

“Kadın Dostu Kent” ve
“Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5’in Yerelleştirilmesi”
Taahhütleri Odağında

BELEDİYELERDE EŞİTLİĞİ İZLEME PROJESİ SONUÇ RAPORU



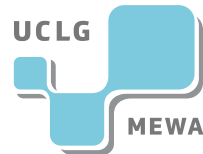
“Kadın Dostu Kent” ve
“Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5’in Yerelleştirilmesi”
Taahhütleri Odağında

BELEDİYELERDE EŞİTLİĞİ İZLEME PROJESİ SONUÇ RAPORU

2022

KADIN ADAYLARI DESTEKLEME DERNEĞİ
(KA.DER)

BİRLEŞMİŞ KENTLER VE YEREL YÖNETİMLER ORTA
DOĞU VE BATI ASYA BÖLGE TEŞKİLATI (UCLG-MEWA)



BELEDİYELERDE EŞİTLİĞİ İZLEME PROJESİ

SONUÇ RAPORU

Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları
UCLG-MEWA Yayınları

Yazarlar:

Nejat Taştan
Ayşe Kaşıkırık
Melis Şahin
Salim Korkmaz

Redaktör:

Onur Fidangül

ISBN:

1. Basım Mart 2022

Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA.DER)
Büyükdere Cad. Çınar Apt. No: 95 Kat: 6
D: 23-24 Mecidiyeköy, İstanbul/Türkiye
T: +90 (212) 273 25 35
F: +90 (212) 273 25 36
E-posta: kader@ka-der.org.tr
www.ka-der.org.tr.

Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Orta Doğu ve Batı Asya
Bölge Teşkilatı (UCLG-MEWA)
Yerebatan Cad. No:2 Sultanahmet, 34110 İstanbul/Türkiye
T: +90 (212) 511 10 10
F: +90 (212) 519 00 58
E-posta: uclg-mewa@uclg-mewa.org
www.uclg-mewa.org

“Bu yayın, Norveç Ankara Büyükelçiliği finansal desteği ile
üretlmıştır.

Bu yayının içeriğinden Kadın Adayları Destekleme Derneği ve
UCLG-MEWA sorumludur ve bu yayın hiçbir şekilde Norveç
Ankara Büyükelçiliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.



Norwegian Embassy

İÇİNDEKİLER

Kısaltmalar	II
Önsöz	III-IV
Giriş	V
Kadın Dostu Kentler	6
KA.DER Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi	6-7
UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Sürdürülebilir	
Kalkınma Hedefi 5'in Yerelleştirilmesi Taahhüdü	7-8
İzleme Raporu İçin Çerçeve	9-11
İzleme Çalışmasının Metodolojisi	11-12
İzleme Yapılan Belediyelere İlişkin Genel Bilgi	13-16
Kurumsal Belgelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	17-19
Kurumsal Yapıda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	19-23
Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Yatırımlar	23-24
Kadınlar ve Kız Çocuklarını Güçlendirme	24-30
Cinsiyet Temelli Veri Toplama	31-32
Sonuç	33
Öneriler	34
Kaynakça	35
Ekler	36-37
NOTLAR	

Kısaltmalar

Avrupa Birliği	AB
Avrupa Yerel Yaşamda Kadın - Erkek Eşitliği şartı	AYYKEEş
Birleşmiş Milletler	BM
Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler	
Orta Doğu ve Batı Asya Bölge Teşkilatı	UCLG-MEWA
Kadın Adayları Destekleme Derneği	KA.DER
Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları	SKA
Yerel Eşitlik Eylem Planı	YEED
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	TCE
Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme	TCDB
Sivil Toplum Örgütü	STÖ

ÖNSÖZ

Belediyeler yerel düzeyde eşitliğin sağlanmasında öncü kuruluşlardır. Vatandaşların gündelik hayatlarına en yakın kurumlar olarak belediyelerin yaklaşımları, planları, politikaları, uygulamaları ve hizmetleri yerelde eşitliğin sağlanmasına katkı sunmaktadır. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini dikkate almayan (bir başka ifadeyle cinsiyet körü) yaklaşımlar ile belediyeler, eşitsizlikleri daha da derinleştirilebilirler. Oysaki, kadınların ve erkeklerin kenti kullanım amaçları, saatleri ve süreleri birbirinden çok farklıdır. Yerel düzeyde farklılaşan ihtiyaçları ve beklentileri görmezden gelmek, “herkese eşit hizmet” yaklaşımı ile hareket etmek mevcut eşitsizlikleri beslemektedir ve kronik sorunlara dönüştürmektedir.

Biliyoruz ki, politikaların katılımcı bir yöntemle geliştirilmesi demokratik toplumların en temel göstergelerindendir. Nüfusun ve seçmenlerin yarısını oluşturan kadınların, kentin sunduğu hizmetlerden, olanaklardan ve fırsatlardan eşit düzeyde yararlanabilmesi temel bir haktır. Kentler daha eşit, adil, katılımcı, şeffaf ve kapsayıcı bir yaklaşımla yönetilmelidir. Belediyelerin tüm süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği benimsenmelidir. Kadınların karar alma mekanizmalarında dengeli katılımı sağlanmalıdır.

KA.DER, kurulduğu günden itibaren 25 yıldır kadınların seçimle ve atama ile gelinen karar alma mekanizmalarında eşit temsili için çalışmalarını büyük bir kararlılıkla sürdürmektedir. KA.DER olarak; kadınların yerelde güçlenmesi, eşit temsil edilmesi ve kadın dostu kentlerin mümkün olabilmesi için projeler yürütüyoruz, araştırmalar yapıyoruz ve iş birlikleri geliştiriyoruz. İnanıyoruz ki, eşitlik yerelden başlar. Mahallelerden kent yönetimine kadar her aşamada kadınların eşit temsil ile daha demokratik ve kapsayıcı bir toplum inşa edilebilir. Bu bağlamda, kadınların yerelden başlayan eşit mücadelesinde belediyeler baş aktörlerdendir.

Belediyelerde Eşitliği İzlemek Projesi’ni, Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Orta Doğu ve Batı Asya Bölge Teşkilatı (UCLG-MEWA) iş birliğiyle Norveç Büyükelçiliği’nin finansal desteği ile yürüttük.Bu proje ile izlemeyi bir katılım ve denetim aracı olarak kullanarak, kadınların yereldeki karar alma mekanizmalarına katılımlarını arttırmayı, yerelde kadınları güçlendirici politika oluşturmayı ve belediyelerde eşitliğin kurumsallaşmasına katkıda bulunmayı hedefledik. Projenin önemli bir çıktısı olan bu rapor ile Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi’nin belediyeler tarafından daha aktif uygulanabilmesi konusunda farkındalığı arttırmayı arzu ettik. Bununla birlikte, belediyelerin taahhütnamedeki ilerlemelerini periyodik olarak izlemeyi amaçladık. Aynı zamanda, daha fazla belediyenin Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi’ni imzalamasını hedefledik.

KA.DER olarak, belediyelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi ile katkı sunmayı amaçlıyoruz. Umuyor ve diliyoruz ki, bu taahhütname, kadınların ve kız çocuklarının yerel düzeyde güçlenmesi, kentin sunduğu imkanlardan eşit düzeyde faydalanmalarını, yerel katılım mekanizmalarına erişebilmelerini ve yerelde kadın temsiliinin artması için kapsayıcı bir araç olur.

Unutmayalım, eşitlik herkes içindir.

Sevgi ve dayanışmayla,

Nuray KARAOĞLU

KA.DER Genel Başkanı

Değerli Okurlar,

Dünyanın en kapsayıcı temsil gücüne sahip uluslararası bir yerel yönetim ağının bölgesel teşkilatı olarak bu kıymetli projenin sonuç raporu ile sizlere ulaşmaktan mutluluk duyuyorum. Sahaya inerek yürütülen çalışmalar her zaman, yerelin gerçeklerini daha rahat okunur hale getirerek kâğıt üzerindeki stratejilerle, gerçekte olan arasındaki uyumu ya da uyumsuzluğu daha net şekilde ortaya koyar. Bu doğrultuda bu projenin, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında planlanan çalışmaların yereldeki yansımalarına dair bir pencere aralayacağı kanaatindeyim.

Orta Doğu ve Batı Asya Bölgesi'ndeki yerel yönetimler, yerel yönetim birlikleri ve sivil toplum kuruluşları ile faaliyet gösteren UCLG-MEWA, bölgenin zorlu koşullarına rağmen özellikle küresel belediyecilik çalışmalarına dair güçlü bir savunuculuk süreci yürütmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği de bu alanlardan biridir. Yine aynı adla 2014 yılında kurduğu komite ile bu gündem teşkilatımız nezdinde yapısal bir form kazanmış ve çalışmalar daha sistematik şekilde yürütölmeye başlanmıştır. 2016 yılından itibaren, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın (SKA) bölgede anaakımlaştırılmasına yönelik yürütölen çalışmalar, toplumsal cinsiyet eşitliğine bakış açısına küresel bir boyut kazandırmıştır. Öyle ki, kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesine vurgu yapan Amaç 5, eğitimden sağlığa, ekonomik büyümeden kentlerin planlamasına kadar hemen her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin çapraz kesen bir unsur olduğunu bizlere gösterdi. Ortaya çıkan bu yaklaşım ve farklılıkla birlikte, artık salt toplumsal cinsiyet eşitliğini konuşmuyor, yerel ekonomik büyümenin sağlanmasında, açlığın ve yoksulluğun sonlandırılmasında ve nitelikli eğitimin tesis edilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin rolünü görüyoruz.

İlan edildiğı tarihten bu yana, bütöncöl bir yaklaşımı teşvik eden SKA'ların çizdiği perspektif ile UCLG-MEWA tarafından 2017 yılında "UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5'in Yerelleştirilmesi Taahhüdü" imzaya açıldı. Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı'nı imzalama ve uygulamanın yanı sıra eşitlik çalışmalarının belediyelerde daha kurumsal şekilde yürütölmesi için kalıcı mekanizmaların oluşturulmasını amaçlayan Taahhüt, başta komite üyeleri olmak üzere uluslararası platformlarda da dikkat uyandırdı. Şimdi ise aralarında bu Taahhüdün imzacılarının da yer aldığı bu izleme projesi kapsamında, imzalanan belgelerin kurumlarda ne ölçüde hayat bulduğunu ölçmeye çalıştık. Bu açıdan hem proje ortağımız Kadın Adayları Destekleme Derneğı'nin Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi'nin hem de teşkilatımızın Taahhütnamesi'nin yaşayan birer belge olmaları esas odak noktamız. Şüphesiz ki bu tür belgelerin hayata geçmesi sağlandıkça belediyelerde de bu alanda daha fazla kurumsallaşma sağlanabilecektir.

Bu vesile ile "Belediyelerde Eşitliği İzlemek" isimli bu projede yer alan başta UCLG-MEWA üyeleri olmak üzere tüm katılımcı belediyelerimize ve sahaya inerek yereldeki verileri bu çalışma için toparlayan proje ekibine teşekkür ediyor, bu çalışmamızın yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına dair atılacak farklı adımlar için de bir motivasyon oluşturmasını diliyorum.

Sağlıkla kalın,

Mehmet DUMAN

UCLG-MEWA Genel Sekreteri

GİRİŞ

Kadınların ve erkeklerin kenti kullanım amaçları ve kullanım saatleri aynı değildir. Özellikle, kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle kentsel hizmetlerden beklentileri farklılık göstermektedir. Engelli bir kadın ile hamile bir kadının ihtiyacı aynı olmadığı gibi, yaşlı bir kadın ile genç bir kadının kentsel hizmet talebi de birbirinden farklıdır. Yasaların verdiği sorumluluk doğrultusunda yerel yönetimler, kentte yaşayan insanların “mahalli müşterek” ihtiyaçlarını karşılamaktan ve çözüm sunmaktan sorumludurlar. Bu bağlamda, yerel yönetimlerin yaklaşımları ve uygulamaları toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında öncelikli öneme sahiptir.

