



Bu proje Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.

CEİDİZLER Hibe Programı

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Katılımcılık Odaklı Bir Çalışma:
Adana Büyükşehir Belediyesi'nin Gösterge Temelli İzlenmesi Projesi

Adana Büyükşehir Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Katılımcılık 2015-2021 İzleme Raporu

Doç. Dr. Bilge Durutürk

Katkı Sunanlar: Çiğdem G.D. Asude Şafak Bozdoğan

2022

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Katılımcılık Odaklı Bir Çalışma:
Adana Büyükşehir Belediyesi'nin Gösterge Temelli İzlenmesi Projesi

Adana Büyükşehir Belediyesi
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
ve
Katılımcılık
2015-2021
İzleme Raporu

Doç. Dr. Bilge Durutürk

Katkı Sunanlar: Çiğdem G.D. Asude Şafak Bozdoğan

Kasım 2022

Bu yayın Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır.
İçerik tamamıyla Kadına Özgürlüğe ve Eşitlik Derneği'nin sorumluluğu altındadır.
Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

İçindekiler

İçindekiler	I
Tablolar	II
Kısaltmalar	II
Önsöz	III
Belediyeler ve Hukuk	1
1.1. Uluslararası Düzenlemeler	2
1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.....	2
1.1.2. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi ve BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi.....	3
1.1.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme).....	4
1.1.4. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW).....	5
1.1.5. BM Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Platformu.....	6
1.1.6. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları.....	7
1.2. Bölgesel Düzenlemeler	8
1.2.1. Avrupa Kentsel Şartı I ve II.....	8
1.2.2. Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı.....	9
1.3. Ulusal Mevzuat	10
1.3.1. Anayasa.....	11
1.3.2. 6284 Sayılı Kanun Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun.....	12
1.3.3. 5393 Sayılı Belediye Kanunu.....	13
1.3.4. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu.....	18
1.3.5. 11. Kalkınma Planı.....	18
1.3.6. Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Konulu 2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi.....	19
İyi Uygulama Örnekleri	20
Politika Belgelerine Dair Değerlendirme	27
3.1. Genel Durum	27
3.2. TCE Duyarlı Bütçeleme	30
3.3. Toplumsal Cinsiyet Kırımlı Veri Kullanımı	31
ABB POLİTİKA BELGELERİNDEKİ VERİLER	32
4.1. Stratejik Planlar	32
2015-2019 Stratejik Planı.....	32
2020-2024 Stratejik Planı.....	33
4.2. Performans Planları	33
4.3. Faaliyet Raporları	34
Faaliyet Raporlarının Geneline İlişkin Analizler.....	34
4.4. Toplu İş Sözleşmeleri	39
Derinlemesine Görüşme ve Odak Grup Çalışmalarından Elde Edilen Verilerde Öne Çıkan Durumlar ve Tespitler: Söylem Analizi ve Görüşme Alıntıları Üzerinden	40
5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	40
5.2. Katılımcılık	44
Katılımcılık Derken?.....	44

5.3. Derinlemesi Görüşme ve Odak grup çalışmalarındaki Dikkat Çekici Söylemler	45
<i>Birincil ve İkincil Anket Verilerinin Metinsel ve Şematik Değerlendirmesi</i>	47
6.1. Birincil yönetici ve personel anketleri genel özeti:	48
6.1.1. Birincil Personel Anketi	48
6.1.2. Birincil Yönetici Anketi.....	60
6.2. İkincil yönetici ve personel anketleri:	65
6.2.1. İkincil Yönetici Anketi.....	66
6.2.2. İkincil Personel Anketi.....	67
<i>Proje Gösterge Seti ve Verilerinin Eşleştirilmiş Tablosu</i>	69
<i>Referanslar</i>	80

Tablolar

Tablo 1 Katılımcıların Demografik Özellikleri	48
Tablo 2 Katılımcıların Demografik Özellikleri	60
Tablo 3 Katılımcıların Demografik Özellikleri	66
Tablo 4 Katılımcıların Demografik Özellikleri	67
Tablo 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Katılımcılık Odaklı Bir Çalışma: Adana Büyükşehir Belediyesi'nin Gösterge Temelli İzlenmesi Projesi Gösterge Seti ve Verilerinin Eşleştirilmiş Tablosu	69

Kısaltmalar

ABB	: Adana Büyükşehir Belediyesi	
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi	
AK	: Avrupa Konseyi	
BM	: Birleşmiş Milletler	
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi	
CEİD	: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği	
CEMR	: Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi	
Kadın Daire	: Adana Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Daire	Başkanlığı
KÖVED	: Kadına özgürlük ve Eşitlik Derneği	
KYŞ	: Kadına yönelik şiddet	
LGBTİ+	: Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve diğer heteronormativite dışı cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsel yönelimler	
SKA	: Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları	
STK	: Sivil toplum kuruluşu	
TCE	: Toplumsal cinsiyet eşitliği	
TİS	: Toplu iş sözleşmesi	

Önsöz

Bu rapor Adana Büyükşehir Belediyesi'ni *toplumsal cinsiyet eşitliği* ve *katılım* açısından izlendiği¹ ve belediye iç yapılanması ile ürettiği hizmetlere dair elde edilen verilerden bir derleme. Amacı engelleri belirlemek ve imkânları ortaya çıkarmak.

19. ve 20. Yüzyıl kalkınma anlayışı, tüm dünya calıları ve insan toplumları için hayatî bir tehdit olarak tanımlanmış durumda. En geniş ortak akıl platformumuz olan Birleşmiş Milletler düzeyinde geliştirilen çözümler, 17 küresel amaç ile ifade ediliyor.² Tüm dünyada, *tüm seviyelerdeki politika ve uygulamaların* -hedef, geliştirilme süreci, işleyiş ve sonuçları ile- bütün bu amaçlara uygun olması gereğinin altı çiziliyor.

Raporda izlenen iki konu, tüm Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na erişimde işleyiş belirlecek temel yaklaşımlar oldukları için seçildi.

Birleşmiş Milletler 2020-2030 dönemi için iki slogan belirlemişti³:

1)“*Eylemin onyılı*” Çünkü değişim, artan krizlerle giderek zorlaşacak.

2)“*Kimseyi arkada bırakma!*” Çünkü ancak *tüm insanların temel hak ve özgürlüklere erişimini* hedefleyen, adaletli bir yaklaşım, şimdikinden farklı bir sonuç yaratabilir. (Örneğin dünyanın en zengin %10'u, tüm küresel sera gazı salımlarının %50'sinden sorumlu iken, en fakir %50 ise salımların %7'sinden sorumlu.)

Küresel amaçlar ve hedefler, ancak her insan yerleşiminin kendi somut, akılcı hedeflerine ve uygulamalarına dönüştürülürse uygulanabilir. Bu ise ancak tam bir toplumsal cinsiyet eşitlikçiği ve aktif, yaygın bir katılımı gerçekleştirilebilir gibi görünüyor.

Yani yerel yönetimler insanlığın beka macerasında baş rollerde...

1 “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Katılımcılık Odaklı Bir Çalışma: Adana Büyükşehir Belediyesi'nin Gösterge Temelli İzlenmesi” projesi, Kadına Özgürlük ve Eşitlik Derneği'nce 2021-2022 Ağustos ayları arasında yürütülmüştür. Proje faaliyetleri; Adana Büyükşehir Belediyesi özelinde (2015-2021 dönemi strateji ve performans planları, faaliyet raporları ile toplu iş sözleşmelerinin incelenmesi, 1206 yönetim ve saha personeline uygulanan online anketler, 217 yönetim ve saha personeli ile dört sunum, 19 adet odak grup görüşmesi, 21 üst düzey yönetici ile derinlemesine görüşme, Bilgi Edinme Kanunu çerçevesinde yazışmalar, kurum internet sitesi incelemesi), kamusal etkinlikler (46 katılımcı ile online sivil toplum buluşması ve 171 hemşehri ve ABB personelini buluşturan açılış ve kapanış seminerleri), izleme raporu ve politika önerileri kitapçığı hazırlanmasıdır. Proje, Adana Barosu Kadın Hakları Merkezi ile Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı iştiraki ile yürütülmüş, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin Avrupa Birliği finansmanı ile yürüttüğü “Türkiye’de Katılımcı Demokrasi’nin Güçlendirilmesi Faz II: CEİDizler”1 projesinin hibe programı kapsamında desteklenmiştir. Hibe programı ayrıntıları için: <http://ceidizler.ceid.org.tr>

2 Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (2015) * Amaç 5: Toplumsal Cinsiyet eşitliği. *Amaç 10. Ülkeler içinde ve arasında eşitsizlikleri azaltmak. 10.1. 2030'a kadar nüfusun geliri taban %40 içinde olanların, ulusal ortalamadan daha yüksek bir oranda, devamlı olarak artırılması ve sürdürülmesi. 10.3. Ayrımcılığa dayalı yasa, politika ve uygulamaların ortadan kaldırılması; uygun mevzuat, politika ve eylemlerin desteklenmesiyle eşit fırsatlar sunularak eşitsizliklerin azaltılması. *Amaç 16: Sürdürülebilir kalkınma için barışçıl ve kapsayıcı toplumları teşvik etmek, herkes için adalete erişim sağlamak ve her düzeyde etkili, hesap verebilir ve kapsayıcı kurumlar oluşturmak. 16.6. Her düzeyde etkili, hesap verebilir ve şeffaf kurumlar kurulması. 16.7. Her düzeyde duyarlı, kapsayıcı, katılımcı ve temsil edici karar verme mekanizmalarının oluşturulması. <https://turkiye.un.org/tr/sdgs>

3 “Decade of action” , “Leave no one behind!”

Belediyeler ve Hukuk

Evrensel hukukun tanıdığı ve bağlayıcı metinlerle güvenceye alınmış temel insan haklarından ikisi, katılım ve toplumsal cinsiyet eşitliğidir.

Bağlayıcı özellikteki uluslararası metinler, çoğunlukla soyut denebilecek denli basit, temel tanımlardan oluşur. Yine de çok önemlidirler, çünkü iyi örnek teşkil ederek ve kimi yaptırımlar yolu ile, ülke içi yasaların geliştirilmesinde büyük rol oynarlar. **Evrensel haklara erişim denilen somut süreç ise, ancak ulusal ve yerel düzenlemeler ve işleyişin uygun hale getirilmesi sonucunda mümkün olmaktadır.**

Evrensel insan haklarını **kentlere** uyarlayarak güvenceye alacak uygulamalar konusu “kent hakkı” ve “kentli hakları” kavramları ile ifade edilmektedir. Kentleşme süreçlerini anlama ve iyileştirmenin zeminini sağladıklarından, uluslararası (ve tüm diğer seviyelerdeki) kurumların tavsiye metinlerinde yaygın olarak kullanılırlar. Yine de halen “*hukuki anlamda evrensel pozitif haklar olarak tanınmamışlardır. Kent çalışmalarını yürüten uluslararası platformlar (UNESCO; UN-HABITAT vb.) bu konuda yerel yönetimlere iyi örnekler ve ‘araç kitleleri’ sunmakta, gelişimi yerellerden beklemektedir. Pozitif hak statüsü⁴ tanınmadıkça, kent hakkı ve kentli hakları konularında uluslararası bağlayıcı metinler beklemek gerçekçi görünmemektedir.*”⁵

⁴ Sağlanması için müdahalenin ahlaken desteklendiği (eğitim, sosyal güvenlik vb.) insan haklarını tanımlamaktadır.

⁵ Brown, A. Kristiansen, A. (2009) *Urban Policies and the Right to the City-Rights, responsibilities and citizenship*. UN-HABITAT. S.3

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 90. Maddesi uyarınca, usulüne uygun yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar:

- Kanun hükmündedir
- Temel hak ve özgürlüklere ilişkin olanları kanunların üstündedir
- Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz
- Bunlar ile T.C. kanunlarının aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek **uyuşmazlıklarda, milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.**

Hukukçular, "daha demokratik ve özgürlükçü yasalar" arayışında, bu maddenin doğru anlaşılıp uygulanmasının büyük katkısı olacağını belirtmektedir.

Günümüzde insan kaynaklı çoklu krizler hızla tırmanırken, kentsel nüfus⁶ artmaya devam etmektedir. Bu manzara içerisinde kentlerin işlevsel ve yaşanabilir kalması, acil yapısal dönüşümler gerektirmektedir. **Mevcut şartlar, bu dönüşümün ancak kentsel düzeyde aktif girişimine bağlı olduğunu göstermekte, en büyük rol siyasi iradeye ve kararlı savunuculara düşmektedir.**

Aşağıda yerel yönetimleri ilgilendiren ve çoğu bağlayıcı yükümlülükler içeren temel uluslararası, bölgesel ve ulusal hukukî düzenlemelerden bir derleme yer almaktadır.

Derlememizin belediye teşkilatlarının temel yükümlülüklerini hatırlatmaktan öte, geliştirilecekleri özgün çözümler için geniş bir zemin sağlamasını umut ediyoruz.

1.1. Uluslararası

Düzenlemeler

- 1.1.1. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi,
- 1.1.2. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi ve BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi
- 1.1.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- 1.1.4. BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)
- 1.1.5. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- 1.1.6. BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu
- 1.1.7. BM Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Amaçlar

1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Birleşmiş Milletler kuruluş metninde (Birleşmiş Milletler Şartı-1945) "büyük ve küçük uluslar ile kadın ve erkeklerin eşitliği, insan onuru ve değeri, insan hakları ve temel özgürlüklere saygıda ırk, cinsiyet, dil veya din ayrımı yapılmaması" yer almaktadır. Uluslararası barış ve güvenliğin, tüm insanların eşitlikçi ve insan onuruna yaraşır bir hayata kavuşabilmesine bağlı olduğu kabul edilmiştir.

Kuruluş amacına uygun şekilde, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 1948'de kabul edilen bu beyanname ile **ilk defa uluslararası hukuk insan haklarını tanımlamış ve her insan için**

⁶ Dünya Bankası, 1960 -2021 yıllarındaki kentsel nüfus oranlarını sırasıyla dünya geneli: %34 ve %57, Avrupa Birliği: %59 ve %75, Türkiye: %32 ve %77 şeklinde paylaşmaktadır.

sağlanması gerekliliğini kabule bağlanmıştır. Hukuki bağlayıcılığı yoktur; ancak **eşitlik, dayanışma ve ayrımcılık yasağı** gibi temel ahlaki normları belirlemesi ile, bağlayıcı olanlar dahil pek çok insan hakları sözleşmesine de dayanak oluşturan, "insan haklarının anayasası" olarak adlandırılan bir dönüm noktasıdır.

Birleşmiş Milletler, temel insan haklarının üç özelliğine dikkat çekmektedir. Bu haklar:

- Tüm insanlar için geçerlidir.
- Birbirlerinden ayrılamaz ve karşılıklı etkileşim içindedirler; bir bütün ifade ederler.
- Hak olmanın yanında yükümlülükler de getirirler. Hem devletler hem de kişiler tüm insanlara yönelik olarak bu haklara saygı gösterme, koruma ve erişim için aktif müdahaleden sorumludur.

Yaşama hakkı, kişi güvenliği, yasalar önünde eşitlik, düşünce özgürlüğü, ülke yönetimine katılım, işsizlikten korunma, eşit işe eşit ücret, sosyal güvence, özel yaşamın gizliliği, din ve vicdan özgürlüğü, işkence yasağı, konut dokunulmazlığı ve tanımladığı diğer **hak ve özgürlüklerin tümünden; ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, milli veya içtimai menşe, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin tüm insanların yararlanmasını** esas alır.

İnsanca yaşam için ekonomik ve sosyal baskıların sonlandırılması gerekliliğini vurgular.

1.1.2. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi ve BM Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi

İkiz Sözleşmeler olarak anılırlar. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile bu iki sözleşme bir arada "Uluslararası İnsan Hakları Yasası"⁷ni oluşturur.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi "... bir haktır/yapılamaz" ifadeleri ile ilk de fa genel bir ahlaki çerçeve sağlamış, tahhütlerle bağlayıcı özelliğe haiz bir hukuki düzenleme ihtiyacı devam etmiştir. Denetleme mekanizması da içerecek şekilde hazırlanan ilk sözleşme taslağı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 1950'de reddedilince; iki ayrı sözleşme hazırlamak üzere harekete geçilmiş ve 1954'te onaya sunulmuştur. Takip eden **12 yıl boyunca** her genel kurulda yürütülen madde madde incelemeler sonucunda, bu iki taslak da 1966'da kabul edilmişlerdir. Yeterli taraf sayısına ulaşıldıktan sonra (1976) yürürlüğe giren İkiz Sözleşmeler, Türkiye Cumhuriyeti tarafından çeşitli çekinceler sunulmak kaydı ile 2000 yılında imzalamış, 2003'te işlerliğe alınmıştır.

Her iki sözleşmenin başlangıç bölümü "...insanlık ailesinin bütün üyelerinin doğuştan sahip oldukları insanlık onurunu ve eşit ve vazgeçilmez haklarını tanımanın yeryüzündeki özgürlük, adalet ve barışın temeli olduğu ... *Korkudan ve yoksulluktan kurtulma özgürlüğünü kullanabilen özgür insan idealinin, medeni ve siyasal haklarla birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını da kullanılabildiği şartların yaratılması halinde gerçekleşeceği ... Devletlerin insan haklarına her yerde saygı gösterilmesini sağlama ve bu hak ve özgürlüklere*

⁷ International Bill Of Human Rights <https://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

uygun davranma yükümlülüğü... bireyin, bu Sözleşme'de tanınan haklara saygı gösterilmesi ve bunların geliştirilmesi için çaba gösterme sorumluluğu altında bulunduğu ..." ibarelerini içerir.

BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi tüm maddeler konusunda geçerli olacak genel hükümler kısmında taraf devletleri "*tanınan hakları ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın, kendi toprakları üzerinde bulunan ve egemenlik yetkisine tabi olan bütün bireyler için güvence altına almayı bu ve haklara saygı göstermeyi*"⁸ özel vurgu ile "**Cinsiyet eşitliği**: Sözleşmede yer alan bütün kişisel ve siyasal hakların kullanılmasında eşit haklar sağlamayı"⁹ taahhütleri ile bağlamaktadır.

Evlilik birliğinde eşitlik ve rıza, (ücretlendirmede kadın erkek eşitliği ve senikal haklar dahil) çalışma koşulları, kadınların analık döneminde korunmasına ilişkin hükümlere yer vermektedir. Ayrıca sosyal devlet ve özellikle sağlık, eğitim ve kültür gibi temel hizmetlerden yararlanmada eşitlik ciddi ve somut bir biçimde ele alınmaktadır. Örneğin, hukuçular "*taraf devletler, 2 yıl içinde parasız ve zorunlu bir ilköğretimin planlarını hazırlayıp makul bir süre içinde uygulayacaklardır*"¹⁰ kısmında tanımlanan yükümlülükler arasında okula ulaşım, yemek, ders araç ve gereçleri, defter ve kitaplar yer aldığına dikkat çekmektedir. Yükümlülüklere uymayan devletlerin, toplum marifeti ile sözleşme mekanizmaları harekete geçirilerek ve yargı yoluyla içtihat yaratmalarını önermektedirler.

Sözleşme, kabulüne kadar geçen süreçte değişen ülkeler yapısını yansıtır şekilde; Evrensel Beyanname'de yer alan sığınma ve başka ülkelere serbestçe yerleşme gibi bazı hakları içermemiş ve yeni tanımlar getirerek kendi kaderlerini tayin (self-determinasyon), azınlıkların kültürel dini ve dil özerkliği, doğal kaynaklar üzerinde halkın egemenliği gibi temel haklar ile birlikte savaş, her türlü ayrımcılık, kin ve düşmanlığa yol açacak propagandaların yasaklanması gibi önemli konuları hükme bağlamıştır.

Sözleşme'nin denetim organı BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'dir. Sözleşme'nin denetim organı, BM İnsan Hakları Komitesi'dir.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi,

Eğitim, çalışma, sağlık, sosyal güvenlik, yoksulluktan kurtulma, grev, ücretli tatil gibi hakları içeren ve 31 maddeden oluşan Sözleşme, ayrıca İHEB'te yer verilmemiş olan kendi kaderini tayin ve halkların doğal kaynaklarını özgürce kullanarak bu kaynaklar üzerinde egemenlik haklarını da içermektedir.

1.1.3. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme)

Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği'nden bağımsız ve daha geniş bir BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde yer alan hakları güvence altına alan bağlayıcı bir sözleşmedir. Yarattığı en büyük

8 2. Madde

9 Madde 3

10 Madde 14

fark, ulusal düzeyde çözülemeyen ihlallerin **yargı makamı** olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ni kurarak yapı ve yetkilerini tanımlanmış olmasıdır.

Avrupa Konseyi tarafından 1950 yılında kabul edilerek imzaya açılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Sözleşmeyi 1954'te onaylamış, 1987'de de bireysel başvuru hakkını tanımış, AİHM'nin zorunlu yargı yetkisini ise 1990'da kabul etmiştir.

Başta asgari hak ve özgürlükleri güvenceye alırken, zaman içerisinde yapılan eklerle hak tanımları geliştirilmiştir.

Ağırlıklı olarak sivil ve politik hakların korunmasına yöneliktir. Ana metindeki "Cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı ayrımcılık"¹¹ yasağı, ek prosedürle "hukuken temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma"¹² konusunu kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Evlilik birliğinde "eşler arası eşitlik"¹³ ilk metinde yer alan ilkelerdendir.

AİHM, kadına yönelik şiddet nedeniyle Türkiye'ye karşı açılan Nahide Opuz davasında 2009 yılında verdiği kararda Opuz'un yaşadığı şiddetten kurtulmak için birçok kez adli makamlara başvurmasına rağmen devlet tarafından şiddetten korunamamış ve sonucunda öldürülmüş olmasından ötürü Türkiye'yi tazminata mahkûm etmiştir. Türkiye hakkındaki bu kararında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, sözleşmenin yaşam hakkına ilişkin 2. maddesi, işkence ve kötü muamelenin önlenmesine ilişkin 3. maddesi ve ayrımcılığa uğrama yasağının 14. maddesinin ihlal edildiğine karar vermiştir.

AİHM kararlarının uygulanması AK Bakanlar Komitesi'nin denetimine tâbidir. Türkiye, AİHM'in açıkladığı kararlar neticesinde, ilgili ihlalin giderilmesini (bireysel önlemleri) sağlamanın yanı sıra, başvuruya konu ihlali herkes için ortadan kaldırma ve böylece ihlalin tekrarlamasına mâni olacak genel önlemleri alma (mevzuat ve/veya uygulama değişiklikleri) sorumluluğunu da üstlenmiştir.

1.1.4. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)

Birleşmiş Milletler'in dokuz temel insan hakları sözleşmesinden biridir. Kadın hakları konusunda uluslararası standartları belirleyen ilk, özel olarak bu ayrımcılığın önlenmesini düzenleyen tek bağlayıcı uluslararası sözleşmedir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 1979 yılında kabul edilmiş, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1985'te imzalanmış ve 1986'da yürürlüğe alınmıştır.

Sözleşme'nin isminde (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) geçen "elimination" terimi Türkçe yaygın kullanımda "önleme" olarak çevrilmişse de, asıl anlamı "ortadan kaldırma"dır. Taraf devletler **devlet bünyesinde ve diğer**

¹¹ Madde 14

¹² 12. protokol 1. Madde

¹³ 7. protokol 5. Madde

tüm kurumlarda, ayrıca özel alanda da cinsiyet temelli ayrımcılığın tüm formlarını tasfiye ve ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi alanda eşitliği temin etmekte yükümlüdür.

Gelişmelerin desteklenmesi ihtiyacı sonucunda hazırlanan İhtiyari Protokol, 1999 yılında onaya sunulmuştur. Bu belge ile Sözleşme'de tanınan hakların ihlâline dair birey, grup veya atadıkları vekilin şikayetini kabul ve gerekli inceleme konusunda CEDAW Komitesi yetkilendirilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti İhtiyari Protokol'ü 2000'de imzalamış, 2002'de yürürlüğe almıştır.

Ülkeler dört yıllık raporlar hazırlayarak CEDAW Komitesi'ne sunmak zorundadır. Kadın örgütleri 1997'den itibaren kendi ülkelerinin "gölge rapor"larını hazırlayarak komiteye sunmaya başlamış, böylece çok daha şeffaf ve katılımcı bir inceleme süreci için aktif rol üstlenmişlerdir. İlk Türkiye Gölge Raporu 1997 yılında hazırlanmış, takip eden yıllarda kadın örgütlerinin katılımı ile pek çok olumlu yasal gelişme sağlanmıştır. Ancak 2010 sonrasında hızlanan bir şekilde, kazanımlarda büyük gerilemeler yaşanmaktadır.

1.1.5. BM Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Platformu

Birleşmiş Milletler kadın hakları konusunda dünya devletleri ve sivil toplumun katılımıyla uluslararası periyodik konferanslar düzenlemektedir. 1975 yılından itibaren düzenlenen bu etkinliklerden 4. Dünya Kadın Konferansı, 4-15 Eylül 1995'te Pekin'de ve 189 ülke katılımıyla gerçekleşmiştir. Konferans sonuç belgeleri olan Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Platformu, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda 15 Eylül 1995 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti iki belgeyi de çekince koymaksızın kabul etmiştir.

Pekin Deklarasyonu'nda kadınların güçlenmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanması yanında, **ilk defa uluslararası bir kabul olarak toplumsal cinsiyet eşitliği bakışının ana politika ve programlara yerleştirilmesi** ve bunun için Eylem Platformu'nun hayata geçirilmesi konusunda **hükümetler ve tüm seviyedeki yönetimlerin**¹⁴ yükümlülükleri tanımlanmaktadır.

Eylem Platformu hem kamusal hem özel alanda tam ve eşit katılım önündeki engellerin kaldırılması amacıyla on iki kritik başlıkta ayrıntılandırılan stratejiler ortaya koymaktadır. (Yoksulluk, eğitim, sağlık, şiddet, silahlı çatışmalar, ekonomi, karar alma süreçleri, kadının ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar, kadının insan hakları, medya, çevre, kız çocukları)

Platform görev tanımında yer aldığı şekli ile: "... kadınların, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik karar verme süreçlerinde tam ve eşit paya sahip olmalarını sağlayarak, toplumun ve özel yaşamın bütün alanlarına aktif katılımlarını önleyen engelleri ortadan kaldırmayı hedef almaktadır. Bu da yetki ve sorumluluğun kadınla erkek arasında paylaşılması ilkesinin evde,

¹⁴ Deklarasyon, 38. Madde: "Biz, Hükümetler olarak cinsiyete dayalı bir bakış açısının bütün politika ve programlarımızda yansıtılacağını garanti ederek bu Eylem Platformunu uygulamayı kabul ve taahhüt ediyoruz. Birleşmiş Milletler sistemini, bölgesel ve uluslararası mali kuruluşları, diğer ilgili bölgesel ve uluslararası kuruluşları ve bütün kadınları ve erkekleri, hükümet dışı kuruluşları, özerkliklerine tamamiyle saygı duyarak ve sivil toplumun bütün sektörlerini, Hükümetlerle işbirliği yaparak kendilerini tamamen bu Eylem Platformu'nun uygulanmasına adamaya ve katkıda bulunmaya davet ediyoruz." Eylem Platformu, 125. Madde; "Yerel yönetimler dâhil Hükümetler, toplumsal örgütler, hükümet dışı kuruluşlar, eğitim kurumları, kamu ve özel sektör kuruluşları ve uygun olduğunda kitle iletişim araçları" tarafından şiddetle mücadelede dikkat edilmesi gerekenler ve alınması gerekli temel önlemler verilmiştir.

işyerinde ve giderek ulusal ve uluslararası topluluklarda yerleşmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Kadınla erkek arasındaki eşitlik bir insan hakları meselesi, sosyal adaletin önemli bir koşulu ve aynı zamanda eşitlik, kalkınma ve barışın vazgeçilmez ve temel önkoşuludur. Kadınla erkek arasındaki eşitliğe dayanan, şimdikinden farklı bir ortaklık, insanı merkez alan sürdürülebilir kalkınma için şarttır. Kadınların ve erkeklerin, 21. yüzyılın zorluklarına göğüs gerebilmek için, kendileri, çocukları ve toplum adına birlikte çaba göstermelerini sağlamak, ancak sürekli ve uzun vadeli bir kararlılıkla mümkün olacaktır”

Pekin Eylem Platformu beş yıllık aralarla toplanmakta; deklarasyonun farklı bölgelerdeki uygulanmaları ve kazanımları değerlendiren raporlarını sunmaktadır.

