün masa başı işler veya ekip toplantısı için boş bırakılması (seans planlanmaması) gibi konulara dikkat edilse de tüm KDM'ler açısından çalışanların özverili yaklaşımları ve kişisel çabaları göz ardı edilmemelidir.

"Kamu saatleri uygulanmaktadır. Sendikal güvence bulunmaktadır. Ücret politikası ve sosyal haklar toplu iş sözleşmesine göre düzenlenir."

"Birimimizde çalışan uzman personelin hepsi devlet memurudur. İş güvencesi 657 sayılı DMK göre düzenlenmektedir. Ayrıca personelimiz sendika üyesidirler. Sendikanın kazanımları personelin refahına olumlu yönde yansımaktadır."

"Bu hususta destekleyici çalışmalar mevcut değildir."

"Belediyenin koşulları sağlanıyor, ekstra bir düzenleme mevcut değil"

## D.Kurum içi koordinasyon: KDM'nin belediyenin diğer birimleriyle iş birliği mekanizmaları

---

### 54.KDM, belediyenin diğer birimleriyle (sosyal hizmetler, sağlık, hukuk vb.) nasıl bir iş birliği içinde çalışıyor?

KDM'lerin belediyenin diğer birimleriyle (sosyal yardım/hizmetler, sağlık, hukuk vb.) iş birliği içinde çalışma biçimleri, belediyeler arasında farklılık göstermekle birlikte, genel olarak yapısal eksiklikler, personel yetersizliği ve kurumsallaşma eksikliği nedeniyle tam anlamıyla etkili bir sistematığe sahip değildir. Birim/Müdürlükler arası iş birliği süreçlerinde genellikle sözlü ve kişisel ilişkilere dayalı olarak telefonla iletişim kuruluyor. Yazışmalar ya nadiren yapılıyor ya da hiç yapılmıyor. Bununla birlikte WhatsApp yazışmaları tercih edilen iletişim yöntemlerinden birisi olarak öne çıkıyor. Dolayısıyla KDM ve diğer birimler arası işbirliği konusunda hedef odaklı bir yönlendirme mekanizması bulunmadığı söylenebilir.

KDM'lerin bağlı bulunduğu müdürlükler kapsamında yer alan birimlerle koordinasyonun/iletişimin zaman zaman aynı binada olmanın da avantajıyla işbirliklerinin "otomatik" olarak yürütüldüğü ifade edildi. Ancak bu durum da yapılandırılmış protokollerin eksikliğini ortadan kaldırmıyor.

Diğer taraftan yapılan sözlü yönlendirmelerde yazılı protokollerin bulunmadığı, çoğu zaman vaka takibinin yapılmaması, hatta kadınların bilgilerinin gizliliğinin korunması ilkesinin gözetilmemesi (kodlama yapılmaması) durumuyla yaygın olarak karşılaşıldı. Bu durum KDM'ler ve belediyeler açısından veri güvenliği ve kurumsal hesap verebilirlik açısından ciddi bir eksikliktir. Bununla birlikte Çiğli Belediyesi ile yapılan pilot bir çalışmayla KDM ve diğer tüm belediye müdürlükleri arasında "kadına yönelik şiddetle mücadele" ortak hedefiyle bir koordinasyon mekanizması oluşturma çalışmaları devam ediyor.

*"İhtiyaç halinde yüz yüze veya telefon ile iletişim kurulmaktadır"*

*"Belediyenin kadınlara yönelik çalışmalar yürüten tüm birimleri ile iş birliği yapılıyor."*

*"Yok."*

*"Aynı desteğe ihtiyacı olan danışanlar Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğüne, hukuki desteğe ihtiyacı olanlar Hukuk İşleri Müdürlüğüne yönlendiriliyor"*

*"... Aynı mekanda görev yaptığımızdan dolayı bilgi paylaşımı içinde bulunabilmekteyiz. Başvuran danışanlara aynı nakdi destek için yönlendirme yapmaktayız."*

## 55.Acil durumlar için oluşturulmuş birimler arası yönlendirme ve kriz müdahale mekanizmaları nasıl yürütülmektedir?

Görüşmelerde alınan yanıtlar ve örnekler değerlendirildiğinde; KDM'lerde acil durumlara ilişkin birimler arası yönlendirme ve kriz müdahale mekanizmalarının ya hiç olmadığını ya da büyük ölçüde sistemsiz şekilde yürütüldüğü görülüyor. Bu tür müdahaleler genellikle durumsal, tepkisel ve kişisel inisiyatife dayalı olarak gerçekleşiyor.

Genel olarak kurumsal sorumluluk sınırlarının belirsizliği nedeniyle acil durumlarda çoğunlukla çalışanların kişisel ilişkileri ve deneyimleri üzerinden çözümün gerçekleştiğinden hareketle kriz anlarında sürecin rastlantısallığına dikkat çekmek gerekir.

Görüşme odalarında genellikle ses yalıtımı olmaması, ayrı bekleme alanlarının bulunmaması gibi fiziksel eksiklikler hem başvuru kadınların mahremiyetini tehlikeye atar hem de kriz anlarındaki müdahaleyi de zorlaştırır.

*"Düzenli bir prosedürü olmamakla beraber; kriz durumunda konu ile ilgili uzman başvuruları acil görüşmeye almaktadır. Dışarıdaysa belediye tarafından araç tahsisi yapılarak sosyal incelemeye veya ev ziyaretine gitmektedir."*

*"Henüz mevcut değildir."*

*"Personelin kişisel ilişkileri ile yürütülmektedir."*

*"İlgi kişi ve kişiler ile mümkünse yüz yüze, değilse, telefon veya WhatsApp ile iletişim kurulmaktadır."*

*"Kurumlar arası işbirliğiyle, müdürler arası iletişimle çözülüyor resmi talep yapılmıyor."*

## E.Stratejik planlama: KDM'nin hedefleri, performans göstergeleri ve bu hedeflere ulaşmak için uyguladığı stratejiler.

---

### 56.KDM'nin belirlenmiş stratejik hedefleri ve öncelikli çalışma alanları nelerdir? Bu hedefler nasıl belirlenmiştir?

### 57.KDM'nin performans göstergeleri var mı? Varsa, bu göstergeler nasıl ölçülmekte ve değerlendirilmektedir?

Bu iki soruya verilen yanıtlara göre; KDM'lerin hedefleri çoğunlukla kadına yönelik şiddetle mücadele, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği etrafında şekilleniyor.

---

Ancak bu hedefler KDM'lerin bağılı olduğu belediyeler özelinde kurumsal stratejik planlara entegre edilmemiş ve ölçülebilir göstergelerle desteklenmemiş durumda bulunuyor. Bu planlarda ise hedef belirleme süreci çoğunlukla yukarıdan aşağıya, katılımcılığı düşük ve plansız ilerlediği geri bildirimlerden anlaşılıyor.

Bulgular bölümünde 1. KDM'lerin Yerel Yönetim Politikalarıyla Uyumu başlığı altında değinildiği üzere YEOP'te sorumlu birim olarak KDM'nin tanımlandığı belediye sayısı 3'tür. Buna göre;

A Belediyesinin YEOP'inde, KDM'yi eşitlik stratejilerinin en geniş yelpazede uygulayıcısı olarak konumlandığı görülüyor. KDM, eğitimden sağlığa, istihdamdan kent hizmetlerine, şiddetle mücadeleden karar alma mekanizmalarına katılıma kadar çok sayıda alanda sorumluluk üstlenen birim olarak tanımlanıyor. Bu, KDM'nin belediyenin toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılması çabalarının odağında yer aldığını gösterebilir.

B Belediyesinin YEOP'i incelendiğinde, KDM'ye özellikle kadınların özneleşme süreçlerine yönelik eğitimlerde ve danışmanlık hizmetlerinin uygulanmasında aktif rol atfettiği ve kadın sığınağı açılması gibi somut ve kritik bir ihtiyacı YEOP hedeflerine dahil ettiği anlaşılıyor.

C Belediyesinin YEOP'inde ise KDM'nin rolünün daha çok şiddetle mücadele ve kentsel erişilebilirlik alanlarında tanımlandığı ve başvuran kadınları yönlendirme ve altyapı iyileştirmelerine katkı sağlama görevleriyle ilişkilendirildiği görülüyor. Planları genel olarak değerlendirdiğimizde KDM'lerin, sadece danışmanlık sunan bir birim olmaktan öte, belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmasında merkezi bir rol üstlendiği söylenebilir.

## **58.KDM, hizmetlerin etkinliğini ve erişilebilirliğini değerlendirmek için düzenli raporlama yapıyor mu?**

KDM'ler, İzmir'deki yerel yönetimlerin kadına yönelik şiddetle mücadele ve kadınların özne olma süreçlerinde önemli aktörlerden olsalar da hizmetlerin etkinliğini ve erişilebilirliğini düzenli ve sistematik olarak değerlendirme konusunda ciddi eksikliklere sahiptirler. Mevcut işleyiş, büyük ölçüde kişisel çabalara ve informal yaklaşımlara dayanıyor. Kurumsal yapının eksikliği, bütçe kısıtlamaları, personel yetersizlikleri ve şeffaf raporlama mekanizmalarının bulunmaması, KDM'lerin potansiyelini tam olarak gerçekleştirmesini engelliyor. Bu durum, hizmet kalitesinin izlenmesi ve geliştirilmesi için kapsamlı, yazılı ve standartlaştırılmış prosedürlere olan ihtiyacı açıkça ortaya çıkarıyor.

KDM'lerde hizmetlerin etkinliğini ve erişilebilirliğini değerlendirmek için düzenli raporlama yapıp yapılmadığı sorusuna alınan yanıtlar incelendiğinde mevcut raporlama pratiklerinin tamamının niceliksel verilere odaklandığı ve hizmet etkinliğini veya erişilebilirliğini derinlemesine analiz etmediği ve bu çalışmanın bir ihtiyaç olarak görülmediği anlaşılıyor.

*"Faaliyet raporu hazırlanmıyor, görüşme sayılarıyla ilgili 3-6-12 aylık veya istendiğinde hazırlanıyor."*

*"Henüz mevcut değildir."*

*"Aylık faaliyet raporu tutulmaktadır. Sayısal veri tutulmaktadır. Ayrıca değerlendirme yapılmamaktadır."*

*"Genel bir veri toplanmaktadır. Düzenli raporlama yoktur."*

## 59. Gelecek planlamasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık nasıl gözetiliyor?

KDM'lerin gelecek planlamasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılığın nasıl gözetildiğine dair alınan yanıtlara bakıldığında, genel olarak iyi niyet ve farkındalık mevcut olmasına rağmen, uygulama ve kurumsallaşma düzeyinde önemli eksiklikler ve zorluklar bulunuyor. Çoğu KDM'nin, bu ilkeleri stratejik olarak değil, daha çok günlük pratikler ve bireysel çabalar düzeyinde ele aldığı anlaşılıyor.

*"Toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonu var haftada bir toplanıyor belediyenin farklı birimlerde görev alanların yer aldığı..."*

*"YEEP kapsamında personele yönelik TC eğitimi verildi ve devam etmesi Eylül itibarıyla planlanıyor."*

*"Yerel Eşitlik Eylem Planı doğrultusunda faaliyetlere devam ediliyor."*

*"Tüm hizmetlerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve erişilebilirlik öncelikli kriter olarak gözetilmektedir. Özellikle göçmen ve azınlık gruplarına yönelik kapsayıcı hizmetler geliştirilmiştir."*

*"Gözetilmiyor."*

*"Planlama yok."*

KDM'lerin gelecek planlamasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık ilkelerinin, çoğu belediyede kurumsal olarak yeterince kök salmadığı söylenebilir. Niyet ve bireysel çabalar olsa da net olarak stratejik belgelerde, yeterli bütçe aktarımında, uzman personel desteğinin sağlanmasında ve standartlaştırılmış işleyiş prosedürlerinin eksikliği noktasında, bu ilkelerin tam anlamıyla ve sürdürülebilir bir şekilde uygulanmadığı görülüyor.

## 60.KDM, stratejik hedeflerine ulaşmada karşılaştığı zorlukları aşmak konusunda nasıl bir deneyime sahip?

KDM'lerin halihazırda var olanlar açısından stratejik hedeflerine ulaşmada karşılaştığı zorluklar ve bu zorlukları aşma konusundaki deneyimleri konusunda verilen yanıtlar incelendiğinde; genel olarak, KDM'lerin yapısal, bütçesel ve operasyonel birçok engelle karşılaştığı, bu engelleri aşmak için hem kendi içlerinde hem de dış paydaşlarla işbirliği yapma imkanları da dahil olmak üzere çeşitli yöntemler denedikleri anlaşılıyor.

*"Hayır, uygulanmıyor"*

*"Uzun yıllardır verilen hizmetin deneyim ve birikimi ile strateji oluşturulmaktadır."*

*"İletişim dilinive ağını iyi kullanmak bu tür zorlukları aşmada yardımcı olmaktadır"*

*"Mesleki bilgi ve beceriler doğrultusunda, kadına yönelik şiddetle mücadelede yaşanabilecek stratejik hedefe dayalı zorluklarla ilgili bir deneyim haritamız mevcuttur."*

*"Stratejik hedeflere ulaşmada karşılaşılan zorluklarda birimlerde yapılan analiz toplantılarında meslek elemanları tarafından hedeflere ulaşmak için yeni alternatifler denenmektedir."*

*"Zorluklar mesleki tecrübe ve deneyime bağlı aşılmıyor. İdari olarak belirlenip karar verilir."*

*"Koşullarla ilgili sıkıntılar yönetime iletilmektedir"*

*"Karşılaşılan zorluklar (bütçe, personel eksikliği, vaka yoğunluğu gibi) ekip içi esneklik, yerel işbirlikleri ve yaratıcı çözüm önerileriyle aşılmakta; önceki deneyimler yol haritası olarak kullanılmaktadır."*

## 5.İş Birlikleri ve Ağlar

**A.Yerel yönetim dışı paydaşlar: KDM'nin diğer yerel yönetimler, kamu kurumları, sivil toplum örgütleri, kadın hareketi örgütleri, üniversiteler ve uluslararası kuruluşlarla iletişim ve iş birliği düzeyi.**

---

**61.Kamu kurumlarıyla (Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ve bağlı kuruluşları, polis, hastaneler vb.) koordinasyon mekanizmaları nasıl işliyor?**

Soruya verilen yanıtlar; KDM'lerle kamu kurumları (Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ile bağlı kuruluşları olan ŞÖNİM ve Sosyal Hizmet Merkezleri, emniyet, hastane vb.) arasındaki koordinasyon mekanizmalarının yazılı ve yapılandırılmış olmaktan ziyade kişisel ilişkilere ve bireysel inisiyatiflere dayalı olarak yürütüldüğünü gösteriyor.

KDM'lerde, başvuran kadınlar ihtiyaç ve/veya talep halinde genellikle kamu kurumlarına yönlendiriliyor ancak bu yönlendirmelerin takibi çoğunlukla yapılmıyor. Verilen örneklerden kadınların yönlendirme süreçlerinde araçla veya refakatçi eşliğinde götürüldüğü, yalnız kaldığı ya da yalnız bırakıldığı durumların yaşanabildiği öğrenildi. Aynı zamanda genellikle kamu kurumlarına yapılan yönlendirmeler resmi yazıyla yapıldıysa takip ediliyor. Bunun dışındaki yönlendirmeler meslek elamanının inisiyatifiyle yapılıyor, sonrasında süreç şifaeen takip ediliyor veya hiç edilmiyor.

*"Bir koordinasyon mekanizması yok ancak bireysel ilişkiler üzerinden işbirliği kuruluyor."*

*"Müdürlük koordinasyonunda yürütülüyor." (Resmi yazıyla yönlendirme yapılıyor)*

*"Yeni yapılanmaktadır. Personelin bireysel girişimleri söz konusudur."*

*"Sadece yönlendirme yapılıyor."*

*"Danışanların bu kurumlara nasıl ulaşabilecekleri ve başvuru esnasında neler söyleyebilecekleri hakkında bilgilendirilmektedir. Kimi vakalarda ŞÖNİM ve SHM ile uzman personelimiz telefon ile iletişim kurabilmektedir."*

*"Telefon ya da yüz yüze."*

*"İhtiyaç doğrultusunda kendileri ile bağlantıya geçiliyor." (Telefonla iletişim kuruluyor)*

*"Gerekli yönlendirme ilgili kuruma telefon aracılığı ile sağlanıyor."*

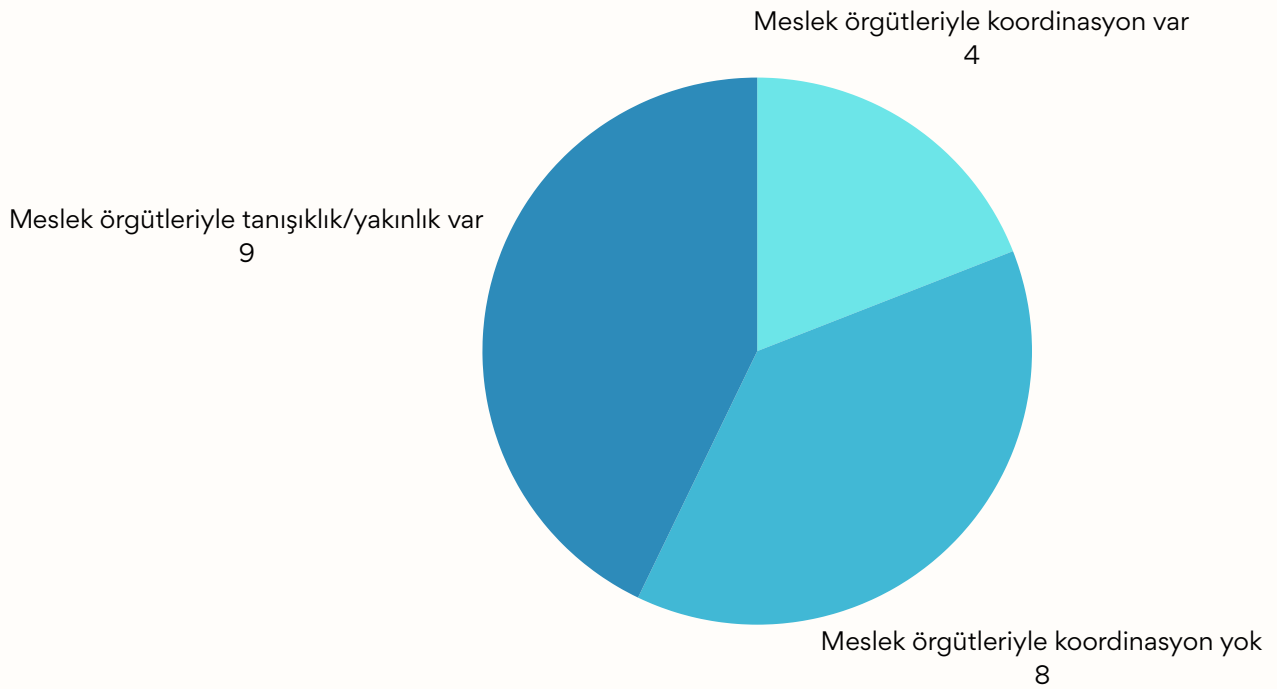
"Gidebilecek durumdaysa ben mesela o şekilde söylüyorum, ama mesela ya fiziksel ya da psikolojik olarak bir gidemeyecek durumdaysa ve bizim yardım etmemiz gerekiyorsa onu da yine ilgili kişiye aktarıp artık müsaitlik durumuna göre... tasarruf tedbirlerinden şimdi biraz araç sıkıntılı..."

## 62. Meslek örgütleriyle koordinasyon mekanizmaları nasıl işliyor?

Meslek örgütleriyle koordinasyon mekanizmaları, görüşmelerde alınan geri bildirimlere göre çeşitlilik göstermekte olup, çoğu zaman yapılandırılmış resmi protokollerden ziyade kişisel ilişkilere ve duruma özgü yönlendirmelere dayandığı anlaşılıyor. Bu tür işbirlikleri genellikle KDM çalışanlarının bireysel inisiyatifleriyle veya dönemsel projeler aracılığıyla yürütülüyor.

21 KDM'den; 4'ü meslek örgütleriyle daha proaktif veya yapılandırılmış bir işbirliği içindeyken, 9'u temel olarak kişisel tanışıklık/yakınlık aracılığıyla yönlendirme veya sınırlı/dolaylı bir ilişki sürdürmekte, 8'i ise meslek örgütleriyle doğrudan bir işbirliğine sahip olmadığını ancak yönlendirme yapıldığını ifade etti.

Protokol/İşbirliği yapılan meslek örgütleri; İzmir Barosu, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği (SHUDER), Türk Psikologlar Derneği (TPD) İzmir Şubesi ve İzmir Ticaret Odasıdır.



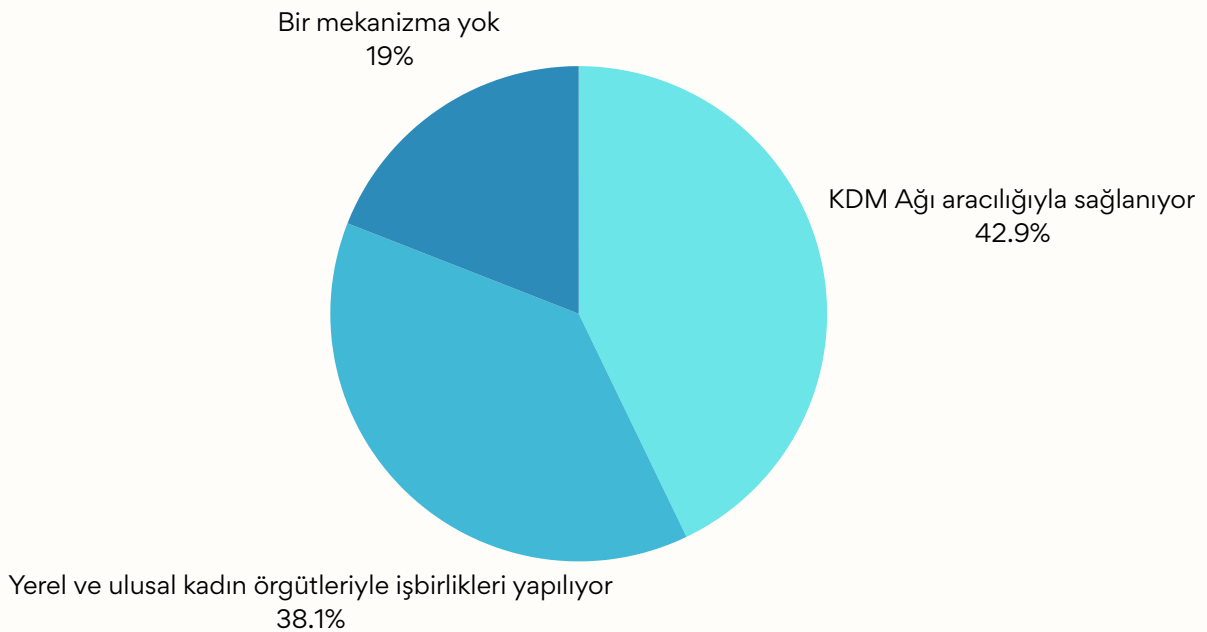
### 63.Kadın örgütleriyle koordinasyon mekanizmaları nasıl işliyor?

KDM'lerin kadın örgütleriyle koordinasyon mekanizmaları üzerine gelen yanıtlar değerlendirildiğinde işbirliğinin genel olarak parçalı, merkezden merkeze değişen bir durumda olduğu göze çarpıyor.

KDM işleyişi özelinde vaka yönlendirmesi/desteği konusunda İKDD'nin sekreteryasını yürüttüğü KDM Ağı'nın 9 KDM tarafından ilk yanıt olarak verildiği gözlemlendi. Bu konuyla ilgili iletişim kurulan ve/veya yönlendirme yapılan Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, Kadın Dayanışma Vakfı sözü edilen diğer kadın örgütleridir ve 2 KDM tarafından dile getirildi. Bunun dışında 6 KDM tarafından aşağıda listelenen kadın örgütleriyle genellikle kadınların taleplerine göre yönlendirme, eğitim/atölye, kapasite geliştirme çalışmaları ve materyal desteği konusunda işbirliği yapıldığı belirtildi.

- 1.İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İKDD)
- 2.Kadının İnsan Hakları Derneği (KİH)
- 3.Kadın Haklarını Koruma Derneği
- 4.Türk Kadınlar Birliği Derneği
- 5.Çiğli Emekçi Kadınlar Derneği
- 6.Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD)
- 7.Kent Konseylerine bağlı Kadın Meclisleri
- 8.Ege Kadın Dayanışma Vakfı (EKDAV)

Yerelde koordinasyon ve işbirliği konusunda hiçbir kadın örgütü olmadığını ifade eden KDM sayısı ise 4'tür.



#### 64.Acil durumlar için oluşturulmuş kurumlar arası yönlendirme ve kriz müdahale mekanizmaları nasıl yürütülmektedir?

Alınan yanıtlara göre hiçbir KDM'de acil durumlar için oluşturulmuş kurumlar arası tanımlanmış ve/veya yazılı hale getirilmiş yönlendirme ve kriz müdahale mekanizması bulunmuyor. Bununla birlikte KDM'lerde görev alan çalışanların deneyimi ve inisiyatifıyla birlikte kişisel ilişkiler üzerinden yönlendirme durumları ön plana çıkıyor. Yönlendirmelerde kurumlardaki iletişim kişileri aracılığıyla işleyiş yürütülüyor, KDM çalışanı/sorumlusu üst kademedeki kişiyi/müdürünü arayarak onun yönlendirmesi de tercih edilebiliyor. Bu soruyla ilgili verilen yanıtlardan "Yok/Uygulanmıyor" diyen 11 KDM yanında uygulama örnekleri paylaşan diğer 10 KDM'nin verdiği yanıtlardan bazıları şu şekildedir:

*"Kişisel ilişkiler aracılığıyla."*

*"Özellikle telefon ve mümkünse yüz yüze iletişim ile."*

*"Acil durumdaki vakalarda meslek elemanlarımız tarafından ön değerlendirmenin yapılmasının ardından ŞÖNİM ve SHM personeli ile iletişime geçilerek hareket edilmektedir."*

*"ŞÖNİM, Emniyet Müdürlüğü'nün Aile İçi Şiddet Önleme birimiyle iletişim kurularak meslek personelleri tarafından yürütülmektedir."*

*"İlgili kurum ve kuruluşlara yönlendirme mekanizmaları temelinde işliyor." (Güvenlik riski olduğunda ilçe emniyetine bildirim yapılıyor.)*

#### 65.KDM'nin farklı paydaşlarla düzenli olarak bir araya geldiği toplantılar, ağlar veya ortak çalışma grupları hangileridir? KDM'nin bu ağlardaki rolü nedir?

