

**KADIN DOSTU KENTLER HAKKINDA  
BİRLEŞMİŞ MİLLETLER – İÇİŞLERİ BAKANLIĞI ORTAK  
PROGRAMI**

**TÜRKİYE’DE MAHALLİ İDARELERLE İLGİLİ MEVZUAT VE  
KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASINA İLİŞKİN  
ENGELLER HAKKINDA YASAL İNCELEME RAPORU**

**UNDP**

**Eylül 2013**

## GİRİŞ VE TEMEL İLKELER

Cinsiyet eşitliği insan haklarının ayrılmaz bir parçası ve demokrasinin temel bir ölçütüdür. Bir başka anlatımla cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin, kamusal ve özel hayatın tüm alanlarında eşit oranda görünür olması, güç ve sorumluluğun kadın ve erkek bireyler için eşit oranda paylaşımı anlamına gelmektedir. Cinsiyet eşitliği, cinsiyet eşitsizliğinin karşıtı olup, cinsiyet farklılığının karşıtı değildir. Toplum farklılık gösteren ihtiyaçlara sahip kadın ve erkeklerden oluşmaktadır ve toplumu yöneten siyaset, uygulanacağı toplumun toplumsal gerçekliğini dikkate alır şekilde oluşturulmalı, diğer bir ifadeyle cinsiyete duyarlı politikalar benimsenmelidir. Cinsiyet eşitliğinin sadece yasal düzenlemelerde kalması ve uygulamaya geçirilmesindeki güçlük, sadece Türkiye’de değil, pek çok batı demokrasisinde de halen aşılması gereken bir sorundur. Bunun en önemli sebebi, çok yakın bir döneme kadar cinsiyet eşitliğinin mevzuatta ve siyasette bağımsız bir konu olarak ele alınması, diğer alanlardaki politikalarla sıkı bağlantısının ve cinsiyet eşitliğine yönelik bakış açısının karar alma mekanizmasına yerleştirilmesi gereğinin göz ardı edilmiş olmasıdır.

Bu çerçevede, ele alınması gereken önemli bir konu, kadınların siyasi ve kamusal yaşamda düşük düzeydeki temsilidir<sup>1</sup>. Kadının toplumsal yaşamın tüm alanlarında ve hayatın her aşamasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaya devam etmesi üzüntü vericidir. Diğer taraftan, kadın ve erkek arasında kadın aleyhindeki ücret ayrımcılığı, kadınların işgücü piyasasına katılımında ve yükselmelerinde karşılaştıkları engeller, aşağılayıcı çalışma koşulları ve istismar edilmeleri, özel alanda ve sosyal sahalarda bedelsiz çalışmaya mahkum edilmeleri, ekonomik mahrumiyetleri ve yoksullukları kabul edilemezdir. Pek çok kadın fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddet mağdurudur ve insan hakları ihlallerine maruz kalmaktadır. Gerçek demokrasi, kadınların ve erkeklerin, daha iyi bir hayat standardına sahip toplumu yaratmak üzere tüm yeteneklerini ve kabiliyetlerini tam olarak kullanabildikleri bir ortamda oluşturulabilir. Bu sebeple, devletlerin, yasal düzeydeki eşitlikle uygulamadaki eşitlik arasındaki çelişkiyi gidermeye hizmet edecek araçları benimsemesi gerekmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında özellikle siyasi, kamusal ve ekonomik karar alma süreçlerinin her kademesindeki güç dengesizliklerinin yapısal nedenleri bertaraf edilmelidir. Kadın haysiyeti ve insan hakları ihlallerini, cinsiyete dayalı şiddeti önleme ve bununla mücadele etmeye yönelik güçlü ve etkili eylemler aracılığıyla kökünden kazımak ve bu konuda mağdurlara gereken yardımı ve desteği sağlamak ve faileri soruşturmak bu hususta devletlerin en temel ödevlerindedir. Açıklık ve şeffaflığın egemen olduğu, tüm ilgili tarafların katılımının sağlandığı ve cinsiyet eşitliğine ulaşılmasına giden süreçte sorumlulukların belirlendiği cinsiyet eşitliği perspektifinin yönetime entegre

---

<sup>1</sup> Bu hususta bkz. Avrupa Konseyi Bakan Delegeleri Komitesi’nin 12 Mart 2003 tarihli toplantısında kabul edilen CM Rec(2003)3 sayılı Tavsiye Kararı.

edilmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur<sup>2</sup>.

Türkiye, 1990’lardan bu yana, kadın hakları alanında önemli bir ilerleme sağlamıştır. Kadın hakları kuruluşlarının girişimlerinin yanı sıra Türkiye’nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Engellenmesi Sözleşmesi (CEDAW) gibi uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülüklerin izlenmesi ile ilgili faaliyetler sayesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir gündem oluşmuştur. Bu çerçevede, özellikle son on yılda yapılan yasal reformlar ile yürütme mekanizmasında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün (KSGM), yasama mekanizmasında Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun kurulması büyük önem taşımaktadır. KSGM tarafından yapılan önemli çalışmalar arasında konumuzu yakından ilgilendirmekte olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2008-2013) ve Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı özellikle zikredilmelidir. Bununla birlikte ulusal ölçekte kurulan bu yapı ve mekanizmaların kadınların gündelik yaşamlarına etki gösterebilmesi için yerel ölçekteki araçlarla desteklenmeleri gerekmektedir. Kadınların temel haklarının fiilen gerçek kılınabilmesi, onların hayat koşullarının iyileştirilmesi, yerel düzeyde somut önlemler alınmasını gerektirir. Yerel düzeydeki eşitsizliğin giderilmesi, özel destek mekanizmalarının ve hizmet sunum modellerinin oluşturulmasını gerekli kılabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilebilmesi, bu hususta tesis edilen ulusal ve yerel ölçekteki mekanizmaların karşılıklı uyum içinde işlemesi ve birbirlerini desteklemeleriyle mümkün kılınabilir.

## I- ANAYASAL ÇERÇEVE

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10. maddesi “Kanun önünde eşitlik” başlığını taşımaktadır. Bu madde uyarınca, *“herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”* Söz konusu maddenin ikinci fıkrasına göre, *“(Ek: 7.5.2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”* Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar (Anayasa m. 10/III).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 90. maddesinin son fıkrasına göre *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7.5.2004-5170/7 md.)Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”* Anayasal anlamıyla, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her

<sup>2</sup> Bu hususta bkz. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin 12 Mayıs 2009 tarihinde Madrid’de yapılan 119. toplantısında kabul edilen “Making Gender Equality Reality” başlıklı belge: CM(2009)68 final.

Türlü Ayrımcılığın Engellenmesi Sözleşmesi (CEDAW)<sup>3</sup> ile İhtiyari Protokol<sup>4</sup> ve Avrupa Konseyi'nin “Kadına Yönelik Şiddetin ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Sözleşmesi”nin<sup>5</sup> temel hak ve hürriyetlere ilişkin sözleşmeler olduğu ortadadır.

Anayasanın 127. maddesine göre “Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere, kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir.”

Mahalli idarelere ilişkin olarak Anayasanın 127. maddesinde belirtilen ilkeler aşağıda sunulmaktadır:

- 1- Mahalli idareler, kamu tüzel kişiliğine sahiptirler (m. 127/I).
- 2- Mahalli idareler, mahalli müşterek ihtiyaçları karşılamak için kurulurlar (m. 127/I).
- 3- Mahalli idarelerin görev ve yetkileri kanunla düzenlenir. Bu düzenleme yerinden yönetim ilkesine uygun olarak yapılır (m.127/II).
- 4- Mahalli idarelerin karar organları seçmenler tarafından seçilerek oluşturulur (m. 127/I). Seçimler, kural olarak beş yılda bir yapılır (m.127/III).
- 5- Mahalli idarelerin seçilmiş organların organlık sıfatını kazanmalarına ilişkin itirazların çözümü ve kaybetmeleri konusundaki denetim, yargı yoluyla olur (m. 127/IV).
- 6- Mahalli idareler, idarenin bütünlüğü ilkesine uygun olarak faaliyette bulunurlar. Dolayısıyla mahalli idareler üzerinde merkezi idarenin idari vesayet yetkisi vardır (m. 127/V).
- 7- Mahalli idareler, kendi aralarında Bakanlar Kurulu'nun izniyle birlik kurabilirler (m. 127/VI).

Mahalli idareler, Anayasa'ya göre il (il özel idaresi), belediye ve köy olmak üzere üç çeşittir. Çalışmamızda, sırasıyla, Belediye Kanunu, Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve İl Özel İdaresi Kanunu toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama perspektifiyle ele alınmaya çalışılacaktır. Yeni yasama döneminde yeni bir Köy Kanunu tasarısı gündemde olduğundan, raporumuzda, 18.03.1924 kabul tarihli ve 442 sayılı Köy Kanunu değerlendirme dışı bırakılmıştır.

## II- BELEDİYE KANUNU

Türkiye'de belediyeler iki ayrı kanunla düzenlenmişlerdir. Bunlardan ilki 3 Temmuz 2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu<sup>6</sup>, ikincisi ise 10 Temmuz 2004 tarih ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'dur. Aşağıda ayrıca incelenecek olan

---

<sup>3</sup> RG 14/10/1985, 18898.

<sup>4</sup> RG 2/8/2002, 24834.

<sup>5</sup> RG 8/3/2012, 28227.

<sup>6</sup> RG 13/07/2005, 25874.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, sadece büyükşehir belediyelerine ve bunların içindeki büyükşehir ilçe belediyelerine uygulanır. 5393 sayılı Belediye Kanunu ise genel kanundur ve tüm belediyelere uygulanır; diğer bir ifadeyle, bu kanun, Büyükşehir Belediyesi Kanununda hüküm bulunmayan hallerde büyükşehir belediyelerine ve bunlara bağlı ilçe belediyelerine de uygulanır.

Belediye, belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisidir(m.3-a).

Belediye Kanunu toplumsal cinsiyet bakış açısıyla bir bütün olarak incelendiğinde aşağıdaki hususlar dikkat çekmektedir:

### ***Kadın Konuk Evleri:***

Belediye Kanununun “Belediyenin Görev ve Sorumlulukları” başlıklı 14. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinin son cümlesinde “*Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’i geçen belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konuk evleri açar.*” hükmüne yer verilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında “*Hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırası, belediyenin malî durumu ve hizmetin ivediliği dikkate alınarak belirlenir.*” ifadesine yer verilmektedir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) verilerine göre, Nisan 2012 itibarıyla Türkiye’de toplam 81 konuk evi bulunmaktadır. Bunların 53’ü Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’na, 25’i belediyelere, 3’ü ise kadın sivil toplum örgütlerine bağlıdır<sup>7</sup>. Türkiye’de bugün nüfusu 50.000’in üzerinde 270 adet belediye bulunmaktadır<sup>8</sup>, ancak konuk evi kuran belediye sayısı %10 oranının dahi altındadır. Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrasında yer alan, hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırasının “belediyenin mali durumu” dikkate alınarak belirleneceği yönündeki hükmün bu sayısal azlığın gerekçelerinden birini oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan, kurulmuş olan az sayıdaki kadın konuk evinde de uygulamada bazı güçlüklerle karşılaşıldığı bilinmektedir. Bu güçlükler, özellikle danışmanlık ve koruma hizmetlerinin yeterli düzeyde verilememesi ile ilgilidir. Bu sorunların, Konuk Evlerinin fiziki özellikleri, işleyişi, yönetimi, hizmetlerin sunulması, çalışanların niteliği ve görevleri gibi hususlarda uyulması gereken asgari standartların yasal düzenlemelerle ortaya konulmamış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

### ***Yerel Karar Mekanizmalarına Katılım ve Cinsiyete Duyarlı Politikaların Oluşturulması:***

Belediye Kanununun 17. maddesine göre belediyenin karar organı belediye

<sup>7</sup> Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü verileri için bkz: <[www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/204/Kadin+Konukevleri](http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/204/Kadin+Konukevleri)> (27/4/2012)

<sup>8</sup> Türkiye Belediyeler Birliği verileri, 27/4/2012: [www.tbb.gov.tr/HD612\\_genel-istatistik.html](http://www.tbb.gov.tr/HD612_genel-istatistik.html)

meclisidir. Belediye meclisi ilgili kanunda gösterilen esas ve usullere göre seçilmiş üyelerden oluşur. Ancak görülmektedir ki, 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'da belediye meclisi üyelikleri için yapılacak seçimlerde kadın adaylara yer verme zorunluluğuna ilişkin bir kural bulunmamaktadır<sup>9</sup>. Bu da kadınların belediyelerin karar alma mekanizması olan belediye meclislerinde dengeli şekilde temsili konusunda önemli bir eksiklik teşkil etmektedir<sup>10</sup>.

Diğer taraftan, Belediye Kanununun 24. maddesinde belediye meclisinin, üyeleri arasından en az üç en fazla beş kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabileceği hükmü yer almaktadır. Hükmün ikinci fıkrasına göre, il ve ilçe belediyeleri ile nüfusu 10.000'in üzerindeki belediyelerde plân ve bütçe ile imar komisyonlarının kurulması zorunludur. Bu hükümde, kurulması zorunlu ihtisas komisyonları arasında "kadın-erkek eşitliği ihtisas komisyonları"na yer verilmemesi, cinsiyet eşitliği perspektifinin belediyelerin siyaset belirleyici karar alma süreçlerine yerleşmesi amacına hizmet etmekten uzak bulunmaktadır.

24. maddenin 5. fıkrasına göre, mahalle muhtarları ve ildeki kamu kuruluşlarının amirleri ile ildeki kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, üniversiteler, sendikalar ve gündemdeki konularla ilgili sivil toplum örgütlerinin temsilcileri, oy hakkı olmaksızın kendi görev ve faaliyet alanlarına giren konuların görüşüldüğü ihtisas komisyonu toplantılarına katılabilir ve görüş bildirebilir; komisyon

<sup>9</sup> T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 2008-2013 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nda "Kadınların yerel düzeyde siyasi temsili" başlığı altında ifade edildiği üzere; yerel yönetimler, demokrasinin gelişmesinde kilit bir rol üstlenmektedir. Kadın belediye meclis üyeleri yerel düzeyde alınan kararları etkileyebilir ve bu kararların toplumsal cinsiyete daha duyarlı olmasını sağlayabilir. Buna karşın, siyasi yaşama katılımında ilk adım olarak değerlendirilebilecek yerel yönetimlere olan kadın katılımı Türkiye'de oldukça kısıtlı düzeydedir. Yetki ve karar alma süreçlerine kadınların katılımlarında; kadınların eğitim düzeyi, ekonomik durumları ve aile içi sorumlulukları belirleyici etkenlerdir. Siyasetin erkek egemen bir alan olarak toplumsal kabul görmesi, kadınların bu alana katılımlarında kısıtlayıcı olmaktadır. Kadınların 2009 seçimlerinin ardından yerel yönetimler açısından geldiği mevcut durum (İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü verilerine göre hazırlanan tablo) incelendiğinde görüleceği üzere, yerel düzeyde seçilen kadınların yüzdeleri aşırı düşüktür ve 1999 yılından bu yana kayda değer bir artış gerçekleşmemiştir:

**Tablo- Yerel Yönetimlerde Kadın**

	2009 Toplam	2009 % Kadın	2004 Toplam	2004 % Kadın	1999 Toplam	1999 % Kadın
Belediye Başkanı	2948	0,9	3.225	0,6	3.215	0,6
Belediye Kurulu Üyesi	31.790	4,2	34.477	2,3	34.084	1,6
İl Meclisi Üyesi	3.379	3,3	3.208	1,8	3.122	1,4

<sup>10</sup> Bu eksiklikler konusunda alınması gereken önlemlere işaret eden örnek uluslararası düzenlemeler için bkz. Avrupa Konseyi Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi'nin bu hususta 19 Mart 2010 tarihinde 18. Oturumunda kabul edilen Tavsiye Kararı için bkz. "The Congress/Recommendation 288 (2010): Achieving sustainable gender equality in local and regional political life"; Avrupa Konseyi Bakan Delegation Komitesi'nin 12/3/2003 tarihli Tavsiye Kararı için bkz. "Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making"; ayrıca bkz. CEDAW m. 7-8 ve CEDAW Komitesi'nin 5, 8, 23 ve 25 sayılı Genel Tavsiye Kararları.

çalışmalarında uzman kişilerden yararlanılabilir. Kadın-erkek eşitliği ihtisas komisyonlarının zorunlu komisyonlar haline getirilmesi, belediye meclisinin kabul edeceği ve belediyenin sağlayacağı hizmetleri içeren stratejik planlarda, kadınların ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin yer alması konusundaki karar alma süreçlerini etkileme, tavsiyelerde bulunma, uygulamayı denetleme hususlarında önemli bir avantaj sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, karar alma süreçlerine kadın sivil toplum kuruluşlarının ve diğer ilgililerin katılımına imkan vermesi bakımından da önemli bir rol oynayacaktır.

Belediye Kanununun 48. maddesinde, belediye teşkilatının norm kadroya uygun olarak yazı işleri, mali hizmetler, fen işleri ve zabıta birimlerinden oluştuğu belirtilmekte, gerektiğinde sağlık, itfaiye, imar, insan kaynakları, hukuk işleri ve ihtiyaca göre diğer birimlerin oluşturulabileceği ifade edilmektedir. Belediyelerin zorunlu birimleri arasında kadın-erkek eşitliği birimine yer verilmemesi, gerek belediye sınırları içinde yaşayan kadınlara sunulması gerekli olan hizmetlerin tespiti, gerek bu hizmetlerin temininde diğer ilgili belediye birimleri ve makamlarla koordinasyonun sağlanması açısından eksiklik olarak değerlendirilebilir.

### ***Cinsiyete Duyarlı Bütçe ve Toplumsal Cinsiyet Önceliklerinin Belediyelerin Stratejik Planlarında Yer Alması:***

Belediye Kanununun 41. maddesinde belediye başkanı tarafından hazırlanarak belediye meclisine sunulması gereken stratejik plan ve performans programı düzenlenmektedir. Stratejik plân, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır ve belediye meclisi tarafından kabul edildikten sonra yürürlüğe girer. 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. Görüldüğü gibi, Belediye Kanununda, belediye stratejik planlarının hazırlanmasında, toplumsal cinsiyet önceliklerini ve bu öncelikler çerçevesinde öngörülen hizmetleri tespit etmesi gereken eylem planlarına yer verilmemektedir (m. 41)<sup>11 12</sup>. Diğer taraftan, stratejik planlara uygun olarak hazırlanan bütçenin cinsiyete duyarlı şekilde oluşturulması ile ilgili olarak da herhangi bir hüküm bulunmamaktadır (m. 61 vd.).

---

<sup>11</sup> İçişleri Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığının 19/02/2010 tarih ve 2010/10 sayılı Genelgesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve "Kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi ortak programı" çerçevesinde 2006-2009 yılları arasında altı pilot ilde yürütülen çalışmalarda, yerel eşitlik eylem planlarının rolü vurgulanmakta, bu uygulamanın yaygınlaştırılması teşvik edilmektedir.

<sup>12</sup> Başbakanlığın 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2010/14 sayılı Genelgesinde de, yerel yönetimlerin hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil etmeleri, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer vermeleri düzenlenmiştir.

### III- BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KANUNU

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu<sup>13</sup> 10 Temmuz 2004 tarihinde kabul edilmiş ve 23 Temmuz 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000'den fazla olan il belediyeleri, fiziki yerleşim durumları ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak, kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir (m. 4). Büyük şehirlerde “büyükşehir belediyesi” ve ilçe belediyesi” olmak üzere iki çeşit belediye vardır (m. 3). Büyükşehir belediyesi, en az üç ilçe belediyesini kapsayan, bu belediyeler arasında koordinasyon sağlayan, kanunlarla verilen görev ve sorumlulukları yerine getiren, yetkileri kullanan, idari ve mali özerkliğe sahip ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişisidir (m. 3/a). Bugün 16 adet büyükşehir belediyesi vardır (Adana, Adapazarı, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, İstanbul, İzmir, İzmit, Kayseri, Konya, Mersin, Samsun). Büyükşehir ilçe belediyeleri ise, büyükşehir belediyesi sınırları içinde kalan ilçelerde kurulan belediyelerdir (m. 3/c). Türkiye’de bugün toplam 142 adet büyükşehir ilçe belediyesi bulunmaktadır.

Büyükşehir Belediyesi Kanunu toplumsal cinsiyet bakış açısıyla bir bütün olarak incelendiğinde aşağıdaki hususlar dikkat çekmektedir:

#### ***Yerel Karar Alma Mekanizmalarına Katılım ve Cinsiyete Duyarlı Politikaların Oluşturulması:***

Büyükşehir Belediyesi Kanununun 12. maddesine göre, büyükşehir belediyesinin karar organı büyükşehir belediye meclisidir. Büyükşehir Belediye Meclisi ilgili kanunda gösterilen esas ve usullere göre seçilmiş üyelerden oluşur. Ancak Belediye Meclisinde olduğu gibi, 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun’da büyükşehir belediye meclisi üyelikleri için yapılacak seçimlerde kadın adaylara yer verme zorunluluğuna ilişkin bir kural bulunmamaktadır. Bu da kadınların belediyelerin karar alma mekanizması olan belediye meclislerinde dengeli şekilde temsili konusunda önemli bir eksiklik teşkil etmektedir<sup>14</sup>.

Diğer taraftan, Büyükşehir Belediyesi Kanununun 15. maddesinde, büyükşehir belediye meclisinin, üyeleri arasından en az beş en fazla dokuz kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabileceği hükmü yer almaktadır. Hükmün ikinci fıkrasına göre, imar ve bayındırlık komisyonu, çevre ve sağlık komisyonu, plân ve bütçe komisyonu, eğitim, kültür, gençlik ve spor komisyonu ile ulaşım komisyonunun kurulması

<sup>13</sup> RG 23/7/2004, 25531.

<sup>14</sup> Bkz. Avrupa Konseyi Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi’nin “*The Congress/Recommendation 288 (2010): Achieving sustainable gender equality in local and regional political life*” başlıklı Tavsiye Kararı; Avrupa Konseyi Bakan Delegeleri Komitesi’nin “*Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers to member states on balanced participation of women and men in political and public decision making*” başlıklı Tavsiye Kararı; CEDAW m. 7-8 ve CEDAW Komitesi’nin 5, 8, 23 ve 25 sayılı Genel Tavsiye Kararları.



zorunludur. Bu hükümde, kurulması zorunlu ihtisas komisyonları arasında yerel hizmete erişim ve hizmetlerden eşit biçimde yararlanma konusunda en dezavantajlı kesimlerden biri olan kadınların sorunlarının çözümüne katkıda bulunacak, onların kendine özgü ihtiyaçlarına cevap verecek kadın-erkek eşitliği ihtisas komisyonlarına yer verilmemesi, cinsiyet eşitliği perspektifinin büyükşehir belediyelerinin siyaset belirleyici karar alma süreçlerine yerleşmesi amacına hizmet etmekten uzak bulunmaktadır. Bu komisyonların zorunlu hale getirilmesinin sağlayacağı yararları yukarıda Belediye Kanununa ilişkin açıklamalarda yer verilmiştir.

Gerek belediyeler gerek büyükşehir belediyeleri nezdinde kadın-erkek eşitliği ihtisas komisyonlarının yasal olarak zorunlu kılınmamış olması nedeniyle, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun çalışmaları yerel düzeydeki komisyonların çalışmalarıyla desteklenme imkanından yoksun kalmıştır.

### ***Cinsiyete Duyarlı Bütçe ve Toplumsal Cinsiyet Önceliklerinin Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planlarında Yer Alması:***

Büyükşehir Belediyesi Kanununda, büyükşehir belediyesinin görev, yetki ve sorumlulukları kapsamında yer alan stratejik planlarının hazırlanmasında, toplumsal cinsiyet önceliklerinin tespit edilmesi ve bu önceliklere yönelik olarak öngörülen hizmetlere ilişkin eylem planlarına yer verilmediği (m. 7) görülmektedir. Diğer taraftan, büyükşehir belediye bütçesi ile ilçe ve ilk kademe belediyelerinden gelen bütçelerin cinsiyete duyarlı şekilde oluşturulması ile ilgili her hangi bir düzenlemenin de yer almadığı görülmektedir (m. 25)<sup>15</sup>.

### ***Kadınların Ekonomik Yönden Güçlenmesi ve Meslek Edindirme Faaliyetleri:***

Büyükşehir Belediyesi Kanununun “*Büyükşehir, ilçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve sorumlulukları*” başlıklı 7. maddesinde, büyükşehir belediyelerinin görev ve yetkileri 25 bent halinde sayılmıştır. Bu görevler arasında, büyükşehir belediyelerine ve ilçe belediyelerine, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel hizmetler sunmak, mesleki eğitim ve beceri kursları açmak görevleri verilmiştir (m. 7 f. I/v ve III/d). Başbakanlığın 25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2010/14 sayılı Genelgesine göre de, yerel yönetimler tarafından yürütülen tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacaktır. Bu olumlu düzenlemelerin yanı sıra, KSGM tarafından hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planında (2008-2013) hedef ve stratejiler arasında “Kadınların istihdam edilebilirliklerinin, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda eğitim, mesleki eğitim, girişimcilik eğitimi, yetişkin eğitimi ve aktif işgücü programları ile artırılması, ayrıca sosyal ve psikolojik danışmanlık, kamu kurumlarıyla tanışma, özgüven kazanma, çatışma çözme vb. konularda güçlendirme

<sup>15</sup> Bkz. İçişleri Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığının 19/02/2010 tarih ve 2010/10 sayılı Genelgesi. (Genelgede, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması çerçevesinde yerel eşitlik eylem planlarının rolü vurgulanmakta, bu uygulamanın yaygınlaştırılması teşvik edilmektedir.)



sorunlarının çözümüne katkıda bulunacak, onların kendine özgü ihtiyaçlarına cevap verecek kadın-erkek eşitliği ihtisas komisyonlarına yer verilmemesi, cinsiyet eşitliği perspektifinin il özel idarelerinin siyaset belirleyici karar alma süreçlerine yerleşmesi amacına hizmet etmekten uzak bulunmaktadır.

İl Özel İdaresi Kanununun 35. maddesinde, il özel idaresi teşkilatının, genel sekreterlik, mali işler, sağlık, tarım, imar, insan kaynakları ve hukuk işleri birimlerinden oluştuğu belirtilmekte, gerektiğinde il genel meclisinin kararıyla norm kadro ilke ve standartları çerçevesinde diğer birimlerin oluşturulabileceği ifade edilmektedir. İl özel idarelerinin zorunlu birimleri arasında kadın-erkek eşitliği birimine yer verilmemesi ve bu birimin faaliyetlerinin gerektirdiği norm kadroların kanunda düzenlenmemesi, gerek il özel idaresinin görev alanı içinde yaşayan kadınlara sunulması gerekli olan hizmetlerin tespiti, gerek bu hizmetlerin temininde diğer ilgili makamlarla koordinasyonun sağlanması açısından eksiklik olarak değerlendirilebilir.