Cinsiyet eşitliğinin yerel düzeyde sağlanmasında, belediyeler, politikaları belirleyen kuruluşların başında gelmektedir. Bu nedenle belediyenin kapsayıcı bir sosyal politika yaklaşımı olmalıdır. Bu yaklaşım, başta stratejik plan olmak üzere tüm politika belgeleri ve kurumsal yapıya (ilkeler ve hedefler olarak) yansıtılmalıdır. Belediyeler, yerelde “mahalli müşterek” ihtiyaçları ve beklentileri, paydaşların katılımı ile “ortak akıl” sonucunda belirlemelidir.¹

Bu arka plan doğrultusunda, “Belediyelerde Eşitliği İzlemek Projesi” KA.DER’in koordinatörlüğünde UCLG-MEWA iş birliği ile yürütülmüştür. Bu projenin genel amacı, KA.DER’in Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi’ni veya UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5’in Yerelleştirilmesi Taahhüdü’nü imzalayarak bu konuda güçlü bir irade ortaya koyan belediyelerin kadın-erkek eşitliği konusunda kapasitelerini güçlendirmektir.

Projenin özel hedefleri içerisinde şunlar yer almaktadır:

- Taahhütnameyi imzalayan belediyelerin kadın dostu kent konusundaki yaklaşımını objektif ve somut verilere dayanarak izlemek
- Taahhütnameyi imzalayan belediyelerin yerelde kadınların ihtiyaçlarına duyarlı, kapsayıcı ve eşitlikçi politika üretmelerini teşvik etmek
- Taahhütnameyi imzalayan belediyelerde kadın-erkek eşitliğinin kurumsallaşmasına katkıda bulunmak
- Taahhütnameyi imzalayan belediyelerde kadınların politika, karar ve uygulama süreçlerindeki varlığını izleyerek belediyelerde bu yönde bir dönüşümü tetiklemek

Projeyi özgün kılan, proje öncesinde taahhütnameler üzerinden bir izleme çalışması yapılmamış olmasıdır. Bu izleme raporu ile alanda bir örnek yaratmayı ve bir boşluğu doldurmayı arzu ediyoruz.

¹ Kaşıkırık, A., Erimez, E. ve İzci, İ. (2019). *Belediyeler için Entegre ve Kapsayıcı Stratejik Plan Hazırlama Rehberi*, KA.DER Yayınları.

Kadın Dostu Kentler

Yerel yönetimlerin politikaları ve hizmetleri, vatandaşların gündelik yaşamlarının her alanı ile doğrudan ilgilidir. Belediyeler, kadınların gündelik hayatlarındaki sorunların, engellerin ve güçlüklerin çözüme kavuşturulmasından sorumludur. Kadın-erkek eşitliğine duyarlı bir yaklaşımla yönetilen kentler, kadınların yaşam kalitesini yükseltir ve daha kaliteli bir hayat sürmesine katkı sunar. Her yerelin kendine has gerçekliklerinin ve koşullarının olduğunu dikkate alınca, belediyelerin önemi daha da belirginleşmektedir. Belediyelerin toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirmesi için büyük bütçelere ihtiyaç duyulmadan, bu yöndeki yaklaşım ve politikalar ile herkes için adil şehirler tesis etmek mümkün olabilir. Dolayısıyla, yerel yönetimlerin sahip olduğu bakış açısı toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında çok önemlidir.²

Kadın Dostu Kentler³ ;

- Sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlere,
- İstihdam olanaklarına,
- Kaliteli, kapsamlı kentsel hizmetlere (ulaşım, konut, güvenlik vb.),
- Şiddete maruz kaldıkları taktirde haklarını güvence altına alacak mekanizmalara erişimini,
- Yerel yönetimlerin planlama ve karar alma süreçlerine katılımını sağlayarak

Kadınların, erkekler ile birlikte kentsel yaşamın tüm alanlarında eşit bir biçimde yer almasını destekleyen kentlerdir. Daha iyi şehirlerin ve bölgelerin inşa edilmesinde; kadınların sesi, ihtiyaçları ve kapasiteleri için alan yaratılmasında yerel yönetimlere önemli görevler düşmektedir. Farklı yerel koşullar mevcut olduğundan, belediyelerin politika hazırlarken ve hizmet sunarken cinsiyet eşitliğini dikkate alması hayati öneme sahiptir.⁴

KA.DER Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi

KA.DER'in üç seçim döneminde (2009, 2014 ve 2019) belediye başkan adaylarına imzalattığı Kadın Dostu Belediye Taahhütnamesi, Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan ve Kadın Dostu Kentler Projesi'nden yola çıkılarak hazırlanmıştır. Toplam 17 hedeften oluşan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın⁵ 5. maddesi, 'Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi'dir.

² Kaşıkırık, A. ve İzci, İ. (2019). *Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi*, KA.DER ve Argüden Akademisi Yayınları, s.10-13.

³ Tekinbaş, E. (2015). *Kadın Dostu Kentler Uygulama Rehberi*, s. 11.

⁴ Kaşıkırık, A. ve Karaoğlu, N. (2021), *Yerel Siyasette Kadının Adı Neden Yok?*, KA.DER Yayınları, s. 15.

⁵ <https://www.kureselamaclar.org/>.

Sürdürülebilir Kalkınma İçin KÜRESEL AMAÇLAR



Görsel 1: Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Amaçlar

KA.DER Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi, yerelde eşitlikçi ve kapsayıcı politika tasarlanması, uygulanması, izleme ve değerlendirme yapılmasının yanı sıra, eşitliğinin kurumsallaştırılmasına aracı olmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, kadın sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler arasında iş birliklerinin geliştirilmesini ve yönetim kültürünün kazandırılmasını amaçlamaktadır.

KA.DER, Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi'ni 2009 yılından itibaren yerel seçimlerde aday olan belediye başkanı adayları ile, halihazırda belediye başkanı olarak görev yapan başkanlara imzalatmaktadır. 2022 yılı itibariyle, Kadın Dostu Kent Taahhütname'si Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinden ve farklı siyasal partilerden 80'den fazla belediye başkan adayı veya belediye başkanı tarafından imzalanmıştır.

UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5'in Yerelleştirilmesi Taahhüdü

Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5'in yerelleştirilmesini içeren "UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5'in Yerelleştirilmesi Taahhüdü", toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Orta Doğu ve Batı Asya Bölgesi'nde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaları takip eden ve üyelerinin bu alandaki küresel belediyecilik hareketlerine entegrasyonlarını sağlamak için faaliyet gösteren UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi, dönemin komite başkanlığını yürüten Şişli Belediyesi'nin ev sahipliğinde bir araya gelerek aşağıdaki taahhütnameyi imzaya açmıştır.



12 Mayıs 2017 tarihinde İstanbul Şişli’de bir araya gelen UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Üyesi Belediyeler olarak;

2015 Eylül ayında gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi’nde 193 ülkenin imzası ile kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan: *“Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması ve Tüm Kadınların ve Kız Çocuklarının Güçlendirilmesi”* Beşinci Amacının (SKA 5) yerleştirilmesini görev addederek, Kadın ve kız çocuklarının dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin belediye hizmetlerinden eşit yararlanmaları ve yönetim ve karar alma mekanizmalarında eşit temsil hakkının sağlanması için;

- Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı’nı imzalamayı ve uygulamaya koymayı;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmek için belediye bünyesinde Eşitlik Birimi, Kadın ve Aile Müdürlüğü, Kadın Çalışmaları Daire Başkanlığı, Belediye Meclisi’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu gibi benzeri kurumsal ve kalıcı mekanizmalar oluşturmayı,
- İzleme Komitesi’ne ilgili bilgiyi periyodik olarak paylaşmayı taahhüt ediyoruz.

İzleme Raporu İçin Çerçeve

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nden başlayarak, küresel veya bölgesel düzeyde kabul edilen tüm insan hakları belgelerinde, cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi temel bir normdur. Sözleşmeler, garantiye aldıkları haklar bakımından cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamanın yanında, eşitliğin sağlanması bakımından olumlu eylemleri ilerletmeyi teşvik eden bir çerçeveye de sahiptir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Birliği (AB) gibi uluslararası mekanizmaların yanında, devletler ve yerel düzeyde belediyelerin sorumlulukları da tartışılmazdır. Yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasındaki rolü, Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nda (AAYKEES) *"İnsanlara en yakın yönetim katmanı olan yerel ve bölgesel yönetimler, eşitsizliklerin devamlılığı ve çoğalmalarına karşı mücadelede, ve de gerçek manada eşitlikçi bir toplumun geliştirilmesinde en uygun noktayı temsil etmektedirler"*⁶ olarak ifade edilir.

Şart'ın 1. Bölümü'nde;

- Kadın-erkek eşitliği temel haktır.
- Kadın-erkek eşitliği, çoklu ayrımcılık ve dezavantajlıları ilgilendiren hususların gerektiği biçimde ele alınmasını sağlamak.
- Kadın ve erkeklerin karar alım süreçlerine dengeli katılımları, demokratik bir toplum için ön koşuldur.
- Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının tasfiyesi, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında temel önem taşımaktadır.
- Yerel ve bölgesel yönetimlerin tüm faaliyetlerine toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesi, kadın-erkek eşitliği konusunda ilerlemenin sağlanması için gereklidir.
- Eylem planları ve programları için gerekli kaynağın tahsisi, kadın-erkek eşitliği konusunda ilerlemenin sağlanması için gereklidir.

temel ilkeler olarak yer almaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik ulusal düzeyde yürütülen projelerin en kapsamlısı, BM ile İçişleri Bakanlığı ortaklığında yürütülen Kadın Dostu Kentler Projesi'dir. ⁷ Projenin ilk aşaması (2006-2010), ikinci aşaması ise 2011 yılında başlamış ve tamamlanmıştır. Projenin belediyelerin kapasitelerini geliştirmesi dışındaki en önemli kazanımı olarak, yerel yönetimler ile STÖ'ler arasında cinsiyet eşitliği perspektifli ilişkilerin kalıcı hale gelmesi tespitini yapmak abartı olmayacaktır.

BM, 25 Eylül 2015 tarihinde Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde alınan kararla, 2030 yılına kadar dünyada yoksulluğun tüm boyutlarıyla ortadan kaldırılması ve insanlığın ortak refahının sağlanması için 2030'a kadar uygulanmak üzere 17 başlıktan oluşan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı kabul etmiştir. SKA'nın 5. Amacı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek olarak belirlenmiştir. Bu başlık altında yer alan hedefler;

⁶ https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf

⁷ <http://www.kadindostukentler.com/proje.php>



Sürdürülebilir Kalkınma İçin **KÜRESEL AMAÇLAR**

“5.1. Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi

5.2. Kamu alanları ve özel alanlarda, bütün kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayan şiddetin her türünün ortadan kaldırılması

5.3. Çocuk evliliği, erken yaşta zorla evlendirilme ve kadın sünneti gibi bütün zararlı uygulamaların ortadan kaldırılması

5.4. Ücretsiz bakım ve ev işlerinin kamu hizmetleri, altyapı ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ve hane ve aile içinde sorumluluğun ulusal açıdan uygun bir biçimde paylaşılmasının geliştirilmesi yoluyla tanınması ve değer görmesi

5.5. Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatın karar verme süreçlerine tam ve etkin bir biçimde katılımlarının ve kadınlara karar verme mekanizmalarında, her düzeyde lider olabilmeleri için eşit fırsatlar tanınmasının güvence altına alınması

5.6. Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı, Pekin Eylem Platformu ve bunların gözden geçirme konferansların sonucunda ortaya çıkan konferans çıktılarına uygun olarak cinsel sağlık ve üreme sağlığı haklarına evrensel erişimin sağlanması

5.a. Kadınların ekonomik kaynaklara ulaşma, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve üzerlerinde kontrol kurabilme, finansal hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimleri gibi konularda ulusal yasalara uygun olarak eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması

5.b. Kadınların güçlenmelerinin ilerletilmesi için özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri olmak üzere etkinleştirme teknolojisinin kullanımının geliştirilmesi

5.c. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların ve kız çocuklarının her düzeyde güçlenmeleri için sağlam politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi”

olarak ilan edildi.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından küresel, bölgesel ve ulusal çalışmalar bunlarla sınırlı değildir. Ancak bu rapor özellikle, 31 Mart 2019'da yapılan yerel seçimler sonucunda seçilen belediye başkanlarının imzasına açılan iki ayrı taahhütnamenin, imzacı belediyelerde yarattığı etkinin izlenmesi ile sınırlıdır. Dolayısıyla raporda, KA.DER tarafından hazırlanan “Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi⁸” ve UCLG-MEWA tarafından imzaya açılan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5'in Yerelleştirmesi Taahhüdü⁹”ne kaynaklık eden temel metinlere yer verilmiştir.

