



Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.



BELEDİYE EŞİTLİK BİRİMLERİ MEVCUT DURUM ANALİZİ

ÜLKER ŞENER
BENGİN İNANÇ

2021

Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II

Belediye Eşitlik Birimleri Mevcut Durum Analizi

**Ülker Şener
Bengin İnanç**

Mayıs 2021

CEİD YAYINLARI

Belediye Eşitlik Birimleri Mevcut Durum Analizi

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

ISBN: 978-625-7666-11-4



Yıldızevler Mah. 721. Sokak, No:4/9 Çankaya, 06690

Ankara, Türkiye

Tel: 0 312 440 04 84

www.ceid.org.tr

www.ceidizler.ceid.org.tr

Kapak Fotoğrafı: Canva Pro Stock Media

Kapak/İç Tasarım: Hasan Kürşat Akcan

Bu yayın Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

İçindekiler

Tablolar.....	iv
Kısaltmalar.....	v
Giriş.....	0
Çalışmanın Yöntemi.....	0
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Belediye Hizmetleri.....	2
Türkiye'de Eşitlik Birimlerinin Kurumsal Yapısı.....	13
Eşitlik Birimlerinin Kuruluşu ve Örgüt Şemaları.....	13
Düzenleyici Belgeler ve Kendine Ait Bütçe.....	17
Eşitlik Birimlerinin Personel Yapısı.....	20
Eşitlik Birimlerinin Temel Görev ve Sorumlulukları.....	22
Eşitlik Birimlerinin Belediyeler İçerisinde Görünürlüğü.....	26
Belediyenin Temel Belgelerinde Yer Alma.....	26
Birlikte Çalışılan Birimler ve Ortak Çalışmalar.....	26
Sivil Toplum Kuruluşları ile Ortaklıklar.....	28
Sorunlar ve Eşitlik Birimlerinin Etkili Mekanizmalara Dönüşmesi için Öneriler ..	30
Politik Müdahaleler ve Kurumsal Yapı.....	30
COVID Sürecinde Eşitlik Birimleri.....	38
İyi Uygulamalar.....	38
Kaynakça.....	39
EK 1- Eşitlik Birimleri.....	44
EK 2- Dezavantajlı Grupların Stratejik Planlardaki Yeri.....	47

Tablolar

Tablo 1	Görüşme yapılan eşitlik birimleri ve görüşme yapan yerel koordinatörler	1
Tablo 2	Büyükşehir Belediyelerinin Sundukları Hizmetler	5
Tablo 3	Eşitlik Birimleri	12
Tablo 4	Görüşme Yapılan Eşitlik Birimlerinin Adları ve Kuruluş Tarihleri	13
Tablo 5	Eşitlik Birimlerinin Kuruluş Süreçleri	14
Tablo 6	Bağlı Olunan Müdürlükler	15
Tablo 7	Düzenleyici Belge ve Kendine Ait Bütçe	17
Tablo 8	Eşitlik Birimlerinin Çalışan Sayısı	20
Tablo 9	Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlayan Belediyeler	23

Kısaltmalar

ASHB:	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
LGBTİ+:	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks
OECD:	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TCE:	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
YADES:	Yaşlı Destek Programı
YEPP:	Yerel Eşitlik Eylem Planı

Giriş

Yerel düzeyde üretilen politikalar ve hizmetler bireylerin gündelik hayatları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Verilen/verilmeyen her hizmet ya bireylerin hayatını kolaylaştırmakta ve eşitliğin sağlanmasına katkı sunmakta ya da bireyleri dezavantajlı konuma itmekte, kırılganlaştırmakta ve eşitsizliklerin derinleşmesini beraberinde getirmektedir. 5 yaş altı çocuk bakım hizmetlerinin sunulmaması çocuk sahibi kadınları istihdamın dışında bırakabilmektedir, kaldırımların standartlara uygun yapılmaması çocukların, yaşlıların, engellilerin, çocuk arabası ile dolaşan ebeveynlerin hareketliliğine engel olabilmektedir. Şiddete karşı sadece kadınları hedefleyen çalışmaların yapılması, danışmanlık ve sığınmaevi hizmetlerinin dar bir kapsamda ele alınması her bir birey için "şiddetsiz yaşam" idealine ulaşmayı olanaksız kılmaktadır. Bu ve benzeri örnekler çoğaltılabilir. Eğer karşılanmayan her bir ihtiyaç eşitsizlikleri derinleştiriyorsa, "hizmetler eşitlikçi bir biçimde nasıl verilebilir, toplumdaki farklılıklara duyarlı hizmet sunumu nasıl mümkün olabilir, ne tip mekanizmalar bunu sağlayabilir ya da halihazırda bunu sağlamak için ne tip mekanizmalar var?" ve benzeri sorulara cevap üretilmesi gerekir.

Belediyeler yapıları gereği bireylere, o kentte ikamet edenlere en yakın birimlerdir. Yerindenlik ilkesi gereği öyle olmak zorundadır da. Peki bireylere en yakın kamu kurumu olan belediyelerin hizmet sunumunun eşitlikçi olduğunu söylemek mümkün mü? Çoğu zaman " herkese eşit mesafede" olduğunu ifade eden bu kurumlar gerçekten "herkese eşit mesafede" mi olmalı? Böylesi bir durumda sosyal adalet ve eşitlik nasıl sağlanacak? gibi daha genel sorular da sorulup cevapları üzerine düşünülebilir. Ancak bu çalışma bu sorulara cevap vermek için kaleme alınmadı. Bu çalışmanın odak noktası daha dar bir alan, belediyeler bünyesinde kurulmuş olan eşitlik birimleridir. Belediyede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar yapmak, belediyenin idari sınırları içinde TCE gerçekleştirmek için kurulmuş olan eşitlik birimlerinin kurumsal yapılanmalarına biraz daha yakından bakmak ve bu işlevlerini ne kadar yerine getirebildiklerini değerlendirmektir. Özellikle son 10 yılda kurulmuş olan bu birimlerin mevcut durumunu ortaya koymak, belediyelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleşmesi için nasıl bir yol izlenebileceğine dair bize ipuçları verecektir.

Çalışmanın Yöntemi

Eşitlik Birimleri Mevcut Durum Analizi Raporu saha çalışması ve belge taramasına dayanmaktadır. Haziran 2020- Ağustos 2020 tarihleri arasında 20 eşitlik birimi çalışmanı ile yapılandırılmış soru formu üzerinden, elektronik posta, telefon veya zoom kullanılarak görüşmeler yapılmış ve raporlaştırılmıştır. Görüşme yapılan eşitlik birimleri ve görüşmeyi gerçekleştiren uzmanlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Raporda eşitlik birimlerinin

mevcut durumu; kapasite, kurumsal yapı, etkililik gibi konular çerçevesinde ortaya konulmuştur. Raporun ilk taslağı görüşme yapılan eşitlik birimleri ile paylaşılmış, ardından bu birimlerin katılımı ile 17 Şubat 2021'de bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda alınan geri bildirimler üzerinden rapora son hali verilmiştir. Eşitlik birimlerinin kapasitesi ortaya konulurken belediyelere daha yakından bakma gereği de ortaya çıkmıştır. Bu amaçla belediye stratejik planları, faaliyet raporları ve web siteleri de ihtiyaç duyuldukça taranmış, belediyelerin belgelerinde ve hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne düzeyde kendisine yer bulduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Son olarak belediyelerin temel belgelerinde yer alan kimi bilgileri teyit etmek için telefon görüşmeleri yapılmıştır.

Tablo 1 Görüşme yapılan eşitlik birimleri ve görüşme yapan yerel koordinatörler

Esen Özdemir	Beşiktaş Belediyesi Beylikdüzü Belediyesi Kadıköy Belediyesi Şişli Belediyesi
Ayla Çelik	Buca Belediyesi Konak Belediyesi Çiğli Belediyesi İzmir Büyükşehir Belediyesi Karabağlar Belediyesi Karşıyaka Belediyesi Menemen Belediyesi
Sevinç Ünal	Çankaya Belediyesi Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Muratpaşa Belediyesi Nilüfer Belediyesi Odunpazarı Belediyesi
Fatma Esin Özgül	Gaziantep Büyükşehir Belediyesi
Doruk Yucaurt	Kars Belediyesi
Ayşegül Akyüz	Ortahisar Belediyesi Trabzon Büyükşehir Belediyesi
Emine Fulsen Şen	Seyhan Belediyesi

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Belediye Hizmetleri

Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyetlere atfedilen niteliklerin, rol ve sorumlulukların içinde yaşanan zamanın, toplumun, kültürün ve mekânın bir sonucu olduğunu, onlar tarafından belirlendiğini ve cinsiyetin toplumsal olarak inşa edildiğini ifade etmektedir. Doğuştan getirilen biyolojik farklılıklar toplumsal cinsiyet rollerinin kurulmasında dayanak noktası işlevi görmektedir. Biyolojik farklılıkların yarattığı varsayılan niteliklere gönderme yapılarak, toplumsal cinsiyet inşa edilmektedir. Toplumsal cinsiyet günlük pratikler, yapılan ve edilenler üzerinden işlerlik kazanır. Zamana ve mekana/kültüre göre değişmesi doğuştan gelen cinsiyetin bir devamı olmadığını gösterir.

Toplumsal cinsiyet ilişkileri tarihsel süreç içinde oluşmuş ilişkilerdir. Tarihin farklı uğraklarında ve farklı coğrafyalarda çeşitli biçimler almış, etkilenmiş, değişmiş ve değiştirmiştir. Toplumsal cinsiyet normları ve kategorileri sabit olmayıp, sürekli değişmekte, yeni biçimler edinmekte ve varlığını sürdürmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine neden olan şey, tüm bu kurulum sürecinin güç ilişkilerinde yarattığı eşitsizliktir. Her farklılık, her farklı konumlanış hane içinde, işte, sokakta farklı güçlenme-güçsüzlük pratiklerini beraberinde getirebilmektedir. Bu anlamıyla toplumsal cinsiyet analizleri güç ilişkilerinin cinsiyetler temelinde analiz edilmesidir. Değerli olan nedir, güçlü olan kimdir ve bu gücün kaynağı nedir soruları toplumsal cinsiyet analizi yaparken önemlidir.

Toplumsal cinsiyet söz konusu edildiğinde kadınlar, Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks bireyler (LGBTİ+), erkekler ve genel olarak bireyler arasındaki farklılıkların göz önünde bulundurulması gerekiyor. Etnik köken, sınıfsal konum, eğitim durumu, yaş gibi farklılıklar toplumsal cinsiyetin kurulumunu ve gösterim biçimlerini doğrudan etkilemektedir. Kentli, profesyonel işlerde çalışan bir kadın ile kırsalda yaşayan ve geçimlik üretim yapan kadınların günlük pratikleri ve deneyimleri farklıdır ve bu farklılıklar tüm ilişkilere yansır. Benzer bir biçimde işçi sınıfından bir erkeğin konumlanışı ile orta sınıf bir erkeğin konumlanışı da farklı olacaktır. Bu farklılıklar; kamusal politikaları, söz konusu politikaları üreten kurumları, planları ve hizmetleri değerlendirirken ve sunarken gözönünde bulundurulması gereken temel etmenler arasındadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği toplumda yaşayan her bireyin eşit haklara ve olanaklara sahip olmaması; bu hakları kullanma, fırsat ve kaynaklara erişim noktalarında fiilen eşit olmamaları anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri; öğrenim, iş yaşamına katılım, gelir elde etme gibi birçok alanda kadınların ve LGBTİ+ bireylerin yaşamlarını olumsuz etkilemekte ve üzerlerinde baskı oluşturarak onları dezavantajlı konuma itebilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin (TCE) sağlanması için ulusal ve uluslararası alanda olumlu gelişmeler yaşanmış olsa da, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler varlığını sürdürmektedir. Bu eşitsizlikler özellikle kadınların ve LGBTİ+ bireylerin birçok alanda hak ve yetkilere erişimlerini sınırlandırmaktadır. Bu sebeple toplumsal cinsiyetin yarattığı eşitsizliği ortadan

kaldıracak, toplumdaki tüm bireylerin eşit sosyal, ekonomik ve siyasi haklara sahip olmalarını sağlayacak kamu politikalarının oluşturulması önemlidir.

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik kamu politikalarını geliştirmek ve geliştirilen hizmetleri uygulamak noktasında merkezî yönetim organları kadar, yerel yönetim birimlerinin ve belediyelerin görev ve sorumluluğu bulunmaktadır. Belediyelerin vatandaşlar ile kurduğu doğrudan iletişim ve yerindenlik anlayışı, belediyelerin sunduğu hizmetlerin daha hızlı etkide bulunmasını ve değişim yaratmasını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle Belediyeler tarafından TCE ilkesi çerçevesinde oluşturulacak politikalar ve sunulacak hizmetler eşitsizliklerin giderilmesinde önemlidir.

Türkiye'de belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için verdiği hizmetler ile dezavantajlı konumda bulunan gruplara sunulan hizmetleri ayırtırmak şu an için güç görünmektedir. Bu güçlüğün bir nedeni hizmetlerin iç içe geçmesi iken, bir diğeri bu hizmetlerden biri olmadan, örneğin sosyal hizmet uygulamaları olmadan, bütünlüklü bir güçlenme stratejisi uygulamanın zorluğudur. Bu nedenle belediye hizmetleri TCE çerçevesinde değerlendirilirken doğrudan kadınlara sunulan hizmetlerin yanısıra farklı gruplara yönelik hizmetleri analiz etmek ve değerlendirmek gerekir. Elbette ideal olan dezavantajlılık yaratan riskleri ortadan kaldırmaya dönük hizmetlerin TCE perspektifiyle yapılandırılmasıdır.

Belediyelerin kadınlara sunduğu hizmetler ya da düzenlediği faaliyetler belediyeden belediyeye farklılık göstermektedir. Kimi belediyeler, güçlenme ve danışmanlık faaliyetlerine ağırlık verirken, kimi belediyeler ise toplumda hakim olan toplumsal cinsiyet rollerini sürdürmeyi hedefleyen ev-aile odaklı çalışmalara yönelebilmektedir. Hizmetlerin ağırlıklı olarak danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim ve hobi kursları, spor ve benzeri alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Danışmanlık hizmetleri kadınlara yönelik şiddetle mücadele çerçevesinde yapılandırıldığı gibi, aile danışmanlığı ve çocuklarla çalışma gibi alanları da kapsamaktadır. Kadınlara yönelik şiddetle mücadele çerçevesinde sığınmaevi hizmeti veren belediyeler de bulunmaktadır. 2019 yılı itibarıyla sığınmaevi hizmeti veren belediye sayısı 32'dir¹.

Doğrudan kadınları hedeflemese de, belediyelerin sunduğu bakım hizmetleri de kadınlar açısından önemlidir. Stratejik hedef olarak bakım sorumluluklarının hane içinde cinsiyetler arasında eşit iş bölümü ile yürütülmesi ve kamusal hizmetlerin bunun bir parçası, kimi zaman temel yürütücüsü olması gerekir. Ancak hane içindeki eşit iş bölümü, uzun ve zorlu bir değişimi ve mücadeleyi gerektirmektedir. Bu nedenle yerel düzeyde verilen/veya verilmeyen bakım hizmetleri erkeklerden çok kadınların hayatlarını etkilemektedir. Çocuk, engelli, hasta ve yaşlı bakımı çerçevesinde sunulan her türlü hizmet kadınların yaşamlarını kolaylaştırmakta ve kadınları özgürleştirmektedir. Belediyelerin kadınlara yönelik hizmetleri değerlendirilirken, bakım hizmetleri de bu değerlendirmeye dahil edilmelidir.

¹ Bilgi Edinme Kanunu, 2020, KSGM Türkiye'de Kadın Mart 2020

Belediyelere bakıldığında kadınlara ve kırılgan gruplara yönelik hizmetlerin bütüncül bir yaklaşımla verildiğini söylemek güç görünmektedir. Hem verilen hizmetlerin niteliği hem de kapsamı üzerinden bu söylenebilir. Bütüncül hizmetten kastedilen, her bir hizmetin birbirini tamamlaması, karşılanmayan herhangi bir gereksinimin kalmamasıdır. Belediyelerin bütüncül hizmet sunma düzeyini belirlemek amacıyla öncelikle pratik ihtiyaçlar ile güçlendirmeye dönük stratejik ihtiyaçların nasıl ilişkilendirildiğine bakmak gerekir. Bunun başlangıç noktası ise sosyal yardımlar, sosyal politikalar ve sosyal hizmet uygulamalarının bütünlük içinde analiz edilmesidir. Elinizdeki çalışmada hem pratik ihtiyaçlara vurgu yapması hem de güçlendirici yönleri nedeniyle danışmanlık ve sığınmaevi, evde bakım ve okul öncesi çocuk bakım hizmetlerinin sunulma düzeyleri ele alınmıştır. Türkiye'de 30 Büyükşehir Belediyesi tarafından bu hizmetlerin sunulup/sunulmadığı izleyen tabloda yer almaktadır. Buna göre 30 Büyükşehir Belediyesinin sadece 10'u Kadın Danışma Merkezi ve 10'u sığınmaevi hizmeti vermektedir. Aile Danışma Merkezi, Aile Destek ve Eğitim Merkezi, Kadın Yaşam Merkezi gibi adlar altında hizmet sunan belediye sayısı ise 9'dur. Bu merkezlerin bir bölümünde kadınlara danışmanlık hizmetleri verilirken (Trabzon, Konya) bir bölümü hobi ve mesleki kurs ağırlıklıdır (Kahramanmaraş ve Şanlıurfa). Kahramanmaraş, Trabzon ve Van gibi kimi Büyükşehir Belediyelerinin ise sığınmaevi için mekân, bina veya arsa tahsisinde bulunduğu ancak işletim konusundaki zorluklar ve/veya tercihler nedeniyle bu mekânları ASHB'ye devrettiği görülmüştür. Pandemi sürecinde danışma merkezinin faaliyetlerine ara veren, danışma merkezi çalışanlarını sosyal yardımlara aktaran belediyeler de bulunmaktadır. Danışma merkezi hizmeti veren belediyelerden biri sosyal yardımlara duyulan ihtiyacın ve talebin artması nedeniyle bu alanlara yoğunlaştığını belirtmiştir. Kadın Danışma Merkezi ve sığınmaevi hizmeti sosyal yardımlara göre ikincil görülebilmektedir.

Genellikle bakımlarıyla kadınların ilgilendiği yaşlı, çocuk ve engellilere yönelik hizmetlerin sunumunda da sorunlar olduğu görülmektedir. Öncelikle yaşlı ve engelli izolasyonunu/yalnızlığını engelleyecek, gündüz zaman geçirmelerini ve sosyalleşmelerini sağlayacak mekanlar az sayıdadır. Yaşlılara ve engellilere yönelik evde bakım hizmetlerinin kapsamı ise sınırlıdır. Bu hizmetler engellileri, yalnız ve/veya eşiyile yaşayan ve muhtaçlık içindeki yaşlıları kapsamaktadır. Yaşlılara yönelik evde bakım hizmetleri sunan Belediyelerin 12'si Diyarbakır, Erzurum, Gaziantep, Kahramanmaraş, Konya, Malatya, Mardin, Sakarya, Samsun, Ordu, Şanlıurfa ve Trabzon bu hizmetleri sunarken Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının finansman sağladığı Yaşlı Destek Programından da (YADES) yararlanmaktadır. Kimi belediyeler kendi kaynaklarına ek olarak YADES'den yararlanırken kimi belediyeler sadece program çerçevesinde bu hizmeti sunmaktadır. Program bittikten sonra Belediyelerin kendi kaynaklarıyla bu hizmeti sunup sunmayacağı önemli bir konudur. Hizmet merkezlerinin sayısının çoğalması, evde bakım hizmetlerinin kapsamının genişletilmesi ve yaygınlaştırılması kadınların bakım için ayırdıkları zamanı da azaltacaktır.

Okul öncesi hizmetlere bakıldığında 30 büyükşehir belediyesinden 15'inde kreş-oyun odası ve benzeri isimde açılmış merkezlerin olduğu görülmektedir. Yine 3 belediye kendi hizmetlerinden yararlanan, örneğin hobi kurslarına katılan, kadınların çocuklarına hizmet veren merkezler açmışlardır.