1.1.6. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

Birleşmiş Milletler Binyıl Bildirgesi Türkiye dahil 189 ülkenin en üst düzey temsil edildiği Birleşmiş Milletler Binyıl Zirvesi’de, günümüzün en güçlü ve öncelikli küresel taahhüt belgelerinden biri olarak 2000 yılında kabul edilmiştir. Bildirgede, uluslararası ilişkiler alanında 21. yüzyılda zorunlu görülen temel ilkeler **özgürlük, eşitlik, dayanışma, hoşgörü, doğaya saygı ve ortak sorumluluk** olarak ilan edilmiş; taraf devletler ortak değerlerin yaşama geçirilmesi için sekiz başlıkta tanımlanan *Binyıl Kalkınma Hedefleri*¹⁵ne 2015 yılına kadar ulaşmayı resmen taahhüt etmişlerdir. Sürdürülebilir kalkınmanın ayrılmaz bileşeni olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi 3. Hedef olarak yer almaktadır.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi’nde (2015) dünya liderleri, 2030'a dek 3 önemli işi başarma hedefinde uzlaşmıştır. **Aşırı yoksulluğu sona erdirmek. Eşitsizlik ve adaletsizlik ile mücadele. İklim değişikliğini düzeltme.** Binyıl Kalkınma Hedefleri’nin **yeniden ve oldukça ayrıntılı tanımlanmış** hali olan *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları* (SKA) ile 17 amaç, 167 hedef 232 göstergeden oluşmaktadır. 193 ülke, bu amaçları gerçekleştirmeyi ortaklaşa taahhüt etmiştir.

5. Amaç *“Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadın ve kız çocuklarının güçlenmesi”* olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı 17 amaç içerisinde ortak bir paydadır. 5. Amacın hedefleri şunlardır:

- 5.1 Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi,
- 5.2 Kamuya açık ve özel alanlarda bütün kadınları ve kız çocuklarını hedef alan, insan ticareti ile cinsel ve diğer istismar türleri dâhil olmak üzere her türlü şiddetin sona erdirilmesi,
- 5.3 Çocuk yaşta, erken ve zorla evlilikler ile kadın sünneti gibi bütün zararlı uygulamaların sona erdirilmesi,
- 5.4 Kamu hizmetleri, altyapı ve sosyal koruma politikaları temin ederek ve ulusal koşullara uygun olarak hane içinde ve aile içinde sorumluluk paylaşımının teşviki ile ücretsiz bakım işinin ve ev işçiliğinin tanınması ve değerli kılınması,
- 5.5 Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatta karar alma sürecinin her basamağına tam ve aktif katılımının sağlanması ve bu alanda liderlik için eşit fırsatlara sahip olması,

¹⁵ Hedef 1: Aşırı yoksulluğun ve açlığın azaltılması, Hedef 2: Evrensel temel eğitimin sağlanması, Hedef 3: Cinsler arası eşitliğin sağlanması ve kadınların yapabilir kılınması, Hedef 4: Bebek ölümlerinin azaltılması, Hedef 5: Ana-çocuk sağlığının iyileştirilmesi, Hedef 6: HIV/AIDS, sıtma ve diğer hastalıklarla mücadele edilmesi, Hedef 7: Çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması, Hedef 8: Kalkınma için küresel bir ortaklık geliştirilmesi

- 5.6 Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı ve Pekin Eylem Platformu ile bunların gözden geçirme konferanslarının sonuç belgelerinde kararlaştırıldığı üzere; cinsel sağlık ve üreme sağlığı hakları ile üreme haklarına küresel erişim imkânının sağlanması,
- 5.7 Kadınlara hukuk kaideleri çerçevesinde ekonomik kaynaklara eşit erişim imkânı sağlanması ve yanı sıra ulusal gayrimenkul ile diğer türden mal varlıklarıyla ilgili mülkiyet ve idare hakkı, finansal hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimlerinin sağlanması,
- 5.8 Kadınların güçlenmesini sağlamak üzere başta bilgi ve iletişim teknolojileri olmak üzere yardımcı teknoloji kullanımının artırılması,
- 5.9 Toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesisi ve her alanda kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi için güçlü politikalar üretilmesi, izlenmesi ve var olanların takviye edilmesi ve uygulanabilir mevzuat geliştirilmesi.

Türkiye'de 2030 gündemi sürecinde çok sayıda bakanlık, uygulayıcı kuruluş, yerel yönetim, sivil toplum örgütü ve BM örgütü yer almaktadır. Koordinasyon görevini Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı bünyesindeki Sektörler ve Kamu Yatırımları Genel Müdürlüğü Çevre Sürdürülebilir Kalkınma Dairesi'nce yürütmektedir. Göstergelerin izlenmesi ve uluslararası iletişim Türkiye İstatistik Kurumu'nun Ekonomik ve Sosyal Göstergeler Daire Başkanlığı- Sürdürülebilir Göstergeler Grubu'nca sağlanmaktadır.

1.2. Bölgesel Düzenlemeler

- 1.2.1 Avrupa Kentsel Şartı-I ve II
- 1.2.2 Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı

1.2.1. Avrupa Kentsel Şartı I ve II

İlk şart, Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi'nce¹⁶, 1992 yılında kabul edilerek yerel yönetimlerin imzasına açılmıştır. **Pratik bir kent yönetimi el kitabı** işlevi amacı ile açık ve belirgin ipuçları sunmaktadır.

Giriş bölümü 20 maddede ifade edilmiş Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi'nden oluşur. Devamında 1) şartın arka planı, 2) amaç, felsefe ve yapısı, 3) kenti kent yapan unsurlar ve ihtiyaçlar 4) kentsel müdahale alanlarına dair güncel yaklaşım ve prensipler (ulaşım, çevre ve doğa, fizi

¹⁶ Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi günümüzde Avrupa Konseyi'ni teşkil eden 46 ülkenin 150 binden fazla mahalli yönetimini temsil etmektedir. Avrupa Konseyi'nin yerel ve bölgesel politikalarına yön veren danışma organıdır. 1953'te danışma meclisi olarak oluşmuş, 1957'de Yerel Yönetimler Kongresi, 1994'te ise günümüzdeki haline dönüşmüştür. Yerel yönetimler ve bölgesel yönetimler için iki ayrı meclisi vardır. Türkiye Cumhuriyeti kongrede Türkiye Belediyeler Birliği (belediyeler) ve Vilayetler Birliği (il özel idareleri) ile temsilci seçilen il ve ilçe belediye başkanları tarafından temsil edilmektedir.

Yerindenlik ilkesi, kentler arası iş birliği ve güncel dönüşümler karşısında geliştirilecek çözümlerin asıl aktörlerinin kentler olduğunu vurgular. Temel insan haklarına erişimi sağlamak için uluslararası hatta ulusal hukuki zorunlulukları beklemeden, yerel yönetim düzeyinde başlatılan bir çalışmaya ve bu anlamda çok önemli bir başlangıçtır.

Temel kentli haklarını şiddetten, her tür kirlilikten, bozuk ve çarpık kent çevrelerinden arınma; yaşadığı kent çevresini demokratik koşullarda kontrol edebilme; insanca konut edinme, sağlık, kültür hizmetlerinden yararlanma, dolaşım özgürlüğü gibi başlıklarda tanımlar. Söz konusu hakların yaş, cinsiyet, ırk, inanç, milliyet, sosyoekonomik ve politik statü, ruhsal ve bedensel özür gözetmeksizin, tüm insanlara eşit şekilde erişilebilir kılınması gerekliliğini vurgular. Şartta tanımlandığı şekliyle, yerel ve bölgesel yönetimlerin sorumluluğu, doğru kalkınma stratejileriyle, söz konusu kentli haklarını korumaktır.¹⁷

Avrupa Kentsel Şartı-II 2008 yılında kabul edilmiş, ilk şartın tanımları üzerine geliştirmeler içeren bir belgedir. Dünyadaki hızlı dönüşüm karşısında yerel yönetimlerin rolünün giderek arttığı konular olarak toplumların demokratik katılımı, yeni ve sürdürülebilir bir yaşam kurgusunun geliştirilmesi, sosyal adalet ve eşitliğin sağlanması, şiddetin önlenmesi gibi başlıklara işaret etmekte; kentler ve ilçeler bazında ihtiyaç duyulan iş birliği ve yasal düzenlemelere dair önemli ipuçları içermektedir.

Kent hakkı henüz evrensel olarak bir temel insan hakkı grubu olarak ve pozitif hak olarak tanınmamıştır. Bu belgelerin önemi, uluslararası bu kabulü beklemeden mantığın gereği bağlantıları kurarak, temel insan haklarını kente uyarlanmasından gelmektedir.

1.2.2. Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı

Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR)¹⁸ tarafından, yerel ve bölgesel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında **siyasi bir belge ve pratik bir araç** olarak 2006 yılında yürürlüğe alınmıştır. **Temel ilkelerin benimsenmesi ve somut yöntemlerin uygulanmasını** taahhüt temelinde düzenlenmiş olup, yaptırım gücü bulunmamaktadır. Her yerelin kendi önceliklerini belirleyerek aşamalı ilerlemesi önerilmektedir. Kapsamlı öneriler, gösterge setleri, vaka örnekleri vd. Şart'ın internet sitesinde¹⁹ paylaşılmaktadır.

Şart üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölüm imzacı tarafların çalışmalarında benimsemeyeceği temel ilkeleri içerir.

- 1.1. Kadın-erkek eşitliği temel bir haktır.
- 1.2. Eşitlik için, çoklu ayrımcılık ve dezavantajların uygun şekilde ele alınması temin edilmelidir.

¹⁷ Yener, Z. Arapkirlioğlu, K (1996) *Avrupa Kentsel Şartı*, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara.

¹⁸ Council of European Municipalities and Regions. Üyerinin menfaatlerini temsil etmek üzere 1951'de tesis edilmiştir. Avrupa bölgesinde -40'tan fazla ülkeden yerel ve bölgesel yönetimler ve bunların ulusal birlikleri ile- en geniş yerel ve bölgesel yönetim temsil organıdır. Kuruluş amacı birleşik, barışçıl ve demokratik bir Avrupa oluşturulması; ilkeleri özyönetim, yerindenlik ve hemşehrilerin katılımıdır. Yerel yönetimlerin dünya çapındaki en büyük ve aktif organizasyonu ve yerel yönetimler konusunda BM nezdinde sözcü statüsündeki Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Dünya Teşkilatı (UCLG) içerisinde, Avrupa bölge teşkilatı olarak yer almaktadır.

¹⁹ <https://charter-equality.eu>

- 1.3. Kadınların ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımları, demokratik bir toplumun ön koşuludur.
- 1.4. Eşitliğin sağlanması için toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının tasfiyesi gereklidir.
- 1.5. Eşitliği sağlanmak, yerel ve bölgesel yönetimlerin tüm faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet bakış açısının doğal bir biçim haline getirilmesini gerektirir.
- 1.6. Eşitliği sağlamak, eylem planları ve programlara kaynak tahsisi ile mümkündür.

İkinci bölüm imzacı tarafların gerçekleştirmesi beklenen adımları içerir. Bu adımlar içerisinde öncelikle anmaya değer olanı, geniş bir katılım ile hazırlanacak "Eşitlik Eylem Planı" imzayı takip eden iki yıl içerisinde işleme alınarak kamuoyu ile paylaşılması, kaydedilen ilerlemelerin düzenli olarak raporlanmasıdır. Avrupa'daki yerel yönetimler ile kadın erkek eşitliğini sağlama noktasında iş birliği içerisinde bulunulmalıdır.

Üçüncü bölüm somut taahhütleri içermektedir. Bu bölümde yer alan 8 ana başlık ve maddeleri şu şekildedir.

- 3.1. Demokratik Hesap Verebilirlik (Siyasi temsil, siyasi ve medeni hayata katılım, eşitlik için kamusal taahhüt, eşitliği geliştirmek için ortaklarla çalışma, kalıp yargılarla mücadele)
- 3.2. Eşitlik İçin Genel Çerçeve (Çoklu ayrımcılıkla mücadele)
- 3.3. İşveren Rolü (Kadınların çalışma yaşamına eşit katılımı, eşit haklara sahip olması, iş yerinde cinsel tacize karşı mücadele, iş ve özel yaşamın dengelenmesi)
- 3.4. Kamu İhaleleri ve Sözleşmeleri (Kamu ihalelerine ilişkin görevlerin ve yükümlülüklerin yerine getirilmesinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması)
- 3.5. Hizmet Sunum Rolü (Eğitim ve yaşam boyu öğrenme, sağlık, sosyal bakım ve hizmetler, çocuk bakımı, bakmakla yükümlü olunan diğer bireyler için bakım hizmetleri, sosyal içerme, barınma/konut, kültür/spor ve rekreasyon, emniyet ve güvenlik)
- 3.6. Planlama ve Sürdürülebilir Kalkınma (Kentsel ve yerel planlama, ulaşım, ekonomik kalkınma ve çevre alanlarındaki)
- 3.7. Düzenleme Rolü (Kadınların ve erkeklerin özel ihtiyaçlarını ve koşullarını dikkate almak)
- 3.8. Eşleştirme ve Uluslararası İş Birliği

Şart eşitliğin hayata geçirilmesinde yerel yönetimlere merkezi bir rol tanımakta eşitlik eylem planını temel araç olarak önermektedir.

Türkiye'de Şart'ı imzalayan belediyelerin bazılarında önemli gelişmeler olmakla birlikte, genel olarak halen toplumsal cinsiyet eşitliğini bütüncül bir bakış açısı ile ele almak üzere kat edilen yolun oldukça az olduğu saptanmıştır.²⁰

1.3. Ulusal Mevzuat

- 1.3.1 T.C. Anayasası'nın 10. maddesi olan "Kanun Önünde Eşitlik İlkesi" başta olmak üzere, Cumhuriyetin niteliklerinin düzenlendiği 2. maddesi ve devletin temel amaç ve görevlerinin düzenlendiği 5. maddesi ile kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığına ilişkin 17. madde.

²⁰ Biriciklioğlu, H. (2020) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Belediyeler: Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı'nı İmzalayan Belediyeler Üzerinden Nitel Bir İnceleme. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Cilt 29, Sayı 2, Nisan 2020, s.21-56

- 1.3.2 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Kanunu,
- 1.3.3 5393 sayılı Belediye Kanunu,
- 1.3.4 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu
- 1.3.5 11. Kalkınma Planı
- 1.3.6 Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Ulusal Eylem Planı

Kadına yönelik şiddetle mücadele edilmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik en önemli yasal dayanakların başında gelen bu belgeler, belediyelere kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve mücadelesi için kritik sorumluluklar yüklemektedir.

1.3.1. Anayasa

1982 Anayasasının 10. maddesinde 07.05.2004 tarih ve 5170 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle, “kanun önünde herkesin eşit olduğu” şeklindeki ilkeye ek olarak, “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” ibaresi eklenmiştir. Bu düzenleme ile Anayasasının 10. maddesinde genel eşitlik ilkesi ile birlikte aynı cümle içinde ifade edilmiş olan cinsiyete dayalı ayırım yasağı, doğrudan cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan ve hükme bağlayan en üst ulusal hukuk kaynağıdır.

Anayasanın cumhuriyetin niteliklerinin düzenlendiği 2. maddesinde; “Türkiye Cumhuriyeti; toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik **ve sosyal bir hukuk devletidir**” denilmektedir. Sosyal devletin insanca yaşama standartını oluşturmayı amaçlayan, kişilerin toplumsal durumu ve refahlarıyla ilgilenen devleti anlatmaktadır ki **onun bir yansıması da sosyal belediyeciliktir.**

Sosyal belediyecilik; sadece alt yapı yapan değil, yerel halkın sorunlarının farkında olan ve buna göre çözüm önerileri geliştiren, vatandaşların yaşamlarına dokunan kısaca insanların refahı ve mutluluğunu misyon edinmiş, kendine yeni birtakım görevler yükleyen bir anlayıştır (Sevimli, 2015).

Anayasanın 5. maddesinde toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. 17. maddede ise herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla kadınların toplumda hak ettikleri konuma gelebilmesi için gerekli koşulları sağlamak devletin görevidir.

Anayasanın 127. maddesinde 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” şeklinde tanımlanmıştır. Bu düzenleme ile mahalli idarelere yerelde halkın (kadın, erkek, çocuk, genç, yaşlı) ortak ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğunu yüklemektedir.

1.3.2. 6284 Sayılı Kanun Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

Bu kanunun amacı; şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

6284 Sayılı Kanun'a göre hakimlerin yanı sıra mülki idare amirleri de (vali, kaymakam) aşağıda yer alan tedbirlerin bir ya da birkaçını veya uygun görülecek benzer tedbirlere karar verebilecektir;

- a) Şiddete uğrayan kişiye ve gerekiyorsa beraberindeki çocuklara, bulunduğu yerde veya başka bir yerde uygun barınma yeri sağlanması.
- b) Diğer kanunlar kapsamında yapılacak yardımlar saklı kalmak üzere, geçici maddi yardım yapılması.
- c) Psikolojik, meslekî, hukukî ve sosyal bakımdan rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmesi.
- ç) Hayatî tehlikesinin bulunması hâlinde, ilgilinin talebi üzerine veya resen geçici koruma altına alınması.
- d) Gerekli olması hâlinde, korunan kişinin çocukları varsa çalışma yaşamına katılımını desteklemek üzere dört ay, kişinin çalışması hâlinde ise iki aylık süre ile sınırlı olmak kaydıyla, on altı yaşından büyükler için her yıl belirlenen aylık net asgari ücret tutarının yarısını geçmemek ve belgelendirilmek kaydıyla Bakanlık bütçesinin ilgili tertibinden karışılmak suretiyle kreş imkânının sağlanması

Kanun kapsamında, ayrıca illerde Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM'ler) kurulması ve bu merkezlerde tedbir kararlarının etkin olarak uygulanmasının izlenmesi sağlanır ve şiddete uğrayanlar ve şiddet uygulayanlara yönelik psiko-sosyal rehberlik hizmet sağlanması öngörülmektedir.

6284 Sayılı Kanun'un 16. maddesi kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişileri, bu kanunun uygulanmasıyla ilgili olarak kendi görev alanına giren konularda iş birliği ve yardımda bulunmak ve alınan tedbir kararlarını ivedilikle yerine getirmekle yükümlü tutmaktadır.

ŞÖNİM'ler Hakkında Yönetmelik'te, şiddetle mücadele kapsamında sunulan hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesiyle uygulamadaki sorunların giderilmesini sağlamak üzere, vali veya görevlendireceği vali yardımcısının başkanlığında, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütlerinin temsilcilerinin katılımıyla Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İl Koordinasyon, İzleme ve Değerlendirme Komisyonu oluşturulacağı düzenlenmiştir. Büyükşehir statüsündeki illerde büyükşehir belediye başkanı veya genel sekreter ya da sosyal hizmetlerden sorumlu daire başkanı, diğer illerde belediye başkanı veya yardımcısı, komisyonun üyeleri arasında yer almaktadır.

1.3.3. 5393 Sayılı Belediye Kanunu

- **5393/3-** Bu maddede belediye; belde sakinlerinin, mahallî, müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan idari mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi olarak tanımlanmış ve belediyeler yerelde halkın ortak gereksinimlerini karşılamaktan sorumlu tutulmuştur. Belediyelerin plan, program, politika ve hizmetleri, kadın ve erkek tüm vatandaşların gündelik yaşamlarının her alanıyla doğrudan ilişkilidir. Hizmet sunumunda, vatandaşla birebir temasta bulunmaları nedeniyle halkın taleplerini, bölgeye/yöreye özgü dönemsel veya sürekli ihtiyaçların tespitini yapmada en avantajlı birimler olan belediyeler yetki sahibi oldukları yerleşim biriminde ikamet eden vatandaşların ihtiyaç ve taleplerine yönelik hizmet modelleri geliştirmek ve uygulamakla yükümlüdürler.

Kadınlar ve erkekler aynı kentte yaşamalarına rağmen kentle kurdukları bağ aynı değildir. Kentte kullandıkları mekanlar, kullanma saatleri, kullanma sıklığı ve kullanma biçimleri farklılık göstermektedir. Çünkü kadın ve erkeklerin farklı deneyimleri vardır ve bu nedenle ihtiyaçları farklılaşmaktadır. Bu farklılığı dikkate almadan hazırlanan yerel politikalar, yaklaşımlar ve hizmet sunumları hemşerilerin hepsini kapsamayacak ve muhtemelen kadınları eksik hemşeri haline getirecektir. Yasalar önünde eşitlik ve “herkese eşit muamele” yaklaşımı yüzyıllardır var olan eşitsizlikleri çözmekte yeterli değildir. Halbuki, belediyelerin kadınların deneyimlerini, ihtiyaçlarını ve birikimlerini dikkate alarak politikalar geliştirmesi daha etkili, daha ekonomik ve hedefe yönelik (toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı) hale gelmesine önemli katkılar sunacaktır (Bora, 2009: 16-18). Yerel yönetimler kadınlara yönelik çok sayıda hizmet vermekle birlikte hizmetlerin kadınların toplum içindeki statülerini yükseltmekten ve çalışma yaşamına katılımını sağlamaktan ziyade toplumun kadına atfettiği geleneksel rol ve görevlerini güçlendirmeye yönelik olduğu ortaya konulmuştur.

5393 sayılı Belediye Kanunu’nda toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili maddeler

1. **5393/9-** ... Belediye, mahallenin ve muhtarlığın ihtiyaçlarının karşılanması ve sorunlarının çözümü için bütçe imkânları ölçüsünde gerekli aynı yardım ve desteği sağlar; kararlarında mahallelinin ortak isteklerini göz önünde bulundurur ve hizmetlerin mahallenin ihtiyaçlarına uygun biçimde yürütülmesini sağlamaya çalışır.

Mevcut durumda kadınların en temel yaşam alanlarının evleri ve yakın çevresi olduğu düşünüldüğünde mahalle ölçeğinde sunulan yerel hizmetler, (parklar, mesleki eğitim kursları, danışma merkezleri, kadınların temsiline imkân sağlayan belediye semt birimleri gibi) kadınların hizmetlerden etkin şekilde yararlanmasına imkân sağlayacağı gibi yerelde kadınların temsili ve katılımına da destek olacaktır.

2. **5393/ 13-** Herkes ikamet ettiği beldenin hemşehrisidir. Hemşehrilerin, belediye karar ve hizmetlerine katılma, belediye faaliyetleri hakkında bilgilendirme ve **belediye idaresinin yardımlarından yararlanma hakları vardır. Yardımların insan onurunu zedelemeyecek koşullarda** sunulması zorunludur
3. **5393/14-** Belediye mahalli müşterek nitelikte olmak şartıyla
 - a) ... İmar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; şehir içi trafik, ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, orta ve yüksek öğrenim öğrenci yurtları; sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000’in üzerindeki belediyeler, kadınlar

ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır. Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilirler...

- b) ... Hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırası belediyenin mali durumu ve hizmetin ivediliği dikkate alınarak belirlenir. Belediye hizmetleri, **vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle** sunulur. Hizmet sunumunda **engelli, yaşlı, düşkün ve dar gelirlilerin durumuna uygun yöntemler** uygulanır.

1.1.8.

4. 5393/15- Belediyenin yetkileri ve imtiyazları şunlardır.

a) Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla her türlü faaliyet ve girişimde bulunmak.

f) Toplu taşıma yapmak; bu amaçla otobüs, deniz ve su ulaşım araçları, tünel, raylı sistem dâhil her türlü toplu taşıma sistemlerini kurmak, kurdurmak, işletmek ve işlettirmek.

h) Mahallî müşterek nitelikteki hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla, belediye ve mücavir alan sınırları içerisinde taşınmaz almak, kamulaştırmak, satmak, kiralamak veya kiraya vermek, trampa etmek, tahsis etmek, bunlar üzerinde sınırlı aynî hak tesis etmek.

p) Kara, deniz, su ve demiryolu üzerinde işletilen her türlü servis ve toplu taşıma araçları ile taksi sayılarını, bilet ücret ve tarifelerini, zaman ve güzergâhlarını belirlemek; durak yerleri ile karayolu, yol, cadde, sokak, meydan ve benzeri yerler üzerinde araç park yerlerini tespit etmek.

İl sınırları içinde büyükşehir belediyeleri, belediye ve mücavir alan sınırları içinde il belediyeleri ile nüfusu 10.000'i geçen belediyeler, meclis kararıyla; turizm, sağlık, sanayi ve ticaret yatırımlarının ve eğitim kurumlarının su, termal su, kanalizasyon, doğal gaz, yol ve aydınlatma gibi alt yapı çalışmalarını faiz almaksızın on yıla kadar geri ödemeli veya ücretsiz olarak yapabilir veya yaptırabilir, bunun karşılığında yapılan tesislere ortak olabilir; sağlık, eğitim, sosyal hizmet ve turizmi geliştirecek projelere Çevre ve Şehircilik Bakanlığının onayı ile ücretsiz veya düşük bir bedelle amacı dışında kullanılmamak kaydıyla taşınmaz tahsis edebilir.

5. 5393/24- Belediye meclisi, üyeleri arasından en az üç en fazla beş kişiden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir.

Bu madde; belediye hizmetlerinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda meclise teklif getirmek, tavsiyede bulunmak, eşitliği sağlayacak kararların alınmasına yönelik girişimlerde bulunmak, teklif ve önerileri toplumsal cinsiyet perspektifi ile gözden geçirmek üzere kurulacak komisyon olarak tanımlayabileceğimiz "**eşitlik ihtisas komisyonu**" kurulması için dayanak oluşturur. Eşitlik ihtisas komisyonunun, kurulması zorunlu ihtisas komisyonları arasında yer alması yerel hizmetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için önemli adımlardan biri olacaktır.

6. 5393/38-(m-n)_Belediye Başkanının görev ve yetkileri

m) Belde halkının huzur, esenlik, sağlık ve mutluluğu için gereken önlemleri almak.

n) Bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak,

7. 5393/48- Belediye teşkilâtı, norm kadroya uygun olarak yazı işleri, malî hizmetler, fen işleri ve zabıta birimlerinden oluşur. Beldenin nüfusu, fizikî ve coğrafî 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.

Belediye Kanununun bu maddesi belediye **eşitlik birimlerinin** kurulmasının dayanağıdır. Yerel Eşitlik Eylem Planı çerçevesinde belediyenin ilgili birimleri ile birlikte Belediye Eşitlik Planı'nı hazırlayacak, bu plan ışığında kadınların sorunlarına ve gereksinimlerine yönelik hizmet modelleri geliştirecek, ihtiyaçlar ile ilgili araştırma ve değerlendirme yapacak, belediye ile yerel kurumlar, yerel meclisler ve kadın örgütleri arasında iş birliği sağlayacak birim olarak tanımlanan eşitlik birimlerine Norm Kadro Yönetmeliğinde sayılan müdürlükler arasında yer verilmemiştir. Bu nedenle eşitlik birimlerin kendine özgü bütçesi ve personeli bulunmamaktadır.

Belediyelerin birçoğunda özel olarak "kadın" çalışma birimi bulunmamakta; kadına yönelik hizmetler, toplum hizmetleri veya aile hizmetleri içerisinde yer almaktadır.

8. **5393/60-i** Dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar.
5393/60-n Sosyo-kültürel, sanatsal ve bilimsel etkinlikler için yapılan giderler.
5393/60-o Belediye hizmetleriyle ilgili olarak yapılan kamuoyu yoklaması ve araştırması giderleri.
9. **5393/69-** Belediye ve mücavir alan sınırları içinde kendisine, eşine veya onsekiz yaşından küçük çocuklarına ait konutu olmayan dar gelirli kişiler ile afete maruz kalanlara, ... 2942 sayılı Kamulaştırma Kanunu hükümlerine göre oluşturulan takdir komisyonu tarafından belirlenecek tutardan aşağı olmamak üzere arsa tahsisi yapılabilir.

Durumları 775 sayılı Gecekondu Kanunu'nun 25. maddesine uyan kimselere de bu maddeye göre arsa ve konut sağlanabilir.

Belediyelerin Arsa, Konut ve İşyeri Üretimi, Tahsisi, Kiralaması Ve Satışına Dair Genel Yönetmelik'te yer alan ve 5393/69 düzenlemeleri şu şekildedir:

Madde 7 — ... Tahsis edilecek arsa miktarından fazla müracaat olması halinde uygulanacak puanlama kriterleri belediye tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Aile nüfusu, dul, engelli, evde yatacak hasta bulunması, çocukların gelir getirici bir işte çalışıp çalışmaması, aile bireylerinin sahip olduğu araç ve diğer varlıklar, gazi, şehit eş ve çocukları ile diğer hususlar puanlama kriterleri olarak dikkate alınır.

Madde 13 — Sosyal konutlar, 7nci maddede belirtilen kişilere belediye encümeni tarafından belirlenen bedel üzerinden kiralık olarak tahsis edilebilir.

Katılım Mekanizmaları ve Kadınların Katılımına Yönelik Düzenlemeler

Yerel karar alma mekanizmalarına katılım özellikle kent yaşamına dair somut kararların alınması ve uygulama alanlarının belirlenmesinden dolayı büyük öneme sahiptir. Kadınların ve erkeklerin kent yaşamındaki deneyimlerindeki farklılıklar göz önüne alındığında, bu yaşamın çerçevesini ve olanaklarını belirleyen yapılar içinde tüm çeşitliliği ile kadınların daha fazla yer alması ve görünür olması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından temel teşkil etmektedir. Yerel yönetimler, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımında anahtar role sahiptir. Kadınlar, yerel düzeyde alınan kararların toplumsal cinsiyet eşitliğine daha fazla

duyarlı olmasını sağlamak için kararları etkileyebilir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 13).

