

# yerelde toplumsal cinsiyet eşitliği için araçlar ve mekanizmalar

ayşe sargın



# Yerelde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Araçlar ve Mekanizmalar

Ayşe Sargın

Ağustos 2013



Kadın Adayları  
Destekleme Derneği

# Yerelde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Araçlar ve Mekanizmalar

Ayşe Sargın

Ağustos 2013



Kadın Adayları  
Destekleme Derneği

1. Baskı

**Kapak tasarımı:** Murat Çekiç

**Kapak fotoğrafı:** Jon Hurd on Wikimedia Commons

**Baskı:** Mattek Matbaacılık Basım yayın Tanıtım Tic. San. Ltd. Şti.  
Ağaç İşleri Sanayi Sitesi 1354 Cad. 1362 Sok. No: 35 İvedik /Ankara

Tel: 0312 433 23 10 - Fax: 0312 434 03 56

ISBN: 978-975-6487-27-3

# İÇİNDEKİLER

Giriş .....	5
<b>1. Neden Yerelde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği?</b> .....	6
<b>2. Eşitlik İçin Yerel Araçlar ve Mekanizmalar</b> .....	8
<b>2.1 Yasal Dayanaklar</b> .....	9
<b>2.1.1 Ulusal Belgeler</b> .....	9
<i>Anayasa</i> .....	9
<i>5393 Sayılı Belediye Kanunu ve 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu</i> .....	9
<i>5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu</i> .....	11
<i>Kent Konseyi Yönetmeliği</i> .....	12
<i>5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu</i> .....	12
<i>5840 Sayılı Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu</i> .....	12
<i>5449 Sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun</i> .....	13
<i>6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun</i> .....	13
<i>Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Konulu ve 2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi</i> .....	14
<i>Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesine Yönelik Tedbirlerin Koordinasyonu Konulu ve 2007/6 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi</i> .....	15
<i>Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları Konulu ve 2010/10 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi</i> .....	15
<i>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)</i> .....	16
<i>Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015)</i> .....	16
<b>2.1.2 Uluslararası Belgeler</b> .....	17
<i>Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)</i> .....	17
<i>Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi</i> .....	18
<i>Pekin Deklarasyonu (Bildirgesi) ve Eylem Platformu</i> .....	18
<i>Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri</i> .....	19
<i>Avrupa Birliği Eşitlik Direktifleri</i> .....	19
<i>Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)</i> .....	20
<i>Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi</i> .....	21
<i>Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı</i> .....	23
<b>2.2 Planlama</b> .....	26
<b>2.2.1 Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEPP'ler)</b> .....	31
<b>2.2.2 Belediye ve İl Özel İdarelerinin Stratejik Planları</b> .....	35
<b>2.2.3 Diğer Eylem Planları ve Stratejik Planlar</b> .....	37
<b>2.3 Uygulama</b> .....	38
<b>2.3.1 İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu ve Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEPP) İzleme ve Değerlendirme Komisyonu</b> .....	42

<b>2.3.2 Valilikler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerde Eşitlik Birimleri</b>	43
<b>2.3.3 Belediye Meclisleri ve İl Genel Meclislerinde Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonları</b>	45
<b>2.3.4 Kamu Kurumlarının Eşitlik Masaları</b>	46
<b>2.3.5 Kalkınma Ajansı Kalkınma Kurulu</b>	47
<b>2.3.6 Kent Konseyi Kadın Meclisi</b>	47
<b>2.3.7 Kadınlara Yönelik Hizmet Merkezleri</b>	48
<i>Kadınlara Yönelik Sosyal-Kültürel-Eğitsel Merkezler</i>	48
<i>Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM'ler)</i>	48
<i>Kadın Danışma Merkezleri (Belediyeler, Kadın Örgütleri, Barolar)</i>	50
<i>Adli Yardım Büroları (Barolar)</i>	50
<i>Diğer Hizmet Merkezleri</i>	50
<b>2.4 Kapasite Geliştirme</b>	51
<b>2.5 İzleme ve Değerlendirme</b>	53
<b>Kaynaklar</b>	56
<b>Ek 1: Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları Konulu ve 2010/10 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi</b>	57
<b>Ek 2: Samsun Valiliği Yerel Eşitlik Birimi Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönergesi</b>	60
<b>Ek 3: Kütahya Belediye Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun Kuruluş, Görev, Yetki, Çalışma Usul ve Esasları</b>	66
<b>Ek 4: Adıyaman Kadın Meclisi Yönetmeliği</b>	69
<b>Tablolar</b>	
<b>Tablo 1: Biyolojik Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyetin Farkı</b>	6
<b>Tablo 2: Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi</b>	22
<b>Tablo 3: Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı</b>	24
<b>Tablo 4: Belediye Meclisi'nden Tarihi Karar</b>	25
<b>Tablo 5: Hangisi Pratik Toplumsal Cinsiyet İhtiyacı, Hangisi Stratejik Toplumsal Cinsiyet İhtiyacı?</b>	28
<b>Tablo 6: Kadın Dostu Kent Nedir? Neden Kadın Dostu Kent?</b>	32
<b>Tablo 7: Stratejik Plan Hazırlıklarında Kadın Örgütlerinin Görüşlerinin Alınması: İzmir Örneği</b>	37
<b>Tablo 8: Eşitlik Birimleri Kurulması: Trabzon Örneği</b>	45
<b>Tablo 9: Yerel Eşitlik Kurumları Şeması</b>	46

---

## Giriş

Ka-Der Ankara'nın yürüttüğü "Türkiye'de Yerel Eşitlik Mekanizmalarının Haritalandırılması" Projesi kapsamında hazırlanan bu kitap, yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik araç ve mekanizmalar hakkında yerel karar vericiler ve kadın örgütleri için rehber niteliğinde hazırlanmıştır.

"Neden Yerelde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" başlıklı ilk bölümde toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları çerçevesinde, kadınlar için eşit yurttaşlığın gerçekleşmesinin öncelikle yerel düzeyde - yaşadığımız mahallede, ilçede ya da kentte - gündelik hayatlarımızı sürdürürken fırsat ve kaynaklara eşit erişim ve eşit temsilden geçtiği vurgulanmaktadır. Takip eden bölümlerde yerel eşitlik araç ve mekanizmaları, bunlara dayanak oluşturan ulusal ve uluslararası belgeler, eşitlik için yerel planlama, uygulama, kapasite geliştirme ve izleme-değerlendirme süreçleri, iyi örneklerle de değerlendirilerek anlatılmaktadır.

Kitabın öncelikli hedefi, mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde uygulanabilir olan yerel eşitlik araç ve mekanizmaları hakkında bilgi vermektir. Kuşkusuz, bu araç ve mekanizmaların eksiklikleri, bunlara çerçeve oluşturan yasal düzenlemelerin geliştirilmesi gereken yanları ve dahası uygulamalarda çeşitli güçlükler mevcuttur. Kısmen de olsa kitabın ilgili bölümlerinde bunlara değinilmiş, ancak kitabın öncelikli hedefi bu araç ve mekanizmaların sınırlılıklarıyla da olsa nasıl hayata geçirilebileceği konusunda yön gösterici bilgiler vermek olduğu için derinlemesine tartışılmamıştır. Öte yandan, bu araç ve mekanizmaların tasarlanması ve yerel idari mekanizmalara entegre edilmesi de dahil toplumsal cinsiyet eşitliğinin inşasına yönelik tüm çalışmaların, Türkiye'de ve dünyada kadın örgütlerinin uzun ve zorlu mücadeleleri ile ortaya çıktığını ve serpiildiğini hatırlatmak yerinde olacaktır. Bu anlamda, kadın örgütleri bir yandan kitapta anlatılan eşitlik araç ve mekanizmalarını hayata geçirmeleri için kamu kurumlarına ve yerel yönetimlere yönelik sürekli ve ısrarlı savunuculuk yaparken, bir yandan da bu araç ve mekanizmaları sınırlılıklarının farkında olarak kullanılmalıdır. Bu araç ve mekanizmaları daha eşitlikçi, katılımcı ve işler hale evriltmenin yolu, planlamaları, uygulamaları ve etkilerini sürekli izlemek, değerlendirmek ve bu süreçlere katılmakta ısrarlı ve zorlayıcı davranmaktan geçer. Kamu kurumları ve yerel yönetimler ise, kitapta anlatılan tüm planlama, uygulama ve izleme-değerlendirme süreçlerinin yerel kadın örgütlerinin bu süreçlerde temsil edilmesi ve bilgi, deneyim, bakış açısı ve uzmanlıklarını katmasıyla zenginleşeceğini akılda tutmalıdır.

## 1. Neden Yerelde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği?

Bu soruyu yanıtlamaya önce toplumsal cinsiyeti ve toplumsal cinsiyet eşitliğini tanımlayarak başlayabiliriz.

Hepimiz biyolojik cinsiyetin ne olduğunu biliyoruz. *Biyolojik cinsiyet*, kadın ve erkeklerin doğuştan gelen ve üreme fonksiyonlarıyla ilgili biyolojik özelliklerini tanımlar. Biyolojik cinsiyetlerimizle doğarız, ancak toplumdaki rol ve statümüzü belirleyen biyolojik cinsiyetimizden çok, biyolojik cinsiyetimize yüklenen anlam ve beklenti ve sorumluluklardır. *Toplumsal cinsiyet*, toplumun kadın ve erkek olmaya yüklediği farklı anlamlara; kadın ve erkeklerin nasıl davranması ve ne yapması gerektiğine dair beklentilerine ilişkindir. Örneğin, kadınların doğurması, bir biyolojik cinsiyet özelliğidir. Ancak anneliğe yüklenen sonsuz fedakarlık, cefakarlık, sabır, şefkat vb. anlam, sorumluluk ve beklentiler toplumsal olarak öğrenilir. Bir başka deyişle, biyolojik cinsiyetlerimizle doğar, toplumsal cinsiyetlerimizi öğrenerek büyürüz.

*Toplumsal cinsiyet rolleri*, kadın ve erkeklerin doğuştan gelen farklı biyolojik özelliklerinden *doğrudan* kaynaklanmaz; çocukluktan itibaren sosyalleşme süreçleri ile öğrenilir. Bu roller, toplumdan topluma ve zaman içinde değişim gösterebilir ve değiştirilebilir. Örneğin bazı toplumlarda çocuğun bakımından öncelikle ve bazen sadece anne sorumlu tutulurken, bazı toplumlarda ise babanın çocuk bakımındaki rolü çok daha aktif ve belirleyicidir.

**Tablo 1: Biyolojik Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyetin Farkı**

Biyolojik Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet
<ul style="list-style-type: none"><li>Doğuştan gelir.</li><li>Üreme fonksiyonları ile ilgilidir.</li><li>Evrenseldir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Sonradan öğrenilir.</li><li>Toplumsal rollerle ilgilidir.</li><li>Toplumdan topluma ve zaman içinde farklılık gösterir.</li><li>Değiştirilebilir.</li></ul>

Toplumsal cinsiyet rollerimiz - tıpkı ait olduğumuz sosyal sınıf, etnik ya da dinsel grup gibi - bizim kadınlar ve erkekler olarak, bedenlerimize ve yaşamlarımıza ilişkin seçenek ve kararlarımızın sınırlarını çizer ve toplumsal statümüzü belirler. Aileler, kız çocuklarından çok oğlan çocuklarının eğitime ve iş hayatına yatırım yapmayı tercih eder. Öğretmenlerimiz ve ailelerimiz tarafından cinsiyetimiz için en uygun görülen meslekleri seçmeye yönlendiriliriz. Yasal olarak kadınların mühendis, erkeklerin hemşire olması için hiçbir engel yokken, kız çocukları nadiren mühendisliğe özendirilir, erkekler ise hemen hemen hiç hemşireliğe özendirilmez. Toplumsal

---

cinsiyete dayalı geleneksel işbölümünde kadınların temel sorumluluğu - ister ev dışında gelir getirici bir işte çalışsın, ister çalışmasın -çocuk doğurmak ve ev-eş-çocuk bakımındır; bunları yapmayı reddetmesi kabul edilemez. Bu işbölümünde erkekler ise ailenin güvenliği ve evin geçiminden sorumludur; bunları sağlayamayan erkekler toplumun geneli tarafından küçümsenir ve hor görülür.

Toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde şekillendirilmiş hayatımız, toplumsal statümüzü de belirler. Kadınlar arasında okumaz-yazmazlık daha yüksektir. Bazen aynı işte çalışan kadınlara erkeklerden daha az maaş verilir. Kadınların sigortasız çalıştırılma oranları daha yüksektir. Kadınların gelirleri ve taşınmazları daha azdır. Ev dışında gelir getirici bir işte çalışan erkek için mesai saati sonrası onun dinlenme-eğlenme-kişisel gelişim-hobileri için ayırabileceği boş zamanı iken, evde ev ve çocuk bakımından sorumlu kadınların mesaisi 24 saat boyunca devam eder. Erkeklerin hobilerini geliştirmek, sanatla uğraşmak, ev dışında sosyalleşmek ya da siyasi gündemi takip etmek için daha çok boş zamanları ve gelirleri vardır. Kamu kurumlarının, belediyelerin, muhtarlıkların, partilerin, sendikaların, sivil toplum örgütlerinin yöneticileri ağırlıklı olarak erkektir. Bu örnekler çoğaltılabilir. Bir başka deyişle, kadın ve erkeklere doğumlarından itibaren biçilen toplumsal cinsiyet rolleri, siyasi, ekonomik ve sosyal hayatta kadınların ve erkeklerin fırsat ve kaynaklara erişimde eşitsiz konumda olmaları sonucunu doğurur.

**Toplumsal cinsiyet eşitliği** ise, en öz tanımıyla, kadın ve erkeklerin yasalarla tanımlanmış ve toplumsal olarak kabul gören eşit haklara sahip olması; haklarını kullanma, karar verme, seçme, fırsat ve kaynaklara erişim ile fırsat ve kaynakları kullanma ve hizmetleri elde etmede fiilen eşit olması durumudur.

Eşitlik, kadın ve erkeğin ayrılaşması anlamına gelmediği gibi, eşitliği sağlamaya yönelik politika ve uygulamalarda kadın ve erkeklerin farklı toplumsal cinsiyet rolleri de göz önüne alınmalıdır. Bir başka deyişle, uygulanan her plan, politika ve proje, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için, kadın ve erkeklerin farklı toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan deneyimlerini, ihtiyaçlarını ve önceliklerini hesaba katmak durumundadır. Bu nokta üzerinde, aşağıda **2.2 Planlama** bölümünde daha ayrıntılı duracağız.

Peki neden yerelde eşitlik? Gündelik hayatımızı şekillendiren birçok karar, plan ve uygulama yerel düzeyde gerçekleşir. Temiz suya erişim, sağlıklı ve güvenli sokaklar, ucuz konut, yaygın ve ucuz toplu ulaşım gibi gündelik yaşamlarımızı kolaylaştıran, iyileştiren ve yaşam kalitemizi yükselten birçok hizmet yerel düzeyde ve yerel organlarla alınan kararlar ve yapılan uygulamalarla hayata geçer. Bu karar ve uygulamalarda toplumsal cinsiyet eşitliği bakışı ile hareket edilmesi, kadınların siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel alanda ve özel yaşamlarında haklarını kullanma, karar verme, seçme, fırsat ve kaynaklara erişim ile fırsat ve kaynakları kullanma ve hizmetleri elde etmede fiilen eşitliğini sağlayacaktır.



Toplu taşımanın ucuz ve yaygın, sokaklarının güvenli ve iyi aydınlatılmış olmadığı bir kentte kadınların ev dışında gelir getirici işlerde çalışma oranlarının yüksek olması beklenir mi? Şiddet gören kadınların rahat erişebileceği, ücretsiz psiko-sosyal danışmanlık, adli destek ve sığınma hizmeti sağlanmayan bir yerleşim yerinde, kadına yönelik şiddet azaltılabilir mi? Ya da musluklarından temiz suyun akmadığı, elektriklerin sık sık kesildiği, kanalizasyon şebekesinin olmadığı ya da düzgün çalışmadığı, asfaltsız bir sokak düşünün. Eşin ve çocukların her gün çamurlanan ayakkabılarının ve giysilerinin elde yıkanması, sık sık hastalanan çocukların bakımı, kuşkusuz toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel işbölümüne göre - ister ev dışında gelir getirici işlerde çalışsınlar ister çalışmasınlar - her durumda ev işleri ve çocukların bakımından sorumlu kadınların ev içindeki yüklerini daha da arttıracaktır. Ücretsiz yaşlı ve engelli bakım merkezlerinin olmadığı yerleşim yerlerinde, sadece uzman bakımına ihtiyaç duyan yaşlı ve engelli kadın ve erkekler ihtiyaç duydukları bakımdan mahrum kalmayacak, aynı zamanda toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel işbölümüne göre onların bakımından sorumlu kadın akrabalarının da ev içi iş yükleri artarak, ev dışında siyasi, ekonomik ya da sosyal hayata katılımları azalacaktır.

Öte yandan, yereldeki kararların ve hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi çerçevesinde tasarlanması ve uygulanması, kadınların gündelik yaşamlarını kolaylaştırıp, iyileştirmenin yanı sıra, aynı zamanda kadınların eşit yurttaşlar olarak sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel hayata katılımlarını da artırarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygın olarak ve fiilen vücut bulmasını sağlayacaktır.

## 2. Eşitlik İçin Yerel Araçlar ve Mekanizmalar

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerel düzeyde sağlanması için temel strateji; tüm karar, plan, politika, proje ve hizmetlerde kadın ve erkeklerin farklı toplumsal rollerinin, deneyimlerinin ve ihtiyaçlarının göz önüne alınması, böylece her iki cinsin de eşit temsil ve fayda elde etmesi yoluyla eşitliğin fiilen sağlanması, yani **toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması**dır. Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, kadınların mevcut eşitsiz konumlarını değiştirmeye yönelik olarak onlara özel destek mekanizmaları geliştirilmesini engellemez. Bir başka deyişle, eşitliği sağlamaya yönelik yerel araç ve mekanizmalar, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması stratejisi çerçevesinde karar alma, uygulama ve izleme-değerlendirme aşamalarında kadın ve erkeklerin farklı toplumsal cinsiyet ihtiyaçları gözetilerek oluşturulmuş planlar ve hizmet yapıları ile özel olarak ve sadece kadınları güçlendirmeye yönelik olarak tasarlanmış planların ve hizmet yapılarının bütünüdür.

Bu başlıkta önce toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı araç ve mekanizmaların geliştirilmesi ve hayata geçirilmesine ilişkin ulusal ve uluslararası yasal dayanakları inceleyeceğiz. Ardından yerelde eşitliğin hayata geçirilmesi sürecinde planlama, uygulama, kapasite geliştirme ve izleme-değerlendirmenin nasıl ve hangi araç ve mekanizmalarla olması gerektiğini tartışacağız.

## 2.1 Yasal Dayanaklar

Türkiye’de yerelde kamu kurumlarının ve yerel yönetimlerin il-ilçe düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmesine olanak sağlayan araç ve mekanizmaların oluşturulması için birçok ulusal ve uluslararası yasal dayanak mevcut. Bunlardan en önemlileri aşağıda sıralanmaktadır.

Anayasa’nın 90. maddesine göre; usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşmelerle yasaların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeni ile çıkabilecek uyumsuzluklarda uluslararası sözleşme hükümleri esas alınır. Bu anlamda **2.1.2 Uluslararası Belgeler** bölümünde yer verilen uluslararası sözleşmeler (örneğin CEDAW) yasal mevzuatımızın önemli bir bileşenini oluşturur. Bölümde, bu niteliği taşımayan diğer uluslararası belgelere de (örneğin Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri) yerelde eşitliği sağlamak için yapılabilecek çalışmaların kapsamına işaret etmesi bakımından yer verilmektedir.

### 2.1.1 Ulusal Belgeler

#### *Anayasa*

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının en temel ilkelerinden birisi, 2004 ve 2010 yılında yapılan değişikliklerle 10. maddede düzenlenen “kanun önünde eşitlik” ilkesidir. Anayasanın 10. Maddesi’ne göre: *“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”* Bu madde, sadece kadın ve erkeklerin yasalar önünde eşit haklara sahip olduklarını vurgulamakla kalmamakta, aynı zamanda devlete bu eşitliğin fiilen hayata geçmesini sağlama sorumluluğunu da yüklemektedir. Madde, aynı zamanda, mevcut eşitsizlikleri gidermek ve kadınları güçlendirmek için uygulamaya konacak özel tedbir, politika ve hizmetlerin de eşitliğe aykırı kabul edilemeyeceğini ifade etmektedir.

Anayasada md.127/1.paragrafta, *“Mahalli İdareler; il, belediye ve köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir.”* denilmektedir. Bu madde, mahalli idarelere yerelde halkın (kadın ve erkeklerin) ortak gereksinimlerini karşılama sorumluluğunu yüklemektedir.

#### **5393 Sayılı Belediye Kanunu ve 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu**

5393 sayılı Belediye Kanunu’na göre, *“Belediye; Belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisini... ifade eder”.* Tıpkı Anayasada olduğu gibi, Belediye Kanununda da, belediyeye yerelde (kadın ve erkeklerin) ortak gereksinimlerini karşılama sorumluluğu verilmiştir.

Kanunun 9. maddesine göre, *“Belediye, mahallenin ve muhtarlığın ihtiyaçlarının karşılanması ve sorunlarının çözümü için bütçe imkânları ölçüsünde gerekli aynı yardım ve desteği sağlar; kararlarında mahallelinin ortak isteklerini göz önünde bulundurur ve hizmetlerin mahallenin ihtiyaçlarına uygun biçimde yürütülmesini sağlamaya çalışır.”* Mevcut toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde, kadınların en temel yaşam alanları, evleri ve yakın çevresidir. Bu nedenle kadınların mahallelere yayılmış yerel hizmetlere (mahallelerde açılan parklar, mesleki eğitim kursları, da(ya)nışma merkezleri vb.) ve temsil yapılarına (belediyelerin semt birimleri vb.) ihtiyacı bulunur. İlgili madde buna olanak sağlamaktadır.

