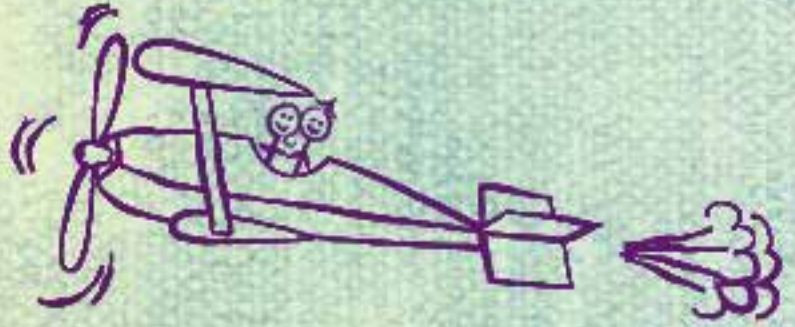




KADIN DOSTU KENT

Uygulama Rehberi



**KADIN
DOSTU
KENT**

Uygulama
Rehberi

Bu kitabın hazırlanmasında,
Kadın Dostu Kentler
Programı kapsamında 2006
yılından bu yana hazırlanan
yayın, çalışma ve sunumdan
yararlanılmıştır. Emeği geçen
Akin Atauz, Aksu Bora,
Ayşe Akin, Ayten Alkan,
Deniz Aktay Baykan,
Ebru Özberk, Feray Salman,
Fersun Paykoç,
Hülya Demirdirek,
İlknur Üstün, Mert Altıntaş,
Özgün Akduran, Ülker Şener,
Yasemin Esen, Yıldız Ecevit
ve Zehra Tosun'a
Kadın Dostu Kentler
Programı'na bugüne dek
vermiş oldukları katkı
ve destekten dolayı
Çok teşekkür ederiz.

.....

KADIN DOSTU KENT

Uygulama Rehberi

.....

ISBN 978-605-65874-2-9

Hazırlayan

Ege Tekinbaş

Yayıma Hazırlayan

Gamze Göker

Grafik Tasarım

Gülru Höyük, Cem Kocataş

Basım Tarihi

Ağustos 2015

Basım Yeri

Berk Matbaacılık

Kazım Karabekir Cad.

Özer Han No: 31/25-26

İskitler ANKARA

Tel: (0312) 342 19 13

Faks: (0312) 342 19 14

İÇİNDEKİLER



→ KADIN DOSTU KENT NEDİR? **11**

→ YASAL ÇERÇEVE **13**

→ KADIN DOSTU KENTLER

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER

ORTAK PROGRAMI **23**

→ TAAHHÜTNAME **25**

→ TEMEL KAVRAMLAR **29**

→ KADIN DOSTU KENTLER İÇİN

YÖNTEM VE ARAÇLAR **37**

→ Yerel Eşitlik Mekanizmaları **37**

→ Kapasite Geliştirme **50**

→ Yerel Kadın Profili ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri **72**

→ Yerel Eşitlik Eylem Planları **79**

→ Yerel Eşitlik Eylem Planlarının Kurumsal Plan
ve Bütçelere Dahil Edilmesi-Toplumsal Cinsiyete
Duyarlı Stratejik Plan ve Bütçeler **98**

→ İzleme ve Değerlendirme Çalışmaları **113**



→ SİVİL TOPLUM KATILIMI **126**

→ KENTTE YAŞAYAN KADINLARIN

KARAR SÜREÇLERİNE KATILIMI **128**

→ MAHALLE ÇALIŞMALARI **131**

→ ERKEK KATILIMI **133**

→ MEDYA **134**

→ T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI

GENELGELERİ **138**

→ T.C. SAMSUN VALİLİĞİ,

YEREL EŞİTLİK BİRİMİ

KURULUŞ, GÖREV

VE ÇALIŞMA YÖNERGESİ **141**

ÖNSÖZ

Zahidul Huque

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye Temsilcisi

Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler Ortak Programı 2006 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği prensiplerinin yerel yönetimlerin planlama ve programlama süreçlerine dahil edilmesi ve bu sürece paralel olarak yerel yönetimler ile kadın örgütlerinin güçlendirilmesi ve aralarındaki işbirliği fırsatlarının artırılması amacıyla başlatılmıştır. İçişleri Bakanlığı'nın ana paydaşı olduğu Ortak Program'ın ilk aşamasına Birleşmiş Milletler kuruluşlarının yanı sıra, Sabancı Vakfı, 10 ülke ve çok sayıda kadın sivil toplum kuruluşu destek vermiştir. Programın ilk aşaması 2006-2010 yılları arasında Türkiye'de 6 kentte; İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van'da uygulanmıştır. Kadın Dostu Kentler Programı, sürdürülebilir ve insan hakları temelli yaklaşımıyla BM Nüfus Fonu-UNFPA tarafından İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin (1948) kabul edilisinin 60'ıncı yılı vesilesiyle yapılan değerlendirmede tüm dünyada 'insan hakları alanında yürütülen' en iyi altı program arasına girmeyi başarmış ve Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını yerel yönetimlere taşıyan ilk program olmuştur. Program'ın uygulandığı 6 kentte kaydedilen ilerlemenin ardından, birçok yerel yönetim kendi illerinde de "Kadın Dostu Kent" modelini uygulama isteği ile UNFPA'e başvurmuştur. Bu olumlu gelişmelerden hareketle, Kadın Dostu Kentler-2 Ortak Programı, birinci aşamanın bıraktığı noktadan, toplumsal cinsiyeti yerel yönetişime dahil etmek amacıyla 2011 yılında başlatılmıştır. Program'a dahil olma isteği ile başvuran aday iller 'kapasite' ve 'ihtiyaç' esasına göre sıralanmış ve yeni program illerinin seçimi için bu ölçütler üzerinden ağırlıklı bir değerlendirme yapılmıştır. Yapılan haritalama çalışmasının sonunda 7 yeni il (Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin, Samsun) Ortak Program'a dahil olmuştur.

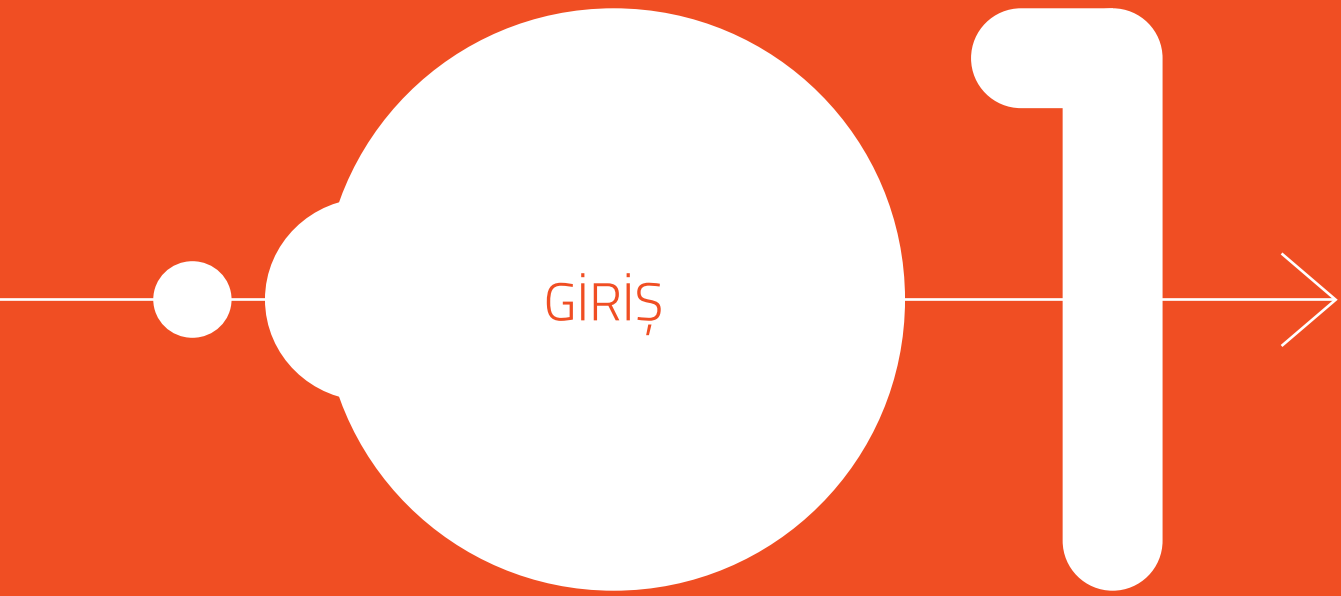
İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nın ulusal ortağı ve temel paydaşıdır. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu- UNFPA ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı-UNDP'nin ortaklaşa yürüttükleri Kadın Dostu Kentler Programı'nın 2'inci aşaması, İsveç Uluslararası İşbirliği ve Kalkınma Ajansı-SIDA tarafından finanse edilmiştir.

Program kapsamında, 2006 yılından bugüne kadar, Türkiye'nin kadın dostu kentlerinin oluşması için program ortaklarımızla birlikte çalışıyoruz. Amacımız; kadınların kent hayatının her alanında eşit yurttaşlar olarak yer alabildiği, kentin sunduğu ekonomik, sosyal ve kültürel fırsatlardan eşit yararlanabildiği, karar süreçlerinde eşit temsil edilebildiği ve tüm kamu hizmetlerinden eşit ölçüde faydalanabildiği kentlere ulaşmak. Bu anlamda, Türkiye'de gerçekleşen ilk yerel kadın programını başlatmış olmaktan ve 8 yıllık ortaklaşa çalışmalarımızın sonucunda deneyimlenmiş bir model ortaya koymuş olmaktan dolayı çok mutluyuz.

Geldiğimiz noktada, en önemli çıktıları illerde oluşması gereken Eşitlik Mekanizmaları ve illerin eşitlik için ihtiyaç ve yöntemlerini tarifleyen Yerel Eşitlik Eylem Planları olan bu modeli, hem program ortaklarımızla hem de Türkiye'de bu modeli uygulamak isteyen diğer illerle paylaşmak istedik ve Kadın Dostu Kent Uygulama Rehberi'ni hazırladık. Bu yayın, kadın dostu kent olmak isteyen illerde tüm paydaşların ortaklaşa uygulayabileceği kapsamlı kadın dostu kent modelinin yanı sıra illerde yerel yönetimlerin ya da sivil toplumun tek başına gerçekleştirebileceği adımları da tarif ederek geniş bir kullanım alanı sunuyor. Elinizdeki bu rehberde, sivil toplum, yerel yönetimler ve kamu idaresi ile ortaklaşa geliştirdiğimiz bu modele ulaşabilmek için yanılarak, tekrar deneyerek ve öğrendiklerimizle kendimizi her seferinde daha da geliştirerek yenilediğimiz süreci, örnek uygulamalar ve temel kavramlar ile zenginleştirerek sunuyoruz.

Yerel düzeyde yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelenin yerel yönetimler, kamu idaresi ve kadın sivil toplum örgütlerinin ortak çalışmaları ile yok olacağına olan inancımız Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nda başardığımız örnek çalışmalarla güçlendi. Hatalar kadar başarılarından da ders almanın önemini bu yayına da yansıttık ve 8 yıllık uygulamamız sonucunda elde ettiğimiz başarı ve iyi uygulamaları okuyucular ile bu rehberde paylaştık. Dileğimiz, bu örnek uygulamaların benzer çalışmalar yapmak isteyen kişi ve kurumlar için yol gösterici ve güçlendirici olmasıdır.

Başta, bu yayındaki örnek uygulamaların başarıyla hayata geçmesinde emeği olan Program ekibine, 2006 yılından bu yana Kadın Dostu Kentler Programı'nı uygulamakta olan ve bu sayede yerelde düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaç edinen İçişleri Bakanlığı'na, Program ortağı valilik ve belediyelere, Programın uygulanmasına çok önemli katkı sağlayan kadın sivil toplum örgütlerine ve 2011 yılından bu yana programa finansal destek sağlayan İsveç Kalkınma ve İşbirliği Ajansı'na (SIDA) teşekkür ediyor, elinizdeki bu rehberin kadın dostu kentlerin artmasına katkı vermesini diliyoruz.



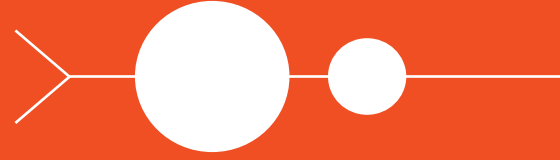
→ KADIN DOSTU KENT NEDİR?

→ YASAL ÇERÇEVE

→ KADIN DOSTU KENTLER

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ORTAK PROGRAMI

→ TAAHHÜTNAME



**KADINLARIN KARAR ALMA
MEKANİZMALARINDA
EŞİT TEMSİL TALEBİ ANAYASAL
BİR HAKTIR, DEMOKRASİ VE
SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMANIN
VAZGEÇİLMEZ UNSURUDUR.**

Kadın Dostu Kent Nedir?

“

KADINLARIN

- SAĞLIK, EĞİTİM VE SOSYAL HİZMETLERE
- İSTİHDAM OLANAKLARINA
- KALİTELİ, KAPSAMLI KENTSEL HİZMETLERE (ULAŞIM, KONUT, GÜVENLİK, VB.)
- ŞİDDETE MARUZ KALDIKLARI TAKDİRDE HAKLARINI GÜVENCE ALTINA ALACAK MEKANİZMALARA ERİŞİMİNİ VE
- YEREL YÖNETİMLERİN PLANLAMA VE KARAR ALMA SÜREÇLERİNE KATILIMINI SAĞLAYARAK
- ERKEKLER İLE BİRLİKTE KENTSEL YAŞAMIN TÜM ALANLARINDA EŞİT BİR BİÇİMDE YER ALMASINI DESTEKLEYEN

KENTLERDİR.

”

Özetle, kadın dostu kentler, kentin sunduğu ekonomik, sosyal ve siyasi fırsatlardan kentte yaşayan herkesin eşit bir biçimde yararlanabileceği kentlerdir.

Neden Kadın Dostu Kent?

Kent nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen kadınlar, yerel karar alma süreçlerinde tam ve eşit bir biçimde temsil edilmemektedir. Oysa ki kadınlar, seçilmiş ve atanmış yerel yöneticilerin planlama ve yönetim süreçlerinde dahil etmeleri gereken doğal ortaklardır. Kadınların karar alma mekanizmalarında eşit temsil talebi anayasal bir haktır, demokrasi ve sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez unsurudur.

Kent planlamaları, geleneksel olarak erkekler tarafından yapılmakta ve genellikle kadınların ihtiyaçları göz önünde bulundurulmamaktadır. Oysa konut, güvenlik, ulaşım, eğitim ve sağlık gibi alanlarda alınan yerel kararlar, kadınları doğrudan etkilediği için, hayatlarını kolaylaştırmakta ya da zorlaştırmaktadır.



Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı, planlamasında, yönetiminde ve günlük yaşamında kadınların aktif bir biçimde rol aldığı kadın dostu kentler oluşturulmasına destek vermektedir.

Örneğin kentin planlanması ve düzenlenmesinde kadınların bir araya gelebilecekleri mekânlar oluşturulması, her mahalleye bir kreş, gündüz bakımevi kurulması ve benzeri hizmetler genellikle öncelikli konular arasında görülmez. İyi aydınlatılmamış sokaklar, uzak noktalara hizmet vermeyen toplu taşıma araçları ve bu araçların güvenli olmayışı kadınların en temel haklarından biri olan seyahat özgürlüğünü kullanmasını engeller. Üstgeçitler ve yüksek kaldırımlar, kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle üstlendikleri bakım yükümlülüğünden doğan iş yüklerini daha da zorlaştırır, örneğin kadınlar bebek arabaları ile kentin sokaklarını kullanamaz. Kentlerin kültürel, spor ve dinlence olanaklarından da en az yararlanabilen gruplarından birini yine kadınlar oluşturur. Ayrıca, kadınların şiddete uğradıklarında sığınabilecekleri mekânların oluşturulması, ilgililere ulaşabilecekleri acil destek hatlarının kurulması da yine kent yönetiminin yaptığı planlarda göz ardı etmemesi gereken hizmetlerdendir.

Mevcut haliyle kentler, kadınlar ve kız çocuklarının kent yaşantısına eşit bireyler olarak katılmalarına, hizmet sunumundan ve imkânlardan eşit yararlanabilmelerine imkân tanımamaktadır. . Bu durum da kadınların ve kız çocuklarının maruz kaldığı eşitsizliklerin daha da derinleşmesine neden olmaktadır. Yerel düzeyde yaşanan eşitsizlikler kadınların ve kız çocuklarının hayatlarını daha derinden etkilediği için değişimin yerelde başlaması gerekir. Bu değişim sürecinde kamu kurumları, yerel yönetimler ve sivil toplum örgütlerinin birlikte çalışarak kadın dostu kentler oluşturması büyük bir ihtiyacı giderecek, bu sayede Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği karnesinde de önemli bir ilerleme sağlanması mümkün olacaktır.

Dünya Ekonomik Forumu (DEF)¹ tarafından yayınlanan 2014 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda Türkiye cinsiyet eşitsizliğinde 142 ülke arasında 125'inci sırada yer almaktadır.

DEF'e göre, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği karnesi şöyle:

- Ekonomik katılım ve fırsat eşitliği: Türkiye eşit işe eşit ücret kategorisinde **87'inci**,
- Gelir eşitliğinde **120'nci**,
- Kanun yapıcılar ve yöneticilerde eşit temsiliyette **111'inci**,
- Eğitim: Okuryazarlıkta 102'inci; ilköğretimde okullaşma oranında **103'üncü**,
- İkinci öğretimde **96'inci**,
- Siyasi güçlenme: Parlamentoda kadın temsiline **98'inci**,
- Bakanlar arasında kadın temsiline **133'üncü sırada**.

Kadın dostu bir kente ulaşmanın birinci adımı, kentte yaşayan kadın ve kız çocuklarını tanımaktan, onların ihtiyaçlarını, sorunlarını ve olanaklarını doğru analiz etmekten geçer. Bu adımı takiben, illerde, sivil toplum örgütlerinin aktif katılımı ile toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik planlar ve performans programları hazırlanmalı, il bütçeleri belirlenirken bütçeleme ve toplumsal cinsiyete duyarlı yapılmasına dikkat edilmelidir. Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı, planlamasında, yönetiminde ve günlük yaşamında kadınların aktif bir biçimde rol aldığı kadın dostu kentler oluşturulmasına destek vermektedir.

Yasal Çerçeve

Uluslararası Çerçeveden Yerele Bakış

Kadın hakları Türkiye'nin taraf olduğu çok sayıda sözleşme ve uluslararası antlaşma ile teminat altına alınmış olup, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90'ıncı Maddesi uyarınca bu haklar iç hukukta da üstün kılınmıştır. Ayrıca, sürdürülebilir kalkınma gündemi ve insan hakları ana çerçevesi açısından bakıldığında zaman da kadının insan haklarının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin aynı zamanda bir kalkınma ve bir insan hakları meselesi de olduğu ve bu yönüyle de çok sayıda politika belgesinin kapsamına girdiği görülmektedir.

Türkiye, söz konusu uluslararası gündemin, antlaşma ve politika belgelerinin ulusal düzeyde de somut karşılık bulması amacıyla çok önemli bir takım düzenlemeler yapmıştır. Türkiye'deki güçlü kadın hareketinin ve kadın kuruluşlarının çabalarının da etkisiyle, 1990'dan bu yana, Türkiye kadın hakları

¹ http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf.

**Anayasa'nın 90. Maddesi**

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.

konusunda dikkate değer gelişim kaydetmiş, toplumsal cinsiyetle ilgili ortak bir gündem geliştirilmiştir. Buna ek olarak, son 10 yıl içinde, kadınlara karşı temel ayrımcılık hükümlerini kaldıran yasal düzenlemeler yapılmıştır².

Ancak unutulmamalıdır ki; cinsiyet eşitsizliği en yoğun olarak yerel düzeyde yaşanmaktadır. İstihdam, okuryazarlık, üreme sağlığı gibi göstergeler incelendiğinde bölgesel farklılıkların çok yoğun şekilde yaşandığı, bu alanlarda yerel politikalar üretmekte zayıf kaldığı görülmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyete duyarlı yerel politikalar üretmenin önemini tek başına ortaya koymaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddetle mücadele, ulusal düzeyde kanunlar ve uluslararası antlaşmalar çerçevesinde Anayasa ile düzenlenirken, yerel düzeydeki uygulamalar ekseriyetle genelgeler ve yönergelerle düzenlenmektedir. Çerçeve bir kanun oluşturulması ya da eşitlik bakışının mevcut yerel hizmet sunumunu düzenleyen temel yasa belgelerine yerleştirilmesi hedefleri ise henüz gerçekleştirilememiştir.

² Söz konusu uluslararası ve ulusal düzenlemeler aşağıda sıralanmıştır.

Bu açıdan bakıldığında, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı, gerek oluşturduğu Yerel Eşitlik Mekanizmaları ve Yerel Eşitlik Eylem Planları, gerekse yerel kadın STK'larıyla yerel yönetimler arasındaki işbirliğinin ve bu kurumların teknik kapasitelerinin güçlendirilmesine yönelik faaliyetleri ile Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin hem yerel hem de ulusal düzeyde geliştirilmesini ve bu sayede uluslararası kadın hakları gündemine destek verilmesini amaçlamaktadır.



Söz konusu uluslararası antlaşmalara ve ilgili kanun ve yönetmeliklere ilişkin kısa bilgiler aşağıda verilmiş olup, daha ayrıntılı bilgiye Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında yerel yönetimler, kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri için hazırlanmış olan *Kadın Dostu Kentler Eğitici Kit'i*nin *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği* modülünden ulaşabilirsiniz³.

³ <http://kadindostukentler.org/yayinlar.php>

ULUSLARARASI ANTLAŞMA VE PROTOKOLLER

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

1948 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi hem ulusal hem de uluslararası hukuk sistemlerinin temelini oluşturmaktadır. Günümüzde, demokratik hukuk devletleri, anayasaları başta olmak üzere, bütün iç hukuku bu sözleşmeye uygun biçimde oluşturmuşlardır. Dolayısıyla, bildirgeyle tanımlanmış insan hakları normları iç hukukun da temelidir.

MADDE 1: Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğmuşlardır; akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşçe hareket etmekle yükümlüdürler.

MADDE 2: Herkes; ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka bir görüş, ulusal ve toplumsal köken, doğuş ya da benzeri başka bir statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, bu Bildirgede ileri sürülen tüm hak ve özgürlüklere sahiptir.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve İHTİYARİ PROTOKOL

1 Mart 1980 tarihinde CEDAW Sözleşmesi üye ülkelerin imzasına açılmış, Türkiye'nin 1985 yılında onayladığı Sözleşme, 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir. CEDAW İhtiyari Protokolü ise 30 Temmuz 2002 tarihinde TBMM tarafından onaylanmış ve 2 Ağustos 2002 tarihli resmi gazetede yayınlanmıştır.

Sözleşme ve İhtiyari Protokol ile birlikte taraf devletler, kamusal ve özel alanda kadın-erkek eşitliğini sağlamayı taahhüt etmektedir. Yasalar yapılırken CEDAW sözleşmesinin hükümlerine uyulması, kadın-erkek eşitliğinin uygulanmasına yönelik düzenlemelerin yapılması, kısacası, yasaların CEDAW ışığında yorumlanması gerekmektedir. Ayrıca, imzacı devletler Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesi'nin görüş ve önerilerinin hayata geçirilmesinin takipçisi olmayı da böylece taahhüt etmiş olmaktadır. İhtiyari protokolle birlikte, imzacı devletler aynı zamanda "bireysel başvuru hakkı" ve Komite'nin "inceleme" yetkisini de tanımış olmaktadır.

CEDAW Madde 1

"kadınlara karşı ayırım" deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.

Kadına Karşı Her Türlü Şiddetin Önlenmesine Dair Bildirge

Birleşmiş Milletler'in Kadınların Statüsüne Dair Komisyonu tarafından hazırlanan Kadına Karşı Her Türlü Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi, Birleşmiş Milletler'in 20 Aralık 1993 tarihli Genel Kurul'unda oylamaya başvurulmaksızın kabul edilmiştir.

Bildirgede; şiddetin önlenmesi, failin cezalandırılması ve şiddete uğrayanın korunması konusunda taraf devletlere düşen sorumluluklar ve görevler ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu sorumluluk ve görevler arasında, taraf devletlerin, iç hukuklarında ceza, medeni ve iş kanunu başta olmak üzere ilgili kanunlarda düzenleme yapmaları ve bu düzenlemeleri uygulamaya geçirmeleri ile bu alanda STK'larla işbirliği yapmaları özellikle tanımlanmıştır. Ayrıca, şiddete uğrayanların güvenliği ve fiziksel ve psikolojik tedavisi için hükümet bütçesinde yeterli ödenek ayrılması da bildirgede önemle vurgulanmıştır.

Pekin Konferansları

Birleşmiş Milletler 1975 yılından başlayarak kadın hakları konusunda dünyadaki devletleri, uzmanları ve sivil toplumu bir araya getirebilmek için dört dünya konferansı düzenlemiştir: Meksika (1975), Kopenhag (1980), Nairobi (1985), Pekin (1995). Bu konferanslardan sonuncusu olan Pekin Konferansı'na hem hükümetler, hem uzmanlar, hem de sivil toplum örgütleri yoğun bir katılım sağlamış olup, Konferans sonucunda oluşturulan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı (Beijing Declaration and Platform for Action) ile aralarında eğitim hakkı, sağlık hizmet sunumunda eşitlik, kadına yönelik şiddet, karar mekanizmalarına katılım gibi ana konuların yer aldığı 12 kritik müdahale alanı belirlenmiştir.

Türkiye, 1995 ve 2000 yıllarında Pekin Konferansı ile Pekin+5 BM özel oturumunun sonuç belgelerini ve eylem kararlarını hiçbir çekince belirtmeden imzalamıştır.

Avrupa Birliği Kadın Hakları ve Eşitlik Mekanizmaları

Avrupa Birliği, uluslararası anlaşmaların yanı sıra, Avrupa Birliği Antlaşması (Maastricht Antlaşması), Avrupa Birliği'nin işleyişine ilişkin Antlaşma ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda yer alan kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği kurucu değerlerinin siyasi bir vizyon kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşünü savunmaktadır. Bu kapsamda, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği, Birlik için temel bir hak ve ortak bir değer olmanın yanı sıra, Birliğin büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için gerekli şarttır. (http://www.abgs.gov.tr/files/Duyurular/ab-giy/2013/ab_kadin.pdf)

Avrupa Birliği ayrıca, çoğunluğu istihdam politikaları ve sosyal politikalar alanlarında olmak üzere çok sayıda direktif yayınlamış, bu direktiflerle istihdamda ayrımcılığın önlenmesi, kadının iş ve aile yaşantısının uyumlaştırılması, mal ve hizmetlere erişimde eşitlik ilkesi gibi çok sayıda düzenleme yapmıştır. (Avrupa Birliği'nin ayrımcılıkla ilgili yasal düzenlemeleri ve ilgili kurumsal yapıları hakkında ayrıntılı bilgiye İnsan Hakları Ortak Platformu tarafından hazırlanan Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları isimli rapordan ulaşabilirsiniz: <http://ihop.org.tr/dosya/ab-kurumlar.pdf>)

Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)

11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzalandığı için İstanbul Sözleşmesi olarak da bilinen Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi, 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve kadına yönelik şiddet, özellikle de ev içi şiddet konusunda, uluslararası alanda bölgesel olarak hazırlanmış ilk Avrupa Konseyi sözleşmesidir.

Sözleşme hazırlanırken aşağıdaki dört temel ilke dikkate alınmıştır:

1. Önleme (şiddeti önleme),
2. Koruma (şiddet gören kişiyi koruma),
3. Kovuşturma (şiddet uygulayanı soruşturma),
4. Politikalar (kadına karşı şiddetin sonlandırılmasına yönelik politikalar).

Sözleşme, kadına yönelik her türlü şiddet ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması, mağdurların korunması ve mağdurlara yardım edilmesi için politika ve tedbirler geliştirilmesini, uluslararası işbirliğinin teşvik edilmesini ve ilgili kuruluşlara ve kolluk kuvvetlerine destek ve yardım sağlanmasını amaçlamaktadır.

Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi

Türkiye'nin de kurucu üyeleri arasında yer aldığı Avrupa Konseyi, Mart 1992'de Avrupa Kentsel Şartı-1 ve Mayıs 2008'de Avrupa Kentsel Şartı-2'yi kabul etmiştir. Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi'ne göre kentliler; güvenlik, çevre, konut, sağlık, kültür, spor, ekonomik kalkınma ve benzeri alanlarda çeşitli haklara sahiptir. Bildirge'ye göre; yerel yönetimler, tüm bu hakları bütün bireylere cinsiyet, yaş, köken, inanç ayrımı ve sosyal, ekonomik ve politik ayırım gözetmeden, fiziksel veya zihinsel engellerine bakılmaksızın, eşit olarak sunulmasını sağlamakla yükümlüdür.

Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) Yerel Yaşamda Avrupa Kadın-Erkek Eşitliği Şartı

Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı'na imza koyan yerel yönetimler, kadın-erkek eşitliği ilkesini hayata geçirmeyi kamusal bir görev kabul etmektedir.

İmzacı tarafların her biri, söz konusu taahhütlerin uygulanmasını desteklemek maksadıyla, Eşitlik Eylem Planı geliştirmek üzere çalışmalar yürütmekle yükümlüdür. Ayrıca; imzacı tarafların her biri, uygulamada gerçek eşitliğin hayata geçirilmesi için, kendi bölgesindeki tüm kurumlar ve kuruluşlarla etkileşime geçme taahhüdünde bulunmaktadır.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı illerinden Antalya, Bursa, Gaziantep, İzmir, Kars, Nevşehir ve Trabzon belediyeleri, Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) Yerel Yaşamda Avrupa Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nı imzalayarak taahhütlerini uluslararası boyuta taşımıştır.

Kadın Dostu Kentler Programının 1'inci aşamasının tamamlanması ile birlikte, İçişleri Bakanlığı konuya verdiği öneme uygun olarak, 19 Şubat 2010 tarih ve 2010/10 sayılı Genelge'yi yayımlamış, bütün illeri İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van illeri örneğinden yararlanarak "Kadın Dostu Kent" uygulamasını hayata geçirmeye ve illerde yerel eşitlik mekanizmaları oluşturmak suretiyle yerel eşitlik eylem planları hazırlamaya çağırmıştır.



Ulusal Politika Dokümanları ve Kurumsal Yapılar

Yukarıda sıralanan uluslararası sözleşmelerin taraf devletleri arasında yer alan Türkiye, ulusal düzlemde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadına karşı ayrımcılığı önlemek amacıyla başta Anayasa olmak üzere Medeni Kanun, Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu gibi kanunlarda düzenlemeye gitmiş ve aralarında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun da bulunduğu çok önemli kurumsal yapılar oluşturmuştur. Ayrıca, Başbakanlık Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı (2008-2013) ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015) başta olmak üzere çeşitli politika belgeleri ile taraf olunan uluslararası antlaşmaların ulusal düzeyde hayata geçmesini garanti altına alacak somut adımlar atmıştır. Birçok bakanlık ve kamu kurumu stratejik planlarına toplumsal cinsiyet eşitliği hedefini dahil etmiş ve bu hedef, çeşitli başlıklar altında, 9'uncu ve 10'uncu Ulusal Kalkınma Planları'nda önceliklendirilmiştir. Hemen hemen tüm söz konusu politika belgelerinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ulusal düzlemde sağlanabilmesi için yerel yönetimlerin üzerlerine düşen görev ve sorumluluklara dikkat çekilmiştir.

Ulusal düzeydeki dayanakların başlıcası, **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**'dır. Anayasa'nın 10'uncu Maddesi, "herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit" olduğunu güvence altına alır. 2004 ve 2010 yıllarında yapılan değişikliklerle düzenlenen kanun önünde eşitlik maddesi ile:

"Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz"

hükmü Anayasa'ya eklenmiştir. Bu değişiklik, Anayasa'da eskiden beri var olan kadın-erkek eşitliği prensibine yeni ve önemli bir vurgu yapılmış; devlete kadın-erkek eşitliğini "yaşama geçirme" yükümlülüğü verilmiştir⁴.

Ulusal mevzuattaki en önemli dayanaklardan biri, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'dur. Şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenleyen kanunun uygulanmasından Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı sorumludur.

İki Başbakanlık genelgesi, ulusal düzeydeki dayanakları güçlendirmektedir. Bunların ilki 4 Temmuz 2006 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2006/17 no'lu Başbakanlık Genelgesi'dir. "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler" konulu genelge ile söz konusu sorunlara ilişkin alınacak önlemler ve bunların hayata geçirilmesinden sorumlu kuruluşlar listelenmiştir⁵. Bu kapsamda, yerel yönetimlere de önemli sorumluluk ve görevler verilmiştir.

25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2010/14 no'lu ve "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi ise, "kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması" amacıyla resmi kurumların işleyişinde

"Kent planlamasında, sokak ve parkların iyi aydınlatılması ve kadınların acil telefon hatlarına kolay ulaşabilmesini sağlamak amacıyla telefon kulübelerinin sayılarının artırılması gibi kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusunda gerekli hizmetlerin sunulması (yerel yönetimler tarafından) sağlanmalıdır."

2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi

⁴ Prof. Dr. Feride Acar, Türkiye'de Kadınların İnsan Hakları: Uluslararası Standartlar, Hukuk ve Sivil Toplum (http://insanhaklimerkezi.bilgi.edu.tr/Books/khuku/turkiyede_kadınların_insan_hakları_uluslararası_standartlar.pdf)

⁵ Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler ile İlgili 2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060704-12.htm>

ve özelde istihdam alanında kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için alınacak tedbirleri sıralamaktadır⁶.

Bunların yanı sıra, 2008-2013 dönemini kapsayan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” ve 2012-2015 dönemini kapsayan “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Eylem Planı” uygulamaya dönük önemli dayanakları oluşturmaktadır⁷. Ayrıca Onuncu Kalkınma Planı ve kalkınma ajansları tarafından hazırlanan “bölgesel planlar” ile resmi kuruluşların ve yerel yönetimlerin kurumsal strateji ve eylem planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çeşitli düzenlemeler söz konusudur.



Ulusal mevzuatın ve dolayısıyla aynı zamanda uluslararası mevzuatın yerel düzeye taşınmasında ilk ve en önemli adımları ise Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı ve Program’ın ana paydaşı olan İçişleri Bakanlığı atmıştır. 2006 yılında Kadın Dostu Kentler Programı’nın ilk aşaması olan Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları Ortak Program’ı başlatılmış ve Programın ulusal ortağı olan İçişleri Bakanlığı tarafından Ortak Program’ın uygulanması, desteklenmesi ve yaygınlaştırılmasını sağlamak üzere 18 Ağustos 2006 tarihinde 2006/67 sayılı bir Genelge yayınlamıştır⁸.

⁶ Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması ile İlgili 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>

⁷ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19226/Ulusal-Eylem-Planlari>

⁸ <http://www.kadindostukentler.org/content/docs/genelge-2006-67-kadinlari-ve-kiz-cocuklarinin-haklari.pdf>

Söz konusu genelge ile Program ortağı 6 ilin valilik ve belediyelerinden, kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalarda, kadın kuruluşları ile işbirliği yapmaları ve kadınların ve kız çocuklarının yaşam kalitesini yükseltecek hizmet tasarımı ve sunumuna ilişkin önlemler alınması istenmiştir. Kadın Dostu Kentler Programı'nın 1'inci aşamasının tamamlanması ile birlikte, İçişleri Bakanlığı konuya verdiği öneme uygun olarak, 19 Şubat 2010 tarih ve 2010/10 sayılı Genelgeyi⁹ yayımlamış, bütün illeri İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van illeri örneğinden yararlanarak "Kadın Dostu Kent" uygulamasını hayata geçirmeye ve illerde yerel eşitlik mekanizmaları oluşturmak suretiyle yerel eşitlik eylem planları hazırlamaya çağırmıştır.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı, yerel yönetimlerin planlama ve programlama süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliği prensibini yerleştirme ve bu sürece paralel olarak yerel yönetimler ile kadın örgütlerinin güçlendirilmesi ve aralarındaki işbirliği fırsatlarının artırılması amacıyla 2006 yılında başlatılmıştır. 2010 yılında tamamlanan 1'inci aşamanın ardından, 2011 yılı Nisan ayında Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programının 2'inci aşaması başlatılmıştır.

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün ulusal ortağı ve temel paydaşı olduğu Kadın Dostu Kentler Programı, UNFPA (Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu) ve UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) tarafından yürütülmektedir. Kadın Dostu Kentler Ortak Programı'nın 2'inci aşaması, İsveç Uluslararası İşbirliği ve Kalkınma Ajansı (SIDA) tarafından finanse edilmektedir.

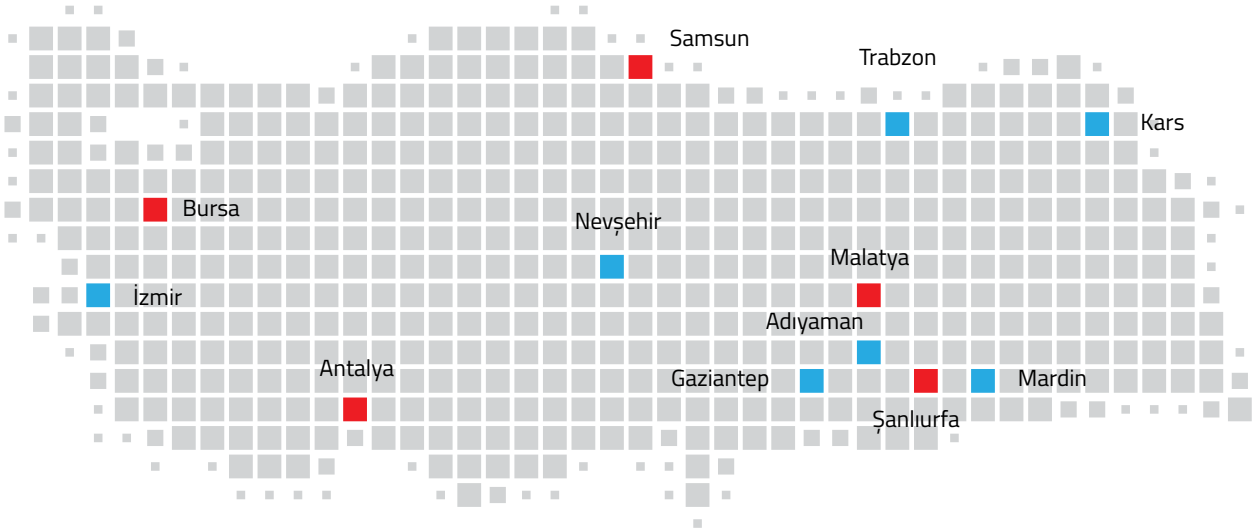
Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nın genel hedefi; ulusal ve yerel düzeydeki devlet kurumları ve kadın sivil toplum örgütleri ile yapılacak yerel çalışmalar neticesinde, yerel yönetim planlama süreçlerine cinsiyet eşitliğinin dahil edilmesi ve bu sayede kadın dostu kentlerin oluşabileceği bir ortamın geliştirilmesidir. Bu amaçla üç ana çalışma alanı hedeflenmektedir:



⁹ <http://www.kadindostukentler.org/content/docs/genelge-2010-10-kadinlarin-ve-kiz-cocuklarinin-insan-haklari.pdf>.

- Planlama süreçlerine cinsiyet eşitliği faaliyetlerinin dahil edilmesi için yerel yönetimlerin kapasitelerinin artırılması;
- Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren kadın sivil toplum örgütlerinin kapasitesinin geliştirilmesi;
- Yerel kadın sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimler arasındaki ikili işbirliklerinin güçlendirilmesi.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nın ilk etabı, **İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa ve Trabzon** illeri ile başlamış, ikinci etapta programa **Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin ve Samsun** illerinin de katılmasıyla programın coğrafi kapsamı 12 ile genişletilmiştir.



Programa katılan tüm iller bu yayında detayları ile açıklanan Yerel Eşitlik Mekanizmalarını oluşturmayı ve Yerel Eşitlik Eylem Planları hazırlayarak o ilde yaşayan kadın ve kız çocuklarının ihtiyaç ve isteklerine cevap verecek politikaları hayata geçirmeyi taahhüt eder. Söz konusu taahhüt, tüm program illeri tarafından imzalanan bir taahhütname ile resmi bir nitelik kazanır.

TAAHHÜTNAME

BİZ AŞAĞIDA İMZASI OLAN KENTLER OLARAK;

1. İllerimizde yerel paydaşların katılımıyla İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu'nu oluşturmayı,
2. Belediye ve İl Genel Meclislerimizde Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu'nu kurmayı,
3. Belediye ve Valiliklerimizde Kadın-Erkek Eşitlik Birimi kurmayı,
4. İllerimizin Yerel Eşitlik Eylem Planları'nı yerel paydaşlarımız (yerel kamu kurumları, yerel yönetimler, kadın örgütleri, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları) ile birlikte hazırlamayı ve uygulanmasını takip etmeyi,
5. Bütçelerimizi "toplumsal cinsiyete duyarlılık" ilkesini göz önünde bulundurarak hazırlamayı,
6. Kadın örgütleri ile kadın ve kız çocuklarının konumlarını güçlendirme konusunda işbirliği yapmayı,
7. Kadın-Erkek Eşitliği konusunda toplumu bilgilendirici çalışmalar yürütmeyi,
8. Proje kapsamında düzenlenecek faaliyetleri desteklemeyi, bu çerçevede sahip olduğumuz her türlü fiziki ve sosyal donatıların proje kapsamında kullanılması ve bunların organize edilmesinde personele gerekli kolaylığı sağlamayı,

görev addederek KADIN DOSTU KENT olmayı taahhüt ediyoruz.

ANTALYA

BURSA

GAZİANTEP

MALATYA

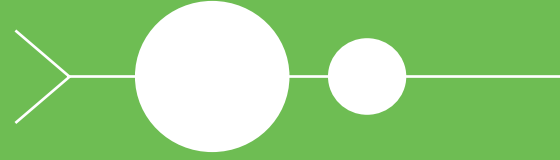
MARDİN

SAMSUN

KADIN DOSTU
BİR KENTE DOĞRU -
NASIL YAPMALI?



- TEMEL KAVRAMLAR
- KADIN DOSTU KENTLER İÇİN
YÖNTEM VE ARAÇLAR



**KADINLAR, GELENEKSEL
TOPLUMSAL CİNSİYET
ROLLERİNDEN DOLAYI
ÜSTLENDİKLERİ FARKLI
SORUMLULUKLARI YERİNE
GETİREBİLMEK İÇİN FARKLI
KENTSEL VE SOSYAL
HİZMETLERE İHTİYAÇ
DUYMAKTADIR.**

Temel Kavramlar

Cinsiyete Duyarlı Hizmet Sunumu

Kadınların ve erkeklerin içerisinde yaşadıkları farklı ekonomik ve sosyal imkân ve sınırlılıkları, ayrışan ihtiyaç ve öncelikleri görmeyen kentsel hizmet ve politikalar, o kentte yaşayan kadınların ve kız çocuklarının kentten ve kentin sunduğu imkânlardan yeterli ve eşit yararlanamamasına yol açmaktadır. Ayten Alkan'ın 2003 yılında, Ankara'nın çeşitli ilçelerinde yaptığı doktora tezi saha araştırmasının ortaya koyduğu tablo bu açıdan oldukça çarpıcıdır¹⁰. Söz konusu araştırmanın sonuçlarının gösterdiği üzere, Ankara'da yaşayan kadınların yüzde 42'si haftada bir veya daha az mahallesinden dışarı çıkmakta; yüzde 41'i toplu taşıma aracını kullanırken ya da yaya olarak yolculuk yaparken tacize uğradığını ifade etmekte ve yüzde 34'ü hava karmadan eve dönmeye çalışmaktadır.



Ev içi eşitsiz iş bölümü ve ev içerisinde çoğu kadın tarafından gerçekleştirilen ve hem toplumun hem de ev halkının üretim faaliyetlerini sürdürebilmesi için çok temel bir girdi olan yeniden üretim faaliyetleri, sosyal ve kentsel hizmetleri kadınlar için daha önemli bir ihtiyaç haline getirmektedir. Bu sebeple, kentteki sosyal hizmetlerin ve kadını düşünerek planlanmış kentsel hizmetlerin eksikliği kadınları erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Çünkü kadınlar, geleneksel toplumsal cinsiyet¹¹ rollerinden dolayı gün içerisinde farklı sorumlulukları (Ör: ücretli iş, çocuk bakımı, ev temizliği, yemek, vb.) üstlenmekte, bu farklı sorumlulukları yerine getirebilmek için farklı kentsel ve sosyal hizmetlere (Ör: kolay ulaşım, semt evleri, kreş, vs.) ihtiyaç duymakta ve bu hizmetleri erkeklerden daha yoğun kullanmaktadır. Dolayısıyla, bu hizmetlere erişim zorluğu daha çok kadınlara yönelik bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu hizmetlerin ya da diğer bir deyişle kamusal destek politikalarının eksikliğinde kadınlar kentte sunulan birçok hizmetten eşit yararlanamamakta, eşit yurttaş ve eşit kenttaş olarak kent hayatına katılamamaktadır.

Görüldüğü üzere, kadınlar, mevcut "herkese eşit kamu hizmeti" anlayışı içerisinde görünmez olmakta, bu da yukarıda sayılarla da ortaya konduğu üzere kadınların ve erkeklerin kentin sunduğu fırsat ve hizmetlerden aslında "eşit" yararlanamamasına neden olmaktadır. Oysa, gerçekte eşit

¹⁰ Ayten Alkan, *Belediye Kadınlara da Hizmet Eder – Kadın Dostu Belediye Hizmetleri: Neden, Nasıl...* İstanbul: Ka-Der, s. 34, 2009.

¹¹ Bu yayında toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolleri literatürde yer bulan farklı cinsel yönelim ve kimlikler üzerinden yapılan geniş tanımlar üzerinden değil, kadınlık ve erkeklik rolleri üzerinden daha sınırlı bir tanımla yer bulmuştur. Bu sınırlamanın amacı yayının kapsamının verilen örnek çalışmalarla örtüşmesini sağlamaktır.

hizmet sunumu mevcut eşitsizliklerin farkında olmayı gerektirir. Aksi halde, kadınların ve erkeklerin, hatta tüm kadınların, homojen bir bütün olduğunu ve aynı ihtiyaç ve isteklere sahip olduğunu düşünerek sağlanan kamusal hizmet sunumu, mevcut toplumsal eşitsizlikleri ve yaşanan ayrımcılıkları daha da derinleştirecektir.

Cinsiyet Körlüğü

Cinsiyet körü yaklaşımlar; kadın ve erkek deneyimleri arasındaki farklılıkları görmemekte, aynı sorunu ve/veya olayı kadınlarla erkeklerin aynı biçimde yaşadıklarını ve onlardan aynı biçimde etkilediklerini, kadınlar ile erkeklerin kendilerini ifade etme biçimlerinin de benzer olduklarını varsaymaktadır. Oysa kadınlara ve erkeklerle yüklenen roller, yaşam pratikleri ve ayakta kalma stratejileri ifade biçimlerini de farklılaştırmaktadır.

TEPAV, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması, s. 12-13, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı, UNFPA, 2014, Ankara.

Yerel hizmet sunumunda, sıkça karşılaştığımız “herkese eşit mesafede kamu hizmeti” politikası aslında, “cinsiyetin politika geliştirme ve uygulama sürecine etki eden temel bir faktör olduğunun farkında olmamak, cinsiyeti yok saymak” olarak tanımlanan cinsiyet körlüğüdür.

Toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet sunumu mevcut fiziksel ve toplumsal çevrenin kadınları ve erkekleri nasıl farklı etkilediğini tespit etmekle başlar. Söz konusu farklılıkları ve ihtiyaç alanlarını tespit ettikten sonra yapılması gereken; üç ana eksenle kamu hizmeti sunumunun cinsiyete duyarlı hale getirilmesidir. Bu temel müdahale alanları: a) kadınlara özel kentsel hizmetler tasarlanması; b) tüm hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilerek sunulması ve c) kadınların tüm karar mekanizmalarında eşit temsil olarak özetlenebilir. Bu kitapta söz konusu süreçler örnek ve önerilerle anlatılmakta olup, toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet sunumunu hayata geçirebilmek için uygulayıcılara yöntemler önerilmektedir.

Burada üstünde durulması gereken en önemli noktaların başında toplumsal cinsiyet eşitliğini¹² sağlamaya yönelik hizmet ve politikaların kamusal bir tercih değil, bir **“insan hakları”** meselesi olduğu gelmektedir. Hizmet sağlayıcısı olarak tanımlanan tüm kamu kurumları ve yerel yönetimlerin de cinsiyete duyarlı hizmet sunumu konusunda hak temelli bir bakış edinmesi gerekir.

İhtiyaç ve hizmetler konusunda altı çizilmesi gereken bir diğer nokta da, söz konusu hizmet ve politikaların sadece kadınların mevcut yaşamlarını kolaylaştırmaya değil, aynı zamanda kadınları güçlendirmeye ve geleneksel cinsiyet rollerinden kaynaklı mevcut eşitsizlikleri değiştirmeye de odaklanması gerekliliğidir. Her iki müdahale alanı da önemli ihtiyaçlara cevap vermekte, biri diğerine alternatif olarak sunulmamaktadır. Bir

¹² Toplumsal cinsiyet eşitliği başta olmak üzere tüm ilgili temel kavramlarla ilgili ayrıntılı bilgiye Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında yerel yönetimler, kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri için hazırlanmış olan eğitici kitinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği fasikülünden ulaşabilirsiniz. (<http://kadindostukentler.org/yayinlar.php>)



diğer deyişle, cinsiyet duyarlı hizmet sunumunda amaç hem mevcut eşitsizliklerden dolayı yaşantısı güçleşen, hizmetlere eşit erişemeyen kadınların bu ihtiyaçlarına cevap vermek hem de bu eşitsizlikleri dönüştürebilmek olmalıdır. Bu konu yandaki bilgi kutusunda örneklerle açıklanmıştır.

Toplumsal Cinsiyeti Dahil Etme Stratejisi (Anaakımlaştırma)

1997 yılında toplanan Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi toplumsal cinsiyeti dahil etme stratejisini aşağıdaki şekilde tanımlamıştır:

"... yasal düzenlemeler, politika ve programları da kapsamak üzere, planlanan herhangi bir hareketin kadınlar ve erkekler açısından doğuracağı sonuçların belirlenmesi ve değerlendirilmesi sürecidir. Kadınların ve erkeklerin sorunlarının ve deneyimlerinin, ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlarda, politika ve programların tasarlan-

Pratik İhtiyaçlar ve Stratejik İhtiyaçlar

Birçok yayında bu iki ihtiyaç grubu pratik/ kolaylaştırıcı ihtiyaçlar ve stratejik/ dönüştürücü ihtiyaçlar olarak adlandırılır. Basit bir örnek vermek gerekirse; çocuk bakımı, temizlik, yemek, gündelik alışveriş gibi geleneksel işlerini daha kolay yerine getirebilmeleri için kadınlara yönelik olarak düzenlenen bir eğitim programı pratik ihtiyaçlara yöneliktir. Birey olarak güçlenmeleri, ezilme ve baskı altına alınmayla baş etme yollarını keşfedip kullanabilmelerine yönelik olarak düzenlenen bir programsa stratejik ihtiyaçlara yöneliktir.

Dikkat edilmesi gereken ikinci ve çok kritik nokta, stratejik ihtiyaçların çoğu durumda kadınlarca tanımlanabilir olmamasıdır. Bu ihtiyaçlar, çoğu zaman kadınlar tarafından ilk elden ifade edilmez. Hatta, çoğu zaman kadınların kendilerinin ayırdında olabildikleri ihtiyaçlar değildir.

Ayten Alkan, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı, *Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları ve Sivil Toplum Örgütleri İçin Kadın Dostu Kentler Eğitici Kiti- Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma*, 2015 (<http://kadindostukentler.org/yayinlar.php>).

Toplumsal Cinsiyeti Dahil Etme Stratejisi:

- Her türlü politika, program, proje, süreç ve kuruma uyarlanabilir. O alanda politika üreten ve uygulayanların da politikalardan etkilenenlerin de bakış açısını değiştirmeye ve genişletmeye dayalıdır.
- Mevcut kaynakların herkese-erkeklerle, kadınlara, oğlan ve kız çocuklarına- en fazla yararı sağlayacak biçimde dağılmasını sağlar.
- Toplumsal cinsiyetle ilgili olmadığı düşünülen proje ve politikalarda da toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletme fırsatlarını tanımlar ve kullanır.
- Politikaları üreten ve uygulayanların, yalnızca toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sonuçlarına değil, aynı zamanda bu eşitsizliği yaratan süreçlere de dikkat etmelerini sağlar.

Toplumsal Cinsiyeti Dahil Etme Stratejisi Uygulamaları, UNDP, 2007.

ması, uygulanması ve izlenmesinin bütünsel bir boyutu haline getirilmesini, böylece kadınların ve erkeklerin eşit fayda sağlamasını ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir stratejidir.”¹³

Bu strateji, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinin tek bir birim ya da kurumun sorumluluğu olarak görülmekten çıkarak, tüm paydaşların ortak sahiplendikleri ve sorumluluk üstlendikleri bir sürece dönüşmesini gerektirir.

Aşağıda, söz konusu anaakımlaştırma stratejisinin uygulanmasında kullanılabilecek bazı temel kavram ve araçlar özetlenmiş ve örneklenmiştir. Kurumlar, bu araç ve yöntemleri kullanarak kendi plan, program ve bütçelerinin, aynı zamanda sundukları hizmetlerin kadınlara ne kadar hizmet ettiğini, kaynakların ne ölçüde kadın ve erkek vatandaşlar arasında eşit dağıldığını ve bu hizmetlerin toplumda nasıl bir değişim ve dönüşüm yarattığını analiz edebilir ve ihtiyaç duyulan alanlarda kendilerini ve hizmetlerini geliştirebilirler.

TOPLUMSAL CİNSİYET ANALİZİ

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında hazırlanan *Kadın Dostu Kentler Eğitici Kitinin Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma* modülünde yer aldığı şekli ile toplumsal cinsiyet analizi; “belli bir hizmet, politika, karar, uygulama ya da programın içeriğinin ve yöntemlerinin toplumsal cinsiyet açısından değerlendirmesini ve bu bağlamda o toplumda yaşayan kadın ve erkekler üzerindeki olası etkilerini ortaya koyar”.

Toplumsal cinsiyet analizi için bu üç bileşene ihtiyaç vardır: cinsiyete göre ayrıştırılmış veri, çözümleme (analiz) ve toplumsal cinsiyet bakış açısı¹⁴.



¹³ Ekonomik ve Sosyal Konsey 1997 Raporu, Birleşmiş Milletler, 1997.

¹⁴ Toplumsal cinsiyet analizi hakkında daha ayrıntılı bilgiye Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı *Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları ve Sivil Toplum Örgütleri İçin Kadın Dostu Kentler Eğitici Kiti-Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma* modülünden ulaşabilirsiniz (<http://kadindostukentler.org/> yayınlar.php).

Toplumsal cinsiyet analizinin somutlaşması için verilebilecek iyi bir örnek İsveç'in Karlskoga kentindeki kar açma çalışmalarıdır. Kış aylarında yoğun kar yağışı alan kentte kar açma hizmeti belediye tarafından cinsiyetten bağımsız şekilde düşünülürken, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri ve toplumsal cinsiyet bakış açısının dahil edilmesi ile söz konusu hizmetin cinsiyet bağlantıları saptanarak yeniden düzenlenmiştir. Öncelikle kadın ve erkeklerin toplu taşıma alışkanlıklarına bakan Belediye, kadınların bisiklet ve toplu taşıma araçlarını kullandıklarını ve sıklıkla yaya olarak seyahat ettiklerini, buna karşılık erkeklerin daha çok araba ile seyahat ettiklerini tespit etmiştir. Dolayısı ile araba kazaları sonucu kadınların erkeklerden daha sık yaralandıkları saptanmıştır. Bu duruma özellikle yaşlı kadınların osteoporoz sebebi ile düşme sonucu daha kolay yaralanabilme riskleri de eklenince karlı havalardaki buzlanmanın kadınlar için daha büyük bir risk oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Bu analizlerin sonucunda kar açma hizmetlerinde arabaların geçtiği ana yollar yerine yayaların daha fazla zarar görme riski olan ara yollar, kaldırımlar, bisiklet yolları ve otobüs durakları önceliklendirilmiştir. Bu örnekte görüldüğü üzere, Karlskoga Belediyesi cinsiyete göre ayrıştırılmış veriyi (kaza istatistikleri ve seyahat tercihleri) toplumsal cinsiyet bakış açısı ile birleştirerek hizmet sunumunu yeniden düzenlemiştir¹⁵.

Toplumsal Cinsiyet Etki Değerlendirmesi (TCED)

Toplumsal Cinsiyeti Dahil Etme Stratejisi Uygulamaları Kılavuzu'nda¹⁶ ortaya konduğu şekliyle, toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi (TCED) özellikle kamu politikalarının analizinde kullanılan bir toplumsal cinsiyet çözümlemesi türüdür ve politikaların hane ya da topluluk değil, birey üzerindeki etkilerini dikkate alır. Böylece, verili politikalardan yararlanma ve bunlara katılma kapasiteleri bakımından kadınların ve erkeklerin birer grup olarak birbirinden farklılıklarını ortaya koyabilir.

Toplumsal cinsiyet perspektifinden bakarak bir öneriyi analiz etmek, her iki cinsiyetin ihtiyaçlarının ve engellerinin göz önüne alınıp alınmadığını, bu önerinin hayata geçmesi durumunda toplumsal cinsiyet ilişkilerinin bundan nasıl etkileneceğini önceden anlamamızı sağlar. TCED'nin, stratejik planlama, performans programı ve faaliyet analizi gibi çalışmalarda da kullanılması, yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilmenin ve kadın dostu kentlere ulaşmanın kilit adımlarından biridir.

Örnek olarak, yeni büyükşehir olan bir ilimizdeki doğum hastanesinin merkeze 10 km uzaklıktaki bir ilçeye taşınması ele alalım ve *Toplumsal Cinsiyeti Dahil Etme Stratejisi Uygulamaları Kılavuzu*'nda (UNDP, 2007) tariflenen adımları ve soruları izleyerek bu kararı inceleyelim. Söz konusu karar bir toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapılmadan alınmıştır. Oysa bu analiz yapılmış olsaydı aşağıdaki sorular sorulabilecek ve belki farklı bir yöntem geliştirilebilecekti:



¹⁵ Bu uygulamanın anlatıldığı bir animasyon film için: Sustainable Gender Equality-A Film about Gender Mainstreaming in Practice, <https://www.youtube.com/watch?v=udSjBbGwJEg>

¹⁶ *Toplumsal Cinsiyeti Dahil Etme Stratejisi Uygulamaları*, UNDP, 2007.

Adım 1: Temel bilgiyi oluşturmak

Soru: Halihazırda hastane hizmetlerinden kadınlar mı yoksa erkekler mi daha fazla yararlanıyor?

Cevap: Söz konusu hastane bir doğum hastanesi olduğu için kadınlar tarafından daha çok kullanılıyor.

Soru: Kadınlar ve erkekler bu hizmetlerin bedelini ödemek için aynı gelir düzeyine mi sahipler?

Cevap: Hayır. Hastaneden yararlanan kadınların çoğu gelir getirici bir işte çalışmıyor ya da asgari ücretle istihdam ediliyor.

Soru: Çocukların ve yaşlıların hastane bakımına erişmesinden esas olarak kimler sorumlu; kadınlar mı erkekler mi?

Cevap: Kadınlar. Özellikle yeni doğanların ve bebeklerin bakımından sorumlu kadınlar.

Adım 2: Toplumsal cinsiyet eğilimlerini değerlendirmek

Soru: Bu taşınmanın öncesinde kadınların ya da erkeklerin hastane hizmetlerine yönelik taleplerinde herhangi bir belirgin artış ya da azalma kaydedilmiş mi?

Cevap: Hastane yeni sağlık sistemine geçişle birlikte kadınlar tarafından eskiye oranla daha sık kullanılan bir sağlık kurumu haline gelmiştir.

Adım 3: Toplumsal cinsiyet etkisinin önceliğini ve büyüklüğünü belirlemek

Soru: Temel toplumsal cinsiyet kuramlarından herhangi birinde sağlık hizmetlerine erişimin toplumsal cinsiyete göre farklılaştığına ilişkin bir önerme var mı?

Cevap: Evet. Kamu hizmetlerine ve kaynaklarına ulaşım, zaman ve para açısından kadınlar ve erkekler için farklılaşmaktadır; çünkü kadınlar ve erkeklerin halihazırdaki toplumsal rolleri farklıdır.

Adım 4: Kadınlar ve erkekler üzerindeki muhtemel etkileri değerlendirmek

Soru: Eğer kadınların sağlık hizmetlerine harcayabilecekleri para erkeklerden daha azsa, bu durumda onların hastane bakımına ulaşmaları daha mı sınırlı hale gelecektir?

Cevap: Evet. Ayrıca 10 km her ne kadar çok büyük bir uzaklık gibi görülmesi de söz konusu bölgenin coğrafi yapısı ve mevcut ulaşım hizmetinin dolmuşlarla sağlanması sebebiyle yolculuk özellikle hamile kadınlar için zor, tehlikeli ve pahalı olacaktır.

Soru: Eğer çocukların ve yaşlıların sağlık bakımlarından esas sorumlu olanlar kadınlarsa, bu durumda kadınlar yaşlı ve çocukların hastane ve ulaşım ücretlerini de mi ödemek zorunda kalacaktır?

Cevap: Evet. Ayrıca elverişsiz toplu taşıma araçlarında ve güzergahlarında yollarında seyahat eden ve bakımından sorumlu oldukları bireylere eşlik etmek durumunda kalacak olmaları hem maddi hem de fiziksel bir güçlük yaratacaktır.

Adım 5: Özgül gruplar üzerindeki muhtemel etkileri değerlendirmek

Soru: Sağlık hizmetlerine ayırabilecekleri para daha da düşük olan belirli kadın grupları hangileridir?

Cevap: Göçmen ve sığınmacı kadınlar, ekonomik şiddete uğrayan kadınlar, çok çocuklu kadınlar.

Soru: Sağlık hizmetlerine ayırabilecekleri para daha sınırlı olan erkek grupları da var mıdır? Yeni ücretler bu grupların hastane bakımına ulaşmasını nasıl etkileyecektir?

Cevap: Vardır, ancak söz konusu hastane bir doğum hastanesi olduğu için söz konusu kararın bu gruplar üzerindeki etkisi daha sınırlı olacaktır.

Adım 6: Dolaylı etkileri değerlendirmek

Soru: Doğum hastanesine ulaşımı zorlaşan kadınlar doğum öncesi (prenatal) kontrolleri aksatacak mıdır? Bu durumun ildeki anne ölüm oranlarına olumsuz bir yansıması olacak mıdır? Bu durum aynı zamanda kadınların temel sağlık haklarına erişimini dolaylı olarak engellemiş olacak mıdır?

Soru: Doğum hastanesine ulaşımı zorlaşan kadınlar doğum yaptıktan sonra yeni doğan kontrolleri için zamanında ve gerekli sıklıkta hastaneye gelebilecek midir? Bu durum yeni doğan ölümlerinin artmasında etkili olacak mıdır?

Soru: Doğum hastanesine ulaşımı zorlaşan kadınlar rahim ağzı kanseri taraması ve diğer jinekolojik muayeneler için nereye gidecektir? Bu durum kanser vakalarını nasıl etkileyecektir?

Adım 7: Politikada yapılması gereken değişiklikleri belirlemek

Soru: Bu türden bir değişimin muhtemel etkilerinin, özellikle kadınlar üzerinde olacağı anlaşılıyor. Bu durumda bu etkinin azaltılması için ne yapılabilir?

Cevap: Hastanenin taşınmaması ya da merkezde bir konuma taşınması seçenekleri zorlanabilir.

Soru: Bu politika kabul edilir ve uygulanırsa, politikanın etkileriyle ilişkili diğer politikalar neler olabilir?

Cevap: Kent merkezinin farklı noktalarından günde bir kaç kez kalkacak ücretsiz servisler konulabilir. Kadınlar için doğum hastanesine giden taşıtlarda daha az ücret alınması sağlanabilir. Bilgilendirme broşürleri ve mahalle toplantıları ile bu uygulama geniş kitlelere duyurulabilir, servis güzergahları bu toplantılarda ifade edilen taleplere göre yeniden düzenlenebilir.

DİKKAT

Toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesinde gerekli soruları sorabilmek için kadınların ve erkeklerin toplumdaki rollerine ilişkin kuramlarla, eğilimlerle ve bu farklılaşmış rollerin ne gibi etkilerinin olabileceği ile ilgili temel bir donanımınızın olması gerekir.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme¹⁷

Bu kitapta çokça bahsedilen bir diğer anaakımlaştırma stratejisi ise toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemedir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (TCDB), Yerel Eşitlik Eylem Planlarının Kurumsal Plan ve Bütçelere Dahil Edilmesi - Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Stratejik Plan ve Bütçeler başlıklı bölümde ayrıntılı olarak tariflenen performans esaslı bütçeleme sistemi ve bu sistemin bileşenleri olan stratejik planlar, performans programları ve faaliyet raporları yoluyla hayata geçirilir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme hakkında daha ayrıntılı bilgiye Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı *Kadın Dostu Kentler Eğitici Kiti'nin Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırma* modülünden ve Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Geliştirilmesi Ortak Programı kapsamında UN WOMEN tarafından hazırlanan Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Broşürü ile *Belediyeler İçin Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Rehberi*nden ulaşabilirsiniz.

Kadın Dostu Kentler İçin Yöntem ve Araçlar

- Yerel eşitlik eylem mekanizmalarının oluşturulması
- Kapasite geliştirme çalışmaları
- İl kadın profilinin tespiti
- Yerel eşitlik eylem planının hazırlanması
- Yıllık faaliyet planlarının oluşturulması
- Yerel eşitlik eylem planının kurumsal plan ve bütçelere dahil edilerek uygulanması
- İzleme ve değerlendirme

Yerel Eşitlik Mekanizmaları

Yerel Eşitlik Mekanizmaları Nedir?

Kadın dostu bir kent için ilk adım kentte toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi, kapasite ve **yetki** sahibi kurumların oluşturulması ve bu kurumlar arasında işbirliği ve koordinasyon sağlanmasıdır.

Bu amaçla, Kadın Dostu Kentler Programı kapsamında, Program ortağı her ilde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için **"yerel eşitlik mekanizmaları"** adı verilen yapılar kurulmuştur. Söz konusu mekanizmalar; il ka-

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Nedir? Ne Değildir?

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (TCDB), merkezi ve yerel yönetimlerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek;

- **Daha etkili politikalar üretmesi,**
 - Farklılaşan ihtiyaçlara ve önceliklere göre **daha duyarlı planlar** hazırlaması,
 - Etkili sonuçlar elde etmek amacıyla **daha yeterli bütçeler** oluşturması
- için politikalarının, planlarının ve bütçelerinin yeniden düzenlendiği **bir değişim sürecidir.**

TCDB ne kadınlar ve erkekler için farklı bütçeler hazırlamak ne bütçeyi yüzde 50 kadınlar ve yüzde 50 erkekler için bölmek, ne de yeni bir bütçeleme sistemi oluşturmak anlamına gelir.

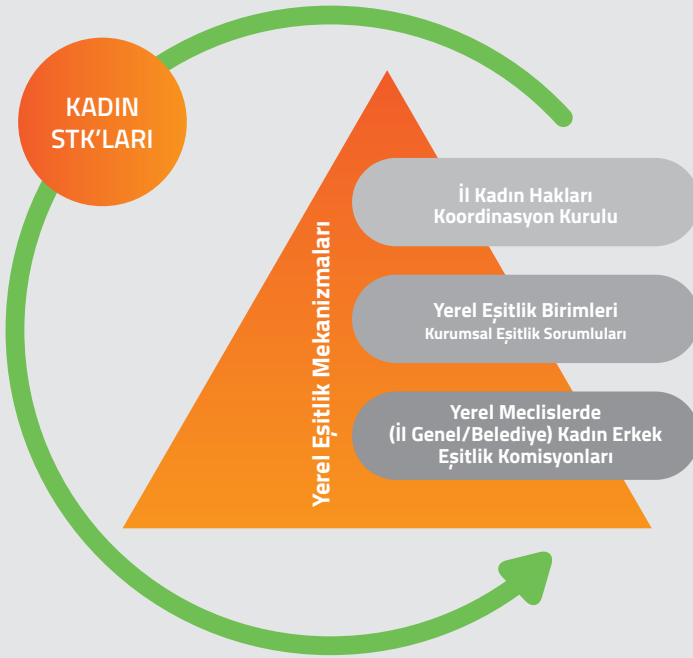
Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Broşürü, Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Geliştirilmesi Ortak Programı, UN WOMEN, 2015.

¹⁷ Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme sadece bir araç değil aynı zamanda bir anaakımlaştırma politikası ve bir süreçtir. Bu konuda daha ayrıntılı bilgiye UN Women tarafından hazırlanan *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Rehberi*nden ulaşabilirsiniz.

din hakları koordinasyon kurulu (İKHKK), valilik/belediye eşitlik birimleri ve yerel meclislerde oluşturulan kadın erkek eşitlik komisyonlarından oluşmaktadır. Ayrıca, İKHKK üyesi kurum ve kuruluşların bünyesinde görevlendirilmiş olan eşitlik birimleri ve kurumsal eşitlik sorumluları bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler Ortak Programı'nda ortak olarak yer alan her ilde bu yapıların tamamının kurulması gerekmektedir¹⁸.

Bu yapıların sürdürülebilir bir nitelik kazanması ve Türkiye geneline yaygınlaşması amacıyla, İçişleri Bakanlığı 2010 yılında 2010/10 sayılı bir genelge yayınlarak 81 ilin belediye ve valiliklerine göndermiştir. Bu genelgede, Kadın Dostu Kentler Programı kapsamında geliştirilen ve başarıları test edilen söz konusu mekanizmaların her ilde kurulması ve yerel eşitlik planları hazırlanması tavsiye edilmiştir.

Gerek Program'ın başarısı, gerek Türkiye'deki kadın hareketinin yerel düzeyde güçlenmesi, gerekse söz konusu genelgenin etkisi ile Kadın Dostu Kentler Programı dışında kalan çok sayıda il ve ilçe bu mekanizmaların kimilerini (başta eşitlik komisyonları olmak üzere) kurmuş ve işler hale getirmiştir. Aynı zamanda çok sayıda ilde yerel eşitlik eylem planları (YEPP) hazırlanmıştır. Aşağıda, söz konusu mekanizmalarda yer alan yapılara dair detaylı bir bilgi sunulmuş olup, bu yapıların çalışma yönergelerine elinizdeki yayının ekinde yer alan CD içerisinde bulunan Yerel Eşitlik Stratejik Planları klasöründen ulaşabilirsiniz.



İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulları

Program'ın parçası olarak her program ilinde bir "İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu" oluşturulmuştur. Yerel eşitlik eylem planlarının hazırlık, izleme ve raporlamasından sorumlu bir teknik kurul ve karar alıcı bir üst kurultan oluşan söz konusu kurulların toplantılarına ilgili vali yardımcılar başkanlık etmektedir. Kurullar, kadınların il düzeyinde hizmet sunumu ve mevcut hizmet ve politikalardan eşit faydalanma düzeyi ile kadınların karar süreçlerine katılımı konularında ihtiyaçlarını tespit ederek il genelinde politikaların geliştirilmesinden ve bu politikalar doğrultusunda YEPP'lerin onaylanarak uygulamaya konulmasından, koordine edilmesinden ve denetlenmesinden sorumludur.

¹⁸ Özellikle büyükşehir statüsündeki yerleşimlerde, ilçe düzeyinde de il kadın hakları koordinasyon kurulları dışındaki yapıların oluşturulması önerilmektedir.

Kurulların katılımcı yapıları¹⁹ ve hem teknik hem de karar verici düzeyde toplanmaları bu yapıyı yerelde kurulan eşitlik mekanizmalarının en kilit halkası yapmaktadır. Bu sayede yerel yönetimlerin karar alma süreçlerinin toplumsal cinsiyete duyarlılığı, hesap verebilirliği ve şeffaflığı sağlanmakta, geçerli ve etkin bir izleme mekanizması oluşturulabilmektedir. Ayrıca, ilde birbirinin çalışmalarından yeterli düzeyde bilgi sahibi olmayan oysa birlikte çalışmaları büyük önem taşıyan kurumlar bu sayede aynı sorunun çözümünde farklı kilit roller oynadıklarını fark ederek ortak çalışmalar gerçekleştirebilmektedir. Bir diğer deyişle kurullar, kurumların ve kurumlarda bu konularla ilgili görev yapan personelin birbirini tanımasına olanak vermekte ve bu sayede yeni kurumsal işbirliklerinin ve ortak faaliyetlerin gerçekleştirilebilmesine imkân yaratmaktadır. Yandaki örnek kutusunda Samsun'da enest kö-nusunda yapılan çalışmalar örnek uygulama olarak görülebilir.

Kurulların şeffaf, katılımcı ve hesap verebilir olması; hak temelli çalışan tüm kadın sivil toplum örgütlerine katılım, sorumluluk devri ve bilgilendirme açısından açık olması; düzenli toplanması ve toplantılarını yerel eşitlik eylem planlarında yer alan altı başlık etrafında düzenlemesi önerilir. Kurulların sekreteryasını valilik eşitlik birimleri üstlenmekte olup, söz konusu birimin her toplantı sonrası görüşülen konuların, katılımcı listesinin ve alınan kararların yer aldığı bir tutanağı tüm üyelere ulaştırması gerekir. Yeni toplantıların duyuru ve planlamasının da yine valilik eşitlik birimi tarafından koordine edilmesi beklenir.



Samsun'da enestle ortak mücadele

O zamana kadar kentte tabu olan enest konusu Samsun İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu tarafından gündeme alındıktan sonra Valilik Eşitlik Birimi tarafından Samsun'da enest sorununu tespit etmeye yönelik bir çalışma yürütülmüş ve çalışmanın ardından Samsun'daki enest vakaları ve sorunun boyutları raporlanmış ve kitap haline getirilmiştir.

Bu sorun tespitini takiben Samsun İl Halk Sağlığı Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İl Aile İrsat Bürosu Kur'an kurslarından ve sağlık kurumlarından faydalanan ve danışma amaçlı kurumlara başvuran kadınlara yönelik ortak bir bilgilendirme programına başlamıştır.

¹⁹ İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurullarında asgari olarak temsil edilen kurumlar şunlardır: Valilik, Belediyeler, İl Özel İdaresi, İl Müdürlükleri (İl Jandarma Komutanlığı, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Sosyal Hizmetler Müdürlüğü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, İl Sağlık Müdürlüğü, İl Müftülüğü, İŞKUR İl Müdürlüğü, SGK İl Müdürlüğü, TÜİK İl Müdürlüğü, İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü, İl Çevre ve Şehircilik Müdürlüğü, İl Planlama ve Koordinasyon Müdürlüğü, İl Sosyal Etüd ve Proje Müdürlüğü, İl Mahalli İdareler Müdürlüğü, İl Nüfus ve Vatandaşlık Müdürlüğü, vs.), başta hak temelli çalışan kadın sivil toplum örgütleri olmak üzere STK'lar, üniversiteler, kalkınma ajansları, odalar, birlikler ve meslek örgütleri, barolar, özel sektör. Bu liste ilin ihtiyaç ve kaynakları gözlemlenerek kurulun kendi alacağı kararlar ile genişletilebilir.

İl kadın hakları koordinasyon kurulları ildeki ihtiyaç temelinde alt çalışma grupları oluşturabilir. Bu çalışma grupları yerel eşitlik eylem planının 6 temel başlığı altında oluşturulabileceği gibi (Ör: kadın ve sağlık çalışma grubu, kadına yönelik şiddet çalışma grubu, vs.) ilde acil çözüm ve eylem gerektiren alanlarda da kurulabilir. Örneğin, erken yaşta ve zorla evlilikler konusunda Türkiye'nin ilk sıralarında yer alan Nevşehir'de bu alanda sorumlu olan ya da olabilecek kurum ve kuruluşların (Valilik Eşitlik Birimi, İl Jandarma Komutanlığı, Nevşehir Belediyesi, İl Emniyet Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü, İl Halk Sağlığı, Kamu Hastaneleri Birliği, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İl Müftülüğü, Nevşehir Barosu, Nevşehir Üniversitesi Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (NÜKÇAM), Nevşehir Kapadokya Kadın Dayanışma Derneği, Nevşehir Kadın Derneği) bir araya gelmesi ile bu alanda ihtisaslaşmış bir alt çalışma grubu kurulmuştur. Bu tip alt çalışma grupları sorunun doğru tespiti ve çözümü konusunda yetkin kurum ve kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin bir araya gelerek tespit edilen özel sorun alanında durum analizi ve somut ortak eylemler yapabilmeleri için uygun ortamı yaratması açısından çok önemlidir.

Eşitlik Komisyonları

Eşitlik komisyonları, yerel meclisler (belediye meclisleri ve varsa il genel meclisleri) bünyesinde oluşturulmuştur. Bu komisyonların, yerel meclislere gelen önerileri toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alarak gözden geçirmesi, kararların uygulanmasını denetlemesi ve değerlendirmeler yapması, eşit fırsatları garanti altına alan stratejiler ve ölçütler belirlenmesi, toplumsal cinsiyet ve eşitlik alanında çalışan diğer sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak için girişimlere öncülük etmesi amaçlanmaktadır.

Bir anlamda TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun yereldeki uzantısı olan bu komisyonlar, yerel eşitlik eylem planlarının şekillendirilmesini ve YEEP'lerde yer alan faaliyetlerin bütçelendirilerek hayata geçmesini de desteklemektedir. Örneğin; YEEP'lerin, yerel yönetimlerin stratejik planlarına dahil edilmesinde ve YEEP'lerin yerel yönetimler tarafından ve kadın sivil toplum örgütleri ile işbirliği içinde uygulanmasında eşitlik komisyonlarının savunuculuk ve takibi çok büyük bir önem taşımaktadır.

Nevşehir İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu Alt Komisyonları

Nevşehir İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu, ildeki en acil ve en hızlı müdahale gerektiren temel konular ve yerel eşitlik eylem planının hayata geçmesi için elzem işbirlikleri temelinde 4 ana çalışma grubu kurmuştur. Bunlar: Erken Yaşta Evliliklerin İzlenmesi ve Önlenmesi, Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Mahalle Çalışmaları ve Yerelde Eşitlik Çalışmaları İzleme Değerlendirme Komisyonları. Bu komisyonların her birinin çalışma yönergeleri olup bu yönergelere Valilik Eşitlik Birimi web sayfası üzerinden ulaşılabilir: http://www.nevsehir.gov.tr/default_B0.aspx?content=1126

Eşitlik Komisyonlarının Görev ve Sorumlulukları²⁰:

- Kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak sorunları, ihtiyaçları, çözüm önerilerini ve bunlara ilişkin projeleri meclis gündemine taşırlar.
- Meclislere sunulan önerilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine uygunluğuna ilişkin görüş verirler.
- Meclislere, toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasına yönelik tavsiyelerde bulunurlar.
- Meclis kararlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecek şekilde alınmasını ve uygulanmasını takip ederler.
- Kurumsal yönetime ilişkin karar ve uygulamalarda kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesini gözetirler.
- Kentte toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili sorun ve ihtiyaçların tespiti için kadın STK'ları, üniversiteler, kalkınma ajansları ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde araştırma çalışmaları yaparlar, çözüm önerileri üretirler, raporlarlar ve sonuçları yayınlarlar.
- Yerel eşitlik stratejik planı çerçevesinde hazırlanan ve İKHKK üst kurulu tarafından onaylanan yıllık eylem planlarını gerekli kaynak tahsisinin yapılması için meclis gündemine taşırlar.
- belediye/il özel idaresi yıllık faaliyet raporlarını, STK'ların katılımıyla YEEP'e uyumluluk açısından değerlendirir ve raporlarlar.

Eşitlik komisyonlarının kurulmalarını takiben yapabilecekleri çalışmalardan kısaca bahsetmek gerekirse, bu çalışmalar komisyonların kendi kapasitelerinin tespiti ve artırılmasına yönelik girişimlerle başlayabilir ve ardından bu bilgi ve birikimin belediye meclisi ya da il genel meclisinin geneline yayılması ile devam edebilir. Meclis üyeleri için düzenlenecek toplumsal cinsiyet eşitliği seminerleri bu tür bir çalışmaya örnek verilebilir. Eşitlik komisyonlarının yapabileceği diğer çalışmalara örnek olarak, ilgili yerel meclisin gündeminde yer alan ve kadınların ve kız çocuklarının yaşamını doğrudan etkileyecek alanlarda veri üretimine destek olmak, meclis gündemine gelen çok sayıdaki plan, teklif ve

²⁰ Eşitlik komisyonlarının görev ve sorumluluklarını her bir ilin yerel eşitlik stratejik planı içinde bulabilirsiniz: <http://www.kadindostukentler.org/proje-yeep.php>.



Eşitlik komisyonları; ulaşım planlaması ve kent planlaması için veri ve öneri üretir; parklar, pazar yerleri, otobüs durakları, kent meydanları gibi kamuya açık alanları toplumsal cinsiyet eşitliği bakışı ile gözden geçirir; tavsiye kararları alır ve bu kararların stratejik planlar ve performans programlarına dahil edilmesi için savunuculuk yapar.

önergeleri il ya da ilçedeki kadınların ihtiyaç ve talepleri doğrultusunda gözden geçirip görüş vermek ve kamu kaynaklarının (Ör: Belediye bütçesi ya da il özel idaresi bütçesi) toplumsal cinsiyet eşitliği esası göz önünde bulundurularak dağıtılması²¹ için savunuculuk yapmak sayılabilir. Eşitlik komisyonları aynı zamanda kadın sivil toplum örgütlerinin düzenli olarak görüşlerini almak için toplantılar düzenleyebilir. Bu tip düzenli toplantılar sadece katılımcılığı sağlamakla kalmayacak aynı zamanda komisyonların da kendi kapasitelerini sürekli geliştirmelerini, ildeki kadın sorunlarını daha yakından ve daha gerçekçi takip etmelerini sağlayacaktır.

Örneklerle açıklayacak olursak; kadınları doğrudan etkileyen “ulaşım ana planı” konusunu ele alabiliriz. Ulaşım, hizmet alanları arasında belki de en önemlilerinden birisi olmakla beraber ulaşımın cinsiyet ile ilişkisi ekseriyetle göz ardı edilir. Oysa, Viyana Belediyesi’nin ulaşım planlaması sırasında yaptığı ve kadın ve erkek kullanıcılarından harita üzerinden günlük rotalarını işaretlemelerini talep ettiği bir çalışmada, erkeklerin kenti kullanımlarının ev ve işyeri arasında doğrusal bir düzen içerdiği, buna karşılık kadınların kentte farklı yön ve noktaları içeren daha geniş dağılımlı bir hareket alanı olduğu saptanmıştır. Bunun temel sebebi ise kadınların farklılaşan geleneksel rollerinin gerektirdiği hizmetlerin kentteki farklı mekânlara dağılmış olmasıdır (Ör: alışveriş, çocuk bakımı, okul, vs.). Aynı şekilde, erkekler çoğu zaman tek başlarına kent içi seyahat ederken, kadınlar, kentteki toplu taşıma araçlarında, çocukları ve/veya yaşlılar, aile

²¹ Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme bölümünden yararlanabilirsiniz.

bireyleri veya engelli yakınlar ile birlikte yolculuk yapmaktadır. Bu örnekte de görüldüğü üzere, kadının gün içerisindeki farklılaşan rollerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmeyen bir ulaşım planlaması kadının kenti eşit kullanımını engelleyeceği gibi, zaman kullanımı açısından da kadının içerisinde bulunduğu eşitsizliği daha da arttıracaktır. Aynı zamanda bu kentsel hizmete yönelik kullanım eşitsizliği, kadının karar mekanizmalarına katılacak zaman ve imkânı bulmasını da engelleyecek ve bir başka eşitsizlik alanı daha doğuracaktır.

Bu açıdan bakıldığında belediyelerin yaptığı ulaşım ana planlarının kadınlar için önceki bölümlerde değindiğimiz çerçevede hem kolaylaştırıcı (pratik) hem de dönüştürücü bir ihtiyaç alanı olduğunu görmekteyiz. Eşitlik komisyonlarının ilkesel olarak bu tip konularda aktif bir rol oynaması ve hem veri üretme hem de savunuculuk anlamında görev üstlenmesi beklenebilir. Yandaki kutuda verilen Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Komisyonu örneği bu anlamda çalışma yapmak isteyen eşitlik komisyonları için yol gösterici olabilir.

Yine bir diğer örnek çalışma alanı olarak parklar, pazar yerleri, otobüs durakları, kent meydanları gibi kamuya açık alanların toplumsal cinsiyet eşitliği bakışı ile gözden geçirilmesi, tavsiye kararları alınması ve bu kararların stratejik planlar ve performans programlarına dahil edilmesi için savunuculuk yapılmasını verebiliriz. Daha somut açıklayacak olursak; belediye meclisi eşitlik komisyonu il ya da ilçedeki parkların kadın ve kız çocuklarının ihtiyaç ve talepleri açısından gözden geçirilmesi konusunu gündemine alabilir. Bu konuda eşitlik biriminin de desteğini alarak Park Bahçeler Müdürlüğü ve Fen İşleri Müdürlüğü gibi ilgili birimleri de dahil ederek bir ihtiyaç tespiti çalışması yürütebilir. İl ya da ilçe sınırlarının çok geniş olması halinde pilot bölgeler/mahalleler tespit edilerek bir ön çalışma yapılabilir. Söz konusu tespit çalışmasında eşitlik komisyonu, ihtiyaç duyulması halinde uzman desteği de alarak, bir ölçüt listesi oluşturabilir ve temel ihtiyaç alanları belirleyebilir, örneğin: emzirme odaları, alt değiştirme üniteleri (tercihen kadın tuvaletlerinde değil, hem annenin hem de babanın erişimine açık alanlarda), yeterli aydınlatma ve güvenlik, kadın ve erkek tuvaletleri, her iki cinsiyetten çocukların kullanımına açık çocuk oyun alanları gibi... Bu ihtiyaç alanları üzerinden yapılacak denetim sonucunda eşitlik komisyonu bir durum tespit raporu ve tavsiye karar taslağı hazırlayarak belediye meclisi gündemine konuyu taşıyabilir ve belediyenin bir sonraki bütçe döneminde tespit edilen ihtiyaçlar doğrultusunda iyileştirme çalışmaları yapmasına yönelik bir ilke kararı alınmasını ve konuyu takip ederek performans programı döneminde bu faaliyetlere bütçe ayrılmasını sağlayabilir. Eşitlik komisyonunun görevi bununla sınırlı kalmayabilir. Devamında, bu iyileştirme çalışmasının gerçekleşip gerçekleşmediğini ve ayrılan bütçenin uygun şekilde bu çalışma için harcanıp harcanmadığını da takip etmesi çok önemlidir. Hatta aşağıda verilen örnekte özetlendiği şekilde, Bursa Büyükşehir Belediyesi'nin yaptığı gibi bu bakış açısı, eşitlik komisyonu ve eşitlik biriminin savunuculuğu sayesinde, ilkesel bir karar alanı olarak imar yönetmeliğine taşınabilir.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Komisyonu Kent Haritalaması Çalışması

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, Eşitlik Komisyonu'nun girişimi ile kent hizmetlerinin etkin planlanabilmesi amacıyla bir kent yaşam haritası çıkarılmasına başlamıştır. Bu doğrultuda anket çalışmaları başlatılmış olup cinsiyete duyarlı veri toplamaya yönelik çalışmalar önceliklendirilmiştir. Bu çalışma kapsamında kadınların kentte yoğun olarak kullandıkları alanlar ve güzergahlar da tespit edilecek olup, bu girdiler ulaşım ana planı için kullanılacaktır.

Ayrıca, engelli bireylerin ve çocuklu ebeveynlerin ihtiyaçlarını görünür kılabilmek için Büyükşehir Belediyesi Ulaşım Ana Planı'nda ulaşılabilirliğin artırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Bursa Büyükşehir Belediyesi İmar Yönetmeliği

Bursa Büyükşehir Belediyesi örnek bir çalışmaya imza atarak, **İmar Yönetmeliği'nde** toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı değişiklik yaptı ve sosyal kültürel alanlar, yeşil alanlar ve belediye için yapılacak binalarda emzirme odaları, çocuk oyun odaları yapılmasını ve mekânsal planlamanın kadınların fizyolojik ve sosyal ihtiyaçları gözönüne alınarak yapılmasını yasal bir zemine oturttu. Bu değişiklik Eşitlik Birimi ve Eşitlik Komisyonu'nun yoğun savunuculuk çalışmaları ve teknik desteği ile mümkün olabildi.

Eşitlik komisyonları aynı zamanda kadın sivil toplum örgütleri ile düzenli istişare toplantıları gerçekleştirmek ya da mahalle çalışmaları yapmak suretiyle ildeki kadınların ve kız çocuklarının ihtiyaçları konusunda güncel ve gerçekçi veriler toplamayı görev edinebilir. Bu sayede ilde yaşayan kadınların ihtiyaç ve talepleri ilgili meclisin gündemine taşınabilecektir. Kadın sivil toplum örgütleri ile düzenli gerçekleştirilecek toplantılar aynı zamanda eşitlik komisyonu için de sürekli bir gelişim olanağı yaratacak, eşitlik komisyonları bu sayede ildeki kadın ve kız çocuklarının temel sıkıntı ve ihtiyaçlarına dair tespit ve görüşleri konunun birincil paydaşlarından olan kadın sivil toplum örgütleri kanalıyla sistematik şekilde takip etme fırsatı bulacaktır. Komisyonların bu toplantıların sonuçlarını raporlaması, meclis gündemine taşınması ve stratejik plan ve performans programı dönemlerinde ilgili belgelere söz konusu tespit ve ihtiyaçların yerleştirilmesi için savunuculuk yapması çok önemlidir. Buna örnek olarak Trabzon Belediyesi Eşitlik Komisyonu'nun²² 2008 yılından bu yana kadın sivil toplum örgütleri ile yaptığı düzenli istişare toplantılarını gösterebiliriz.

Trabzon Belediyesi Eşitlik Komisyonu Sivil Toplum Danışma Toplantıları ve Mahalle Çalışmaları

Trabzon Belediye Meclisi Kadın Erkek Eşitlik Komisyonu, 2008 yılından bu yana ildeki kadın sivil toplum örgütleri ile düzenli istişare toplantıları gerçekleştirmekte, bu yolla kadın sivil toplum örgütlerinin stratejik planlar ve performans programlarına ilişkin taleplerini alarak meclis gündemine taşımaktadır.

Ayrıca, söz konusu Eşitlik Komisyonu katılımcı yönetim anlayışını bir adım ileri taşıyarak Yerel Eşitlik Eylem Planları'nı **mahalle çalışmaları** ile birleştirmiş ve kadınların kentsel hizmetlere yönelik ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla odak grup çalışmaları ve anketler yapılmasına ve planlama ve bütçe süreçlerinin bu anket sonuçlarında ortaya konan kentsel hizmetlerden memnuniyet dikkate alınarak düzenlenmesine karar vermiştir. Görüşme ve anket formları, içerikleri belirlenip Eşitlik Komisyonu'nda görüşüldükten sonra seçilen 3 pilot mahallede uygulanmış ve raporlanarak İl Kadın Koordinasyon Kurulu'na sunulmuştur. Diğer yandan Eşitlik Komisyonu belirlenen mahallelerde kadınlarla bir araya gelerek sorunları yerinde ve sahibinden dinlemeye başlamıştır.

²² 2014 yerel seçimlerinden sonra bu Komisyon, Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Komisyonu ve Ortahisar Belediyesi Eşitlik Komisyonu olarak iki ayrı yapı altına taşınmıştır.

Eşitlik Birimleri ve Kurumsal Eşitlik Sorumluları

Eşitlik birimleri belediyeler, valilikler ve varsa il özel idare bünyesinde kurulur. Ayrıca il kadın hakları koordinasyon kurulu üyesi tüm kurum ve kuruluşların bünyesinde kurumsal eşitlik sorumluları atanmıştır. Bu birim ve kişilerin temel sorumlulukları, kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması çalışmalarında koordinasyon, teknik destek ve sekreteryaya görevlerini üstlenmektir.

Söz konusu işlevi yerine getirebilmek için eşitlik birimlerinde veya kurul üyesi kurumlardaki kurumsal eşitlik sorumlusu olarak görevlendirilecek personelin aşağıdaki koşulları sağlaması beklenir²²:

- Kuruluşta en az bir yıldır çalışıyor olmak,
- Tercihen toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda -örgün veya yaygın- eğitim almış olmak,
- Tercihen stratejik planlama, izleme, değerlendirme ve raporlama konularında deneyim sahibi olmak.

Teknik yeterliliği sağlayabilmek için görevlendirmenin en az bir yıl süreyle yapılması ve göreve gelen personelin ihtiyaç duyması halinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve stratejik planlama konularında hizmet içi eğitime tabi tutulması önerilir. Eşitlik biriminin/sorumlusunun çalışmaları için gerekli kaynak (malzeme, ekipman, lojistik, bütçe vb.) ilgili kuruluş tarafından sağlanır.

Eşitlik birimleri ve kurumsal eşitlik sorumluları, kurumsal düzeyde yerel eşitlik eylem planları, yerel eşitlik stratejik planları, yıllık iş planları ve kurumsal izleme raporları gibi teknik dokümanların hazırlanmasını ve kurumlarında cinsiyet ayrımlı veri toplanmasını koordine etmekten, aynı zamanda bağlı bulundukları kurum ve kuruluşları il kadın hakları koordinasyon kurullarında temsil etmekten sorumludur.

Özellikle dikkat edilmesi gereken bir nokta, kurumsal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kurumsal planlara (Ör: belediye stratejik planı, il müdürlüğü yıllık performans programı) yerel eşitlik eylem planının dahil edilmesi gibi konularda tüm birimlerin eşit ölçüde sorumlu olduğudur. Eşitlik biriminden beklenen temel görev tüm planı hayata geçirmesi değil, plan içerisinde kendi kurum veya kuruluşunun rol aldığı faaliyetlerin hayata geçirilmesi, diğer faaliyetlerin uygulanması ve bu çalışmalara bütçe

İzmir Büyükşehir Belediyesi Ulaşım Daire Başkanlığı ve Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü Eşgüdümü

İzmir Ulaşım Dairesi Başkanlığı şehir içi deniz ulaşımında kullanılacak son vapur alımında (2013) vapurların kadınların kullanımı açısından değerlendirilmesi için Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü'nden görüş istedi. Bu talebe yönelik vapurların biniş ve inişlerinin bebek arabaları ve diğer erişim ihtiyaçları gözetilerek tasarlanması ve vapurlarda bebek bakımı ve emzirme kabini bulunması gereklilikleri Ulaşım Daire Başkanlığı'na sunuldu. Bunun üzerine söz konusu vapur alımı bu ölçütler uyarınca gerçekleşti. Ayrıca fiziken uygun olan iskelelere de bebek bakımı ve emzirme üniteleri yerleştirildi. Söz konusu düzenlemeler Ulaşım Daire Başkanlığı tarafından gerçekleştirildi.