Tablo 2 Büyükşehir Belediyelerinin Sundukları Hizmetler²

İl/Hizmet	Kadın Danışma Merkezi	Evde Bakım Hizmetleri	Kadın Sığınmaevi	Kreş/Gündüz Bakımevi
Adana	Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı altında kadınlara yönelik hizmetler verilmektedir ve kadın danışma merkezi de kurulum aşamasındadır. Belediye bünyesinde bir Psikolojik Danışmanlık ve Eğitim merkezi bulunmaktadır.	Yaşlılara yönelik olarak kişisel bakım, kuaförlük hizmetleri veriliyor ve saç sakal tıraşları yapıyor.	Mayıs 2021 tarihi itibarıyla Kadın Sığınmaevinin kurulum aşamasında olduğu belirtilmiştir.	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde iki adet kreş bulunmaktadır.
Ankara	Belediye bünyesinde Kadın Danışma Merkezi ve bu merkeze bağlı 7 Kadın Danışma Birimi (KDB) bulunmaktadır. 1. Kazan KDB 2. Ayaş KDB 3. Çubuk KDB 4. Keçiören KDB 5. Kızılcahamam KDB 6. Hasanoğlan KDB 7. Mamak Şafaktepe KDB	Evde temizlik, kişisel bakım (banyo, berber), sağlık, bakım onarım ve psiko-sosyal destek ile yaşlı yararına verilen diğer (yemek hazırlama gibi) hizmetleri kapsamaktadır.	Kadın sığınmaevi hizmeti verilmektedir. Büyükşehir Belediyesi bünyesinde iki adet sığınmaevi bulunmaktadır.	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde iki adet kreş olduğu belirtilmiştir. Bunlardan ilkinin tamamen açıldığı, ikincisinin ise faaliyetlerine yeni başladığı ifade edildi.
Antalya	Kadın danışma merkezi faaliyet halinde değildir. Ancak danışmanlık hizmeti sığınmaevi üzerinden verilmektedir.	Tıbbi takip ve muayene, öz bakım, ev temizliği hizmetleri sunulmaktadır.	Kadın sığınmaevi bulunmaktadır.	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde iki adet Kreş ve Gündüz Bakımevi bulunmaktadır.
Aydın	Kadın danışma merkezi bulunmaktadır ancak pandemiden dolayı hizmet verememektedir.	Evde bakım ve destek hizmetleri sunulmaktadır (Ev temizliği, berber ve kuaförlük hizmetleri)	Kadın sığınmaevi bulunmaktadır.	Büyükşehir Belediyesine ait iki adet Kreş bulunmaktadır. Bir kreş ise yapım aşamasındadır.
Balıkesir	Aile Destek ve Eğitim Merkezi bulunmaktadır.	x	x	X

² Tablo oluşturulurken belediyelerin faaliyet raporları başta olmak üzere ilgili belgeleri taranmış, buralardan elde edilen bilgiler üzerinden 30 büyükşehir belediyesi ile Mayıs 2021’de telefon görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler sonucunda 28 Büyükşehir Belediyesi’nin ilgili belgelerinde yer alan bilgiler teyit edilmiştir. Ordu Büyükşehir Belediyesi ve Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi’ne ilişkin bilgiler yalnızca web siteleri üzerinden online olarak ulaşılan dokümanlardan edinilmiştir.

İl/Hizmet	Kadın Danışma Merkezi	Evde Bakım Hizmetleri	Kadın Sığınmaevi	Kreş/Gündüz Bakımevi
Bursa	Sosyal yardım talebinin yüksekliği ve kaynakların sosyal yardımlara aktarılması sebebiyle faaliyet halinde bir kadın danışma merkezi bulunmamaktadır.	Evde sağlık, bakım ve destek hizmetleri sunulmaktadır (hasta nakil, kişisel hijyen, ev temizliği, vb.).	Kadın sığınmaevi bulunmaktadır.	4-6 Yaş grubundaki çocuklar için Büyükşehir Belediyesi bünyesinde açılmış olan 13 adet “Ana Kucağı” Merkezi bulunmaktadır.
Denizli	x	Evde sağlık, bakım ve destek hizmetleri sunulmaktadır (hasta nakil, hasta bakım, kişisel hijyen, ev temiliği, vb.).	Belediye bünyesinde bir kadın sığınmaevi bulunmamaktadır. Başvurular Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na yönlendirilmektedir.	x
Diyarbakır	Kadın Politikaları Daire Başkanlığı yönetmeliğinde Kadın Danışma Merkezi tanımlanmıştır; ancak halihazırda Büyükşehir Belediyesi bünyesinde yalnızca Kadın Yaşam Merkezi isimli bir birim mevcuttur.	Kişisel bakımlarının yapılması, kuaför hizmetinin verilmesi, sağlık kontrollerinin yaptırılması, yaşadıkları mekanların temizlenmesi, halıların yıkanması, küçük onarım ve tamiratların yapılması hastaların nakil iş ve işlemleri hizmetleri sunulmaktadır. (YADES)	Kadın sığınmaevi bulunmaktadır.	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bulunan iki kreş pandemi sebebiyle kapalıdır.
Erzurum	x	Kişisel bakım ve ev temizliği, psikolojik destek hizmetleri verilmektedir. (YADES)	x	Kreş ve/veya gündüz bakımevi açılmasına yönelik projeler mevcuttur; ancak pandemiden sonra hayata geçirilmesi planlanmaktadır.
Eskişehir	Kadın Danışma Merkezi bulunmaktadır.	Evde bakım hizmetleri sunulmaktadır (Hasta yıkama hizmeti, saç kesimi - bakımı, sakal traşı, tırnak bakımı vb. kişisel bakım ve hijyen).	x	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde iki adet gündüz bakımevi bulunmaktadır.
Gaziantep	x	Evde sağlık ve bakım hizmetleri sunulmaktadır (Kişisel bakım, tadilat-onarım, yatak yardımı, soba kurulumu, sosyal-psikolojik destek hizmetleri, vb.). (YADES’den de yararlanılmaktadır.)	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bir, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın bünyesinde iki olmak üzere şehirde toplam üç adet kadın sığınmaevi bulunmaktadır.	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde iki adet gündüz bakımevi üç adet anaokulu bulunmaktadır.

İl/Hizmet	Kadın Danışma Merkezi	Evde Bakım Hizmetleri	Kadın Sığınmaevi	Kreş/Gündüz Bakımevi
Hatay	Büyükşehir Belediyesi ve Defne Belediyesi ortak bir protokolle Defne Kadın Dayanışma Merkezi’ni açmışlardır. ³	Yaşlılara yönelik ev temizliği, kuaför ve çeşitli bakım hizmetleri verilmektedir.	x	x
İstanbul	Kadın Danışma Birimi bulunmaktadır.	Evinden çıkamayacak derecede ağır engeli bulunan engelli bireylere ücretsiz kuaförlük ve kişisel bakım hizmeti verilmektedir.	Kadın sığınmaevi bulunmaktadır.	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde 3-6 yaş arası çocuklara eğitim hizmeti sunan “Yuvamız İstanbul” isimli merkezler mevcuttur. Aynı zamanda sığınmaevinden hizmet oyun odaları mevcuttur.
İzmir	Kadın Danışma Merkezi bulunmaktadır.	Evde sağlık ve bakım hizmetleri sunulmaktadır (Belirli periyotlarda yara bakım hizmeti, psikolojik destek hizmeti, fizik tedavi hizmeti, kişisel bakım hizmeti ve ev temizliği hizmeti).	Kadın sığınmaevi bulunmaktadır.	Kreş, anaokulu ve etüt merkezleri bulunan Büyükşehir Belediyesi’nde aynı zamanda çalışmak isteyen ve dar gelirli annelerin 04-06 yaş grubu çocuklarına yönelik “Masalevleri” hizmeti sunulmaktadır.
Kahramanmaraş	Belediye bünyesinde dört adet Aile Danışma Merkezi bulunmaktadır. Bu merkezlerde daha çok meslek edindirme ve hobi kursları verilmekte, merkezler kadın danışma merkezi olarak hizmet vermemektedir.	Evde sağlık ve bakım hizmetleri verilmektedir (Fizyoterapi Hizmeti, Ev Temizlik Hizmeti, Yemek Hizmeti, Psikososyal Destek Hizmeti, Yaşlı Ziyareti, Refakat Hizmeti, Yaşlı Öz Bakım Hizmeti, Berber Hizmeti verilmektedir. (YADES)	Bina ve arsa tahsisini belediyenin yaptığı, belediyenin projelendirdiği ancak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın bünyesinde hizmet veren bir sığınma evi bulunmaktadır.	Belediye bünyesinde hizmet veren kreş/gündüz bakımevi bulunmamaktadır. Bu çalışmaların proje aşamasında olduğu belirtilmiştir.
Kayseri	Belediye bünyesinde Huzur Çınarı Aile Danışmanlık ve Rehberlik Merkezi mevcuttur.	Evde sağlık ve bakım hizmetleri verilmektedir (Ev temizliği, kişisel bakım, kuaför, sağlık destek, hasta destek hizmetleri, basit tadilat ve onarım hizmetleri, psikolojik destek hizmeti verilmektedir).	x	Belediye bünyesinde her bir tesiste ayrı ayrı olmak üzere, toplam altı adet çocuk oyun ve bakım odası yer almaktadır. Bu odalarda çocuk gelişim eğitmenleri görev almaktadır. Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı bünyesinde ise iki adet özel gereksinimli çocuklara yönelik gündüz bakım evi bulunmaktadır.

³ <https://www.antakyagazetesi.com/defne-kadin-dayanisma-merkezi-hizmette/> Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

İl/Hizmet	Kadın Danışma Merkezi	Evde Bakım Hizmetleri	Kadın Sığınmaevi	Kreş/Gündüz Bakımevi
Kocaeli	x	Kişisel bakım ve hijyen hizmetleri sunulmaktadır.	Kadın sığınmaevi bulunmaktadır.	x
Konya	Kadın Aile Destek Merkezi bulunmaktadır. Bu merkezde sosyologlar tarafından kadınlara danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır.	Evde bakım ve destek hizmetleri sunulmaktadır (Kişisel bakım ve hijyen hizmeti, onarım ve tamirat vb.). (YADES)	x	x
Malatya	Aile Danışma ve Destek Merkezi bulunmaktadır.	Evde temizlik hizmetleri sunulmaktadır. (YADES)	Belediye bünyesinde bir sığınma evi bulunmamaktadır; ancak belediye şehirde bulunan sığınma evine personel yardımıyla bulunmaktadır.	x
Manisa	Kadın Danışma Merkezi bulunmaktadır.	x	x	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde üç adet ücretsiz gündüz kreş bulunmaktadır.
Mardin	Kadın Danışma Merkezi bulunmamaktadır. Belediye bünyesinde yer alan şiddet biriminde danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır.	Kişisel bakım hizmetleri sunulmaktadır. (YADES)	x	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde kursiyetlerin ve çalışanların 4-6 yaş grubundaki çocuklarının faydalanabileceği bir kreş bulunmaktadır.
Mersin	İki adet Kadın Danışma Merkezi bulunmaktadır.	Evde sağlık ve bakım hizmetleri sunulmaktadır (Sağlık kontrolleri, Rehberlik, Psikolojik destek, Ev temizliği ve Kişisel bakım hizmetleri).	12 personelin çalıştığı 20 kişi kapasiteli bir sığınmaevi mevcuttur.	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde, sığınmaevinde bir, sığınmaevi dışında iki olmak üzere toplam üç adet kreş bulunmaktadır. Bunlara ek olarak bir köyde kreş benzeri hizmeti sunan oyun atölyesi kurulmuştur.
Muğla	Kadın Danışma Merkezi bulunmaktadır. (Pandemi sebebi ile kapalı tutulmaktadır).	Evde sağlık ve bakım/destek hizmetleri sunulmaktadır (Tıbbi ve sosyal bakım hizmetleri, kişisel bakım, psikolojik destek, tamirat ve onarım vb.).	Proje aşamasındadır.	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde iki adet kreş bulunmaktadır.
Ordu	x	Evde temizlik, psikolojik destek ve sağlık hizmetleri ile yemek hizmeti sunulmaktadır.	x	x

İl/Hizmet	Kadın Danışma Merkezi	(YADES) Evde Bakım Hizmetleri	Kadın Sığınmaevi	Kreş/Gündüz Bakımevi
Sakarya	x	Kişisel bakım, evde temizlik hizmetleri sunulmaktadır. (YADES)	x	x
Samsun	Kadın Danışma Merkezi bulunmaktadır.	Kişisel bakım ve evde temizlik hizmetleri sunulmaktadır. (YADES)	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde bir sığınmaevi mevcuttur.	x
Şanlıurfa	Kadın Destek Merkezi isimli birimler bulunmak ile birlikte bu birimler Kadın Danışma Merkezi şeklinde faaliyet göstermemektedir. Bu merkezde daha çok meslek edindirme ve hobi kursları verilmektedir.	Evde sağlık, evde bakım ve evde onarım hizmetleri sunulmaktadır. (YADES)	x	Büyükşehir Belediyesi tarafından Kadın Destek Merkezi bünyesinde kreş hizmeti sunulmaktadır.
Tekirdağ	Belediye Bünyesinde Çerkezköy, Süleymanpaşa ve Çorlu'da olmak üzere üç adet Kadın Danışma Merkezi bulunmaktadır.	x	x	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bir adet gündüz bakımevi bulunmaktadır (Pandemi sebebi ile kapanmıştır).
Trabzon	Aile, Çocuk ve Kadın Danışma Merkezi bünyesinde Kadın Danışma Masası bulunmaktadır.	Evde temizlik hizmeti sunulmaktadır. (YADES)	Belediye Bünyesindeki kadın sığınmaevi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na devredilmiştir.	Kurslara katılımın yoğun olduğu merkezlerde, kadınların 0-6 yaş aralığındaki çocukları için gündüz bakım odaları oluşturulmuştur.
Van	x	Evde sağlık hizmetleri sunulmaktadır (Evde muayene, fizyoterapi, rutin sağlık kontrolleri, vb).	Atıl durumdaki bir huzurevinin dönüştürülmesi ile kurulan sığınmaevi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na devredilmiştir.	Büyükşehir Belediyesi bünyesinde faaliyet gösteren üç adet kreş bulunmaktadır.

Kadınların güçlenmesinde ve toplumun eşit bireyleri olarak yaşamlarını sürdürmelerinde yerelde gerçekleştirilen müdahaleler önemlidir. Ancak sadece kadınlar için değil, erkekler ve LGBTİ+ bireyler açısından da bu böyledir. Burada belirtilmesi gereken konu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ya da eşitsizliklerinin daha çok kadınlar üzerinden konuşulmasıdır. Oysa toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sadece kadınları değil, erkekleri ve LGBTİ+ bireyleri de etkilemektedir. Belediyelerin sunduğu hizmetler bu çerçevede değerlendirildiğinde, sunulan hizmetlerin farklılıkları ne kadar gördüğü ya da farklılıklara ne kadar duyarlı olduğu bakılması gereken alanlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örneğin;

- Yerel düzeyde verilen hizmetler kadınlar kadar erkekleri de görüyor mu?
- Dezavantajlı konuma itilen, kırılğan gruplara örneğin yoksul ve işsiz erkeklere ya da LGBTİ+ bireylere yönelik ne tip hizmetler üretiliyor?
- Belediyenin sunduğu mesleki eğitim ve hobi kurslarından kimler yararlanıyor?
- Belediyenin hizmetlerinden yararlanamayanlar kimlerdir ve bunun nedenlerini belirlemek için çalışmalar yapılıyor mu?
- Aile danışma merkezlerinden kimler danışmanlık hizmeti alıyor, bu hizmetler erkekleri ve LGBTİ+ bireyleri ne kadar kapsıyor?
- Erkeklerle ve LGBTİ+ bireylere yönelik güçlenme ve danışmanlık hizmetleri tanımlanmış mı/veriliyor mu?
- Anelik eğitimleri kadar babalık eğitimleri de önemseniyor mu?

Bu ve benzeri soruların cevaplarına bakıldığında güçlenme, danışmanlık ve boş zaman değerlendirme hizmetlerinin önemli ölçüde, yetersiz de olsa, kadınları hedeflediği, toplumdaki diğer bireyleri dışarıda bıraktığı görülmektedir. Hakim olan bakış açısı, yukarıda ifade edildiği üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik faaliyetleri kadınlarla sınırlandırmakta ve toplumsal cinsiyet denildiğinde kadınları düşünmektedir. Belediye hizmetlerine bakıldığında, erkekler denildiğinde akla spor ve futbol sahaları gelmektedir, oysa her ikisi de özellikle dezavantajlı konumda bulunan, kırılğan erkekleri güçlendirmekten uzak hizmetlerdir.

Belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaları ve hizmetleri; belediye başkanına, belediye üst düzey kadrolarına, hizmet merkezlerinde çalışan uzmanlara ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan örgütlerin belediyeler üzerindeki etkilerine ve karşılıklı etkileşim düzeylerine göre değişebilmektedir. Bu nedenle belediye meclislerinde kadınların ve LGBTİ+ bireylerin daha fazla temsil edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip kişilerin/uzmanların belediyelerde kendilerine yer bulmaları önemlidir.

Ancak kurumsallaşmış siyasal mekanizmalara, belediye meclislerine baktığımızda pek iç açıcı bir tablo karşımıza çıkmamaktadır. Türkiye’de kadınların yerel siyasete katılmaları merkezi düzeydeki siyasete katılmalarından daha zordur; güncel veriler de bunu göstermektedir. TBMM’deki kadın milletvekili oranı %17 iken belediye meclislerindeki kadın oranı %11’dir. Kadınların yerelde var olan güç ilişkilerinin ve onlar tarafından yaratılan ilişki ağlarının dışında olmaları/tutulmaları, yerelde yaratılan rant gibi nedenler kadınların yerel siyasette daha az yer almalarının ve/veya daha az yer verilmelerinin nedenleri arasında sayılabilir. Kadınlar siyasal kararlara dâhil olurken hem yakın çevreleriyle ve kadınların siyaset içerisinde etkin olamayacağı önyargısı ile mücadele etmek, hem de siyasal kararlarda yer almak için gerekli olan güç kaynaklarına sahip olmak ve ilişkiler ağına dahil olmak için çaba sarf etmektedir. Bu güç kaynaklarına erişmek ise hiç kolay değildir. Kadınlar için zor olan bu süreç, LGBTİ+ bireyler için ise çok daha büyük zorlukları içinde barındırmaktadır. Elbette buna karşın geliştirilebilecek, kadınların ve LGBTİ+ bireylerin siyasal karar mekanizmalarına katılımını artırıcı stratejiler de mevcuttur: alternatif güçlenme ağları yaratmak, kadın ve LGBTİ+ örgütlenmelerle birlikte güçlenmek ve güç oluşturmak, gibi. Ya da yerel düzeyde atılan adımlar örneğin Nilüfer Belediyesinin mahalle düzeyinde örgütlediği mahalle komiteleri vb. düşünülebilir.

Özetle, kadınların ister merkezde isterse yerelde siyasal hayatta erkeklere kıyasla daha az yer almaları, bu alana girmek için gerekli olan ilişkilerden/ilişki ağından, zamandan ve ekonomik güçten mahrum olmaları ile açıklanabilir. Kadınlar zamandan yoksunlar, çünkü egemen toplumsal cinsiyet rollerinin sonucunda ev ve bakım işlerinden arta kalan zamanlarda siyaset yapabiliyorlar. Ekonomik güçten yoksunlar, çünkü istihdama katılım oranları düşük ve üniversite mezunu olmayan kadınlar istihdama dahil olduklarında da ağırlıkta düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışıyorlar. İlişki ağlarının dışındalar, çünkü yereldeki ilişki ağlarının kurulumu kamusal alanda gerçekleşiyor ve ekonomiyle bağlantısı dikkate alındığında kadınların bu ağlara dahil olmasının ne kadar güç olduğu görülebilir.

Öncesinde belirtildiği üzere, belediye hizmetlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alınması, yönetici kademesindeki yetkililerin toplumsal cinsiyet eşitliği idealini sahiplenmesi kadar, yerel yönetimler içerisinde bu idealin hayata geçmesine hizmet edecek politikaları oluşturacak kurumsal yapıların inşa edilmesiyle mümkündür. Söz konusu kurumsal yapıların en önemlilerinden biri eşitlik birimleridir.

Türkiye’de 2020 Kasım ayı itibarıyla 33 eşitlik birimi bulunmaktadır. Tablo 2’de görülen eşitlik birimlerinin bir bölümü son derece aktif iken, bir bölümünün var olduğu ifade edilmekte ancak fiiliyatta varlıklarına rastlanmamaktadır. Türkiye’de eşitlik birimlerinin kurulma süreci 2006 yılında başlamış olmakla birlikte, 2010’larda uluslararası örgütlerin yaptığı/uyguladığı projelerin desteğiyle yaygınlaşmaya başlamışlardır.