- **5393/ 9** (Mahalle ve yönetimi) Muhtar, **mahalle sakinlerinin gönüllü katılımıyla ortak ihtiyaçları belirlemek**, mahallenin yaşam kalitesini geliştirmek, belediye ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilişkilerini yürütmek, mahalle ile ilgili konularda görüş bildirmek, diğer kurumlarla iş birliği yapmak ve kanunlarla verilen diğer görevleri yapmakla yükümlüdür.
- **5393/ 15** (Anket ve Kamuoyu araştırması) Belediye, belde sakinlerinin belediye hizmetleriyle ilgili görüş ve düşüncelerini tespit etmek amacıyla kamuoyu yoklaması ve araştırması yapabilir.

Anket ve kamuoyu araştırması yerleşimde yaşayanların yerel hizmetlere yönelik isteklerini öğrenmenin en uygun yollarından biridir.

Yerel hizmetlerin her iki cinsye yönelik olarak eşit sunumunun sağlanabilmesi kadınların ve erkeklerin istek ve ihtiyaçlarının tespitine bağlıdır. Bunun için; doğru yöntemlerle yapılacak **kamuoyu yoklaması ve araştırmalar önem arz etmektedir**. Belediyeler, kadın hemşehrilerin ihtiyaçlarını ve taleplerini belirlemek amacıyla anket düzenleyebilir. Kadınların talep ve şikayetlerini rahatça paylaşabilecekleri platformlar oluşturabilir, sivil toplum kuruluşları ile iş birliği yapılabilir.

Belediye Meclis Toplantıları

- **5393/20** "... Toplantının yeri ve zamanı mutlak usullerle belde halkına duyurulur. Meclis toplantıları halka açıktır."
- **5393/21** (Gündem) 1. fıkra; "... Gündem, çeşitli yollarla da halka duyurulur."
- **5393/23** (Meclis Kararlarının Kesinleşmesi), son fıkra; "Kesinleşen meclis kararlarının özetleri yedi gün içinde uygun araçlarla halka duyurulur."
- **5393/24** (İhtisas komisyonları) 5, 6 ve 7. fıkralar; "...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." Bu düzenleme kadınların ve kadın örgütlerinin yerelde yaşanan sorunları, ihtiyaç ve talepleri belediye meclisine taşımalarına imkân sağlamaktadır.
"...Komisyon raporları alenîdir, çeşitli yollarla halka duyurulur ve isteyenlere meclis tarafından maliyetlerini aşmamak üzere belirlenecek bedel karşılığında verilir."
- **5393/41** (stratejik plan ve performans planı) "Belediye başkanı, mahalli idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma planı ve programı ile varsa bölge planına uygun olarak stratejik plan ve ilgili olduğu yılbaşından önce de yıllık performans programını hazırlayıp belediye meclisine sunar.

Stratejik plan, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır ve belediye meclisi tarafından kabul edildikten sonra yürürlüğe girer. "

Stratejik planlar belediyelerin en üst düzey politik belgeleridir. Stratejik plan doğrultusunda belediyeler 5 yıllık yol haritasını belirlemektedir. Belediyenin misyon, vizyon, temel değerleri, stratejik amaçları, stratejik hedefleri, performans göstergeleri ve faaliyetleri stratejik planda yer almaktadır ve belediye bütçesi de stratejik plana göre oluşturulmaktadır.

Sivil toplum kuruluşları, belde sakinlerinin özellikle politika yapıcılara erişimi daha az olan kadınların- önceliklerini belediye ve belediye meclisindeki karar vericilere iletilmesini sağlama konusunda önemli rol oynamaktadır. (Klatzer, 2012: 26) 5393 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca, stratejik planın hazırlanma sürecinde kadınlara yönelik faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri de yerel hizmetlerin önceliklerine ilişkin olarak görüş bildirebileceklerdir.

- **5393/76** “Kent konseyi, kent yaşamında; kent vizyonunun ve hemşehrilik bilincinin geliştirilmesi, kentin hak ve hukukunun korunması, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışma, saydamlık, hesap sorma ve hesap verme, katılım 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 temsilcileri ile diğer ilgililerin katılımıyla oluşan kent konseyinin faaliyetlerinin etkili ve verimli yürütülmesi konusunda yardım ve destek sağlar.

Kent konseyinde oluşturulan görüşler belediye meclisinin ilk toplantısında gündeme alınarak değerlendirilir. Kent konseyinin çalışma usûl ve esasları Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.”

Kadınlara ilgili sorunların tespitinde ve sorunlara çözüm üretilmesi sürecinde, ilk muhatap olmaları gerekliliğine rağmen çok az sayıda kadın yer almaktadır. Kendilerini ilgilendiren konularla ilgili verilen kararlarda kadınların daha çok söz sahibi olmaları gerekmektedir (Türel ve Çağlar, 2010: 16). Kent Konseyleri Yönetmeliği'nde; çocukların, gençlerin, kadınların ve engellilerin toplumsal yaşamdaki etkinliklerini arttırmak ve yerel karar alma mekanizmalarında aktif rol almalarını sağlamak kent konseyinin görevleri arasında yer almaktadır. Bu yönetmeliğin 12. maddesi uyarınca, kent konseyleri görev alanına giren konularda meclis ve çalışma grupları oluşturabilmektedir. “Kadın Meclisleri”nin bütün belediyelerde oluşturulması, belediye meclisler ile kadın meclisleri ve kent konseyleri arasındaki iş birliği yaşanan sorunların çözülmesi ve yerelde kadın katılımının sağlanması bakımından önemlidir

- **5393/77** Belediye; sağlık, eğitim, spor, çevre, sosyal hizmet ve yardım, kütüphane, park, trafik ve kültür hizmetleriyle yaşlılara, kadın ve çocuklara, Şengellilere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında beldede dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygular.

İş Birliği, Ortak Proje

- **5393/75** Belediye, belediye meclisinin kararı üzerine yapacağı anlaşmaya uygun olarak görev ve sorumluluk alanlarına giren konularda;

Kamu kurumu niteliğindeki **meslek kuruluşları, kamu yararına çalışan dernekler**, Bakanlar Kurulunca **vergi muafiyeti tanınmış vakıflar** ve 7/6/2005 tarihli ve 5362 Sayılı Esnaf ve

Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu kapsamına giren meslek odaları ile ortak hizmet projeleri gerçekleştirebilir.

Diğer dernek ve vakıflar ile gerçekleştirilecek ortak hizmet projeleri için mahallin en büyük mülki idare amirinin izninin alınması gerekir.

1.3.4. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu

10. **5216/7-v** Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği yapmak.
11. **5216/18-m** Bütçede yoksul ve muhtaçlar için ayrılan ödeneği kullanmak, engellilerle ilgili faaliyetlere destek olmak üzere engelli merkezleri oluşturmak.
12. **5216/24-j** Dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar giderler arasında sayılmıştır.

Katılım Mekanizmaları ve Kadınların Katılımına Yönelik Düzenlemeler

13. **5216 /Md. 20** (Meclis toplantısı), son fıkra;
14. "... toplantının yeri ve zamanı mutad usullerle belde halkına duyurulur."

Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik

EK MADDE 2 – (1) (Değişik: RG-10/4/2014-28968) Bünyesinde asgari 20 kadın ve/veya çocuk kapasiteli konukevi bulunduran belediyelerde bu kapasitedeki her bir konukevi için 1 adet müdür, 4 adet sosyal hizmet uzmanı, 1 adet psikolog, 1 adet hemşire, 1 adet aşçı, 1 adet çocuk gelişimcisi, 1 adet çocuk eğitimcisi, 4 adet koruma ve güvenlik görevlisi, 1 adet hizmetli kadrosu;

(2) Ayrıca belediye bünyesinde kadın danışma merkezi kurulması durumunda her merkez için 1 adet müdür, 2 adet sosyal hizmet uzmanı ve 2 adet psikolog ile bu merkez bünyesinde şiddet yardım hattı kurulması durumunda ise ilave olarak 2 adet sosyal hizmet uzmanı kadrosu bu yönetmelik hükümlerine göre ihdas edilir ve ilgili belediyenin bu yönetmelikte tespit edilen norm kadro standartları toplamına eklenir.

1.3.5. 11. Kalkınma Planı

On Birinci Kalkınma Planının Nitelikli İnsan ve Güçlü Toplum bölümünde "Kadın" başlığı altında, kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaç olarak belirlenmiştir. **Kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarının her düzeyine aktif katılımının özellikle yerelden başlayarak teşvik edilmesi**, kadınların siyasete aktif katılımlarının artırılmasına ilişkin teşvik edici çalışmalar yürütülmesi, gerekli hukuki düzenlemeler yapılmak suretiyle kadınların kooperatif kurmalarının kolaylaştırılması, kadınların kamuda yönetim ve karar

organlarında daha fazla oranda yer almalarını sağlayamaya yönelik farkındalığın artırılması, kız çocuklarının fen, teknoloji, mühendislik, matematik alanlarındaki mesleklere yönlendirilmesi için çalışmalar yürütülmesi, kız çocukları ile kadınların eğitimin tüm kademelerine tam erişimleri ve etkin katılımlarının sağlanması, kadına yönelik şiddetin, erken yaşta zorla evliliklerin ve her türlü istismarın önlenmesine yönelik, toplumsal farkındalık yaratma çalışmalarının hızlandırılarak, koruyucu ve önleyici hizmetlerin etkinliği ve kapasitesinin artırılması, bu başlık altındaki politika ve tedbirler arasında sayılmıştır.

Kalkınma planının “Şehirleşme” başlığı altında ise; İnsan odaklı, doğal hayata ve tarihi mirasa saygılı, **temel kentsel hizmetlerin adil ve erişilebilir bir şekilde sağlandığı**, yaşam kalitesi yüksek ve değer üreten şehirler ve yerleşimler oluşturmak temel amaç olarak belirlenmiştir. Açık ve yeşil alanlar başta olmak üzere şehirlerdeki kamusal alanların korunması; erişim ve güvenliğinin artırılması, kadınlara, çocuklara, yaşlılara, engellilere duyarlı olarak insan-tabiat ilişkisi çerçevesinde yeniden kurgulanmasının sağlanması politika ve tedbir olarak ifade edilmiştir.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025), Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013) belediyelerin kadın alanındaki çalışmalarına dayanak teşkil eden resmî politika belgeleridir.

1.3.6. Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Konulu 2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi

04.07.2006 tarihli bu genelge kadına ve çocuğa yönelik şiddetin önlenmesi ve şiddete uğrayanların korunması için yerel ve merkezi kamu kurumlarının, üniversitelerin ve sivil toplum örgütlerinin koordinasyon içinde yürütecekleri çalışmaları tanımlamaktadır. Bu genelgede sivil toplum örgütlerinin iş birliği yapılacak taraf olarak kabul edilmesi önemlidir. Genelgede valilikler ve yerel yönetimler tarafından yapabilecek çalışmalara yer verilmiş olup Bu çalışmalar belediyelerin yerel eşitlik eylem planları için örnek alınabilecek faaliyetlere yasal dayanak da oluşturmaktadır.

Görüleceği üzere Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği adına uluslararası sözleşmelere taraf olunmuş, Anayasa ve yasalarda düzenlemeler yapılmış ve genelgeler yayınlanmıştır. Ancak mevcut durum değerlendirildiğinde bütün bunların yeterli olmadığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için hukuki düzenlemelerin yanında kadınların toplumsal hayatta desteklenmeleri gerekmektedir. Burada belediyelere, büyük görevler düşmektedir. Belediyeler, hizmet sunumunda kadın ve erkek bireylerin farklı ihtiyaçları olduğunu göz önünde bulundurmalı, kadınlar ve erkeklerin yerel yönetimler tarafından sunulan sosyo-ekonomik ve mekânsal hizmetlerden eşit şekilde yararlanabilmeleri için farklı politikalar uygulamalıdır. Yasa önünde eşitliğin sağlanması, özellikle kadınların yaşam koşullarının iyileştirilmesi için yeterli olmamaktadır. Politika ve uygulamalar planlanırken kadınların aile içi görev ve sorumluluklarına uygun eğitimler ve projeler (kreşler, bakımevleri ve hobi amaçlı aktiviteler vb.) yerine kadınların ve kız çocuklarının hayatın her alanında eşit fırsatlara sahip olması için gerekli hizmetlerin sunulması, eşitlik izleme mekanizmalarının geliştirmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için önemli adımlar olacaktır.

İyi Uygulama Örnekleri

Her toplum ve her coğrafya için uygun belediye hizmetleri bölgenin sosyo-ekonomik yapısı, ihtiyaçları, toplumsal kültür ve alışkanlıklarına göre değişim gösterir. Ortak yanları, kentsel haklar temelinde hemşehrilerin ihtiyaçlarını sürdürülebilir şekilde karşılamaları, uzun vadede kent yaşamının parçası olmalarına hizmet etmeleridir.

Bazıları Adana'ya adapte edilebilir görünen TCE ve katılım konulu iyi uygulamalardan özet bir derleme aşağıda sunulmuştur.

1. “Yerel karar alma organlarında kadın sayısını artırılması”: Anne Philips’in vurguladığı gibi; bir temsilci ancak temsil ettiği grubun sorunlarını içselleştirmişse, sorun ve ihtiyaçları hız ve isabetle tespit edebilir; proaktif, etkin çözümler geliştirebilir. Ulusal ve yerel temsil kotalarına dair yasal düzenlemeler, devlet boyutunda ve siyasi partilerin merkez teşkilat kararlarını gerektirebilir olabilir. Oysa belediye teşkilatı içerisinde kadın kotaları, sadece yerel siyasi irade ile düzenlenebilecek niteliktedir.
 - Yerel seçimlerde adayların belirlenmesinde kadın kotası uygulama zorunluluğunun getirilmesi: Ulusal ve yerel düzeyde yasal düzenleme gerektiren bu uygulama birçok dünya ülkesinde başarı ile yürütülmektedir.
 - Belçika ve Fransa’da ulusal ve yerel düzeyde seçimle gelinen görevler için gösterilen adayların yüzde 50’sinin kadın olma zorunluluğu vardır.
 - Yunanistan’da Anayasal hüküm uyarınca, seçimle gelinen tüm pozisyonlar için hazırlanan aday listelerinin en az üçte biri kadın adaylardan oluşmak zorundadır.
 - Finlandiya’da 1987 yılında kabul edilen yasa uyarınca ulusal ve yerel düzeyde kadın ve erkeklerin eşit temsili öngörülmektedir. 1995 yılında yapılan yeni düzenlemeye göre kadınlar veya erkekler karar organlarında en az yüzde 40 oranında temsil edilmek zorundadır.
 - İsveç’te 1987 yılında kabul edilen programa göre, kadınların tüm kamusal karar organlarında 1992 yılından itibaren kademeli olarak yüzde 30, yüzde 40 ve 1998 yılından itibaren de yüzde 50 temsili öngörülmektedir.
 - İtalya’nın Modena kentinde kamu konut komisyonunun üyelerinin en az yüzde 50’nin kadın veya erkek olması gerekiyor.
2. Yerel Yönetimlerde Eşitlik Birimleri tahsis edilmesi
 - Almanya, Frankfurt’da 2002 yılında belediyede belediyenin tüm faaliyetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını yerleştirmeyi amaçlayan bir “Eşitlik Çalışma Grubu” oluşturulmuştur.
 - Fransa, Paris’te amacı kentteki kadın ve erkeklerinin kentin olanaklarında eşit bir biçimde yararlanmasını sağlamak amacıyla, yerel yönetimlerin yaptığı çalışmalarını izlemek ve değerlendirmek için bir ‘İzleme Merkezi’ oluşturulmuştur,
 - Avusturya, Viyana’da uzun yıllardır Viyana Kenti Kadın Birimi faaliyet göstermekte, kent idaresinde, görevi sadece eşit fırsatlar konusunda danışmanlık yapmak olan 5 danışman görev yapmaktadır.
 - Almanya, Essen’de kent idari yapılanmasında ‘Eşit Fırsatlar Birimi’ bulunmaktadır. Kentsel hizmet sağlayan 33 sektörde en az bir

personel eşitlik konularında bu birimle eşgüdüm içinde çalışmakta ve bu da TCE duyarlı katılımcı bir hizmet biriminin ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

- Lüksemburg, Dudelange'de 1995 yılından beri görevi sadece eşitlik meselesi ile ilgilenmek olan bir belediye başkan yardımcısı bulunmaktadır 1997 yılında belediye bünyesinde yerel yönetim yetkililerinden oluşan bir Eşitlik Komitesi oluşturulmuştur.
- Türkiye'de 2006 yılında ilki kurulan eşitlik birimleri,ı 2020 Kasım'ında 34 adede ulaşmıştır. Yerel hizmetlerde dezavantajlı konuma itilmiş gruplara fırsat eşitliği sağlamak, bu birimlerin temel hedefidir.
 - Yoksul ve işsiz erkekler ve LGBTİ+ bireylere yönelik hizmetler üretilmesi,
 - belediye mesleki eğitim ve hobi kurslarının içeriklerinin toplumsal cinsiyet eşitlikçi şekilde tasarlanması, bunlardan yararlananlar arasında eşitlikçi bir dağılım sağlanabilmesi,
 - belediye hizmetlerinden yararlanamayanların ve nedenlerinin belirlenmesi,
 - aile danışma merkezlerinde verilen hizmetlerin erkekleri ve LGBTİ+ bireyleri de kapsamı,
 - erkeklere ve LGBTİ+ bireylere yönelik güçlenme ve danışmanlık hizmetleri verilmesi,
 - annelik eğitimleri kadar babalık eğitimlerinin de önemsenmesi gibi pek çok can alıcı konuda çözümleri üretmek vb.

Eşitlik birimlerinin bazıları son derece aktif iken, bir kısmının faaliyetlerine dair bulguya rastlanamamıştır.

2021 yılında 20 eşitlik biriminden derlenmiş bilgilere göre:

- 8 birim belediye meclisi kararı,
 - 4'ü yönetmelik değişikliği,
 - Şişli Toplumsal Eşitlik Birimi dönemin belediye başkanının, seçime hazırlık sürecinde imzaladığı "LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü"nü sonucunda,
 - Konak Belediyesi Eşitlik Birimi başkanlık oluru ile
 - 6 eşitlik birimi ise Kadın Dostu Kentler Projesi başta olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik projeler vesilesi ile kurulmuştur.²¹
3. Cinsiyet Bazında İstatistik Oluşturma ve Derleme:
Kentsel veriler toplumsal cinsiyete duyarlı ve çapraz sorgulamalara izin verecek şekilde toplandığında, verinin kente dair derinlikli bilgileri sağlanması mümkün olmaktadır. Böylece TCE duyarlı veri, kentsel gelişmelerin neden ve sonuçları ile takibi, sonucunda da gerçekçi stratejik kararların alınabilmesine imkân sağlar. Veriye dayalı kararlar, yerel yönetimin farklı birimlerinin verimli bir koordinasyonunun zemini oluşturur.
- Norveç'te 1999 yılından itibaren İstatistik Kurumu, toplumsal cinsiyet eşitliği endeksi yayınlamaktadır.

²¹ Şener Ü., İnanç B. (2021) *Belediye Eşitlik Birimleri Mevcut Durum Analizi*. Ankara: CEİD Yayınları

- Finlandiya'da Yerel ve Bölgesel Yönetimler Birliği belediye meclisleri ve belediye kurullarının cinsiyet temelli istatistiklerini hazırlamaktadır. Yerel Yönetimler İşveren Komisyonları da belediye çalışanlarının cinsiyet ayrımlı istatistiklerini tutmaktadır. Finlandiya Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı ise ulusal ve yerel düzeyde, nüfus, aile, eğitim, çalışma, belediye personeli, gelir, yerel karar alma, çocuk bakımı, sağlık ve yaşlılara ilişkin istatistik üretmektedir.
4. Toplumsal Cinsiyet Duyarlı Bütçeleme:
- Bütçe planlamasında TCE duyarlı hareket etmek ancak tüm planlama ile uygulamalar ve veri toplamanın toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım ile yapılmasının sonucunda sağlanabilir. Bu sürecin gerçekleştirilebilmesi ise belediye birimleri içinde, birbirleri arasında ve ayrıca planlama ve izleme ile değerlendirmede de belediye teşkilatı dışından hemşehrilerin katılımını önceliklendirmekle mümkün olabilmektedir. Bütçenin TCE duyarlı planlanabilmesine engel oluşturan işleyiş eksikliklerinin çözülmesi öncelikli bir zorunluluktur.
- Hollanda, Rotterdam'da özellikle gençlere yönelik yerel politikalar toplumsal cinsiyet duyarlı bütçeleme tekniği ile gözden geçirilmiştir.
 - İtalya, Roma'da katılımcı bütçe pilot uygulaması yürütülmektedir.
5. Sivil Toplumla Kesintisiz Diyalog
- İngiltere, Bristol'de Kent Eşitlik Birimi ile birlikte çalışılan Bristol Kadın Forumu bulunmaktadır. Forum karar alıcılar ve belediye çalışanları ile düzenli aralıklarla bir araya gelerek alınacak kararlara toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin yerleştirilmesini amaçlamaktadırlar.
 - İspanya, Barselona'da kent için ve her bir bölge için ayrı danışmanlık işlevi gören Kadın Konseyleri bulunmaktadır. Bunlar danışmanlık yoluyla kente ve buldukları bölgelere ilişkin kararlara katılımı sağlamaktadırlar.
 - Belçika, Vervier'de 2000 yılından bu yana toplumsal cinsiyet eşitliği ve kent konusunda projeler hazırlayan Belediye Kadın Danışma Komitesi faaliyet göstermektedir.
 - İngiltere, Londra Büyükşehir belediyesi, her yıl bir kadın konferansı düzenlemektedir. Bizzat belediye başkanının da katıldığı konferansta kadınlar kent ve katılım konularını tartışmakta, belediye tarafında hazırlanan Londra Kadınlarının Durumu başlıklı yıllık raporlar da kamuoyuna duyurulmaktadır.
6. Eşitlik Eylem Planları
- Ülkemizde de birçok belediye tarafından hazırlanmaya başlanmış olan eşitlik eylem planları, kâğıt üzerinde bir düzenleme olmanın ötesinde, belediyelerin kısa ve uzun vadede kentin dokusuna uygun hangi eşitlikçi faaliyetlere ihtiyaç duyulduğunun tespitini içerir. Böylece tüm plan ve bütçelemede hizmetlerin eşitlik bağlamındaki eksiklerini gidermeye yardımcı birer el kitabıdır. Türkiye'de kent konseylerinin 1990'dan itibaren pek çok belediye işleyişinde etkinlik sahibi mekanizmalar olmaları hedeflenmiştir. ABB için de Kent Konseyi ve başta kadın ve gençlik meclisleri olmak üzere birçok dezavantajlı grubun temsil edildiği meclislerde oldukça geniş bir sivil toplum ağının temsil potansiyeli vardır. Bu gönüllü ağlarının taşıdığı imkânların, doğru stratejik planlar ile kentin ihtiyacına en uygun hizmetlere kanalize edilebilmesi, belediyenin hizmetlerinin hızlı ve etkin gerçekleştirilmesini sağlayabilir.

Bu sebeple kent konseyi organlarının aktif kullanımına yönelik politikalar izlenmelidir.

- Finlandiya, Helsinki'de Birinci eşitlik planı 1996, ikinci eşitlik planı ise 1999'da hazırlandı. Bu plan iki temel sahadan oluşmaktaydı. Operasyonel Eşitlik Planı, yerel nüfusun yaşam kalitesinin yükseltilmesi için Kent Konseyi'nin sunduğu hizmetlere yönelik hedefler koymakta ve yaşam çevresi, planlama ve konut, refah ve sağlık, çocuk bakımı/eğitim/rekreasyon ve teknik hizmetleri kapsamaktadır. Kent Konseyi başat rol üstlendiği Personel Eşitlik Planı eşitlik ilkesini temel almakta; insan kaynaklarının planlanması ve istihdamı, eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin uygulanması, işgücüne katılımın özendirilmesi, işyerlerinde sağlık ve güvenlik, işe almada eşitlik, aile ve içi yaşamın uyumlaştırılması, çalışanların kararlara katılımı konularını kapsamaktadır.
- Avusturya, Viyana'da Eşit Muamele Yasası, Viyana Federal Parlamentosu tarafından 1996 yılında kabul edilmiştir. Bu çerçevede Viyana Belediyesinin hazırladığı planlar, kadınların mesleki dezavantajlı konumlarını ortadan kaldırmayı, herhangi bir meslek grubunda en az yüzde 40 oranında kadın temsilini sağlamayı hedeflemektedir.
- İsveç, Stokholm'de ilk eşitlik planı 1997 yılında hem genel olarak kent için hem de yerel yönetimin 50 farklı birimi için ayrı ayrı hazırlanmıştır. 2004 yılı eşitlik planının ana hatları: eşit değerde işe eşit ücret ödenmesi, ücret eşitsizliklerinin temel nedenlerinden biri olan iş tanımlarının şeffaf bir biçimde yeniden yapılması, özellikle hemşirelik ve spor okullarında verilen teknik ve mesleki eğitimde cinslerarası dengenin sağlanması, kentin kayıt sisteminin geliştirilmesi gibi temel başlıkları barındırmaktadır.
- İspanya, Madrid'te 2001 ve Valencia'da 2004 yılında ilk eşitlik planı hazırlanmıştır. Madrid'deki planın odaklandığı 8 alan: sosyal katılım ve iş birliği; kültür, eğitim ve spor; eğitim ve istihdam, sosyal ilerleme, sağlık, kadına yönelik şiddet, güç ve uzlaş, şehircilik, çevre ve tüketimdir. Valencia'daki planın odaklandığı 10 farklı alan: siyasi güç, kararlara katılım süreçleri, eğitim araçları, işgücü ve sosyal ekonomi, iş yaşamı ile aile yaşamının uyumlaştırılması, bütüncül sağlık, aile içi şiddet, sosyal dışlanma ve kadın yoksulluğu ve iş birliğidir.
- İspanya, Gijon'da 2001-2005 yıllarını kapsayan eşitlik planı hazırlanmıştır. Plan, eğitim ve istihdam, ulaşım ve kent planlaması, sosyal hizmetler ve sağlık, şiddet ve güvenlik, kültür ve eğitim, örgütlenme hakkı, spor ve kadın erkek eşitliğini destekleyecek araştırma ve izleme konuları üzerine yoğunlaşmaktadır.

7. Ulaşım

- Almanya, Hannover'de eşitlik komitesinin şehir planlama birimi ile birlikte çalışması sonucu kentin ulaşım planlaması toplumsal cinsiyet duyarlı hale getirilmiştir.
- Finlandiya, Helsinki'de-ebeveynleri toplu taşımaya yönlendirmek için-bebek arabası ile seyahat eden kadınlardan ücret alınmamaktadır.
- İngiltere, Londra'da Londra Büyükşehir Belediyesi ile Londra Emniyeti ve ulaştırma birimi işbirliğiyle yapılan "Neye Bindiğini Biliyor musun?" kampanyası ile kadınlar izinsiz çalışan taksiler konusunda bilgilendirilmiş ve

bu araçlara binmemeleri sağlanarak tecavüz ve taciz vakalarının sayısında ciddi bir düşüş elde edilmiştir.

- Almanya, Wiesbaden'de tren istasyonu ve önündeki alan kadın ve çocukların güvenlik ihtiyaçları çerçevesinde yeniden düzenlenmiştir.
- ABB tarafından da ulaşım master planı çalışmaları yapılmakta ve bu plana dahil edilecek TCE duyarlı unsurların kadın ve diğer dezavantajlı grupların yaşadığı problemlerin çözümünde önemli faydalar sağlayacağı öngörülmektedir. Ulaşıma erişim hakkı kent haklarının en temel ve belediye tarafından hizmet olarak sunulduğunda en görünür faaliyetlerinden biri olarak kabul edilmektedir. TCE konusunda gerçekleştirilmesi gereken faaliyetlerin uzun vadede elde edilecek olumlu sonuçları düşünüldüğünde ulaşım bu faaliyetlerden hem hızlı hem etkili hem de kısa vadede olumlu geri dönüş sağlanacak bir alan olarak dikkate alınmalıdır.