### ***Cinsiyete Duyarlı Bütçe ve Toplumsal Cinsiyet Önceliklerinin İl Özel İdarelerinin Stratejik Planlarında Yer Alması:***

İl Özel İdaresi Kanununun 31. maddesine göre, vali, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma plân ve programları ile varsa bölge plânına uygun olarak stratejik plân ve ilgili olduğu yıl başından önce de yıllık performans plânı hazırlayıp il genel meclisine sunar. Stratejik plân, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır ve il genel meclisinde kabul edildikten sonra yürürlüğe girer. Stratejik plân ve performans plânı bütçenin hazırlanmasına esas teşkil eder ve il genel meclisinde bütçeden önce görüşülerek kabul edilir. Görüldüğü gibi, il özel idaresi stratejik planlarının hazırlanmasında toplumsal cinsiyet önceliklerinin tespit edildiği ve bu önceliklere yönelik olarak öngörülen hizmetleri içermesi gereken eylem planlarına yer verilmemektedir.

İlin stratejik plânına uygun olarak hazırlanan bütçenin cinsiyete duyarlı şekilde oluşturulması ile ilgili her hangi bir düzenlemenin de yer almadığı görülmektedir (m. 44 vd.)<sup>18</sup>.

## **SONUÇ**

Anayasanın 10. maddesinde bahse konu eşitlik ilkesi çerçevesinde, normlar hiyerarşisi uyarınca yerel yönetimlerle ilgili mevzuatta Anayasal eşitlik ilkesine aykırı hükümlerin yer alması, kural olarak, mümkün değildir. Bununla birlikte,

<sup>18</sup> Bkz. İçişleri Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığının 19/02/2010 tarih ve 2010/10 sayılı Genelgesi (Genelgede, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında yerel eşitlik eylem planlarının rolü vurgulanmakta, bu uygulamanın yaygınlaştırılması teşvik edilmektedir).

yukarıda ifade edildiği gibi, kadın erkek eşitliğinin sadece yasal (*de jure*) düzeyde kalmaması aynı zamanda fiili olarak da (*de facto*) gerçekleşmesinin temin edilmesi, yasaların, cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bakış açısının uygulama içine yerleşmesini sağlayacak kavram ve kurumlarla donatılmış olmasına gerek göstermektedir.

BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi (CEDAW) tarafından da tavsiye edildiği üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğinin temin edilebilmesi için, merkezi hükümetlerin ve yerel yönetimlerin etkin toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmaları kurmaları gerekmektedir. Yerel yönetimlere ilişkin Türk mevzuatının cinsiyet eşitliği bakımından en önemli eksikliği, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kurum ve mekanizmaları açıkça düzenlememiş olmasıdır.

Bu çerçevede, özellikle:

- 5393 sayılı Belediye Kanununun 17. maddesinde yer alan, belediyelerin karar organı olan belediye meclisinin zorunlu ihtisas komisyonları arasında,
- 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 16. maddesinde yer alan il özel idaresinin zorunlu ihtisas komisyonları arasında,
- 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun 15. maddesi uyarınca kurulması zorunlu olan ihtisas komisyonları arasında,

bulunmayan “kadın-erkek eşitliği” komisyonlarının yasal değişiklik yapılarak zorunlu ihtisas komisyonları arasına alınmasının büyük önem taşıdığı değerlendirilmektedir. Bu sayede, yerel hizmete erişim ve hizmetlerden eşit biçimde yararlanma konusunda en dezavantajlı kesim olan kadınların kendine özgü sorunlarının çözümüne katkı sağlanacak, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi, komisyon içinde yer alacak kadınlar ve kadın sivil toplum kuruluşları aracılığıyla yerel siyaset belgelerine yansıma imkanı bulacaktır.

Diğer taraftan, belediye ve il özel idarelerinin stratejik planlarının hazırlanması sürecinde, yerel yönetimler tarafından sunulan hizmet modellerinin geliştirilmesinde kadınların sorunlarına ve gereksinimlerine yönelik araştırma ve değerlendirme yapmak, yerel karar alma mekanizmalarında kurulması önerilen ihtisas komisyonlarıyla kadın kuruluşları arasında eşgüdüm ve işbirliğini sağlamak, kadınların yerel hizmetlere erişimini kolaylaştırmak amacıyla il özel idareleri ve belediyelerde kadın-erkek eşitliği birimlerinin kurulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Belediyeler tarafından kurulması kanunla öngörülen kadın Konuk Evleri hakkındaki yasal çerçeve geliştirilmeye ihtiyaç göstermektedir.

Son olarak, yerel yönetimlerin seçimle iş başına gelen karar organlarında kadınların dengeli bir şekilde temsil edilmesini sağlamak üzere gerekli mevzuat çalışmalarının yapılmasında yarar görülmektedir.



**Seçilen Ülkelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kanunlarının İncelenmesi ve Tavsiye Edilen En İyi Uygulamalar**

**REF: LE/UNJP2011 – YEREL YÖNETİMLER VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ**

**BİRLEŞMİŞ MİLLETLER – İÇİŞLERİ BAKANLIĞI  
KADIN DOSTU KENTLER ORTAK PROGRAMI**

**UNDP  
Eylül 2013**

## I. GİRİŞ

Bu belgede, aşağıdaki kategorilere yönelik en iyi uygulamalar yer almaktadır: Pozitif ayrımcılık önlemleri, yerel yasal çerçeve ve toplumsal cinsiyet eşitliği birimleri, ulusal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği birimleri, siyasi katılım, kamu istihdamı ve atamalar ve stratejik planlama.

## II. Pozitif Ayrımcılık Önlemleri – En İyi Uygulamalar

**Slovenya**'da, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu, kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri tespit eder ve yaşamın farklı alanlarındaki eşitsizlikleri gidermeye yönelik standartlar belirler. Kanun, ilgili alanda aşağıdakileri sağlar:

### Madde 7 (Özel önlemler)

(1) Özel önlemler, kadın ve erkeklere yönelik eşit fırsatlar oluşturmanın yanı sıra, kadın ve erkeklerin dengeli olmayan bir biçimde temsil edildikleri veya belirli bir toplumsal cinsiyetteki kişilerin eşitsiz bir statüde olduklarının tespit edildiği sosyal yaşamın özel alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeyi hedef alan geçici önlemlerdir.

(2) Önceki paragrafta anılan dengeli olmayan biçimdeki bir temsilden, belirli bir toplumsal cinsiyetin, sosyal yaşamın özel bir alanında veya bu alanın bir bölümündeki temsilinin %40'tan daha düşük olması halinde söz edilir.

(3) Özel önlemler, kadın ve erkeklerin dengeli olamayan bir biçimde temsil edilmesi veya belirli bir toplumsal cinsiyetteki kişilerin eşitsiz bir statüde olmaları sonucunu doğuran nesnel engelleri ortadan kaldırmanın yanı sıra, yeterli temsil edilmeyen veya eşitsiz statüye maruz kalan toplumsal cinsiyete yönelik teşvik biçiminde özel yardımlar vermek üzere kullanılır. Bu teşvikler, haklı gerekçelere dayanmalı ve özel önlemin amacı ile orantılı olmalıdır.

(4) Özel önlemler, her şeyden önce, aşağıdakileri içerir: Öngörülen standart ve koşulların eşit derecede sağlandığı durumlarda, yeterli temsil edilmeyen veya eşitsiz statüye maruz kalan toplumsal cinsiyete mensup kişilere yönelik dengeli ve eşit biçimde bir temsil sağlanana kadar öncelik tanıyan pozitif ayrımcılık önlemleri; kadın ve erkeklerin dengeli olmayan bir biçimde temsil edilmeleri veya toplumsal cinsiyeti nedeniyle eşitsiz bir statüde olmalarının önüne geçme amacı doğrultusunda özel yardım sağlayan veya özel teşvikler sunan teşvik edici önlemler ve fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği oluşturma ve bunları desteklemeye yönelik farkındalık yaratma faaliyetleri ve eylem planları biçimindeki program önlemleri.

#### Madde 8 (Pozitif ayrımcılık önlemlerinin alınması)

(1) Eğitim, istihdam, mesleki yaşam, kamusal veya siyasi faaliyet alanları ile bu Kanunun 7. maddesinde belirtilen nedenlerin gerektirebileceği, sosyal yaşamın özel alanları çerçevesindeki diğer yerlerde pozitif ayrımcılık önlemleri alınabilir.

(2) Yapıları ve usullerine uygun olarak devlet makamları, kamu sektöründeki diğer kuruluşlar, ekonomik operatörler, siyasi partiler ve sivil toplum örgütleri tarafından pozitif ayrımcılık önlemleri alınabilir.

(3) Önceki paragrafta anılan kuruluşlar, kendi çalışma alanlarındaki kadın ve erkek statüleri analizine dayanarak, fırsat eşitliğinin oluşturulması ve desteklenmesine yönelik eylem planları çerçevesinde pozitif ayrımcılık önlemleri alırlar. Pozitif ayrımcılık önlemlerinin alınma nedenleri, bu önlemler yoluyla ulaşılabilecek hedefler, önlemlerin uygulanmaya başlanması ve önlemleri izleme yönteminin yanı sıra, uygulamanın sonlandırılması ve önlemleri uygulama denetimi, bir eylem planında belirtilir.

(4) Önceki paragrafta anılan eylem planı, pozitif ayrımcılık önlemlerinin uygulanmaya başlanmasından önce, Fırsat Eşitliği Ofisi'nin ön onayına sunulur.

#### Madde 34 (Ceza hükümleri)

(1) Talebi üzerine Ofis'e pozitif ayrımcılık önlemlerinin uygulanmasına ilişkin bir rapor sunmayan bir tüzel kişi, ihlal nedeniyle 100.000 ila 300.000 SIT para cezasına çarptırılır (19. maddenin ikinci paragrafı).

(2) Bir devlet kuruluşu, devlet kurumu veya yerel yönetim topluluğu kuruluşundan sorumlu bir kişi, önceki paragrafta anılan ihlal nedeniyle 50.000 ila 150.000 SIT para cezasına çarptırılır.

**Hırvatistan** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kanunu, yaşamın çeşitli bileşenlerinde yer alan kadın ve erkekler arasındaki dengesizlikleri gidermeye yönelik pozitif ayrımcılığı öngörür. Kanun, ilgili kısmında, aşağıdakileri sağlar:

#### Madde 10

Pozitif ayrımcılığı, kamu hayatının münferit alanlarına yönelik düzenlemeler belirler.

#### Madde 11



1) Tüm devlet kuruluşları, kamu yetkisini haiz tüzel kurumlar ve çoğunluk pay sahipleri, devlet ile yerel ve bölgesel özerk yönetimlerin birimleri olan tüzel kurumlar, pozitif ayrımcılık yapmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme ve gerçekleştirmeye yönelik eylem planları yapmakla yükümlüdürler.

2) Bu maddenin 1. paragrafındaki kuruluşlar, kadın ve erkeklerin konum analizine dayanarak, kendi konu alanlarında eylem planları yapar, pozitif ayrımcılığın gerekçelerinin yanı sıra, hedefleri, uygulanma yöntemleri ve uygulama izleme yöntemlerini belirlerler.

3) Bu maddenin 1. Paragrafındaki eylem planı, Hırvatistan Cumhuriyeti Hükümeti Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi tarafından onaylanır.

#### Madde 29 (Ceza hükümleri)

Eylem planını Ofis'e sunmayan kamu yetkisini haiz tüzel kurumlar ve çoğunluk hissedarları, devlet ile yerel ve bölgesel özerk yönetimlerin birimleri olan tüzel kurumlardan sorumlu olan kişiler, 3.000,00 HRK para cezasına çarptırılır.

#### Madde 12

1) Pozitif ayrımcılık, kamu hizmetleri de dahil olmak üzere yasama, yürütme ve yargı yetkisine sahip kuruluşlardaki kadın ve erkeklerin eşit katılımını desteklemek ve yeterli temsil edilmeyen toplumsal cinsiyetin katılımını, o toplumsal cinsiyetin Hırvatistan Cumhuriyeti'nin toplam nüfusundaki oranına karşılık gelecek şekilde temsil edilebilmesi için aşamalı olarak artırmak üzere kullanılır.

2) Belirli bir toplumsal cinsiyetin büyük ölçüde dengeli olmayan bir şekilde temsil edilmesi durumunda, bu maddenin 1. paragrafındaki hedefe ulaşmak amacı doğrultusunda, pozitif ayrımcılık yapılır.

3) Devlet kuruluşları, yerel ve bölgesel özerk yönetim kuruluşları ve kamu yetkisini haiz diğer tüzel kurumlarda çalışmak üzere kişiler atanırken, her iki toplumsal cinsiyetin de eşit olarak temsil edilmesine yönelik gereken önem gösterilir.

4) Bir devlet kuruluşu, uluslararası seviyede Hırvatistan Cumhuriyeti'ni temsil edecek olan komite, komisyon veya heyet görevlendirdiğinde, kadın ve erkeklerin bu komite, komisyon veya heyetlerde eşit olarak temsil edilmesine yönelik gereken önem gösterilir.

**Estonya** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kanunu, diğer şeylerin yanı sıra, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin desteklenmesini öngörür. Kanun, özellikle, aşağıdakileri belirtir:

Paragraf 9. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kişiler olarak devlet idaresi ve yerel yönetimler

(1) Devlet idaresi ve yerel yönetim kurumlarının, sistematik olarak ve bilerek toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemesi gerekir. Görevleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin elde edilmesini engelleyen koşul ve durumları değiştirmektir.

(2) Bu maddenin (1). fıkrasında belirtilen kurumlar, ulusal, bölgesel ve kurumsal strateji, politika ve eylem planlarını planlar, uygular ve değerlendirirken, kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve sosyal statülerini dikkate alırlar ve uygulanmakta ve uygulanacak olan önlemlerin kadın ve erkeklerin toplumdaki durumlarını nasıl etkileyeceğini göz nünde bulundururlar.

(3) Sosyal İşler Bakanı, bu maddenin (1) ve (2). fıkralarında belirtilen yükümlülüklerin gerçekleşmesi ile ilgili önerilerde bulunur. Bu öneriler, Sosyal İşler Bakanlığı'nın internet sitesinde yayımlanır.

(4) Devlet idaresi ve yerel yönetim kurumları tarafından kurulan komite, meclis ve diğer kurullar, mümkünse, her iki toplumsal cinsiyete de yer verir.

### **III. Yerel Yasama Çerçevesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimleri – En İyi Uygulamalar**

**Kosova**'daki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kanunu da yerel yönetimleri aşağıdakilerle yükümlü kılar:

4.14. Yerel yönetim kuruluşları, fırsat eşitliği sağlar ve destekler, politikalarını toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alarak hazırlar ve hem kadın hem erkeklere fırsat eşitliği sağlamak üzere gerekli tüm önlemleri onaylar ve tüm faaliyetleri üstlenir.

4.15. Yerel yönetim kuruluşları, Toplumsal Cinsiyet Sorunları Ofisi kurar ve belediye çalışmak üzere bir Toplumsal Cinsiyet Sorunları Memuru görevlendirirler. Belediyelerdeki memurların yetkileri, Kamu Hizmetleri Bakanlığı'nda Yerel Yönetim Başkanlığı tarafından hazırlanan özel bir düzenlemede ve Kosova Devlet Memurluğu Düzenlemesinde belirtilir.

4.16. İlgili belediyedeki Toplumsal Cinsiyet Sorunları Memuru, yerel yönetim tarafından alınan her kararı, tasdik edilmeden önce gözden geçirir.

4.17. Belediyenin Toplumsal Cinsiyet Sorunları Memuru, Kosova Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi ile iş birliği halinde çalışır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Devlet Garantilerinin Temeline ilişkin **Kırgızistan** Cumhuriyeti Kanunu, yerel yönetimleri, aşağıdakilerle yükümlü kılar:

#### **Madde 26. Yerel Öz-Yönetişim Kuruluşlarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlama İle İlgili Faaliyetleri**

Yerel öz-yönetişim kuruluşları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve geliştirilmesi ile ilgili faaliyetler gerçekleştirir ve kendi faaliyetlerini, devlet yürütme kurumlarının uygun eyalet, bölgesel ve yerel programlarını destekleme ile ilgili faaliyetleri ile iş birliği içinde yapar.

**Slovenya** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği yasama çerçevesinin 30. maddesi yerel makamlara, özellikle, aşağıdaki şekilde yer verir:

(1) Yerel yönetim toplulukları, kendi yetkileri çerçevesinde, fırsat eşitliğini oluşturur ve destekler ve fırsat eşitliğinin oluşturulması için gereken önlemleri alma ve faaliyetleri gösterme bakımından toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını göz önünde tutar.

(2) Yerel yönetim toplulukları, bu Kanunun yerel yönetim toplulukları ile ilgili bölümündeki 15. maddesinde anılan ulusal programı hazırlama ve uygulamada yer alan, fırsat eşitliğini oluşturma alanında alınacak önlem ve gösterilecek faaliyetleri öneren ve bu Kanunun hedeflerine münferit bir yerel topluluk çerçevesinde ulaşmak amacıyla çözüm üretmede danışman rolüne sahip olan bir fırsat eşitliği koordinatörünü görevlendirebilirler. Fırsat eşitliği koordinatörü, bu görevleri yerine getirirken, Ofis ile iş birliği halinde çalışır.

(3) Yerel yönetim topluluğu kuruluşları, gelişme planı yaparken ve diğer kararları alırken, fırsat eşitliği koordinatörleri tarafından sunulan önlem ve faaliyet önerilerini tartışır ve koordinatörlere uygun değerlendirmeyi verirler.

**Bolivya** Belediyeler Kanununun 8. maddesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ilişkin belediye iktidarı yetkilerini aşağıdaki gibi belirler:

14. Toplumsal cinsiyet eşitliğini, politika, plan, belediye program ve projelerinin tasarımı, tanımı ve uygulanmasına dahil edin;

\* \* \* \* \*

19. Bütünleşmiş bir gelişim ve yerel halk, topluluk ve kadın haklarına yönelik politika, plan, program ve projelerin yapılmasında eşit şartlarda katılımı destekleyin ve teşvik edin....

**Bulgaristan** Kadın ve Erkeklerle yönelik Fırsat Eşitliği Kanunu, ulusal bir mekanizmaya ek olarak, yerel mekanizmalar oluşturmuştur. İkinci Bölüm, ilgili kısmında, aşağıdakileri sağlar:

Madde 7. Devlet kuruluşları ve yerel özerk yönetim kuruluşları, kendi yetkileri kapsamında, sivil toplum kuruluşlarının yanı sıra, ulusu temsil eden işçi ve işveren örgütleri ile iş birliği halinde, fırsat eşitliği politikası uygular.

Madde 8. Belediye meclisleri, bu kanunun uygulanmasına yönelik kamu kontrolü çabası için, karar ile, belediyelerde kamu meclisleri oluşturur.

Madde 9. Sivil toplum kuruluşları, bu Kanunda belirtilen koşullar ve takip eden usuller kapsamında, fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik faaliyetlere katılır.

Madde 10. (1) Bu Kanunda anılan kuruluşlar düzenli olarak, kadın ve erkeklere fırsat eşitliği alanındaki ulusal politikanın uygulanmasına yönelik strateji, plan ve programları ayrıntılı biçimde tasarlarlar.

(2) Strateji, plan ve programların 1. paragrafta anıldığı şekilde tasarlanmasına yönelik koşullar, Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile belirlenir.

Madde 11. (1) Devlet kuruluşları, mevzuat hazırlama, kabul etme ve uygulama safhalarında, kadın ve erkeklere fırsat eşitliği yaratmak ve bunu gözetmekten sorumludur.

(2) Bakanlar Kurulu'nun yetkisi dahilindeki konular, konunun bu Kanunun amaçları ile uyumluluğuna ilişkin, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı tarafından onaylanmış gerekçeli bir görüş ile birlikte değerlendirilmeye sunulur.

Kadın ve Erkeklerin Eşit Statü ve Eşit Haklarına ilişkin **İzlanda** Kanunu, ilgili kısmında, aşağıdakileri sağlar:

Md. 10.

*Yerel makamların himayesindeki eşit statü komiteleri*

Yerel makamlar, belediye seçimlerinin ardından, bu Kanunun hükümlerine uygun olarak her yerel makam alanı kapsamında eşitlik konularından sorumlu olan, 3-5 üyeli eşit statü komiteleri oluştururlar. Bu komiteler, yerel makamlara yönelik, kadın erkek eşitliği konularında danışman sıfatıyla hizmet verir, kadın ve erkeklerin eşit statü ve eşit haklara sahip olmalarını sağlama amacına yönelik özel önlemleri izler ve başlatırlar. Bu komiteler, belediye seçimlerinden itibaren bir yıl içerisinde sunulacak olan eşitlik konularına ilişkin dört yıllık belediye programlarına yorum yapma veya bu programların hazırlanmasını üstlenme hakkına sahiptirler.

Kadın ve Erkeklere Fırsat Eşitliği Sağlanmasına ilişkin **Moldova** Kanunu, yerel seviyede Toplumsal Cinsiyet Eşitliği sağlama sorumluluklarını aşağıdaki gibi belirler:

**Madde 15. Kadın erkek arası eşitliği sağlama alanındaki görevlere haiz makamlar**

Aşağıda belirtilenler, kadın erkek arası eşitlik alanındaki görevlere haizdirler:

- a) Parlamento;
- b) Hükümet;
- c) Kadın erkek arası eşitlik Hükümet Komitesi;
- d) Sağlık ve Sosyal Koruma Bakanlığı (uzman kuruluş);
- e) Bakanlıklar ve diğer merkezi yönetim makamları (toplumsal cinsiyet birimleri);
- f) Yerel kamu idaresi makamları (toplumsal cinsiyet birimleri).**

(vurgu sağlanır)

### **Madde 20. Yerel kamu idaresi makamlarının yetkisi**

(1) Yerel kamu idaresi makamları, aşağıdaki yetkilere sahiptir:

- a) Kadın erkek arası eşitlik ilkesinin, yerel seviyedeki politikalar, programlar, normatif eylemler ve mali yatırımlara entegre edilmesini sağlamak;
- b) Programların uygulanışını izlemek, farkındalık kampanyaları düzenlemek ve kadın erkek eşitliği ile ilgili yerel seviyede araştırma ve diğer eylemler gerçekleştirmek;
- c) Kadın erkek eşitliğinin uygulanmasına katkıda bulunan sivil toplum örgütleri, dernekler, işçi sendikaları, işveren örgütleri ve uluslararası organizmalarla iş birliği yapmak;
- d) Mevzuata uygun olarak, bu alandaki diğer görevleri yerine getirmek.

(2) Toplumsal cinsiyet birimleri, yerel kamu idaresi makamları (sosyal yardım kuruluşları) çerçevesinde faaliyet gösterir.

(3) Toplumsal cinsiyet birimleri:

- a) Kadın erkek arası eşitlik ilkesini, yerel kamu idaresinin politika, program ve normatif eylemlerinin yanı sıra, bölgesel idari birimlerin bütçelerine de entegre etmeye yönelik öneriler sunar;
- b) Kadın erkek eşitliği sorunu bakımından, sivil toplum örgütleri ve diğer örgütlerle iş birliği yapar;
- c) Toplumsal cinsiyet kriterine dayanan ayrımcılık vakaları bakımından, tüzel ve gerçek kişilerin dilekçelerini inceler;
- d) Yerel kamu idaresinin, bu alandaki faaliyetlerini izler;
- e) Yerel kamu idaresi makamlarına, düzenli olarak yapılan çalışmalara ilişkin rapor sunar;
- f) Mevzuata uygun olarak, bu alandaki diğer görevleri yerine getirir.

**Ukrayna** Kanununun Kadın Erkek Hak ve Fırsat Eşitliğine yönelik 12 ve 13. maddeleri, yerel yönetim kuruluşlarına aşağıdaki yükümlülükleri getirir:

### **Madde 12. Yürütme Kuruluşu ve Yerel Özerk Yönetim Kuruluşlarının Kadın ve Erkeklerle Hak ve Fırsat Eşitliği Sağlamaya Yönelik Faaliyetleri**

Yürütme kuruluşu ve yere yerel özerk yönetim kuruluşları, yetkilerinin sınırı dahilinde:

Kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliği verilmesini öngörür;

Kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliğine ilişkin ulusal ve bölgesel programlar uygular;

Hem kadın, hem de erkekler için kariyer ve aileyi birleştiren bir ortam yaratır;

Bebek bakımı, okul öncesi eğitim ve çocuk eğlence faaliyetleri de dahil olmak üzere, ulaşılabilir sosyal hizmetler ve aile hizmetleri sağlar;

Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim kampanyaları düzenler;

Kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliği sağlamada, vatandaş dernekleriyle iş birliği yapar;

Kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliği verilmesine ilişkin mevzuatı iyileştirmeye yönelik öneriler sunar;

Toplumsal cinsiyet çalışmalarında, araştırmayı kolaylaştırır;

Kendi faaliyetlerinde, her zaman hak ve fırsat eşitliği ilkesine bağlı kalır;

Pozitif ayrımcılık gösterir.

Yürütme kuruluşu kapsamında, kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliği konusuna yönelik tanımlanmış bir memur (koordinatör) bulunur.

Kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliği memurunun (koordinatör) sorumlulukları, diğer yürütme kuruluşlarının bakan yardımcısı ve başkan yardımcılarının biri tarafından yerine getirilir.

Yürütme kuruluşları, kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliği konusuna ilişkin danışma grupları veya personel birimleri oluşturabilir.

Yerel meclisin kararı üzerine, ilgili meclisin bir yürütme kuruluşu, kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliği konusuna yönelik bir memur atayabilir.

**Madde 13.** Yürütme Kuruluşu ve Yerel Özerk Yönetim Kuruluşlarındaki Kadın ve Erkeklere Hak ve Fırsat Eşitliği Memurlarının (Koordinatörler) Yetki ve Sorumlulukları

Kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliği memurları, aşağıdakilere dayanarak, ilgili yürütme kuruluşları ve yerel özerk yönetim kuruluşlarının çalışmalarını düzenler:

İlgili alanlarda, kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliği ilkesi düşüncesi;

Toplumsal cinsiyet eşitliği durumunun analizi ve belirli bir bölge veya alanda asimetri veya dengesizliği ortadan kaldırmak amacıyla pozitif ayrımcılık gösterme imkanlarının değerlendirilmesi;

Vatandaş dernekleriyle iş birliği ve bu dernekler tarafından sağlanan, kadın erkek eşitliği ilkesi ile toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın tüm biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik uyumlu eylem ilkesine bağlılığı izleme sonuçları hakkındaki bilgileri genelleme;

Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın tüm biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik eğitici kampanyalara ait sürekli bilgi;

Popüler toplumsal cinsiyet kültürünü formüle etme faaliyetleri;

Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık olgularına ilişkin vatandaşa danışma;

Kadın ve erkeklere hak ve fırsat eşitliğine ilişkin vatandaş dilekçelerinin değerlendirme ve analizi; bunların kaynaklarının analizi;

Merkezi ve yerel yürütme kuruluşlarının yanı sıra, yerel özerk yönetim kuruluşlarında çalışan personele verilen, toplumsal cinsiyet farkındalığı eğitimleri;

Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık belirtilerini ortadan kaldırmaya yönelik önlemler.