²² Yerel Eşitlik Stratejik Planları (<http://www.kadindostukentler.org/proje-yeep.php>)

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Kurulu (GAZTAK)

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi anaakımlaştırma çalışmaları kapsamında Belediye'nin bütçe ve icra konusunda aktif görev yapan tüm birimlerinden (Ör: Mali Hizmetler, Park ve Bahçeler, Ulaştırma, Sosyal Hizmetler, vs.) oluşan bir ekip kurmuştur. Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü altında yer alan Eşitlik Birimi'nin koordinasyon ve yönlendirmesi ile toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve izleme-değerlendirme konularında tüm gruba yönelik kapasite geliştirme çalışmaları yapılmış ve Belediyenin "Eşitlik Eylem Planı" oluşturularak tüm ilgili müdürlüklerin görev, yetki ve sorumlulukları tanımlanmıştır. GAZTAK her iki ayda bir toplantılar yaparak eylem planının hayata geçmesinde katedilen mesafeyi izleme ve değerlendirme kararı almıştır. Bu örnek, Eşitlik Birimi koordinasyonunda Belediye'nin ilgili her bir biriminin aktif sorumluluk alması açısından önemli bir çalışmadır. Bu sayede eylem planında belirtilen faaliyetler tek bir birimin sorumluluk ve bütçesi altında değil, her bir ilgili birimin iş tanımı ve yıllık bütçesi altında paylaşılmıştır.

ayrılması için kurum/kuruluşlar içinde koordinasyon görevini üstlenmesidir. Doğru bir anaakımlaştırma politikası ancak bu şekilde mümkün olabilecektir.

Belediye eşitlik birimlerinin aynı zamanda belediyenin mali işler, planlama ve strateji geliştirme, kültür ve sosyal işler, insan kaynakları, eğitim, park ve bahçe, kentsel dönüşüm, imar ve şehircilik bölümleri ile düzenli koordinasyon sağlaması ve yerel eşitlik eylem planları ile uyumlu belediye eşitlik eylem planları hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi için koordinasyon görevini üstlenmesi önerilir. Söz konusu görevi en iyi şekilde yerine getirebilmek, aynı zamanda siyasi idareye yakın ve erişilebilir olmayı gerektirir. Bu sebeple büyükşehir belediyelerinde eşitlik birimlerinin²⁴ doğrudan başkana ya da genel sekretere bağlı olması önerilir. Büyükşehir olmayan belediyelerde ise başkan ya da başkan yardımcısına doğrudan bağlı olmaları ve aşağıda açıklandığı üzere çalışma yönergelerinin olması bu birimler için güçlendirici olacaktır. Eşitlik birimlerinin aşağıda açıklanan İzmir Büyükşehir Belediyesi örneğinde olduğu gibi, daha büyük yapılar içerisinde ve destek alabileceği/sağlayabileceği birimlerle bir arada çalışması da etkinlik açısından faydalıdır.

Valilik eşitlik birimlerinde Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü çalışanları arasından görevlendirme yapılması tercih edilebilse bile, söz konusu personelin doğrudan valilik adına ve vali ya da vali yardımcısına bağlı çalışması önerilir. Yine büyükşehir statüsündeki illerde yeni oluşturulan yatırım, izleme, koordinasyon birimlerinin gerek insan kaynağı gerekse mali kapasitesinin bu açıdan da değerlendirilmesi önerilir.

Diğer eşitlik birimlerinden farklı olarak, valilik eşitlik birimi, aynı zamanda İHKKK'nin sekretaryasını

²⁴ 10.04.2014 tarih ve 28968 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik uyarınca Belediyelerde Kadın ve Aile Şube Müdürlükleri norm-kadro esaslı ile kurulabilmektedir. Yetkin görevlendirmeyi sağlayabilmek üzere eşitlik birimini bu yapılandırma altında kurmayı tercih eden il ve ilçe belediyeleri mevcut olup, iş tanımındaki ilke ve görevler sabit kalmak koşulu ile Kadın Dostu Kentler Programı kapsamında bu yöntem de kullanılabilir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü

Hem program kapsamında kurulan en kapsamlı yapı olması hem de Türkiye’de bu adla kurulan ilk şube müdürlüğü olması açısından İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü çok önemlidir. İzmir Büyükşehir Belediyesi, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında kurduğu eşitlik biriminin ardından önce kadın danışma merkezini daha sonra da sığınmaevini hizmete açtı ve tüm bu yapıları Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü altında birleştirdi. Meclis kararıyla oluşturulan Müdürlük’ün bir yönetmeliği de bulunmakta. Ayrıca, ilke olarak; Müdürlük altında görevlendirilen personel daha önce benzer bir eğitim almadıysa mutlaka toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminden geçiriliyor.

Samsun Valiliği Eşitlik Birimi Çalışmaları

Samsun Valiliği Eşitlik Birimi gerek kurumsallaşma gerekse üstlendiği görevler açısından diğer valilik eşitlik birimleri için örnek olarak gösterilebilir. Üç kişilik daimi bir kadroyla çalışan birim, kurulduğu günden bu yana kapasite geliştirme, veri üretme, yerel eşitlik eylem planının izlenmesi ve yapının ilçe düzeyine aktarılması gibi çok sayıda alanda çalışma yapmaktadır. Kurulmasını takiben Birim, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı’nın (OKA) mali desteği ile **Samsun’da Kadının Durumu** adlı geniş kapsamlı bir veri çalışması gerçekleştirdi. Yerel düzeyde cinsiyete duyarlı veri toplama ve etki analizi anlamında bir ilk sayılabilecek Türkiye Ekonomik Politik Araştırmalar Vakfı’nın (TEPAV) yaptığı çalışma, Samsun’da yaşayan kadın ve kız çocuklarının ihtiyaç ve sorunlarını dikkate alarak planlama ve programlama yapılmasına olanak sağladı. Birim ayrıca, bu araştırmada ortaya çıkan ensest ve mobing gibi alanlarda ek raporlar ve çalışmalar üstlendi. Gerçekleştirilen çok sayıda projeye ek olarak, YEEP’in izleme ve değerlendirmesi için Samsun’daki tüm kurumları ve ilçeleri kapsayan bir izleme mekanizması oluşturuldu ve yine OKA’nın desteği ile il merkezi ve ilçeler düzeyinde toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet sunumu ve bütçeleme konularında hizmet içi eğitim programları başlatıldı.

yürütmekten sorumludur. Bu kapsamda valilik eşitlik birimi yerel eşitlik eylem planının uygulanmasında kurumlar arası ihtiyaç duyulan operasyonel eşgüdümü sağlar (Örneğin İl Halk Sağlığı Müdürlüğü ve İl Millî Eğitim Müdürlüğü’nün okullarda gerçekleştireceği bilgilendirme çalışmasının resmi yazılılarını takip etme, faaliyetin ana koordinasyonunu sağlama gibi). Ayrıca, valilik eşitlik birimleri, il kadın hakları koordinasyon kurulunda temsil edilen kuruluşların eşitlik birimleri/sorumluları tarafından hazırlanan dönemlik yerel eşitlik eylem planı izleme raporlarını birleştirerek ve değerlendirerek il geneli için dönemlik raporları oluştururlar.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı illerinin kimileri, yerel eşitlik mekanizması altında oluşturulan kurumsal yapıları Kadın Dostu Kentler Programı'nın ötesine taşımak, bu yapıları kendi iç mekanizmalarına daimi olarak dahil etmek ve sürdürülebilirliklerini taahhüt etmek amacıyla "yönergeler" çıkarmıştır.

Eşitlik birimlerinin kurulumlarını takip eden süreçte atabilecekleri adımlar sırasıyla:

1. Kurumsal kapasite ihtiyacının tespiti,
2. Kurumsal kapasitenin geliştirilmesi,
3. Kurum içerisinde ilgili birimlerin katılımı ile süreçleri takip edecek çalışma ekipleri kurulması,
4. İlgili diğer birimlerin de katılımıyla sivil toplum örgütleri ile düzenli toplantılar düzenlenmesi,
5. Yerel eşitlik eylem planı oluşturulması ve izlenmesi sürecinin planlama ve koordinasyonu olarak sayılabilir.

Bu kapsamda ilde kadınların ve kız çocuklarının durum, ihtiyaç ve isteklerinin tespiti için çalışmalar yürütmek, kurum içerisinde ve kurumlar arası toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplanmasını koordine etmek ve ile özgü göstergeler geliştirmek de yine eşitlik birimlerinin sorumluluk alanına girmektedir.

Yukarıdaki Samsun Valiliği Eşitlik Birimi örneğinde olduğu gibi, kurum içi ve kurumlar arası kapasite açığını tespit etmenin ve ilgili kapasite geliştirme programlarının planlanmasının da ilgili eşitlik birimlerinin koordinasyonunda yürütülmesi önerilir. Bu sayede yerel eşitlik eylem planlarının uygulanma, koordinasyon ve izlemesi daha kolay ve etkin bir biçimde sağlanabilecektir. İlerleyen bölümde detayları ile açıklanacağı şekilde bir kurumsal ihtiyacı tespit ettikten sonra eşitlik birimlerinin il ve ilçe düzeyinde eğitim faaliyetleri, çalışma gezileri, atölye çalışmaları, sivil toplum buluşmaları gibi çeşitli kapasite geliştirme çalışmalarını planlamaları ve koordine etmeleri önerilir. Aynı şekilde, yine yukarıdaki örnekte olduğu gibi, il genelinde ya da ilçe özelinde cinsiyete duyarlı veri toplama ve profillemeye çalışmalarının, izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin ve düzenli raporlamanın eşitlik birimleri tarafından gerçekleştirilmesi gereklidir.

Bu temel faaliyetlere ek olarak, eşitlik birimleri aynı zamanda dış paydaşlara ve kurum personeline yönelik kapasite geliştirme ve bilgilendirme çalışmaları da yürütebilir. Dış paydaşlara yönelik katılımcı çalışma önerilerinin bir kısmı Rehber'in Katılım başlıklı bölümünde listelenmiştir. Bu tip çalışmalara; mahalle toplantıları yapmak, kahvehane sohbetleri ile erkeklere ulaşmak, yerel medya çalışanlarını toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı haber yapmak gibi konularda bilgilendirmek örnekleri verilebilir.

Yerel Eşitlik Mekanizmalarının Sürdürülebilirliği İçin Yerel İnisiyatif: Yönerge, Genelge ve Yönetmelikler

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı illerinin kimileri, yerel eşitlik mekanizması altında oluşturulan kurumsal yapıları Kadın Dostu Kentler Programı'nın ötesine taşımak, bu yapıları kendi iç mekanizmalarına daimi olarak dahil etmek ve sürdürülebilirliklerini taahhüt

etmek amacıyla “yönergeler” çıkarmıştır. Samsun Valiliği’nin Valilik Eşitlik Birimi için hazırladığı, Birimi’nin ve çalışanlarının görev, nitelik ve sorumluluklarını tanımladığı “Valilik Eşitlik Birimi Yönergesi” ile başlayan bu uygulama, Adıyaman Belediyesi Eşitlik Birimi Yönergesi, Antalya Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Birimi Yönergesi, Bursa Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Birimi Yönergesi, Nevşehir Belediyesi Eşitlik Birimi Yönergesi, Gaziantep Belediyesi Eşitlik Birimi Yönergesi, Trabzon Valiliği Eşitlik Birimi Genelgesi ile devam etmiştir²⁵.

Tüm bu süreçte kurumsallaşma adına yerel inisiyatifi daha da ileriye taşıyarak şube müdürlüğü ya da daire başkanlığı düzeyinde yapılarla süreci güçlendiren iller de olmuştur. İlk olarak İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin bir Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü oluşturarak Müdürlük altında Kadın Danışma Merkezi, Kadın Sığınmaevi ve Eşitlik Birimi olarak üç kurumsal yapı kurması ile başlayan süreç, program ortağı iller arasından Gaziantep Büyükşehir Belediyesi’nin Kadın ve Aile Şube Müdürlüğü ve Mardin Büyükşehir Belediyesi’nin de Kadın Politikaları Daire Başkanlığı kurması ile güçlenerek devam etmiştir.

Yönergeler ve yukarıda altı çizilen kurumsal yapılar, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında gerek programa gerekse o illerde yaşayan kadın ve kız çocuklarına verilen taahhütlerin yöneticiler tarafından teminat altına alınmasıdır. Bu sebeple yönergeler aynı zamanda siyasi iradenin de açık bir taahhüdüdür.

Yerel eşitlik mekanizmalarının kalıcı bir yasal zemine oturması ve Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı’nın hem süre hem de coğrafi kapsam olarak ilerisine taşınması en acil ve en önemli adımdır. Hızlanmakta olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’nda da açıkça bu ihtiyaca dikkat çekilmiş olup tüm aktörler göreve çağırılmıştır. Söz konusu yönergeler oluşacak resmi yapının ve mevzuatın zeminini hazırlama konusunda hem ulusal hem de yerel paydaşlara yön gösterecek önemli yapı taşlarıdır. Kadın Dostu Kent modelini uygulamak isteyen yerel aktörlere kendi yerel dinamik ve ihtiyaçlarını dikkate alarak benzer yönergeler oluşturmaları ve söz konusu yönergeleri web sayfaları üzerinden paylaşmaları tavsiye edilir.



²⁵ Samsun Valiliği Eşitlik Birimi Yönergesi’ni bu kitabın ekinde ve tüm illerin yönergelerinin elektronik versiyonlarını ekte sunulan CD’de bulabilirsiniz.

Kapasite Geliştirme

Yerel eşitlik mekanizmalarının kurulması kadar teknik kapasite ve yeterlilik kazanmaları, işler ve etkin bir yapıya kavuşmaları da önemlidir. Eşitlik mekanizmalarında yer alan her bir yapının görev tanımı ve içerisinde yer alan kişi ve personelin niteliği birbirinden farklı olduğu için her yapının kendi içerisinde bir analiz yaparak hangi alanda kapasite gelişimine ihtiyaç duyulduğunu belirlemesi ve ardından uygun yöntemleri belirleyerek kapasite geliştirme çalışmalarını planlamaları önerilir. Bu kapasite geliştirme çalışmaları eğitim ağırlıklı olabileceği gibi, çalışma gezileri, uzaktan eğitim tazeleme programları ve atölye çalışmaları gibi ek yöntemlerle desteklenebilir. Bu sayede, öğrenme ve bireysel gelişme sürekli ve sürdürülebilir hale getirilebilir²⁶.

Eşitlik mekanizmalarında yer alan her bir yapının görev tanımı ve içerisinde yer alan kişi ve personelin niteliği birbirinden farklı olduğu için her yapının kendi içerisinde bir analiz yaparak hangi alanda kapasite gelişmesine ihtiyaç duyulduğunu belirlemesi ve ardından uygun yöntemleri belirleyerek kapasite geliştirme çalışmalarını planlamaları önerilir.



²⁶ Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'na dahil olan 12 il için kapasite geliştirme planlaması program tarafından yapılmış, bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliği, stratejik planlama, anaakımlaştırma, cinsiyete duyarlı yerel hizmet sunumu, proje döngüsü yönetimi ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye giriş eğitimleri, çeşitli çalışma ziyaretleri ve çalıştaylar düzenlenmiştir. Programın ilerleyen aşamalarında süreç yerel ortaklara devredilmiş, yerel paydaşlar kendi özkaynakları ya da ilin özkaynakları ile çeşitli eğitimler gerçekleştirmiş, ihtiyaç duyulması halinde programdan eğitici uzman desteği sağlamıştır.

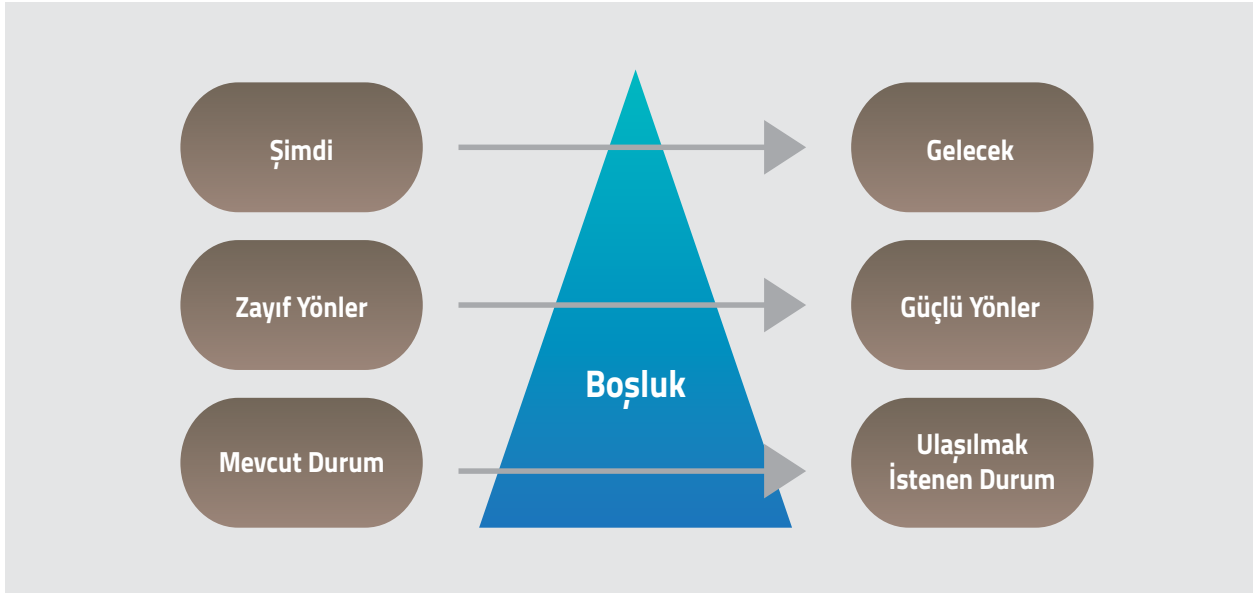
Kapasite geliştirme çalışmaları sırasında izlenecek yöntemler çok çeşitli olabilir. Bu çalışmaların etkili ve verimli olabilmesi için ihtiyaç tespiti ile başlanması, ardından en etkili ve verimli yöntemlerin seçilmesi, kaynak ve fonların planlanması önerilir. Kapasite çalışmalarının sürekliliği ve etkisinin düzenli olarak ölçülmesi çok önemlidir. Bu sebeple düzenli ve planlı bir izleme–değerlendirme çalışmasının da süreç içerisinde mutlaka planlanması gereklidir.

1. İhtiyaç Tespiti

Kapasite geliştirme çalışmalarına başlamadan ve kullanılacak yöntem ya da yöntemleri belirlemeden önce mevcut durumu ve ulaşılmak istenen hedefi görmeye ihtiyaç vardır. Böylece sınırlı kaynakların (insan kaynağı, mali kaynaklar ve zaman) en verimli şekilde değerlendirilmesi sağlanabilir. Bu değerlendirmeyi yapabilmek için kullanılabilecek çeşitli yöntemlerden birisi “boşluk analizi” olarak bilinen yöntemdir²⁷.

Boşluk analizi yönteminde kurumun ya da güçlendirilmesi planlanan yapının mevcut yetkinliği arzu edilen performansı ile karşılaştırılır. Bir diğer deyişle, kurumun mevcut performansı gelecekte ulaşmak istediği performans ile karşılaştırılarak bir yol haritası oluşturulur. Bir anlamda GZFT/SWOT²⁸ çalışmasında olduğu gibi zayıf ve güçlü yönler belirlenerek, zayıf yönleri güçlü özelliklere dönüştürmek için yapılması gerekenler tespit edilir. Sonuç olarak şimdiki durumda zayıflık olarak tespit edilen nokta ile gelecekte güçlü yönümüz olarak görmek istediğimiz noktanın arası bize doldurmamız gereken kapasite boşluğunu gösterir.

Aşağıda boşluk analizinin özet bir şeması yer almaktadır:



²⁷ Boşluk analizi yöntemi aynı zamanda “GAP analiz”i ya da “fark analizi” olarak da bilinmektedir.

²⁸ GZFT/SWOT çalışması Güçlü ve Zayıf yönler ile Fırsat ve Tehditleri tespit etmeyi amaçlayan bir egzersizdir.



Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında oluşturulan yerel eşitlik mekanizmaları özelinde bir örnekle ihtiyaç tespiti çalışmasını somutlaştırmamız gerekirse hayali bir belediyenin (bu örnekte belediyenin adına “eşitlikçi belediye” diyelim) belediye meclisinde oluşturulan eşitlik komisyonunun kapasite geliştirme planlamasını ele alabiliriz. Eşitlik Belediye’nin meclis üyeleri kadın dostu bir kent yaratmak üzere yola koyulmuş ve ilk adımı atarak eşitlik komisyonunu kurmuşlardır. İstekli ve kararlı olmakla birlikte bu yola ilk kez çıkan herkes gibi ne yapacakları konusunda kararsız ve heyecanlıdır. İlk adım olarak bir ihtiyaç tespiti yapmaya karar vererek bir araya gelirler.

Boşluk analizinde sorulabilecek sorular çok çeşitli ve bu alanda deneyimli bir uzman kolaylaştırıcılığı ile daha verimli sonuç alınabilecek olmakla birlikte, bu çalışmayı her kurum, kuruluş ve yapı kendi içerisinde bir egzersiz olarak da yapabilir. Sorulması gereken en temel sorular; “neredeyiz”, “nerede olmak istiyoruz”, “bulduğumuz nokta ile olmak istediğimiz nokta arasındaki boşluk ne” ve “bu boşluğu doldurmak için hangi adımları, nasıl ve hangi kaynaklarla atmamız” olmalıdır.

Eşitlikçi Belediye örneğine dönecek olursak, eşitlik komisyonu üyeleri bir araya gelerek ilk olarak nerede olduklarını tartışır. Bu sorunun cevabı

sadece kendimizi değil, çevremizi de görmeyi gerektirir. Örneğin, eşitlik komisyonu yeni kurulmuş, üyelerin bir çoğu toplumsal cinsiyet eşitliği, anaakımlaştırma, cinsiyete duyarlı hizmet sunumu gibi kavramlara uzak olabilir. Ancak biraz düşündüklerinde ilde uzun yıllardır kadın çalışmaları yapan ve bu kavramların tamamında olmasa bile bir kısmında bilgi ve deneyim sahibi bir kadın STK'sının olduğunu hatırlayarak, "neredeyiz" sorusuna verdikleri cevabı yeniden kurgularlar ve: "Kendi iç kapasitemiz zayıf, alana dair bilgi ve deneyim eksiklerimiz var, ancak destek alabileceğimiz güçlü yerel paydaşlarımız da var" derler.

Bu sorular arasında belki de en zor olanlarından biri "nereye varmak istiyoruz" sorusudur. İyi örnekleri bilmeden bu soruyu cevaplamak haliyle güçtür. Bu sebeple, ihtiyaç tespitinde kullanılan önemli yöntemlerden biri de "karşılaştırmalı değerlendirme" (benchmarking) yöntemidir. Bu sayede mevcut kapasitemizi gerek kendi ülkemizdeki/bölgemizdeki benzer bir kurumsal yapıyla gerekse yabancı örneklerle karşılaştırarak nereye varmak istediğimizi belirleriz. Burada dikkat edilmesi gereken kilit noktalardan biri, karşılaştırma için seçeceğimiz örneğin; kaynaklar, sosyal yapı ve nüfus yapısı gibi özellikleri ile kendi örneğimiz ile asgari bir benzerlik taşımasıdır.

Eşitlikçi Belediye örneğine geri dönecek olursak; belediye meclisi eşitlik komisyonu üyeleri "nereye varmak istiyoruz" sorusunu sorduklarında zorlandıklarını görürler ve başka örnek uygulamalara bakmaya karar verirler. Çok yakınlarında 2006 yılından bu yana Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nda yer alan ve başarılı çalışmalarından haberdar oldukları Trabzon Büyükşehir Belediyesi'nin olduğunu fark ederler. Büyükşehir Belediyesi nüfus ve sahip oldukları kaynaklar açısından onlardan çok farklı olduğu için karşılaştırma çalışmasını Ortahisar Belediyesi ile yapmaya karar verirler. Bunun için de Ortahisar Belediyesi Eşitlik Komisyonu ile iletişime geçerler. Ortahisar Belediyesi Eşitlik Komisyonu ile yaptıkları görüşmeler sonrasında, Komisyon üyelerinin uzun yıllardır toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyete duyarlı hizmet sunumu konularında eğitimler aldıklarını, düzenli aralıklarla ildeki kadın STK'ları ile bir araya gelerek stratejik plan ve belediye bütçesini tartıştıklarını, il yerel eşitlik eylem planı içerisinde Ortahisar Belediyesi'nin yükümlülüklerini belirleyerek bu alanlarda faaliyetler yaptıklarını ve kimi mahallelerde ihtiyaç tespiti çalışmaları yürüttüklerini öğrenirler. Bu bilgiler ışığında "nereye varmak istiyoruz" sorusunu tekrar sorduklarında "toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyete duyarlı hizmet sunumu konularında bilgili, kadın STK'ları ile yakın çalışan ve alan çalışması yürüten bir komisyon olmak istiyoruz" cevabını verirler.

Bu iki ana soru cevaplandıktan sonra, geriye "nasıl" sorusunu cevaplamak ve planlama yapmak kalır. Bu sorunun cevabı eğitimler olabileceği gibi, farklı kapasite geliştirme yöntemleri de olabilir.

Örneğimize dönecek olursak; Eşitlikçi Belediye'nin Belediye Meclisi Eşitlik Komisyonu ilk olarak kendi teknik kapasitesini yükseltmeye yönelik eğitimler düzenlemeye karar verir. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi için ilde bu alanda uzun yıllardır çalışma yapan kadın STK'sı ile bir protokol yapar ve diğer eğitim ihtiyaçlarına yönelik eğitim planlaması çalışmalarına başlar. Ardından kurumsal yapıyı ve alan çalışmalarını yerinde görmek için Ortahisar Belediye'sine bir çalışma gezisi yapmaya karar verir. Son olarak da ilde aktif çalışan kadın STK'larıyla ortak bir çalıştay yaparak STK'ların yerel yönetimlerden beklentilerini tespit etmeye ve ileriki adımlarını buna göre saptamaya karar verir²⁹.

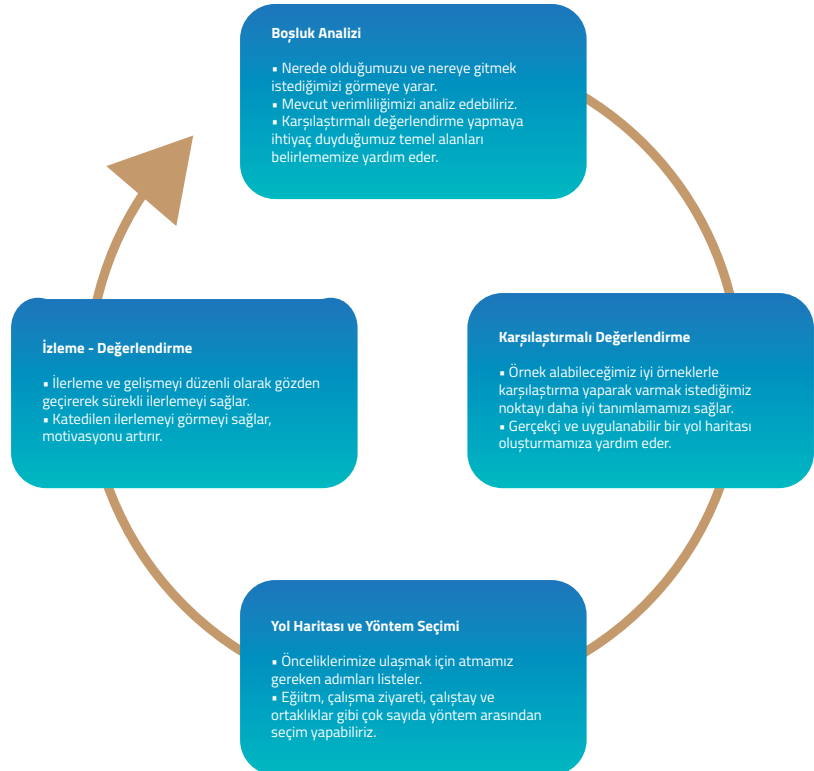
²⁹ Çeşitli kapasite geliştirme yöntemlerine ilişkin daha detaylı bilgi ilerleyen başlıklarda verilmiştir.

Samsun Valiliği Eşitlik Birimi İzleme - Değerlendirme Eğitim Çalışmaları

Samsun Valiliği Eşitlik Birimi kurulduğu günden bu yana çalışmalarını çok güçlü bir ekiple ve Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı'nın (OKA) eksilmeyen desteği ile devam ettiriyor. Bu kapsamda düzenli olarak gerek kendi birimlerinin gerekse ildeki diğer eşitlik mekanizmalarının kapasite ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapıyorlar. Samsun'un tüm ilçelerinde düzenledikleri farkındalık eğitimlerini takiben Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın kurumsal izleme ve değerlendirmesi için bu alanda eğitim ve gözden geçirme çalışması ihtiyacı tespit ettiler. Bu ihtiyaca cevaben Valilik Eşitlik Birimi, OKA'nın ve Kadın Dostu Kentler Programı'nın desteği ile ortak bir eğitim programı düzenledi. Sıradaki belirlenen eğitim ihtiyacı toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme olup bu konuda OKA'nın desteği ile eğitim planlaması yapıyor.

Tüm bu süreçte unutmamamız gereken temel nokta sürecin devamlı olduğu, diğer bir deyişle biz daha iyiye gittikçe kapasite geliştirme ihtiyacımızın bitmediği, ancak yön değiştirdiğidir. Yandaki örnek kutucuğunda verilen Samsun örneği bu açıdan önemlidir. Bu tip bir egzersizi dönem dönem tekrarlamak hem kat ettiğimiz mesafeyi görmemizi sağlayarak bize motivasyon sağlayacak hem de değişen ihtiyaçlarımıza odaklanarak sürekli gelişmemizi sağlayacaktır. Belki iki sene sonra aynı tabloya baktığımızda aynı örnekle karşılaştırma yapmak yerine yurtdışından örnekler aramayı ya da farklı çalışma alanlarında özelleşen örneklere odaklanmayı seçtiğimizi göreceğiz. Bu anlamda, sürecin kendini tekrarlayan bir döngü olduğunu asla unutmamamız gerekir.

Tablo: Örnek İhtiyaç Tespiti Süreci



Kapasite Geliştirme Çalışmaları İçin Yöntem Tespiti

Eğitim Faaliyetleri

Kapasite geliştirme denince başvuru yöntemlerin başında eğitim faaliyetleri gelmektedir. Yukarıdaki örneklerden de anlaşıldığı üzere, eğitim ihtiyacı her il, ilçe, kurum, kuruluş ve aktör için farklı olabilmekte ve zaman içerisinde değişebilmektedir. Bu sebeple, standart bir reçetenin her ilde uygulanmasındansa, çok çeşitli bir yelpazede karşılanabilecek eğitim ihtiyacının yerel ve kurumsal gereklilikler gözden geçirilerek saptanması ve eğitim programlarının bu doğrultuda planlanması önerilir. İdeal bir eğitim planlamasının aşağıdaki temel adımları kapsamı beklenir. Bu adımlar: 1. Eğitim ihtiyacı analizi; 2. Katılımcıların ve finansal kaynağın belirlenmesi; 3. Eğiticilerin ve uzmanların belirlenmesi; 4. Eğitim programının ve eğitim materyallerinin hazırlanması; 5. Lojistik ayarlamaların tamamlanması; 6. Eğitimin gerçekleşmesi ve 7. Eğitimin değerlendirilmesi olarak özetlenebilir. Aşağıda her bir adım Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında oluşturulan yerel eşitlik mekanizmaları özelinde örneklerle açıklanmıştır.



Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında yerel eşitlik mekanizmalarını oluşturan kurumlarda görev yapan kişilere ve sivil toplum örgütü temsilcilerine yönelik düzenlenen eğitim çalışması başlıkları: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Stratejik Planlama, Anaakımlaştırma, Cinsiyete Duyarlı Yerel Hizmet Sunumu, Cinsiyete Duyarlı Veri Ve Analiz, Proje Döngüsü Yönetimi Ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye Giriş.

Adım 1. Eğitim İhtiyaç Analizi

Eğitim ihtiyaç analizi için izleyeceğimiz yöntem hangi kurumsal yapı için bu egzersizi yaptığımıza göre değişecektir. Örneğin; yukarıdaki örnekte bahsedilen eşitlik komisyonunun eğitim ihtiyaç analizi, yapılandırılmış iç toplantılarla ve örnek kurumsal yapıları incelemek suretiyle gerçekleştirilebilir. Aynı şekilde yeni oluşturulan bir eşitlik birimi kendi iç kapasitesini geliştirmek için başka eşitlik birimlerinin aldığı eğitimleri değerlendirerek kendi eğitim ihtiyacını tespit edebilir. Aktif bir eşitlik birimi ise karşılaştığı talep ve sıkıntılar ışığında yeni eğitim ihtiyaçları (örneğin izleme - değerlendirme, katılımcılık, vs.) tespit edebilir. Benzer şekilde bir eşitlik birimi birlikte çalıştığı diğer kurum ve kuruluşlar için de bir eğitim programı planlayabilir. Bu durumda eğitim ihtiyacının daha bütünsel ve kapsamlı bir yöntemle tespiti gerekecektir.

Bu son duruma örnek olarak yukarıda ele aldığımız hayali Eşitlikçi Belediye'nin Eşitlik Birimi'ni düşünebiliriz. Eşitlik Birimi'nin kendi iç kapasite gelişimine yönelik çalışmaları gerçekleştirdiğini ve temel konularda (ör: toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyete duyarlı yerel hizmet sunumu, stratejik planlama, vs.) bir bilgi ve birikim düzeyine ulaştığını varsayalım. Sıradaki adım olarak Belediye içerisinde tespit edilen kilit müdürlüklerde görev yapan ve eşitlik birimi ile koordineli çalışması öngörülen personele yönelik bir kapasite geliştirme çalışması planlamakta olduğunu düşünelim. Böyle bir eğitim programının planlamasının hedef kitleyi oluşturan kişilerin mevcut kapasite ve tercihlerini gözetmeden tasarlanması başarının önündeki en önemli engellerden biri olacaktır. Örneğin, Eşitlik Birimi kendi ihtiyaçlarından yola çıkarak tüm birimlerden seçilen kilit kişilerin oluşturduğu bu çekirdek gruba daha önce toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ile tanışıp tanışmadıklarını sorgulamadan bir toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme eğitimi planlarsa, söz konusu eğitimden beklenen faydanın sağlanması güçleşecek, eğiticinin baş etmesi gereken dirençler artacaktır. Aynı şekilde, grupta daha önce bu alanda çok eğitim alan biri varsa onun aynı eğitimlere tekrar dahil edilmesi grubun dinamiğini olumsuz yönde etkileyecektir. Yine benzer bir şekilde, grubun içerisinde sivil toplum örgütü temsilcilerinin olması halinde, onların İnternet'e erişim ve kullanım imkânlarını sorgulamadan bir uzaktan eğitim planlaması yapmak ya da eğitimleri İnternet kanalıyla duyurmak, sivil toplum açısından dışlayıcı olabilecektir. Tüm bu sebeplerle, özellikle karma gruplarda, tüm paydaşların katılımının sağlandığı kapsamlı bir eğitim ihtiyaç analizinin gerçekleştirilmesi önem taşımaktadır.

Eğitim ihtiyaç analizi için basit anket formları kullanabileceğimiz gibi "Survey Monkey" gibi (<https://tr.surveymonkey.com>) çevrimiçi araçlardan da yararlanabiliriz. Formlarda kişilerin kurumları/birimleri, söz konusu kurumda ne kadar süredir çalıştıkları, cinsiyetleri³⁰ gibi bilgilerin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilgi ve farkındalık düzeylerini, daha önce benzer eğitimler alıp almadıklarını, destekleyici alanlarda (örneğin katılımcılık, stratejik planlama, vs.) bilgi ve tecrübelerini, eğitimden beklentilerini, İnternet kullanma imkân ve becerilerini, eğitim için ayırabilecekleri süreyi ve hatta mümkünse konuya ilişkin önyargı ya da kalıp yargılarını tespit etmekte fayda vardır. Kişilerin eğitici olarak tecrübelerinin bulunup bulunmadığını sorgulamak da ileride bir eğitici havuzu oluşturmak istenirse çok faydalı bir veri sağlayacaktır.

Eğitim ihtiyaç analizinin ardından sonuçların raporlanması kurumsal hafıza için çok önemlidir. Bu sayede bu analizin sonuçları ileride kapasite gelişimini ölçmeye yarayacak bir ön-test işlevi de görecektir. Kapasite geliştirme çalışmalarının ardından gerçekleştirilecek son testler ile karşılaştırarak kurumsal kapasite artışı ölçülebilir ve raporlanabilir olacaktır.

Bu ölçümler sırasında beklentilerimizin düzeyini de gerçekçi tutmakta yarar vardır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği gibi uzun yıllar süresince oluşmuş önyargıların ve kalıp yargıların tek bir eğitimle değişmesini beklemek gerçekçi olmayacaktır. Katılımcıların konuları/kavramları bir eğitimle tam olarak anlamalarını ve benimsemelerini beklemek yerine bu tip eğitim çalışmalarının uzun süren bir değişim ve dönüşüm sürecinin parçası olduğunu ve ek çalışmalarla düzenli olarak beslenmesi gerektiğini kendimize hatırlatmak faydalı olacaktır.

Adım 2. Katılımcıların ve Finansal Kaynağın Belirlenmesi

Eğitim ihtiyaç analizine başlarken her ne kadar katılımcılara dair fikrimiz olsa da, eğitim ihtiyaç analizinin sonuçlarına göre katılımcı listesini gözden geçirmemiz faydalı olacaktır. Örneğin daha önce hiç toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi almamış bir katılımcı tespit ettiysek onu eğitici eğitimlerine dahil etmek riskli ve diğer katılımcıların motivasyonu için tehlikeli olacaktır. Ya da daha önce bu alanda çok sayıda eğitim almış bir personeli temel eğitim grubuna dahil etmek eğitimin verimliliğini olumsuz etkileyecektir. Benzer şekilde, çok ciddi önyargıları olduğunu tespit ettiğimiz bir personeli çekirdek grubumuzun içerisine dahil etme kararımızı gözden geçirmemiz, belki kendisi ile birebir görüşmeler yapmamız daha iyi olacaktır.

Katılımcı sayısı ve profili netleştikten sonra sıradaki adım finansal kaynağımızı belirlemek olacaktır. Güçlü ve etkin bir kurumsallaşma için kendi iç kaynaklarımızı kullanmak birinci tercihimiz olmalıdır. Özellikle belediyelerin bu alanda geniş bir yetki alanı bulunmaktadır. Kapasite geliştirme ya da yerel eşitlik eylem planı hazırlanması/uygulanması gibi faaliyetlerin stratejik planlarda yer alması, belediyelerin bu tip bir çalışmayı kendi özkaynaklarıyla geliştirmesini daha da kolaylaştıracaktır. Ancak bu tip bir özkaynak yaratılmasının zor olduğu durumlarda, örneğin ilçe belediyeleri ve valilikler söz konusu olduğunda, yakınımızdaki fon kaynaklarını tespit etmek önemli bir kolaylık sağlayacaktır. Fon kaynakları ileriki bölümlerde daha ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Ancak kısaca bahsetmek gerekirse, bölgesel kalkınma ajansları, çeşitli büyükelçiliklerin hibe programları, ya da Kalkınma Bakanlığı tarafından uygulanan Sosyal Destek Programı (SODES) gibi kaynaklar düşünülebilir. Her koşulda top-

³⁰ İstenecek bilgilerin gerekli olduğu net biçimde saptanmış bilgiler olması gerekmektedir, aksi halde istenen bilgiler ayrımcılık riski doğurabilir.

lantı salonu, eğitim materyalleri, eğitim sırasındaki ikram gibi harcamaları kurumların özkaynakları ile karşılamaları ve dış finansmanı eğitmen giderleri ile sınırlamaları önerilir. Eğitmen giderlerini düşürmek ve yerel kapasiteyi etkin kullanmak için aşağıdaki başlıkta açıklandığı üzere kadın sivil toplum örgütleri, üniversitelerin kadın çalışmaları bölümleri ve yerel eğitici havuzlarını değerlendirmek faydalı olacaktır.

Adım 3. Eğiticilerin ve Uzmanların Belirlenmesi

Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında kapasite geliştirme çalışmaları planlanırken karşılaşılan en temel sorunların ve en büyük risklerin başında doğru eğitici belirleyememek gelmektedir.

DİKKAT

Toplumsal cinsiyet eşitliği gibi sıklıkla önyargı ve kalıp yargılarla karşılaşılan alanlarda, özellikle de temel eğitim çalışmalarında, kadın çalışmaları ve yetişkin gruplara yönelik eğitsel yöntemler konularında tecrübeli, dirençlerle başa çıkma konusunda yetkin ve hak temelli çalışma kavramını özümsemiş eğitmenlerle çalışılması en kilit ihtiyaçtır. Bu nedenle eğitim planlamasının belki de en önemli ama aynı zamanda en zor aşaması bu adımdır.

Konuyu daha net somutlaştırabilmek adına hayalimizdeki Eşitlikçi Belediye'nin Eşitlik Birimi'nin Belediye'nin ilgili müdürlükleri ve Belediye Meclisi Eşitlik Komisyonu üyeleri için tasarlamakta olduğu iki günlük toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimini ele alalım. Eğitim ihtiyaç analizi sonrasında eğitim konuları ve eğitim süresi belirlenmiş, katılımcı listeleri nihai haline gelmiştir ve eğitimin Belediye'nin hizmet içi eğitim bütçesinden karşılanmasına karar verilmiştir. Ancak sırada cevaplanmayı bekleyen "eğitcinin kim olacağı" sorusu vardır. Eşitlik Birimi ve Eşitlik Komisyonu sorunu çözmek için bir araya gelir, ama şanslıdır çünkü bu sefer sıfırdan başlamıyorlardır. Önceki adımda yürüttükleri ihtiyaç tespiti sırasında karşılaştırma çalışması için irtibata geçtikleri Ortahisar Belediyesi'ne ulaşarak onların benzer eğitimleri kimden aldıklarını sorarlar ve ilk olarak aldıkları isimleri ararlar. Ancak o kişilerin verilen tarihlerde dolu olduklarını görürler. Bunun üzerine öncelikle Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı Ofisi'ne ve UNFPA (Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu) Türkiye Ofisi'ne ulaşırlar. Buradan UNFPA'nın uzun yıllardır çeşitli kurumlarda eğiticiler yetiştirdiğini öğrenerek illerindeki ya da komşu illerdeki uzman eğitici listesine ulaşırlar. Ayrıca ek uzman isimleri de öğrenirler. Bir diğer kanal olarak bölgesel kalkınma ajansı ile iletişime geçerek ajansın benzer eğitimlerde faydalandığı kişilere ulaşırlar. Biraz daha düşününce illerindeki üniversitenin kadın çalışmaları bölümü ile temasa geçebileceklerini

fark ederler. İllerinde kadın çalışmaları yapan sivil toplum örgütünü aramayı da ihmal etmezler. Bu sayede ulusal alanda güçlü ve uzun yıllardır bu alanda çalışmalar yürüten çok sayıda kadın sivil toplum örgütünün listesine ulaşırlar. Ayrıca, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün de kimi zaman bu tip eğitimler için uzman personel görevlendirebildiğini öğrenirler. Tüm bu sürecin sonunda ellerinde ne kadar zengin bir kaynak bulunduğunu fark ederek yeni eğitim çalışmalarını planlamak üzere heyecan ve motivasyon kazanırlar.

Özetleyecek olursak, uygun eğiticileri tespit edebilmek için aşağıdaki kaynakları değerlendirmek faydalı olacaktır:

- Benzer çalışmaları yürüten il ve ilçelerin deneyimleri,
- Kadın Dostu Kentler Programı'nın ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'nun (UNFPA) öneri ve eğitici havuzları,
- Bölgesel kalkınma ajanslarının eğitici portföyleri (bulunması halinde),
- Üniversitelerin kadın çalışmaları bölümleri,
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,
- Yerel ve ulusal kadın sivil toplum örgütleri.

Yukarıda sıralanan kurumların bize sağlayacağı eğitici önerilerinin çoğunun bu alanda uzun yıllardır çalışan sivil toplum gönüllülerini de içereceğini hatırlamakta da fayda olacaktır. Özetle, kapasite gelişimi özkaynaklarla kolaylıkla gerçekleştirilecek bir çalışma olup dış kaynaklara bir bağımlılık kesinlikle söz konusu değildir.

Adım 4. Eğitim Programının ve Eğitim Materyallerinin Hazırlanması

Eğitim programını büyük ihtimalle eğiticiniz hazırlayacaktır. Ancak örnek olması ve kendi iç kapasiteniz kanalıyla planladığınız eğitimlerde kullanabilmeniz için bazı örnek eğitim programları aşağıda verilmiştir. Burada önemli olan eğiticiye eğitim ihtiyaç analizi ve detaylı katılımcı listesinin eğitimden önce iletilmesi ve bu sayede ihtiyaca cevap verecek bir eğitim programının oluşturulabilmesinin sağlanmasıdır.

Verilecek eğitimin niteliğine göre Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında geliştirilen *Kadın Dostu Kentler Eğitici Kit*inden de yararlanabilirsiniz³¹. Eğitim materyalleri, inceleyebilmemiz ve çoğaltabilmemiz için (ders notları, elektronik sunumları, egzersiz materyalleri, vs.) eğitimden en az bir kaç gün önce elimize ulaşmalıdır.

Adım 5. Lojistik Ayarlamaların Tamamlanması

İl dışından gelecek eğitmen ve/veya katılımcıların ulaşım ve konaklama ayarlamalarına ek olarak toplantı salonun ve eğitimin teknik hazırlıklarının tamamlanmasını bu başlık altında düşünebiliriz.

Eğitimden önce eğiticinin ne tip bir oturma düzeni tercih ettiğini (U düzen, balık sırtı, sınıf düzeni, vs.) mutlaka öğrenmeli ve salonun bu şekilde düzenlenmesini sağlamalıyız. Ayrıca salondaki yansının ve

³¹ Eğitici Kiti'nin elektronik versiyonuna <http://kadindostukentler.org/yayinlar.php> adresinden ya da basılı versiyonuna UNFPA Türkiye Ofisi'nden ulaşabilirsiniz.

bilgisayarın çalışıp çalışmadığının kontrolü gibi ufak ayrıntılar eğitim başlamadan önce yaşanabilecek moral bozucu aksilikleri önleyecektir. Eğitimcimizin ihtiyaç duyabileceği yapışkanlı not kağıtları, ayaklı tahta, kâğıt, kalem, vb. gibi malzemeyi de eğitici ile konuşarak eğitim öncesinde hazır etmek verimli bir eğitim geçirmemizi sağlayacaktır.

Adım 6. Eğitimin Gerçekleşmesi

Eğitim sürecinde dikkat edilmesi gereken noktaların başında yetişkinlerin çocuk ve gençlerden farklı öğrenme süreçleri ve ihtiyaçları olduğudur. Bu sebeple eğitimin gerçekleşeceği ortamdaki eğitimin adına dek çok sayıda noktaya dikkat etmek gerekecektir. Örneğin üst düzey kamu çalışanları ile gerçekleşecek bir eğitim çalışmasına eğitim yerine “bilgilenme semineri” demek bile katılımcıların motivasyonu ve istekliliği açısından fark yaratacak, eğitim sırasında karşılaşılabilecek dirençleri azaltacaktır. Yetişkin eğitime ilişkin daha detaylı bilgiye Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı *Eğitici Kit'i*nde yer alan *Yetişkin Eğitimi* modülünden ulaşabilirsiniz. Aşağıdaki tabloda yetişkin eğitiminin temel prensipleri kısaca özetlenmiştir.