Tablo 3 Eşitlik Birimleri

1.	İstanbul	Ataşehir Belediyesi
2.	Samsun	Atakum Belediyesi
3.	İstanbul	Avclar Belediyesi
4.	İstanbul	Beşiktaş Belediyesi
5.	İstanbul	Beylikdüzü Belediyesi
6.	Muğla	Bodrum Belediyesi
7.	İzmir	Buca Belediyesi
8.	Ankara	Çankaya Belediyesi
9.	İzmir	Çiğli Belediyesi
10.	Adana	Çukurova Belediyesi
11.	İstanbul	Esenyurt Belediyesi
12.	Eskişehir	Eskişehir Büyükşehir Belediyesi
13.	Gaziantep	Gaziantep Büyükşehir Belediyesi
14.	İzmir	İzmir Büyükşehir Belediyesi
15.	İstanbul	Kadıköy Belediyesi
16.	İzmir	Karabağlar Belediyesi
17.	Kars	Kars Belediyesi
18.	İzmir	Karşıyaka Belediyesi
19.	İzmir	Konak Belediyesi
20.	İstanbul	Küçükçekmece Belediyesi
21.	İzmir	Menemen Belediyesi
22.	Mersin	Mezitli Belediyesi
23.	Antalya	Muratpaşa Belediyesi
24.	Mersin	Mersin Büyükşehir Belediyesi
25.	Bursa	Nilüfer Belediyesi
26.	Eskişehir	Odunpazarı Belediyesi
27.	Trabzon	Ortahisar Belediyesi
28.	İzmir	Selçuk Belediyesi
29.	Adana	Seyhan Belediyesi
30.	İstanbul	Şişli Belediyesi
31.	Eskişehir	Tepebaşı Belediyesi
32.	Trabzon	Trabzon Büyükşehir Belediyesi
33.	Mersin	Yenişehir Belediyesi

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında kilit role sahip/ya da sahip olması beklenen eşitlik birimlerinin yapılarının anlaşılması önemlidir.

Türkiye’de Eşitlik Birimlerinin Kurumsal Yapısı

Eşitlik Birimlerinin Kuruluşu ve Örgüt Şemaları

İl düzeyinde eşitliğin sağlanması için oluşturulmuş 4 kurumsal mekanizmadan sözedilebilir:

1. Valilik koordinasyonunda toplanan İl İnsan Hakları Kurulları,
2. Valilik koordinasyonunda toplanan İl Kadın Hakları Kurulları,
3. Belediye Meclislerinde oluşturulan Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği ve/veya Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonları,
4. Belediyelerin bünyesinde Eşitlik Birimi/Toplumsal Eşitlik Birimi gibi farklı adlarla kurulmuş olan eşitlik birimleri.

Bunlara ek olarak İl Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon, İzleme ve Değerlendirme, İl Çocuk Hakları Koordinasyon Kurulları gibi yapılar da bulunmaktadır. Bu çalışmada belediyelerin bünyesinde kurulmuş olan eşitlik birimleri ele alınmıştır; ancak diğer kurumların yaptığı işler ve kurumlararası işbirlikleri de yerel düzeyde eşitliğin gerçekleşmesinde önemlidir. Görüşmeler ilk eşitlik biriminin 2006 yılında ‘Kadın Çalışmaları Birimi’ adıyla Kars Belediyesinde kurulduğunu göstermektedir.

Tablo 4 Görüşme Yapılan Eşitlik Birimlerinin Adları ve Kuruluş Tarihleri

Eşitlik Biriminin Tam Adı	Kuruluş Tarihi
Beşiktaş Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi	2014
Beylikdüzü Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi	2016
Buca Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi	2014
Çankaya Belediyesi Aile ve Kadın Müdürlüğü Eşitlik Birimi	2014
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Birimi	2014
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Birimi	2014
İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın-Erkek Eşitliği Birimi	2012
Kadıköy Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi	2016
Karabağlar Belediyesi Kadın-Erkek Eşitliği Birimi	2015
Kars Belediyesi Yerel Eşitlik Birimi	2006 ⁴
Karşıyaka Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi	2019
Konak Belediyesi Eşitlik Birimi	2018
Menemen Belediyesi Eşitlik Birimi	2019
Muratpaşa Belediyesi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Birimi	2014
Nilüfer Belediyesi Eşitlik Birimi	2010
Odunpazarı Belediyesi Eşitlik Birimi	2014
Ortahisar Belediyesi Kadın Erkek Eşitlik Birimi ve Masası	2017
Seyhan Belediyesi Eşitlik Birimi	2017
Şişli Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi	2015
Trabzon Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Birimi	2014

⁴ UNDP’nin 2018 tarihli “Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması” raporunda 5 Kasım 2007 olarak ifade edilmiştir. <https://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/UNDP-TR-GENDERGUIDE-TR.pdf> Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

Eşitlik birimlerinin sekizinin kuruluşu belediye meclisi kararı ile dördünün kuruluşu ise yönetmelik değişikliği ile gerçekleşmiştir (Tablo 4). Şişli Toplumsal Eşitlik Birimi dönemin belediye başkanının, 2014 yerel seçim sürecinde imzaladığı LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü'nün⁵ bir vaadi olarak hayata geçirilmiştir. Konak Belediyesi Eşitlik Biriminin ise Başkanlık oluru ile kurulduğu belirtilmiştir.

Tablo 5 Eşitlik Birimlerinin Kuruluş Süreçleri

	Belediye meclisi kararı	Yönetmelik değişikliği	Projeler	Diğer
Beşiktaş Belediyesi	X			
Beylikdüzü Belediyesi	X			
Buca Belediyesi		X		
Çankaya Belediyesi	X			
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi			X	
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi			X	
İzmir Büyükşehir Belediyesi			X	
Kadıköy Belediyesi	X			
Karabağlar Belediyesi		X		
Kars Belediyesi			X	
Karşıyaka Belediyesi	X			
Konak Belediyesi				X
Menemen Belediyesi		X		
Muratpaşa Belediyesi	X			
Nilüfer Belediyesi			X	
Odunpazarı Belediyesi		X		
Ortahisar Belediyesi	X			
Seyhan Belediyesi	X			
Şişli Belediyesi				X
Trabzon Büyükşehir Belediyesi			X	

Tablo 4'de görüldüğü üzere projeler aracılığıyla kurulan eşitlik birimleri de vardır. Kadın Dostu Kentler Projesi başta olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik projeler 6 belediyede eşitlik birimi kurulmasına vesile olmuştur. Yukarıdaki tablo eşitlik birimlerinin öncelikle nasıl gündeme geldiğine ilişkindir, sonrasında ise belediye meclislerinde söz konusu birimlerin kurulmasına ilişkin kararlar alınmıştır.

Projeler çerçevesinde kurulan eşitlik birimleri şunlardır:

- Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Birimi: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Projesi
- Nilüfer Belediyesi Eşitlik Birimi: Kadın Dostu Kentler Projesi

⁵ Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD) ve Genç Lezbiyen Gey Biseksüel Trans İnterseks Gençlik Çalışmaları ve Dayanışma Derneği (Genç LGBTİ+), 31 Mart'ta yapılacak yerel seçimlerde yarışacak belediye başkan adaylarına LGBTİ+ haklarının hayata geçirilmesindeki sorumluluklarını hatırlatmak amacıyla "LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokol Metni" hazırlamıştı (<https://kaosgl.org/haber/lgbti-dostu-belediyecilik-protokolü-imzacisi-belediye-baskanlari>).

- Kars Belediyesi Eşitlik Birimi: Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Projesi⁶
- İzmir Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Birimi: Kadın Dostu Kentler Projesi
- Trabzon Büyükşehir Belediyesi: Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Projesi
- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi: Kadın Dostu Kentler Projesi

Eşitlik birimlerinin belediye organizasyonundaki yeri, hangi birim altında kurumsallaştığı eşitlik birimine yüklenen anlamlar açısından önemlidir. Çalışma kapsamında ele alınan eşitlik birimlerinden dokuzunun, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğüne; üçünün Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğüne; üçünün Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğüne ve birer eşitlik biriminin Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğüne, Kadın, Aile, Eğitim ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığına, Sosyal Hizmet Daire Başkanlığına, Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığına ve Strateji Geliştirme Müdürlüğüne bağlı olduğu görülmektedir (Tablo 5). Eşitlik birimlerinin tümü belediyelerin organizasyon şemasında müdürlüklere/başkanlıklara bağlı birimler olarak yer almaktadır.

Tablo 6 Bağlı Olunan Müdürlükler

Müdürlükler	Eşitlik Birimi
Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	- Beşiktaş Belediyesi - Beylikdüzü Belediyesi - Buca Belediyesi - Çankaya Belediyesi - Kars Belediyesi - Karşıyaka Belediyesi - Konak Belediyesi - Muratpaşa Belediyesi - Seyhan Belediyesi
Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü	- İzmir Büyükşehir Belediyesi
Kadın, Aile, Eğitim ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı	- Gaziantep Büyükşehir Belediyesi
Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü	- Kadıköy Belediyesi - Nilüfer Belediyesi - Şişli Belediyesi
Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	- Karabağlar Belediyesi - Menemen Belediyesi - Ortahisar Belediyesi
Sosyal Hizmet Daire Başkanlığı, Özel Gereksinimler Şube Müdürlüğü	- Eskişehir Büyükşehir Belediyesi
Kültür ve Sosyal İşler Başkanlığı	- Trabzon Büyükşehir Belediyesi
Strateji Geliştirme Müdürlüğü	- Odunpazarı Belediyesi

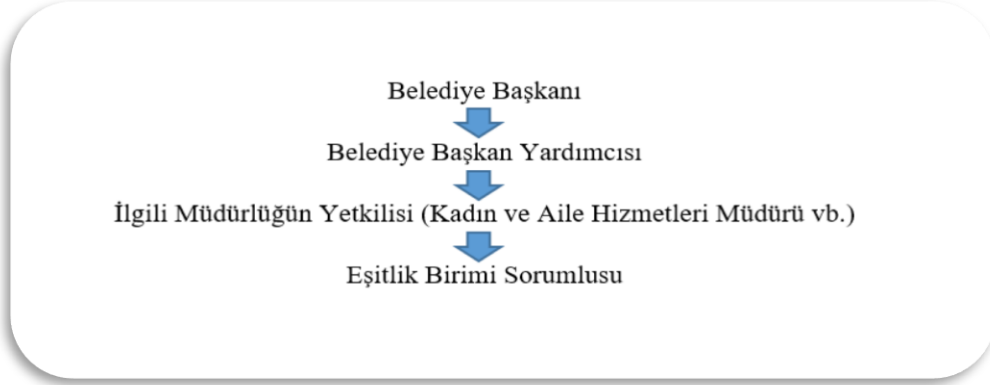
⁶ Birleşmiş Milletler Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı 2006-2010 yılları arasında Sabancı Vakfı tarafından uygulanmıştır. Proje uygulama illeri İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon, Van'dır. Bu proje tamamlandıktan sonra, bunun bir devamı olarak Kadın Dostu Kentler Projesi uygulanmaya başlanmış ve "Kadın Dostu Kentler" ismi ikinci aşamada yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Organizasyon şeması eşitlik birimleri için genel itibariyle şu şekildedir:

Büyükşehir Belediyeleri için



İlçe Belediyeleri için



Bu şema, eşitlik birimlerinin belediyenin dikey örgütlenmesi içindeki yerini göstermektedir. Eşitlik birimlerinin organizasyon yapısına bakarken hem dikey hem de yatay yapı dikkate alınmalıdır. Yatay örgütlenme, eşitlik birimlerinin Belediyenin diğer birimleri ile etkileşim ve etkileme düzeylerini göstermektedir. Eşitlik birimleri için tanımlanmış, yatay örgütlenme içindeki yerini gösteren şema oluşturmak kurumsallaşmada yaşanan sıkıntılar, düzenleyici belgelerde buna dair kuralların ve ilkelerin olmaması nedeniyle güçtür.

Eşitlik birimlerinin belediye hiyerarşisindeki yeri (dikey), diğer birimlerle etkileşim ve iletişim düzeyi (yatay), belediyenin politikalarına ve hizmetlerine etki etme gücünü belirlemektedir.

Düzenleyici Belgeler ve Kendine Ait Bütçe

Belediye başkanı, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; stratejik plân ve ilgili olduğu yıl başından önce de yıllık performans programı hazırlar. Nüfusu 50.000'in altında olan belediyelerde stratejik plân yapılması zorunlu değildir. Stratejik plân ve performans programı bütçenin hazırlanmasına esas teşkil eder ve belediye meclisinde bütçeden önce görüşülerek kabul edilir.⁷

Eşitlik birimlerinin kendilerine ait düzenleyici belgeleri ve bütçeleri olan birer birim olarak yapılandırılmaları, başlangıçta sözü edilen toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun olarak geliştirilecek hizmetlerin hayata geçirilmesinde önemlidir. Yönetmelik, yönerge gibi düzenleyici belgeler; yapılacak işlerin, faaliyetlerin ya da en genel anlamıyla görevlerin tanımını yaparken, çerçevesini çizerken; bütçe bu faaliyetlerin hayata geçirilmesini sağlayacaktır. Bu sebeple çalışma çerçevesinde hazırlanan yapılandırılmış Soru Kağıdında eşitlik birimlerinin kendilerine ait düzenleyici belgelerinin ve bütçelerinin olup olmadığına yer verilmiştir. Eşitlik birimlerinden kendine ait bağımsız bir düzenleyici belge olanlar "var", bağımsız bir düzenleyici belgesi olmayıp bağlı olduğu birimin yönetmeliği çerçevesinde yer alanlar "yok" diye sınıflandırıp hangi birimde tanımlandıkları yazılmıştır. Herhangi bir biçimde herhangi bir düzenleyici belgede yer almayan iki eşitlik birimi bulunmaktadır: Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ve Buca Belediyesi.

Tablo 7 Düzenleyici Belge ve Kendine Ait Bütçe

Belediye	Kendisine ait bağımsız düzenleyici belge	Kendisine ait bütçe
Beşiktaş Belediyesi	Var.	Var.
Beylikdüzü Belediyesi	Yok. Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmış.	Var.
Buca Belediyesi	Yok.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Çankaya Belediyesi	Yok. Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmış.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	Var. Ayrıca Sosyal Hizmet Daire Başkanlığının yönetmeliği içerisinde tanımlanmış.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi	Yok.	Yok.

⁷ 5393 Sayılı Belediyeler Kanunu

Belediye	Kendisine ait bağımsız düzenleyici belge	Kendisine ait bütçe
İzmir Büyükşehir Belediyesi	Yok. Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmış.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Kadıköy Belediyesi	Var.	Var.
Karabağlar Belediyesi	Yok. Sosyal ve Yardım İşleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmış.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Kars Belediyesi	Yok. Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmış.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Karşıyaka Belediyesi	Yok. Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü yönetmeliğinde görev, yetki ve sorumluluklar belirtilmiştir.	Yok.
Konak Belediyesi	Var.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Menemen Belediyesi	Yok. Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü Kuruluş Görev Yetki Sorumluluk Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik içerisinde görev, yetki ve sorumluluklar tanımlanmıştır.	Yok.
Muratpaşa Belediyesi	Yok.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Nilüfer Belediyesi	Yok. Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü Yönetmeliği içerisinde tanımlanmış	Eşitlik Birimi için, bağlı olduğu Dayanışma ve Eşitlik Bürosuna tanımlanan bir bütçe var.
Odunpazarı Belediyesi	Var.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Ortahisar Belediyesi	Yok. Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmış.	Yok, harcamalar daire başkanlığının bütçesinden gerçekleşiyor.
Seyhan Belediyesi	Yok.	Yok.
Şişli Belediyesi	Var.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Trabzon Büyükşehir Belediyesi	Yok. Kültür ve Sosyal İşler Başkanlığı'nın Yönetmeliği içerisinde tanımlanmış.	Yok.

Görüşme yapılan eşitlik birimlerinin çoğunluğunda, birimin kendisine ait düzenleyici belge veya yönetmeliğinin bulunmadığı; bağlı buldukları başkanlıkların veya müdürlüklerin yönetmelikleri içerisinde eşitlik birimlerinin görev ve faaliyet tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Eşitlik birimlerinden 6'sının kendisine ait bağımsız yönergesi ve/veya yönetmeliği, 3'nün kendisine ait bütçesi bulunmaktadır. Görüşme yapılan 2 eşitlik birimi, Beşiktaş ve Kadıköy, kendilerine ait hem düzenleyici belgeye ve hem de bütçeye sahiptir. Stratejik planda toplumsal eşitlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı yapılacak faaliyetlerin tanımlandığı ve bunların bütçelendirildiği belirtilmiştir. Ancak bu Birimlerin bütçesinin muhasebe kısmında açık bir biçimde tanımlanmadığı, ilgili müdürlüğün bütçesi içerisinde yer aldığı ve her an başka faaliyetler içinde kullanılabileceği gözönünde bulundurulmalıdır. Ayrı bir bütçeden ziyade, Müdürlüğün bütçesi belirlenirken TCE alanında yapılacak çalışmaların hesaba katılmasıyla yapılan bir bütçe söz konusudur. Eşitlik birimlerinin 17'si kendilerine ait bütçelerinin bulunmadığını ve gerekli harcamaları bağlı oldukları müdürlük veya daire başkanlıklarının bütçelerinden karşıladıklarını ifade etmişlerdir.

Bir **alt birim olduğu** ve **üst merci tarafından** kararlar verildiği ve bu kararlar da her an değişebildiği sürece Eşitlik Birimlerinin kendilerine ait bir bütçesinin olmasının çok da önemli olmadığı, bunun etkisinin sınırlı olduğu/olacağı da ifade edilen görüşler arasındadır. Bu nedenle eşitlik birimlerinin kendi başına, bağımsız bir kurumsal yapı örneğinin müdürlük olarak örgütlenmesinin daha uygun bir çözüm olacağı belirtilmiştir. Bir müdürlüğe bağlı olarak faaliyet gösterildiğinde işlerin yapılması kişilere-müdürlerin kişisel tutumlarına fazlasıyla bağımlı kalmaktadır. Ayrıca her zaman TCE önemsendiği için değil, kimi zaman bu alanda prestijli işler yapmak, görünür olmak nedeniyle de TCE'ne ilişkin çalışmalara, etkinliklere bütçe ayrılmasının tercih edildiği aktarılmıştır.

Mart 2019 yerel seçimlerinden sonra kimi eşitlik birimlerinin kurumsal yapılanmalarında, bağlı oldukları müdürlüklerde değişim olduğu ve bunun da çalışmaları olumsuz etkilediği görülmektedir. Örneğin, eşitlik birimleri Strateji Geliştirme Dairesine bağlı bir birim iken bütçe kullanımı da dahil belediyenin geneline müdahale etmesinin daha mümkün olduğu, müdürlük değişimi ile bu olanağın ortadan kalktığı ifade edilmiştir (İlerleyen bölümlerde bu konu tekrar ele alınacaktır).

Eşitlik birimlerinin etkin ve işlevsel birimler olmaları için öncelikle belediye organizasyonundaki konumlarının gözden geçirilmesi, kurumsal olarak güçlenmeleri ve bunun bütçe ile desteklenmesi gerekmektedir. Yapılan görüşmeler bu çerçevede değerlendirildiğinde, eşitlik birimlerinin sınırlarının ve faaliyet alanlarının bağlı oldukları müdürlükler tarafından belirlendiği ve tanımlanan faaliyetleri gerçekleştirmek üzere yapılacak harcamaların da yine genel itibarıyla eşitlik birimlerinin inisiyatifinde olmadığı görülmektedir.

Eşitlik Birimlerinin Personel Yapısı

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) yerel yönetimlerde görevli personelin yapısını Türkiye'deki yerel yönetimler açısından sorunlu alanlardan birisi olarak tanımlamıştır⁸. Personel yapısının sorunlu bir alan olarak tanımlanmasının nedenleri arasında personel seçiminin liyakata dayalı bir şekilde yapılmaması, performans ve alanda yetkinlik gibi kriterlerin bu seçim sürecinde dikkate alınmaması sıralanmaktadır.

OECD'nin yerel yönetimler açısından genel olarak ifade ettiği sorunun eşitlik birimlerinin hepsi için olmasa da bir bölümü için de geçerli olduğu söylenebilir. Kimi zaman sadece kadın olmanın toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışmak için yeterli olduğu düşünülmekte, bu alanın gerektirdiği uzmanlık, bilgi birikimi ve deneyim göz ardı edilebilmektedir. Oysa, eşitlik birimlerinde çalışan personelin özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda deneyimli ve bilgi sahibi olması, yapılacak planlamaların ve gerçekleştirilecek faaliyetlerin eşitlik biriminin kuruluş amacına uygun ve etkili olması açısından oldukça önemlidir. Aksi halde bu birimlerin kuruluş amaçlarına uygun etkin faaliyetler yürütmeleri mümkün olmayacaktır. Çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliğini en iyi düzeyde yansıtacak stratejileri belirleyecek donanımlı kişiler olmaları gerekmektedir.