KDM'lerin, farklı paydaşlarla düzenli olarak bir araya geldiği toplantılar, ağlar ve ortak çalışma grupları ile bu yapıların içindeki rolleri üzerine verilen yanıtlar, sahada belirli aktörler etrafında yoğunlaşmış ve merkezler arası farklar gösteren bir işleyişi ortaya çıkarıyor.

KDM'ler, İKDD'nin koordinasyonunda yürütülen KDM ağı toplantıları sayesinde düzenli olarak bir araya gelerek deneyimler paylaşılıyor, KDM işleyişiyle ilgili görüş alışverişinde bulunuluyor ve kapasite güçlendirme çalışmaları yapılıyor. KDM'lerin en düzenli katılım gösterdiği yapı olarak öne çıkan bu ağ, KDM'ler için birincil buluşma zemini ve iletişim kanalı işlevi görüyor.

Bazı KDM'ler, davetli katılımı sınırlı bir role sahip oldukları, Kaymakamlık ve Valilik düzeyinde düzenlenen Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İl/İlçe Koordinasyon toplantılarına geçmişte katılım sağlandığını ancak son zamanlarda bu toplantıların yapılmadığını/haberleri olmadığını/davet edilmediklerini ifade ettiler.

Bazı KDM'ler ise, katılımcı bir rol üstlenerek politik dayanışma ve savunuculuk eksenli, daha çok feminist hareketin parçası olarak ağlara dahil olabiliyor.

*"Kurultay (Kadın Sığınakları ve Da(ya)nışma Merkezleri Kurultayı), İzmir Feminist Kolektifi, Feminist Gece Yürüyüşü, İzmir YEİP (Yerel Eşitlik Eylem Planı İzleme Platformu), EŞİK (Eşitlik İçin Kadın Platformu)."*

*"İzmir Kadın Dayanışma Derneğinin ağına (KDM ağı) katılıyorum, KDM'yi temsilen katıldığım toplantılarda eksikleri, olması gerekenleri, gerçekleri konuşmak..."*

*"Valilik ve Kaymakamlık arasında ve ilçe belediyeler arası (Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Komisyonu) KDM'lerle çalışmalar yapılmaktadır."*

*"İzmir KDM (KDM Ağı) Toplantıları, İlçe Bağımlılıkla Mücadele Toplantıları..."*

**66.KDM, üniversitelerle akademik iş birlikleri yürütüyor mu? Eğer yürütüyorsa, bu iş birlikleri hangi alanlarda gerçekleşiyor (örneğin, araştırmalar, staj programları, eğitim faaliyetleri)?**

Üniversitelerle akademik iş birlikleri yapılıp yapılmadığıyla ilgili soruya gelen yanıtlar, 11 KDM'de üniversitelerle herhangi bir ilişkilenenin veya işbirliğinin olmadığını gösteriyor. 10 KDM açısından işbirliklerinin; birim özelinde olmasa da bağlı olunan müdürlük kapsamında sınırlı, dağınık, sistematik olmayan, KDM çalışmasıyla doğrudan ilgisi bulunmayan ve bireysel inisiyatiflere dayalı olduğunu ortaya çıkarıyor.

*"Yok."*

*"Hayır."*

*"Henüz mevcut değil."*

*"Yeni tanımlanan bir birim olduğumuz için henüz uyumlanamadık."*

*"Stajyer vardı, bireysel başvuruyla gelmişti."*

*"KDM açısından yok"*

*"Tez çalışmaları kapsamında başvuran araştırmacılar oluyor, belediye insan kaynağına yönlendiriliyor."*

KDM'nin veya bağılı müdürlüklerin, üniversitelerle birlikte gerçekleştirilen veya yapılması planlanan etkinlik, eğitim, atölye, seminer gibi faaliyetlerde paydaş ve/veya katılımcı olarak yer aldığı verilen örneklerden anlaşılıyor.

*"Katip Çelebi ile 8 Mart programı kapsamında planlama yapıldı ama hayata geçirilmedi."*

*"Yaşar Üniversitesi ile proje döngüsü ve sosyal medya becerileriyle ilgili eğitim alındı."*

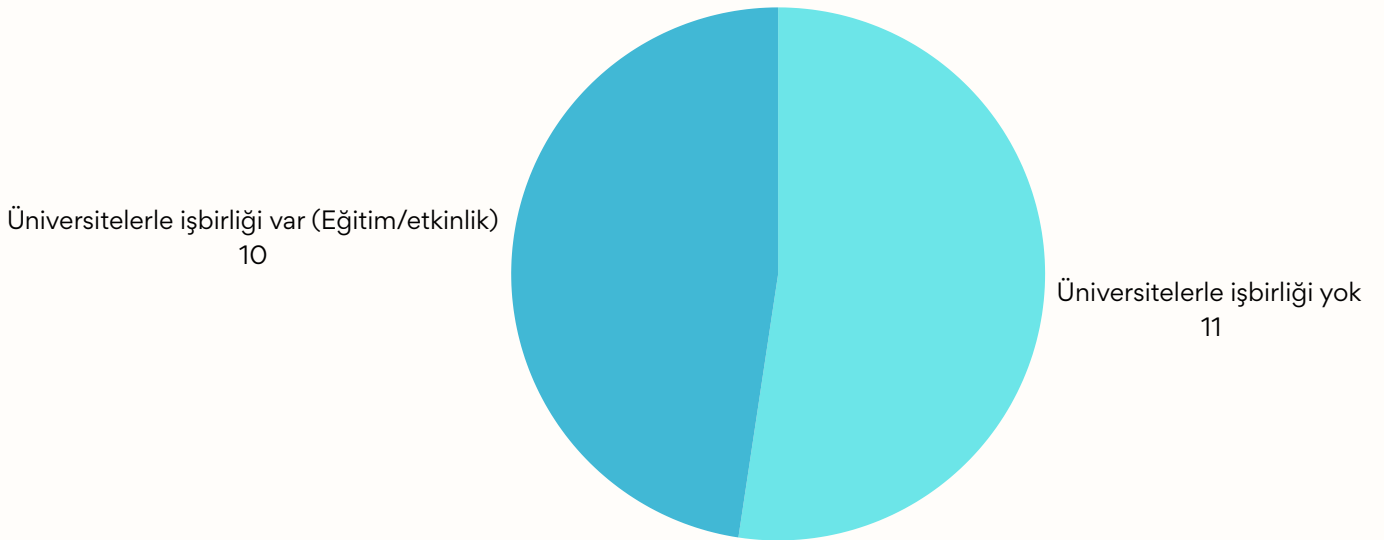
*"Tınaztepe ile Sağlık İşlerinin protokolü var, ama Kadın ve Aile Müdürlüğü özelinde değil."*

*"PUAM ile protokol var ancak aktif değil."*

*"İzmir Dayanışma Akademisi'nin Canva eğitimine katılım sağlandı."*

*"Çeşitli üniversitelerden staj programı kapsamında gelen öğrenciler KDM'de bulunan çeşitli birimlerde staj yapmaktadır...İzmir Ekonomi Üniversitesi PUAM'a danışan yönlendirmesi yapılıyor."*

*"Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Hizmet bölümü 4.sınıf öğrencileri ders niteliğinde belirli dönem belediyeye geliyorlar."*



**67.Uluslararası kuruluşlarla (Büyükelçilikler, AB, UN Women, UNFPA, UNDP, UNHCR vb) iş birliği var mı? Eğer varsa bu iş birliklerinin içerikleri nelerdir (fon desteği, eğitim, proje ortaklığı vb.)?**

Soruya verilen yanıtlardan, İzmir'deki KDM'lerin uluslararası kuruluşlarla çok sınırlı, istisnai ve sistematik olmayan düzeyde bir iş birliği içinde olduğu anlaşılıyor. İşbirliği örneği veren KDM'lerden ikisi bağlı olunan müdürlük kapsamında yapılan çalışmalardan, diğeri KDM olarak tanımlanmadan önce yapılan işbirliklerinden bahsetti. Sadece bir KDM doğrudan uluslararası aktörlerle işbirliğine değindi. Verilen geri bildirimlerden anlaşılacağı üzere; KDM'lerin uluslararası fon ve programlara erişim kapasitesinin zayıf olduğunu ve çoğu durumda bu alandaki fırsatların ya değerlendirilmediğini ya da yapılandırılmadığını gösteriyor.

*"KDM, bugüne kadar, UNDP, UNFPA, IOM, İCLEİ gibi bazı hibe programlarında paydaş olarak görev almıştır. Eğitim içerikleri, teknik kapasite artırımı, fon destekli kadın güçlendirme projeleri iş birlikleri yürütülmüştür."*

*"IOM ile işbirliğiyle mültecilere yönelik KİHEP eğitimleri verilecekti proje ilk aşamadan geçmiş Maraş depremi ve Ukrayna savaşı nedeniyle devam edilememiş şu an beklemede..."*

*"Mahalle Evi Projesi - Almanya Hamm Belediyesiyle; mahalle ziyaretleriyle farkındalık çalışması hem de belediye hizmetlerinin tanıtımı ve hizmetlerin köylere ulaştırılması konusunda..."*

*"Act4EcoGender-Çiğli'de Ekolojik Genç Kadın Hareketi Projesi-Sosyal İklim Derneği ortaklığında..."*

*"Yeni tanımlanan bir birim olduğumuz için henüz uyumlanamadık."*

*"Herhangi uluslararası bir iş birliği bulunmamaktadır."*

*"Yok"*



**B.Ortak projeler ve kampanyalar: KDM'nin diğler aktörlerle yürüttüğü projeler, KDM'nin dahil olduğı platformlar, kampanyalar veya ortaklıklar.**

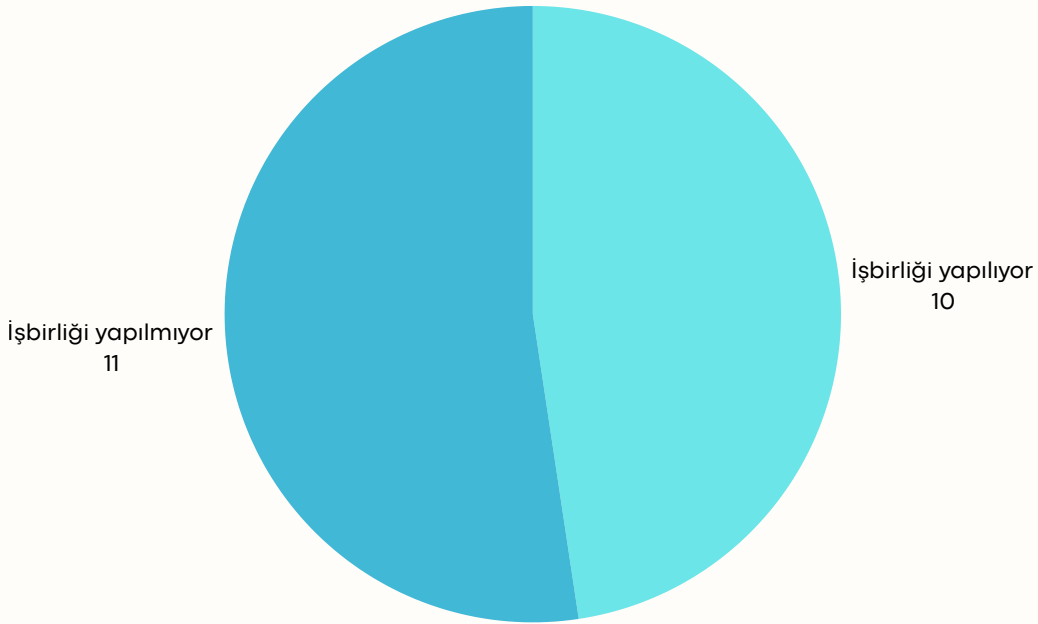
---

68.KDM, hangi sivil toplum örgütleri ve kurumlarla ortak projeler yürütüyor? Bu projeler hangi hedefleri kapsıyor, paydaşları kimlerdir ve proje süresi nedir, proje tamamlandıysa sonuçları nasıl değerlendirilmektedir ve proje kapsamında hazırlanan yayınlar nelerdir?

KDM'lerin STÖ'ler ve kurumlarla yürüttükleri ortak projeler sorusuna gelen yanıtlardan ortak proje yürütme kapasitesi, proje çeşitliliği ve sonuç değerlendirme pratiği açısından sınırlılıklar olduğı görülüyor.

10 KDM'de işbirliği anlamında kurum ve kuruluşlarla aktif proje yürütülmediği veya yalnızca bileşen olarak yer alındığı, sonuç değerlendirmesi ve bununla ilgili yayın üretimi yapılmadığı anlaşılıyor. Bununla birlikte yürütülen ortak projeler genellikle STÖ'lerin ya da belediyenin merkez dışı birimlerinin koordinasyonunda yürütülüyor. 11 KDM ise STÖ veya kurumlarla proje konusunda herhangi bir işbirliği içerisinde bulunmuyor.

### KDM'lerin STÖ ve kurumlarla ortak proje deneyimi



"AÇEV ile anne destek, baba destek ve okuyan bir gelecek projeleri yürütülmektedir. Hayata Destek ile kadın pedi ile bir çalışma yapılacak, cinsel sağlıkla ilgili destek alınacak, mülteci ve yerel halk ayrı ayrı açılacak."

"Nar Projesi Şiddete Karşı İletişim Gazeteciler Cemiyeti İZBB ortaklığında."

"AÇEV ile protokol var Anne Destek çalışması yapılıyor"

"AÇEV ile Anne Destek, Baba Destek ve Okuyan Bir Gelecek projeleri yürütülmektedir. Hayata Destek ile kadın pedi ile bir çalışma yapılacak, cinsel sağlıkla ilgili destek alınacak... Farkındalık çalışmaları için seminerler, atölyeler ve dönemsel broşürler hazırlanmakta."

"Hayata Destek Derneği, ICLEI, IOM Uluslararası Göç Örgütü, 2,5-3 yıl, yayın bulunmamaktadır."

"Çiğli Belediyesi ve TPD işbirliğinde yürütülüyor."

"YEPP çerçevesinde örneğin Kadınlar Dijitalde parlıyor projesine dahil olunması planlandı. Ayrıca AÇEV ile Anne destek programı yürütüldü."

"Henüz mevcut değil."

"Yok."

## 69.Kadına yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliği veya kadın hakları alanında yürüttüğünüz kampanyalar var mı? Kampanyalar hangi konuları kapsıyor?

Soruya alınan yanıtların tamamı KDM'lerce doğrudan hiç kampanya yürütülmediği yönündedir ve bu durum KDM'lerin kadına yönelik şiddeti önleme ve şiddetle mücadele konusunda farkındalık artırıcı iletişim stratejilerinde kurumsal eksiklikler bulunduğu bir göstergesidir.

Bir KDM, geçmiş dönemde bağlı olunan müdürlük kapsamında bir kampanyaya ortak olduğunu ifade etti. Diğer bir KDM ise bileşeni olduğu ağ ve platformlar tarafından yürütülen projelerde yer aldıklarını aktardı.

**Kampanya deneyimi var**

**0 KDM**

"Yok."

"Yeni tanımlanan bir birim olduğumuz için henüz uyumlanamadık."

"Halihazırda mevcut değildir."

"Kampanya kadar büyük ölçekli bir çalışma yok."

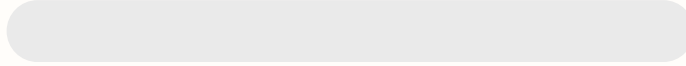
"Şu an için uygulanmıyor."

## 70.Ortak projelerin ve kampanyaların etkisini ölçmek için hangi değerlendirme yöntemleri kullanılıyor?

Alınan yanıtlardan KDM'lerin ortak projeler ve kampanyalar için özel olarak tasarlanmış, sistematik etki değerlendirme yöntemleri kullanmadığı görülüyor. Mevcut raporlama ve değerlendirme pratikleri daha çok niceliksel faaliyet takibi ve memnuniyet ölçümü ile sınırlıdır.

Değerlendirme

Yöntemleri Kullanılıyor



0 KDM

"Henüz kullanılmamaktadır."

"Değerlendirme yöntemi yok."

"Henüz mevcut değil."

"Yok."

## 6. Etki-Değerlendirme

**A.Hizmetlerin/desteklerin etkisi: KDM'nin, danışanların hayatında yarattığı somut değişimlerin takip edilmesi**

### 71.Şiddetle mücadele kapsamında KDM'ye başvuran kadınların şiddet ortamından uzaklaşma süreçleri nasıl izleniyor?

Yapılan izleme çalışmasında soruya gelen yanıtlardan anlaşıldığı üzere; 9 KDM'de kadınların şiddet ortamından uzaklaşma sürecinin takibi büyük ölçüde kadınların KDM'yi ziyaretlerinde psikolojik veya hukuki destek aldıkları görüşmelerdeki geri bildirimleriyle sağlanıyor. Aynı zamanda KDM'nin yürüttüğü kişisel gelişim veya farkındalık çalışmalarına katılan kadınların doğrudan süreçle ilgili gelişmeleri KDM çalışanlarıyla paylaşımları da sürecin takibi açısından öne çıkan bir uygulamadır. Bu yönde bir uygulama bulunmadığını söyleyen KDM sayısı ise 12'dir.

KDM'ler şiddet mağduru kadınlara acil durumlarda veya ihtiyacı/talebi doğrultusunda destek (psikolojik ve hukuki) ve yönlendirme sağlamakta etkili olmalarına karşın kadınların şiddet ortamından uzaklaşma süreçlerini baştan sona sistematik bir şekilde izleme, değerlendirme ve bu süreçleri kurumsal prosedürlerle yönetme konusunda eksiklikleri olduğu gözlemlendi. Mevcut uygulamalar genellikle acil durum müdahalesi ve kişisel çabalarla sınırlı kaldığı anlaşıyor.

*"Kadın, merkeze başvurduğunda ön görüşme formu doldurulur, ihtiyaçları tespit edilir. Psikolojik-hukuki-sosyal, şiddet türü ve riski ne oranda o belirlenir. Şiddet ortamından uzaklaşma ile ilgili bilgilendirme süreci işler. Barınma ihtiyacı varsa ŞÖNİM'lerle irtibata geçilir."*

*"Psikolojik danışmanlık süreci devam ettiriliyor."*

*"Kişi ve kurumlara diyalog ile takip edilmektedir."*

*"Düzenli görüşmeye geldiğinde bilgiler kendisinden alınıyor."*

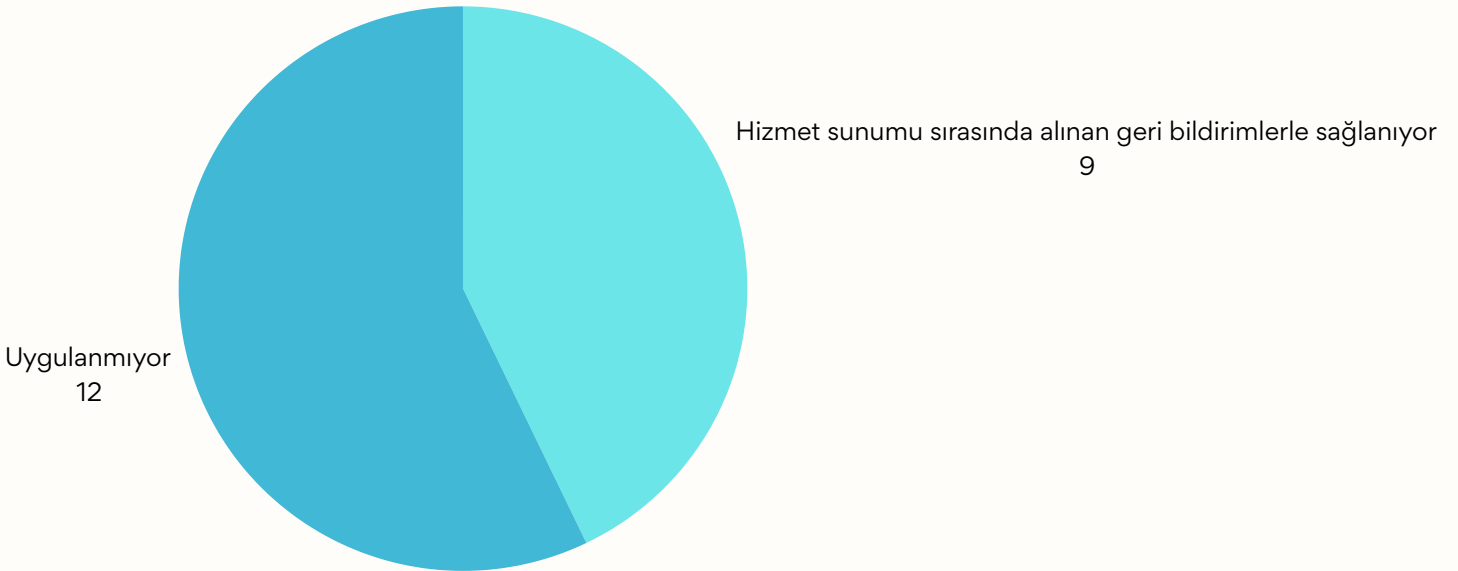
*"Düzenli bir izleme yok."*

*"Akut bir şiddet nedeniyle başvuran danışanlar bireysel görüşmeye alınmaktadırlar. Gerekirse dış kurumlara yönlendirme daha sonra telefon ile aranılarak durumları hakkında bilgi alınmakta ve gerekli olan bilgilendirmeler yapılmaktadır."*

*"Halihazırda bir çalışma yürütülmemektedir."*

*"İzlenmiyor."*

*"Düzenli yüz yüze ve telefon ile yapılan görüşmeler ile izleniyor."*



## 72.Danışanların ihtiyacı doğrultusunda istihdama katılımlarına yönelik destekler sağlanıyor mu? Eğer sağlanıyorsa, bu süreçlerin takibi ve başarısı nasıl ölçülüyor?

KDM'lerin yapısı gereği istihdam konusunda doğrudan bir çalışması olmasa da bu konuda gelen talepleri belediye veya diğer kurum/kuruluşların desteklerine yönlendirme ve sürecin takibi açısından sorulara alınan birçok yanıt, hizmet alan kadınların İŞKUR, Meslek Fabrikası, bağlı olunan belediyeye ait istihdam ofisleri, kooperatifler veya esnaf odaları gibi kurumlara yönlendirildiğini gösteriyor. Yönlendirme sonrası istihdama geçişin gerçekleşip gerçekleşmediği, istihdamın sürdürülebilir olup olmadığı gibi konular genellikle bilinmiyor ve takip edilmiyor.

3 KDM soruya "Hayır" yanıtı verirken 18 KDM istihdamla ilgili yönlendirmelerin yapıldığını ifade etti. Yönlendirme yapan 2 KDM ise süreci takip ettiğini belirtti.



"Meslek fabrikasına yönlendiriliyor süreç takip edilmiyor."

"Açık pozisyonlarla ilgili işverenlerin ve iş arayanların üye olduğu Whatsapp grubu var ama iş bulduklarına dair geri bildirim yok, süreç takip edilmiyor."

"Sağlanıyor evet, belediyenin uhdesindeki pazarlarda ücretsiz stand açma imkanı veriliyor."

"Henüz mevcut değil."

"Evet, mesleki kurslar ile belediye destekli istihdam projeleri ile kadınlar desteklenir."

"İzmir Gömlek Triko ve Benzerleri Esnaf ve Sanaatkarlar Odası ile Meslek edindirme kursları düzenlenmeye başlanmıştır. Ayrıca semt merkezlerimizde çeşitli kurslar düzenlenmekte olup, kadınların ekonomik hayata katılabilmesi amacıyla ücretsiz stant imkanları sağlanmakta, sık sık kadın pazarları kurulmaktadır. Mobilya Akademisinde açılan kurslara da yönlendirilme yapılmakta, kadınlar ekonomik hayata katılım sağlamaktadırlar." (2025 yılında KDM olarak tanımlanan merkezin yanıtıdır.)

"Kadınların istihdama katılımı ile ilgili çalışmalar ilgili birimimiz tarafından yönetilmektedir. Sürecin takibi veri raporlama sistemi ile sağlanmaktadır." (Belediyenin kariyer ofisine yönlendiriliyor, kadınlarla ilgilenen uzman süreçle ilgili takip edebiliyor.)

"İşkur ve mesleki kurslara yönlendiriliyor."

"İlgili kurum ve kuruluşlara yönlendirme yapılmaktadır."

"İŞKUR'a yönlendirme yapılıyor ve evde temizlik hizmetleri biriminde ve çocuk oyun grubu ihtiyacı olan kadınlar da istihdam ediliyor."

"Evet. Görüşmeler ve telefon ile süreç takibi yapılıyor."

### 73.Hukuki destek hizmetlerinin etkinliği nasıl değerlendiriliyor? Kadınların hukuki süreçlerde haklarına erişimleri nasıl takip ediliyor?

30. Soruda belirtildiği üzere sadece 7 KDM'de hukuki destek hizmeti sağlanıyor. Bunlardan 2 KDM'de hukukçular tarafından süreç takip ediliyor.