#### **IV. Ulusal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimleri - En İyi Uygulamalar**

**Arnavutluk** Kanunu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini gözetecek, aşağıdaki gibi bir ulusal komiteyi öngörür:

Madde 12

##### **Sorumlu devlet yapısı**

1. Bakanlar Kurulu, toplumsal cinsiyet eşitliği olan bir topluma yönelik programları hazırlamak ve desteklemekten sorumludur. Bakanlar Kurulu, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını uygulamak

amacıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği sorunları üzerinde çalışan uygun yapıları düzenler, bu sorunları ele almak için program önerisinde bulunur ve toplumsal cinsiyet eşitliğinde güncel durumu izler.

2. Başbakan, bu önemli sorunları ele almak üzere, Bakanlıklar arası Komiteyi oluşturur.

Madde 13

### **Bakanlıklar arası Komitenin Yapısı**

1. Bakanlıklar arası Komite, Başbakan, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Başkanı ve Çalışma Sosyal İşler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Eğitim ve Bilim Bakanlığı, Kültür, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Kamu Düzeni Bakanlığı ile Yerel Yönetim ve Yerelleşme Bakanlığının temsilcileri tarafından oluşturulmuş bir danışma organıdır. Temsilcileri, ilgili bakanlar belirler. Komitede ayrıca, faaliyet amacı toplumsal cinsiyet eşitliği olan iki Sivil Toplum Kuruluşunun temsilcileri yer alır;
2. Bakanlıklar arası Komite üyeleri, yeniden seçilme hakkı olmaksızın dört yıl süreyle görev yaparlar;
3. Bakanlıklar arası Komite, yılda en az iki kere toplanır ve Başbakan toplantılara başkanlık eder;
4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Başkanı, Başbakan'a toplantı önerisinde bulunur ve toplantı gündemini hazırlar;
5. Organizasyon, işleyiş ve de üyelik ücreti, Başbakan emriyle onaylanan iç düzenlemelerde tanımlanmıştır.

Madde 14

### **Bakanlıklar arası Komitenin görevleri**

Bakanlıklar arası Komite, aşağıdakilerle görevlendirilmiştir:

- a) Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen uzun, orta ve kısa vadeli ana programları onaylama.
- b) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi başkanı tarafından sunulan rapora dayanarak, bu Komite tarafından onaylanan programların başarısını kontrol ederek, ülkedeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçek durumunu analiz etme.
- c) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesinin analizine dayanarak, Bakanlar Kurulu'na, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesinin bütçesini önerme.
- ç) Özel yasaların bu kanun ile çelişmesi halinde, hükümete gerekli yasama değişikliklerini önerme.
- d) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi ve bölgesel ağ organizasyonunun yapısını önerme.
- e) İnsan haklarına saygı alanı ve toplumsal cinsiyet eşitliği sorunlarına dair deneyimi dikkate alarak, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Başkan adaylarını seçme ve Başbakan'a önerme.



- f) Komitenin bir yıllık faaliyeti olumsuz sonuçlanırsa, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Başkanının görevine son verilmesini önerme.
- g) Bakanlıklar arası Komiteye, Arnavutluk Sivil Toplum Kuruluşlarını temsil edecek iki aday gösterme.
- h) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesinin faaliyetlerine ilişkin yıllık raporu onaylama.

## Madde 15

### **Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi başkanı (harfiyen aynı)**

1. Başbakan, Bakanlıklar arası Komitenin önerisi üzerine, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Başkanını belirler.
2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Başkanı, bir seferlik uzatma hakkına sahip olarak dört yıl süreyle görev yapar.
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Başkanı, aşağıdaki görevleri yerine getirir:
  - a) Bakanlıklar arası Komiteye, Komitenin toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeye ilişkin faaliyet ve eylem planları ile uygun bütçe önerisinde bulunur;
  - b) Bakanlıklar arası Komiteye, toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ile ilgili yıllık bir hazırlar;
  - c) Bakanlıklar arası Komite ve Valilere, toplumsal cinsiyet eşitliği uzmanlarının faaliyetlerine ilişkin bilgi verir;
  - ç) Komite personeli, eyalet idaresindeki toplumsal cinsiyet eşitliği uzmanları ve kadın hareketi liderlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitilmelerine yönelik önlemler alır;
  - d) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi ile ilgili bölgesel ağı faaliyetlerini yönlendirir;
  - e) Toplumsal cinsiyet istatistiklerinin toplanmasını organize eder ve bu verilere dayanarak, ülkedeki toplumsal cinsiyet eşitliği durumuna ilişkin bir araştırma hazırlar;
  - f) Arnavutluk'ta fırsat eşitliği konusunda uzun, orta ve kısa vadeli programlar ve ayrıca, eylem planları hazırlar;
  - g) Bakanlıklar arası Komite tarafından onaylanan programların uygulanmasını yönlendirir ve bu programların uygulanışını takip eder;
  - h) Onaylanan programların başarıya ulaşması için bölgelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği uzmanları ağının işleyişini kontrol eder ve çalışmalarının iyileştirilmesine yönelik önlemler alır;
  - ı) Toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalık yaratma kampanyaları düzenler;
  - i) Kadın hareketi temsilcileri ile iş birliği yapar;
  - j) Toplumsal cinsiyet eşitliği sorunları ile ilgili ileri seviyede deneyim paylaşımında bulunmak üzere uluslararası iş birliğinde yer alır.

**Bosna Hersek** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kanunu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik ulusal bir mekanizma oluşturmuştur ve bunun yanında, mevcut kurumları, kanunu uygulamakla yükümlü kılar. Özellikle, XVI. Bölüm aşağıdakileri kaydeder:

#### Madde 22

İnsan Hakları ve Mülteciler Bakanlığı (bundan sonra Bakanlık olarak anılacaktır), bu Kanunun işleyişini gözetim altında tutar.

Bu Kanunun işleyişini gözetim altında tutabilmek için, İnsan Hakları ve Mülteciler Bakanlığı himayesinde Bosna Hersek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ajansı (bundan sonra Ajans olarak anılacaktır) kurulur.

Bu Ajans, bu maddenin 1. paragrafında belirtilen Bakanlık tarafından verilecek ve Bosna Hersek Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılacak olan ayrı bir karar uyarınca düzenlenir ve faaliyet gösterir.

#### Madde 23

Ajans, özellikle, aşağıdaki görevleri gerçekleştirir:

1. Devlet seviyesindeki tüm bakanlıklardan gelen önerilere, FBiH Toplumsal cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi'nin planına dayanarak, her iki toplumsal cinsiyete de eşit işlemi desteklemek üzere, düzenli aralıklarla Devlet Eylem Planı hazırlamak; sözü geçen Eylem Planı her yıl kabul edilmek üzere Bosna Hersek Bakanlar Kurulu'na sunulacaktır;
2. Bu maddenin 1. bendinde anılan Devlet Eylem Planının uygulanmasını izlemek ve uygulanma sürecinde tüm ilgili kuruluşların faaliyetlerini koordine etmek;
3. Bosna Hersek Bakanlar Kurulu'na, FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi'nin raporlarına dayanarak, toplumsal cinsiyetlerin Bosna Hersek'teki statülerine ilişkin yıllık bir rapor hazırlamak;
4. Bosna Hersek Bakanlar Kurulu tarafından kabul edilen Kanun, kanun ve yönetmelikleri, bunların eşit işlem ve toplumsal cinsiyetlerin eşit temsili üzerindeki etkilerini gözetim altında tutmak üzere, değerlendirmek;
5. Her iki toplumsal cinsiyete de eşit işleme ilişkin devlet politika ve programlarının etkisini değerlendirmeye yönelik bir yöntem tasarlamak;
6. Her iki toplumsal cinsiyete de eşit işlemin desteklenmesi ve bu Kanunun amaçlarının uygulanması ile ilgili diğer görevleri yerine getirmek.

#### Madde 24

Kanunun işleyişini FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi de gözetim altında tutar ve bunun üzerine Bakanlığa en az yılda bir kere rapor sunar.

Sözü geçen raporları hazırlarken, özellikle insan haklarını ele alan sivil toplum sektörü ile işbirliği yapar ve bu sektöre danışır.

FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi, yönetişimin tüm seviyelerinde dengeli toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının izlenmesini sağlamaya gayret gösterir ve bu bakımdan, sivil toplum örgütleri ve işçi sendikalarıyla iş birliği halinde çalışır.

FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi, herhangi bir zamanda, Bakanlığa özel bir rapor sunabilir. FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi tarafından yayınlanan tüm raporlar, kamuya açıklanır.

#### Madde 25

FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi, bakanlıklar, vatandaşlar veya sivil toplum örgütlerinin talebi üzerine veya kendi inisiyatifleriyle, bu Kanunun ihlallerini araştırma hakkına sahiptir.

FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi, kanunlar, diğer düzenlemeler ve genel tasarrufların önerilmesi ve yazılmasına ve her iki toplumsal cinsiyete de işlem ve fırsat eşitliği sağlamak üzere tasarlanmış önlemleri belirlemeye katkıda bulunur.

FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi, bulgularına dayanarak, rapor ve tavsiyeler hazırlar ve bunları ilgili makamlara ve ilgili taraflara sunar.

FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi, bu Kanuna uymayan kanun veya yönetmeliklerin bir sonucu olarak, toplumsal cinsiyetlere eşit işlem yapılmasına aykırı düşüldüğünü tespit etmeleri durumunda, sözü geçen mevzuatı değiştirme usulünün başlatılmasını önerirler.

Bunu yapmaya yönelik ayrıntılı usuller, FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi'nin usul kurallarında belirtilir.

#### Madde 26

İlgili makamlar ve diğer devlet kurum ve işverenleri ile diğer tüzel ve gerçek kişilerin, Ajans, FBiH Toplumsal Cinsiyet Merkezi ve RS Toplumsal Cinsiyet Merkezi'nin talebi üzerine, derhal veya en geç on beş gün içerisinde, gerekli tüm bilgileri vermeleri ve belgelerin incelenmesini kolaylaştırmaları gerekir.

**Bulgaristan** Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu, hem hükümet kapsamında bir yönlendirici danışma kuruluşu, hem de bağımsız bir kuruluş oluşturmuştur. İkinci Bölüm, ilgili kısımlarda, aşağıdakileri sağlar:

Madde 4. Çalışma ve Kadın Erkek Sosyal Politikalar Bakanı, kadın ve erkeklere fırsat eşitliği sağlanmasına yönelik ulusal politikayı ayrıntılı biçimde geliştirir, koordine eder ve uygular.

Madde 5. (1) Yönlendirici danışma kuruluşu – Bundan sonra “Ulusal Konsey” olarak anılacak olan, Fırsat Eşitliği Ulusal Konseyi Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile kurulur.

(2) Ulusal Konsey, 20 üyeden meydana gelir. Beş hükümet temsilcisi, ulusu temsil eden işçi ve işveren örgütlerinin yanı sıra, bu alanda çalışan sivil toplum örgütlerini içerir.

(3) Ulusal Konsey’in Usul Kuralları, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı tarafından hazırlanır.

(4) Ulusal Konsey, faaliyetleri gerçekleştirirken, bir idarenin yardımını alır. Bu idarenin yapısı ve görevleri, Ulusal Konsey’in Usul Kuralları ile belirlenir.

(5) Hükümet temsilcileri, Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir. Ulusu temsil eden işçi örgütleri, ulusu temsil eden işveren örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri, bunların genel merkezleri arasındaki uzlaştırmanın sonrasında, buna uygun olarak belirlenir.

Madde 6. Bağımsız kuruluş – Kadın erkek fırsat eşitliğini gözetmeyi izlemek ve eşitlik hakkı ihlallerine son vermek ve verilen hasarları gidermek üzere, bundan sonra “Kamu Avukatı” olarak anılacak olan, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Kamu Avukatı (Kamu Denetçisi) oluşturulur.

**Hırvatistan** Kanunu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği önlemlerini uygulamak üzere, iki ulusal kuruluş oluşturur: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kamu Denetçisi (harfiyen aynı). Kanun, ilgili kısmında, aşağıdakileri sağlar:

Madde 18

1) Hırvatistan Cumhuriyeti Hükümeti, geçirdiği bir kararname ile toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme ile ilgili görevleri yerine getirecek profesyonel bir kuruluş olan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisini (bundan sonra “Ofis” olarak anılacaktır) kurar.

2) Ofis, aşağıdakiler yoluyla, profesyonel görevlerini ve diğer görevleri yerine getirir:

1. Bu Kanun ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin diğer düzenlemelerin uygulamaya konma ve uygulanmasında profesyonel yardım sağlama da dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğini elde edebilmeyi hedefleyen tüm faaliyetleri koordine etme,

2. Bu Kanunun 11. maddesindeki kuruluşlara ait eylem planlarının uygulanmasını onaylama,

3. Hırvatistan Cumhuriyeti Hükümeti ve hükümet kuruluşlarına, yasa ve diğer düzenlemelerin kabul edilmesi veya değiştirilmesini ve diğer önlemlerin alınmasını önerme,

4. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine yönelik ulusal politikayı geliştirme ve uygulanışını izleme,

5. Ulusal politikanın uygulanışına ilişkin araştırma ve analiz yapma ve bunu, iki yılda bir Hırvatistan Cumhuriyeti Hükümeti'ne bildirme,
6. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kanun ve diğer düzenlemelerin, uluslararası belgelere ilişkin uyumlaştırma ve uygulanmasını izleme,
7. Hırvatistan Cumhuriyeti'nin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki uluslararası yükümlülüklerini hangi ölçüde yerine getirebildiğine ilişkin ulusal raporlar hazırlama,
8. Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapma ve fonların bir kısmını, sivil toplum kuruluşlarının proje veya faaliyetlerine aktarma,
9. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bilgi ve farkındalık sağlama,
10. Bu Kanun ve diğer düzenlemelerin ihlalleri ile ilgili dilekçe alma,
11. Ofisin geçen yıl süresince yürüttüğü faaliyetleri, yılda bir kere Hırvatistan Cumhuriyeti Hükümeti'ne bildirme,

#### Madde 19

- 1) Hırvatistan Parlamentosu, Hırvatistan Cumhuriyeti Hükümeti'nin önerisi üzerine, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kamu Denetçisini (bundan sonra Kamu Denetçisi olarak anılacaktır) görevlendirir ve görevden alır.
- 2) Kamu Denetçisi'nin, Hırvatistan Parlamentosu tarafından kamu denetçisinin önerisi üzerine görevlendirilecek ve görevden alınacak olan bir vekili bulunur.
- 3) Kamu Denetçisi ve onun vekili, Hırvatistan Cumhuriyeti'nin devlet yetkilileridir. Göreve 8 yıl süreliğine atanır ve daha sonra yeniden atanabilirler.
- 4) Kamu Denetçisi ve onun vekili, farklı toplumsal cinsiyetlerde ve bunlardan biri avukattır.
- 5) Kamu Denetçisi ve onun vekili olarak göreve atanan kişiler, insan haklarını koruma alanındaki kişisel gayretleri toplum tarafından iyi bilinen, üniversite derecesine sahip Hırvatistan vatandaşlarıdır.

\* \* \* \*

#### Madde 21

- 1) Kamu Denetçisi, özerk ve bağımsız olarak hareket eder, bu Kanun ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili diğer düzenlemelerin uygulanışını izler ve bunları en az yılda bir kere Hırvatistan Parlamentosu'na bildirir.....

#### Madde 22

- 1) Kamu Denetçisi, kendi yetki alanı kapsamına giren görevleri yerine getirirken, uyarı, öneri ve tavsiyelerde bulunma hakkında sahiptir.....

#### Madde 23

- 1) Kamu Denetçisi, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin ihlal edildiğine inandığı durumlarda, Hırvatistan Cumhuriyeti'nin Anayasa Mahkemesi'ne, kanunların Anayasaya uyumluluğu ve diğer düzenlemelerin Anayasa ile bu kanuna uyumluluğuna karar vermek üzere işlem başlatma önerisinde bulunma hakkına sahiptir.
- 2) Kamu Denetçisi, hukuki bir düzenlemenin bu Kanuna uyumsuzluğu nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin ihlal edildiğini belirlemesi halinde, anılan düzenlemeyi değiştirmek üzere işlem başlatır.
- 3) Kamu Denetçisi, faaliyetleri esnasında, bilimsel ve profesyonel kuruluş veya kişilerden profesyonel yardım talep etme hakkına sahiptir.

#### Madde 24

- 1) Kamu yetkisini haiz hükümet kuruluşları ve tüzel kişiler, çoğunluk pay sahipleri devlet veya yerel ve bölgesel özerk yönetim birimleri olan tüzel kişiler ve diğer tüzel ve gerçek kişiler, talebin alınmasından sonraki en geç 15 gün içerisinde, gerekli tüm bilgileri Kamu Denetçisine sunmak ve belgelere erişimi sağlamakla yükümlüdür.
- 2) Kamu Denetçisi ve onun ofis personeli, görevleri sırasında elde edilen verileri gizli tutmakla yükümlüdür.

#### Madde 25

- 1) Kamu Denetçisi, çalışmalarının biçim ve organizasyonu, ofis personelinin iç yapısı ve ofisinin çalışmaları ile ilgili diğer önemli konuları öngörecekle olan usul kurallarını kabul eder.
- 2) Usul kuralları, Hırvatistan Parlamentosu tarafından onaylanır.

Ek olarak, her hükümet kuruluşunun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili bir yükümlülüğü vardır ve bu kuruluşlar, aşağıdaki gibi kaydedilen 26. madde ile uyumlu olmak zorundadır:

- 1) Her hükümet kuruluşunun başkanı, toplumsal cinsiyet eşitliği koordinatörünün görevlerini yerine getirmek üzere bir yetkili görevlendirir.
- 2) Bu maddenin 1. paragrafındaki koordinatör, kendi hükümet kuruluşunun yetkileri ile uyumlu olarak, Ofis ile iş birliği yapar ve bu Kanunun uygulanmasından sorumludur.

**Estonya Kanunu**, 5. Bölümünde, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komiserliği'ni kurar ve aşağıdakileri sağlar:

#### **Paragraf 15. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komiserliği**

- (1) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komiserliği (bundan sonra

Komiserlik olarak anılacaktır), bağımsız olarak hareket eden, bu Kanunun gerekleri ile uyumluluğu izleyen ve kanunun getirdiği diğer görevleri yerine getiren, bağımsız ve tarafsız bir uzmandır.

(2) Komiserliğin çalışma usulü, Komiserliğin kuruluş tüzüklerinde öngörülür. Komiserliğin kuruluş tüzükleri, Cumhuriyet Hükümeti tarafından oluşturulur.

(3) Komiserlik, Sosyal İşler Bakanlığı tarafından, beş yıl süreliğine göreve atanır.

(4) Komiserlik faaliyetleri, devlet bütçesinden finanse edilir.

### **Paragraf 16. Komiserliğin Yetkileri**

Komiserlik:

- 1) Bu Kanunun gerekleri ile uyumluluğu izler;
- 2) Bireylerden gelen başvuruları kabul eder ve muhtemel ayrımcılık vakalarına ilişkin görüş sunar;
- 3) Kanunun, kadın ve erkeğin toplumdaki yerine ilişkin etkilerini analiz eder;
- 4) Cumhuriyet Hükümeti, hükümet ajansları, yerel yönetimler ve bunların ajanslarına, mevzuat değişikliği önerilerinde bulunur;
- 5) Cumhuriyet Hükümeti, hükümet ajansları, yerel yönetim ajanslarına, bu Kanunun uygulanışı ile ilgili konulara ilişkin tavsiye ve bilgi sunar;
- 6) Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen önlemler alır.

Ek olarak, 6. Bölüm, Sosyal İşler Bakanlığı'na ilave görevler getirir:

### **Paragraf 22. Sosyal İşler Bakanlığı'nın Görevleri**

Sosyal İşler Bakanlığı:

- 1) Eşit işlem ilkesinin uygulanışı ile ilgili konulara ilişkin danışmanlık sağlar ve bu Kanunun uygulanmasına yönelik talimat verir;
- 2) Kadın ve erkeklerin toplumdaki yerine ilişkin Kanun ve mevzuatların etkilerini analiz eder;
- 3) Kadın ve erkeklere eşit işlem ilkesinin uygulanmasına ilişkin rapor yayımlar.

Estonya Kanunu'nun 7. Bölümü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi'nin kurulmasını daha ileri düzeyde öngörür:

### **Paragraf 24. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi**

(1) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi, Sosyal İşler Bakanlığı kapsamında, aşağıdakileri gerçekleştiren bir danışma kuruluşudur:

1) Toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının genel hedeflerini onaylar ve bu Kanun ve tüzüklerinde öngörülen görevleri yerine getirir;

2) Cumhuriyet Hükümeti'ne, toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ile ilgili konularda tavsiyede bulunur;

3) Cumhuriyet Hükümeti'ne, bakanlıklar tarafından

sunulan ulusal programların bu Kanunun 9. paragrafı ile olan uyumluluğuna ilişkin görüşünü bildirir.

(2) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi'nin usul kuralları, kuruluş tüzüklerinde öngörülür. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi'nin kuruluş tüzükleri, Cumhuriyet Hükümeti tarafından oluşturulur.

(3) Cumhuriyet Hükümeti, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi'nin yapısını onaylar.

Kadın ve Erkeklerin Eşit Statü ve Eşit Haklarına ilişkin **İzlanda** Kanunu, ilgili kısmında, aşağıdakileri sağlar:



## **Kamu Yönetimi**

### **Madde 2**

#### *Genel sorumluluk*

Aksi belirtilmedikçe, bu Kanun'un uygulamaya konulmasından Sosyal İşler Bakanı sorumludur. Eşit Statü Bürosu, Bakanlığın sorumluluk sahibi olacağı özel bir kurumdur. Büro, bu Kanun kapsamında yönetimden sorumludur. Eşit Statü Bürosu'nun yerine Bakan karar verir.

### **Madde 3**

#### *Eşit Statü Bürosu*

Bakan, Eşit Statü Bürosu Müdürünü her seferinde beş yıllık bir süre için atar. Müdür, Büro'nun günlük operasyonlarında ve personelini atamaktan sorumludur. Eşit Statü Bürosu'na verilen görevler arasında aşağıdakiler bulunmaktadır:

- a. Bu Kanun'un uygulanmasını izlemek,
- b. Eğitim ve bilgi vermek,
- c. Makamlara, kurumlara, şirketlere, kişilere ve sivil toplum örgütlerine danışmanlık yapmak,
- d. Sosyal İşler Bakanı'na, Eşit Statü Konseyi'ne ve diğer makamlara eşitlik konularındaki faaliyetlere ilişkin tavsiyeler ve öneriler sunmak,
- e. Eşitlik konularındaki faaliyetleri artırmak, örn. erkeklerin bu tür faaliyetlere daha fazla katılması yoluyla,
- f. Eşitlik konularında toplumda meydana gelen gelişmeleri izlemek, örn. bilgi toplama ve araştırma yapma yoluyla,
- g. Eşit statü komitelerine, eşit statü danışmanlarına ve yerel makamların, kurumların ve şirketlerin eşit statü temsilcilerine destek vermek,
- h. Bakan tarafından talimat verilen, bu Kanun'un amacı ve kapsamı ile tutarlı diğer görevleri yerine getirmek.

\* \* \* \* \*

### **Madde 7.**

#### *Eşit Statü Konseyi*

Sosyal İşler Bakanı, her parlamento seçiminin ardından dokuz üyeli bir Eşit Statü Konseyi atar. Bakan, Başkan'ı aday gösterme yapılmaksızın atar; İzlanda İşçi Federasyonu tarafından bir üye, Devlet ve Belediye Çalışanları Konfederasyonu tarafından bir üye, Maliye Bakanı tarafından bir üye, İzlanda Üniversitesi tarafından bir üye, İzlanda Kadın Dernekleri Federasyonu tarafından bir üye, İzlanda Kadın Hakları Derneği tarafından bir üye, İzlandalı İşverenler Konfederasyonu tarafından bir üye ve İzlanda Yerel Yönetimler Ulusal Birliği tarafından bir üye aday gösterilir. Aday gösteren taraflar, Eşit Statü Konseyi'ndeki her koltuk için bir erkek ve bir kadın aday gösterir. Yaklaşık sayıda kadın ve erkek atanır.

Konsey faaliyetlerinin masrafları Devlet Hazinesi tarafından karşılanır. Sosyal İşler Bakanı, Eşit Statü Konseyi'nin faaliyetleri ve ofis masraflarına ilişkin daha fazla hüküm düzenleyebilir.

## Madde 8

### Eşit Statü Konseyi'nin Rolü

Eşit Statü Konseyi, kadın ve erkeklerin işgücü piyasasındaki statüsünü ve haklarını eşit hale getirmek için sistematik bir çaba gösterir. Konsey, Sosyal İşler Bakanı'na bu alanda alınacak önlemler hakkında teklifler sunar.

Eşit Statü Konseyi, işgücü piyasasına ilişkin eşitlik konularında makamlara danışman sıfatıyla hizmet sunar ve aynı zamanda toplumun diğer tabakalarındaki eşitlik konularında iyileştirme sağlanmasına yönelik teklifler de sunabilir.

\* \* \* \* \*

## Madde 11

### Eşitlik konularındaki eşitlik koordinatörleri

Her bakanlık, bakanlık dahilinde ve bakanlık himayesinde çalışan kurumlar dahilinde eşitlik konusundaki faaliyetleri izleyen bir eşitlik koordinatörü atar. Eşitlik koordinatörü, Eşit Statü Bürosu'na bakanlığın üzerinde çalıştığı eşitlik konusundaki faaliyetlerini içeren yıllık bir rapor sunar.

**Japonya'nın Toplumsal Cinsiyet Eşit bir Topluma yönelik Temel Yasası** aşağıdaki gibidir:

## Madde 21

1. Başbakanlık Dairesi'nde bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi (bundan sonra "Konsey" olarak anılacaktır) kurulmuştur.

2. Konsey, aşağıdaki görevlerin yerine getirilmesinden sorumludur:

(1) 13. maddenin 3. paragrafında belirtilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temel Planı'nda öngörülen görevlerin yerine getirilmesi.

(2) Bir önceki maddede belirtilen göreve ek olarak, Başbakan'ın veya konu ile ilgili diğer Bakanların istişaresine yanıt şeklinde Toplumsal Cinsiyet Eşit bir Toplumun oluşturulmasının desteklenmesi konusundaki temel ve kapsamlı politikalara ve önemli konulara ilişkin çalışma yapılması ve bu konuların tartışılması.

3. Konsey, bir önceki paragrafta öngörülen konular hakkındaki görüşlerini Başbakan'a ve konu ile ilgili Bakanlar'a sunabilir.

## Madde 22

1. Konsey, en fazla 25 üyeden oluşur.
2. Konsey'in kadın ve erkek üyelerinin her birinin sayısı toplam üye sayısının yüzde 40'ının altına düşmez.

#### Madde 23

1. Konsey üyeleri, kişiler arasından öğrenim ve deneyime dayalı olarak Başbakan tarafından atanır.
2. Konsey üyeleri iki yıl boyunca görev yaparlar. Bununla birlikte, yedek olarak seçilen üyeler gerçek üyenin kalan görev süresini tamamlarlar.
3. Konsey üyeleri yeniden atanabilirler.
4. Konsey üyeleri yarı zamanlı olarak görev yapabilirler.