Eşitlik birimlerinin çalışan sayıları Tablo 7'de verilmiştir. Buna göre eşitlik birimlerinden 14'nün 1 veya 2 çalışanı bulunmaktadır. Çalışan sayısı, eşitlik birimlerinin belediye içinde tuttuğu yeri değerlendirmek için kullanılabilecek göstergelerden biridir. Ancak kimi durumlarda resmi çalışan sayısı üzerinden değerlendirme yapmak sorunlu olmaktadır. Görüşmelerde yoğun dönemlerde eşitlik biriminin bağlı olduğu müdürlüğün diğer çalışanlarının birimin çalışmalarına destek verdiği ifade edilmiştir. Aslında bu ikili bir ilişkiyi göstermektedir. Özellikle eşitlik birimleri çalışanlarının iş tanımlarının net olmadığı durumlarda birim çalışanları bağlı oldukları müdürlüğün diğer işleri ile ilgilenirken, diğer çalışanlarda eşitlik biriminin işleri ile ilgilenebilmektedir.

Tablo 8 Eşitlik Birimlerinin Çalışan Sayısı

Belediye	Birimde çalışan yok	1 Çalışan	2 Çalışan	3 ve üzeri sayıda çalışan
Beşiktaş Belediyesi		X		
Beylikdüzü Belediyesi			X	
Buca Belediyesi				X
Çankaya Belediyesi				X
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi		X		
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi			X	
İzmir Büyükşehir Belediyesi				X
Kadıköy Belediyesi			X	

⁸ Emni, F.T., (2009), Türkiye'de Yerel Yönetimler Reformunun İç ve Dış Dinamikleri, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:16, Sayı:2, s. 40.

Belediye	Birimde çalışan yok	1 Çalışan	2 Çalışan	3 ve üzeri sayıda çalışan
Karabağlar Belediyesi		X		
Kars Belediyesi		X		
Karşıyaka Belediyesi			X	
Konak Belediyesi		X		
Menemen Belediyesi	X			
Muratpaşa Belediyesi		X		
Nilüfer Belediyesi			X	
Odunpazarı Belediyesi		X		
Ortahisar Belediyesi		X		
Seyhan Belediyesi			X	
Şişli Belediyesi				X
Trabzon Büyükşehir Belediyesi				X

Eşitlik birimleri sosyolog, sosyal hizmet uzmanı, psikolog ağırlıklı bir personel yapısına sahiptir. Bu kişiler kendi alanlarında uzman olsalar da, bu, her zaman TCE'ye dair bilgiyi ve deneyimi beraberinde getirmemektedir. Çalışanların bir bölümünün toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bilgi birikiminin ve uzmanlığının olduğu ifade edilirken, bir bölümünün lisans eğitimleri dolayısıyla bu uzmanlığa sahip oldukları varsayılmaktadır.

Personel yapısına bakıldığında yeni kurulmuş birimlerden olan Menemen Belediyesi Eşitlik Biriminin çalışanı bulunmamakta, Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü'nün çalışanları birim ile ilgilenmektedir. Benzer bir biçimde eşitlik biriminde görevlendirildiği halde bu görevin dışında farklı sorumluluklar verilen çalışanlar da bulunmaktadır (ilerleyen bölümlerde bu konuya yeniden değinilecektir).

Burada tartışılması gereken, eşitlik birimlerinin mevcut yapılarının eşitliğe dair politikaların ve hizmetlerin üretilmesinde yeterli olup olmadığıdır. Nasıl bir yapılanma, organizasyon ve örgütlenme biçimi eşitlik birimlerini etkili mekanizmalar haline getirebilir ve toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediyelerde güçlenmesini sağlayabilir? Ya da Belediyelerde TCE'nin yer edinmesi için nasıl bir yapılanmaya ihtiyaç vardır? Raporun ilerleyen bölümlerinde bu sorulara cevaplar aranmaya çalışılacaktır.

Eşitlik Birimlerinin Temel Görev ve Sorumlulukları

Eşitlik birimlerinin faaliyet alanlarının sınırları, daha önce de belirtildiği gibi, çoğunlukla bağlı oldukları müdürlüklerin ve daire başkanlıklarının yönetmelikleri içerisinde çizilmiştir. Bu sebeple de eşitlik birimlerin görev ve sorumlulukları olarak ifade edilen faaliyetleri bağlı oldukları müdürlüklerin ve daire başkanlıklarının faaliyetleriyle benzerlik göstermektedir. Eşitlik birimleri arasında farklılıklar olmakla birlikte genel itibarıyla birimlerin görev ve sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile hizmet ve politikalar geliştirmek,
- Stratejik Plan ve Yerel Eşitlik Eylem Planının hazırlanması ve izlenmesinde yer almak,
- Dezavantajlı gruplara yönelik etkinlik, eğitim ve projeler düzenlemek,
- Ayrımcılıkla mücadele etmek,
- Veri çalışması yapmak,
- Yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik eğitim ve etkinlikler düzenlemek,
- Kadına yönelik şiddet ile mücadele, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılıkla mücadele alanında çalışmalar düzenlemek,
- 8 Mart, 25 Kasım gibi önemli tarihlerde günün anlam ve önemine uygun etkinlikler düzenlemek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yansıtıldığı kültürel, sanatsal, eğitsel ve sosyal faaliyet ve etkinlikler düzenlemek; bu tarz etkinlikleri desteklemek,
- Çeşitli ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla iş birlikleri kurmak, bu iş birliklerini geliştirmeye yönelik projeler gerçekleştirmek,
- Belediyenin diğer birimlerine ve personeline yönelik "Toplumsal Cinsiyet" temalı hizmet içi eğitimler düzenlemek,
- Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı, Kadın Sağlığı Eğitim Programı gibi kadınları güçlendirici eğitimler ve seminerler düzenlemek,
- Belediye Meclisleri bünyesinde kurulan Kadın-Erkek Eşitliği İhtisas Komisyonu ve Kent Konseyi Kadın Meclisi ile ortak çalışmalar yapmak, gibi faaliyetleri bulunmaktadır.

Yukarıda ifade edilen görev ve sorumlulukların fiiliyatta ne kadar gerçekleştirildiği başka bir sorun alanıdır. Her ne kadar **"Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile hizmet ve politikalar geliştirmek"** görev tanımı arasında yer alsada bunu yapmak için gerekli olanaklara, yetki ve imkânlarla sahip olduğunu ifade eden eşitlik birimine rastlanmamıştır. Altı çizilmesi gereken bir diğer nokta, belirtilen bu faaliyetlerin, düzenleyici belgelerde de ifade edilen faaliyetler olduğu ve tüm eşitlik birimlerinin ortak kesenleri olmadığıdır. Her eşitlik birimi farklı faaliyetlere öncelik verebilmektedir. Eşitlik birimleri arasında amaçlarda ve faaliyetlerde ortaklaşma olduğunu söylemek güç görünmektedir.

Yukarıda ifade edilenlere ek olarak Belediyelerde kadın istihdamının ve kadın girişimciliğinin desteklenmesine yönelik çeşitli çalışmalar da yapılmaktadır. Çankaya Belediyesi Eşitlik Birimi özellikle pandemi döneminde ev eksenli çalışan kadınların ve kadın kooperatiflerini ekonomik olarak destekleyen faaliyetlere ağırlık vermiştir. Karabağlar Belediyesi Eşitlik Birimi, kadın girişimciliğini, istihdamını ve ekonomik kalkınmayı destekleyici çalışmalar yapmaktadır.

Türkiye'de özellikle Kadın Dostu Kentler Projesiyle birlikte belediyelerde Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEEP) hazırlanmaya başlanmıştır. Görüşme yapılan 20 Belediyenin 3'ünde Şubat 2021 tarihi itibarıyla güncel YEEP bulunmaktadır. İzmir Büyükşehir Belediyesi 2017 yılından, Kars Belediyesi 2014 yılından sonra YEEP'leri güncellememiştir. Karşıyaka ve Konak Belediyeleri ise YEEP hazırlık aşamasındadır.

Eşitlik birimlerinin bir diğer sorumluluğu YEEP'lerin uygulanma sürecini takip etmektir.

Tablo 9 Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlayan Belediyeler

Belediye Adı	Yerel Eşitlik Eylem Planı
Beşiktaş Belediyesi	Yok
Beylikdüzü Belediyesi	Var
Buca Belediyesi	Yok
Çankaya Belediyesi	Var
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	Yok
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi	Yok
İzmir Büyükşehir Belediyesi	Yok
Kadıköy Belediyesi	Yok
Karabağlar Belediyesi	Var
Kars Belediyesi	Yok
Karşıyaka Belediyesi	Yok
Konak Belediyesi	Yok
Menemen Belediyesi	Yok
Muratpaşa Belediyesi	Yok
Nilüfer Belediyesi	Yok
Odunpazarı Belediyesi	Yok
Ortahisar Belediyesi	Yok
Seyhan Belediyesi	Yok
Şişli Belediyesi	Yok
Trabzon Büyükşehir Belediyesi	Yok

Bu genel görevler dışında bazı eşitlik birimlerinin özgün sorumlulukları da bulunmaktadır. Nilüfer Belediyesi Eşitlik Birimi, Kadın Dayanışma Merkezi ve Toplumsal Eşitlik Merkezi'nin yönetmeliğe uygun şekilde işleyişinden sorumludur. Nilüfer dışındaki Belediyelerde doğrudan alanda hizmet üreten, o hizmetten sorumlu eşitlik birimine rastlanmamıştır.

Eşitlik birimlerinin görevleri arasında belediyenin diğer birimleri ile ilgili faaliyetler de tanımlanmıştır. Bu faaliyetlerin kapsam ve sınırlılıkları Belediyeye göre farklılaşmaktadır. Bazı eşitlik birimleri belediyenin diğer birimlerinde uygulanmak üzere hizmet içi eğitimler düzenlemeyi, belediyenin idari yapısını ve çalışmalarını toplumsal cinsiyet eşitliği açısından

değerlendirmeyi ve bu birimler içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini yaygınlaştıracak önerilerde bulunmayı görev ve sorumlulukları arasında sıralamaktadır. Bunların görev ve sorumluluklar içinde sıralanması ile fiiliyatta gerçekleştirilmesi elbette farklı şeylerdir. Öncesinde de bahsedildiği üzere hiçbir eşitlik birimi belediyenin hizmetlerini TCE çerçevesinde tam olarak değerlendirmemektedir. Ancak Beylükdüzü Belediyesinde buna dair çalışmaların yapıldığı, hizmetlerin TCE çerçevesinde değerlendirilmesi için kontrol listeleri oluşturulduğu aktarılmıştır. Bazı eşitlik birimleri, belediyeyi ve birimlerini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile değerlendirmenin, söz konusu birimlerin bu konudaki talepleri sonucu gerçekleştirilebileceğini ifade etmişlerdir. Bu talebin oluşması ise her zaman mümkün değildir.

Oysa eşitlik birimlerinin belediye politikalarını ve hizmetlerini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile değerlendirmesi ve bu değerlendirme sonucuna göre gerekli eğitim ve etkinliklerin planlanmasında rol alması, sorumlu kurumlardan biri olması birimlerin ilk ve öncelikli amaçları arasında yer almalıdır. Öyle ki belediye içerisinde dahi toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gerekliliklerin tespit edilemediği, iyileştirmelerin yapılmadığı durumlarda eşitlik birimlerinin yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından etkin bir rol oynaması mümkün değildir.

Eşitlik birimlerinin, "eşitlik" kavramına yaklaşımları da farklılık göstermektedir. Eşitlik kavramını toplumsal eşitlik olarak kavramsallaştırarak sadece kadınları değil, dezavantajlı konuma itilen çocukları, gençleri, engellileri, yaşlıları, erkekleri ve LGBTİ+ kapsayan; kırılgan grupların karşılaştığı ayrımcılık pratikleriyle birlikte toplumsal cinsiyete, cinsiyet kimliklerine ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık pratiklerini ortadan kaldırmaya yönelik politikalar geliştirmeyi hedefleyen yaklaşımlar olduğu gibi, sadece kadınlara odaklanan yaklaşımlar da bulunmaktadır.

Eşitlik birimlerinin bağlı olduğu müdürlükler, kimi zaman birimlerin kâğıt üstündeki/yazılı görev tanımlarını değiştirmese de, Belediye politikalarını belirleme potansiyellerini ve hareket alanlarını etkilemektedir. Strateji Müdürlüğüne bağlı olarak çalışmanın avantajları bu açıdan önemlidir. Özellikle bağlı olunan müdürlükle **ayrı hedeflere** sahip olmanın eşitlik birimlerinin çalışmalarını **kolaylaştırdığı** ifade edilmiştir. Hedeflerin birbirine karışmadığı, eşitlik biriminin kendi hedeflerini daha rahat belirlediği, faaliyetlerini planladığı ve bütçe yazabildiği belirtilmiştir. Benzer amaçları olan müdürlüklere bağlı olmak eşitlik birimlerini görünmez kılabilir.

Eşitlik birimlerinin görev ve sorumluluklarının açıkça tanımlanmaması, başka bir deyişle hem çok geniş hem de çok dar olması, görevlerini yerine getirmelerinin belediyedeki diğer birimlerin inisiyatifinde olması, örneğin onların talebi ve çağrısıyla gerçekleşmesi gibi sorunlar eşitlik birimlerinin kurumsal yapılanmasıyla ilgilidir. Öyle ki yerel yönetimler mali ve idari açıdan özerk olmadıkları durumlarda nasıl ki merkezi yönetimin vesayetini üzerlerinde hissediyorlarsa, eşitlik birimleri de mali ve idari açıdan müdürlüklere veya daire başkanlıklarına bağlı oldukları için görev ve sorumluluk tanımlama noktasında özgür değildirler.

Yukarıda ifade edilenlerden yola çıkarak Eşitlik Birimlerinin görev ve sorumlulukları 3 düzeyde tanımlanabilir:

- Eşitlik birimlerinin bağlı oldukları müdürlük/başkanlık tarafından belirlenen görev ve sorumlulukları. Örneğin Kadın Danışma Merkezlerinde güçlenme eğitimleri vermek, vb.
- Eşitlik birimlerinin Belediye'nin bütününe ilişkin görev ve sorumlulukları: Belediye politikalarını TCE çerçevesinde değerlendirmek, TCE duyarlı veri çalışması yapmak, Belediye personeline TCE ile ilgili hizmet için eğitimler vermek, vb.
- Eşitlik birimlerinin topluma, belediyenin hizmet verdiği mekâna, bu mekânda yaşayanlara ilişkin görev ve sorumlulukları: TCE'nin mekânda yerleşmesine ilişkin etkinlikler yapmak, STK'larla ortak çalışmalar yapmak, 8 Mart ve 25 Kasım gibi TCE açısından önemli günlere dair çalışmalar yapmak, vb.

Bu görev ve sorumluluklar elbette birbirlerinden keskin sınırlarla ayrılmamıştır. Mekâna-topluma yönelik etkinlikler Belediyenin iç yapılanmasını da dönüştürebilmektedir. Belediyenin iç yapısındaki dönüşüm topluma dair etkinlikleri de etkileyebilmektedir.

Eşitlik Birimlerinin Belediyeler İçerisinde Görünürlüğü

Belediyenin Temel Belgelerinde Yer Alma

Yapılan görüşmelerde eşitlik birimlerinin tamamına yakını belediyenin stratejik plan hazırlama süreçlerinde aktif olarak yer aldıklarını ve bu planlama süreçlerine dâhil olduklarını ifade etmişlerdir. Elbette bu dâhil olma durumunun etkisinin, stratejik planı biçimlendirme gücünün netleştirilmesi gerekir. Stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin benimseneceği ibaresinin geçmesi önemlidir; ancak eşitlik birimlerinin ve birim faaliyetlerinin belediyenin farklı birimleri tarafından benimsenmesi açısından yeterli değildir.

Belediyelerin Stratejik Planları **Eşitlik Amacı** ve **Hedefleri** çerçevesinde aşağıda gibi tablolatırılmıştır.

Plan amaçlarına-hedeflerine bakıldığında kimi belediyelerde TCE amacının ve hedefinin açık bir biçimde tanımlandığı; kimi belediyelerde ise sosyal hizmet, sosyal refah, dezavantajlı gruplar, özel ihtiyaç sahibi gruplar vb. üzerinden geneler amaçların ve bu gruplarla birlikte özellikle kadınlar üzerinden TCE dair hedeflerin-hizmetlerin belirlendiği görülmektedir.

Beşiktaş, Kadıköy ve Şişli Belediyeleri amaçlarda toplumsal eşitliğe hedeflerde ise TCE'ye açık bir biçimde yer veren belediyeler arasında yer almaktadır. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Özel İhtiyaç Sahibi Grupları Desteklemek çerçevesinde TCE yer vermiştir. Gaziantep Belediyesinde Toplumsal Dönüşümü Pekiştirmek amacı altında kadınlara, çocuklara ve ihtiyaç sahibi diğer bireylere hizmet sunulacağını ifade edip, ailenin korunmasını da bu çerçeveye dahil etmiştir.

Stratejik Plan belediyeler için yol gösterici araçlardan biridir. Ancak belediyelerin bu araçları her zaman etkin kullandığı veya burada yer alan hedeflerin bağlayıcı olduğu söylenemez. Beşiktaş Belediyesi planında TCE bir amaç olarak yer veren nadir belediyelerdendir; ancak bu amaç ve buna bağlı hedef altında yer verilen Eşitlik Eylem Planının uygulanması, Belediyenin bir Eşitlik Eylem Planı olmaması nedeniyle mümkün değildir. Bu örnekler diğer belediyeler için de çoğaltılabilir.

Birlikte Çalışılan Birimler ve Ortak Çalışmalar

Görüşme gerçekleştirilen eşitlik birimlerine belediye içerisinde hangi birimler ile çalıştıkları ve bu birimlerle tanımlanmış bir ortak çalışma sorumluluklarının bulunup bulunmadığı sorulmuştur. Gelen cevaplardan eşitlik birimlerinin tamamına yakını için herhangi bir birimle ortak çalışma sorumluluğunun tanımlanmadığı; ortak çalışmaların çoğunlukla kişilerin inisiyatifi ile gerçekleştiği görülmektedir.

Eşitlik birimlerinin ortak çalışmalar yürüttükleri birimler genel itibarıyla Strateji Geliştirme, Dış İlişkiler, Basın ve Medya, Kültür ve Sanat Müdürlükleri/Daire Başkanlıklarıdır. Eşitlik

birimlerinin çoğunlukla gerçekleşen etkinlik ve faaliyetlerin duyurusunu yapmak, yaygınlaştırmak, tanıtmak üzere bu birimlerle ortak çalışmalar yürüttükleri dile getirilmiştir. Bu haliyle stratejik bir ortaklıktan bahsetmek mümkün değildir.

Eşitlik birimlerinin belediyelerde etkili bir mekanizma olmalarının önündeki temel engellerden biri, tam olarak ne olduklarının ve neye hizmet ettiklerinin Belediyenin diğer birimleri tarafından anlaşılammış olmasıdır. Görüşmelerde bu konu şöyle dile gelmektedir:

"Belgelere TCE'yi zaten müdürlüklerle konuşup koyduk, ilk sene ***Hoca danışmanlık yaparken birlikte çalışılmıştı ve plana konulduğunda da müdürlükler ne yapacaklarını anlamamışlardı, bize dönüp "ya şimdi buraya bu maddeyi koydunuz ama biz ne yapacağız tam olarak" diye sormuşlardı. Sonrasında biz tek tek anlattık, her yıl eşitlik raporunu hazırladığımız için ilgili birimlerle bir araya gelip toplantılar yapıyoruz, bu yeni plan yazılırken de müdürlüklere sorumluluklarını anlattık: "evet ilk yazıldı ama işlemedi fakat aslında müdürlüklerin sorumlu olduğu faaliyetlerde TCE gözetilmediğinde bunun şöyle sahaya yansımaları oluyor diye anlattık... Kendi müdürlüğümüzün altındaki faaliyetleri takip edebiliyoruz, "bak bunu böyle yapmak gerekiyor" diyebiliyoruz ama diğer müdürlüklerin hepsini takip edemiyoruz, bu mümkün de değil çünkü biz müdürlüğün altında yer alan bir birimiz, diğer müdürlüklere baskı uygulayıp "bunu yap şunu yapma" diye müdahale edemiyoruz. Dolayısıyla stratejik planda yazılı olanlar çoğunlukla %70 diyeyim (%30'unu kendi müdürlüğüme bırakayım) uygulamaya geçmiyor."