Kanunun md. 14 (a) bendinde yer alan, *“Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’i geçen belediyeler, kadınlar ve çocukları için koruma evleri açar”* ifadesi ise 2012 yılında çıkarılan 6360 sayılı Kanun ile şöyle değiştirilmiştir: *“Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000’in üzerindeki belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır. Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilirler.”* Bu madde, belediyelerin, şiddete uğramış ve can güvenliği riski olan kadınlar için sığınmaevleri (veya sığınaklar) açması olarak yorumlanmaktadır. Bu değişiklik her ne kadar, şiddete uğrayan kadınları için sığınmaevi açma yükümlülüğü verilen belediyelerin minimum nüfuslarını 50 binden 100 bine çıkarmış olsa da, değişiklikle sığınmaevi açmanın bir zorunluluk olarak ifade edilmesi olumlu bir gelişmedir.

Belediye Kanunu md.14 (b) bendine göre, belediyeler, *“...okul öncesi eğitim kurumları açabilir;...sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilir”*. Aynı maddenin (a) bendine göre, belediyeler, *“acil yardım, kurtarma ve ambulans,...sosyal hizmet ve yardım...hizmetlerini yapar veya yaptırır”*.

Belediye Kanunu md.15’e göre, *“Belediye, belde sakinlerinin belediye hizmetleriyle ilgili görüş ve düşüncelerini tespit etmek amacıyla kamuoyu yoklaması ve araştırması yapabilir”*. Bu, belediyelerin, kadınların sorun ve hizmet ihtiyaçlarını tespit etmesi için önemli bir araçtır.

Belediye Kanununun 24. maddesine göre, belediye meclisi, üyeleri arasından en az üç en fazla beş kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. Bu madde, aşağıda **2.3.3 Belediye Meclisleri ve İl Genel Meclislerinde Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonları** başlıklı bölümde bahsedilen eşitlik komisyonunun kurulması için dayanak oluşturur. Aynı maddeye göre, *“...üniversiteler, sendikalar ve gündemdeki konularla ilgili sivil toplum örgütlerinin temsilcileri, oy hakkı olmaksızın kendi görev ve faaliyet alanlarına giren konuların görüşüldüğü [Belediye Meclisi] ihtisas komisyonu toplantılarına katılabilir ve görüş bildirebilir.”*Bu madde, kentteki kadınların ve yerel kadın örgütlerinin kadınların yerel sorun ve ihtiyaçlarını, belediye meclisine taşımalarına olanak sağlamaktadır.

Kanunun belediye stratejik planıyla ilgili 41. Maddesi, “ *Stratejik plan, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır ve Belediye Meclisi tarafından kabul edildikten sonra yürürlüğe girer*” demektir. Bu madde, Belediyelerin stratejik plan hazırlık sürecinde kentteki kadınların ve yerel kadın örgütlerinin hizmet ihtiyaç ve önceliklerine ilişkin görüşlerini alarak stratejik plana dahil etmelerine olanak vermektedir.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun 7. Maddesinin (v) bendine göre, “*sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak*” büyükşehir belediyesinin görevleri arasındadır.

### **5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu**

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 6. maddesi, il özel idaresini, “*...sosyal hizmet ve yardımlar, yoksullara mikro kredi verilmesi, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini...*” gibi hizmetlerle görevli ve yetkililerdir.

Kanunun 7. maddesine göre, “*İl Özel İdaresi, hizmetleri ile ilgili olarak, halkın görüş ve düşüncelerini belirlemek amacıyla kamuoyu yoklaması ve araştırması yapabilir.*” Bu, il özel idarelerinin, kadınların sorun ve hizmet ihtiyaçlarını tespit etmesi için önemli bir araçtır.

Kanunun 16. maddesine göre, il genel meclisi, her dönem başı toplantısında, üyeleri arasından seçilecek en az üç, en çok beş kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. Bu madde, aşağıda **2.3.3 Belediye Meclisleri ve İl Genel Meclislerinde Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonları** başlıklı bölümde bahsedilen eşitlik komisyonunun kurulması için dayanak oluşturur. Aynı maddeye göre, “*gündemdeki konularla ilgili olmak üzere;...üniversitelerin ilgili bölümlerinin, sendikalar...ve uzmanlaşmış sivil toplum örgütlerinin temsilcileri ...oy hakkı olmaksızın [İl Genel Meclisinin] ihtisas komisyonu toplantılarına katılabilir ve görüş bildirebilirler.*” Bu madde, kadınların ve kadın sivil toplum örgütlerinin, kadınların yerel sorun ve ihtiyaçlarını, il genel meclisine taşımalarına olanak sağlamaktadır.

Kanunun il özel idaresi stratejik planıyla ilgili 31. Maddesi, “ *Stratejik plan, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır ve İl Genel Meclisinde kabul edildikten sonra yürürlüğe girer*” demektir. Bu madde, il özel idarelerinin stratejik plan hazırlık sürecinde illerindeki kadınların ve yerel kadın örgütlerinin hizmet ihtiyaç ve önceliklerine ilişkin görüşlerini alarak stratejik plana dahil etmelerine olanak vermektedir.

### ***Kent Konseyi Yönetmeliği<sup>1</sup>***

Kent konseyleri 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 8/10/2006 tarihli ve 26313 sayılı Kent Konseyi Yönetmeliğine dayalı olarak kurulmuş yapılardır. Yönetmelik, Kent konseylerinin kuruluş amaçlarını “*kent yaşamında, kent vizyonunun ve hemşehrilik bilincinin geliştirilmesi, kentin hak ve hukukunun korunması, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışma, saydamlık, hesap sorma ve hesap verme, katılım, yönetişim ve yerinden yönetim ilkelerini hayata geçirmek*” olarak açıklar. Kent konseyleri, yurttaşların kente ilişkin temel stratejilerin ve faaliyet planlarının belirlenmesi, uygulanması ve izleme süreçlerine katılımını sağlar. Kent konseyi genel kurulu, kent konseyi bünyesindeki kadın meclisi ve çeşitli tematik alanlarda faaliyet gösteren çalışma grupları, kadınların ve yerel kadın örgütlerinin yerel karar alma mekanizmalarına aktif katılımına olanak sağlayan yapılardır.

### ***5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu***

5018 sayılı Kanunun 9. Maddesine göre kamu idarelerinin (il milli eğitim müdürlükleri, üniversiteler vb.) katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlama yükümlülükleri bulunmaktadır. Kamu idarelerinin stratejik planları, kurumların stratejik önceliklerini ve faaliyet planlarını içerir. Kanunun bu maddesi, kamu idarelerine, çalıştıkları alanda kadınların hizmet ihtiyaçlarını katılımcı bir süreçle belirleyerek plana dahil etme olanağı sağlamaktadır.

### ***5840 Sayılı Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu***

Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde (TBMM), “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” kurulmasına dair kanun, 25/02/2009 tarihinde kabul edilmiştir. Komisyonun başlıca görevleri şunlardır:

- Kanun tasarı ve teklifleri ile kanun hükmünde kararnamelerin kadın erkek eşitliği konusunda Anayasaya, uluslararası gelişmelere ve yükümlülüklere uygunluğunu inceleyerek ihtisas komisyonlarına görüş sunmak;
- Her yasama yılının sonunda Türkiye’deki kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik gelişmelere ve komisyonun o yılki faaliyetlerine ilişkin değerlendirme raporu hazırlayarak TBMM’ye sunmak;
- Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası anlaşmaların kadın-erkek eşitliği ve kadın hakları konusundaki hükümleri ile Anayasa ve diğer ulusal mevzuat arasında uyum sağlamak için yapılması gereken değişiklikleri ve düzenlemeleri belirlemek;
- TBMM Başkanlığınca havale edilen, kadın-erkek eşitliğinin ihlaline ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair iddialar ile ilgili başvuruları incelemek ve gerekli gördüğü hallerde ilgili mercilere iletmek.

TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, toplumsal cinsiyet yaklaşımının ulusal yasal düzenlemeler, karar ve politikalara entegre edilmesi için önemli bir mekaniz-

1. Yönetmeliğin tam metnine şu adresten ulaşılabilir: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.10687&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>

madır. Her ne kadar ulusal bir mekanizma olsa da, il genel meclisi ve belediye meclislerinde benzer kadın-erkek eşitliği komisyonları kurulması için hem bir dayanak, hem de Kanunda tanımlanan görev ve yetkileri ile örnek oluşturmaktadır.

### **5449 Sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun<sup>2</sup>**

5449 sayılı Kanun, “kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğini geliştirmek, kaynakların yerinde ve etkin kullanımını sağlamak ve yerel potansiyeli harekete geçirmek suretiyle, ulusal kalkınma plânı ve programlarda öngörülen ilke ve politikalarla uyumlu olarak bölgesel gelişmeyi hızlandırmak, sürdürülebilirliğini sağlamak, bölgeler arası ve bölge içi gelişmişlik farklarını azaltmak üzere” kalkınma ajansları kurulmasını öngörmektedir.

Kalkınma ajansları, bölgenin kaynak ve olanaklarını tespit etmeye, ekonomik ve sosyal gelişmeyi hızlandırmaya yönelik araştırmalar yapar; yerel yönetimlerin planlama çalışmalarına ve bölge kalkınma planlarının uygulanmasını sağlayıcı faaliyet ve projelere destek sağlar; bölgesel gelişme hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik olarak kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum örgütleri arasındaki işbirliğini geliştirici çalışmalar yürütür.

### **6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun<sup>3</sup>**

08/03/2012 tarihinde kabul edilen 6284 Sayılı Kanun, 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 düzenlemektedir. Kanunda, ev içi şiddet, “şiddet mağduru ve şiddet uygulayanla aynı haneyi paylaşmasa da aile veya hanede ya da aile mensubu sayılan diğer kişiler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet” olarak, kadına yönelik şiddet ise “kadınlara, yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve bu Kanunda şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranış” olarak tanımlanmaktadır.

6284 Sayılı Kanuna göre, hakimlerin yanı sıra mülki amirler de (valilik-kaymakamlık), şiddete uğrayanı korumaya yönelik olarak aşağıdaki koruyucu tedbir kararlarından bir ya da birkaçını verebilir:

- Şiddete uğrayan kişiye ve gerekiyorsa beraberindeki çocuklara, bulunduğu yerde veya başka bir yerde uygun barınma yeri sağlanması,
- Can güvenliği tehlikesi bulunması durumunda geçici olarak koruma altına alınması,
- Geçici maddi yardım yapılması,
- Psikolojik, mesleki, yasal ve sosyal rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmesi,

2. Kanunun tam metnine <http://mevzuat.dpt.gov.tr/kanun/5449.htm> adresinden ulaşılabilir.

3. Kanunun tam metnine şu adresten ulaşılabilir: <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19098/4320+SAYILI+AILE+NIN+KORUNMASINA+DAIR+KANUN>Kanunun uygulama yönetmeliğine şu adresten ulaşılabilir: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-2.htm>

- Çocukları varsa, çalışma yaşamına katılımını desteklemek için dört ay, çalışması halinde ise iki ay süre ile sınırlı olmak kaydıyla kreş imkanı sağlanması.

Kanun kapsamında, ayrıca, illerde Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM'ler) kurulması ve bu merkezlerde tedbir kararlarının etkin olarak uygulanmasının izlenmesi sağlanarak şiddete uğrayanlara ve şiddet uygulayanlara psiko-sosyal rehberlik sağlanması öngörülmektedir. ŞÖNİM'ler hakkında ayrıntılı bilgi **2.3 Uygulama** başlıklı bölümde bulunmaktadır.

### ***Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Konulu ve 2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi<sup>4</sup>***

04/07/2006 tarihli genelge, namus/töre cinayetleri dahil olmak üzere kadına yönelik şiddetin ve çocuğa yönelik şiddetin önlenmesi ve şiddete uğrayanların korunması için çeşitli yerel ve merkezi kamu kurumlarının, üniversitelerin ve sivil toplum örgütlerinin koordinasyon içinde yürütecekleri çalışmaları ayrıntılı olarak tanımlanmaktadır. Sivil toplum örgütlerinin de bu çalışmalarda işbirliği tarafı olarak tanımlanması önemli bir adımdır.

Genelgede, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin önlenmesi ve şiddete uğrayanların korunması için valilikler ve yerel yönetimler tarafından yapılabilecek çalışmalar arasında şunlar sayılmaktadır:

- Sokak ve parkların iyi aydınlatılması, kadınların acil telefon hatlarına kolay ulaşabilmesini sağlamak amacıyla telefon kulübelerinin sayılarının artırılması;
- Kadınların aktif iş yaşamına katılımlarını desteklemek için yuva, kreş, gündüz bakımevi benzeri hizmet kurumlarının açılması;
- Sivil toplum örgütleriyle işbirliği içinde, yerel yönetimlerin ve kamu kurumlarının hizmet merkezlerinde, kadınlara okuryazarlık, kadının insan hakları, toplumsal cinsiyet rolleri, özgüven gibi kadınları güçlendirici eğitim çalışmaları yapılması;
- Kız çocuklarının okullaşma oranlarını artırıcı kampanyalar düzenlenmesi;
- Çiftlere evlilik öncesi danışmanlık hizmetleri verilmesi;
- Kadına yönelik şiddetin önlenmesine yönelik çalışmalar yapan tüm kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, üniversitelerin kadın çalışması yapan araştırma merkezleri ve sivil toplum örgütleri arasında koordinasyonun sağlanarak ortak bir "hizmet ağı modeli" oluşturulması;
- Sivil toplum örgütleri tarafından şiddete uğrayan kadınlar için kurulan kadın sığınmaevleri ve kadın danışma merkezlerinin mali olarak desteklenmesi;
- Şiddet gördüğü için kadın sığınmaevine yerleştirilen kadınların buradan çıktıktan sonra kendi ayakları üzerinde durmayı başarmalarını sağlamak ve desteklemek için kadınlara geçici konut tahsisi yapılması;
- Töre/namus cinayetlerinin önlenmesine yönelik olarak yerel düzeyde valilik, emniyet, jandarma, belediye, müftülük, üniversite, sivil toplum örgütleri temsilcilerinin katılımıyla komiteler oluşturulması;

4. 2006/17 sayılı genelgenin tam metnine şu adresten ulaşılabilir: <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19113/Genelgeler-Kadin+Erkek+Esitligi+ile+Ilgili+Mevzuat>

- Töre/namus cinayetleri dahil olmak üzere kız çocuklarına ve kadına yönelik şiddet konusunda kadınları ve erkeklerin bilgilendirici eğitimler ve kampanyalar düzenlenmesi ve broşürler hazırlanması.

Aşağıda **2.2.1 Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEPP'ler)** başlıklı bölümde görülebileceği gibi, 2006/17 sayılı Genelgede önerilen birçok çalışma, kentlerin yerel eşitlik eylem planlarında bulunabilecek faaliyetler için hem örnek, hem yasal dayanak oluşturmaktadır.

Genelgede ayrıca, toplumsal cinsiyet yaklaşımının ana plan ve programlara entegrasyonu ve ülke genelinde tüm kamu kurumları, üniversiteler ve özel sektör çalışanlarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi uygulamaları da öngörülmektedir.

### ***Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesine Yönelik Tedbirlerin Koordinasyonu Konulu ve 2007/6 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi<sup>5</sup>***

11/01/2007 sayılı bu genelge, şiddete uğramış kadınların korunma ve barınma ihtiyaçlarının acilen karşılanması için kolluk kuvvetleri, aile ve sosyal politikalar il müdürlükleri (eski il sosyal hizmetler müdürlükleri), il sağlık müdürlükleri ve kadın örgütleri dahil olmak üzere ilgili tüm kurumlar ve kuruluşlar arasında koordinasyon sağlamayı hedeflemektedir.

Her ne kadar, genelgede adı geçen bazı kamu kurumlarının yapı ve idaresinde, genelgenin çıkarıldığı tarihten bu yana değişiklikler olmuş olsa da, bu genelge, kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve şiddete uğrayan kadınların korunması için İçişleri Bakanlığı düzeyinde irade ve kararlılığı ifade etmesi ve koordinasyonun taraflarını tanımlaması bakımından önemini korumaktadır.

### ***Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları Konulu ve 2010/10 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi***

İçişleri Bakanlığı'nın 81 ilin valiliklerine gönderilen bu genelgesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini sağlamaya yönelik olarak İçişleri Bakanlığı ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu ortaklığıyla yürütülen "Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı" kapsamında İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van'da hazırlanan Türkiye'nin ilk yerel eşitlik eylem planları çerçevesinde yapılan çalışmalar özetlenmekte ve bu çalışmaların yaygınlaştırılması istenmektedir. Bu çalışmalardan bazıları, illerde kadın hakları koordinasyon kurulları, valilik ve belediyelerde eşitlik birimleri ve yerel meclislerde eşitlik komisyonları kurulması; yerel karar alıcıların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığının artırılması; yeni kadın danışma merkezleri ve sığınmaevleri kurulması ve kadınlara yönelik mesleki eğitim imkanlarının artırılmasıdır. Bu çalışmalar, aşağıda **2.2 Planlama** ve **2.3 Uygulama** bölümlerinde ayrıntılı olarak incelenmektedir.

5. 2007/6 sayılı genelgenin tam metnine şu adresten ulaşılabilir:<http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19113/Genelgeler-Kadin+Erkek+Esitligi+ile+Ilgili+Mevzuat>



Genelgede, bu çalışmaların, Türkiye'nin de taraf olduğu ve 2015 yılına kadar erişilmesi hedeflenen Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlayacağı vurgulanmakta, mevcut yerel eşitlik eylem planlarından faydalanılarak, bu örnek çalışmaların ülke genelinde il özel idareleri, kaymakamlıklar ve belediye başkanlıkları tarafından yaygınlaştırılması istenmektedir. Genelgenin tam metni Ek 1'de yer almaktadır.

### ***Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)***<sup>6</sup>

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından ulusal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kamu politikalarına temel oluşturmak üzere hazırlanmıştır. Planda, toplumsal cinsiyet eşitliğini ulusal ve yerel düzeyde sağlamak için yerel yönetimlerle işbirliği çerçevesinde yapılacak çalışmalar da tanımlanmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır:

- Kız çocuklarının okullaşma oranlarının ve kadın okuryazarlığının artırılması için yerel yönetimler ve sivil toplum örgütleri arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi;
- Çocuk, hasta, özürlü ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi;
- Kadınlara yönelik istihdam garantili meslek kurslarının yaygınlaştırılması;
- Kadın yoksulluğu ile mücadele çerçevesinde kredi/mikro kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması, ulaşılabilir kılınması, eşit dağılımının ve sürdürülebilirliğinin sağlanması;
- Kırsaldaki kadınlar için gelir getirici ve çalışma koşullarını iyileştirici, faaliyet çeşitliliğini artırıcı projeler yürütülmesi;
- TBMM'de, yerel yönetimlerde ve muhtarlık görevlerinde kadınların yer almasının önemi hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesi;
- Kadınların internet ve bilgisayar gibi yeni iletişim teknolojilerine erişimlerinin ve kullanımlarının artırılması;
- Çarpık kentleşme, gecekondulaşma ve kentsel hizmetlerin (şehir içi ulaşım, aydınlatma vb.) kadınlar üzerindeki etkileri dikkate alınarak çözüm önerileri geliştirilmesi.

### ***Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015)***<sup>7</sup>

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından, kadına yönelik her türlü şiddetin ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin tüm tarafların işbirliğiyle uygulamaya konması amacıyla hazırlanmıştır. Planda, bu amaca yönelik olarak yerel yönetimlerle işbirliği çerçevesinde yapılması öngörülen bazı çalışmalar şunlardır:

- Belediyelerin şiddete maruz kalan kadınlar için sığınmaevleri açması; sivil toplum örgütleri tarafından açılan sığınmaevleri ve danışma merkezle-

6. Planın tam metnine şu adresten ulaşılabilir: [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf)

7. Planın tam metnine şu adresten ulaşılabilir: [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/2012/kadina\\_yonelik\\_sid\\_2012\\_2015.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/2012/kadina_yonelik_sid_2012_2015.pdf)

rinin işletme giderlerinin karşılanması için belediye tarafından mali destek sağlanması;

- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddetle mücadele konularında yerel yönetimlerin karar alıcılarına ve ilgili personeline yönelik eğitimler düzenlenmesi; bu hedef gruplarına ve kamuoyuna yönelik görsel ve basılı materyaller hazırlanması;
- Sığınmaevlerinde kalan kadınların mikro kredi uygulamalarından ve istihdam garantili meslek edindirme kurslarından öncelikli olarak yararlandırılması;
- Evlilik hazırlığında olan çiftlere dağıtılmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, ev içi şiddet, cinsel sağlık ve üreme sağlığı konularında basılı materyallerin hazırlanması;
- Sokak ve parkların iyi aydınlatılması, ulaşım hizmetlerinin kadınların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesi ve iyileştirilmesi (durak sıklığı, güzergahların oturma alanlarının tamamını kapsamaması vb.) ve acil telefon hatlarına erişilebilirliğin artırılması.

### 2.1.2 Uluslararası Belgeler

#### ***Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)***<sup>8</sup>

Birleşmiş Milletlerin 6 temel insan hakları sözleşmesinden biri olan “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW), 1979 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilerek üye ülkelerin imzasına açılmıştır. Türkiye CEDAW’a 1986 yılından bu yana taraftır.

Sözleşmede, “kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı” şöyle tanımlanır:

*“Siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama”* (CEDAW, md. 1)

Sözleşme, taraf devletlerin, ayrımcılık içeren yasaları değiştirmeleri ya da yürürlükten kaldırmalarını; kadınları cinsiyet ayrımcılığından koruyan yasal düzenlemeler yapmalarını ve kadın-erkek eşitliğini fiilen sağlamak için geçici özel önlemler almalarını öngörür. Geçici özel önlemlerin ayrımcılık kabul edilemeyeceğini açık bir biçimde belirtir. Taraf devletler, sadece devlet kurumlarında değil, devlet-dışı kurumlarda ve özel alanda da ayrımcılığı engellemekle yükümlüdür.

Taraf devletlerin, 4 yılda bir CEDAW Komitesine ülke raporu vermesi ve Komitenin tavsiye kararlarına uyması beklenir. CEDAW Komitesi, 23 bağımsız uzmandan oluşur ve raporların kapsadığı dönemde, ilgili ülkelerde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması için devletlerin yaptığı çalışmalarını denetler.