Yetişkin Eğitiminin Temel İlkeleri

Neden öğreniyoruz?	Yetişkinler yeni bir şey öğrenmeden önce o bilgiye neden ihtiyaç duyacaklarını bilmek ister.
Nasıl öğreniyoruz?	Deneyerek, yaşayarak ve hata yaparak öğrenmek güçlü bir temel kazandırır.
Aktif planlama	Yetişkinler eğitim kararları üzerinde söz sahibi olmak isterler; bu sebeple eğitim planlama süreçlerinde aktif olarak yer almaları gerekir.
Kişisel bağlantılar kurabilme	Yetişkinler en iyi kendi özel hayatları ya da iş hayatlarında doğrudan etkisi olabilecek konuları öğrenir. Bu sebeple eğitim sürecinde kişisel bağlantılar kurmak faydalı olacaktır.
Odaklanma	Yetişkinler içerikten çok problemlere ve çözümlere odaklanarak öğrenir.
Motivasyon	Yetişkinler dış uyaranlardan çok içsel uyaranlara daha iyi cevap verir. Eğitim süreci ile kişisel bağ kurabilmek isterler.

Adım 7. Eğitimin Değerlendirilmesi

Eğitim sürecinin son halkası olmakla beraber en önemli adımlarından biri eğitimin değerlendirilmesidir. Bu amaçla eğitim değerlendirme formları³² ve birebir görüşme yöntemleri kullanılabileceği gibi eğitim ihtiyaç planlaması sırasında bilgi, deneyim, önyargı ve kalıp yargıları tespit için kullanıcılara sorulan soruların tekrarlanması ve cevaplar arasında karşılaştırma yapılarak kapasitedeki artışın tespit edilmesi faydalı bir yöntemdir. Eğitim ihtiyaç analizi yapmadığımız durumlarda katılımcılardan eğitim öncesi ve sonrasında ufak bir anket formu doldurmalarını da isteyebiliriz. Ön test ve son test karşılaştırması olarak bilinen bu yöntem hem önemli bir veri üretmemizi sağlayacak hem de eğitimin başarısını ölçmemize olanak sağlayacaktır. Eğitim değerlendirmesi sırasında kişilerin bundan sonra kurumlarında üstlenmeyi planladıkları yeni roller ve eğitimin özel hayatlarına kattıklarını tartışmak da ileriye yönelik yeni ortaklıklar oluşturmamızı sağlayacaktır. Ayrıca ileride ne tip eğitimlerle bu çalışmaların devam etmesi gerektiğini tartışmak ya da değerlendirme anketlerinde sormak da gelecekteki çalışmaların planlanması için zemin hazırlayacaktır.

Yerel Yöneticiler İçin Örnek Eğitim Programı

Katılımcı Profili: Bu tür eğitim çalışmaları, mümkünse üst ve/veya da orta düzey karar vericilerden³³ başlayarak, bütün personeli kapsayacak biçimde yaygınlaştırılmalıdır.

Çalışmanın Amacı:

- Yerel yöneticilerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalıklarını arttırmak,
- Yerel yöneticilerin yerel kadın sorunlarına ilişkin farkındalıklarını arttırmak,
- Kadın sorunlarına ilişkin yerel bir perspektif geliştirilmesine zemin hazırlamak,
- Yerel yöneticilerin yasal düzenlemeler çerçevesinde yürütebilecekleri kadın dostu yerel hizmetler hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak,
- Yerel yönetimlerin kadınlara yönelik yerel hizmetler açısından güçlü ve zayıf yanlarının görülmesine yardımcı olmak,
- Yerel hizmet sunum raporu ve eylem planının hazırlanmasına ve kadın örgütleriyle işbirliğine ilişkin bir model çalışmasına zemin oluşturmak,
- Yerelde toplumsal cinsiyete duyarlı plan, bütçe ve hizmet sunumunun geliştirilmesine zemin oluşturmak.

³² Örnek değerlendirme formları için Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında geliştirilen *Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları ve Sivil Toplum Örgütleri İçin Kadın Dostu Kentler Eğitici Kiti*'nden de yararlanabilirsiniz. <http://kadindostukentler.org/yayinlar.php>

³³ Bir kurumdaki en üst düzey yöneticilerin bu gibi etkinliklere zaman ayırması çoğunlukla olanaklı değildir. En alt düzeydeki uygulayıcılarsa, karar verme yetkisinden çoğu kez yoksundur. Bu nedenle, makul başlangıç hedef grubu orta düzey karar vericiler olabilir.

Eğitim Konuları:

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
- Yerel Yönetimler ve Kadınlar
- Toplumsal Cinsiyetin Politika ve Planlara Dahil Edilmesi
- Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

Eğitimden Beklenen Çıktılar:

- Belediyeler, il özel idareleri ve valilik birimleri arasındaki iletişimin artması,
- Yerel yöneticilerin (seçilmiş ve atanmış) yerel kadın sorunlarına ilişkin farkındalıklarının artması,
- Yerel yöneticilerin (seçilmiş ve atanmış) cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak bilinçlenmeleri,
- Yerel yönetimlerde, yerel hizmet sunumunda kadın erkek eşitliğini gözetmeye yönelik bir perspektif oluşması,
- Yerel yönetimlerin, yerel kadın örgütleriyle işbirliği yapmaya yönelik motivasyon ve isteklerinin artması,
- İlin yerel hizmet sunum raporuna ve yerel eşitlik eylem planına zemin oluşturacak olan yerel kadın sorunlarının ve kamusal çözüm önerilerinin bir listesi,
- İlin yerel eşitlik eylem planında ilk iki yılın uygulamasında öncelik belirlemede yardımcı olacak olan önemli üç yerel kadın sorununa ilişkin proje önerileri.

Çalışma Ziyaretleri

Çalışma ziyaretleri yukarıda sıralanan yetişkinlerin öğrenmesine dair ilkeler bağlamında düşünüldüğünde belki de en etkin öğrenme ve kapasite geliştirme yöntemlerinin başında gelmektedir. Eğitim çalışmalarından önce eğitim ihtiyacının tespit sürecinde gündeme alınabileceği gibi, temel eğitim çalışmalarını desteklemek, öğrenme sürecini pekiştirmek ve kurumsallaşma adımlarını somutlaştırmak için de çalışma ziyaretleri planlanabilir.

Özellikle dış fon kaynaklı projelerin yaygınlaşması ile birlikte çalışma ziyareti kavramı ekseriyetle yurt dışı çalışmaları ile bağdaştırılmaya başlansa da özellikle yerel eşitlik mekanizmaları düşünüldüğünde ülke içerisinde yapılacak çalışma ziyaretleri maliyet-verim karşılaştırması yapıldığında daha öne çıkmaktadır. Örneğin benzer çalışmalar gerçekleştiren Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'ne, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi de Bursa Büyükşehir Belediyesi'ne çalış-

ma ziyaretleri düzenlemiştir. Hatta aynı il sınırları içerisinde de çalışma ziyaretleri düzenlenebilir. Örneğin İzmir'in Menderes ilçesinin Kent Konseyi'nde bir kadın meclisi oluşturma hayali ile yola çıkan Cumaovası Kadın Derneği benzer çalışmaları incelemek için komşu ilçeler olan Ödemiş ve Konak ilçelerini ziyaret etmiştir. Yukarıdaki örneklerden de görüldüğü üzere, iyi bir çalışma ziyareti illa ki yüksek maliyetler, uzak yollar ve büyük bir organizasyon demek değildir. Aksine, doğru bir ihtiyaç tespiti ve iyi bir planlama ile düşük maliyetlerle büyük fayda sağlamak mümkündür. Bunun için dikkat edilmesi önerilen noktalar aşağıda özetlenmiştir.

Adım 1. İhtiyaçların Tespiti:

Bir çalışma ziyareti söz konusu olduğunda genel eğilim ilk olarak nereye gideceğimizi düşünerek sürece başlamak olsa da aslında yapmamız gereken neden çalışma ziyaretine ihtiyaç duyduğumuzu etraflıca analiz etmektir. Ancak bu sayede doğru katılımcılarla verimli bir çalışma ziyareti gerçekleştirebiliriz. Bu amaçla ilk başta yaptığımız ve kapasite eksiklerimizi belirlediğimiz "ihtiyaç tespiti" çalışmasının sonuçlarına dönüp bakmamız faydalı olacaktır. Amacımızı ve beklentilerimizi doğru belirledikten sonra bu kitapta yer alan iyi örnek uygulamalara göz atarak ve belki alanda çalışan kadın sivil toplum örgütlerinin deneyimlerine başvurarak doğru yeri belirlememiz çok daha kolay olacaktır.

Hatırlayacak olursak, yukarıda ele aldığımız hayali örneğimiz Eşitlikçi Belediye'nin Eşitlik Komisyonu ihtiyaç tespiti sonucunda "toplumsal cinsiyet eşitliği ve cinsiyete duyarlı hizmet sunumu konularında bilgili, kadın STK'ları ile yakın çalışan ve alan çalışması yürüten bir komisyon olmak istiyoruz" cevabını vermişti. Bu doğrultuda baktıklarında gerçekleştirecekleri çalışma ziyaretinden beklentilerini de eşitlik komisyonlarının yapabilecekleri alan çalışmaları ile ilgili fikir edinmek, sivil toplum örgütleri ile yürütülebilecek katılımcı süreçlerle ilgili istişareler ve gözlemlerde bulunmak şeklinde belirleyeceklerdir. Ancak, alanda daha fazla deneyim kazanmış, belirli aşamaları tamamlamış bir kurumsal yapının çalışma ziyaretinden beklentileri ise çok farklı olacaktır. Örneğin şu an İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu şemsiyesi altında bir **Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kent Profili Komisyonu** kurma ve bu kapsamda bir bilgi işlem sistemi oluşturma çalışmaları yapan Trabzon Valiliği Eşitlik Birimi için bir çalışma ziyaretinin amacı toplumsal cinsiyete duyarlı veri üretimi ve analizi konusunda eşgüdümü sağlamış, güçlü bir bilgi işlem altyapısı kurmuş bir örneği yerinde incelemek olacaktır.

Özetle, doğru bir çalışma gezisi için hangi alanda kapasite boşluğumuz bulunduğunu tespit etmiş olmamız gereklidir. Bu sayede doğru katılımcıları belirlemek de mümkün olacaktır. Mesela, ilk örneğimizin katılımcıları eşitlik komisyonu üyeleri ve belediye eşitlik birimi temsilcileri olması gerekirken, ikinci örneğimizde valiliğin bilgi işlem birimi, ilgili TÜİK ve kalkınma ajansı personeli gibi, söz konusu sistemin hayata geçmesinde kilit rol oynayacak katılımcılar da ziyarete dahil edilmelidir. Bu sayede çalışma ziyaretinden en üst düzey faydanın sağlanması mümkün olacaktır.

Katılımcı listemiz de çalışma ziyaretinin amaçlarına uygun şekilde kesinleştikten sonra katılımcıların beklentilerini basit formlarla sormak ve bu cevapları karşı kuruma iletmek bizi ağırlayacak olan kurumun daha iyi hazırlanmasına yardımcı olacaktır.

Özellikle dış fon kaynaklı projelerin yaygınlaşması ile birlikte çalışma ziyareti kavramı ekseriyetle yurt dışı çalışmaları ile bağdaştırılmaya başlansa da özellikle yerel eşitlik mekanizmaları düşünüldüğünde ülke içerisinde yapılacak çalışma ziyaretleri maliyet-verim karşılaştırması yapıldığında daha öne çıkmaktadır.



Adım 2. Uygun Örneklerin Belirlenmesi:

Uygun örnekleri belirlemek için elinizdeki kitapta yer alan örnek uygulamaları inceleyebilir, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı başta olmak üzere Birleşmiş Milletler kuruluşları ve Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu ile görüşebilir (özellikle yabancı örnekler konusunda bilgi almak için), kadın sivil toplum örgütlerine, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'ne ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'ne danışabilirsiniz. Yurt dışı örnekler için Kadın Dostu Kentler Programı'nın web sayfasından da yararlanabilirsiniz.

Tüm bunları yaparken iyi uygulamaları kendi problem alanımızla sınırlayarak taramamız faydalı olacaktır. Örneğin parklar ve ulaşım ana planı gibi alanlarda iyi anaakımlaştırma örnekleri için Viyana Belediyesi iyi bir örnekken, bir eşitlik komisyonunun nasıl mahalle çalışması yapabileceği ya da sivil toplum katılımını sağlayabileceğini yerinde görmek için yakınımızdaki bir örneği incelemek hem maliyet hem de fayda açısından bize daha çok kazanç sağlayacaktır. Yukarıdaki örneğimiz bağlamında düşünersek, Eşitlikçi Belediye'nin Eşitlik Komisyonu için Trabzon Ortahisar Belediyesi ölçek, yakınlık, maliyet ve konu bakımından en uygun çözümken, Trabzon Valiliği için Berlin ve Viyana gibi örnekler maliyet olarak yüksek olsa da en verimli seçeneği sunabilecektir.

Adım 3. Çalışma Ziyaretinin Gerçekleşmesi:

Nereye gitmek istediğimizi de belirledikten sonra fon kaynaklarımızı belirlememiz ve çalışma ziyaretini en verimli şekilde gerçekleştirmemiz gerekecektir. Bazı fon kaynakları bu bölümün sonunda sunulmuştur. Ancak özellikle yurt içi seyahatler kurumların kendi hizmet içi eğitim giderleri altından kolaylıkla karşılanabilir.

Adım 4. Değerlendirme, Raporlama ve Planlama:

Çalışma ziyaretlerinin aslında belki de en yoğun dönemi ziyaret sonrasındır. Yapılan gözlemlerin ziyaret sonrasında sistematik bir şekilde değerlendirilmesi, raporlanması ve ardından da ileriye yönelik adımların planlanması gerekir.

Ziyaret öncesi katılımcılara gözlemlerini beklediğimiz temel sorun ve çözüm alanlarına ilişkin kısa gözlem formları dağıtmak her katılımcının gözlemlerini daha sistematik şekilde gerçekleştirmesini ve kaydetmesini sağlayacak olup, bir sonraki aşamadan daha çok verim almamızı sağlayacaktır.

Değerlendirmeleri hem ziyaret katılımcıları ile yapmak hem de sonrasında daha geniş katılımlı toplantılarla öğrendiklerimizi kurumdaki diğer çalışanlarla paylaşmak ziyaretin ve aynı zamanda değerlendirmenin verimini artıracaktır. Bu değerlendirmelerde kurumumuz için önemli temel karar noktaları belirleyip, o karar noktaları üzerinden planlama yapmak daha verimli olacaktır.

Örneğin, Eşitlikçi Belediye'nin Eşitlik Komisyonu ilk olarak pilot mahalleler seçmeyi ve bu mahallelerde öğleden sonra çay toplantıları yaparak mahalle temelli sorun tespitleri ve hizmet iyileştirmeleri gerçekleştirmeyi ilk adım olarak tanımlayabilir. Benzer şekilde, Trabzon Valiliği de ilk adım olarak Berlin'den aldığı model yazılım üzerinden altyapı maliyet analizi gerçekleştirmeyi ilk adımı olarak planlayabilir. Özetle, çalışma ziyaretinin amacına ulaşabilmesi için, ziyaret sonrası gözlemlerimizi hızlıca, henüz tazeyken değerlendirmeli ve planlamaya dönüştürmeliyiz.

Atölye Çalışmaları, Seminerler, Deneyim Paylaşım Toplantıları, Uzaktan Öğrenme

Kapasite geliştirmek için başvurulabilecek yöntemler çalışma gezileri ve eğitimlerle sınırlı değildir. Güçlenmek istediğimiz alana bağlı olarak atölye çalışmaları, seminerler, arama konferansları, panel-ler, sempozyumlar ve deneyim paylaşımı toplantıları düzenleyebilir, bilgi tazeleme amaçlı uzaktan öğrenme yöntemlerine başvurabiliriz. Hangi alanda kurumsal kapasitenin güçlenmesine ihtiyaç duyduğumuza bağlı olarak kullanacağımız yöntem de değişecektir.

Örneğin il kadın hakları koordinasyon kurulu üyeleri-ki hatırlayacağımız üzere bu kurulun içerisinde çeşitli il müdürlükleri, yerel yönetimler, kalkınma ajansları ve kadın sivil toplum örgütleri yer almaktadır- ildeki kadınların ve kız çocuklarının ihtiyaçlarına dair bilgi ve farkındalık seviyelerini artırmak, kendi çalışma alanları dışında kalan sorun alanlarını tanımak istiyorsa kadın sivil toplum örgütleri ve seçilecek pilot ilçelerden/mahallelerden kadınların katılımıyla gerçekleştirilecek yapılandırılmış bir atölye çalışması çok faydalı olacaktır.

Benzer şekilde, ilimizin yerel eşitlik eylem planının izleme değerlendirme süreci için bir yol haritası oluşturmak istiyorsak arama konferansı ya da benzer çalışmalar yapan illerle bir araya geleceğiz

bir deneyim paylaşımı toplantısı faydalı olacaktır. Kamuya açık alanların fiziksel planlanmasında kadınların ihtiyaçlarının ön plana çıkarılması gibi yerel örneklerin az sayıda, akademik literatürün ve dünya örneklerinin ise görece fazla olduğu bir alanda bir panel ya da seminer yapmak daha faydalı olacaktır.

Mevcut bilgilerin tazelenmesi için uzaktan eğitim programları da başvurulabilecek bir yöntemdir. Ancak dikkat edilmesi gereken, ilk kez toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ile karşılaşacak gruplar için bu yöntemin hayli riskli olduğu ve dirençle baş etme ve kişisel dönüşüm sağlama anlamında muhtemelen başarısız olacaktır. Bu sebeple uzaktan eğitim programlarının teknik konularda (Ör: kentsel planlama ve kadın) ya da daha önce eğitim almış personelin bilgilerini güncelleme (Ör: yeni mevzuat, hatırlatma, vs.) amacıyla sınırlandırılması önerilir.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nın kendi deneyimi, bu yöntemler içerisinde özellikle deneyim paylaşımı toplantılarının benzer sorunlar, kısıtlılıklar ve imkânlar içerisinde bulunan kurumlara farklı bir bakış açısı sunması ve dost rekabetini geliştirmesi açısından çok verimli bir yöntem olarak karşımıza çıktığıdır.

Eğitici Havuzu Oluşturma

Yerel eşitlik mekanizmalarının kendi kapasitelerinin güçlenmesi kadar önemli bir diğer ihtiyaç da elde edilen bilgi ve birikimi hem kurumlar içerisinde hem de kurumlar arasında yayabilecek bir kapasitenin oluşturulmasıdır. Bir örnekle açıklayacak olursak, belediye eşitlik birimi personelinin düzenli aralıklarla belediyenin çeşitli birimlerindeki ilgili personele, örneğin Park ve Bahçeler Müdürlüğü ya da İmar Müdürlüğü çalışanlarına, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kentsel hizmetler alanlarında birer günlük akran eğitimleri³⁴ vermesi beklenir. Benzer şekilde, İl Halk Sağlığı Müdürlüğü'nde görevlendirilen eşitlik birimi sorumlularının ildeki aile hekimlerinden hastane çalışanlarına kadar uzanan geniş bir yelpazede toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın sağlığı bağlantısını açıklayan eğitim programları düzenlemeleri faydalı olacaktır. Bu eğitim programlarının kurumsal hizmet içi eğitim gündemine alınması hem lojistik hem de uygulanabilirlik açısından kolaylaştırıcı olacaktır. Örneğin Mardin İl Halk Sağlığı Müdürlüğü söz konusu eğitim programını yıllık hizmet içi eğitim programlarına dahil ederek tüm kamu hastaneleri çalışanlarının kadın sağlığı ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilişkisi konusunda bilgilendirilmesini sağlamıştır.



³⁴ Akran eğitimi, bilgi ve deneyim düzeyi benzer olanların oluşturduğu bir gruba yine benzer bilgi ve deneyim düzeyindeki kişi/kişiler tarafından verilen eğitimlere verilen genel addır.

Bu amaçla ilde çeşitli sektörlerde, o sektörlerin toplumsal cinsiyet bağlantısını ve bunun hizmet sunumuna etkilerini aktarabilecek eğiticiler yetiştirilmesi önemli bir ihtiyaçtır. Bu sayede hem toplumsal cinsiyet ve kadının insan hakları çalışmalarının yaygınlaştırılması ve sürekliliği sağlanmış olacak hem de yerelde hizmet veren kurumların hizmet verdikleri sektördeki cinsiyet eşitsizliklerini ve bu eşitsizliklerin hizmet sunumuna yansımalarını görmeleri mümkün olacaktır. Aynı zamanda, bu sayede yerel eşitlik eylem planlarının hayata geçmesi için gerek duyulan çok sayıda eğitim ve bilgilendirme faaliyetinin de yerel kaynaklarla çözülmesi sağlanabilecektir.

Söz konusu ihtiyaca cevap vermek için belediye eşitlik birimi ya da valilik eşitlik biriminin öncülüğünde bir eğitici eğitimi programı tasarlanabilir. Eğitici eğitimi programı oluştururken de yukarıda sıralanan eğitim planlama adımlarına dikkat edilmesi gereklidir. Ayrıca programa katılacak kişilerin gönüllüler arasından seçilmesine dikkat edilmeli ve program öncesinde eğitici eğitimi alan herkesin uzman eğitmen olmasının mümkün olmayabileceği katılımcılara mutlaka açıklanmalıdır. Aşağıdaki örnekler bu anlamda yol gösterici olacaktır.

DİKKAT

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinde grup dirençleri ya da kişisel önyargılar ve kalıp yargılarla karşılaşılması olağandır. Bu sebeple toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitici yetiştirmek göreceli olarak daha zordur; söz konusu dirençlerle başa çıkma tekniklerini ve deneme eğitimlerini içeren daha uzun bir eğitim planlaması gerektirir. Ancak, sektörlerdeki eşitsiz hizmet sunumu daha kolay somutlaştırılabilen ve daha az dirençle karşılaşılan bir alandır. Kaynakların sınırlı olduğu durumlarda eğitici adaylarından uzman toplumsal cinsiyet eşitliği eğitmenleri olmalarını beklemek yerine eğitici eğitiminde sektörlerin (ör: sağlık, eğitim, kentsel hizmetler, istihdam, vs.) ve bu sektörlerdeki hizmet sunumunun cinsiyet bağlantısına dikkat çekebilecek akran eğitmenleri yetiştirmek daha ulaşılabilir bir hedef olacaktır.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında, bu ihtiyaçtan hareketle, belediye, valilik ve il müdürlükleri personeli ve STK temsilcileri ile Nisan 2013'te İzmir'de bir "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anaakımlaştırma Eğitici Eğitimi" düzenlenmiştir. Her ilden 6, toplamda 72 katılımcının faydalandığı eğitici eğitimi kapsamında katılımcılar toplumsal cinsiyet eşitliği, iletişim ve yetişkin eğitimi teknikleri, sağlık, eğitim, istihdam ve kadına yönelik şiddet başlıklarında derinleştirilmiş eğitim almıştır. Bu eğitim kapsamında eğitim alan kişilerin illerinde çalıştıkları kurumlarda kendi meslektaşlarına bu eğitimin sadeleştirilmiş ve ilgili sektöre yoğunlaşmış şeklini vermeleri ve bu sayede kurum içerisinde YEOP'leri sahiplenme düzeyini ve toplumsal cinsiyet bilincini arttırmaları hedeflenmiştir.

Bu eğitimlerin ardından, illerde eğitimlerin kendi özkaynakları ile sürdürülebilir hale gelmesi amacıyla, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı tarafından bir "Eğitici Kiti" hazırlanmıştır³⁵.

³⁵ <http://kadindostukentler.org/yayinlar.php>

Söz konusu eğitici kiti, toplumsal cinsiyet eşitliği ana başlığının yanı sıra eğitim, sağlık, istihdam, kentsel hizmetler, toplumsal cinsiyet eşitliği ana-akımlaştırma, kadına yönelik şiddet ve yetişkin eğitimi konularını kapsamaktadır. Benzer bir eğitim programında bu çalışmadan yararlanmak istemeniz halinde, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı *Kadın Dostu Kentler Eğitici Kit'i*ne web sitesinden ya da Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu ofisinden ulaşabilirsiniz.

DİKKAT

Özellikle personel rotasyonun çok yoğun yaşandığı illerde eğitici eğitimi programlarına sivil toplumu dahil etmek çalışmaların sürdürülebilirliği açısından çok önemlidir. Kadın sivil toplum örgütlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı sık geliştirilen kalıp yargılar ve önyargılarla başetme konusunda halihazırda deneyimli oldukları da düşünüldüğünde, onları çalışmalara katmak dirençlerle başetme konusunda bizleri güçlendirecektir. Örneğin, bir günlük bir kadın ve kentsel hizmetler çalışmasının ilk yarım gününde ildeki uzman bir kadın sivil toplum örgütünün toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgilendirme yapması, öğleden sonraki kısımların daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında denenen ve başarıya ulaşan bir diğer teknik de kolaylaştırıcılı deneme eğitimleridir. Bu eğitimler, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Programı, eğitici eğitiminin ardından illerden gelen talep üzerine ek bir takip ve güçlendirme çalışması oluşturmuştur. Çalışma kapsamında, 12 ilden eğitici eğitimine katılan aday eğitimcilerin ilk eğitimleri öncesi Kadın Dostu Kentler Ortak Programı toplumsal cinsiyet eğitimi uzmanı tarafından program illerine ziyaret gerçekleştirilerek bir gün süren prova eğitimleri düzenlenmiştir. Prova eğitimlerde eğitici adaylarının zamanı ve materyalleri nasıl kullandığı, hangi konuları aktarmakta zorluk çektiği, dirençle nasıl başa çıktığı, etkili iletişim yöntemlerini kullanıp kullanmadığı eğitici adayının kendisi, diğer eğitimci adayları ve uzman tarafından değerlendirilmiştir. Prova eğitimlerini takiben uzman gözetiminde verilen ilk eğitimlerin ardından yeniden değerlendirme çalışmaları yapılmış, bu sayede eğitimci adayları bir geri bildirim alma, eksiklerini tamamlama ve kendilerini geliştirme fırsatı bulmuşlardır.

Bu örnekte de görüldüğü üzere, eğitici eğitimlerinden sonra mutlaka izleme ve değerlendirme çalışmaları yapılmalı, eğitimin nasıl verildiği, mümkünse alanda uzman bir kişinin desteği ile takip edilmeli, eğiticiye geri bildirim verilerek kendilerini geliştirme fırsatı tanınmalıdır. Yine bir yöntem olarak, eğitimci adaylarının uzman eğitmene iliştilirilmiş asistan eğitimci

olarak gerçek eğitimlere katılması ve eğitimin belli bölümlerini üstlenip deneyim kazanması önerilebilir. Bu tip yöntemler sayesinde en başarılı eğitmenleri tespit etmemiz ve bu sayede ileri eğitimler için başvurabileceğimiz insan kaynağı listesi oluşturmamız da mümkün olabilecektir.

Örnek Eğitici Eğitimi Programı

Katılımcı Profili: İl müdürlüklerinde ve bölgesel kalkınma ajanslarında görevli eşitlik sorumluları (bulunmaması halinde çalışmalara katılan ve konu hakkında tercihen temel bilgi düzeyi bulunan kurum çalışanları), belediyelerin ve valiliklerin (varsa il özel idarelerinin) eşitlik birimlerinde görev yapan personel, ildeki kadın sivil toplum örgütü temsilcileri

Çalışmanın Amacı:

- Cinsiyet eşitliği bakış açısının kazanılmasını sağlamak,
- Hizmet sunumunda hak ve toplumsal cinsiyet eşitliği temelli hizmet yaklaşımını sağlamak,
- Eğitimlerin il genelinde yaygınlaştırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla eğitmen havuzu oluşturmak.

Eğitim Konuları:

- Yetişkin Eğitimi
- İletişim ve Savunuculuk
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
- Ulusal ve Uluslararası Mevzuat
- Kadına Yönelik Şiddet
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eğitim
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sağlık
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kentsel Hizmetler
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ekonomik Hayata Katılım

Eğitimin Beklenen Sonuçları:

- Yerelde eğitmen havuzunun oluşturulması,
- Her sektörde en az 5 kişinin kendi kurumlarında eğitim verebilecek düzeye gelmesi.

Trabzon Eğitici Havuzu Çalışmaları

Trabzon Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda yer alan ve Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı Trabzon İl Müdürlüğü Eşitlik Birimi tarafından projelendirilen "toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi konusunda yerel insan kaynağının arttırılması" konulu proje iyi örneklerden biridir. Söz konusu proje Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı tarafından finanse edildi ve il müdürlükleri, belediye ve sivil toplum örgütü temsilcilerini kapsadı. 10 günlük bir toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmasının ardından eğitmen adayları içerisinde en yüksek potansiyel gösteren eğitici adayları belirlenerek 3 gün süren bir eğitici eğitimi çalışması gerçekleştirildi ve 20 kişi eğitmen sertifikası aldı.

Çalışma kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği eğitmeni Z.T. son gün tüm katılımcılara 10'ar dakikalık deneme sunumları yaptırarak hem eğitici adaylarına geri bildirim verdi hem de en yüksek eğitmenlik potansiyeli taşıyan adayları belirlemiş oldu. Söz konusu eğitici adayları arasında erkeklerin de olması çalışmanın bir diğer önemli artısı olarak kaydedildi.

Dicle, Orta Karadeniz ve Serhat Kalkınma Ajanslarının Örnek Çalışmaları

Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı ise Samsun İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu üyelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konularında eğitim ihtiyaçlarını belirlemiş ve bu alanda eğitim programları düzenlemiştir.

Bu konuda oldukça duyarlılık gösteren bölgesel kalkınma ajanslarından biri olan Dicle Kalkınma Ajansı belediyelere yönelik açtığı ve park yapımını destekleyen bir doğrudan destek programında ölçütler arasına tasarlanacak mekânların "kadın dostu" olmasını şart olarak ekleyerek örnek bir uygulamaya imza atmıştır.

Serhat Kalkınma Ajansı ise Bölgesel Kalkınma Planı'na Kadın ve Kırılğan Gruplar başlığını eklemiş ve bu kapsamda toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplanması için gerekli çalışmaları yürütmeyi kendi iş planına dahil etmiştir.

Fon ve Eğitim için Kaynaklar

Yukarıda da açıklandığı üzere kapasite geliştirme çalışmalarının birçoğu kurumların özkaynakları ile planlanabilir ve gerçekleştirilebilir. Bu anlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesisine yönelik amaç, hedef ve faaliyetlerin kurumların stratejik planlarında ve bütçelerinde/performans programlarında yer alması bu çalışmalara kaynak ayrılmasını daha da kolaylaştıracaktır. İl özel idaresinin işlevsel olduğu büyükşehir statüsünde olmayan illerde il genel meclisi kararı ile bir miktar kaynak valilik eşitlik biriminin ve il kadın hakları koordinasyon kurulunun kapasite geliştirme çalışmaları için ayrılabilir. Büyükşehir statüsündeki illerde ise yeni oluşturulan yatırım, izleme, koordinasyon birimlerinin kurumsal yapısı ve bütçesi ile ilgili düzenlemeler tamamlandığında bu birimler benzer çalışmalar için destek olabilir. İlimizdeki (varsa) SODES programları yine kaynak için değerlendirilebilecek potansiyellerdendir.

İllerdeki en önemli kaynakların başında bölgesel kalkınma ajansları gelmektedir. Bu anlamda bölgesel kalkınma ajanslarının kendi bölgesel planlarını toplumsal cinsiyet eşitliği bakışı ile hazırlamaları bu tip çalışmaları kolaylaştıracaktır. Bölgesel kalkınma ajanslarının bu konuda kendi kapasite ve bilgilerini artırması sağladıkları destek programlarına da yansıtacak, böylece açılan teklif çağrıları kanalıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal yapılara dahil edilmesi için gerekli düzenlemeler daha kolay sağlanabilecektir.

Bölgesel kalkınma ajansları dışında özellikle uzmanlık desteği için üniversitelerin kadın çalışmaları bölümleri, yerel ve ulusal çalışmalar yürüten kadın sivil toplum örgütleri, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Birleşmiş Milletler kurumları ve Belediyeler Birliği de destek alınabilecek diğer kurumsal yapılardır. Başta Japon Büyükelçiliği olmak üzere çeşitli büyükelçilikler de yerel yönetimler için hibe desteği sağlayabilmektedir.

Avrupa Birliği hibe programları ekseriyetle sivil toplum örgütleri ile sınırlı olmakla birlikte bu tip çalışmalar için yararlanılabilecek farklı AB programları da mevcuttur. Bu programların başında TAİEX ya da diğer adıyla Teknik Destek ve Bilgi Değişim Mekanizması gelmektedir. TAİEX, AB mevzuatının iç hukuka aktarılması, uygulanması ve yürütülmesi aşamalarında faydalanıcı ülkelere uzmanlık desteği sağlar. Temel hedef grupları arasında merkezi ve taşra teşkilatında çalışan kamu kurumu persone-



Profilleme çalışması bize mevcut hizmetlerden (örneğin, eğitim, sağlık, kentsel hizmetler, vs.) kadınların hangi ölçüde yararlanabildiklerini ve hangi noktalarda hizmetlerden yararlanmada kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlik olduğunu gösterecektir.

linin de yer aldığı TAİEX programı, talep güdümlü bir programdır. Uzman desteği, çalışma ziyaretleri ve seminerler/çalıştaylar şeklinde sunulan TAİEX teknik desteği için yapılacak başvuruları Avrupa Birliği Bakanlığı koordine etmektedir. Program hakkında daha geniş bilgiye Avrupa Birliği Bakanlığı, Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu ya da kurumunuzun TAİEX irtibat kişisi sayesinde ulaşabilirsiniz.

Ayrıca, belediyeler de dahil olmak üzere kamu kurumları Avrupa Birliği'nin teknik yardım programlarına dahil olabilirler. Teknik yardım programları genellikle büyük bütçeli ve iyi tasarlanmış projeleri kapsar ve kısa süreli kapasite geliştirme çalışmaları için uygun fon kaynakları değildir. Ancak daha uzun vadeli ve çok paydaşlı proje fikirleri için Avrupa Birliği Bakanlığı ile iletişime geçmek ve daha detaylı bilgi almak yerinde olacaktır.

Sivil toplum örgütleri kendi başlarına ya da kamu ile ortak yapacakları kapasite geliştirme çalışmaları için Avrupa Birliği hibe programlarına başvurabilir ya da Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM), Sivil Düşün ve TACSO programları ile iletişime geçebilirler³⁶.

Yerel Kadın Profili ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri

Profil Çalışması Nedir?

Yerel eşitlik mekanizmalarının kendi iç kapasitelerini geliştirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakışlarını güçlendirmek üzere yapmaları gereken kapasite geliştirme çalışmalarının ardından en önemli adım ildeki kadın profilinin belirlenmesidir. Bu çalışmalar bir sonraki adım olan yerel eşitlik eylem planı oluşturulmasına ışık tutacağı gibi aynı zamanda ildeki hizmet sunumundaki mevcut eşitsizlikleri de görmemizi sağlayacaktır. Diğer bir deyişle, profilleme çalışması bize mevcut hizmetlerden (örneğin, eğitim, sağlık, kentsel hizmetler, vs.) kadınların hangi ölçüde yararlanabildiklerini ve hangi noktalarda hizmetlerden yararlanmada kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlik olduğunu gösterecektir. Bu sayede ildeki ihtiyacı ve öncelikli müdahale alanlarını da tespit etmemiz mümkün olacaktır.

Profilleme çalışmalarında çok sık karşılaşılan bir hata ili homojen bir bütün olarak görmek ve onun içerisinde yaşayan kadınların da tek tip kadınlar oldukları yanılgısına düşmektir. Oysa aynı il sınırları içerisinde, özellikle de büyük metropollerde, birbirinden çok farklı ihtiyaçları olan, çok farklı sorunlar yaşayan ve dolayısıyla tek tip bir müdahale ile erişilmesi imkânsız farklı kadınlar/kadın grupları yaşamaktadır.

³⁶ Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM): www.stgm.org.tr

Sivil Düşün AB Programı: www.sivildusun.net

Sivil Toplum Kuruluşları İçin Teknik Destek Programı (TACSO): www.tacso.org

Çok basit bir örnekle somutlaştırmamız gerekirse okur-yazarlık kavramı üzerinden açıklayabiliriz. Örneğin, Türkiye’de okur-yazarlık, bilhassa da kadın okur yazarlığı konusunda problemlili illerden olan Şanlıurfa’yı ele alalım³⁷. 2013 yılı rakamlarına göre Şanlıurfa’da 6 yaş üstü kadınların yüzde 15,5’i okuma-yazma bilmemektedir (115.129 kişi). Bu değer Türkiye (yüzde 6,4) ve TRC2 bölge³⁸ oranının (yüzde 14,7) üzerindedir. Erkeklerde ise okuma yazma bilmeyen nüfusun yüzde 3,1 olduğu görülmektedir³⁹. Bu veri başlı başına Şanlıurfa ilinde kadınların başta eğitim olmak üzere hizmetlere eşit erişemediklerini göstermektedir (okuma yazma bilmeyen birey şiddet başvuru mekanizmalarından sağlık hizmetlerine kadar çok alanda erişim zorluğu yaşayacaktır). Ancak bu bilgi ne ölçüde yeterlidir? 6 yaş üstü bize okul çağı sonrasını işaret etmesi açısından önemlidir. Ancak 5-11 yaş arası okur-yazar olmama ile 30-40 yaş arası ve 65 yaş üstü okur yazar olmama durumları sorunun kaynağı ve çözümleri, ihtiyaçlar ve müdahale araçları açısından çok farklı olacaktır. Örneğin, 7 yaşında okula gitmeyen kız çocuğunun okul sistemine kazandırılması gerekecekken 65 yaş üstü nüfus için kurslar, erişim kolaylığı ve teşvikler gerekli müdahale araçları olacaktır. Bu bağlamda, istatistiklere baktığımızda görmekteyiz ki, Şanlıurfa’da 2013 yılı verilerine göre, yaşlı nüfusun yüzde 50,1’i okuma yazma bilmemekte ve bu oran kadın nüfus içerisinde yüzde 80’i bulmaktadır. Bu veriden hareketle ili görmeye başladığımız zaman yaşlı kadınların hizmetlere erişimde karşılaştıkları güçlükler de görünür olmaya başlayacaktır. Şanlıurfa gibi büyükşehir statüsünde olan iller başta olmak üzere, yerelde ilçeler hatta mahalleler arası farklılıklar da çok önemlidir. Örneğin Harran ilçesinde okur-yazar olmayan kadınların oranı yüzde 44.1’dir⁴⁰. Bu veri bize coğrafi bir öncelik işaret etmesi açısından önemlidir. Doğru bir profileme çalışması sayesinde sınırlı kaynaklarımızı etkin kullanmamız mümkün olacaktır. Bu sayede Şanlıurfa’da topyekün bir okur-yazarlık kampanyasına kaynaklarımızı ayırmak yerine ilçe, hatta mahalle bazlı önceliklendirmelerle, farklı yaş gruplarına yönelik etkili müdahaleler gerçekleştirebilir, bu sayede kadınların yaşam kalitesini artırabiliriz.

Yukarıda verilen örnekten de görüldüğü üzere, yerel eşitlik eylem planı çalışmalarına başlamadan önce ildeki kadınların ve kız ço-

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri

Kadınlara ve erkeklere yüklenen görevlerin, sorumlulukların ve rollerin farkında olarak, her iki cinsiyetin toplum içinde konumlandırılma biçimlerinin bilinerek ve bunların kadınlar aleyhine yarattığı dezavantajların hesaba katılarak verinin toplanması ve değerlendirilmesi sürecidir.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet alanında gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde yapılan hemen hemen tüm çalışmalarda en sık karşılaşılan sorunların başında toplumsal cinsiyete duyarlı verinin eksikliği gelmektedir. Çoğu zaman, cinsiyete göre ayrıştırılmış veriye dahi ulaşmak mümkün olmamakta, bu durum il bazında kapsamlı analizlerin ve ihtiyaca cevap veren, etkin ve şeffaf hizmetlerin planlanmasını güçleştirmektedir.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması, UNFPA, 2014.

³⁷ Kadın Dostu Kentler Programı kapsamındaki 12 il içerisinde sadece Şanlıurfa’nın ilçe bazlı ve cinsiyete göre ayrıştırılmış okur yazarlık verilerine ulaşılabilmiştir.

³⁸ İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması/NUTS2.

³⁹ Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, Türkiye İstatistik Kurumu: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul?kod=2>.

⁴⁰ http://www.karacadag.org.tr/Download/TRC2_Yasam_Kalitesi_Arastirmasi.pdf.



cuklarının mevcut durum, sorun ve ihtiyaçlarını ilçe, hatta mahalle ölçeğinde, ortaya koyan bir profillemeye çalışmasının yapılması gereklidir. Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında söz konusu profillemeye çalışması altı temel alanda (eğitim, sağlık, istihdam, kentsel hizmetler, karar mekanizmalarına katılım, kadına yönelik şiddet) yapılmaktadır. Profillemeye çalışması sonucunda elde edilen mevcut durum tablolarına illerin yerel eşitlik stratejik planlarından ulaşabilirsiniz⁴¹.

Aşağıdaki bölümlerde profillemeye çalışmasına ilişkin temel kavram (Ör: işlenmiş veri, gösterge, endeks, vs.) ve yöntemlerden (Ör: anket, odak grup görüşmesi, gözlem) bahsedilmekte olup bu söz konusu kavram ve yöntemler hakkında detaylı bilgiye Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında TEPAV tarafından hazırlanan *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması* kitabından ulaşabilirsiniz⁴².

Verilerin Toplanması⁴³

Veri toplama üç ana kaynak kullanımı ile gerçekleştirilebilir:

- 1) Mevcut verilerin kurumlardan derlenmesi
- 2) Sahadan yeni verilerin toplanması
- 3) Veri üretilmesi

1) Mevcut Verilerin Kurumlardan Derlenmesi

Mevcut verilerin kurumlardan derlenmesinde iki yol izlenebilir. Bunlardan ilki kurumların ürettiği istatistiklerin toplanmasıdır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bu kurumların başında gelmektedir. Kurumların yayınladıkları raporlar, yaptırıldıkları araştırmalar, istatistik yıllıkları ve İnternet siteleri bunun için kullanılabilir.

Kurumlar ürettikleri tüm verileri yayınlama yoluna gitmemektedir. Yayınlanmayan verileri elde etmek için kullanılan yöntem ise verilerin talep edilmesidir. Özellikle eşitlik birimleri gibi kurumsal yapılar, diğer kamu kurumlarından ve yerel yönetimlerden resmi kanallarla veri talep edebilirler.

⁴¹ <http://www.kadindostukentler.org/proje-yeep.php>

⁴² <http://www.kadindostukentler.org/content/docs/kdk-tepav.pdf> ve http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1395332832-5.TCDV_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarli_Veri_Calismasi_Egitimi.pdf

⁴³ Bu bölüm hazırlanırken Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında TEPAV tarafından hazırlanan *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması* kitabından yararlanılmıştır.

Eşitlik birimleri, ilin özkaynaklarını kullanarak, kurumlardan mevcut verileri derlemek ve ardından toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile analiz etmek⁴⁴ suretiyle ildeki kadın profilini çıkartabilir. Bu sayede, bir yandan verilerin cinsiyet ayrımlı tutulması konusunda bir farkındalık yaratılırken diğer yandan da ilde kadının ihtiyaç ve sorun alanları ve kurumların kadına yönelik çalışmaları görünür kılınmış olacaktır. Kurumlardan veri toplama süreci aynı zamanda yerelde kamuda çalışan kadın profilini görmek ve kurumların kadın politikaları konusunda fikir sahibi olmak için de bir fırsattır. Veri toplamak için basit formlar üretilmesi önerilir. Veri toplama sürecinde söz konusu formlar aracılığı ile kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliği konularında çalışan ya da eğitim almış personelin de tespit edilmesi sonraki süreçler için kolaylaştırıcı olacaktır. Aşağıda, 2011 yılında Kars'ta yapılmış olan projilleme çalışmasının Sağlık başlığına ait örnek bir tablo sunulmaktadır⁴⁵.

SAĞLIK / SORUMLU KURUM: İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

	MERKEZ	Akyaka	Arpaçay	Digör	Kağızman	Sarıkamış	Selim	Susuz	Toplam
ANNE ÖLÜM HIZI %	0,11038	0	0	0,18484	0	0,12361	0	0	
BEBEK ÖLÜM HIZI %	0,1490	0,2390	0,1917	0,2218	0,0920	0,1360	0,2434	0,0855	
DOĞUM HIZI %	0,1669	0,2068	0,1534	0,1993	0,2048	0,1630	0,1999	0,1969	
MODERN DOĞUM KONTROL YÖNTEMİ KULLANIMI % (KIR ve KENT)	56-44	86-14	83-17	89-11	55-45	62-38	82-115	77-23	
SAĞLIK KURULUŞLARINA AİLE PLANLAMASI İÇİN BAŞVURANLARIN SAYISI	13176	782	641	611	955	1852	758	528	137896
18 YAŞ ALTI DOĞUM SAYISI ⁴⁶									
İNTİHARA TEŞEBBÜS EDEN KADIN SAYISI	4								4
İNTİHAR EDEN KADIN SAYISI	4								4
KETEM SAYISI VE KETEM'DEN YARARLANAN KADIN SAYISI	11/4749								
RUH SAĞLIĞI ŞUBESİ TARAFINDAN VERİLEN EĞİTİMLERDEN FAYDALANAN KİŞİ SAYISI (Evlilik, Öfke Kontrolü vb.)									
ANA ÇOCUK SAĞLIĞI ŞUBELERİ TARAFINDAN SAĞLANAN DANIŞMANLIK HİZMETLERİ ALAN KİŞİ SAYISI (Aile Planlaması, Ergen danışmanlığı vb.)	13025	781	683	628	955	882	768	506	18228
YEŞİL KARTTAN YARARLANAN KİŞİ SAYISI ⁴⁷	52740	5659	13672	18673	37302	35652	18070	9158	190926
EVDE BAKIM ÜCRETİNDEN YARARLANAN SAYISI ⁴⁸									

⁴⁴ Kullanılabilecek analiz yöntemleri hakkında (Ör: cinsiyet etki analizi, veri çözümlemesi, vs.) özet bilgiler Temel Kavramlar başlıklı bölümde verilmiştir.

⁴⁵ Yukarıda da belirtildiği üzere veri konusunda en yaygın karşılaşılan sorunların başında verilerin cinsiyet ayrıntılı tutulmaması gelmekte olup bu durum hemen her il ve kurumda karşımıza çıkmaktadır. Bu örnekte de söz konusu tarihte hizmet verilen vatandaş bilgileri kimi alanlarda cinsiyete göre ayrıştırılarak tutulmamış olduğundan söz konusu formda bazı başlıklarda veriler kadın-erkek olarak ayrıştırılmamış şekilde sunulmuştur. Doğrusu, tüm hizmet alanlarında verilerin kadın ve erkek olarak ayrıştırılmış şekilde kayıt altına alınmasıdır.

⁴⁶ Kayıt yok.

⁴⁷ Cinsiyete göre veri yok.

⁴⁸ Kayıt yok.