Belediyelerde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (TCDB) çalışmalarını önüne koyan birimler de bulunmaktadır. Bu çalışmaları yaparken Eşitlik birimleri o an için işe yarayacağını düşündükleri stratejiler geliştirebilmekte, en etkili olacakları alanlarda ortaklıklar geliştirmeye çalışmaktadırlar.

"Biz TCDB çalışmasına Ocak'tan itibaren kendi müdürlüğümüzden başlayacaktık ve üç aylık periyotlar öngörmüştük ama Corona'dan dolayı başlayamadık. Bizim kendi müdürlüğümüzden sonra bu çalışmayı başlatmayı düşündüğümüz diğer müdürlükte, çalışmanın hemen görünür olacağını düşünerek (bu da tamamen belediye içindeki görünürlük algısıyla bağlantılı) Park Bahçeler Müdürlüğünü düşünmüştük ama dediğim gibi çalışmaya başlayamadık maalesef. Diğer müdürlüklerle bir araya gelmeyi önemsiyoruz ve geliyoruz da ve önerilerimizi de sunuyoruz."

"Müdürlükler eşitlik biriminin tam işlevini ve TCDB'yi vs. anlamadılar tabii ki... Biz de bu nedenle şöyle bir strateji benimsedik, hangi müdürlüğün çalışmasına daha kolay dâhil olabiliyorsak o müdürlükle daha yakın çalışıyoruz çünkü nereye ne kadar etki edebilirsek kârdır diye düşünüyoruz. Bunun için de o müdürlükteki kişiler belirleyici oluyor çünkü kiminle rahat ikili ilişki kurabiliyorsak onun olduğu müdürlükle de iş birliğini daha kolay kuruyoruz. Tepeden eşitlik birimi şu çalışmayı yapacak siz de buna dâhil olun gibi bir talimat Müdürlüklere iletilmiyor dolayısıyla bu ilişkileri kurmak bizim kişisel ilişkilerimize kalıyor. Örneğin TCDB eğitimlerine de direnç gösterildiğini gördük... Hoca eğitimde anlatıyor anlatıyor sonra biri çıkıp " iyi anlatıyorsunuz da bunun bizimle ne ilgisi var" diyor. Aslında en çok onu ilgilendiriyor... Ama çok güzel

dönütler de oldu, “aaa hiç bu tarafından bakmamıştık olaya” diyenler de oldu, biz de sonrasında bu tür olumlu dönütler veren kişilerle iletişime geçtik ve onlarla çalışmaya öncelik verdik.”

“...sizin formda da sorduğunuz hangi birimlerle iyi çalışabiliyorsunuz sorusuna verdiğimiz yanıtta birimler, daha iyi iletişim kurabildiklerimiz, kendimizi anlatabildiklerimiz oldu ve bu aslında kişisel iletişimimizle ilerledi. Medya, Kültür, Sağlık İşleri müdürlükleri iyi çalışabildiklerimiz ama bunlar aynı zamanda ortak çalışabilmek için en fazla enerji harcadığımız da müdürlükler. Diğer müdürlüklerde ise, stratejik planda birlikte çalışmak tanımlanmış olsa da bir eşitlik birimi var onlarla çalışayım kültürü oluşmuyor çünkü bu planın bir bağlayıcılığı yok uygulanmadığında bir yaptırım uygulanması söz konusu değil. Bu nedenle de müdürlükler bu planı dikkate almıyorlar. Günün sonunda müdürlüklerdeki karar verici pozisyonundaki birkaç kişi eşitlik birimini dikkate almak isterse alıyor, istemezse de almıyor.”

Eşitlik birimleri belediyelerde Strateji Geliştirme, Engelli Hizmetleri Birimi, Kadın Hizmetleri, Gençlik Merkezi, Çevre Koruma ve Kontrol, Park Bahçeler, Ulaşım, İmar ve Fen İşleri Daire Başkanlıkları gibi çok farklı paydaşlarla birlikte çalışmalar yürütebilmektedir. Öncesinde de ifade edildiği üzere birimlerle ilişkiler, kişisel ilişkiler ve kişilerin inisiyatifi üzerinden ilerlemekte, ortak çalışma sorumluluğunu tanımlayan herhangi bir bağlayıcı belge bulunmamaktadır. Bu da eşitlik birimlerinin kuruluş amaçlarına uygun olarak etkin faaliyetler yürütmeleri önünde engel teşkil etmektedir.

Sivil Toplum Kuruluşları ile Ortaklıklar

Sivil Toplum Kuruluşları sorunları görünür kılma, politika geliştirme, savunuculuk faaliyetlerinde bulunma, hizmet modeli geliştirme ve/veya bizzat hizmet sunma konularında birlikte çalışılması gereken önemli aktörlerdendir. STK’lar kendi önceliklerine, amaçlarına göre bu alanlardan birine, örneğin, politika geliştirmeye veya birden fazla alana hem politika geliştirmeye hem de hizmet sunumuna yoğunlaşabilmektedir. Burada belediyeler açısından önemli olan nokta, STK’ların alanla kurdukları doğrudan bağ ve farklı uzmanlıkları gönüllülük üzerinden bir araya getirmeleri nedeniyle belediyelerin birlikte çalışacağı ana aktörlerden biri olmasıdır. Birlikte çalışmanın nasıl olacağı, nasıl bir ilişkilendirme biçimi kullanılacağı belediye ve STK’lara göre değişebilecektir. STK ve belediye arasındaki işbirlikleri düzenli ve sürekli bir çalışmaya dönüşebildiği gibi dönemsel olarak kimi gündemler-etkinlikler çerçevesinde bir araya gelmek de mümkün olabilmektedir. Kimi durumlarda STK’lar ve/veya kişiler Belediyelere gönüllü destek de sunabilmektedirler. Türkiye’de hâkim olan işbirliği modeli ise etkinlikler ve gündemler üzerinden bir araya gelişlerdir.

STK’lar, toplumsal sorunları görünür kılarak, bu alanlarda savunuculuk yaparak ve baskı grupları oluşturarak belediyeler üzerinde etki yaratabilmektedirler. Bu anlamıyla TCE alanında yaptıkları çalışmalarla, önerileriyle, baskı grubu olmalarıyla Belediye içinde yer alan

ilgili birimlerin, eşitlik birimlerinin, çalışmalarına bazen doğrudan bazen de dolaylı şekilde destek olmaktadır:

“Bu anlamda hem kurum içi hem de kurum dışı tazyikin olması, işbirlikleri çok önemli. Bize nefes aldırın, sahiplenen yönetici varlığı, (sayısı az da olsa) sivil toplumla işbirliği, eylem planı hazırlıklarının görünür olması ve sivil toplumun üst yönetimi bu konuda ikna etmesi oldu. Yani eş zamanlı olarak hem içeride hem de dışarıda çalışmalar yürütüldü.”

“Eşitlik birimleri sivil toplumun desteğini alıp, kamu-sivil toplum işbirliğini gerçekleştirdikleri sürece etkin çalışmalar gerçekleştirebilirler. Bu yüzden sivil toplum kuruluşlarının desteğini oldukça önemsiyoruz.”

Görüldüğü üzere, eşitlik birimleri, STK'larla birlikte çalışmanın, onların sahip olduğu güçten yararlanmanın önemini farkındadırlar ve neredeyse tamamı yerel, ulusal ve hatta uluslararası düzeyde faaliyet gösteren STK'larla ortak çalışmalar yürütmektedir.

Görüşülen eşitlik birimleri, Belediyeye göre farklılık göstermekle birlikte, ağırlıklı olarak kadın hakları, LGBTİ+ hakları, çocuk hakları, engelli hakları gibi dezavantajlı konuma itilen gruplar veya bu gruplara yönelik çalışmalar yapan STK'larla işbirlikleri kurmaktadır. Bu işbirlikleri genellikle eğitim, atölye, çalıştay veya 8 Mart, 25 Kasım gibi günlerde düzenlenen etkinlikler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Stratejik plan hazırlık süreçlerine STK'ların dâhil olması da kimi zaman eşitlik birimlerinin öncülüğünde gerçekleşmektedir. STK'ların kapasitelerini artırmaya yönelik eğitim vb. çalışmalar yapmakta ya da STK'lara mekânsal destek verilmesini sağlayabilmektedir.

Özetle, eşitlik birimleriyle STK'ların kurduğu ilişkinin ikili bir yapısı bulunmaktadır. Bir taraftan STK'lar eşitlik birimlerini güçlendirirken, özellikle Belediye içindeki konumlarını sağlamlaştırma anlamında, diğer taraftan eşitlik birimleri STK'ların Belediye politikalarına etki etmesinin önünü açmakta ve etkinliklerini/faaliyetlerini uygulamalarında kolaylık sağlamaktadır.

Sorunlar ve Eşitlik Birimlerinin Etkili Mekanizmalara Dönüşmesi İçin Öneriler

Eşitlik birimleri, yereller arasındaki farklılıklara rağmen, hâlihazırda toplumsal cinsiyet eşitliğinin belediye içinde yerleşmesi için etkin mekanizmalar değildir ve kurumsal yapılanma başta olmak üzere pek çok sorunu içinde barındırmaktadırlar. Bu bölümde eşitlik birimlerinin sorun alanları özetlenerek, daha etkin yapılara dönüştürülmesine ilişkin önerilere yer verilecektir.

Eşitlik birimleri çalışanlarının önerileri genel itibarıyla hem belediye içindeki birimlerle hem de belediye dışındaki kurum ve kuruluşlarla daha etkin işbirliklerinin kurulması, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin genişletilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uzmanlaşmaya yönelik daha etkin çalışmalar yürütülmesi yönündedir. Bununla birlikte birim sorumlularından bazıları, eşitlik birimlerinin yönerge ve yönetmelik gibi temel belgelerin güçlendirilmesi gerektiğini de ifade etmiştir. Ayrıca eşitlik birimlerinin karar alma mekanizmalarına daha fazla dâhil olmaları gerektiği, müdürlüklerin alt birimleri olarak alınan kararları ve planlanan faaliyetleri icra eden değil; politika üreten ve geliştiren birimler olarak siyasi değişikliklerden en az etkilenecek şekilde konumlanmaları gerektiğinin de altı çizilmiştir.

Politik Müdahaleler ve Kurumsal Yapı

Eşitlik birimlerinin kurumsal yapıları, yani belediye organizasyonundaki dikey ve yatay örgütlenmedeki konumları etkin birer mekanizma olup olmadıklarını belirlemektedir. Belediye organizasyonundaki yerlerinin kendilerine ait düzenleyici belgelerle tanımlanması, kurula bağlanması ve bütçe kullanma yetkileri bu çerçevede ele alınabilir. Ancak bunların gerçekleşmesi politik müdahaleyle ya da daha açık bir ifadeyle siyasi partilerin yönelimleriyle son derece ilintilidir. Türkiye deneyimi de siyasi parti müdahalelerinin, Belediye başkanlarının hangi partiden olduğunun ve parti politikalarının yerelde TCE çerçevesinde yürütülen çalışmaları etkilediği yönündedir.

Eşitlik birimlerinin etkin mekanizmalar olabilmeleri için siyasi partiler tarafından benimsenmeleri ve önemsenmeleri gerekir. Bu benimseme ve önemseme yaklaşımının eşitlik birimini güçlendirici nitelikte olması gerekir. Parti politikaları, eşitlik birimlerini zorunlu hale getirdiğinde kuruluma dair sorunlar ve isteksizlikler kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Yine siyasi parti düzeyinde sahiplenilmesi en azından aynı partiye mensup kişilerin kazandığı belediyelerde düzenleyici belgeler de dâhil olmak üzere ortaklaşmayı beraberinde getirebilir. Eşitlik birimi çalışanları tarafından da bu açıkça dile getirilmiştir.

"Aslında kuruma sirayet etmesini zorunlu kılabileceğini düşündüğüm hareket partinin belediyelerinde birimi şiddetle tavsiye etmesi, zorunlu hale getirmesi ve

Birimin yönetmeliğini de tek-ortak hale getirmesi. A belediyesinde başka B belediyesinde başka olmamalı.”

“Bence Parti'den olmalı bu koordinasyon. Başkanlar eşitlik birimlerinin çalışmalarıyla ilgili zorlanmalı bence. Başkanlar bu konuyu önemsemeyince Müdürlükler de önemsemiyor ve bunun sonucunda da biz daha çok yoruluyoruz ve bir şeyler olmadıkça daha çok üzülüyoruz... Biz bir şeyler üretmeye çalışıyoruz ama siyasi kanat eksik kalıyor... Ekstra bir şey yapmaları gerektiğini düşünmüyorlar ama bu bir süre gider, sonrasında herkesi küstürecekler bence.”

Mart 2019 seçimleri sonrasında eşitlik birimlerinin kurumsal yapılanmalarında değişikliğe gidilmesi siyasi partilerin eşitlik birimi üzerindeki etkisinin bir göstergesi olarak okunmaktadır. Strateji Daire Başkanlıklarına/Müdürlüklerine bağlı eşitlik birimleri, Kadın ve Aile Hizmetleri, ya da Sosyal Yardım-Destek Hizmetleri vb. Müdürlüklere bağlanmıştır. Farklı Belediyelerde benzer bir sürecin yaşanması merkezi düzeyde alınmış bir karara işaret etmektedir. Bağlı olunan birim değişikliği yapılırken eşitlik birimlerinin görüşü hiçbir biçimde alınmamış, sürece dâhil edilmemişlerdir. Doğrudan eşitlik birimlerini ilgilendiren bir konu Birim dışında karara bağlanmıştır.

“Bize hiç sormadılar bu değişikliği ve yönetsel bir değişim olduğu için sürecin nasıl işlediğini ve neden bu kararı aldıklarını da hiç bilmiyoruz.”

“...kendi aramızda konuştuğumuzda herhalde **Partinin böyle bir kararı var diye düşündük** çünkü hepsi aynı anda buna geçti, hatta, geçen... Belediyeden arkadaşlarla konuştum onlar da bizim gibi sosyal incelemeye çıkıyorlarmış, yani onların çalışmaları da iyice sosyal desteğe kaymış... Ama bizim anlamadığımız bir biçimde eşitlik çalışmalarından çekiliyoruz ve eşitlik birimleri anlamını ve işlevini yitiriyor gibi hissediyoruz.”

Bu anlatılar politik düzeyde eşitlik birimlerinin sahiplenilmesi gereğine işaret etmektedir. Parti politikalarının, özellikle Belediyeler ve Belediye Başkanları üzerindeki etkisinin hesaba katılarak, eşitlik birimlerine ilişkin müdahale planı belirlenmesinin zorunluluğunu gösteriyor.

Siyasi değişikliğin yaşandığı her dönem eşitlik birimlerinin bağlı olduğu üst birimlerin, personel yapısının ve/veya tanımlanan görev ve sorumluluklarının değişmesi, birim faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini engellemektedir. Oysa eşitlik birimlerinin kuruluş amaçları eşitlik bakış açısıyla çalışmalar yürüterek belediyeyi dönüştürmek, yerel düzeyde bir farkındalık yaratmak veya farkındalığın kapsamını genişletmektir. Bu kapsamda sürdürülebilirlik ancak siyasi, idari ve mali sürdürülebilirliğin sağlanmasına bağlıdır.

Burada şu soru tartışılabilir: Eşitlik birimlerinin kurumsal yapılarının siyasi değişikliklerden etkilenmeyecek şekilde düzenlenmesi mümkün müdür? Bu nasıl mümkün olacak? Mümkünse nasıl bir modelle hayata geçebilir?

Eşitlik birimlerinin etkin mekanizmalara dönüşmesi için üst düzey yöneticilerin Birimi ve çalışmalarını sahiplenmesi gerekmektedir. Parti politikalarının yanı sıra eşitlik

birimlerinin etkililiğini belirleyen temel unsurlardan bir diğeri de üst düzey yöneticilerin eşitliğe bakış açıları ve bu birimleri sahiplenme düzeyleridir. Eşitlik birimlerinin tamamına yakını üst düzey yöneticilerin yaklaşımlarının çalışmalarını kolaylaştırdığını veya zorlaştırdığını ifade etmişlerdir.

"Yöneticinin kişisel bakış açısı çok belirleyici oluyor: erk zihniyetli mi, TCE'ye duyarlı mı vs... Biz de bunu yaşıyoruz şu anda açıkça ve isteklerimiz olmuyor... Örneğin en ufak bir... Mesele de bile bizim dediğimiz değil başkanın danışmanlarının dediği oluyor..."

"Stratejik plan sürecinde diğer birim müdürleri ve stratejik plan ekipleri ile birlikte olduğumuz için aslında eşitlik birimini tanımaları için de bir fırsat oluştu. Birimle birlikte çalışabilir bir kıvama gelme yönünde bir adım oldu onlar açısından... yine de ütöpik bulan kimseler de çok fazla. Bu kimseler yönetici pozisyonunda olunca da iş yapabilme durumu kısıtlanıyor maalesef."

"Eşitlik birimleri kişilerle çok bağlantılı. Eşitlik bakış açısına sahip bir yöneticiyle müdürlükten bağımsız bir bütçesi olmasa da faaliyetleri gerçekleştirmek çok kolay ancak tabii ki prestij de ifade ettiğinden şahsına münhasır bir bütçesi olması da çok anlamlı olurdu."

Üst düzeyde meydana gelen değişim eşitlik birimlerini doğrudan etkileyebilmektedir. Üst düzey yönetimin danışmanlarının kadın olmasının TCE bakış açısını beraberinde getirmediği çokça tekrarlanmıştır. TCE bakış açısı olan üst yönetimle birlikte TCE, LGBTİ+ hakları vb. pek konuda çalışma yapabilen birimlerin değişimle birlikte hiçbir şey yapamaz hale gelebildiği belirtilmiştir.

"Eşitlik biriminin, o kurumun bir nevi politika belgesi olduğunu kavrayamayan biri geliyor ve Birimin yönetmeliğini eline alıp bütün "kadın" ifadelerini çıkarıyor "kadın" la ilgili işler başka birimde yapılıyor diye ya da "yaşlı" ya da "çocuk"... İşte bu yüzden tek ve ortak bir politika belgesi niteliğini koruyan bir yönetmelik olmalı, başkanlar da bu konuya verdikleri önemi sürekli olarak yaptıkları birim müdürleri ile toplantılarında dile getirmeliler."

"Aslında bu da yine sadece bizim birime has bir durum değil, stratejik planlar yapılıyor ama uygulanmıyor, tamamen kişisel ilişkilerle ve başındaki kişinin inisiyatifine göre bir işleyiş oluyor. Mesela en son stratejik planda müdürlüklere bir sürü görev tanımlandı ama mesela müdürler değişti bu süreçte. Kurumsal bir yapı da olmadığı için gelen müdür stratejik planı uygulamak yerine kafasında bir gündemi ve öncelikleriyle geliyor ve onları uyguluyor... O zamana kadar oradaki ekip ne yapmış o deneyimi de almıyor, yazılı olarak ne yapılmış onu da önüne koymuyor. Mesela biz seçimden sonra şöyle bir şey deneyimledik, yeni gelen ekip baya bir süre eşitlik biriminin ne yaptığını, önemini vs. anlayamadı ve biz bir süre ne yaptığımızı ve birimin neden gerekli olduğunu anlatmaya çalıştık."

"Kişisel düşünceler kurumsal kararları etkiliyor maalesef... Eşitlik Birimi denildiğinde akla sadece kadın ya da sadece azınlık ya da sadece LGBTİ+ ya da... Diğer alt

başlıklar tekil olarak gelemez, gelmemeli. Ama maalesef bazı yöneticilerin aklına bu şekilde geliyor ve bu bakış açısı Birimin neredeyse bütün çalışmalarına engel oluyor.”

Eşitlik birimlerinin kişilerden en az düzeyde etkilenecek bir biçimde yapılandırılması, buna uygun bir kurumsal bir yapının oluşturulması da bu çerçevede sıkça belirtilmiştir.

“Eşitlik birimi öncelikle yaşanan yönetici değişikliklerinden en az etkilenecek şekilde kurgulanmalı. Sadece bağlı olduğu müdürlük tarafından değil tüm belediye birimleri tarafından bütüncül bir yaklaşımla benimsenmeli ve yapılacak çalışmalar bu yönde olmalı. Böylelikle herkesin eşit şekilde faydalanmasını sağlayacak en kapsayıcı hizmetlere ve en doğru politikalara bu şekilde ulaşılacağını düşünüyoruz.”