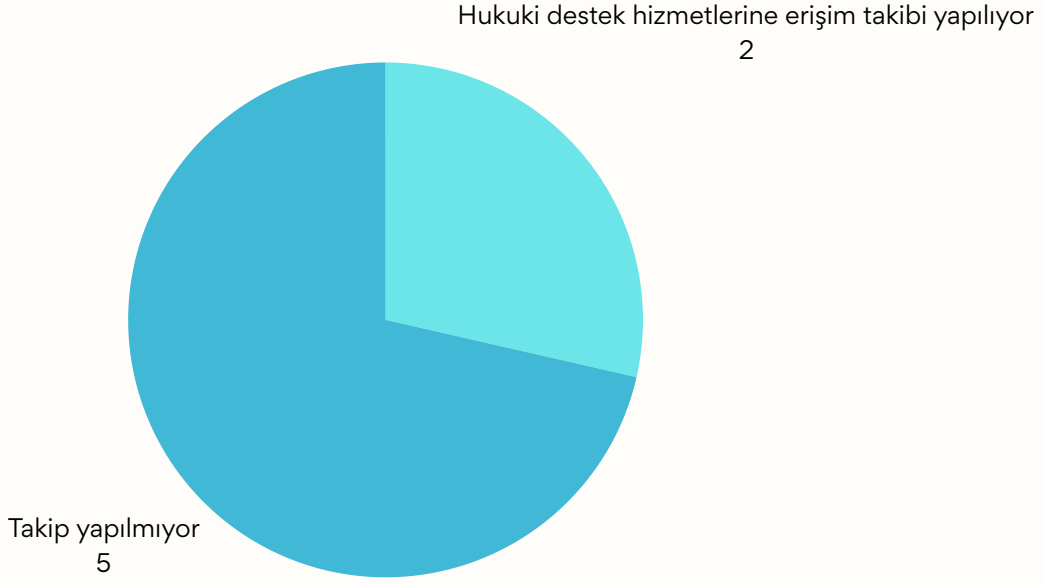
"Hukuksal danışmanlık mekanizması içinde takip edilmektedir." (Danışanın avukatlarıyla ve emniyetle vb. görüşmeler yapılıyor)

"Sürecin takibi veri raporlama sistemi ile sağlanmaktadır." (KDM deki uzman avukat kadınları baroya yönlendiriyor ve süreci kendisi takip ediyor. Gelen başvurular genellikle hukuki süreçlerle ilgili bilgi ihtiyacı olduğu belirtildi.)

"Gelen danışanlara bilgilendirme yapılıyor, bilgilendirmeler yazılı şekilde de yapılıyor ancak takip mekanizması veya etki değerlendirmeye dair bir çalışma bulunmuyor."

"Belediyenin hukuki hizmetleri talep doğrultusunda danışmanlık vermekte ve STÖ/barolara yönlendirme yapılmakta olup herhangi bir izleme yapılmamaktadır."

## Başvurucu kadınların hukuki destek hizmetlerine erişimlerinin takibi



### 74.Psiko-sosyal destek hizmetlerinin kadınların iyi oluş hali üzerindeki etkisi nasıl ölçülüyor?

30. Soruda belirtildiği üzere 17 KDM'de psikolog görev yapıyor. Alınan yanıtlar değerlendirildiğinde psiko-sosyal destek hizmetlerini izleme ve değerlendirme konusunda sistematik araçlar tanımlanmamış, genellikle meslek elemanının seanslardan edindiği kişisel gözleme ve kadınların beyanına dayalı bir yaklaşım benimsendiği anlaşılıyor. 17 KDM'den sadece 2'si bu konuda bir geri bildirim mekanizmasına sahip değil.



*"Psikoloğun danışan görüşmelerinde aldığı sözlü geri bildirimler yoluyla ölçülüyor."*

*"Görüşme periyotları takip edilmekte ve süreçleri izlenmektedir."*

*"Kişisel geri bildirim ve memnuniyet anketleri dışında bir etki analizi yapılmamaktadır."*

*"Başvuran tüm danışanlar üzerinde ön test-son test yöntemi uygulanamamaktadır. Ancak bu konuda görüşmelere devamlılıkları katılımları ve geri bildirimleri olmaktadır. Ancak bu geri bildirimler düzenli olarak ölçülememiştir."*

*"Kişilerin kendisinin geri bildirimini ile."*

*"Beyan esas alınarak ölçülüyor."*

*"Yok."*

## **75.KDM'ye birden fazla kez başvuran veya uzun vadeli destek alan danışanların süreçleri nasıl izleniyor?**

KDM'lere şiddetle mücadele kapsamında birden fazla kez başvuran veya uzun vadeli destek alan kadınların süreçlerinin nasıl izlendiğine dair verilen yanıtlar incelendiğinde birçok KDM'de bu konuyla ilgili ayrıca belirlenmiş, yazılı veya kurumsal bir mekanizma olmadığı anlaşılıyor.

7 KDM'de, birden fazla kez başvuran veya uzun vadeli destek alan kadınların süreçlerinin meslek elemanlarınca "düzenli gözlem takibi" yapılarak izlendiği ifade edildi. Bunun dışında 1 KDM bu uygulamanın yapılmadığını ve 1 KDM ise planlandığını belirtti.

12 KDM'de psikolojik destek hizmetlerinde herhangi bir seans sınırlaması uygulanmadığı görüldü. Bunun nedenleri arasında; meslek elemanlarının sayısının mevcut koşullarda gelen talebi karşılar nitelikte olduğu, KDM'nin yeni açılması sebebiyle bir pratik geliştirilmediği yönündeydi.

Sınırlama olan 4 KDM, gelen talepleri karşılamakta zorlandıkları için kadınların ihtiyacına göre, 8+2; 10+2, 1 yıl ve 25 seans gibi değişen zaman sınırlılıklardan bahsetti.

1 KDM spor salonuyla aynı yerde hizmet verildiği için herhangi bir sorun olmasa da "çocukları bırakacak yer" olarak görüldüğünden bahsetti.

Yanıtlara göre kadınların randevulara gelmeme durumunda hizmet sonlandırma/askıya alma politikaları da farklılık gösteriyor. 9 KDM, art arda randevusuna gelmeyen kadınlara bir süre (15 gün ila 3-4 aya arasında değişen zamanlarda) hizmet verilemediğini ve bu bilginin baştan bildirdiğini (yazılı veya sözlü şekilde) belirtirken 3 KDM böyle bir uygulamanın olmadığını, 1-2 kez gelmeyen kişinin bir daha hiç gelmediğini ifade etti. 1 KDM ise bu uygulamanın planlandığını belirtti.

"Düzenli haftalık gözlem takibi yapılarak izleniyor."

"Danışmanlık hizmeti süresince izlenmekte sonrasında takip edilmemektedir."

"Danışanlara Kadın Danışma Bilgi formunun dışında gizli kalmak koşuluyla görüşme notları tutulmaktadır. Uzman danışanlar ile ilgili tüm görüşme notlarına, varsa uygulanan test ve envanterlere sahiptir."

"Meslek personelleri tarafından bireysel olarak takip edilir."

"Her danışanın bireysel dosyası tutulur; tekrar başvurular hizmet sürekliliği ve ihtiyacın değişimi açısından değerlendirilir."

## 76.KDM'nin sağladığı yönlendirme hizmetleri sonucunda kadınların ilgili kurum ve destek mekanizmalarına erişimi nasıl takip ediliyor ve değerlendiriliyor?

Soruya verilen yanıtlara göre KDM'lerden yapılan kurum ve destek mekanizmaları arasındaki yönlendirme hizmetlerinin takibine ilişkin kurumsal bir sistemin 15 KDM'de olmadığı ve takibin 3 KDM'de başvuru kadınların geri bildirimleriyle, 1 KDM'de kişisel ilişkilerle ve 1 KDM'de ise meslek elemanlarının bireysel çabalarına dayandığı ortaya çıkıyor. 1 KDM, planlama aşamasında olduğunu belirtti.

"Kişisel olarak geri bildirimde bulunmaları halinde takip edilmektedir."

"Takip edilmesi ve değerlendirmesi planlanıyor."

"Yüz yüze görüşme, telefon ile sağlanıyor."

"Danışanların kendi geri bildirimleri ile süreçten haberdar olunabilmektedir. Bireysel görüşmeler veya telefon ile yapılan görüşmelerde takip edilebilmektedir."

"Sosyal hizmet uzmanı çalışmamız takip etmektedir. telefon yoluyla görüşme gerçekleştirerek."

"Yok."



## B.KDM'nin toplumsal algısı: Danışanların ve toplumun KDM'ye olan güveni ve bakışı.

### 77.KDM'nin yereldeki diğer kurumlar ve topluluklar tarafından nasıl değerlendirildiğine dair herhangi bir araştırma veya veri var mı?

Çalışmaya katılan 15 KDM, yerel kurumlar veya topluluklar tarafından kendi değerlendirilmelerine dair özel bir araştırma yapmadığını veya veri toplamadığını açıkça belirtti. Mevcut durumda, KDM'lerde büyük ölçüde içe dönük ve niceliksel raporlamalarla sınırlı kalındığı, 4 KDM'de hizmetlerin bilinirliği, görünürlüğü, güvenilirliği açısından ise dışarıdaki algısı ve etkinliği genellikle dolaylı veya gayri resmi yollarla edinmeye çalışıldığı anlaşılıyor. Görüşmeler sırasında 2 KDM ise planlama aşamasında olduklarını ifade etti.

*"YEEP kapsamında dış paydaş anket çalışmasında semt merkezine gelen kadınlara şiddet farkındalığı soruları da eklendi ve KDM hakkında bilgilendirme yapılıyor."*

*"Semt evlerinde sorumlular tarafından hane ziyaretlerine gidiliyor; mahallede kimin neye ihtiyacı var, doğum yapan, askere gidenler vb. bilgilere hakim ve bunlar takip ediyorlar."*

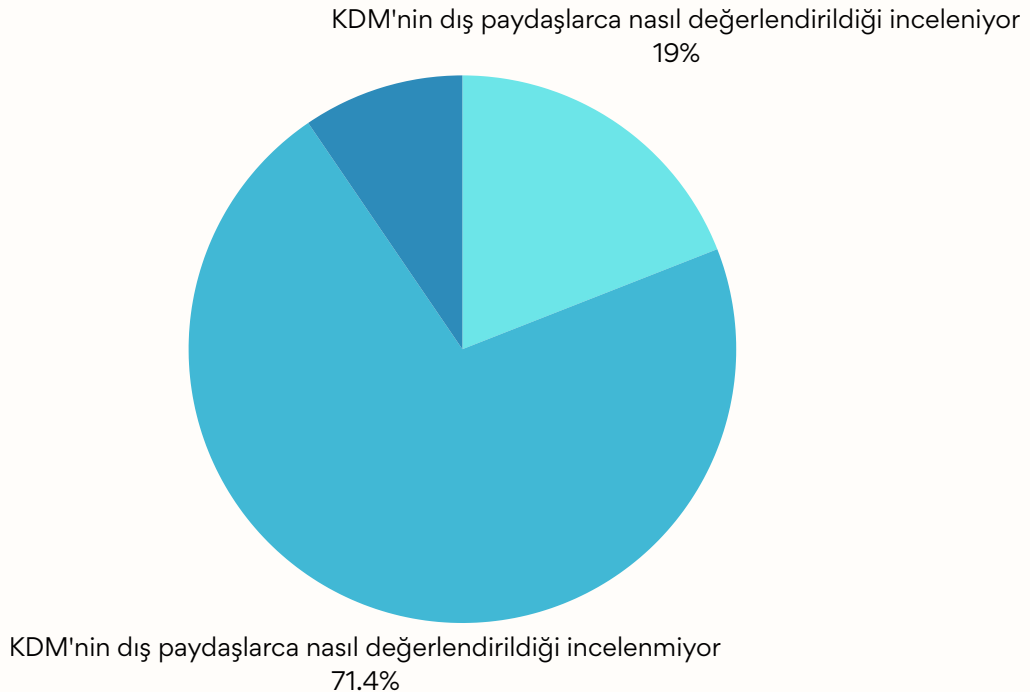
*"Zaman zaman belediye koordinasyon toplantılarında, mahalle muhtarlıkları ve yerel STK'lardan sözlü geri bildirim alınmakta."*

*"Farklı etkinliklerde temas halinde geri bildirim sözlü alınıyor ancak sistemli bir mekanizma yok."*

*"Henüz gerçekleşmedi yeni bir merkez, ancak mahalle çalışmasında halihazırda uygulanmaya başlayacak bir anket var ve KDM yle ilgili sorular da mevcut..."*

*"Yok."*

*"Şu an yok, planlanıyor."*



## 78.KDM'ye yönelik yanlış bilinen veya önyargılı yaklaşımlar var mı? Eğer varsa, bunları gidermek için hangi stratejiler uygulanıyor?

Soruya karşılık alınan yanıtlar değerlendirildiğinde; toplumdaki cinsiyet rolleri ve ev içi şiddetle ilgili kalıplaşmış düşüncelerin etkisiyle çeşitli önyargılarla karşı karşıya kalındığını, ancak bu önyargıların giderilmesine yönelik kurumsal proaktif bir iletişim stratejisi geliştirilmediği, yapılan faaliyetlerin plansız, inisiyatife dayalı ve geçici olduğu, bu durumun da KDM'lerin erişilebilirliğini ve kapsayıcılığını sınırladığı görülüyor. Herhangi bir çalışma olmadığını belirten 16 KDM ve çalışma olduğunu ifade eden 5 KDM bulunuyor.

"Mahalle toplantıları, sosyal medya bilgilendirmeleri ve yüz yüze görüşmelerle bu algı kırılmaya çalışılıyor."

"Sığınma evi olduğu ve sadece kadınlara yönelik olduğu düşünülüyor."

"Kadınların bir araya gelip dedikodu yaptıkları yer gibi algılanıyor, bunları gidermek istemiyorum çünkü yapacak daha önemli işlerim var."

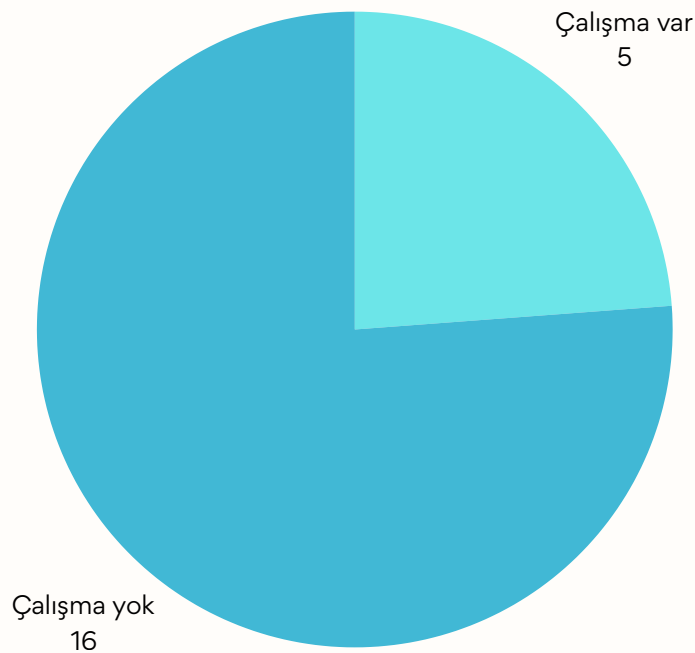
"Kurumumuzda KDM'nin bir merkez olarak tam anlaşılabilmesi sorunu mevcuttur. Ayrıca ücretsiz bir terapi merkezi gibi anlaşılmaktadır."

"Gelenlerin gizlilikle ilgili hassasiyetleri var, kendi ailelerine söylemeden gelen kadınlar sayıca çok... Kadınlardan KDM ye gelinmemesiyle ilgili bir direnç gözlenmedi ancak KDM bilinirliği pek yok."

"Kadın sığınmaevi olarak görülmesi, erkek düşmanı olarak görülmek, bu kuruma geldiklerinde damgalanma korkusu ... Burasının personel tarafından sürgün yeri olarak görülmesi... Ve tartışmaların ve şiddetin görüldüğü bir yer olarak algılanıyor."

"Eğitim çalışmaları ve sosyal medya çalışmaları ile strateji geliştirilmesi planlanmaktadır."

"Yok."



## C.Geri bildirim mekanizmaları: Hizmet alanların memnuniyet düzeyi, öneri ve eleştirilerinin değerlendirilme yöntemleri.

---

### 79.Danışanların öneri ve eleştirilerini iletebileceği mekanizmalar (anketler, danışan toplantıları, öneri kutuları vb.) var mı?

Hizmet alan kadınların KDM karar alma süreçlerine katılımıyla ilgili sorular arasında sehven aynı soru sorulduğu için burada ayrıca yanıtlara yer verilmedi.<sup>22</sup>

### 80.Kadınların geri bildirimleri hangi süreçlerle değerlendiriliyor ve hizmetlere nasıl entegre ediliyor?

Soruya verilen yanıtlardan KDM'lerin kadınlardan alınan geri bildirimleri sistematik olarak değerlendirme ve hizmet süreçlerine entegre etme konusunda yapısal eksiklikleri bulunduğu anlaşılıyor.

Alınan yanıtlar 17 KDM'de, doğrudan ya da dolaylı olarak geri bildirimlerin değerlendirilmediğini, geri bildirim yalnızca 'şikayet' ya da 'teşekkür' olarak algılandığını, stratejik hizmet geliştirme sürecinin bir parçası olarak görülmediğini gösteriyor.

4 KDM'de yapılan geri bildirimlerin:

- Vaka değerlendirme toplantılarında,
- Aylık ya da haftalık ekip toplantılarında,
- Personel-müdür düzeyinde istişareyle değerlendirildiği belirtildi.

Ancak bu uygulamaların da çoğunlukla düzenli kayıt altına alınmadığı, raporlanmadığı veya standartlaştırılmadığı görülüyor.

*"Meslek elemanlarının dahil olduğu vaka toplantılarında değerlendirilmektedir."*

*"Görüşmeler ile değerlendirilip, personel ve müdür ile entegre ediliyor."*

*"İstek ve talepler personel arasında değerlendiriliyor."*

*"Elde edilen geri bildirimler aylık iç değerlendirme toplantılarında ele alınıyor."*

*"Uygulanmıyor."*

---

<sup>22</sup>Bakınız Soru 47

## 81.Olumsuz geri bildirimler veya şikayetler nasıl ele alınıyor? Bu konulara yönelik iyileştirme süreçleri nasıl yürütülüyor?

Verilen yanıtlardan, KDM'lerde olumsuz geri bildirimler ve şikayetlerle nasıl ilgilenildiğine dair oldukça dağınık ve standardizasyonu düşük bir tablo olduğu görülüyor. Bazı merkezlerde bireysel ya da müdür düzeyinde ad-hoc çözümler üretildiği görülürken, çoğunda resmi izleme-değerlendirme ve iyileştirme sistemlerinin bulunmadığı anlaşılıyor.

*"Yüz yüze alınıyor. Gerekli iyileştirmeler yapılıyor."*

*"Şikayetler gizlilik içinde incelenir, doğrudan ilgili personelle çözüm odaklı görüşmeler yapılır."*

*"Yönetim haberdar edilerek iyileştirme çalışmaları yapılıyor."*

*"Önce kurum personelleri değerlendirme yapılıyor. Sonra ihtiyaç ve çözüm için müdür ile görüşme yapılıyor."*

*"Geri bildirim içeriğine göre nasıl çözülebileceği, işleyişimizde ne tür değişiklik yapabileceğimiz üzerine meslek personelleri ile değerlendirme yapılmaktadır. Resmi kanallar ile yapıldığı durumda yazılı olarak cevap verilmektedir."*

*"Personelden savunma ve şikayet eden kişiyle yüz yüze görüşülerek anlaşıldı."*

*"İlerideki dönemlerde bu fikri çalışma rutimize eklemeyi planlamaktayız."*

*"Değerlendirme formları ve görüşmeler ile ele alınması ve iyileştirme süreçlerinin yürütülmesi planlanmaktadır." (Şu anda böyle bir uygulama bulunmuyor.)*

*"Mevcut bir çalışma yoktur."*

*"Hiç şikayet almadık, hep teşekkür ediyorlar."*

## 7. Veri Yönetimi ve Paylaşımı

**A.Veritoplama ve analiz süreçleri:** KDM'nin hizmet kullanıcıları ve faaliyetleriyle ilgili veritoplama yöntemleri, bu verilerin analiz edilme şekli.

## 82.KDM'de sunulan hizmetler ve faaliyetleriyle ilgili hangi göstergeler çerçevesinde veriler toplanmaktadır?

KDM'lerde toplanan verilerin genellikle aşağıdaki sınıflandırma çerçevesinde üst yönetime/stratejiyle ilgili birimlere iletildiği görülüyor:

Görüşme Sayısı ve Hizmet Türleri: 16 KDM'de kadınların karşılaştığı şiddet türlerine ve talebine göre sunulan psikolojik, hukuki, rehberlik yönlendirme ve aile danışmanlığı hizmetlerinin görüşme sayıları toplanıyor.

Demografik Bilgiler: 3 KDM'de kadınların yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, geldiği mahalle, şiddet türü ve şiddetin gerçekleştiği mekan gibi demografik özellikleri kaydediliyor ve/veya raporlanıyor. Ancak, kadınların çoklu ayrımcılığa uğrama riskiyle ilgili bilgilerin (engellilik, göçmen olma durumu vb.) toplanmadığı buna karşın engellilik durumunun sadece 1 KDM'de sorulduğu anlaşılıyor.

Etkinlik Katılımcı Sayıları: KDM'ler tarafından yapılan eğitim, atölye ve diğer etkinliklere katılan kadınların sayıları da faaliyet raporlarında yer aldığı için 9 KDM tarafından toplandığı görülüyor.

Başvuru Sayısı: Genel olarak başvuru sayıları KDM'lerde temel göstergelerden biri olarak karşımıza çıkıyor. 15 KDM bu veriyi topladığını ve/veya raporladığını ifade etti.

Nitel Veri: Sadece 2 KDM aynı zamanda nitel veri topladığını belirtti.

5 KDM herhangi bir şekilde veri toplanmadığını ifade etti.

*"Danışan sayısı, başvuru nedeni, hizmet türleri (psikososyal, hukuki, yönlendirme), yönlendirme yapılan kurumlar, katılım sayıları, geri bildirim oranları ve etkinlik türleri gibi nicel ve nitel göstergeler temel alınır."*

*"Danışan sayısı, danışanların demografik özellikleri, başvuru sebepleri, psikiyatrik bir tedavi alıp almadığı, şiddet bilgileri gibi konularda niceliksel veri toplamaktayız. Ancak bilgi işlem ile koordinasyon eksikliğinden kaynaklı olarak raporlama yapamamaktayız. Ayrıca tüm danışanlar için görüşme raporları ile nitel veri oluşturmaktayız."*

*"Başvuru sayısı, danışan sayısı, ilk görüşme sayısı, süreç görüşme sayısı, telefon ile danışmanlık sayısı, telefon görüşmesi sayısı, eğitim sayısı."*

*"Demografik veriler başta olmak üzere, şiddet türü, şiddet uygulayan, vb göstergeler dahilinde veri toplanmaktadır."*

*"KDM de kullanılan ön başvuru formunda yer alan bilgiler kapsamında veri toplanıyor."*

*"Görüşme sayısı, danışan sayısı, kursiyer sayısı, kurs içerikleri toplanıyor."*

*"Veri var ama gösterge ve hedef yok."*

*"Yok."*

*"Uygulanmıyor."*

### 83. Veri toplama süreçleri nasıl tasarlanmıştır? Hangi veri toplama yöntemleri kullanılmaktadır (örneğin, anketler, görüşme kayıtları, istatistiksel raporlar vb.)?

KDM'lerde veri toplama süreçleri çoğunlukla başvuru formu, görüşme formu aracılığıyla yapılıyor. Bununla birlikte saha çalışmaları, anket ve faaliyet raporları aracılığıyla da veriler toplanabiliyor. Ancak bu yöntemlerin kullanımında standartlaşma eksikliği, düzensizlik ve teknik/organizasyonel engeller göze çarpıyor. Veri toplama süreçleri KDM'ler arasında farklılık göstermekle birlikte genel olarak üç yöntemin kullanıldığı anlaşılıyor:

**Başvuru ve Görüşme Formları:** Başvuran kadınlar için hazırlanmış başvuru formları ve görüşme kayıtları genellikle manuel olarak doldurulup sonrasında bilgisayar ortamına aktarılıyor. Bununla birlikte başvuru formlarında toplanan verilerin çeşitliliği KDM'lerde farklılık göstermekle birlikte dijital sistemin eksikliği veya yetersizliği nedeniyle sadece manuel arşivlenen KDM'ler de bulunuyor.

**Anketler ve Saha Çalışmaları:** Bazı KDM'lerin, hizmetlerin bilinirliğini artırmak, ihtiyaçları tespit etmek veya bölgesel özellikleri anlamak amacıyla saha çalışmaları ve anketler düzenlediği görülüyor.<sup>23</sup>

**Raporlama Sistemleri:** Çoğu KDM, bireysel ve müdürlük bazında performans değerlendirilmesi kapsamında nicel verileri (başvuru sayısı, görüşme sayısı, katılımcı sayısı vb.) haftalık, aylık ve yıllık faaliyet raporları şeklinde hazırlıyor.<sup>24</sup>

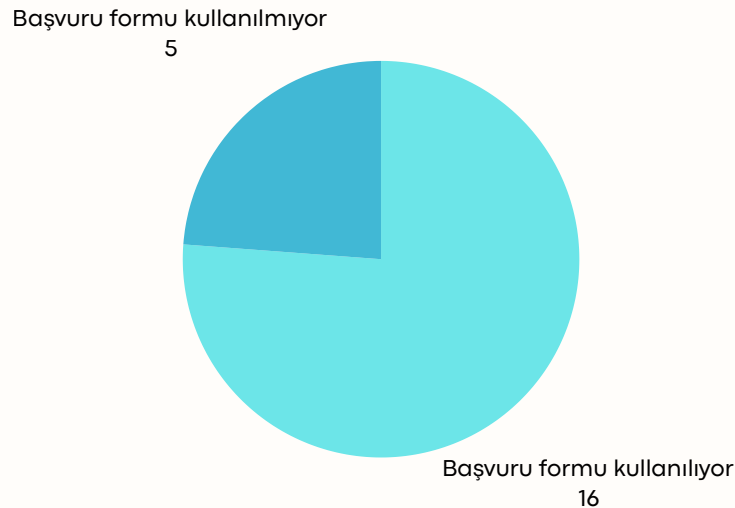
*"Başvuru formları, bireysel görüşme kayıtları, etkinlik katılım formları, danışan memnuniyet anketleri ve personel gözlem formları kullanılmaktadır."*

*"Görüşme kayıtları kullanılmaktadır. Önümüzdeki dönemlerde anket çalışmalarına ağırlık verilmesi planlanmaktadır."*

*"Anketler, görüşme formları, istatistiksel raporlamalar."*

*"Yok."*

*"Başvuru formu dışında yok."*



<sup>23</sup> Bakınız Soru 77 ve 47&79.