8. Sözleşmenin Türkçe tam metnine şu adresten ulaşılabilir: <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19131/Uluslararası-Belgeler>

CEDAW'ın taraf devletlerde daha etkili uygulanabilmesi için 1999 yılında bir İhtiyari Protokol hazırlanmış ve ülkelerin imzasına açılmıştır. İhtiyari Protokol, CEDAW kapsamında haklarının ihlal edildiği iddiasını taşıyan kişilere CEDAW Komitesi'ne doğrudan başvuru yapma hakkını tanımaktadır. Protokol, ayrıca, CEDAW Komitesi'ne, CEDAW kapsamında korunan hakların "vahim" ya da "sistematik" ihlali yönünde güvenilir bilgi aldığı anda, taraf devleti "inceleme" hakkı da tanır. Türkiye İhtiyari Protokol'e 2003 yılından bu yana taraftır.

### ***Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi<sup>9</sup>***

11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılan ve şimdiye kadar Türkiye de dahil 30 ülke tarafından imzalanan Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi olarak da bilinir), şiddete uğrayan kadınların etkin korunması ve şiddetin önlenmesi ile kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele ve kadınların güçlendirilmesi hedeflerine yönelik olarak için yasalar düzeyinde politika geliştirilmesi ve tedbirler alınmasına dair imzacı devletlerin sorumluluklarını tanımlamaktadır. Sözleşme, bu sorumlulukların yerine getirilmesinde yargı, cumhuriyet savcılığı, kolluk kuvvetleri, yerel ve ulusal yetkililer dahil ilgili devlet kuruluşları ve yanı sıra hükümet dışı örgütler ve ilgili diğer örgütler ve yapılar arasında etkili bir işbirliğinin oluşturulmasına da vurgu yapılmaktadır.

Sözleşmede, ayrıca, 10-15 kişilik uzman grubunun taraf devletlerin politikalarını izleyip raporlaması öngörülmektedir.

### ***Pekin Deklarasyonu (Bildirgesi) ve Eylem Platformu<sup>10</sup>***

4-15 Eylül 1995'te Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin kararıyla 189 ülkeden temsilcinin katılımıyla Pekin'de toplanan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nın sonucunda Pekin Deklarasyonu (Bildirgesi) ve Eylem Platformu adlı iki belge kabul edilmiştir. Pekin Deklarasyonu, kadınların güçlenmesi, kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakışının ana politika ve programlara yerleştirilmesi konularında hükümetleri yükümlü kılmakta ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir. Türkiye, her iki belgeyi de hiçbir çekince koymadan kabul etmiştir.

Pekin Eylem Platformunda yerel yönetimler dahil hükümetlerin ve hükümet dışı kuruluşların yapması öngörülen çalışmalardan bazıları şunlardır:

- Kadına yönelik şiddete maruz kalan kadın ve kız çocuklarına yönelik barınma, tıbbi, psikolojik ve diğer danışma hizmetleri sağlamak;
- Kadına yönelik şiddetin, kadının insan haklarını kullanmasına engel olduğu ve hakların ihlali anlamına geldiği konusunda toplumsal eğitim kampanyaları düzenlemek;

9. Sözleşmenin Türkçe tam metnine şu adresten ulaşılabilir: <http://www.mevzuatlar.com/sy/resmigazete/rga/12/03/0803120011m.htm> Sözleşmede geçen "domestic violence" ifadesi "aile içi şiddet" olarak Türkçeleştirilmiş olsa da, burada kastedilen aslında "ev içi şiddet"tir.

10. Bildirgenin Türkçe tam metnine şu adresten ulaşılabilir: <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>

- Kız ve oğlan çocuklarını, kadınları ve erkekleri, ailedeki, toplumdaki ve toplumdaki şiddetin, kişi ve toplum üzerindeki zararlı etkilerine duyarlı kılmak amacıyla eğitici ve öğretici programlar, bilgilendirme kampanyaları düzenlemek;
- Şiddete başvuranlar için rehabilitasyon ve danışmanlık programları sağlamak.

### ***Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri***

Eylül 2000’de ABD’de gerçekleştirilen Binyıl Zirvesi’nde kabul edilen Binyıl Bildirisinde 2015 yılında gerçekleştirilmek üzere Binyıl Kalkınma Hedefleri olarak 8 kalkınma hedefi belirlenmiştir. Bunlar:

Amaç 1: Aşırı Yoksulluk ve Açlığı Ortadan Kaldırmak

Amaç 2: Herkes İçin Temel Eğitim Sağlamak

Amaç 3: Kadınları Güçlendirmek ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Geliştirmek

Amaç 4: Çocuk Ölümünü Azaltmak

Amaç 5: Anne Sağlığını İyileştirmek

Amaç 6: HIV/AIDS, Sıtma ve Diğer Salgın Hastalıklarla Mücadele Etmek

Amaç 7: Çevresel Sürdürülebilirliği Sağlamak

Amaç 8: Kalkınma İçin Küresel Ortaklıklar Geliştirmek

3 no’lu “Kadınları Güçlendirmek ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Geliştirmek” amacının hedefi olarak “toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ilk ve orta öğretimde tercihen 2005 yılına kadar ve eğitimin her düzeyinde 2015 yılına kadar ortadan kaldırmak” belirlenmiştir. 5 no’lu “Anne Sağlığını İyileştirmek” amacının hedefi ise “1990 ve 2015 yılları arasındaki anne ölümlerinin dörtte üç oranında azaltılması”dır. Yerelde kamu kurumları ve yerel yönetimlerin kız çocuklarının eğitime katılımını artırmaya ve anne sağlığını iyileştirmeye yönelik olarak yapacağı tüm bu çalışmalar, bu hedeflerin ulusal düzeyde gerçekleştirilmesine hız kazandıracaktır.

### ***Avrupa Birliği Eşitlik Direktifleri***

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, Avrupa Birliği’nin önemli hedeflerinden biri olup, mevzuatında da önemli bir yere sahiptir. Avrupa Birliği’nin kurucu antlaşmalarında kadın-erkek eşitliği ilkesine atıfta bulunmaktadır. Ayrıca, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin hayata geçirilmesi için 1970’lerden bu yana bir dizi direktif çıkarılmıştır.

Bu direktiflerde aşağıdaki konular dahil çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik birçok konuda düzenlemeler getirilmektedir:

- İşe alınma, mesleki eğitim, işte yükselme, ücret, çalışma koşulları ile sosyal güvenlikte kadın ve erkek için eşit muamele ilkesinin yürürlüğe konması,
- Hamile ve emziren kadınların iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi teşvik eden önlemlerin uygulanması,

- Doğum izni ve ebeveyn izni uygulaması,
- Tarım sektörü dahil serbest çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanması.

Avrupa Birliği Direktifleri, içerikleri bakımından üye devletleri yasal olarak bağlayıcı düzenlemeler içeren belgelerdir.

### ***Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS<sup>11</sup>) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)***

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Avrupa Konseyi'ne üye ülkelerin yurttaşlarının temel insan hakları ve özgürlüklerini güvence altına almak üzere, 1950 yılında imzalanmış ve 1953 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, yaşam hakkı ve örgütlenme özgürlüğü dahil temel hak ve özgürlükleri korur, cinsiyet ayrımcılığı dahil her türlü ayrımcılığı yasaklar. Sözleşme, Türkiye tarafından da 1954 yılında onaylanmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), 1959 yılında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile güvence altına alınan hakların uygulanmasını denetlemek üzere kurulmuştur.

Türkiye, Avrupa Konseyi üyesidir ve Türkiye yurttaşlarının, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile güvence altına alınan temel haklarının ihlal edildiği durumlarda, iç hukuk yollarını tükettikten sonra, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine bireysel başvuru hakkı bulunmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 2009 tarihli kararıyla, Türkiye'de Nahide Opuz'un yaşadığı şiddetten kurtulmak için birçok kez adli makamlara başvurmuş olmasına rağmen, devlet tarafından şiddetten korunamamış olması ile ilgili davada Türkiye'yi tazminata mahkum etmiştir. Mahkeme, Nahide Opuz vakasında, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin yaşam hakkına ilişkin 2. maddesinin, işkence ve kötü muamelelerin önlenmesine ilişkin 3. maddesinin ve ayrımcılığa uğramama hakkına ilişkin 14. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir. Mahkeme kararında, devletlerin, istemeyerek dahi olsa, kadına yönelik şiddeti önleyememesinin, kadınların hukuk önünde eşit muamele görme hakkını ihlal ettikleri anlamına geldiği de vurgulanmıştır.

2008 yılında çıkarılan 5747 sayılı Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçerisinde İlçe Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun kapsamında nüfusu 2000'in altına düştüğü için kapatılan belde belediyeleri başkanlarının bir kısmının, Avrupa Birliği'nin "yerinden yönetim ilkesi"nin ihlali nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne açtıkları dava da halen devam ediyor.

11. Sözleşmenin Türkçe tam metnine [http://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_TUR.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf) adresinden ulaşılabilir.

---

### ***Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi***

Türkiye'nin de üyesi olduğu 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. Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi metni Tablo 2'de sunulmaktadır.

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.

## Tablo 2: Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi

Aşağıda belirtilen hakların gerçekleşmesi fertlerin, dayanışma ve sorumlu hemşehrilige ilişkin eşit yükümlülükleri kabul etmesine bağlıdır. Avrupa yerleşimlerinde yaşayan kent sakinleri şu haklara sahiptir:

- 1. GÜVENLİK:** Mümkün olduğunca suç, şiddet ve yasa dışı olaylardan arındırılmış emin ve güvenli bir kent;
- 2. KİRLİTİLMEMİŞ, SAĞLIKLI BİR ÇEVRE:** Hava, gürültü, su ve toprak kirliliği olmayan, doğası ve doğal kaynakları korunan bir çevre;
- 3. İSTİHDAM:** Yeterli istihdam olanaklarının yaratılarak, ekonomik kalkınmadan pay alabilme şansının ve kişisel ekonomik özgürlüklerin sağlanması;
- 4. KONUT:** Mahremiyet ve dokunulmazlığının garanti edildiği, sağlıklı, satın alınabilir, yeterli konut stokunun sağlanması;
- 5. DOLAŞIM:** Toplu taşıma, özel arabalar, yayalar ve bisikletliler gibi tüm yol kullanıcıları arasında birbirinin hareket kabiliyetini ve dolaşım özgürlüğünü kısıtlamayan uyumlu bir düzenin sağlanması;
- 6. SAĞLIK:** Beden ve ruh sağlığının korunmasına yardımcı çevrenin ve koşulların sağlanması;
- 7. SPOR VE DİNLENCE:** Yaş, yetenek ve gelir durumu ne olursa olsun, her birey için spor ve boş vakitlerini değerlendirebileceği olanakların sağlanması;
- 8. KÜLTÜR:** Değişik kültürel ve yaratıcı faaliyetlere erişim ve katılım;
- 9. KÜLTÜRLER ARASI KAYNAŞMA:** Geçmişten günümüze farklı kültürel ve etnik yapıları barındıran toplulukların barış içinde yaşamalarının sağlanması;
- 10. KALİTELİ BİR MİMARİ VE FİZİKSEL ÇEVRE:** Tarihi yapı mirasının duyarlı bir biçimde restorasyonu ve nitelikli çağdaş mimarinin uygulanmasıyla, uyumlu ve güzel fiziksel mekanların yaratılması;
- 11. İŞLEVLERİN UYUMU:** Yaşama, çalışma, seyahat işlevleri ve sosyal aktivitelerin olabildiğince birbiriyle ilintili olmasının sağlanması;
- 12. KATILIM:** Çoğulcu demokrasilerde, kurum ve kuruluşlar arasındaki dayanışmanın esas olduğu kent yönetimlerinde; gereksiz bürokrasiden arındırma, yardımlaşma ve bilgilendirme ilkelerinin sağlanması;
- 13. EKONOMİK KALKINMA:** Kararlı ve aydın yapıdaki tüm yerel yönetimlerin, doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik kalkınmaya katkı konusunda sorumluluk sahibi olması;
- 14. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA:** Yerel yönetimlerce ekonomik kalkınma ile çevrenin korunması ilkeleri arasında uzlaşmanın sağlanması;

**15. MAL VE HİZMETLER:** Erişilebilir, kapsamlı, kaliteli mal ve hizmet sunumunun yerel yönetim, özel sektör ya da her ikisinin ortaklığıyla sağlanması;

**16. DOĞAL ZENGİNLİKLER VE KAYNAKLAR:** Yerel doğal kaynak ve değerlerin, yerel yönetimlerce akılcı, dikkatli, verimli ve adil bir biçimde beldede yaşayanların yararı gözetilerek korunması ve idaresi;

**17. KİŞİSEL BÜTÜNLÜK:** Bireyin sosyal, kültürel, ahlaki ve ruhsal gelişimine, kişisel refahına yönelik kentsel koşulların oluşturulması;

**18. BELEDİYELERARASI İŞBİRLİĞİ:** Kişilerin yaşadıkları beldenin, beldeler arası ya da uluslararası ilişkilerine doğrudan katılma konusunda özgür olmaları ve özendirilmeleri;

**19. FİNANSAL YAPI VE MEKANİZMALAR:** Bu bildirmede tanımlanan hakların sağlanması için, gerekli mali kaynakları bulma konusunda yerel yönetimlerin yetkili kılınması;

**20. EŞİTLİK:** Yerel yönetimlerin, tüm bu hakları bütün bireylere cinsiyet, yaş, köken, inanç, sosyal, ekonomik ve politik ayırım gözetmeden, fiziksel veya zihinsel engellerine bakılmaksızın, eşit olarak sunulmasını sağlamakla yükümlü olması.

### ***Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı***

Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı, Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi tarafından 2008 yılında Avrupa'daki yerel ve bölgesel yönetimlere hitaben hazırlanmıştır. Şart'a imza atan yönetimler, kadın-erkek eşitliğinin yerel düzeyde sağlanmasına yönelik olarak Şart'taki taahhütlerin uygulanması için, eşitlik eylem planları geliştirecektir. Şart'ta kadın-erkek eşitliğinin temel bir hak olduğu ve kadın ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımlarının demokratik bir toplum için ön koşul olduğu ifade edilmektedir.

Şart, tüm kentsel hizmet alanlarında kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve önceliklerinin dikkate alınarak eşitliği sağlama hedefi çerçevesinde kadınları güçlendirici özel tedbirler alınmasını ve tüm karar, plan ve hizmet sunum sürecine eşitlik bakışının yerleştirilmesini öngörmektedir. Tablo 3'de Şart'ın ilkeleri yer almaktadır.



**Tablo 3: Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı<sup>12</sup>**

### **İlkeler**

#### **1. Kadın-erkek eşitliği temel bir haktır.**

Yerel ve bölgesel yönetimler söz konusu hakkı tüm sorumluluk alanları dahilinde, her türlü ayrımcılığı - doğrudan veya dolaylı - önleme sorumluluğu da dahil, uygulamakla yükümlüdürler.

#### **2. Kadın-erkek eşitliği, çoklu ayrımcılık ve dezavantajlar hususlarının gerektiği biçimde ele alınmasını temin etmek.**

Toplumsal cinsiyetin yanı sıra ırk, ten rengi, etnik ve sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal azınlık mensubu olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş, cinsel yönelim veya sosyo-ekonomik statüye dayalı çoklu ayrımcılık ve dezavantajların, kadın - erkek eşitliği konusu çerçevesinde dikkate alınması gerekmektedir.

#### **3. Kadınların ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımları demokratik bir toplum için ön koşuldur.**

Kadın-erkek eşitliği hakkı gereği yerel ve bölgesel yönetimler, uygun tüm tedbirleri almak ve gerekli tüm stratejileri uygulamak suretiyle, karar alma süreçlerinin tüm aşamalarında kadınların ve erkeklerin dengeli katılımını ve temsilini sağlamakla yükümlüdürler.

#### **4. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının tasfiyesi kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında temel önem taşımaktadır.**

Yerel ve bölgesel yönetimler, kadınların statüleri ve yaşam koşullarına dair eşitsizliklerin temelinde yer alan ve de kadınların ve erkeklerin politik, ekonomik, sosyal ve kültürel anlamdaki rollerinin eşitsiz değerlendirilmesine yol açan kalıp yargıların ve engellerin tasfiyesi yönünde çalışmalıdırlar.

#### **5. Yerel ve bölgesel yönetimlerin tüm faaliyetlerine toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesi kadın-erkek eşitliğinin ilerletilmesi için gereklidir.**

Yerel nüfusun yaşamını etkileyen politikaların, yöntemlerin ve araçların geliştirilmesi aşamalarında toplumsal cinsiyet bakış açısı dikkate alınmalıdır. "Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi" ve "toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme" tekniklerinin uygulanması bu anlamda verilebilecek örneklerdir. Bu amaçla; kadınların yerel yaşam deneyimleri, hayat ve çalışma koşulları dahil, çözümlenmeli ve dikkate alınmalıdır.

#### **6. Eylem planları ve programları için gerekli kaynağın tahsisi kadın-erkek eşitliğinin ilerletilmesi için gereklidir.**

Yerel ve bölgesel yönetimler eşitlik eylem planları ve programlarını hazırlamalıdır, bunların uygulanması için mali ve insan gücü kaynağı tahsis edilmelidir.

12. Şart'ın Türkçe tam metnine şu adresten ulaşılabilir:

<http://www.charter-equality.eu/wp-content/uploads/2013/03/European-Charter-in-Turkish-TR.pdf>

#### Tablo 4: Belediye Meclisi'nden Tarihi Karar\*

*Trabzon Belediye Meclisi bugün tarihi bir karar olarak, Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) tarafından, Avrupa'daki yerel ve bölgesel yönetimlerin, yetkilerini kullanmak ve ortaklıklar oluşturmak suretiyle, vatandaşlar arasında daha fazla eşitliği hayata geçirme görevini edinmeleri için hazırlanmış olan "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı"nı kabul etti.*

*Trabzon Belediye Meclisi üyelerinin yanı sıra 80'e yakın kadın dernek yöneticisinin de hazır bulunduğu toplantının açılışında konuşan Trabzon Belediye Başkanı Dr. Orhan Fevzi Gümrukçuoğlu Trabzon kentinin her zaman kadınların yanında olduğunu ifade ederek, "Bugün önemli bir kararı alıyoruz. Trabzon her zaman kadına değer veren bir kent olmuştur. Çünkü bizim annemizde, bizim eşimizde bir kadın. Kadınlarımız temel hak ve özgürlüklerini isterken bugün 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde Trabzon Belediye Meclisi, kentimizin kadın platformları ve sivil toplum örgütleri ile Yerel Eşitlik Eylem Planı'nı revize ederek Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nı kabul etti. Trabzon Belediyesi bu yükümlülükleri zaten bir görev bilerek yerine getiriyordu. Bu yapılanları Avrupa'da da göstermek ve deneyim kazanmak amacıyla bu şartı kabul ettik." dedi.*

*Meclis toplantısına katılan AK Parti Trabzon Milletvekili Safiye Seymenoğlu, Trabzon'un her konuda farkını hissettirdiğini ifade ederek, "Bugün 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde sizlerle bir aradayız. Bu günlerde genellikle amacına uygun toplantılar yapılmıyor. Ama bugün yapılan toplantı aslına uygun bir toplantı. Trabzon her zaman farkını hissettiriyor. Biz Trabzon'u daha da ileriye taşımak istiyoruz. Trabzon Belediyesi bu konuda daha önce önemli bir adım atarak Kadın-Erkek Eşitlik Masası'nı kurdu. Kadına Yönelik Şiddetin önlenmesi ile ilgili Ocak ayında Meclisten önemli bir yasa çıkardık. Yasal düzenlemelerde bir eksiklik yok. Artık şiddet gören kadın istemedikten sonra evine gönderilmeyecek. Herkes kendine düşeni yapmakla görevli. Kadın konusunda Belediye Başkanımız her zaman sorumluluk sahibi olarak hareket etti. Kadın sığınmaevini Sayın Başkanımızın destekleriyle Trabzon'da yapıldı. Biz sığınmaevinin olması ile övünmüyoruz, ama böyle bir ihtiyacın olduğunu da unutmamak gerekiyor" diye konuştu.*

*Trabzon Belediyesi Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu Başkanı Sezgin Yılmaz da bir konuşma yaparak gelinen süreçle ilgili bilgi verdi. Yılmaz, "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı Avrupa'daki yerel ve bölgesel yönetimlere hitaben hazırlanmıştır. Yerel yönetimler bu Şart'a imza koymaya, kadın-erkek eşitliği ilkesini hayata geçirmeyi kamusal bir görev kabul etmeye ve kendi yetki alanları dahilinde Şart'ta öne sürülen taahhütleri uygulamaya çağrılmaktadır. Trabzon kadın-erkek eşitliği konusunda Türkiye'nin en önde gelen kentleri arasında yer alıyor. Belediye Meclisi olarak da bu kararların bundan sonra da takipçisi olacağız" ifadelerine yer verdi. Daha sonra yapılan oylamayla Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı Belediye Meclisince oybirliği ile kabul edildi.*

\*<http://www.trabzon.bel.tr/gazete/2013/0803Karar.html>, 8 Mart 2013

## 2.2 Planlama

Bir önceki bölümde, yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçmesine yasal dayanak sağlayan birçok ulusal ve uluslararası belgeyi inceledik. Ulusal ve uluslararası düzeyde tasarlanmış ve kabul edilmiş bu belgelerde tanımlanan eşit hakların kadınlar tarafından fiili olarak kullanılması ise, en başta yerelde, mahallemizde, ilçemiz ya da kentimizde yaşamlarımızın gündelik akışında, toplu taşımayı kullanırken, mesleki becerilerimizi geliştirmek istediğimizde, pazar alışverişi yaparken, çocuğumuzu bir kreşe emanet etmemiz gerektiğinde ihtiyacımıza uygun ve erişilebilir yerel hizmetlerin var olmasıyla mümkün.

Kadınların yerel yönetimlerde karar verici ve uygulayıcı olarak yer almadığı, yerel karar mekanizmalarına sorun, ihtiyaç ve taleplerini iletebilmeleri için işler mekanizmaların olmadığı; yerel politika ve uygulamalarda kadın örgütleriyle iletişim ve işbirliğinden kaçınılan; tüm yerel hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama hedefine uygun olarak planlanmadığı, bunun yanı sıra kadınların güçlenmesine yönelik özel hizmetlerin tasarlanmadığı yerleşimlerde, yasal olarak kadınlara tanınan tüm eşit haklar kağıt üstünde kalacaktır.