Eşitlik birimlerinin etkin mekanizmalar olabilmesi için kurumsal yapılanmalarının güçlendirilmesi gerekir. Etkin bir kurumsal mekanizmaya dönüştürülmesi için farklı öneriler dile getirilmiştir. Bu önerilerde dikkat çeken nokta, Belediye Başkanı ile daha doğrudan çalışan ve Belediyenin diğer birimleriyle etkileşim düzeyi yüksek olan bir kurumsal yapılanmanın işlevsel olacağı yönündedir.

“Birimin daha kurumsal bir hale dönüştürülmesinin önemli olduğunu düşünüyoruz. Bunun için doğrudan başkana bağlı ya da belediyenin stratejik raporlarını yazan birimde konumlanması gerekmektedir. Her müdürlükten bir temsilcinin eşitlik çalışmalarında görevlendirilmesi ve ortak bir koordinasyon grubu oluşturulması önemlidir. Eşitlik biriminin değerlendirmelerinden çıkan sonuçların belediyenin vizyon ve misyonu açısından hızlıca değerlendirilip somut adımlar atılması önemlidir.”

“Birim, teşkilat şeması içinde belediye başkanına yakın ve siyasi değişikliklerden etkilenmeyecek şekilde konumlandırılmalıdır. Birimin tüm birim ve müdürlükler ile çalışması sorumluluğu temel belgelerde tanımlanmalı, belediye yöneticileri tarafından koordinasyon içinde çalışmalarına yönelik kolaylaştırıcı adımlar atılmalıdır.”

“...değişiklik yapılacağı zaman nerede olmak istersiniz diye bize sorulmadı oysa mesela bize sorsalar şahsen ben çalışmayı kolaylaştırmak adına strateji geliştirme altında olmamızı önerirdim ama kafalarında şu var: bu insanların çalıştıkları gruplar sosyal destek, kadını, LGBTİ'leri, çocuğu direk sosyal hizmetlerle ilişkilendirdikleri için bizi de direk Sosyal Hizmet Müdürlüğüne geçirdiler. Kurumsallık olmadığı için eşitlik birimi çalışmakta zorlanıyor yoksa diğer birimlerde ortak çalışma kültürü var ya da bağlayıcılığı olan bir şekilde bu çalışma tarif ediliyor da eşitlik birimi bu sistemin dışında kalıyordan ziyade belediyenin o genel yapısı içinde eşitlik birimi de o kadar etkileniyor.”

Eşitlik birimlerinin icracı değil, politika geliştirici ve yön verici olmaları gerektiği de ifade edilmiştir. Bu anlamıyla Strateji Geliştirme Müdürlüğüne bağlı olarak yapılandırılmasının etkili olacağı düşünülmektedir.

“Birimin icracı birimler değil, politika üreten birimler olduğu tanımlanmalı, bu şekilde çalışmaları için alan açılmalıdır.”

"Her yıl performans programı ve 5 yılda bir de stratejik plan yazılıyor. ...müdürlüğünün altında herhangi bir birim olduğumuz için, diğer müdürlüklerin faaliyetlerini takip edip raporlayamıyoruz ya da uygulanması için onlara baskı yapamıyoruz. Çünkü bize "sen de benim gibi aynı düzeyde bir müdürlüksün" diyebiliyor. Tamam biz her yıl, başkanlık onayıyla verileri bir şekilde topluyoruz müdürlüklerden ama bir sonraki sene için öneri yapacağımız noktada çok zorlanıyoruz. Ama birim, stratejinin altında ya da doğrudan başkana bağlı özel kalem müdürlüğünün altında olsa, birimin önerilerini dikkate almak durumunda kalırlar ve süreç daha etkin olacaktır; çünkü başkanın imzası olması bu işin artık yapıyor olması demek ama müdürün imzasının olması diğer müdürlükler üzerinde bir baskı yaratmıyor."

"... birim sosyal yardımın ya da aile müdürlüğünün altında yer aldığına bu işler pek de kurumsallaşmıyor, biz 5 yıldır kurumsallaşma çabası içindeyiz çünkü istiyoruz ki biz gittiğimizde de eşitlik birimi ya da bu politikalara sahip çıkacak, bunları uygulayacak bir belge olsun ellerinde ve birime yeni gelenlerde evet bu politikaları bu şekilde uygulanmalı diye sahip çıksın... Yarın...bırakın elinizdeki işleri yoksulluğa yoğunlaşın, gidin kapı kapı dolaşın diyebilirler. Ve bunun ardından bir yıl sonra performans programından birim bile kaldırılabilir."

"Strateji Geliştirme Müdürlüğü altındaydık dolayısıyla stratejik plan hazırlanma ve bütçe ayrılma çalışmalarına doğrudan dahil olabildik ve diğer müdürlüklerin faaliyetlerine ve bütçelerine de etki etmeye çalıştık, onların bütçelerinin de toplumsal cinsiyete duyarlı olması için fikirlerimizi ifade ettik... Müdürlük değişince diğer tüm belediyelerde yaşanan sorunu biz de yaşamaya başladık ve eşitlik birimi sosyal servis gibi çalışmaya başladık ve bu anlamda da bütçeyi kullanma konusunda etkin olamıyoruz."

Bu anlatılardan çıkan sonuç, eşitlik birimlerinin politika üreten ve politika üretim sürecine katkı sunan bir yapılanmaya ihtiyaç duyduğudur. Böylesi bir yapılanma için en uygun olan Müdürlük Strateji Geliştirme Müdürlüğü olarak görülmektedir. Özellikle sosyal destek, sosyal hizmet, kadın ve aile gibi müdürlüklerin dezavantajlı gruplarla yoğun olarak çalışması nedeniyle kendisine bağlı tüm birimleri bu gruplara yönelik çalışmalara yönlendirmesi eşitlik birimlerini görünmez kılmaktadır. Eşitlik birimleri politika geliştirici bir birim olarak örgütlenecekse amaçlarının açık bir biçimde tanımlanması gereği de ortaya çıkmaktadır. TCE odağının kaybolmaması, birimin bir sosyal yardım ve sosyal destek merkezine dönüşmemesi önemlidir.

"Birimin çalışma alanları, toplumsal cinsiyet eşitliği odağında tutulmalı, ancak daha geniş dezavantajlı kesimleri dâhil edecek şekilde planlanmalıdır."

Eşitlik birimlerinin etkili mekanizmalar olabilmesi için kendilerine ait bütçelerinin olması gerektiği de dile getirilmiştir.

"Hangi yapı ya da müdürlük altında olursa olsun elbette ki ayrılmış bir bütçe en azından müdürlük bütçesi ve tanımlı faaliyetler olmalı."

"...bütçesinin olması gerekiyor elbette ya da bu şekilde olacaksa da stratejik planlama sürecine eşitlik birimleri dâhil edilerek, hedefler ve hedefler için gerekli bütçe kalemini birimdekiler söylemeli...Yani buna birlikte de karar veriyor olabiliriz, biz de diyebiliriz ki eşitlik biriminin hedeflerini gerçekleştirebilmesi için bir bütçeye ihtiyacı yoktur, bunlar zaten şu şu kalemlerden karşılanıyor diyebiliriz ama bunu bizim diyemiyor olmamız esas mesele burada. Dolayısıyla günün sonunda yazılı bir şey olmayınca sen de hesap soramıyorsun, yani mesela sen farkındalık çalışmaları için bir bütçe yazmamışsın ve ben de buna para ayıramıyorum der ve bizim birimin işini yapmayabilir."

Kapasitelerinin artırılması gerekir. Eşitlik birimlerinin kapasitelerinin artması yukarıda ifade edildiği üzere 1) siyasi iradenin ve 2) belediye üst yönetiminin sahiplenmesine 3) kurumsal yapının eşitlik birimlerinin politika üretmesine ve bu bunları Belediyenin diğer birimleriyle paylaşmasına elverecek biçimde yapılandırılmasına bağlıdır. Bu 3 temel şart sağlandıktan sonra yapılabilecekler ise aşağıda özetlenmiştir:

- 1. Çalışan sayısı artırılmalı, tecrübe ve bilgi birikimlerine göre görevlendirme yapılmalıdır.** Çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılık ve dezavantajlı konuma itilmiş, kırılgan gruplar konusunda bilgi, çalışma deneyimine sahip ve gelişime açık olmaları bir gerekliliktir. Yetkinlik sadece ilgili alanlardaki eğitimlerle sağlanamaz, özellikle kadınlarla ve kadın örgütleriyle, LGBTİ+ örgütleriyle, çocuk, yaşlı, gençlik ve kent çalışmalarını TCE perspektifiyle yürüten kurumlarla oluşturulacak organik bağlar bu noktada önemlidir. Alan bilgisine ek olarak Belediye hizmetlerine, kurumsal yapısına ve işleyişine ilişkin ayrıntılı bilgiye sahip olmak, formel ve enformel ağlar bilgisi de eşitlik birimlerinin çalışanlarını ve çalışmalarını güçlendirecektir. Alan bilgisine ve belediyeye ilişkin bilgiye sahip olmak, eşitlik birimlerinin politika geliştirmeleri ve bu politikaların belediye içinde savunuculuğunu yapmalarını sağlayacak etmenlerin başında gelmektedir.
- 2. Belediye çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kapasitelerinin ve farkındalıklarının artırılması gerekir.** Herhangi bir birimin etkin çalışabilmesi kendisini destekleyen uygun bir ortamın varlığıyla mümkün olur. Eşitlik birimlerinin etkin çalışabilmesi bir yönüyle Belediye çalışanlarının TCE duyarlı olmasını ve önemsemesini gerektirmektedir. Böylesi bir duyarlılık politika önerilerine açık olmayı da beraberinde getirecektir. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eşitlik biriminin düzenleyeceği kurum içi eğitimler, atölyeler ve benzeri etkinlikler düşünülebilir. Etkinliklerin amacı, teorik bilgiler vermekten ziyade belediye ortamında, belediyenin iş yapış ve ilişkilene biçimlerinde eşitlikçi bir dönüşümün sağlanması olmalıdır.
- 3. İşbirliklerinin güçlendirilmesi, birimler arası, kişiler arası, gruplar arası, kurumlar arası işbirliği** eşitlik birimlerinin etkili müdahalelerde bulunmasının ön koşullarından biridir. Eşitlik birimleri hem Belediyenin kendisine yönelik hem de topluma yönelik çalışmaları-müdahaleleri ön gördüğü için, bağlı oldukları müdürlüğe bağlı diğer birimler, belediye bünyesinde bulunan farklı müdürlükler, sivil oluşumlar (sivil toplum kuruluşları, meslek

odaları, sendikalar vb.) ile işbirliği içinde olmaları gerekmektedir. Belediye bünyesinde kurulacak işbirliğinin yönetim ve kurumsal yapıyla ilgili olduğunu, düzenleyici belgelerde ortak çalışmayı ifade eden maddelerin olması gerektiğini belirtmiştik. Sivil oluşumlarla kurulacak olan işbirliği ise eşitlik birimlerinin bu oluşumlarla kurduğu organik bağa, Belediyenin sivil oluşumlara ilişkin politikalarını belirleme gücüne ve eşitlik biriminin yapabilirliğine bağlıdır. Sivil oluşumlarla kurulacak organik bağlar ihtiyaçların görülmesi ve bu ihtiyaçlara yanıt verecek projelerin hayata geçirilmesini de beraberinde getirecektir. Bu tip işbirlikleri Belediyenin hizmet ürettiği mekân (il ya da ilçe) düzeyinde katılımcılığı da güçlendirecektir.

Sivil oluşumlarla kurulan bağın eşitlik birimlerinin belediye içindeki konumunu güçlendirdiği ve çalışmalarını kolaylaştırdığı önceki bölümlerde de ifade edilmişti.

İşbirliğinin bir diğer ayağını eşitlik birimleri arasında kurulan bağlar, deneyim paylaşımına olanak veren iletişim ağları oluşturmaktadır. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Birimi ev sahipliğinde YEREL-İZ tarafından 2019 yılında bu ihtiyaca yönelik bir çalışma yapılmıştır. Toplantının sonuçlarına ilişkin farklı değerlendirmeler söz konusu olmakla birlikte, deneyim paylaşımı açısından yararlı olduğu belirtilmiştir.

“Evet... Katılmıştık o toplantıya ve ardından bir whatsapp grubu kuruldu ben gruptayım ama verimli bir grup değil. Zaten, toplantının ardından dönüt de vermiştik bence çok olumlu geçmemişti, verimli bir toplantı değildi, bir sonraki toplantı yapılma kararı böyle ayaküstü konuşuldu gibi, herkes “ay hoşça kal, Eylül’de biz size mi gelsek” vs. gibi ayaküstü konuşuldu gibi, böyle olmaması gerekir ya... Çok alelacele oldu...”

“Bu toplantıda birbirimizden de haberdar olalım, ancak böyle ayda yılda bir toplanınca duyabiliyoruz birbirimizi, denildi ve bir mail grubu ve sonra whatsapp grubu kuruldu. Biz bir ara facebook’ta bir grup kurmuştuk ama bu pek yürümedi.”

“2019 Eskişehir’de Yerel-İz eşitlik birimlerini bir araya getiren bir etkinlik yaptı. O da fena bir buluşma değildi ama çok kalabalıktı... Bir de bu buluşmada dönüt olarak verdiğimiz bir durum vardı bir kere eşitlik biriminin olması hepimizin “eşitlik”ten aynı şeyi anladığımız anlamına gelmiyor; aynı şeyi anlamadığımız için de aynı şeyi çalışmıyoruz. Bunu bizim gibi düşünmeyenleri eleştirmek için söylemiyorum, X belediye çocuk çalışması yapmıyordur... bunun üzerinden söylemiyorum, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmasını tanımlama biçimlerimiz dahi farklılaşabiliyor, bu dediğim de LGBTİ’yi kapsar kapsamaz dışında daha spesifik düşünebilirsin vs. Dolayısıyla biz bu buluşmalarda hem farklılıklarımızı hem de birlikte bir şeyler yapmamız gerektiğini de gördük.”

Belediyelerin bir üst örgütlenmesi olan ve özellikle eğitim başta olmak üzere farklı çalışmalarla belediyelerin kapasitesini artırmayı hedefleyen Türkiye Belediyeler Birliğinin de yapacağı çalışmalarla hem eşitlik birimlerinin yaygınlaşmasını sağlayabileceği hem de kapasitelerini artırabileceği dile getirilmiştir.

“Belediye içinde bilinirliklerinin artırılması adına çalışmalar yürütülmeli. Türkiye Belediyeler Birliği tüm belediyelere yönelik Eşitlik Birimleri nedir ne değildir üzerine çalışmalar yapabilir. Geçen yıl ikincisi düzenlenen Eşitlik Birimleri Çalıştayları daha sık ve düzenli hale getirilerek buralarda alınan kararlar ve sonuç bildirgeleri tüm belediyelere duyurulabilir.”

COVID Sürecinde Eşitlik Birimleri

Yukarıda ifade edilen sorunların COVID 19 süreciyle birlikte derinleştiği, ağırlaştığı görülmektedir. Pandeminin eşitlik birimlerinin çalışmalarını zorlaştırdığı, farklı çalışma alanlarına yönlendirdiği ve asli işlerini yapamaz duruma getirdiği dile getirilmiştir. COVID 19 sürecinin böylesi bir etki yaratmasının nedenlerinin başında eşitlik birimlerinin kurumsal yapılanmada sosyal yardım, sosyal destek, sosyal hizmet, aile gibi birimlere bağlı çalışmasının etkisi bulunmaktadır.

"...Belediyelerin sosyal yardım, *sosyal destek*, *sosyal hizmet* müdürlüklerinin altına yerleştirildiği zaman bu olay yürümüyor. Mesela bunu hala konuşuyor olmak bile tuhaf geliyor ama bize siz sadece bundan sonra sosyal inceleme yapacaksınız diyorlar, COVID süreci girdi, şu an birim çok önemsenmiyor... COVID'den sonra başka şeyler ön plana çıktı ondan mı bilmiyorum."

"Corona sürecinde de gördük, ilk gözden çıkarılan eşitlik birimleri oldu, personeller direk sosyal servise çekildi."

"...müdürlüğümüz kadın ve aile müdürlüğü ama COVID'le birlikte sosyal yardımlara yöneldik hepimiz, eğitimler falan zaten iptal oldu ama onun dışındaki hiçbir çalışmayı da yapamadık. Sadece erzak taleplerini toplayıp, bu listeleri dağıtımcıları ilettik ve genel olarak sosyal yardım sürecini kontrol ettik."

İyi Uygulamalar

Beylükdüzü Belediyesi Toplumsal Eşitlik Biriminin yaptığı çalışmalar iyi uygulama örneği olarak öne çıkmaktadır.

Beylükdüzü Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi belediyelerin farklı birimlerinin verdiği hizmetlere ilişkin verileri toplamakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde yorumlamaktadır. Bu yorumlar mahalle, yaş ve cinsiyet kırımlarında yapılmakta ve eşitsizlik alanlarına yönelik politikalar belirlenmektedir. Bu çalışmalar üzerinden, ilki 2016 yılında hazırlanan Hizmette Eşitlik Raporu belediyelerin icracı birimleri için yol gösterici niteliktedir. Belediyede yapılan bir diğer çalışma Toplumsal Eşitlik Komisyon Grupları oluşturulmasıdır. Park ve Bahçeler Toplumsal Eşitlik grubu ilk olarak 2016 yılında parkları TCE bağlamında değerlendirilmiştir. Bu çalışmalarda kullanılmak üzere Toplumsal Eşitlik Birimi Park Kontrol Listesi hazırlanmıştır.

Belediyelerin her bir hizmeti için bu tür kontrol listeleri oluşturulması verimlilik, etkililik ve izleme ve değerlendirme çalışmaları için önemlidir.

Kaynakça

5393 Sayılı Belediyeler Kanunu, Resmi Gazete, 03.07.2005,
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf> Son Erişim Tarihi: 25.02.2021.

Adana Seyhan Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
<https://www.seyhan.bel.tr/upload/stratejik-planlar/2020-2024.pdf> Son Erişim Tarihi:
25.01.2021.

Adana Büyükşehir Belediyesi, 2020 Faaliyet Raporu,
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/yillikfaaliyetraporlari_v/files/abb-yillik-faaliyet-2020.pdf Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Ankara Çankaya Belediyesi, 2019-2020 Stratejik Planı
http://www.cankaya.bel.tr/uploads/files/CANKAYA_BELEDIYE_STRATEJIK_PLAN.pdf Son
Erişim Tarihi: 25.01.2021.

Ankara Büyükşehir Belediyesi Kadın Danışma Merkezi Ve Kadın Sığınma Evi 2020 Yıllık Raporu, https://www.ankara.bel.tr/files/9416/1174/4493/KDM_ve_KSE_2020_RAPORU-SON.pdf Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2020 Faaliyet Raporu,
<https://www.antalya.bel.tr/Content/UserFiles/Files/2020-YILI-FAALIYET-RAPORU-WEB.pdf>
Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Antalya Muratpaşa Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı <https://www.muratpasa-bld.gov.tr/PnlErisim/UploadedItems/8102019161344119649-sikistirildi.pdf> Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

Bursa Nilüfer Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
<http://www.nilufer.bel.tr/i/pdf/45.pdf> Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi, 2020 Faaliyet Raporu,
https://www.balikesir.bel.tr/documents/file/bb_AnnualReports/Faaliyet%20Raporu%2020-20-a3a2eab7-4af3-4b1e-96dc-3dea1b72e853.pdf Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Emini, F.T., (2009), Türkiye'de Yerel Yönetimler Reformunun İç ve Dış Dinamikleri, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:16, Sayı:2, 31-48.
http://yonetimekonomi.cbu.edu.tr/dergi/pdf/C16S22009/31_48.pdf Son Erişim Tarihi:
25.01.2021.