	MERKEZ		Akyaka		Arpaçay		Digor		Kağızman		Sankamış		Selim		Susuz		Toplam	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
KURUMUNUZDA ÇALIŞAN SAYISI	334	436	19	11	26	20	27	19	87	61	94	59	38	36	16	15	83	1021
KURUMUNUZDA KARAR VERİCİ DÜZEYDE ÇALIŞAN SAYISI (ŞEF ve ÜZERİ)	12	23		1		1		1	2	2	1	3	1	2		1	6	225
KURUMUNUZDA KREŞ VAR MI? EVETSE YARARLANAN EBEVEYN SAYISI	YOK																	

KURUMUNUZDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, CEDAW, KADINA YÖNELİK ŞİDDET KONULARINDA EĞİTİM ALMIŞ KURUM ÇALIŞANLARI

AD – SOYAD	KURUMU	GÖREVİ	ALINAN EĞİTİMİN KONUSU ve SÜRESİ	İLETİŞİM BİLGİLERİ (e-posta /telefon)
------------	--------	--------	----------------------------------	---------------------------------------

H... Ö...	Sağlık Md. Ebe	Kadına Yönelik Şiddet		0505... / kars.es@saglik.gov.tr
-----------	----------------	-----------------------	--	---------------------------------

Yukarıdaki örnekte de görüldüğü üzere kimi kilit alanlarda cinsiyete göre ayrıştırılmış veri bulunmamaktadır. Oysa, asgari ilçe düzeyinde toplanan verilerin cinsiyet ayrımlı bir biçimde kayıt altına alınması önemli bir ihtiyaçtır. Özellikle nicel verileri toplamak için kullanılan kurum içi formlar, kurum/kuruluşların hizmet alanlarına (eğitim, sağlık, istihdam, karar mekanizmalarına katılım, şiddet ve kentsel hizmetler) yönelik olarak cinsiyete duyarlı bir biçimde oluşturulmalıdır. Birçok belediye, basit bir ilk adım olarak talep-şikayet masaları, e-posta ve telefonla gelen istek ve şikayetleri cinsiyete göre ayrıştırmaya başlayabilir. Aynı şekilde, yerel yönetimler “kent bilgi sistemini” kullanarak kent bazındaki istatistiki verileri cinsiyetlere göre ayrıştırılmış olarak toplayıp tüm kentlilerin ve kadınların kentsel hizmetlere yönelik gereksinim ve taleplerinin neler olduğunu ortaya çıkarabilir. Sırf bu yöntemle bile kadınların kentsel hizmetlerden yararlanma biçim ve düzeylerine ilişkin önemli ölçüde veriye ulaşılabilmiş olacaktır.

2) Sahadan Yeni Verilerin Toplanması

Kadınların yerele özgü sorunlarının tanımlanması için sahadan yeni verilerin toplanmasında yöntem olarak kamuoyu yoklamaları ya da alan araştırmaları kullanılabilir⁴⁹.

⁴⁹ Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programının 1’inci aşamasında yapılan kamuoyu yoklamasının sonuç raporuna <http://www.kadindostukentler.org/proje-birinci-asama.php> adresinden ulaşabilirsiniz.

Nevşehir Belediyesi Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışmaları

Nevşehir Belediyesi, Belediye'nin hizmetlerinin mahalle düzeyinde verilmesini ve bu süreçte kadınların ihtiyaçlarının görünür kılınmasını sağlayacak mahalle haritalaması yazılımını hayata geçirmek üzere çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca, vatandaş memnuniyeti anketleri cinsiyete duyarlı hale getirilmiş, belediye şikayet-talep masası istatistikleri cinsiyete göre ayrıştırılmaya başlanmış ve verilen hizmetlerin cinsiyet etki analizlerinin yapılması 2015-2019 Stratejik Planı içerisine dahil edilmiştir.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında, Samsun Valiliği Eşitlik Birimi koordinasyonunda, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı'nın mali desteği ile gerçekleştirilen Samsun'da Kadının Durumu alan araştırmasında⁵⁰, hem nicel ve nitel veri toplayarak kadınların yaşam koşullarının ortaya çıkartılması hem de kamusal/yerel hizmetlerin ilde yaşayan kadınların hayatlarını nasıl etkilediğinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada anket, odak grup görüşmeleri, kişisel derinlemesine görüşmeler, gözlem gibi çok sayıda yöntem kullanılmıştır⁵¹.

DİKKAT

Sahadan yeni veri toplanması durumunda, kadınların durumuna, yaşamına, isteklerine, memnuniyetine ve beklentilerine ilişkin verilerin bizzat kadınlardan alınması gerekmektedir. Kadın adına bir başkasının konuşması, anlatması veriye ikincillik özelliği katacaktır. Kadınların kendi durumlarına ilişkin konuşabilmeleri için rahat edecekleri bir ortamın yaratılması gerekmektedir. Görüşmecilerin kadın olması, görüşmelerin yalnız ve kadınlar için uygun zamanlarda yapılması, örneğin eşlerinin evde olmadığı zamanların tercih edilmesi, konuşmayı kolaylaştırıcı ortamın sağlanmasında etkili olacaktır. Kadınlarla görüşme yapan kişilerin kapasitesi ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin farkındalık düzeyleri veri toplama sürecinde önemli bir etkidir.

⁵⁰ http://www.tepav.org.tr/upload/files/1367244923-1.Samsun_da_Kadinin_Durumu.pdf.

⁵¹ <http://www.kadindostukentler.org/content/docs/kdk-tepav.pdf> ve http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/1395332832-5.TCDV_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarli_Veri_Calismasi_Egitimi.pdf.

3) Veri Üretilmesi

Kurumların kayda aldığı ya da kişilerin kendi bilgilerine başvurarak derlediği alışlagelmiş kategorilerdeki bilgilere ulaşma sürecinden “veri toplamak” diye söz edilmektedir. Öte yandan, insanların gündelik hayatlarında kullanmadıkları kategorilerde soru sorulması ya da alışkın olmadıkları faaliyetlerin onlardan talep edilmesi ile yaşam koşulları, deneyimler ve duygu-düşünceler hakkında bilgi edinmek mümkün olmaktadır. Bu durumda, var olanı toplamak yerine veriyi kendimiz üretmiş oluruz.

Örneğin, kentsel dönüşüm sürecinde kadınların toplu taşıma ve alışveriş ihtiyaçlarını belirlemek için, “sizin elinizde olsaydı bir kadın olarak nasıl bir şehir merkezi isterdiniz, oraya neler yerleştirirdiniz” sorusu üzerinden, kadınlardan toplu taşıma dair kullandıkları rotaları anlatan basit krokiler çizmelerini istemek ya da etnik, din ya da mezhep ilişkilerine dair bilgi edinmek için “x gruptan komşunuz olsaydı pişirdiği yemeği yer miydiniz”, gibi sorular sormak kadınların kendi yaşam pratiklerine ve ihtiyaçlarına dair bilgi edinmenin başka bir yoludur. Bu şekilde, kadın olarak yaşama dair kendi deneyimlerinin doğrudan ifadesi olmasa da istek ya da tercihlerinin dolaylı yoldan görülebilmesi mümkün olmaktadır.

DİKKAT

Profilleme çalışmaları esnasında ilde kadın alanında çalışan ve/veya diğer hak savunuculuğu yapan sivil toplum örgütlerinin profilinin belirlenmesi de önemli bir diğer ihtiyaçtır.

Paydaş analizi esnasında yerelde çalışmalarını sürdüren sivil toplum örgütlerinin kapasite ve ihtiyaç tespitinin yapılarak onların kapasitelerini güçlendirmeye yönelik çalışmalara da planlarda yer verilmesi önemlidir.

Verilerin Sınıflandırılması, Analizi ve Değerlendirilmesi

Verilerin toplanması, farklı veri kaynaklarından derlenen verilerin bir araya getirilmesi ve sınıflandırılması “veri analizi” çalışmasının temelini, ilk adımlarını oluşturmaktadır. Analiz, verilerin bilgi haline getirilmesi sürecidir.

Cinsiyet temelli analiz, kadınların toplum içindeki konumlarının, söylemlerinin, kadınları sınırlandıran koşulların hesaba katılmasının yanı sıra,

kadın odaklı değerlendirmelerin yapılması anlamına gelmektedir. Yine cinsiyet temelli analiz, kadınları homojen bir bütün olarak görmenin ötesinde, kadınlar arası farklılıkları görmeyi ve yorumlamayı içermektedir. Farklılıkları görmek anlamayı mümkün kıldığı gibi, politika üretim sürecine de katkı sunmaktadır.

Analiz sürecinde faydalanılabilecek kimi yöntemler (Ör: Toplumsal Cinsiyet Etki Değerlendirmesi, Cinsiyet Etki Analizi, Çözümleme) Temel Kavramlar başlıklı bölümde açıklanmıştır.

DİKKAT

Profilleme çalışmaları için dışarıdan hizmet satın alma ya da uzman desteği alma durumlarında, sadece istatistik alanında değil, toplumsal cinsiyet çalışmalarında da deneyimli, toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama ve cinsiyet temelli analiz konularında bilgi sahibi kişi ve kurumlarla çalışmaya özen gösteriniz.

Yerel Eşitlik Eylem Planları

Yerel Eşitlik Eylem Planları ve Yerel Eşitlik Stratejik Planları

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında, programa ortak olan her ilde toplumsal cinsiyet eşitliği prensibinin tüm ana politikalara ve süreçlere etki etmesini sağlamak ana amacıyla birer **Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP)** hazırlanmıştır. Bu planlar katılımcılık, şeffaflık, hesap verilebilirlik kriterleri doğrultusunda hazırlanmış olup ilde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için temel karar alanlarını, stratejileri ve kurumsal sorumlulukları belirleyen “yol haritalarıdır”. Ayrıca, program illerindeki kadınların ve kız çocuklarının mevcut durumunu, ilçe düzeyinde ayrıntılı verilerle analiz eden, planların nasıl izleneceği ve değerlendirileceğini, yıllık iş planları ve yeni yerel eşitlik eylem planlarının ne zaman ve nasıl hazırlanacağını ve yerel eşitlik mekanizmalarının süreçteki rolünü detaylı şekilde tarifleyen **yerel eşitlik stratejik planları (YESP)** hazırlanmıştır.

Kadın Dostu Kentler modeli ile Türkiye’nin de taraf olduğu “Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Engellenmesi Sözleşmesi (CEDAW)” doğrultusunda Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nce hazırlanmış olan Ulusal Eşitlik Eylem Planı’nın yerelde uygulanmasının desteklenmesi hedeflenmektedir. Bu açıdan bakıldığında yerel eşitlik stratejik planları ve yerel eşitlik eylem planları, CEDAW’ın ve Ulusal Eşitlik Eylem Planı’nın hayata tam olarak geçebilmesi amacıyla yerelde illerin izlemeleri gereken yol haritasını tarif etmektedir. Söz konusu planlar, kentli hakları bağlamında Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı (CEMR)⁵² başta olmak üzere çeşitli uluslararası dü-

⁵² Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı imzacısı her yerel yönetimin şartın yükümlülükleri gereği bir yerel eşitlik eylem planı hazırlaması ve düzenli olarak raporlama yapması gerekir.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planının Kurumsallaştırma Süreci

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2015-2019 yıllarını kapsayan Stratejik Planı'nda, Eşitlikçi ve Engelsiz Kent Gaziantep Stratejik Amacı (Stratejik Amaç 9) altında 5 yıl için 39.377.895 TL bütçe ayırmış olup bu kapsamda Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın Belediye Eşitlik Eylem Planı'na dönüştürülmesinin taahhütünü vermiştir. Bu kapsamda Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nın teknik desteği ile Belediye Eşitlik Eylem Planı hazırlanmış ve her müdürlüğün plan içerisindeki sorumlulukları katılımcı bir süreçle tespit edilmiştir. Ayrıca, bu stratejik amaca ulaşılabilmesi için Belediye altında GAZTAK (Gaziantep Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Komitesi) isimli bir ekip kurulmuş ve bu birimin çalışmalarını kolaylaştırmak için Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü desteği ile ilgili Belediye personeli ve Eşitlik Komisyonu üyelerine toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmeye başlanmıştır.

zenlemelerde yer alan temel "hemşerilik hukuku" ilkele-rini ve Anayasa başta olmak üzere çeşitli yasalar ve yerel yönetimlere ilişkin yasal düzenlemelerde yer alan temel ilkeleri gözeterek hazırlanır. CEDAW ve diğer ulusal/ uluslararası plan ve belgelerle uygun olarak altı başlıkta (eğitim, sağlık, istihdam, yönetim mekanizmalarına ka-tılım, kadına yönelik şiddet ve kentsel hizmetler) hazır-lanan Yerel Eşitlik Eylem Planları ve bunları içeren Yerel Eşitlik Stratejik Planları, illerde valiliğin, il özel idaresinin, belediyelerin, kamu kurumlarının taşra teşkilatlarının, sivil toplumun, odalar, birlikler ve meslek örgütlerinin, baroların, üniversitelerin ve özel sektörün yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için üstlenmeleri gereken sorumlulukları ve oluşturmaları gereken işbir-liklerini tarif eden kilit dokümanlar olarak tüm paydaşla-rın katılımı ile hazırlanmaktadır.

Her ne kadar planlarda işlenen her bir tema kendi içinde incelenmekte ve yol haritası geliştirilmekte olsa da bu planlardaki altı müdahale alanının bütünsel şekilde ince-lenmesi gerekliliği de unutulmamalıdır. Kadınların yaşa-dığı sorunların tek tek birbirinden bağımsız bir biçimde ele alınması, sorunun kavranmasını ve farklı yönlerinin birbirleri ile bağlantılarının görülmesini güçleştirmek-tedir. Bir başka deyişle kadın istihdamı, kadının eğitim hakkından yararlanma düzeyinden, karar alma meka-nizmalarına katılımından bağımsız ele alınamaz. Bu iliş-kiyi en iyi somutlaştıran örneklerden biri 1990'lı yıllarda Boliviya'da yapılan bir çalışmadır. Temiz ve erişilebilir su hizmeti üzerine araştırma yürüten bir grup araştırmacı temiz içme suyunun erişilebilir olması ve kız çocuklarının eğitime devamı arasında doğrudan bir ilişki keşfetmiş-lerdir. Çünkü içme suyunun olmadığı durumlarda suyu kaynağından taşıma, çamaşır ve bulaşık yıkama gibi işler kız çocuklarına yaptırılmaktadır. Bu durum kız çocukları-nın eğitim hakkında erkek çocuklarla eşit yararlanma-masına yol açmaktadır. Bu örnekte görüldüğü gibi kent-sel hizmetlerden yararlanma ve eğitim hakkı kolaylıkla iç içe geçebilmektedir.

Yerel eşitlik eylem planları sayesinde tüm bu iç içe geç-miş sorun alanları görünür hale gelir. Ayrıca, bu sorun-ların çözümü için kurumların ortaklaşa belirledikleri ilke, hedef ve stratejiler kurumsal hedefler haline gelir ve bu sayede uygulamaya konur. Kurumlardan bu kapsam-da beklenen, yerel eşitlik eylem planları il kadın hakları

koordinasyon kurulu tarafından onaylandıktan sonra, planlar içerisinde üzerlerine düşen sorumlulukları kendi stratejik planlarına ve performans programlarına (bütçe) aktarmaları ve bu sayede planlanan faaliyetlerin düzenli ve takip edilebilir biçimde hayata geçmesini sağlamalarıdır. Bir anlamda “anaakımlaştırma” olarak da adlandırabileceğimiz bu süreç hem kurumsal bir yaptırım sağlayacak hem de ilde kamu kaynaklarının toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesisine yönelik kullanılması anlamında örnek olacaktır.

Yerel eşitlik eylem planları ile ilgili altını çizmemiz gereken en önemli noktalardan biri **planların kendisi kadar önemli olanın aslında planların hazırlanma süreci olduğudur**. Bu süreç ilde kadınları ve kız çocuklarını doğrudan etkileyen çok sayıda problemin ve kısıtlılığın sorunun çözümünde kilit rol oynayan kişilerce fark edilmesini sağlar. Daha önemlisi çok sayıda kamu kurumu, yerel yönetim ve kadın sivil toplum örgütü bu sayede birbirlerini tanıma, birbirlerinin çalışma alanları hakkında bilgi sahibi olma ve iletişime geçmek istediklerinde ulaşabilecekleri kişileri yakından tanıma şansı bulurlar. Bu da, aşağıda örneklerle açıklandığı üzere, ilde yeni işbirliği fırsatları yaratır. Son olarak belirtilmesi gereken bir diğer husus da, ilde o güne dek tabu olan bazı konuların tartışmaya açılmasının ve ilde sorun alanı olarak tespit edilmesinin yerel eşitlik eylem planı süreci sayesinde mümkün olduğudur. Örneğin Nevşehir’de erken yaşta ve zorla evlilikler, Samsun’da ensest, Antalya’da cinsel yolla bulaşan hastalıklar gibi konular bu sayede ilin gündemine taşınmış ve çalışmalar başlatılmıştır.

Yerel eşitlik eylem planlarının neden “kadın dostu kentler” modelinin en temel yapı taşlarından olduğunu birkaç örnekle açıklamak faydalı olacaktır:

- Yerel eşitlik eylem planları kurumların hâlihazırda sundukları hizmetlerini önceliklendirebilmeleri ve hizmetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile bakabilmeleri için bir teşvik sağlar: Yerel eşitlik eylem planları bu sayede mevcut hizmet-

Yerel Eşitlik Eylem Planları ve Hizmetlere Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakışı

Trabzon Ortahisar Belediyesi “Öğrenen Trabzon” etkinlikleri kapsamında 24 başlıkta kurs açtı. Ancak bu sefer Yerel Eşitlik Eylem Planı’nı dikkate alarak hizmet sunumunu toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile gözden geçirdi. Kimi hobi kimi meslek kursu olan tüm eğitimlerde kadın-erkek tüm kursiyerlere toplumsal cinsiyet eğitimi veriliyor, dahası bu çalışma afiş ve duyurular ile tüm Trabzon’a duyuruluyor. Yine çok önemli bir nokta da eğitimlerin organizasyonu. Belediye, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerini vermesi için yerel kaynakları kullanmaya karar verdi ve Trabzon’daki kadın sivil toplum örgütleri ile protokol imzamak için masaya oturdu.

Nevşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Nevşehir YEOP çerçevesinde hazırladığı 2014 yılı Kurumsal Performans Planı’nda yer alan hedeflerini hayata geçirerek pilot olarak seçilen okullarda 260 eğitime toplumsal cinsiyet eşitliği seminerleri verilmesini sağladı. Ek olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği, hizmet içi eğitim sertifika programına dahil edildi ve 16 öğretmen sertifika aldı. Bu sayede Müdürlüğün olağan gerçekleştirdiği hizmet içi eğitim çalışmaları toplumsal cinsiyet eşitliği bakışı ile gözden geçirilmiş oldu. Ayrıca, ikisi ilçede olmak üzere 10 okulda “Eşitlik Kulübü” kuruldu ve kulüplerin güçlenmesi için atölye çalışmaları yapılarak iş planları hazırlandı.

lerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile sunulmasına olanak sağlar. Çoğu zaman ek bütçe dahi istemeyen, yerel kaynakların (eğitici havuzu, kadın sivil toplum örgütleri, eşitlik birimi personeli) harekete geçirilmesi ile çözülebilen bu önceliklendirme büyük değişimlere olanak tanır ve kamu kaynaklarının kadınlar ve erkekler arasında adaletli dağılımına fayda sağlar.

- Yerel eşitlik eylem planları yeni hizmet modellerine olanak tanır: Yerel eşitlik eylem planları sayesinde o güne kadar önceliklendirilmemiş, gündeme alınmamış kimi hizmet alanları için bütçe ayrılması ve önceliklendirilme yapılması sağlanır. Kadın danışma merkezleri ve sığınmaevleri bu hizmet alanları arasında karşımıza çıkabilmektedir.

Yerel Eşitlik Eylem Planları ve Yeni Hizmet Modelleri

Adıyaman Yerel Eşitlik Eylem Planı içerisinde yer alan Belediye'nin Kadın Danışma Merkezi açılmasına yönelik çalışmalar, İpek Yolu Kalkınma Ajansı'nın sağladığı hibe desteği ile hız kazanmış olup **Adıyaman Belediyesi** tarafından hazırlıkları tamamlanan merkez Ocak 2015'te açılmıştır.

Benzer bir uygulama da Mardin'den gelmiştir. **Mardin Belediyesi**⁵³, Program kapsamında 2012 yılı sonunda bir kadın danışma merkezi açmıştır. Bu merkezde, kadınlara şiddet konusunda danışmanlık ve yönlendirme hizmetleri verilmesinin yanı sıra, kamu-STK ortaklığı ile kahvehanelerde toplumsal cinsiyet eşitliği sohbetleri yapılmış ve muhtarlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmiş, ayrıca Mardinli kadınlara Belediye bünyesinde çocuk bakımı ve beslenmesi, kadın sağlığı ve üreme sağlığı eğitimleri düzenlenmiştir. Yerel eşitlik eylem planı kapsamında ayrıca Mardin Barosu'nda bir kadın danışma birimi kurulmuştur.

Nevşehir Belediyesi de yerel eşitlik eylem planı kapsamında bir kadın danışma merkezi açmış, Kadın Dostu Kentler Hibe Programı kapsamında desteklenen Nevşehir Ekoloji ve Sosyal Hayatı Geliştirme Derneği'nin de katkılarıyla kapasite geliştirme çalışmalarına hız vermiştir.

Şanlıurfa Valiliği'nin girişimi ile YEOP kapsamında, Şanlıurfa Organize Sanayi Bölgesi'nde (OSB) kadın istihdamını arttırmak için, Kadın Dostu Kentler Mahalle Çalışmaları'nın da yapıldığı Hayati Harrani mahallesindeki lider kadınlarla işbirliği yapılmış, lider kadınlar, mahalle toplantıları ile istihdam olanakları ve OSB hakkında bilgilendirme yaparak kadınları istihdam için yüreklendirmiştir. Ayrıca OSB'ye tanıtma ziyaretleri düzenlenmiştir. OSB içerisinde kreş yapımı çalışmaları da Şanlıurfa Valiliği'nin koordinasyonunda devam etmektedir.

⁵³ Mardin Belediyesi 2014 Yerel Seçimleri sonrası büyükşehir belediyesi statüsünü almıştır.

Yerel Eşitlik Eylem Planları ve Kamu Kurumları Arasında İşbirliği

Malatya Halk Sağlığı Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Yeşilyurt Kadın Girişimciler Derneği ve Işık Kadınlar Derneği YEEP kapsamında ortak bir çalışma gerçekleştirerek kanserin erken teşhis ve tedavisine yönelik eğitim verilmesi ve kırsal bölgelerde kadınların KETEM personeli tarafından ücretsiz taramadan geçirilmesi yönünde bir çalışmaya imza attılar. Bu çalışma için gezici sağlık araçları ve servis yöntemleri kullanıldı. Bu örnek aynı zamanda kamu-sivil toplum işbirliği açısından da önemlidir.

Kars'ta Yerel Eşitlik Eylem Planı içerisinde yer alan kahvehane eşitlik sohbetleri aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilebilmesi için Kars Girişimci İş Kadınları Derneği'nin Kadın Dostu Kentler Hibe Programı'ndan aldığı finansman desteği ve Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Müftülük, Baro, İl Emniyet Müdürlüğü ortaklığı ile erkeklere yönelik şiddet farkındalığı geliştirilmesi yönünde çalışmalar yürütüldü. Bu sayede hem kamu kurumları arasında hem de sivil toplum-kamu arasında bir işbirliği ortamı sağlanabilmiş oldu.

Samsun'da önemli bir sorun olarak karşımıza çıkan "ensest" konusunda Müftülük, üniversite, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ve İl Halk Sağlığı Müdürlüğü ortak bir eğitim programı geliştirmiş, din görevlilerine ve ailelere yönelik çok sayıda farkındalık eğitimleri verilmiştir.

Yerel Eşitlik Eylem Planları ve Kamu-Sivil Toplum İşbirliği

Mardin'de oluşturulan Krize Acil Müdahale Ekibi sayesinde Türkiye'de ilk kez, şiddetle ilgili çalışan kurumlar ve sivil toplum bu denli kapsamlı bir işbirliği modeli kurmuştur. Ekipte, Valilik, İl Emniyet Müdürlüğü, Jandarma Komutanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Baro, Sağlık Müdürlüğü, Halk Sağlığı Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Müftülük ve KAMER Vakfı bulunmaktadır. 7/24 telefon hattı bulunan ve telefon zinciri yöntemi ile kurumlar arası koordinasyonu sağlayan Kurul, kurulduğu günden bu yana 200'ün üzerinde kadına hizmet vermiştir. Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Hibe Programı'nın finansman desteği ile Kurul'un kapsamı Mardin'in tüm ilçelerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Antalya'da, Aile Danışmanları Derneği Kadın Dostu Kentler Hibe Programı kapsamında aldığı hibe desteği ile Antalya'daki Aile Mahkemeleri bünyesinde 18 yaş altı evlilikler konusunda bir çalışma yürüterek hem mahkemelerin bireysel vaka yönetimini güçlendirmiş hem de bu alanda örnek bir vaka çalışması literatürü oluşturmuştur. Projeyle sağlanan danışmanlık desteği sonrasında Antalya'da erken yaşta evlenmek isteyen 3 çift kararlarından vazgeçmiş, bir çiftin talebi mahkemece reddedilmiştir.

Gaziantep'te faaliyet gösteren KAMER Vakfı ve Gaziantep İl Özel İdaresi ortaklığında örnek bir kadınların siyasi hayata katılımı projesi yürütülmüştür. İl Özel İdare projesiye 4000 USD tutarında maddi destek sağlamış ve tüm faaliyetlerde ortak yürütücü olarak yer almıştır. Yerel seçimler öncesinde gerçekleşen proje kapsamında siyasi partilerin de katılımı ile kadın aday adaylarının siyasi alanda güçlenmeleri sağlanmıştır. Proje çalışmalarına katılan 3 kadın 2014 yerel seçimlerinde yerel yönetimlere seçilmiştir.

Yerel Eşitlik Eylem Planının Hazırlanması

- Planlama Süreci
(Kaynak planlaması, çalışma gruplarının oluşturulması, kurumların bilgilendirilmesi)
- Durum Analizi
(Paydaş Analizi ve SWOT- PESTLE Çalışmaları)
- Sorun Analizi
(Sorun Ağacının oluşturulması)
- YEOP tablolarının hazırlanması
(çalışma grupları tarafından)
- Onay Süreci
YEOP uygulama için hazır!

▪ Yerel eşitlik eylem planları kamu kurumları arasında yeni işbirliği fırsatları yaratır: Yukarıda da bahsedildiği üzere YEOP süreci daha önce birbirlerini tanımayan ama çalışmaları ildeki kadınlar için çok tamamlayıcı olabilen çok sayıda kurumun ve kurum personelinin bir araya gelerek yeni işbirlikleri geliştirmelerini ve ortak müdahaleler planlamalarını sağlar.

▪ Yerel eşitlik eylem planları kamu-sivil toplum işbirliğini özendirir ve teşvik eder: Yerel eşitlik eylem planlarında yer alan faaliyetlerin çoğunda kadın sivil toplum örgütlerinin önemi ve desteği vurgulanmıştır. Aynı zamanda, YEOP süreci de bu işbirlikleri için ihtiyaç duyulan tanışma ve güven ortamını sağlamada kilit rol üstlenmiştir. Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nın sağladığı hibe desteği de özellikle sivil toplum örgütleri tarafından başlatılan süreçler için itici bir güç olmuştur.

Yerel Eşitlik Planları Müdahale Alanları

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında oluşturulan yerel eşitlik stratejik planları ve yerel eşitlik eylem planları, CEDAW ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı ile uyumlu ana başlıklarda hazırlanır.

Eğitim

Sağlık

İstihdam

Kadına Yönelik Şiddet

Karar Mekanizmalarına Katılım

Kentsel Hizmetler

Bu altı başlık acil müdahale gereken en temel alanları tariflemektedir; ancak planlara illerin ihtiyacına göre ek başlıklar da eklenebilir. Örneğin yoğun sığınmacı nüfusu ile hem dışarıdan gelen hem de halihazırda ilde ikamet eden kadınların yaşadıkları sorun ve ihtiyaçların değişmesinden dolayı Gaziantep yedinci bir başlık olarak "İnsani Yardım" başlığını da planlara dahil etme kararı almış ve bir ilk adım olarak belediye eşitlik ey-

lem planı içerisinde bu başlığı açmıştır. Yine benzer bir şekilde, “göç ve yoksulluk” alanı da yoğun iç ve dış göç alan illerde durumun kadın üzerindeki çok boyutlu etkisini görünür kılmak adına ayrı bir başlık olarak ele alınabilir. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken temel bir nokta vardır; alan sayımız arttıkça izleme süreci daha karmaşık bir yapıya ihtiyaç duyacak ve koordinasyon güçleşecektir. Diğer bir deyişle, başlık sayısı arttıkça kurumlar için birden fazla müdahale alanında yer alan benzer faaliyetleri uygulamak ve takip etmek zorlaşacaktır. Örnek verecek olursak; göçle birlikte yaşanan kent yoksulluğunun daha fazla kadınları etkilediği ve geçeköndü tipi yerleşmelerde yaşayan kadın nüfusunun erkek nüfusuna oranla daha yoğun olduğu dünya genelinde kabul gören bir gerçektir⁵⁴. Fakat bu kent yoksulluğunun kadınlar ve kız çocukları üzerindeki etkisi tek bir müdahale alanı ile sınırlı değildir; kadınlar ve kız çocukları bu durumdan eğitimden sağlığa, kentsel hizmetlerden kadına yönelik şiddete varan çok boyutlu bir yelpazede etkilenir. Bu sebeple, yoğun göç alan bir ilde aslında bu alanların her biri için müdahale mekanizmaları belirlemek gerekecektir. Çok basit bir örnekle, hastaneye ve sağlık hizmetlerine erişimi sınırlı olabilecek gruplar için yapılacak mahalle toplantıları yoğun göç alan mahallelerde “göç ve yoksulluk” başlığı altında önceliklendirilebilir. Ancak bu durumda, hizmetin altında hedeflenen sağlık hizmetleri ile ilgili farkındalığın artırılması, aynı zamanda sorumlu kurum olan İl Halk Sağlığı Müdürlüğü tarafından bu faaliyetlerin takibi ve daha da önemlisi hedef göstergeler bağlamında raporlaması güçleşecektir. Tüm bu sebeplerle, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı müdahale alanlarını altı temel alanla sınırlamış, ancak özel grupları (Ör: mevsimlik tarım işçileri, sığınmacılar, göçle gelen nüfus, seks işçileri, vs.) ilin ihtiyaçları doğrultusunda her alan altında öne çıkarmayı tercih etmiştir.

Yerel Eşitlik Planları Nasıl Hazırlanır?

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında, yukarıda da açıklandığı üzere, önce yerel eşitlik eylem planları oluşturulmuş, ardından YEPP’lere ek olarak bu planların hazırlanma sürecinde toplanan verilere, durum analizlerine, plan yönetimine ve izlemesine dair bilgilere ve yerel eşitlik mekanizmalarına ilişkin iş tanımlarına yer veren yerel eşitlik stratejik planları hazırlanmıştır. Stratejik planlar bağlayıcılıklarının daha fazla olması ve izleme yapılabilmesi için ihtiyaç duyulan temel verilere yer vermesi sebebi ile daha kapsamlı bir müdahale alanı sağlar. Ancak, yerel eşitlik stratejik planlarının hazırlanması için teknik yeterliliğin sağlanamadığı durumlarda güçlü göstergelerle oluşturulmuş ve ekinde hazırlık sürecinde hazırlanan sorun tespitlerine (Ör: durum analizi, sorun analizi, vs.) yer veren yerel eşitlik eylem planları da kapsamlı politika belgeleri olarak büyük fayda sağlayacaktır.

ADIM 1: SÜREÇ PLANLAMASI

Bu çalışmalara başlamadan önce Yerel Kadın Profili ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri başlıklı bölümde anlatılan yerel kadın profillemesi çalışmasını yapmış olmamız beklenir. Bu sayede değerlendirmelerimizi gözlemle sınırlamak yerine nicel ve nitel verilerle destekleyerek daha ölçülebilir ve daha ayakları yere basan bir plan hazırlayabiliriz. Söz konusu çalıştaylardan önce mutlaka tüm katılımcılara profillemesi çalışmasının iletilmiş olması ve üzerinde çalışabilmeleri için makul bir süre tanınmış olması gerekir. Çalışmaların kolaylaştırıcılığı için planlama konularına hakim ve kadın çalışmaları konusunda yetkin bir uzmanın desteğini almak⁵⁵ çalışmanın verimini artıracaktır.

⁵⁴ *Women and Housing – Towards Inclusive Cities*, UN Habitat, 2014, s. 9.

⁵⁵ Bu konu ile ilgili yöntemsel bilgi için kapasite geliştirme bölümündeki eğitim planlaması başlığına bakabilirsiniz.

Kadın Dostu Kentler Ortak Programı kapsamında yerel eşitlik eylem planlarının hazırlık çalışmaları il kadın hakları koordinasyon kurulunun teknik alt kurulu tarafından yürütülmüştür. Yerel eşitlik eylem planlarının hazırlık, onay ve uygulama süreçlerinde, toplantıların organizasyonunda ve kurumlara resmi yazıların iletilmesinde sekreteryaya görevi valilik eşitlik birimleri tarafından üstlenilmiştir. Söz konusu kapasitenin oluşabilmesi için Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı yerel koordinatörleri teknik destek sağlamıştır.

Teknik kurulun oluşmasını takiben yapılan ilk toplantıda, katılımcılar stratejik planlama prensiplerine dair kısa bir eğitimin ardından bir ön çalışma yapmış ve bu çalışmada ortak bir vizyon ve çalışma ilkelerini belirlemişlerdir. Ardından, katılımcılar altı temel müdahale alanında çalışma grupları oluşturmuş ve tespit ve analizlerini bu çalışma grupları altında tamamlamışlardır. İki gün süren kolaylaştırıcı çalışmayı takiben altı temel karar alanında oluşturulan çalışma grupları düzenli toplantılarda bir araya gelerek yerel eşitlik eylem planlarına son halini vermiştir.

Planlamanın Planlaması

Benzer bir çalışmayı yürütmek isteyen iller bunun uzun soluklu bir planlama gerektirdiğini mutlaka önceden düşünmelidir. Başka bir deyişle, planlamanın nasıl yapılacağını adım adım düşünüldüğü ve organize edildiği bir “planlamanın planlaması” adımı söz konusudur. Büyük grupla yapılacak ön toplantıların ardından küçük çalışma grupları ile yapılacak tematik toplantılar daha verimli ve daha sonuç odaklı çalışmalar yürütülmesine imkân sağlayacaktır. Kimi durumlarda belediyeler de yerel eşitlik eylem planı hazırlayabilir ya da yerel eşitlik eylem planı içerisindeki sorumluluk alanlarını öne çıkartacak belediye eşitlik eylem planları oluşturabilir. Özellikle Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı’nı imzalamış belediyeler için bu bir tercihten öte yükümlülüktür. Bu durumda ilgili belediyenin planının uygulanmasında ve izlenmesinde görev alacak tüm müdürlüklerin temsilcilerini (Ör: Fen İşleri, Park Bahçeler, Ulaşım, Sosyal Hizmetler, Çevre, Mali Hizmetler, vs.) ve belediye meclisi eşitlik komisyonu üyelerini, eşitlik birimi koordinasyonunda bir araya gelecek bir görev grubu içerisinde toplaması önerilir. Özellikle büyükşehir belediyelerinde, belediye içerisinde bu tip bir ekip oluşturularak yerel eşitlik eylem planlarının belediye eşitlik eylem planları düzeyinde özelleştirilmesi önerilir.

Unutulmaması gereken bir diğer nokta da, planlama sürecinde yerel eşitlik eylem planının hazırlık, uygulama ve izleme-değerlendirme süreçlerinde ihtiyaç duyulacak insan kaynağının ve finansman kaynağının da planlanması gerekeceğidir. Bu doğrultuda, yerel eşitlik mekanizmasındaki aktörlere, bilhassa eşitlik komisyonlarına ve eşitlik birimlerine büyük sorumluluk düşmektedir. Planlama ve bütçe dönemlerinde bu hazırlıklar için gerekli mali kaynağın ayrılması sağlanırsa sürecin kolaylıkla, kesintisiz ve kurumsal sahiplenme ile devam etmesi mümkün olacaktır.



Aşağıda yerel eşitlik eylem planlarının hazırlanma sürecinde kullanılan durum analizi ve sorun analizi yönergelerine ve planların yapısına dair temel bilgilere yer verilmiştir.

ADIM 2: DURUM ANALİZİ (PAYDAŞ ANALİZİ VE SWOT-PESTLE) ÇALIŞMASI⁶⁶

Durum analizinin amacı çalışmaları yürüttüğümüz il ortamının ve potansiyel etkenlerin değerlendirilmesidir. Bu değerlendirme neticesinde aşağıdakiler hakkında fikir sahibi olmayı öngörürüz:

- Mevcut politikaların, hizmet sunumunun ve katılım kanallarının kentimizde yaşayan kadınlar ve kız çocukları açısından değerlendirildiğinde güçlü ve zayıf yönleri nelerdir?
- Sosyal, ekonomik, siyasi ve yasal dinamikler ne tür fırsatlar ve riskler oluşturmaktadır?
- Söz konusu güçlü ve zayıf yönler, riskler ve fırsatlar değerlendirildiğinde ilimizde hangi kişi ve kurumlar öne çıkmaktadır? Bunların hangileri hedef gurup diye tanımlayabileceğimiz ve çalışmalarımızın öznesi olacak kişi ve gruplar, hangileri çalışmalarımızdan uzun dönemde etkilenecek nihai yararlanıcılar, hangileri zayıf yönleri güçlü yönlerle dönüştürmede bize destek olabilecek ortaklar, hangileri risk oluşturan ve kontrol etmemiz, dönüştürüp değiştirmemiz gereken direnç guruplarıdır?

Bu sorulara alacağımız cevaplar yerel eşitlik eylem planımızı oluştururken hedeflerimize nasıl ulaşacağımız konusunda bizlere yol gösterecek, stratejik hareket etmemizi (etkili, kaynakları en iyi şekilde kullanacak şekilde karar vermemizi) sağlayacaktır.

Kolaylaştırıcı olması açısından bu soruları her bir müdahale alanı için tek tek, anlaşılır ve üzerinde düşünmeye elverecek şekilde sormamız yapılacak tartışmaları kolaylaştıracak; üzerinde düşünmeyi ve kapsamlı analizler yapmayı mümkün kılacaktır. Örneğin: İlde sağlanan kentsel hizmetlerin (Ör: ulaşım, barınma, altyapı, kültür-rekreasyon, genel güvenlik) kadınlar ve kadınların bu hizmetlere erişimi açısından güçlü yönleri nelerdir?

Tüm bu cevapları basit, anlaşılır ve kolay takip edebileceğimiz bir tabloya dökmek ilin bütünündeki kadınları ve kız çocuklarını etkileyen tüm çevresel ve iç etkenleri bir arada görmemizi sağlayarak çalışmalarımızı kolaylaştıracaktır.

Mevcut durumun tespitinde diğer bir önemli araç, paydaş analizidir. Paydaş analizinde amaç, YEESP/YESP'in uygulanmasını etkileyecek ve YEESP/YESP'in uygulanmasından etkilenecek tarafları belirlemek ve plan çerçevesinde bunların ne şekilde dikkate alınacaklarına karar vermektir. Paydaş analizi için birbirini tamamlayıcı/destekleyici olarak da kullanılacak farklı yöntemler mevcuttur. Yaygın olarak kullanılan yöntemlerden birisi, paydaşları bir tablo halinde listelemektir. Tabloda, her bir paydaş için plana ilişkin farklı bilgiler ayrı ayrı gösterilir. Bu bilgiler paydaşın planla olan ilgi düzeyi, etkileme/etkilenme biçimleri (olumlu veya olumsuz), güçlü/zayıf yönleri, planın uygulanması ve yönetimine katılım şekli, paydaşa yönelik olası eylemler, vb. çeşitli başlıkları kapsayabilir. Bu yöntemde paydaşlar önce rastgele listelenir; listelenen paydaşlar doğrudan ilgili olanlar (birincil paydaşlar) ve dolaylı ilgili olanlar (ikincil paydaşlar) olarak gruplanır; her bir paydaş için olumlu ve olumsuz etkileme/etkilenme

⁶⁶ SWOT çalışması İngilizce **güçlü yönler -zayıf yönler -fırsatlar -tehditler** kelimelerinin baş harflerinin (Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats) bir araya gelmesi ile oluşan, bir proje, kurum, kişi ya da sorun etrafındaki bu dört ögeyi tespit için kullanılan analitik bir yöntemdir. PESTLE tekniği ise bu fırsat ve tehditleri analiz ederken **politik, ekonomik, sosyal/kültürel/dinsel, teknolojik, yasal ve çevresel** faktörleri dikkate almayı sağlayan bir tekniktir.

unsurları tespit edilir; her bir paydaşın katılım şekli (bilgilendirme, danışma, kararlara dahil etme, yetki/sorumluluk paylaşma) belirlenir; güçlü/zayıf yönleri tespit edilir, vs. Paydaş analizinin kapsamı, yapılacak planlamanın çerçevesi ile bağıntılı olarak genişleyebilir veya daralabilir.

Paydaş analizinin diğer analizlerden (SWOT, PESTEL, vb.) önce yapılması, diğer analizlerin daha derinlikli yapılmasına imkân verebilir. Benzer şekilde, paydaş analizini diğer analizlerin sonrasına bırakmak, analiz sonuçlarını dikkate alarak daha ayrıntılı bir paydaş analizi yapma fırsatı sağlayabilir. Dolayısıyla, koşullar elverdiğince her bir analizi diğer analiz sonuçlarına göre tekrar gözden geçirmekte yarar vardır.

ADIM 3: SORUN ANALİZİ

Sorun analizi ile müdahale edilmesi gereken alanların ortaya konması ve buna neden olan sorunların tarafların üzerinde uzlaşabileceği bir netlikte ortaya çıkarılması hedeflenir. Belirlenen sorunlar arasında neden-sonuç hiyerarşisi belirlenip bir sorun ağacı oluşturulur.

Durum analizinde tespit edilen mevcut yapının zayıf yönleri sorun analizinde girdi olarak kullanılabilir.

Sorun analizinin iki aşamalı yapılması daha sağlıklı sonuç verebilir. İlk aşamada genel bir analiz yaparak kadınların ilde hizmetlerden yararlanma ve hayata eşit katılımlarına ilişkin ana sorunlar üzerinde durulur ve böylece farklı müdahale alanlarına ilişkin sorunlar bir arada değerlendirilmiş ve birbirleriyle ilişkileri ortaya çıkarılmış olur. İkinci aşamada, genel analizden de yararlanarak her bir müdahale alanı için ayrı analizler yaparak sorunları daha derinlemesine ele almak mümkündür. Bu ikinci aşamanın, ilgili müdahale alanından uzmanları bir araya getiren farklı çalışma grupları tarafından yürütülmesinde yarar olacaktır.

Bilgi Üniversitesi STK Birimi'nin hazırlamış olduğu Proje Döngüsü Yönetimi Eğitim Seti'nde⁵⁷ sorun analizinin ana adımları aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

1. Analiz çerçevesinin ve buna bağlı olarak temel sorunun belirlenmesi: Bu egzersizi her bir müdahale alanı için yapacağımızı düşünürsek, her bir müdahale alanı için temel sorunu/sorunları ayrı ayrı belirlememiz gerekecektir. Örneğin; "kız çocuklarının ve kadınların yaygın ve örgün eğitimden eşit faydalanmalarının önündeki temel sorun nedir" gibi kolaylaştırıcı sorularla her bir müdahale alanı için temel sorun alanları listelenir.

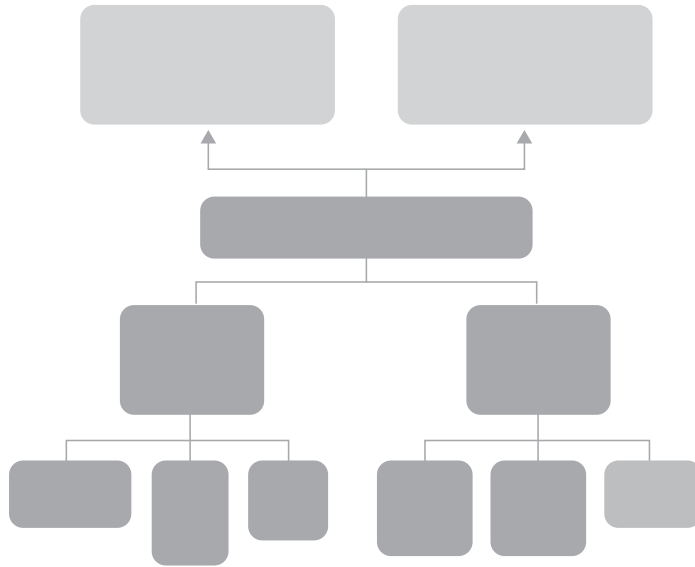


⁵⁷ http://test1.bilgi.edu.tr/media/cd/03/doc/ders_3.pdf.

2. Temel sorun çerçevesinde paydaşların karşılaştığı sorunların belirlenmesi: Yukarıdaki adımda belirlediğimiz temel soruna yol açan sorunlar nelerdir? Bu temel sorunun etkilediği başka ne gibi alt sorunlar vardır? Örneğin; sağlık alanında temel sorunumuz eğer kadınların kadın sağlığı ile ilgili temel hizmetlere yeterli ve etkin ulaşamaması olarak belirlendiyse bunun altında yatan sorunlar nelerdir? Doğum hastanesinin kent merkezine uzaklığı mı, söz konusu hizmetlerle ilgili bilgi eksikliği ve önyargılar mı, yoksa sağlık kurumlarında karşılaşılan olumsuz tutum ve davranışlar mı bu soruna neden olmaktadır?

3. Sorunların "sorun ağacı" ya da "sorun hiyerarşisi" adı verilen ve neden-sonuç ilişkilerini açıklığa kavuşturmayı amaçlayan bir formda görselleştirilmesi.

Sorun Ağacı



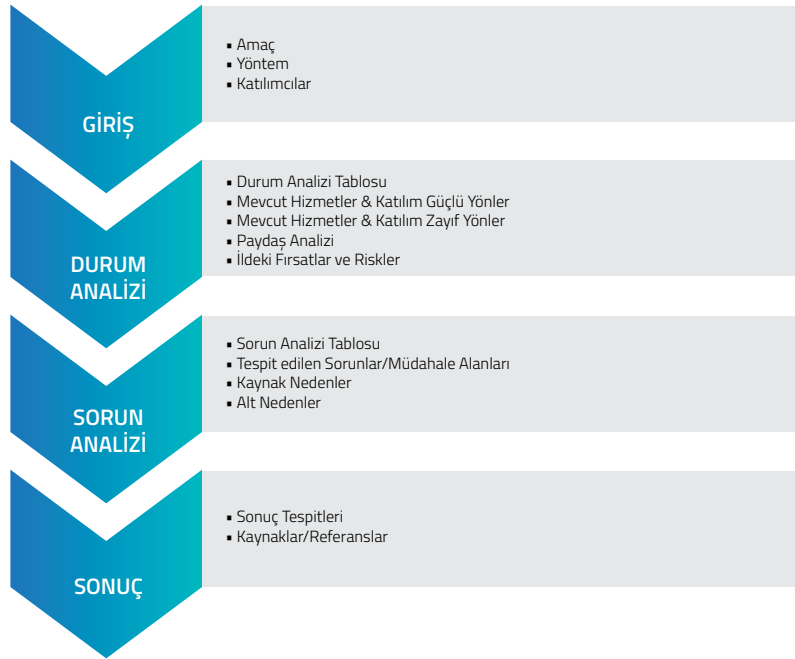
Kadınların eşit yurttaşlık haklarından faydalanıp faydalanamadığını tespit etmek için yapılan profil çalışmasından elde edilen sonuçlar, ulusal, uluslararası ve bölgesel göstergeler kullanılabilir. Örneğin Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı'nın (TEPAV) hazırlamış olduğu 81 il için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi⁵⁸ sonuçlarına referans verebilirsiniz. Ayrıca sorun analizi yöntemi için Bilgi Üniversitesi STK Birimi'nin hazırlamış olduğu *Proje Döngüsü Yönetimi Eğitim Seti*'nden⁵⁹ faydalanabilirsiniz.