Ancak, kadınların politika yapımına ve karar alım süreçlerine katılımlarının sağlanması, kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi, cinsiyet eşitliğine ilişkin mekanizmaların oluşturması, farkındalık yaratılması ve kapsayıcı insan yerleşiminin yaratılması için referans/yol gösterici olabilecek çerçeve bundan çok daha geniştir.

İzleme Çalışmasının Metodolojisi

İzleme çalışmasının amacı, KA.DER tarafından 2019 Yerel Seçimleri öncesinde hazırlanan yerelde eşitlikçi ve kapsayıcı politikaların tasarlanması, uygulanması, izleme ve değerlendirme yapılmasının yanı sıra cinsiyet eşitliğinin kurumsallaştırılmasına aracı olmayı hedefleyen “Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi” ile UCLGMEWA tarafından SKA 5 hedefinin “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması ve Kadın ve Kız Çocuklarının Güçlendirilmesi” amaçlayan “UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5'in Yerelleştirilmesi Taahhüdü”nün imzacı belediyelerin kurumsal yapılarına, hizmetlerine ve uygulamalarına etkisinin araştırılmasıdır. Aynı şekilde, UCLG-MEWA tarafından SKA 5'te de belirtilen “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması ve Kadın ve Kız Çocuklarının Güçlendirilmesi” amacıyla yerel yönetimlerde etkin kılmaya çalışan “UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5'in Yerelleştirilmesi Taahhüdü” nün etkisi araştırmaya dahil edilmiştir.

İzleme faaliyetinde, 8 belediyede toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin durum KA.DER ve UCLG-MEWA taahhütleri üzerinden analiz edilmiştir. İzleme yapılan belediyeler, çalışmaya katılım için gönüllü olan belediyeler arasından belirlenmiştir. Belediyelerin belirlenmesinde kullanılan dört kriter şöyledir:

- Belediye başkanının cinsiyeti,
- Belediye başkanının farklı siyasi partilere aidiyeti,
- Belediyelerin statüsü (ilçe, il, büyükşehir)
- Belediyelerin coğrafi dağılımı

Kriterler belirlenirken kadın belediye başkanı tarafından yönetilen belediyelere öncelik tanınması hedeflenmiş, ancak başkanın kadın olduğu belediyelerden çalışma için gönüllü olan olmamıştır. İzleme sürecinde, ilk aşamada belediyelerin stratejik planları ve faaliyet raporları cinsiyet eşitliği bakımından taranarak kurumsal analiz çalışması yapılmıştır. İkinci aşamada, altı ay arayla uygulanan iki çevrimiçi anket ve her belediye ile yüz yüze yapılan derinlemesine mülakatlarla gelişmelerin kaydedilmesi hedeflenmiştir. Anketler Covid-19 pandemisi nedeniyle çevrimiçi olarak yapılmıştır.

⁸ Taahhütnamenin tam metni için bkz. Ek 1

⁹ Taahhütnamenin tam metni için bkz. Ek 2

İzleme ve raporlama çalışması beş aşamada gerçekleştirilmiştir:

- İzleme Yapılacak Belediyelerin Belirlenmesi
- İzleme Göstergelerinin Oluşturulması
- Mevcut Durum Analizi
- Değişimin ve Gelişmelerin İzlenmesi
- Raporlama

KA.DER ve UCLG-MEWA tarafından hazırlanan taahhütnamelere imza atan belediyelerle yapılan ön görüşmelerde, katılmaya gönüllü olan belediyeler tespit edilmiştir. Gönüllü belediyeler arasından kriterleri karşılayan 8 belediye tespit edilmiştir.

Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi'nin 13 alt başlığı ile UCLG-MEWA Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5'in Yerelleştirilmesi Taahhüdü'nün üç alt başlığı üzerinden, projenin genel hedefiyle uyumlu ve ölçülebilir izleme göstergeleri belirlenmiştir. Çalışma kapsamında uygulanan iki anket ve derinlemesine görüşmelerin soruları belirlenen göstergeler üzerinden hazırlanmıştır.

Belediyelerde mevcut durumunun analizi için belediyelerin basılı olarak veya dijital ortamda yayımladıkları stratejik planları ve faaliyet raporları ile, mevcut ise proje çerçevesiyle ilgili politika belgeleri, iç mevzuat belgeleri (yönetmelikler, tüzükler vb.) taranmıştır.

Araştırma çerçevesinde izleme yapılan belediyelerdeki değişimin izlenmesi amacıyla, birinci anketin uygulanmasının ardından derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Derinlemesine görüşmelerden toplanan veriler, belediyelerin birinci ankette verdiği yanıtlarla birlikte değerlendirilmiş, sonuçlar ikinci anketin soru setine kaynaklık etmiştir.

İkinci anketin uygulanmasında belediyelerde cinsiyet eşitliğine ilişkin uygulamalardaki değişimin yönünün belirlenmesi ve ölçülmesi hedeflenmiştir.

Toplanan veriler, göstergeler üzerinden analiz edilmiş ve raporlanmıştır. Raporlama aşamasında, görüşmecilerin kişisel verilerinin gizliliği ilkesine riayet edilmiş, hiçbir belediye için tekil değerlendirme yapılmamış ve bulgular belediye isimleri gizlenerek kodlanmış ve raporlanmıştır.

Çalışma, bu boyutuyla imzacı belediyelerde raporlama dönemindeki tüm durumu göstermeiddiasında değildir. Araştırma sürecinde belediyelerin organizasyon yapısı nedeniyle anketleri yanıtlayan veya derinlemesine görüşmelere katılan görevlilerin kurumsal bilginin tümüne sahip olmadıkları durumlarla karşılaşmıştır. Derinlemesine görüşmelerde bu duruma ilişkin beyanlar mevcuttur.

“Bilmiyorum ya, bir şey görüşüp sorabilirim. Kent Konseyi bizi ilgilendirmiyor. Ayrı bir birim. Bir de onların verilerini onlara sorarsınız.”

İzleme Yapılan Belediyelere İlişkin Genel Bilgiler

Belediye Statüsü	Sıklık	Oran
Büyükşehir Statüsü	4	50,0
İl	1	12,5
İlçe	3	37,5
Toplam	8	100,0

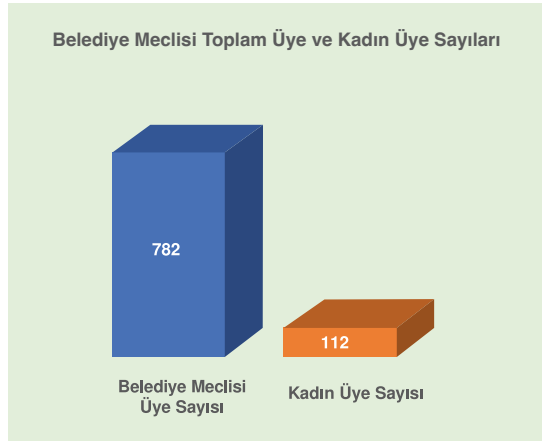
Tablo 1: İzleme Yapılan Belediyelerin Statüleri

İzleme çalışması, katılım için gönüllü olan dördü Büyükşehir, biri il ve üçü ilçe belediyesi statüsünde olan 8 belediyede gerçekleştirilmiştir. Belediyelerin coğrafi bölgelere göre dağılımı Güneydoğu Anadolu Bölgesi 1, Akdeniz Bölgesi 2 Marmara Bölgesi 2, Ege Bölgesi 2 ve Karadeniz Bölgesi 1 şeklindedir.

İzleme yapılan belediyelerde, üç farklı siyasi partiye mensup belediye başkanları görev yapmaktadır. Çalışmanın yapıldığı belediyelerin sınırları içinde yaşayan kadınların toplam nüfusa oranı ortalaması %50,32'dir. İzleme çalışması yapılan belediyelerin üçü aynı zamanda Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nı imzalayan belediyeler arasında yer almaktadır. Çalışmaya katılan belediyelerin ikisi Kadın Dostu Kentler Projesi'nin uygulandığı illerde bulunmaktadır. İzleme yapılan belediyeler arasında Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEPP) hazırlamış belediyeler de yer almaktadır.

Çalışmaya katılan belediyelerde meclis üyelerinin cinsiyet dağılımına bakıldığında, genel nüfus içindeki oranı %50,32 olan kadınların belediye meclisi üyeleri içindeki temsil oranının %14,32 olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan sekiz belediyede meclis bünyesinde farklı isimlerle de olsa cinsiyet eşitliği konusunda çalışma yürütmek üzere meclis komisyonları kurulmuştur.

Komisyonlar tarafından belediye meclislerine sunulan önergeler ve bu önergelerin kaçının kabul edildiğine ilişkin soruya, her iki ankette yer verilmiştir. Verilen yanıtlara göre, sekiz belediyenin dördünde bu komisyonlar tarafından belediye meclisine hiçbir önerge ya da karar tasarısı sunulmamıştır.



Grafik 1: Belediye Meclislerinde Kadın Üyeler

Derinlemesine görüşmelerde iki belediyedeki komisyonun aktif olarak çalışmadığı belirtilmiştir.

“Evet, Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu 2010 yıllarında falan kuruldu. Bu komisyonları çalıştıran STK’lar ve kent konseyleridir. Bizde kent konseyleri bu komisyonları çalıştırmadığı için şu an bu komisyonumuz çok aktif olarak görev yapmamakta”

“İşin özeti olarak, bunlar sadece var olmak için varlar. Tüm komisyonlar, birçok konu hani o komisyonun çalışması için hazırlanan konular sonucunda ortaya çıkıyorlar. Genel anlamda böyle, politikayı belediyeler belirlemiyor.”

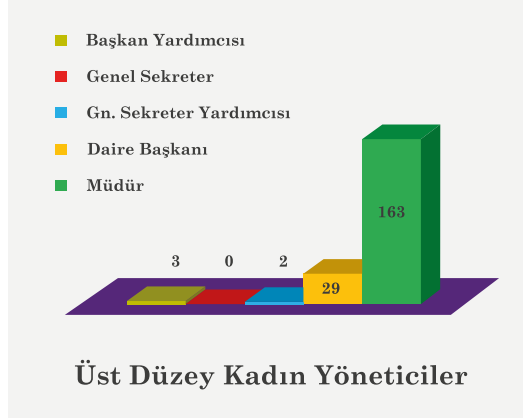
Çalışmada yer alan 8 belediyenin meclislerinde kurulan komisyonların toplam sayısı 132’dir. Bu komisyonlardan 49’unda kadın üye bulunmaktadır, ancak başkanı kadın olan komisyon sayısı sadece 15’tir.