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
http://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/stratejik_plan/2020.pdf Son Erişim Tarihi:
25.01.2021.,

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2019 Faaliyet Raporu,
http://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/faaliyet_raporlari/2019.pdf Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Eskişehir Odunpazarı Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
<https://www.odunpazari.bel.tr/i/pdf/78.pdf> Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/LXhOy+Gaziantep_Buyuksehir_Belediyesi_2020-2024_Stratejik_Plan.pdf Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2020 Mali Yılı Faaliyet Raporu,
<https://www.gaziantep.bel.tr/uploads/2021/04/2020-faaliyet-raporu.pdf> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Hatay Büyükşehir Belediyesi, 2020 Faaliyet Raporu,
<https://www.hatay.bel.tr/upload/files/2020%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf> Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

İstanbul Beşiktaş Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
<https://www.besiktas.bel.tr/Resimler/file/Be%C5%9Fikta%C5%9F%20Belediyesi%202020-2024%20Stratejik%20Plan%C4%B1.pdf> Son Erişim Tarihi: 25.01.2021

İstanbul Beylikdüzü Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
https://www.beylikduzu.istanbul/BBIImages/Slider/Image/2020-stratejik_plan_15102019baski.pdf Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

İstanbul Kadıköy Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı,
https://www.kadikoy.bel.tr/Documents/file/dosya/2020-2024_stratejik_plan.pdf Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

İstanbul Şişli Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
<https://www.sisli.bel.tr/uploads/files/2020/6/637280864082952182-%C5%9Ei%C5%9Fli-Belediyesi-2020-2024-Stratejik-Plani.pdf> Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

İzmir Buca Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
http://www.buca.bel.tr/files/Buca_Belediyesi_2020-2024_Stratejik_Planı.pdf Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

İzmir Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
https://www.izmir.bel.tr/CKYuklenen/Dokumanlar_2020/Stratejik%20Plan2024.pdf Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

İzmir Karabağlar Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
<http://www.karabaglar.bel.tr/files/stratejikplan/2020-2024%20Stratejik%20Plan%C4%B1.pdf> Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

İzmir Karşıyaka Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
<https://www.karsiyaka.bel.tr/public/uploads/file-1574769874813.pdf> Son Erişim Tarihi:
06.02.2021

İzmir Konak Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı <http://www.konak.bel.tr/files/2020-2024-yili-stratejik-plan.pdf> Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

İzmir Menemen Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
<https://www.menemen.bel.tr/Upload/files/MENEMEN%20BELED%20C4%B0YES%20C4%B0%20STRATEJ%20C4%B0K%20PLAN%202020-2024.pdf> Son Erişim Tarihi: 06.02.2021.

Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, 2020 Faaliyet Raporu,
https://kahramanmaras.bel.tr/fs/fields/attachments/2019_faaliyet_raporuu_1.pdf Son
Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Kars Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/fSfHE+Kars_Belediyesi_2020-2024_Stratejik_Plan.pdf Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, 2020 Faaliyet Raporu,
<https://www.kocaeli.bel.tr/webfiles/userfiles/files/faaliyet-raporlari/2020%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Rapor.pdf.pdf> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokol Metni, <https://kaosgl.org/haber/lgbti-dostu-belediyecilik-protokolu-imzacisi-belediye-baskanlari> Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Manisa Büyükşehir Belediyesi 2019 Faaliyet Raporu,
<https://www.manisa.bel.tr/upload/teskilat/dosya/f2ef1942fe23426baf5a7da682e39fbf.pdf>
Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Mersin Büyükşehir Beleditesi, 2020 Faaliyet Raporu,
<https://www.mersin.bel.tr/upload/dokumanlar/MBB%202020%20Y%C4%B1%C4%B1%20Faaliyet%20Raporu.pdf> Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Muğla Büyükşehir Belediyesi, 2020 Yılı Faaliyet Raporu,
https://www.mugla.bel.tr/uploads/sayfatr/mali_hizmetler/MBB%202020%20Faaliyet%20Raporu%2020.04.2021.pdf Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2019 Faaliyet Raporu,
<http://www.ordu.bel.tr/uploads/2019-faaliyet-raporu.pdf> Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Samsun Büyükşehir Belediyesi, 2019 Faaliyet Raporu,
<https://samsun.bel.tr/uploads/dokumanlar/34f98c7c5d7063181da890ea8d25265a5ee.pdf>
f Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi, 2019 Faaliyet Raporu,
https://www.tekirdag.bel.tr/content/WebSource/file/faaliyet_raporu/2019_yili_idare_faaliyet_raporu.pdf Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Trabzon Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
https://www.trabzon.bel.tr/uploads/FCK_SAYFALAR/4457.pdf Son Erişim Tarihi:
25.01.2021.

Trabzon Ortahisar Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı
http://www.trabzonortahisar.bel.tr/uploads/FCK_SAYFALAR/5.pdf Son Erişim Tarihi:
25.01.2021

UNDP (2018). Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması
<https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1274> Son Erişim Tarihi: 25.01.2021.

Van Büyükşehir Belediyesi, 2019 Faaliyet Raporu,
https://van.bel.tr/dosya/strateji/faaliyet_raporlari/faaliyet_raporu_2018.pdf Son Erişim
Tarihi: 20.05.2021.

İnternet Kaynakları:

Antakya Toplumcu Halk Gazetesi Web Sitesi: <https://www.antakyagazetesi.com/defne-kadin-dayanisma-merkezi-hizmette/> Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Aydın Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi: <https://aydin.bel.tr/> Son Erişim Tarihi: 20.05.2021.

Bursa Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi: <https://www.bursa.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Denizli Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi: <https://www.denizli.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi: <https://www.diyarbakir.bel.tr/> Son Erişim
Tarihi: 20.05.2021.

Erzurum Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi: <https://www.erzurum.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi: <https://www.ibb.istanbul/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

İzmir Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi: <https://www.izmir.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Kayseri Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi, <https://www.kayseri.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Konya Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi, <https://www.konya.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Malatya Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi, <https://www.malatya.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Mardin Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi, <https://www.mardin.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi, <https://www.sakarya.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi, <https://www.sanliurfa.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

Trabzon Büyükşehir Belediyesi Web Sitesi, <https://www.trabzon.bel.tr/> Son Erişim Tarihi:
20.05.2021.

EK 1- Eşitlik Birimleri

Belediye	Birimin adı	Kuruluş Tarihi	Birimde Çalışan Personel Sayısı	Bağlı Olunan Müdürlük	Birimin Kendine Ait Düzenleyici Belgesinin Bulunma Durumu	Birimin Kendine Ait Bütçesinin Bulunma Durumu
Beşiktaş Belediyesi	Eşitlik Birimi	2014	1	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Var.	Var.
Beylikdüzü Belediyesi	Toplumsal Eşitlik Birimi	2016	2	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Yok.
Buca Belediyesi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi	2014	3	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Yok.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleştiriyor.
Çankaya Belediyesi	Aile ve Kadın Müdürlüğü Eşitlik Birimi	2014	4	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleştiriyor.
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	Eşitlik Birimi	2014	1	Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı/ Özel Gereksinimler Şube Müdürlüğü	Kendine ait yönergesi mevcut ayrıca Sosyal Hizmet Dairesi Başkanlığının yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleştiriyor.
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi	Eşitlik Birimi	2014	2	Kadın, Aile, Eğitim ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı	Yok.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleştiriyor.
İzmir Büyükşehir Belediyesi	Kadın-Erkek Eşitliği Birimi	2012	4	Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü	Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleştiriyor.
Kadıköy Belediyesi	Toplumsal Eşitlik Birimi	2016	2	Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü	Var.	Var.

Belediye	Birimin adı	Kuruluş Tarihi	Birimde Çalışan Personel Sayısı	Bağlı Olunan Müdürlük	Birimin Kendine Ait Düzenleyici Belgesinin Bulunma Durumu	Birimin Kendine Ait Bütçesinin Bulunma Durumu
Karabağlar Belediyesi	Kadın-Erkek Eşitliği Birimi	2015	1	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Kars Belediyesi	Yerel Eşitlik Birimi	2006	1	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Karşıyaka Belediyesi	Karşıyaka Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi	2019	2	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Kadın ve Aile hizmetleri Müdürlüğü yönetmeliğinde görev yetki ve sorumluluklar tanımlanmıştır.	Yok.
Konak Belediyesi	Eşitlik Birimi	2018	1	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Menemen Belediyesi	Eşitlik Birimi	2019	Henüz Eşitlik Birimi için görevlendirme yapılmadı.	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü Yönetmeliği içerisinde görev, yetki ve sorumluluklar tanımlanmıştır.	Yok.
Muratpaşa Belediyesi	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Birimi	2014	1	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Yok.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Nilüfer Belediyesi	Eşitlik Birimi	2010	2	Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü	Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü Yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Eşitlik Birimi için, bağlı olduğu Dayanışma ve Eşitlik Bürosuna tanımlanan bir bütçe var.

Belediye	Birimin adı	Kuruluş Tarihi	Birimde Çalışan Personel Sayısı	Bağlı Olunan Müdürlük	Birimin Kendine Ait Düzenleyici Belgesinin Bulunma Durumu	Birimin Kendine Ait Bütçesinin Bulunma Durumu
Odunpazarı Belediyesi	Eşitlik Birimi	2014	1	Strateji Geliştirme Müdürlüğü	Kendine ait yönergesi mevcut.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Ortahisar Belediyesi	Eşitlik Birimi	2014	1	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü'nün Yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Yok, harcamalar daire başkanlığının bütçesinden gerçekleşiyor.
Seyhan Belediyesi	Eşitlik Birimi	2017	2	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Var.	Var.
Şişli Belediyesi	Toplumsal Eşitlik Birimi	2015	3	Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü	Var.	Yok, harcamalar müdürlüğün bütçesinden gerçekleşiyor.
Trabzon Büyükşehir Belediyesi	Yerel Eşitlik Birimi	2014	6	Kültür ve Sosyal İşler Başkanlığı	Kültür ve Sosyal İşler Başkanlığı'nın Yönetmeliği içerisinde tanımlanmıştır.	Var.

EK 2- Dezavantajlı Grupların Stratejik Planlardaki Yeri

Belediye	Stratejik Plan Amaçları	Stratejik Plan Hedefleri
Beşiktaş Belediyesi	Amaç 1. Toplum bileşenlerinin eşit olarak sosyal haklara erişimini desteklemek	Hedef 1.1. Toplumsal eşitlik perspektifi ile dezavantajlı kesimlerin kent faaliyetlerine ve belediye hizmetlerine ulaşabilmesi için sosyal politika üretilmesi <ul style="list-style-type: none">Kariyer Merkezi'nin kurulmasıKadın Girişimciliği Kooperatifi'nin kurulmasıKadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün kurulmasıBeşiktaş Kart Projesi; Yaşam Evleri, Kreşler, Öğrenci Yurtları Faaliyetleri'nin geliştirilerek devam ettirilmesiÇocuk Çalışmaları Birimi'nin kurulmasıÇocuk Hakları Temelli Eğitim Çalışmaları'nın yapılmasıÇocuk Danışma Kurulu'nun oluşturulması
		Hedef 1.2. Toplumsal Eşitlik Yaklaşımının Belediye Genelinde Yaygınlaştırılarak Tüm Hizmetlere Yansımalarının Sağlanması <ul style="list-style-type: none">Hak temelli toplumsal eşitlik eğitimleri yapılmasıÖncelikli kesimlere yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde özel ve önemli günlerde bilinç yükseltici etkinlikler yapılmasıEşitlik Eylem Planı'nın uygulanmasıBelediye çalışanlarına toplumsal eşitlik eğitimleri verilmesiCinsiyet Etki Değerlendirmesi (CED) yapılmasıEşitlikçi ifadelerin kurumsal dil hâline getirilmesi ve kitapçık yapılması projesi
Beylikdüzü Belediyesi	Amaç 3. Sosyoekonomik risklere karşı dirençli, sosyal içermeyi sağlayan, toplumsal hayata katılımı artıran, herkes için yaşam kalitesi yüksek bir kent oluşturmak	Hedef 3.1. Sosyal içermenin ve kapsayıcılığın sağlanması <ul style="list-style-type: none">Çocuklar, gençler ve yetişkinler için değişik spor branşlarında hizmet alanları oluşturmak ve organizasyonlar düzenlemekToplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla kadına yönelik spor hizmetlerinin gerçekleştirilmesiÇocuk Gündüz Bakımevi hizmetinin verilmesiSığınmacı, mülteci vb. durumdaki bireylerin ihtiyaç ve taleplerinin tespit edilerek ilgili kurumlarla koordinasyonun sağlanması ve sosyal uyum çalışmalarının yürütülmesiHizmette Eşitlik raporunun hazırlanması ve sunulmasıCinsel istismarla mücadele kapsamında yetişkinlere yönelik "Çocukların Bedensel Söz Hakkı" eğitim programının gerçekleştirilmesi

		<ul style="list-style-type: none">• Toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği, Kadın Sağlığı Eğitimi ve Kadının İnsan Hakları Eğitim programlarının yürütülmesi• Baba Destek Eğitim Programının yürütülmesi.
Buca Belediyesi	Amaç 4. Sosyal yardım ve hizmetlerde sürdürülebilirliği ön planda tutarak toplumsal refah için doğru hedef kitleye hizmet vermek.	Hedef 4.1. Kadınların sosyal yaşama katılımını sağlamak üzere pırlanta merkezi sayısını artırmak. <ul style="list-style-type: none">• Danışmanlık faaliyetleri• Sosyolojik farkındalık çalışmaları (eğitim seminerleri)• Kadın sığınma evi çalışması• Kadın emeği kooperatifi çalışması• Saha çalışması (hijyen paketi, yeni doğan paketi, şiddet önleme farkındalık kitapçığı)• Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin billboard çalışması• Psikodrama; kişisel gücün farkındalığı çalışması• Kadın dayanışmasını sağlayıcı etkinlikler• Kadın aktivite merkezi Hedef 4.4. Dezavantajlı kesimlerin sosyal yaşamdaki rolünü güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığı arttırmak <ul style="list-style-type: none">• Engelliler merkezinde düzenlenen kurs ve eğitim faaliyetleri• Engelliler ile ilgili etkinlik faaliyeti• Engelli nakil hizmeti faaliyeti
Çankaya Belediyesi	Amaç 2. Sağlık ve sosyal hizmetleri yaygınlaştırmak, cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılık ile mücadele etmek	Hedef 2.4. Kadına yönelik şiddet ve ayrımcılığın ortadan kaldırıldığı toplumsal cinsiyet eşitliğinin katılımcı bir anlayışla sağlandığı bir kent oluşturmak <ul style="list-style-type: none">• YEER'i katılımcı yöntemle hazırlanması.• STÖ lerle çeşitli düzeylerde toplantılar yapılarak ve projeler üretilmesi.• TCE ve ayrımcılık karşıtlığına ilişkin eğitim, seminer, söyleşi ve atölye çalışmaları yapılması.• Toplumsal cinsiyet ve kadın eserleri kütüphanesinin kurulması• Kadınlara TCE ye duyarlı istihdam garantili mesleki eğitim kursları düzenlemek ve konu ile ilgili iş birlikleri geliştirmesi.• Kadınların güçlenmesine yönelik Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP) gibi programların uygulanması.• Erkeklerle TCE çalışmaları çerçevesinde babalara Baba Destek Programı'nın verilmesi.• KDM sayısını arttırmak veya gezici danışmanlık uygulaması ile yaygınlaştırılması• Kadın sığınmaevinde kalan ve KDM ye başvuran kadınlara psikiyatrik konsültasyon hizmeti verilmesi.• TCE ye ilişkin özel günlerde etkinlik ve faaliyetler yapılması.• Kadınların ekonomik olarak güçlenmesi için ücretsiz stantlar, kalıcı pazar yerleri dükkan

		vb. sağlayarak konu ile işbirlikleri geliştirilmesi.
	Amaç 5. Belediye faaliyetleri hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesini sağlamak, ulusal ve uluslararası düzeyde hedef kitlelerle etkin iletişim kurmak, vatandaşların hizmetlerimize kolay bir şekilde ulaşmasını ve halkın yönetime katılımını sağlamak	Hedef 5.3. Ulusal ve uluslararası kuruluşlar ile ilişkileri geliştirip Çankaya'da verilen yerel hizmetleri dünyadaki yeniliklere paralel geliştirmek <ul style="list-style-type: none">Cinsiyet eşitliğine yönelik yeni proje ortaklıkları kurmak
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	Amaç 7. Eskişehirli'lere fırsat eşitliği sağlamak ve kentin sosyal sorunlarını çözmek	Hedef 7.1. Özel İhtiyaç Sahibi Gruplar Desteklenecek <ul style="list-style-type: none">Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik faaliyetlerEngellilere yönelik faaliyetlerKadınlara yönelik faaliyetlerÇocuklara yönelik faaliyetlerYaşlılara yönelik faaliyetlerBilimi sevdirmeye yönelik faaliyetlerHayal gücünü geliştirmeye yönelik faaliyetlerHizmet binaları ve atölye yapım faaliyetleri
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi	Amaç 3. Toplumsal dönüşümü pekiştirmek.	Hedef 3.1. Kadınlara, çocuklara ve ihtiyaç sahibi diğer toplumsal kesimlere yönelik hizmetlerin kapsamını ve niteliğini artırmak, ailenin korunmasına ve bireylerin kişisel, sosyal ve meslekî gelişiminin desteklenmesine yönelik programlar gerçekleştirmek. <ul style="list-style-type: none">Çocuk dostu kent" kapsamında "Çocuk Odaklı Yerel Eşitlik Planı" hazırlanması ve çocuklara yönelik faaliyetler yapılması.
İzmir Büyükşehir Belediyesi	Amaç 4. İzmirli'lere kendilerine dair kararlara katabilmek, kararları şeffaf ve denetlenebilir hale kavuşturmak ve kendi hakkı ve aidiyetini İzmir kültürünün ayrılmaz bir parçası haline getirmek.	Hedef 4.2. Cinsiyet eşitliği, çocuklar, gençler ve dezavantajlı topluluklar: Kent yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği desteklenecek, kadınların toplumdaki konumu güçlendirilecek; çocuklara gençlere ve tüm dezavantajlı topluluklara eşit yaşam hakkı sağlanacak. <ul style="list-style-type: none">Çocuklara ve Gençlere Yönelik FaaliyetlerKreş ve Masal Evi YapımlarıToplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik FaaliyetlerEngelli Kentlilerimize Destek Projelerinin YapılmasıHuzurevi FaaliyetleriMültecilere Yönelik Sosyal İçerme Faaliyetleri Hedef 4.3. Eşitsizliklerin azaltılması: İzmir'in ürettiği değer ve refah şehrin tüm mahalleleri ve köylerinde dengeli bir şekilde dağılacak. <ul style="list-style-type: none">İhtiyaç sahiplerine aynı ve nakdi yardımların yapılması faaliyetleri

		<ul style="list-style-type: none">• Sosyal Dayanışmaya Yönelik Projelerin Yürütülmesi• Köylere ve Mahallelere Yapılacak Olan Çok Amaçlı Salonlar
Kadıköy Belediyesi	Amaç 1. Toplumsal eşitlik perspektifi ile toplumun tüm kesimlerinin gözetildiği ve farklılaşan ihtiyaçlarının karşılandığı yaşam haklarına saygılı bir kent olmak	Hedef 1.1. Toplumun tüm kesimlerine yönelik ulaşılabilir ve erişilebilir bütüncül sosyal hizmet uygulamaları üretmek <ul style="list-style-type: none">• Mevcut sosyal hizmet merkezlerinin güçlendirilerek daha etkin hale getirilmesi• Sosyal hizmet merkezlerinde, toplumun tüm kesimlerine yönelik (göçmenler, sığınmacılar, mülteciler dahil) mesleki çalışmaların yürütülmesi• Hane bazlı mesleki çalışmaların yürütülmesi• Sosyo-ekonomik ihtiyaç sahiplerine yönelik (göçmenler, sığınmacılar, mülteciler dahil) sosyal ekonomik destek çalışmalarının yapılması• Toplumun tüm kesimlerine yönelik eğitim (meslek edindirme, hobi, kişisel gelişim) ve istihdam çalışmalarının yapılması• 65 yaş üstü, kronik sağlık sorunu olan veya engelli bireylere yönelik evde gerçekleştirilen psiko-sosyal destek ve yerinde yaşlı bakım (evde sıcak yemek, refakatçi desteği, evde temizlik, evde kuaförlük, tadilat vb.) hizmetlerinin yürütülmesi• Sosyal hizmet uygulamalarında, uzmanlık alanları doğrultusunda işbirliği yapılacak kurumlarla projelerin/eğitimin/atölyelerin gerçekleştirilmesi• Sosyal hizmet merkezlerin sayısının artırılarak çalışmaların yürütülmesi• Potlaç Kadın Kooperatifi-Feneryolu Dükkanların açılması• Kadın Yaşam Evi'nin açılması• Sosyo-ekonomik desteklerin dağıtım ve depolama merkezinin açılması• Çamaşırhane hizmetinin yaygınlaştırılması• Sosyal hizmet uygulamaları kapsamında gerçekleştirilen mesleki çalışmaların sonucunda katılımcılardan geribildirim alınarak etki değerlendirme çalışmalarının uygulanması ve verilerin raporlaştırılması• Alzheimer hastalığı ile ilgili hasta ve hasta yakınlarının rehabilitasyonunu sağlanması ve toplumda farkındalık yaratılması• Alzhemier hastalığı hakkında hasta yakınlarının desteklenmesi, bilinçlendirilmesi ve sosyal yaşama dâhil edilmesi• Sosyal yaşam evlerimizde 65 yaş ve üzeri vatandaşlarımızın aktif ve sağlıklı yaş almalarına yardımcı olunması, psikolojik destek sağlanması, sosyalleşmelerine ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunulması amacıyla çalışmalar yürütülmesi Hedef 1.2. Sosyal politika çalışmalarının toplumsal eşitlik perspektifinden kurumsallaşmasını sağlamak <ul style="list-style-type: none">• Eğitim ve atölye çalışmaları yapılması• Çocuk Meclisi'nin kurulması• Çocuk Meclisi çalışmalarının sürdürülmesi• Çocuk katımlı belediye hizmetlerinin sürdürülmesi• Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmaları kapsamında birimler bazında