<sup>24</sup> Bakınız Soru 84

#### 84.Toplanan veriler ne sıklıkla, hangi araçlar ve yöntemlerle analiz edilmekte ve değerlendirilmektedir?

KDM'lerde veri analizi periyotları ve yöntemleri arasında farklılıklar bulunuyor. Verilerin genellikle haftalık, aylık veya yıllık bazda sayısal olarak raporlandığı ve ilgili müdürlüklere veya strateji birimlerine sunulduğu anlaşılıyor. Ancak bu verilerin derinlemesine analizi veya niteliksel değerlendirmesi çoğu zaman yapılmadığı ve yapılanlar açısından ise verilerin hizmetlerin geliştirilmesine ve karar alma süreçlerine entegre olmadığı veya katkısının sınırlı olduğu görülüyor.

KDM'lerde veya bağlı olunan Müdürlükte görevli meslek elemanlarının, karşılaşılan sorunları görüşmek ve çözüm önerileri üretmek amacıyla iç değerlendirme toplantıları yaptığı görülüyor. Ancak bu toplantıların çoğu zaman periyodik olmaktan ziyade ihtiyaç bazında gerçekleştiği ve resmi bir karar mekanizması niteliği taşımadığı da görüşmelerde<sup>25</sup> ifade edildi.

Alınan yanıtlara göre toplanan niceliksel verilerin genellikle haftalık/aylık/6 aylık/yıllık periyotlarla raporlandığını belirten KDM sayısı 12, rapor hazırlanmayan KDM sayısı 8 ve rapor hazırlanmasının planlandığını söyleyen KDM sayısı ise 1'dir.

"Günlük, haftalık, aylık ve yıllık olarak değişkenlik göstermektedir."

"Aylık olarak toplanmakta, 6 aylık ve yıllık raporlama yapılmaktadır."

"Yeni tanımlanan bir birim olduğumuz için henüz uyumlanamadık."

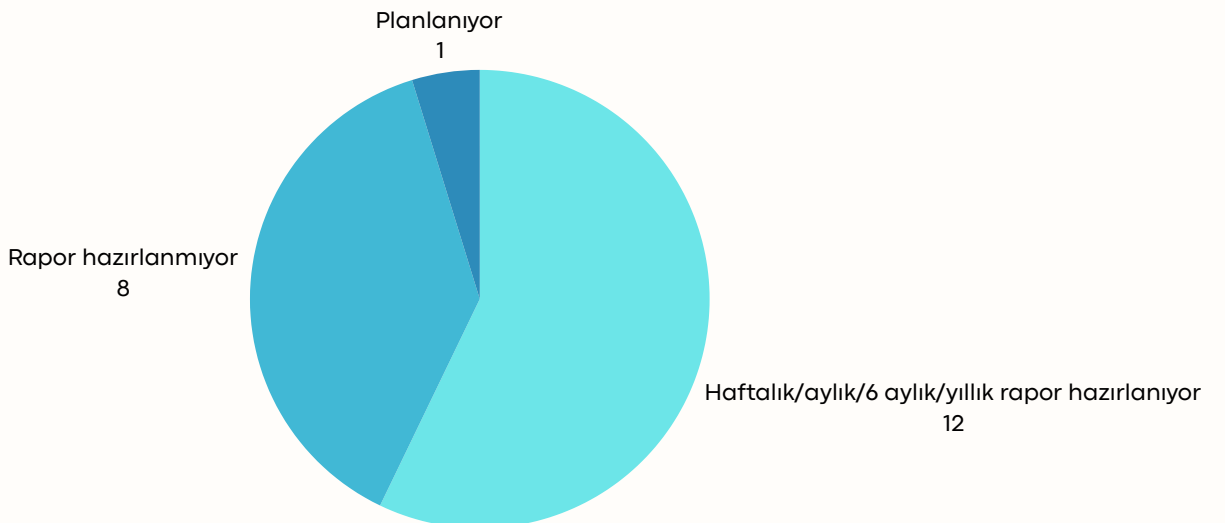
"Müdürlük faaliyeti kapsamında değerlendirilmektedir."

"Toplanan veriler aylık periyotlar halinde veri kayıt sistemine depolanmaktadır."  
(Veriler belirli periyotlarla Strateji Müdürlüğü'ne sunuluyor bir değerlendirme/analiz KDM'nin bağlı olduğu müdürlük bünyesinde yürütülüyor.)

"Veriler aylık ve yıllık periyotlarla Excel tabanlı analizlerle değerlendirilir; ihtiyaç halinde tematik raporlamalar yapılır."

"Analiz edilememektedir."

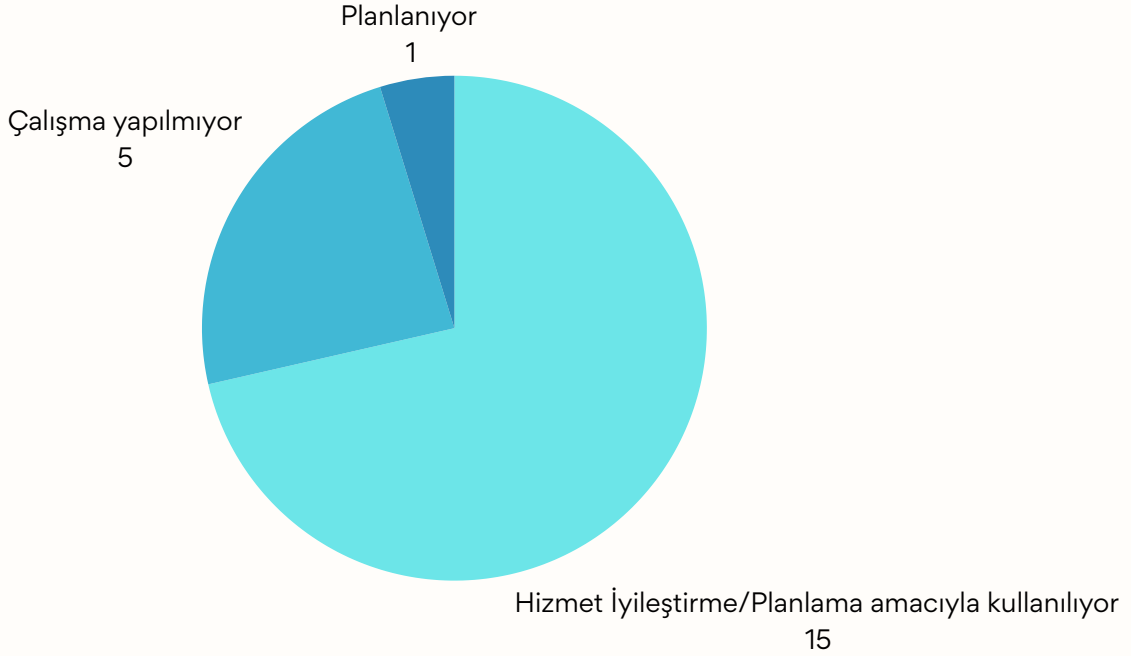
"Bugüne kadar yapılmamıştır."



<sup>25</sup>Bakınız Soru 41.

## 85.Toplanan veriler hangi amaçlarla kullanılmaktadır (hizmet iyileştirme, hizmetlerin görünürlüğü, düzenli raporlama, akademik araştırmalar vb.)?

Soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde 15 KDM açısından toplanan verilerin, hizmetlerin iyileştirilmesi ve kadınların ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla kullanıldığı ifade edildi. Bunun dışında kalan 5 KDM böyle bir uygulama olmadığını, 1 KDM ise planlama aşamasında oldukları belirtildi.



## 86.Veri analiz sonuçları, KDM'nin Stratejik ve/veya Yerel Eşitlik Eylem Planlarına nasıl yansıtılmaktadır?

KDM'lerde toplanan verilerin analiz sonuçlarının SP ve/veya YEPE'e entegrasyonu konusunda yerleşmiş ve standartlaşmış bir sürece sahip olunmadığı anlaşılıyor. Bazı merkezlerde veriler, ihtiyaç analizleri yoluyla planlara yansıtılırken, birçok merkezde bu bağlantının hiç kurulmadığı ya da yalnızca üst birimlerin inisiyatifinde değerlendirildiği ifade edildi.<sup>26</sup>

"Tespit edilen ihtiyaçlar ve eğilimler, Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü aracılığıyla eylem planlarına dahil edilmek üzere raporlanır."

"Yeni bir birimdir bu yıl deneyimleyeceğiz."

"İhtiyaç analizi yapılarak plan oluşturulmaktadır."

"Verilerin görüntülenmesi üzerinden ilgili konuların raporlanması ile yansıtılmaktadır." (Veri analizleri strateji müdürlüğü tarafından yapılıyor.)

"Müdürlük hedefi altında verilere yansıtılmaktadır."

"Sayısal veriler Şube müdürlüğüne gönderilmektedir. Süreç müdürlük bilgisindedir."

"Yok."

"Veri analiz sonuçları bir sonraki yerel eşitlik eylem planlarına yansıtılacaktır."

"YEPE çalışmalarında dahilinde ve belediye stratejik planı dahilinde veriler ilgili birim ve kişilerle paylaşılmaktadır."

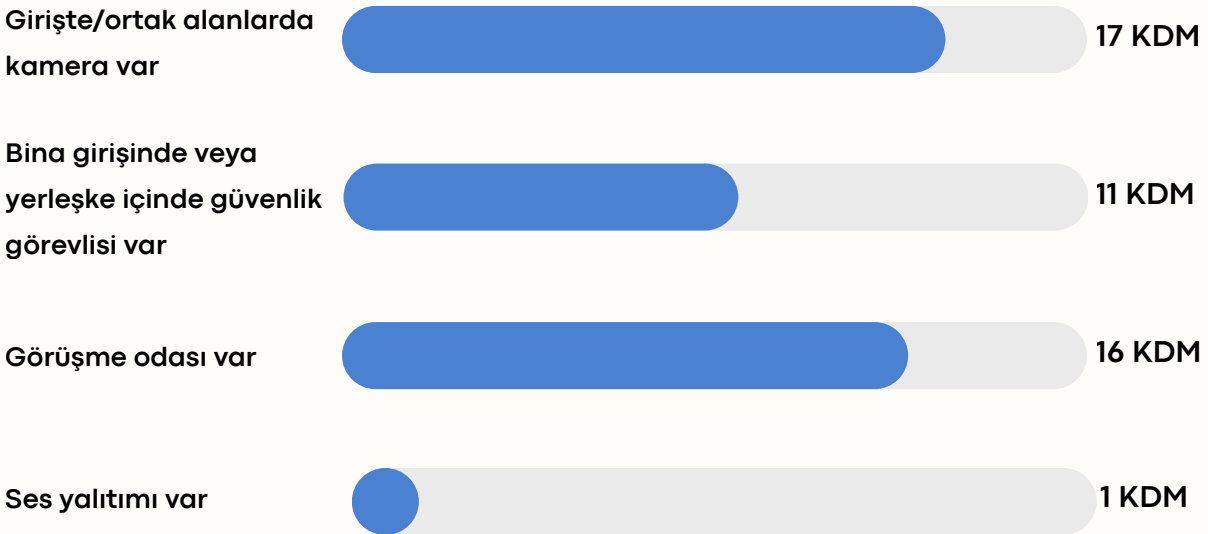
<sup>26</sup> Bakınız 1. KDM'lerin Yerel Yönetim Politikalarıyla Uyum, Soru 56 ve 57.

**B.Gizlilik politikaları: Kadınların mahremiyetini korumak için alınan önlemler. (internet erişimi olmayan bilgisayar kullanımı, başvuruların kodlanması, KVKK formları, ihlal durumunda yaptırımlar, veri derecelendirme/yetkilendirme yönergesi vb.)**

---

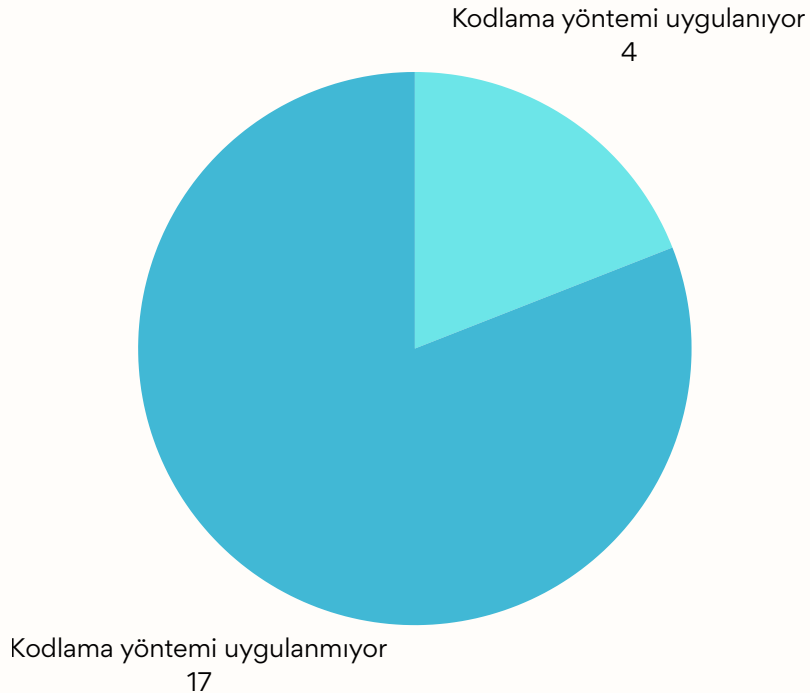
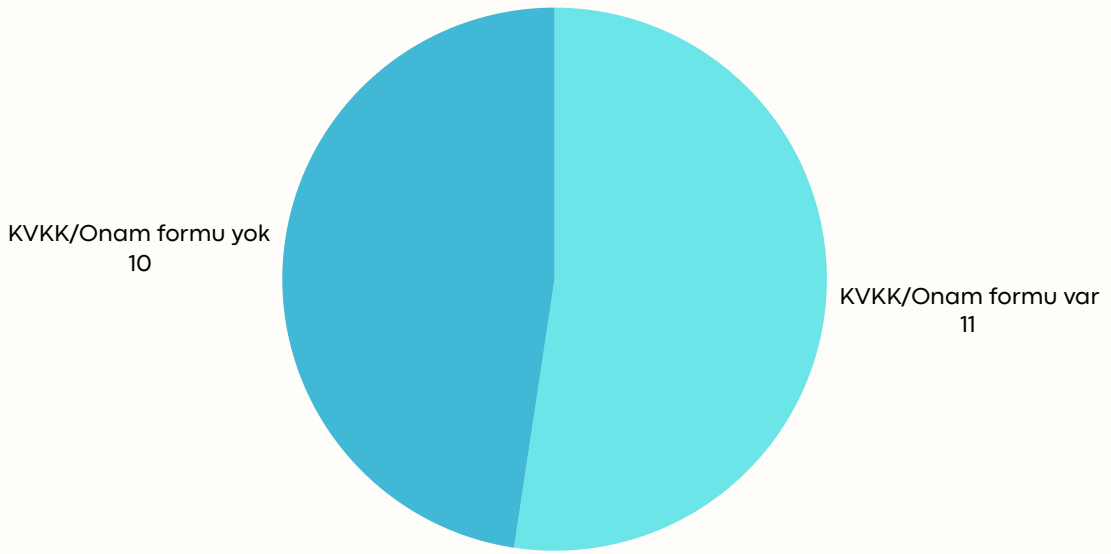
### 87.Danışanların mahremiyetini ve güvenliğini korumak için hangi güvenlik önlemleri alınmaktadır?

11 KDM’de bina girişinde veya yerleşke içinde güvenlik görevlisi bulunuyor, 17 KDM’de bina girişinde ve/veya ortak alanlarda güvenlik kameraları yer alıyor. 5 KDM’de bir görüşme odası bulunmuyor, var olan 16 KDM’de görüşme odalarının kapalı ve mahremiyet sağlayacak şekilde konumlandırılmasına özen gösterilmeye çalışıldığı gözlemlendi. Bazı merkezlerde hırsızlık gibi güvenlik zafiyetleri yaşandığı öğrenildi, ses izolasyonu olmaması, bekleme alanlarının yetersizliği gibi fiziksel koşulların mahremiyet riskini artırdığı ve iyileştirmeye ihtiyaç olduğu gözlemlendi.



88.Kişisel verilerin güvenliğini sağlamak için verilerin tutulduğu internet erişimi olmayan bilgisayar kullanımı, başvuruların kodlanması, KVKK (Kişisel Verileri Koruma Kanunu) formları gibi hangi sistemler kullanılmakta ve hangi önlemler uygulanmaktadır?

KVKK kapsamında bilgilendirilmiş onam formları sadece 11 KDM'de kullanılıyor, başvuru kadınların verilerinin anonimleştirmek amacıyla kodlama yöntemiyle muhafaza edildiği KDM sayısı ise 4'tür.

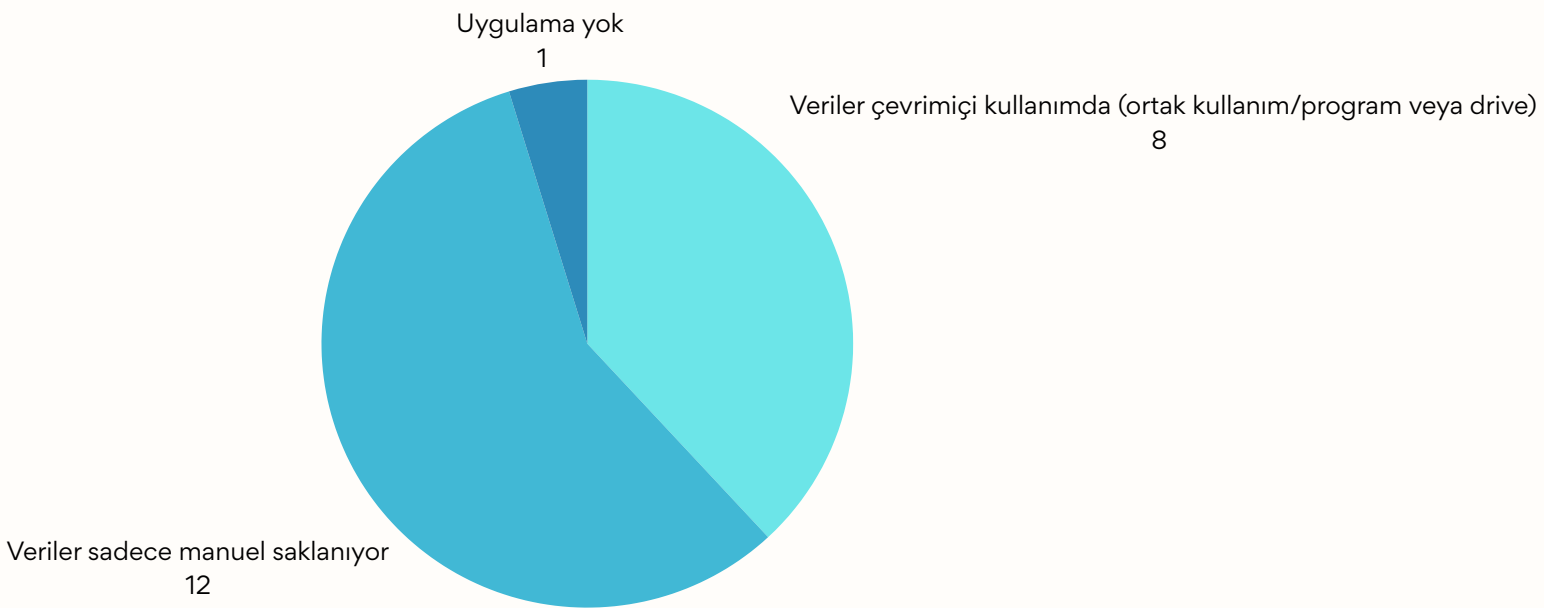


## 89.Danışan bilgilerine erişim yetkilendirmesi nasıl yapılmaktadır? Çalışanların erişim düzeyleri nasıl belirlenmektedir?

Alınan cevaplar incelendiğinde diğer sorularda olduğu gibi erişim yetkilendirilmesi konusunda da KDM'ler arası farklı uygulamalar olduğu anlaşılıyor. Çevrimiçi ortak kullanımın olduğu (program veya Google drive) 8 KDM, verilerin sadece manuel saklandığı 12 KDM bulunuyor. Herhangi bir uygulamanın olmadığı KDM sayısı ise 1'dir.

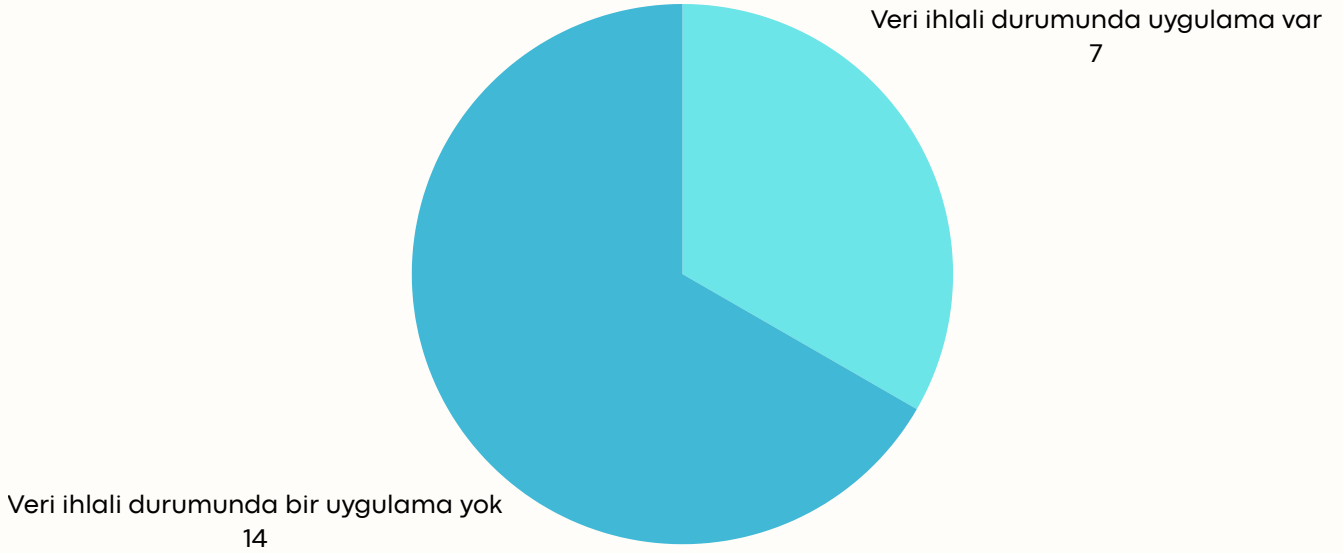
Görüşmelerde başvuru kadınların bilgilerine erişim konusunda; KDM'de görev yapan meslek elemanları (psikologlar, sosyal hizmet uzmanları vb.) ile sınırlı olması, kodlama, kilitli dosya saklama dolapları vb. gibi iyi uygulama örnekleri paylaşıldı. Bunun yanında bazı KDM'lerde meslek elemanlarının ortak bir klasör veya sistem üzerinden bilgilere erişebildiği görüldü. Örneğin bir KDM'de personelinin tamamının ortak bir dosya üzerinden kadınların bilgilerine erişebildiği, müdürlüğün bile bu verilere erişemediği, ancak KDM içindeki psikolog ve avukat gibi farklı uzmanlık alanlarına göre ayırım yapılmadığı belirtildi. Başka bir KDM'de ise uzman personelin faaliyet raporunda hizmet alan kadının adı-soyadı, başvurma nedeni gibi bilgilerin mail ortamında üst amirle paylaşıldığı ve amirin kendi bilgisayarında kaydettiği öğrenildi.

Bu soruyla ilgili olarak hem KVKK hem de hizmet alan kadınların güvenliği açısından standart ve denetimli bir yetkilendirme sistemi olarak CEİD tarafından hazırlanan CodeIgniter PHP framework tabanlı sistemin kullanılabileceği önerisi yapıldı.



## 90. Veri ihlali durumunda uygulanacak yaptırımlar nelerdir? Bir veri ihlali yaşandığında nasıl bir süreç izlenmektedir?

Yanıtlar incelendiğinde KVKK ve ilgili mevzuat açısından risk taşıyan ve başvuran kadınların güvenini olumsuz etkileyen bir faktör olarak KDM'lerde veri ihlali yaşanması durumunda izlenmesi gereken önceden belirlenmiş bir süreç veya eylem planı bulunmadığı anlaşılıyor. Bu durumun, genellikle KDM çatısı altında bugüne kadar hiç karşılaşılmadığı için veya böyle bir planlamanın henüz yapılmadığı ve/veya kurumda var olan bir uygulama var ise personelin bilgilendirilmediği ifade edildi. Veri ihlali konusunda herhangi bir uygulama örneği veren KDM sayısı 7'dir. Bunun dışında kalan 14 KDM'de bu konuyla ilgili herhangi bir uygulama bulunmuyor.



"Bu konuda bir deneyimimiz olmadı bugüne kadar."

"Müdürlüğümüze iletilerek ilgili yönlendirmeleri ile..."

"Bu hususta teknik bir çalışma mevcut değildir."

"Hukuk birimi düzenli olarak süreci takip eder."

"Durum yönetime raporlanır, veri sahibine bildirilir, belediyenin KVKK birimiyle iş birliği sağlanarak hukuki süreç başlatılır."

"Tutanak tutularak gerekli yasal işlemler yapılır."

"Şikayet olduğunda bilgi işlem müdahale ediyor."