**Kosova**'daki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası aşağıdaki gibi bir ulusal mekanizma oluşturmaktadır:

5.1. Kosova Hükümeti, ayrı bir hükümet kurumu olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi'ni kurar.

5.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi:

- a) Mevcut yasanın ve mevcut yasa uyarınca geçen düzenlemelerdeki hükümleri uygulamaya koyar ve izler;
- b) Hükümet'e ve bakanlıklara yasaların ve düzenlemelerin derlenmesini, değiştirilmesini ve tadil edilmesini ve diğer önlemlerin onaylanmasını önerir;
- c) Toplumsal cinsiyet eşitliğin desteklenmesine yönelik politikalar oluşturur ve bunların uygulanmasını denetler;
- d) Toplumsal cinsiyet eşitliğe ilişkin uluslararası senetlerin ve anlaşmaların uygulanmasını denetler;
- e) Kosova'daki toplumsal cinsiyet eşitliğe ilişkin, Hükümet tarafından onaylanan, uluslararası senetlerin ve anlaşmaların uygulanmasına ilişkin raporlar hazırlar;
- f) Kosova Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı'nın hazırlanmasını koordine eder ve uygulanmasını izler;
- g) Bakanlıklar'ın ve yerel hükümetlerin Toplumsal Cinsiyet İşleri Görevlileri ile işbirliği yapar;
- h) Toplumsal cinsiyet eşitlik alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapar ve projeleri veya faaliyetleri için kısmi finansman sağlar;
- i) Kamu kurumları ile işbirliği yapar ve projeleri veya faaliyetleri için kısmi finansman sağlar;
- j) Hükümet tarafından belirlenen kısmi finansman koşulları ve kriterlerini önerir;
- k) Uygun yöntem ve tekniklerin geliştirilmesine yönelik profesyonel desteğin kolaylaştırılması dahil, genel toplumsal

cinsiyet düzenlemelerinin uygulanmasına yönelik faaliyetleri koordine eder;

l) Toplumsal cinsiyet eşitlik alanında araştırma ve analiz girişimleri önerir;

m) Toplumsal cinsiyet eşitlik konusundaki farkındalığı artırmak üzerinde çalışır;

n) En geç Mart ayının sonu itibarıyla, hükümete Ofis'in bir önceki yıl gerçekleştirdiği faaliyetler hakkında rapor sunar.

**Kırgızistan Cumhuriyeti'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusundaki Devlet Garantilerinin Temellerine ilişkin Yasası** ulusal bir mekanizma öngörür ve diğer taraftan ulusal hükümeti aşağıdakilerle yükümlü kılar:

**Madde 23. Kırgızistan Cumhuriyeti Jogorku Kenesh'inin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hükümü hakkındaki Yetkisi**

Kırgızistan Cumhuriyeti Jogorku Kenesh'i, yasaları kabul ederek devlet ve kamu hayatının bütün sektörlerinde devlet toplumsal cinsiyet eşitlik politikalarına yönelik yasal bir temel oluşturur.

Kırgızistan Cumhuriyeti Jogorku Kenesh'i, yetkilerinin sınırları dahilinde, temsil konusunda, aşağıdaki görevlere tek ve aynı toplumsal cinsiyetten yüzde yetmişten fazla kişiyi getiremez:

— Kırgızistan Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi hakimleri;

— Kırgızistan Cumhuriyeti Yüksek Mahkemesi hakimleri;

—Kırgızistan Cumhuriyeti Seçim ve Referandum Merkezi Komisyonu üyeleri ve Kırgızistan Cumhuriyeti Denetim Odası denetçileri.

Jogorku Kenesh, en az yılda bir kez Hükümet'in toplumsal cinsiyet eşitliği statüsü hakkındaki raporlarını dinler. Bu tür raporlar, Kırgızistan Cumhuriyeti Hükümeti tarafından, Kırgızistan Cumhuriyeti Jogorku Kenesh'inin belirleyebileceği gibi temin edilir ve görsel medyada kamuya açıklanır.

**Madde 24. Kırgızistan Cumhuriyeti Hükümeti'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması konusundaki Yetkisi**

Kırgızistan Cumhuriyeti Hükümeti, yetkisi dahilinde:

—Kamu yaşamının bütün yönlerinde erkek ve kadının toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılmasını amaçlayan tek bir devlet politikasının hazırlanmasına katılır ve bunun uygulamaya konulmasını öngörür;

—Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin devlet odaklı programlar geliştirir ve bunların uygulanmasını öngörür;

— Devlet toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının gerçekleştirilmesine ilişkin faaliyetleri ulusal bütçeden, bütçe dışı kaynaklardan ve Kırgızistan Cumhuriyeti yasalarının izin verdiği diğer kaynaklardan finanse eder ve

—Toplumsal cinsiyet eşitliğini öngörmek ve korumak için yönetici devlet organlarının faaliyetlerini yönlendirir ve kontrol eder.

**Madde 25. Kırgızistan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı altındaki Kırgızistan Cumhuriyeti Kadın, Aile ve Toplumsal Cinsiyet Gelişimi Ulusal Konseyi'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması konusundaki Yetkisi**

Kırgızistan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı altındaki Kırgızistan Cumhuriyeti Kadın, Aile ve Toplumsal Cinsiyet Gelişimi Ulusal Konseyi, yetkisi dahilinde bu Yasanın uygulanmasını izler:

Ulusal Konsey, bu Yasa'nın uygulanmasına ilişkin yıllık raporlar yayımlar.

**Moldova'nın Kadın ve Erkeklerle Eşit Fırsatların Sağlanmasına İlişkin Yasası** Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin takip edilmesine yönelik ulusal seviyedeki sorumlulukları aşağıdaki gibi belirlemektedir:

**Madde 15. Kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması alanında veriler yetkiler**

Kadın ve erkek arasındaki eşitlik kapsamında aşağıdakiler görevlendirilir:

- a) Parlamento;
- b) Hükümet;
- c) Kadın ve erkek arasındaki eşitliğe yönelik Hükümet Komitesi;
- d) Sağlık ve Sosyal Koruma Bakanlığı (uzmanlaşmış organı);
- e) Bakanlıklar ve diğer merkezi idari makamlar (toplumsal cinsiyet birimleri);
- f) Yerel kamu idari makamları (toplumsal cinsiyet birimleri).

**Madde 16. Parlamento'nun Yetkisi**

Parlamento, aşağıdaki yetkilere sahiptir:

- a) Her konuda kadın ile erkek arasındaki eşitliği sağlayan bir hukuki çerçeve kabul etme;
- b) Devlet politikasının bütün yönlerinde ve bütün seviyelerinde kadın ile erkek arasında eşitlik ilkesinin uygulama konulmasını izleme;
- c) Mevzuat uyarınca alandaki durum bakımından Hükümet'in ve kamu denetçilerinin raporlarını inceleme.

**Madde 17. Hükümetin Yetkisi**

Kadın ile erkek arasındaki ilişkiyi bölünmez bir bütün olarak ele alabilmek için Hükümet:

- a) Kadın ile erkek arasındaki eşitlik ilkesinin politikalara, stratejilere, programlara, normatif kanunlara ve mali yatırımlara entegre edilmesini sağlar;
- b) Kadın ile erkek arasındaki eşitlikle ilgili ulusal planları ve programları onaylar ve bunların uygulanmasını inceler;
- c) Mevzuat uyarınca, Parlamento'ya düzenli aralıklarla alandaki duruma ve faaliyete ilişkin raporlar sunar.

## **Madde 18. Kadın ile erkek arasındaki eşitliğe yönelik Hükümet Komitesi**

Kadın ile erkek arasındaki eşitliğe yönelik Hükümet Komitesi, Hükümet tarafından oluşturulmuş olan ve aşağıdaki görevlere sahip olup Hükümet tarafından onaylanan düzenlemelere dayalı olarak çalışan bir danışma organıdır:

- a) Bütüncül bir yaklaşımla kadın ile erkek arasındaki eşitliği desteklemek;
- b) Kadın ile erkek arasındaki eşitlik konuları bakımından merkezi ve yerel kamu yönetimi makamlarının faaliyetini koordine etmek;
- c) Kadın ile erkek arasındaki eşitlik konularında devlet yapıları ile sivil toplum arasındaki işbirliğini geliştirmek.

## **Madde 19. Merkezi uzman kamu makamlarının yetkisi**

(1) Sağlık ve Sosyal Koruma Bakanlığı, kadın ile erkek arasındaki eşitlik alanında politikalar geliştirme ve bunları destekleme görevi verilmiş merkezi kamu makamıdır.

(2) Sağlık ve Sosyal Koruma Bakanlığı bünyesinde, 1. paragrafta belirtilen görevler aşağıdaki işlevlere sahip olan uzmanlaşmış bir organa verilir:

- a) Kadın ile erkek arasındaki eşitlik ilkesi temelinde taslak normatif kanunlar geliştirmek ve bunların eşgüdümünü sağlamak, bu Yasa'ya uygun hale getirmek için normatif kanunlarda değişiklik yapılmasını önermek;
- b) Uluslararası araçların ulusal seviyede uygulanmasını koordine etmek ve izlemek;
- c) Kadın ile erkek arasındaki eşitlik ilkesinin stratejilere, programlara ve mali yatırımlara entegre edilmesi için teklifler ve bunun yanı sıra alandaki raporları sunmak;
- d) Programın uygulanmasını ayrıntılandırmak ve koordine etmek, medya kampanyaları düzenlemek ve kadın ile erkek arasındaki eşitlik konusunda araştırma yapmak ve diğer eylemleri gerçekleştirmek;
- e) Toplumsal cinsiyet birimlerinin faaliyetinin eşgüdümünü sağlamak;
- f) Kadın ile erkek arasındaki eşitliğin uygulanmasına katkıda bulunan sivil toplum örgütleri, vakıflar, sendikalar, işveren sendikaları ve uluslararası organlarla iş birliği yapmak;
- g) Mevzuat uyarınca alandaki diğer faaliyetleri yerine getirmek.

(3) Toplumsal cinsiyet birimleri merkezi kamu yönetimi makamları bünyesinde faaliyet gösterir.

(4) Toplumsal cinsiyet birimi:

- a) Kamu yönetimi makamları bünyesinde kadın ile erkek arasındaki eşitlik alanında mevzuatın gözetilmesini izler;
- b) Kadın ile erkek arasındaki eşitlik ilkesini merkezi kamu makamlarının politikalarına ve faaliyet planlarına entegre etmek için teklifler sunar;

- c) Toplumsal cinsiyet kriteri temelinde tüzel kişilerin ve gerçek kişilerin ayrımcılık vakaları konulu dilekçelerini inceler;
- d) Uzmanlaşmış organlara düzenli aralıklarla kadın ile erkek arasındaki eşitlik konusundaki faaliyete ilişkin raporlar sunar;
- e) Mevzuat uyarınca alandaki diğer görevleri yerine getirir.

**Norveç'in Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ilişkin Kanunu, aşağıdaki gibi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik ulusal bir mekanizmanın oluşturulmasını öngörmektedir:**

**Madde 9. (Norveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Merkezi)**

Norveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Merkezi adı altında toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine yönelik ulusal bir organ oluşturulur.

Merkezi, Bakanlığın atadığı bir kurul yönetir.

Merkezin günlük yönetimi kurul tarafından atanan bir müdür tarafından gerçekleştirilir. Müdür, bir dönem daha yeniden atanma olasılığı ile altı yıllık bir süre için atanır.

Kral, kurulun görev tanımı, terkihi ve görev süresi ile merkezin teşkilatının diğer bütün yönleri hakkında düzenlemeler ortaya koyar. Merkez, sorumluluklarını bağımsız ve otonom bir şekilde yerine getirir.

**Ruanda Anayasası'nın IX. Bölümünde ulusal organı belirlenmektedir:**

**Madde 185.**

Bir Toplumsal Cinsiyet İzleme Ofisi kurulmuştur.

Toplumsal Cinsiyet İzleme Ofisi, sorumlulukları aşağıdakileri kapsayan bağımsız bir kamu kurumudur:

1. Sürdürülebilir gelişme vizyonu bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve tamamlayıcılığını sağlamak için programın toplumsal cinsiyet göstergelerine uygunluğunu sürekli olarak izlemek ve denetlemek ve eşit fırsat ve adalet için toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayırım gözetmemeye yönelik konularda bir referans noktası görevi görmek;
2. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve ulusal gelişimi tamamlayıcılık için çeşitli organlara programa ilişkin tavsiyeler sunmak.

Toplumsal Cinsiyet İzleme Ofisi her yılı programını ve faaliyet raporunu Kabine'ye sunar ve bunun kopyalarını yasa ile belirlenen diğer Devlet organlarına sunar.

Yasa; işlevlerini, teşkilatını ve çalışmasını belirler.

Dünyadaki en iyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği yasaları arasında değerlendirilen Ruanda ulusal mevzuatı buradakileri harfi harfine içermek için fazla kapsamlı olsa da 20.09.2007 tarihli ve 51/2007 sayılı Yasa'da bulunabilir. Madde 2, Toplumsal Cinsiyet İzleme Ofisi'nin yetkilerini özel olarak aşağıdaki gibi ortaya koymaktadır.

#### **Madde 7: Ofis'in Yetkileri**

Ofis, bu yasanın 5 ve 6. maddeleri altında belirtilen sorumlulukları yerine getirmek için aşağıdaki yetkilere sahiptir:

1. Bütün kurumların toplumsal cinsiyet ilkeleri ile ilgili toplumsal cinsiyet kanunlarının tanımlanması ve herhangi bir aykırılığa yönelik açıklamaların aranması;
2. Toplumsal cinsiyet ilkelerine saygı duyulması için kabul edilmesi gereken Yasalara ilişkin görüş belirleme ve sağlama;
3. "Toplumsal cinsiyet" ilkelerine saygı duyulması bağlamında değişiklik gerektiren yasaların veya yasa hükümlerinin tanımlanması;
4. Kabin'e veya Temsilciler Meclisi'ne kanun tasarılarına dahil edilebilecek görüşün sunulması;
5. "Toplumsal cinsiyete" dayalı adaletsizlik şikayetlerinin alınması ve bunları önlem ve izleme için ilgili organlara sunulması;
6. Adli Polis'e, Savcılığa ve Yargı'ya adaletsizlik ve "toplumsal cinsiyete" dayalı şiddet şikayetlerinin sunulması ve bunların çözümlenmesinin sağlanması;
7. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin bilgiye sahip olan herkesin kabul edilmesi ve analizden sonra ilgili organa rapor edilmesi;
8. "Toplumsal cinsiyete" duyarlı bir bütçeye saygılı davranılması için Devlet Taslak Bütçe Yasası'nın hazırlanmasına katkıda bulunulması;
9. Belge istenmesi, bunlara kaynakta başvurulması veya Ofis'in toplumsal cinsiyet ilkelerinin ihlal edilmesine ilişkin kanıtları incelemesine ve toplamasına yardımcı olabilecek diğer belgelerin yanı sıra bunların kopyalarının istenmesi;
10. Görevlerini yerine getirmesi için uzmanlardan ve Ofis'teki diğer destek personelinden teknik destek istenmesi;
11. Mülkünün alınması, sahip olunması ve kullanılması;
12. Bir kişi, kuruluş veya herhangi bir diğer organ ile sözleşme yapılması;
13. Danışma Komitesi toplantısının organize edilmesi.

**Slovenya'nın Eşit Fırsatlar Kanunu** aşağıdakileri öngörmektedir:

#### **Madde 11 (Hükümet ve bakanlıklar)**

(1) Bu Kanun uyarınca eşit fırsatların desteklenmesi ve oluşturulması her şeyin ötesinde, ilgili çalışma alanları çerçevesinde bu Kanun'da belirtilen uygun genel ve özel önlemler



yoluyla bu Kanun'un amaçlarına ulaşacak olan hükümetin ve bakanlıklarının görevidir.

(2) Eşit fırsatların oluşturulması ile ilgili olan alanlarda uygulanan düzenlemelerin ve diğer önlemlerin hazırlanması sırasında bakanlıklar toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini göz önünde tutar, bu amaç doğrultusunda Eşit Fırsatlar Ofisi ile birlikte çalışır ve önerileri ile görüşlerini göz önünde bulundurur. Teklifler kararı için hükümete sunulmadan önce bakanlıklar eşit fırsatların oluşturulması için önemli olan çalışma alanlarına ilişkin yasa ve diğer belgelerin teklifine ilişkin olarak Eşit Fırsatlar Ofisi'nin görüşünü ve önerilerini almalıdır.

(3) Yetkileri çerçevesinde, Eşit Fırsatlar Ofisi ve bakanlıklar, eşitsiz toplumsal cinsiyet ilişkilerinden kaynaklanan şiddet gibi bu Kanun uyarınca eşit fırsatların oluşturulması için engel teşkil eden diğer toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık şekillerini inceler ve araştırır ve bu Kanun'un amaçlarına ulaşılmasına yönelik önlemlerinde bunları göz önünde bulundurur.

### **Madde 13 (Bakanlıklar bünyesindeki koordinatörler)**

(1) Bakanlıklar, ilgili çalışma alanları için bakanlık bünyesinde kadın ve erkek arasındaki eşit fırsatlara yönelik bir koordinatörün görevlerini yerine getirecek olan bir yetkili görevlendirir.

(2) Bir önceki paragrafta belirtilen koordinatör, bu Kanun temelinde bakanlığın yetkisi dahilindeki görevlerin uygulamaya konulmasından sorumludur ve Eşit Fırsatlar Ofisi'nin amaçları doğrultusunda iş birliği yapar.

### **Madde 14 (Hükümet ve bakanlıkların çalışma organları)**

(1) Objektif nedenlerden dolayı bunun mümkün olmadığı durumlar dışında Hükümet, danışma ve koordinasyon organları, diğer çalışma organları ve Slovenya Cumhuriyeti Hükümet Tasarrufu ve İttüzüğü uyarınca kurulan delegasyonlar bakımından ve bunun yanı sıra devlete ait işletmeler ve diğer kamu organlarındaki kamu temsilcilerinin atanması veya aday gösterme bakımından kadın ve erkeğin dengeli temsili ilkesine saygılı davranır.

(2) Bir önceki paragrafta belirtilen yükümlülük, Devlet Yönetimi Kanunu uyarınca oluşturulan uzman konseylerinin oluşturulması bakımından bakanlıkları bağlayıcıdır.

Kanun daha sonra aşağıdaki Ofis'in sorumluluklarını belirler:

### **Madde 18 (Ofis'in Görevleri)**

(1) Bu Kanun'un 15, 16 ve 19. maddelerde belirtilen görevlere ek olarak, Eşit Fırsatlar Ofisi (bundan sonra: Ofis) eşit fırsatların oluşturulması alanında aşağıdaki görevleri yerine getirir:

- Bu Kanun'un ve bunun temelinde kabul edilen düzenlemelerin uygulanmasını izler;
- Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden sosyal yaşamın münferit alanlarını izler ve diğer önlemlerin kabul edilmesinin yanı sıra hükümete ve bakanlıklara yasalarında ve diğer düzenlemelerin hükümlerinin kabul edilmesi ve bunların değiştirilmesini hükümete ve bakanlıklara teklif eder;
- Uygun yöntemlerin ve tekniklerin geliştirilmesine yönelik profesyonel desteğin sağlanması dahil toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana yapıya yerleştirilmesinin uygulamaya konulmasına yönelik faaliyetlerin eşgüdümünü sağlar;
- Ulusal programın hazırlanmasının eşgüdümünü sağlar ve uygulanmasını izler;
- Eşit fırsatlar alanında Slovenya Cumhuriyeti tarafından ulusal yükümlülüklerin gerçekleştirilmesine yönelik ulusal raporların hazırlanmasının eşgüdümünü sağlar;
- Ulusal programın uygulanması için gereken araştırma ve analizlere yönelik girişimler teklif eder;
- Eşit fırsatlar alanında faal olan sivil toplum örgütleriyle iş birliği yapar ve projeleri ile faaliyetleri için kısmi finansman sağlar;
- Bir önceki yıl için en geç Nisan ayı sonu itibarıyla hükümete yıllık temelde Kadın ile Erkek için Eşit Fırsatlar Savunucusu'nun faaliyetlerine ve bulgularına ilişkin rapor sunar.

(2) Bir önceki paragrafın yedinci bendinde belirtilen kısmi finansmana yönelik koşullar ve kriterler, Ofis başkanının teklifi üzerine hükümet tarafından belirlenir.

### **Madde 19 (Ofis'in pozitif önlemler hakkındaki görevleri)**

(1) Pozitif önlemlerin getirilmesi bu Kanun'un 7. maddesi uyarınca gerekçelendirilirse Ofis, bu Kanun'un 8. maddesinin üçüncü paragrafında belirtilen eylem planlarını onaylar.

(2) Ofis, pozitif önlemlerin getirildiği alanlarda bunların uygulanmasını izler. Bu amaç doğrultusunda, pozitif önlemler getirmiş olan organların pozitif önlemlerin eylem planına göre uygulanıp uygulanmadığına dair bir rapor sunmalarını isteyebilir.

(3) Ofis, 8. maddenin ikinci paragrafında belirtilen organlara, kadın ve erkeğin dengesiz temsiline veya bir toplumsal cinsiyetten kişilerin eşit olmayan statüsünün açıkça görüldüğü

sosyal yaşam alanlarında pozitif önlemler getirmelerini tavsiye edebilir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği **Güney Afrika** Anayasası'nda aşağıdaki gibi kabul edilmiştir:

**187. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'nun İşlevleri**

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu toplumsal cinsiyet eşitliğine saygı duyulması ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin korunması, geliştirilmesi ve buna ulaşılmasını desteklemelidir.
2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu, ulusal mevzuat ile düzenlendiği gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği konularında izleme, inceleme, araştırma yapma, eğitim verme, danışmanlık yapma ve rapor verme yetkileri dahil, işlevlerini yerine getirmesi için gereken yetkiye sahiptir.
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu, ulusal mevzuatın öngördüğü ek yetkilere ve işlevlere de sahiptir.

**İspanya**'nın Kadın ile Erkek arasında Etkili Eşitliğe Yönelik Anayasal Kanunu ulusal bir organ oluşturmanın yanında aynı zamanda aşağıdaki gibi bütün bakanlıklara ilişkin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği görevleri getirir:

**Madde 76 Kadın ile Erkek arasındaki Eşitliğe ilişkin Bakanlıklar arası Komite**

Kadın ile Erkek arasındaki Eşitliğe ilişkin Bakanlıklar arası Komite, kadın ile erkek arasındaki eşitlik hakkını garanti altına almak ve bunun etkililiğini artırmak amacıyla bakanlıklar tarafından kabul edilen politikaları ve önlemleri koordine etmekten sorumlu profesyonel organdır.

Üyeliği ve çalışması ilgili düzenlemelerle belirlenecektir.

**Madde 77. Eşitlik birimleri**

Yetkinlik alanları kapsamında bütün bakanlıklar yönetim organlarından birine özellikle aşağıdakiler olmak üzere kadın ile erkek arasındaki eşitlik ilkesine ilişkin görevler verecektir:

- a) Bakanlık organları tarafından oluşturulan istatistiki bilgileri güvence altına almak ve uygun şekilde bildirmek.
- b) İlgili faaliyet alanlarında kadın ile erkek arasındaki eşitliği daha ileri seviyeye taşıyacak anketler yapmak.
- c) Bakanlığın yetkili makamlarına toplumsal cinsiyet etki raporunun oluşturulmasına ilişkin danışmanlık yapmak.
- d) Eğitim önerilerinde bulunarak, bakanlık personelinin eşitlik ilkesinin kapsamı ve önemi hakkındaki anlayışını daha ileri seviyeye taşımak.

e) Bu Kanun'a uygunluğu ve eşitlik ilkesinin etkili bir şekilde uygulanmasını öngörmek.

**Madde 78. Kadın Katılımı Konseyi.**

1. Kadın Katılımı Konseyi, temel olarak kadınların kadın ile erkek arasında eşit muamele ve fırsat ilkesine etkili bir şekilde ulaşılmasına ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadeleye katılımına yönelik bir kanal sağlamak için oluşturulmuş profesyonel bir danışmanlık ve tavsiye organıdır.

2. Konsey'in *çalışma şekli*, yetkileri ve üyeliği, bir bütün olarak merkezi, bölgesel ve yerel hükümetlerin yanı sıra ülke çapındaki kadın dernekleri ve örgütlerinin kesin katılımı ile ilgili düzenlemelerde belirlenecektir.

**Ukrayna** Kadın ile Erkeklerle yönelik Eşit Haklar ve Fırsatlar Yasası'nın 7 ila 10. maddelerinin ulusal hükümetin çeşitli dallarına Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sorumlulukları getirmesine rağmen Yasa da aşağıdaki gibi tek bir özel birim oluşturmaktadır:

**Madde 11.** Kadın ile Erkek arasında Eşit Hak ve Fırsatlara İlişkin Uzman Yetkili Merkezi Yönetim Organı'nın Güçleri ve Yetkileri

Kadın ile erkek arasında eşit haklara ve fırsatlara ilişkin uzman yetkili merkezi organ:

Kadın ile erkeğe yönelik eşit hak ve fırsatlara ilişkin devlet politikasının oluşturulmasına ve uygulamaya konulmasına katılır;

Bakanlıkların ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin uygulanmasına yönelik diğer merkezi yönetim organlarının faaliyetlerinin eşgüdümünü sağlar;

Kitlesel medyada bilgiye ve eğitime dayalı kampanyalar yürütür; toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitsel faaliyetler düzenler;

Hayatın her alanında kadın ile erkeklere yönelik eşit hak ve fırsatların uygulanması konusundaki faaliyetleri destekler;

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ilişkin Ulusal Eylem Planını geliştirir;

Merkezi ve yerel özyönetim organlarının personel alımında toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında gözetim uygulamak;

Devlet memurlarına yönelik kadın ile erkeğe yönelik eşit hak ve fırsatların gerçekleştirilmesine ilişkin eğitim oturumları düzenlemek;

Diğer merkezi yürütme organları ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin bilimsel olarak gerekçelendirilmiş teklifler geliştirmek;

Kadın ve erkeklere yönelik eşit hak ve fırsatlara ilişkin akademik araştırmaları ve uzman araştırmalarını koordine etmek;

Pozitif eylemiş başlatılması ve bitirilmesine ilişkin teklifler sunar;

Hayatın farklı alanlarında eşit hak ve fırsatların sağlanmasının sonuçlarını izler ve genelleştirir;

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin devlet programlarının uygulanmasını genelleştirir;

Vatandaşların toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili dilekçelerini değerlendirir;

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık vakalarının kaydını tutar ve genelleştirir; bunların giderilmesine ilişkin teklifler sunar;

Uluslararası örgütler ve diğer ülkelerdeki meslektaşlar ile kadının statüsü konusunda iş birliğini ve kadın ile erkeğe yönelik eşit hak ve fırsatların uluslararası standartlarına uymayı sürdürür.