		<p>toplumsal eşitlik etki değerlendirmesinin yapılması ve raporlanması</p> <p>Hedef 1.3. Çocuk, genç ve yetişkinlerin bilişsel, fiziksel, psikolojik ve sosyal gelişimlerini desteklemek</p> <ul style="list-style-type: none">Okul öncesi gündüz bakım evlerinde çocukların bedensel, bilişsel, duygusal, sosyal, kültürel, dil ve hareket gibi, çok yönlü gelişimlerini destekleyecek eğitim ortamının sağlanması amacıyla çalışmalar yürütülmesiAilelerin çalışma hayatına katılabilmesi ve sosyal hayatına daha fazla zaman ayırabilmesi amacıyla okul öncesi gündüz bakım evi ve kreş sayısının artırılarak yaygınlaştırılmasıEğitim hizmetlerinin sürekliliği için eğitim materyallerinin alınması
Karabağlar Belediyesi	Amaç 5. Sosyal Refah ve Dayanışma İçerisinde Yaşayan Güçlü Bir Toplum Oluşturmak	<p>Hedef 5.1. Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerini sağlamak.</p> <ul style="list-style-type: none">Kadın erkek eşitliği bilincini artırmak ve yerleştirmek için, kalıp yargılarla mücadele etmeye yönelik kampanyaların yapılmasıKadınların istihdama katılımı için kooperatifleşme faaliyetlerinin desteklenmesi ve "Lider Kadın" eğitimleri verilmesiKadın sığınma evinin açılmasıTüm hizmet projelerinin Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'na uygun olarak düzenlenmesiKadınlara yönelik kültürel ve sosyal gezilerin yapılmasıKadınlara ve kadın mültecilere yönelik çeşitli konularda güçlendirici eğitimlerin yapılmasıBelediyenin hizmetlerinin cinsiyete duyarlı şekilde planlanması için eğitim ve toplantıların yapılmasıBelediye hizmetlerinde, cinsiyete duyarlı veri hazırlanması için gerekli çalışmaların yapılmasıKamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerle işbirliği içinde, toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini geliştirmeye yönelik çalışmaların planlanmasıSemt merkezlerinde üreten kadınların ürettikleri ürünlerden ekonomik gelir elde etmeleri için kadın emeği pazarı oluşturulmasıKadın Dostu Park Yapılması, Kadın ve çocukların kullanımına uygun hale getirilen parkların tanıtımının yapılmasıKadınlara sağlık, bilinçli tüketim gibi konularda eğitim ve seminerlerin verilmesiKadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha aktif yer alabilmeleri için çocuk oyun odalarında çocuk oyun atölyeleri açılmasıKadına yönelik şiddetin, erken yaşta zorla evliliklerin vbs. Önlenmesi amacıyla

		<p>toplumsal farkındalık çalışmalarını sürdürerek koruyucu ve önleyici hizmetlerin sunulması</p> <ul style="list-style-type: none">• Kadınlara yönelik önemli gün ve haftalarda seminer, panel ve konferans düzenlenmesi
		<p>Hedef 5.2. Dezavantajlı kesimlerden çocuk, genç ve yaşlılara yönelik hizmetlerin daha etkin sunulması bu hizmetlerin nitelik ve niceliğini artırmak.</p> <ul style="list-style-type: none">• Yaşlılara yönelik evde bakım hizmetlerinin sürdürülmesi• Yaşlılara yönelik "Yaş Alanlar Merkezi"nin açılması• Önemli gün ve haftalarda çocuk ve yaşlılara yönelik etkinliklerin düzenlenmesi• Dezavantajlı mahallelerde çocuk ve yaşlılara eğitim ve seminerlerin düzenlenmesi• Çocuklara yönelik ihmal, istismar ve şiddetle ilgili farkındalık çalışmalarının yapılması (kampanya, eğitim, seminer vb.)• Çocuklara yönelik faaliyetlerin yürütüldüğü yaz okullarının açılması
		<p>Hedef 5.3. İlçede ekonominin gelişmesine katkıda bulunarak kadınların ve genç işsizlerin işgücüne ve istihdama katılımlarını artırmak.</p> <ul style="list-style-type: none">• Meslek odaları ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği içerisinde farklı iş kolları için eğitim ve programların düzenlenmesi• Mesleki ve teknik eğitim alan nitelikli işgücü ve işverenler arasında bağ kurularak istihdama katılım sağlanması, mesleki eğitim, beceri ve hobi kurslarının açılması• İstihdama yönelik seminer, panel ve konferans düzenlenmesi• Kurslara katılan kadınların çocuklarına yönelik oyun odaları ve kreşler açılması
		<p>Hedef 5.5. Engellilerin ekonomik, sosyal, kültürel ve kurumsal fırsatlara erişilebilirliklerini artırmak; eşit ve üretken bireyler olmalarını desteklemek.</p>
Kars Belediyesi	<p>Amaç 4. Dezavantajlı kesimlere öncelik verilerek vatandaşlara, sağlık, spor ve sosyal gereksinimlerini karşılayacak kapsayıcı hizmet vermek</p>	<p>Hedef 4.3. Toplumsal eşitlik perspektifinin belediye hizmetlerinde yaygınlaştırmak</p> <ul style="list-style-type: none">• Toplumsal eşitlik masası kurulacak ve Belediye personeline toplumsal eşitlik eğitimlerinin verilmesi sağlanacaktır.• Toplumsal eşitliğe duyarlı bütçelemenin yapılıp, Toplumsal Eşitlik Etki Değerlendirilmesi Raporu'nun hazırlanması.• Evde yaşlı bakım hizmetini modernize edip kapsamlılaştırarak, yaşlıların sosyalleşebileceği alanlar düzenleyip, erişilebilirliklerinin kolaylaştırılması (personel ve bakım yapılan kişilerin sayılarının artırılması).• Engellilere yönelik verilen kentsel hizmetlerin ve sosyal alanların geliştirilmesi, erişilebilirliğinin kolaylaştırılması.• STK'lar ile işbirliği yapılarak gerçekçi ve yerelde ihtiyaçlara cevap verebilecek projelerin geliştirilmesi.

Karşıyaka Belediyesi	Amaç 4. Tüm öğeleriyle güçlü, sağlıklı ve güvenli bir toplumsal yapı oluşturacak hizmetler üretmek	Hedef 4.1. Kentte yaşayan her kesimin ihtiyaçlarına yönelik sosyal hizmet üretilmesi <ul style="list-style-type: none">Sosyal destek amaçlı projeler geliştirilmesi, devamlılığının sağlanmasıMahallelerde sosyoekonomik yapının tespiti ve güçlendirilmesiToplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetler düzenlenmesiÇocuk dostu kent olunmasıKalkınma kooperatifleri kurulmasının desteklenmesiEğitime katkı amaçlı çalışmalar yapılmasıİhtiyaç sahiplerine ayni ve nakdi yardımda bulunulması Çiftçi pazarları kurulması
Konak Belediyesi	Amaç 2. Konak'ın sağlık, sosyal ve ekonomik yönden gelişimini sağlamak	Hedef 2.4. Kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik sosyal politikalar oluşturmak, kırılgan nüfusa yönelik eşitsizliği giderici mekanizmalar üreterek toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesini sağlamak <ul style="list-style-type: none">Proje hazırlamakDanışmanlık hizmetleri vermekHobi ve mesleki kurslar açmak ve eğitim hizmetleri vermekSaha ve veri toplama çalışmaları yürütmekKonukevi açmak
Menemen Belediyesi	Amaç 5. Sosyal hizmetleri geliştirmek ve sosyal belediyeçilik anlayışını yerleştirmek	Hedef 5.2. Alt gruplar (kadın hizmetleri birimi, çocuk ve gençlik hizmetleri birimi, engelli hizmetleri birimi, yaşlı hizmetleri birimi, sosyal yardım hizmetleri birimi, toplumsal cinsiyet birimi ve sosyal yardım hizmetleri birimi) ve birimleri aktif hale getirmek, hedef kitleyle buluşturup hizmeti yerleştirmek. <ul style="list-style-type: none">Engelli Hizmetleri, Sosyal Yardım Hizmetleri, Kadın Hizmetleri, Çocuk ve Gençlik Çalışmaları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yaşlı Hizmetleri birimlerinin aktif hale getirilmesi.
Muratpaşa Belediyesi	Amaç 2. Başta dezavantajlı guruplar olmak üzere, halkın yönetim ve karar mekanizmasına demokratik katılımı ile kentlilik bilinci çerçevesinde, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı ön plana çıkaran, halkın sosyal ve ekonomik düzeyini arttıran, istihdam yaratan, eğitim ve sporda bilimsel, kent kaynaklarını halkın kullanımına açan, sürdürülebilir, toplumsal bir belediyeçilik	Hedef 2.2. Kadın ve aile sağlığının güçlendirilmesi için yapılan faaliyetlerin %5 artırılması <ul style="list-style-type: none">Kadının sosyal rollerine yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları yapmakKadın Danışma ve Aile Danışma Merkezleri açmakKadın ve aile bireylerine yönelik özel gün ve haftalarda, farkındalık yaratmak için etkinlik düzenlemekKadın ve aile fertlerinin gündelik yaşamda karşılaştıkları sorunlara yönelik, ihtiyaç duyulan konularda eğitim çalışmaları düzenlemekMüdürlük personelinin eğitim ve bilgi düzeyini arttırmak, kadın ve aile fertlerine yönelik yapılan eğitim ve teknik çalışmalara nitelikli katkı koymakKamu kurum ve kuruluşları ile Sivil Toplum Kuruluşları ve Müdürlüğümüzün; aile, kadın

		<p>ve çocuklara yönelik yapmış oldukları faaliyetlerine katılımın artırılması ve farkındalık çalışmalarının tanıtımını yapılmasını sağlamak</p> <ul style="list-style-type: none">• Kadının sosyal rollerine yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları yapmak.• İnsan, kadın ve çocuk hakları ihlalleriyle mücadele yöntemleri geliştirmek amacıyla psiko-sosyal çalışmalar yapmak• Birimler arasındaki uzaklık nedeniyle birim içi kontrol ve iletişim sorunlarının olması ve ihtiyaç sahiplerinin müdürlüğe fiilen müracaatlarındaki ulaşım zorluğu• Babalık eğitimi yapmak ve baba ile çocuk arasındaki sosyal ilişkinin daha sağlıklı olması için etkinlikler düzenlemek
		<p>Hedef 2.3. Gençler, kadınlar ve engelliler başta olmak üzere; kent ekonomik ve sosyal hayatında adalet, mobilite ve dayanışmayı artırarak, kalıcı destek mekanizmalarının oluşturulması ve artırılması için kent yoksulluğunu giderici programlar uygulamak</p> <ul style="list-style-type: none">• Kadın ve aile bireylerine yönelik özel gün ve haftalarda, farkındalık yaratmak için etkinlik düzenlemek• Kadın ve aile fertlerinin gündelik yaşamda karşılaştıkları sorunlara yönelik, ihtiyaç duyulan konularda eğitim çalışmaları düzenlemek• Mesleki beceri kazandırılan girişimci kadınların iş hayatına atılmasının sağlamak için ilgili kurumlar ile protokol yapmak, projeler üretmek, ATSO, İŞ-KUR ve meslek odaları işbirliği ile kadınlara yönelik meslek edindirme kursları açılmak• Sivil Toplum Kuruluşları ve Müdürlüğümüzün; aile, kadın ve çocuklara yönelik yapmış oldukları faaliyetlerine katılımın artırılması ve farkındalık çalışmalarının tanıtımını yapılmasını sağlamak• Müdürlük personelinin eğitim ve bilgi düzeyini arttırarak, kadın ve aile fertlerine yönelik yapılan eğitim ve teknik çalışmalara nitelikli katkı konulmasının sağlanması• Kadının sosyal rollerine yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları yapmak• Kadın Danışma ve Aile Danışma Merkezleri açmak
Nilüfer Belediyesi	Amaç 3. Toplumsal Gelişim	<p>Hedef 3.2. Nilüfer'de gelir eşitsizliğine, engelliliğe, yaşa, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın ve sosyal risk altındaki grupların karşılaştığı fırsat eşitsizliklerinin azaltılması, bir arada ve eşit yaşam kültürünün güçlendirilmesi.</p> <ul style="list-style-type: none">• Engelli bireyler ve yakınlarına yönelik sosyal destek çalışmaları ile engelliliğe yönelik toplumsal farkındalık çalışmaları

		<ul style="list-style-type: none">• Kadınlara ve çocuklara yönelik sosyal etkinlik ve sosyal destek çalışmaları ile toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık çalışmaları• Cinsiyet kimliği ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik toplumsal farkındalık çalışmaları ve danışmanlık hizmetleri• Hükümlü ve yükümlü bireylere yönelik sosyal destek çalışmaları, sosyal etkinlikler ve toplumsal farkındalık çalışmaları gerçekleştirmek• Yaşlı bireylere yönelik sosyal etkinlik, sosyal destek ve bakım çalışmalarının yürütülmesi• Nilüferde yaşayan üniversite öğrencilerine ve ihtiyaç sahibi bireylere sosyal destek ve yardım çalışmaları• Kültürel değerlerimizi yaşatmaya ve dayanışmayı güçlendirmeye yönelik yapılan etkinlikler• Sağlık bilinç düzeyini artırmak için çalışmalar yapılması• Bağımlı bireyler ve yakınlarına yönelik sosyal destek çalışmaları ile bağımlılıkla mücadele kapsamında önleyici ve yönlendirici bilgilendirme çalışmaları yapılması.• Sosyal çalışmalar için yeni tesislerin açılması.
Odunpazarı Belediyesi	Amaç 3. Ekonomik Ve Sosyal Gelişimin Devam Ettirilmesi	Hedef 3.2. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının ilçe genelinde yaygınlaştırılarak tüm belediye hizmetlerine yansımaları sağlamak, girişimciliği özencirmek ve teşvik etmek. <ul style="list-style-type: none">• El Ürünleri ve Yöresel el sanatları konusunda teşvik edici çalışmalar yapılacaktır.• Mesleki eğitim kurslarının her yıl yenilenerek düzenlenmesine devam edilecektir.• Toplumun her kesimine özellikle gençliğe yönelik etkinlikler yapılacaktır (konferans, seminer, kurs vb.).• Odunpazarı'nda el sanatları eğitiminin geliştirilmesi ile ilgili faaliyetler her yıl yenilenerek devam edecektir.• El Sanatları Lisesi açılacaktır.
Ortahisar Belediyesi	Amaç 4. Bireysel ve toplumsal gelişim alanlarının desteklenmesi ve geliştirilmesiyle yaşam kalitesini yükseltmek	Hedef 4.2. Toplumun her kesimine yönelik sosyal yardımların yapılması, desteklenmesi ve yaşamlarının kolaylaştırıcı çalışmaların yapılması <ul style="list-style-type: none">• Kadınlarımızın yaşamlarını kolaylaştırıcı çalışmaların yapılması ve faaliyetlerinin desteklenmesi, el sanatları çarşısının yapılması (zağnos vadisi el sanatları çarşısı)• Dezavantajlı gruplara yönelik sosyal yardım ve faaliyetlerin yapılması
Seyhan Belediyesi	Amaç 3. Yönetimde insanı merkeze koyan sosyal belediyeçilik adına sürdürülebilir projeler üretmek	Hedef 3.5. Kadınlarımızın aile ve sosyal yaşamlarında güçlendirilmesi, korunması ve desteklenmesi

		<ul style="list-style-type: none">• Kadın çalıştay yapılması• Kadın konuk evinin hizmete açılması• Kadınların olası bir şiddet vakasında kendilerini korumaları için öz savunma eğitimlerinin verilmesi• Kadın kooperatiflerinin kurulması• Kadın kütüphanesi ve arşivi oluşturulması• Kadın Kafe'nin hizmete açılması• Kamerayla denetlenen parklarda acil butonu kurulması• Kadınlara özel günlerde etkinlikler yapılması• Kadın bültenleri hazırlanması
Şişli Belediyesi	Amaç 1. Hak ve eşitlik temelli bir yaklaşımla toplumsal gelişim desteklenecek ve refah artırılabilecektir.	Hedef 1.7. Toplumsal eşitliği, dezavantajlı sosyal grupların ihtiyaçlarına duyarlılığı ve belediye hizmetlerinin herkes için erişilebilirliğini sağlamaya yönelik çalışmalar yürütülecektir. <ul style="list-style-type: none">• Belediye binaları, dış birimleri ve sosyal amaçlı merkezlerinin mimari erişilebilirliği ile hizmet ve etkinliklerin sosyal erişilebilirliğinin sağlanması• İBB ile işbirliği içinde Şişli'de tüm unsurlarıyla engelsiz güzergâhlar oluşturabilmek için cadde, sokak ve meydanların fiziksel erişilebilirliği ile bu güzergâhlar üzerindeki sosyal alanların fiziksel ve sosyal erişilebilirliğini denetlemek ve iyileştirmek; erişilebilir güzergâhları Engelsiz Şişli dijital platformu üzerinden paylaşmak• Kadın, çocuk, engelli, yaşlı, LGBTİ+, Roman ve göçmenlere yönelik eşitlik eylem planlarının hazırlanması, toplumsal eşitliğe ve dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına uygun bütçelemenin uygulanması• Ayrımcılığın ve şiddetin her türüyle mücadele amacıyla eğitimler, iç ve dış paydaşlarla ortak projeler ve toplumsal farkındalığı yükselten iletişim kampanyaları düzenlenmesi• Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamaya yönelik eğitimler, iç ve dış paydaşlarla ortak projeler ve toplumsal farkındalığı yükselten iletişim kampanyaları düzenlenmesi• Engelli farkındalığı, fiziksel ve sosyal erişilebilirlik, engelsiz iletişimle ilgili eğitimler, iç ve dış paydaşlarla ortak projeler ve toplumsal farkındalığı yükselten iletişim kampanyaları düzenlenmesi Bağımlı olan veya bağımlılık riski altında olan çocuk, genç ve yetişkin bireylere ve ailelerine yönelik sosyal hizmet modelleri geliştirilmesi
	Amaç 5. Katılımcı, şeffaf, hesap verebilir bir anlayışla etkin ve mali yapısı güçlü, kurumsal performansı	Hedef 5.2. Toplumsal eşitliğe duyarlı ve güçlü bir kurumsal kimlik geliştirilecektir

	yüksek bir yönetim modeli geliştirilecektir.	<ul style="list-style-type: none">• Belediye'nin kurumsal kimliği ve iletişim çalışmalarının, toplumsal eşitlik ilkelerine uygunluğunun denetlenmesi• Kurumsal kimlik çalışmalarının geliştirilmesi ve dijital uygulamalara uyarlanması• İletişim kanallarıyla hemşeri hukukunun geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması• Şişli'nin yurtiçi ve yurtdışı basında ve sosyal medyada markalaşması• Belediye'de ve Şişli genelinde kültür, sanat ve sosyal faaliyetlerin duyurulmasını sağlayan yeni araçların ve yöntemlerin geliştirilmesi <p>Şişli Web TV'nin kurulması</p>
Trabzon Büyükşehir Belediyesi	Amaç 9. Sosyal Hizmet Faaliyetlerini Artırmak	Hedef 9.3. Yaşlılara, kadınlara ve çocuklara yönelik faaliyetleri artırmak <ul style="list-style-type: none">• Çocuklara Yönelik Kurslar Açmak• Çocuklara Yönelik Eğlence Faaliyetleri Düzenlemek• Yaşlılarla İlgili Bakım Faaliyetleri Yapmak• Yaşlılarla İlgili Sosyal Faaliyet Yapmak• 18 İlçede Yerel Eşitlik Masası Temsilciliklerinin Oluşturulması• Kentsel Hizmetlerde Cinsiyet Duyarlı Farkındalık Düzeyini Artırmaya Yönelik Faaliyetler Düzenlemek• Kadınların İş Gücüne Katılımlarına Destek Amacıyla Kreş, Çocuk Bakımevleri Açmak Kadın Yaşam Merkezi Yapmak