8. Konut

- İngiltere, Bristol'de sadece anne ve çocuklardan oluşan ailelere sosyal konut tahsisinde öncelik tanımaktadır.
- Avusturya, Viyana'da bir bölge kadınlar sokağı olarak tasarlandı. Kadın mimarlar tarafından gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet duyarlı kent ve konut planlama çalışması BM tarafından örnek proje seçilmiştir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırıldığı Viyana'da "Kadın-İş-Kent" pilot çalışması ve Housing AUSTRIA konut programı hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda konut planlaması ve sözleşmeleri için toplumsal cinsiyet eşitliği yönergeleri geliştirilmiş, tüm proje ve teklifler bu yönergelerdeki gereklilikleri dikkate alarak gündelik yaşamın ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde katılımcı bir perspektifle değerlendirilmiştir. Böylece avlulu apartman binalarını, anaokulu, eczane ve doktor muayenehanelerini içeren, sokak aydınlatmalarının, kız çocukları için daha kolay erişilebilen toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı parkların, engelli mahalle sakinleri ve bebek arabalı kadınlar için yürünebilirliği sağlayan genişletilmiş kaldırımların bulunduğu, alışveriş, okul ve işe gitmeyi kolaylaştıracak toplu taşıma araçlarına yakın olarak konumlandırılan konut kompleksleri geliştirilmiştir. Yine bu konut projesi dahilinde değişen kent profilinin analizinin yapılması da pilot uygulama içerisinde yer almaktadır. "Sosyal mekân analizi"ni "yerel uzmanlık bilgisi" edinmeyi ve uygulamayı sağlamak amacıyla öncelikle, sağlanan başarının diğer boyutudur. Bu çerçevede sadece kadınların ve kız çocuklarının değil çeşitlenen nüfus gruplarının ihtiyaçlarını daha derinlikli anlamak mümkün olabilmektedir. Bunun başarılı bir şekilde işleyebilmesi için ise, yerel yönetimlerin fonlama ve uzmanlık bilgisini paylaşma konusundaki politik önceliği önem kazanmaktadır.
- Adana için de kentsel dönüşüm ve toplu konut hizmetlerinde TCE duyarlı bir politika izlenmesi, gelecek nesillerin de kent yaşamına eşit katılımını sağlayacak bir yaşam için gerekli bir ön şarttır.

9. Güvenlik ve Her Türden Şiddetle Mücadele

- İngiltere, Londra'da aile içi şiddet konusunda 2001 yılında hazırlanan strateji belgesi ile yerel yönetim birimleri, kadınlar ve çocuklar için güvenli seçenekleri artırmak, şiddet uygulayanı sorumlu tutmak, kamu kurumlarının şiddet konusunda duyarlı davranmasını sağlamak, çocukları ve gençleri şiddet konusunda bilgilendirmekle görevlendirilmektedir.

- Güvenlik, sadece gece ve kadınlar için öncelenen bir ihtiyaç değildir; her dezavantajlı grubun her saatte karşılaşılabileceği durumlar değerlendirilerek ele alınmalıdır. Çözümler kapsayıcı ve bütüncül bir spektrumda düşünülerek hayata geçirilmelidir.

Aydınlatma, kent hayatında her hemşehrinin farklı semt ve mahallelerde kendini güvende hissetmek için öncelikli ihtiyaçlarındandır. Aydınlatmanın TCE temelinde düzenlendiği bir mahalle ya da semt ortamının oluşturulması birçok diğer ihtiyacın önüne geçebilecek ve belediyenin imkanları dahilinde kısa vadede gerçekleştirilmesi mümkün hizmet kalemlerindedir.

10. 7/24 ulaşılabilir olan bir destek hattı

Ulusal düzeyde oluşturulan destek hatlarının yanında belediyelerin sadece toplumsal cinsiyet temelli acil destek hatlarının birçok acil durum vakasında etkin çözümler sağladığı görülmektedir. Bu yerel uygulamaların başarılı sonuç vermesi için A) yerel müdahale mekanizmaları (baro kadın hakları merkezi, ŞÖNİM, kolluk kuvvetleri, travma merkezleri vb.) ile bütünlük bir iş birliğinin sağlanmış olması B) yaygın duyurusunun gerçekleştirilerek kullanımının sağlanması temel gerekliliklerdir.

- Avusturya, Viyana'da kadınlar için Kent Kadın Birimi tarafından işletilen 24 saat açık ve ücretsiz 'Acil Destek Hattı' bulunmaktadır.
- İngiltere, Coventry'de uygulanan "şiddete uğrayan kadınlara destek hizmeti" çerçevesinde şiddet mağdurlarına ücretsiz destek veren ve profesyonel uzmanlar istihdam eden gönüllü kuruluşlar yerel yönetimlerle iş birliği içinde çalışmaktadır. Şiddet mağdurları, ücretsiz hizmet veren ulusal acil destek telefon hattını da kullanabilmektedirler. Bölgede ayrıca erkek mağdurlara saat 10.00-16.00 arasında hizmet veren bir destek hattı da bulunmaktadır.

11. Sığınmaevleri ve benzer uygulamalar

Güvenlik, ulaşım ve barınma ile direkt bağlantılı bir diğer iyi uygulama, sığınmaevleridir. Türkiye'de 100.000 üzeri nüfusa hizmet eden belediyelerin sığınmaevi açma zorunluluğu vardır. Bu evlerin sürdürülebilir ve işlevsel olması, gizliliği yeterli ve mağduru güçlendiren bir ortamın sağlanmasına bağlıdır. Bunun için ise pilot çalışmalarla tecrübe kazanılıp sonuçlara uygun sığınmaevlerinin kurulması önerilmektedir. Ayrıca gizlilik zorunluluğu kalmamış/olmayan mağdurlar için, sığınma evi sonrasında/dışında uygun maliyetli "geçiş evleri" sağlanması önerilmektedir. İstihdama katılım önceliği (iş bulma ve gerekli ise meslek edindirme mekanizmaları), temel ihtiyaçlara dair kolaylaştırıcı ve ekonomik mekanizmalar (avantajlı çocuk bakımı imkânları, ortak çamaşırhane vb.) sağlanması öneriler arasındadır.

- Britanya Kolombiyası, New Westminster'da Monarch Place Geçiş Evi, İhtiyaç içindeki Kadınlar Güçleniyor (WINGS) tarafından, aile içi şiddetten kaçan kadın ve çocuklara barınma ve destek hizmetleri sunmak üzere yürütülen programlardan biridir. 12 kadın ve çocuğu aynı anda en fazla 30 gün kalacak şekilde ağırlayabilecek donanıma sahip olan geçiş evi, kadın ve çocuklarının güvenli bir ortamda acil yiyecek, giyecek ve barınma ihtiyaçlarını karşılamak üzere kriz ve geçiş dönemlerindedir yardımcı olmak için eğitimli bakım uzmanları tarafından desteklendiği bir sığınmaevidir. Britanya Kolombiyası Konut Birimi tarafından finanse edilen geçiş evinde, çocuk programı ve danışmanlıklarla, toplumdaki diğer kurum ve ağlara yönlendirmeler, yaşam

becerileri eğitimi ve savunuculuk destekleri sunulmaktadır. WINGS geçiş evi programı kapsamında, ikinci aşama geçiş evi hizmeti önemli bir yer tutar. Bu ikinci aşama geçiş evi kadın ve çocukların güvenli bir şekilde bağımsız yaşama geçişlerini kolaylaştırmak amacıyla bir yıl süreyle yoğun bir iyileşme süreciyle desteklendiği 11 yataklı bir rezidans biçiminde hizmet vermektedir.

Belediye fonu ile desteklenen bu hizmet kapsamında Çok Kültürlü Sosyal Yardım Hizmetleri, gelir yardımı, hukuki işlemlerde danışmanlık ve uygun fiyatlı konut bulma konusunda yardım ve savunuculuk çalışmaları yapılmaktadır. Ayrıca kadına yönelik şiddetin etkileri konusunda kamusal farkındalığı artırmak için Adalet Bakanlığı ile iş birliği içerisinde halk eğitimleri yapılmaktadır. Bunlara ek olarak program kapsamında, WINGS tarafından istihdam edilen aile içi istismar alanında deneyimli danışmanlar aracılığıyla, sağlıklı ilişkiler içinde olmayı öğrenmek isteyen, davranışlarının sorumluluğunu üstlenen, değişimi arzulayan, değişim için çalışmaya istekli ve buna inanan erkekler için 15 haftalık akran desteği hizmeti sunulmaktadır.

- Kosova, Gjakova'da Gjilan, Mitrovica'daki sığınmaevleri şiddetten kaçanlara yönelik olarak sunduğu uzun vadeli yardımlar açısından en iyi uygulamalar arasında yer almaktadır. Bu kapsamda, aile içi şiddetten kaçanlara istihdam olanakları sağlamak için belediye yetkilileri veya Bölgesel İstihdam Merkezleri ile etkili anlaşmalar yapılmıştır. Bu anlaşmalar, aynı zamanda, kuaför kursları, arıcılık veya terzilik gibi beceri geliştirme kurslarını sunmayı da içermektedir. Ayrıca bu sığınmaevlerinin iyi uygulama olarak değerlendirilmesinin en önemli boyutu, şiddetten kaçan kişilere evlerine dönemedikleri için sosyal konut sağlamaları ve çocukların velayeti veya boşanma davalarında mahkemelerde adli yardım hizmeti sunmaları olmuştur. Bununla birlikte, sığınmaevlerinin çoğu, bu desteği düzenli olarak sağlamak için mevcut hükümet fonları tarafından finansman eksikliği olduğundan, bu yardımın her durumda kolayca elde edilemediğini kabul etmektedir. Ayrıca bu sığınmaevleri, devlet kurumlarının sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda sığınmaevleri tarafından izleme ve savunuculuk çalışmaları yapılmadığı sürece aile içi şiddetten kaçanlar için istihdam, beceri geliştirme kursları veya sosyal konut faaliyetlerinde gerilemenin olduğunu açıkça belirtmektedirler. Bununla beraber, Kosova'nın diğer bölgeleri için bu kapsamda işleyen sığınmaevlerinin yetersiz kaldığı vurgulanmaktadır.

Belirtilen sığınmaevi pilot çalışmaları, kadınların ve diğer dezavantajlı grupların sadece yaşamış oldukları tehdit durumlarından korunmalarını sağlamakla kalmayıp aynı zamanda kaldıkları süre boyunca kurabilecekleri alternatif hayatlar için imkân sağlayacak eğitimleri de içermektedir. Bu şekilde bir planlama belediyelerin meslek edindirme kursları ve sığınmaevi hizmetlerinin bir birleşimi olması sebebiyle de ihtiyaç sahibi kişilere kapsamlı ve bütüncül bir çözüm sağlamaktadır.

Politika Belgelerine Dair Değerlendirme

3.1. Genel Durum

Temel olarak beş yıllık stratejik plan ve yıllık performans planı ve faaliyet raporları oluşturulmasının ve kamu ile paylaşımının resmî zorunluluk olmasında üç ana sebep vardır:

- 1) Çok aktörlü olan kentsel işleyişte **bütüncül kurgu ve yönetim**,
- 2) Seçimlerden bağımsız bir **kesintisiz kurumsal işleyiş**,
- 3) Kurumsal **şeffaflık ve hesap verebilirlik**.

1- Bütüncül kurgu ve yönetim:

A. Hazırlık süreçlerinde katılım

Kentlerin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda dönüşümü için hem kurum içi birimlerin hem de kurum dışı kent aktörlerinin plan ve raporların geliştirilmesine katılımı elzemdir. Gözlenebilmiş olan işleyiş, (son dönemde başlanan eylem planları haricinde) kurum içi özel çalışma grupları tarafından tamamlanan süreçlere işaret etmektedir.

B. Plan ve raporların toplumsal cinsiyet eşitlikçi ve katılımcı bir içerik ve dil ile oluşturulması.

ABB içerisinde Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı 2021 yılında hizmete alınmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve katılımcılığın anaakımlaştırılması, bu dairenin görev tanımını aşmakta, birimler üstü yetkilendirilmiş bir eşitlik birimi ihtiyacı görülmektedir.

Politika belgelerinde katılım ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artıracak kimi çalışmalar gözlenmiş olmakla birlikte, henüz genel işleyişi belirleyicilikten uzak olduğu anlaşılmaktadır. Eğer ABB sürdürülebilir kalkınmayı anaakımlaştırmayı hedefliyorsa, kurumun öncelikle karar verici tüm pozisyonlardaki (planlama, ve iç izlemeden sorumlu) personelinin uygun eğitim ve danışmanlıklar yolu güçlendirilerek kurum kapasitesinin artırılması gereği ön plandadır.

Dil konusunda son stratejik plan döneminde demokrasi ve adalet vurgusu çok daha kuvvetlidir. Ancak kırılğan grupların tam ve bağımsız özneler olarak anlaşılması ve tanınmasına dair kurumsal gelişim ihtiyacı devam etmektedir. Örneğin LGBTİ+ grupların ifadesine rastlanmamakta, "kadınlarımız" tabiri metinlerde halen bulunmaktadır. Oysa kültürümüzde "erkeklerimiz" tabiri asla kullanılmaz. Bu durum, metinleri yazan ve belirleyici konumda olanların "erkek" varsayılmasına işaret eder. Hizmetlerin fırsat eşitliğini sağlayamamış olmasının sorumluluğunu almayan, bahsedilen grubun zayıflığı anlayışından temellenen bir bakışın ifadesi kabul edilir. Sağlanan hizmetlerin eşitlikçi hale gelmesi için, hizmet sağlayanların gelişim ihtiyacına işaret sayılır. Toplumun yarısı için mevcut ise, diğer dezavantajlılar olan çocuk, sığınmacı, LGBTİ+, engelli, alt ekonomik gruplardakiler için de geçerli olması

kuvvetle muhtemeldir. Oysa toplumun eşitlikçi dönüşümünde belediye hizmetlerinin ve kültürünün sorumluluğu oldukça büyüktür.

C. *Toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapılması ve özet sonuçlarının plan ve raporlarda anılması.*

ABB içerisinde henüz toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi için yetkin personel yetişmiş bulunmadığı anlaşılmaktadır. Mevcut kaynakların toplumun en yüksek yararına kullanabilmesi için, *toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapılması ve özet sonuçlarının plan ve raporlara yansıtılması gerekli görülmektedir.*

Ç. *ABB politika belgelerinin icraatları tam ve kolay erişilebilir şekilde aktarmasına dair iyileştirmeler yapılabileceği görülmektedir.*

Uygulamayı yürüten birimden öte, uygulama hedefine göre gruplama yapılması uygun olabilir. Örneğin 2021 Faaliyet Raporu'nda ABB'nin kurduğu ilk yaşlı evi ve dördüncü okul öncesi gündüz bakımevi binalarının inşası, "İmar ve Kentsel Planlama Yönetimi" bölümünde "yakında tamamen olacak" olarak yer almaktadır. Ancak "Sosyal, Kültürel ve Sportif Hizmetler" bölümünde bu çok önemli merkezlerin (yakında hizmete gireceği) bilgisi yer almamaktadır.

2- Kurumsal Devamlılık:

A. Performans planlarındaki başlıkların faaliyet raporlardaki gerçekleşme durumlarında *sapma olmuşsa, nedenlerine dair kısa açıklamalar beklenmektedir.* Göstergelerin gerçekleşme oranlarındaki sapmalar herhangi bir hukuki yaptırım konusu değilken, sapma nedenlerinin açıklanması resmî bir gerekliliktir.

ABB faaliyet raporlarında, genel olarak bahsedilen açıklamaların eklenmesi gerekli görünmektedir.

B. ABB politika belgelerinde erişemediğimiz bilgilerin bir bölümünün, aslında birimlerde mevcut olduğu ve icraatlara zemin teşkil ettikleri -derinlemesine görüşmeler ve odak grup görüşmelerinde- öğrenilmiştir. Üstelik mevcut bazı veri setleri, bu projenin gerekliliğini vurguladığı kısımların hepsini içermektedir-.

Veriye dayalı bir belediye işleyişinin uzun vadeli ve kurum geneli karakter kazanması için, saha bilgilerinin -özet olarak olsa da- plan ve raporlara aktarılması uygun olacaktır.

C. *Faaliyetlerin genelinin toplumsal cinsiyete duyarlı veriye dayandırılması gerekliliği göze çarpmaktadır.* Böylece kamu kaynaklarının hemşehriler açısından maksimum yarar sağlayacak şekilde planlanarak uygulanması mümkün olacaktır. (Örneğin proje döneminde işlerliğe alınan bir otoban bağlantısı, bölgede okula yürüyerek giden çocuklar dahil, yaya trafiğini engelleyici özellik arz etmektedir. Etki değerlendirilmesi yapıldı ise dahi, araç sahibi olmayanların yeterince gözetilmediği anlaşılmaktadır.)

3- Şeffaflık ve hesap verebilirlik:

A. *Her an her yerden erişilebilen internet sitesinde politika belgelerinin eksiksiz sunulması*

Bu konu yasal bir sorumluluk ve yerel yönetim-kentli iletişiminin çok önemli bir alanıdır. Belediyelerin politika belgelerini kamu ile paylaşma sorumluluklarını yerine getirecekleri en uygun mecra kurumun web siteleridir.

(Bu izleme çalışması başlangıcında, incelenecek 2015-2021 belgelerinin ABB web sitesinden edinilemeyen kısmı (Mali Yıl Bütçe Raporu- 2015, Mali Durum ve Beklentiler Raporları -2018 & 2017 & 2015, Performans Programı- 2017, Uyum Eylem Planları- 2014 & 2015 & 2016 & 2017& 2018 & 2019, iş sözleşmeleri) yazışmalarla talep edilmiş, cevap yazışmalarında bir kısmı temin edilmiştir. Halen eksik kalanlara dair açıklamalara, ek görüşmeler yolu ile ulaşılmıştır. İzleme sürecimizin son çeyreğinde yapılan kontrollerde **politika belgelerinin web sitesi üzerinden tam paylaşımına oldukça yaklaşıldığı** gözlenmiştir -yukarıda talep edilmiş belgelerin tarafımıza sağlanmış olanları web sitesine yerleştirilmiştir-. Plan ve raporlarda halen **eksik olanların paylaşılmama sebebinin ilgili bölümlerde bilgi olarak yer alması** -örn. hiç hazırlanmamış olması- hem talep sahipleri hem ABB için fazladan yazışma yükünü oluşmadan engelleyecektir.

Zorunlu olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmelerinin de web sitesi aracılığı ile paylaşılmasını öneriyoruz. Böylece, zamanla artmasını umduğumuz kimi eşitlikçi maddelerin kamusal görünürlüğü artabilir, çalışanlar haklarına ve sorumluluklarına kolaylıkla erişebilir. Böylece ABB'nin kamusal şeffaflık ve hesap verebilirliğine katkı sağlanacak, hem personelin hem de şehirlilerin yerel yönetime güveninin artırılması mümkün olacaktır.)

B. Bilgilere yaygın ve kolay erişim – özel dijital versiyon.

Tüm hemşehrileri ilgilendiren bu konuda geliştirme ihtiyacı göze çarpmaktadır. Belediye meclisi üyelerine basılı halde ulaştırılacak raporların, *halka paylaşılmak üzere dijital versiyonlarının ayrıca hazırlanması gereklidir.*

Mevcut belgelerin çok büyük bölümünde metin araması yapılamamaktadır. (Kamu ile paylaşılan PDF dosyalarının içerikleri çok büyük oranda -PNG/JPG/TIFF olarak anılan- görsel formatındadır.) Bu durum, dijital çağ kullanıcıları açısından özel olarak ilgilendikleri konulara hızlı erişimin önündeki büyük bir engeldir. Ancak belge hazırlık sürecinde engellenmes oldukça kolaydır. *Hazırlanacak dijital versiyonlarda içerik tamamen metin olarak yer almalıdır. İlgili sayfalara kolayca ulaşmayı sağlayacak şekilde tıklanabilir içindekiler bölümü, her sayfaya içindekiler tablosuna dönüş sağlayacak "başa dön" bağlantısı eklenmesi uygun olacaktır.* Böylece belgelerin kolay incelenmesi ve kısa sürede istenen bölüme erişilmesi mümkün olacaktır. Uygun hazırlanmış bir dijital versiyonun gerektireceği ek kaynak oldukça küçük, sağlayacağı yararlar ise oldukça büyüktür.

Doğru kurgulanmış bir internet sitesi üzerinde paylaşılan uygun formattaki politika belgeleri, arama motorları tarafından da taranacak ve örneğin internette kenti ile ilgili arama yapan bir kişi de ABB'nin paylaştığı bilgilere ulaşabilecektir.

Politika belgeleri, akademi yahut sivil toplumca yürütülen araştırmaların somut zeminini oluşturur. Tıpkı bu çalışmadaki gibi, öncelikle taranıp değerlendirilen ve temel çıkarımların yapılmasını sağlayan araçlardır.

Uluslararası düzeyde 1990'lardan itibaren yaygınlaşmaya başlamış ve Türkiye'de 2000'lerden itibaren giderek daha yoğun yürütülen izleme faaliyetlerinin temel dayanaklarından olan politika belgeleri, hizmet üretimi

yanında plan ve raporlarının hazırlık sürecinde de gerekli hassasiyeti gösteren belediyelerin araştırmalarda ön plana çıkmalarını sağlamaktadır.

- C. *Bilgilere yaygın ve kolay erişim – içeriğin hemşehri bakışı ile sınıflama.*
Politika metnlerinin engin içeriklerine rağmen ***kolay anlaşılır ve bilgiye erişime teşvik eden belgeler olmaları mümkündür ve gereklidir.*** Bunun için hizmetlerin kentlilerin gündelik yaşamına ve geleceklerine yönelik etkilerinin öne çıkarıldığı bir bilgi mimarisi ve dil ile hazırlanmalıdır.
- Ç. *Bilgilere yaygın ve kolay erişim – içeriğin görsel bir arayüz ile sunumu.*
Beş yıllık stratejik plan, yıllık performans planları ve gerçekleştirme durumları; metin formatı yanında görsel bir arayüz ile gündelik kolay erişime açılabilir. Bu araç, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) tarafından geliştirilen, ortakları Şişli Belediyesi ve Türkiye Kent Konseyleri Birliği, iştirakçisi ise Denge Denetleme Ağı' olan bir proje sonucunda geliştirilen **“MoDeL: Stratejik Plan İzleme ve Katılım Aracı”**, belediye ve sivil toplum kuruluşlarına birlikte planlama, çalışma ile izleme ve değerlendirmesi üzere olanaklar sunmayı hedefleyen dijital bir platformda incelenebilir. ABB bu platforma katılan pilot belediyelerden biridir ve <http://kentakatilim.org/belediye/0100> adresinde güncel stratejik planı ile, plan dahilinde gerçekleştirilmiş olanlar görülebilmektedir.

İdeal olan, TESEV'e de dile getirmiş olduğumuz üzere, her belediyenin bu aracı kendi sitesine entegre etmesi ve hemşehrilerin farklı bir platforma gitmeksizin şehirlerinde planlanan ve yapılanları kolayca takip edebilmeleri; görüş, öneri ve işbirliği iletişimini kolayca sağlayabilmeleridir. Önerimiz, ***bu aracın ABB sitesi altında en azından bağlantısının paylaşılmasıdır.*** Ancak kısıtlı bütçe ile belli bir süre ile sınırlı olma özelliğindeki proje mantığı dışına taşınmayı hak eden, ***hem izleme hem de katılımı çok kolaylaştıran bu aracın belediyelerin kendi sitelerine entegre edilmesi en doğru ve kapsamlı çözüm olarak görünmektedir.*** Konuyu Türkiye Belediyeler Birliği gündemine taşıyarak Türkiye yerel yönetim anlayışında bir sıçrama sağlamak üzere ABB'nin öncü şekilde kendi sitesine entegrasyonu sağladığını görebilmeyi umuyoruz.

3.2. TCE Duyarlı Bütçeleme

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, dünyada son 30 yılda gelişmeye başlamış ve Türkiye'de yaygınlaştırma çalışmaları başlamış ancak yerleşmemiş uygulamalardandır.

Konunun özü, yerel yönetimin her birimin kendi hizmetlerini kurgularken dezavantajlı grupların imkânlarının iyileştirilmesini önceliklendirmesi, bunun plan ve uygulamalara dair tüm politika belgelerinde verili durum, hedefler ve sağlanan faydaları şeklinde yer almasıdır.

Faaliyetlerin eşitlikçi bir toplum yapısını sağlayacak şekilde kurgulanması, karar verici ve yürütücü personelin toplumsal cinsiyet eşitliği yetkinliği edinmek üzere yeterli düzeyde güçlendirilmesi ve desteklenmesine bağlıdır. Uygulamaların çok boyutlu toplumsal etkilerinin saptanabilmesi, birimler arası iş birliği mekanizmalarına ve toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesinin standartlaştırılmasına bağlıdır. Böylece birimler bazında TCE ile ilgili görev ve sorumlulukların farkındalığı ve buna duyarlı bir bütçe kullanımı sağlanabilir.

Örneğin şehirler sadece yürüyerek kullanımı imkânsız büyüklüktedir. Dolayısı ile kadın, çocuk, yaşlı, engelli ve ekonomik dezavantajlılar için ve hem de insanın doğaya yıkıcı etkilerin azaltıldığı sürdürülebilir bir kalkınma için **toplu taşıma ve yeşil hareketlilik imkânlarının artırılması** yaygın ve büyük bir gerekliliktir. Bu ise vardiya ve durak düzenlemeleri, araç alımı, altyapı yatırımları, operatör maaşları kalemlerinde artış, ücretsiz toplu taşıma imkânı sağlanacak gruplar gibi farklı maliyetler getirecektir. Mevcut kaynağın kişisel araç sahiplerine kolaylık sağlayan altyapı uygulamaları yerine bu alanlarda ağırlıklı kullanımı, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımının bir örneğidir.

Başka bir örnek olarak mahallelerde açılacak meslek edindirme kurslarının eşitlikçi ve etkin kurgulanması; katılımcı profili, sayısı, kentin gerçek ihtiyaçlarına uygun kurs içeriğinin belirlenmesine gibi ayrıntılı ön saha çalışmalarına bağlıdır. Ön saha çalışmasına gerekli planlama ve uygulama kaynaklarının ayrılması, ancak TCE duyarlı bir bütçeleme sürecinde gözetilebilir. Aksi halde açılacak "alışıldık" meslek edindirme kursları mevcut eşitsizlikleri devam ettirecek ve artıracaktır. Ne yazık ki ülkemiz genelinde bu durum çok yaygındır. Sonuçta bu kurslara ayrılan önemli ödenekler, TCE duyarlı bütçeleme yapılmadığından, beklenen toplumsal faydayı sağlamamaktadır.

3.3. Toplumsal Cinsiyet Kırılımlı Veri Kullanımı

Günümüzde yerel yönetimlerin şehirliilerin ihtiyaçlarını ayrıntılı şekilde analiz etmesi iyi uygulama olarak kabul edilmekte ve beklenmektedir. Bunun için hizmetlerin götürüleceği halkın demografik bilgisini yeterli kırılımda kategorileştirilerek kullanması ve politika belgelerine de bu şekilde yansıtılması beklenir.

ABB özelinde cinsiyet kırılımlı veri kategorileştirilmesinin önemi birimlerin büyük çoğunluğu tarafından kavrandığı, politika belgelerinde ve uygulama planlamalarında cinsiyet kırılımının kullanımının yerleşmekte olduğu göze çarpmaktadır.

İkili cinsiyet kırılımının bir üst aşaması olarak toplumsal cinsiyete dayalı gösterge setlerine dayandırılan faaliyetler, belediyenin **çoklu dezavantajlara sahip gruplara dair hassasiyet göstererek, uygun hizmet sağlaması** açısından temel gerekliliktir.

Örneğin planlama ve uygulamalara zemin teşkil eden veri setlerinde ikili cinsiyet kırılımına ek olarak engelli, genç, yaşlı, ekonomik ve kültürel açıdan dezavantajlı, LGBTİ bireylere dair kırılımların sağlanması gerekliliği göze çarpmaktadır. Tüm şehirliilerin belediye tarafından korunması gereken hakları vardır. Bu hakların erişilebilir olması için ise, öncelikle bu bireylerin dezavantajlarının saptanması, bunun için ise önce varlıklarının resmî işleyişe yansıtılması gereklidir. Tüm işleyişte uygun hassasiyette kırılıma sahip demografik bilgi kullanımı esastır. Bu verilerin işlevsel şekilde kullanımının politika belgelerine yansıtılması doğal sonuç olacaktır.²²

²² Proje kapsamında politika belgelerinin söylem ve içerik analizi amacıyla kullanılan göstergeler ve karşılık gelen veriler bu raporun 7. Bölümünde, derinlemesine görüşme, odak grup çalışmaları ve anket göstergeleri ile birlikte tablo olarak sunulmuştur.

ABB POLİTİKA BELGELERİNDEKİ VERİLER

4.1. Stratejik Planlar

Farklı ihtiyaçlara sahip hemşehrilere uygun çözümler geliştirme imkânı, ancak verilerin toplusal cinsiyete duyarlı şekilde toplanması ve kullanımı ile mümlündür. 2020-2024 Stratejik Planı'nda yer almayan pek çok veri seti ve kırılımının mevcut ve toplanmakta olduğu proje esnasında yönetici görüşmelerinde öğrenilmiştir. **Kanıtı dayalı eşitlikçi politikaların geliştirilmesi için, bu verilerin elde edilişi ve işlevsel kullanımına imkân sağlayacak bir iç yapılanma için geliştirmelerin yapılması gerekliliği göze çarpmaktadır.**

Proje kapsamına giren iki stratejik planda göze çarpan ortak noktalar aşağıda verilmiştir.