## **V. Politik katılım- En İyi Uygulamalar**

**Arnavutluk** Eşit Toplumsal Cinsiyet Politikası'nın 10. maddesinde aşağıdakiler öngörülmektedir:

Karar verme sürecine katılıma ilişkin eşit fırsatlar aşağıdakiler yoluyla sağlanır:

a) Merkezi ve yerel seviyede devlet politikası ve özel kurumlar politikasının taslağının hazırlanması ve uygulamaya konulmasında eşit bir toplumda eşit partnerler olarak hareket eden erkek ile kadın arasında eşit fırsatlara dayalı bir eşit toplumsal cinsiyet toplumu oluşturmak;

b) Politik, yasal ve sosyal hayatta yönetim ve karar verme sürecinde siyasi partiler ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar erkek ile kadının eşit katılımını destekleyerek ve iyileştirerek bu yasaya uyar;

c) Önemli devlet fonksiyonlarına ilişkin aday gösterme hakkına sahip olan yüksek devlet memurları kadın ile erkek arasında eşit fırsatlar oluştururlar;

ç) Bağımsız kurumlardaki Kamu Yönetimi Dairesi Başkanlığı ve İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlıkları; Anayasa, "Devlet Memurlarının Statüsüne ilişkin" 11 Kasım 1999 tarihli ve 8549

sayılı Yasa, İş Kanunu ve mevcut yasa temelinde erkek ve kadınlara yönelik eşit istihdam, değerlendirme ve seçim kriterleri belirler;  
d) Devlet kurumlarında yeni personel istihdam ederken toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için seçim usulleri sırasında karar verme süreci, ikincisi eşdeğer niteliklere ve iş tecrübesine sahipse kadına öncelik verir ve erkek adaylarla eşdeğer olarak değerlendirir.

**Bolivya'nın Seçim Sistemi Yasası'nın 1. Bölümünün 2. maddesi ilgili tarafta aşağıdakileri öngörür:**

**h) Eşitlik.** Bolivya demokrasisi, bütün devlet dairelerine yönelik adayların listeleri ve dönüşümü ve siyasi organizasyon liderleri ve adayların iç seçiminin temsilinde ve uluslar ile köylü yerel halkların kuralları ile usullerinde eşitliğin ve dönüşümün uygulandığı münferit ve toplu hakların kullanılmasında kadın ile erkek arasındaki toplumsal cinsiyet eşitliği ile eşit fırsatlara dayalıdır.

112. madde aşağıdakileri öngörmektedir:

3. Adaylar Valiler, Belediye Başkanları, Meclis Üyeleri ve Kanton Vekilleri. Her belediye seçiminden doksan (90) gün önce politik partiler, sivil gruplar, yerli halklar veya ittifaklar ilgili Bölüm Mahkemeleri nezdinde vali, belediye başkanı, belediye meclis üyesi ve Kanton Vekili adaylarını kaydettirmelidir.

a) İlk erkek-kadın Meclis Üyesi'nin bir kadın-erkek ikamesine denk gelmesi için belediye meclisi üyesi adaylarının listesi sunulacaktır.

b) İkinci ve üçüncü meclis adayları dönüşümlü olarak atanır, örn. erkek-kadın, kadın-erkek.

c) Bir bütün olarak listeler kadınların en az yüzde otuzunu içermelidir.

**Bosna Hersek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası** kadınların karar verme organlarında eşit temsilini desteklemektedir. Özellikle IX. Bölümün 11. maddesi aşağıdaki gibidir:

Devlet ve yerel yönetim organları, kurumsal yönetim organları, siyasi partiler ve diğer kar amacı gütmeyen kuruluşlar yönetim ve karar verme süreçlerinde toplumsal cinsiyet temelinde eşit temsili sağlamalı ve desteklemelidir.

Bu maddenin 1. paragrafında belirtilen amaçlara ulaşılması için ilgili makamlar bütün seviyelerdeki yönetim organlarındaki toplumsal cinsiyet temsilini iyileştirmek için özel programlar ve planlar hazırlar. Bu programlar ve planlar toplumsal cinsiyet temsilini iyileştirmek için tasarlanmış önlemler içerir.

Eşit toplumsal cinsiyet temsilini sağlamak için yargı, yasama ve yürütme dahil bütün seviyelerdeki hükümet organlarında ve diğer kamu servisleri, komiteleri, kurulları ve organlarındaki toplumsal

cinsiyet yüzdesi kural olarak eşit toplumsal cinsiyet temsilini yansıtır.

**Bulgaristan**'ın Kadın ve Erkeğe yönelik Eşit Fırsatlar Yasası da kadının politik katılımını ve temsilini ele almaktadır. Dördüncü Bölümün ilgili kısmı aşağıdaki gibidir:

Madde. 33.

Devlet organları ve yerel özyönetim organları, şirketlerin yönetici organları, siyasi partiler ve diğer kar amacı gütmeyen tüzel kişiler kadın ile erkeğin yönetişime ve karar vermeye dengeli katılımını destekler ve kolaylaştırır.

Madde. 34. (1) Bu gereğe uyulmaması için objektif nedenler yoksa, devlet ve bölgesel yürütme organları, başvuru sahipleri bir toplumsal cinsiyetin temsilinin yüzde 40'ına erişilene kadar söz konusu işe yönelik gerekleri eşit olarak karşılıyorsa tercihen daha az temsil edilen toplumsal cinsiyetten bir aday işe alır.

(2) 1. paragraf aynı zamanda, üye veya katılımcıların seçime tabi olduğu durumlar dışında, herhangi bir konsey, uzman çalışma grubu, yönetim, danışma ve diğer organlardaki üyelerin veya katılımcıların aday gösterilmesine de uygulanır.

**Kosova**'daki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası siyasi partilere de aşağıdaki gibi uygulanır:

3.2. Madde 3.1 uyarınca kadın ve erkeklerin eşit toplumsal cinsiyet katılımı, kurumlarda, organlarda veya yetki seviyesinde belirli bir toplumsal cinsiyetin katılımı %40 olduğunda elde edilir.

\* \* \* \* \*

10.1. Kayıtlı bütün Siyasi Partiler, madde 3.2 uyarınca hem kadın hem de erkeklerin eşit bir şekilde temsil edilmesini sağlar.

**Moldova**'nın Kadın ve Erkeğe Eşit Fırsatların Sağlanmasına ilişkin Yasası aşağıdaki gibi kadınların siyasete katılımını öngörmektedir:

**Madde 7. Seçim alanında, siyasi partilerin ve diğer sosyopolitik kuruluşların faaliyetlerinde eşit fırsatlar**

(1) Merkezi Seçim Komisyonu, seçim kurulları ve ilçe büroları seçim alanında erkek ile kadın arasındaki eşitlik ilkesinin gözetilmesini sağlar.

(2) Partiler ve diğer sosyopolitik kuruluşlar aşağıdakiler yoluyla kadın ile erkek üyeleri arasında eşit hak ve fırsatların sağlanmasına katkıda bulunur:

a) Yönetim organlarının oluşumunda kadın ile erkeğin temsilinin sağlanması;

b) Toplumsal cinsiyet kriterinde ayrım gözetmeksizin kadın ile erkek aday listelerinde temsilin sağlanması.

**Slovenya**'da Kadın ile Erkek için Eşit Fırsatlar Yasası toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması için çeşitli pozitif önlemler ortaya koyar. Yasa'nın ilgili kısmında aşağıdakiler bulunmaktadır:

Madde 31 (Plan)

(1) Siyasi partiler sicilinde bulunan siyasi partiler, dört yılda bir kez, kadın ile erkeğin dengeli temsili konusundaki pozisyonu belirledikleri bir plan kabul ederler ve bu pozisyon uyarınca partinin organlarında, Ulusal Meclis seçimlerine yönelik aday listeleri ile yerel topluluk organlarının yanı sıra Cumhuriyet'in Cumhurbaşkanı'nın seçimlerine yönelik kadın ile erkeğin daha dengeli bir şekilde temsil edilmesinin desteklenmesine için yöntemler ve önlemler belirler.

(2) Bir önceki paragrafta belirtilen siyasi partiler kabulünü takiben üç ay içinde Ofis'e bir plan sunar.

\* \* \* \* \*

Madde 35 (Ceza hükümleri)

Siyasi bir parti 31. maddede belirtilen planı Eşit Fırsatlar Ofisi'ne sunmazsa ihlal nedeniyle en az 300,000 SIT para cezası alır.

Aynı şekilde **Hırvatistan**'ın Yasası aşağıdaki gibi siyasi partilere uygulanır:

Madde 15

Siyasi partiler Sicilinde kayıtlı olan siyasi partiler her dört yılda bir kez kadın ile erkeğin eşit temsiline ilişkin bir eylem planı kabul eder ve bu plan uyarınca kadınlar ile erkeklerin parti organlarında, Hırvatistan Parlamentosu aday listeleri ile yerel ve bölgesel özyönetim organlarında daha dengeli bir şekilde temsil edilmesinin desteklenmesine yönelik yöntemler belirler.

**Ukrayna**'nın Kadın ile Erkeklerle yönelik Eşit Hak ve Fırsatlar Yasası siyasi katılımı aşağıdaki gibi ele almaktadır:

**Madde 15.** Seçim Sürecinde Kadın ve Erkeklerle yönelik Eşit Hak ve Fırsatlar

Ukrayna mevzuatı tarafından kadın ve erkekler için eşit oy hakları ve fırsatları garanti altına alınır.

Çok yetkili bir ulusal seçim bölgesinde Ukrayna ulusal milletvekili adayları aday gösterilirken siyasi partiler ve seçim



blokları kadın ile erkeğin ilgili seçim bölgelerinde temsil edilmesini öngörür.

Bu gereğin yerine getirilmesinin gözetimi seçim komisyonu tarafından gerçekleştirilir.

## **VI. Kamu istihdamı ve atamalar- En iyi Uygulamalar**

**Finlandiya**'nın kadın ve erkek eşitliği hakkındaki Kanunu çeşitli ilkeleri ortaya koyar. Kanun, kadınların tam katılımı konusunda şu anlamı taşır:

### **Madde 4**

Eşitliği desteklemede makamların görevi

Makamlar, özellikle eşitliğin gerçekleştirilmesini engelleyen koşulları değiştirme yoluyla, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliği bilerek ve sistematik olarak destekler.

Belediye meclisleri hariç, hükümet komitelerinde, danışma kurullarında ve diğer karşılık gelen organlarda ve belediye organlarında hem kadınların, hem de erkeklerin asgari yüzdesi, aksi yönde özel nedenler bulunmadıkça 40'tır.

Bir kurumun, kuruluşun veya bir belediye veya devlet çoğunluklu şirketin seçilmiş veya atanmış temsilcilerden oluşan bir idare kurulu, yönetim kurulu veya diğer bir yürütme veya idare organı varsa, anılan organ, aksi yönde özel nedenler bulunmadıkça hem kadınların, hem de erkeklerin hakkaniyetli bir oranını içerir.

**İzlanda**'nın, Kadın ve Erkeklerin Eşit Statüsü ve Eşit Hakları hakkındaki Kanunu, ilgili kısımda aşağıdaki hususları sunar:

### **Madde 20**

#### *Kamu komitelerine ve kurullarına katılım*

Hükümetin ve yerel makamların himayesinde, mümkün olan her durumda, komitelerde, kurullarda ve meclislerde kadın ve erkeklerin yaklaşık olarak eşit katılımını sağlamak için çaba gösterilmelidir. İlgili komitelere, kurullara ve meclislere her aday gösterme talebinde bu duruma dikkat edilmesi istenir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Devlet Teminatlarının Temelleri hakkındaki Kırgızistan Cumhuriyeti Kanunu, kamu hizmetinde eşit temsili aşağıdaki gibi öngörür:

### **Madde. 9 Eyalet Yönetiminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Teminatları**

Devlet, eyalet yönetiminde kadın ve erkeklerin eşit bir katılımını güvenceye alır. Devlet, yasal, kurumsal ve diğer araçlarla gücün yasama, yürütme ve yargı dallarında erkek ve kadınların eşit bir temsilini öngörür.

### **Madde 10. Memuriyete Girişte Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Teminatları**

Her iki cinsten kişiler, memuriyete giriş ve müteakip devlet kurumlarında çalışma bakımından eşit haklara, yükümlülüklerle ve sorumluluklara sahiptir.

Eyalet kurumlarının başkanları, erkek ve kadınların, yeteneklerine ve eğitimlerine uygun olarak kamu görevlerine eşit erişimini öngörür.

Eyalet, devlet gücünün yasama, yürütme ve yargı dallarında ve yerel öz-yönetişim kurumlarında erkekler ve kadınlar arasında eşit ortaklık ilişkilerini öngörür.

Yönetici kadroları dahil, kamu görevlerindeki boş kadrolar, erkeklerin ve kadınların aynı düzeyde katılabilecekleri yarışmalar düzenlenerek doldurulur.

Yalnız bir cinsten kişilere yönelik yarışmalar ilan edilemez.

**Moldova'nın, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar Sağlama** hakkındaki Kanun'u, kamu istihdamına eşit erişimi aşağıdaki gibi öngörür:

### **Madde 6. Kamu ofisine eşit erişim**

(1) Merkezi ve yerel kamu görevine sahip olmanın koşulları belirlenirken, istihdam yarışında kadın ve erkeklere eşit katılım fırsatları sağlamak gerekir.

(2) Kamu görevi için bir yarışın ilanı, organizasyonu ve yarışa girişin kabulü sırasında toplumsal cinsiyet kriterine dayalı doğrudan veya dolaylı kısıtlamaların belirlenmesi, bu Kanun'da koşul olarak sunulmadıkça, yasaktır.

(3) Merkezi ve yerel kamu idare makamlarının başkanları ve diğer görevliler, başvuru sahiplerinin toplumsal cinsiyet kriterinde ayırım yapmadan mesleki gereklere uygun olarak kamu görevine eşit erişimi sağlamalıdır.

(4) Özellikle, belirli bir cinsten kişilere yönelik yarışmaların ilanı ve organizasyonuna izin verilmez.

**Norveç'in, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Kanun'u**, halka duyurularak atanmış veya seçilmiş komitelerde eşit temsile yönelik hükümlere sahiptir. Kanun, ilgili kısımda şu anlamı taşır:

### **Madde 21. (Tüm kamu komitelerinde, vs. her iki cinsin temsili)**

Bir kamu organı, komiteler, yönetim kurulları, meclisler, kurullar, vs. atadığı veya seçtiği zaman, her iki cins aşağıdaki gibi temsil edilir:

1. Komitenin iki veya üç üyesi varsa, her iki toplumsal cinsiyet temsil edilir.
2. Komitenin dört veya beş üyesi varsa, her toplumsal cinsiyet en az iki üyeyle temsil edilir.
3. Komitenin altı ila sekiz üyesi varsa, her toplumsal cinsiyet en az üç üyeyle temsil edilir.
4. Komitenin dokuz üyesi varsa, her toplumsal cinsiyet en az dört üyeyle temsil edilir ve komitenin daha çok sayıda üyesi varsa, her toplumsal cinsiyet üyelerin en az yüzde 40'ı ile temsil edilir.
5. Yardımcı üyelerin seçiminde, 1-4 numaralı hükümler uygun biçimde uygulanır.

Gereklerin yerine getirilmesinin istenmesini açıkça makul kılmayan özel koşullar varsa, birinci paragraf hükümlerinde istisnalar yapılabilir.

Bu maddenin hükümleri, yazılı hukuk gereğince yalnız doğrudan seçilen kurulların üyelerinden oluşan komitelere, vs. uygulanmaz.

Yerel Yönetim Kanunu'nun hükümleri, belediyelerde ve illerde halka duyurularak seçilen organlardan seçilen komitelere, vs. uygulanır.

**Kosova**'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hakkında Kanunu'nun 3. Maddesi, hükümet organlarında kadınların eşit temsilini aşağıdaki gibi öngörür:

3.1. Yasal ve pozitif ayrımcı önlemlerin uygulanması, hem kadınların hem de erkeklerin her düzeyden yasama, yürütme, yargı organlarına ve kamu kurumlarına eşit katılımını pekiştirir; böylece, her iki toplumsal cinsiyetin anılan kurumlardaki temsili, Kosova'nın genel nüfusundaki temsillerinin düzeyini yükseltir.

3.2. Hem kadınların, hem de erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliği katılımı, 3.1 Maddesi'ne göre, belirli toplumsal cinsiyetin katılımının kurumlarda, organlarda veya makam düzeyinde %40 olduğu durumlarda gerçekleştirilir.

3.3. 3.2 Maddesi ile uyumlu olarak, merkezi ve yerel hükümet organlarına atamalar sırasında toplumsal cinsiyet eşitliği katılımına uyulur.

3.4. Kosova içindeki ve dışındaki belirli meclislerin, komitelerin ve temsilci organların üyelerinin atamaları sırasında yetkili kurumlarca toplumsal cinsiyet eşitliği katılımına uyulur.

3.5. Kurumlar, kamu işletmeleri, yollar adlandırılırken toplumsal cinsiyet eşitliğine uyulur.

**Slovenya'nın Kanunu**, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği önlemleri konusunda kadınların eşit temsiline yönelik ulusal düzeyde bir yükümlülük getirir. Özel olarak 10. madde aşağıdaki hususları sağlar:

(1) Slovenya Cumhuriyeti Ulusal Meclisi (bundan sonra: Ulusal Meclis), Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar Ulusal Programı hakkında bir Karar kabul eder.

(2) Ulusal Meclis, fiili olasılıkları dikkate alarak, olabildiğince büyük ölçüde, çalışan organlar kurmak ve meclisin Daimi Kararnamelerine uygun olarak yapılan yetkilendirmeler oluşturmak için kadın ve erkeklerin dengeli temsili ilkesine uyar.

Slovenya Ulusal Meclisi, ayrıca, daha önce 37. maddede belirtilenlerin aşağıdaki gibi kolayca uygulanmasıyla görevlendirilmiştir:

Ulusal Meclis ve hükümet, bu Kanun'un yürürlük kazanmasından sonraki bir yıl içinde, bu Kanun'un 10 ve 14. maddelerinde anılan çalışan organların oluşumuna ve temsilcilerin atanmasına ve aday gösterilmesine dair kadınların ve erkeklerin dengeli temsili ilkesine uymaya yönelik kriterleri belirler.

Toplumsal cinsiyetin ötesinde geniş biçimde yazılmışsa da, **Güney Afrika'nın Anayasası**, eşit temsili aşağıdaki gibi öngörür:

### **193. Atamalar**

1. Kamu Koruyucu ve bu Bölüm'le oluşturulan herhangi bir Komisyon'un üyeleri, şu niteliklere sahip kadın ve erkekler olmalıdır: a. Güney Afrika vatandaşlarıdır; b. Belirli bir görevi yapabilecek işe uygun kişilerdir; ve c. ulusal mevzuatın öngördüğü diğer gereklere uyarlar.

2. Üyeler atanırken, Güney Afrika'nın ırkını ve toplumsal cinsiyetini geniş biçimde yansıtmak için bu Bölüm ile oluşturulan bir Komisyon'a duyulacak ihtiyaç değerlendirilmelidir.

**Ukrayna'nın**, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Haklar ve Fırsatlar hakkındaki Kanun'u, kamusal yaşamda eşit temsili aşağıdaki gibi ele alır:

**Madde 16.** Kamu Hizmetinde ve Yerel Öz-Yönetişim Organlarında Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Haklar ve Fırsatlar

Kamu hizmetine ve yerel öz-yönetişim organlarına atamalar, her iki toplumsal cinsiyetin eşit temsili temelinde yapılır.

Kamu hizmetinde ve yerel öz-yönetişim organlarında atama yapılırken ve sorumluluklar yerine getirilirken toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaktır.

Devlet kurumlarının ve yerel öz-yönetişim organlarının liderliği, adayın toplumsal cinsiyetine bakmaksızın, liyakate ve niteliğe dayanarak kamu hizmetine ve yerel öz-yönetişim organlarına eşit erişimi sağlamalıdır.

Destegin yanı sıra, kamu hizmetindeki ve yerel öz-yönetişim organlarındaki boş kadroların doldurulmasına yönelik personel potansiyelinin oluşturulması, kadınlar ve erkekler için eşit haklar ve fırsatlar temelinde yapılır.

Kamu çalışanlarının derecelendirme kategorilerinin dikkate alınması koşuluyla, kamu hizmetinde ve yerel öz-yönetişim organlarında kadın ve erkeklerin dengeli temsilini gerçekleştirmek için pozitif işleme imkan verilir.

## **VII. Stratejik Planlama- En iyi Uygulamalar**

**Slovenya'nın, Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar Kanunu'nun 15-17. Maddeleri şu anlamı taşır:**

Madde 15 (Ulusal programın içerikleri)

(1) Hükümet, bakanlıklar, Eşit Fırsatlar Ofisi, yerel topluluklar, toplumsal ortaklar, sivil toplum kuruluşları ve bireysel uzmanların yanı sıra diğer sivil toplum kuruluşları tarafından verilen önerilere dayanan Erkekler ve Kadınlar İçin Eşit Fırsatlar Ulusal Programı'na (bundan sonra: Ulusal program) yönelik bir Karar için Ulusal Meclis'e bir öneri sunar.

(2) Ulusal program, temel eşit fırsatlar politikalarını tanımlar ve tüm uzun vadeli program belgelerini öngören zorunlu içeriklere ek olarak özellikle aşağıdaki hususları belirler:

- Her şeyden önce istihdam, sosyal güvenlik ve sağlık, eğitim, aile ilişkileri, kadınlara yönelik şiddet ve kamusal yaşamda her iki toplumsal cinsiyetin temsili alanlarında, tek tek toplumsal yaşam alanlarındaki hedeflerin gerçekleştirilmesini amaçlar ve bunlara yönelik önlemler alır;
- Önceki alt bentte anılan önlemlerin uygulanması sorumluluğu;
- Toplumsal yaşam alanlarındaki ulusal programın (bundan sonra: dönemsel planlar) yönelimlerinin ve görevlerinin uygulanması için dönemsel planlara yönelik içerik ve sorumlu organlar ve kişiler;
- Ulusal İstatistiksel Ofisi'nin faaliyetleri çerçevesinde toplanacak, işlenecek, bağlanacak, korunacak, analiz edilecek

ve toplumsal cinsiyete göre ayrılmış şekilde sunulacak veriler, anketler ve kamuoyu yoklamaları;

- Ulusal programın uygulanmasına ilişkin izleme yöntemi ve raporlama;
- Ulusal programın önlemlerinin uygulanması için yaklaşık finansman miktarı ve bu finansmanı sağlamanın yöntemi.

#### Madde 16 (Dönemsel planlar)

(1) Dönemsel planlar, iki yıllık süre için toplumsal yaşamın belirli bir alanında gereken faaliyetleri belirleyen ulusal programın uygulama belgeleridir.

(2) Önceki iki yıllık döneme ilişkin raporlara ve tek tek bakanlıkların olası ek önerilerine dayanılarak Eşit Fırsatlar Ofisi tarafından her bir dönemsel plana yönelik bir öneri hazırlanır ve kabul edilmek üzere hükümete sunulur.

(3) Bakanlıklar, önceki paragrafta anılan raporları, her dönemsel planın süre bitiminden önce iki aydan daha geç olmayan bir zamanda Eşit Fırsatlar Ofisi'ne iletir.

#### Madde 17 (Ulusal programın uygulanması hakkında rapor)

Hükümet, her iki yılda bir, ulusal programın uygulanması hakkında Ulusal Meclis'e bildirimde bulunur. Hükümet, raporunda, geçen iki yıl içinde gerçekleştirilmiş olan önlemleri ve faaliyetleri belirtir.

**Kosova'daki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hakkındaki Kanun, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği planlamasını aşağıdaki gibi ele alır:**

4.4. Hükümet, Kosova Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programını kaleme alır. Hükümet, bakanlıkların, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi'nin, belediyelerin, kamu kurumlarının, sivil toplumun ve diğer uzmanların bu görevde yer alacak temsilcilerinden oluşan bir çalışma grubu kurar.

4.5. Hükümet, Kosova Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı hakkında bir taslak kararı Meclis nezdinde sunar.

4.6. Hükümet, her iki yılda bir kez Kosova Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı'nın kazanımları hakkında Meclis nezdinde bildirimde bulunur.

4.7. Hükümet ve bakanlıklar, toplumsal cinsiyet eşitliği haklarını destekler ve öngörür.

4.8. Hükümet, çalışma kapsamı çerçevesinde, şimdiki kanunda ayrıntılı olarak belirtilen genel ve özel önlemleri üstlenme yoluyla bu kanunun hedeflerini gerçekleştirir.

4.9. Hükümet, bakanlıkların Toplumsal Cinsiyet İşleri Görevlileri'nden oluşan bir bakanlıklar arası konsey kurar. Bu

konseyin özel görevleri ve sorumlulukları özel bir Hükümet'te belirlenir.

4.10. Bakanlıklar, yönetmelik ve programları hazırlarken bu kanun hükümlerine uyar.

4.11. Bakanlıklar, halihazırdaki kanunlar için taslak kanunlar ve değişiklikler hazırlarken Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi ile işbirliği yapar ve kararları alan Hükümet nezdinde sunumlarında önce, bu Ofis'in toplumsal cinsiyet eşitliği yönünden taslak kanunlar ve diğer belgelere ilişkin tavsiyelerini inceler.

4.12. Her bakanlık, toplumsal cinsiyet eşitliği için bakanlık içinde toplumsal cinsiyet konularının eşgüdümünü yürütecek bir görevli tayin eder. İlgili bakanlıklardaki Toplumsal Cinsiyet İşleri Görevlileri'nin makamları, Kosova Memuriyet Yönetmeliği'ne dayanan özel bir bakanlık yönetmeliği ile belirlenir.

4.13. Önceki paragrafta belirtildiği şekliyle Toplumsal Cinsiyet İşleri Görevlileri, bakanlığın bu Kanun'a dayanan yetkileri çerçevesinde ve Kosova Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi ile işbirliği içinde toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin uygulanmasından sorumludur.

**Japonya**, ayrıca, hükümetin her düzeyine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği planlama faaliyetleriyle uğraşma yükümlülüğünü koyar. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'a yönelik Temel Kanun, aşağıdaki anlamı taşır:

#### Madde 13

1. Hükümet, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşturulmasının desteklenmesine ilişkin politikaların kapsamlı ve sistematik olarak uygulanması amacıyla, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşturulmasının desteklenmesine dair bir temel plan (bundan sonra "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Temel Plan" olarak anılacaktır) belirler.

2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Temel Plan, aşağıdaki unsurları öngörür:

(1) Kapsamlı olarak ve uzun vadede uygulanacak, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşturulmasının desteklenmesine ilişkin politikaların çerçevesi.

(2) Önceki alt bendin yanında, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşturulmasının desteklenmesine ilişkin politikaları kapsamlı ve sistematik olarak uygulamak için gerekli konular.

3. Japonya başbakanı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konsey'inin görüşünü dinledikten sonra, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Temel Plan'ın bir taslağını hazırlar ve Kabine'den karar almasını ister.

4. Kabine, önceki paragrafa uygun olarak kararını verdiğinde, başbakan, gecikmeksizin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Temel Plan'ı ilan eder.