⁵⁸ 81 il için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi'ne şu linkten ulaşılabilir: http://www.tepav.org.tr/upload/files/1395051458-3.81_Il_Icin_Toplumsal_Cinsiyet_Esitligi_Karnesi.pdf

⁵⁹ http://test1.bilgi.edu.tr/media/cd/03/doc/ders_3.pdf

Raporlama: Her iki çalışmanın not tutularak kayıtlara geçirilmesi gerekmektedir. Durum analizi ve sorun analizi tabloları nihai duruma getirildikten sonra çalışmanın sekretaryasını yürüten kurumun temsilcisi tarafından (tutulan notların de desteği ile) bir rapor haline getirilmeli ve toplantıya katılan tüm katılımcılarla görüş, öneri ve onayları için paylaşılmalıdır.

ÖRNEK İL ANALİZ RAPORU FORMATI



ADIM 4: YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANININ OLUŞTURULMASI

Durum analizi ve sorun analizi aşamaları tamamlandıktan sonra yerel eşitlik eylem planının iskeleti büyük ölçüde tamamlanmıştır. Bu noktadan sonra çalışma gruplarının düzenli olarak bir araya gelerek tespit etmiş oldukları sorunlar üzerinden ilin eşitlik yol haritasını oluşturmaları gereklidir. Bu yol haritalarını oluştururken standart bir şablon kullanma

Özellikle belediyeler gibi kendi bütçesini yıllık olarak planlayan kurumların kendi hazırladıkları eylem planlarına bütçe başlığını mutlaka eklemeleri ve sürece bütçeden sorumlu mali hizmetler birimlerini de dahil etmeleri önerilir.

zorunluluğu olmamakla birlikte, kullanılacak formatın kurumsal stratejik plan formatları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı formatı ile uyumlu olması özellikle anaakımlaştırma (YEEP'i kurumsal stratejik planlara ve diğer politika metinlerine dahil etme), izleme ve raporlama süreçlerinde kolaylık sağlayacaktır.

Bu ihtiyaçtan hareketle Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında hazırlanan yerel eşitlik eylem planları asgari olarak aşağıdaki başlıkları içermiştir:

Stratejik Öncelik

Hedef

Faaliyet

Zaman

Sorumlu Kurum / Kuruluş

Destekçi Kurum / Kuruluşlar

Göstergeler

Ayrıca kimi iller ek olarak doğrulama kaynaklarını ve üst politika dayanaklarını da plan formatına eklemiştir. Bütçe başlığının da yerel eşitlik eylem planı formatına eklenmesi istenmekle birlikte Türkiye'de performans esaslı bütçelemenin il kadın hakları koordinasyon kurulunda temsil edilen her bir kurum için farklı kapasitede ve farklı bir hiyerarşik düzen içerisinde işliyor oluşu bulunduğumuz aşamada buna el vermemiştir. Ancak özellikle belediyeler gibi kendi bütçesini yıllık olarak planlayan kurumların kendi hazırladıkları eylem planlarında bu başlığı da mutlaka plana eklemeleri ve sürece bütçeden sorumlu mali hizmetler birimlerini de dahil etmeleri önerilir.

Aşağıda Mardin Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın Kadın ve Sağlık Hizmetleri başlığından bir örnek sunulmuştur. Daha detaylı bilgi için tüm Kadın Dostu Kentler illerinin yerel eşitlik eylem planlarına <http://www.kadindostukentler.org/proje-yeep.php> adresinden ya da ekteki CD-ROM'dan ulaşabilirsiniz.

YEEP Onay Süreci

- Çalışma guruplarının tablo ve tespitlerinin valilik eşitlik birimine iletilmesi
- Valilik eşitlik birimi tarafından taslak YEEP'in oluşturulması
- Taslak YEEP'in kurumlara ve STK'lara görüş için iletilmesi
- Görüşleri tartışmak ve plana son halini vermek için il kadın hakları koordinasyon kurulunun toplanması
- Kurul onayı
- Valilik üst yazısı ile tüm kurum ve kuruluşlara uygulama için planın iletilmesi
- YEEP'in belediye meclisi ve varsa il genel meclisinde görüşülmesi
- Valilik ve belediyenin web sayfaları üzerinden planın duyurulması

Mardin YEPP - Müdahale Alanı 2: Kadın ve Sağlık Hizmetleri

Faaliyet	Zaman	Sorumlu Kurum / Kuruluşlar	Destekçi Kurum Kuruluşlar	Göstergeler	Doğrulama Kaynakları
Stratejik Öncelik 2.1: Kadınlara ve ailelere yönelik olarak sunulan sağlık hizmetlerinin tanıtımının, yaygınlaştırılmasının ve çoğaltılmasının sağlanması					
Hedef 2.1.1: Düzenli sağlık taramalarını ve ulaşılabilirliklerini arttırmak					
2.1.1.1. Özellikle yoksul ve sosyo-ekonomik düzeyi düşük semtlerde rutin sağlık taramalarını evlere giderek yapmak, böylece kadının doktorla muhataplığını arttırmak	2013-2017 (her yıl)	İl Halk Sağlığı Müdürlüğü	- Kamu Hastaneler Birliği - İlköğretim Okulları Okul Aile Birlikleri - Mardin Artuklu Üniversitesi - Mardin Valiliği - Belediye(ler) - Medya - Muhtarlıklar - STK'lar	- İldeki anne-bebek ölüm oranları %50 oranında azaltıldı. - Sağlık taramalarından faydalanan kadın sayısındaki artış - Bu konudaki çeşitli eğitimlere katılan kadın sayısı - Kadının kendini yönetme, mahremiyet, gizlilik, bilgilendirilmiş olarak onay verme ve seçim yapma haklarını içeren eğitim programı sayısı	- TUİK Verileri - Kurum verileri - Hastane kayıtları - Sağlık hizmetlerinden faydalanan kadın sayıları istatistiği - Sağlıkla ilgili kurumlarda geliştirilen sistematik raporları
2.1.1.2. Sağlık taramasına ulaşılabilirlik ile ilgili sorunları kaldırmak için dezavantajlı gruplara, il merkezi dışındaki ilçe ve köylere yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılması, temizlik kitleri dağıtılması					

Bu çalışmayı yaparken, stratejik öncelik (sonuç), hedef ve faaliyet ayrımlarının doğru yapılması önem taşımaktadır. Esasen **stratejik öncelikler**, uzun erimli hedefe ulaşmada öncelik taşıyan yönelimleri; **hedefler**, stratejik öncelikler doğrultusunda plan dönemi sırasında veya sonunda ortaya çıkacak değişimleri; **faaliyetler** ise hedeflere ulaşmak için yapılacak işleri ifade eder. Bu ayrımı sağlıklı yapmak, hedef düzeyinde sağlıklı gösterge üretebilmek ve faaliyet düzeyinde çıktıları doğru tanımlayabilmek için gereklidir.

Kadın Dostu Kentler Programı deneyimi göstermiştir ki; faaliyet düzeyinde birden çok **sorumlu kuruluş** tanımlamak yetki ve sorumluluk karmaşası yaratabildiğinden, her faaliyet için tek bir sorumlu kuruluş belirlemek ve diğer kuruluşları destekçi olarak gruplamak yararlı olacaktır. Burada sorumluluk tanımının, faaliyetin tümüyle gerçekleştirilmesi sorumluluğu olarak değil, "koordinasyon ve raporlama sorumluluğu" olarak benimsenmesi önemlidir. Faaliyetin gerçekleştirilmesi için gerekli kaynak tahsisi ve işbölümünün sorumlu kuruluşun koordinasyonunda destekçi kuruluşlarla birlikte yapılması, dönemsel raporlama işinin ise sorumlu kuruluş tarafından üstlenilmesi, üzerinde uzlaşılan bir çözüm önerisi olmuştur.

Üzerinde durulması gereken bir diğer konu belirlenen hedefler ile ilgili sonuçların sınıflandırılmasıdır⁶⁰. Her bir hedef kısa ve uzun erimli sonuçları ve sonuçların nasıl değerlendirileceği bilgisi ile tanımlanmalıdır. "Farkındalık yaratmak", "güçlendirmek" gibi hedefler söz konusu olduğunda etki ancak uzun vadeli çalışmalar ile anlaşılabilmesi için bu tür hedeflerin mümkün olduğunca somut göstergeler ile eşleştirildiği planlamalar yapılması faydalı olacaktır. Kısa ve uzun erimli hedefler belirlenirken girdi, çıktı ve sonuç göstergeleri oluşturmak eylem planlarının somutlaştırılmasına katkı sunacaktır. Göstergeler, "ne, kim, kaç kişi, yüzde kaç, hangi etkinlikler, ne kadar zaman içinde" gibi sorular sorulup bu soruların cevaplanması ile elde edilir.

Örnek: Hedef: A kentinde genç kadın işsizliğini azaltmak⁶¹

Girdi Göstergeleri	Çıktı Göstergeleri	Sonuç Göstergeleri
500 genç işsiz kadına mesleki eğitim vermek 100 genç kadına girişimcilik eğitimi vermek - Bu çalışmalar için 150 bin TL'nin harcanması - Bu eğitimleri vermek için 20 eğitimcinin görevlendirilmesi	- Mesleki eğitim alan kadınların yüzde 80'inin mesleki eğitimi başarıyla tamamlaması ve sertifika almaya hak kazanması - Girişimcilik eğitimi alan kadınların yüzde 50'sinin iş planı hazırlaması ve bu planların uzmanlar tarafından uygulanabilir bulunması	- Mesleki eğitimi tamamlayan kadınların hepsinin iş aramaya başlaması - İlk 6 ay içinde yüzde 40'ının iş bulması - İş planı hazırlayan kadınların yüzde 50'sinin işini kurması - Bir yıl sonra bu işlerin yüzde 80'inin devam etmesi

⁶⁰ Göstergelerle ilgili aşağıdaki bilgiler Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı'nın (TEPAV) Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında hazırladığı *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması* isimli kitapçıktan alınmıştır. <http://www.kadindostukentler.org/content/docs/kdk-tepav.pdf>

Toplumsal cinsiyete duyarlı farklı gösterge örneklerine yine TEPAV tarafından hazırlanan 81 il için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi'nden ulaşabilirsiniz: 81 il için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi'ne şu linkten ulaşılabilir: http://www.tepav.org.tr/upload/files/1395051458-3.81_Il_icin_Toplumsal_Cinsiyet_Esitligi_Karnesi.pdf

⁶¹ Yukarıdaki tabloda yer alan girdi göstergeleri artırılabilir. Bu üç gösterge örnek olarak verilmiştir.

Eylem planı hazırlanırken;

1. Mevcut durum analizi yapılmalı. Analiz hem çevresel koşulların durumunu ortaya koymalı (nasıl bir kentte yaşıyoruz) hem de kentte bulunan aktörleri (kurumları) kapsamalıdır.
2. Hedef grup iyi tanımlanmalı ve hedef grubun sorunları analiz edilmelidir.
3. Eylem planları mevcut durum analizi, hedef grubun durumu ve kent aktörleri göz önünde bulundurularak yapılmalı. Bu üç faktör arasındaki iletişim ve etkileşim kanallarına dikkat edilmelidir.
4. Eylem planı çerçevesinde oluşturulan her bir hedef için girdi, çıktı ve sonuç göstergeleri oluşturulmalıdır. Böylelikle eylem planlarının izlenmesi de kolaylaşacaktır.
5. İzleme belli dönemlerle ve somut göstergeler üzerinden yapılmalıdır.

Kaynak: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması, UNFPA, 2014

Göstergeler belirlenirken daha önce aynı alanda yapılmış çalışmalar ve projelerin sonuçları mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. Bir diğer nokta ise çevresel koşulların hesaba katılmasıdır. İş olanaklarının sınırlı olduğu kentlerde eğer kadın istihdamı ile ilgili hedefler konulacaksa mutlaka bu sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalı, gerçekleştirilecek hedefler ortaya konulmamalıdır.

Eylem planlarının önemli bir ayağını hedef grubun belirlenmesi oluşturmaktadır. Hedef kitlenin mümkün olduğunca iyi tanımlanması sonraki izlemeleri kolaylaştıracaktır. Örneğin, bir mahallede sağlık hizmeti alan kadın sayısının artırılması gibi bir hedef, öncelikle halihazırda kimlerin, ne sıklıkta ve hangi kaynaktan sağlık hizmeti aldığı belirlenmesini gerektirecektir. Ancak bu verilere ulaşıldıktan sonra planlanan eylemin ne sürede ve nasıl bir etkisi olduğunun anlaşılması sağlanabilir ve izleme yapılabilir.

Hedefleri belirlerken, hedefe ulaşılıp ulaşılmadığının nasıl, hangi göstergeler kullanılarak, ne yollarla ve kimler arasında, hangi yöntemlerle, nasıl bir takip sıklığı uygulanarak değerlendirileceği ve izleneceği, öngörülen eylemin daha ayrıntılı ve somut olarak planlamasını sağlayacaktır. Bunu sağlayabilmek için yerel eşitlik eylem planlarına 7'inci bir başlık olarak Plan Yönetimi eklenebilir ve bu başlık altında izleme-değerlendirme ve yeniden planlama süreçleri içerilebilir. Bu tip bir planlama nelerin kaydının tutulması gerektiği ve sonradan insanlara nasıl ulaşılacağı önceden düşünülmesi gibi konularda faydalı olacaktır.

Yerel Eşitlik Eylem Planlarının Uygulanması

Yerel eşitlik planları, çalışma gruplarının çalışmaları tamamlandıktan sonra valilik eşitlik birimi tarafından bir araya getirilerek görüşleri için kurumlara ve kurolda temsil edilen kadın sivil toplum örgütleri başta olmak üzere ilde hak temelli faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerine iletilir. Görüşleri tartışmak ve taslak plana son halini vermek için mutlaka bir genel grup toplantısı yapılması önerilir. Taslak plan tüm kurum temsilcilerinin onayı ile il kadın hakları koordinasyon kurulunun teknik alt kurulu tarafından tamamlandıktan sonra onay için üst kurula iletilir. Hazırlanan plan, vali yardımcısı başkanlığında, kurum ve kuruluşların yöneticileri ve sivil toplum

örgütlerinin temsilcilerinin katılımı ile toplanan üst kurulda tartışılır ve onaylanır. Onayı takiben, vali ya da vali yardımcısının imzaladığı bir üst yazı ile onaylanan plan kurulda temsil edilen tüm kurum ve kuruluşlara valilik eşitlik birimi tarafından iletilir. Onaylanan planın valilik ve belediyenin web sayfaları üzerinden halka açık yayınlanması gerekir⁶².

Çalışmanın sadece belediye bünyesinde yürütüldüğü bir durumda çalışma ekibinin hazırladığı taslak planının tamamlanmasının ardından belediye meclisi eşitlik komisyonu liderliğinde başkana sunulması ve ardından belediye meclisinde görüşülerek onaylanması uygun olacaktır.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında yerel eşitlik eylem planları (ve yerel eşitlik stratejik planları) aynı zamanda belediye meclislerinin ve il genel meclislerinin görüşlerine sunulmuş ve planlar ilgili meclisler tarafından da ayrıca uygun bulunmuştur. Ek olarak, bütçe dönemlerinde de meclisler tarafından planların uygulanması için ihtiyaç duyulan bütçe tartışılmış ve 2012 yılının sonunda 630.000 TL tutarında bir bütçe 11 ilin⁶³ yerel meclisleri tarafından planların 2013 yılı uygulamasının kolaylaştırılması için ayrılmıştır. Meclislerin ayırdıkları bu bütçeler özellikle eşitlik birimlerinin çalışmalarını kolaylaştırması adına önemlidir. Planlarda üniversitelerden kamuya, yerel yönetimlerden sivil toplum örgütlerine çok sayıda kurum ve kuruluşun sorumluluk alanı bulunduğu göz önüne alındığında, bu bütçeleri planların uygulanması için ayrılmış ödenekler gibi düşünmek yerine, planın verimli şekilde hayata geçebilmesi için yapılması gereken kapasite geliştirme, koordinasyon ve danışma (özellikle sivil toplum örgütleriyle gerçekleştirilecek faaliyetler ya da doğrudan kadınları hedefleyen mahalle toplantıları düzenlenerek yapılan danışma toplantıları) faaliyetleri için ayrılmış ödenekler olarak düşünmek gerekir.

Anaakımlaştırma bölümünde de değinildiği üzere tüm kurumlardan yerel eşitlik eylem planı içerisindeki faaliyet ve yükümlülüklerini kendi kurumsal planlarına aktarmaları ve faaliyetlerin uygulanması için gerekli kaynak tahsisini bütçe döneminde tartışarak performans programlarına yansıtmaları beklenir. Ek kaynak gerekmeden mevcut çalışmaların toplumsal cinsiyet bakışı ile gözden geçirilmesi ile yapılabilecek faaliyetlerin dahi açık şekilde kurumsal plan ve bütçelerde belirtilmesi, yapılan çalışmaların raporlanabilmesi ve örnek olması açısından çok önemlidir.

Söz konusu bütçe tahsisinin ve planlamanın yapılabilmesi için yerel eşitlik eylem planları her yıl "yıllık faaliyet planları"na dönüştürülür. Bu kapsamda, valilik eşitlik biriminin koordinasyonunda, bir sonraki yıla ait faaliyet planı taslakları, planın uygulanmasında sorumluluk almış kuruluşların eşitlik birimleri/sorumluları tarafından aşağıdaki veriler dikkate alınarak devam eden yılın mayıs ayı içinde hazırlanmalıdır⁶⁴.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında, eşitlik birimleri/sorumluları, yıllık plan taslaklarını hazırlamak için aşağıda örneklenen yıllık faaliyet planı şablonunu kullanırlar. Bu şablon hem planlama hem de dönemsel raporlama için kullanılmaya elverişli bir formatta olup planlanan faaliyetlerin uygulanmasına ilişkin düzenli raporlama da aynı form üzerinden yapılır.

⁶² Örnek uygulama için Nevşehir Valiliği Eşitlik Birimi'nin web sayfasını inceleyebilirsiniz: http://www.nevsehir.gov.tr/default_BO.aspx?content=1126

⁶³ Adıyaman Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'na 2012 yılı sonunda katılmıştır.

⁶⁴ Plan yönetiminin ayrıntıları, uyulması gereken takvim ve örnek şablonlar yerel eşitlik stratejik planlarının içerisinde ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Yıllık planlama takvimi, yıllık plan ve izleme formları ve yeni plan dönemi takvimi de yine aynı dokümanlarda tariflenmiştir.

Örnek Faaliyet Planı Şablonu

Faaliyet	Sorumlu Kurum / Kuruluş	Destekçi Kurum / Kuruluş	I. Dönem İşler/Çıktılar (Ocak-Nisan)	
			Öngörülen	Gerçekleşen
Stratejik Öncelik 1.1: (YEOP’de tanımlanan stratejik öncelik)				
Hedef 1.1.1: (YEOP’de tanımlanan hedef)				
(YEOP’de tanımlanan faaliyet)	(YEOP’de tanımlanan sorumlu kurum / kuruluş)	(YEOP’de tanımlanan işbirliği yapılacak kurum / kuruluş)	(Faaliyetle ilgili yılın I. dönemi için öngörülen işler; yıllık plan hazırlama aşamasında girilir)	(Faaliyetle ilgili yılın I. döneminde gerçekleşen işler; I. dönemin raporlanması aşamasında girilir)
			Açıklama (varsa öngörülen ile gerçekleşen işler arasındaki farklılıkların nedenleri; I. dönemin raporlanması aşamasında girilir)	
Örnek: 1.1.1.2. Merkez ilçedeki beş mahallede yaşayan 300 kadına şiddetle mücadeleyle yönelik hakları konusunda eğitim vermek	Örnek: Milli Eğitim İl Müdürlüğü	Örnek: Halk Eğitim Müdürlüğü Baro	Örnek: - Eğitimcilerin belirlenmesi - Eğitim materyallerinin hazırlanması - I. dönem eğitim duyurularının yapılması, başvuruların alınması - 100 kadına eğitim verilmesi	Örnek: - Eğitimciler belirlendi - Eğitim materyalleri hazırlandı - I. dönem eğitim duyuruları yapıldı, başvurular alındı - 70 kadına eğitim verildi
			Örnek: Yeterli başvuru olmaması nedeniyle ancak 70 kadına ulaşılabildi. Daha yaygın duyuru yapılması gerekli.	
Stratejik Öncelik 1.2:				
Hedef 1.2.1:				
1.1.2.1.				

II. Dönem İşler/Çıktılar (Mayıs-Ağustos)		III. Dönem İşler/Çıktılar (Eylül-Aralık)	
Öngörülen	Gerçekleşen	Öngörülen	Gerçekleşen
(Faaliyetle ilgili yılın II. dönemi için öngörülen işler; yıllık plan hazırlama aşamasında girilir)	(Faaliyetle ilgili yılın II. döneminde gerçekleşen işler; II. dönemin raporlanması aşamasında girilir)	(Faaliyetle ilgili yılın III. dönemi için öngörülen işler; yıllık plan hazırlama aşamasında girilir)	(Faaliyetle ilgili yılın III. döneminde gerçekleşen işler; III. dönemin raporlanması aşamasında girilir)
Açıklama (varsa öngörülen ile gerçekleşen işler arasındaki farklılıkların nedenleri; II. dönemin raporlanması aşamasında girilir)		Açıklama (varsa öngörülen ile gerçekleşen işler arasındaki farklılıkların nedenleri; III. dönemin raporlanması aşamasında girilir)	
Örnek: - II. dönem eğitim duyurularının yapılması, başvuruların alınması - 100 kadına eğitim verilmesi	Örnek: - II. dönem eğitim duyurularının yapılması, başvuruların alınması - 100 kadına eğitim verilmesi Örnek: - II. dönem eğitim duyurular yapıldı, başvurular alındı - 120 kadına eğitim verildi	Örnek: - III. dönem eğitim duyurularının yapılması, başvuruların alınması - 100 kadına eğitim verilmesi	Örnek: - III. dönem eğitim duyurular yapıldı, başvurular alındı - 150 kadına eğitim verildi
Örnek: Duyuruların yaygınlaştırılması neticesinde beklenenden fazla başvuru alındı. İlave eğitim yapıldı.		Örnek: Beklenenin üzerinde başvuru alınması üzerine eğitim sayısı artırıldı. Barodan ilave eğitmen desteği sağlandı.	

Yerel Eşitlik Eylem Planları ve Mahalle Ölçekli Katılım

Örneğin, Şanlıurfa İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu, aldığı bir kararla mahalle çalışmaları yürütülmekte olan Hayati Harrani mahallesinden lider kadınları kurula dahil etmiştir. Bu sayede, Şanlıurfa'nın en kalabalık ve en problemli mahallelerinden biri olan Hayati Harrani mahallesindeki kadınların ve kız çocuklarının gerçek problem ve ihtiyaçları kurul gündemine taşınmış, önemli bir savunuculuk potansiyeli yaratılmıştır. Ayrıca, bu süreç uzun yıllardır hem mahallelerinde hem de dışarıda ayrımcılığa ve kötü muameleyle uğrayan kadınlar için güçlendirici bir rol oynamış, Vali Yardımcısı ile aynı masayı paylaşan kadınlar mahallelerindeki kadınlar ve aynı zamanda erkekler için kanaat önderi konumuna yükselmiştir.

Belediyelerin kendi eşitlik eylem planlarını oluşturmak üzere benzer bir çalışmayı ayrıca yürütmesi halinde, aynı adımların belediye eşitlik birimi koordinasyonunda ve ilgili tüm müdürlüklerin kendi faaliyetlerini belediyenin performans programına girecek şekilde planlayacağı bir yöntemle yürütülmesi önerilir. Önerilen takvim halihazırda belediye bütçe döngüsü gözetilerek hazırlanmış olduğu için belediyeler tarafından da kullanılabilir. Bu sayede belediye bütçesi hazırlanırken her müdürlük kendi bütçe talebini yerel eşitlik eylem planının uygulanmasını da içerecek şekilde mali hizmetler birimine iletmış olur. Bu sayede mali hizmetler birimleri tarafından oluşturulan taslak belediye bütçesi otomatik şekilde YEEP'i içermiş olacak ve bu sayede toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme hedefine biraz daha yaklaşmış olacaktır⁶⁵.

Yerel Eşitlik Planları ve Katılım

Yerel eşitlik eylem planlarının hazırlanma süreci yukarıda da altı çizildiği üzere, çoğu zaman planların kendisi kadar önemlidir. Bu sayede seçilenler ve atanalar hem birbirleri ile hem de kadın sivil toplum örgütleri kanalıyla ilde yaşayan kadınlar ve kız çocukları ile iletişime geçmiş olurlar. Sivil toplum ve kamu arasında kurulan bu köprü, yeni hizmet modellerine ve kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılabilmesine imkân tanır. Bu sebeple ilde çalışma yapan, özellikle de hak temelli çalışma yapan kadın örgütlerinin sürecin her adımında (planlama-uygulama-izleme) yer alması kritik bir öneme sahiptir. Uygulanabilir ve dönüştürücü etkileri olan bir plan oluşturabilmek ancak il bazında hatta mahalle bazında çalışma yapan kadın sivil toplum örgütlerini sürece dahil ederek mümkün olabilir. Eğer belediyenin, valiliğin ya da diğer kamu kurumlarının yürüttüğü mahalle temelli çalışmalar varsa, o mahallelerdeki kadınları da sürece dahil etmek hem sorunlara dokunabilmeyi sağlayacak hem de kadınlar için çok güçlendirici bir rol oynayacaktır.

Yerel Eşitlik Eylem Planlarının Kurumsal Plan ve Bütçelere Dahil Edilmesi-Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Stratejik Plan ve Bütçeler

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile bütün kamu kurum ve kuruluşlarına stratejik plan hazırlama yükümlüğü getirilmiş; plan ve bütçe arasındaki ilişki net olarak tanımlanmıştır. UN Women tarafından hazırlanan *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Rehberi*'nde tariflendiği şekliyle performans esaslı bütçeleme (PEB) olarak da bilinen bu sistemin ana bileşenleri aşağıdaki gibidir:

Stratejik planlar; yerel yönetimlerin ve kamunun orta ve uzun vadedeki hedeflerini, temel değerlerini, politika, öncelik ve amaçlarını ve perfor-

⁶⁵ Bu konuda daha fazla bilgi için Temel Kavramlar bölümüne bakabilirsiniz.

mans göstergelerini ortaya koyan dokümanlardır. Ayrıca bunlara ulaşmak için kullanılacak yöntemleri ve kaynak tahsisini de kapsar.

Performans programları; stratejik planlara gönderme yapılarak hazırlanan yıllık dokümanlardır. Bunlar içerisinde; (1) program süresiyle ilişkili performans hedefleri ve performans göstergeleri ile, (2) bu hedeflere ulaşmak için yürütülecek faaliyetler, kaynak ve bütçe gereksinimleri yer almaktadır. Bir diğer deyişle faaliyetlerin hayata geçmesi için gerekli bütçe tahsisi performans programları aracılığıyla yapılır.

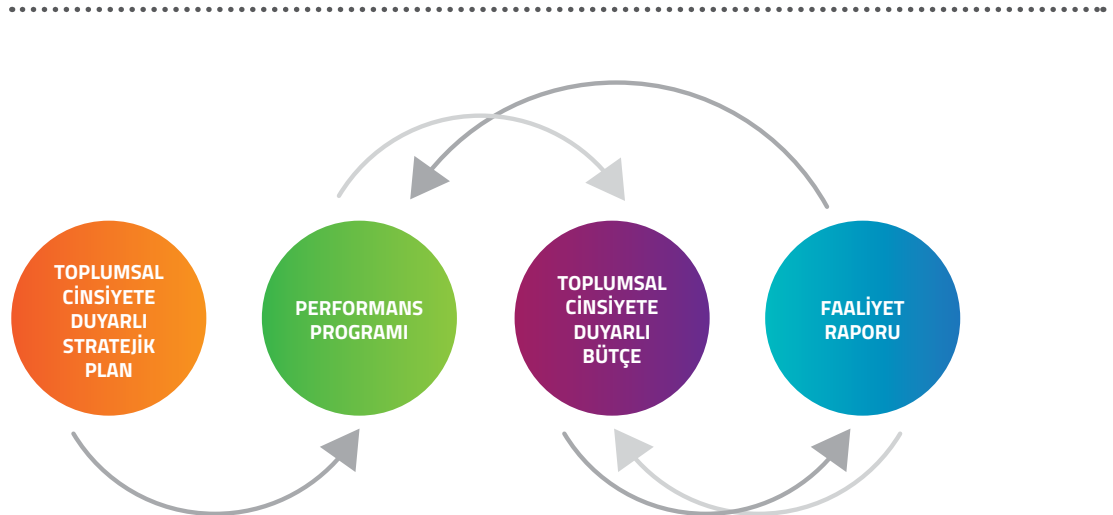
Faaliyet raporları; faaliyet sonuçlarını gösteren yıllık dokümanlardır. Bunlar içerisinde; (1) kullanılan kaynaklar ve bütçe hedeflerinde ya da tahakkukunda bir sapma varsa bunun nedenleri, (2) stratejik planlar ve performans programları kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlere ve performansa ilişkin bilgi yer almaktadır.

Bu sisteme göre;

- Stratejik plan ile öncelikler belirlenir ve bu planda olmayan bir konu bütçeye de alınamaz.
- Bütçede ödenek ayrılmasını istediğimiz harcama kalemine ilişkin konu, öncelikle, stratejik planda yer almalıdır.

Girdilere değil sonuçlara odaklanan bu sistem, toplumsal cinsiyet eşitliğinin dahil edilmesi için çok önemli bir fırsat sunmaktadır. Bunun için toplumsal cinsiyet eşitliği/kadının güçlenmesine ilişkin sorunları ve stratejileri aşağıdaki temel PEB dokümanlarına katmak gereklidir:

- Stratejik planlar: Toplumsal cinsiyete duyarlı hedef, strateji ve faaliyetler geliştirip öncelikleri belirleyerek;
- Performans dokümanları: Toplumsal cinsiyete duyarlı performans ölçütleri ve göstergeleri belirleyerek;
- Faaliyet raporları: Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin performans bilgileri ve faaliyet sonuçlarının etkisini sunarak.





Vizyon, misyon ve temel ilkeler/değerler oluşturulurken de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları vurgulanarak bu taahhütlerin daha üst düzeye taşınması çok önemlidir.

Özellikle yerel eşitlik eylem planları bu stratejiyi hayata geçirmek için önemli bir araç sağlamaktadır. Yerel eşitlik eylem planlarında yer alan hedef, strateji, faaliyet ve göstergeler stratejik planlara ve performans programlarına doğrudan aktarılabilir. Ayrıca, stratejik planlar kapsamında vizyon, misyon ve temel ilkeler/değerler oluşturulurken de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları vurgulanarak bu taahhütlerin daha üst düzeye taşınması çok önemlidir.

Nevşehir Belediyesi, Mardin Büyükşehir Belediyesi ve Ortahisar (Trabzon) Belediyesi Vizyon, Misyon ve Temel Değerler Örnekleri

Nevşehir Belediyesi Vizyonu: "Zoru başaran, fırsatı kaynağa çeviren, her alanda örnek kadın ve genç dostu, engelsiz ve model bir belediye olmak"

Mardin Büyükşehir Belediyesi Misyonu: "Misyonumuzu ekolojik-demokratik, kadın özgürlükçü ve öz yönetim anlayışıyla yaşanabilir bir kent ortamı yaratma"

Trabzon Ortahisar Belediyesi Temel Değerleri: "Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmek, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapmak"

Aynı şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair politika, hedef ve faaliyetlerin plan içerisinde hiyerarşik olarak mümkün olan en üst düzeyde yer alması çok önemli bir gerekliliktir. Aşağıda Kadın Dos-tu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı illerinden farklı ölçek ve statüdeki belediyelerden bazı stratejik plan örnekleri sunulmuştur.

Örnek: Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı:



STRATEJİK AMAÇ 9:

EŞİTLİKÇİ VE ENGELSİZ KENT; GAZİANTEP

H9.1	Cinsiyet Ayrımı Gözetmeksizin Tüm Vatandaşlara Eşit Yaklaşmak
H9.2	Engelli Vatandaşlarımızın Sosyal Hayata Adaptasyonunu Sağlamak

STRATEJİLER:

- Gaziantep'te yaşayan kadınlar ve kız çocukları için eğitim olanaklarının güçlendirilmesi ve kadınların ve kız çocuklarının eğitim fırsatlarından eşit biçimde faydalanmalarının sağlanması
- Gaziantep'te yaşayan kadınların sağlıklı yaşam hakkından eşit biçimde faydalanmalarının sağlanması
- Gaziantep'te yaşayan kadınların ekonomik hayata eşit katılımının sağlanması
- Gaziantep'te yaşayan kadınların yönelik şiddetin ortadan kaldırılmasının sağlanması
- Gaziantep'te yaşayan kadınların hayatlarını etkileyen konularda yerel mekanizmalara eşit katılımının sağlanması
- Gaziantep'te yaşayan kadınların kentsel altyapı ve hizmetlere erişiminin güçlendirilmesinin sağlanması

Örnek: Trabzon Ortahisar Belediyesi Stratejik Planı:**STRATEJİK AMAC-11:**

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK ÇALIŞMALARLA, KADINLARIN SOSYAL VE KÜLTÜREL YÖNDEN GELİŞİMİNE KATKI SAĞLAYARAK, TOPLUMDA DAHA GÜÇLÜ BİR ŞEKİLDE YER ALMALARINI SAĞLAMAK

Stratejik Hedef-11.1 :

Kadın – Aile ve Danışma Merkezinin kurulması ve faaliyetlerinin yürütülmesi

Performans Ölçütü	Performans	Doğrulama yöntemi
Merkezin kurulması Faydalanan kişi sayısı	Merkezin kurulması Talebe göre	Resmi yazışmalar – resimler Kayıt listeleri

Stratejik Hedef-11.2 :

Aile içi şiddetin önlenmesine yönelik faaliyetlerin desteklenmesi

Performans Ölçütü	Performans	Doğrulama yöntemi
Hazırlanan yazılı-görsel materyal sayısı Verilen eğitim sayısı Yapılan etkinlik sayısı		Faaliyet tutanakları Faturalar Eğitim kayıtları

Stratejik Hedef-11.3 :

Kadınlarımızın güçlendirilmesine yönelik kültürel, sanatsal ve mesleki kursların açılması

Performans Ölçütü	Performans	Doğrulama yöntemi
Açılan kurs sayısı Konu sayısı		Resmi yazışmalar Kursiyer listesi

Stratejik Hedef-11.4 :

Kadınların istihdamının ve ticari faaliyetlerinin desteklenmesi

Performans Ölçütü	Performans	Doğrulama yöntemi
Desteklenen kadın sayısı		Çalışma raporları

Stratejik Hedef-11.5 :

Kadınlarımızın sosyal, kültürel ve sportif alanlardaki etkinliklerine imkan sağlanması ve bu hizmetlere uygun mekanların hizmete sunulması

Performans Ölçütü	Performans	Doğrulama yöntemi
Yapılan etkinlik sayısı Katılan kadın sayısı		Etkinlik kayıtları Katılımcı listeleri

Stratejik Hedef-11.6 :

Belediye ve kentsel hizmetlerde kadınlarımıza özgü düzenlemeler yapılması

Performans Ölçütü	Performans	Doğrulama yöntemi
Yapılan düzenleme sayısı		Çalışma raporları-resim

Stratejik Hedef-11.7 :

Trabzon yerel eşitlik eylem planının hayata geçirilmesi

Performans Ölçütü	Performans	Doğrulama yöntemi
Çalışma yapılan madde s.		Çalışma raporları

Stratejik Hedef-11.8 :

Kadınlar için yüzme havuzunun yapılması

Performans Ölçütü	Performans	Doğrulama yöntemi
Projenin Uygulanması	%100	Proje - resim

Stratejiler;

- Kadın STK'larıyla sürekli iletişim halinde olmak
- Ücret karşılığı hizmet veren kamu tesislerinde kadınlara kontenjan veya indirim sağlanması
- Eğitim faaliyetlerine önem verilmesi
- Yapılan projelerde kadınlara özgü düzenlemelerin yapılması
- Kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması

Örnek: Mardin Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı:

TEMEL STRATEJİK AMAAÇLAR		ALT STRATEJİK AMAÇLAR	
4	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADIN POLİTİKALARI	1	Kentimizde eş ve özgür bir yaşam için temel bir hak olan toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin geliştirilmesini sağlamak
		2	Kadınlara ayrımcı ve şiddet içeren yaklaşımları ortadan kaldırmak, koruyucu uygulamalarda bulunmak ve toplumsal
		3	Kadınları ekonomik, toplumsal, kültürel ve sağlık açılarından güçlendirmek

Not: Söz konusu planda bu alt stratejik amaçlar altında çok sayıda faaliyet ve sorumlu birim tanımlanmıştır.

Örnek: Nevşehir Belediyesi Stratejik Planı:

Stratejik Amaç 4: Toplumsal Gelişim; Nevşehir'i kültürel ve sosyal faaliyetlerin ön plana çıktığı, eşitlikçi kültür, sanat ve eğitim kenti yapmak.

STRATEJİK AMAÇ	STRATEJİK HEDEF	FAALİYET/PROJE	PERFORMANS GÖSTERGELERİ	ÖLÇÜ BİRİMİ
STRATEJİK AMAÇ-4 TOPLUMSAL GELİŞİM	Stratejik Hedef 4.1: Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediye genelinde yaygınlaştırılarak tüm hizmetlere yansımaları sağlamak.	Eğitim düzenlenmesi	Toplumsal cinsiyet eğitimi sayısı	Adet
			Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma eğitimi sayısı	
		Cinsiyet etki analizi yapılması	Cinsiyet etki analizi yapılan hizmet alanı sayısı	
		Kardeş şehir belirlenerek proje yapılması	Kardeş şehir sayısı	
		Cinsiyet etki analizi yapılması ve değerlendirme raporunun yayınlanması	Yayınlanan değerlendirme raporu sayısı	
	Stratejik Hedef 4.2: Nevşehir'de kadına yönelik şiddetle mücadele etkin rol oynamak	Kadın Danışma Merkezi hizmetlerinin yürütülmesi	Kadın Danışma Merkezinde hizmet verilen kadın sayısı	
			Kadın Danışma Merkezinde hizmet verilen çocuk ve genç sayısı	
		Bilgilendirici ve başvuru mekanizmalarını içeren broşürlerin hazırlanması	Dağıtılan basılı materyal sayısı	
	Stratejik Hedef 4.3: Nevşehir'de engellilerin tüm kentsel hizmetlerden yararlanmalarını, ortak yaşam kültürüne dahil olmalarını sağlamak	25 Kasım "Dünya Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü" etkinliğinin düzenlenmesi	Yapılan etkinlik sayısı	
		Engelli bireylere rehberlik ve destek hizmeti verilmesi	Özel İnsanlar Eğitim Merkezinden faydalanan engelli sayısı	
		Tekerlekli sandalye yardımı yapmak	Tekerlekli sandalye verilen engelli sayısı	
		Akülli tekerlekli sandalye yardımı yapmak	Akülli tekerlekli sandalye verilen engelli sayısı	

Doğru bir anaakımlaştırma stratejisi için yerel eşitlik eylem planı altında yer alan hedef ve faaliyetlerin tek bir birimin görev alanına sıkıştırılmaması, aksine tüm politika, hizmet ve harcamanın toplumsal cinsiyet eşitliği ana hedefi ile bağlantısının kurulması gereklidir.

Burada dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli nokta; doğru bir anaakımlaştırma stratejisi için bu aktarmanın tek bir birimin görev alanına ya da tek bir hedefe sıkıştırılmaması, aksine tüm hizmet ve politikaların Temel Kavramlar başlıklı bölüm altında açıklanan cinsiyet etki analizi ve toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yöntemleri ile gözden geçirilerek her politika ve harcamanın toplumsal cinsiyet eşitliği ana hedefi ile bağlantısının kurulmasıdır. Bu sayede hem yetki karmaşası yaşanmayacak hem de kaynakların adil bölüşümü garanti altına alınmış olacaktır.

Örneklerle açıklayacak olursak; birçok yerel eşitlik eylem planında yer alan parkların kadınların erişim ve ihtiyaçlarına uygun düzenlenmesi faaliyetini ele alalım. Bu tip düzenlemeler aydınlatmadan altyapıya, güvenlikten imara birçok farklı alanı ve dolayısıyla farklı daire başkanlıklarını ilgilendirecektir. Parklarda yapılacak bu düzenlemelerin toplumsal cinsiyet başlığı altında değil, altyapı ve şehircilikle ilgili düzenlemeleri içeren kapsamda yer almasının hem bütçe tahsisi ve uygulanabilirlik açısından hem de kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinin tüm birimlerce sahiplenilmesini sağlaması açısından büyük bir önemi bulunmaktadır. Aşağıdaki Mardin Büyükşehir Belediyesi örneği bu anlamda çok önemlidir:

Örnek: Mardin Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı/Başlık: İmar Şehircilik

Amaç 2: 1/100 000 Ölçekli Çevre Düzenine Uygun; Koruma-Kullanma Dengesini Gözetken İyi Tarım Uygulamalarını Geliştirici, Ekolojik Endüstriyi Hayata Geçirecek Toplumsal Değerleri Dikkate Alan 1/25.000 Ölçekli Çevre Düzeni Planları Ve 1/5000 Ölçekli Nazım İmar Planlarının Hazırlanması

TEMEL STRATEJİK AMAAÇLAR		ALT STRATEJİK AMAÇLAR	
4	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADIN POLİTİKALARI	1	Kentimizde eş ve özgür bir yaşam için temel bir hak olan toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin geliştirilmesini sağlamak
		2	Kadınlara ayrımcı ve şiddet içeren yaklaşımları ortadan kaldırmak, koruyucu uygulamalarda bulunmak ve toplumsal
		3	Kadınları ekonomik, toplumsal, kültürel ve sağlık açılarından güçlendirmek

HEDE F : 2.5	Her ilçede Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak ve Kadın Dostu Kent olmak için, dezavantajlı gruplar gözetilerek kentsel tasarım ve peyzaj projelerinin hazırlanması	
Sorumlu Birim	İmar ve Şehircilik Dairesi Başkanlığı & İlgili Daire Başkanlıkları	
2.5.1	Uygulama ölçeğinde plan ana kararlarında Engelsiz Kent çalışmalarının yürütülmesi (2015–2019)	İmar ve Şeh. Daire Başk. + İlgili Daire Başk.ları
2.5.1	Uygulama ölçeğinde plan ana kararlarında Kadın Dostu Kent Çalışmalarının mekânsal yürütülmesi (2015–2019)	İmar ve Şeh. Daire Başk. + Kadın Pol. Daire Başk.

Yine benzer şekilde, kadınların sıklıkla kullandıkları yaya yolları güzergâhlarının tespit edilerek söz konusu sokak ve caddelerde kaldırım genişletme ve ışıklandırma çalışmalarının öncelikli olarak yapılması, özellikle hava karardıktan sonra toplu taşıma araçlarının kadınları durak aralarında da indirmelerinin sağlanması, duraklara acil durum telefonlarının konulması, toplu taşıma araçlarının fiziksel koşullarının çocuklu kadınların, yaşlı ve hareketliliği kısıtlı vatandaşların ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi gibi faaliyetler⁶⁶ de ulaştırma hizmetlerini konu alan hedeflerin altına girmeli, bütçeleri ilgili birimler tarafından karşılanmalıdır.

Örnek: Kars Belediyesi Stratejik Planı/Kentsel Gelişim ve Altyapı Alanı

Stratejik Amaç 11: Kent içi ulaşım sistemi geliştirilecektir.

Faaliyet: Toplu taşımada yaşlı, engelli, kadın (engelli, bebek arabası kullanan) vatandaşların kullanımlarına uygun araç sayılarının arttırılması.

⁶⁶ Söz konusu faaliyetler örnek olarak verilmiştir. Her ilin o ilde yaşayan kadınların ve kız çocuklarının ihtiyaç ve taleplerine göre benzer hedefleri ve faaliyetleri kendilerinin oluşturması beklenir.

Yerel yönetimler dışında kalan çeşitli kamu kurumları da yerel düzeyde performans esaslı bütçeleme dokümanları hazırlamaktadır. Özellikle bölgesel kalkınma ajanslarının hazırladığı kalkınma planları kaynak oluşturma ve kurumlar arası eşgüdümü sağlama açısından çok önemlidir. Aşağıda ikisi Kars'tan (İl Milli Eğitim Stratejik Planı'ndan ve Serhat Kalkınma Ajansı'nın -SERKA- hazırladığı Bölge Kalkınma Planı'ndan) bir diğeri de İzmir'den (İzmir Kalkınma Ajansı Bölge Kalkınma Planı'ndan) olmak üzere üç örnek verilmiştir.

.....

Örnek: Kars İl Milli Eğitim Stratejik Planı

Stratejik Amaç 5.

İlimiz halkının ilgi istek ve yetenekleri doğrultusunda eğitimlerini sağlamak, **özellikle kadınların ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişmelerine yaşam boyu destek vermek.**

Hedef: 5.1. Yaygın eğitim faaliyetlerine katılan kadın ve erkeklerin oranını arttırmak.

Hedef: 5.2. Hayat Boyu Öğrenme Merkezlerinde açılan BT sınıflarının kullanımında kadın ve erkeklerin katılım oranını arttırmak.

Hedef: 5.3. İlimizde okur-yazar kadın ve erkek oranını yükseltmek.

Hedef: 5.4. Okullarda cinsiyete duyarlı ve ayrımcı olmayan eğitim hizmetini güçlendirmek.

Örnek: TRAZ Bölge Planı (2014-2023) Serhat Kalkınma Ajansı (SERKA)

Öncelik 1.6: Kadının toplumsal statüsünün güçlendirilmesi

Kadınların her yaş grubu ve eğitim seviyesinde erkeklerden daha az istihdam edilmesi, bölgenin önemli sosyo-ekonomik sorunlarından. Bu olumsuzlukların çözüme kavuşturulması ise kadının toplumdaki yerinin güçlendirilmesi ve bu güçlü konumun korunması bakımından önem arz etmektedir.

Tedbir 1.6.1: Kadın girişimciliğinin yaygınlaştırılmasına yönelik destek mekanizmaları geliştirilecektir.

Bölgede kadınların istihdam oranı her yaş grubu ve eğitim seviyesi için erkeklerden düşüktür. Ayrıca, bölge kadın istihdam oranları bakımından Türkiye ortalamasının altındadır. Bu çerçevede, bölgenin kadın girişimciliğini teşvik politikalarından daha etkin yararlanması ve kadınların aktif ekonomik hayata daha etkin katılımı sağlanacaktır. Ajans mali destek programlarında kadın girişimciliğine yönelik önceliklere yer verilecektir.

Tedbir 1.6.2: Bölge koşulları dikkate alınarak kadınlara istihdam garantili kursların açılması teşvik edilecektir. Bölgenin sosyo-ekonomik ve coğrafi koşulları dikkate alınarak bölgenin şartlarına ve ihtiyaçlarına yönelik, kadınların iş hayatına kazandırılması için istihdam garantili kurslar açılacaktır. Bu kapsamda, kadınların el sanatları ve ekoturizm gibi bölgesel ve mevsimsel faaliyetlerde de yer alması sağlanacaktır. Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki kültürel engellerin azaltılması amacıyla bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır. Özellikle görsel medya kanalları kullanılarak konu öne çıkarılacaktır.

Tedbir 1.6.3: Kadına yönelik her türlü şiddete müdahalede kurumlar arası koordinasyon sağlanacaktır.