- Ulaşım, sağlık, kentsel alanların ortak alanların kullanımı; trafik, şehir planlama ve çevre düzenlemelerine dair veriler cinsiyet kırılımı dahi barındırmamaktadır. **Toplumsal cinsiyete duyarlı veri kullanılması ve paylaşılması önerilmektedir.**
- Aydınlatma ve güvenli alanlar oluşturmaya dair katılımcı karar süreçlerine dair veriye rastlanmamıştır. Yararlanıcılardan istek, öneri, şikâyet toplama mekanizmalarının geliştirilmesi, mevcut olanların politika belgelerine yansıtılması önerilmektedir.
- Kadınlara -ve diğer dezavantajlı gruplara- özel anket çalışmaları (talep, şikâyet, memnuniyet) tespit edilememiştir. **Bu çalışmaların yapılması ve politika belgelerinde paylaşılması önerilmektedir.**
- Sivil toplum ile ortaklığa ilişkin "dış paydaşlar" bölümlerinde, herhangi bir geri bildirim toplama ve bunun ötesinde düzeli etkileşim mekanizmalarına rastlanmamıştır. **Dönemsel buluşmalar, gerçekleşmiş ortaklıklar gibi katılımı güveceye alan mekanizmalar ve bunların politika belgelerinde aktarılması ihtiyacı mevcuttur.** (ABB tarafından bir "Sivil Katılımın Güçlendirilmesi Eylem Planı" hazırlandığını 2022 Temmuz itibarı ile haber almış bulunuyor, etkilerini en kısa zamanda görebilmeyi umut ediyoruz.)
- 153 hattına gelen talepler ile cevaplanma oran ve konuların kamu ile paylaşımına dair bir veriye rastlanmamıştır. (Proje sürecindeki görüşmeler sonucunda veriler sisteme cinsiyetlendirilerek girilmeye başlanmış, son sene raporu cinsiyet kırılımı içermemekle birlikte kamu ile paylaşılmıştır. Cinsiyetlendirilmiş verilerin ilerleyen dönemdeki raporlarla halkla paylaşılacağı ve politika belgelerine dahil edileceği belirtilmiştir.)

2015-2019 Stratejik Planı

- Vizyon tanımında ekonomik gelişim ve bilinirlik ön plandadır. ("Kent ekonomisini güçlü kılan, yerelde kalkınmayı gerçekleştirmiş, markalaşan projeler ve kurumsal yapısıyla modern planlamanın ve çağdaş şehirciliğin kuralları içerisinde gelişen dünyada bilinen bir şehir ve belediye olmak")
- Göç durumunun verildiği grafiklerde kadın ve erkek dağılımına yer verilmiştir.
- Cinsiyet kırılımlı paylaşılan verilerin alt kategorilerine dair bilgi paylaşılmamıştır.
- Belgede cinsiyet belirtilirken "erkek" ve ("kadın" yerine) "bayan" kelimelerinin tercih edilmiş olması, toplumsal cinsiyet eşitliğine ters bir yaklaşım olarak göze çarpmaktadır.

- Kadınların temel insan haklarına erişimlerini güçlendirmeyi temel alan, mevcut dezavantajlı konumlarını iyileştirmeye dair ifade ve yaklaşımlara rastlanmamıştır.

2020-2024 Stratejik Planı

Son 5 yıllık stratejik plan ile ilgili göze çarpan olumlu gelişmeler şöyle sıralanabilir:

- Vizyon tanımında katılımın ve insan- doğa uyumunun vurgulanması oldukça olumludur. ("İnsan ve çevre odaklı, şeffaf, katılımcı, yönetimi ve mali yapısı güçlü, değerler üreten marka kentin yerel yönetimi.")
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine daha duyarlı bir dile geçiş görülmektedir. (Ancak "kadınlarımız" ifadesinin kullanımı halen gelişim ihtiyacı olduğunun bir göstergesi olarak anılmaya değerdir.)
- Plan dahilinde anılan Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı faaliyete başlamış ve alanda aktif çalışmakta, sivil toplum ile ortaklaşmaya özen göstermektedir.
- Verilerde cinsiyetlendirme artış gözlenmiştir (+belediye personeli, +hastaneye nakledilen hastalar, +meslek edindirme kurslarından yararlananlar)
- Kadın istihdamına öncelik tanındığı belirtilmiş, örnek projeler anılmıştır. (Örneğin ILO – "Geçim kaynaklarına erişim" projesi)
- Kadın geliştirme ve meslek edindirme merkezleri söz konusu edilmiştir.
- Kadın Eğitim ve Araştırma Şube Müdürlüğü tarafından yürütülmek üzere meslek edindirme kurslarının desteklenmesine yönelik faaliyet planlaması yer almaktadır.
- Kadın girişimci sayısını arttırmak amacı ile "Girişimcilik Eğitimleri" planlamasından bahsedilmektedir.
- Kadınların ekonomik hayattaki varlıklarını güçlendirmek adına bütçe planlaması gündeme alınmıştır.

4.2. Performans Planları

2015 ve 2016 Performans Planı proje temaları dahilinde TCE ve katılımcılık adına değerlendirmeye alınabilecek herhangi bir veriye rastlanmamıştır.

2015 Performans Planı'nda Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu söz konusu edilmekle birlikte bu komisyonun faaliyetlerine, varsa toplantılarına ilişkin herhangi bir veri yer almamaktadır.

2017 Performans Planı:

- Personelin cinsiyet dağılımına yer verilmemiş, ancak en azından kadın çalışanların ne süredir çalıştıklarına yer verilmiştir.
- Performans göstergelerinde cinsiyet verisine rastlanmamıştır.
- "Kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek. Özellikle kadınlara, çocuklara, gençlere, yaşlılara, engellilere yönelik kurumsal düzenlemeler ve altyapı destekleri artırılacaktır." ibaresi yer almakla beraber, gerçekleştirilecek faaliyetlere ilişkin veri bulunmamıştır.

- Planda, “Kadınların sosyo-ekonomik durumlarının güçlendirilmesini, çalışma hayatına katılımının ve rolünün artırılmasını, işyerinde ayrımcılığın önlenmesini ve fırsat eşitliğinin sağlanmasını önemsiyoruz. Bu amaçla gerekli düzenlemeleri yaparak kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşlarının üst düzey temsilcilerinin katıldığı bir kurul oluşturduk. Ayrıca önümüzdeki dönemde kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak amacıyla, çocuk bakımevleri ve kreş hizmetleri için teşvik uygulamalarını hayata geçireceğiz.” ibaresi olmakla beraber gerçekleşmiş ve planlanan etkinliklere dair herhangi bir veriye rastlanmamıştır.

2018 Performans Planı:

- Personelin cinsiyet dağılımı paylaşılmıştır.
- Adana Kadın Gelişim ve Eğitim Merkezi'nin (SODES Projesi olarak) bahsi geçmektedir. Merkezin hedefi olumlu bulunmakla birlikte, isimlendirme eleştiriye uygun şekilde, “zayıf bir grup olarak kadınlar” kabulüne uygundur. Her insanın imkânları oranında gelişeceği farkındalığına dayanan eşitlikçi yaklaşımdan uzak bir isimlendirme göze çarpmaktadır. (Proje adının sonraki yıllarda farklı kaynaklarda “Kadın Geliştirme ve Eğitim Merkezi” olarak kullanımına da rastlanmıştır).

2019 Performans Planı:

- Personelin cinsiyet dağılımı paylaşılmıştır.
- Adana Kadın Gelişim ve Eğitim Merkezi- SODES Projesi tekrar sunulmuştur. Projede ilerleme olup olmadığına dair veriye yer almamaktadır.

2020-2021 Performans Planları:

- Personelin cinsiyet dağılımı paylaşılmıştır. (%83 erkek, %17 kadın)
- Kadın Gelişim ve Eğitim Merkezi'nin durumuna dair bir açıklama ya da kaydedilen gelişmeye ilişkin veri yer almamaktadır.
- Spor alanlarını kullanan kadın ve erkek sayısı belirtilmiştir. Bu veri setinin varlığı **kentlilerin ihtiyaçlarına göre alanlar planlanması için oldukça önemli bir gelişmedir.**
- Meslek edindirme kurslarından faydalananlarda kadın ve erkek olarak ayrıştırılmış verilmesi önemli bir gelişmedir.

4.3. Faaliyet Raporları

Faaliyet Raporlarının Geneline İlişkin Analizler

2015-2021 dönemine bakıldığında 2019 sonrası dönemde misyon, vizyon ve hedeflerin daha kapsayıcı, demokrasi ve eşitlik vurgusu ile kurgulandığı görülmektedir. İçerme yanında yanarda iklim değışimi, sürdürülebilirlik ve doğanın korunması vurgularının öne çıkacak şekilde kurgulandığı göze çarpmaktadır.

Özel olarak vurgulanmayı hak eden bir durum olarak, ABB Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı'nın 2020 yılı itibariyle planlara girmiş, 2021'de oldukça kısıtlı bir kadro ve bütçesine rağmen faaliyetlerine hızlı bir giriş yapmıştır. Alanındaki kurum ve STK'lar ile düzenlediği

çalıştaylarla gerçekleştirdiği katılımcı kurgusu yanında, iş birlikleri konusuna verdiği önem ile örnek teşkil etmektedir. Birimin yönetmeliği Eylül 2021'de meclis kararı ile kabul edilmiştir. Yönetmeliğe dair güçlendirme ihtiyacı Belediye meclisi kararı ile Mart 2022'de yürürlüğe giren "Adana Büyükşehir Belediyesi Çalışanlara Yönelik Hane İçi Şiddet Politika Rehberi", hacmi ufak olsa da kurum politikasına dair temel çerçeveyi çizen, kapsamlı ve isabetli sözlerin verildiği bir politika dokümanı olarak büyük önem arz etmektedir. ABB Yerel Eşitlik Eylem Planı hazırlanması (ABB'nin 2013 yılında imzaladığı Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı kapsamında en geç 2015 yılında yürürlüğe alınması gerekirken) ancak bu birimin çalışmaları ile Haziran 2022'de ilk çalıştayı düzenlenerek başlatılmıştır.

2021 Faaliyet raporunda misyon kısmındaki "*Yerinde, eşitlikçi, adil yönetim*" tanımı isabetli olmakla birlikte, vizyon kısmındaki "*herkese eşit mesafede duran bir belediye olmak*" tanımı, eşitlikçiliğin gerektirdiği dezavantajlı gruplara yönelik kısa vadeli özel önlem ve uzun vadeli stratejik düzenlemelere dair ihtiyacın ifade bulamadığı bir çerçeve sunmaya devam etmektedir.

2015'den günümüze faaliyet raporlarında "eşitlik" kelimesi düzenli olarak sadece "Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu" adı içerisinde geçmekte, "kadın"(2018 ve öncesinde "bayan") kelimesi farklı başlıklar içerisinde ve olumlu faaliyetler ile eşleşmiş şekilde yer almaktadır.

TCE duyarlılığı konusundaaki dönüşüm 2018'den itibaren göze çarpmakta, 2019'dan itibaren ivme kazanmaktadır. Cinsiyet kırılımlı veri paylaşımı, kadın istihdamı ve meslek kurslarına vurgular bu iyileşmede öne çıkmaktadır.

Personele yönelik TCE temelli eğitim ve/veya farkındalık yükseltme faaliyetleri ancak 2019 sonrası ve (ilgilenen birimin çabalarına rapmen, personel ve bütçe kısıtı dolayısıyla, kuruma oranla çok küçük boyutta) başlamıştır. Şehirlilere yönelik TCE ve katılım odaklı faaliyetlerin ve katılım sağlayıcı mekanizmalarının artırılması, başlamış olumlu sürecin tamamına ermesi üzere güçlendirilmesi gereken yönler olarak göze çarpmaktadır.

Planlamalarda ve uygulamaların hayata geçirilmesinde olduğu gibi, faaliyetlerin görünürlüğünde de TCE ve katılımı artırıcı iyileştirmelere ihtiyaç duyduğundan bahsedilebilir.

2015 Faaliyet Raporu'nda "CEMR (Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği) Şartını ilk imzalayan belediyelerden biri Adana Büyükşehir Belediyesi olmuştur. İmzalanan şartname gereğince yerel yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak hazırlanmış olan eylem planı kapsamında kurum olarak çalışmalara başlanmıştır. Bu doğrultuda önümüzdeki dönemlerde Kurumumuz bünyesinde Kadın ve Çocuk Birimleri kurularak 'Kadın Dostu Kent' olunması hedeflenmektedir." ibaresi, "HEDEF 4.6 Dezavantajlı gruplara yönelik hizmetleri etkinleştirmek ve yaygınlaştırmak" başlığı altında yer almaktadır. Ancak ilerleyen dönemlerde bu hususta bir çalışma verisine rastlanmamaktadır.

2015-2020 Dönemi Faaliyet Raporları

Önceki faaliyet raporları metin araması yapılabilen belgelerken, 2021 raporu tamamın görsel belge olarak düzenlenmiştir ve içinde arama yapılamamaktadır. Bu tüm yararlanıcılar açısından büyük bir engel olduğundan, **tüm raporların metin formatında -tıklanabilir içindikiler tabloları ile- hazırlanarak paylaşılması önerilmektedir.**

Aşağıdaki ibareler, raporlar genelinde öne çıkan yön belirleyici tanımlar olarak sunulmuştur.

- “Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak; meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek; bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksekokullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği yapmak.” (2015-2021)
- “Kadınların en az erkekler kadar sosyal, siyasal, toplumsal ve ekonomik alanda yer alması gerektiği inancıyla kadınların mesleki eğitim yoluyla istihdam olanaklarının artırılması, kooperatifleşmenin önünü açarak üretimde aktif rol almalarının desteklenmesi.”
- “Kadınlar için kadın sığınma evi ve ihtiyaç sahibi yaşlılar için yaşlı bakım evi hizmeti sunarak sosyal sınıf farklılıklarının azaldığı, vatandaşların mutlu yaşadığı bir şehir haline gelmek için çalışılması.”
- “Kadınların, hayatın her alanında yer alması önceliği ile kurumsal düzeyde bu alanda daha nitelikli çalışmalar yapabilmek adına yeni bir yapılanmaya gidilmesi ve ekonominin kadın eliyle daha da güçlendirilmesi amacı ile kurumsal iş birlikleri yapılması.”

2015-2020 Dönemi Faaliyet Raporlarında TCE

1. Kadınların çalışmasına imkân sağlayacak iş sahalarında projeler gerçekleştirilmiştir.
 - Meryem Kadın Kooperatifi Güneş Enerji Sistemli Meyve Sebze Kurutma Tesisi- 36 dezavantajlı kadın (2020),
 - Geçim Kaynaklarına Erişim Projesi- 150 dezavantajlı kadın (2020)
 - Adana Kadın Gelişim ve Eğitim Merkezi Projesi: (Merkez olarak kullanımına uygun tadilat projesi 2019 yılında hazırlanmış, (2020)
 - İLO- “Geçim Kaynaklarına Erişim Projesi” kapsamında kadın istihdamı (2020)
 - Green (Yeşil): 600 dezavantajlı kadına ulaşmayı planlayan proje (2019)
 - “Kadın Eğitim ve Geliştirme Merkezi Tadilat Projesi”, Mimar Sinan Amfi Tiyatro arkasındaki eski Sodes binasının Adana Kadın Gelişim ve Eğitim Merkezi yapısı olarak kullanımına uygun tadilat projesi hazırlanmıştır (2018).
 - Güneyin Turuncu Kadınların Umudu (Yöresel Mutfak) Projesi (2018)
2. Kadınlara yönelik meslek edindirme kursları
 - Kadın Eğitim ve Araştırma Şube Müdürlüğü tarafından kadınların toplumsal cinsiyet meslekleri dışında mesleklerde çalışmasını sağlayacak meslek edindirme kurslarının desteklenmesine yönelik faaliyet planlamaları yapılmıştır. (2020)
 - Kadın girişimci sayısını arttırmak amacı ile “Girişimcilik Eğitimleri” düzenlenmiştir. (2020)
 - Karaisalı Kadın Meslek Edindirme Kursu; mevcut yapıya duvar örülerek sınıflar oluşturulması ve mevcut yapının iç ve dış cephe boyasının yapılmıştır. (2019)
 - Kadın Geliştirme Merkezi: İçerdiği kursların toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesine yönelik olmadığını düşündürecek bir veriye rastlanmamıştır. (2018)
3. Spor Hizmetleri ve Halka yönelik faaliyetler yapılmıştır.
 - Aski Spor Parkı içinde mevcut binanın zemin kaplaması yapılarak Kadın Spor Merkezi aktif hale getirilmiştir. (2020)

- Sarıçam Spor Salonu; 1.000 kişilik kapasiteye sahip olup 750 kadın buradaki spor kurslarından faydalanmıştır.
 - Hacı Aldatmaz Spor Salonu; 1.000 kişilik kapasiteye sahip olan salon Ekim 2019'da aktif kullanıma açıldı. Burada verilen ücretsiz cardio ve pilates kursundan 107 kadın faydalanmıştır.
 - Atatürk Kapalı Spor Salonu; 1.880 kişilik kapasiteye sahip olan salondaki kurslardan 500 kadın faydalanmıştır. (2019)
4. Kadınlar için yaşam alanı oluşturulması planlanmıştır.
- Kadın Yaşam Merkezi girişimi planlanmakla birlikte henüz yaşama geçirilmemiştir
5. Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığınca yardım sağlanmış kadın ve erkek sayısı ve dezavantajlı bir grup olan engellilerin cinsiyet dağılımlı verilerinin tespiti gerçekleştirilmiştir.
- Nakdi yardım yapılan ihtiyaç sahibi kadın ve erkek sayısı
 - Tekerlekli sandalye ve destek ürünü temin edilen kadın ve erkek engelli birey sayısı (adet/yıl)
 - Ulaşım desteği sağlanan kadın ve erkek engelli sayısı (sportif ve sosyal organizasyonlar için) (kişi/yıl)
6. Demografik Bilgilerin Cinsiyet Temelinde Ayrıştırılması:

Bu raporun "3.4. Cinsiyet Kırımlı Veri: Kadın- Erkek Ayrımı Yeterli midir?" kısmında da bahsedildiği gibi vatandaşların ve belediye çalışanlarının dezavantaj açısından kesişimsellik arz eden durumlarının tespit edilerek bu verinin ilgili politika belge maddelerine işlenmesi çok önemlidir.

- Çalışan sayısı ve hizmetlerden yararlanma oranlarına yönelik sayısal bilgilerin tasnifi ve faaliyet raporlarına aktarımında cinsiyet dağılımlı veri hassasiyeti gözetilmiştir.
- ALO 153 üzerinden iletilen taleplerin gösterildiği tablolar cinsiyet dağılımı analizini içermediğinden, taleplerin cinsiyetler özelinde ağırlıklandırılmasını sağlayacak veri elde etmek mümkün olmamaktadır.²³

2021 Faaliyet Raporu:

2021 Faaliyet Raporu bu izleme raporunun da üretildiği projenin uygulama döneminde yayınlanmıştır. Projedeki savunuculuk faaliyetlerinde 2021'in son 3 ayında yönetim ve saha personeli ile TCE ve katılım konuları özelinde iletişim kurulduğundan, olası sonuçlara yönelik tarama gerçekleştirilmiştir.

Bu izleme faaliyet raporunda Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı'nın çalışma sahasına dair faaliyetleri öne çıkmaktadır. (Birim Mart 2021 sonunda işlerliğe kavuşmuştur.)

- KÖVED projesi dahilinde TCE duyarlılığı ve katılımcılık izleme ve savunuculuk çalışmalarına destek verilmiştir. ABB'nin 2015-2021 dönemindeki faaliyetleri, belgeleri ve personelinin izlenmesinin desteklenmesi, eksiklere ve iyi uygulama örneklerine dair bir yol haritası geliştirilmesi üzere önemli bir faaliyettir.

²³ Proje sürecinde 153 hattına gelen aramaların cinsiyet dağılımlı toplanmaya başlanmıştır. Bu veri setinin edinilmesi ve ilerleyen dönem politika belgeleri içerisinde yer alacak olması ABB adına bir iyi uygulama örneği olarak öne çıkmaktadır.

- “Adana Kırsalında Yaşayan Kadınların Kaz Yetiştiriciliği Projesi”, toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretildiği değil; eşitlik temelli meslek edindirme faaliyetleri hayata geçirmek adına olumlu bir uygulamadır.
- İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (BADV) Projesi: Sabancı Vakfı, UNFPA, Sabancı Üniversitesi, TÜSİAD iş birliği ile yapılan “Belediyeler İçin Kadına Yönelik Hane İçi Şiddetle İlgili Kurum Politikası Geliştirme ve Uygulama Rehberi Pilot Uygulaması Projesi”nde 12 pilot belediye içerisinde yer alan ABB, bir politika geliştirme ekibi oluşturmuştur. Proje kapsamında gerek katılımçılık gerekse de kadına yönelik şiddet açısından hassas ve titiz bir çalışma yürütülmüş ve “Adana Büyükşehir Belediyesi Çalışanlara Yönelik Hane İçi Şiddet Politika Rehberi” oluşturularak 11.03.2022 tarihli Belediye Meclisi 58 Sayılı Kararı ile kabul edilmiştir.
- ABB Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı, kadına, çocuğa ve aile bireylerine yönelik sorunlarda daha etkin hizmet verebilmek için Hayata Destek Derneği'nden Kurumsal Kapasite Geliştirme eğitimi almıştır. Bu eğitimin içeriğinde, Çocuk Güvenliği Eğitimi, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddeti (TCDS) Anlamak, Kadının Cinsel Hakları Ve Beden Farkındalığı, Mülteci Hukuku Temel Kavramlar Eğitimi, Çocuk Hakları Ve Çocuk Koruma Eğitimi er almaktadır. Çocuk Güvenliği Eğitimi ve Çocuk Hakları ve Çocuk Koruma konulu eğitime Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'ndan ilgili personel de katılım sağlamıştır. Eğitimler 8.11.2021-11.11.2021 tarihleri arasında 5 hafta boyunca gerçekleştirilmiştir. İki yüz yüze, üçü de çevrimiçi platformlar aracılığıyla 5 oturum halinde verilen eğitimlere toplam 48 kişi katılım sağlamıştır. Yapılan faaliyetlerde özellikle cinsiyet kırılımı verilerine dikkat edilmiş olması, ABB olarak TCE konusunda gerçekleştirilmiş çok olumlu bir uygulama örneği olarak kabul edilmelidir.
- ABB Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı tarafından 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında 16 günlük etkinlikler düzenlenmiştir.
 - 20 Kasım 2021 tarihinde belediye personeline ve Adana Barosu Kadın Hakları Merkezi avukatlarına toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet konusunda eğitim verilmiştir. Eğitim kapsamında; toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolleri, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, kadına yönelik şiddet, şiddetin türleri, şiddetin etkileri ve başvuru mekanizmaları ile ilgili bilgilendirme yapmıştır. Eğitime 35 (5 erkek, 30 kadın) kişi katılım sağlamıştır.
 - 07.12.2021 tarihinde “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Siber Şiddet Atölyesi” gerçekleştirilmiştir.
 - 29.11.2021 tarihinde çalışanlara yönelik Kadına Yönelik Şiddet Eğitimi düzenlenmiştir. Belediye personeline verilmiş olan bu eğitim belediye iç dinamiklerinin farkındalık esası ile eğitilmesi için gerekli ve öncelikli bir faaliyet kapsamındadır.
 - Cinsiyet temelli şiddet farkındalığı Sinema filmleri, söyleşiler ve tiyatro
- “Kadına Yönelik Şiddet ile İlgili Bilgilendirme Broşürü” hazırlanmıştır. Halkın farkındalığının artırılması amacıyla belediyenin ilgili her etkinliğinde dağıtılan bu broşür ABB'nin vatandaşlarına sunduğu hizmetleri duyurmak açısından birincil faaliyetlerden görülmektedir.
- “Kadınlar Konuşursa” Tiyatro Gösterimi, “Suffragette” Film Gösterimi, “The Help (Duyguların Rengi)” Film Gösterimi gibi vatandaşlara yönelik ayrımcılığın önlenmesine yönelik sanatsal etkinlikler gerçekleştirilmiştir.

- Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığının düzenlediği toplantılara (panel/seminer) 350 kişi katılım sağlamıştır. Kültür ve sanat etkinlikleri kapsamında 346 kişiye ulaşılmıştır. 336 (277'si Suriyeli, 4 engelli) kişiye bilgilendirme çalışması yapılarak; hijyen kiti dağıtılmıştır. 61 kadına danışmanlık ve yönlendirme hizmeti verilmiştir. Bu kadınlardan 4'ü engellidir.
- Yerel Eşitlik Eylem Planı için arama ve atölye toplantıları gerçekleştirilerek katılımcılığın da temel prensip olduğu sivil toplum, üniversite ve kadın konusunda sahada faaliyet gösteren birçok farklı kurumun katkısının ve görüşlerinin alındığı bir eylem planı hazırlanması çalışması gerçekleştirilmektedir.
- Bölgesel çalışmalar kapsamında çevre ilçelerdeki kadınların ihtiyaçlarına yönelik olarak yardım hizmetleri gerçekleştirilmekte ve bu bölgelerdeki dezavantajlı kadınların sorunlarının tespitine yönelik saha çalışmaları yapılmaktadır.
- Adana'nın farklı yerlerinde yer alan billboard ve panolarda KYŞ bağlamında duyuru ve sloganlar hazırlanarak yayınlanmaktadır. Vatandaşların farkındalığının görsel materyaller ile artırılması, KYŞ için önemli bir arkaplan çalışması olarak etkisini uzun dönemde gösterecektir.
 - İhtiyaç sahibi bireylerin sosyal yardımlardan faydalanmalarını sağlamak,
 - Spor tesislerine yönelik bakım ve onarım çalışmaları yapmak.

4.4. Toplu İş Sözleşmeleri

Ulaşılan toplu iş sözleşmesi (TİS) evrakları; 2020-2021 Genel-İş Sendikası ve Adana Ulaştırma Organizasyon Turizm Ziraat Su Tesis. Tem. Hiz. Ltd. Şti. (Şirket) ile yapılan TİS'leridir. Ancak ilgili şirket ile ABB arasında gerçekleşen TİS'lerin aynı sözleşme şartları ile yapıp yapılmadığı bilinmemektedir.

Temin edilen iş sözleşmesi örneklerinde TCE ve katılımcılık konularında aşağıda belirtilen hususlar ön plana çıkmıştır;

2020-2023 Genel İş Sendikası/MİS ile Adana Büyükşehir Belediyesi Toplu İş Sözleşmesi

- 8 Mart Emekçi Kadınlar Günü 1 Gün sadece kadın işçilere izin verilir. (Önceki dönem aynı adlı sözleşmede bu madde yer almamaktadır.)
- 1 yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiye, çocuğunu emzirmek ve dilerse çalışma saati başında veya sonunda kullanmak üzere, günde iki saat izin verilir.
- Eşi doğum yapan işçiye 10 iş günü
- Doğum yapan işçiye doğumdan sonraki yasal izninin bitimi itibariyle 20 gün ücretli izin verilir.

2020- 2021 Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası (Demiryol-İş) ile Adana Ulaştırma Organizasyon Turizm Ziraat Su ve Su Tes. Gıda ve Et Ürünleri Tem. Hiz. Tic. Ve San. A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi

- (Madde 45) Kreş: İşyerinde 16/08/2013 tarih ve 28737 sayılı resmî gazetede yayınlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları

ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" esasları uygulanarak Emzirme Odaları ve Kreş açılır. Maddesi yer almaktadır.

- İşçilerin işyerinde yıkanma, barınma, ısınma, yemek yeme ihtiyaçları için gerekli olan her türlü tedbirler işverence alınır. "Bayan" çalışanlar için ayrıca soyunma, yıkanma, tuvalet ve dinlenme odaları ve kabinleri temin edilir. Maddesi yer almaktadır.
- 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününde kadın işçiler bir (1) gün izinli sayılır.
- Kadın işçilere her ay kendilerinin belirleyeceği bir tarihte 1 gün izin verilir.
- 1,5 yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiye, çocuğunu emzirmek ve dilerse çalışma saati başında veya sonunda kullanmak üzere, günde iki saat izin verilir.
- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması şartıyla, bir yıl içinde toptan ve bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.
- Doğum yapan işçiye doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 12 hafta olmak üzere, toplamda 20 hafta ücretli izin verilir.