5. Önceki iki paragraf, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Temel Plan'ın gerekli değişiklikleri yapılmış olarak uygulanır.

#### Madde 14

1. Vilayetler, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Temel Plan'ı dikkate alarak, vilayet alanları içinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşturulmasının desteklenmesine ilişkin politikalara dair temel planlar (bundan sonra "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Vilayet Planları" olarak anılacaktır) oluşturur.

2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Vilayet Planları, aşağıdaki unsurları öngörür:

(1) Vilayet alanları içinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşturulmasının desteklenmesine ilişkin kapsamlı ve uzun vadeli olarak uygulanması gereken politikaların çerçevesi.

(2) Önceki alt bendin yanında, vilayet alanları içinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşturulmasının desteklenmesine ilişkin politikaları kapsamlı ve sistematik olarak uygulamak için gerekli konular

3. Belediyeler, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Temel Plan'ı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Vilayet Planları'nı dikkate alarak, belediye alanları içinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşturulmasının desteklenmesine ilişkin politikalara dair temel planlar (bundan sonra "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Belediye Planları" olarak anılacaktır) oluşturmaya çaba gösterir.

#### Madde 15

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşumunu etkilediği düşünülen politikaları hazırlarken ve uygularken, Devlet ve yerel yönetimler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Olan Toplum'un oluşumunu dikkate alır.

#### Madde 16

Devlet ve yerel yönetimler, vatandaşların temel ilkeler konusundaki anlayışını arttırmak için halkla ilişkiler faaliyetleri, vs. yoluyla uygun önlemleri alır.

**İspanya'nın, Kadınlar ve Erkekler Arasında Etkili Eşitlik hakkındaki Anayasal Tasarrufu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ni gerçekleştirme planlarının uygulanmasını aşağıdaki gibi öngörür:**

Madde 21. - Merkezi, bölgesel ve yerel yönetimler arasında işbirliği

1. Merkezi ve bölgesel yönetimler, özellikle planlamaya dair ilgili yetki alanlarını kullanmada kadınlarla erkekler arasındaki eşitlik hakkını bütünleştirmek için işbirliği yapacaktır. Bu amaçla, Kadınlar Sektörel Konferansı dahilinde ortak plan ve programlar kabul edilebilir.

2. Yerel yönetimler, bu amaçla, yetki alanları içinde eşitlik hakkını bütünleştirecek ve diğer yönetim düzeyleri ile işbirliği yapacaktır.

\* \* \* \* \*



### Madde 30. Kırsal kalkınma

1. Tarım, Balıkçılık ve Gıda Bakanlığı ve İşgücü ve Sosyal İşler Bakanlığı, bu sektörde işleri karşılığında Sosyal Güvenliği kapsama ve tanıma ile birlikte kadınların haklarını tamamen kullanmasına imkan veren, tarımda kadınlar ve erkekler arasında etkili eşitliği sağlamaya yönelik ortaklığın paylaşımı olarak bilinen yasal bir cihaz geliştirecektir.

2. Kırsal alanları kalkındırmaya yönelik çabalar, kadınların eğitim ve öğretim düzeyini ve özellikle istihdam edilebilirliğini ve şirket ve ortaklıkların yönetim organlarına alınmalarını arttırmak için tasarlanan önlemleri içerecektir.

3. Merkezi, bölgesel ve yerel yönetimler, kırsal kesim kadınlarının istihdamını kolaylaştıran yeni mesleki faaliyetleri destekleyecektir.

4. Merkezi, bölgesel ve yerel yönetimler, kırsal alanlardaki kadınların ve erkeklerin işi, aileyi ve kişisel yaşamı bağdaştırmalarını sağlamak için küçüklerin, yaşlıların ve diğer bağımlıların bakımına yönelik sosyal hizmetler ağının geliştirilmesini daha ileri düzeye getirecektir.

5. Kamu makamları, kırsal kesim kadınlara yönelik politikalar ve faaliyetler aracılığıyla bilgiye ve iletişim teknolojilerine erişimde eşit fırsatları ve bu teknolojilerin kapsamının uygulanmadığı alanlarda alternatif teknolojik çözümlerin uygulanmasını teşvik edecektir.

### Madde 31. Kentsel politika, arazi yönetimi ve barınma

1. Merkezi, bölgesel ve yerel yönetimlerin barınmaya erişim ile ilgili politikaları ve planları, kadınlar ve erkekleri arasındaki eşitlik ilkesinin etkililiğini sağlamak için tasarlanan önlemleri içerir.

Aynı şekilde, kentsel politikalar ve arazi yönetimi politikaları, tüm kentsel hizmetlere ve altyapılarına eşit erişimi tercih eden farklı sosyal grupların ve çeşitli aile yapılarının ihtiyaçlarını dikkate alacaktır.

2. Hükümet, yetki alanları dahilinde, aşağıdaki her iki durumda kendi özel bakımlarına muhtaç küçük çocuklara sahip olan, ihtiyaç sahibi veya dışlanma tehlikesi altındaki kadınların ve toplumsal cinsiyet şiddeti mağdurlarının barınmaya erişimini daha ileri düzeye taşıyacaktır.

3. Merkezi, bölgesel ve yerel yönetimler, sivil katılımı ve şeffaflığı daha ileri düzeye taşıyan ve kayıran mekanizmaları ve araçları kullanarak, kentsel tasarımda ve politikada ve kent planlamasının tanımlanması ve uygulanmasında toplumsal cinsiyet yaklaşımını dikkate alacaktır.

\* \* \* \* \*

Madde 51. Merkezi, bölgesel ve yerel yönetimler tarafından uygulanan eyleme yönelik kriterler

Merkezi, bölgesel ve yerel yönetimler, ilgili yetki alanları dahilinde ve kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik ilkesinin uygulanmasında aşağıdaki hususları yerine getirmelidir:

- a) Her şekildeki ayrımcılığın varlığını içeren engelleri ortadan kaldırmak, kadınlara ve erkeklere, kamu istihdamında ve memuriyette kariyer geliştirmede etkili olarak eşit erişim sunabilmek.
- b) Kariyer geliştirmeyi tehlikeye atmadan kişisel, aile ve iş yaşamını uzlaştırmayı kolaylaştırmak.
- c) Hem kamu istihdamına erişime yönelik, hem de işçilerin kariyerleri çapında eş düzeyde daha fazla eğitim.
- d) Seçim ve değerlendirme organlarında kadın ve erkeklerin dengeli olarak bulunmasını teşvik etmek.
- e) Cinsel tacize ve toplumsal cinsiyet nedeniyle tacize karşı etkili koruma önlemleri belirlemek.
- f) Doğrudan veya dolaylı herhangi bir toplumsal cinsiyet ücret ayrımı şeklini ortadan kaldırmak için etkili önlemler belirlemek.
- g) Eşitlik ilkesinin etkililiğini ilgili işlem kapsamlarında sürekli olarak değerlendirmek.

## **VIII. Sonuç**

On sekiz ülkedeki bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği incelemesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'ni desteklemeyi önermeye yönelik yasama değişiklikleri kaleme alınırken ve Türkiye'de kadın dostu toplumlar için sağlayıcı bir ortam yaratırken yararlanılacak geniş bir dizi yasama çerçevesi sunmaktadır.

**BİRLEŞMİŞ MİLLETLER – İÇİŞLERİ BAKANLIĞI  
KADIN DOSTU KENTLER ORTAK PROGRAMI**

**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAKIMINDAN TOPLUMUN,  
YEREL YÖNETİMLER VE İLGİLİ MERKEZİ KURUMLARIN DEĞİŞEN  
İHTİYAÇLARINI KARŞILAMAK İÇİN GEREKEN YASAMA  
ÇERÇEVESİNE İLİŞKİN  
POLİTİKA ÖNERİ DOKÜMANI**

**UNDP  
Eylül 2013**

## GİRİŞ:

Türkiye’de yerel yönetime ilişkin mevzuatın ve engellerin toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından incelenmesi hakkında Yasal İnceleme Raporu ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden diğer ülkelerin ilgili yasama çerçevesi hakkında Yasal İnceleme ve İyi Uygulamalar Raporuna ek olarak; bu Politika Öneri Dokümanı, yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik olarak, Türk mevzuatı ve düzenlemelerine değişiklikler önermektedir.<sup>19</sup>

Özel olarak, Politika Öneri Dokümanı, aşağıdaki yasama çerçevelerine değişiklikler önermektedir:<sup>20</sup>

2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu (Madde 37)

2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun (Madde 10)

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu (muhtelif maddeler)

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu (muhtelif maddeler)

5393 sayılı Belediye Kanunu (muhtelif maddeler)

5779 sayılı İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Genel Bütçe Vergi Gelirlerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun (Madde 7)

Kent Konseyi Yönetmeliği

Belediye Meclisi Çalışma Yönetmeliği

İl Genel Meclisi Çalışma Yönetmeliği

Önerilen değişikliklerin kabul edilmesi ve bunun yanı sıra İçişleri Bakanlığı’nda Kadın Erkek Eşitliği Kurulu’nun kurulması, Türkiye’nin son 10-20 yıllık dönemde kadın hakları alanında kaydettiği önemli ilerlemeyi daha da ileriye götürecektir. Anılan son dönemdeki ilerlemeler arasında şunlar sayılmalıdır:

- hem yürütme hem de yasama erkinde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ulusal mekanizmanın kurulması; diğer ifadeyle, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun kurulması;
- ceza kanunlarına, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların bedensel ve cinsel özerkliği bakımından insan haklarının korunması yönünde önemli adımlar teşkil eden hükümlerin eklenmesi;
- evlilikte erkek üstünlüğünü kaldıran ve böylelikle ailede kadın ve erkek arasında tam eşitliği tesis eden değişikliklerin medeni kanunda yapılması;
- aile içi şiddetle mücadeleyle yönelik olarak aile koruma hukukuna hükümler eklenmesi;

<sup>19</sup> Değişiklikler için standart format kullanılmıştır: altı çizili olanlar ilave edilecekleri, üstü çizili olanlar da silinecekleri belirtir. Mevzuatın bazı bölümleri atlandığında, atlanan kısım(lar)ı göstermek üzere \*\*\* kullanılmıştır.

<sup>20</sup> Çıktı 1, Bölüm II A, sayfa 4’te belirtildiği gibi, bu Doküman, köy seviyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ele almamaktadır; bunun nedeni kısmen, (1924 yılında çıkarılan) Köy Kanunu’nun eski olmasıdır. İçişleri Bakanlığı’nın hazırlamış olduğu Köy Kanunu tasarısı henüz Parlamento (Türkiye Büyük Millet Meclisi) tarafından kabul edilmemiş olduğundan, bu kanuna yönelik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği önerileri getirmenin erken olduğu düşünülmüştür. İçişleri Bakanlığı, tasarıya ilişkin olarak toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden girdi talep ederse, benzeri bir inceleme yapılarak tavsiyeler verilmelidir.

- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ne İhtiyari Protokol'ün onaylanması; ve
- 5393 sayılı Belediye Kanunu'na yapılan ilave ile büyükşehir belediyeleri ve nüfusu 50.000'in üzerinde olan belediyelerde kadın ve çocuk konuk evleri kurma zorunluluğunun getirilmesi.

Bu dokümanda önerilen değişiklikler, sayılanlarla sınırlı olmaksızın, aşığıdaki konuları ele almaktadır:

- Siyasi katılım
- Çalışma hayatında fırsat eşitliğı
- Karar mekanizmalarına katılım
- Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme
- Atamayla gelinen devlet görevlerinde pozitif ayrımcılık
- Toplumsal cinsiyete duyarlı planlama (stratejik planlar ve eylem planları)

## Belediye ve İl Genel Meclislerinin Seçilmiş Kurullarında Kadın ve Erkeklerin Eşit Temsiline Yönelik olarak Önerilen Değişiklikler<sup>21</sup>

### Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun

#### 2972 sayılı Kanun

Madde 10- Aşağıdaki metni dördüncü fıkraya olarak ekleyin:

Siyasi partiler, belediye meclisleri ve il genel meclisleri için aday listelerini hazırlarken, Anayasa'daki kadın ve erkek eşitliği ilkesinden doğan, kadın ve erkeklerin eşit temsil edilmesi gereğini dikkate alırlar. Bir siyasi partinin listesindeki adayların en az yüzde 33'ü kadın olur. Listenin ilk iki sırasındaki adaylar aynı cinsiyetten olamaz, ve sonraki adaylar, listedeki erkek ve kadınlar arasından sırayla birer birer yerleştirilir.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Yerel karar organlarında kadın ve erkeklerin eşit temsili için önerilen bu değişikliklerin, CEDAW Sözleşmesi'nin 4(1). Maddesinde belirtilen özel önlemlerin bir parçası sayılması gerektiği dikkate alınmalıdır. Bu raporun kapsamına uygun olarak, burada sunulan önerilen değişiklikler yalnız seçilmiş yerel organlara ilişkindir. Ancak, kadınların siyasi katılımı, bu projede öngörülenden daha kapsamlı inceleme ve raporlama gerektiren karmaşık bir konudur. Bu bakımdan, mevzuatı değiştirmeden önce, önerilen değişikliklerin, seçimlere ilişkin diğer mevzuat metinlerine – 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu, 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun ve 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun dahil olmak üzere – etkileri ve Anayasa baştan sona incelenmelidir.

<sup>22</sup> BM Binyıl Projesi Görev Gücü'nün "Eyleme Geçmek: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması ve Kadınların Güçlendirilmesi" adlı raporu, kotaların etkinliği hakkında çıkarılan dört temel dersi özetlemektedir: (1) **"Bir ülkenin seçim sistemi, kotaların etkisini güçlü biçimde etkilemektedir.** Kotalar, kapalı listeli, yerleştirme mecburiyeti içeren nispi temsil sistemlerinde ve seçim bölgelerinin büyük olduğu - her seçim bölgesinde çok sayıda adayın yarıştığı, siyasi partilerin o bölgede seçime giren birkaç adayının seçimi kazanmayı bekleyebileceği - durumlarda en çok işe yaramaktadır. (2) **"Yerleştirme mecburiyetleri, kapalı listeli nispi temsile dayalı seçim sistemlerinde kotaların başarısı bakımından kritik önem taşımaktadır.** Adayların, parti listesinde yer aldıkları sıraya göre seçilmeleri nedeniyle, listede konulduğu yer, bir adayın seçilme şansını belirlemektedir. Yerleştirme mecburiyeti, partilerin kadınları parti listelerinde yukarıda veya "seçilebilir" yerlere koymalarını (örneğin, parti listesinde kadınların yerlerinin erkeklerle dönüşümlü sıraya konulması gibi) gerektirmektedir. Bu sistem, kadın aday sayısı ile seçilen kadın sayısı arasında makul olarak doğrudan bir ilişki kurmaktadır..." (3) **Kota kanunları, uygulamanın ayrıntılarını belirtmelidir.** Muğlak hükümler, siyasi partilerin kotaları istedikleri gibi uygulaması – veya uygulamaması – için partilere çok fazla takdir bırakmaktadır..." (4) "Kota kanunlarının etkili olması için, kotaya uymamaya karşı yaptırımlar bulunmalıdır. En güçlü yaptırım, partinin aday listesinin geçersiz ilan edilmesi ve partinin seçime katılmaktan yasaklanmasıdır. Bu yaptırımların işleme için, hakimler, partilerin uymasını izleyebilmeli ve gruplar, kotaya uymayan listeleri mahkemeye götürebilmelidir

\*\*\*

---

..." (Kaynak: BM Binyıl Projesi (2005): UN Millennium Project (2005). *Taking Action: achieving gender equality and empowering women*. Task Force on Education and Gender Equality, pp.108-109.  
[www.unmillenniumproject.org/reports/tf\\_gender.htm](http://www.unmillenniumproject.org/reports/tf_gender.htm) ) (erişim tarihi 10 Temmuz 2012).

## Siyasi Partiler Kanunu

### 2820 sayılı Kanun

Madde 37- Aşağıdaki metni ikinci fıkra olarak ekleyin:

Her partinin tüzüğünde adayların belirlenmesine ilişkin usul ve esaslara ilişkin hükümler, Anayasa'daki kadın ve erkek eşitliği ilkesinden doğan, kadın ve erkeklerin eşit temsil edilmesi gereğine uyar. Bir siyasi partinin listesindeki adayların en az yüzde 33'ü kadın olur. Listenin ilk iki sırasındaki adaylar aynı cinsiyetten olamaz, ve sonraki adaylar, listedeki erkek ve kadınlar arasından sırayla birer birer yerleştirilir.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Belirli bir seçime kadın adayın katılmaması ihtimali, bu değişiklik önerilerinde dikkate alınmamıştır. Bu, seçim kanunları ile çözümlenmesi gereken bir konudur. Ayrıca, CEDAW Sözleşmesi'nin 5(a) maddesine göre, Taraf Devletler "her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı uygulamaların ortadan kaldırılması için kadın ve erkeklerin kültürel davranış kalıplarını değiştirmek için uygun olan tüm önlemleri almalıdır." Ayrıca, 7. Madde, Taraf Devletlerin seçilebilme hakkı, hükümet politikasının belirlenmesine katılma hakkı dahil olmak üzere, siyasette ve kamu yaşamında kadın ve erkekler arasında eşitliği sağlamasını gerektirmektedir. Dolayısıyla, Devletler, kadınların siyasete katılmasını engelleyen sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel engelleri ortadan kaldırmak amacıyla, sosyal politika önlemleri de dahil olmak üzere, gerekli her önlemi almalıdır.



## BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KANUNU

5216 sayılı Kanun

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### Büyükşehir Belediyesinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

##### **Büyükşehir, ilçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve sorumlulukları**

Madde 7- Büyükşehir belediyesinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a) İlçe ve ilk kademe belediyelerinin görüşlerini alarak büyükşehir belediyesinin stratejik plânını, yıllık hedeflerini, yatırım programlarını ve bunlara uygun olarak bütçesini hazırlamak.

\*\*\*

z) Afet riski taşıyan veya can ve mal güvenliği açısından tehlike oluşturan binaları insandan tahliye etmek ve yıkmak.

Birinci fıkranın (a) bendinde öngörülen stratejik plan çerçevesinde, kadın ve erkekler için fırsat eşitliğinin desteklenmesi ve tesis edilmesine yönelik pozitif önlemler yer alır. Stratejik planların yapılması, uygulanması ve değerlendirilmesi, kadınlar ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve sosyal statülerini dikkate alır ve uygulanan ve uygulanacak önlemlerin toplumda kadın ve erkeklerin durumunu nasıl etkileyeceğini değerlendirir. Stratejik planlar, kadın ve erkek eşitliği hakkını, kendi yetkinlik alanlarının kullanımıyla bütünleştirir; ve kadın ve erkeklerin çalışma, aile ve kişisel yaşamlarını uyum içinde yürütebilmelerini sağlamak amacıyla, küçükler, yaşlılar ve diğer bakıma ihtiyaç duyanlara bakım sağlayacak sosyal hizmetler ağını daha da geliştirir. Kadın erkek eşitliği komisyonunun, tercihen kadın olan bir üyesi, stratejik planların hazırlanmasına katılır.

\*\*\*

##### **İhtisas komisyonları**

Madde 15- Büyükşehir belediye meclisi, üyeleri arasından seçilecek en az beş, en çok dokuz kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. İhtisas komisyonu üyeleri, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

İhtisas komisyonları, her siyasî parti grubunun ve bağımsız üyelerin büyükşehir belediye meclisindeki üye sayısının meclis üye tam sayısına oranlanması suretiyle oluşur. İmar ve bayındırlık komisyonu, çevre ve sağlık komisyonu, plân ve bütçe komisyonu, eğitim, kültür, gençlik ve spor komisyonu, ulaşım komisyonu, ve kadın erkek eşitliği komisyonunun kurulması zorunludur.

Plan ve bütçe komisyonu, görevlerini ifa ederken toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önünde tutar ve kadın erkek eşitliği komisyonuna danışır.

Kadın erkek eşitliği komisyonu, büyükşehir belediyesi bünyesinde eşitlik konularından sorumludur ve kadın erkek eşitliği konularında yerel makamlara danışmanlık sıfatıyla hizmet eder, kadın ve erkeklerin eşit statüde olmasını sağlamaya yönelik özel önlemleri izler ve başlatır. Komisyon, eşitlik konuları bakımından stratejik planlar hakkında görüş verme veya planların yapılmasını bizzat üstlenme yetkisine sahiptir.

Kadın erkek eşitliği komisyonu:

a) Kadın erkek eşitliği ilkesini politikalar, programlar ve bütçelere entegre edecek öneriler sunar;

b) Kadın erkek eşitliği sorunu hakkında sivil toplum kuruluşları ve diğer kuruluşlar ile işbirliği yapar;

c) Gerçek ve tüzel kişilerin cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarına ilişkin dilekçelerini inceler;

d) Belediye hizmetlerinin sahadaki faaliyetlerini izler;

e) Faaliyetleri hakkında, büyükşehir meclisine dönemsel raporlar sunar;

f) Diğer gerekli görevleri yapar.

\*\*\*

### **Büyükşehir belediye encümeni**

Madde 16- Büyükşehir belediye encümeni, belediye başkanının başkanlığında, belediye meclisinin kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği beş üye ile biri genel sekreter, biri malî hizmetler birim amiri, ve biri de kadın erkek eşitliği birimi başkanı olmak üzere belediye başkanının her yıl birim amirleri arasından seçeceği beş üyeden oluşur.

\*\*\*

### **Danışmanlar**

Madde 20- Nüfusu iki milyonu aşan büyükşehir belediyelerinde on, diğer büyükşehir belediyelerinde beşi geçmemek üzere başkan danışmanı görevlendirilebilir. Danışman olarak görevlendirileceklerin en az dört yıllık yükseköğrenim kurumlarından mezun olması şarttır. Danışmanlar, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir. Danışman olarak görevlendirilme, memuriyete geçiş, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışma dahil, ilgililer açısından herhangi bir hak teşkil etmez. Danışmanların görev süreleri sözleşme süresi ile sınırlıdır. Ancak bu süre belediye başkanının görev süresini aşamaz.

\*\*\*

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### Büyükşehir Belediyesi Teşkilâtı ve Personeli

#### Büyükşehir belediyesi teşkilâtı

Madde 21- Büyükşehir belediyesi teşkilâtı; norm kadro esaslarına uygun olarak ve cinsiyete bakılmaksızın genel sekreterlik, daire başkanlıkları ve müdürlüklerden oluşur.

Birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi büyükşehir belediyesi meclisinin kararı ile olur.

Büyükşehir belediyesinde başkan yardımcısı bulunmaz. Hizmetlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için, genel sekretere yardımcı olmak üzere, nüfusu üç milyonun üzerindeki büyükşehir belediyelerinde en fazla beş, diğerlerinde en fazla üç genel sekreter yardımcısı, cinsiyete bakılmaksızın atanabilir.

Büyükşehir belediyesinde hizmetlerin yürütülmesi belediye başkanı adına onun direktifi ve sorumluluğu altında mevzuat hükümlerine, belediyenin amaç ve politikalarına, stratejik plânına ve yıllık programlarına uygun olarak genel sekreter ve yardımcıları tarafından sağlanır.

Yukarıdaki hükümlere uygun olarak büyükşehir meclisi tarafından kurulan her birimin üyeleri, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

#### Personel istihdamı

Madde 22- Büyükşehir belediyesi personeli büyükşehir belediye başkanı tarafından cinsiyete bakılmaksızın atanır. Personelden müdür ve üstü unvanlı olanlar ilk toplantıda büyükşehir belediye meclisinin bilgisine sunulur.

Genel sekreter, belediye başkanının teklifi üzerine İçişleri Bakanı tarafından atanır. Genel sekreter kadrosuna atananlar, genel idare hizmeti sınıfına dahil bakanlık genel müdürleri, genel sekreter yardımcısı kadrosuna atananlar ise bakanlık bağımsız daire başkanları için ilgili mevzuatında öngörülen tüm haklardan aynen yararlanırlar.

Büyükşehir belediyesi 1. hukuk müşaviri ve daire başkanları, bağlı genel müdürlüklerin daire başkanlarının yararlandığı makam ve görev tazminatından aynen yararlanırlar.

Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarına göre toplam memur sayısının % 10'unu ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayının (30.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere hastalık ve yıllık izinleri dahil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir.

Yukarıda anılan pozisyonlarda istihdam edilen veya atanan personel mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir. Kamuda çalışma koşullarını tespit ederken, işe girme yarışmasında kadınlar ve erkeklerin katılımı için eşit fırsat sağlamak gereklidir.

Kamuda işe girmeye ilişkin bir yarışmayı duyurma, düzenleme veya kabul etme işlemlerinde cinsiyet ölçütüne dayalı doğrudan veya dolaylı kısıtlamaların getirilmesi, kanunla izin verilen haller dışında, yasaktır. Belediye başkanı ve diğer görevliler, başvuru sahiplerinin cinsiyetine göre ayırım gözetmeksizin, mesleki gereklere uygun olarak kamuda çalışmaya eşit erişimi sağlamak zorundadır. Münhasıran belirli cinsiyetten kişiler için yarışma duyurusu veya düzenlenmesi yasaktır.

Kişilerin kamu görevinde istihdamı veya atanmasında sorumlulukları tayin ederken ve yerine getirirken cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaktır. Yukarıdaki cümlenin hükmüne rağmen, kamu görevlerinde kişilerin istihdamı veya atanmasında kadın ve erkeklerin dengeli biçimde temsil edilir hale gelmesini sağlamak üzere, pozitif ayrımcılık yapılmasına izin verilir.

Belediye başkanı ve diğer görevliler, kamuda çalışmanın tüm seviyelerinde kadınlar ve erkekler hakkında nitel ve nicel verileri düzenli biçimde toplamak, analiz etmek ve yayınlamak suretiyle bu alandaki ilerlemeyi izler ve değerlendirir, ve her yıl, kamu görevinin çeşitli düzeylerinde istihdam edilen ve atanan kadın ve erkek sayılarını kamuya duyurur.

\*\*\*

### **Büyükşehir belediye bütçesi**

Madde 25- Büyükşehir belediye bütçesi ile ilçe ve ilk kademe belediyelerinden gelen bütçeler büyükşehir belediye meclisine sunulur ve büyükşehir belediye meclisince yatırım ve hizmetler arasında bütünlük sağlayacak, ve toplumsal cinsiyete duyarlı olacak biçimde aynen veya değiştirilerek kabul edilir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, bütçenin toplumsal cinsiyet yönünden değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyet perspektifinin bütçenin tüm düzeylerine entegre edilmesi demektir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kamu kaynaklarını toplama ve tahsis işlerinin etkili ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artırıcı biçimlerde yapılması hedefini güder. Amaç, kamu harcamasının belirli biçimde tahsis edilmesinin cinsiyetler arasında eşitliği desteklediği veya engellediğini tespit etmek, kamu kaynaklarını toplama ve kullanmada toplumsal cinsiyete duyarlı model doğrultusunda kamu kaynaklarının önceliklerini yeniden belirlemektir.