**91. Veri saklama süreleri nasıl belirlenmektedir? Belirlenen süre sonunda verilerin silinmesi veya anonimleştirilmesi için hangi prosedürler uygulanmaktadır?**

KDM'lerde müracaatçı kadınların verilerinin ne kadar süreyle saklanacağına dair belirlenmiş bir süre veya yazılı bir prosedür bulunmuyor, veriler genellikle süresiz olarak saklanıyor. 2 KDM 5 yıl süreyle, 2 KDM ise 10 yıl süreyle kayıtların muhafaza edildiğini sonrasında anonimleştirilerek arşivlendiğini veya imha edildiğini ifade etti. Diğer KDM'ler saklama ve imha süreciyle ilgili bir uygulama olmadığını belirtti.

Yapılan görüşmelerde Devlet Arşiv Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin incelenmesi ve buna uygun olarak arşiv oluşturulması, verilerin saklanması ve imha sürecinin yazılı bir prosedür haline getirilmesinin önemli olduğu hatırlatıldı.



*"Bu durum belirlenmemiştir."*

*"10 yıllık süresi bulunur."*

*"Merkezimizde zaman aşımı yoktur."*

*"5 yıllık yasal süre dolduktan sonra evraklar uygun koşullarda imha edilmektedir."*

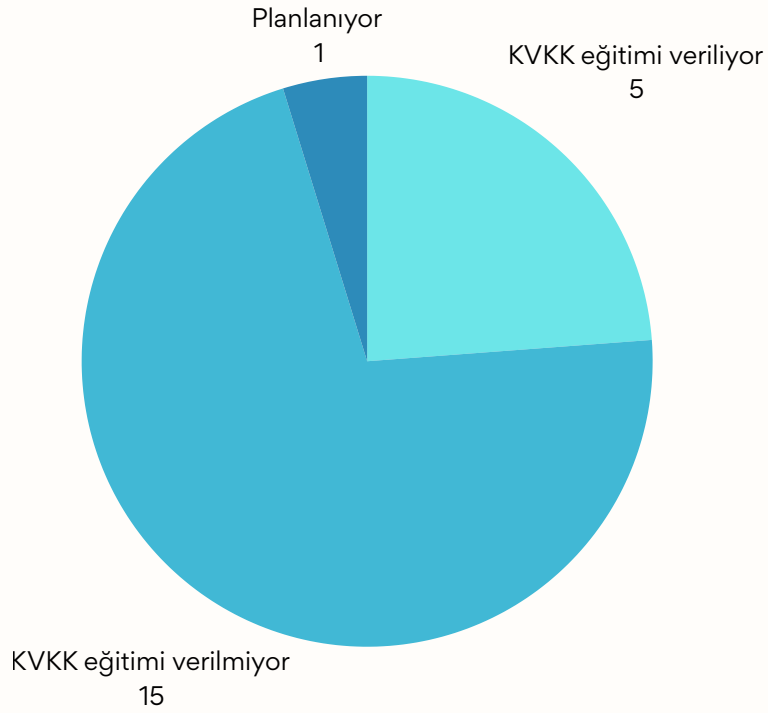
*"Her hizmetin süreç kartları var, arşiv müdürlüğü kuruldu, ama bugüne kadar imha prosedürü işletilmedi."*

*"Veriler yasal yükümlülükler doğrultusunda 5 yıl saklanır; sonrasında anonimleştirilerek arşivlenir veya imha edilir."*

<sup>27</sup> <https://www.devletarsivleri.gov.tr/varliklar/dosyalar/mevzuat/arsivhizmetleri.pdf>  
(Erişim tarihi 8 Ağustos 2025)

## 92.Çalışanlar, kişisel verilerin korunması konusunda ne sıklıkta eğitim almaktadır?

Soruya alınan yanıtlara göre 15 KDM'de görev yapan personelin bugüne kadar KVKK eğitimini hiç almadığı, 5 KDM'de bu eğitimin yapıldığı ve bunların ikisinde düzenli aralıklarla gerçekleştirildiği ve 1 KDM'de KVKK eğitimi yapılmasının planlandığı dile getirildi.



"Yılda bir kez KVKK eğitim veriliyor."

"Tüm belediye personeline KVKK hizmet içi eğitim bir kez verilmiştir."

"Her sene."

"İşe başlarken KVKK eğitimleri çevrimiçi verildi."

"Hiç eğitim alınmadı ancak planlanıyor."

"Bu hususta teknik bir çalışma mevcut değildir."

"Henüz yapılmadı ama meslek personellerimiz bunun farkında."

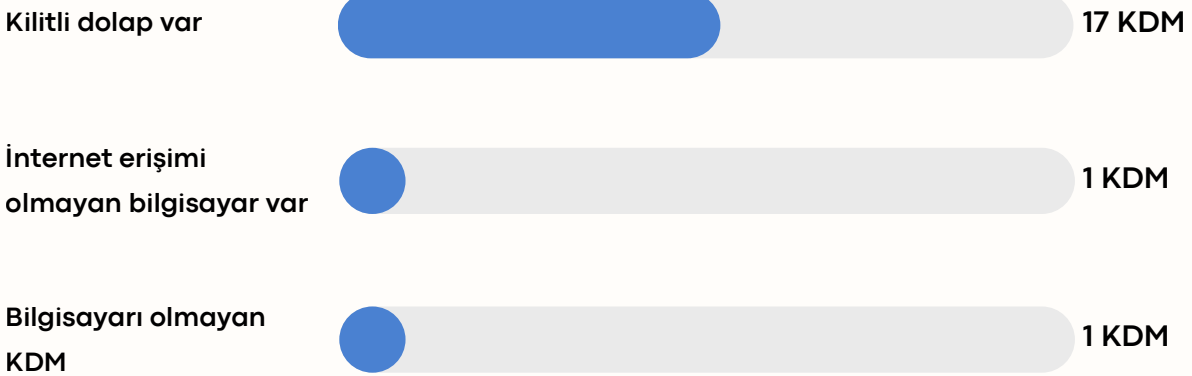
## C. Veri yönetimi: Hizmet alanlarla ilgili bilgi toplama ve arşivleme süreçleri; kişisel veri gizliliği politikaları.

---

### 93. Danışanlarla ilgili toplanan bilgilerin fiziksel ve dijital arşivleme süreçleri nasıl yönetilmektedir?

KDM'ler bünyesindeki veri yönetimi, hizmet alan kadınların mahremiyetinin korunması ve hizmetlerin etkinliğini sağlama açısından önemli bir yer tutar. Kadınlara ait verilerin saklanması süreçlerinde KDM'ler arasında farklılık olmakla birlikte, genel olarak hem fiziksel hem de dijital yöntemlerin kullanıldığı görülüyor. 11 KDM'de başvurulara ait fiziksel dosyalar, yetkisiz erişimi engellemek amacıyla kilitli dolaplarda, bunun dışında kalan 10 KDM'de ise kilitli olmayan dolaplarda ve/veya raflarda saklanıyor.

Dijital güvenlik riskleri nedeniyle özellikle KDM'lerde kullanılması tercih edilen hizmet alan kadınların mahremiyetini korumak amacıyla internet bağlantısı olmayan bilgisayar kullanımı sadece 1 KDM'de bulunuyor, 1 KDM'de ise herhangi bir bilgisayar yok. Diğer 19 KDM internet erişime olan bilgisayarlar bireysel veya ortak kullanılıyor.



"Müdürlüğümüzün sadece çalışanları ve yetkili kişilerinin ulaşımı olan dosya ve klasörleme işlemleri ile."

"KDM meslek elemanları kontrolünde." (Kilitli dolaplarda tutuluyor)

"Henüz arşiv bulunmamaktadır."

"Kilitli dolaplarda korunan klasörler kullanılmakta ve meslek personellerine ait odalarda bulunmaktadır..."

"Danışanların bilgileri kilitli dolaplarda saklanmaktadır."

"Arşivlenmiyor."

94.Verilere erişim talepleri nasıl değerlendirilmektedir? KDM çalışanları dışında üçüncü taraflarla veri paylaşımı yapılmakta mıdır? Eğer yapılıyorsa, hangi koşullarda ve nasıl izinler alınmaktadır?

KDM'lerde, başvuran kadınlara ait verilerinin genellikle üçüncü taraflarla hiçbir şekilde paylaşılmadığı ifade edildi. Paylaşımların ancak yasal zorunluluk durumunda veya başvurucunun açık rızasıyla gerçekleştirildiği ve bunun dışında yapılanların anonim ve niceliksel veriler şeklinde olduğu belirtildi.

*"Üçüncü taraflarla veri paylaşımı KVKK ve ilgili kanunlar doğrultusunda yürütülmektedir."*

*"Mahkemelerin talebi dışında hiç bir kurum ve/veya kişi ile kişisel veriler paylaşılmamaktadır. İstatistiksel veriler ise talep eden her kurum ve kuruluş ile paylaşılmaktadır."*

*"KDM çalışanları dışında üçüncü taraflarla veri paylaşımı yapılmamaktadır."*

*"Sadece sayısal veri paylaşımı yapılmaktadır."*

*"Sadece sayısal veriler iş birliği içinde çalışılan kamu kurum kuruluş ve STK'larla paylaşılmaktadır."*

*"KDM dışı talep bulunmamaktadır."*

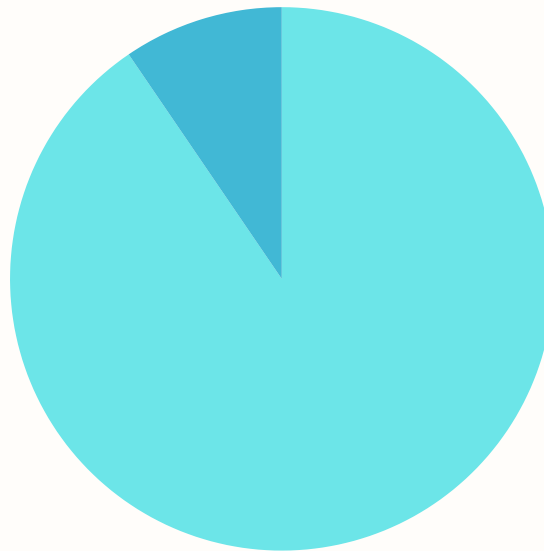
*"Başkanlık makamı onayıyla adli durumlarda bilgi paylaşımı belli konularda yapılmaktadır."*

## D.Yıllık izleme-değerlendirme raporlarının hazırlanması ve kamuoyu ile şeffaflık ilkesi çerçevesinde paylaşılması

### 95.KDM, yıllık izleme ve değerlendirme raporları hazırlıyor mu? Eğer hazırlıyorsa, bu raporlar hangi içerikleri kapsamaktadır?

KDM'lerin yıllık izleme ve değerlendirme raporları hazırlaması, yürütülen çalışmaların ve sunulan hizmetlerin görünürlüğünün sağlanmasının yanında etkinliğinin, erişilebilirliğinin ve ihtiyaçlara uygunluğunun ölçülerek hem iç denetim hem de hesap verebilirlik açısından diğer belediyeler, kamu kurumları, sivil toplum ve fon sağlayıcılar gibi paydaşlara şeffaf bilgi sunarak güven inşa eder ve KDM'nin toplumsal etkisini görünür kılınması açısından önemlidir. Bu soruya verilen yanıtlar değerlendirildiğinde birbirini tamamlayan ve doğrulamasını yapar şekilde hazırlanan ve önceki bölümde yer alan Soru 84 ile karıştırıldığı ve tekrar olarak algılandığı gözlemlendi. KDM ziyaretleri sırasında yüz yüze görüşmelerde soru örneklerle açıklanarak yinelendi. Buna göre; KDM'ler bünyesinde genellikle Soru 84'e konu olan; KDM tarafından toplanan verilerin performans değerlendirme ve hizmet iyileştirme amacıyla yapılan haftalık/aylık/6 aylık/yıllık niceliksel raporlamaların dışında başka bir formatta hazırlanan bir rapor olmadığını ortaya çıkarıyor (19 KDM). Bunun dışında kalan 1 KDM 2024 verilerini içeren infografik hazırladığını, diğer 1 KDM ise bu tür bir rapor hazırlığının 2025 sonu itibariyle planlandığını ifade etti.

İzleme ve değerlendirme amacıyla rapor hazırlığı yapılıyor  
2



İzleme ve değerlendirme raporu hazırlanmıyor  
19

## 96.Raporların kamuoyu ile paylaşımı şeffaflık ilkesi çerçevesinde nasıl sağlanmaktadır?

Soruya verilen yanıtlara göre; bir önceki soruyla bağlantılı olarak KDM'lerde yıllık izleme ve değerlendirme raporlarının hazırlanmasının kurum kültürü olarak yaygın bir işleyiş olmadığı ancak Soru 84'te konu edilen performans ve hizmet iyileştirme amacıyla hazırlanan raporların kamuoyu ile paylaşımı konusunda ise sistematik ve kurumsallaşmış bir uygulamanın çoğunlukla bulunmadığı anlaşılıyor. Bu raporlar genellikle ya hiç paylaşılmıyor ya da yalnızca KDM'nin bağlı olduğu belediyenin genel yıllık faaliyet/performans raporu veya stratejik plan gibi belgeleri içinde dolaylı şekilde yer veriliyor. Bazı KDM'ler sayısal verileri sosyal medya, web sayfası veya infografiklerle sunuyor ancak bu veriler genellikle sınırlı, sürekliliği olmayan ve bağlamsız şekilde yapılmakla birlikte paylaşım kararının üst yönetim inisiyatifinde olduğu da ifade edildi. Stratejik Plan ve Yerel Eşitlik Eylem Planı üzerinden paylaşım yapıldığını ifade eden örnekler, şeffaflık ilkesine daha yakın olsa da KDM'ye özgü ayrıntılı raporların kamuya açık sunumun yaygın olmaması hesap verebilirlik ve kamuoyunun KDM çalışmalarına dair bilgi edinme hakkı açısından önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkıyor.

*"Hazırlanan raporlar iç rapor."*

*"Yok, infografik hazırlanıyor."*

*"Yıllık raporlar yıllık faaliyet raporunda yer almaktadır."*

*"Kamuoyu ile sadece sayı bilgisi paylaşılmaktadır."*

*"Web sayfasında stratejik plan ve faaliyet raporları yayınlanmaktadır." (Hazırlanan raporlar belediyenin genel işleyişiyle ilgili)*

*"Stratejik Plan ve Yerel Eşitlik Eylem Planı kanalıyla kamuoyu ile paylaşım sağlanmaktadır. Ayrıca Strateji Müdürlüğü yıllık performans değerlendirme raporları hazırlıyor."*

*"Henüz rapor paylaşımı yapılmamıştır."*

*"Kamuoyu ile paylaşılmıyor."*

*"Belediyeye ait sosyal medya araçları ve veri portallarında bulunmaktadır."*

## 97.Kamuoyu ile paylaşılan bilgiler ve raporlar, gizlilik ilkesi gözetilerek hazırlanmakta mıdır?

Bir önceki soruda bahsedilen başvuru kadınların memnuniyeti veya sunulan hizmetlerin etkisi gibi konuları ölçen KDM'lere özgü bir izleme ve değerlendirme raporunun hazırlanmıyor olması ve Stratejik Plan ve/veya YEEP kapsamında yapılan ve kamuoyuyla paylaşılan raporlardaki bilgilerin niceliksel verilerle sınırlı kalması sebebiyle kadınların mahremiyetini ihlal edecek herhangi verinin paylaşılmadığı söylenebilir.

Bununla birlikte genel olarak KDM'ler aracılığıyla yapılan veri ve bilgi paylaşımlarında gizlilik ilkesi kabul görse de izleme ve değerlendirme raporlama pratiği ve kamuoyu ile bilgi paylaşımı nadir olduğundan ilkenin uygulanabilirliğinin sınırlı kaldığı anlaşılıyor.

*"Evet. Kişisel veriler çıkarılır; yalnızca istatistiksel ve anonimleştirilmiş bilgiler kamuya açık hale getirilir."*

*"Evet."*

*"Yok."*

*"Gizlilik ilkesi gözetilmektedir. Yapılan etkinlikler ile ilgili bilgiler kişisel veriler açığa çıkmadan Belediyemizin web sitesinde paylaşılabilir." "*

*"Evet, hiç bir kişisel veri paylaşılmamaktadır."*

*"Paylaşım yapılmıyor."*

#### **98.Raporlar; yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri ve diğer paydaşlarla hangi yöntemlerle paylaşılmaktadır? (Odak grup, deneyim paylaşımı, basın açıklaması vb.)**

"Yıllık izleme-değerlendirme raporlarının hazırlanması ve kamuoyu ile şeffaflık ilkesi çerçevesinde paylaşılması" göstergesi altında yer alan sorular genel olarak değerlendirildiğinde KDM'lerin büyük çoğunluğunun, hizmetlerinin etkinliğini sergileyecek ve görünürlüğünü artıracak KDM özelinde bir raporlama pratiğine henüz sahip olmadığı anlaşılıyor. KDM'lerin çalışmalarıyla ilgili kapsamlı raporlar hazırlayarak kamuoyu ve diğer paydaşlarla doğrudan paylaşmaktan ziyade, bağlı olunan müdürlüklerin genel raporlamalarına dahil olduğu; bu raporları sayısal verilerle sınırlı tuttuğu ve gerektiğinde belediyenin genel iletişim kanalları üzerinden duyuru yaptığı görülüyor. Bununla birlikte YEEP hazırlayan belediyeler açısından izleme çalışmaları ve YEEP hazırlığı içinde olan belediyelerin ise hazırlık çalışmaları kapsamında sivil toplum, kamu ve diğer paydaşlarla bir araya geldiği toplantılarda KDM işleyişinin gündeme geldiği ifade edildi. Ayrıca görüşülen tüm KDM'ler daha önce bahsedildiği üzere İKDD tarafından yürütülen KDM Ağı bileşenlerinden olduğu ve düzenli ağ toplantılarının deneyim paylaşımları yapmak amacıyla alan açtığı da belirtildi.

*"KDM Ağ toplantılarında paylaşılıyor, bunun dışında bir faaliyet planlanmıyor."*

*"Raporlar , (YEPP kapsamında) odak grup çalışmaları, deneyim paylaşımı çalışmaları ve toplantıları ile yerel yönetimler, STÖ'ler ve diğer paydaşlarla paylaşılmaktadır."*

*"Yerel yönetimler, STÖ'lerle toplantılar yaparak deneyim paylaşımı." (Müdürlük inisiyatifiyle yapılan)*

*"Henüz planlanmamıştır."*

*"Yapılmıyor."*

*"Yok."*

## B.SWOT Analizi

KDM'lerin mevcut durumu ve ihtiyaçlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirmek amacıyla, Güçlü Yönler (Strengths), Zayıf Yönler (Weaknesses), Fırsatlar (Opportunities) ve Tehditler (Threats) başlıkları altında bir SWOT analizi gerçekleştirildi. Bu analiz alışması, KDM'lerin sahip olduğu kapasitelerini ve sınırlılıklarını, aynı zamanda dışsal olumlu ve olumsuz faktörleri belirleyerek hizmet kalitesinin arttırılması, sürdürülebilirliğin sağlanması ve stratejik planlamalar açısından ihtiyaçların belirlenmesinde kaynak olabilmesi amacıyla yapıldı.

### A. KDM'lerin Güçlü Yönleri

#### I.Erişilebilirlik ve Görünürlük:

- KDM'lerin belediye bünyesinde yerel, merkezi ve görünür konumda olması, kolay ulaşılabilir lokasyonlarda (toplu taşımaya yakın, park/pazar yeri yakınlığı) bulunması, kadınların hizmete ulaşımını kolaylaştırır.
- Web sitesi, sosyal medya kullanımı, afiş, broşür ve saha çalışmaları gibi tanıtım faaliyetleri sayesinde KDM hizmetlerinin bilinirliği artırır.
- Belediye içindeki diğer birimlerin ve personelin yönlendirmesiyle vatandaşların KDM'lere güvenle başvurması sağlanır.

#### II.Hizmet Kalitesi ve Çeşitliliği:

- Hukuki ve psikolojik danışmanlık başta olmak üzere, ocuk ve ergenlere yönelik hizmetler gibi çeşitli ve kapsayıcı hizmetler sunulur.
- Alanında deneyimli, yetkin, toplumsal cinsiyet eşıtlığı bakış açısına sahip meslek elemanlarının varlığı ve iletişim becerileri, hizmet kalitesini ve çeşitliliğini artırır.
- Kadınların çocuklarıyla birlikte merkeze geldiğinde çocuklarla ilgilenilmesi, kadınların hizmetlerden daha rahat faydalanmasını sağlar.
- Hizmetlerin ücretsiz olması, erişilebilirliği artıran önemli bir faktördür.

#### III.Kurum İçi Yönetim ve Personel Katılımı:

- Yöneticilerin toplumsal cinsiyet eşıtlığı ve kadının insan hakları bakış açısına sahip olması ve alana olumlu yaklaşması, iç işleyişi ve çalışma ortamını güçlendirir.
- Karar alma süreçlerine çalışanların dahil edilmesi, personel verimliliğini, motivasyonunu ve mesleki becerilerini artırır.
- Birimlerin istek ve ihtiyaçlarının önceliklendirilmesi ve yetkin yönetim kademelerinin varlığı olumlu etki yaratır.

#### **IV.Gizlilik, Güvenlik ve Fiziksel Koşullar:**

- Gizlilik, özel alan ve mahremiyetin korunması esastır.
- Bazı KDM'lerde kamera-güvenlik sistemlerinin bulunması, çalışan ve hizmet alan kadınların güvenliğini sağlanması için önemli.
- Engelli ve dezavantajlı kişilerin erişimine uygun düzenlemelerin (işaret dili tercümanı, erişim rampaları) sağlanması hizmeti kapsayıcı kılar.

#### **V.İşbirliği ve Ağ Oluşturma:**

- STÖ'ler, üniversiteler, meslek odaları, baro, diğer belediye birimleri ve yerel yönetimlerle yapılan işbirlikleri, KDM'lerin hizmet kapasitesini ve etki alanını genişletir.
- KDM ağ toplantıları aracılığıyla farklı belediyelerdeki iyi uygulama örneklerinin öğrenilmesi ve destek ihtiyacının karşılanması mümkündür.

#### **VI.Geri Bildirim ve Veri Kullanımı:**

- Sözlü ve yazılı geri bildirim mekanizmalarının (anketler, halkla ilişkiler birimleri) bulunması, hizmetlerin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için bir zemin sunar.

## **B.KDM'lerin Zayıf Yönleri**

#### **I.Bütçe ve Finansal Yetersizlikler:**

- KDM'lere bağımsız ve yeterli bütçe ayrılmaması, ihtiyaçların karşılanamamasına, planlama ve bütçeleme yapılamamasına neden olur.

#### **II.İnsan Kaynakları ve Personel Yönetimi Sorunları:**

- Personel sayısının yetersizliği ve nitelikli (hukukçu, psikolog, sosyal hizmet uzmanı, çocuk gelişimci, sosyolog vb.) meslek elemanı eksikliği iş yükünü arttırır ve hizmet kalitesini düşürür.
- Personel ve yöneticilerin toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı, gizlilik ve güvenlik ilkelerine riayet etme konularında yetersiz olmaları veya yöneticilerin alana olumsuz bakış açıları hizmet kalitesini düşürür.
- Personelin mesleki gelişimini sağlayacak eğitim, süpervizyon desteği ve yeni tekniklerin eksikliği önemli bir zayıflıktır.
- Ücret politikalarındaki farklılıklar ve maaşların gecikmeli ödenmesi, liyakat eksikliği, iş yükü fazlalığı ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının olmaması çalışan refahını olumsuz etkiler.

- Personel sürekliliğinin sağlanamaması, deneyimli personelin başka birimlere gönderilmesi veya KDM'lerin "sürgün yeri" olarak görülmesi hizmetin niteliğini ve sürekliliğini aksatır.
- Görev tanımlarının net olmaması ve hizmet içi eğitim eksikliği de önemli zayıflıklardır.

### **III.Fiziksel Altyapı ve Teknik Donanım Eksiklikleri:**

- KDM'lerin fiziksel mekanlarının yetersizliği (görüşme odası azlığı, ısıtma/soğutma eksikliği) ve teknik donanım eksiklikleri (bilgisayar, telefon, özel mobil hat, klima vb.) verimi düşürür ve hizmette aksamaya neden olur.
- Engelli erişimine uygun koşulların (rampa, işaret dili tercümanı) olmaması, kapsayıcılığı engeller.
- Güvenlik (kamera, kilitli arşiv dolabı) ve gizliliğe uygun olmayan fiziksel koşullar hizmet kalitesini ve güvenliği tehdit eder.

### **IV.Kurumsal İşleyiş ve Koordinasyon Sorunları:**

- KDM'lerin stratejik planlamadan yoksun olması, kurum içi bütçeleme ve iç denetim mekanizmasının bulunmaması.
- Veri kaydı, analiz ve düzenli raporlama sistemlerinin yetersizliği veya eksikliği, hizmet kalitesini geliştirmeyi zorlaştırır.
- Randevu sistemlerinin olmayışı işleyişi zorlaştırır.
- KDM'lerin seçimlerden ve siyasi müdahalelerden bağımsız, kurumsal bir işleyişe sahip olmaması (seçimlerden sonra kapatılma veya atıl kalma riski) ciddi bir tehdittir.
- Belediye işleyişinin kurumsallıktan uzak olması, birimler arası işbirliğinin kişisel ilişkilere bağlı kalması ve müdürler arası husumetler nedeniyle aksamaması verimsizliğe yol açar.
- Tutum belgesi, yönerge ve etik çalışma ilkelerinin olmaması önemli bir eksikliktir.
- Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEELP) eksikliği.
- KDM standartlarının sağlanamaması.
- Kurumlarda kadına yönelik şiddetle mücadele kültürünün yetersiz olması ve cinsiyetçi dil kullanımı.

#### **V.Hizmet Erişilebilirliğinde Özel Engeller:**

- Ulaşım giderlerinin karşılanamaması veya maddi yetersizlikler nedeniyle kadınların hizmete erişiminin sınırlı olması.
- Göçmen/mülteci kadınlar için dil bariyeri ve tercümanlık hizmeti eksikliği.
- Engelli, dezavantajlı ve farklı kesimlerden kadınlara yönelik kapsayıcı hizmetlerin yetersizliği.
- Hizmetin etik ilkelerine aykırı durumlar (kişisel telefon kullanımıyla gizliliğin ihlali, yönetici yakınına öncelik gibi).
- Politikacıların olumsuz görüş ve söylemleri hizmet süreçlerini olumsuz etkiler.