ABB ve Tüm Yerel Hizmet Sen Sendikası 2019-2021 Memur sözleşmesi ek protokol belgesi

Belgede "Sosyal Denge Sözleşmesi"nin 8. maddesi uyarınca yeni düzenleme yapıldığı belirtilmiştir. Ancak ilgili sözleşme tarafımıza ulaştırılmamış olup, ek protokolda yer alan sosyal denge sözleşmesinde proje ile ilintili hususlar şu şekildedir:

- (Madde 14) "Sosyal Çalışmalardan Yararlanma ABB'nin mülkiyeti ve kendi varlıkları üzerinden kurulu olup ABB'ce işletilen lojman, kamp, kreş, etüt, kültür ve benzeri tesislerden çalışanların eş ve çocukları ücretsiz olarak yararlanır." maddesi yer almaktadır.
- (Madde 25) "Doğum yardımı, işveren çalışanların doğan çocukları için net 520 tl doğum yardımı yapar. Karı kocadan sadece birine ödenir."

Derinlemesine Görüşme ve Odak Grup Çalışmalarından Elde Edilen Verilerde Öne Çıkan Durumlar ve Tespitler: Söylem Analizi ve Görüşme Alıntıları Üzerinden

5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" demek "Kadın Erkek Eşitliği" demek midir?

Gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler ortalama iki saat sürmüştür. Bu süreç içerisinde görüşülen kişiye belediye içerisindeki pozisyonu itibari ile yetki ve sorumluluk alanında TCE konusuna dair tanımları ile, ilk aklına gelen deneyim ve durumların neler olduğu sorulmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliğinden ne anladığı sorusu sorulan belediye üst düzey görevlileri, toplumsal cinsiyet ile ilgili tanımlama yaparken ağırlıklı kadın-erkek eşitliği vurgusu yapmıştır.

Verilen cevaplarda çoğunlukla belediye içerisindeki personel arasında TCE konusunda bir ayrımcılık durumunun olmadığı ifade edilmiştir. Ancak toplumsal cinsiyete dair verilen alternatif örnekler ile beraber gerçekleştirilen sondaj faaliyeti ile daha derinlemesine tespitler ortaya çıkmıştır. Çoğunluğun eşitlik olduğuna dair söylemlerinin yanında, kadın çalışanların bir kısmı gelmiş oldukları noktada eşitsizliğe maruz kaldıkları ve ayrımcılık gördüklerini belirten ifadeler kullanmışlardır. Aynı şekilde bir grup erkek çalışan da kadınların ayrımcılığa uğradıklarına şahit oldukları durumların altını çizmişlerdir. Bu durum, belediye içerisinde kadın ya da erkek olmaktan bağımsız bir eşitsizlik sorununun yaşandığını düşündürmektedir. ABB ile yapılan bu çalışmada belediyenin eşitsizlik ortamının ortadan kaldırılmasına yönelik katılımcı tavrı, eşitsizliğin hangi başlangıç noktasından ve nasıl bir yol ile ilerlediğine yönelik olarak yapıcı bir ilerleme kaydedeceğine işaretler. Yapılan derinlemesine ve odak grup görüşmelerinde katılımcı gözlem yöntemine dayanarak elde edilen ve bir durum olarak erkek çalışanların eşitsizliğin kaynağının tespiti ve farkındalığı adına oldukça ılımlı bir profil çizmiş olmaları, belediye içerisinde gerçekleştirilecek eşitlik temelli faaliyetlerin olumlu sonuçlarının yaygınlaşacağı yönünde umut veren, dikkate değer bir veridir.

Sadece kadın ve erkek mi?

Yapılan görüşmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği denildiğinde “kadın-erkek eşitliğinin” anlaşılmış olması önemli bir noktadır. Dezavantajlı erkekler, çeşitli azınlıklar ve göçmenler, engelliler yanında elbette LGBTİ+ hakları ve bu dezavantajlı grupların öncelikle belediye içerisinde ve sonrasında üretilen hizmetlerle ilgili olarak nasıl bir anlamı olduğu; yönetici olarak yaşamış olabilecekleri önemli durumların tespit edilmesi için yöneltilen sorulara çoğunlukla net cevaplar alınamamıştır.²⁴ LGBTİ+ konusunda belediyenin kendi çalışan profili ve belediye personelinin vatandaşlar ile ilişkilerinde nasıl bir yol haritası izlenmesi ve kritik bir dezavantajlı grup olan LGBTİ+ bireylerin durumlarına dair fikir alışverişlerinin yapılması gerekli görülmektedir. Konunun oldukça hassas ve alanında uzman kişilerin yönetiminde, doğru bilginin empati kurularak planlandığı özel oturumlar ve kişisel gizliliğin belediye içerisinde çok önemli bir ilke olarak görüldüğü vurgulanarak yürütüldüğü çalışma, atölye ve toplantıların yapılması gerekli bulunmuştur. Belediyenin bugüne kadar gerçekleştirdiği bu ekseninde bir faaliyeti bulunmamaktadır. Toplumsal yapı içerisinde de halen bir tabu olması sebebiyle farklı nefret suçu olaylarının yaşanması riski de gözönünde bulundurularak, LGBTİ+ vatandaşların kent hakları boyutundaki mağduriyetleri özel bir “vaka” olarak görülerek hareket edilmesi, hem bu bireylerin belediye ile iletişimini artıracak hem de belediyenin içinde hassas bir hizmet sahası olarak koruyabilmesini ve başarılı olmasını sağlayacaktır. Başlangıçta “vaka” olarak titiz bir çalışma ile yürütülen belediye içi duyarlılık ve LGBTİ+ vatandaşların sorunlarına yönelik tespitler, toplum ya da belediye içerisinde tepki çekmeyecek ve bu vatandaşların hedef haline

²⁴ Burada proje ekibinin bir deneyimini anmak, belediye gibi büyük bir kurumun alışlageldik ortamının her türlü yeni yaklaşımı kısıtlayabilme etkisine ışık tutması açısından oldukça önemlidir. -Projenin yazım aşamasında izlemenin çerçevesi TCE kavramı LGBTİ+ vurgusu ile tanımlanmış olmasına rağmen- ilk derinlemesine görüşmelerde belediye hizmetleri ve çalışma ortamlarında LGBTİ+ bireylerine yönelik ihtiyaç ve durum tespiti ile iyileştirmeler yapılması konularında soru yöneltilmemiştir. Proje açılış STK toplantısında paylaşılan ilk sonuçlara gelen ve özellikle LGBTİ+ hak savunucularının geri bildirimlerinin yardımı ile durum düzeltilmiştir. Proje ekibi bu durumu politika belgelerindeki kadın-erkek bağlamında dahi oldukça sınırlı yansımış eşitlik vurgusunun etkisinde kalıp otosansür uygulamış olmak şeklinde değerlendirmiştir. Projenin kısa süre içerisinde başta hedeflediği kapsayıcılığa yeniden kavuşarak devam edebilmesi, projenin kendi katılımcı kurgusunun mümkün kıldığı bir hemşehri dayanışması ile mümkün olabilmektedir. Belediyedeki büyük dönüşümler de ancak, dönüşümü talep eden tarafların geri bildirim ve diğer yöntemlerle katılımı yolu ile güvenceye alınabilecektir.

dönüştürülmediği, bu vesile ile belediyenin de kapsayıcılık adına adımlarını ölçülü ancak emin bir şekilde atması sonucunu getirecektir. LGBTİ+ vatandaşların kentsel haklarının sağlanması, uzun ve meşakkatli bir yol olmakla birlikte ilerleyen dönemde iyi belediyecilik adına gerçekleştirilen faaliyetler açısından oldukça temel bir göstergeye dönüşecektir. Bu sebeple “vaka” adlandırılmasıyla kısa sürede başlanacak görünür hale getirmeye yönelik ılımlı çalışmalar, ilerleyen zamanlarda daha cesur adımlar atılabilmesinin de önünü açacaktır.

Bir kent, kadınlar için dost olabilir mi?

Görüşmelerin devamında ise bir kentin kadın dostu olabilmesi için neler gerektiği sorulmuştur. Kadın dostu bir kent için neler gerektiği sorusuna somut bir cevap alınamamış olup, ağırlıklı olarak Adana'nın kadın dostu bir kent olduğu ifade edilmiştir. Bu düşüncenin sebepleri, kadınların rahatça dolaşabildikleri aydınlatması tam ve güvenli sokaklar, gece sokağa rahatça ve güven içerisinde çıkılabilmesi, otobüslerin gece saatlerinde kadınları durak haricinde istedikleri noktalarda indirmesine olanak tanıyan yeni ulaşım hizmeti, park ve bahçelerde kadın ve çocuklar için güvenli alanların, temel ihtiyaçlara yönelik imkan ve hizmetlerin sağlanmış olması gibi örneklerden hareketle, muhataplara sorumlusu oldukları birimin faaliyetleri ile ilgili olarak sorulmuştur. Sondaj amacıyla belirtilen örneklerin bir kısmının hizmet olarak ABB tarafından sağlandığı ancak bu imkanların kentin her bölgesi için öncelikli olmadığı görüşülen yetkililerce vurgulanmıştır. Görüşmelerde bahsedilenlerin kendi birimlerinin görev alanına girmediği, bahsi geçen hizmetten birebir sorumlu olmadıkları ve hizmet alanı dezavantajlı grupları kapsayan hangi birim ise onun tarafından gerçekleştirilmesi gerektiğini belirten söylem ve ifadelerin yaygınlığı dikkat çekicidir. Buradan hareketle belediyenin, birimin görev tanımından bağımsız olarak bütüncül bir organizma olduğunun ve ortaklıkları sağlamak üzere sahadan elde edilecek tespitlerden yola çıkılarak cevaplanması gereken “Birim olarak biz ne yapabiliriz?” sorusunun içselleştirilmediği ifade edilebilir.²⁵

Belediye hizmetleri ve çalışma ortamlarında toplumsal cinsiyet eşitlikçiliğini sağlamak, tüm birimlerin dönüşümü ile olabilir

Seminer günlerinde odak gruplar öncesinde gerçekleştirilen sunumlarda öncelikle (kadın, çocuk, engelli, yaşlı, göçmen ve LGBTİ+ bireyler gibi) farklı sosyal eşitsizlik alanlarında yer alan dezavantajlı grupların temel sorunlarının belediyenin her birimini yakından ilgilendirdiğine dair farkındalık hedeflenmiş, başta TCE yahut katılımı anıştırmayan bir giriş ile iyi belediyecilik uygulaması bazı “sürprizli” vaka örnekleri paylaşılmıştır. Yine de tüm odak gruplarda katılımcıların bir kısmı kendi birimlerinin TCE ve/veya katılım ile ilgili bir çalışması olamayacağını savunmuştur. Oysa belediyenin bu konulardan en uzak olduğu düşünülen birimleri bile, halk için üretilen hizmetlerde bir sorumluluğu yerine getirmek için tesis edilmiştir ve kendi çalışma ortamlarında farklı toplumsal cinsiyet rollerini üstlenen, farklı sorumlulukları ile sorunları ve çözümlerini farklı noktalardan gören üyeleri bulunmaktadır. Her birimin eşitlik için gerçekleştirebilecekleri olduğu fikrinin kabul edilmesi, değişim için ilk adımdır.

Vaka 1: Mezarlıklar Şube Müdürlüğü tarafından TCE ile ilgili herhangi bir hizmet yapmadığı, ölümün cinsiyet tanımadığı düşünülebileceği değinildikten soran verilen örnek, vefat eden vatandaşın tek başına yaşayan bir kadın olması ve ölümü halinde memleketine götürülmek

25 Dezavantajlı gruplara dair bazı bölgesel ve kapsayıcı örnekler 2. Bölümde ele alınmıştır.

istediği bilgisinin belediyenin mezarlıklar şube müdürlüğü tarafından oluşturulan bir veri tabanına girilmiş olması ve kadın vatandaşın “son talebinin” belediye tarafından iyi bir hizmet uygulaması olarak gerçekleştirildiği anlatılmıştır.

Vaka II: Bunun yanında yine doğrudan TCE ile ilgili olmadığı belirtilen bir başka birim; Karayolları Şube Müdürlüğü ve hava koşulları sebebiyle kapanan yollar örneği önemli bir farkındalık vakasıdır. Yaşlı ve çocukların yoğunlukta yaşadığı mahallelerde kapanan yolların öncelikli olarak temizlenmesi oluşabilecek düşme ve yaralanmaların engellenmesini sağlayacağından dezavantaj ve eşitsizlik yaratan bir durumu çözmektedir.

Bahsi geçen TCE duyarlılığı ile ilgili derinlemesine görüşmeler ve odak gruplardaki ağırlıklı kabul, Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı'nın aktif hale gelmesi ile beraber ABB'nin kentteki kadın vatandaşların sorunlarını ya da kadınlar ile ilgili herhangi bir hizmetin/faaliyetin bu birim tarafından halledilmesi gerektiği düşüncesidir. Ancak yine derinlemesine görüşmelerde Kadın Daire'nin TCE konusunda belediyelerin yasal yükümlülükleri olan (en başta Avrupa Yerelde Eşitlik Şartı'nın gereklerinin aşamalı olarak uygulanması gibi) faaliyetleri gerçekleştirebilmesi için “belediyenin farklı birimleri ile bir arada çalışmaya ve desteğe ihtiyaç duyulabileceği” görüşü de kabul gören bir farkındalık olarak tespit edilmiştir. Burada temel sorun, bir hizmetin TCE ile ilgili olan yönünün nasıl anlaşılacağı ve anlaşılması sonrasında mevcut dezavantajlı durumların çözülmesinde birim olarak yapılması gerekenlerinin görülemiyor olmasıdır. Derinlemesine görüşmelerin bir kısmı (%15'lik bir oran) da göstermiştir ki, yasal yükümlülüklerin çerçevesinin oluşturulmasına ek olarak ilkin belediye çalışanlarının TCE konusundaki ortaklıklarla ilgili bilinçlenmesi ve farklı birimlerin koordineli çalışmasının ne kadar önemli olduğunu anlaması gerekmektedir. Bu gerekliliğin ortaya çıktığı odak grup çalışmaları neticesinde ikinci anket çalışması verilerinin analizinde de bahsi geçecek olan, “birimim ve birimim içerisinde ben ne yapabiliriz?” sorusunun belediye personelinin kafasında oluşması ve cevap arayışları çok önemli bir sonuçtur.

Derinlemesine görüşmelerde benzer bir özeleştirici niteliğinde elde edilen tespitler ile devam etmek gerekirse; farklı birim amirlerinin kadın dairenin faaliyetlerini dile getirirken TCE için her görevin sadece bu birim tarafından yerine getirilmesi gerektiği düşüncesinden hareketle, kadın dairenin ABB'nin TCE konusunda dönüşümü ve farklı birimlerin neler yapması gerektiği ile ilgili olarak koordinasyon birimi görevi görmesi gerektiği görüşü gözlemlenmiştir. Oysa bu görev belediyelerde eşitlik birimleri tarafından yürütülmelidir. Bu belediye hizmetlerinde eşitlik ilkesinin sağlanması değil; belediyeirim ABB'de açılana dek kadın dairenin belediye içinde de personele yönelik yol gösterici bir misyonunun olması gerektiği anlaşılmaktadır. Zira oldukça yeni bir birim olarak kadın dairenin belediyenin halka sunacağı hizmetler açısından gerçekleştirmesi gereken iş yükü zaten oldukça fazladır. Belediye içerisindeki personelin eşitlikçi politikalar için hazırlık ve uygulamaya yeterli hale getirilmesi ve koordinasyonu uzmanlık gerektiren farklı bir görev tanıımıdır. Eşitlik birimi aktif olarak bu görevi üstlenecek yapıda ve güçte oluşturulmalıdır.

Bir Derinlemesine Görüşmeden Tespit: Kadın dairenin ihtiyaç sahibi kadınlara yönelik hazırlanan hijyen kitlerinin içeriğine yönelik, satın alımda hiçbir değişiklik sağlanamaması önemli bir aksaklığa işaret etmektedir. İhtiyaç sahibi grubun talepleri değerlendirilerek hazırlanan hijyen kitleri içeriği, satın alma biriminde çeşitli sebeplerle kadın daireden talep edildiği şekilde karşılanamamıştır. Bu durumda TCE temelli farkındalıklar sonucu hassasiyetle hazırlanarak talep edilmiş farklı tip kadın hijyen pedlerine ulaşamamış ve eksik/ amacını tam yerine getirmeyen paketler hazırlanarak dağıtılabilmektedir. Bu durum her birimde TCE'nin genel çerçevesinin ötesinde birimlerin TCE ile ilintili görevlerinin (sahada yaşanan

problemlerden elde edilen) somut örnekler verilerek ele alındığı eğitim ve uygulamalı atölye çalışmalarının yapılmasının gerekliliğine işaret eden belki küçük ancak çok önemli bir örnektir. Eşitlik birimi, belediye tüm birimlerini kapsayan elzem dönüşümü sağlayacak tüm çalışmaları yerine getirebilecek bir çözüm olarak görev yapacağı bir statüde, doğru tanımlanmış sorumluluk ve yetkilerle kurulmalıdır.

5.2. Katılımcılık

Projenin ikinci odağı olan katılımcılık yine hem belediyenin çalışma ortamlarında hem de vatandaş ve belediye arasındaki iletişim ve etkileşimlerde incelenmiştir.

Katılımcılık Derken?

Katılımcılık denince ne anladıkları sorulan belediye çalışanlarının büyük bir çoğunluğu sorunun açılmasını talep etmiştir. Dolayısı ile belediye içerisinde çalışanların çalıştıkları birim içinde, diğer birimler ile ilişkileri ve koordinasyonlarında, yaptıkları iş ve sorumlulukları ile ilgili ne tür geri bildirim ve etkileşim mekanizmaları olduğu, fikirlerinin sorulup sorulmadığı ve şayet soruluyorsa önerilerinin, taleplerinin ne kadar dinlendiği ve değerlendirildiği ile ilgili görüşlerinin alınmak istendiği açıklanmıştır. Belediyenin politika belgelerinde sözü edilmiş olan personel memnuniyet anketlerinin sınırlı sorular içerdiği, yaygın veya sık uygulanmadığı, açık uçlu ve çalışanların görüşlerine baş vurulan çalışmaların yeterince etkin bir şekilde gerçekleştirilmediği tespit edilmiştir.

Kurum içi ast-üst arası etkileşimin (pandemi sürecinin getirdiği kısıtlama durumları hariç tutulursa) yeterince etkin ve sistemli yapılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ast-üst ilişkisinin sadece görev verilmesi ve yerine getirilmesi olmaktan öte birim içerisindeki personelin yaşadıkları sorunlar ya da dile getirmek istedikleri problemlerinin paylaşıldığı bir birim içi dinamiği olduğu ve bu işleyişin düşük bir oranda belli birimler nezdinde gerçekleştiği tespit edilmiştir.²⁶

Odak grup görüşmelerine katılan çalışanların, kendilerinin dahil edildiği ve görüşlerinin alındığı belediye içi anket çalışmalarının çok az ve yetersiz olduğunu dile getirmelerine rağmen, odak grup çalışmalarına katılım sayılarının da düşük gerçekleşmesi çelişkili bir durum olarak değerlendirilmiştir. Odak gruplar planlanırken katılımı artırması ümidi ile zaman ve mekân belirlemede tüm imkânlar değerlendirilmiş, başkanlık oluru çıkarılarak hem resmî yazışmalar hem telefonlarla tekrarlı davetler gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, katılımın (iş günü ve görev saatinde mesaide sayılacakları söylendiği halde) eksik gerçekleştiği görülmüştür.²⁷ Bu sebeple politika öneri kitapçığında da belirtildiği gibi, resmi olmasının yanında düzenli ancak

²⁶ Odak grup görüşmelerinde ve derinlemesine görüşmelerden hareketle, birim içi dinamiği ve ekip toplantılarının yapılma oranının ihtiyacın oldukça altında gerçekleştiği tespit edilmiştir.

²⁷ Sunum ve odak grup görüşmeleri oturumlarına dair: kimi davetli müdürlüklere bağlı buldukları daire başkanlığından resmî görevlendirme yazılarının yönlendirilmediği öğrenilmiştir. Mesai olarak katılım zorunluğuna rağmen, kayıt formunu doldurmuş ve/veya telefon görüşmelerinde katılım sağlayacağını bildirmiş olanların dahi bir kısmı katılım gerçekleştirilmemiştir. Bu durumun üstesinden, gelip hedeflenen sayıyı yakalamak üzere sonraki oturumlarda davet edilen personel sayısı artırılarak gelinmiştir. İkincil bir kayıp ise, proje genel tanımı ve bulguları ile toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında iyi uygulamalar ve hukuki durum özet sunumları sonrasında, odak gruplar oluşturulurken de katılımlarda kısmi azalma gerçekleşmiştir.

samimi ve dostane bir ortam oluşturularak, daire başkanlığı bazında ve aynı zamanda belediye geneline açık gerçekleştirilecek etkinlikler ile personelin çalışma ortamları, çalışma mantığı ve sistematığına dair görüşlerinin alınmasının önemli bir faaliyet olacağı görüşünderiz. Bu buluşmalarda geliştirilecek olan çözümler, sadece belediye iç işleyişindeki katılımıılığı değil; personelin iş kalitesi ve etkinliğini/aidiyetini de artıracaktır.

Odak grup görüşmeleri sırasında personelin masalara dağılımının farklı birimlerde çalışan kişiler baz alınarak (proje ekibi tarafından) yapılması, söz alma ve sorulan sorulara açık cevap vermeye engel olmuştur. Odak gruplarda "okuyucu" olarak ifade edilen ve bir personelin bir başka personeli "ispiyonlaması" anlamına gelebilecek durumların oluşabileceğinden çekindiklerini ifade etmeleri, belediye çalışanları arasındaki güven/güvensizlik ilişkisine dair önemli bir gösterge olarak gözlemlenmiştir.

Katılımcılık konusunda bir diğer boyut olan belediye-vatandaş arasındaki etkileşim konusunda birimlerin gerek derinlemesine görüşmeler gerekse de odak gruplardan elde edilen veri göz önünde bulundurulduğunda; her daire başkanlığının yetki alanına giren konularda halk ile iletişimin ve sahaya (mahallelere) giderek yapılan kamuoyu çalışmalarının belirsiz kaldığı görülmüştür. Birimlerin görev tanımları sebebiyle sahaya inmeleri gerektiğini belirttikleri durumlar mevcuttur. Ancak bu saha görevlerinin vatandaş ve birimin ilgili sorumluluğu üzerinden etkileşim ve görüş alışverişini içermiyor olması, katılımıılık ile tespit edilmesi istenen içeriği yeterince karşılamamaktadır. Muhtarlık İşleri Daire Başkanlığı ile yapılan görüşmede sahadaki belediye temsilcisinin muhtarlar olduğu ve vatandaşın sorunlarının muhtarlar aracılığıyla belediyeye ulaştığı belirtilmiştir. Bunun yanında Derman aracılığıyla yapılan yardım ve hane desteklerinin ulaştırılması sırasında tespit edilen ya da vatandaşların ilettiği problem/görüş sistematik ve kentin tamamına ulaşılan bir ağ olarak işlememektedir.

Dilek, şikâyet ya da öneriler ile ilgili vatandaşların 153 hattı üzerinden görüşlerinin alındığını dile getiren birimler çoğunlukta olmuştur. Bu yöntem ile elde edilen talep, şikâyet ya da görüş akışı "dolaylı bir vatandaş girdisi" olduğu için vatandaşlara geri bildirim sağlanırken de hem geç dönüş yapılması hem de etkili bir çözüm sunulmaması sonucu ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda tespit edilen bir aksaklığın şikâyet aşamasına gelmeden çözülmesi için saha ve birim arasındaki katılımıılık esas alınan ilişki çok önemlidir ve belediye hizmetlerinin görünür ve etkin olması adına da çok büyük avantaj sağlamaktadır.

Vatandaş bir sorun yaşandıktan sonra dolaylı girdi ile (153 aracılığıyla) birimlere giden problemler, etkin bir belediye olmak adına sorun ortaya çıkmadan çözmeye yönelik bir bilinç ve farkındalık ile proaktif olarak (sorun yaşanmadan önce) ortadan kaldırılmalıdır. Etkin ve iyi uygulama örneği bir belediye olmak için proaktif çözümler çok önemlidir.

5.3. Derinlemesi Görüşme ve Odak grup çalışmalarındaki Dikkat Çekici Söylemler

Kadın çalışanların birimlerinin görev tanımı içerisine giren herhangi bir faaliyetleri yoksa TCE konusunda herhangi bir söz almadıkları görülmüştür. Erkek çalışanlarla benzer bir şekilde TCE konusunun belediyenin kadın dairenin ilgilenmesi gereken bir konu olduğunu belirtmeleri, bu olguya yabancılaştıklarını göstermektedir.

TCE konusunda söylemde bulunan kadın çalışanlar ise iki temel gruba ayrılmaktadırlar; ilk grup kadın erkek eşitliğinde herhangi bir farklılık gözetilmemesi gerektiğinden söz etmektedir.

Pozitif ayrımcılık konusunun kadınlar tarafından suiistimal edildiğine değinen bu gruptaki kadınlar, "Erkek ile eşit olmak aynı görevleri yapabilmek anlamına gelmektedir, aksi takdirde biz kendimizi ayırmış oluruz" ifadesini kullanmışlardır. İkinci grup ise kadın ve erkeğin eşit olmadığı, kadın çalışanlar olarak hem ev hem de belediyede çalışmak zorunda kaldıkları, gündüz görevlerinin başında akşam ise bir erkek belediye çalışanından farklı olarak eve gelip bir de evdeki (yemek, çamaşır, ütü, çocuk bakımı gibi) işlerden sorumlu olduklarını dile getirmiştir.

Uluslararası platform ve yerelde belediyenin bağlı olduğu anlaşmalar ile ilgili görüşülen yöneticilerin detaylı bir bilgi sahibi olmadığı ancak bu durumun zaten "birim" olarak kendileriyle direk ilintili olmadığı açıklaması ile pozisyonlarını doğruladıkları tespit edilmiştir. Bu durum, kurumda dezavantajlı gruplarla ilgili bir birim varsa TCE'nin o birimin konusu olduğu fikrinin kurumsal kimlikte kendi etkinliği ve yaratabileceği farkındalığı içselleştirememiş olma hali olarak değerlendirilmiştir. 5 kadın yönetici dışında diğerlerinin de TCE konusunda duruş olarak mesafeli olması, TCE konusunu ötekileştirme veya içselleştirmeme halini doğrular niteliktedir.

Aynı şekilde belediye içerisinde birim bazında elde edilen verilerin cinsiyet kırılımı ekseninde saklandığı bilgisine erişilmiş olması oldukça dikkat çekici bir veridir. Bu verilerin ilgili politika belgelerinde yer almasının ne kadar önemli olduğuna odak grup çalışmalarında yapılan vurgu ile açıklanmış olup bundan sonraki politika belgelerinin düzenlenmesi aşamasında hassasiyet gösterileceği görüşmeye katılan personel tarafından belirtilmiştir.

"Toplumsal Cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin toplumda eşit olduğu anlamına gelmektedir." İfadesi odak grup çalışması sırasında personelin %85'inin kullandığı bir tanımlamadır. Belediye içerisinde görev sahaları içerisinde ise kadın çalışanların- anne olmak, işten eve gittiğinde de görevlerinin bitmediği, bu sebeple işlerinin erkek çalışanlardan daha zor olduğunun dile getirildiği ifadeler tespit edilmiştir.

"Erkekler eve gittiklerinde işleri bitiyor, biz kadınlar ise işte görevimizi yerine getiriyoruz, eve geliyoruz bu seferde anne-eş görevlerini yerine getirmek zorundayız. İşimiz hiç bitmiyor, ne evde ne işte." İfadesinin (odak grup çalışma masalarında) kadın belediye personeli tarafından kullanılmış olması, cinsiyetler arası eşitsizliğin iş yerinde sahip olmayı bekledikleri 'ayrıcılık' talebini haklılaştırmak adına olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun bir diğer göstergesi ise cinsiyetlerinden (kadın olmalarından) dolayı çalıştıkları birimde eşitlik ortamı yaratılmasına yönelik imtiyazların, birim amirleri ve (erkek) iş arkadaşları tarafından doğal karşılandığını ifade eden kadın katılımcıların oranı %51 olarak tespit edilmiştir. Özel güvenlik olarak çalışan kadınların odak grup çalışmalarında ifade ettikleri bir diğer kadın erkek eşitliğinin sağlanmaya çalışıldığına dair söylemleri ise "çalışma saatleri ve görev yerlerinin öncelikle kendilerine sorulduğu ve varsa gece vardiyalarının gerekli olduğu sahalar da kendilerinin yerine erkek çalışanların görevlendirildiğidir." Pozitif ayrımcılığın kendi iş tanımları ve cinsiyetleri arasındaki ilişki üzerinden pratik görev dağılımı içerisinde hayata geçirildiği davranış şekli, iki şekilde değerlendirilebilir.

i)TCE konusunda duyarlı birimlerin pozitif ayrımcılık ekseninde hareket ettikleri ve bunu kadın personelin öncelikli grup olarak görülmesi ve eşitleme eğilimi. Ki odak grup çalışmasındaki personel ifadeleri de kadınların bu dezavantajlı durumunun görünür olmasına olumlu bakan çoğunluktadır.

ii) Ancak üst düzey yöneticiler ile gerçekleştirilen yüz yüze mülakatlar içerisinde belediyenin herhangi bir biriminde istihdam edilen kadınların, cinsiyet eşitsizliği ile oluşabilecek mağduriyetleri gidermek adına yapılacak -çalışma saati düzenlenmesi, çalışma sahasında kolaylık sağlanması- düzenlemelerin eşitsizliği devam ettirmeye yönelik olduğunu dile getirmiştir.