\*\*\*

### **Şirket kurulması**

Madde 26- Büyükşehir belediyesi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir. Genel sekreter ile belediye ve bağlı kuruluşlarında yöneticilik sıfatını haiz personel bu şirketlerin yönetim ve denetim kurullarında görev alabilirler. Büyükşehir belediyesi, kendine ait büfe, otopark ve çay bahçelerini işletebilir; ya da bu yerlerin belediye veya bağlı kuruluşlarının % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketler ile bu şirketlerin % 50'sinden fazlasına ortak olduğu şirketlere, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu hükümlerine tabi olmaksızın belediye meclisince belirlenecek süre ve bedelle işletilmesini devredebilir. Bu şekilde kurulan bir şirket, kamu yetkisine sahip başka tüzel kişilik veya çoğunluk hissedarının büyükşehir belediyesi olduğu bir tüzel kişiliğin, seçilmiş veya atanmış temsilcilerden oluşan bir idare kurulu, yönetim kurulu veya icra veya idare organı mevcutsa, anılan organ, kadın ve erkekleri adil oranda içerir.

## İL ÖZEL İDARESİ KANUNU

5302 sayılı Kanun

### İKİNCİ KISIM İL Özel İdaresinin Organları BİRİNCİ BÖLÜM İL Genel Meclisi

\*\*\*

#### İL genel meclisinin görev ve yetkileri

Madde 10- İl genel meclisinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Stratejik plân ile yatırım ve çalışma programlarını, il özel idaresi faaliyetlerini ve personelinin performans ölçütlerini 31 nci Maddenin hükümlerine uygun olarak görüşmek ve karara bağlamak.

\*\*\*

#### İhtisas komisyonları

Madde 16- İl genel meclisi, bir yıl görev yapmak üzere üyeleri arasından en az üç, en fazla beş kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. Plân ve Bütçe ile İmar ve Bayındırlık komisyonları en çok yedi kişiden meydana gelir. İhtisas komisyonu üyeleri, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

Plan ve bütçe komisyonu, görevlerini ifa ederken toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önünde tutar ve kadın erkek eşitliği komisyonuna danışır.

İhtisas komisyonları, her siyasî parti grubunun ve bağımsız üyelerin il genel meclisindeki üye sayısının meclis üye tam sayısına oranlanması suretiyle oluşturulur. Eğitim, kültür ve sosyal hizmetler komisyonu, kadın erkek eşitliği komisyonu, imar ve bayındırlık komisyonu, çevre ve sağlık komisyonu ile plân ve bütçe komisyonu kurulması zorunludur.

Kadın erkek eşitliği komisyonu, il özel idaresi bünyesinde eşitlik konularından sorumludur ve kadın erkek eşitliği konularında yerel makamlara danışmanlık sıfatıyla hizmet eder, kadın ve erkeklerin eşit statüde olmasını sağlamaya yönelik özel önlemleri izler ve başlatır. Komisyon, eşitlik konuları bakımından stratejik planlar hakkında görüş verme veya planların yapılmasını bizzat üstlenme yetkisine sahiptir.

Kadın erkek eşitliği komisyonu:

a) Kadın erkek eşitliği ilkesini politikalar, programlar ve bütçelere entegre edecek öneriler sunar;

b) Kadın erkek eşitliği sorunu hakkında sivil toplum kuruluşları ve diğer kuruluşlar ile işbirliği yapar;

c) Gerçek ve tüzel kişilerin cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarına ilişkin dilekçelerini inceler;

d) Yerel yönetimlerin sahadaki faaliyetlerini izler;

e) Faaliyetleri hakkında, il genel meclisine dönemsel raporlar sunar;

f) Diğer gerekli görevleri yapar.

\*\*\*

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İl Encümeni**

#### **İl encümeni**

Madde 25- İl encümeni valinin başkanlığında, il genel meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği beş üye ile biri malî hizmetler birim amiri, ve biri de kadın erkek eşitliği birimi başkanı olmak üzere valinin her yıl birim amirleri arasından seçeceği beş üyeden oluşur.

\*\*\*

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Vali**

\*\*\*

#### **Valinin görev ve yetkileri**

Madde 30- Valinin görev ve yetkileri şunlardır:

\*\*\*

b) İl özel idaresini, toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı dahil olmak üzere, stratejik plâna uygun olarak yönetmek, il özel idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi, il özel idaresi faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini hazırlamak, ve uygulamak, izlemek ve değerlendirmek, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ilkesine uygun olarak bütçeyi hazırlamak, uygulamak, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmak.

\*\*\*

### **Stratejik plân ve performans plânı**

Madde 31- Vali, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma plân ve programları ile varsa bölge plânına uygun olarak stratejik plân ve ilgili olduğu yıl başından önce de yıllık performans plânı hazırlayıp il genel meclisine sunar.

Stratejik plân, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır ve il genel meclisinde kabul edildikten sonra yürürlüğe girer.

Kadın erkek eşitliği komisyonunun bir üyesi, stratejik planın hazırlanmasına katılır. Kadın erkek eşitliği komisyonunun anılan üyesi erkek ise, stratejik planın hazırlanmasına katılmak üzere bir kadın atanır.

Stratejik plan çerçevesinde, kadın ve erkekler için fırsat eşitliğinin desteklenmesi ve tesis edilmesine yönelik pozitif önlemler yer alır. Stratejik planların yapılması, uygulanması ve değerlendirilmesi, kadınlar ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve sosyal statülerini dikkate alır ve uygulanan ve uygulanacak önlemlerin toplumda kadın ve erkeklerin durumunu nasıl etkileyeceğini değerlendirir. Stratejik planlar, kadın ve erkek eşitliği hakkını, kendi yetkinlik alanlarının kullanımıyla bütünleştirir; ve kadın ve erkeklerin çalışma, aile ve kişisel yaşamlarını uyum içinde yürütebilmelerini sağlamak amacıyla, küçükler, yaşlılar ve diğer bakıma ihtiyaç duyanlara bakım sağlayacak sosyal hizmetler ağını daha da geliştirir.

Stratejik plan, şunları gerçekleştirmeye yönelik önlemleri içerir:

a) Kamuda çalışma ve kamu hizmetinde mesleki gelişime kadın ve erkeklerin eşit erişimini etkili biçimde sağlayabilecek şekilde, her türlü ayrımcılığın sürmesine yol açan engelleri ortadan kaldırmak.

b) Meslekte yükselmeyi tehlikeye atmaksızın, çalışma, aile ve kişisel yaşamın uyum içinde yürütülmesini kolaylaştırmak.

c) Kamuda çalışmaya erişim ve çalışanların kariyerleri boyunca eşit imkanlarla eğitim verilmesini desteklemek.

d) Seçme ve değerlendirme kurullarında kadın ve erkeklerin dengeli biçimde yer almasını yaygınlaştırmak.

e) Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı tacize karşı etkili koruma önlemleri getirmek.

f) Her türlü doğrudan veya dolaylı cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ortadan kaldırılması için etkili önlemler getirmek.



g) Kamu eylemlerinde eşitlik ilkesinin etkinliğini dönemsel olarak değerlendirmek.

\*\*\*

## **ÜÇÜNCÜ KISIM** **İl Özel İdaresi Teşkilâtı**

### **İl özel idaresi teşkilâtı**

Madde 35- İl özel idaresi teşkilâtı; genel sekreterlik, malî işler, sağlık, kadın erkek eşitliği, tarım, imar, insan kaynakları, hukuk işleri birimlerinden oluşur. İlin nüfusu, fiziki ve coğrafi yapısı, ekonomik, sosyal, kültürel özellikleri ile gelişme potansiyeli dikkate alınarak norm kadro sistemine ve ihtiyaca göre oluşturulacak diğer birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi il genel meclisinin kararıyla olur. Bu birimler büyükşehir belediyesi olan illerde daire başkanlığı ve müdürlük, diğer illerde müdürlük şeklinde kurulur. Yukarıdaki hükümlere uygun olarak il genel meclisi tarafından kurulan her birimin üyeleri, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

Kadın erkek eşitliği birimi, kadın erkek eşitliği ilkesini, il özel idaresinin politikaları, programları ve bütçesine entegre edecek öneriler sunar.

\*\*\*

### **Norm kadro ve personel istihdamı**

Madde 36- Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Bu ilke ve standartlar çerçevesinde ve cinsiyete bakılmaksızın, norm kadro çalışmasını il özel idaresi yapar veya yaptırır.

İl özel idaresi personeli, cinsiyete bakılmaksızın, vali tarafından atanır ve ilk toplantıda il genel meclisinin bilgisine sunulur.

\*\*\*

Yukarıda anılan pozisyonlarda istihdam edilen veya atanan personel mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

### **a) Kamuda çalışmaya eşit erişim**

1) Kamuda çalışma koşullarını tespit ederken, işe girme yarışmasında kadınlar ve erkeklerin katılımı için eşit fırsat sağlamak gereklidir.

2) Kamuda işe girmeye ilişkin bir yarışmayı duyurma, düzenleme veya kabul etme işlemlerinde cinsiyet ölçütüne dayalı doğrudan veya dolaylı kısıtlamaların getirilmesi, kanunla izin verilen haller dışında, yasaktır.

3) İl genel meclisi, başvuru sahiplerinin cinsiyetine göre ayırım gözetmeksizin, mesleki gereklere uygun olarak kamuda çalışmaya eşit erişimi sağlamak zorundadır.

4) Münhasıran belirli cinsiyetten kişiler için yarışma duyurusu veya düzenlenmesi yasaktır.

5) Kişilerin kamu görevinde istihdamı veya atanmasında sorumlulukları tayin ederken ve yerine getirirken cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaktır.

6) Yukarıda (5). Bendin hükmüne rağmen, kamu görevlerinde kişilerin istihdamı veya atanmasında kadın ve erkeklerin dengeli biçimde temsil edilir hale gelmesini sağlamak üzere, pozitif ayrımcılık yapılmasına izin verilir.

7) İl genel meclisi, kamuda çalışmanın tüm seviyelerinde kadınlar ve erkekler hakkında nitel ve nicel verileri düzenli biçimde toplamak, analiz etmek ve yayınlamak suretiyle bu alandaki ilerlemeyi izler ve değerlendirir, ve her yıl, kamu görevinin çeşitli düzeylerinde istihdam edilen kadın ve erkek sayılarını kamuya duyurur.

8) İl genel meclisi, kamuda çalışmanın tüm seviyelerinde kadınlar ve erkekler hakkında nitel ve nicel verileri düzenli biçimde toplamak, analiz etmek ve yayınlamak suretiyle bu alandaki ilerlemeyi izler ve değerlendirir, ve her yıl, kamu görevine atanan kadın ve erkek sayılarını kamuya duyurur.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İl Özel İdaresi Bütçesi**

#### **İl özel idaresi bütçesi**

Madde 44- İlin stratejik plânına uygun olarak, ve toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde hazırlanan bütçe, il özel idaresinin malî yıl ve izleyen iki yıl içindeki gelir ve gider tahminlerini gösterir, gelirlerin toplanmasına ve harcamaların yapılmasına izin verir.

\*\*\*

Vali ve harcama yetkisi verilen diğer görevliler, bütçe ödeneklerinin verimli, tutumlu, ve yerinde, ve toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde harcanmasından sorumludur.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, bütçenin toplumsal cinsiyet yönünden değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyet perspektifinin bütçenin tüm düzeylerine entegre edilmesi demektir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kamu kaynaklarını toplama ve tahsis işlerinin etkili ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artırıcı biçimlerde yapılması hedefini güder. Amaç, kamu harcamasının belirli biçimde tahsis edilmesinin cinsiyetler arasında eşitliği desteklediği veya engellediğini tespit etmek, kamu kaynaklarını toplama ve kullanmada toplumsal cinsiyete duyarlı model doğrultusunda kamu kaynaklarının önceliklerini yeniden belirlemektir.

### **Şirket kurulması**

Madde 52- İl özel idaresi kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre sermaye şirketleri kurabilir. Bu şekilde kurulan bir şirket, kamu yetkisine sahip başka tüzel kişilik veya çoğunluk hissedarının il özel idaresi olduğu bir tüzel kişiliğin, seçilmiş veya atanmış temsilcilerden oluşan bir idare kurulu, yönetim kurulu veya icra veya idare organı mevcutsa, anılan organ, kadın ve erkekleri adil oranda içerir.

### **İşletme tesisi**

Madde 53- İl özel idaresi, özel gelir ve gideri bulunan hizmetlerini İçişleri Bakanlığının izniyle bütçe içi işletme kurarak yapabilir. Bu şekilde kurulan bir işletme, kamu yetkisine sahip başka tüzel kişilik veya çoğunluk hissedarının il özel idaresi olduğu bir tüzel kişiliğin, seçilmiş veya atanmış temsilcilerden oluşan bir idare kurulu, yönetim kurulu veya icra veya idare organı mevcutsa, anılan organ, kadın ve erkekleri adil oranda içerir.

\*\*\*

## **ALTINCI KISIM Çeşitli ve Son Hükümler BİRİNCİ BÖLÜM Çeşitli Hükümler**

### **Yurt dışı ilişkileri**

Madde 62- İl özel idaresi, il genel meclisinin kararına bağlı olarak görev alanıyla ilgili konularda faaliyet gösteren uluslararası teşekkül ve organizasyonlara, kurucu üye veya üye olabilir.

İl özel idaresi, bu teşekkül ve organizasyonlarla ortak faaliyet ve hizmet projeleri gerçekleştirebilir. İl genel meclisince bu türden kuruluş veya organlarda istihdam veya atama yapılması veya bu türden kuruluş veya organlara il genel meclisi adına destek sağlanması, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

\*\*\*

## BELEDİYE KANUNU

### 5393 sayılı Kanun

#### Hemşehri hukuku

Madde 13- Herkes ikamet ettiği beldenin hemşehrisidir. Hemşehrilerin, belediye karar ve hizmetlerine katılma, belediye faaliyetleri hakkında bilgilenme ve belediye idaresinin yardımlarından, cinsiyete bakılmaksızın yararlanma hakları vardır.

Yardımların insan onurunu zedelemeyecek koşullarda, ve cinsiyete bakılmaksızın sunulması zorunludur.

Belediye, hemşehriler arasında sosyal ve kültürel ilişkilerin geliştirilmesi ve, kültürel değerlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğine katkıda bulunduğu haller dışında, kültürel değerlerin korunması konusunda gerekli çalışmaları yapar. Bu çalışmalarda üniversitelerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, sivil toplum kuruluşları ve uzman kişilerin katılımını sağlayacak önlemler alınır.

\*\*\*

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### Belediyenin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

##### Belediyenin görev ve sorumlulukları

Madde 14- Belediye, mahallî müşterek nitelikte olmak şartıyla;

a) İmar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; coğrafi ve kent bilgi sistemleri; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor; sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i geçen belediyeler, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açar.

\*\*\*

Hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırası, belediyenin malî durumu ve hizmetin ivediliği dikkate alınarak belirlenir, ancak zorunlu olan kadın ve çocuk koruma evlerini açma yükümlüğü hariç tutulur.<sup>24</sup>

\*\*\*

---

<sup>24</sup> Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Kadın Sığınma Evleri hakkında Yönetmelik taslağının da, belediyelere kadın sığınma evleri açma zorunluluğu getirdiğine dikkat edilmelidir.

### **Meclisin görev ve yetkileri**

Madde 18- Belediye meclisinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Stratejik plân ile yatırım ve çalışma programlarını, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini 41 nci Maddenin hükümlerine uygun olarak görüşmek ve kabul etmek.

\*\*\*

### **İhtisas komisyonları**

Madde 24- Belediye meclisi, üyeleri arasından en az üç en fazla beş kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. Komisyonların bir yılı geçmemek üzere ne kadar süre için kurulacağı aynı meclis kararında belirtilir. İhtisas komisyonu üyeleri, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

İhtisas komisyonları, her siyasî parti grubunun ve bağımsız üyelerin meclisteki üye sayısının meclis üye tam sayısına oranlanması suretiyle oluşturulur. İl ve ilçe belediyeleri ile nüfusu 10.000'in üzerindeki belediyelerde plân ve bütçe, ile imar, ve kadın erkek eşitliği komisyonlarının kurulması zorunludur.

Plan ve bütçe komisyonu, görevlerini ifa ederken toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önünde tutar ve kadın erkek eşitliği komisyonuna danışır.

Kadın erkek eşitliği komisyonu, belediye bünyesinde eşitlik konularından sorumludur ve kadın erkek eşitliği konularında yerel makamlara danışmanlık sıfatıyla hizmet eder, kadın ve erkeklerin eşit statüde olmasını sağlamaya yönelik özel önlemleri izler ve başlatır. Komisyon, eşitlik konuları bakımından stratejik planlar hakkında görüş verme veya planların yapılmasını bizzat üstlenme yetkisine sahiptir.

Kadın erkek eşitliği komisyonu:

a) Kadın erkek eşitliği ilkesini politikalar, programlar ve bütçelere entegre edecek öneriler sunar;

b) Kadın erkek eşitliği sorunu hakkında sivil toplum kuruluşları ve diğer kuruluşlar ile işbirliği yapar;

c) Gerçek ve tüzel kişilerin cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarına ilişkin dilekçelerini inceler;

d) Belediye hizmetlerinin sahadaki faaliyetlerini izler;

e) Faaliyetleri hakkında, belediye meclisine dönemsel raporlar sunar;

f) Diğer gerekli görevleri yapar.

\*\*\*

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **Belediye Encümeni**

#### **Belediye encümeni**

Madde 33- Belediye encümeni, belediye başkanının başkanlığında;

a) İl belediyelerinde ve nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyelerde, belediye meclisinin her yıl kendi üyeleri arasından bir yıl için gizli oyla seçeceği üç üye, malî hizmetler birim amiri, ve biri de kadın erkek eşitliği birimi başkanı ve belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği iki üye olmak üzere yedi kişiden,

\*\*\*

#### **Stratejik plân ve performans programı**

Madde 41- Belediye başkanı, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma plânı ve programı ile varsa bölge plânına uygun olarak stratejik plân ve ilgili olduğu yıl başından önce de yıllık performans programı hazırlayıp belediye meclisine sunar.

Stratejik plân, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır ve belediye meclisi tarafından kabul edildikten sonra yürürlüğe girer. Kadın erkek eşitliği komisyonunun bir üyesi, stratejik planın hazırlanmasına katılır. Kadın erkek eşitliği komisyonunun anılan üyesi erkek ise, stratejik planın hazırlanmasına katılmak üzere bir kadın atanır.

Stratejik plan çerçevesinde, kadın ve erkekler için fırsat eşitliğinin desteklenmesi ve tesis edilmesine yönelik pozitif önlemler yer alır. Stratejik planların yapılması, uygulanması ve değerlendirilmesi, kadınlar ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve sosyal statülerini dikkate alır ve uygulanan ve uygulanacak önlemlerin toplumda kadın ve erkeklerin durumunu nasıl etkileyeceğini değerlendirir. Stratejik planlar, kadın ve erkek eşitliği hakkını, kendi yetkinlik alanlarının kullanımıyla bütünleştirir; ve kadın ve erkeklerin çalışma, aile ve kişisel yaşamlarını uyum içinde yürütebilmelerini sağlamak amacıyla, küçükler, yaşlılar ve diğer bakıma ihtiyaç duyanlara bakım sağlayacak sosyal hizmetler ağını daha da geliştirir.

Nüfusu 50.000'in altında olan belediyelerde stratejik plân yapılması zorunlu değildir, ancak tüm belediyelerin stratejik plan yapması teşvik edilir.

Stratejik plan, şunları gerçekleştirmeye yönelik önlemleri içerir:

a) Kamuda çalışma ve kamu hizmetinde mesleki gelişime kadın ve erkeklerin eşit erişimini etkili biçimde sağlayabilecek şekilde, her türlü ayrımcılığın sürmesine yol açan engelleri ortadan kaldırmak.

b) Meslekte yükselmeyi tehlikeye atmaksızın, çalışma, aile ve kişisel yaşamın uyum içinde yürütülmesini kolaylaştırmak.

c) Kamuda çalışmaya erişim ve çalışanların kariyerleri boyunca eşit imkanlarla eğitim verilmesini desteklemek.

d) Seçme ve değerlendirme kurullarında kadın ve erkeklerin dengeli biçimde yer almasını yaygınlaştırmak.

e) Cinsel taciz ve cinsiyete dayalı tacize karşı etkili koruma önlemleri getirmek.

f) Her türlü doğrudan veya dolaylı cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ortadan kaldırılması için etkili önlemler getirmek.

g) Kamu eylemlerinde eşitlik ilkesinin etkinliğini dönemsel olarak değerlendirmek.

Stratejik plân ve performans programı bütçenin hazırlanmasına esas teşkil eder ve belediye meclisinde bütçeden önce görüşülerek kabul edilir.

## **ÜÇÜNCÜ KISIM**

### **Belediye Teşkilâtı**

#### **BİRİNCİ BÖLÜM**

#### **Belediye Teşkilâtı ve Personeli**

##### **Belediye teşkilâtı**

Madde 48- Belediye teşkilâtı, norm kadroya uygun olarak yazı işleri, malî hizmetler, kadın erkek eşitliği, fen işleri ve zabıta birimlerinden oluşur.

##### Kadın erkek eşitliği birimi:

a) Kadın sivil toplum kuruluşlarına danışarak, belediyelerin kadınlara özel sunması gereken hizmetleri tespit eder;

b) Belediye toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planının hazırlanmasında, belediye kadın erkek eşitliği komisyonuna gerekli yardımı yapar;

c) Belediye toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planına uygun olarak kat edilen ilerlemeyi kadın erkek eşitliği komisyonuna rapor eder ve etki analizine dayalı olarak toplumsal cinsiyet analizi yapar;

d) Belediye adına, diğer yerel yönetimlerle bilgi paylaşımı yapar ve il seviyesinde yürütülen kadına yönelik faaliyetleri koordine eder;

e) Kadınların ihtiyaçları ve sorunları hakkında kadın sivil toplum kuruluşlarına danışır.

Beldenin nüfusu, fizikî ve coğrafi yapısı, ekonomik, sosyal ve kültürel özellikleri ile gelişme potansiyeli dikkate alınarak, norm kadro ilke ve standartlarına uygun olarak gerektiğinde sağlık, itfaiye, imar, insan kaynakları, hukuk işleri ve ihtiyaca göre diğer birimler oluşturulabilir. Bu birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi belediye meclisinin kararıyla olur.

Yukarıdaki hükümlere uygun olarak belediye meclisi tarafından kurulan her birimin üyeleri, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

#### **Norm kadro ve personel istihdamı**

Madde 49- Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde ve cinsiyete bakılmaksızın, belediye meclisi kararıyla belirlenir.

Belediye personeli, cinsiyete bakılmaksızın, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur.

\*\*\*

Yukarıda anılan pozisyonlarda istihdam edilen veya atanan personel mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

#### **a) Kamuda çalışmaya eşit erişim**

1) Kamuda çalışma koşullarını tespit ederken, işe girme yarışmasında kadınlar ve erkeklerin katılımı için eşit fırsat sağlamak gereklidir.

2) Kamuda işe girmeye ilişkin bir yarışmayı duyurma, düzenleme veya kabul etme işlemlerinde cinsiyet ölçütüne dayalı doğrudan veya dolaylı kısıtlamaların getirilmesi, kanunla izin verilen haller dışında, yasaktır.

3) Belediye başkanı ve diğer görevliler, başvuru sahiplerinin cinsiyetine göre ayırım gözetmeksizin, mesleki gereklere uygun olarak kamuda çalışmaya eşit erişimi sağlamak zorundadır.

4) Münhasıran belirli cinsiyetten kişiler için yarışma duyurusu veya düzenlenmesi yasaktır.



5) Kişilerin kamu görevinde istihdamı veya atanmasında sorumlulukları tayin ederken ve yerine getirirken cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaktır.

6) Yukarıda (5). Bendin hükmüne rağmen, kamu görevlerinde kişilerin istihdamı veya atanmasında kadın ve erkeklerin dengeli biçimde temsil edilir hale gelmesini sağlamak üzere, pozitif ayrımcılık yapılmasına izin verilir.

7) Belediye başkanı ve diğer görevliler, kamuda çalışmanın tüm seviyelerinde kadınlar ve erkekler hakkında nitel ve nicel verileri düzenli biçimde toplamak, analiz etmek ve yayınlamak suretiyle bu alandaki ilerlemeyi izler ve değerlendirir, ve her yıl, kamu görevinin çeşitli düzeylerinde istihdam edilen kadın ve erkek sayılarını kamuya duyurur.

8) Belediye başkanı ve diğer görevliler, kamuda çalışmanın tüm seviyelerinde kadınlar ve erkekler hakkında nitel ve nicel verileri düzenli biçimde toplamak, analiz etmek ve yayınlamak suretiyle bu alandaki ilerlemeyi izler ve değerlendirir, ve her yıl, kamu görevine atanan kadın ve erkek sayılarını kamuya duyurur.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **Belediye Bütçesi**

#### **Belediye bütçesi**

Madde 61- Belediyenin stratejik plânına ve performans programına uygun olarak hazırlanan bütçe, belediyenin malî yıl ve izleyen iki yıl içindeki gelir ve gider tahminlerini gösterir, gelirlerin toplanmasına ve harcamaların toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde yapılmasına izin verir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, bütçenin toplumsal cinsiyet yönünden değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyet perspektifinin bütçenin tüm düzeylerine entegre edilmesi demektir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kamu kaynaklarını toplama ve tahsis işlerinin etkili ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artırıcı biçimlerde yapılması hedefini güder. Amaç, kamu harcamasının belirli biçimde tahsis edilmesinin cinsiyetler arasında eşitliği desteklediği veya engellediğini tespit etmek, kamu kaynaklarını toplama ve kullanmada toplumsal cinsiyete duyarlı model doğrultusunda kamu kaynaklarının önceliklerini yeniden belirlemektir.

\*\*\*

#### **Şirket kurulması**

Madde 70- Belediye kendisine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usûllere göre şirket kurabilir. Bu şekilde kurulan bir şirket, kamu yetkisine sahip başka tüzel kişilik veya çoğunluk hissedarının belediye olduğu bir tüzel kişiliğin, seçilmiş veya atanmış temsilcilerden oluşan bir idare kurulu, yönetim kurulu veya icra veya idare organı mevcutsa, anılan organ, kadın ve erkekleri adil oranda içerir.

### **İşletme tesisi**

Madde 71- Belediye, özel gelir ve gideri bulunan hizmetlerini İçişleri Bakanlığının izniyle bütçe içinde işletme kurarak yapabilir. Bu şekilde kurulan bir işletme, kamu yetkisine sahip başka tüzel kişilik veya çoğunluk hissedarının belediye olduğu bir tüzel kişiliğin, seçilmiş veya atanmış temsilcilerden oluşan bir idare kurulu, yönetim kurulu veya icra veya idare organı mevcutsa, anılan organ, kadın ve erkekleri adil oranda içerir.

### **Yurt dışı ilişkileri**

Madde 74- Belediye, belediye meclisinin kararına bağlı olarak görev alanıyla ilgili konularda faaliyet gösteren uluslararası teşekkül ve organizasyonlara, kurucu üye veya üye olabilir. Bu türden uluslararası kuruluş veya organlarda belediyeyi temsil etmek üzere atama yapılması halinde, her iki cinsiyetin eşit biçimde temsil edilmesine özen gösterilir.