### **C.KDM'ler için Fırsatlar**

#### **I.Tanıtım, Görünürlük ve Farkındalık Artışı:**

- Web sitesinde ve sosyal medyada KDM'ye özel alan açılması ve duyuruların yapılması, KDM'lerin görünürlüğünü ve bilinirliğini artırır.
- Toplumsal farkındalığın artırılmasıyla KDM'lerin düzenlediği eğitim, seminer ve atölye çalışmalarına katılım sayısının artması ve bunların KDM'lerin öncelikli hizmet alanlarına eklenmesi mümkündür.
- Uzman ekip tarafından saha çalışmaları yapılarak KDM hizmetlerinin bilinirliği artırılabilir.

#### **II.Şbirliği ve Ağ Oluşturma:**

- STÖ'ler, üniversiteler, meslek odaları ve baro ile işbirlikleri yapmak, KDM'lerin hizmet kapasitesini ve etki alanını güçlendirir. Bu işbirlikleri süreci daha hızlı, ekonomik ve denetlenebilir hale getirebilir.
- Yerel yönetim içindeki diğer çalışma arkadaşları ve müdürlüklerle iletişim ağını güçlendirmek, birimler arası bilinirlik ve iletişim toplantıları yapmak faydalıdır.
- Kent Konseyi Kadın Meclislerinin aktif olması KDM yapısı ve bilinirliğini olumlu etkileyebilir.
- Yeni paydaşlar olarak muhtarlar, kaymakamlık, milli eğitim ve müftülikle işbirlikleri yapılabilir.
- CEİD ortak veri portalı gibi sistemler aracılığıyla veri analizi ve görünürlük artırılabilir.

### III.Hizmet Çeşitliliği ve Kapsayıcılığının Geliştirilmesi:

- Çocuklara sunulan hizmetlerin çeşitlendirilmesi ve artırılması, kadınların istihdama katılımlarını da destekleyebilir (örneğin kreş hizmetleri).
- Kadın istihdamını güçlendiren "Mor Bayrak" gibi projelere yer verilmesi bir fırsattır.
- KDM başvuru kadınlarının istihdam konusunda önceliklendirilmesi, CV hazırlama ve mülakat atölyeleri düzenlenmesi.
- Randevu sisteminin olması, işleyişi kolaylaştıran bir fırsattır.
- Mobil/online seans hizmeti sağlanması, hizmete erişimi kolaylaştırabilir.
- Kadınların geri bildirimlerine önem veren bir takip sistemine sahip olmak, hizmet kalitesini artırır.

### IV.Kurumsal ve Personel Gelişimi:

- Yerel Yönetimin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) politikalarıyla ilgili Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP) ve TCE belgelerinin olması, belediyede TCE birimlerinin/komisyonlarının varlığı.
- Personele yönelik TCE eğitimleri verilmesi ve süpervizyon desteği sağlanması.
- Kurum içinde şiddet uygulayan personele yönelik yaptırımların olması.
- Yöneticilerin ve karar alıcıların TCE ve kadına yönelik şiddet konusunda duyarlılığı ve politik bakış açısının olumlu yönde olması.

## B.KDM'ler için Tehditler

### I.Siyasi ve Kurumsal Kısıtlamalar:

- Mevcut yasaların kaldırılması veya değiştirilmesi riski (örneğin İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme, 6284 sayılı Kanunun uygulanmaması), genelgelerle bazı kavramların kaldırılması ve siyasi müdahaleler KDM'lerin varlığı ve işlevselliği için ciddi bir tehdittir.
- Siyasi konjonktürün toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kısıtlamaları ve yasakları, KDM'lerin faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir.
- KDM'lerin seçimlerden bağımsız bir işleyişe sahip olmaması (yerel seçimlerden sonra kapatılma ve/veya atıl durumda bırakılma riski) ve Kadın Çalışmaları Birimlerine/Müdürlüklerine bağlanmaması büyük bir risktir.
- Yönetim kadrosunun sık sık değişmesi ve yöneticilerin alana bakış açılarının (toplumsal cinsiyet ve kadının insan hakları) olmaması veya yetersiz olması, hizmette sürekliliği ve niteliği olumsuz etkiler.
- Belediye işleyişinin kurumsallıktan uzak olması, diğer birimlerle iletişimin kişisel ilişkiler üzerinden yürütülmesi ve müdürler arası husumetler nedeniyle işbirliğinin sekteye uğraması iş akışını aksatıyor.
- Kurumlarda kadına yönelik şiddetle mücadele kültürünün olmaması ve cinsiyetçi dil kullanımı.

## **II.Finansal ve Personel Kaynaklı Sorunlar:**

- KDM'lerin bağımsız ve yeterli bir bütçesinin olmayışı ortak ve büyük bir sorundur.
- Personel sürekliliğinin ve çeşitliliğinin olmaması, hizmet kalitesini düşürür. Deneyimli personelin başka müdürlüklere gönderilmesi veya KDM'lerin "sürgün yeri" olarak görülmesi.
- Meslek elemanlarının kararlarına saygı duyulmaması, yöneticinin ya da siyasilerin yakını olması gibi durumlarla hizmet alan kadınlara öncelik verilmesi etik ihlallerine yol açabilir.

## **III.Fiziksel Güvenlik ve Erişilebilirlik Engelleri:**

- Güvenlik (kamera, kilitli arşiv dolabı) ve gizlilik (görüşme odaları) ilkeleri konusunda yazılı bir dokümanın veya yönetmeliğin olmaması, güvenlik ve etik ihlalleri riski taşıyor. Şahsi telefonların kullanılması gizliliği tehdit edebilir.
- KDM'lerin fiziksel koşullarının yetersizliği ve yönetmeliğe/standartlara uygun olmaması, özellikle engelli erişilebilirliği (rampa, tercüman) konusunda eksiklikler, kapsayıcılığı engeller.
- Merkezin bulunduğu mahallenin güvensiz oluşu güvenlik riski oluşturabilir.

## **IV.Danışan Erişimi ve Temel İhtiyaçlar:**

- Ulaşım giderlerinin karşılanamaması veya maddi yetersizlikler nedeniyle kadınların KDM hizmetine erişiminin sınırlı olması.
- Dil bariyeri nedeniyle (azınlık/göçmen/mülteci kadınlar için) kadınların kendini ifade edememesi ve tercümanlık hizmeti eksikliği.
- Temel ihtiyaçların önceliklendirilmesi sebebiyle (başvurucu kadınlar açısından) bireysel diğer ihtiyaçların geri plana düşmesi.

## **V.Etik ve Kurumsal İşleyiş Eksiklikleri:**

- Güvenlik, gizlilik ve etik ilkeler konusunda yazılı bir dokümanın/yönetmeliğin olmaması önemli bir risktir.
- Etik çalışma ilkelerinin olmaması.
- Acil durumlarla ilgili bir çalışma veya afet eylem planının olmaması

# 6.Bölüm

KDM'lerde Mevcut Duruma ve İhtiyaca Yönelik Değerlendirme



# 6.KDM'lerde Mevcut Duruma ve İhtiyaca Yönelik Değerlendirme

## 1.KDM'lerin Kurumsal Yapısı ve Yerel Yönetim Politikalarıyla İlişkisi

Çalışmaya konu olan belediyelerin çoğunun, stratejik ve eylem planları aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhütlerde bulunduğu görülüyor. Bu planlar genellikle "Şiddetle Mücadele", "Kadının Güçlendirilmesi", "Fırsat Eşitliği ve Sosyal Gelişim", "Hizmetlere Erişim" ortak hedeflerini içeriyor. Bu hedefler doğrultusunda belediyelerin, STÖ'ler, üniversiteler, barolar ve diğer kamu kurumlarıyla işbirliği yapmayı hedeflediği planlarda yer alıyor. Bununla birlikte KDM'lerin yerel yönetimlerin politika belgelerindeki yeri ve rolü belediyeden belediyeye farklılık gösteriyor. Bu durum, KDM'lerin kurumsal statüsü ve hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından önemli ihtiyaçları ve eksiklikleri de beraberinde getiriyor.

KDM'ler, belediye organizasyon yapısı içinde çoğunlukla Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne bağlı olsalar da (12 KDM), Sosyal Yardım İşleri (5 KDM), Sağlık İşleri (1 KDM) gibi farklı birimlere, hatta doğrudan Başkan Yardımcılığına (1 KDM) bağlı olan merkezler de bulunuyor. Sadece bir belediyede KDM, kendi adıyla bir müdürlük altında birim olarak yapılandırıldığı görülüyor. Bu dağınık yapı, KDM'lerin belediyenin genel stratejilerindeki yerinin belirsizleştirilmesine ve hizmetlerin sürekliliğinin sağlanması konusunda bir risk oluşumuna işaret ediyor.

KDM'lerin hiçbir belediye Stratejik Planında sorumlu birim olarak yer almadığı genellikle bağlı olunan müdürlük kapsamında tanımlandığı ve sadece 3 belediyenin YEEP'inde sorumlu birim olarak açıkça tanımlandığından "Bulgular" bölümünde bahsedildi. Bu durum KDM'lerin belediyenin stratejik hedeflere ulaşmada ve planlanan faaliyetleri yürütmeye kurumsal bir yetki ve sorumlulukla donatılmadığını gösteriyor. Stratejik planlarda KDM'lerin faaliyetlerine yönelik hedefler belirlenmiş olsa da bu hedeflerin ölçülebilir ve yeterli performans göstergeleriyle desteklenmediği görülüyor. Toplanan verilerin genellikle başvuran sayısı, görüşme sayısı gibi niceliksel verilerle sınırlı kaldığı, hizmetlerin etkinliği, erişilebilirliği ve kadınların hayatında yarattığı değişim gibi niteliksel etkilerin düzenli olarak ölçülüp raporlanmadığı anlaşılıyor.

Bu durum, KDM'lerin stratejik planlara ne ölçüde katkı sağladığının değerlendirilmesini zorlaştırır ve KDM'ye olan ihtiyacı muğlaklaştırır niteliktedir. Uygulama aşamasında bir belediyenin YEOP'inde KDM, eğitimden sağlığa, istihdamdan şiddetle mücadeleye kadar geniş bir yelpazede uygulayıcı olarak konumlandırılırken, bir diğerindeki rolü daha çok şiddetle mücadele ve yönlendirme hizmetleriyle sınırlı kalabiliyor. Bu farklılıklar, KDM'lerin standart bir kurumsal yapıya ve işleyiş modeline sahip olmadığını, faaliyetlerinin büyük ölçüde bağlı oldukları müdürlüğün önceliklerine, yöneticilerin bireysel inisiyatiflerine bağlı ve başkan adayların seçim dönemlerindeki vaatleriyle sınırlı kaldığını gösteriyor.

KDM'lerin organizasyon yapısı içerisinde çeşitli müdürlükler bünyesinde yer alması sunulan hizmetlerin kapsamı ve önceliklendirilmesinde farklılıklar ortaya çıkarıyor. Kadınlarla ilgili konuların çoğunlukla sosyal hizmet/yardım anlayışı içinde değerlendirilmesi, KDM'lerin kadın hareketi deneyimi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan bütüncül politikalar çerçevesinde faaliyet göstermesinin yerine daha dar kapsamlı ve pragmatist hizmet sunumu yaklaşımı ile sınırlandırılmasına neden olduğu görülüyor. Bununla birlikte karar alma mekanizmalarında bağımsız kadın hareketinin içinde yer alan/yakın ilişki içinde olan kadınların görev yaptığı müdürlükler özelinde KDM açılması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmekle birlikte bu durumun kişilere bağlı olması kurumsal sürdürülebilirlik açısından risk yaratabiliyor. Bu nedenle KDM'lerin kurumsal konumunun ve işleyişinin bireysel aktörlerin varlığına bağlı olmaksızın, kurumsal politikalar ve yönetmeliklerle güvence altına alınmasının önemi öne çıkıyor.

KDM'lerde, işleyiş ve personel yapısı açısından standart ve sürdürülebilir bir modelin eksikliği dikkat çekiyor. Bazı iyi örneklerde profesyonel yapılar kurulmuş olsa da genelde işleyişin çalışanlara, üst yöneticinin inisiyatifine, yapılan görevlendirmelere/atamalara ya da gönüllülüğe bağlı olması, merkezlerin etkinliğini ve güvenilirliğini sınırlandırıyor. Görüşülen 21 KDM'den hiçbirinin kendine ait özel bir bütçe kalemi bulunmuyor. Tüm harcamalar, merkezin bağlı olduğu müdürlüğün/üst yönetimin genel bütçesi içinden karşılanıyor. Bu durum, KDM'lerin ihtiyaç duyduğu kaynaklara (personel, güvenlik, ön kabul, materyal, fiziksel iyileştirme vb.) erişimini zorlaştırarak ihtiyaca uygun planlama yapılmasını engelleyebiliyor. Aynı zamanda yerel yönetim bütçesi dışında, proje veya hibe gibi ek finansman kaynaklarından yararlanılmadığı da görülüyor.

Mevzuat gereği sığınak açma yükümlülüğü olan ancak bundan itinayla kaçınma (bütçe, kaynak, uzman eksikliği vb. nedenlerle) davranışıyla KDM açmaya yönelik belediyeler, ilgili planlarında şiddetle mücadelenin önündeki engellerden birisi olarak sığınak sayısının artırılmasını ve/veya mevcut olanların koşullarının iyileştirilmesine ihtiyaç olduğunu belirtiyor. Seçim dönemlerinde, yönetici değişiklikleri ve idari atamalar gibi siyasi ve bürokratik etkenler, KDM'lerin işleyişini doğrudan etkilemesinin yanında çalışanlar açısından merkezlerin "sürgün yeri" olarak görülmesi veya seçim sonrası kapatılma riskinin varlığı, bu kurumsallaşma eksikliğinin en somut tehditlerinden sayılabilir.

## İhtiyaçlar ve Öneriler

a. KDM'lerin bütçe, insan kaynağı ve yetki açısından özerklik sahibi olması tüm belediyelerin organizasyon şemalarında, stratejik planlarında ve YEER'lerinde ayrı ve sorumlu bir birim olarak tanımlanmalarıyla kurumsal kimlik kazanmaları, sürekliliklerinin sağlanması ve siyasi değişikliklerden daha az etkilenmeleri sağlanabilir. Ayrı bir yönetmeliğe/yönergeye sahip olmaları da önemlidir.

b. KDM'lerin ilgili planlarda belirlenen faaliyetlerini etkin ve kalıcı bir şekilde yürütebilmesi için özel, yeterli ve sürdürülebilir bir bütçe kalemi ayrılması en temel ihtiyaçlardan biridir.

c. KDM'lerin faaliyetlerinin hizmet alan kadınların yaşamlarındaki etkisini ölçmenin de dahil olduğu performans göstergeleriyle izlenmesi ve düzenli raporlama çalışmalarının yapılması; toplanan verilerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analiz edilerek stratejik planların revizyonunda kullanılmasına özen gösterilmelidir.

d. Katılımcı planlama çerçevesinde, stratejik planların ve YEER'lerin hazırlanma süreçlerine KDM çalışanlarının, hizmet alan kadınların ve alanda çalışan STÖ'lerin aktif olarak dahil edilmesi, eşitlik ve şiddetle mücadele politikalarının ihtiyaçlara daha uygun ve etkili olmasını sağlanmasına yol açar.

e. KDM'lerin kurumsal konumu, rolü ve işleyişi konusundaki farklılıkları gidermek amacıyla standartların belirlenmesi ve bu standartların politika belgelerine entegre edilmesi önemli gereksinimlerdenidir.

f. Kadınları ilgilendiren yerel politika ve hizmetlerin sadece sosyal hizmet/yardım yaklaşımına bağlı kalmaksızın toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi çerçevesinden bütüncül ve kapsayıcı bir yaklaşımla değerlendirilmesi önemlidir.

## 2.KDM'lerde Hizmet/Destek Sunumunun Niteliksel ve Niceliksel Olarak Güçlendirilmesi

KDM hizmetlerinin genel olarak ihtiyaç temelli, esnek ve kadın odaklı bir anlayışla planlanması gerekir. Çünkü KDM'ler; karşı karşıya kaldığı/gelme ihtimali olan şiddetle mücadele etmeye çalışan kadınlar açısından bir çıkış yolu sunabilecek ve umut ışığı olabilecek şekilde rehberlik ve yönlendirmeden, psikolojik ve hukuki danışmanlıklara, kriz durumlarında müdahale yöntemlerinden istihdama katılıma, bağımsız yaşam kurabilmek için ihtiyaç duyduğu ayni ve maddi desteklerin yanında dayanışma perspektifiyle bireysel potansiyelini ortaya çıkarabileceği destek mekanizmalarının da sunulduğu mekanlardır. Ancak bu yaklaşımın kurumsallaşmamış olması nedeniyle uygulamalarda eşitsizlikler ve istikrarsızlık yaşandığı görülüyor.

Çalışmaya konu olanlar açısından KDM'lerin büyük çoğunluğunda (%81) yüz yüze sunulan psikolojik danışmanlık hizmetinin %62'si sürekli, %19'u kısıtlı süreli/gönüllü olarak veriliyor. Aynı zamanda çocuklarıyla sorun yaşayan veya çocuk ve ergen müracaatçılar için de psikolojik destek sağlandığı görülüyor. Diğer taraftan, tanısı olan kadınlarla (Bipolar, Şizofreni vb.) çalışılmadığını belirten KDM'ler de bulunuyor. Pandemi döneminde yaygınlaşan çevrimiçi psikolojik danışmanlık hizmeti ise halihazırda sadece 2 KDM tarafından uygulanmaya devam ediyor. Psikolojik danışmanlığa göre daha sınırlı sunulan hukuki danışmanlık; sadece 7 KDM'de sunuluyor, bu merkezlerden 2'sinde kadrolu avukat görev yapıyor. Diğer KDM'lerde belediyenin hukuk birimi veya baroyla işbirliği yapılıyor. KDM'lerin genelinde (%95) yüz yüze rehberlik ve yönlendirme hizmeti sunuluyor. Bu hizmetler şiddetle mücadele mekanizmalarının yanında çoğunlukla belediyenin sosyal yardım müdürlüklerine, ilgili diğer belediye birimlerine veya STÖ'lere (gıda, giysi, kira, okul ihtiyaçları, bebek paketi vb. ayni destekler için) yönlendirme şeklinde yapılıyor. Online/çevrimiçi/telefonla rehberlik ve yönlendirme hizmeti ise 9 KDM'de mevcut. Kadınlardan gelen istihdama yönelik talepler genellikle ilgili belediyelerin istihdam bürolarına, İŞKUR'a, Halk Eğitim Merkezleri'ne veya İzBB Meslek Fabrikası'na yönlendiriliyor. Bazı belediyelerde geçmişte verilen mesleki eğitimlerin bütçe yetersizliği, eğitmen bulunamaması veya fiziki mekan yetersizliği gibi nedenlerle kesintiye uğradığı anlaşılıyor. Kadınların iş ve gelir beklentileri yüksek olmasına rağmen, istihdama katılımlarına yönelik süreç takibi çoğu zaman yapılmıyor. Tüm KDM'ler (%100) kadınların sosyo-kültürel etkinliklere katılımı konusunda ilgili belediyenin diğer birimlerinin faaliyetlerine yönlendiriyor.

Bu faaliyetler arasında koro, ritim, halk dansları, tiyatro kursları, okuma-yazma kursları, kişisel gelişim seminerleri, farkındalık atölyeleri, spor (yoga, pilates) ve geziler gibi çeşitli uygulamalar bulunuyor. Ancak bu etkinlikler çoğunlukla KDM'ye gelen kadınlar için özel olarak değil, genel halk kitlesi için düzenleniyor ve bu haliyle nicelik/nitelik olarak sınırlı kalıyor.

KDM'lerde hizmetlerin sıklığı, içeriği ve çeşitliliği konusunda sistematik bir değerlendirme mekanizması eksikliği bulunuyor. Bu konuda başvuru kadınların KDM'lerde sunulan hizmetlerin planlanması ve karar alma süreçlerine sistematik bir biçimde katılımı sağlanmıyor. KDM bünyesinde kullanılan geri bildirim mekanizmaları (öneri kutuları, anketler) ise yetersiz ve genellikle sözlü ve/veya merkezi çağrı merkezleri üzerinden alınıyor. Ancak bu veriler, KDM'ye özel olarak izlenip değerlendirilmiyor. Hizmet çeşitliliği genellikle başvuran kadınların bireysel ihtiyaçlarına, meslek elemanlarının gözlemlerine ve kurumsal kapasiteye göre esnek biçimde uygulanıyor. Yapısal belirsizlikler (seçimler, müdürlük/yönetici değişiklikleri), çalışanların iş güvencesi kaygıları ve idari desteklerin yetersizliği, yeni hizmet çeşitliliği üretiminin önünde engel teşkil ediyor. 2024 yılında en çok talep edilen hizmetler sırasıyla psikolojik destek (%76), rehberlik-yönlendirme (%76) ve hukuki destektir (%38). Kadınların ayrıca istihdam, sosyo-kültürel faaliyetler, farkındalık atölyeleri ve çocuklara yönelik destekler konusunda da talepleri bulunuyor.

Şiddet ortamından uzaklaşma süreçlerinin takibi genellikle kadınların KDM ziyaretlerindeki geri bildirimleriyle sağlanıyor, ancak baştan sona sistematik bir izleme yapılmıyor. Hukuki ve psiko-sosyal destek hizmetlerinin etkinliği de genellikle meslek elemanının kişisel gözlemine ve başvuru kadınların beyanına dayalı olarak sistematik etki ölçüm araçları kullanılmadan yapılıyor. KDM'lerde sunulan hizmetlerin kadınların hayatındaki etkisi üzerindeki değişimlerin yanında erişilebilirlik durumlarını ölçmeye yönelik niteliksel ve etki değerlendirme odaklı izleme-raporlama mekanizmaları bulunmadığından KDM'lerdeki yoğun insan emeğinin ve sağlanan hizmetlerin gerçek etkisinin görünür kılınmasının engellendiği anlaşılıyor.

Kadınların ve çocukların şiddet ortamından uzaklaşma süreçlerinin hak temelli, kişiye özgü, gizlilik ve güven ilkeleri gözetilerek izlenmesi hem kişinin can güvenliğinin sağlanması hem de toplumsal bir sorun olarak şiddetin yeniden üretilmesinin önlenmesi açısından önemlidir. Bu izleme sürecinin; şiddete uğrayan ve uğrama riski altındaki kadınların istekleri doğrultusunda yürütülmesi, her aşamasında doğru şekilde bilgilendirilerek ve onayı alınarak ihtiyacı olan destek mekanizmalarına yönlendirilmesi (psikolojik, hukuki, barınma vb.), gerektiğinde randevularının alınarak eşlik edilmesi gerekebilir.

KDM'lere yapılan ilk başvurularda ilk görüşmeyi yapan çalışanın/meslek elemanının başvuru formunu doldurarak risk ve ihtiyaç analizi yapabilmesi KDM bünyesinde sunulacak hizmetlerin belirlenmesi ve kurumlara yapılacak yönlendirme süreçlerinin planlanması açısından dikkate alınmalıdır.

Neredeyse tüm belediyelerin planlarında, KDM'lerin yürütücü konumda olduğu alanlar; kadınlara yönelik ücretsiz rehberlik-yönlendirme, hukuksal ve psikolojik danışmanlık hizmeti sunulması, kadın hareketi açısından önemli gün/haftalarda etkinliklerin planlanmasıyla sınırlandırılmış durumdadır. Bu durumda KDM'lerin çalışma gün ve saatlerinin sınırlı olması verilen hizmeti kısıtlı hale getiriyor. Bu haliyle diğer kamu kurumlarının işleyiş ve çalışma esaslarından farklı olmayan istikrarsız, bürokratik bir anlayış egemendir. Çalışma gün ve saatlerinin dışında ulaşılabilir telefon hattının olmayışı yine hizmete erişimi sekteye uğrattırıyor. KDM'lerin kamu kurumlarından farklı olarak kadınların özneleşmesine ve dayanışmasına alan açan merkezler olarak işlev görmesi beklenir. Bu yaklaşımla birlikte düşünülmesi gerekenler; KDM'ler özelinde eşitlikçi ilişkilerin nasıl kurulacağı, başvuran kadınların planlama ve karar alma süreçlerine nasıl dahil edileceği, danışmanlık sürecinin nerede biteceği, sonrasında kadınlarla kurulan ilişkinin nasıl sürdürüleceğidir.

KDM'lerin sunulan bireysel danışmanlık hizmetlerinin -ki kadınların yaşadıkları şiddet deneyimlerinin yarattığı psikolojik ve hukuki sorunlarla başa çıkabilmeleri açısından hayattır- yanında kadın dayanışması perspektifinden şiddetle karşı karşıya kalan kadınların kendi hayatlarının öznesi olma mücadelelerinde KDM çalışanı kadınlarla birlikte ortak deneyim paylaşımı ve birlikte öğrenme süreçlerinin genel olarak işletilmediği de anlaşılıyor. Oysa KDM'lerin sadece yönlendirme, psikolojik-hukuki danışmanlık, aynı destek sağlama yeri olarak tanımlanması ve bunun "yeterli" görülmesi, kadınların özneleşme süreçlerinin desteklenmesi işlevini göz ardı eden bir bakış açısidir. Aynı zamanda KDM çalışanları ile destek ihtiyacıyla başvuran kadınlar arasında hiyerarşik ilişkilerin yeniden üretildiği ve dayanışmacı ilişki biçimlerinin KDM işleyişi kapsamında yeterince kurumsallaşmadığı da söylenebilir. Diğer taraftan feminist bakış açısı kadınları aktif ve kendi hayatları üzerinde söz sahibi olan özne olarak görürken, görüşmelerde de sıkça kullanılan "danışan" terimi bu özne konumunu zayıflatarak, kadınları daha çok edilgen, yardım bekleyen bir nesne olarak tanımlanmasına neden olabilir. Bu nedenle raporda yer alan "danışan" kavramı, kadınları, özne olma hakkı gölgelenen, bağımlı konumda resmedilen kurumsal bir söylem olarak değerlendirildi. Rapor çalışmasının bütününde ise kadınların kendi hayatları üzerinde söz sahibi, aktif ve bağımsızlaşma süreçlerinin öznesi olduklarını vurgulayan bir bakış açısı esas alınarak kurgulandı.