“Kadın ya da erkek olması farketmeksizin her belediye çalışanı sorumluluğu olan görevi yerine getirmekle yükümlüdür. İmtiyazlar, eşitsizliğin ortaya çıkması ve devam etmesine sebebiyet verir. Bir kadın çalışan da erkek çalışanın yaptığı işi, eğer o işi yapabileceğini düşünüp başvurmuş, ben bu işi yaparım demişse, işin gerektirdiklerini sonuna kadar yerine getirmelidir. Tabiki biz özel durum ve hassasiyet gerektiren sahalar olduğunun da farkındayız. Ama bir kadın çalışan ben bunu kadın olduğumdan dolayı yapamam diyorsa asıl eşitsizliği kendisi baştan yaratıyor demektir.” Pozitif ayrımcılık ve kota gibi tartışmaların ülkemiz ve dünyada TCE ve özellikle kadın-erkek eşitliği bağlamında oldukça önemli bir yeri vardır. Bunun yanında kadın- erkek eşitliğinde dezavantajlı durumların güçlendirilmesi ve desteklenmesinin eşitsizliği yeniden ürettiğine dair kabul ve tartışmalarında olduğu bilinmektedir. Bu noktada toplumdaki eşitlik algısının ve eşitliğin araçsallaştığı durumların objektif bir şekilde değerlendirilmesi önemli bir başka farkındalık konusu olarak altı çizilmesi gereken ve projenin odak grup çalışması aşamasına başlarken yapılan tanıtım sunumunda da yer verildiği gibi eşitlik, eşitlikçilik ... vb gibi kavramsallıkların belediye kurumu içerisinde de -kavramsal boyuttan ziyade - davranış ve söylemlerdeki değişim için çok gerekli olduğu görülmüştür.

TCE adına belediye tarafından yapılması planlanan ve tamamlanan meslek edindirme ve kadınların güçlendirilmesi ile ilgili çalışma faaliyetlerinin de bu eksen de değerlendirilmesi gerekmektedir. TC rollerinin yeniden üretimine zemin hazırlayacak kurs ve etkinliklerin farkında olarak dile getirilen bir yönetici mülakatından alıntı ile bu duruma dair ABB olarak hangi noktada bulunduğu değerlendirilebilir.

“ Alışılanın aksine ve farklı algılanabilecek olmasına rağmen genellikle erkeklerin yapacağı düşünülen meslekleri kadınların da öğrenmelerine yönelik çaba sarfediyorum.” İfadesinden de anlaşıldığı gibi ABB içerisinde eşitliğin öncelikle kadınların erkekler ile eşit olduğunu farketmeleri ve “gender neutral” iş sahibi olabileceklerini pratik etmeleri gerektiğine dair bir hareket tarzının da olduğu gözlemlenmiştir.

Birincil ve İkincil Anket Verilerinin Metinsel ve Şematik Değerlendirmesi

Birincil Anket çalışmasına katılımın artması için düzenli hatırlatmalar yapılmış, anketin olabildiğince fazla personel tarafından tamamlanması için oldukça fazla çaba sarf edilmiştir. Gerçekleştirilen birincil anketlerden elde edilen sayısal veriler izleme raporunun devamında ele alınmıştır. İlgili anketin çalışanlar ve yönetici personel tarafından cevaplandırılması adına Kadın Daire Başkanlığının harcadığı mesai ve çabası çok değerlidir. Birim olarak kadın konusundan dezavantajlı grupların tamamına ulaşmak ve sistematik bir düzen kurarak ilerlemek gerektiğinin farkında olan birim amiri ve çalışanları ile bu projenin her aşamasında destek vermişler, yüksek katılım ve etkin sonuç sağlanması için emek harcamışlardır.

Bu yüksek çabanın bir neticesi olarak birinci anket ve ikinci anket çalışmasındaki katılım oranı hedeflenen sayıya yakın rakamlara ulaşmıştır. Her iki anket çalışması içerisinde de personelin katılımı hem daha çabuk hem de sayı olarak daha fazla olmuştur. Aynı şekilde görüş ve önerilerin sorulduğu anket sonu açık uçlu soruya yöneticilerden gelen görüşler çok düşükken; çalışanların genel bir yorum olarak böyle bir anket çalışmasının daha önce kendilerine hiç yapılmadığını belirtmeleri başta olmak üzere, memnuniyet ve teşekkürlerini iletenlerin sayısı çok yüksektir.

6.1. Birincil yönetici ve personel anketleri genel özeti:

Üst düzey yöneticiler belediye içerisinde cinsiyet ayrımcılığının olduğu ve farklı kimlik unsurları sebebiyle dezavantajlı grupların mağduriyet yaşadığı görüşünü belirtmişlerdir. Bu sorunun çalışanların büyük çoğunluğunca ayrımcılık yaşamadıkları ve yaşanmadığı yönünde yanıtlanması, belediyenin üst kademeleri içerisinde “cam tavan” etkisinin yaşandığı gözlemini yapmamıza neden olmuştur.

Katılımcılık adına veri tespitinin amaçlandığı sorularda yönetici personelin saha ve vatandaş ile etkileşim konusunda zayıf olduğu tespit edilmiştir. Vatandaş ile birebir etkileşimin az olmasının öncelikli sebebi olarak görev tanımlarının kapsamı ve yoğunlukları dile getirilirken; vatandaşın sorunlarının belediye hatlarından (özellikle 153 gibi) kendilerine ulaşmasına vurgu yapılmıştır. Bu durum, odak grup görüşmelerinde de üst düzey yöneticilerin söylemlerinde tespit edilmiş olup vatandaş ile birebir iletişim ya da saha aktivitelerinin birimler bazında ve dikey olarak da yaygınlaştırılması gerektiği politika önerilerine eklenmiştir. Kısaca çözüm önerisi olarak ortaya koyulan husus, her birimdeki her kademe personelin vatandaşın sorunları ile ilgilenmesi gerektiği değil; ancak her birimin vatandaş ile iletişiminin olabildiğini sağlayacak birimler arası koordinasyonun önemidir. Anketlerden elde edilen dikkat çekici bir diğer husus da 153 hattının anketi dolduranların çoğu tarafından dile getirilen bir katılımcılık aracı olduğudur. Bu hattın aktif bir araç olmasının belediye için bir artı olmasının yanında katılımcılığın sadece bu hat üzerinden anlaşılması belediyenin kendi içinde ve vatandaşlarla kurduğu aidiyet ilişkisinin geliştirilmesi gerekliliğinin bir işaretidir.

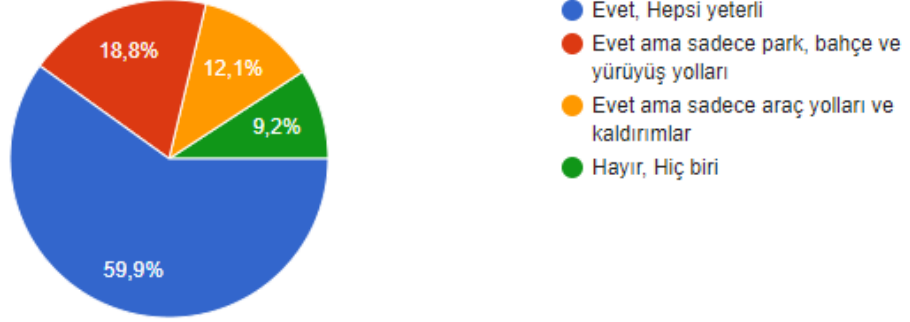
6.1.1. Birincil Personel Anketi

TABLO 1 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Özellik	Frekans	Yüzde	Özellik	Frekans	Yüzde
Yaş			Medeni Durum		
20-30	37	%7,6	Evli	381	%78,1
31-40	254	%52	Bekar	80	%16,4
41-50	79	%36,9	Boşanmış	17	%3,5

51+	17	%3,5	İlişkim var	4	%0,8
			Diğer	6	%1,2
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	53	%10,8	İlkokul	6	%1,2
Erkek	435	%89,2	Ortaokul	31	%6,3
Çalışılan Yıl			Lise	317	%64,8
0-1	21	%4,3	Meslek Yüksekokulu	38	%7,8
2-3	16	%3,5	Üniversite	88	%18
4-5	42	%8,6	Yüksek Lisans	5	%1,3
6-7	95	%19,4	Doktora	1	%0,2
8+	313	%64,2	AÖ Halkla ilişkiler	1	%0,2
Çalışılan Birim			Üniversite terk	1	%0,2
Özel Güvenlik	378	%77,5	Çocuk sahibi olma durumu		
Şoför	17	%3,5	Evet	377	%77,3
Zabıta	34	%7	Hayır	111	%22,7
Derman	3	%0,5			
Diğer	56	%11,5			
Toplam	488	%100	Toplam	488	%100

Vatandaşların kullanımına ait parklar, bahçeler, yürüyüş yolları; araç yolları ve kaldırımların aydınlatmalarını yeterli buluyor musunuz?



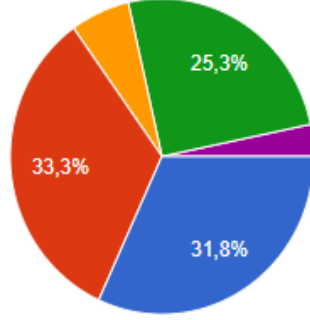
"....., parkların güvenliğinin iyi olduğunu gösteren bir göstergedir." dendiğinde noktalı kısım için aşağıdaki durumları en önemliden en az önemliye doğru nasıl sıralarsınız?

1-5 arası önem derecesi ortalamaları:

Durumlar	Ortalama
Park aydınlatmalarının sık ve sürekli açık olması	1,584867
Güvenliklerin sayısının ve görünürlüğünün artması	1,799591
Kadına taciz vakalarının yaşanmaması	1,764826
Park çevresinin korunaklı olması	1,932515
Parkları kullanan kadın ve çocukların sayısının çok olması	2,210634

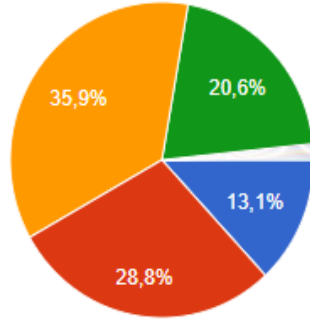
*1: En önemli (En küçük ortalama en önemli bulunduğu anlamına gelmektedir.)

Sizce Belediyenin vatandaşlara hizmet veren "tüm" açık alanları (Park, Bahçe, Yürüyüş alanları) "her saatte" kadın vatandaşlar için güvenli midir?



- Evet, Tümü ve Her saat
- Evet, Tümü ancak Belirli saatler arasında (Özellikle Gündüz)
- Evet, Bazı Açık alanlar, Her saat
- Evet, Bazı Açık Alanlar ve Belirli Saatler arasında (Özellikle Gündüz)
- Hayır, Hiç biri ve Hiç bir saatte

Belediye otobüslerinin kullanımı ile ilgili olarak "SADECE KADINLAR (ve çocuklar) İÇİN" otobüsler ayrılması düşüncesine/uygulamasına katılıyor musunuz?



- Evet, Kesinlikle gerekli bir uygulama.
- Evet, uygulanabilir.
- Hayır, uygulanması zor ve doğru değil.
- Hayır, Kesinlikle yanlış bir uygulama o...
- hayır ayrışma yapılmamalı ama birlikt...
- Yanlış
- Kadın erkek aynı otobüs fakat kadınl...
- Aynı otobüsler değil fakat otobüslerde...

▲ 1/2 ▼

Lütfen aşağıda verilen belediye otobüslerindeki potansiyel sorunları (bizzat görevde yaşadıklarınızdan ya da kişisel deneyimlerinizden yola çıkarak) en önemliden daha az önemliye doğru sıralayınız.

Durumlar	Ortalama
Kalabalık olması	1,854806
Kadın, çocuk ve engelliler için kullanım kolaylıklarının azlığı	2,165644
Otobüse kartsız binmeye çalışılması	2,186094
Aracın bakımsız ve eski olması (Klima vd. arızaların sık olması)	2,282209
Hırsızlık	2,441718

Taciz vakalarının yaşanması	2,464213
Güzergahların çok uzun olması	2,721881

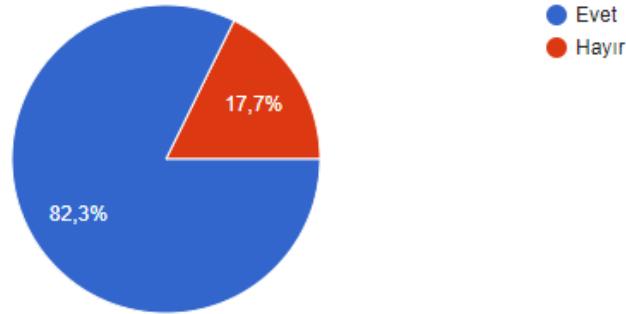
*1: En önemli (En küçük ortalama en önemli bulunduğu anlamına gelmektedir.)

Belediyenin vatandaşlarına fayda sağlamak için hangi çalışmalara öncelik vermesi gerektiğini düşünüyorsunuz? (Lütfen aşağıdaki çalışma sahalarını en önemli gördüğünüzden en az önemli olduğunu düşündüğünüz alana doğru sıralayınız.)

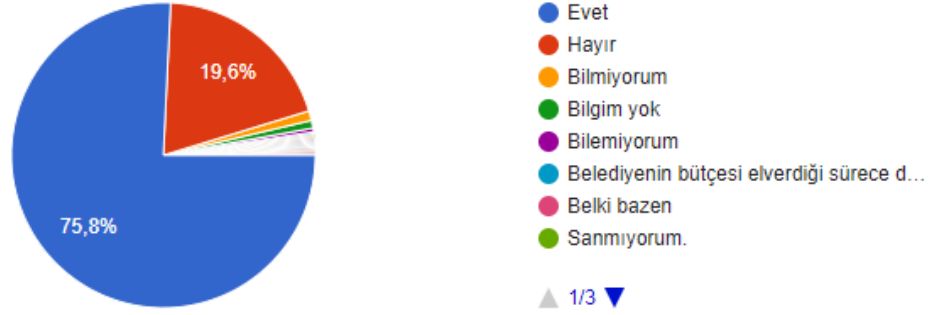
Durumlar	Ortalama
İstihdam Sahası Yaratılmasına dair Çalışmalar	1,72597137
Çevre düzenlemesi ve yaşamsal alanlar	1,899795501
Sağlık Hizmetleri	1,944785276
Sosyal Yardımlar ve İmkanlar	1,985685072
Kadının ekonomik ve sosyal olarak güçlendirilmesi	2,034764826
Eğitime Erişim ve Mesleki Eğitim İmkanları	2,165644172
Kültürel Faaliyetler	2,261758691

*1: En önemli (En küçük ortalama en önemli bulunduğu anlamına gelmektedir.)

Belediyenin halka sağladığı sağlık hizmetlerini (sağlık taramaları..vd.) yeterli buluyor musunuz?



Sizce bu sağlık tarama hizmetleri vatandaşlara düzenli, doğru ve eşit ulaşıyor mu?

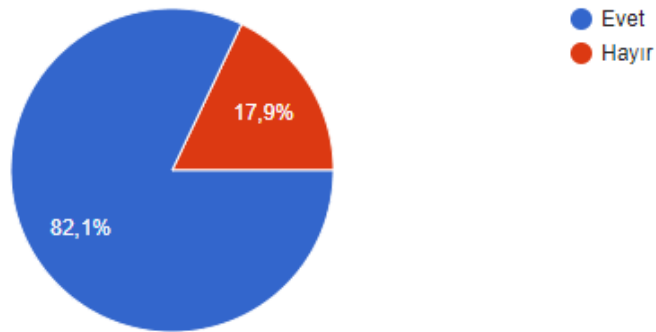


Sizce belediye tarafından vatandaşlara yönelik sağlanan sağlık taramalarında öncelik hangi alanlarda olmalı? Lütfen aşağıdaki alanları en önemliden daha az önemliye göre sıralayınız.

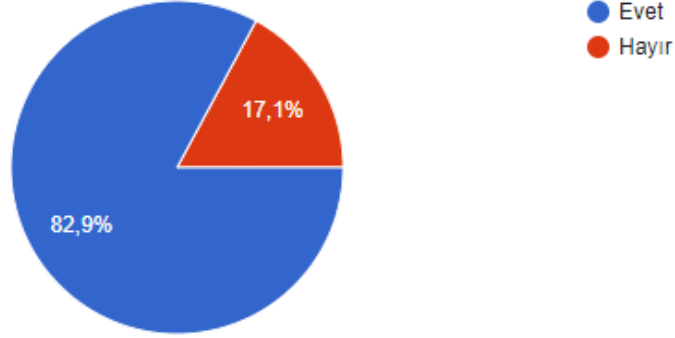
Durumlar	Ortalama
Meme Kanseri ve Doğum Kontrolü	2,192229
Kanser Taraması	2,619632
Akciğer taraması	2,985685
Diyabet ve iç hastalıklar	3,00409
Alerji	4,259714

*1: En önemli (En küçük ortalama en önemli bulunduğu anlamına gelmektedir.)

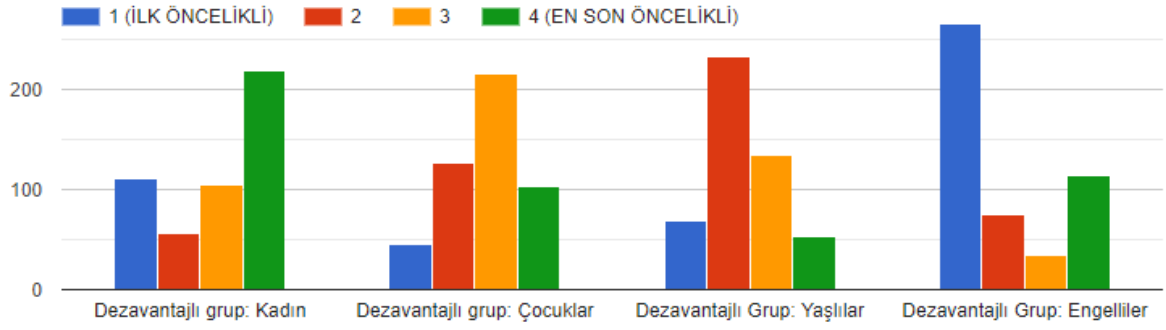
Belediyenin halka yönelik sosyal hizmetlerini ve yardımlarını yeterli buluyor musunuz?



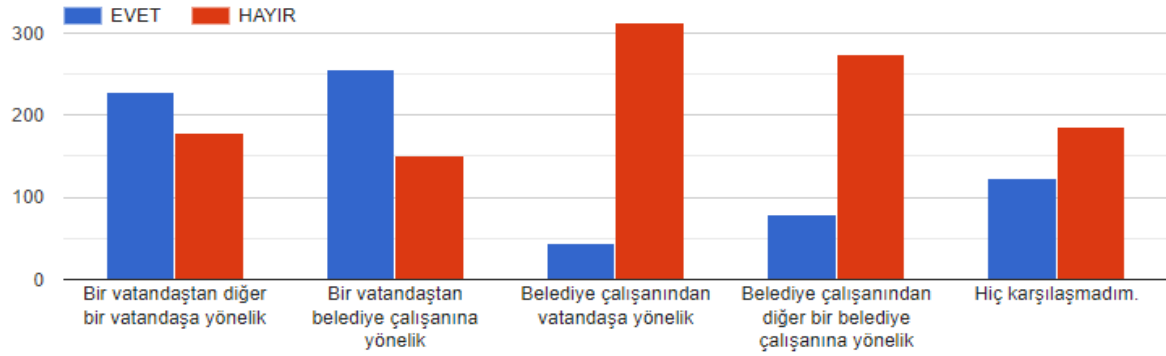
Sizce halka sağlanan bu sosyal hizmet ve yardımlar doğru kişilere ulaşıyor mu?



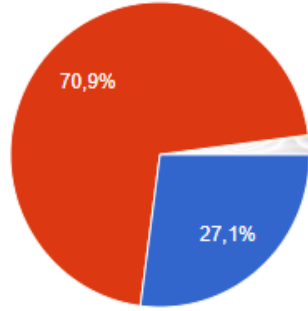
Sizce belediyenin sosyal hizmet ve yardımlarının ilk önce aşağıdaki dezavantajlı gruplardan hangisine ulaşması gerekir? (Lütfen ilk önce ulaşması gerekenden en son ulaştırılabilecek gruba göre sıralayınız.)



Çalıştığınız süre zarfında herhangi bir taciz (şiddet, sözlü hakaret..vb) durumu ile karşılaştınız mı? Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.

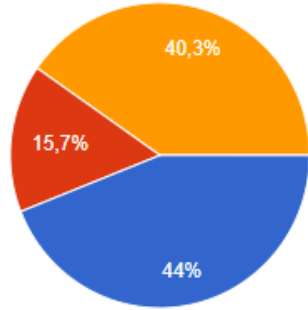


"Bir taciz durumunun şikayet edilebilir olması için;...." Bu cümlelerin devamını nasıl tamamlarsınız?



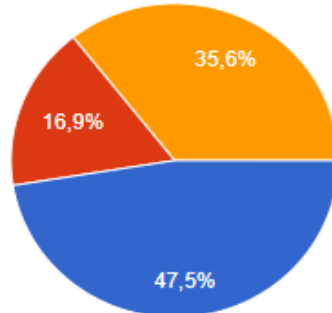
- Fiziksel veya cinsel taciz olması gerek...
 - Sözlü ya da tavır/hareket bile olması y...
 - ikisi içinde geçerlidir.
 - Her türlü tacizin şikayet edilebilir olma...
 - Bilmiyorum
 - Her ikisinde
 - bazen uygulanan mobing bile yeterli ol...
 - Fiziksel, cinsel, sözlü tavır
- ▲ 1/2 ▼

Belediyenin kendi çalışanları için sağladığı kreş veya gündüz bakım evi imkanlarını yeterli buluyor musunuz?



- Evet
- Hayır
- Bir bilgim yok.

Adana Büyükşehir Belediyesi içerisinde çalışan personel arasında kadın ve erkek çalışan sayısını dengeli (eşit) buluyor musunuz?



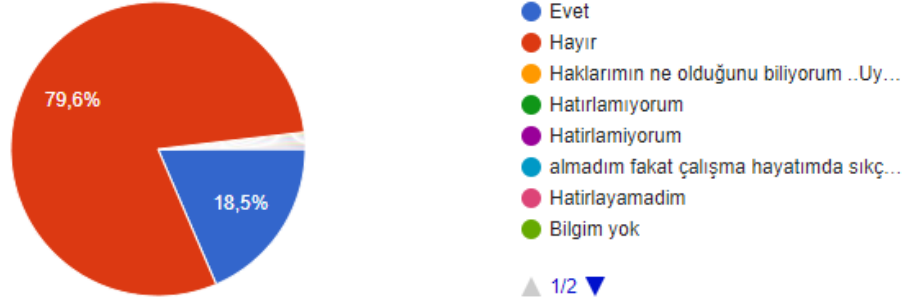
- Evet
- Hayır
- Bir bilgim yok

Hizmet sahanızı da düşünerek Adana'da gördüğünüz aşağıdaki toplumsal sorunları lütfen en önemliden daha az önemliye doğru sıralar mısınız?

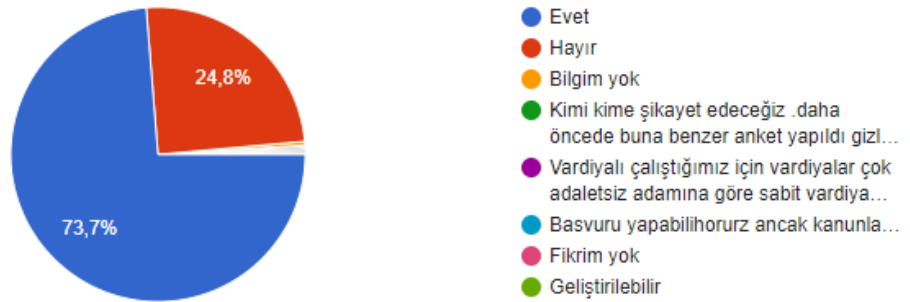
Durumlar	Ortalama
Yoksulluk	1,699387
Madde Bağımlılığı	2,096115
Trafik	2,09816
Göçmenler	2,139059
Kadına Yönelik Şiddet	2,216769
Eğitim: Okur- Yazar düşüklüğü	2,664622
Altyapı ve Kanalizasyon	2,701431
Hırsızlık ve Yağma	2,707566

*1: En önemli (En küçük ortalama en önemli bulunduğu anlamına gelmektedir.)

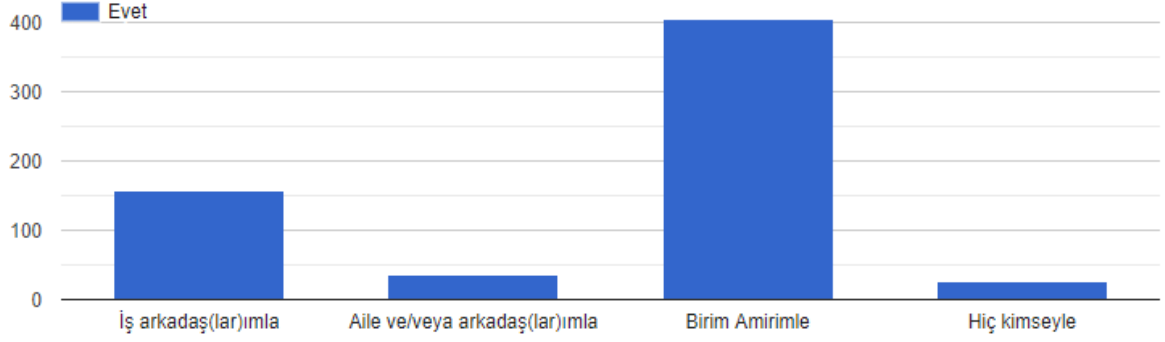
"Mobbing" konusu ile ilgili hiç meslek içi eğitim aldınız mı?



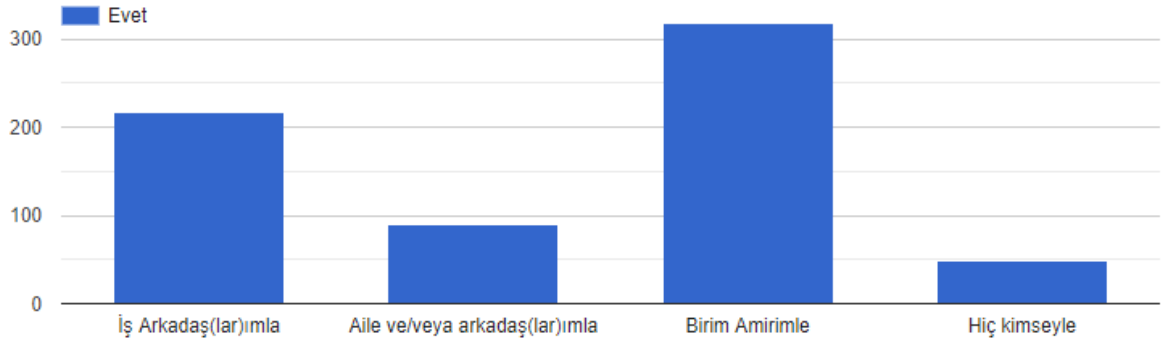
Belediye içerisinde herhangi bir yanlış gidişat/durum için başvuracağınız ilgili ve güvenilir bir birim olduğunu düşünüyor musunuz?



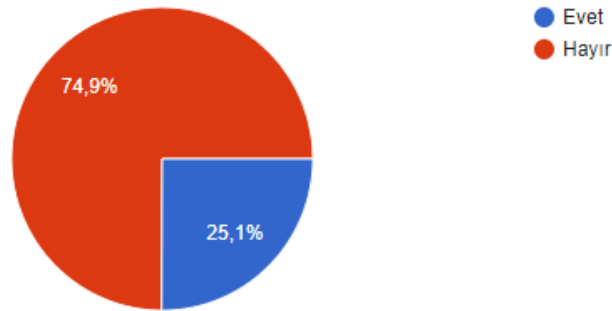
Hizmet sahanızda (siz- vatandaş arasında ya da siz ve başka bir çalışan arasında) yaşadığınız bir sorun ya da deneyimlediğiniz olumsuz bir durum olduğunda bunu İLK kim(lerle) paylaşırsınız?