Kadına şiddet oranlarının bölgede yüksek olması, bu sorunun çözümü için daha etkin ve kapsamlı mekanizmaların geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu kapsamda kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği geliştirilecektir. Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, kolluk kuvvetleri arasında eşgüdüm sağlanacaktır.

Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet konularında toplumsal farkındalık yaratılması çalışmaları ile beraber toplumsal cinsiyet eşitliğinin bölge genelinde tesis edilmesi ve buna yönelik çalışmalar teşvik edilecektir.

Örnek: İzmir Bölge Planı (2014-2023) İzmir Kalkınma Ajansı:**HEDEF**

Göçle gelenler, engelliler ve yaşlılar gibi özel politika gerektiren grupların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşama aktif katılımları desteklenecektir.

Kadınlar, genç işsizler, engelliler, göç edenler, yaşlılar ve yoksullar gibi kesimlerin ekonomik, sosyal, kültürel, kurumsal olanaklara erişimde yaşadığı dezavantajları ortadan kaldırarak toplumsal yaşama etkin katılımlarını desteklemek için bölgesel analizler gerçekleştirilecektir.

Kadınlar, genç işsizler, engelliler, göç edenler, yaşlılar ve yoksullar gibi mevcut ekonomik, sosyal, kültürel, kurumsal olanaklara erişimde ortak ve çeşitli dezavantajlar yaşayan kesimlerin toplumla bütünleşmesine yönelik toplum içinde dayanışma, işbirliği ve anlayış kanallarını artıracak, farkındalık oluşturacak iletişim kampanyaları sürdürülecektir.

Bölgesel istihdam stratejisi ve alt çalışmaları kadınlar, genç işsizler, engelliler, göç edenler, yaşlılar ve yoksullar gibi kesimlere uygun iş ve meslek türleri belirlenecektir. Söz konusu spesifik iş ve mesleklere yönelik meslek danışmanlığı hizmetleri geliştirilecektir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda toplumun genelinde farkındalık artırmaya yönelik iletişim kampanyaları düzenlenecektir. İzmir Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın izleme mekanizması oluşturulacak, periyodik olarak raporlanacaktır.

Kadın istihdamının önündeki en temel engellerden biri olan çocuk kreş bakım hizmetlerinde ildeki hizmet kapasitesi artırılabilecektir. Şiddet mağduru kadınlara yönelik kadın sığınma evlerinin hizmet kapasitesi (insan kaynakları, personelin mesleki yeterliliği, güvenliği, teknik özellikleri, vb.) geliştirilecektir. Kadın, genç ve engelli girişimciliğinin güçlendirilmesine yönelik destek mekanizmalarının oluşturulacak, bu kapsamda hizmet üreten kurumların eşgüdüm ve işbirliği kanalları güçlendirilecektir. Kadınların mesleki niteliklerini geliştirmeye yönelik eğitim programları geliştirilecektir.

"Bütünleşebilmek kimsenin dışarıda kalmaması demektir. İnsanlar İzmirli olmanın ne demek olduğunu, ancak bütünleşebilirse idrak edebilir. Ortak değer yargıları ancak bu şekilde üretilebilir."

Vatandaş Toplantısı,
Mayıs 2013

Bu örneklerde de görüldüğü üzere stratejik planlarda anaakımlaştırma, kadın dostu bir kent için yerelde hizmet veren her kurumun ortaklaşa üstlenmesi gereken bir sorumluluğu tarifler.

DİKKAT

Stratejik planlarda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik strateji, amaç, hedef ve faaliyetlerin yer alması kadar bunların nasıl oluşturulduğu da önemlidir. Sivil toplumun, özellikle de kadın sivil toplum örgütlerinin katılımı olmadan hazırlanacak stratejik planlar yerel ihtiyaç ve sorunları yansıtmada eksik kalır, gerçekçi ve uygulanabilir olmaz.

Bu anlamda **Trabzon Belediye Meclisi Kadın Erkek Eşitlik Komisyonu'nun**, 2008 yılından beri ildeki kadın sivil toplum örgütleri ile düzenli olarak gerçekleştirdiği istişare toplantılarını hatırlamak önemlidir. Eşitlik Komisyonu, bu yolla kadın sivil toplum örgütlerinin stratejik planlar ve performans programlarına ilişkin taleplerini alarak meclis gündemine taşımaktadır.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Performans Programı

Yerel yönetimlerin ve taşra teşkilatlarının da yasal yükümlükleri arasında yer alan performans programları yıllık olarak hazırlanır ve performans göstergeleri ile izlenir. Söz konusu göstergeler genellikle nitelik, nicelik, zaman ve maliyet bileşenlerini içerirler. Bu çerçevede;

- i) Programlama dönemine ilişkin performans hedefleri ve hedeflerin izlenebilmesi için cinsiyete duyarlı performans göstergelerinin oluşturulması,
- ii) Cinsiyet etki değerlendirmesi yaparak, hedeflere ulaşmak için gerekli faaliyetler, kaynaklar ve bütçe tahsisi önem taşıyacaktır.

Son olarak stratejik plan ve bütçe ilişkisinin de altını çizmek faydalı olacaktır. Stratejik planlarda söz konusu amaçlara ulaşmak için kullanılacak kaynaklar performans programları aracılığı ile tahsis edilir. Performans programları bu açıdan faaliyetlerin hayata geçmesi için "bütçe" anlamı taşımaktadır. Bu esnada kadın çalışmaları için ayrılan fonlar aynı zamanda politik bir önceliklendirmeyi ifade ediyor olması açısından çok önemlidir. Aşağıda örnek olarak sunulan Gaziantep Büyükşehir 2015 yılı "Eşitlikçi ve Engelsiz Kent: Gaziantep" stratejik amacı altında 2015 yılı için 790.000 TL tutarında ödenek ayrılmış olması aynı zamanda önemli bir politik sahiplenmenin de göstergesidir.

Örnek: Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2015 Yılı Performans Programı

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU				
İdare Adı	GAZİANTEP BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ			
Arnaç	EŞİTLİKÇİ VE ENGELSİZ KENT; GAZİANTEP			
Hedef	Cinsiyet Ayrımı Gözetmeksizin Tüm Vatandaşlara Eşit Yaklaşmak			
Performans Hedefi	Cinsiyet Ayrımı Gözetmeksizin Tüm Vatandaşlara Eşit Yaklaşmak			
Performans Göstergeleri		2015		
F.9.1.2	Kurs verilen kadın sayısı/Yıl			100
F.9.1.3	Faaliyet Sayısı/Yıl			3
F.9.1.4	Düzenlenen kurs sayısı/yıl			3
F.9.1.5	Düzenlenen eğitim sayısı/yıl			2
F.9.1.6	Düzenlenen eğitim sayısı/yıl			1
F.9.1.7	Materyal sayısı/kişi			750
F.9.1.8	Faaliyet Sayısı/Yıl			2
F.9.1.9	Faaliyet S/Yıl			1
Faaliyetler		Kaynak İhtiyacı (TL)		
		Bütçe	Bütçe Dışı	Toplam
F.9.1.1	Gaziantep Yerel Eşitlik Eylem Planını (GYEEP)' in hayata geçirilmesi için Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planının (BEEP) hazırlanması	10.000,00		10.000,00
F.9.1.2	İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle kadınlara yönelik okuma yazma kurslarının düzenlenmesi	20.000,00		20.000,00
F.9.1.3	İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle kadınlara yönelik sanatsal ve kültürel faaliyetler (sinema, tiyatro, gezi, piknik vb.) düzenlenmesi	100.000,00		100.000,00

F.9.1.4	İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle GASMEK bünyesinde kadınlara yönelik mesleki eğitimler düzenlenmesi	50.000,00		50.000,00
F.9.1.5	TCE ve TCDB konularında Sosyal Hizmetler Daire aşkanlığı personeline yönelik eğitim düzenlenmesi	50.000,00		50.000,00
F.9.1.6	İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi, erken yaşta evliliğin önlenmesi ve aile birliğinin korunmasına yönelik farkındalık yaratıcı eğitimler düzenlenmesi	200.000,00		200.000,00
F.9.1.7	İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle düzenlenecek olan farkındalık yaratıcı eğitimler için materyaller hazırlanması ve dağıtılması	100.000,00		100.000,00
F.9.1.8	Kadın Dostu Kent olma çalışmaları doğrultusunda faaliyetler düzenlenmesi	100.000,00		100.000,00
F.9.1.9	Kadına şiddetin önlenmesi ile ilgili, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmesi	160.000,00		160.000,00
Ara Toplam		790.000,00	0,00	790.000,00
Genel Toplam		790.000,00	0,00	790.000,00

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Faaliyet Raporları

Faaliyet raporları, performans programları gibi yıllık dokümanlar olup faaliyetlerin çıktılarını sunarlar. Faaliyet raporları, (i) kullanılan kaynakları; öngörülen bütçe hedeflerinden sapmaları, gerçekleşen maliyetleri ve sapmaların nedenlerini; (ii) stratejik plan ve performans programındaki faaliyetlerin gerçekleşme durumlarına ilişkin bilgileri içerirler.

Bir tür yıllık değerlendirme araçları olarak görülebilecek faaliyet raporları; aynı zamanda toplumsal cinsiyetin dahil edilmesi sürecinde 'izleme ve değerlendirme' aşamasının da anlam kazanacağı belgelerdir.

Aşağıda İzmir Büyükşehir Belediyesi 2014 yılı faaliyet raporundaki çok sayıda kadın konulu faaliyetten bazı örnekler sunulmuştur.

İzmir Büyükşehir Belediyesi 2014 yılı Faaliyet Raporu - Bütçe:

Birimler	Ölçenek/ Bütçe Göstergesi	Yönetim: Öğütücü ve Denetleme Kent İşleri	Çevre Yönetimi: Doğa Dostu Kent İşleri	Kentsel Koruma, Planlama ve Kent Estetiği: Geçmiş Görevi, Geleceği Sürdürülebilir Yerleşim Kent İşleri	Kentsel Altyapı: Yapım Kültürleşim Kent İşleri	Ulaştırma: Kültürleşim Engeli Kültürleşim Kent İşleri	Sağlık ve Spor: Sağlık Nesnel Dinamik Yerleşim Tatmin Kent İşleri	Kültür, Eğitim ve Sosyal Hizmetler: Geceyle Gündüzle Yerleşim, Engeli Kent İşleri	Fa Da
Ulaştırma Dairesi Başkanlığı	Trafik ve Denetim Şb. Md.	Hedef Bütçe				53.603.187,00			
		Net Bütçe				53.882.087,00			
		Harcama				11.061.602,89			
	Deniz Hizmetleri Şb. Md.	Hedef Bütçe				96.339.123,00			
		Net Bütçe				119.656.023,00			
		Harcama				104.136.561,32			
	Ulaştırma Planlama Şb. Md.	Hedef Bütçe			2.950.000,00	3.600.000,00			
		Net Bütçe			2.823.000,00	3.727.000,00			
		Harcama			596.903,00	767.000,00			
	Terminaller Şb. Md.	Hedef Bütçe							
Yeşil Alanlar Dairesi Başkanlığı	Yeşil Alan Bakım Şb. Md.	Hedef Bütçe	81.840.914,00				925.000,00		
		Net Bütçe	89.880.568,00				25.984,00		
		Harcama	75.588.059,44				25.983,60		
	Tarımsal Yapı Şb. Md.	Hedef Bütçe	1.093.659,00						
		Net Bütçe	2.412.456,13						
		Harcama	2.412.456,13						
	İzmir Doğu Yeşil Alanı Şb. Md.	Hedef Bütçe	0,00						
		Net Bütçe	3.198.547,83						
		Harcama	2.112.178,62						
	Yeşil Alan İkmal Şb. Md.	Hedef Bütçe	3.860.608,00						
		Net Bütçe	3.390.223,60						

İzmir Büyükşehir Belediyesi 2014 yılı Faaliyet Raporu - Kadın Danışma Merkezi Çalışmaları:

Kadın Danışma Merkezimizde 5 yıllık faaliyet sürecinde verdiği danışmanlık desteği ve çeşitli yerelerde kadın grupları ile yaptığı eğitim çalışmaları sayesinde İzmir'in her bölgesinde binlerce kadına ulaşılmış olup, kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda önemli bir ihtiyaca cevap vermiştir. İzmir Büyükşehir Belediyesi'ne ait 28 yatak kapasiteli kadın sığınma evi 2009 yılından bu yana ihtiyaç sahibi kadınlar ile çocuklarına aralıksız hizmet vermektedir. Hizmetin tamamı ücretsiz olarak verilmektedir. Temel amaç, kadınların güçlendirilerek kendi ayakları üzerinde duracak güce sahip olmalarının sağlanmasıdır. Sosyal Belediyecilik anlayışı doğrultusunda kadın hemşehrilerimizin de eşit hizmet alması için çalışılmaktadır. Ayrıca kadınların bilgilendirilmeleri, güçlenmeleri ve toplumsal yaşama katılımları sağlanarak kadın dostu bir kent yaratılmaktadır. Kentlimize acılı gününde destek olmak amacıyla cenaze ve taziye hizmetleri aksatılmadan yürütülmektedir ancak hizmet binalarının yenilenmesi, cenaze ve hizmet araçlarının yeterli sayıda olması, yeterli personelin sağlanması, güvenlik tedbirlerinin alınması ve yeni gömü alanlarının oluşturulmasında ilgili kurum ve kuruluşlardan yeterli destek sağlandığı takdirde daha sağlıklı bir şekilde hizmet verilecektir.

İzleme ve Değerlendirme Çalışmaları

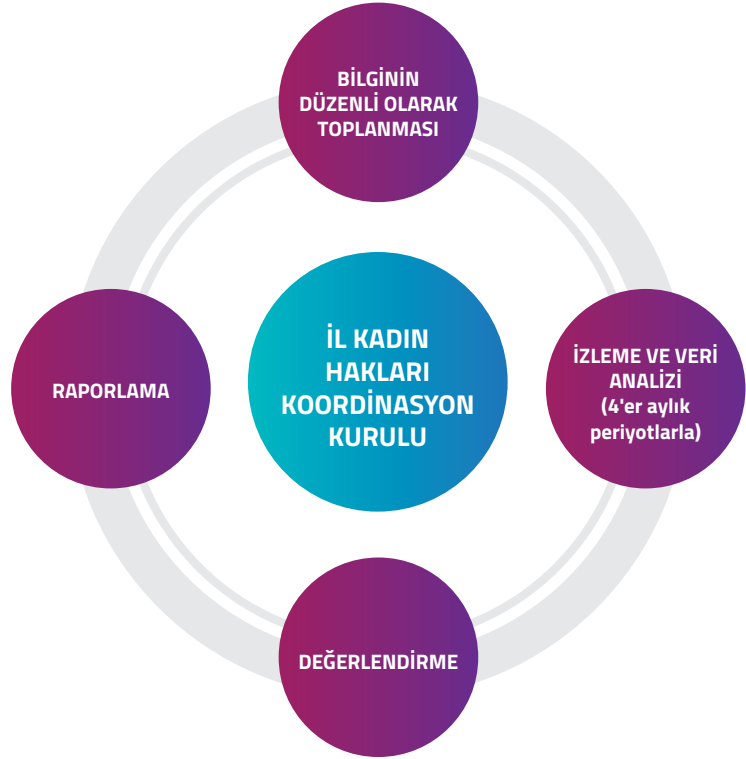
Yerel eşitlik eylem planlarının uygulanmasının düzenli olarak izlenmesi, raporlanması ve değerlendirilmesi gereklidir. Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında bu süreç valilik eşitlik biriminin koordinasyonunda ve il kadın hakları koordinasyon biriminin himayesi altında gerçekleştirilir. Valilik eşitlik birimi her dört ayda bir il kadın hakları koordinasyon kurulunda temsil edilen ve yerel eşitlik eylem planının uygulanmasında görev alan kurumlara aşağıda örnek olarak sunulan izleme formlarını iletir. Söz konusu izleme formları Yerel Eşitlik Eylem Planlarının Kurumsal Plan ve Bütçelere Dahil Edilmesi-Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Stratejik Plan ve Bütçeler başlıklı bölümde açıklanan yıllık faaliyet planları üzerinden yapılır. Bu sayede her kurum tek bir formla hem planlama hem de izleme faaliyetlerini gerçekleştirir. Bu sistemde, kurumlar o yılın her dörder aylık dönemi için planladıkları çıktılarının gerçekleşme düzeylerini düzenli olarak kayıt altına alarak takip etmiş olurlar.

Faaliyet	Sorumlu Kurum / Kuruluş	Destekçi Kurum / Kuruluş	I. Dönem İşler/Çıktılar (Ocak-Nisan)	
			Öngörülen	Gerçekleşen
Startejik Öncelik 1.1: (YEEP'de tanımlanan stratejik öncelik)				
Hedef 1.1.1:(YEEP'de tanımlanan hedef)				
(YEEP'de tanımlanan faaliyet)	(YEEP'de tanımlanan sorumlu kurum / kuruluş)	(YEEP'de tanımlanan işbirliği yapılacak kurum / kuruluş)	(Faaliyetle ilgili yılın I. dönemi için öngörülen işler; yıllık plan hazırlama aşamasında girilir)	(Faaliyetle ilgili yılın I. döneminde gerçekleşen işler; I. dönemin raporlanması aşamasında girilir)
			Açıklama (varsa öngörülen ile gerçekleşen işler arasındaki farklılıkların nedenleri; I. dönemin raporlanması aşamasında girilir)	
Örnek: 1.1.1.2. Merkez ilçedeki beş mahallede yaşayan 300 kadına şiddetle mücadeleyle yönelik hakları konusunda eğitim vermek	Örnek: Milli Eğitim İl Müdürlüğü	Örnek: Halk Eğitim Müdürlüğü Baro	Örnek: - Eğitimcilerin belirlenmesi - Eğitim materyallerinin hazırlanması - I. dönem eğitim duyurularının yapılması, başvuruların alınması - 100 kadına eğitim verilmesi	Örnek: - Eğitimciler belirlendi - Eğitim materyalleri hazırlandı - I. dönem eğitim duyurular yapıldı, başvurular alındı - 70 kadına eğitim verildi
			Örnek: Yeterli başvuru olmaması nedeniyle ancak 70 kadına ulaşılabildi. Daha yaygın duyuru yapılması gerekli.	
Startejik Öncelik 1.2:				
Hedef 1.2.1:				
1.1.2.1.				

II. Dönem İşler/Çıktılar (Mayıs-Ağustos)		III. Dönem İşler/Çıktılar (Eylül-Aralık)	
Öngörülen	Gerçekleşen	Öngörülen	Gerçekleşen
(Faaliyetle ilgili yılın II. dönemi için öngörülen işler; yıllık plan hazırlama aşamasında girilir)	(Faaliyetle ilgili yılın II. döneminde gerçekleşen işler; II. dönemin raporlanması aşamasında girilir)	(Faaliyetle ilgili yılın III. dönemi için öngörülen işler; yıllık plan hazırlama aşamasında girilir)	(Faaliyetle ilgili yılın III. döneminde gerçekleşen işler; III. dönemin raporlanması aşamasında girilir)
Açıklama (varsa öngörülen ile gerçekleşen işler arasındaki farklılıkların nedenleri; II. dönemin raporlanması aşamasında girilir)		Açıklama (varsa öngörülen ile gerçekleşen işler arasındaki farklılıkların nedenleri; III. dönemin raporlanması aşamasında girilir)	
Örnek: - II. dönem eğitim duyurularının yapılması, başvuruların alınması - 100 kadına eğitim verilmesi	Örnek: - II. dönem eğitim duyurularının yapılması, başvuruların alınması Örnek: - II. dönem eğitim duyurular yapıldı, başvurular alındı - 120 kadına eğitim verildi	Örnek: - III. dönem eğitim duyurularının yapılması, başvuruların alınması - 100 kadına eğitim verilmesi	Örnek: - III. dönem eğitim duyurular yapıldı, başvurular alındı - 150 kadına eğitim verildi
Örnek: Duyuruların yaygınlaştırılması neticesinde beklenenden fazla başvuru alındı. İlave eğitim yapıldı. Duyuruların yaygınlaştırılması neticesinde beklenenden fazla başvuru alındı. İlave eğitim yapıldı.		Örnek: Beklenenin üzerinde başvuru alınması üzerine eğitim sayısı arttırıldı. Barodan ilave eğitmen desteği sağlandı	

Söz konusu formlar valilik eşitlik birimi tarafından bir araya getirilerek, o dönem içerisinde yerel eşitlik eylem planının uygulamasında kat edilen ilerleme il kadın hakları koordinasyon kuruluna sunulur ve kurul tarafından dörder aylık periyotlarda değerlendirilir. Her yıl sonu, dörder aylık izleme raporlarının kapsamlı bir değerlendirmesinin yapılması ve raporlanması gereklidir.

İl kadın hakları koordinasyon kurullarında kadın sivil toplum örgütleri de temsil edildiğinden, planın uygulamasında kurumların gösterdiği ilerleme ile ilgili ildeki kadın sivil toplum örgütleri de düzenli bilgilendirilmiş olur. Bu sivil toplumun savunuculuk ve izleme rolleri açısından da önemli bir kazanımdır.



Özellikle büyükşehir statüsündeki illerde izleme faaliyetlerinin kaymakamlıklar ve ilçe belediyeleri kanalıyla ilçeleri kapsayacak şekilde genişletilmesi önerilir. Aşağıdaki Samsun örneği bu anlamda önemli bir çalışmadır.

İl kadın hakları koordinasyon kurullarında kadın sivil toplum örgütleri de temsil edildiğinden, planın uygulamasında kurumların gösterdiği ilerleme ile ilgili ildeki kadın sivil toplum örgütleri de düzenli bilgilendirilmiş olur. Bu sivil toplumun savunuculuk ve izleme rolleri açısından da önemli bir kazanımdır.

Çalışmanın belediye bünyesinde yürütüldüğü durumlarda belediye içerisinde kurulan ve ilgili belediye birimlerinin sorumluları ile ilde faaliyet gösteren kadın sivil toplum örgütleri, tercihen üniversitelerin ve bölgesel kalkınma ajanslarının temsilcileri, belediye meclisi eşitlik komisyonu üyeleri ve kent konseyi kadın meclisi üyelerinden oluşan benzer bir komisyonun izleme görevini üstlenmesi önerilir⁶⁷. Bu durumda, belediye eşitlik biriminin koordinasyon ve sekreteryaya görevini üstlenerek izleme formlarını belediye eşitlik eylem planında görev alan tüm belediye birimlerine iletmesi ve sonuçları derleyerek ilerlemeyi izleme kuruluna sunması gerekir. İzleme sonuçlarının ve kurul değerlendirmesini içeren tutanakların dörder aylık periyotlarla sorumlu üst düzey yetkiliye (belediye başkanı, belediye başkan yardımcısı ya da genel sekreter) iletilmesi büyük önem taşır. Belediyelerin yıllık değerlendirme sonuçlarını içeren ilerleme raporları hazırlayarak bunları halka açık şekilde duyurması, web sayfalarında yayınlaması da önerilir.

Trabzon Belediyesi ve İzmir Büyükşehir Belediyesi YEEP İzleme - Değerlendirme Çalışmaları

İzleme-değerlendirme alanında Trabzon Belediyesi'nin 2013 yılında hazırlanmış olduğu ve iki dönem halinde kitap olarak bastırarak yayınladığı yerel eşitlik eylem planı izleme raporları ve İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü'nün 2013 yılında iki, 2014 yılında bir kez olmak üzere 3 kez hazırladığı altı aylık izleme raporları çok önemli iyi örneklerdir. Söz konusu raporlar ilgili belediyelerin tüm sorumlu birimlerinden faaliyet raporları alınarak oluşturulmuş olup halka açık şekilde paylaşılmıştır.

Samsun Valiliği Eşitlik Birimi İzleme - Değerlendirme Eğitim Çalışmaları

Samsun Valiliği Eşitlik Birimi, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı'nın (OKA) ve Kadın Dostu Kentler Programı'nın desteği ile izleme-değerlendirme çalışmalarını ilçe düzeyine taşımıştır. İlk olarak Valilik Eşitlik Birimi koordinasyonunda ilçelerde kamu ve yerel yönetim mensuplarına toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmiştir. Ardından oluşturulan izleme modeli ve izleme formları iki gün süren bir çalıştayla Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nın uzman desteği ile gözden geçirilmiş ve son halini almıştır. Şu an ilçelerde yerel eşitlik eylem planı tanıtım toplantıları düzenlenmekte ve kurumlara YEEP içerisindeki sorumlulukları ve izleme sistemi hakkında bilgilendirme yapılmaktadır. Bu sayede yerel eşitlik eylem planının Samsun'da ilçe düzeyinde uygulanması izlenmiş ve hem planın uygulanmasında elde edilen başarı hem de mevcut durumda katedilen gelişme eşitlik birimi tarafından değerlendirilerek raporlanmış olacaktır.

⁶⁷ Örnek uygulama için sayfa 46'ncı sayfadaki kutuda yer alan, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi modeline başvurulabilir.

İyi bir izleme için gerekli dört ana bileşen:

- Mevcut durum analizi
- Cinsiyete duyarlı, ölçülebilir, objektif ve erişilebilir göstergeler
- Doğrulama kaynakları
- Düzenli veri akışı

İyi bir izleme için sadece yerel eşitlik eylem planının uygulanması değil aynı zamanda planın uygulanması sayesinde ilde oluşan dönüşüm ve ilerlemenin de izlenebilmesi gereklidir. Bu da ancak girdi ve çıktı göstergelerine ek olarak cinsiyete duyarlı, ölçülebilir, objektif ve erişilebilir sonuç göstergeleri ile olabilir⁶⁸. Söz konusu göstergelerin ölçülebilir olması ve değişimi ifadede edebilmesi için Yerel Kadın Profili ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri başlıklı bölümde ayrıntıları ile açıklanan profillemeye çalışmasının ardından oluşturulacak mevcut durum analizi ile ilişkilendirilmesi gerekir. Aynı zamanda doğrulama kaynaklarının da göstergelerle birlikte tanımlanması gerekir. Bu sayede yıllık olarak ya da daha uzun periyotlarla yerel eşitlik eylem planlarında hedeflenen sonuçlara ne ölçüde erişilebildiği, sonuçlara erişmiş olmanın mevcut durumda nasıl bir iyileşme yarattığı da analiz edilebilir. Temel bir gösterge seti oluşturulduktan sonra bu göstergelerin düzenli aralıklarla izlenmesi için bölgesel kalkınma ajanslarının desteğinin alınması önerilir.

Sivil Toplum Örgütleri ve İzleme: Yerel Meclis İzleme Örneği

Kamunun kendisini izlemesi ve değerlendirmesi kadar önemli bir başka ihtiyaç da sivil toplumun kamuyu düzenli olarak izlemesidir. Her iki taraf için de bu izleme bir "teftiş" ya da "ifşa etme" gibi anlaşılmamalı; tam tersi hem kamu hem de sivil toplum için yeni iletişim ve işbirliği kanalları yaratmak üzere bir fırsat olarak düşünülmelidir. Nasıl ki kişinin kendisini objektif bir gözle değerlendirmesi güçse kamunun da kendisini değerlendirmesi çok önemli fakat tek başına yetersizdir. Bunu tamamlayacak bir sivil toplum ayağı sayesinde ihtiyaçlara ve başarılarla daha objektif bir gözle bakmak ve ilerlemeyi sürdürülebilir kılmak mümkün olur. Sadece planlama aşamalarına değil, yukarıda da belirtildiği gibi, izleme ve değerlendirme çalışmalarına kadın sivil toplum örgütlerinin dahil edilmesi bu ihtiyacı gidermede önemli bir adımdır; ancak bu adımın daha ileriye götürülmesi de mümkündür.

Sivil toplum örgütlerinden CEDAW sürecinde olduğu gibi bir "gölge ilerleme raporu"⁶⁹ oluşturmalarını istemek ya da mahalle toplantıları aracılığı

⁶⁸ Farklı gösterge tipleri ve cinsiyete duyarlı göstergelerle ilgili daha detaylı bilgi sayfa 89'da yer almaktadır.

⁶⁹ CEDAW Gölge Raporu, TCK Kadın Platformu ve CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulu üyesi 20 kadın sivil toplum örgütü, ülke çapında örgütlü altı kadın platformu ve 135 yerel ve merkezi bağımsız kadın örgütünün desteğiyle iki yılda hazırlandı. Platformlar adına oluşturulan Kadın Örgütleri Delegasyonu, dönemin Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanı başkanlığındaki hükümet delegasyonunun hazır bulunduğu CEDAW Türkiye Gözden Geçirme Oturumu'na katıldı.

CEDAW Komitesi, hükümet raporu ile kadın örgütlerinin hazırladığı gölge raporu değerlendirdikten sonra, Türkiye'deki kadınların durumuna ilişkin nihai görüşlerini yayınladı. Gölge rapor uygulaması başarılı bir izleme ve savunuculuk faaliyeti örneğidir. Rapor için: http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/CedawTR_6-gozden-gecirme-golge-rapor.pdf.

ile sivil toplumun hizmet sunumundaki iyileşme ve eksikleri tespit ederek raporlamasını teşvik etmek gibi çeşitli katılımcı yöntemler geliştirilebilir. Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında geliştirilen örnek bir model de “yerel meclis izleme grupları”dır.

Kadın Dostu Kentler Hibe Programı kapsamında Nevşehir Ekoloji ve Sosyal Hayatı Geliştirme Derneği’nce yürütülen bir proje kapsamında ilde faaliyet gösteren kadın kuruluşları bir yerel meclis izleme grubu oluşturmuşlardır. Nevşehir Ekoloji ve Sosyal Hayatı Geliştirme Derneği, Türk Kadınlar Birliği Nevşehir Şubesi, Kapadokya Kadın Dayanışma Derneği’nin bir araya gelerek oluşturdukları Yerel Meclis İzleme Komisyonu, Belediye Meclisi’nin toplantılarına katılmış, toplantı gündemleriyle bağlantılı ve kadınları ilgilendiren konularda meclislerde söz alarak meclis kararlarına katkı sağlamıştır. Bu vesileyle söz konusu çalışma projeye katılan sivil toplum örgütlerinin lobicilik ve savunuculuk kapasitelerinin artması için de önemli olmuştur. Aynı zamanda, proje kapsamında düzenledikleri “Bir Göz de Sen Ol” isimli kampanyayla bu çalışmayı başta Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı illeri olmak üzere diğer illere yaygınlaştırmayı amaçlamışlardır. Nevşehir Yerel Meclis İzleme Komisyonu izleme çalışmalarına paralel olarak stratejik planlama ve performans programı oluşturma süreçlerine dahil olmuş ve bu sayede Nevşehir Belediyesi Stratejik Planı’nın vizyonundan faaliyetlerine yayılan toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusunda önemli bir rol oynamıştır. Grup önümüzdeki dönemde kendi izleme ve raporlama kapasitelerini iyileştirmek üzere çalışmalar planlamaktadır.

Yazılı, Sesli, Görüntülü Haberler ve Arşivleme

Gerek yerel eşitlik eylem planlarının gerekse oluşturulan yerel eşitlik mekanizmalarının illerde yürüttüğü katılımcı süreçlerin yazılı, sesli ve görüntülü yayın organlarında yer alması savunuculuk faaliyetinin önemli bir iletişim ayağıdır. Bu sayede ilerlemeler hem politika yapıcılarla hem de nihai

Samsun Valilik Eşitlik Birimi Seçim Öncesi Basın Toplantısı ve İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü Broşürleri

Samsun Valiliği Eşitlik Birimi koordinasyonunda Samsun İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu Basın Komisyonu 2015 Genel Seçimleri öncesinde ildeki kadın milletvekili aday adaylarını davet ederek bir basın toplantısı yapmış ve kadınların siyasete katılımı ve kadın kotası konusunda siyasi partilere bir çağrı düzenlemiştir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü faaliyetlerini halka duyurmak adına broşürler ve billboard’lar kullanmıştır.

Basın toplantısının, gönderilen duyuruların, basın paketinin, kitle iletişim araçlarında istediğimiz biçimde yer alıp almadığını kontrol etmek ilerisi için yararlı olacaktır.

Hangi gazete, dergi, TV veya radyo kanalı, İnternet portalı konuya istediğimiz gibi yer vermiş? Konu doğru ve yeterli aktarılmış mı? Yanlış anlamalar var mı?

Verdiğimiz bilgileri değerlendiren basın mensuplarına teşekkür etmeyi unutmayalım.

Yazılı basında kuruluşumuzla ilgili yer alan haber ve makaleleri keserek; mümkünse TV veya radyo haberlerini kaydederek mutlaka tarih koymalı ve arşivlemeliyiz. Basın arşivi, kitle iletişim araçlarını ne derece etkili kullanabildiğimizin, iletişim konusunda zaman içinde nasıl geliştiğimizin göstergesidir. Haber arşivi yaratma konusunda profesyonel hizmet veren kuruluşlardan yararlanılabilir.

STÖ'ler İçin İletişim, İşbirliği ve Kampanya Yürütme Kılavuzu, Nafiz Güder, STGM, 2009.

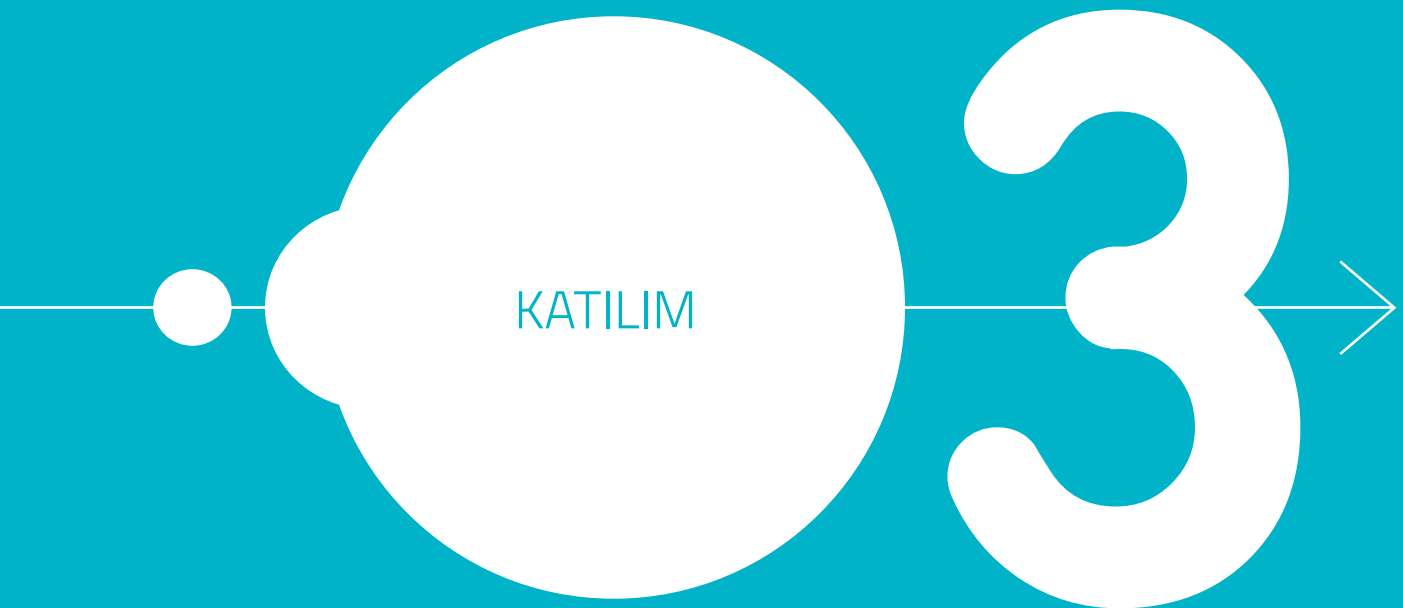


kullanıcı olan kadın vatandaşlarla paylaşılmış olur. Çalışmaların nihai kullanıcılara duyurulması süreçlerin ve yapıların paydaşları tarafından sahiplenilmesi açısından önemlidir. Örneğin bir kadın danışma merkezi ancak ilde/ilçede yaşayan kadınlar tarafından tanınır olduğu zaman işe yarayacaktır. Benzer şekilde eşitlik birimlerinin dış paydaşlara yönelik yapacakları savunuculuk çalışmalarının basında yer alması önemli bir ihtiyaçtır.

Belediye ve valiliklerin basın ve halkla ilişkiler birimleri ve il basın ve enformasyon müdürlükleri bu anlamda hem kapasite hem de sahip oldukları iletişim kanalları açısından önemli kaynak noktalardır. Bu kurumlarda çalışan personelin en başından itibaren süreçlere katılması (örneğin belediye bünyesinde oluşturulan çalışma grupları, kurul ve komisyonlara dahil edilmeleri, il kadın hakları koordinasyon kurulu toplantılarına katılmaları) ve kurum içerisinde düzenlenen toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinden yararlanmaları hem süreci sahiplenmeleri hem de toplumsal cinsiyet eşitliği algılarını geliştirmeleri açısından çok önemlidir. Bu

kurumlarla ortaklaşa basın bültenleri, bilgi notları, broşür ve yayınlar hazırlamak mesajımızı dış paydaşlara duyurmamızı sağlayacak, aynı zamanda hem eşitlik birimlerinin/komisyonlarının hem de söz konusu birimlerde çalışan personelin kapasitesini geliştirecektir. Böylelikle, yapılan çalışmalar basın-da görünür olacak ve bu süreçte yanlış toplumsal cinsiyet algısına yol açabilecek mesajların yaygınlaşması baştan önlenmiş olacaktır.

Çalışmaların medyada yer alması ve bilinir olması kadar bu yayınların, yazılı, sesli, görüntülü haberlerin arşivlenmesi de çok önemli bir ihtiyaçtır. Özellikle eşitlik birimlerinin böyle bir arşivleme kapasitesini basın ve halkla ilişkiler birimleri ile koordinasyon içerisinde geliştirmesi çok faydalı olacaktır. Bir eşitlik birimi/komisyonu açısından düşündüğümüzde arşivleme bizlere nereden nereye geldiğimizi gösteren, bizleri motive eden ve geleceği planlamamızı sağlayan bir araç olarak düşünülebilir. Bu sayede kurumsal bir hafıza oluşturma yanısıra yaptığımız çalışmaların medyada nasıl yer aldığını kontrol edebilmemiz ve önlem alabilmemiz de mümkün olur. Örneğin bu arşivleme çalışmasının ardından yerel medyanın cinsiyetçi bir dil kullandığını tespit edersek Bölüm 3'te bahsedilen yerel medya çalışmaları gibi yöntemlerle yerel medyanın toplumsal cinsiyet algısını geliştirmeye odaklanabiliriz.



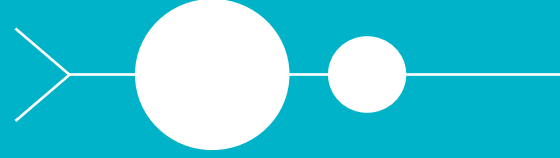
→ SİVİL TOPLUM KATILIMI

→ KENTTE YAŞAYAN KADINLARIN
KARAR SÜREÇLERİNE KATILIMI

→ MAHALLE ÇALIŞMALARI

→ ERKEK KATILIMI

→ MEDYA



**KATILIM SÜREÇLERİNDE
ÖZELLİKLE HAK TEMELLİ
ÇALIŞAN KADIN SİVİL TOPLUM
ÖRGÜTLERİNİN YER ALMASI
ÖNEM TAŞIMAKTADIR.**

Daha gelişmiş kentsel hizmetler ve kamu kaynaklarının verimli kullanımı yönünde artan genel talep, kamu yönetimi anlayışında köklü bir değişime yol açmıştır. Bu değişen anlayış doğrultusunda kamunun planlama ve bütçeleme süreçleri de katılımcılığı ve sonuç odaklı düşünmeyi temel alan yeni bir yapıya kavuşmuştur. Kamunun hizmet sunumunda etkinliğini, şeffaflığını, hesap verebilirliğini ve kaynakların verimli kullanımını hedef alan performans odaklı süreçler, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın haklarını da içeren hak temelli katılımcı planlama ve bütçeleme süreçlerini mümkün kılmaktadır. Katılımcı süreçler ve performans esaslı bütçeleme prensipleri göz önüne alındığında katılımcılığı farklı ölçülerde ve farklı basamaklarda sağlamak mümkün olmaktadır. Bu noktada unutulmaması gereken, katılım arttıkça kaynakların verimli kullanımının, sağlanan kamu yararının ve hesap verebilirliğin de artacağıdır.

Karar Verme Mekanizmalarına Katılım Piramidi





Sivil toplumun parçası olmadığı hiçbir kamu politikası gerçekçi ve uygulanabilir olmayacaktır. Bunun en temel sebebi kadın sivil toplum örgütlerinin bizatihi yerelde yaşayan kadınların örgütlenmiş temsilcileri olmasıdır.

Yerel düzeyde halk katılımının **toplumsal cinsiyet eşitliği** açısından önemi ise aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Yerel yönetimlerin önceliklerini toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının insan hakları bakış açısı ile gözden geçirmelerine olanak sağlar,
- Kadınlar ve kız çocuklarının ihtiyaçlarının tespitini ve bu ihtiyaçlara yönelik planlama ve bütçeleme yapılmasını mümkün kılar,
- Yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği anaakımlaştırmalarını mümkün kılar,
- Yatırımların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak düzenlemeler düşünülerek yapılmasını sağlar,
- Bütçenin şeffaflığını sağlar ve kadınlar ve erkekler arasında adil paylaşımına katkı verir.

Sivil Toplum Katılımı

Yukarıda Yerel Eşitlik Eylem Planlarının Kurumsal Plan ve Bütçelere Dahil Edilmesi başlıklı bölüm altında ayrıntılı açıklandığı üzere, performans esaslı bütçeleme sistemi ile düzenlenen stratejik planlar, performans programları ve faaliyet raporları karar verme mekanizmalarına katılımı hem yerel yönetimler hem de sivil toplum tarafından aktif şekilde değerlendirilmesi gereken araçlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu sebeple yerel eşitlik eylem planının oluşturulmasında mevcut durum analizi aşamasından başlayarak uygulamanın izlenmesi ve değerlendirilmesine kadar tüm süreçlere ildeki kadın sivil toplum örgütlerinin katılımı çok önemli bir ihtiyaç, kamusal bir gereklilik ve evrensel bir haktır. Sivil toplumun parçası olmadığı hiçbir kamu politikası gerçekçi ve uygulanabilir olmayacaktır. Bunun en temel sebebi kadın sivil toplum örgütlerinin bizzatı yerelde yaşayan kadınların örgütlenmiş temsilcileri olmasıdır. Çoğu zaman yerelde yaşayan kadınlara tek tek ulaşmanın pratik zorlukları ile karşılaşan yerel yönetimler ve kamu kurumları kadın sivil toplum örgütlerinin sürece aktif katılımı ile bu zorluğu kolaylıkla aşabilirler.

Katılım süreçlerinde özellikle hak temelli⁷⁰ çalışan kadın sivil toplum örgütlerinin yer alması ayrı bir önem taşımaktadır.

Kadın örgütlerinin sürece katılımları sağlanırken dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da ilimizdeki kadın sivil toplum örgütleriyle olabildiğince tarafsız ve eşit mesafede bir ilişki kurmak ve kadın örgütlerinin arasındaki çeşitlilik ve farklılıkların süreçlerde temsil edilmesine azami ölçüde önem göstermek olmalıdır.

Eşitlik birimleri/komisyonları koordinasyonunda illerde sivil toplum örgütleri ile ortak kapasite güçlendirme atölye çalışmaları yapılması da önemli bir başka çalışmadır. Bu tip çalışmalar; her düzeyden katılımcının toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve sonuçları hakkında farkındalık ve duyarlılığının artması için temel araçlardır.

Bu tip toplantı, eğitim programı, atölye çalışması gibi kapasite güçlendirme etkinlikleri yerel eşitlik eylem planlarının hazırlık süreçlerinde düzenlenip yürütüldüğü durumlarda, henüz planlar ön hazırlık aşamasındayken bile kayda değer mesafeler kat edilebildiği, atölye çalışmaları sırasında ortaya atılan görüşlerden, getirilen önerilerden azımsanmayacak bir bölümünün sonradan projelere dönüştüğü gözlemlenmiştir.

Yine yerel kadın örgütlerinin birbirleri arasındaki işbirliğinin ve ortak gündemin temellerinin ve ayrıca sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimler ile işbirliğinin bu tip atölye çalışmalarıyla kurulmaya başlandığı söylenebilir.

Dolayısıyla, katılımcı kapasite güçlendirme çalışmaları, ilde toplumsal cinsiyet bakış açısının ortak dilini oluşturmayı ve toplumsal cinsiyet çalışmalarının sürekliliğini de sağlamayı hedefleyen uzun süreli bir süreçtir.

⁷⁰ Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu'nun sivil toplumun kapasitesini artırmaya yönelik programı Sivil Düşün kapsamında katılımcı bir yöntemle geliştirilen "hak temelli sivil toplum örgütü" tanımı aşağıdaki gibidir: Hak temelli sivil toplum örgütleri, uluslararası haklar sisteminin norm, ilke, standart ve hedeflerini kendi faaliyet planlarına ve süreçlerine yansıtan örgütlerdir. Uluslararası haklar sistemi temel, sosyal, ekonomik ve kültürel alandaki insan hak ve özgürlüklerinin yanı sıra hayvan hakları, çevre hakları, doğa hakları gibi geniş bir çerçeveyi kapsar.

Hak temelli sivil toplum örgütleri, bu hak ve özgürlüklerin tanınması ve korunması ve bunlara saygı duyularak güvence altına alınması için çalışırlar. İnsanların bu haklardan haberdar olmaları, hak sahiplerinin haklarından mahrum bırakılmamaları ve haklarını aktif ve özgür biçimde kullanabilmeleri için çaba harcarlar.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları alanında faaliyet gösteren hak temelli sivil toplum örgütleri; kuruluş belgesinde (tüzük, vakıf senedi, vb.) bu alanlarda faaliyet gösterdiği açıkça ifade edilen veya gerçekleştirdiği faaliyetler ağırlıklı olarak bu alanları kapsayan örgütlerdir. Tüzel kişiliği olmayan platform, girişim, inisiyatif, oluşum, vb. örgütlenmeler de bu kapsamda değerlendirilir. Tüzel kişiliği olmayan STK'larda kuruluş belgesi aranmaz.

Kentte Yaşayan Kadınların Karar Süreçlerine Katılımı

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında Doç. Dr. Deniz Altay Baykan tarafından hazırlanan “*Yerel Yönetimler İçin Kadın Dostu Kent Planlaması ve Tasarım İlkeleri Rehberi*”⁷¹ isimli kitapta yer aldığı şekliyle ifade edecek olursak, kentte cinsiyet, kültür ve sosyal sınıf ayrımı gözetmeksizin, tüm kentlilerin ve kent kullanıcılarının kentsel yaşamı ilgilendiren kararlarında söz sahibi olabilmesini sağlayacak süreçler geliştirmek, kentlilerin planlama ve uygulamalardan haberdar edilmesini sağlamak ve fikirlerine başvurmak çağdaş toplumların önemli demokrasi ilkelerinden biridir. Bu nedenle kentlerimizde katılımcı uygulamalara geçilmelidir. Katılımcı projeler ile hedeflenen, kentlilerin, özellikle kadın kullanıcıların kentsel hizmetler ve imar alanında alınacak kararlarda fikir sahibi ve etkin olabilmesidir. Bu süreci besleyebilecek faaliyetler; yarışmalar düzenlenmesi, kentli kadınların bu yarışmaların seçici kurullarında yer almasının sağlanması, kadınların veya kadın sivil toplum kuruluşlarının belediye meclis toplantılarını izleyebilmesi, kadın katılımcıların da temsil edildiği anketler ve odak grup toplantıları yöntemi ile belirli bir plan/proje konusunda kentliye danışılması olabilir.