Belediye bu teşekkül, organizasyon ve yabancı mahallî idarelerle ortak faaliyet ve hizmet projeleri gerçekleştirebilir veya kardeş kent ilişkisi kurabilir. Bu türden uluslararası kuruluş veya organlarda belediyeyi temsil etmek üzere atama yapılması halinde, her iki cinsiyetin eşit biçimde temsil edilmesine özen gösterilir.

\*\*\*

### **Kent konseyi**

Madde 76- Kent konseyi, kent yaşamında; kent vizyonunun ve hemşehrilik bilincinin geliştirilmesi, kentin hak ve hukukunun korunması, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışma, toplumsal cinsiyet eşitliği, saydamlık, hesap sorma ve hesap verme, katılım ve yerinden yönetim ilkelerini hayata geçirmeye çalışır.

Belediyeler, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, noterlerin, varsa üniversitelerin, ilgili sivil toplum örgütlerinin, siyasî partilerin, kamu kurum ve kuruluşlarının ve mahalle muhtarlarının her iki cinsiyetten temsilcileri ile diğer ilgililerin katılımıyla oluşan kent konseyinin faaliyetlerinin etkili ve verimli yürütülmesi konusunda yardım ve destek sağlar.

\*\*\*

**İL ÖZEL İDARELERİNE VE BELEDİYELERE GENEL BÜTÇE VERGİ  
GELİRLERİNDEN PAY VERİLMESİ HAKKINDA KANUN**

**5779 sayılı Kanun**

**Kesinti yapılmaması ve Teşvikler**

Madde 7 – (1) Bu Kanunda, il özel idareleri ve belediyelere, genel bütçe vergi gelirleri tahsilâtından ayrılacak paylar ile diğer kanunlarda bu idarelere verilmesi öngörülen paylar vergi hükmündedir.

(2) İl özel idareleri ve belediyeler ile bu idarelere bağlı kuruluşların ve bunlara ait tüzel kişilerin, 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip edilen Devlete olan borçları, 28/3/2002 tarihli ve 4749 sayılı Kamu Finansmanı ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun kapsamında tanımlanan Hazine alacağı niteliğindeki borçları, İller Bankasına olan borçları ile sosyal güvenlik kuruluşlarına olan borçlarına ve 10/7/2004 tarihli ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun geçici 3 üncü, 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun geçici 5 inci maddeleri kapsamında uzlaşma sağlanmış borçları ile bu maddeler kapsamındaki kuruluşlara olan ve 31/12/2006 tarihi itibarıyla tahakkuk etmiş ve uzlaşma sağlanmamış olan borçlarına karşılık, bu idareler adına her ay genel bütçe vergi gelirleri tahsilatı toplamı üzerinden ayrılacak tutardan, alacaklı idarelerin talebi üzerine, ilgisine göre Maliye Bakanlığı veya İller Bankası tarafından kesinti yapılarak alacaklı idarelere ödenir.

2 nci Maddenin birinci fıkrası uyarınca öngörülen paylara ek olarak, 3/7/2005 tarihli 5393 sayılı Kanun'un 14(a) Maddesinde belirtilen, gerekli koruma hizmetlerinin sağlanması ve şiddet mağduru kadınlara konuk evlerinin kurulması yoluyla, toplumsal cinsiyet eşitliği yükümlülüğünü yerine getirmiş olan her yerel yönetime, genel bütçe vergi gelirlerinden aktarılmak üzere, ilave %1 oranında teşvik verilir.

\*\*\*

## KENT KONSEYİ YÖNETMELİĞİ

\*\*\*

### İKİNCİ BÖLÜM

#### Kent Konseyinin Kuruluşu, Görevleri ve Çalışma İlkeleri

\*\*\*

##### Kent konseyinin görevleri

Madde 6- (1) Kent konseyinin görevleri;

a) Yerel düzeyde demokratik katılımın yaygınlaştırılmasını, hemşehrilik hukuku ve ortak yaşam bilincinin geliştirilmesini, çok ortaklı ve çok aktörlü yönetim anlayışının cinsiyete bakılmaksızın benimsenmesini sağlamak,

b) Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini göz önünde tutarak, sürdürülebilir gelişmenin sağlanması ve bu konuda ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik planların hazırlanması ve uygulanmasını sağlamak,

c) Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini göz önünde tutarak, kente ilişkin temel stratejiler ve faaliyet planlarının belirlenmesinde, uygulama ve izleme süreçlerinde tüm kenti kapsayan ortak bir aklın oluşturmasına katkıda bulunmak,

ç) Yerellik ilkesi çerçevesinde katılımı, demokrasiyi, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve uzlaşma kültürünü geliştirmek,

d) Kentin kimliğine ilişkin tarihi, kültürel, doğal ve benzeri değerlere cinsiyete bakılmaksızın sahip çıkmak ve geliştirmek,

e) Kent kaynaklarının, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kullanılarak etkili, verimli ve adil kullanımına katkıda bulunmak,

f) Sürdürülebilir kalkınma anlayışına dayalı kentin yaşam kalitesini geliştiren, çevreye ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ve yoksulluğu giderici programları desteklemek,

g) Sivil toplumun gelişmesine ve kurumsallaşmasına cinsiyete bakılmaksızın katkıda bulunmak,

ğ) Çocukların, gençlerin, kadınların ve engellilerin toplumsal yaşamdaki etkinliklerini arttırmak ve yerel karar alma mekanizmalarında aktif rol almalarını sağlamak,

h) Kent yönetiminde saydamlık, toplumsal cinsiyet eşitliği, katılım, hesap verebilirlik, öngörülebilirlik ilkelerinin uygulanmasına katkıda bulunmak,

1) Kent konseyinde oluşturulan görüşlerin değerlendirilmek üzere ilgili belediyeye gönderilmesini sağlamaktır.

### **Çalışma ilkeleri**

Madde 7- (1) Kent konseyi, aşağıdaki ilkeler temelinde çalışmalarını sürdürür.

a) YG21 süreci kapsamında, kentine sahip çıkma, aktif katılım ve çözümde ortaklık ilkelerinin bütünlüğünde, kentlerin yaşanabilir bir geleceğe taşınmasına katkıda bulunmak,

b) Türkiye Cumhuriyeti Devletinin imzaladığı ve onayladığı Birleşmiş Milletler Zirveleri ile diğer uluslararası sözleşmelerde kent ve kent yaşamına yönelik temel ilkeleri hayata geçirmek,

c) Kent vizyonunun ve hemşehrilik bilincinin geliştirilmesi, kentin hak ve hukukunun korunması, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışma, saydamlık, hesap sorma ve hesap verme, katılım ve yerinden yönetim ilkelerini ön planda tutmak,

ç) Kent konseyi, uluslararası gelişmeleri ve ülke koşullarını gözetererek, tarafsız bir yaklaşımla görüş ve önerilerini oluşturmak,

d) Katılımcılığı ve ortak akla dayanan uzlaşmayı esas almak,

e) Değişimi ve yenilikleri önceden fark ederek sonuç odaklı çalışma kültürünü benimsemektir.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Kent Konseyi Üyeliği ve Organları**

#### **Kent konseyi üyeliği**

Madde 8- (Başlığı ile değişik: R.G. 6/6/2009-27250)

(1) Kent konseyi; merkezi yönetimi, yerel yönetimi, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını ve sivil toplumu ortaklık anlayışı ile buluşturmak üzere aşağıda belirtilen kişi, kurum ve kuruluş temsilcilerinden oluşur:

a) Mahallin en büyük mülki idare amiri veya temsilcisi,

b) Belediye başkanı veya temsilcisi,

c) Sayısı 10'u geçmemek üzere illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar tarafından belirlenecek kamu kurum ve kuruluşlarının her iki cinsiyetten temsilcileri,

ç) Mahalle sayısı yirmiye kadar olan belediyelerde bütün mahalle muhtarları, diğer belediyelerde belediye başkanının çağrısı üzerine toplanan mahalle muhtarlarının toplam muhtar sayısının yüzde 30'unu geçmemek ve 20'den az olmamak üzere kendi aralarından seçecekleri her iki cinsiyetten temsilcileri,

d) Beldede teşkilatını kurmuş olan siyasi partilerin her iki cinsiyetten temsilcileri,

e) Üniversitelerden ikiden fazla olmamak üzere en az bir temsilci, üniversite sayısının birden fazla olması durumunda her üniversiteden birer temsilci,

f) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, noterlerin, baroların ve ilgili dernekler ile vakıfların her iki cinsiyetten temsilcileri,

g) Kent konseyince kurulan meclis ve çalışma gruplarının birer temsilcisi.

## BELEDİYE MECLİSİ ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ

\*\*\*

### İhtisas komisyonlarının oluşumu

Madde 21- Meclis, görev süresi bir yılı geçmemek üzere, nisbî çoğunlukla en az üç, en çok beş üyeden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. Büyükşehir belediyelerinde bu komisyonlar en az beş en çok dokuz üyeden oluşturulur. Meclis, komisyonlara üye seçiminden önce kurulacak komisyonu ve üye sayısını belirler. İl ve ilçe belediyeleri ile nüfusu 10.000 in üzerinde olan belediyelerde plan ve bütçe komisyonu, ile-imar ve kadın erkek eşitliği komisyonunun kurulması zorunludur.

Plan ve bütçe komisyonu, görevlerini ifa ederken toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önünde tutar ve kadın erkek eşitliği komisyonuna danışır.

Kadın erkek eşitliği komisyonu, belediye meclisleri bünyesinde eşitlik konularından sorumludur ve kadın erkek eşitliği konularında yerel makamlara danışmanlık sıfatıyla hizmet eder, kadın ve erkeklerin eşit statüde olmasını sağlamaya yönelik özel önlemleri izler ve başlatır. Komisyon, eşitlik konuları bakımından stratejik planlar hakkında görüş verme veya planların yapılmasını bizzat üstlenme yetkisine sahiptir.

Kadın erkek eşitliği komisyonları:

a) Kadın erkek eşitliği ilkesini politikalar, programlar ve bütçelere entegre edecek öneriler sunar;

b) Kadın erkek eşitliği sorunu hakkında sivil toplum kuruluşları ve diğer kuruluşlar ile işbirliği yapar;

c) Gerçek ve tüzel kişilerin cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarına ilişkin dilekçelerini inceler;

d) Belediye hizmetlerinin sahadaki faaliyetlerini izler;

e) Faaliyetleri hakkında, belediye meclisine dönemsel raporlar sunar;

f) Diğer gerekli görevleri yapar.

Komisyonlar, her siyasî parti grubunun ve bağımsız üyelerin meclisteki üye sayısının meclis üye tam sayısına oranlanması suretiyle oluşturulur. İhtisas komisyonlarına siyasi parti grupları aday gösterebileceği gibi, üyeler de o partiden aday olabilir. Birden fazla komisyonda görev almak mümkündür. Komisyonların üyeleri, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

\*\*\*

## İL GENEL MECLİSİ ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ

### İhtisas komisyonlarının oluşumu

Madde 20- Meclis, bir yıl görev yapmak üzere, nisbî çoğunlukla en az üç, en çok beş üyeden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. Plan ve bütçe komisyonu ile imar ve bayındırlık komisyonu en çok yedi üyeden oluşur. Meclis, komisyonlara üye seçiminden önce kurulacak komisyonu ve üye sayısını belirler. Plan ve bütçe komisyonu, imar ve bayındırlık komisyonu, kadın erkek eşitliği komisyonu, eğitim, kültür ve sosyal hizmetler komisyonu ile çevre ve sağlık komisyonunun kurulması zorunludur.

Kadın erkek eşitliği komisyonu, il özel idaresi bünyesinde eşitlik konularından sorumludur ve kadın erkek eşitliği konularında yerel makamlara danışmanlık sıfatıyla hizmet eder, kadın ve erkeklerin eşit statüde olmasını sağlamaya yönelik özel önlemleri izler ve başlatır. Komisyon, eşitlik konuları bakımından stratejik planlar hakkında görüş verme veya planların yapılmasını bizzat üstlenme yetkisine sahiptir.

Kadın erkek eşitliği komisyonu:

a) Kadın erkek eşitliği ilkesini politikalar, programlar ve bütçelere entegre edecek öneriler sunar;

b) Kadın erkek eşitliği sorunu hakkında sivil toplum kuruluşları ve diğer kuruluşlar ile işbirliği yapar;

c) Gerçek ve tüzel kişilerin cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarına ilişkin dilekçelerini inceler;

d) Yerel yönetimlerin sahadaki faaliyetlerini izler;

e) Faaliyetleri hakkında, il genel meclisine dönemsel raporlar sunar;

f) Diğer gerekli görevleri yapar.

Komisyonlar, her siyasî parti grubunun ve bağımsız üyelerin meclisteki üye sayısının meclis üye tam sayısına oranlanması suretiyle oluşturulur. İhtisas komisyonlarına siyasi parti grupları aday gösterebileceği gibi, üyeler de o partiden aday olabilir. Birden fazla komisyonda görev almak mümkündür. Komisyonların üyeleri, mümkünse, her iki cinsiyetten kişileri içerir.

\*\*\*



**SONUÇ:**

BM CEDAW Sözleşmesi'nde tavsiye edildiği üzere, merkezi ve yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak etkili toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmaları kurmak zorundadır. Önerilen bu değişiklikler kabul edilirse, yerel düzeyde gerekli mekanizmaları teşkil edecek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak ilave önlemleri sağlayacaktır.

**BİRLEŞMİŞ MİLLETLER – İÇİŞLERİ BAKANLIĞI  
KADIN DOSTU KENTLER ORTAK PROGRAMI**

**İçişleri Bakanlığı Bünyesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği  
Birimlerinin Kurulması Öneri Raporu**

**UNDP  
Eylül 2013**

## **Giriş:**

Eldeki mevcut doküman ise Türkiye’de uygulanmakta olan mevcut mevzuat ve yönetmeliklere toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması konusunda çeşitli değişiklikler yapılmasını önermektedir.

İçişleri Bakanlığı bünyesinde kurulacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimleri toplumsal cinsiyet eşitliği bileşeninin yerelde uygulanmasına önemli destek sağlayacaktır. İlaveten, bu tip bir yapı kadınların insan haklarının korunmasına ve desteklenmesine ve hayatın diğer pek çok alanında toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının yansıtılmasına da katkıda bulunacaktır. İçişleri Bakanlığı bünyesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimleri’nin kurulmasının yanı sıra, önerilen değişikliklerin hayata geçirilmesi Türkiye’nin kadının insan hakları konusunda katedeceği yola da önemli ölçüde destek olacaktır. Eldeki doküman, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yönetmeliği’nin 4,6 ve 16. Maddelerinde değişiklik yapılmasını ve Yönetmelik’e ek bir madde olarak 51. Madde eklenmesini önermektedir.

4 ve 16. Maddelerde yapılacak değişiklik Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi’nin kurulmasını öngörmektedir. 6. Madde’de yapılması önerilen değişiklik Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü’nün mevcut görevlerine ek olarak, Bakanlığın yeni kurulacak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi ile yapılacak istişareler doğrultusunda uygulamalarına toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı yaklaşımları dahil etmesi ve toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme sistemini desteklemesini öngörmektedir.

Eldeki döküman Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yönetmeliği’ne 51.Madde olarak yeni bir madde eklenmesini ve kurulması önerilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimlerinin görev ve yetkilerinin tanımlanmasını önermektedir. Bu bağlamda önerilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimleri’nin görev alanları aşağıdaki gibidir:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda veri toplamak ve dağıtımını yapmak;
- Yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin konularda koordineli hareket etmesini sağlamak;
- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yıllık raporlamalar yapmak;
- Türkiye’nin de taraf olduğu uluslararası anlaşmalar çerçevesinde, yasa yapımı süreçlerine de katkıda bulunmak;
- Toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik planların ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarının yayılımı için eğitimler düzenlemek.

# MAHALLİ İDARELER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA YÖNERGESİ<sup>25</sup>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Amaç, Kapsam, Hukuki Dayanak ve Tanımlar

\*\*\*

#### Tanımlar

**Madde 4 –** (1) Bu Yönerge çerçevesinde;

.....

(g) Daire Başkanı: Belediye Hizmetleri Daire Başkanı, Bilgi Edinme ve Bilişim Daire Başkanı, Destek Hizmetleri Daire Başkanı, Dış İlişkiler ve Projeler Daire Başkanı, Faaliyet Raporları ve İstatistik Daire Başkanı, İnceleme, Soruşturma ve Denetim Daire Başkanı, Özel İdareler, Köyler ve Birlikler Daire Başkanı, Mali Yardımlar Daire Başkanı, Mevzuat ve Strateji Geliştirme Daire Başkanı ile Personel ve Eğitim Hizmetleri Daire Başkanı ve **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dairesi Başkanı** demektir.

\*\*\*

## İKİNCİ KISIM

### Teşkilat, Görev ve Yetkiler

\*\*\*

#### Görevler

**Madde 6-** Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün görevleri aşağıda belirtilmiştir:

a) Mahalli idarelerin iş ve işlemlerine dair çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerle Bakanlığa verilmiş olan görev ve hizmetleri, *Toplumsal Cinsiyet Daire Başkanlığı ile yapılan istişareleri de dikkate alarak*, yapmak, yaptırmak, takip etmek, sonuçlandırmak ve geliştirmek,

b) Bakanlığın mahalli idareler üzerinde sahip olduğu vesayet yetkisinin mevzuat hükümleri gereğince kullanılması ve uygulanmasının *toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde* gerçekleşmesini sağlamak,

c) Mahalli idare yatırım ve hizmetlerinin kalkınma planları ile yıllık programlara ve *toplumsal cinsiyet eşitliği prensiplerine* uygun şekilde yapılmasını gözetmek,

---

<sup>25</sup> Yönetmelik İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü tarafından 23 Eylül 2008 tarihinde yayınlanmıştır.

ç) Mahalli idarelerin geliştirilmesi amacıyla araştırmalar yapmak, yaptırmak, istatistikî bilgileri toplamak, değerlendirmek, yayımlamak ve mahalli hizmetlerle ilgili standartları belirlemek,

d) Mahalli idarelerle ilgili her türlü eğitim çalışmasını planlamak, koordine etmek, yapmak veya yaptırmak,

e) Mahalli idarelerin norm kadro ilke ve standartlarını *cinsiyet ayrımı yapmadan* tespit etmek,

f) Mahalli idare kontrolörlerinin çalışma programlarını *cinsiyet ayrımı yapmadan* düzenlemek ve uygulanmasını sağlamak,

g) Bakanlık bütçesinde yer alan mahalli idarelere yardım ödeneğinin, ilgili mevzuatın öngördüğü ve *toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde* şekilde ve Bakanlığın yetkisi içinde dağıtılmasını ve idaresini sağlamak, takip ve kontrol etmek,

ę) Mahalli idareler ile ilgili mevzuatı *toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde* hazırlamak ve diğer kurumlarca hazırlanan mevzuatı mahalli idarelerin görev ve yetkileri açısından izlemek,

h) Mahalli idarelerin yurtdışı ilişkilerini koordine etmek.

\*\*\*

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Daire Başkanlıkları

#### Daire Başkanlıkları

**Madde 16-** (1) Genel Müdürlüğe bağlı Daire Başkanlıkları aşağıda gösterilmiştir.

Belediye Hizmetleri Daire Başkanlığı  
Bilgi Edinme ve Bilişim Daire Başkanlığı  
Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı  
Dış İlişkiler ve Projeler Daire Başkanlığı  
Faaliyet Raporları ve İstatistik Daire Başkanlığı  
İnceleme, Soruşturma ve Denetim Daire Başkanlığı  
Özel İdareler, Köyler ve Birlikler Daire Başkanlığı  
Mali Yardımlar Daire Başkanlığı  
Mevzuat ve Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı  
Personel ve Eğitim Hizmetleri Daire Başkanlığı

\*\*\*

## Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Daire Başkanlığı<sup>26</sup>

**Madde 51<sup>27</sup>** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Daire Başkanlığı aşağıdaki görevleri yerine getirecektir:

- a) Yerel yönetimler, komiteler ve konseylerde, nüfus dağılımında ve hizmet birimlerinde kadın erkek oranları gibi toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin ve istatistiklerinin derlendiği ve güncellendiği bir veritabanının kurulumu. Veritabanı belediyelere ve il özel idarelerine bağlı olarak faaliyet gösteren toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonları ile istişare edilerek kurulmalı ve yerel idarelerin uygulamalarının analizi ve iyi çalışmaların teşvik edilmesi için kullanılmalıdır;
- b) Toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması stratejisinin bir bileşeni olarak, merkezi yönetim ya da kamu kuruluşları tarafından, yerel yönetimlere karşı geliştirilen toplumsal cinsiyet eşitliği önlem ve teşviklerini koordine etmek;
- c) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'na sunulmak üzere yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet konusundaki çalışmalarını inceleyen yıllık raporlar hazırlamak. Raporlar kadın sorunlarına getirilen çözümlerdeki gelişmeyi ve yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını analiz edecektir;
- d) Yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarına vurgu yapan konularda geliştirilecek idari usul ve yönetmeliklere ve yasa tasarısı taslaklarına fikir bildirerek katkıda bulunmak ve; Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası anlaşmalar çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği prensiplerinin yerel yönetimlere uyumlanmasını sağlamak amacı ile ilgili yasa, yönetmelik ve talimatları incelemek ve gerektiğinde yasa değişikliği teklifleri geliştirmek;
- e) Yerel yönetimlerde kadın erkek eşitliğinin desteklenmesi konusunda uluslararası örgütlerin yaptıkları çalışmaları takip etmek ve, yerel yönetimleri, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nü ve TBMM Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nu gelişmelerden haberdar etmek;
- f) Yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına dair kamuoyuna bilgi sağlamak;
- g) Eğitim Dairesi Başkanlığı ile ortak çalışarak, toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik planlama ve bütçeleme çalışmaları yapılabilmesi için yerel yönetimlerin ilgili personeline yönelik eğitimler ve seminerler düzenlemek

<sup>26</sup> İçişleri Bakanlığı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi'nin kuruluş ve görevlerini düzenleyen bir tüzük yayınlamalı ve değişikliklerin yansıtıldığı güncel Yönerge'nin, İçişleri Bakanlığı'nın toplumsal cinsiyet eşitliğine verdiği önemin bir göstergesi olarak tüm yerel idarelere dağıtımını sağlamalıdır.

<sup>27</sup> Önerilen değişiklik Madde 51 altında yeni bir madde içermektedir, bu bağlamda mevcut Madde 51'in yeniden numaralandırılması ve takip eden maddelere de aynı işlemin uygulanması gerekecektir.

ve yerel yönetimlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konulu politika nerileri formüle etmek;

- h) Yetki ve sorumlulukları çerçevesinde, diğer Daire Başkanlıkları'na toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı konularda tavsiye ve destek vermek;
- i) Diğer Daire Başkanlıkları, devlet kurumları, sivil toplum, uluslararası örgütler ve ilgili paydaşlar ile koordineli bir şekilde faaliyet göstermek;
- j) Toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ile ilgili diğer asli görevleri yerine getirmek.

**3152 SAYILI İÇİŞLERİ BAKANLIĞI TEŞKİLAT VE  
GÖREVLERİ HAKKINDA KANUN**

**İKİNCİ KISIM**

**Bakanlık Merkez Teşkilatı**

\*\*\*

**İKİNCİ BÖLÜM**

**Ana Hizmet Birimleri**

\*\*\*

**Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü**

**Madde 11-** Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) Mahalli idarelerin iş ve işlemlerine dair çeşitli kanun, tüzük ve yönetmeliklerle Bakanlığa verilmiş olan görev ve hizmetleri *Toplumsal Cinsiyet Birimi ile yapılan istişareleri de dikkate alarak* yapmak, takip etmek, sonuçlandırmak ve geliştirmek,
- b) Bakanlığın mahalli idareler üzerinde sahip olduğu vesayet yetkisinin *toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde* mevzuat hükümleri gereğince uygulanmasını sağlamak,
- c) Mahalli idare yatırım ve hizmetlerinin *toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde* kalkınma planları ile yıllık programlara uygun şekilde yapılmasını gözetmek,
- d) Mahalli idarelerin geliştirilmesi amacıyla araştırmalar yapmak, istatistiki bilgileri toplamak, değerlendirmek ve yayımlamak,
- e) Mahalli idareler personelinin hizmetiçi eğitimini ve uygulanmasını takip etmek, Eğitim Daire Başkanlığıyla işbirliği yaparak planlamak,



f) Mahalli idarelerin teşkilat, araç ve kadro standartlarını *cinsiyet ayrımı yapmadan* tespit etmek,

g) Mahalli idare kontrolörlerinin çalışma programlarını Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığının görüşünü almak suretiyle ve *cinsiyet ayrımı yapmadan* düzenlemek ve uygulanmasını sağlamak,

h) Mahalli idare fonlarının, Müşterek Trafik Fonunun, Muhtaç Asker Ailelerine Yardım Fonunun kanunların ve ilgili mevzuatın öngördüğü ve *toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı* bir şekilde ve Bakanlığın yetki sınırları içinde dağıtılmasını ve idaresini sağlamak, takip ve kontrol etmek.

\*\*\*

## **Sonuç:**

Eldeki raporda incelendiği gibi ve Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi uyarınca, merkezi ve yerel idareler toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek için etkin ve etkili toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmalarının kurulmasına destek vermelidir. Önerilen değişikliklerin, kabul edilmeleri ve uygulanmaları halinde, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü altında hizmet verecek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi ihtiyaç duyulan mekanizmanın çatısını oluşturacaktır. Bu yapı, yerel idarelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek amacı ile yaptıkları çalışmaların İçişleri Bakanlığı'nca izlenmesine ve teşvik edilmesine imkan sağlayacaktır.

Getirilen öneriler Türkiye'de başarı ile uygulanan yerel yönetim reformu çalışmalarını, yerel yönetimlerde kadın temsiliyetinin artırılması ve kapasite geliştirilmesi alanlarını tamamlar niteliktedir. Öneriler, yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin benimsenmesi, toplumsal cinsiyete duyarlı planlama, bütçeleme, siyasi katılım ve istihdam yaratılması konularına işaret eden yasa ve mevzuat değişikliği önerilerinin uygulanmasını da destekler niteliktedir. Bu bağlamda, getirilen tüm öneriler karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği kültürü ve prensiplerinin benimsenmesini desteklemektedir. Bu şekilde, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmaya dönük çalışmalar ihmal edilmiş ikincil bir konu olarak kalmayacak, kamu politikaları, hizmetleri ve programlarından kadınların ve erkeklerin, genç kızların ve genç erkeklerin eşit şekilde faydalanması sağlanacaktır.

2 Temmuz 2010 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Programını kurmuştur. Tıpkı Birleşmiş Milletler'e üye ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ve kadının güçlendirilmesine affettikleri önem gibi, Türkiye'de kadın tarihinde çığır açacak benzer bir adımı İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü çerçevesinde hizmet verecek bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi'nin kurulumu ile atacaktır.