Belediye Encümeninde Kadın Üye Sayısı	Sıklık	Oran
Yok	1	12,5
1 Üye	2	25,0
2 Üye	5	62,5
Toplam	8	100,0

Tablo 2: Belediye Encümeni Kadın Üye Sayıları ve Oranları

Belediyelerde encümen üyesi olarak görev yapan kadınlara ilişkin olarak verilere ilişkin tablo yukarıdaki gibidir. 8 belediyede toplam 12 kadın encümen üyesi bulunmaktadır. Bu üyelerin beşi belediye meclisi tarafından seçilen yedisi ise belediye başkanları tarafından atanan üyeleridir. Kadınların belediye encümenindeki temsil oranı belediye meclislerinde temsil oranından daha az olduğu görülmektedir.

İzleme yapılan belediyelerde üst düzey yönetici olarak görev yapan kadınlara ilişkin verilere göre, görevde bulunan toplam 197 kadın yöneticinin 163’ü müdür statüsünde görev yapmaktadır. Daha üst statülere bakıldığında sayı sert biçimde düşmektedir.



Grafik 2: Belediyelerde Üst Düzey Kadın Yönetici Sayıları ve Görev Dağılımı

İzleme yapılan belediyelerde istihdam edilen personellerin toplam sayısı 60.704'tür. Kadın personellerin toplam sayısı 11.668'dir. Kadın personellerin tüm personel sayısına oranı ise %19,22'dir. Toplanan verilere göre çalışmanın yürütüldüğü belediyelerde 2019 yılı sonrası, kadın çalışan oranı yaklaşık %40 oranında artmıştır. Yani, %19,22 olan kadın çalışan oranı, 2019 sonrası "iyileştirilmiş" durumu göstermesine rağmen oldukça düşüktür. Belediye çalışanı her beş kişiden sadece biri kadındır. İzleme yapılan 8 belediyenin tümünde belediye iktisadi teşekkülü bulunmaktadır. Çalışmaya katılan belediyelerden dördü belediye iktisadi teşekküllerinde çalışanların cinsiyet dağılımları bilgisini paylaşmıştır. Paylaşılan verilere göre, 4 belediyeye ait iktisadi teşekküllerde çalışanların toplam sayısı 82.753, kadın çalışanların sayısı ise 14.081'dir. Kadın çalışanların toplam çalışanlara oranı %17,01'dir. Belediye yönetimlerinin çalışan tercihlerini yapmasında yasal yetkilerinin daha fazla olduğu belediye iktisadi teşekküllerinde çalışan kadın oranı, belediye çalışan oranından daha düşüktür. Bu durum işe alımlarda kadın oranını artırma politikasının yeterince güçlü bir politika olmadığını göstermektedir.

Kent Konseyi Meclisler ¹⁰	Sıklık	Oran
Engelli Meclisi	5	23,8%
Gençlik Meclisi	5	23,8%
Çocuk Meclisi	5	23,8%
Kadın Meclisi	6	28,6%
Toplam	21	100,0%

Tablo 3: Kent Konseyleri Altında Kurulan Meclisler

İzleme yapılan belediyelerin yedisinde kent konseyi bulunmaktadır. Altı belediyede kent konseyi altında kadın meclisi bulunmaktadır.

¹⁰ Bu soruda birden fazla seçenek işaretlenebilmiştir.

Kent konseylerinin farklı grupların kent yönetimine katılımını sağlanması konusunda etkili olduğu olumlu örnekler bulunmakla birlikte, genel olarak yerel katılımın sağlanmasında etkili bir mekanizma olamadıkları görülmektedir. Belediye meclisleri ile kent konseyleri arasında katılım eksenli bir ilişkinin kurulamaması, kent konseylerinin işlevsiz kalmasına yol açmaktadır. Yerelde etkin bir katılım sürecinin işletilmesine için bilgi paylaşımı, müzakere, ortak karar taslakları oluşturma ve geri bildirim süreçlerinin işletilme ihtiyaç vardır. Mevcut durumda sadece belediye meclisi gündemlerinin kent konseylerine gönderilmesi, bilgi paylaşımı için yeterli sayılmaktadır. Anket verilerine göre, bir belediye kent konseyindeki STÖ sayısını, dört belediye ise kent konseyinde yer alan kadın örgütlerinin sayısını verememektedir. Bu Kent Konseyleri ile belediyeler arasındaki kopukluğu göstermesi bakımından dikkat çekicidir.

“Biz Kent Konseyi ile, Meclis ile bürokratik olarak nasıl çalıştık? O da belki model olur diye düşünüyoruz. Belediyelere iyi bir raporla gidebiliriz. Şimdi biz o çalışmayı yapacağız. Kent Konseyi Başkanı’mızla STK, bürokrasi ve siyasi ayağında yol haritasını gösteren şöyle kısacık küçük bir kitap çıktı. Hani şimdiye kadar nasıl yaptık, nasıl yol buluyoruz? Hani herkesi de dahil edemedik. Belki orada eksiklerimiz var. Onlar bizi uyaracak, onlar bir yol haritası sunacak, böyle bir şeye ihtiyaç var.

- Kent Konseyi biliyorsunuz, mevzuat gereği belediye Meclisine önerge verebiliyor, önerge veriyorlar mı?

- Evet bizim için de önemli bir konu bu. Öneri veriyorlar, biz de değerlendiriyoruz.”

“Kent Konseyleri ve STK’lar dedim bu komisyonları, çalıştırır dedim. Kent Konseyleri bize böyle bir çalışma alanı çıkarmadıkları için şu an pasif bir durumda dedim. Bir sokağa isim verilmesini önerdiler, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde. Onun haricinde başka bir öneri olmadı.”

“Var. Ancak aktif değil. Bu arada meclise sunulması gereken bir şey yok, zaten biz ikili görüşmelerde hemen her şeyi çözümlüyoruz. Bu yüzden meclise taşınacak bir şey kalmıyor.”

Kurumsal Belgelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Belediyelerin stratejik planları ve faaliyet raporları cinsiyet eşitliğine ilişkin hedefler ve gerçekleştirilmiş faaliyet üzerinden taranmıştır. Belediyelerin stratejik planlarında yer verilen üst politika belgeleri arasında, doğrudan cinsiyet eşitliği, kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesini amaçlayan hedeflerin yanında, katılımcılığı ve içermeciliği artırmayı hedefleyen belgelere de atıflar mevcuttur. Üst politika belgesi olarak en fazla atıf yapılan belgeler şunlardır:

- Onbirinci Kalkınma Planı
- Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)
- Yeni Ekonomi Programı

Bazı belediyelerde stratejik planda, üst politika belgesi olarak sadece belediyeler ile ilgili ulusal mevzuata yer verilmekte iken, üst politika belgelerine hiçbir atıf yapılmayan stratejik planlar da bulunmaktadır. AYYKEEŞ benzeri uluslararası belgelere hiçbir belediye stratejik planlarında yer vermemiştir. Uluslararası belgelere genelde YEEP'lerde yer verilmiştir.

Stratejik planlarda TCE'nin temel değer olarak güçlü bir biçimde öne çıkarıldığı yalnızca bir belediye bulunmaktadır. Yine stratejik planlarda TCE, hiçbir belediyede ana hedef olarak belirlenmemiş ancak farklı başlıklar altında alt hedef olarak yer almıştır. TCE çoğunlukla sosyal içermenin ve kapsayıcılığın sağlanması; özgürlük, eşitlik, demokrasi ve katılımın güçlendirilmesi başlıkları altında alt hedef olarak yer almaktadır. Ancak TCE'nin alt hedef olarak tanımlanmasına ilişkin örneklerin de çoğunluk olmadığını belirtmek gerekir. TCE, stratejik planların çoğunluğunda faaliyetler ve projeler başlığı altında aşağıdaki ifadelerle yer almaktadır.

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla kadına yönelik spor hizmetlerinin gerçekleştirilmesi,
- Toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği, kadın sağlığı eğitimi ve kadının insan hakları eğitim programlarının yürütülmesi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin artırılması ve her sene belediye bünyesinde tekrarlanması,
- Parkların, açık alan, meydan ve çevre düzenlemelerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine etkileri açısından denetlenmesi,
- Etkin, eşitlikçi ve katılımcı bir yerel yönetim anlayışını geliştirerek sürdürmek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik faaliyetler,
- Kadınların toplumdaki konumunu güçlendirmeye yönelik faaliyetler,
- İstihdama yönelik meslek edindirme kurslarının açılması,
- Dezavantajlı kadın istihdamını artırmak ve mesleki eğitimi projesinin yapılması,

Stratejik Planda Yer Alan Hedefler ve Performans Göstergelerinde TCE Duyarlı Kriterlere Yer Verildi Mi?	Sıklık	Oran
Evet	7	87,5
Hayır	1	12,5
Toplam	8	100,0

Tablo 4: Belediye Stratejik Planlarında TCE'ye Duyarlı Kriterler

Cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin konuların çoğunlukla faaliyetler altında yer aldığı görülmektedir. Oysa anketlerde belediyelerin yedisi stratejik plan hedefleri ve performans göstergelerinde TCE kriterlerine yer verildiğini belirtmiştir.

Belediyeler ile yapılan derinlemesine görüşmelerde, stratejik plan hazırlık ve izleme sürecine STÖ'lerin katılımının sağlanması konusundaki uygulamaları sorulmuş, sadece bir belediye STÖ'lerden görüş alınmadığı cevabını vermiştir. Belediyelerin çoğunluğu stratejik plan hazırlık sürecinin farklı araçlarla katılımcı olarak yürütüldüğüne ilişkin yanıtlar vermiştir.

“Kadın ve aile hizmetleri olarak bir Kadın Çalıştayı yaptık. Bu çalıştaya 100 kusura katılımcı oldu. Bütün dernekleri, bu konuda çalışan bütün üniversiteleri davet edip; onlara bir soru formu ve anket gönderdik. Hatta bu beklentiler sonrasında stratejik planlamada eklemeler yaptık, ismimizi bile bundan sonra değiştirdik”

“Tüm çalışmalarımız onlardan geçiyor. YEEP'i de onlarla çalışıyoruz. Protokoller oluşturuyoruz ve tüzüğümüzde aynı şeyler var. İstihdamın güçlendirilmesi var ve şiddetle mücadele var.”

“Evet, sivil toplum kuruluşlarına anket atıyoruz ve onların cevaplarına göre vizyon amaçları belirliyoruz; veriyor alıyoruz yani.”

“Zaten Eşitlik Raporu da, tam da o. Stratejik Plan Maddeleri'nin üzerinden gidiyoruz. Eşitlik Raporu siyasi partilere de gönderiliyor. Site yönetimlerine kadar gönderiliyor, yazılıyor ve onların eklemek istediği herhangi bir şey var mı diye soruluyor.”

Bir belediyeedeki derinlemesine görüşmede, ilgili kişi anketlerin yanında birebir görüşmeler de yaptıklarını, ancak doğrudan kadınlarla ilgili bir istek gelmediğini ifade etmiştir.

“Şimdi biz stratejik planımızı hazırlarken tabii; kamu kurumları, STK'lar, dernekler, kent konseyi ve alt komisyonlara dahil olmak üzere meclis üyelerimiz hepsinin dönüşler alabileceğiniz, hatta yüz yüze de yaptığımız anketlerimizde beraber görüşlerini sorduğumuz, neyi görmek isterseniz, neyin yer almasını ister-

siniz diye araştıran anketlerimiz ve araştırmamız oldu. Birebir görüşmelerimiz oldu. Kadınla alakalı olan, direkt kadınla alakalı herhangi bir özel bir istekle karşı karşıya kalmadık.”

Stratejik planların izlenmesi sürecine kadın örgütlerinin katılımı ile ilgili soruya verilen yanıtlara göre; dört belediyede planın uygulamasının izlemesi sürecine kadın örgütleri katılmakta, dört belediyede ise izleme sürecine kadın örgütleri katılmamaktadır.