KDM'lerde sunulan hizmetlerin ve planlanacak çalışmaların yalnızca bireysel hizmetlerle sınırlı olmayacak şekilde bütüncül, kapsayıcı ve kesişimsel bir yaklaşımla yeniden yapılandırılmasına ihtiyaç vardır. Bununla birlikte görüşmelerde dile getirilen KDM'lerin çalışma esasları arasında feminist metodolojiye ve dayanışmacı bir yaklaşıma atıf yapılmakla birlikte, uygulamalarda bu yaklaşımın yeterince içselleştirilmediği görülüyor. KDM'lerde görev yapan uzmanlar genellikle kendi uzmanlıklarında olan mesleki etik ilkeler çerçevesinde çalışmalarını sürdürdüğünü ifade ediyor ancak bu durum feminist yöntemin gerektirdiği eşitlikçi, dayanışmacı ve kolektif güçlenmeye dayalı ilişkilenmeyi tam anlamıyla hayata geçirebilmek için yeterli olmayabilir.

Hizmet kalitesinin önündeki en büyük engellerden birisi de insan kaynağı yetersizliği/eksikliğidir. Psikologların görev yaptığı KDM'ler yaygın olsa da (19 KDM), sosyal hizmet uzmanı (4 KDM) ve avukat (2 KDM'de kadrolu) gibi temel uzmanlık alanlarında ciddi eksiklikler bulunuyor. Bununla birlikte KDM ekibinin bir üyesi olarak ön başvuruyu alacak ve çocuklarla ilgilenecek personel sayısı da yetersizdir. Özellikle çocuk gelişim uzmanı çocuklarıyla birlikte gelen kadınlar için motivasyon kaynağı olabiliyor. Aynı zamanda çocukları gözlemleyen uzmanın hanedeki şiddet örüntüsünün yanında başka sorunların varlığının tespitini de kolaylaştırabiliyor. Bununla birlikte çalışanların esenliğini gözetecek şekilde süpervizyon, ikincil travma ve tükenmişlik gibi mesleki riskler konusunda kurumsal bir destek olmadığı gibi mesleki gelişimin desteklenmesi konusunda da eksiklikler bulunuyor. KDM'ler açısından süpervizyon hem hizmet kalitesinin sürdürülebilirliği hem de çalışanların mesleki ve psikolojik iyi oluşunun desteklenmesi açısından öncelikli bir konudur. KDM çalışanları, çoğu zaman her birimizin duymaya, dinlemeye, okumaya zorlandığımız travmatik olayları yaşamış kadınlarla uzun süreli ve yoğun temas halindedir. Bu durum, çalışanlarda ikincil travma, tükenmişlik ve duygusal yük birikimi gibi riskleri artırır. Süpervizyon, çalışanlara deneyimlerini paylaşma, karşılaştıkları zorlayıcı durumları mesleki etik çerçevesinde değerlendirme ve çözüm üretme imkânı sunar. Ayrıca, vaka değerlendirmelerinde bütüncül ve hak temelli bir yaklaşım geliştirilmesine katkı sağlar. Bu sayede hem çalışan desteklenir hem de kadınlara sunulan hizmetin niteliği artar.

KDM'lerin %80'ninde ne acil durum tahliye planı ne de yangın tüpü bulunuyor. Bu tür müdahaleler genellikle çalışanların bireysel deneyimlerine veya inisiyatiflerine dayanıyor. Hiçbir KDM'de yazılı bir kriz müdahale protokolünün olmaması, güvenlik personeli veya kamera eksikliği ve çalışanların yalnız çalışması gibi durumlar hem başvuran kadınların hem de çalışanların güvenliği açısından ciddi riskler taşıyor.

KDM'lerin varlığının ve sunulan hizmetlerin bilinirliğini artırmaya yönelik kullanılan yöntemler (sosyal medya, broşür, mahalle çalışmaları) genellikle sistematik ve sürdürülebilir değildir. KDM'lerin çoğunluğunda, KDM'lere yönelik toplumsal önyargıları gidermeye yönelik kurumsal bir strateji geliştirilmediği anlaşılıyor. Toplumdaki cinsiyet rolleri ve ev içi şiddetle ilgili yanlış toplumsal algıların etkisiyle KDM'lere yönelik çeşitli önyargılar (gizli/güvenli olmadığı, sadece yardım dağıtılan yer olduğu, yuva yıkan yerler olduğu, kadınları erkeklere düşman ettiği, sadece boşanmak isteyen kadınlara hizmet edildiği vb.) bulunmasına rağmen, bu önyargıların giderilmesine yönelik kurumsal bir iletişim stratejisi geliştirilmediği 16 KDM tarafından belirtildi.

## İhtiyaçlar ve Öneriler

a. KDM'lerin kapalı olduğu durumlarda kriz durumlarında ulaşılabilecek 7/24 hizmet sunan telefon hatları, çevrimiçi platformlar vb. bilgilerinin başvuru kadınlarla paylaşılıyor olması önemlidir.

b. KDM'lerin hizmet sunumlarında feminist metodolojiyi merkeze alarak eşitlikçi, dayanışmacı ve özneleşmeye dayalı ilişkileri kurumsallaştırmak üzere bu anlayışın; ortak dil oluşturulmasından başlayarak kurum içi işleyişe, hizmet planlamasına ve karar alma süreçlerine somut şekilde yansıtılması önemlidir.

c. KDM'lerin özneleşme/güçlenme kavramını sadece bireysel bir süreç olarak değil kolektif bir dayanışmayla mücadele alanı olarak yeniden yorumlanması ve bu doğrultuda hizmetlerinin çeşitlendirmesi önemlidir. KDM'lerde sunulan bireysel destek hizmetlerinin yanı sıra kadınların ortak deneyimlerden güç alabilecekleri grup çalışmaları, destek grupları, motivasyon atölyeleri ve dayanışma ağlarının geliştirilmesi gerekir.

d. Cezasızlık politikaları ve şiddetin sürekli biçim değiştiren halleri karşısında kadınların hayatta kalma stratejilerini ve bu deneyimlerini görünür kılmakla birlikte yeni baş etme yöntemlerinin geliştirilebilmesi için alan açılması da diğer bir ihtiyaçtır.

e. KDM'lerden hizmet alan kadınların karar alma süreçlerine katılımını sağlayacak sistematik mekanizmalar (danışma kurulu, düzenli toplantılar vb.) oluşturulmalı ve geri bildirimler (öneri kutuları, anketler, şikayet mekanizmaları) etkili bir şekilde toplanıp hizmet geliştirme süreçlerine entegre edilmelidir.

f. KDM'lerde psikolog, sosyal hizmet uzmanı, avukatın yanında ön başvuru ve çocuklarla ilgilenecek çalışanlardan oluşan multidisipliner bir ekibin tam zamanlı ve güvenceli olarak istihdam edilmesi önemli ve gereklidir. Çalışanlar için iş güvencesi, adil ücretler ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları sağlanmalıdır. Aynı zamanda uzmanlaşmış çalışanların sürekliliğinin sağlanamaması, deneyimli çalışanların başka birimlere gönderilmesi ve iş güvencesi kaygılarının giderilmesi de elzemdir.

g. KDM çalışanlarının ikincil travma ve tükenmişlik riskine karşı korunması için düzenli süpervizyon desteğinin ve mesleki gelişim için hizmet içi eğitimlerin (toplumsal cinsiyet eşitliği, şiddet türleri, travma, risk değerlendirme, hukuki düzenlemeler, KVKK vb.) kurumsal bir politika haline getirilmesi önemli bir ihtiyaçtır.

h. KDM çalışanlarının tamamının kadın olması, kadın müracaatçıların esenliği, güvenliği ve mahremiyeti için politik bir tercih olarak uygulanmalı, erkek psikolog istihdamı gözden geçirilmelidir.

i. Kadınların şiddet ortamından uzaklaşma süreçleriyle birlikte istihdama katılımını destekleyen mesleki eğitimler, girişimcilik programları ve işe yerleştirme süreçlerinin takip planlaması ve uygulaması toplumsal cinsiyet ve insan hakları çerçevesinde yapılmalıdır.

j. Hizmet alan ve çalışan gizliliğini, güvenliğini sağlayacak kriz müdahale mekanizmalarının diğer güvenlik önlemleriyle birlikte yazılı prosedürler hazırlanarak standardize edilmesi önemlidir. Acil durum tahliye planlarının oluşturulması ve KDM hizmetlerini aksatmayacak, müracaatçının mahremiyetini engellemeyecek şekilde çalışanların ilgili eğitimleri alması, düzenli tatbikatların yapılması gereklidir.

k. KDM'lerin ve sunulan hizmetlerin bilinirliğini artırmak için sistematik ve çeşitli tanıtım faaliyetleri (web sitesi, sosyal medya, medya programları, mahalle çalışmaları, çok dilli materyaller vb.) yürütülmelidir. Ayrıca, KDM'lere yönelik önyargıları gidermeye yönelik proaktif iletişim stratejileri geliştirilmelidir.

l. KDM'lerin gerekliliği, devamı ve kurumsallaşması için belediyenin üst düzey yöneticileri, karar alma sürecindeki yetkili kişiler ile meclis üyeleri ve ihtisas komisyonlarına tanıtım yoluyla savunuculuk çalışmaları yapılması KDMlerin sürekliliğini pekiştiren etki yaratabilir.

### 3.KDM'lerin Erişilebilirliğinin ve Kapsayıcılığının Güçlendirilmesi

KDM'lerin tüm kadınların -özellikle de engelli olma durumunun yanında etnik kökeni, cinsel yönelimi, dili farklı olan ve çoklu ayrımcılıkla karşı karşıya kalma riski taşıyanların- hizmetlere kolayca ve güvenle erişebildiği, kendilerini güvende hissettiği ve çok boyutlu ihtiyaçlarına cevap bulabildiği kapsayıcı merkezler haline gelmesini sağlayacak ve kadınların insan hakları mücadelesinde merkezi bir rol oynamalarına olanak tanıyacak şekilde erişilebilirlik koşullarına sahip olmaları bir zarurettir.

Çalışmaya konu olan KDM'ler genellikle belediyeye ait başka birimlerin içinde (15 KDM) veya bağımsız bir dairedede (3 KDM) hizmet sunuyor. Sadece 3 KDM, tavsiye edildiği haliyle farklı ulaşım seçeneklerine sahip müstakil bir yapıdadır. KDM'lerde genellikle görüşme odası, başvuru alanı/bekleme odası gibi temel alanlar bulunsa da görüşme odalarında ses yalıtımı, çocuk oyun/alt değiştirme/emzirme odası gibi eksiklikler yaygındır. KDM'lerin büyük çoğunluğu, sosyo-ekonomik düzeyi düşük ve göç alan dezavantajlı bölgelerde bulunuyor. Ancak özellikle kırsal bölgelerde yaşayan kadınların ulaşım ve çalışan kadınlar açısından çalışma saatleri gibi nedenlerle hizmetlere erişimde zorluk yaşandığı çalışanlarca dile getiriliyor.

KDM'lerin engelli erişilebilirliği konusunda ciddi zafiyetleri vardır. Merdivenle girilebilen 7 KDM'nin girişinde rampa bulunmamakta, merkez girişinde rampası olan 9 KDM'nin 3'ünde rampalar standartlara uygun değildir. Engelli tuvaleti olan ve kullanılabilir durumdaki KDM sayısı sadece 6'dır. Çok katlı olan 13 KDM'den sadece 5'inde asansör var ve çalışır durumdadır. KDM'lerin hiçbirinde işitme engellilere yönelik görsel/sesli bilgilendirme sistemi veya görme engellilere yönelik kılavuz yol gibi düzenlemeler mevcut değildir. Bununla birlikte bireysel veya kurumsal düzeyde engelli kadınlar için randevu alma süreçlerinin erişilebilirliğine dair bir bilgi veya farkındalık bulunmuyor.

Hiçbir KDM'de engelli, göçmen veya azınlık gruplardan kadınların başvurma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları belirlemeye yönelik bir ihtiyaç analizi veya değerlendirme çalışması yapılması gündemlerinde yer almıyor. Ayrıca bu gruplardan neden başvuru alınmadığına dair bir çalışma da bulunmuyor. Diğer taraftan dezavantajlı gruplardan kadınlara özgü herhangi eylem planı, politika belgesi veya acil durum/kriz müdahale iş akışı/yönergesi de mevcut değildir.

KDM'lerin hiçbirinde Türkçe dışında herhangi bir dilde bilgilendirici basılı ve/veya görsel materyal bulunmuyor. İşaret dili tercümanı kadrosu olan hiçbir KDM bulunmamakla birlikte sadece 1 KDM'de çalışanların temel düzeyde işaret dili eğitimi aldığı belirtildi. Tercüman desteğiyle ilgili olarak KDM'lerde herhangi bir dilde tercüman istihdam edilmediği, yalnızca 1 KDM'de İngilizce bilen bir personel aracılığıyla hizmet sunulduğu görülüyor. Bu durum, göçmen, mülteci veya işitme engelli kadınların hizmetlere erişiminde ciddi dil bariyerleriyle karşı karşıya kalmalarına neden oluyor. Ayrıca KDM personelinin engelli kadınların maruz kalabileceği özel şiddet türleri ve hakları konusunda hiçbir merkezde kurumsal düzeyde sistematik mesleki eğitim verilmiyor.

Sadece 1 KDM'nin bağımsız web sitesi bulunuyor. Bağlı olunan belediyelerin web sitelerinde KDM hizmetlerine dair bilgilerin (hizmetler ve iletişim konusunda) yer aldığı KDM sayısı 7'dir. Web sitelerinin engelli erişimine uygunluğu konusunda ise bir farkındalık bulunmadığı gözlemlendi.

## İhtiyaçlar ve Öneriler

a. KDM'lerin genellikle merkezi yerlerde, trafik akışı olan (çıkamaz sokak olmamalı), toplu taşıma duraklarına yakın, kadınların evden çıkmak için günlük hayatın akışı dışında ayrıca izin almalarını gerektirmeden (park, semt merkezleri, semt pazarları, hastaneler/aile hekimleri vb.), müstakil ve mümkünse bahçeli yapılar olması önemlidir.

b. Tüm fiziksel/çevrimiçi koşulların, sunulan hizmetlerin ve kullanılan materyallerin/araçların engelli erişilebilirliği standartlarına tam uyumlu hale getirilmesi bir zorunluluktur.

c. KDM'lerde, çocuklarla gelen kadınlar için her yaşta çocuğa uygun olacak şekilde ayrı oyun/çalışma odaları ve alt değiştirme/emzirme odaları kurulmalı, bu alanlarda gözetmen istihdamı sağlanmalıdır. Özellikle görüşme odaları için ses yalıtımı ve yeterli mahremiyet koşulları yerine getirilmelidir.

d. Özellikle kırsalda yaşayan kadınlar açısından KDM hizmetlerine ulaşmaları konusunda yerele ve ihtiyaca özgü alternatif yöntemler geliştirilerek çevrimiçi ve mobil danışmanlık hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.

e. Engelli, göçmen ve azınlık gruplarından kadınlara yönelik kapsayıcı ve kültürel olarak duyarlı hizmetler/programlar planlanması ve uygulanması gereklidir.

f. Dil bariyeri yaşıyan kadınlar için tercüman desteği, işitme engelli kadınlar için ise işaret dili çevirmenine ulaşabilecek mekanizmalar oluşturulmalıdır.

g. KDM hizmetlerine ilişkin bilgilendirici materyaller (broşür, afiş vb.) Türkçe dışında, özellikle KDM'lerin bulunduğu/hizmet sunduğu bölgelerde yoğun olarak bulunan göçmen ve mülteci kadınların dillerinde hazırlanmalıdır. Ayrıca bu materyaller işaret diliyle, Braille alfabesiyle ve sesli formatta da sunulmalıdır.

h. KDM çalışanlarına yönelik, engelli olan, farklı etnik kökene, inanca vb. sahip kadınların maruz kalabileceği özgül şiddet türleri, toplumsal yaşamda karşılaştıkları zorluklar ve hakları konularında sistematik, güncel, düzenli mesleki eğitim programları düzenlenmelidir.

i. Engelli ve göçmen kadınların KDM hizmetlerine kolayca başvurabilmesi için erişilebilir randevu alma süreçleri geliştirilmeli ve çalışanlara yönelik bu konuda farkındalık çalışmaları yapılmalıdır.

## 4.İş Birlikleri ve Ağlar

KDM'ler ile Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü (ŞÖNİM ve İlk Kabul Birimleri dahil), Cumhuriyet Savcılıkları, Polis Merkezleri, Jandarma Karakolları, Barolar, İl Sağlık Müdürlükleri, Halk Eğitim Merkezleri, İŞKUR, Valilikler ve Kaymakamlıklar gibi kamu kurumları arasındaki koordinasyon mekanizmaları, yazılı ve yapılandırılmış olmaktan ziyade kişisel ilişkilere ve bireysel inisiyatiflere dayanıyor. KDM'ler, hizmet alan kadınları kamu kurumlarına yönlendirdiğinde ise bu yönlendirmelerin takibi çoğunlukla yapılamıyor. Yönlendirme süreçlerinde müracaatçılara eşlik edildiği durumlar yaşanabiliyor ve genellikle kurumlardaki ilgili kişiyle sözlü veya telefonla iletişim tercih ediliyor.

KDM'nin bağlı olduğu belediyenin diğer birimleri arasında yapılan sözlü/yazılı (genellikle WhatsApp aracılığıyla) yönlendirmelerde yazılı protokollerin olmaması, vaka takibinin yapılmaması ve başvuru bilgilerinin gizliliğinin korunması ilkesine dikkat edilmemesi (kodlama yapılmaması) yaygın olarak karşılaşılan durumlardır. Bu durum, mahremiyet, veri güvenliği ve kurumsal hesap verebilirlik açısından ciddi bir eksiklik olarak karşımıza çıkıyor.

STÖ'ler, üniversiteler, meslek odaları, baro vb. ile yapılan iş birlikleri KDM'lerin hizmet kapasitesini ve etki alanını genişletebilir niteliktedir. Mevcut durumda KDM'lerin meslek örgütleriyle iş birlikleri de genellikle yapılandırılmış resmi protokollerden ziyade kişisel ilişkilere ve duruma özgü yönlendirmelere dayanıyor. KDM'lerin bir kısmı (4 KDM) meslek örgütleriyle imzalanan protokollerle iş birliği içinde olsa da çoğu KDM sadece kişisel tanışıklıklar aracılığıyla yönlendirme yapıyor veya sınırlı ilişkiler sürdürüyor. Benzer şekilde KDM'lerin uluslararası kuruluşlar, kadın STÖ'ler ve üniversitelerle akademik iş birlikleri çok sınırlı, dağınık, sistematik olmayan ve bireysel inisiyatiflere dayalıdır. Çoğu KDM bu tür iş birliklerini doğrudan yürütmüyor, olanlar ise KDM özelinde değil, bağlı olunan müdürlük kapsamında gerçekleştiriliyor.

KDM'ler için "Danışma kurulu"; katılımcı, şeffaf, hesap verebilir ve ihtiyaç odaklı bir yapının kurulması açısından önemlidir. Danışma kurulu, KDM'lerin yalnızca hizmet sunan değil, aynı zamanda yerelle birlikte karar alan yapılar olmasını sağlamakla birlikte kadınların ve kadın örgütlerinin sürece katılımı, KDM'nin kadınların gerçek ihtiyaçlarına göre şekillenmesini destekler nitelik kazanmasının yolunu açar. Kurullarda yer alan farklı paydaşlar (STÖ'ler, bağımsız-feminist yapılar, akademi, yerel yöneticiler, KDM/sığınak sürecini tamamlayan kadınlar vb.), KDM'nin hizmetlerini toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla değerlendirme ve yönlendirme imkânı sağlar. Bu da eşitlik ilkesinin kurumsal yapıda içselleştirilmesini kolaylaştırır ve hem hizmetlerin niteliğini artırır hem de merkezi, yerel koşullara duyarlı hale getirir. Aynı zamanda bu kurullar, KDM'nin kamu kaynaklarını nasıl kullandığı, hangi hizmetleri nasıl sunduğu gibi konularda dış denetim işlevi görerek hem kuruma olan güveni artırır hem de kurumsal şeffaflığı sağlar. Danışma Kuruluna dahil olacak yapılar, yalnızca eleştiri, denetim ve öneri sunmakla sınırlı kalmayıp pratik katkılar da sağlayabilir. Böylece kurul, yalnızca hizmet alan değil; aynı zamanda yerel eşitlik politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunan bir mekanizma haline gelir. Bu sayede KDM'lerin sadece bireysel destek sağlayan yapılar değil, aynı zamanda toplumsal değişime katkı sunan kurumlar olması mümkün hale gelir.

Kriz ve acil durumlar için tanımlanmış ve/veya yazılı hale getirilmiş kurum içi, kurumlar arası yönlendirme ve kriz müdahale mekanizması hiçbir KDM'de bulunmuyor. Bu tür müdahaleler genellikle çalışanların bireysel deneyimlerine ve inisiyatiflerine dayanarak yürütülüyor.

## İhtiyaçlar ve Öneriler

- a. 6284 sayılı kanun ve İstanbul Sözleşmesi'nin vurguladığı gibi, kadına yönelik şiddetle mücadelede koordineli ve çok kurumlu bir yaklaşım benimsenmeli, KDM'ler kadınların sorunlarına bütüncül çözümler üretebilmek için ilgili tüm aktörlerle işbirliği içinde çalışmalıdır.
- b. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddetle mücadelede belediye kapsamında birimler arası koordinasyon ve işbirliğinin sağlanması konusunda KDM'lerin (ve sığınmaevlerinin) kolaylaştırıcılığında sunulan/planlanan hizmetlerin kapsamı, çeşitliliği, erişilebilirliğini kapsayacak şekilde (ilgili durumlarda yönlendirmelerin nasıl yapılacağı da dahil olmak üzere) hazırlanan yönerge/iş akışının uygulanması önerilir.
- c. Üniversitelerle araştırmalar, staj programları ve eğitim faaliyetleri gibi alanlarda sistematik ve KDM özelinde akademik iş birlikleri geliştirilerek özellikle KDM'lerin kendi hizmetlerinin etkisini ölçen araştırmalar yapılması ve ortak bilgi üretimine katkı sağlamak amacıyla yayınlar üretilmesi desteklenmelidir.
- d. Bağımsız kadın örgütlerinin feminist perspektifleri, deneyimleri ve bilgi birikimleriyle sahaya özgü çözümler üretme ve politika geliştirme süreçlerini etkilemeleri konusunda işbirlikleri geliştirilmelidir. Özellikle yereldeki bağımsız kadın örgütlerinin tespiti yapılmalı ve bu örgütlerle sistematik ve sürdürülebilir iş birlikleri kurulmalıdır.
- e. İzmir'de kurulan KDM Ağı gibi yapılar güçlendirilmeli, KDM'ler arası düzenli deneyim paylaşımı ve kapasite güçlendirme faaliyetleri artırılmalıdır.
- f. Kriz müdahale ve acil yönlendirme için tanımlanmış ve yazılı hale getirilmiş kurum içi (KDM ve belediye birimleri), kurumlar arası yönlendirme ve kriz müdahale iş akışları oluşturulmalıdır. Bu mekanizmalar, kadınların (özellikle şiddet mağduru, engelli, göçmen vb. dezavantajlı grupların) can güvenliğini, mahremiyetini ve gizliliğini en üst düzeyde koruyacak şekilde tasarlanmalı ve personele bu konuda düzenli eğitimler verilmelidir.
- g. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle ilgili alanda çalışmalar yürüten bağımsız STÖ'ler, kurumlar, uzmanlar ve şiddet deneyimi yaşamış kadınlardan oluşan Danışma Kurulu oluşturulmalıdır. Bu kurul politikaların ve önceliklerin belirlenmesinde yol gösterici olarak KDM'lerin güçlenmesinde aktif rol oynayabilir.
- h. Belediyenin diğer birimlerine KDM'lerin yaptığı işin tanıtılması ve önemi hakkında bilgilendirme yapılması toplumsal cinsiyet eşitliğinin belediyenin tüm hizmet birimlerinde yaygınlaştırılmasına katkı sunmuş olur. Ayrıca belediyenin diğer birimlerinde KDM'ler hakkında önyargı ve olumsuz tutumları ortadan kaldıracak tanıtıcı etkinlikler KDM çalışanları için motivasyon kaynağı yaratabilir.

## 5. Veri Yönetimi ve Şeffaflık

Veri yönetimi ve şeffaflık; KDM'lerin hizmetlerinin geliştirilmesi, hesap verebilirliğinin sağlanması ve politika geliştirme süreçlerine katkıda bulunulması için temel araçlardandır. Veri toplama yöntemlerinden birisi olarak çalışmaya konu olan KDM'ler açısından başvuru formu kullanım sayısı 16'dır. Ancak toplanan verilerin analizinin yapılması sonucunda politika ve hizmet geliştirme amacıyla değerlendirilmesi yetersiz düzeydedir. Aynı zamanda kadınların çoklu ayrımcılığa uğrama riskleriyle ilgili (engellilik, göçmen olma durumu vb.) bilgiler analiz yapılabilecek şekilde toplanmıyor. KDM'lerde toplanan veriler genellikle başvuru sayısı, görüşme sayısı, şiddet türleri gibi niceliksel göstergelerle sınırlıdır. Niteliksel veri toplayan sadece 2 KDM bulunuyor. KDM'lerde toplanan veriler haftalık, aylık veya yıllık bazda sayısal olarak raporlansa da derinlemesine analizler veya niteliksel değerlendirmelerin eksik kaldığı gözleniyor.