Eşitliğin aynılık ya da kadın ve erkeği aynılaştırmak olmadığını söylemiştik. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, aksine, kadın ve erkeklerin hem birbirlerinden, hem de kendi içlerinde farklılıklarını tanır; bu farklılıkların ifadesine alan açar. Öte yandan bu farklılıkların hak kullanımı, fırsat ve kaynaklara erişimde cinsiyete dayalı eşitsizliklere yol açmamasını savunur. Kadınlarla erkeklerin birbirlerinden farklı olmaları kadar, kadınlar ve erkekler kendi aralarında da yaş, cinsel yönelim, engellilik durumu, ait olunan dinsel-etnik grup ya da sosyo-ekonomik durum bakımından farklılaşır. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, politika geliştirme ve hizmet sunumunda kadın ve erkeklerin birbirlerininkinden farklı olan ihtiyaçlarının yanı sıra, yukarıda sayılan unsurlar açısından kendi içlerinde farklılaşan kadınların ve erkeklerin kendilerine özgü ihtiyaçlarını da dikkate alır.

Yerelde eşitlik, geleneksel olarak doğrudan kadınları ilgilendirdiği düşünülen alanlar (anne-çocuk sağlığı, çocuk eğitimi/bakımı vb.) için değil, tüm kentsel planlama ve uygulama süreçlerinin en başından sonuna dek her aşamada eşitlik hedefiyle, kadınların katılımı sağlanarak ve erkeklerinkinden farklılık gösterebilecek sorun ve ihtiyaçları da gözetilerek gerçekleştirilmesiyle mümkündür. Bunu yukarıda toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması olarak tanımlamıştık. Öte yandan bu süreçte kadınlarla erkeklerin kamusal alanda ve özel alanda (evde, aile içinde) toplumsal ve ekonomik statülerindeki tarihsel eşitsizliğin giderilmesi ve kadınların bireysel ve toplumsal olarak güçlendirilmeleri, kadınlara özel çalışmalar/hizmetler de gerektirebilir. Örneğin, kadınların aile içi şiddete karşı ücretsiz psikolojik ve yasal danışmanlık alabilecekleri merkezler kurulması ya da kadınlara yönelik faizsiz krediler gibi.

Eşitsiz konumda olan cinsiyetlere aslında eşitmiş gibi davranmak ya da *cinsiyet körü* veya *cinsiyet açısından nötr (yansız)* yaklaşımlar, bir başka deyişle cinsiyetin önemli bir faktör olduğu durumlarda değilmiş gibi davranarak her iki cinsiyete de aynı davranmak, tam da her iki cinsiyetin farklı toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşitsizlikleri derinleştirmekle sonuçlanır. Bu nedenle *toplumsal cinsiyette hakkaniyet*, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemli bir parçası olmalıdır. Bunu bir örnekle açıklayalım: Belediyenin kent meydanındaki binasında yetişkinler için ücretsiz bilgisayar okuryazarlığı kursu açtığını düşünelim. Kursun saatleri de, haftada 2 gün akşamları 18.00-19.30 arası olsun. İlk bakışta, kursa kadınların katılımı için hiçbir görünür engel yok. Ancak kursa başvuranların sadece küçük bir bölümü kadın ve ilerleyen dönemlerde de kadınların katılımının gittikçe düştüğü görülüyor. Sebebi ise, kurs yeri ve saatinin cinsiyet körü bir biçimde belirlenmiş olması. Bir başka deyişle, yer ve saat belirlenirken kadınların erkeklerinkinden farklı ihtiyaç ve önceliklerinin dikkate alınmamış olması. Kursun gerçekleştiği akşam saatleri, kadınların, toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel işbölümü çerçevesinde akşam yemeği hazırlıklarıyla uğraşmalarının ve işten dönen eşlerini karşılamaları için evde olmalarının beklendiği saatler. Ayrıca kursun kent merkezinde olması ve mahallelerden ücretsiz ulaşımın sağlanmaması da kadınların kursa düzenli katılımını azaltan diğer faktörler. Oysa sunulan yerel hizmetlerden kadınların da erkeklerle eşit ölçüde yararlanmasının en önemli koşulu, tüm hizmetlerin toplumsal cinsiyete duyarlı olarak tasarlanması.

**Toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet sunumu**, kadın ve erkeklerin (ve kız ve oğlan çocuklarının) farklı sorun, öncelik ve ihtiyaçlarını gözeterek hizmet sunumudur. Toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet tasarlamak için, önerilen politikanın ya da projenin önce toplumsal cinsiyet analizini yapmak gerekir.

**Toplumsal cinsiyet analizi**, “kim ne yapıyor?”, “kimin neye erişimi var?” ve “kim neyi kontrol ediyor?” sorularının yanıtlarını arayarak, kadın ve erkeklerin toplumda üstlendikleri farklı rolleri görünür kılar; kadın ve erkeklerin fırsat-kaynaklara erişim ve kaynakları paylaşmada karşılarına çıkan engelleri ortaya koyar. Toplumsal cinsiyet analizi, böylece, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve fırsat-kaynaklara erişim ve kaynakları paylaşmada eşitlik ve hakkaniyeti sağlamak için alınması gereken önlemleri ortaya çıkarır.

Uygulanan politikalar, projeler, sunulan hizmetler kadın ve erkekleri farklı biçimlerde etkiler. Bir politika ya da proje, içeriğine göre toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlayabilir, mevcut eşitsizliklere hiç etki etmeyebilir ya da bu eşitsizlikleri artırabilir. Bir politika ya da projenin, hangi cinsiyeti nasıl ve hangi biçimlerde etkileyeceğini anlamak için toplumsal cinsiyet analizi yapılır. Toplumsal cinsiyet analizinde öncelikli olarak aşağıdaki sorular sorulmalıdır:

- Politika/projenin hedef grubu kimler? Kim kaybedecek, kim kazanacak?
- Politika/proje geliştirilirken kadınların ve kadın örgütlerinin görüşleri alındı mı?

- Politika/proje kadın ve erkeklerin mevcut toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü değiştirecek mi?
- Kadınların projeye katılmasını sağlamak/kolaylaştırmak için yollar neler?
- Politika/projenin kadınlar ve erkekler üzerinde farklı etkileri olacak mı, bu etkiler neler?
- Politika/projenin sosyo-ekonomik durum, yaş, medeni durum, engellilik, etnik köken vb. açısından farklı kadın ve erkekler üzerinde farklı etkileri olacak mı, bu etkiler neler?
- Politika/projenin uzun vadede kadınları güçlendirici, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı etkisi var mı?
- Politika/proje kadınların pratik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını mı, stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını mı karşılıyor?

**Pratik toplumsal cinsiyet ihtiyaçları**, kadın ve erkeklerin somut-acil ihtiyaçlarını ifade eder. Bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik politika/projeler, eşitsizliğe yol açan cinsiyet rolleri/kalıplarını sorgulamaz. Örnek: Yiyecek, temiz su, konut, para, vb.

**Stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçları** ise kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik ihtiyaçlardır. Örnek: Kadınların karar mekanizmalarında temsili.

Toplumsal cinsiyet analizinin sadece bir yöntem olduğunu, analizin ortaya koyduğu cinsiyet ilişkileri tablosunun eşitliğe doğru evrilmesinin, ancak toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmaya, tüm plan ve politikalara yerleştirmeye ve tüm hizmetleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak tasarlama ve uygulamaya hazır bir siyasi irade ve idari kararlılıkla mümkün olacağını akıldan çıkarmamak gerekir.

**Tablo 5:**  
**Hangisi Pratik Toplumsal Cinsiyet İhtiyacı,**  
**Hangisi Stratejik Toplumsal Cinsiyet İhtiyacı?**

**Kadınların mesleki becerilerini artırmak için dikiş-nakış kursu açmak:** Dikiş-nakış, kadınların toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde geleneksel uğraşı kabul edilen uğraşlarından. Bu etkinlik, hali hazırda dikiş-nakışla uğraşan kadınların bu uğraştan gelir elde etmeye yönelik pratik toplumsal cinsiyet ihtiyacını karşılar. Emegi karşılığı gelir elde etmek bireysel güçlenmeye potansiyel katkı sağlasa da, elde edilen gelirin genel olarak düşük ve güvencesiz olması, kadınların ev dışı toplumsal-ekonomik hayata katılımına olanak tanımaması ve piyasanın ihtiyaç duyduğu alanlarda mesleki beceri kazanma imkanının olmaması nedenleriyle toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamaz.

**Kadınlara yönelik istihdam garantili bilgisayar kursu açmak:** Toplumsal cinsiyet rolleri/kalıplarına göre bilgisayar kullanmak gibi teknik becerilere sahip olmak ka

dınlardan ziyade erkeklere atfedilir. Bu etkinlik, uzun vadede toplumsal cinsiyet rollerine/kalıplarına meydan okuyarak ve kadınlara işverenler tarafından çok talep edilen mesleki bir beceriyi kazandırıp onları işe yerleştirerek uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlar.

**Kadınlara aile içi iletişim-çocuk yetiştirme eğitimleri verilmesi:** Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünde aile içi ilişkilerin idaresi ve çocuk bakımı, kadınların görevi kabul edilir. Bu eğitimler, bu işbölümünü seçmiş ya da seçmek zorunda kalmış kadınların bu alandaki pratik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını karşılarken, kadınlara toplumsal rol anlamında başka bir varoluş seçeneği sunmadığı için, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamaz; uzun vadede bahsi geçen işbölümünün devamına ve kadınlar aleyhinde yeniden üretilmesine sebep olur.

**Girişimcilere iş kurmaları için düşük faizli kredi verilmesi:** Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yeterli düzeyde olmadığı bir toplumda girişimcilik için gereken bilgi, para ve sosyal bağlantılar daha çok erkeklerde mevcuttur. Girişimci erkeklere yönelik bu etkinlik onların pratik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını karşılarken, girişimci kadınlara yönelik bu etkinlik onların güçlenmeye ve eşitliğin sağlanmasına yönelik stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını karşılar. Ancak bu etkinlik ile desteklenecek kadın ve erkek girişimci sayısı için en baştan kotalar konmazsa, toplamda girişimci kadın sayısı az olduğu için, yararlanacak kadın sayısı da az olacaktır.

**Sadece kadınlara özel yeşil alanlar, spor merkezleri oluşturulması:** Kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin istenen düzeyde olmadığı, eğlenme ve dinleme olanağı sağlayan kamusal alanların kadınlar için güvenliksiz (cinsel taciz ve/veya fiziksel şiddetin varlığı, buralara gittiği için iffetsiz görülme riski vb.) olduğu yerlerde, sadece kadınlara özel alanları tercih edebilir. Böyle alanlar, kadınların sadece pratik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını karşılar.

**Kamusal alanlarda cinsel tacizle mücadele için güvenlik tedbirleri alınması (sokak aydınlatmasının eksiksiz yapılması, cinsel tacizle mücadelede uzmanlaşmış sosyal hizmet ve emniyet personeli, cinsel tacize karşı kampanyalar vb.):** Kadınların herkesin kullanımına açık, kentin toplumsal-ekonomik-siyasi gündeminin olduğu, sosyalleşme-eğlenme-dinlenmeye yönelik ortak kamusal alanlarda cinsel tacize karşı güvenliğinin sağlanması, kadınların bu alanları kullanımını artırır. Böylece, kadınların eşit yurttaşlar olarak kent hayatına ve gündemine aktif katılımına olanak tanıyarak toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlar.

Toplumsal cinsiyete duyarlı hizmetin önemli bir bileşeni de, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemedir. **Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme**, kadın ve erkeklerin (ve kız ve oğlan çocuklarının) farklı ihtiyaçlarının karşılanmasında kamu kaynaklarının hakkaniyetli paylaşımına dayanır. Belediyelerin ve il özel idarelerinin bütçe planlamaları cinsiyet körü bir biçimde yapıldığında genelde iki sonuçla karşı karşıya kalır. Bunlardan birincisi: Cinsiyet nötr/yansız olarak değerlendirilen bazı hizmetler

kadınlara ulaşmaz. Bir örnekle açıklayalım: İl özel idaresinin bir köye futbol sahası yapmayı planladığını düşünelim. Sizce köydeki kız çocuklarının ve kadınların kaç futbol oynamaktadır ve kaç bu sahada spor yapabilecektir? En iyi ihtimalle çok azı. Oysa köye ayrılacak kaynak, teorik olarak o köydeki tüm kadınların ve erkeklerin kullanımı için ayrılmıştır. O zaman fiili olarak da köydeki tüm kadın, erkekler, kız çocukları ve oğlan çocuklarının ihtiyaçları ve tercihleri çerçevesinde spor yapmalarına olanak sağlayacak biçimde harcanmalıdır. Belediyelerin ve il özel idarelerinin bütçe planlamaları cinsiyet körü bir biçimde yapıldığında genelde karşılaşılan ikinci sorun ise, kadınların eşitsiz konumlarını değiştirmek için gereken özel hizmetlere kaynak ayrılmamasıdır. Örneğin, şiddete uğrayan kadınlar için ücretsiz danışma merkezleri kurulması, kadınların sosyalleşebilecekleri ve eğitim alabilecekleri merkezler kurulması vb. hizmetler için hiç kaynak ayrılmaması, hatta bunların öncelikli görülmemesi.

Oysa yerel kurumların bütçeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için etkili araçlardır. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, bütçenin tamamının planlanmasında ve kaynak tahsisinde kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve önceliklerinin göz önüne alınması olduğu kadar, kadınları güçlendirme amaçlı, sadece kadınlara yönelik hizmetler için de kaynak ayrılmasıdır.

Üzerinde duracağımız son kavram ise, ***cinsiyete göre ayrıştırılmış veri***. Kamu kurumlarının ve yerel yönetimlerin birçok hizmet biriminde genel uygulama, hizmet alanların kayıtlarının cinsiyet bazında tutulmaması. Bir başka deyişle, bir yerleşim yerinde, örneğin kaç kadının sosyal yardım aldığı, kaç engelli kadın olduğu, istihdam garantili kurslara katılanların yüzde kaçının kadın olduğu ya da aile içi şiddet gören kadınların daha çok hangi yaş grubundan olduğuna dair veriler ya ilgili kamu kurumlarında ve yerel yönetim birimlerinde bulunmaz ya da kayıtlar cinsiyet ayrımlı olarak tutulduğu halde istatistiksel raporlara ayrımlı olarak geçmediği için bu verilere hemen ulaşmak mümkün değildir. Oysa kadınların bir bütün olarak ve yaş, cinsel yönelim, engellilik durumu, ait olunan dinsel-etnik grup ya da sosyo-ekonomik durum bakımından farklılaşan kadınların, o yerleşim yerindeki toplumsal-ekonomik statüsüne ve hangi hizmetlere ne kadar eriştiğine ilişkin veriler düzenli tutulmalı ve erişilebilir olmalıdır ki bunlar yerel hizmet tasarlama sürecine temel oluşturunsun.

Yukarıda özetlenen kavramsal çerçeve dahilinde yerelde eşitliği hayata geçirmeye yönelik planlama süreçlerinde temel ilkeler şöyle sıralanabilir:

- **Siyasi irade ve idari kararlılığın ifadesi:** Toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmeyi hedefleyen siyasi irade ve idari kararlılık mevcut olmalıdır. Özellikle kamu kurumlarında ve yerel yönetimlerde üst düzey yöneticiler, eşitlik hedefine bağlılıklarını ne kadar net, açık ve güçlü bir şekilde dile getirirse, alt düzey yöneticiler ve ilgili personel de eşitliği sağlamaya yönelik karar ve uygulamaları o kadar çok benimser ve etkin biçimde uygular.

- **Durum ve ihtiyaç tespitinin yapılması:** Mevcut durumun cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler ve toplumsal cinsiyet analiziyle tespitinin yanı sıra, kız çocukları ve kadınların yerel öncelik, sorun ve ihtiyaçları da çeşitli yöntemlerle (anket, toplantı, yüz yüze görüşme vb.) ortaya çıkarılmalıdır.
- **Bütçede eşit temsil:** Eşitliği hayata geçirmek çoğu zaman büyük bütçeler gerektirmiyor. Ancak bütçe planlaması ve uygulaması cinsiyete duyarlı olmadığında mevcut kamu kaynaklarından kadınlara düşen pay, olması gerektiğinden çok daha az oluyor.
- **Kapasitenin geliştirilmesi:** Toplumsal cinsiyet eşitliği için yasal çerçeve, toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet örnekleri, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri tutma, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yöntemleri gibi birçok konuda kamu kurumları ve yerel yönetimlerdeki yöneticilerin ve ilgili personelin eğitim alması sağlanmalıdır.
- **Katılımcılık, işbirliği, şeffaflık, hesap verebilirlik:** Kadınların ve kadın örgütlerinin sorunları, ihtiyaçları ve çözüm önerilerini dile getirmeleri, tartışmaları ve yerel karar alma ve uygulama sürecine katkı sağlamaları; kamu kurumları-yerel yönetimler-kadın örgütleri ortaklıkları gelişmesi; karar alma, uygulama ve izleme-değerlendirme süreçlerinin şeffaf, yöneticilerin hesap verebilir olması, yerelde eşitliğin vazgeçilmez unsurları arasındadır.
- **Kurum içi eşitlik kültürünün yaygınlaştırılması:** Yerelde hizmet sunan kamu kurumları ve yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik plan ve uygulamalarının gerçekçi bir temele oturmasının önemli bir unsuru, bu kurumların kendi iç işleyişlerinde de eşitliği sağlamaya yönelik işler mekanizmalar ve pratikler – örneğin, işe alım, kurum içi terfiler ve personele yönelik kapasite güçlendirme faaliyetlerinde yasal mevzuat çerçevesinde kadınlara öncelik verilmesi; kurum içinde cinsel taciz ve *mobbinge* (işyerinde psikolojik şiddet) karşı bilgilendirme, disiplin mekanizmaları vb. - olmasıdır.
- **Yönetimde eşit temsil:** Kadınların yerel karar mekanizmalarına görüşleriyle katılmasının yanı sıra, o karar mekanizmalarında yönetici ve karar alıcı olarak yer almaları, hem siyasi iradenin eşitlik hedefine bağlılığının somut bir örneği olarak, hem de nüfusun yarısını oluşturan kadınların bu mekanizmalarda eşit temsili sağlamak açısından önemlidir.

Bir sonraki bölümde, tüm bu kavramsal çerçeve dahilinde eşitlik için yerel politikalarda toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmayı amaçlayan yerel eşitlik eylem planlarını ve diğer önemli planlama araçları olan stratejik planları inceleyeceğiz.

### 2.2.1 Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEPP'ler)

Yerel eşitlik eylem planları (YEPP'ler), toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını yerel yönetim anlayışına yerleştirmeye yönelik olarak, kadınların, yerel karar alma süreçlerine ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı, gündelik yaşam koşullarını iyileştirici yerel plan, program ve politika stratejilerini belirlemeyi ve bu stratejilerin uygulanmasını sağlayacak yerel hizmet önerileri geliştirmeyi amaçlar.



Türkiye’de YEER’ler ilk kez 2006-2009 yılları arasında Birleşmiş Milletler, İçişleri Bakanlığı ve Sabancı Vakfı ortaklığında yürütölen “Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı” kapsamında 6 pilot ilde - İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon, Van - hazırlanmıştır. Programın ikinci safhasında 7 pilot il daha - Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin, Samsun - eklenmiştir. Ayrıca, GAP (Güneydoğu Anadolu Projesi) Bölge Kalkınma İdaresi tarafından yürütölen “Türkiye’nin Az Gelişmiş Bölgelerindeki (Güneydoğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgeleri) Kadınların ve Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının Güçlendirilmesi Projesi” kapsamında 2012 yılında Muş ve Ordu’da YEER’ler hazırlanmıştır. Çorum, Gümüşhane gibi illerin de YEER’ler hazırladığı, birçok ilde de benzer çalışmaların sürdüğü bilinmektedir.

YEER’ler, kadınların şiddetten uzak ve güvenlik içinde yaşadıkları, kentin tüm hizmetlerinden (altyapı, konut, ulaşım, sağlık, eğitim, güvenlik vb.) eşit düzeyde yararlandıkları, kentin karar mekanizmalarında eşit temsil edildikleri ve karar mekanizmalarına katıldıkları “kadın dostu kent”ler yaratmayı hedefler.

YEER’ler ilçe düzeyinde de faaliyetler içerebilir ya da ilçelerin de kendi YEER’leri olabilir.

#### **Tablo 6: Kadın Dostu Kent Nedir?\***

##### **Kadınların,**

- Sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlere,
- İstihdam olanaklarına,
- Kaliteli, kapsamlı kentsel hizmetlere (ulaşım, konut, güvenlik, vb.),
- Şiddete maruz kaldıkları takdirde haklarını güvence altına alacak mekanizmalara,
- Yerel yönetimlerin planlama ve karar süreçlerine katılımını ve erişimini sağlayarak
- Erkekler ile birlikte kentsel yaşamın tüm alanlarında eşit bir biçimde yer almasını destekleyen kenttir.

##### **Neden Kadın Dostu Kent?\***

Kent nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen kadınlar, yerel karar alma süreçlerine tam ve eşit bir biçimde katılamamaktadırlar. Halbuki kadınlar seçilmiş ve atanmış yerel yöneticilerin planlama ve yönetim sürecinde danışmaları gereken doğal ortaklardır. Kadınların karar alma mekanizmalarında eşit temsil talebi; anayasal bir haktır, demokrasinin vazgeçilmez unsurudur.

Şehir planlamaları, geleneksel olarak erkekler tarafından yapılmakta ve kadınların ihtiyaçları göz önünde bulundurulmamaktadır. Oysa konut, güvenlik, ulaşım, eğitim ve sağlık gibi alanlarda alınan yerel kararlar, kadınları doğrudan etkilemekte hayatlarını kolaylaştırmakta veya zorlaştırmaktadır. Kadınlar yerel meclislerde temsil edilmedikleri için bu kararları etkileyememektedirler.

Örneğin kentin planlanması ve organizasyonunda kadınların bir araya gelebilecekleri mekanlar, her mahalleye bir kreş, gündüz bakımevi hizmetleri vs. genelde önceliklendirilmez. İyi aydınlatılmamış sokaklar, uzak noktalara hizmet vermeyen belediye otobüsleri ve bu araçların güvenli olmayışı kadınların en temel haklarından biri olan seyahat özgürlüğünü kullanmasını engeller. Üstgeçitler ve yüksek kaldırımlar, kadınların bebek arabaları ile kentin sokaklarını kullanımını zorlaştırır. Kentlerin kültürel, spor ve dinlence olanaklarından da en az yararlanan gruplarından birini yine kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca, kadınların şiddete uğradıklarında sığınabilecekleri mekanlar, ilgililere ulaşabilecekleri acil destek hatları da yine kent yönetiminin yaptığı planlarda göz ardı etmemesi gereken unsurlardandır.

\* Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, İçişleri Bakanlığı ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı ortaklığıyla yürütülen "Kadın Dostu Kentler 2" Projesinin websitesinden alınmıştır:

<http://www.kadindostukentler.com/indextr.html>

YEEP'lerde şu başlıklar yer alır:

- 1. Amaç ve İlkeler:** YEEP'lerin amaçları ile hazırlanma ve uygulama ilkeleri (Örneğin: katılımcılık, kamu-sivil toplum işbirliği, şeffaflık, hesapverebilirlik)
- 2. Yasal Dayanaklar:**YEEP'lerin dayandığı ulusal ve uluslararası yasal belgeler.
- 3. Mevcut Durum:** İlde kadınların toplumsal ve ekonomik statüsü, yerel karar mekanizmalarında temsili, sağlık ve eğitim hizmetlerine erişimi, kadına yönelik şiddetin yaygınlığı, ayrıca ilde kadınları güçlendirmeye yönelik yapı ve hizmetlerle ilgili niteliksel ve niceliksel veriler.
- 4. Hazırlık Süreci:** YEEP'in hazırlığı sürecinde yapılan toplantılar, atölye çalışmaları, varsa yapılan eğitimler, hangi kurumlardan kaç kişinin bu süreçte katkı verdiği ile ilgili bilgiler.
- 5. Başlıklar ve Faaliyetler:** YEEP kapsamında yapılacak çalışmalar. Önerilen başlıklardan bazıları şunlardır: Kadınların yerel karar mekanizmalarına katılması, kadın dostu kentsel hizmetler, kadına yönelik şiddetle mücadele, kadın istihdamının artırılması, kadınlara yönelik eğitim ve sağlık hizmetleri, göç ve yoksulluk, zihniyet değişikliği ve farkındalık.
- 6. Süre:** YEEP uygulaması başlangıç ve bitiş tarihleri. En az 1 sene, en çok 5 sene olması önerilir.
- 7. İzleme ve Değerlendirme:** YEEP'in izlenmesi ve değerlendirilmesi için kurulacak mekanizma ve çalışma usulleri ile ilgili bilgiler ve bu mekanizmaya (kurul ya da komisyon) üye (yani YEEP faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde sorumlu ya da destekçi olan) tüm kurum ve kuruluşların isimleri. (YEEP'lerin nasıl izleneceği ile ilgili ayrıntılı bilgilere **2.3.1 İl Kadın Hakları**

---

## Koordinasyon Kurulu ve Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEPP) İzleme ve Değerlendirme Komisyonu başlıklı bölümden ulaşılabilir.)

**EK 1 Çalışma Tablosu:** 7-9 sütundan oluşan bu tabloda, YEPP'in 5. başlığındaki *faaliyetler*, (gerekli görülüyorsa) faaliyetlerin hangi *yöntemle* gerçekleştirileceği, faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde *sorumlu ve destekçi kurum ve kuruluşların* isimleri, faaliyetlerin *yeri* ve hangi *tarih* aralığında gerçekleştirileceği, faaliyetlerin çıktıları, çıktıkların izlenmesi için *göstergeler*, faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için *mali kaynak* gerekiyorsa bunun nasıl temin edileceği ve (gerekli görülüyorsa) faaliyetlerin *yasal dayanakları* sıralanır. Çalışma Tablosu, YEPP'in izlenmesini ve değerlendirilmesini kolaylaştırmak için hazırlanır.

**EK 2 Katılımcı Listesi:** YEPP'in 3. başlığında özetlenen YEPP hazırlık sürecindeki toplantı, atölye ve eğitim katılımcılarının isim, kurum ve görevlerinin yer aldığı liste.

YEPP'ler bir ya da birkaç yıllık hazırlanabilir. Plan süresi içinde ihtiyaca göre güncelenebilir ve geliştirilebilir; plan sonrasında yenilenebilir.

YEPP'lerin hazırlık süreçlerinde, ildeki kadınların, kadın örgütlerinin ve kadınlara hizmet sunan tüm kurumların temsilcilerinin bir araya gelerek kadınların sorun, ihtiyaç ve önceliklerinin ve olası çözüm önerilerinin tartışılarak belirlendiği bir ya da birkaç toplantı ya da atölye yapmaları ve taslak YEPP metninin bu toplantılarda katılımcı ve şeffaf bir süreçte hazırlanması esastır. Her YEPP, o ildeki kadınların öncelikli sorunları, ihtiyaçları ile hizmet kurumlarının mevcut insan kaynakları ve bütçeleri çerçevesinde hayata geçirebilecekleri somut faaliyetler etrafında özgün ve gerçekçi biçimde hazırlanmalıdır. Unutulmamalıdır ki, bir YEPP'i başarılı kılan, ne kadar çok faaliyet içerdiği değil, belirlenen süre içerisinde, planda yer alan faaliyetlerin ne kadarının katılımcı bir süreçle ve etki yaratacak biçimde gerçekleştirildiğidir.

YEPP'ler, kentin valisi ve belediye başkanı tarafından imzalanarak ve/veya belediye meclisi ve il genel meclisi tarafından onaylanarak yürürlüğe girebilir. Özellikle çok ortaklı YEPP faaliyetlerinde, tarafların sorumluluklarını ayrıntılı olarak listeleyen ve taahhüt altına alan, tüm tarafların imzaladığı protokoller hazırlanabilir.

Aşağıda bazı örnek YEPP faaliyetlerine yer verilmektedir:

- Kadın örgütlerinin kent konseyine katılımının sağlanması ve kadın meclisinin kurulması
- Kadın örgütlerinin yerel meclisleri izlemesinin ve yerel ihtisas komisyonlarına katılımının sağlanması
- Valilik ve belediyede kadın-erkek eşitliği birimi kurulması
- Belediye ve il özel idaresi stratejik planlarının hazırlanma ve uygulanma sürecine kadın örgütlerinin katılımının sağlanması

- Kadınların kentsel hizmetlere yönelik gereksinim ve isteklerini ortaya çıkaracak kamuoyu yoklamaları/anketler yapılması
- Kadınların gereksinimlerine yönelik kentsel hizmetlerin tanımlanması
- Kadınların kamusal alanları (sokak, park, spor alanı, durak vb.) kullanımını kolaylaştıracak düzenlemelerin yapılması
- Toplu taşıma ve yaya ulaşımının kadınlar tarafından kullanımını kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması
- Kentsel planlama, toplu konut alanı ve kentsel dönüşüm projelerinin yapımında cinsiyete duyarlı bir plan ve proje yaklaşımının benimsenmesi
- Kamu kurumları ve yerel yönetim birimlerinde çalışan personelin toplumsal cinsiyet ve kadın dostu kentsel hizmetler hakkında bilgilendirilmesi
- Kamu kurumları ve yerel yönetim birimlerinde başvuru ve hizmet sunum kayıtlarının cinsiyet ayrımlı hale getirilmesi
- Şiddete uğrayan kadınlara hizmet sunan kamu görevlilerinin eğitilmesi
- Kadına yönelik şiddetin ve kadın haklarının camilerde vaaz ve hutbe konusu olarak işlenmesi
- Kadınların, kadına yönelik şiddetle mücadele ve yasal haklar konusunda bilgilendirilmesi
- Erkeklerle, kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitim ve farkındalık çalışmaları yapılması
- Orta öğretime devam eden kız öğrencilerin barınma olanaklarının artırılması
- Üniversite öğrencilerinin temel sağlık bilgileri, üreme sağlığı ve üreme hakları konusunda bilgilendirilmesi
- Mobil ekipler aracılığıyla mahallelerde kadın ve kız çocuklarının genel sağlık taramasından geçirilmesi ve sağlık eğitimlerinin mahallelere götürülmesi
- Engelli kadın ve çocuklara yönelik ücretsiz bakım hizmetleri geliştirilmesi
- İş başvurularında ve işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması için bilinçlendirme ve bilgilendirme kampanyaları düzenlenmesi
- Kadınlara yönelik istihdam garantili meslek eğitimi, beceri ve kapasite geliştirme programlarının artırılması
- Kadınların el emeği ürünlerini değerlendirmeye yönelik çalışmaların yapılması
- ..... Yılı ..... İli İşgücü Piyasası Analizi sürecine kadın örgütlerinin de dahil edilmesi
- Çiftçi kadınların mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi

### **2.2.2 Belediye ve İl Özel İdarelerinin Stratejik Planları**

Belediye ve il özel idaresi stratejik planları, 5 yıllık plan dönemi içinde belediyenin ve il özel idaresinin orta ve uzun vadeli öncelik, hedef ve faaliyetlerini belirler; bunları gerçekleştirmek için gerekli bütçeyi ortaya koyar. Yaygın uygulama, stratejik planların “cinsiyet açısından nötr/yansız”, yani fiili olarak “cinsiyet körü” bir yaklaşımla hazırlanması, kadınlarla ilgili tüm çalışmaların ise “sosyal hizmetler” başlığı altına sıkıştırılması şeklindedir.

Oysa, stratejik planlar, bir yandan belediye ve il özel İdarelerinin – ilk bakışta “doğrudan” kadınları ilgilendiriyormuş gibi görünmeyen kanalizasyon yenileme, asfaltlama, imar gibi hizmet alanları da dahil olmak üzere - hizmet sunumunun bütününe toplumsal cinsiyet eşitliği bakışının yerleştirilmesi için önemli araçlardır. Bir yandan da kadınların öncelikli sorun ve ihtiyaçlarının plana dahil edilmesi yoluyla kadınların ihtiyaçlarına göre tasarlanmış hizmetlerle hem güçlenmelerine, hem de stratejik planlama ve kaynak bölüşümü/kullanımında eşit temsillerine olanak sağlarlar.

Stratejik planların hem eşitlikçi hem de katılımcı nitelikte olmalarını sağlamak için, belediye ve il özel İdareleri, plan hazırlık süreçlerinde çeşitli yöntemlerle kadınların, kadın örgütlerinin ve aşağıda **2.3 Uygulama** bölümünde sıralanan ildeki eşitlik birimlerinin/yapılarının plan içeriğine dair öneri ve görüşlerini almalılardır. Bu yöntemlerden bazıları şöyle sıralanabilir:

1. Mahallelerde mahalleli kadınların geniş katılımıyla toplantılar yapmak;
2. Ev ziyaretleri, hane anketleri yoluyla kadınlarla birebir, yüz yüze görüşmeler;
3. Kadın örgütlerinin stratejik plan hazırlık toplantılara davet edilmesi;
4. **2.3 Uygulama** bölümünde sıralanan ildeki eşitlik birimlerinin/yapılarının yazılı olarak görüşlerine başvurulması.

Belediye ve il özel idaresi stratejik planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve kadınları güçlendirmeye yönelik bazı örnek amaç, hedef ve faaliyetler aşağıda sıralanmaktadır:

**Amaç:** Kadınların kentin sosyo-kültürel ve ekonomik hayatına etkin katılımının artırılması

**Hedef:** Kadınların sosyo-kültürel ve ekonomik hayata katılımı için etkin mekanizmalar oluşturulması

**Faaliyetler:**

1. Kadınların eğitim alabilecekleri ve sosyalleşebilecekleri merkezler kurulması
2. Kreş ve gündüz bakımevi açılması
3. Kadınlara yönelik meslek edindirme kursları açılması

**Amaç:** Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediyenin/il özel idaresinin karar ve uygulamalarına yerleştirilmesi

**Hedef:** Belediye/il özel idaresinin uygulamalarını eşitlik açısından izleyecek bir birim oluşturulması ve işler hale getirilmesi

**Faaliyetler:**

1. Belediyede/il özel idaresinde eşitlik birimi kurulması ve konusunda uzman personel görevlendirilmesi

2. Eşitlik birimi tarafından belediye meclisinin/il genel meclisinin kararlarının ve belediyenin/il özel idaresinin çalışmalarının toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından değerlendirildiği ve önerilerin yer aldığı 6 aylık raporlar hazırlanması ve paylaşılması

**Tablo 7:**  
**Stratejik Plan Hazırlıklarında Kadın Örgütlerinin Görüşlerinin Alınması: İzmir Örneği\***

İzmir’de Haziran 2009’da düzenlenen ve kadınların taleplerinin ele alındığı geniş katımlı oturumlarda stratejik planlar tartışıldı. Kurumlar, kadın örgütlerini stratejik planlarla ilgili toplantılara davet ettiler. Yapılan çalışmalar sonucunda, İzmir Büyükşehir Belediyesi 2010-2014 Stratejik Planında şu ifadeler yer aldı: “Kadın-erkek eşitliği esasıyla kadınların yerel karar alma süreçlerine katılımı teşvik edilecek ve desteklenecektir. Yerel Eşitlik Eylem Planı doğrultusunda, kadınların şiddete maruz kalmaması için eğitim temelli destekler sunulacaktır. Ayrıca kadınların sosyal yaşamda ekonomik açıdan güçlenmesi için de çeşitli branşlarda mesleki kurslar düzenlenecektir...”. İzmir İl Genel Meclisi Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu da, İl Özel İdaresi 2010–2014 Stratejik Planı için hazırladığı raporda “toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı hizmet sunumu ve İzmir Yerel Eşitlik Eylem Planı’nın uygulanmasına destek verilmesi” ifadesine yer verdi. Rapor kabul edildi ve bu ifade stratejik plana girdi.

\*Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, İçişleri Bakanlığı ve Sabancı Vakfı ortaklığında yürütülen “Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı” kapsamında hazırlanan “Kadın Dostu Kentler” başlıklı kitaptan kısaltılarak alınmıştır: [http://www.unfpa.org.tr/turkeytr/rapyay/kadin\\_dostu\\_kentler\\_2010.pdf](http://www.unfpa.org.tr/turkeytr/rapyay/kadin_dostu_kentler_2010.pdf), sf. 114-115.

### 2.2.3 Diğer Eylem Planları ve Stratejik Planlar

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa göre, kamu idareleri - örneğin il milli eğitim müdürlükleri, il sağlık müdürlükleri, üniversiteler vb. - stratejik planlar hazırlayabilir. Bu stratejik planlar, kurumun geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla hazırlanır.

Kamu idarelerinin stratejik planları, kadınların hizmet ihtiyaç ve önceliklerinin bu kurumların çalışma programlarına dahil edilmesi için önemli araçlardır. Kamu idareleri stratejik plan hazırlık sürecinde ildeki kadınların kamu idaresinin sorumluluğuna giren konularda öncelik ve ihtiyaçlarını tespit etmek için kadınlara yönelik anketler ve kadın örgütleriyle toplantılar yapabilirler.

Kamu idareleri, stratejik planların yanı sıra, kurumun iç işleyişinin ve hizmetlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi çerçevesinde hayata geçmesi amacıyla kurumsal eşitlik eylem planları da hazırlayabilirler.

---

5449 Sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun ile kurulan bölgesel kalkınma ajansları da hazırladıkları her türlü bölgesel gelişme ve kalkınma plan ve raporlarında ve ajansın yıllık faaliyet planlamaları sürecinde kadın örgütlerinin görüş ve önerilerini almalıdır.

### **2.3 Uygulama**

Bir önceki bölümde yerelde eşitliğin hayata geçirilmesi için planlama sürecinin unsurları üzerinde durduk. Bu bölümde yerelde eşitlik için temel mekanizmaları inceleyeceğiz.

Onlara geçmeden önce, planlama sürecindeki temel ilkeleri hatırlayalım: Siyasi irade ve idari kararlılığın ifadesi; durum ve ihtiyaç tespitinin yapılması; bütçede eşit temsil; kapasitenin geliştirilmesi; katılımcılık, işbirliği, şeffaflık, hesap verebilirlik; kurum içi eşitlik kültürünün yaygınlaştırılması ve yönetimde eşit temsil. Bu ilkeler uygulama sürecinde de geçerli. Öte yandan, yerel eşitlik mekanizmalarının ve araçlarının uygulanma süreçlerini zorlaştıran bazı yaklaşımlar ve alternatif düşünme biçimleri şöyle özetlenebilir:

<b>Yerelde Eşitliğin Hayata Geçirilmesini Zorlaştıran Yaklaşımlar</b>	<b>Bir de Buradan Bakalım</b>
<p>Kamu kurumları ve yerel yönetimlerin tüm kadın örgütlerine eşit mesafede olmaması ve kadın örgütlerinin yerel kararla alma sürecine katılımda eşit taraflar olarak görülmemesi.</p>	<p>Kadın örgütleri, kadınların hak, özgürlük ve eşitlik talepleri çerçevesinde ve/veya bir sorunu çözmek üzere bir araya gelerek oluşturdukları sivil yapılardır. Bu yapıların yerel karar mekanizmalarına katılmalarının sağlanması sadece katılımcılık-işbirliği ilkesi açısından değil, aynı zamanda kadınların sorun ve görüşlerinin bu mekanizmalarda ifadesi açısından da önemlidir. Kadın örgütleri sahada kadınlarla iletişim halinde birçok deneyim ve bilgi biriktirir. Kamu kurumları ve yerel yönetimler ile kadın örgütleri sorunlar ve çözümler konusunda farklı görüşlerde olsalar da, bu bilgi ve deneyim ve bunun etrafından şekillenen çözüm önerileri ve talepler kamu kurumları ve yerel yönetimler için çok değerli olmalıdır. İki taraf için de iletişim ve işbirliği kanallarının açık olması ise, ancak kadın örgütlerinin eşit taraflar olarak, kamu kurumları ve yerel yönetimlerle aynı masa etrafında oturmaları ile mümkündür.</p>
<p>Kadınların tektip bir kitle gibi düşünülüp, yaş, cinsel yönelim, sosyo-ekonomik durum, engellilik, dinsel-etnik grup vb. açısından farklı kadınların farklı sorun ve ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi.</p>	<p>Tıpkı erkekler gibi kadınlar da tüm bu sayılan unsurlar açısından farklılaşır. Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece kadınlarla erkeklerin farklılıklarını değil, kadınların kendi aralarındaki farklılıkları da tanır. Genç ve engelli bir kadınla, yaşlı ve engelli bir kadının öncelikli ihtiyaçları farklılaşabilir. Yoksul eşcinsel bir kadın, sadece ekonomik güçlenmeye değil, cinsel yöneliminin tanınıp ifade edilmesine olanak sağlanan kentsel bir alana da ihtiyaç duyar. Kadınların öncelik ve ihtiyaçlarının ortaya çıkarılmasında, hizmet planlaması ve uygulamasında ve kadınların yerel karar mekanizmalarında temsilinde bu farklılıklar gözetenmediğinde, kadınların tamamı için ihtiyaçlarını karşılayan, erişilebilir hizmet sunumu ve eşit temsil gerçekleşmiş olmayacaktır.</p>



<p>Hizmet planlaması ve sunumunda, kadınların, engelli, yoksul, yaşlı vb. şekillerde ayrıştırılmış ve dezavantajlı kabul edilen toplumsal kesimlerle birlikte düşünülmesi.</p> <p>Kadınların “mağdur”, “korunmaya muhtaç” olarak tanımlanması ve hizmet sunumunun sosyal yardımlara odaklanması.</p>	<p>Kadınların tektip bir kitle olmadığını söylemiştik. Kadınlar yaş, cinsel yönelim, sosyo-ekonomik durum, engellilik, dinsel-etnik grup vb. açısından farklılaşır. Öte yandan, kadınların tümü, bir cinsiyet grubu olarak, toplumsal, ekonomik, siyasi ve kültürel alanlarda fırsatlara ve kaynaklara erişim, temsil ve hakların kullanımında erkeklerin gerisindedir. (Tabii tüm bu yukarıda sayılan farklılıkların, kadınların cinsiyetlerinden kaynaklanan eşitsizliği farklı düzey ve biçimlerde yaşamalarına sebep olduğunu da eklemeyi unutmayalım.) Ancak bu sorun, bir “mağduriyet” ya da “korunmaya muhtaç olma” hali değil, eşit yurttaşlar, hemşehriler olarak temel haklardan ve hizmetlerden yararlanamama durumudur. Aslında bu, bu şekilde tanımlanan tüm diğer toplumsal kesimler (engelliler, yaşlılar vb.) için de geçerlidir. Kadın, engelli, yaşlı, yoksul vb. olma halinin “korunmaya muhtaçlık” olarak tanımlanması tüm bu toplumsal kesimlerin bireysel ve toplumsal olarak güçlenmelerini sağlamadığı gibi, eşit yurttaşlar olarak sosyal devletin tüm olanaklarından ihtiyaçları ve öncelikleri çerçevesinde faydalanma hakkı olan bireyler ve gruplar olarak tanınmalarına da engel olur.</p>
<p>Kadının birey ve eşit yurttaş olarak değil, ailenin bir ferdi ve öncelikli olarak anne olarak düşünülmesi ve hizmetlerin buna göre planlanması.</p>	<p>Anneliğin çok değerli olduğu açık. Ancak her kadının anne olmayı tercih etmeyebileceği ya da anne olamayacağı da düşünülmeli. Nasıl babalık, erkeklerin toplumsal rollerinden sadece bir tanesi ise, annelik de kadınlar için böyle. Kadınların sadece aile içinde, anne rolleriyle düşünülmesi ve kadınlara yönelik tüm yerel plan ve politikaların bu çerçevede yapılması - anne olmayı seçsin, seçmesin - kadınların kentin toplumsal, ekonomik, siyasi ya da kültürel hayatına annelik rolleri dışında katkı verebilecekleri alanları göz ardı eder.</p>

Kadınlara yönelik planlanan eğitim faaliyetlerinin, onların mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliği tablosunun bir parçası olan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretmesi.

Kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde temel sorumlulukları, ev-çocuk-eş-(varsa) hasta ve engelli akraba bakımındır. Bu işler piyasadan profesyonel hizmet olarak temin edilmek istendiğinde karşılığında yüklü ücretler ödenir ancak kadınlar - ev dışında ya da evde ayrıca gelir getirici bir işleri olsun olmasın - aileleri için 24 saat boyunca tüm bu işleri ücretsiz olarak yaparlar. Bu roller kadınların doğuştan getirdiği biyolojik cinsiyet özellikleriyle ilgili değildir. Evet, kadınlar çocuk doğurur, ancak doğan çocuğun bakımının erkeğin değil de - sadece - kadının sorumluluğunda olması, toplumsal bir düzenlemedir ve toplumsal cinsiyet rollerinin dağılımıyla ilgilidir. Kadınların ezici çoğunluğu için bu işleri yapmamayı seçmek mümkün değildir. Bazı kadınlar bu rollerini sevmeyi öğrenir, bazıları ise zorunluluktan yapar. Yerel yönetimler tarafından kadınların mesleki becerilerini güçlendirmeye ya da kişisel gelişimlerini artırmaya yönelik olarak planlanan eğitim faaliyetlerinin önemli bir kısmının çocuk yetiştirme, çocuk bakımı, hasta-engelli bakımı, dikiş-nakış gibi alanlarda olması, kadınların bunların dışında farklı yetenek ve ilgilerini keşfedecekleri sosyal, kültürel, sanatsal, mesleki alanlarla tanışma olanağını ortadan kaldırır.

<p>Kadınlara yönelik çalışmaların şiddet ya da istihdama odaklanması; kadınların yerel karar mekanizmalarında temsili, yerel siyasete katılımı, kentsel hizmetlerden (toplu taşıma, ucuz konut, güvenli sokaklar, ücretsiz kreş, erişilebilir yeşil alanlar ve spor sahaları, vb.) eşit yararlanma olanaklarının artırılması gibi konuların ikincil kalması.</p>	<p>Kadınlara yönelik şiddet, kadınların istihdama katılım oranlarının düşüklüğü, kadınların eğitim ve sağlık hizmetleri ya da kentsel altyapı hizmetlerinden yeterince yararlanamaması gibi sorunların hepsi birbirleriyle ilişkilidir. Üstelik kentsel altyapı hizmetlerinin kadınların ihtiyaçlarına uygun olmaması, kadınların gündelik yaşamlarında şiddetten uzak ve güven içinde istihdama katılma, eğitim ve sağlığa erişim olanaklarını da azaltır. Kanalizasyonu olmayan bir sokak, kadınların ev temizliği ve çocuk bakımının yükünü daha çok artırarak, ev dışı gelir getirici ya da eğitici faaliyetlere ayıracağı zamandan çalar. Aydınlatılmamış sokak ve parklar, ara sokaklara girmeyen toplu taşıma araçları, kadınların güvenliğini tehlikeye düşürür, ev dışı hareketliliklerini ve faaliyetlerini kısıtlar. Bu nedenle, eşitsizliği yeniden üreten bu sorunların tümüyle aynı anda ve aynı derece mücadele edilmeli.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Devam eden bölümlerde yereldeki bazı temel eşitlik mekanizmaları, yapıları ve işlevleri sıralanmaktadır. Yukarıda **2.1 Yasal Dayanaklar** başlıklı bölümde değinilen ulusal ve uluslararası belgelerin, bu yapıların kuruluş, işleyiş ve izleme-değerlendirme süreçlerine kadınların ve kadın örgütlerinin etkin katılımını öngördüğü akılda tutulmalıdır.

### **2.3.1 İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu ve Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP) İzleme ve Değerlendirme Komisyonu**

İl kadın hakları koordinasyon kurulları, ilk kez yerel eşitlik eylem planlarının (YEEP'lerin) hazırlandığı 6 pilot ilde - İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon, Van - bu plan uygulamalarının koordinasyonu, izlenmesi ve değerlendirilmesi için kurulmuştur. Van'da bu amaçla oluşturulan yapının adı, Van YEEP İzleme ve Değerlendirme Komisyonudur (YEEPKOM). Muş, Ordu ve Gümüşhane YEEP'lerinin izlenmesi için de il kadın hakları koordinasyon kurulları yerine YEEP izleme ve değerlendirme komisyonları kurulmuştur. Aşağıdaki görevleri üstlendiği sürece, bu yapının her iki isimden biri tercih edilerek kurulması mümkündür. Aşağıda il kadın hakları koordinasyon kurulları için yazılanların hepsi, YEEP izleme ve değerlendirme komisyonları için de geçerlidir.

İl kadın hakları koordinasyon kuruluna, il YEEP'inin tüm tarafları (yani YEEP faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde sorumlu ya da destekçi olarak YEEP'te adı geçen tüm

kamu kurumları, yerel yönetim birimleri, kadın örgütleri başta olmak üzere sivil toplum örgütleri, meslek odaları, üniversite) üyedir ve kurul tüm üyelerinin katılımıyla ilgili vali yardımcısı başkanlığında 2 ya da 3 ayda bir düzenli aralıklarla toplanır. Henüz YEEP'i olmayan ancak hazırlamak isteyen iller, önce bu kurulu oluşturup ardından kurul üyesi kurum ve kuruluşların ortak çalışmasıyla il YEEP'ini hazırlayabilirler. Valilikler, bu kurulları kurarken Ek 1'deki Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları Konulu ve 2010/10 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesini dayanak alır. İl kadın hakları koordinasyon kurulları, uygulayıcı taraflar arasında koordinasyonu sağlayıp ilin YEEP'i kapsamında yapılan çalışmalarını düzenli aralıklarla izleme, değerlendirme, uygulamadaki sorunları çözme ve ilerlemeyi raporlamanın yanı sıra, yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik hizmet sunumu ile ilgili güncel ihtiyaçları tespit edip buna ilişkin yeni politikalar geliştirilmesi, yeni işbirlikleri oluşturulması ve yine ihtiyaçlar çerçevesinde mevcut YEEP'in ilgili tüm tarafların katılımıyla güncellenmesi ya da plan süresi bitiminde yeni dönem YEEP'in hazırlanması çalışmalarını da yürütürler. Kurul üyelerinin, ilgili kurum ve kuruluşların üst düzey karar mekanizmalarındaki kişilerden oluşması ve her kurul toplantısına kurumlarını temsilen aynı yöneticilerin gelmesi kurulun karar alma ve sonrasında uygulama süreçlerini etkin kılmak için gereklidir. Kurulların sekreteryasını yürütmek üzere kurul üyesi bir kurumun (örneğin aile ve sosyal politikalar il müdürlüğü) belirlenmesi esastır. Valilik bünyesinde kurulan eşitlik birimi de sekreteryaya görevini yerine getirebilir (Bakınız aşağıda **2.3.2 Valilikler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerde Eşitlik Birimleri** başlıklı bölüm). Sekreteryaya, vali yardımcısının talimatları doğrultusunda toplantı davet ve gündemini üye kurumlara göndermek, toplantı notlarını tutarak toplantının ardından tüm üyelerle paylaşmak ve taraflardan gelen bilgiler doğrultusunda YEEP ilerleme raporlarını hazırlama görevini üstlenir.

Kurulların ihtiyaca göre, daha alt düzeyde, sahada çalışmaları birebir yürüten alt düzey yönetici ve personelden oluşan ve çalışmaların hızlı eşgüdümü için daha sık bir araya gelen (örneğin ayda bir) alt komisyon ya da çalışma grupları olabilir. Bu durumda örneğin aile ve sosyal politikalar il müdürü, kurul üyesi iken, müdürlüğe bağlı olarak faaliyet gösteren şiddeti önleme ve izleme merkezinin (ŞÖNİM) müdürü, alt çalışma grubu üyesi olabilir. Alt çalışma grupları, çalışmalarını kurula raporlar.

İzleme ve değerlendirme üzerinde aşağıda daha ayrıntılı duracağız.

### **2.3.2 Valilikler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerde Eşitlik Birimleri**

Valilikler, il özel idareleri ve belediyelerin ilin yerel eşitlik eylem planı (YEEP) kapsamındaki çalışmalarını izlemek, bu kurumların diğer alanlardaki çalışmalarının kadınlar üzerindeki etkilerini değerlendirmek, ihtiyaç varsa bu kurumların kendi kurumsal eşitlik planlarını hazırlamak, bu kurumlarla yerel kadın örgütleri arasındaki işbirliğini koordine etmek, kentteki kadınların sorunlarına ve gereksinimlerine yönelik hizmet modelleri geliştirmek ve ihtiyaçlarla ilgili araştırmaları yürütmek

---

üzere valilikler, il özel idareleri ve belediyeler bünyesinde eşitlik birimleri kurulabilir. Kaymakamlıklarda da aynı amaçlarla eşitlik birimleri kurulabilir.

Eşitlik birimleri, valilikler (ve kaymakamlıklar), il özel idareleri ve belediyelerde tüm karar, planlama, uygulama ve izleme süreçlerinde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasını sağlar, kadın örgütleri ile bu kurumların iletişim, işbirliği ve ortaklığını kolaylaştırır. Eşitlik birimleri, aşağıda **2.4 Kapasite Geliştirme** başlıklı bölümde bahsi geçen eğitim alanlarında kurum personelinin ihtiyaçları başta olmak üzere ildaki eğitim ihtiyaçlarını tespit eder, eğitimin planlanması ve uygulanması süreçlerini koordine eder.

Valilik eşitlik birimi, yukarıda bahsedilen il kadın hakları koordinasyon kurulunun ya da YEPP izleme ve değerlendirme komisyonunun sekreteryasını da yürütebilir. Eşitlik birimlerinde, konusunda uzman, toplumsal cinsiyet eşitliği bakışına sahip, tercihen o kentin yerlisi ya da kentteki kadınların sorunlarını bilen, yerel kadın örgütleriyle çalışma deneyimi olan kadın personel görevlendirilmelidir.

Valilikler (ve kaymakamlıklar), il özel idareleri ve belediyeler, eşitlik birimleri kurarken, Ek 1'deki Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları Konulu ve 2010/10 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesini dayanak alabilirler. Valilik eşitlik biriminin kuruluş, görev ve çalışma yönergesi örneği için Ek 2'de Samsun Valiliği tarafından hazırlanan yönerge incelenebilir.

**Tablo 8:**  
**Eşitlik Birimleri Kurulması: Trabzon Örneği\***

TrabzonYEEP'in hayata geçirilmesi için yerel yönetimler bünyesinde Eşitlik Birimlerinin kurulması büyük önem taşıyordu. Eşitlik Birimleri, yerel yönetimler tarafından sunulan hizmet modellerinin geliştirilmesinde kadınların sorunlarına ve gereksinimlerine yönelik araştırma ve değerlendirme yapacak; toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik stratejiler geliştirecek; yerel yönetimler, yerel meclislerdeki Eşitlik Komisyonları ve kadın kuruluşları arasında koordinasyonu ve işbirliğini sağlayacak; düzenli raporlama yapacak; Birim içinde bilgi ve belge merkezi oluşturacak ve böylece toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını yerel yönetim anlayışına yerleştirmeye araç olacak bağımsız ve özel birimler olarak öngörülmüşlerdi. Vali, Valilik tarafından çıkartılacak bir genelge ile kurulacak olan Eşitlik Biriminin daha işlevsel olacağı ve kurumlar arasında daha güçlü bir koordinasyon sağlayacağı yönünde görüş belirterek, konuyla ilgili bir genelge çıkartılmasına karar verdi. Trabzon Valiliği tarafından çıkartılan Genelge, il ve ilçelerdeki tüm kamu kurum ve kuruluşlarına gönderildi. 17 Kasım 2008 tarihinde Trabzon Valiliği bünyesinde Eşitlik Birimi kurularak, 2 Aralık 2008 tarihinde Birime personel atandı. İlçelerde ve kamu kurum ve kuruluşlarında da Eşitlik Birimi sorumluları görevlendirildi. Belirlenen sorumlular, resmi yazı ile Valilik bünyesindeki Eşitlik Birimine bildirildi.

\*Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, İçişleri Bakanlığı ve Sabancı Vakfı ortaklığında yürütülen "Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı" kapsamında hazırlanan "Kadın Dostu Kentler" başlıklı kitaptan kısaltılarak alınmıştır:  
[http://www.unfpa.org.tr/turkeytr/rapyay/kadin\\_dostu\\_kentler\\_2010.pdf](http://www.unfpa.org.tr/turkeytr/rapyay/kadin_dostu_kentler_2010.pdf), sf. 99.

### **2.3.3 Belediye Meclisleri ve İl Genel Meclislerinde Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonları**

Belediye meclisleri ve il genel meclislerinde hazırlanan önergelere görüş vermek, meclisler tarafından alınan kararları, uygulamalarını ve eşitlik hedefi çerçevesinde etkilerini izlemek ve değerlendirmek, kadınların ve kadın örgütlerinin sorun, ihtiyaç, görüş ve önerilerinin Meclis gündemine alınmasını sağlamak, belediye ve il özel idaresi bütçe görüşmelerinde il YEEP'inde belediye ve il özel idaresinin sorumlu ya da destekçi olduğu faaliyetler için yeterli kaynak ayrılmasını sağlamak için meclisler bünyesinde kadın-erkek eşitliği komisyonları kurulabilir.

Eşitlik komisyonları kadın ve erkek üyelerden oluşabilir. Meclislerde ihtisas komisyonlarının kurulması usulleri, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 16. maddesi ile 5393 sayılı Belediye Kanununun 24. maddesinde ve İl Genel Meclisi Çalışma Yönetmeliği<sup>13</sup> ile Belediye Meclisi Çalışma Yönetmeliğinde<sup>14</sup> düzenlenmiştir.

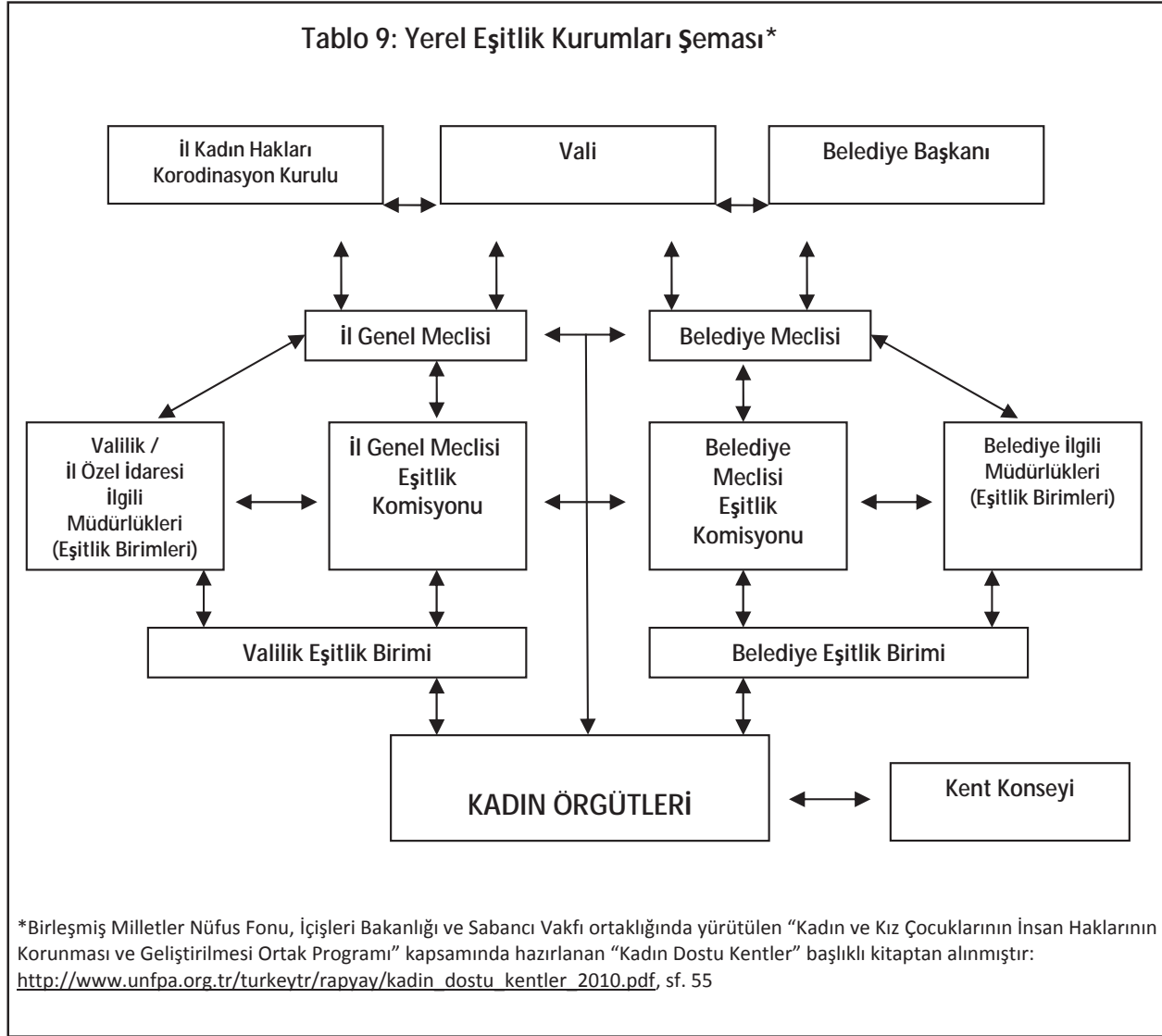
İl genel meclisi kadın-erkek eşitliği komisyonu, valilik ve il özel idaresi eşitlik birimi ile belediye meclisi kadın-erkek eşitliği komisyonu da belediye eşitlik birimi ile koordineli çalışır.

13. İl Genel Meclisi Çalışma Yönetmeliğine şu adresten ulaşılabilir: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9530&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>

14. Belediye Meclisi Çalışma Yönetmeliğine şu adresten ulaşılabilir:<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9529&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>

Belediye meclisleri ve il genel meclisleri eşitlik komisyonları kurarken Ek 1'deki Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları Konulu ve 2010/10 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesini dayanak alabilirler.

Ek 3'te örnek olarak, Kütahya Belediye Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun Kuruluş, Görev, Yetki, Çalışma Usul ve Esasları sunulmaktadır.



### 2.3.4 Kamu Kurumlarının Eşitlik Masaları

Valilik, il özel idaresi ve belediyelerin yanı sıra yereldeki diğer kamu kurumlarının ya da benzer diğer kurumların da - örneğin bölgesel kalkınma ajansları ya da üniversiteler - eşitlik masaları olabilir. Eşitlik masaları, kurumun il yerel eşitlik eylem planı (YEPP) kapsamındaki çalışmalarını koordine etmek ve izlemek; kurumun iç işleyişinde, karar alma, planlama, uygulama ve hizmet sunumunun bütününde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi çerçevesinde hareket edilmesi için kurumsal eylem planları hazırlamak ve bu plan uygulamalarını ve etkilerini izlemek; personelin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kapasitesini geliştirmek; kurumdan hizmet alan kadınların ihtiyaç ve önceliklerini tespit etmek gibi görevler üstlenir. Eşitlik masalarında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığına sahip tercihen kadın personel

---

görevlendirilmelidir. Eşitlik masaları, yukarıda **2.3.2** numaralı bölümde bahsedilen valilik, il özel idaresi ve belediyelerin eşitlik birimleri ile koordineli çalışır.

Herhangi bir kurumun eşitlik masası ya da birimi olması için o birimin sadece kadınlara hizmet eden bir kurum olması gerekmez. Yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, güvenlikten eğitime, altyapıdan konuta ve sağlığa çeşitli alanlarda kadın ve erkeklere kentsel hizmet sunan bütün kurumların tüm plan ve uygulamalarında - ve bütçelerinde- kadın ve erkeklerin farklı deneyim, ihtiyaç ve önceliklerinin dikkate alınması ile mümkün olur.

### **2.3.5 Kalkınma Ajansı Kalkınma Kurulu**

5449 Sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanunun 8. Maddesi çerçevesinde, kalkınma ajansları bünyesinde, bölgedeki kamu kurumları, özel sektör, sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve yerel yönetimler arasında *“işbirliğini geliştirmek ve ajansı yönlendirmek üzere”* kalkınma kurulları oluşturulur.

Kanunun 8. maddesine göre, *“Kalkınma kurulu, illerin dengeli şekilde temsilini sağlayacak yapıda, en fazla yüz üyeden oluşur. Kalkınma kuruluna temsilci gönderecek kamu kurum ve kuruluşları ile özel kesim ve sivil toplum kuruluşlarının gönderecekleri temsilcilerin sayısı, görev süresi ve diğer hususlar kuruluş kararnamesi ile belirlenir.”* Kadın örgütlerinin de üye olabileceği kalkınma kurulu, kalkınma ajansının yıllık faaliyet raporlarını görüşmek ve bölgenin sorunlarına, önceliklerine ve çözüm önerilerine yönelik olarak yönetim kuruluna tavsiyede bulunmak gibi görevleri yerine getirir.

Kadın örgütleri, bölge kalkınma ajansının kalkınma kurulunda yer alarak, kadınların sorun ve ihtiyaçlarının, kadınların güçlendirilmesi ve yerelde eşitliğin sağlanması için yapılması gereken çalışmaların bölgesel kalkınma planlarına ve kalkınma ajanslarının faaliyet planlarına dahil edilmesini sağlayabilirler.

### **2.3.6 Kent Konseyi Kadın Meclisi**

Kent konseyi kadın meclisi, kadınların ve yerel kadın örgütlerinin kent konseyi de dahil yereldeki karar alma mekanizmalarına aktif katılımına olanak sağlayan yapılardır.

Kadın meclisinde ve çeşitli çalışma alanlarındakurulan çalışma gruplarında oluşturulan görüşler, Kent konseyi genel kurulunda görüşülerek kabul edildikten sonra değerlendirilmek üzere belediye meclisine sunulur. Kadın meclisi başkanı aynı zamanda kent konseyi yürütme kurulu üyesidir.

Kadın meclislerinin yapabileceği bazı çalışmalar şunlardır: Kadınların kentsel hizmetlere katılım düzeyini ve kentsel hizmet taleplerini ölçen araştırmalar yapmak; kadınları güçlendirmeye yönelik istihdam ya da benzeri konulu projeler düzenle-



mek; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadına yönelik şiddetle mücadele ve benzeri konularda kadınları ve toplumu bilgilendirici atölyeler, paneller, görsel materyaller hazırlamak.

EK 4'te Adıyaman Kent Konseyi Kadın Meclisi Çalışma Yönetmeliği örnek olarak sunulmuştur.

### **2.3.7 Kadınlara Yönelik Hizmet Merkezleri**

Yukarıda yer alan ve toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının yerel politika ve planlara entegrasyonunu sağlayan idari birimlerin yanı sıra, kadınları güçlendirmeye yönelik olarak hizmet sunumunu ve kaynaklarını sadece kadınlara odaklayan yapılar da bulunmaktadır. Bunlardan bazıları kadınlara sağlık, şiddet, istihdam ve diğer alanlarda rehberlik, danışmanlık ve yasal destek sunarken, bazıları da kadınların sosyalleşebilecekleri alanlar yaratır ve sosyal-kültürel etkinliklere katılım olanakları sağlar. Bu merkezlerin en yaygın olanları aşağıda sıralanmaktadır.