Kurumsal Yapıda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Çalışmada, 2019 yerel seçimleri sonrasında, belediyelerin kurumsal yapısında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik değişimin ölçülebilmesi amacıyla; TCE sağlamaya yönelik iç politika belgelerinin üretilmesi, ilgili i  mekanizmaların kurulması, hizmetlerin planlanması, uygulanması ve izlenmesi sürecine katılımın artırılması için geliştirilen pratikler de değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Belediyenin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi Var Mı?	Sıklık
Evet	3
Hayır	5
Toplam	8

Tablo 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Belgesi

Belediyenin TCE politika belgesinin varlığı ve belediye meclisince kabul edilmesi ile ilgili soruya verilen yanıtlar; sekiz belediyenin sadece    nde TCE Politika Belgesi’nin var olduğunu ve iki belediyede bu politika belgesinin aynı zamanda belediye meclisi tarafından onaylandığını göstermektedir.

Eşitlik Birimi Oluşturuldu Mu?	Sıklık	Oran
Evet	4	87,5
Hayır	4	12,5
Toplam	8	100,0

Tablo 6: Eşitlik Birimleri

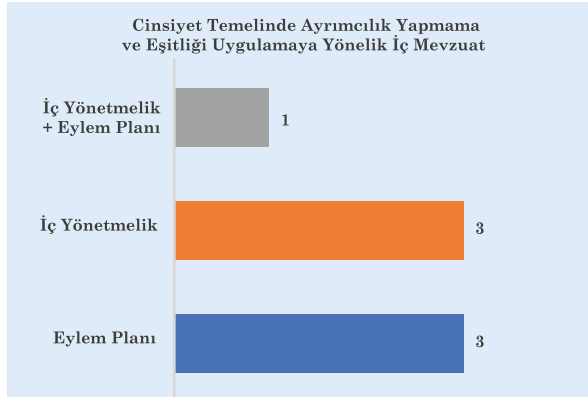
Belediye bünyesinde Eşitlik Birimi kurulması, birimin yönetmeliğinin varlığı ve birime bütçe tahsisinin yapılp yapılmadığı ile ilgili soruya alınan cevaplara göre; dört belediye bünyesinde eşitlik birimi kurulmuştur.    belediyede kurulan eşitlik birimlerinin yönetmeliğinin olduğu ve bütçe tahsisi yapılmaktadır. Derinlemesine görüşmelerde, kurulmuş olan eşitlik birimlerinin hepsinin STÖ’ler ile iş birliği yaptığı ifade edilmiştir.

“Kadın Erkek Eşitlik Birimimiz yok. Bizim Kadın Erkek Eşitlik Birimimiz, 2020 yılında “Kadın Politikaları Birimi” olarak güncellendi. Bizde de Eşitlik Birimi’nin asıl amacı, politik anlamda bir şeyler üretmek ve daha makro boyutta çalışmalar yürütmektir. Çalışmalarımıza Kadın Politikaları olarak devam ediyoruz.”

“Eşitlik biriminin çok sağlıklı bir yerde konumlanarak direk başkana bağlı, yönetime ve tüm müdürlere hâkim olabileceği bir pozisyonda olması gerekir. Biz bunun yıllardır mücadelesini veriyoruz. Türkiye Belediyeler Birliği’nden gelen bir tarifleme olması gerekir. Nasıl ki komisyonlarda, ihtisas komisyonlar şöyle olmalı bunlar olmazsa olmaz deniyor. Bunun da çalışmasının, muhakkak Türkiye Belediyeler Birliği’nde yapılması lazım; bu konu çok önemli.”

“Eşitlik birimi var, ama çok aktif değil şu anda. Yeni kuruldu ve şu anda birimin çalışanı tek. Şöyle söyleyeyim, Kadın Aile Hizmetleri Müdürlüğü altında bir birim olarak kurulduk. Ama şu anda, hali hazırda STK’ların bununla ilgili çalışmalarına, yönetmeliğin içerisine, örnek belediyelerden aldık. Biz de derledik, düzenledik ve koyduk ama bizim çalışma alanımız, katıldığım eğitimlerinden anladığım, birimin hem hizmet içi hem halka dönük her iki anlamda da sorumlulukları var”

“Pandemide sosyal yardıma ve aile danışmanlığına ağırlık verdik. Eşitlik Birimi’ni ayrıca kuracağız. Kadın Danışma Meclisi’nde zaten üçümüz görev yapıyoruz. Birimi muhtemelen önümüzdeki yılın başında kuracağız”



Grafik 3: Cinsiyet Temelli Ayrımcılığın Önlenmesi ve Eşitliğe Yönelik İç Mevzuat

İzleme yapılan 7 belediye, hizmet sunumu dahil cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmama konusunda hazırlanmış iç mevzuat ya da eylem planlarının olduğunu belirtmiştir. Bir belediyede ise hem yönetmelik hem de eylem planı bulunmaktadır. Ayrıca dört belediye, belediye ve belediyeye bağlı kuruluşlara, personel alımında ve iş süreçlerinde TCE’nin sağlanması için geliştirilmiş politikalarının bulunduğunu belirtmiştir. Derinlemesine görüşmelerde bu konuda ifade edilen görüşlerden bazıları şöyledir:

“Biz mesela personel alımlarında da ona çok dikkat ediyoruz. Mesela bazı ilanlarda kadın çalışma arkadaşlarımız diye o kriterler belirleniyor ya da işte yarı yarıya kotası olan ilanlar da var.”

“Yani iş sözleşmesi yapılırken, sendikayla toplumsal cinsiyet eşitliği, ile ilgili ne yapabiliriz derken bazı maddeler eklendi. Mesela bizim aldığımız en güzel kararlardan bir tanesi, eşine şiddet uygulayan çalışan olursa maaşının 6 ay süresince ailesine ödenmesi oldu. Bu bizim için çok önemli bir şey. En azından koruyuculuk açısından.”

Belediye Bünyesinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcı Muamele, Mobbing vb. İçin Şikayet Mekanizması Var Mı?	Sıklık
Evet	3
Hayır	5
Toplam	8

Tablo 7: Cinsiyete Dayalı Ayrımcı Muamale, Mobbing vb. İçin Şikayet Mekanizmaları

Belediye bünyesinde cinsiyete dayalı ayrımcılık, mobbing vb. konular için şikayet mekanizması sadece üç belediyede bulunmaktadır. Derinlemesine görüşmelerde bu konuda ifade edilen görüşler, kurumsal mekanizmalar yerine belediye başkanının konuya duyarlılığına vurgu yapmaktadır.

“7/24 başkan da burada ve personel işleri ile bizzat ilgilenir. Bütün personel kapıyı çalar, girer, dinler ve çözüm aynı anda gerçekleşir; olay biter. Belediyenin internet sitesinde e-posta yeri var, sadece Başkan Bey’in baktığı. Oradan direkt irtibata geçebilirler.”

“Hani benim bildiğim bir mobbing, rahatsızlık vesaire böyle bir vaka yok hani olmuyor mudur? Oluyordur mutlaka, belki bilemeyeceğim işin o yönünü; ama belediyede uzun yıllardan beri çalışan bir kadın birey olarak, belediyenin koşullarının olumsuz olduğunu söyleyemeyeceğim bir kadın için.”

“Yok, biz de şöyle işliyor: herhangi bir müdürlükte bir sorun çıktığında, direk müdür yardımcısına ya da işte Başkan’a gidiyor. Böyle, çoğu çözülmeye çalışılıyor.” Derinlemesine görüşmelerde bu konuyla ilgili yapılan bir yorum, ayrımcılık, mobbing vb. benzeri vakaların bazen hiç gündem olamadığını ortaya koymaktadır.

“Böyle bir mekanizma yok, daha çok kendi aramızda hallediyoruz ama hakkaniyetli bir üstüm varsa gidip konuşuyorum. Ama bu zamana kadar burada yaşanan bir durum olmadı. Ben 7 yıldır buradayım, böyle bir şeye rastlanmadım. Bu yaşansa bile, insanların ekonomik kaygıları var ve işten çıkarılma korkuları var, onun

yüzünden sessiz kalıyorlar. Yani farklı bir kuruluştan destek alacak kadar böyle bir durumla karşılaşmadım. Ama az çok yaşadığım olaylar var.”

“İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı var. Bazen görüş isteniyor ve bazen incelemeler talep ediliyor. Bazen incelemelere destek verebiliyoruz psikologumuzla ve sosyal hizmet uzmanımızla.”

Seçim Sonrası Belediye Personeline Yönelik TCE Eğitimleri Yapıldı mı?	Sıklık
Evet	3
Hayır	5
Toplam	8

Tablo 8: TCE Eğitimleri

2019 yerel seçimleri sonrası göreve başlayan belediye yönetimlerince belediye personellerine TCE eğitimleri verilir verilemediği, çalışmada veri toplanan alanlardan biridir. Bu konuyla ilgili soruya 3 belediye olumlu cevap vermiştir. Ancak eğitimlere katılan personel sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bunun yanında eğitim verilen birimlerdeki değişimin ve eğitimlerin etkisinin ölçülmesi konusunun gündem olduğu ancak sistematik olarak değerlendirme yapılmadığı görülmektedir.

Derinlemesine görüşmelerde bu konuda şunlar ifade edilmiştir:

“- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’na atıf var mıdır? 5. Hedef, 17 Hedeften biri toplumsal cinsiyet eşitliği, bunlar eğitim içeriğine dahil ediliyor mu?

- Kesinlikle modüllerimizin hepsinde öyle oldu yani. İlk eğitimi uzman bir akademisyen yaptı; bu eğitimi Başkan, Başkan Yardımcısı ve Meclis Grubu’na. Daha sonra birimimiz, diğer çalışanlarımıza da aralıklarla eğitim veriliyor.”

“Eğitim sonrası bir değişim oldu mu?

Biraz daha nazık davranmaya başladılar. Ancak, aynı şey kadınlar için de var. Vatandaş karşılama noktalarında bulunan kadınlar, bazen erkeklerden daha kaba davranabiliyorlar.”

“Tabii, ama zorlandığımız bir nokta mesela, personellerden de gelen bu konuda geri dönüşümdür.”

“Kendi birimimiz, Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü, bu eğitimden geçmek zorunda, kadın odaklı çalışmalar yürüttüğü için. Satın almadaki kişiler de dahil. İnsan Kaynakları da bunu prosedür olarak aldı. Kadın çalışmaları yürütecek kişiler mutlaka TCE eğitiminden geçmek zorunda.”

“Pandemiden önce personele yönelik düzenledik. Özellikle, erkeklerin katılmasını zorunlu tuttuk. Eylemi yapanı eğitmek gerekir. Eğitimleri bütün birimlere yönelik düzenledik, ayrı ayrı değil.”

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Yatırımlar

BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi, toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemeyi, bütçe sürecinin tüm aşamalarına toplumsal cinsiyet bakış açısının dahil edilmesi, gelir ve giderlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirecek biçimde yeniden yapılandırılması olarak tanımlar.

TCDB, kadınlar ile erkeklerin haklar ve karar alma süreçlerine katılım açısından eşit statüsünün tanınmasının yanı sıra, ekonomik, sosyal ve politik süreçlerde gücün eşit dağılımını sağlamaya yöneliktir. Bütçelemede cinsiyete özgü farklılıkların dikkate alınması, hizmetleri daha hedefe yönelik ve etkili hale getirir. Bu aynı zamanda insan kaynağı ve mali kaynakların yönetiminde verimliliğin artırılmasına da yardımcı olur.

Çalışmada, TCDB konusunda belediye meclisinin karar alıp almadığı, personele TCDB eğitimi verilir verilemediği, bütçede stratejik planda yer alan TCE hedeflerine yönelik kaynak ayrılıp ayrılmadığı, bütçede doğrudan kadınlar ve kız çocukları için ayrılmış kalemler olup olmadığı, belediye yatırımlarının planlanması ve alınan yatırım kararlarının gerekçelerinde TCE kriterlerine yer verilir verilemediği sorulmuştur.

Verilen yanıtlara göre sadece iki belediyede, bütçenin cinsiyet eşitliğine dayalı olarak yapılması için Belediye Meclisi Kararı alınmıştır. Bu kararın alındığı belediyelerden birisinde bütçe hazırlama ile görevli personele TCDB eğitimi verilmiştir.