Toplumsal Katılım Projelerinin Faydaları

Projelere Katılmanın Kadın Açısından Faydaları	Kadın Katılımlı Projelerinin Yerel Yönetimlere Faydaları
Kadının kent hakkında bilgilenmesi.	Kadınlara yönelik bir dil ile kent üzerine bilgilendirme yapmak, bunu yaparken kadın ve çocuklar hakkında yeniden düşünmek.
Kadının görüş ve sorunlarını doğrudan ve somut örneklerle karar alıcılara ifade edebilmesi.	Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin sorunlardan birinci elden haberdar olmak.
Kadının toplumsal anlamda özdeğerlerini ve becerilerini fark etmesi.	Kentsel sorunlara cevap ararken, erkekler aracılığıyla değil doğrudan kadınlara destek olacak çözümler düşünmek.
Kadının yaşadığı kent üzerine önerilerde bulunabilmesi ve özel yaşamında yalnız olmadığını görmesi.	Kadına yönelik daha duyarlı ve eşitlikçi projeler üretmek ve kadınların farkına varmak.
Kadınların karar alıcılara kadın dostu düşünmek konusunda önyak olmaları.	Güvene dayalı toplumsal bir anlayış üretmek.
Kadınlara duyarlı, estetik yönden güçlü ve çevreci yaklaşımlar konusunda daha kararlı ve etkin olma fırsatı sağlamak.	Kadınların kente dair estetik ve çevreye duyarlı taleplerini gözetken projeler yapılmasına önyak olmak.

Kaynak: *Yerel Yönetimler İçin Kadın Dostu Kent Planlaması ve Tasarım İlkeleri Rehberi*, Kadın Dostu Kentler Programı, UNFPA. 2015.

⁷¹ <http://kadindostukentler.org/yayinlar.php>.

Her ne kadar katılımcılık son yıllarda birçok belediye tarafından tercih ediliyor olsa da, kadınların katılımcı süreçlerde karşılaştıkları bazı temel zorlukları gözeterek özel önlemler geliştirilmesi, bu süreçleri gerçek anlamda kadınların da erkekler kadar temsil edilebildiği süreçlere dönüştürecektir. Kadınların katılımcı süreçlere dahil olmada karşılaştıkları bazı temel zorluklar aşağıda özetlenmiştir:

- Geleneksel roller, güç paylaşımı
- Bilgi ve kaynaklarda erkeklerin mutlak hakimiyeti (örneğin kadınlarda okur yazar olmayan nüfusun erkeklere göre daha fazla olması)
- Katılımcı toplantıların yer ve zamanlarının genellikle kadınlara uygun olmaması
- Kendine güven eksikliği (büyük ölçüde eğitim ve istihdam olanaklarına daha sınırlı erişimden kaynaklı)
- Toplumun kadınlara olan güven eksikliği
- Eşit bir birey olarak "haklar" konusunda farkındalık yetersizliği⁷²

Örnek verecek olursak, mahalleye yapılacak bir park söz konusu olduğunda mahalle toplantıları yapmak katılımcı bir yöntem olarak önemlidir. Ancak toplantının yapıldığı yer (Ör: kahvehane), toplantının saati (Ör: okul çıkışı) ya da toplantının kolaylaştırıcılığını yapan kişinin kadınlara söz vermemesi gibi etkenler kadınların sürece katılımını kısıtlayabilir, hatta engelleyebilir. Bu tip bir toplantının düzenlenmesinde kadınların geleneksel cinsiyet rollerinden dolayı üstlenmekte oldukları çocuk bakımı, ev idaresi gibi yükümlülükler düşünülerek zaman ayarlaması yapılması, mümkünse toplantı süresince bir çocuk oyun alanı düzenlenmesi ve toplantı mekânı seçilirken kadınların bulunmaktan huzursuz olmayacakları ve kolay erişebilecekleri mekânlar seçilmesi önemlidir. Ayrıca, erkeklerin yoğun oldukları bir ortamda kadınların fikir bildirmekten kaçınma ihtimali gözetilerek toplantı kolay-



⁷² Giriş bölümünde detaylıca açıklandığı üzere, üzerindeki kontrol ve baskı sebebiyle kadınlar içinde yaşadıkları şehri tanıyamamakta, kendilerini doğrudan etkileyen kararlar konusunda fikir beyan edememektedirler. 2014 tarihli Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nın sonuçlarının da ortaya koyduğu üzere, her 4 kadından 1'i eşleri ya da birlikte yaşadıkları erkeklerin izni olmadan bir sağlık kuruluşuna dahi gidememektedir. Bu tip bir baskı ve kontrol ortamında kadınların katılımcı süreçlere ek tedbirler olmadan katılmalarını beklemek gerçekçi olmayacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları alanında faaliyet gösteren hak temelli sivil toplum örgütleri; kuruluş belgesinde (tüzük, vakıf senedi, vb.) bu alanlarda faaliyet gösterdiği açıkça ifade edilen veya gerçekleştirdiği faaliyetler ağırlıklı olarak bu alanları kapsayan örgütlerdir. Tüzel kişiliği olmayan platform, girişim, inisiyatif, oluşum, vb. örgütlenmeler de bu kapsamda değerlendirilir. Tüzel kişiliği olmayan STK'larda kuruluş belgesi aranmaz.

Kadınları ve çocukları doğrudan ilgilendiren ve kent hayatına katılımlarını önemli ölçüde etkileyen park yapımı gibi bir sürecin, parktan daha çok yararlanan kadınların ve kız çocuklarının fikirleri alınarak tasarlanması önemlidir.

laştıracılığını yapan kişinin kadınlara eşit söz vermek için özel bir yöntem belirlemesi ve mümkünse kadın olması da bir başka önemli ayrıntıdır. Yine, kadın okur yazarlığının düşük olduğu yerlerde, mümkün olduğunca basit, kolay anlaşılabilir çizimlerle bilgilendirme yapılması, katılımı destekleyici materyallerin her eğitim seviyesindeki kişilerce anlaşılabilir olması da her bireyin eşit katılabileceği süreçler yaratmada önemlidir.

Ayrıca; anket, soru formu gibi yöntemlerle bilgi toplanmak istendiğinde, kadınların ve erkeklerin eşit oranda bu sürece katılmalarına dikkat edilmeli, sorular kadınların cevaplamaktan çekinmeyeceği ortamlarda, bu konuda uzman kişilerce sorulmalıdır. Özellikle kentsel hizmetler ve mekân tasarımı konularında sorular sorularken kadınların mümkün olduğunca doğru yönlendirilmesi ve soruları cevaplarırken yanlarında cevaplarını etkileyebilecek aile bireylerinin bulunmaması özel bir önem taşımaktadır. Yine bir yöntem olarak, karmaşık konularda bilgi almak için anket gibi sınırlayıcı ve kafa karıştırıcı olabilen yöntemler yerine kroki, çizim, vs. gibi basit yöntemler tercih edilmesi de daha doğru/gerçek veriye ulaşılmasını sağlayabilecektir. Örneğin, ulaşım planlaması tasarlanırken hatların güzergâhlarına ilişkin karmaşık sorular yerine kadınlardan bir hafta süreyle toplu taşıma rutinlerini basit bir krokiye işaretlemelerini istemek hem okuma yazması olmayan kadınlar, hem ankete cevap vermekte zorlanan kadınlar, hem de araştırma sonuçlarını kullanarak söz konusu toplu taşıma hizmetine yönelik cinsiyet analizi yapacak uzmanlar için daha verimli bir yöntem olacaktır.

Örnek Çalışma: Bursa, Nilüfer Belediyesi Manolya Parkı Tasarım Süreci:

Kadınları ve çocukları doğrudan ilgilendiren ve kent hayatına katılımlarını önemli ölçüde etkileyen park yapımı gibi bir sürecin katılımcı şekilde yürütülmesi önemlidir. Parkın o mahallede yaşayan vatandaşların, özellikle de parktan daha çok yararlanan kadınların ve kız çocuklarının fikirleri alınarak tasarlanması, onların kullanmaktan keyif aldıkları, kendilerini güvende hissettikleri ve sosyalleşebildikleri bir kentsel mekân olarak faaliyet göstermesinin en önemli güvencesidir. Nilüfer Belediyesi'nin Manolya Parkı'nın tasarım süreci bu konuda örnek gösterilebilir. Bu tip katılımcı yöntemlerde en önemli unsurların başında gelen toplantı yerinin seçimi (herkese açık, kadınların kendilerini rahat hissedebilecekleri bir mekân), toplantı saatinin belirlenmesi (örneğin okul çıkışına denk gelmemesi), kolaylaştırıcılardan birinin kadın olması ve toplantı duyurularının açık şekilde yapılması sayesinde, Manolya Parkı kadınların ve erkeklerin ortak kararı ile tasarlanmıştır.

Mahalle Çalışmaları⁷³

Toplum çalışmasının önemli bileşenlerinden biri olan mahalle örgütlenmesi; yerel yönetimler ve vatandaşlar arasında diyalog ortamının oluşturulması ile hizmet ve politika üretenlerin yerel halkın ihtiyaç ve sorunlarının farkına vardığı, yerel halkın da kendilerine sunulan hizmetlerin planlanması sürecine aktif katılımının sağlandığı, vatandaşlar arasında dayanışma esasını temel alan bir yerel kalkınma modelidir. Son dönemde özellikle uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri aracılığıyla Türkiye'nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkelerde bölgesel kalkınma ve yerel demokratik yönetişimin güçlendirilmesi amacıyla önem kazanan bir çalışma alanıdır.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında Trabzon, Nevşehir, Şanlıurfa, İzmir ve Kars'ta mahalle çalışmaları yürütülmüş olup bu çalışmaların amacı; pilot olarak seçilen mahallelerde de yaşayan kadınların yaşam kalitelerini etkileyen sorun ve ihtiyaçların tespiti ve yerel hizmet sağlayıcılarla etkin diyalogu için organize olabilmelerini sağlamaktır. Buradan hareketle çalışmanın temel hedefleri:

- Tespit edilen mahalledeki kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği, kentsel hizmetler, kadının insan hakları konusunda farkındalıklarının artırılması,
- Bu farkındalıktan yola çıkarak yaşadıkları mahallelere ve yerele özgü ihtiyaç ve sorunları tespit etmeleri ve bunlara yönelik çözüm yolları aramaları,
- Tespit edilen sorunlar ışığında kadınların il kadın hakları koordinasyon kurulu üyeleri aracılığıyla yereldeki kamu kurum ve kuruluşları ile diyaloga geçmesi,
- Bu diyalog neticesinde yereldeki hizmetlerin kadınların ihtiyaçları ve tespit ettikleri sorunlar ışığında toplumsal cinsiyete duyarlı olarak planlanması ve sunulmasıdır.

Mahalle örgütlenmeleri ile ulaşılmak istenen nokta; pilot mahalle çalışmalarının örnek alınarak yereldeki kamu kurumları tarafından sahiplenilmesi ve tüm mahallelere yayılmasıdır. Böylece hem yerelde hizmet planlayan ve sunan kamu kurumları diyalog ve katılım sayesinde yerel halkın ihtiyaçlarını kaynağında tespit ederek hizmetlerin tam olarak amacına ulaşmasını ve ihtiyacın karşılanmasını sağlayabilecek hem de yereldeki kadınlar aktif birer vatandaş olarak kentsel hizmetlerin içerisine dahil olacaklardır.

Kentlerde gerçekleştirilen mahalle çalışmaları kapsamında, çalışmalara katılan kadınlarda öncelikli olarak kişisel özgüven gelişimi görülmüştür. Kadınlar, bireysel olarak değil, ortaklaşa hareket etmenin önemi ve değeri konusunda bir farkındalık yakalamıştır. Tek tek başvurularla değil, bir araya gelerek geliştirdikleri ortak bir yaklaşımla hayatlarını etkileyen mahalle sorunlarının ya da hizmet eksikliklerinin giderilebileceğine dair bilgi ve inançları artmıştır. Ortak hareket sırasında paylaşım, sorumluluk alma, bir grubun parçası olma, birlikte zaman geçirme tüm kadınların dile getirdiği diğer ortak kazanımlardır.

Çalışmalara katılan kadınların kendilerini değerlendirmeleri istendiğinde görülmektedir ki, kadınların iletişim becerilerindeki gelişmeler (söz alma, sözcü seçme, sunum becerileri vb.), özellikle kurumlarla ilişki kurabilme kapasitesinin artması yönünde etkili olmuştur.

⁷³ Bu bölümdeki bilgiler mahalle çalışmaları bileşeninin uzmanı Sezin Üstkent'in ve çalışmanın yapıldığı illerdeki yerel koordinatörlerin raporlarından derlenmiştir.

Çalışmaların bu alanda bir diğer yansıması, kadınların bir sivil toplum örgütü çatısı altında örgütlenme ve yakınlarındaki işbirliği yapabilecekleri sivil toplum çalışmalarına ve yönetimine aktif olarak katılma istek ve girişimi geliştirmeleridir. Kent konseyi çalışmalarına da katılım olmuş, yönetimde yer alma çabası gösteren kadınlar da görülmüştür.

Kurumlarla bir arada çalışma sayesinde kadınlar hangi kurumların hangi hizmetleri sunduğunu ve bunlardan faydalanabilme koşullarını da öğrenmişlerdir. Kurulan bu işbirliği ve iletişim sırasında kadınlar kendilerini ifade edebilme, kurumları mahalleye konuk edebilme, sunum yapma ve taleplerini takip edebilme yönünde kapasite gelişimi de sağlayabilmişlerdir.



Çoğu kentte mahalleli kadınlar, il genel meclisi, belediye meclisi ve kent konseyi ile il kadın hakları koordinasyon kurulu toplantılarına katılmıştır.

Bu alanda iyi uygulama örneklerinden biri İzmir’de deneyimlenmiştir. Odak grup çalışmalarında mahallenin en önemli ihtiyacı olarak belirlenen sosyal merkez, mahalleli kadınların belediye ziyareti ve belediye eşitlik komisyonu üyelerinin de desteği ile belediyenin gündemine alınmış; projelendirilmiş ve binanın inşaatına başlanmıştır. İzmir’deki ikinci mahalle olan İsmet Paşa mahallesinde yapılan çalışmalar sayesinde, mahallede uyuşturucu problemi ile anılan park, mahalleli kadınların talebi üzerine belediye tarafından düzenlenerek yeniden hizmete açılmıştır. Mahalleli kadınların parka sahip çıkması amacı ile parka isim verme görevinin mahalleli kadınlara bırakılmasının ardından, yeni düzenlenen parkın adı “Lider Kadınlar Parkı” olmuştur.

Trabzon Esentepe Mahallesi’nde ise Kadın Mimar Mühendisler Derneği tarafından yürütülen mahalledeki ilköğretim okulunun peyzajının yapılmasına yönelik katılımcı proje yürütücülerini ile yapılan temaslar sonucunda mahalleli kadınlar da projeye dahil edilmiş, kadınlarla atölye yapılmıştır.

Atölyeler sonucu tespit edilen kadınların ve çocukların talepleri projeye yansıtılmıştır. Hazırlanan projenin hayata geçirilmesi amacıyla sponsor arayışı başlatılmıştır.

Trabzon ve Nevşehir’de mahalle çalışmaları kentlerin yerel eşitlik eylem planlarındaki hedef ve iş planları ile entegre edilmiştir. Trabzon bir adım daha ilerleyerek, planın katılım ve kentsel hizmetler başlığında yapılacak çalışmaları mahalle çalışmasının yapıldığı mahallelere önceliklendirmiştir. Trabzon’da ayrıca İŞKUR YEEP kapsamında hazırladığı kurumsal iş planındaki faaliyetlerinde çalışma yapılan mahalleleri pilot mahalleler olarak belirlemiştir.

Nevşehir'deki somut çıktılardan önemli bir tanesi Nevşehir İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu altındaki Mahalle Çalışma Komisyonu'nun kurulmasıdır.

Şanlıurfa'da mahalle yönetiminde daha önce sadece muhtar ve mahallenin ileri gelen erkekleri başat aktör iken bu süreç içerisinde kadınlar da eklemlenmeyi başarmıştır. Özellikle mahalle lider kadınları ve koordinatörleri ile kurumların eşitlik birim görevlileri bir takım oluşturarak kadınların hizmete erişimi noktasında rol üstlenmişlerdir. Şanlıurfa'da mahalledeki kadınların içerisinde aktif rol almak isteyen iki kişinin il kadın koordinasyon kuruluna üye yapılması kurula mahalle odaklı hizmet planlaması bakışının yerleştirilmesi açısından önemli görülebilir.

Sonuç olarak, her kentte, kentin yapısına, dinamiklerine, kurumların ve mahallenin alışkanlıklarına göre farklı düzeylerde örgütlenme biçimleri ve başarı hikâyeleri tecrübe edilmiştir. 2013 yılının sonu itibarıyla kentlerde yaratılan ivmenin artışla devam etmesi ve mahalle yönetişiminin kalıcı bir sistem haline gelebilmesi için bir yandan kadınların güçlendirilmesine diğer yandan da kurumların güçlendirilmesi ve mahalle odaklı hizmet planlaması ve hizmet kullanımının/memnuniyetinin takibine ihtiyaç duyulmuş ve bu alanda çalışmalar yapılmıştır.

Mahalle odaklı hizmet sunumu yerelde hizmet sunan tüm kurumlar için önemli bir ihtiyaçtır. Yerel yönetimlerin ve kamunun bu ihtiyacın farkına vararak stratejik planlarına mahalle düzeyinde ihtiyaç tespitlerini dahil etmeleri, mahalleli kadınlara yönelik katılımcı süreçler ve güçlendirme çalışmaları yürütmeleri önemli bir çalışmadır.

Erkek Katılımı

Kadın dostu bir kent yaratmak için yapılacak çalışmalar sadece kadınları değil aynı zamanda erkekleri de ilgilendirir. Hem hizmet sağlayıcı kurumlarda görev yapan erkeklerin hem de kentte yaşayan erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi hakkında fikir ve bilgi sahibi olmaları, eşitsizliğin erkekler üzerindeki olumsuz etkilerini de farkedebilmeleri ve sorunun çözümünde aktif rol oynamaya başlamaları gereklidir. Her ne kadar toplumsal cinsiyet eşitsizliği ilk bakışta sadece kadınları ilgilendiren bir mesele gibi gözüксе de erkekler de bu eşitsizlikten olumsuz olarak etkilenmekte, eşitsizliğin bedelini çoğu zaman hiç farkında olmadan, kadınlar kadar ağır olmasa da, ödemektedirler.

"... pek çok erkek de, erkeklerin güçlü, yenilmez, duygularını belli etmez bireyler olarak kabul edilmesinden kaynaklanan ciddi psikolojik sorunlar yaşar. Çocukluk ve gençlik döneminde kız kardeşiyle gayet iyi ilişkiler içinde büyüyen bir genç erkek, toplumsal beklentiler sebebiyle hiç istemeyerek, namus saiki ile onun katili dahi olabilir. Sakin bir karaktere sahip olan bir erkek, eşini yola getirmenin güç kullanmaktan geçtiğine dair söylemlerin etkisi ile "olmadığı biri gibi davranmanın" yarattığı travmayı yaşayabilir.

Güç, sorumluluk getirir; güçlü cins olmanın ağır bir bedeli daha vardır: Güçlü olmaya devam etme gerilimi. Erkeklerin, erken teşhis edilmesi gereken hastalıklardan dolayı ölüm oranlarının daha yüksek olması, bu bedelin parçalarıdır. "Erkek adam ağlamaz" diye başlayan hikâye, hastalıkların geçiştirilmesi, gerektiğinde yardım istenememesi, stresle başa çıkmanın becerilememesi ile devam eder. Hekimler arasında yaygın bir deyiş vardır: "Kadınlar hastalanır, erkekler ölür!" Bu deyiş, erkeklik rolünün getirdiği yaşam yükünü çok iyi özetler."⁷⁴

⁷⁴ Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları ve Sivil Toplum Örgütleri İçin Kadın Dostu Kentler Eğitici Kiti-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
http://kadindostukentler.org/yayinlar.php

Son yıllarda gerek dünyada gerekse Türkiye’de erkekler çeşitli platform ve sivil toplum örgütleri altında birleşerek cinsiyet eşitsizliği alanında mücadele eden aktif paydaşları olmaya başlamıştır (Ör: White Ribbon, HeforShe, MenEngage, Biz Erkek Değiliz İnisiyatifi, vb). Ayrıca bir süredir Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) Baba Destek Programı isimli bir eğitim programı kapsamında erkeklerle yönelik farkındalık çalışmaları yürütmektedir.

Konuya hizmet sağlayıcı kurumlarda ve karar mekanizmalarında çalışan erkekler açısından baktığımızda konunun bir de haklara ve hizmetlere eşit erişim boyutu vardır. Özellikle karar mekanizmalarında kadınların eşit temsil edilmediği kentlerimizde karar mekanizmalarında ya da uygulamada görev yapan erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalıklarının ve sorumluluk bilinçlerinin artması önemli bir ihtiyaçtır. Bu sürece katkıda bulunmak için eşitlik birimleri/komisyonları erkeklerle yönelik eğitim ve atölye programları düzenleyebilir. Bu çalışmalar kurum ve kuruluşlardaki erkek personele yönelik olabileceği gibi kahvehane sohbetleri gibi yöntemlerle kent halkını hedefleyen çalışmalar da düzenlenebilir. Özellikle halk katılımını içeren erkek çalışmalarında toplumun kanaat önderlerinin (öğretmenler, muhtarlar, imamlar, Kur’an kursu hocaları, ilde etkin olan sivil toplum kuruluşlarının liderleri) ve farklı kamu kurumlarından temsilcilerin eğitim ve çalışmalara dahil edilmesi önerilir (bkz. Kars örneği, Yerel Eşitlik Eylem Planları ve Kamu Kurumları Arasındaki İşbirliği başlıklı bölüm). Bu alanda uzun yıllardır çalışma yapan sivil toplum örgütlerinden ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu-UNFPA gibi uluslararası kurumlardan destek alınabilir.

Medya

İllerimizde kapsamlı bir paydaş analizi yaptığımızda karşımıza çıkacak en önemli paydaşlardan birisi de medyadır. Özellikle de toplumsal cinsiyetin, biyolojik cinsiyetten farklı olarak, tamamen kültürel pratiklerle ilişkili ve onlarla belirlenen bir olgu olduğunu düşündüğümüzde, medyanın rolü bir kez daha karşımıza çıkmaktadır. Kültürel ortam, kadın ve erkek cinsiyetlerine belli toplumsal roller biçmekte ve bu roller çeşitli araçların yardımıyla kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır. Medya da bu rollerin geleneksel kodlarını kullanan ve ürettiği içerikle toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden ve yeniden üreten kültürel ortamı bizatihi yaratan, yayan araçlardan biridir.

Bu amaçla yerel medyayı da çalışmalarımıza, özellikle de kapasite geliştirmeye dönük çalışmalarımıza, dahil etmek egemen ataerkil söylemin sorgulanması ve değişiminde önemli bir müdahale olacaktır. Yerel medyanın toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı kazanabilmesi ve bunu haber, program ve yayınlarına yansıtabileceği zemin oluşturulması için yerel medyanın katılımı ile eğitim ve atölye çalışmaları yapılabilir, ortak bir bakış açısı oluşturma amacıyla katılımcı yöntemler denenebilir.

Örnek Yerel Medya İle Eğitim ve Atölye Çalışması Programı

Katılımcı Profili: Yerel Medya Temsilcileri

Çalışmanın Amacı:

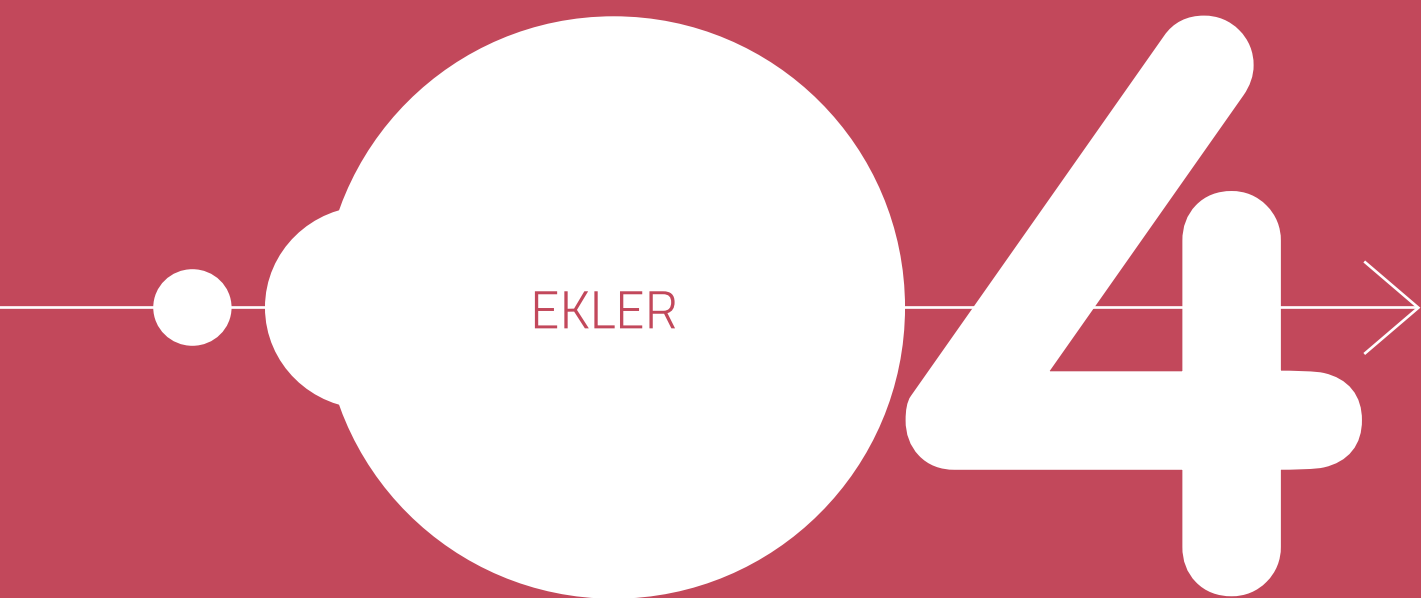
- Cinsiyet eşitliği bakış açısının kazanılmasını sağlamak
- Egemen ataerkil söylemin üretilmesinde medya mensuplarının kendi katkılarını farketmelerini sağlamak
- Yerelde sürdürülen kadın çalışmalarının görünür kılınmasını sağlamak

Eğitim Konuları:

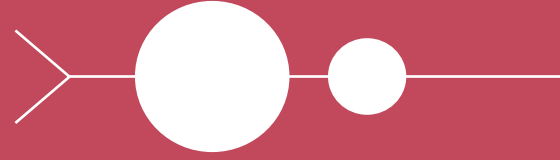
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
- Kadına Yönelik Şiddet
- Toplumsal Cinsiyet ve Medya

Eğitimin Beklenen Sonuçları:

- Yerel medya tarafından yapılan haber ve programların toplumsal cinsiyet eşitliği bakışı ile hazırlanması
- Medyada kadın çalışanların ve kadın yöneticilerin sayısının artması
- İlde yapılan toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının görünürlüğünün artması
- Radyo ve TV Program bölümleri, söyleşiler, köşe yazıları, makale yayımlama gibi yöntemler aracılığıyla ildeki kadın örgütlerinin seslerinin duyurulmasının sağlanması



- T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI GENELGELERİ
- T.C. SAMSUN VALİLİĞİ, YEREL EŞİTLİK BİRİMİ
KURULUŞ, GÖREV VE ÇALIŞMA YÖNERGESİ



T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI GENELGELERİ

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.05.0.DAB.0.00.00.00/720/2010
Konu : Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları

19/02/2010

GENELGE 2010/10

Katılımcı demokrasi, hukukun üstünlüğü ve insan haklarının korunması, Bakanlığımızın önem verdiği konuların başında gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini sağlamaya yönelik Bakanlığımızca örnek seviyede birçok çalışma yapılmaktadır.

Bu kapsamda, Bakanlığımız ile Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye Temsilciliği tarafından “Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı” 2006-2009 yılları arasında altı pilot ilde -İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van- uygulanmıştır.

Ortak Program çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konularında örnek seviyede çalışmalar gerçekleştirilmiştir:

I. Ortak Programın uygulandığı altı ilde, kadın ve kız çocuklarının hayat kalitesinin yükseltilmesine yönelik çalışmalara öncelik verileceğine dair bir taahhüt belgesi olan Yerel Eşitlik Eylem Planları katılımcı bir süreç işletilerek, yerel yönetimler ve kadın kuruluşları başta olmak üzere sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği içinde hazırlanmış ve İl Genel Meclisi ve Belediye Meclisleri tarafından onaylanarak uygulama aşamasına geçirilmiştir.

Yerel Eşitlik Eylem Planları, yerel seviyede kadın erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi, bunun için de toplumsal cinsiyet yaklaşımını yerel yönetim anlayışına yerleştirmeyi ve uygulamaların sürdürülebilirliğini amaçlamaktadır. Yerel Eşitlik Eylem Planları, İl Özel İdaresi ve Belediye Stratejik Planlarına da yerleştirilmiştir. Pilot illerde stratejik planların hazırlanmasında kadın kuruluşlarının görüşlerine başvurulmuş, kadın ve kız çocuklarına yönelik çalışmalar stratejik hedefler arasına yerleştirilmiştir.

II. Yerel Eşitlik Eylem Planlarının uygulanması sürecinde yerel eşitlik politikalarının kurumsal çerçevesi de oluşmuştur. Bu bağlamda; pilot illerde kadın erkek eşitliğine yönelik çalışmalarının eşgüdüm ve izlenmesini sağlamak üzere **İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulları** kurulmuştur.

III. Bu Kurulun sekretaryasını yürütmek ve kadın ve kız çocuklarının başvuru ve şikâyetlerini almak üzere Valilik ve Belediyelerde eşitlik birimleri oluşturulmuştur.

IV. İl Genel Meclisi ve Belediye Meclislerinde, kadın erkek eşitliği komisyonları kurulmuştur. Ayrıca, illerdeki ilgili kurullara kadın kuruluşlarının katılımına yönelik uygulamalar başlatılmıştır.

V. Bu çalışmaların yanı sıra **kentsel hizmetler** kapsamında; yeni kadın danışma merkezleri, toplum merkezleri, kız yurtları, ara istasyonlar ve sığınma evleri, kreş, bebek bakım ve emzirme odaları kurulmuş, ayrıca kız çocuklarına yönelik okul öncesi eğitim imkânları artırılmıştır. Sokak ve caddelerin daha iyi ışıklandırılması ve yeni oyun parkları inşaatlarına, mevcut parkların kadınlar ve kız çocukları tarafından kullanımını sağlamak üzere yeniden düzenlenmesine önem verilmiştir. Kadınların iş hayatına katılımını desteklemek üzere meslekî eğitim imkânları artırılmıştır. Yerel karar alıcılar ile kamu personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığını artırmak için eğitimler düzenlenmiştir. Mevsimlik tarım işçileri dâhil özel ilgiye muhtaç grupları hedefleyen sağlık hizmet modelleri geliştirilmiştir.

Yukarıda örnekleri verilen çalışmalar, kadınların ve kız çocuklarının günlük hayatta daha mutlu ve huzurlu olmalarını temin edecek ve ayrıca ülkemizin Avrupa Birliği tam üyelik müzakere sürecine de olumlu yönde katkıda bulunacaktır.

Bahse konu çalışmalar, Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen, ülkemizin de taraf olduğu ve kadınlar ve gençler konusunda yerel yönetimler için özel bir görev alanı çizen Yerel Gündem 21'de yer alan; yerel yönetimlerin, karar alma, planlama ve uygulama süreçlerine kadınların ve gençlerin etkin olarak katılımını sağlayacak programlar geliştirmeleri ve uygulamaları hedefine de ulaştıracaktır.

Aynı şekilde; ülkemizin de taraf olduğu ve 2015 yılına kadar erişilmesi hedeflenen, Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri arasında sayılan; kız çocuklarının eğitimi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini sağlamaya yönelik çalışmalar ile kadın ve anne sağlığının iyileştirilmesi, gebelik ve doğum sırasında anne ölüm oranlarının azaltılması konularında yapılacak çalışmalar, Binyıl Kalkınma Hedeflerinin gerçekleştirilmesine önemli katkı sağlayacaktır.

Ortak Program çerçevesinde, yukarıda örnekleri ile bahsedilen çalışmaların ülkemiz genelinde yaygınlaştırılması önem taşımaktadır.

Yukarıda sözü edilen pilot illerin çalışmalarından yararlanılması, kadın ve kız çocuklarının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik uygulamaların yaygınlaştırılması, bu doğrultuda konunun, İl Özel İdaresi ve il dâhilindeki Kaymakamlıklar ve Belediye Başkanlıklarına duyurularak uygulanmasının sağlanması ve yapılan çalışmaların takibini önemle rica ederim.


Zekeriya ŞARBAK
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı

DAĞITIM:

Gereği

81 İl Valiliğine

Bilgi:

Dışişleri Bakanlığı
Avrupa Birliği Genel Sekreterliği
Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
Bağlı Kuruluşlar
Merkez Birimleri
BM Nüfus Fonu

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü

Sayı : B.05.0.MAH.0.65.000/7729-81860

18.8/2006

Konu : Kadınların ve Kız
Çocuklarının Hakları

Genelge 2006/67
VALİLİĞİNE

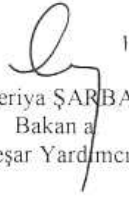
Ülkemizde kadınların ve kız çocuklarının haklarının korunması ve geliştirilmesi için özel çabalar gösterilmekte ve Bakanlığımız ile Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye Temsilciliği tarafından, "Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı" yürütülmektedir.

Bu çerçevede mahalli idareler tarafından yapılacak çeşitli etkinliklerde kadınlarımızın temsil edildiği veya münhasıran kadınlara yönelik sivil toplum kuruluşlarının yer alması ve bu kuruluşların görüş, tavsiye ve katılımına önem verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yapılacak çalışmalarda,

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için, kadınlara dönük olarak çeşitli seviyelerde eğitim imkanları sunulması; aile içi şiddet, ihmal ve istismara maruz bırakılan her yaştan çocuk, genç, yaşlı, engelli ve kadınlara yönelik sosyal hizmetlere öncelik verilmesi, kadın ve çocukların yaşam kalitesini yükseltecek sosyal destek mekanizmalarını geliştirecek veya var olan sosyal destek mekanizmalarını güçlendirecek uygulamaların yapılmasına özen gösterilmesi ve özellikle kent konseylerinin yapacağı çalışmalarda bu hususların göz önünde bulundurulması uygun olacaktır.

Aynı şekilde kadınların sosyal hayattaki etkinliğinin artırılması, kadın ve çocukların yasal haklarının korunarak Türk toplumunun temeli olan aile kurumunun güçlendirilmesi ile kadınların gündelik hayat içerisinde güvenliğinin ve yaşam serbestisinin sağlanmasına da özen gösterilecektir.

Yukarıdaki belirtilen ilke ve esaslar çerçevesinde konunun iliniz özel idaresi ve il dahilindeki belediyelere duyurulmasını ve yapılan çalışmaların takibini önemle rica ederim.


Zekeriya ŞARBAK
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı V.

DAĞITIM
81 il Valiliğine

T.C. SAMSUN VALİLİĞİ, YEREL EŞİTLİK BİRİMİ KURULUŞ, GÖREV VE ÇALIŞMA YÖNERGESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Esaslar

Amaç, Kapsam, Hukuki Dayanak, Sorumluluk, Tanımlar

Amaç

Madde 1- Samsun Valiliği bünyesinde kurulan Yerel Eşitlik Biriminin temel görevleri şunlardır:

- a) Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi, kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konularına katkı sağlamak amacıyla ilimizde bu alandaki çalışmaların daha etkin bir şekilde yürütülmesine yönelik olarak; kamu kurum kuruluşları, ilçe kaymakamlıkları, yerel yönetimler, üniversite, meslek kuruluşları, kalkınma ajanları ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içerisinde faaliyetler ve projeler yapılmasını sağlamak ve bu konuda gerekli desteği vermek,
- b) Yerel yönetimler başta olmak üzere kamu idarelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konularına farkındalık oluşturulması sağlamaya yönelik faaliyetler yürütmek,
- c) İlde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi, mahalli idarelerin ve sivil toplum kuruluşlarının bu konulardaki kapasitelerinin artırılması, kadın ve kız çocuklarının ihtiyaçlarına yönelik yerel hizmet modelleri geliştirilmesini sağlamak,
- d) Yasal reformların il düzeyinde tam olarak hayata geçirilmesi için gerekli takibi yapmak, merkezi ve yerel düzeyde ilgili kuruluşlar ile temas içerisinde bulunmak.
- e) Kamuoyu nezdinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi, kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konularının daha sağlıklı ve doğru olarak anlatılabilmesi ve kamuoyu oluşturulması için gerekli çalışmaları yürütmek.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönerge Samsun Valiliği, Valiliğe bağlı ve denetimine tabi kurum ve kuruluşları, ilçe kaymakamlıklarını ve yardım talep eden yerel yönetimler, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarına sunulacak hizmetleri kapsar. Bu Yönerge, kamu kurum ve kuruluşlarının Başbakanlık ve ilgili bakanlıklarca kanun, tüzük ve yönetmeliklerle getirilen veya üst makamlarca ulusal mevzuat gereği emredilen görev, yetki ve sorumlulukların yerine getirmesine engel teşkil etmez.

Hukuki Dayanak

Madde 3 - Bu Yönerge,

- a) 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu,
- b) 3046 Sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun,
- c) 10.09.1988 tarih ve 19925 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Valilik ve Kaymakamlık Büroları Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği,
- d) İçişleri Bakanlığının 18 Ağustos 2006 tarih ve 2006/17 sayılı Genelgesi,
- e) İçişleri Bakanlığının 19 Şubat 2010 tarih ve 2010/10 sayılı Genelgesi,

f) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'na (2008-2013)

g) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı'na (2012-2015) uygun olarak düzenlenmiştir.

Sorumluluk

Madde 4 - Bu Yönergenin uygulanmasından Vali, hizmetlerin yerine getirilmesinde Valinin genel yönetimi ve denetimi altında, Yerel Eşitlik Biriminin ilgili olduğu Vali Yardımcısı, İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu Üyeleri, birim sorumlusu ve birim görevlileri, İlçe Kaymakamları ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının en üst yetkilileri sorumludurlar.

Tanımlar

Madde 5 - Bu Yönergede yer alan,

Yönerge: Samsun Valiliği Yerel Eşitlik Biriminin Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönergesini,

Valilik: Samsun Valiliğini,

Vali: Samsun Valisini,

İlgili Vali Yardımcısı: Yerel Eşitlik Birimi çalışmasından sorumlu Vali Yardımcısını,

Kadın Dostu Kentler Projesi -2: İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ile Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı işbirliğinde ve de İsveç Büyükelçiliğini mali katkılarıyla uygulanan Kadın Dostu Kentler- 2: Yerel Düzeyde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirme Projesini,

Birim Sorumlusu: İlgili Vali Yardımcısının teklifiyle Vali tarafından görevlendirilen, Yerel Eşitlik Birimi'nin verimli çalışmasından ve koordinasyonundan sorumlu olan görevliyi,

Uzman: Samsun Valiliği Yerel Eşitlik Biriminde görevlendirilen uzman personeli ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Yürütülecek Hizmetler

Madde 6 - Eşitlik Birimi tarafından yürütülecek hizmetler şunlardır;

a) Yönerge hükümlerinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren değişik kurum ve kuruluşlar tarafından kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını geliştirmek, kadını ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda etkin hale getirmek ve eğitim düzeyini yükseltmek amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlerinin koordinasyonu ve izlenmesini sağlamak,

b) İlde kadına yönelik her türlü şiddetin önlenmesi için gerçekleştirilen çalışmalara yardımcı olmak; kadının aile ve sosyal yaşamdan kaynaklanan sorunlarının çözümüne destek oluşturacak yenilikçi çalışmaların önünü açmak,

c) İlde, sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere bütün alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayıcı ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı çalışmalarda bulunmak,

d) Görev alanına giren konularda bilgi sistemleri, kütüphane ve/veya dokümantasyon merkezi kurmak, istatistikleri derlemek,

e) Görev alanına giren konularda çalışmalarda bulunan uluslararası kuruluşların faaliyetlerini izlemek, alınan kararları ilgili kuruluşlara iletmek,

f) İlde ulusal ve uluslararası proje ve faaliyetlerin yürütülmesinde başta Valilik olmak üzere diğer tüm kamu, yerel ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği ve koordinasyonun sağlanmasına yönelik gerekli teknik desteği sağlamak,

g) İlde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uygulanacak ortak politika ve planların oluşturulması, uygulanması ve stratejilerin belirlenmesinde önemli bir role sahip İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulunun, çalışmasına destek olmak ve sekreteryasını tutmak,

h) İlin Yerel Eşitlik Eylem Planının hazırlanmasını, uygulanmasını ve izlenmesini sağlamak,

i) İl Valisi tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çalışma Usul ve Esasları

Madde 7 - Samsun Valiliği Yerel Eşitlik Birimi,

a) İlgili Vali Yardımcısının genel koordinatörlüğünde, bünyesi içerisinde yer alan görevliler vasıtasıyla (tam zamanlı olarak veya haftanın belirli günlerinde, uygun mesai aralığı içerisinde veya belirlenecek sürelerde ve birimin iş yoğunluğuna göre vb.) çalışmalarını gerçekleştirir,

b) Yerel Eşitlik Eylem Planında yer alan hedeflerinin gerçekleştirmeye yönelik olarak kamu kesimi, yerel yönetimler, üniversite, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirir,

c) Gerekli durumlarda kadına yönelik şiddet vb. konularda ulusal ve uluslararası fon kaynaklı proje çağrılarını takip ederek, kullanılabilecek tüm fonlar hakkında ilgililerine bilgilendirme yapar,

d) Kadına yönelik uygulamalarda ortaya çıkan sorunları tespit ederek, sorunların çözümü konusunda ilgili merciler nezdinde girişimde bulunulmasını sağlar,

e) Görev alanına giren konularda yerel düzeyde gerek duyulacak eğitim, seminer, kampanya ve benzeri etkinlikleri düzenler ve gerekli katkıyı sağlar,

f) Birim görevlileri gerek görülen ve proje konularında açılan eğitimlere katılır, proje ilgililerine yönelik gelişim amaçlı eğitimleri ilde düzenler,

g) Bu faaliyetlere alt yapı teşkil edecek her türlü bilgi ve çalışmaları ilgili web sayfasında tüm ilgililere duyurulmasını sağlar,

h) Sağlıklı bir kamuoyu oluşumuna katkı sağlamak üzere, toplumun tüm kesimlerine yönelik olarak bilgilendirme çalışmaları yapar,

i) İlimizde bulunan diğer ilgili birimlerle gerekli irtibat ve koordinasyonu sağlar,

j) İl Valisi tarafından verilen diğer görevleri yerine getirir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Yerel Eşitlik Biriminin Görevleri, Teşkilat, Birim Uzmanlarının Vasıfları ve Görevlendirilmeleri, Yerleşim ve Bütçe

Yerel Eşitlik Birim Sorumlusunun Görevleri

Madde 8 - Birim Sorumlusu;

a) Birimin Yönergesinde belirtilen görevlerini çalışma plan ve programlarına uygun olarak yürütmek.

b) Çalışmaların niteliğinin gerektirdiği, teknik ve detaya ilişkin konularda, zaman kaybını önlemek, çalışmalarda sürat ve verimliliği sağlamak üzere ihtiyaç duyulan her türlü bilgi, belge ve istatistikî tabloları ilgili kuruluşlardan doğrudan talep edebilir. Yerel Eşitlik Birimi tarafından bilgi ve yardım istenen kurum ve kuruluşlar söz konusu isteğe cevap vermek ve gereken kolaylığı göstermekle yükümlüdürler.

c) Çalışma alanına giren konularda ilgili, kamu kurum ve kuruluşlarını, yerel yönetimleri, üniversite, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarını bilgilendirme amaçlı toplantı, seminer ve diğer etkinlikleri düzenleyebilir veya diğer kurumlarca düzenlenmiş bu tür etkinliklere katılabilir ve/veya ilgililerin katılımını sağlayabilir.

d) Birimde görev yapan uzmanlar arasında işbölümü ve görevlendirme yapabilir. İlgili Vali Yardımcısının talimatları doğrultusunda Eşitlik Biriminin etkili ve verimli çalışması için gerekli önlemleri alır.

e) İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu'nda gündeme uygun olarak ilgili konularda sunum ve bilgilendirmeler yapar veya söz konusu bilgilendirmelerin yapılması için il düzeyinde ve ulusal düzeyde uzmanlar ile temasa geçer.

- f) İlin Yerel Eşitlik Eylem Planının hazırlanması, uygulanması ve izlenmesine yönelik çalışmaları koordine eder.
- g) Belirlenen politika ve stratejiler doğrultusunda birimde iş ve işlemlerin planlı şekilde yürütülmesini sağlamak.
- h) Birim çalışmalarının daha etkin ve verimli hâle gelebilmesi için iyileştirmeye yönelik tekliflerini üst makamlara sunmak.

Teskilat

Madde 9 - Öncelikle ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından kurum kapasitesi ve personel niteliği göz önünde bulundurularak, uygun personel görevlendirmesi kurum içinde yapılır. Yerel Eşitlik Biriminin yürüteceği hizmetlerde öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarındaki mevcut bu görevlilerden yararlanılır, bu nitelikte eleman bulunamadığı takdirde kamu yararına çalışan sivil toplum kuruluşlarından veya özel sektörden gönüllü eleman çalıştırılabilir. Yerel Eşitlik Biriminde çalışacak personel sayısı, ilgili Vali Yardımcısının teklifi ve Vali'nin onayı ile belirlenir.

Yerel Eşitlik Birim Uzmanlarının Vasıfları ve Görevlendirilmeleri

Madde 10 - Birimde çalışacak olan birim sorumlusu ve diğer görevliler;

- a) Kadın sorunları vb. alanlarda proje yapma ve proje geliştirme deneyimi olanlar arasından, öncelikle kamu kurumlarından olmak üzere, sivil toplum kuruluşlarından, yerel idarelerden ve gerek duyulduğu takdirde özel sektör kuruluşlarından görevlendirme yoluyla ya da gönüllü olarak görev yaparlar,
- b) Birimde görevlendirilecek personele ilave olarak, güncel çalışma konularına göre ilgili kurum ve kuruluşlardan uygun niteliğe sahip personel desteği alınabilir veya gönüllü olarak çalıştırılabilir,
- c) Eşitlik Biriminde çalıştırılacak olan Birim sorumlusu ve uzmanlar, ilgili Vali Yardımcısının teklifi ve İl Valisinin onayı ile atanır. Görevlerine son verilmesinde de aynı usul takip edilir.

Yerleşim

Madde 11 - Yerel Eşitlik Birimi, çalışmalarını Valilik binasında uygun görülen bir alanda sürdürür.

Bütçe

Madde 12 - Yerel Eşitlik Birimi'nin gerekli çalışmaları yürütebilmesi için ihtiyaç duyulacak her türlü araç, gereç giderleri İl Özel İdaresi'nce karşılanır. Başta Samsun Büyükşehir Belediyesi olmak üzere İldeki diğer ilçe belediyelerden ortak proje geliştirerek gerekli mali desteği sağlayabilir. Ayrıca, ulusal ve uluslararası hibe programlarından yararlanmak isteyen proje sahibi kurumların da gerektiğinde katkısına başvurulabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Yürürlük, Yürütme

Yürürlük

Madde 13 - Bu Yönerge hükümleri Samsun Valisinin onay verdiği .../.../2012 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 - Bu Yönerge hükümleri Samsun Valisi tarafından yürütülür.