#### ***Kadınlara Yönelik Sosyal-Kültürel-Eğitsel Merkezler***

Valilikler, belediyeler ya da sivil toplum örgütlerinin kadınlara iş rehberliği, mesleki eğitimler, hobi kursları, sağlık eğitimleri, psikolojik-sosyal rehberlik hizmetleri sunduğu çeşitli merkezler olabilir. Bu merkezlerin bir kısmında kadınlara yönelik spor olanakları, kent dışına geziler, tiyatro-konser gibi etkinliklere ücretsiz katılım olanakları sağlanır. Bu merkezler özellikle kültürel ya da sosyo-ekonomik şartları nedeniyle mahallelerinin dışına çıkmakta güçlük çeken kadınların sosyalleşmesi, birbirleriyle iletişimlerinin güçlenmesi ve dayanışmaları için önemli olanaklar sağlar. Bu merkezlerde sunulan hizmetlerin kadınları güçlendirmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlaması için, sunulan hizmetler kadınların pratik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını olduğu kadar stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını karşılamayı da hedeflemelidir. Örneğin mesleki eğitim kurslarının sadece dikiş-nakış, çocuk bakımı gibi kadınların toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel işbölümü çerçevesindeki rollerinden ibaret alanlarda değil, kadınların varoluş seçeneklerini artıran, istihdam piyasasının talepleri doğrultusunda vasıf kazanmalarına olanak sağlayan alanlarda da verilmesi gibi.

Kadınlara yönelik hizmet veren bu merkezler, kadınların daha rahat erişebilmesi için mahallelerde kurulmalı ya da mahallelerden ücretsiz ulaşım sağlanmalı; merkezlerde çocuk oyun odası, kreş gibi kadınların merkezde düzenlenen etkinliklere katılırken çocuklarını bırakabileceği birimler olmalı ve merkez personellerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair temel kavramlar konusunda farkındalığı eğitimlerle geliştirilmelidir (Bakınız: Aşağıda **2.4 Kapasite Geliştirme** başlıklı bölüm).

#### ***Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri<sup>15</sup> (ŞÖNİM'ler)***

6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

15. Henüz yönetmeliği bulunmayan ŞÖNİM'lerin görevleri konusunda ayrıntılı bilgi için 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun metni ile uygulama yönetmeliği ve Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130105-5.htm>) incelenebilir.

---

kapsamında ilk etapta 14 pilot ilde kurulan şiddeti önleme ve izleme merkezleri (ŞÖNİM'ler veya diğer adıyla "Koza"lar), şiddetin önlenmesi ile 6284 sayılı Kanun kapsamında verilen koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin olarak uygulanmasına yönelik izleme çalışmaları yapan ve hem şiddete uğrayanlara hem de şiddeti uygulayanlara çeşitli psiko-sosyal destek hizmetleri sunan merkezlerdir. Tercihen kadın personelin istihdam edildiği ŞÖNİM'ler aile ve sosyal politikalar il müdürlükleri bünyesinde 7 gün 24 saat faaliyet gösterir.

Kadın konukevleri (sığınmaevleri) için ilk başvuru yerlerinden olan ŞÖNİM'lerde, tedbir kararları uygulamalarını izlemek ve şiddete uğrayan kadınlara destek vermek amacıyla sunulan bazı hizmetler şunlardır:

- Şiddete uğrayan kadınlara hakları, destek alabilecekleri kurumlar, iş bulma, meslek edinme ve benzeri konularda rehberlik ile psiko-sosyal danışmanlık verilmesi;
- Şiddete uğrayan kadınlara verilen barınma, geçici maddi yardım, sağlık, adli yardım hizmetleri ve diğer hizmetlerin koordinasyonu;
- Koruyucu ve önleyici tedbir kararları ile zorlama hapsinin verilmesine ve uygulanmasına ilişkin verilerin toplanması;
- Tedbir kararlarının uygulanmasının sonuçlarının ve kişiler üzerindeki etkilerinin izlenmesi.
- Gerekli durumlarda tedbir kararlarının alınmasına ve uygulanmasına yönelik başvurularda bulunulması;
- Şiddetin sonlandırılmasına yönelik bireysel ve toplumsal ölçekte programlar hazırlanması, uygulanması ve bu konuda çalışan sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılması.

ŞÖNİM'lerde şiddet uygulayan kişinin, şiddet içeren davranışlarını değiştirmeyi hedefleyen eğitim programlarına katılmasına; ruhsal bozukluğu ya da madde bağımlılığı olması durumunda bir sağlık kuruluşunda muayene ve tedavisine ve meslek edindirme kurslarına katılmasına yönelik çalışmalar da yapılır. Bu çalışmalar, şiddete uygulayan kişinin rehabilitasyonu anlamında önemli olsa da, aynı çatı altında hem şiddete maruz kalana, hem şiddet uygulayana hizmet verilmesinin, şiddete uğrayanın merkeze erişimini kısıtlayacağı ve güvenliğini riske atacağı unutulmamalıdır.

Kadına yönelik şiddetle mücadelede yerelde uzmanlaşmış ve 7/24 hizmet veren yapılar olarak tasarlanan ŞÖNİM'ler, bu alanda önemli bir eksikliği doldurma potansiyeline sahip olsalar da, uygulamada birçok sorunla karşılaşmaktadır. Bunlar arasında; açılan az sayıdaki ŞÖNİM'e dahi personel atamalarının gecikmesi, atanlar arasında şiddete uğrayan kadınlara psiko-sosyal destek sağlama alanında mesleki eğitim ve deneyime sahip ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakışına sahip kadın personelin sayısının az olması, hizmet vermek üzere seçilen mekanların kadınların rahat ulaşabileceği yerlerde olmaması sayılabilir.

### ***Kadın Danışma Merkezleri (Belediyeler, Kadın Örgütleri, Barolar)***

Kadın danışma merkezleri, belediyeler, kadın örgütleri ve barolar tarafından kurulur ve bu kurumlara bağlı olarak çalışır.

Kadın danışma merkezleri, kadına yönelik şiddetten korunma konusunda bilgi, danışmanlık ve rehberlik sağlayan merkezlerdir. Şiddete uğrayan ya da uğrama riski olan kadınlar bu merkezlere telefonla ya da bizzat giderek başvurabilirler.

Baroların kadın danışma merkezlerinde, şiddete uğrayan kadınlara gönüllü avukatlar tarafından ücretsiz yasal danışmanlık sağlanır.

Belediyelerin ve kadın örgütlerinin kadın danışma merkezlerinde, başvuru kadınlara, alanında uzman meslek elemanları ya da bu konuda eğitim almış kadın gönüllüler tarafından ücretsiz psiko-sosyal ve yasal destek ve danışmanlık sağlanır. Sığınmaevlerine yerleştirilmek isteyen kadınlara başvuru konusunda gerekli yönlendirme yapılır ve rehberlik sunulur.

Bu merkezlerde, ayrıca, sığınmaevinden ayrıldıktan sonra kendilerine yeni bir hayat kurmak isteyen kadınlara konut ve istihdam konularında rehberlik de sağlanır. Belediyeler ve barolar bünyesinde faaliyet gösteren kadın danışma merkezlerinin birçoğu, sadece mesai saatleri içinde çalışmaktadır. Kadın örgütleri bünyesinde faaliyet gösteren kadın danışma merkezleri genellikle cumartesi günleri de açık olur.

### ***Adli Yardım Büroları (Barolar)***

Şiddet uygulayan kişiden şikayetçi olmak isteyen, ancak maddi durumu avukat tutmaya uygun olmayan kadınlar, baro bünyesinde bulunan Adli Yardım Bürosuna başvurarak kendilerine ücretsiz avukat tayin edilmesini talep edebilirler.

Ücretsiz avukat edinme hakkından yararlanılabilmesi için gereken belgeler şunlardır: Üzerinde TC kimlik numarası yazan bir kimlik belgesi, ikametgah belgesi ve muhtardan alınacak fakirlik belgesi. Bazı barolar ek belgeler de isteyebilir.

Avukat, başvurucağı yasal hakları konusunda bilgilendirir ve yasal işlemleri onun adına yapar.

### ***Diğer Hizmet Merkezleri***

Kreşler, yaşlı ve engelli bakım merkezleri, şiddete uğrayan kadınlar için sığınmaevleri, Aile ve sosyal politikalar il müdürlüklerine bağlı olarak faaliyet gösteren Sosyal hizmet merkezleri, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları gibi kadınların kendilerinin ya da bakım yükümlülüğü olan yakınlarının hizmet aldığı, kadınların pratik ya da stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını karşılayan, gündelik yükünü azaltan ve bu yolla kentin toplumsal, ekonomik, siyasi ve kültürel hayatına katılımlarının önünü açan tüm diğer yerel hizmet kurumları, kadınların güçlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesine katkı sağlar.

---

Bu hizmetleri sunan kurumların yerelde eşitliğin sağlanması sürecine katkılarına artırmaları, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi çerçevesinde hizmet sunum stratejileri, faaliyet planları, faaliyet izleme-değerlendirme planları ve başarı göstergeleri hazırlamaları ve uygulamaları ile mümkün olur. Bu çalışmaların hazırlık süreçlerinde ilgili alanlarda faaliyet gösteren deneyimli kadın örgütlerinin görüş ve önerilerin alınması, uygulama aşamasında kadın örgütleriyle işbirliği yapılması, hem katılımçılık, hem temsil açısından önemlidir. Bu hizmet kurumlarının yönetici ve personellerinin toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları ve politikaları üzerine eğitimlere ve toplantılara katılmaları, kurumsal kapasitenin güçlenmesini sağlar.

## **2.4 Kapasite Geliştirme**

Yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının kritik adımlarından biri, yerelde hizmet veren kurumların üst düzey yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması konularında temel düzeyde farkındalığının geliştirilmesi, alt düzey yöneticilerin ve teknik personelin de eşitlik hedefiyle planlama ve hizmet sunma konularında ayrıntılı bilgi sahibi olmasının sağlanmasıdır. Bir başka deyişle, kapasite geliştirme de planlama ve uygulama kadar önemli bir aşamadır.

Yerelde kamu kurumlarının ve yerel yönetimlerin politika ve stratejilerini belirleyen üst düzey yöneticilerin, toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları, Türkiye’de eşit(siz)lik göstergeleri, eşitliğe yönelik mevcut ulusal politika ve uygulamalar, eşitlik politikalarının yasal dayanakları, yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması için araçlar ve mekanizmalar ve Türkiye’den ve dünyadan iyi örnekler hakkında temel bilgi sahibi olabilecekleri birkaç saatlik sunumlar düzenlenmelidir. Özellikle ulusal politika ve uygulamalar ile yasal dayanaklar ve iyi örnekler konuları, üst düzey yöneticilerin en çok ilgileneceği konular olduğu için sunumlarda bunlara yeterli zaman ayrılmalıdır.

Kurum bazında hizmetleri koordine eden, günlük planlamasını yapan ve uygulayan alt düzey yönetici ve teknik personelin de yine bu konularda daha ayrıntılı (1-2 günlük) eğitimler alması yararlı olacaktır. Bu eğitimlerde toplumsal cinsiyet analizinin nasıl yapılacağı, toplumsal cinsiyete duyarlı hizmetlerin nasıl tasarlanacağı ve uygulanacağı konularında katılımcı yönetici ve personellerin düşünme ve uygulama becerilerini geliştirici egzersizler ve grup çalışmaları da olmalıdır.

Yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yöntem, araç ve mekanizmaları konu eden bu tip eğitimler, sadece kadınlara sosyal hizmet sunan birimlere yönelik değil, kentsel alanda tüm planlama ve hizmet yapılarına yönelik olmalıdır - gıda tarım ve hayvancılık il müdürlüğünden il emniyet müdürlüğüne, bölge kalkınma ajansından il genel meclisine ve çevre ve şehircilik il müdürlüğüne kadar. Unutulmamalıdır ki, yerelde eşitliğin sağlanması yereldeki tüm plan ve kararların kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alınarak tasarlanması ve uygulanmasından geçer.

Kurumların genel eğilimi, bu tip eğitimler için kadın personellerini görevlendirmek- tir. Eğitimlerin karar alıcı ve uygulayıcılara yönelik olduğu ve cinsiyete göre değil, kurumda üstlenilen göreve göre katılımcı davetlerinin yapıldığı vurgulanmalı, bu görevleri üstlenen kadın ve erkek karar alıcı ve personellerin eğitime katılımının önemli olduğu vurgulanmalıdır.

Bunların yanı sıra, stratejik planlama ve bütçe alanında çalışan belediye ve il özel idaresi yönetici ve personeli ve belediye meclisi ve il genel meclisi üyelerine plan- lama ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda; aile ve sosyal politikalar il müdürlüğü, il emniyet müdürlüğü, belediye sosyal işler birimi/belediye danışma merkezi gibi şiddete uğrayan kadınlara doğrudan hizmet sunan kurumların yönetici ve personellerine kadına yönelik şiddetle mücadele ve şiddete uğrayanların ko- runması ve güçlendirilmesi konularında ayrıca eğitimler/sunumlar düzenlenmesi yararlı olur.

Yetişkin eğitimlerinin temel ilkelerine uygun olarak, eğitimler katılımcıların rahatça soru sorup, tartışabilecekleri, kendi bireysel ve profesyonel deneyimleri doğrul- tusunda eğitim konularına görüşleriyle katkı sunabilecekleri bir ortamda gerçek- leşmeli; bunun yanı sıra eğitim süre ve saatleri katılımcıların çalışma yerlerindeki gündelik işlerini aksatmayacak şekilde belirlenmelidir. Eğitim saat ve yerleri belir- lenirken, kadın katılımcıların erkeklerinkinden farklılaşabilecek ihtiyaçları göz önü- ne alınmalı, örneğin eğitimleri akşam geç saatlerde, haftasonu tüm gün boyunca, şehir dışında ya da şehir merkezinden uzak yerlerde yapmaktan kaçınılmalıdır.

Sunumlar ve eğitimler, bilgi bombardımanını değil, katılımcıların eşitliğe yönelik mevcut olumlu algılarını güçlendirmeyi ve olumsuz algılarını sorgulatmayı ve eşitlik araç ve mekanizmalarını somut iyi örneklerle kavratmayı - ve vakit varsa egzersizler ve grup çalışmalarlarıyla uygulamaya geçirme pratiklerini geliştirmeyi - hedeflemeli- dir. Eğitimlere kadın örgütlerinden katılımcıların da olması, onların da bu alanlar- daki bilgilerini pekiştirmeyi sağlamanın yanı sıra, kamu kurumu ve yerel yönetimler temsilcileriyle bilgi ve deneyim paylaşımı olanağı yaratacak ve sonrasında daha dü- zenli iletişim ve işbirliğine zemin hazırlayacaktır.

Bunların yanı sıra kadın örgütlerinin savunuculuk, iletişim, örgütlenme ve kaynak geliştirme konularında kapasitelerini artırmak için bu alanlarda da eğitimler ve su- numlar düzenlenebilir.

Eğitimler, **2.3** numaralı bölümde bahsedilen valilik/kaymakamlık/il özel idaresi/be- lediye eşitlik birimleri, kamu kurumlarının eşitlik masaları, belediye meclisi ve il genel meclisi eşitlik komisyonları, il kadın hakları koordinasyon kurulları tarafından organize edilebilir. İlde bu alanlarda çalışan uzmanlar varsa onlardan yararlanılabi- leceği gibi, il dışından da uzmanlar davet edilebilir. Eğitimi verecek uzmanın o ilde ya da bölgede kadınların kentsel hizmetlere erişimde yaşadıkları güçlükler, kentsel hizmet beklentileri, ihtiyaçlar ve öncelikler gibi konularda bilgi sahibi olması ve eği-

---

timin içeriğinin ve katılımcıların bu bilgiler çerçevesinde belirlenmesi yararlı olacaktır. Bu konularda ilde eğitici yoksa, eğitici yetiştirmek üzere, il dışından uzman davet edilerek eğitici eğitimleri düzenlenebilir. Böylece her eğitim ihtiyacında il dışından bir uzman çağırarak yerine, ilde yerleşik bir eğitici grubu yetiştirilerek, hem eğitimlerin sürekliliği hem de mali kaynakların etkin kullanılması sağlanmış olur.

Eğitim konularında katılımcılara ve ilgili diğer kişilere yönelik eğitim materyalleri, bilgi notları, broşürler ve afişler hazırlanması da kapasite geliştirmede önemli bir yöntemdir.

## 2.5 İzleme ve Değerlendirme

Hazırlanan planların ve yapılan çalışmaların süreç içinde izlenmesi ve çalışmalar tamamlandıktan sonra değerlendirilmesi, bu çalışmaların başta belirlenen hedefleri gerçekleştirip gerçekleştirmediğini, hedef kitlenin bu çalışmalardan ne ölçüde fayda sağladığını ve çalışmanın diğer çıktılarını ortaya koyar. Yerel hizmet sunumunda tıpkı planlama ve uygulama aşamalarında olduğu gibi izleme ve değerlendirme aşamalarında da toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi çerçevesinde hareket edilmelidir. İzleme, önerilen politika, proje ya da hizmetin, belirlenen iş planları ve hedefler çerçevesinde uygulanıp uygulanmadığının uygulama sırasında sürekli takibidir. Sürekli izleme, uygulamadaki sorunların tespitine ve bunların çözümü için gerekli önlemlerin zamanında alınmasına olanak sağlar.

Yerel eşitlik eylem planları kapsamında sorumlu ya da destekçi olarak görev üstlenen her kurum eşitlik masaları ya da eşitlik birimleri aracılığıyla kendi çalışmalarını izlemeli; Yerel eşitlik eylem planları kapsamında yapılan çalışmaların tamamı ise il kadın hakları koordinasyon kurulu ya da yerel eşitlik eylem planı izleme ve değerlendirme komisyonu tarafından izlenmelidir. Yukarıda 2.3 numaralı bölümde bu yapıların nasıl kuruldukları ve çalıştıkları hakkında ayrıntılı bilgi edinilebilir.

Değerlendirme, politika/proje/hizmetin ara ya da final çıktılarını ortaya koyma, başta belirlenen amaç ve hedeflere ulaşmadaki başarısını ve hedef kitle üzerindeki etkilerini ölçmedir. Değerlendirmenin bağımsız bir uzman tarafından yapılması önerilir.

İzleme ve değerlendirmenin nasıl yapılacağı önerilen politika, proje ya da hizmetin planlanma aşamasında belirlenmelidir. Uygulanan politika/proje/hizmette belirlenen hedefler çerçevesinde ne kadar ilerleme kaydedildiğini, hedef grup üzerindeki etkisini ve hedeflere ulaşmadaki başarısını izleme ve değerlendirmede kullanılabilecek bazı araçlar şunlardır:

- Cinsiyete göre ayrıştırılmış, toplumsal cinsiyete duyarlı, hedefler çerçevesinde oluşturulmuş somut göstergeler
- Kadın ve erkeklerin toplumsal statülerine ilişkin politika/proje/hizmet öncesi ve sonrası istatistiklerinin karşılaştırılması
- Faaliyet ilerleme raporları

- Hedef gruplarla toplantılar
- Hedef gruplara yönelik anketler
- Kadın örgütleriyle toplantılar

Hedef gruplarla politika/proje/hizmetin etkisini ölçmeye yönelik olarak yapılacak toplantılara kadınların erişimini ve aktif katılımını sağlamak için toplantının saati, yeri ve içeriği kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan farklı ihtiyaçları gözetenilerek belirlenmelidir:

**Toplantının saati:** Akşam saatleri kadınlar için genelde uygun saatler değildir. Bu saatlerde kadınların evde olması, çocuklarla ve işten eve dönen eşle ilgilenmesi beklenir. Toplantı hava karardıktan sonra başlıyor ya da bitiyorsa özellikle güvensiz mahallelerde kadınların toplantıya katılım oranları düşecektir.

**Toplantının yeri:** Kadınların çoğu için temel yaşam alanı ev ve çevresidir. Kent merkezinde yapılacak bir toplantıdan, kadınların birçoğu haberdar olmaz. Haberdar olsa da özellikle kent merkezinden uzak bir mahallede oturuyorsa ev içi işlerinden vakit ayırarak katılması güç olur. Ücretsiz ulaşım sağlanmıyorsa birçok yoksul kadın için kent merkezine böyle bir toplantı için gelip gitmek lükstür. Ayrıca toplantı yerinin kuytu, iyi ışıklandırılmamış, otobüs durak yerlerine uzak bir bölgede seçilmesi, kadınlar için güvenlik riski oluşturacağı için birçok kadın gelmemeyi tercih edecektir. Toplantı mekanında çocukların bırakabileceği bir çocuk oyun/bakım odası olması, toplantının mahallede yapılması veya toplantı mekanına ücretsiz ulaşım sağlanması özellikle küçük çocuklu ve yoksul kadınların katılımını kolaylaştırır.

**Toplantı içeriği:** Kadınlar arasında okuma yazma bilmeme oranının daha yüksek olduğu düşünülerek, toplantının içeriği, düzeyi ve sunumlar, okuma yazma bilmeyen ya da resmi dilde iletişim kuramayan kadınların da toplantıdaki tartışmalara aktif katılımına olanak sağlayacak biçimde tasarlanmalıdır. Eğer toplantı kadın-erkek karma yapıyorsa, konuşma düzeni, kadınların topluluk içinde konuşma deneyimlerinin az olmasına bağlı olarak birçok kadının söz almakta çekingen davranacağı ve kendini ifade etmekte zorluk çekebileceği düşünülerek planlanmalıdır. Örneğin arka arkaya iki erkeğin söz almasına izin vermemek, söz alma sırasının bir kadın-bir erkek şeklinde olacağını en baştan söylemek, her konuşmacıya konuşma süreleri koymak, söz kesmeyi hoş görmemek, gerekiyorsa kadınlarla ayrıca ikinci bir toplantı yapmak gibi.