“Biz zaten 2019’da bütçe öncesi toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme eğitimi verdirdik ve bunu tüm Daire Başkanları’na, Genel Sekreter Yardımcılar’ına ve Müdürlere verdik. Online oldu tabii pandemiden dolayı ama, ondan sonrasında takip çalışmalarımıza Müdürlükler ile TCE’ye yönelik ne tür çalışmalar yürüttünüz diye bağlantılar kurduk. TCE’ye duyarlı bütçeleme nasıl yapılır denildiğinde hep şeyi düşünüyorlardı. Kadınlara yönelik tiyatro oyunları ve sinema filmleri gösterildi. Şimdi sorarsanız, ben bunun eğitimini aldım derler.”

“Daha teknik bir eğitim. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Eğitimi. Onun iki ayağı vardı. İlk ayakta daha kavramsaldı toplumsal cinsiyet nedir, eşitlik nasıl sağlanır ve belediye bunu nasıl uygular? İkincisinde müdürlüğe özgüydü. Siz neler yapabilirsiniz bunu anlatan bir eğitimdi. 22 müdürlükte eğitimler yapılırken biz hepsine katıldık.”

“Plana başlamadan önce, bu cinsiyete dayalı bütçeleme için BM’yle buluştuk ve çalıştık. Şimdi görüyorum ki bizim için çok erken. Plana da derin biçimde hedef koymadık. Şimdi altyapısını hazırlıyoruz. Yani hiçbir zaman havada kalan bir şey olsun istemiyoruz.”

“-TCDB konusunda eğitimler ya da işte onunla ilgili bir girişim oldu mu?

-Yani toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmaları aslında çok yeni.”

Stratejik planda yer verilen TCE ile ilgili hedeflere, bütçe tahsisi konusunda ise daha olumlu bir tablo mevcuttur. Yapılan görüşmelerde, altı belediyede TCE hedefleri için yeterli bütçe tahsisi yapıldığı beyan edilmiştir.

“Bütçemiz yeterli, zaten geçen yıl oluşturduk 2021 yılı için; 2022 için de tekrar oluşturduk.”

“-Bütçe yeterli mi? Kadın ve toplumsal cinsiyet için ayrılan bütçenin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?”

-Yetiyor. Mesela bizim çok fazla bağış girdimiz olduğu için. Bütçenin yüzde kırk yedisini kullandım mesela.”

Üç belediye, yatırım planlamasında kadın ve kız çocuklarının ihtiyaçlarının gözetildiğini; 5 belediye ise bütçede doğrudan kadınlar ve kız çocuklarına yönelik kalemlerin bulunduğunu belirtmiştir.

“Yanlış hatırlamıyorsam bütçede bir de 4,99 oranında bir büyüme söz konusu. Kuruluşundan bu noktaya kadar, yani o noktada, büyük bütçe ayrılması ya da bütçe tahsisinin yapılmasıyla ilgili bir şeyimiz yok, sıkıntımız yok.”

“-Kadın çalışmaları yürüten müdürlükler için yeterince bütçe tahsisi yapılıyor mu? -Bütçe stratejik planımızla doğru orantılı gidiyor. Şu ana kadar bütçe ile ilgili bir sorun yaşamadık.”

Kadınları ve Kız Çocuklarını Güçlendirme

İzleme kapsamında kadınlar ve kız çocuklarının güçlendirilmesi hedefi bakımından belediyelerdeki durum; yürüttükleri program ve faaliyetler, danışma merkezleri, sığınma evleri, meslek edindirme ve beceri kursları, olağanüstü durumlar dahil kadınlara ve kız çocuklarına yönelik destekler, kadınların toplumsal yaşama katılımını destekleyici olanaklar, kadınlar/kız çocukları için güvenli bir kent yaratmaya yönelik uygulamalar ve bu çerçevede STÖ'ler ile yapılan işbirlikleri üzerinden değerlendirilmiştir.

Kadın danışma merkezlerinin kurulması, başvuru alma ve destek süreci, merkezlere bütçe tahsisi ve yeterli uzman personel istihdamı, merkezlerde düzenlenen eğitimler ve merkezlerin faaliyetlerinin raporlanması konusunda veri toplanmıştır.

İzleme yapılan tüm belediyelerde farklı isimler altında da olsa kadınlara danışmanlık hizmeti sunan merkezler açılmış durumdadır. Danışma merkezlerinde psikolog ile sosyal hizmet uzmanları istihdam edilmekte ve bütçe tahsisi yapılmaktadır. Ancak dört Belediye Yetkilileri, mevcut danışma merkezleri sayısının kentin kadın nüfus büyüklüğü ile orantılı olmadığını belirtmiştir. Merkezlerde yeterli sayıda uzman personelin görevlendirilmesi konusunda kadro ve bütçe olanakları belirtilen sınırlılıklar olarak ifade edilmiştir. Danışma merkezlerine kadınlar doğrudan başvuru yapabilmektedirler. Kız çocuklarının başvurularında ise ebeveynlerinin onayı aranmaktadır. Olumlu bir yaklaşım olarak, kız çocuklarının istismar ve şiddete ilişkin başvuruları ebeveyn onayı aranmadan ilgili birimlere yönlendirilmektedir. Belediyeler tarafından sağlanan verilere göre, merkezlere son altı ay içindeki başvuru sayıları toplamı grafikte gösterilmiştir.



**Grafik 4: Kadın Dayanışma Merkezlerine
Son 6 Ay İçinde Yapılan Başvuru Sayıları**

Çalışmaya katılan belediyelerin tümü, danışma merkezlerinde kadın ve kız çocuklarına psikolojik destek hizmetleri sunmaktadır. Yine, tüm belediyeler danışma merkezlerine iletilen taleplerin, belediyenin faaliyetlerinin planlanması ve hizmet sunumunda veri olarak değerlendirildiğini belirtmiştir. Danışma merkezlerine yapılan başvurularda kişisel bilgilerin gizliliği ve mahremiyet ilkesine uygun davranıldığı tüm belediyeler tarafından ifade edilmiştir.

Derinlemesine görüşmelerde danışma merkezleri ile ilgili ifade edilen görüşlerden bazıları şöyledir:

“- Destek merkezlerine kız çocukları gelip başvurabiliyor mu?”

- Evet. Başvurabilirler ancak 18 yaş altı ise velisinin onayını almamız gerekir. Ama ocuk eğer gelip de bir istismar durumundan bahsediyorsa ailesinin onayı olmadan bir destek alabilir. O zaman farklı ilerler.”

“70 tane danışanımız oldu şimdiye kadar. Psikolojik danışmanlık uzun süren bir süreçtir. Bir kere hizmet aldım ve bitti değildir. En az 8 hafta planlamak lazım. 70 tane danışanımızın 46-47’si kadındı. Erkekler de geliyorlar.”

“- Size engelli kadınlar geliyor mu ya da Romanlar yok dediniz; örneğin gle gelen kadınlar mutlaka engelli değil yani?”

-Engelli birkaç tane danışanım oldu. 3 danışanım oldu.

“-İstatistiksel olarak rakamlar düşük değil mi?”

-Evet.”

“-Başvuran kişilerin bilgileri için herhangi bir gizlilik derecelendirmesi yapıyor musunuz?”

-Evet. Sadece başvuruları biz ekip olarak görüyoruz. Diğer arkadaşlara kapalı. Başkan Bey bile çok istisnai durumlarda görebiliyor.”

Eğitim Konularını Belirleme Yöntemi¹¹	Sıklık	Oran
Talepler Üzerinden	2	13,3%
Bld. İhtiyaç Analizi Sonucu	4	26,7%
STÖ/Uzman Görüşü	5	33,3%
Danışma Mrkz. Başvuruları	4	26,7%
Toplam	15	100,0%

Tablo 9: Eğitim Konusu Belirleme Yöntemi

Çalışma kapsamında danışma merkezlerinde kadınlar ve kız çocuklarına yönelik eğitimler gerek eğitim konularının belirlenmesi yöntemi, gerekse verilen eğitimler konusunda veriler toplandı. Verilere göre eğitim konularının belirlenmesinde belediyeler çoğunlukla karma yöntem kullanmaktadırlar. Eğitim konularının belirlenmesinde STÖ / Uzman görüşlerine başvurmak en fazla kullanılan yöntem olarak öne çıkmaktadır.

Eğitimlerin Konuları¹²	Sıklık	Oran
Kadın Hakları	5	20,0%
Çocuk Hakları	3	12,0%
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	7	28,0%
Şiddete Karşı Kişisel Güvenlik	5	20,0%
Başvuru Mekanizmaları ve Yolları	5	20,0%
Toplam	25	100,0%

Tablo 10: Eğitimlerin Konuları

Yapılan eğitimlerin konularına ilişkin verilere göre, TCE eğitimleri yedi belediyede verilmektedir. Çocuk haklarına ilişkin eğitim ise sadece 3 belediyenin eğitim konuları arasında yer almaktadır. Belediye çalışanları eğitimlerin uluslararası metinlere uygun bir içeriğe sahip olduklarını belirtmişlerdir. Hedef gruplara yönelik bu eğitimlerin yanında, belediyelerin klişeleşmiş toplumsal cinsiyet rollerini değiştirme hedefine yardımcı olabilecek farkındalık çalışmaları, kurumsal yapıya ve hedef gruba yönelik olmak yanında kent kamuoyuna yönelik çalışmaları da içermelidir.

¹¹ Soruda birden fazla seçenek işaretlenebilmektedir

¹² Soruda birden fazla seçenek işaretlenebilmektedir



Grafik 5: Merkezlerde Düzenlenen Eğitimlerin Konuları

Derinlemesine görüşmelerde farkındalık faaliyetlerine ilişkin olarak ifade edilen görüşlerden bazıları şöyledir:

“-Vatandaşlara, halka yönelik doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları ya da farkındalık kampanyası var mı?”

-Ekip burada yeni kurulduğu için önümüzdeki süreçte, özellikle muhtarlar aracılığıyla köyleri falan gezip, köylerde ufak anlatımlar yaptık. Hatta sadece kadınlar değil kadın erkek karma gruplara anlatmayı istiyoruz.”

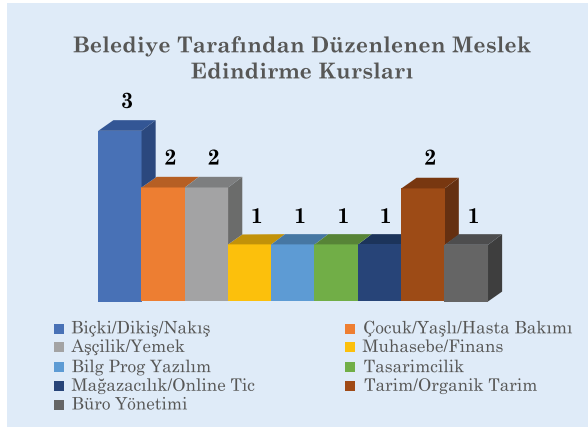
“Yani daha çok, işte bu çocuk hakları, çocuk cinsel istismarı ve ihmeline yönelik çalıştık. Burada belediye içerisinde ve birimlerimizde ve vatandaşa yönelik de hem farkındalık eğitimleri düzenliyoruz hem de buraya spesifik olarak ihmal ve istismar vakaları geliyor.”

“Kadınlara yönelik özel günleri asla atlamıyoruz. 8 Mart’ta farkındalık yaratacak etkinliklerle, konserlerle ve eğitimlerle destekliyoruz bu günleri.”