KVKK kapsamında bilgilendirilmiş onam formları ve verilerin saklandığı kilitli dolaplar sadece 11 KDM'de kullanılıyor. Verileri anonimleştirmek amacıyla kodlama yöntemiyle muhafaza eden KDM sayısı ise yalnızca 4'tür. İnternet erişimi olmayan bilgisayar kullanımı sadece 1 KDM'de mevcut olup, KDM'lerin çoğunluğunda muhtemel veri ihlali durumunda izlenecek önceden belirlenmiş bir süreç veya iş akışı bulunmuyor. Veri saklama süreleri çoğu KDM'de belirsiz olup, ilgili belgeler/dosyalar genellikle süresiz olarak saklanıyor. Çalışanların büyük çoğunluğu (15 KDM) KVKK eğitimi almamış durumda görev yapıyor.

19 KDM'de, bugüne kadar yıllık izleme ve değerlendirme raporları hazırlanmadığı ve mevcut niceliksel raporların belediyenin genel faaliyet raporları içinde dolaylı olarak yer aldığı görülüyor. Bu raporların kamuoyuyla paylaşımı sınırlı, düzensiz ve üst yönetimin inisiyatifindedir. Şeffaflık ilkesi çerçevesinde KDM'ye özgü anonim olarak şiddetle mücadele deneyimini paylaşmak üzere hazırlanan ayrıntılı raporların kamuya açık paylaşımı yaygın değildir ve bu durum hesap verebilirlik açısından önemli bir eksikliktir.

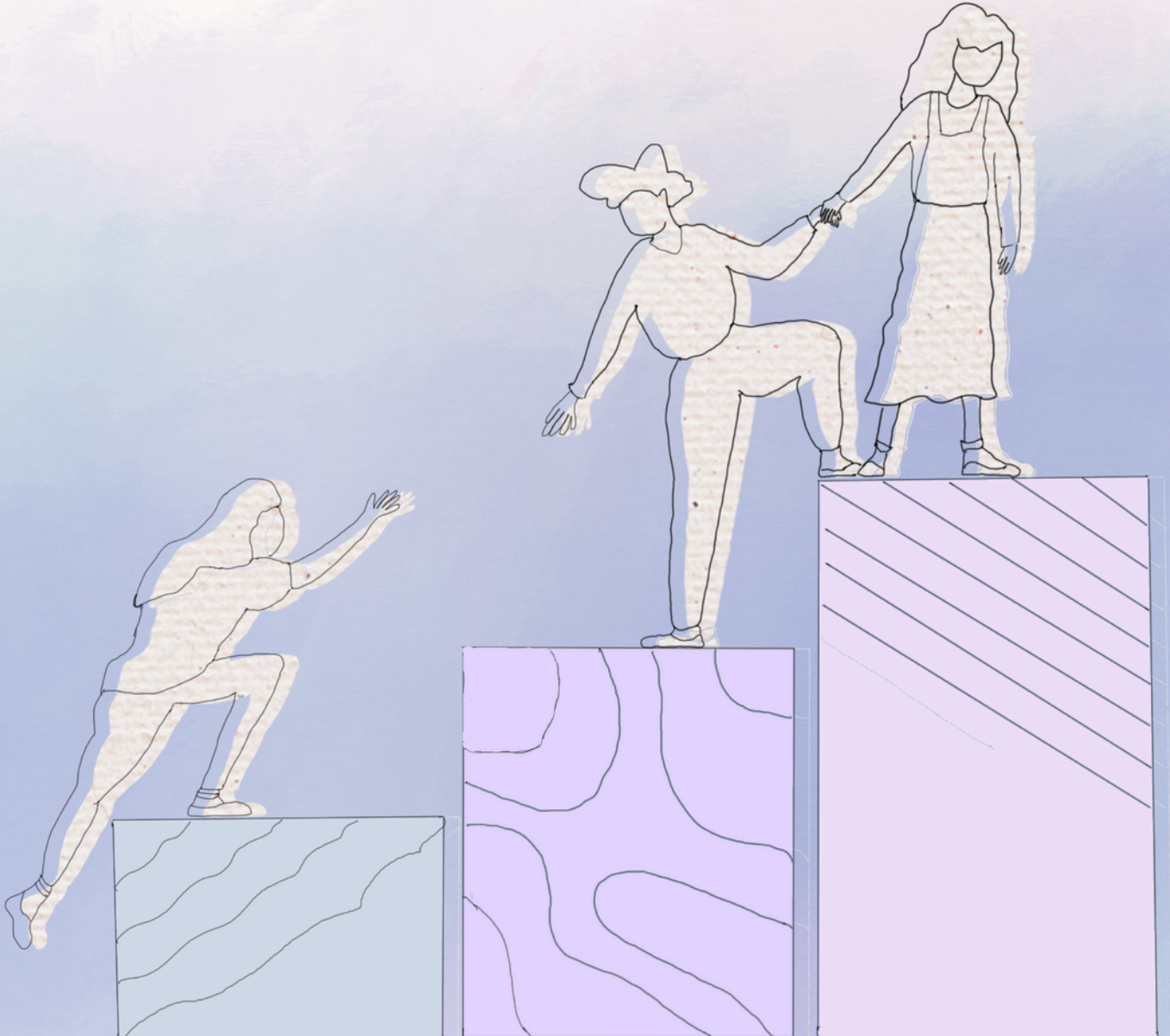
KDM'lerin hiçbirinde yazılı bir iç işleyiş prosedürü bulunmuyor, genellikle alışkanlıklar ve anlık ihtiyaçlar doğrultusunda şekilleniyor. Karar alma süreçleri çoğunlukla hiyerarşik bir yapıda ilerletiliyor.

## İhtiyaçlar ve Öneriler

- a. KDM'lerde çoklu ayrımcılık riski taşıyan müracaatçılara ilişkin veriler de dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete duyarlı, hizmet kalitesini izlemeye, eşit erişimi değerlendirmeye ve kadınların iyi oluşuna dair etkiyi ölçmeye yönelik daha kapsamlı sistematik veri toplama, analiz ve raporlama sistemleri oluşturulmalıdır.
- b. KVKK ile uyumlu gizlilik politikaları, güvenli arşivleme sistemleri (internetsiz bilgisayar, kilitli dolaplar) ve veri ihlali durumunda izlenecek prosedürler belirlenmeli ve çalışanlar düzenli KVKK eğitimi almalıdır.
- c. Yıllık izleme ve değerlendirme raporları hazırlanmalı ve kamuoyuyla şeffaf bir şekilde paylaşılmalıdır.
- d. KDM'ler arasında ilişkiyi, iletişimi, deneyim paylaşımını kalıcı hale getirecek yapıların, destek ağlarının oluşturulması gereklidir. Bu yapılar, kadına yönelik şiddet ile mücadelede 6284 sayılı yasanın yükümlülüklerini yerine getirmeyen, veri paylaşmayan sorumlu kamu kurumlarını görevlerini yapmaları konusunda zorlayıcı, motive edici ve işbirliğine davet edici eylem ve etkinliklerin daha güçlü şekilde yapılmasını mümkün hale getirebilir.
- e. Yerel ölçekte KDM Ağı varlığını sürdürürken deneyim paylaşımı ve birbirini destekleme amaçlı ulusal ölçekte KDM iletişim ağı kurulabilir.

# 7.Bölüm

## Genel Değerlendirme ve Sonuç



# 7.Genel Değerlendirme ve Sonuç

---

Kadınlar yalnızca aşına olunan şiddet biçimleriyle değil, aynı zamanda henüz tanımlanmamış ya da görünür kılınmamış şiddet yöntemleriyle de karşı karşıya kalıyor. Faillerin ise mevcut mevzuatın sınırlılıklarını veya uygulamadaki eksiklikleri kullanarak şiddeti sürdürmenin yeni yollarını geliştirebildiği günümüzde, KDM'ler yerelde şiddetle mücadelede yanı başımızda olan, güvenilir ve doğrudan destek mekanizmalarından biri olarak öne çıkıyor. Bu nedenle hazırlanan rapor alışması, İzmir ilinde faaliyet gösteren KDM'lerin mevcut durumunu ve ihtiyaçlarını kapsamlı bir şekilde ortaya çıkarmak, KDM Ağı yapısını güçlendirmenin yanında sürdürülebilirliğine ve KDM işleyişinde standartlaşma hedefine katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirildi. Çalışma sonucunda, KDM'lerin toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesindeki kritik rolü bir kez daha teyit edilirken, etkin ve sürdürülebilir hizmet sunumunu engelleyen önemli zorluklar ve karşılanması gereken temel ihtiyaçlar belirlenmeye çalışıldı.

İzmir'deki belediyeler, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi konularını politika belgelerine dahil etmiş olsalar da mevcut koşullarda KDM'lerin bu politikadaki rolü genellikle belirsiz, kurumsallaşmamış ve yeterli kaynaklarla desteklenmediği anlaşılıyor. KDM'lerin siyasi ve politik değişikliklerden daha az etkilenmeleri ve faaliyetlerinin sürekliliğinin güvence altına alınması hedefiyle politika belgelerinde daha görünür, yetkilendirilmiş ve ölçülebilir hedeflerle tanımlanmış bir konuma getirilmesi elzemdir. Ayrıca, KDM'lerin meclislerce veya yönetim kurullarınca (STÖ'ler için genel katılımı) onaylanan ayrı bir yönetmeliğe/yönergeye sahip olması ve merkezlerde sunulan hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle bütüncül ve kapsayıcı bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerekir.

KDM hizmetleri, hizmet alan kadınların yaşadıkları şiddet deneyimlerinin psikolojik, sosyolojik ve hukuki sorunlarıyla başa çıkabilmeleri açısından hayati öneme sahip bireysel danışmanlıkların yanı sıra, kadın dayanışması perspektifinden özneleşme süreçlerini destekleyici grup çalışmaları, destek grupları ve dayanışma ağları ile çeşitlendirilmelidir. KDM'lerin kapalı olduğu saatler de göz önünde bulundurularak kriz durumlarında 7/24 hizmet sunan telefon hatları ve çevrimiçi platformlar gibi alternatif başvuru mekanizmaları yaygınlaştırılmalıdır.

KDM'lere başvuran kadınların çocuklarıyla birlikte gelebileceği gerçeği göz önünde bulundurularak çocuk ve gençlik çalışanı uzmanların da hizmet çeşitliliğinin bir parçası olarak dahil edilmesi gereklidir. Ayrıca KDM'lerin bulunduğu ve/veya hizmet verdiği bölgelerde mahalle çalışmalarlarıyla öncelikle kadınlara ve çocuklara ulaşılması hedeflenmelidir.

KDM'ler, kadınların kolayca ve güvenle ulaşabileceği, sokağa çıkmak için ayrıca izin almalarını gerektirmeyen merkezi ve mümkünse müstakil yapılarda konumlandırılmalıdır. Tüm fiziksel ve çevrimiçi koşullar, evrensel tasarım ilkesiyle engelli erişilebilirliği standartlarına tam uyumlu hale getirilmelidir. Kırsalda yaşayan kadınlara yönelik farkındalık çalışmalarının yanında çevrimiçi danışmanlık hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır. Engelli, göçmen ve azınlık gruplarından kadınlara yönelik kapsayıcı ve kültürel olarak duyarlı hizmetler/programlar ile tercüman desteği sağlanması temel ihtiyaçlardandır. Bilgilendirici materyallerin farklı dillerde, işaret diliyle, Braille alfabesiyle ve sesli formatta hazırlanması önemlidir. KDM'lerin bilinirliğini artırmak ve merkezlere olan önyargıları gidermek için proaktif iletişim stratejileri geliştirilmelidir.

Kadına yönelik şiddetle mücadelede koordineli ve çok kurumlu bir yaklaşım benimsenerek, KDM'lerin ilgili tüm aktörlerle (kamu kurumları, STÖ'ler, üniversiteler, barolar, meslek odaları) işbirliği içinde çalışması sağlanmalıdır. Yapılacak bu işbirliklerinin sürekliliğini sağlamak ve edinilen deneyimleri görünür kılmak üzere, ortak çalışmalar yazılı protokollere ve iş akışlarına dayandırılmalı, kişisel inisiyatiflerden bağımsız hale getirilmelidir. Bu kapsamda üniversitelerin ilgili merkezleri aracılığıyla akademik birikimin ve bağımsız kadın örgütlerinin feminist perspektiflerinin politika geliştirme süreçlerine dahil edilmesi önemlidir. Ayrıca, bağımsız STÖ'ler, uzmanlar ve şiddet deneyimi yaşamış kadınlardan oluşan Danışma Kurulu oluşturularak KDM'lerin güçlenmesi ve şiddetle mücadelede aktif politika üreten bir konuma sahip olması hedeflenmelidir.

KDM'ler için özel olarak tanımlanmış, yeterli ve sürdürülebilir bir bütçe kalemi ayrılması en temel ihtiyaçlardan biridir. Diğer taraftan toplumsal cinsiyete duyarlı olacak şekilde, hizmet kalitesini izlemeye ve etkisini ölçmeye yönelik kapsamlı sistematik veri toplama, analiz ve raporlama sistemleri oluşturulmalıdır. KVKK ile uyumlu gizlilik politikaları, güvenli arşivleme sistemleri ve veri ihlali durumunda izlenecek prosedürler belirlenerek KDM çalışanlarının düzenli eğitimler alması sağlanmalıdır. Ayrıca yerel yönetimlerce KDM'lerin sürgün yeri olarak değerlendirmedeği, çalışanların kendi iradeleriyle tercih ettiği çalışma alanları haline gelmesi için irade gösterilmesi de çalışanların esenliği için olmazsa olmaz koşullardan biridir.

KDM'lerin faaliyetlerini içerecek şekilde yıllık izleme ve değerlendirme raporları hazırlanarak - örneğin her 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele anmasında kamuoyuyla şeffaf bir şekilde paylaşılması - hem toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı farkındalık yaratılması hem de finansman kaynağının yanında çalışan emeğinin ve hizmet alan kadınların hayatta kalma mücadelelerinin görünür olması açısından önemlidir.

Bütün bunların yanında son yıllarda artan ekonomik kriz ve enflasyon koşulları, özelde psikolog seans ücretlerinin erişilmesi zor bir hale gelmesiyle birlikte, KDM'lerin psiko-sosyal destek sunan birimler olarak daha fazla talep görmesine neden olabildiği gerçeğiyle karşı karşıyayız. Bu durum KDM'lerin şiddetle mücadele ve kadınların özneleşmeleri amacıyla oluşturulmuş özgün işlevlerinin gölgelenmesine yol açmakla birlikte bazı merkezlerde çocuklara yönelik psiko-sosyal destek çalışmalarının yanı sıra aile danışmanlığı uygulamalarıyla karşılaşılmaktadır. Hatta kimi münferit örneklerde erkek psikolog istihdamı, erkek başvuranların aynı çatı altında kabul edilmesi gibi uygulamalarla KDM'lerin kuruluş amacına aykırı hizmet biçimlerinin yaygınlaşma riskiyle karşı karşıya olduğumuz söylenebilir. Bu tür uygulamalar KDM'lerin işlevsiz hale gelmesinin yanında şiddet başvurularının niceliksel olarak azalacağı koşullarda kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalınmasına yol açabilir. Aynı zamanda belediyelerin yurttaş memnuniyetini artırmaya yönelik hizmet anlayışı ile muhafazakarlaşan toplumsal ve siyasal söylemler birleştiğinde KDM'ler giderek toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının bir parçası olmaktan uzaklaştırılarak yalnızca bireysel destek odaklı sosyal hizmet/yardım birimleri gibi konumlandırılabilirler. Oysa kadın hareketinin uzun yıllara uzanan deneyiminden hareketle KDM'lerin temel misyonu şiddetten arınmış bir yaşam kurma iradesi gösteren kadınların kendi hayatlarının kontrolüne sahip olmaları mücadelelerinde dayanışmayla bu sürecin desteklenmesidir. Bu nedenle KDM'lerin var olma nedenlerini hatırlayarak artan kadına yönelik şiddet vakaları karşısında başvuruların artmama örüntüsünün ardında yatan nedenlerin her bir merkez özelinde neler olabileceği sorgulanmalı ve bunlarla ilgili önlemler geliştirilmelidir.

Son olarak bu çalışma, bir yandan toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı şiddetin farklı biçimleriyle karşı karşıya kaldığında yaşamını yeniden kurma iradesi gösteren veya henüz bu olanağı bulamayan kadınların varoluşuna, diğer yandan da kurumlarda, yerel yönetimlerde sivil toplumda dayanışma örerek eşitlik mücadelesini kolektif bir güç haline getirmeye çalışan kadınların emeğine tanıklık ediyor. KDM'ler ise bu irade beyanı ve dayanışma hattının buluşma noktalarından biri olarak kadınların omuz omuza ve bir arada, hayatlarını dönüştürmeleri konusunda alan yaratan somut mekanlar olmaya devam ediyor.

# 8.Bölüm

## Kaynakça ve Ekler



# KAYNAKÇA

- Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2012). Bericht der Bundesregierung zur Situation der Frauenhäuser, Fachberatungsstellen und anderer Unterstützungsangebote für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder.  
<https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/93350/e8f90d2446d01af18a3c88a110200457/bericht-der-bundesregierung-zur-situation-der-frauenhaeuser-data.pdf>
- Fachberatungsstelle für Frauen. (2024). Tätigkeitsbericht 2024. Frauen helfen Frauen Fürstfeldbruck e.V.
- Frantl, I. (2017). Die Entstehung und Entwicklung des Frauenservice Graz in Beziehung zur Frauenbewegung und Frauenforschung. Eingereicht für die Studienrichtung „Interdisziplinäre Geschlechterforschung“ an der Karl-Franzens-Universität Graz.
- Frauenhauskoordinierung e. V. (2014). Qualitätsempfehlungen für Frauenhäuser und Fachberatungsstellen für gewaltbetroffene Frauen.
- Gephart, H. (2002). Geschlechterspezifische Beratung – ein notwendiges Modell? In Institut für Geschlechterstudien, Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften, Fachhochschule Köln (Hrsg.), Gleichheit und Differenz – zur Geschlechterfrage in der Sozialen Arbeit. Dokumentation der Ringvorlesung im WS 2003 (s. 63-72).
- Gül, S. S., & Alican, A. (2012). Türkiye’de Aile İçi Şiddetle Mücadelede Sığınmaevleri ve Sığınmaevlerinin Unutulan Yüzü: Çocuklar. Uluslararası Katılımlı Kadına ve Çocuğa Karşı Şiddet Sempozyumu Bildiri Kitabı (s. 630).
- Kahraman, İ., & Özgün, Y. (2020). Kadın Danışma Merkezi İşleyişi El Kitabı. Kadın Dayanışma Vakfı.
- Kadın Da(ya)nışma Merkezleri ve Sığınaklar Nasıl Olmalı? Pratik Bilgiler El Kitabı. (2017). Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı.
- Karagöz, B. (2008). Türkiyede 1980 Sonrası Kadın Hareketinin Siyasal Temelleri Ve “İkinci Dalga” Uğrağı. Memleket Siyaset Yönetim, 3(7), 168-190.
- Koyuncu Lorasdağı, B., & Sumbas, A. (2015). Türkiye’de Yerel Siyaseti Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerinden Düşünmek: Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Belediyeler. Çağdaş Yerel Yönetimler, 24(2), 1-26.

- Maybek, S. D. (2019). Yeni Bir Hayatın İlk Durağı: Kadın Sığınmaevleri. *Sosyoloji Dergisi*, 40, 179-210.
- Memmedova, A. (2021). Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet ve Kadın Sığınmaevleri. In *International Marmara Social Sciences Congress (Autumn 2021)* (s. 395).
- Şener, Ü., & İnanç, B. (2025). Kadın Danışma Merkezleri İçin Minimum Standartlar, Başvuru Formları ve Uygulama Esasları. CEİD Yayınları.
- Taşdemir Afşar, S., Görgün Baran, A., & Koca, C. (2017). Şiddet Gören Kadınların Sığınmaevlerine Erişimini Engelleyen Etmenler. *Fe Dergi*, 9(1), 133-150.
- Tosun, Z. (2010). Belediyeler İçin Kadın Sığınmaevi, Kadın Danışma Merkezi ve Şiddet Başvuru Hattı Uygulama Rehberi. İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü. ISBN: 978-605-363-719-6
- Uğuz, B. (2017). Yönetişim Feminizmi Ekseninde Feminist Politika: Kadın Dayanışma Vakfı Örneği. *Fe Dergi*, 9(2), 44-58.
- Yılmaz, Ş. (2021). Yerel Yönetimlerde Kadına Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler. TESEV Değerlendirme Notları, 2021(9).
- Yılmaz, Ş. (2022). Dünyada Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Mekanizmaları. *Sosyal Demokrat Dergi*, 141/142.

# EKLER

---

## EK 1: Göstergeler

### 1. KDM lerin Yerel Yönetim Politikalarıyla Uyumu

- Politika uyumu: KDM'nin yerel yönetimin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarıyla uyumu ve katkısı.
- Eylem planları: Yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politika belgesi, strateji belgeleri ve eylem planlarında KDM'nin rolü.

### 2. Yapısal ve Kurumsal Durum

- Merkezin kuruluş yılı ve amacı
- Hizmet verilen bölge (coğrafi kapsam, kentsel veya kırsal bölge).
- Merkezin personel profili ve istihdam durumu: Çalışanların sayısı, görev tanımları, uzmanlık alanları (sosyal hizmet uzmanı, psikolog, avukat vb.).
- Bütçe ve finansman: Yerel yönetim tarafından sağlanan bütçe, harcama kalemleri, ek finansman kaynakları (projeler, hibeler). (2024 ve 2025)
- Fiziksel altyapı: Merkezin fiziki koşulları, teknolojik donanımı, erişilebilirliği.
- Yönetim yapısı: KDM'nin yerel yönetim içerisindeki pozisyonu (örneğin, sosyal hizmetler birimi altındaki bir müdürlük veya bağımsız bir birim).

### 3. Hizmet Sunumuna İlişkin Özellikler

- Verilen hizmet türleri: Psikolojik destek, hukuki danışmanlık, sığınma evine yönlendirme, mesleki eğitim, kriz müdahalesi gibi.
- Hizmetlerin kapsamı ve sürekliliği: Sunulan hizmetlerin sıklığı, çeşitliliği ve erişilebilirliği.
- Yönlendirme mekanizmaları: Şiddet mağduru kadınların KDM aracılığıyla yönlendirildiği kurumlar (sığınma evleri, sağlık kuruluşları, adli destek birimleri vb.).
- Danışan profili: Danışanların demografik özellikleri (yaş, eğitim durumu, gelir seviyesi, maruz kaldıkları şiddet türleri (fiziksel, psikolojik, ekonomik vb.)). (2024)
- Hizmet kullanım verileri: Yıllık başvuru sayıları, hangi hizmetlere daha çok talep olduğu,

- Hizmetlerin erişilebilirliği: Mekânsal (şehir merkezi veya kırsal bölgelere erişim, ulaşım araçları, yerleşim yerlerine uzaklık-yakınlık), hizmet bölgesinde bilinirlik/görünürlük, dil ve kültürel uygunluk, engelli kadınlar için erişilebilirlik durumu.

#### 4. İşleyiş ve Yönetim Süreçleri

- Yönetişim ve karar alma süreçleri: Organizasyon yapısı, karar alma süreçleri
- Danışanların katılımı: KDM hizmetlerinin planlanması ve karar alma süreçlerine kadınların katılıp/katılmadığı, katılıyorsa nasıl katıldığı (örneğin, kullanıcı geri bildirimleri veya danışma kurulları aracılığıyla).
- Çalışma modelleri: KDM'nin kullandığı müdahale yöntemleri, kullanılan araçlar ve teknikler.
- Çalışanların esenliği: Süpervizyon çalışmalarının niteliği ve sıklığı
- Kurumlar arası koordinasyon: KDM'nin belediyenin diğer birimleriyle ve kamu kurumlarıyla olan iş birliği mekanizmaları.
- Stratejik planlama: KDM'nin hedefleri, performans göstergeleri ve bu hedeflere ulaşmak için uyguladığı stratejiler.

#### 5. İş Birlikleri ve Ağlar

- Yerel yönetim dışı paydaşlar: KDM'nin diğer yerel yönetimler, kamu kurumları, sivil toplum örgütleri, kadın hareketi örgütleri, üniversiteler ve uluslararası kuruluşlarla iletişim ve iş birliği düzeyi.
- Ortak projeler ve kampanyalar: KDM'nin diğer aktörlerle yürüttüğü projeler, KDM'nin dahil olduğu platformlar, kampanyalar veya ortaklıklar.

#### 6. Etki - Değerlendirme

- Hizmetlerin etkisi: KDM'nin, danışanların hayatında yarattığı somut değişimler nasıl takip ediliyor (örneğin, şiddetten uzaklaşma, ekonomik bağımsızlık kazanma).
- KDM'nin toplumsal algısı: Danışanların ve toplumun KDM'ye olan güveni ve bakışı.
- Geri bildirim mekanizmaları: Hizmet alanların memnuniyet düzeyi, öneri ve eleştirilerinin değerlendirilme yöntemleri.

## 7. Veri Yönetimi ve paylaşımı

- Veri toplama ve analiz süreçleri: KDM'nin hizmet kullanıcıları ve faaliyetleriyle ilgili veri toplama yöntemleri, bu verilerin analiz edilme şekli.
- Gizlilik politikaları: Kadınların mahremiyetini korumak için alınan önlemler. (internet erişimi olmayan bilgisayar kullanımı, başvuruların kodlanması, KVKK formları, ihlal durumunda yaptırımlar, veri derecelendirme/yetkilendirme yönergesi vb.)
- Veri yönetimi: Hizmet alanlarla ilgili bilgi toplama ve arşivleme süreçleri; kişisel veri gizliliği politikaları.
- Yıllık izleme-değerlendirme raporlarının hazırlanması ve kamuoyu ile şeffaflık ilkesi çerçevesinde paylaşılması

## İZMİR KADIN DAYANIŞMA DERNEĞİ

Alsancak Mah. 1471 Sokak Ahmet Sezer Apt.

No: 9, K:4 D:41

Konak/Izmir

+90 (553) 938 02 88

[www.izmirkadindayanisma.org](http://www.izmirkadindayanisma.org)

[kadindayanisma@izmirkadindayanisma.org](mailto:kadindayanisma@izmirkadindayanisma.org)