İzleme ve değerlendirme şu soruların yanıtlarını aramalıdır:

- Kadınlar politika/proje/hizmetten doğrudan faydalandı mı, nasıl?
- Politika/proje/hizmet ile kadınlarla erkeklerin kentsel hizmetlere erişim, gelir ya da statü bakımından aralarındaki farklar azalıyor mu/azaldı mı?
- Politika/proje/hizmet yaş, medeni durum, cinsel yönelim, sosyo-ekonomik durum, etnik-dinsel grup bakımından farklı kadınları farklı biçimlerde etkiliyor mu, nasıl?

- 
- Politika/proje/hizmetin dolaylı etkileri kadınlar ve erkekler arasındaki sosyo-ekonomik ve toplumsal statü bakımından eşitsizlikleri artırdı mı?
  - Kadın ve erkekler politika/proje/hizmetin hayatları üzerindeki etkisini nasıl değerlendiriyor?
  - Politika/proje/hizmet, yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için en uygun ve etkin müdahale aracı mı?

Hanelere yönelik yapılan etki ölçme anketlerinde sadece hanedeki erkeklerle değil, kadınlarla da konuşulmalı, onların görüşlerinin de anketlere yansıtıldığından emin olunmalıdır.

Kadın örgütlerinin izleme ve değerlendirme sürecinin tamamına katılması ve kullanılacak yöntemlere görüş ve önerileriyle katkı vermesi sağlanmalıdır.

Kadın örgütleri, yerel yönetimler ve yereldeki kamu kurumları tarafından yürütülen çalışmaların toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisini, kendileri de, bağımsız olarak izleyebilir, değerlendirebilir ve önerilerini de içeren raporlar hazırlayabilir. Kadın örgütleri tarafından hazırlanan bu raporlarda ortaya konan bulgular ve öneriler, kamu kurumları ve yerel yönetimler tarafından gerçekleştirilen izleme ve değerlendirme süreçlerine ve hazırlanan raporlara dahil edilmelidir.

İzleme ve değerlendirme sonucunda başta koyulan hedeflere ulaşıldığı ortaya çıkarsa hizmetin devamı, hedeflere ulaşılmamışsa sebepler belirlenerek gerekirse kaynak dağıtımının yeniden planlanması, mevcut hizmetlerin kadınların bu hizmetlerden yararlanma oranlarını artırmak için yeniden tasarlanması ve yeni hizmetlerin geliştirilmesi gibi kararlar alınmalıdır.



## Kaynaklar

Kitapta yer alan konu başlıkları hakkında daha ayrıntılı bilgi edinilebilecek bazı kaynaklar aşağıda sıralanmaktadır:

Alkan, A. (2006). *Belediye Kadınlara da Hizmet Eder: Kadın Dostu Belediye Hizmetleri* (2. baskı). Ankara: Ka-Der.

Alkan, A. (2009). *Kadın Dostu Yerleşimlere Doğru: Yerel Planlama ve Hizmet Sunum Modeli* (Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı). Ankara.

Bora, A. ve İşat C. (2006). *Düğüm Bilgisi* (2. baskı). Ankara: Ka-Der.

Klatzer, E. (2012). *Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu* (F. Keleş ve O. Bilgin, Çev.) İstanbul: TESEV.

Sancar, S., Acuner S., Üstün İ., Bora, A. ve Romaniuc L. (2006). *Bir de Buradan Bak: Cinsiyet Eşitsizliği Bir "Kadın Sorunu" Değil, Toplumun Sorunudur*. Ankara: Ka-Der.

Şenol, N., Sargın, A., Salmaner N., Karaca Ö., ve Haydaş B. (Ed.). (2010). *Kadın Dostu Kentler* (Birleşmiş Milletler Kadınlar ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı). Ankara.

TC İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM), Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı. (2008) *Kadın Hakları ve Yerel Yönetimler*. Ankara.

Tokman Y.L. ve Kendirci S. (2006). *Yerel Yönetimlere İlişkin Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Kadınlara Yer Açmak* (2. baskı). Ankara: Ka-Der.

Üstün, İ. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Hesaba Katabiliyor muyuz? (Genişletilmiş ikinci baskı)*. Ankara: STGM.

---

**Ek 1: Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları Konulu ve 2010/10 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi**

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

Sayı: B.05.0.DAB.0.00.00.00/720/201

19/02/2010

Konu: Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları

**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:

1. Ortak programın uygulandığı altı ilde, kadın ve kız çocuklarının hayat kalitesinin yükseltilmesine yönelik çalışmalara öncelik vereceğine 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.

2. Yerel Eşitlik Eylem Planlarının uygulanmasını 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.
3. Bu Kurulun sekretaryasını yürütmek ve kadın ve kız çocuklarının başvuru ve şikayetlerini almak üzere valilik ve belediyelerde **eşitlik birimleri** oluşturulmuştur.
4. İl Genel Meclisi ve Belediye Meclislerinde, kadın erkek eşitliği komisyonları kurulmuştur. Ayrıca, illerdeki ilgili kurullara kadın kuruluşlarının katılımına yönelik uygulamalar başlatılmıştır.
5. 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 öncesieğitim imkanları artırılmıştır. Sokak ve caddelerin daha iyi ışıklandırılması ve yeni oyun parkları inşaatlarına, mevcut parklarının kadınlar ve kız çocukları tarafından kullanımını sağlamak üzere yeniden düzenlenmesine önem verilmiştir. Kadınların iş hayatına katılımını desteklemek üzere mesleki eğitim imkanları artırılmıştır. Yerel karar alıcılar ile kamu personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığını artırmak için eğitimler düzenlenmiştir. Mevsimlik tarım işçileri dahil 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 yönetimlerin, karar alma, planlama ve uygulama süreçlerine kadınların ve gençlerin 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

---

alışmalar, 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 zel İdaresi ve il dahilindeki 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:  
Dışışleri Bakanlığı  
Avrupa Birliği Genel Sekreterliği  
Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü  
Bağlı Kuruluşlar  
Merkez Birimleri  
BM Nüfus Fonu

## Ek 2: Samsun Valiliği Yerel Eşitlik Birimi Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönergesi<sup>16</sup>

**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 ajansları 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

<sup>16</sup>. <http://www.samsun.gov.tr/ContentDownload/WE2C3Yonerge.pdf> adresinden ulaşılmıştır.

---

görev, yetki ve sorumlulukların yerine getirmesine engel teşkil etmez.

### **HukukiDayanak**

**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
- h) (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 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) İl Yel 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 çalışmalarını 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 İl 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.

### **Teşkilat**

**Madde 9-** Öncelikle ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından kurum kapasitesi ve personel niteliği gözönünde 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, toplumsal cinsiyet, kadına yönelik şiddetle mücadele vb. alanlarda çalışmış, bu alanda 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 .../10/2012 tarihinde yürürlüğe girer.

#### Yürütme

**Madde 14-** Bu Yönerge hükümleri Samsun Valisi tarafından yürütülür.

Hüseyin AKSOY  
Samsun Valisi

### Ek 3: Kütahya Belediye Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun Kuruluş, Görev, Yetki, Çalışma Usul ve Esasları<sup>17</sup>

#### BELEDİYE MECLİSİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONUNUN KURULUŞ, GÖREV, YETKİ, ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI

##### AMAÇ

Madde 1-24 Mart 2009 tarih ve 27179 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 5840 Sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu doğrultusunda; Kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ilimizde, ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda Kütahya Belediye Meclisini bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde Kütahya Belediye Meclisine sunulan öneri ve teklifleri değerlendirerek görüş sunmak, Kütahya Belediye Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kuruluş, görev, yetki, çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir.

##### KOMİSYONUN KURULUŞU

**Madde:2-** Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda Üye sayısı; 5393 Sayılı Belediye Kanunu ve Belediye Meclisi Çalışma Yönetmeliği'nin ilgili hükümlerine uygun, tüm kadın üyelerin ve kadın üye sayısı kadar erkek üye alınması suretiyle belirlenir. Komisyona siyasi parti grupları aday gösterebileceği gibi, üyeler de aday olabilir.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu üyeleri belirlenirken kadın meclis üyeleri ile insan hakları konusunda uzman meclis üyelerine öncelik tanınır.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu üyelikleri için, bir yasama döneminde iki seçim yapılır. İlk iki yıldan sonra seçilecek üyeler ilk Mahalli İdareler seçimlerine kadar görev yapar.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, siyasi parti gruplarının yüzde oranlarına göre bir başkan, bir başkanvekili, bir sözcü ve bir katip seçer. Bu seçim, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla toplanan Komisyonun, toplantıya katılanlarının salt çoğunluğunun gizli oyuyla yapılır.

##### KOMİSYONUN GÖREVLERİ

**Madde:3-** Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun görevleri şunlardır: a) Kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, Başkanlığın talebi üzerine ya da istenildiğinde Kütahya Belediye Meclisi Başkanlığına sunulan öneri ve teklifleri kadın erkek eşitliği konusunda T.C. Anayasasına, uluslararası gelişmelere ve yükümlülüklerle uygunluğunu inceleyerek görüş sunmak.

17. <http://www.platformbilisim.com/kutahyabelediyesi/duyuru-detay.asp?id=566>adresinden ulaşılmıştır.

- 
- b) Her yasama yılının sonunda ilimizde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik gelişmelere ve Komisyonun o yılki faaliyetlerine ilişkin bir değerlendirme raporu hazırlamak ve bunu Kütahya Belediye Meclisine sunmak.
- c) Kadın hakları ile kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak ülkemizdeki ve uluslararası kuruluşlardaki gelişmeleri takip etmek, gerektiğinde yurt içi ve yurt dışında incelemelerde bulunmak ve bu gelişmeler konusunda Kütahya Belediye Meclisini bilgilendirmek.
- d) Kadın erkek eşitliği konusunda Kütahya Belediye Meclisinin çalışmalarına ilişkin gerekli bilgi ve dokümanları temin etmek.
- e) Kütahya Belediye Meclisi Başkanlığınca havale edilen kadın erkek eşitliğinin ihlaline ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa dair iddialar ile ilgili başvuruları incelemek ve gerekli gördüğü hallerde ilgili mercilere iletmek.
- f) Kadın erkek eşitliği konusunda kamuyu bilgilendirici etkinlikler yapmak.
- g) Cinsiyetin yanı sıra ırk, ten rengi, etnik ve sosyal köken, dil, din, inanç, siyasi ve diğer görüşle, mülkiyet, engellilik, yaş, cinsel yönelim veya sosyo ekonomik statüye dayalı çoklu ayrımcılık ve dezavantajların kadın-erkek eşitliği konusunda ele almak.
- h) Kadın ve erkeklerin toplumda karar alma süreçlerine dengeli katılımlarının sağlanmasına yönelik çalışmalar yapmak.
- i) Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının tasfiyesini sağlamak.
- j) Yerel yönetimlerin tüm faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesine katkı sağlamak.
- k) Kadınların sosyo ekonomik konumlarının güçlendirilmesi için kadın istihdamlarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapmak.
- k) Belediyemiz bünyesinde hizmetiçi eğitim programlarında “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği” konusuna yer verilmesi için çalışmalar yapmak.

## **KOMİSYONUN YETKİLERİ**

**Madde:4-** 1) Komisyon görevleri ile ilgili olarak Kütahya Belediyesi organizasyonunda yer alan birimlerden kanunlarda öngörülen usullere uyarak bilgi istemek ve ilgililerini çağırarak bilgi almak yetkisine sahiptir.

2) Komisyon görev alanıyla ilgili faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum örgütleri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının çalışmalarından yararlanabilir.

3) Komisyon gerekli gördüğünde uygun bulacağı uzmanların bilgisine başvurabilir, il dışında da çalışabilir.

### **KOMİSYONUN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI**

**Madde :5-1)** Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu üye tam sayısının en az üçte biri ile toplanır ve toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir; ancak karar yeter sayısı hiçbir şekilde üye tam sayısının dörtte birinin bir fazlasından az olamaz.

2) Komisyon yıllık faaliyet ve değerlendirme raporunu Kütahya Belediye Meclisi Başkanlığına sunar. Bu rapor, başkanlığın görüş ve önerisi ile meclis gündemine alınabilir ve üzerinde görüşme açılabilir.

3) Komisyon raporu, Başkanlık ve ilgili müdürlüklere Başkanlıkça gönderilir.

4) Komisyon, Kütahya Belediye Meclisi Başkanlığına kendisine havale olunan başvurularla ilgili, başvuru sahibine, yapılan işlem ve başvurunun sonucu hakkında havale tarihinden itibaren en geç bir ay içinde bilgi verir.

5) Komisyon çalışmaları ile ilgili olarak, yurt içi ve yurt dışı görevlendirmelere ait giderler, Komisyon kararı ve Kütahya Belediye Meclisinin onayı ile 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre Kütahya Belediyesi bütçesinden karşılanır.

### **YÜRÜRLÜK**

**Madde:6-**Kütahya Belediye Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kuruluş, görev, yetki, çalışma usul ve esasları Belediye Meclisi tarafından kabulü ve Valilik Makamı'na gönderilmesi ile yürürlüğe girer.

### **YÜRÜTME**

**Madde:7-**Kütahya Belediye Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kuruluş, görev, yetki, çalışma usul ve esasları ile ilgili hükümleri, Kütahya Belediye Meclis Başkanı ve Kütahya Belediye Meclisi yürütür.

Belediye Meclisimizin 02.04.2013 tarih ve 147 sayılı Meclis kararı ile kabul edilmiştir.

BELEDİYE MECLİS BAŞKANI  
Mustafa İÇA  
BELEDİYE BAŞKAN

KATİP  
Aynur KOÇUK MERCAN

KATİP  
Mehmet Celal DALKILIÇ

## ADİYAMAN KADIN MECLİSİ YÖNETMELİĞİ

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### TANIMI

**Madde 1.** Adıyaman Kadın Meclisi, çok aktörlü yönetim anlayışı içinde din, dil, ırk, kültür, sınıf, eğitim ve düşünce farkı gözetmeksizin kent içinde yaşayan tüm kadınların kent yönetiminde ve karar alma süreçlerinde daha aktif rol almalarını, demokratik katılımın ve katılımcı yapının güçlendirilmesini hedefleyen Adıyaman Kent Konseyi çatısı altında gönüllülük esasına dayalı olarak oluşmuş bir yapıdır.

#### OLUŞUMU

**Madde 2.** Adıyaman Kadın Meclisi, kadınlarla ilgili sosyal hizmet kurumları, vakıflar, dernekler, mahalle birlikleri, kadınlarla ilgili diğer sivil toplum kuruluşları temsilcilerinden ve gönüllü katılımcılardan oluşur.

### İKİNCİ BÖLÜM

#### AMAÇ

**Madde 3.** Adıyaman Kadın Meclisi'nin amacı, kadınların; toplumsal yaşamın üretim, iş, siyaset, kültür, sanat vb. alanlarında söz sahibi olması, kent ve kadın sorunları ve sorumlukları konusunda bilinçlenmesi, politikalar oluşturması, kentsel yaşama katılma ve kente ait olma duygularının geliştirilmesi; kadınların ihtiyaç ve sorunlarından yola çıkarak taleplerin belirlenmesi, çözümler ve projeler üretilmesinde aktif rol almalarının sağlanması ve projelerin yetkili birimlere ulaştırılmasında etkili çoğunluk olarak temsil edilmelerini sağlamaktır.

#### İLKELER

**Madde 4.** Adıyaman Kadın Meclisi aşağıdaki ilkeler doğrultusunda çalışmalarını yürütür;

- Kadın Meclisi çalışmalarına ve toplantılarına Adıyaman'da yaşayan tüm kadınlar katılır.
- Kadın Meclisi cinsiyet ayrımcılığına dayalı eğitim, hukuk, sağlık, ekonomik, siyasal, kültürel ve toplumsal alandaki tüm uygulamalara karşı mücadele eder.
- Kadın Meclisi hiçbir siyasal parti ile dikey ilişki içinde olamaz.
- Çalışmalara katılımı devamlılık esastır.
- Tartışmaların niteliği ve kapsamı genel hedef ve amaçlara yönelik olmalıdır.

18. <http://adiyamankentkonseyi.org.tr/syf.aspx?index=alt&id=3> adresinden ulaşılmıştır.

- f) Kadın Meclisi üyelerinin ortak kararı çerçevesinde ve yönetmeliğindeki maddeler gereğince hareket eder ve uygulamalarda bulunur.
- g) Kadın Meclisi toplantıları kamuya ve basına açık yapılır.

## **DAYANAK**

**Madde 5.** Adıyaman Kadın Meclisi Yönetmeliğinin dayanağı Adıyaman Kent Konseyi Yönetmeliği ve yönetmelikte belirtilen diğer dayanaklardır.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **ORGANLAR**

**Madde 6.** Adıyaman kadın Meclisinin organları; a) Genel Kurul b) Yürütme Kurulu c) Komisyonlardır. (çalışma grupları)

### **GENEL KURUL**

**Madde 7.** Kadın Meclisi'ne üye tüm kurumların temsilcilerinden oluşan en üst karar organıdır. Genel Kurul'un görevleri aşağıdaki gibidir;

- Kadın Meclisinin genel politikalarını belirlemek
- Kadın Meclisi Yürütme Kurulunu seçmek
- Kent Konseyi Genel Kurul Delegelerini seçmek
- Yönetmelik değişikliklerini onaylamak
- Yürütme Kurulunun önerisi ile Komisyonlar oluşturulmasına karar vermek
- Komisyon üyelerini belirlemek

**Madde 8.** Kadın Meclisi Genel Kurulu 2 ayda bir toplanarak çalışmalarını yürütür. Üye tam sayısının 1/5'inin yazılı talebi veya Yürütme Kurulunun çağrısı ile olağanüstü toplanabilir.

### **YÜRÜTME KURULU**

**Madde 9.** Genel Kurul tarafından 1 yıl süre için seçilen 12 kişilik bir kuruldur. Bu kurul kendi arasından yürütme kurulu başkanını seçer. Bu kurul Meclis Başkanı ve 9 üyeden oluşur. Kadın Meclisi Yürütme Kurulu başkanı Kadın Meclisinin doğal başkanıdır. Yürütme Kurulu kendi içinden 1 başkan vekili ve 1 sekreter seçerek çalışmalarını yürütür.

**Madde 10.** Yürütme Kurulunun Görevleri aşağıdaki gibidir;

- Genel Kurul kararlarının hayata geçirilmesini sağlamak
- Kent Konseyi ve Kadın Meclisi arasında koordinasyonu geliştirmek.
- Çalışma grupları tarafından üretilen projeleri genel kurula sunmak
- Genel Kurul gündemini belirlemek
- Katılımları karara bağlamak
- Adıyaman Kadın Meclisi'nin diğer kadın meclisleri ile ilişkiler kurmasını sağlamak

- g) Kadın Meclisi çalışmalarını hakkında YG-21 Genel Sekreterliğini bilgilendirmek  
h) Komisyonların kurulmasını Genel Kurula teklif etmek

## **KOMİSYONLAR**

**Madde 11.** Yürütme Kurulu önerisi ile genel kurul tarafından, çeşitli konularda araştırma yapmak, kadın sorunlarını saptayarak çözüm önerileri geliştirmek ve projeler üretmek amacıyla komisyonlar oluşturulabilir. Komisyonlar en az 5 kişiden oluşur ve gönüllülük esasına dayalı olarak görev yapar.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **DİĞER HÜKÜMLER**

#### **Kent Konseyi Delegeleri**

**Madde 12.** Adıyaman Kadın Meclisi, kadın meclisi yürütme kurulu başkanı dışında; Kadın Meclisi Genel Kurulunca belirlenen 5 temsilci ile Adıyaman Kent Konseyinde temsil edilir.

#### **TEMSİL VE SORUMLULUK**

**Madde 13.** Kadın Meclisi, meclis başkanı tarafından (yürütme kurulu başkanı) temsil edilir. Yürütme Kurulu yapmış olduğu faaliyetlerden dolayı Kent Konseyi Yürütme Kuruluna ve YG-21 Genel Sekreterliğine karşı sorumludur.

#### **YÖNETMELİKLERLE İLGİLİ ESASLAR**

**Madde 14.** Kadın Meclisinin veya organlarının çalışma esasları ve diğer hususlar için hazırlanacak tüm yönetmelikler Yürütme Kurulu tarafından Kent Konseyi yönetmeliğine uygun olarak hazırlanır ve Kadın Meclisi Genel Kurulunun onayı ile yürürlüğe girer.

Onaylanıp yürürlüğe giren yönetmelikler Adıyaman Kent Konseyi Genel Kuruluna sunularak kesinlik kazanır. Kent Konseyi Genel Kurulu hazırlanan tüm yönetmelikleri kısmen veya tamamen değiştirebilir.

#### **YÜRÜRLÜK**

**Madde 15.** a) Kadın Meclisi yürütme kuruluna 3 kez üst üste mazeretsiz katılmayan üyenin yürütme kurulu üyeliği düşer.

b) Genel Kurula 3 kez mazeretsiz gelmeyen genel kurul üyesi ayrılma isteminde bulunmuş sayılır.

**Madde 16.** Bu yönetmelik Adıyaman Kadın Meclisi Genel Kurulunca 06.05.2007 de kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.



---

## **YÜRÜTME**

**Madde 17.** İş bu yönetmelik hükümleri Kadın Meclisi Yürütme Kurulu tarafından yürütülür.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **GEÇİCİ MADDE**

**Madde 18.** Adıyaman Kadın Meclisinin teşekkülü, ilk Genel Kurul toplantısının yapılması ve çalışma usul ve esaslarına dair yönetmeliklerin hazırlanması ile ilgili çalışmalar Adıyaman Kent Konseyi Yürütme Kurulu ve Kent Konseyi Genel Sekreterliği tarafından yürütülür.



Kadın Adayları  
Destekleme Derneği

Kadın Adayları Destekleme Derneği Ankara Őubesi  
Adres: BükreŐ Sokak, 17/4, Āankaya, Ankara  
Telefon: (312) 467 88 16  
Faks: (312) 468 58 99  
E-posta: kader\_ankara@yahoo.com



AÇIK  
TOPLUM  
VAKFI

Bu kitap KA.DER Ankara Őubesi'nin yürüttüğü "Türkiye'de Yerel EŞitlik Mekanizmalarının Haritalandırılması" projesi kapsamında AĀık Toplum Vakfı'nın katkısı ile hazırlanmıştır.

Elektronik ortamda ya da basılı olarak yayında ifade edilen görüŐlerin sorumluluğu yazara ait olup, ifade edilen görüşler AĀık Toplum Vakfı ile iliŐkilendirilmemelidir.