Grafik 6: Belediye Tarafından Üretilen Materyallerin Konu Dağılımları

Çalışmaya katılan tüm belediyeler, kadınlara yönelik meslek edindirme ve beceri geliştirme eğitimleri düzenlemektedirler. Belediyeler tarafından düzenlenmekte olan meslek edindirme eğitimlerinin konularına ilişkin veriler, eğitimlerin çoğunlukla geleneksel olarak kadınlara özdeşleştirilen meslek ve beceriler ile ilgili olduğunu göstermektedir. Biçki – dikiş - nakış kursları, çocuk – yaşlı - hasta bakımı ve aşçılık - yemek kursları belediyeler tarafından daha sıklıkla tercih edilmektedir. Buna karşın çevrimiçi ticaret veya tasarımcılık eğitimleri sadece birer belediye tarafından tercih edilmiştir.



Grafik 7: Belediye Tarafından Düzenlenen Meslek Edindirme Kursları Konu Dağılımları

Derinlemesine görüşmelerde bu konudaki bir ifade oldukça çarpıcıdır:

“Kadın dayanışma merkezlerindeki kurslar geleneksel olarak kadınlara özdeşleştirilen alanlarda mı yapılıyor?”

-Genelde öyle. Yani araba tamiri öğretmiyoruz. Bu kursları, biraz da, talep ile, halk eğitim kursları olduğundan talepler belirliyor. Aslında o da biraz etken oluyor.”

Olağanüstü durumlarda kadınlara yönelik destekler konusunda şiddet ihbar hattı kurulması, hijyen malzemeleri desteği ve gelir destek programı uygulamaları öne çıkmaktadır.

“Pandemiye ilk girdiğimiz dönemde, sivil toplum kuruluşlarını davet ettik, komisyonu davet ettik, bizim üst yönetim ile toplantı yaptık ve pandemi ile artan kadına yönelik şiddet vakalarında Geçici Barınma Evleri açtık. Böyle aktif işler için toplanıyoruz. Barınma evleri pandeminin ilk üç ayında hizmet verdi.”

“Depremde Lojman tahsis ettik. 1 yıllık tahsis yapıldı, 52 tane, benim bildiğim. Bazı kişiler bağışta bulundu, Otel anlaşmaları yapıldı, oralarda kalındı.”

Çalışmaya katılan tüm belediyelerin temsilcileri, kız çocuklarının eğitimlerinde gelişimlerini destekleyici faaliyetlerde bulunduklarını belirtmiştir. Altı belediyenin temsilcileri, kadınların siyasete katılımlarını artırıcı faaliyette bulunduklarını, yine altı belediyenin temsilcileri kadınların mülk edinmelerini destekleyici faaliyetler yürüttüklerini belirtmiştir.

“Biz 45 tane üretici kadın kooperatifi ile çalışıyoruz. Onların fazla sayıda ortakları var. Mümkün olduğunca kadın kooperatiflerine pazar yaratabilme ve ürünlerinin satışını gerçekleştirerek ürün geliştirme kursları düzenliyoruz.”

“Kadın ve Siyaset Komisyonu var Kent Konseyi’nde ortak çalışılan.”

Çalışmada kadınların toplumsal yaşama katılımını destekleyici hizmetlerin mevcut olup olmadığı konusundaki sorulara verilen yanıtlarda, kreş ve anaokulu ile kadınlar tarafından düzenlenen etkinliklere mekan ve araç tahsisleri öne çıkan uygulamalardır. Altı belediyenin temsilcileri bu destekleri sunduklarını, kreş ve anaokullarından hem belediye personelinin hem de halkın yararlandığını belirtmiştir. İki belediyede kısa süreli çocuk bakım/oyun merkezleri bulunmaktadır. Dört belediye kültürel etkinliklere ücretsiz toplu taşıma hizmeti ve mali destek sağlanması programı yürütmektedir.

KADINLAR İÇİN OLANAKLAR¹³	SIKLIK	ORAN
Kreş ve Anaokulu Hizmeti	1	27,3%
Kısa Süreli Çocuk Bakım Oyun Merkezi	2	9,1%
Kültür Etkinlikleri İçin Ücretsiz Toplu Taşıma Hizmeti	5	18,2%
Kadınlar İçin Mali Destek Programı	5	18,2%
Kadınların Düz. Etk. Katılımı için Araç ve Mekân Tahsisi	8	27,3%
TOPLAM	8	100,0%

Tablo 11: Kadınlar İçin Olanaklar

Belediyelerin, kentin kadınlar ve kız çocukları için güvenli hale getirilmesine ilişkin herhangi bir önlem alıp almadıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtlara göre; cadde ve sokaklarda özel ışıklandırma yapılması 7 belediye tarafından kullanılan yöntem olarak öne çıkmaktadır. Toplu taşıma araçlarında durak sayısını artırmak 4 belediye tarafından, toplu taşıma araçlarında panik butonu iki belediye tarafından ve özel eğitimli zabıta devriyeleri ise yalnızca bir belediye tarafından uygulanmaktadır.

Güvenli Kent İçin Uygulamalar	Sıklık	Oran
Cadde / Sokaklarda Ek Işıklandırma	7	50,0%
Toplu Taşıma Araçlarında Gece / Ara Durak	4	28,6%
Toplu Taşıma Araçlarında Acil Durum Butonu	2	14,3%
Özel Eğitimli Zabıta Devriyesi	1	7,1%
Toplam	14	100,0%

Tablo 12: Güvenli Kent İçin Uygulamalar

Çalışmaya katılan belediyeler, STÖ’ler ile en fazla iş birliğini ortak eğitim programları ve etkinlik düzenleme alanında yapmaktadır. 3 belediye, danışma merkezleri faaliyetini STÖ’ler ile birlikte yürüttüğünü iki belediye ise STÖ’ler ile proje ortaklığı yaptığını belirtmiştir

¹³ Bu soruda birden çok seçenek işaretlenebilmiştir.

STÖ'ler İle İşbirliklerinin Kapsamı	Sıklık	Oran
Ortak Hibe Bsy. ve Proje Yürütme	2	16,7%
Ortak Eğt. Klt Sos. Faal Org. Edilmesi	7	58,3%
Danışma Mrk. Faaliyetlerinin Ortak Yürütülmesi	3	25,0%
Toplam	12	100,0%

Tablo 13: STÖ'ler ile İş Birliklerinin Kapsamı

Çalışmaya katılan tüm belediyelerin nüfus büyüklükleri, kanunen kadın sığınma evleri açmalarını gerektirmektedir. Ancak 8 belediyenin sadece üçüne bağlı sığınma evi bulunmaktadır. Verilen rakamlara göre, araştırmanın yapıldığı tarihte sığınma evlerinde 553 kadın bulunmaktadır.

Derinlemesine görüşmelerde sığınma evleri açılmaması ile ilgili olarak şunlar söylenmiştir:

“- Sığınma eviniz yok, neden kurulmuyor?”

-Ben sığınmakta çalıştım farklı bir ilde. Maddi manevi inanılmaz bir külfeti var. Belediyenin çok ciddi bir bütçe ayırması gerekiyor. Çünkü yatılı kurum vardiyası var, nöbeti var, dönüşü var, riski var, can güvenliği var, koruma kararları ve polis. Yani çok fazla, birden fazla alanda çalışıyorsunuz.”

“Çünkü halk içerisinde mahrem diyorsunuz ve mahreme el atıyorsunuz o kişiye göre. Hani bir belediye demiş ya size, ‘bizim kültürümüze aykırı diye açmıyoruz sığınma evi’. Çünkü elin karısını ne tutuyorsun evinde muhabbeti var; orada o algı var ya, elin karısının bende yatılı ne işi var gibi.”

“Kadın sığınma yerlerine, malum kanun maddesinde, ancak burada işin içerisinde şehrin kültürü devreye geliyor. Bu şehirde nüfusumuz 5 milyon da olsa siz burada kadın sığınma evi açamazsınız.”

“Yani gizlilik ilkesi. Mesela herkes biliyor, bunu zaten böyle birkaç vaka da oldu. Yani oraya sığınmış insanları gidip oradan buldular. Dolayısıyla şey gibi düşünün, yani İstanbul gibi metropol şehirlerde homojen yapı olmadığı için çok farklı kültürel yapılar var. Gizliliği sağlayamıyorsunuz yani. Hayatta yapamazsınız bunu. Bu sığınma evleri şey gibi değil de, bina gibi değil mahalle arası evler güvenli evler olabilir.”

Sığınma evi bulunan üç belediyenin temsilcisi de sığınma evleri için danışma süreçlerini işlettiklerini ve sığınma evlerinde travma terapisi destekleri verildiğini belirtmiştir.

Cinsiyet Temelli Veri Toplama

Cinsiyetlendirilmiş veriler ya da doğrudan cinsiyete dayalı toplanmış istatistikler cinsiyetler arasındaki farklılıkları ve eşitsizlikleri ortaya koymak bakımından en önemli araçlardan biridir. Verilerin analizi, kadın / erkek ve kız / erkek çocukların eşitliğini sağlamak için nerelerde düzenlemeler yapılması gerektiğini gösterir.

Cinsiyet temelli veri toplama hizmetlerin planlanması, hedef kitleye erişilebilir olarak sunumu ve verimliliğin sağlanması bakımından da hayatidir. Yerel hizmetlere erişimde fırsat eşitliği, risk altındaki grupların tespiti ve güçlendirilmesi bakımından kadın ve kız çocuklarına ilişkin yaş, okuryazarlık, sosyal güvence, engellilik, dil, inanç, eğitim durumu vb. içeren cinsiyet temelli ayrıştırılmış veri toplanması gerekliliktir. SKA 5 altında yer alan tüm alt hedefler için veri toplanması öngörülmüştür. Veri toplama çalışmaya kaynaklık eden her iki taahhüname de yer almaktadır. Çalışma kapsamında yapılan her iki ankette de veri toplamaya ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Ulaştığımız sonuçlar belediyelerin veri toplamak ve ayrıştırılmış veri üretme konusundaki ihtiyacın farkında olduklarını ancak hiçbir belediyenin sistematik olarak bunu yapabilir noktada olmadığını göstermektedir.

“Mesela bu kırılımları ayarlamakta çok zaman zorlandığımızı söyleyebilirim ama Kadın Destek Hattı başvuruları üzerinden ayrıntılı kırılımları, o verileri toplamayı yapıyoruz. Şu anda yeni bir otomasyon sistemi çalışıyoruz. Aslında Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı da bir otomasyon sistemi üzerine çalışıyor. Yani şöyle: hiçbir veri tutulmayan bir noktadan şimdi veri toplamaya ve o veriyi ayrındırmaya çalışıyoruz.”

“Hiç veri topluyor mu bu belediye kadınlara ilişkin? Şiddet olabilir, istismar olabilir, istihdam olabilir... Kadın istihdamı benim ilçemde nedir? Kadınların işgücüne katılımı ya da engelli kadın oranı?

- Sahada böyle bir çalışma yapmadık. Halk Masası'na gelen çağrılar ve yüz yüze görüşmeler var. Anket yapmadan çok zor o. Anket, bizim de yapmamız gerekiyor. Biz onun bir projesini yazmıştık ama alamadık hibe.”

“X mahallesindeki kadının ihtiyacı farklı, biliyorum. Y köyündeki kadının ihtiyacı farklı; yani hepsinin önceliği, bunu listelemek gerekli ve bu rakamlar veri olarak gözümlün önünde dursun ki bu, belediye olarak hizmet üretilebilsin.”

“Romanların nüfusunu tam olarak bilmiyorum ama büyük bir mahalle. İki mahalle kadar var. Ben Belediye’de işe başladığımda Roman Açılımı diye bir şey yapılmıştı.”

Çalışma kapsamında belediyelere SKA 2030 Amaç 5 ve Kadın Dostu Kentler Taahhüdü çerçevesinde spesifik konularda veri toplama veya araştırmalar yapıp yapmadıkları da sorulmuştur. Sorulara verilen yanıtlar üzerinden hazırlanan tablo aşağıdaki gibidir.

Cinsiyet Eksenli Veri Veya Araştırma	Evet	Hayır
Kentte Kadınlara Yönelik Şiddet Araştırması	3	5
Düzenli Bir İşte Çalışan Kadın Oranı	3	5
Okuryazar Olmayan Kadın Oranı	3	5
Son Bir Yılda Şiddete Uğrayan Kadın Sayısı	2	6
Son Bir Yılda Şiddete Uğrayan Kız Çocuğu Sayısı	0	8
Son Bir Yılda 15 Yaş Altında Evlendirilen Kız Çocuğu Sayısı	3	5
Son Bir Yılda 18 Yaş Altında Evlendirilen Kız Çocuğu Sayısı	4	4
Belediye Sınırları İçinde Kadınlar Adına Kayıtlı İş Yeri Sayısı	3	5
Belediye Sınırları İçinde Son Bir Yıl İçinde Açılan Kadınlar Adına Kayıtlı İş Yeri Sayısı	3	5
Belediye Sınırları İçinde Son Bir Yıl İçinde Kapanan Kadınlar Adına Kayıtlı İş Yeri Sayısı	2	6

Tablo 14: Cinsiyet Temelli Veri Toplama Veya Araştırmalar

Kız çocuklarına yönelik şiddete ilişkin veriler bakımından belediyelerdeki bilgi eksikliği dikkat çekicidir. Tablodan anlaşılacağı üzere hiçbir belediye kız çocuklarına yönelik şiddetle ilgili veri toplamamaktadır. Yine belediyelerin kendi bünyelerindeki bilgiler üzerinden çıkarabilecekleri kadınlar adına kayıtlı olan iş yerleri, açılan veya kapanan işletmeler ilgili verilerin sadece 3 belediyede mevcut olması veri oluşturma alanındaki boşluğu göstermektedir. Çalışmaya katılan belediye çalışanlarının tümü TCE eksenli verilerin kamuoyu ile paylaşıldığını belirtmiştir.

Sonuç

Klişeleşmiş toplumsal cinsiyet algısını değiştirmek ile tipik kadın ve tipik erkek rollerini dönüştürmek zaman alıcı olabilir. Bu değişimin gerçekleşmesi bakımından halkla kurdukları doğrudan ilişkiler ve insanların yaşamlarını doğrudan etkileyen birçok hizmetin sunucusu durumunda olan belediyeler,merkezi yönetimlere göre daha avantajlıdır.

İzleme çalışmasına konu her iki taahhüdü imzalayan belediyelerin sorumluluk alanları birbirinden farklı sosyoekonomik ilişkilere, kültürlere ve dinamiklere sahiptir. Toplumsal cinsiyet, tüm bu farklılıklar ve insani çeşitlilik (inanç, dil, yaş, engellilik vb.) bakımından bir kesişim alanıdır. Diğer taraftan belediyeler de kurumsal olarak farklı kapasitelere ve olanaklara sahiptir.

Derinlemesine görüşmelerde, her ikisi de kadın olan iki farklı belediye temsilcisinin ifadeleri bu farklılıkların bütün boyutlarını ortaya koyar niteliktedir:

“- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’na yönelik farkındalık nedir? Özellikle 5. Amaç ile ilgili?

Belediye Temsilcisi: Biz çalışmalarımızda, 5. Maddeyi yasal dayanak olarak alıp devam ediyoruz. Hem toplumsal cinsiyet eşitsizliği, hem kadınlara yönelik şiddetle mücadelede, hem de kız çocuklarının güçlendirilmesi ile ilgili faaliyetleri ve bütün çalışmaları ona dayandırarak, eğitimler de dahil bu şekilde ilerliyoruz. İstanbul Sözleşmesi bizim için büyük [bir] dayanaktı.

“-Bahsettiğimiz taahhütlerden biri de SKA 5’in Yerelleştirilmesi Taahhüdü. Belediyelerde dış ilişkiler birimleri daha çok bu küresel gündemlerle ilgileniyorlar ama bu konuda bir farkındalık var mıdır? Özellikle sizin biriminiz de Birleşmiş Milletler’in bu beşinci amaca ilişkin kadınların ve kız çocukların güçlendirilmesine yönelik ortaya koyduğu hedefler burada biliniyor mu? Bir farkındalık var mı konuya dair?

BELEDİYE TEMSİLCİSİ: Onları örnekleyebilir misiniz bana? Mesela ne olabilir?”

Yukarıdaki diyalog aynı zamanda STÖ’ler bakımından da öğreticidir. STÖ’ler bir savunuculuk yöntemi olarak, farklı konularda taahhütnameler hazırlayarak, yerel yöneticilerin imzasına açmaktadır. Ancak, genellikle imzalanan bu taahhütlerin ilgili kurumların politika ve programlarına etkisi süreci takip edilmemektedir. Derinlemesine görüşmelerde bazı belediyelerde izleme çalışmasına konu her iki Taahhütname’nin kendi belediyeleri tarafından imzalandığından haberi olamayan görüşme ekipleri ile karşılaşılmıştır.

Bu çalışma, taahhütname hazırlayan STÖ’ler ile imzacı kurumların ilişkilerini, sürekli bilgi ve destek sürecine çevirmesi, taahhütnamelerin amaçlarının gerçekleşmesi açısından izleme yapmanın bir gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır.

Öneriler

- Belediyeler kurumsal yapıları da dahil olmak üzere, karar alma süreçleri ve mekanizmalarının yapısı, faaliyetleri ve tüm hizmetleri bakımından toplumsal cinsiyet eşitliği analizi yapılmalıdır.
- Belediyelerin kadınlar ve kız çocukları için geliştirdikleri program ve hizmetlere kesişimsel ayrımcılık riski altındaki grupları da dahil edilmelidir (mülteci kadınlar, engelli kadınlar, Roman çocuklar vb.).
- Belediye meclisleri ile kent konseyleri arasındaki ilişki kent yönetimine katılım ekseninde yeniden yapılandırılmalıdır.
- Kent konseyleri bünyesindeki kadın meclislerinin, kadınların yerel karar alma mekanizmalarına katılımları için itici güç rolleri güçlendirilmelidir.
- Kadınlara yönelik düzenlenen meslek edindirme eğitimleri geleneksel cinsiyet rollerini yeniden üretmeyecek şekilde tasarlanmalıdır.
- Belediyeler eğitim faaliyetlerine, kız çocuklarına yönelik eğitim programlarını dahil etmeli ve bu eğitimlerin daha fazla kız çocuğuna ulaşması için çaba sarfetmelidir.
- Belediyeler, sorumluluk alanında yaşayan nüfusa ilişkin toplumsal cinsiyet temelli ayrıştırılmış veri toplamalıdır.
- Belediye bütçesinin hazırlanmasında toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin, bütçeye entegre edilmesinin sağlanması için TCDB kullanılmalıdır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarında iyi örneklerin teşvik edici rolünden yararlanılmalı ve bu örneklerin yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.
- STÖ'ler ve uluslararası kuruluşlar, hazırladıkları taahhütnamelerin takipçisi olmalı ve süreç içerisinde gerektiğinde belediyelere teknik destek vermelidir.
- Belediyeler cinsiyet eşitliği farkındalığı için yerel medya organları ile işbirliği yapmalıdır.

Kaynakça

- Kaşıkırık, A., Erimez, E. ve İzci, İ. (2019). *Belediyeler için Entegre ve Kapsayıcı Stratejik Plan Hazırlama Rehberi*, KA.DER Yayınları.
- Kaşıkırık, A. ve İzci, İ. (2019). *Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi*, KA.DER ve Argüden Akademisi Yayınları.
- Kaşıkırık, A. ve Karaoğlu, N. (2021), *Yerel Siyasette Kadının Adı Neden Yok?*, KA.DER Akademisi Yayınları.
- Tekinbaş, E. (2015). *Kadın Dostu Kentler Uygulama Rehberi*, Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler Ortak Programı.

İnternet Kaynakları

- <https://www.kureselamaclar.org/>.
- https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf.
- <http://www.kadindostukentler.com/proje.php>.

KA.DER Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi



Kadın Adayları
Destekleme Derneği

“KADIN DOSTU KENT” TAAHHÜTNAMESİ

1. Belediye Meclisi’nde “Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu” kurmayı,
2. Belediyede “Kadın-Erkek Eşitlik Birimi” oluşturmayı,
3. Kadınlara yönelik temel hakları gözetmeyi, uygulamayı ve korumayı,
4. Kadın STK’larıyla kadın ve kız çocuklarının konumlarını güçlendirme konusunda iş birliği yapmayı,
5. Belediye stratejik planını yerelde kadınların ihtiyaçlarına uygun ve katılımcı biçimde hazırlamayı,
6. Yıllık olarak faaliyet raporlarında ve performans programlarında belediye hizmetlerini ve yapılan harcamaları “Cinsiyete Duyarlı Veri” temelli ölçmeyi, etki temelli açıklamayı ve dijital ortamda paylaşmayı,
7. Yerel Eşitlik Eylem Planlarını, yerel paydaşlarla (Yerel Kamu Kurumları, Üniversiteler, Kadın STK’lar, Sivil Toplum Kuruluşları, Yerel Gündem 21, Kent Konseyleri) birlikte hazırlamayı ve uygulanmasını takip etmeyi,
8. Belediye bütçesini “Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık” ilkesini göz önünde bulundurarak hazırlamayı,
9. Kadın-erkek eşitliği konusunda bilgilendirici çalışmalar yürütmeyi, 10. Belediye bünyesi ve faaliyetlerinde cinsiyetçi eğilim ayrımcılık ve baskıyla mücadele etmeyi,
10. Belediye bünyesinde “Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi” kurmayı, ihtiyaca cevap verecek şekilde “Sığınak” açmayı,
11. Yatırımlar ve faaliyetleri kadınların yerel düzeyde ihtiyaçlarını veri temelli açıklayan biçimde yapmayı,
12. Belediye hizmetlerini kadınların coğrafi, sosyal, ekonomik ve kültürel erişimine uygun şekilde sunmayı,

Görev adederek KADIN DOSTU KENT olmayı taahhüt ediyorum.

UCLG-MEWA Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5'in Yerelleştirilmesi Taahhüdü



UCLG-MEWA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KOMİTESİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFİ 5'İN YERELLEŞTİRİLMESİ TAAHHÜDÜ BİRLEŞMİŞ KENTLER VE YEREL YÖNETİMLER ORTA DOĞU VE BATI ASYA BÖLGE TEŞKİLATI (UCLG- MEWA)¹⁴

2015 Eylül ayında gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasında yer alan: “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması ve Tüm Kadınların ve Kız Çocuklarının Güçlendirilmesi” Beşinci Amacı’nın (SKA5) yerelleştirilmesini görev addederek,

Kadın ve kız çocuklarının dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin belediye hizmetlerinden eşit yararlanmaları ve yönetim ve karar alma mekanizmalarında eşit temsil hakkının sağlanması için;

- Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-erkek Eşitliği Şartı’nı imzalamayı ve uygulamaya koymayı,
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini hayata geçirmek için belediye bünyesinde Eşitlik Birimi, Kadın ve Aile Müdürlüğü Kadın Çalışmaları

Daire Başkanlığı, Belediye Meclisinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu gibi benzeri kurumsal ve kalıcı mekanizmalar oluşturmayı,

- İzleme Komitesi’ye ilgili bilgiyi periyodik olarak paylaşmayı taahhüt ediyoruz.

¹⁴ Mayıs 2019 tarihinde <http://uclg-mewa.org/toplumsal-cinsiyet-esitligi-taahhdu/> sitesinden alıntılanmıştır.

[illegible]

NOTLAR

[illegible]



Kadın Adayları
Destekleme Derneği



kadinadaylaridesteklemedernegi



Kadın Adayları Destekleme Derneği



kadinadaylaridesteklemedernegi (KA.DER)



KA_DER_



kadergenelmerkez



/UCLGMEWAorg



UCLG-MEWA



UCLG-MEWA



@UCLGMEWAorg



udgmewaorg



Norwegian Embassy