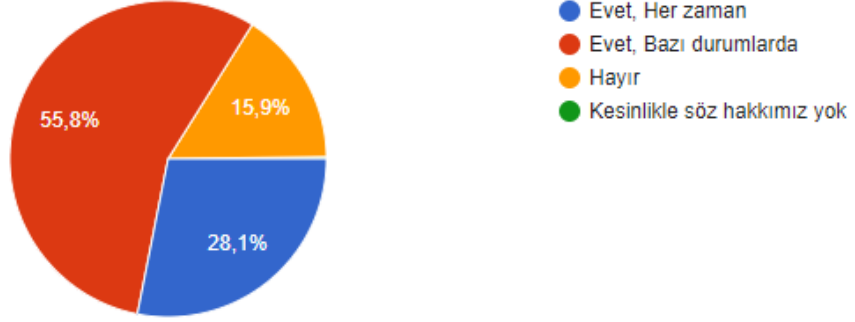
Hizmet sahanızda (siz- vatandaş arasında ya da siz ve başka bir çalışan arasında) yaşadığınız OLUMLU bir durum olduğunda bunu İLK kim(lerle) paylaşırsınız?



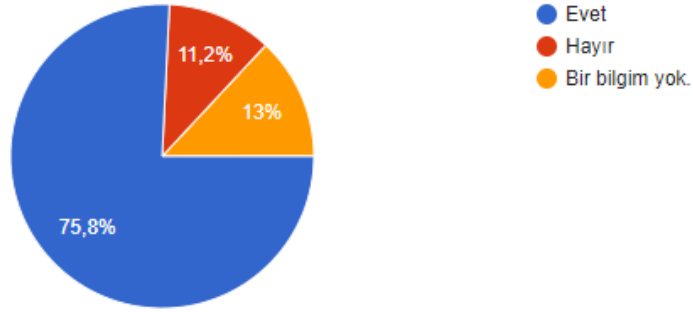
Çalışma süreniz zarfında hizmet sahanıza yönelik yaşanan/ yaşadığınız olumlu ya da olumsuz durumların tespit edilmesine yönelik hiç belediye içi anket çalışması deneyimlediniz mi?



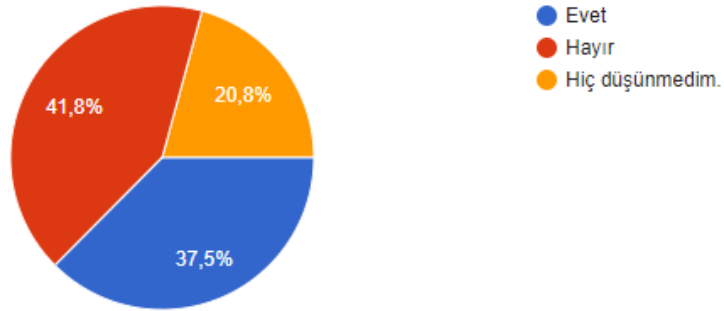
Belediye çalışanı olarak uzman olduğunuz çalışma sahanıza ilişkin söz hakkınız olduğunu düşünüyor musunuz?



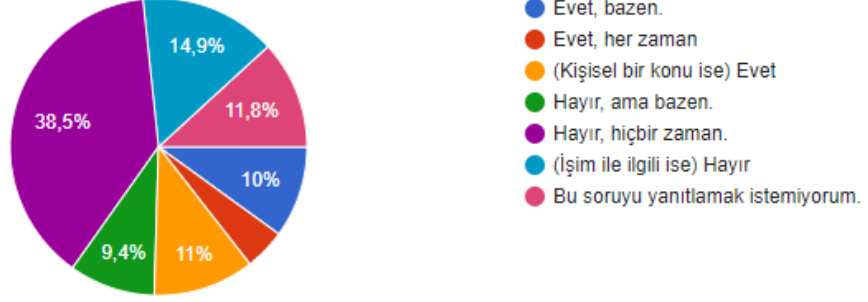
Performansa dayalı çalışmanın doğru ve çalışanın verimini artıran bir uygulama olduğunu düşünüyor musunuz?



Çalışma performansının kadın ya da erkek belediye çalışanları arasında farklı olduğunu düşünüyor musunuz?



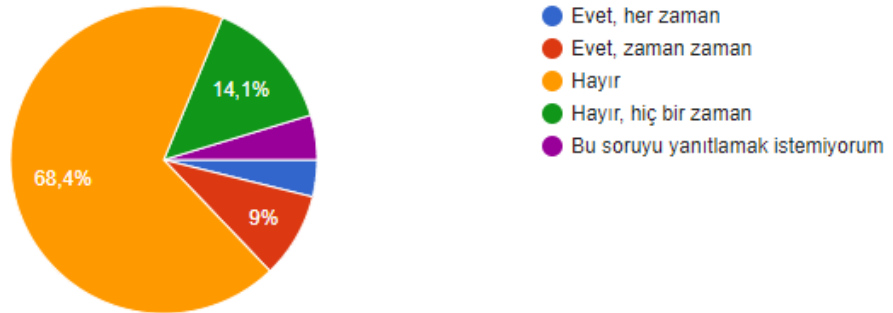
Biriminiz içerisinde bir başka belediye çalışanı ile iş ile ilgili ya da kişisel bir sorun yaşadığınızda bunu biriminize bildirmekten çekinir misiniz?



Kendi ekibinizde(çalıştığınız birimde) kadın-erkek çalışan dağılımını eşit buluyor musunuz?



Biriminiz içerisinde cinsiyetinizden dolayı ayrımcılığa uğradığınızı düşündüğünüz oluyor mu?

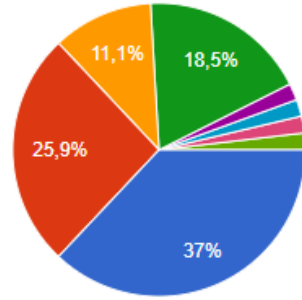


6.1.2. Birincil Yönetici Anketi

TABLO 2 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

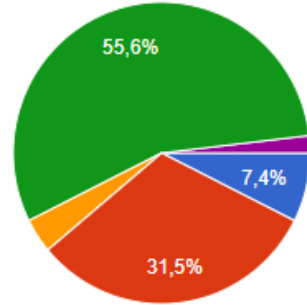
Özellik	Frekans	Yüzde	Özellik	Frekans	Yüzde
Yaş			Medeni Durum		
20-30	2	%3,7	Evli	49	%90,7
31-40	2	%3,7	Bekâr	5	%9,3
41-50	17	%31,5			
51+	18	%33,3			
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	16	%29,6	İlkokul	0	
Erkek	38	%70,4	Ortaokul	2	%3,7
			Lise	1	%1,9
Çocuk sahibi olma durumu			Meslek Yüksekokulu	3	%5,6
Evet	45	%83,3	Üniversite	38	%70,4
Hayır	9	%16,7	Yüksek Lisans	10	%18,4
			Doktora	0	
			AÖ Halkla ilişkiler	0	
			Üniversite terk	0	
Toplam	54	%100	Toplam	54	%100

Vatandaşların kullanımına ait parklar, bahçeler, yürüyüş yolları; araç yolları ve kaldırımların aydınlatmalarını yeterli buluyor musunuz?



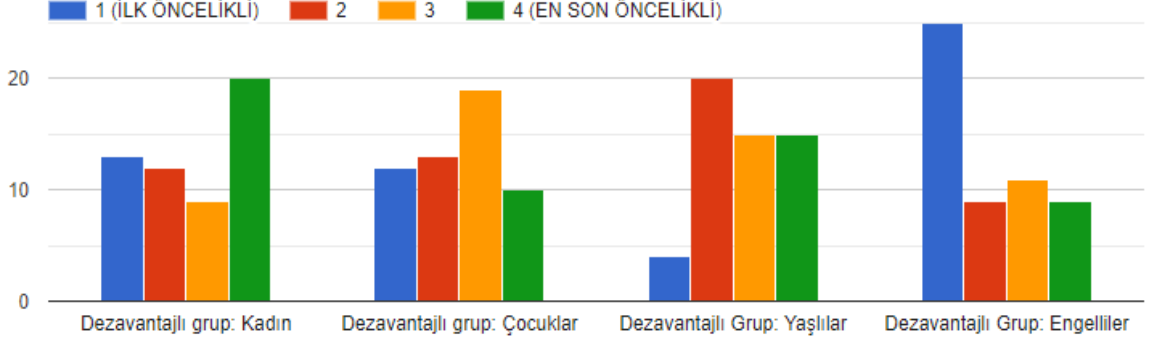
- Evet, Hepsi yeterli
- Evet ama sadece park, bahçe ve yürüyüş yolları
- Evet ama sadece araç yolları ve kaldırımlar
- Hayır, hiç biri
- Bazı yerlerde yeterli bazısında değil.
- evet ama sürekli kontrol edilmesi gere...
- Evet, ama iyileştirilmeli ve sürdürülebil...
- Yukarıdaki şıkların tümünde aydınlatm...

Sizce Belediyenin vatandaşlara hizmet veren "tüm" açık alanları (Park, Bahçe, Yürüyüş alanları) "her saatte" kadın vatandaşlar için güvenli midir?

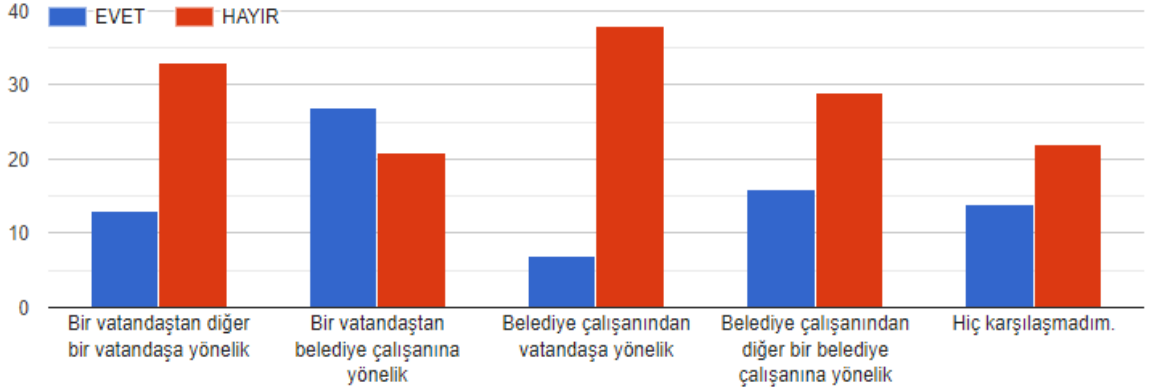


- Evet, Tümü ve Her saat
- Evet, Tümü ancak Belirli saatler arasında (Özellikle Gündüz)
- Evet, Bazı Açık alanlar, Her saat
- Evet, Bazı Açık Alanlar ve Belirli Saatler arasında (Özellikle Gündüz)
- Hayır, Hiç biri ve Hiç bir saatte

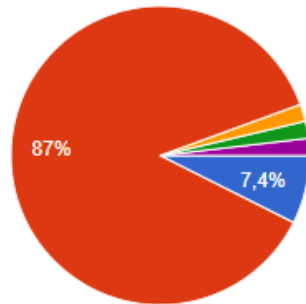
Sizce belediyenin sosyal hizmet ve yardımlarının ilk önce aşağıdaki dezavantajlı gruplardan hangisine ulaşması gerekir? (Lütfen ilk önce ulaşması gerekenden en son ulaştırılabilecek gruba göre sıralayınız.)



Çalıştığınız süre zarfında herhangi bir taciz (şiddet, sözlü hakaret..vb) durumu ile karşılaştınız mı? Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.

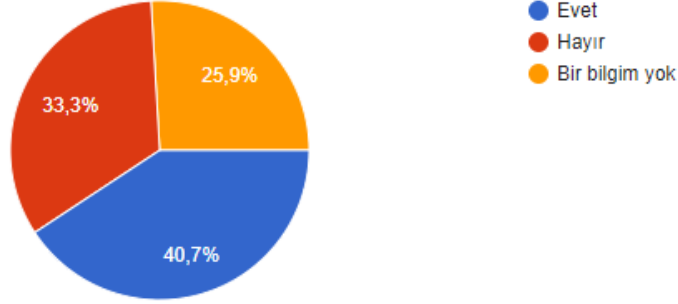


"Bir taciz durumunun şikayet edilebilir olması için;...." Bu cümlelin devamını nasıl tamamlarsınız?

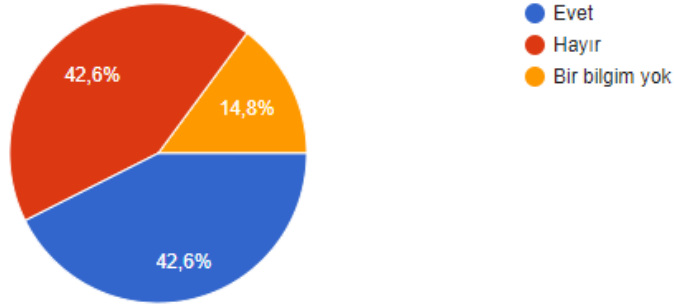


- Fiziksel veya cinsel taciz olması gereklidir.
- Sözlü ya da tavır/hareket bile olması yeterlidir.
- kişinin hak ve özel alanına yada mahrumiyetine müdahale edilmesi
- somut ve kanıtlanabilir olmalı
- her sözlü hakaret şikayet konusu edilmiyor. Aslında edilmeli ki vatandaşlarda nasıl davranacaklarını...

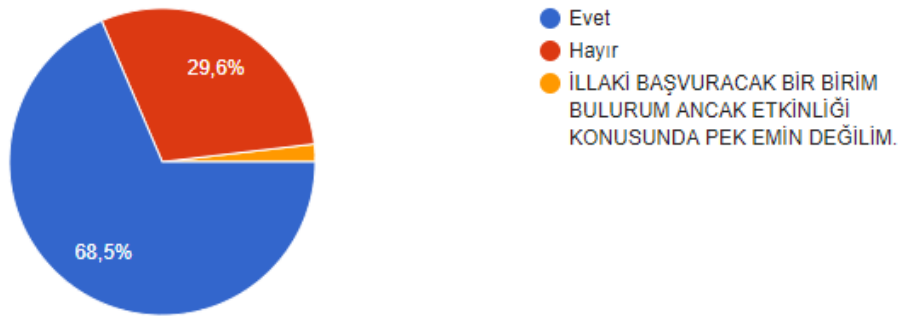
Belediyenin kendi çalışanları için sağladığı kreş veya gündüz bakım evi imkanlarını yeterli buluyor musunuz?



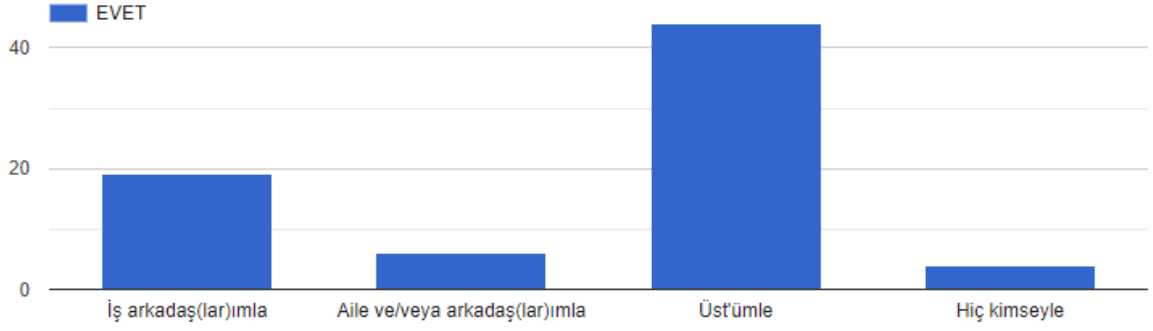
Adana Büyükşehir Belediyesi içerisinde çalışan personel arasında kadın ve erkek çalışan sayısını dengeli (eşit) buluyor musunuz?



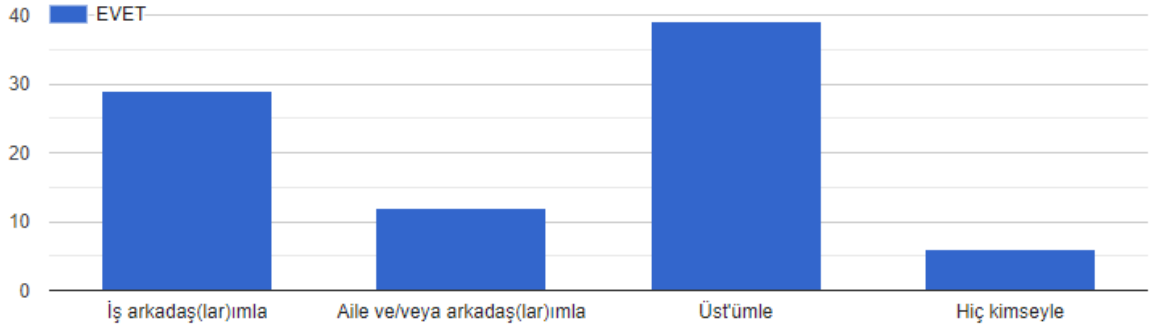
Belediye içerisinde herhangi bir yanlış gidişat/durum için başvuracağınız ilgili ve güvenilir bir birim olduğunu düşünüyor musunuz?



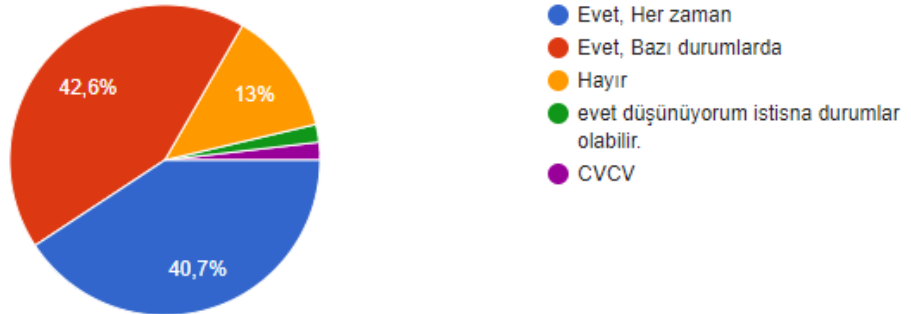
Hizmet sahanızda (siz- vatandaş arasında ya da siz ve başka bir çalışan arasında) yaşadığınız bir SORUN ya da deneyimlediğiniz OLUMSUZ bir durum olduğunda bunu İLK kim(lerle) paylaşırsınız?



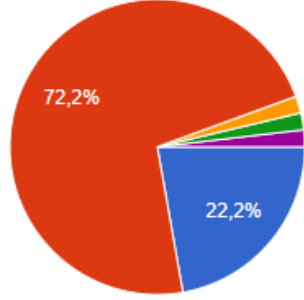
Hizmet sahanızda (siz- vatandaş arasında ya da siz ve başka bir çalışan arasında) yaşadığınız ya da deneyimlediğiniz OLUMLU bir durum olduğunda bunu İLK kim(lerle) paylaşırsınız?



Belediye çalışanı olarak uzman olduğunuz çalışma sahanıza ilişkin yeterince ve etkili söz hakkınız olduğunu düşünüyor musunuz?

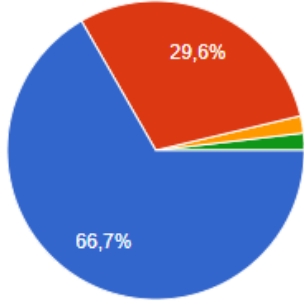


Çalışma performansının kadın ya da erkek belediye çalışanları arasında farklı olduğunu düşünüyor musunuz?



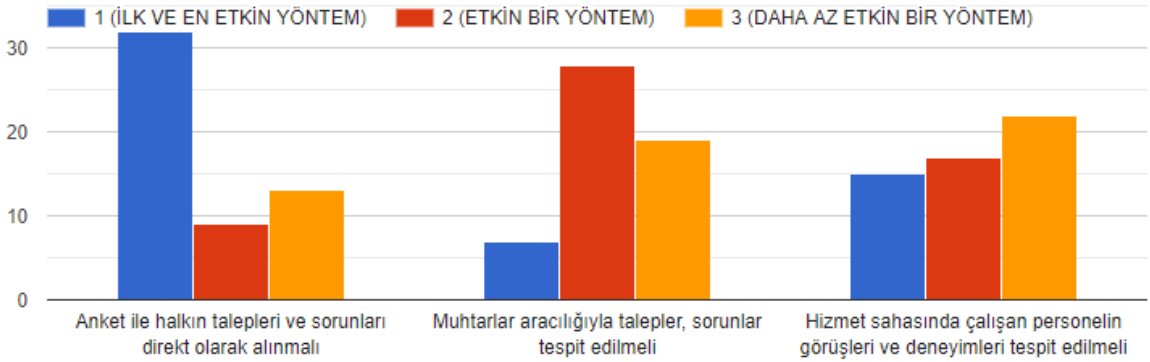
- Evet
- Hayır
- beceri yada her işi her cinsiyet yapamayacağı için önemli buluyorum
- İşin niteliğine göre farklı olduğunu düşünüyorum.
- KADINLARIN KENDİ YETENEKLERİ İLE İLGİLİ BİRİMDE ÇALIŞTIĞINDA.

Kendi ekibinizde (alt kademe ve üst kademe açısından) kadın erkek çalışan dağılımını eşit buluyor musunuz?



- Evet
- Hayır
- ALT KADEMEDE KADIN ÇOĞUNLUĞU VAR ANCAK BU HİÇ SORUN DEĞİL. ÜST KADEMEDE İSE TEK KADIN BENİM, BENCE BU DA HİÇ SORUN DEĞİL. ÖNEMLİ OLAN HERKESİN İŞİNİ LAYIKI İLE YERİNE GETİRMES...
- Kadın çalışan sayısı erkek çalışan sayısından fazladır

Vatandaşların taleplerini ve ihtiyaçlarını tespit etmek amacıyla nasıl bir mekanizma en işler yöntemdir? Lütfen aşağıda verilmiş olan seçenekleri EN etkin olandan DAHA AZ etkin olana doğru sıralayınız.



6.2. İkincil yönetici ve personel anketleri:

İkincil anket verilerinin incelemesi sürecinde birincil anketlerde yöneltilen soru setlerinden farklı bir uygulama yapılmıştır. Bu veri setinde açık uçlu sorulara odaklanılmış olup

gerçekleştirilen odak grup çalışmalarının faydasını görmek adına da bir ölçüm yapılması amaçlanmıştır. Cevapların metinsel analizi ikincil anket yönetici ve personel olarak ve ilgili demografik bilgileri takiben paylaşılmıştır.

6.2.1. İkincil Yönetici Anketi

TABLO 3 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Özellik	Frekans	Yüzde	Özellik	Frekans	Yüzde
Yaş			Medeni Durum		
20-30	1	%1,2	Evli	74	%91,4
31-40	35	%43,2	Bekar	6	%7,4
41-50	24	%29,6	Boşanmış	1	%1,2
51+	21	%25,9			
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	16	%19,8	Lise	15	%18,5
Erkek	64	%79,0	Meslek Yüksekokulu	8	%9,9
Diğer	1	% 1,2	Üniversite	43	%53,1
Çalışılan Yıl			Yüksek Lisans	15	%18,5
0-1	4	%4,9			
2-3	7	%8,6	Çocuk sahibi olma durumu		
4-5	5	%6,2	Evet	74	%91,4
6-7	8	%79,9	Hayır	7	%8,6
8+	57	%70,4			
Toplam	81	%100	Toplam	81	%100

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne anlama geldiği sorusuna “kadın-erkek eşitliği” tanımlaması hem kadın hem de erkek yöneticiler tarafından dile getirilmiştir. Her iki yönetici grubu da toplumsal cinsiyet eşitsizliğine uğramadığı yönünde cevap vermiştir. Ayrımcılığa uğrayan grup olarak %95 oranında engelli cevabı verilmiş olması, personel cevaplarında da benzerlik göstermektedir, belediyenin bu konudaki hassasiyetlere dair bir değerlendirme ve kurum içi çalışma yapılması yerinde olacaktır. Adana'nın yaşanabilir bir kent olması ile ilgili özellikle engellilerin sorunlar yaşadığına dair gösterilen hassasiyet yine dikkat çekicidir.

Belediye içi katılım ve etkileşim konusunda verilen cevaplar çekimser kalmıştır. Aynı şekilde belediyenin kendileri için nasıl bir kurum olduğuna dair tanımlamalarda da “kurumsal” ve “aile” olduğu görüşleri iki grup olarak belirginleşmiştir. Bu durum yönetici konumunda olmakla ilgili bir durum olarak değerlendirilebileceği gibi aidiyet ile ilgili farklı değişkenlerin söz konusu olabileceği hesaba katılmalı; belediye içi dinamiğine dair yapılacak resmi nitelikte olmayan toplantı ve buluşmalar önemsenmeli ve birlik duygusu yöneticiler arasında da sağlanmaya çalışılmalıdır.

6.2.2. İkincil Personel Anketi

TABLO 4 KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Özellik	Frekans	Yüzde	Özellik	Frekans	Yüzde
Yaş			Medeni Durum		
20-30	34	%5,9	Evli	456	%79
31-40	291	%50,4	Bekar	90	%15,6
41-50	212	%36,7	Boşanmış	28	%4,9
51+	40	%6,9	İlişkim var	2	%0,3
Cinsiyet			Diğer	1	%0,2
Kadın	79	%86,3	Eğitim Durumu		
Erkek	498	%13,7	İlkokul	12	%2,1
Çalışılan Yıl			Ortaokul	27	%4,7
0-1	40	%6,9	Lise	368	%63,8
2-3	16	%2,8	Meslek Yüksekokulu	63	%10,9
4-5	40	%6,9	Üniversite	104	%18
6-7	76	%13,2	Yüksek Lisans	1	%0,2
8+	405	%70,2	Doktora	2	%0,3
Çalışılan Birim			Çocuk sahibi olma durumu		
Özel Güvenlik	330	%57,2	Evet	468	%81,1
Şoför	37	%6,4	Hayır	109	%18,9
Zabıta	137	%23,7			
Derman	33	%5,7			
Diğer	40	%7			
Toplam	577	%100	Toplam	577	%100

- Anket sorularının en başında yapılan odak grup çalışmaları öncesi verilen eğitimlerden de neler öğrenildiğini tespit etmek adına “toplumsal cinsiyet eşitliği dendiğinde ne anlaşıldığı” sorusu yöneltilmiş, bu soruya kadın katılımcıların tamamına yakını kadın-erkek eşitliği cevabını vermiştir. Ki tercih edilen bu söylem temelde TCE için ilk akla gelen ve proje kapsamında görüşme yapılan neredeyse tüm profillerin ortak cevabıdır. Bu durum, TCE için gerçekleştirilecek eğitim ve atölye çalışmalarında diğer toplumsal cinsiyet unsurlarının (LGBTİ+ gibi) ele alınması ve çalışanlara bu konuda farkındalık kazandırılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.
- Aynı soruya erkek çalışanları verdiği cevaplarda “bayan-erkek eşitliği” söylemi, “adalet”, sadece “eşitlik” ve “kadın-erkek eşitliği” ifadeleri çeşitlilik göstermektedir. Yapılan odak gruplarda da gözlemlenen bir durum olarak erkek çalışanların TCE konusunda fikir belirtmekte kadın çalışanlara göre daha hevesli olduğu ve eşitlik konusunda kadınlara ayrımcılık yapıldığı ve bunun bir eşitsizlik yarattığına dar söylemleri, bu anket sorusu ile de doğrulanmış görünmektedir.

- TCE ile ilgili bir ayrımcılık durumu ile karşılaşmış karşılaşmadıklarını sorduğumuz kadın personelin yarısı karşılaşmadığını söylerken %10'luk bir kısmı ise hem iş hem de ev yaşamındaki yüklerinden dolayı, toplumsal cinsiyet konusunda ayrımcılık yaşadığını, ifade ederek hem kadın olmaktan gelen kişisel durumlarına vurgu yapmış hem de ayrımcılık yaşadıklarını belirtmiştir. İş yerindeki bir durumdan dolayı ayrımcılık yaşadığını belirten çalışan olmaması önemli bir göstergedir.
- Aynı soruya erkek çalışanlar ise ağırlıklı olarak karşılaşmadığı yanıtı vermiştir. Bunun yanında dikkat çekici bir oranda kadın personele yönelik pozitif ayrımcılık örneklerinden bahsedenler olmuş ve kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık uygulanmasının erkek çalışanlar için bir negatif ayrımcılık haline dönüştüğünü ifade etmişlerdir. Bu durum, eşitlik konusunda dezavantajlı gruplara yönelik olarak "eşitleyici" ilkelerin tepki çektiğine dair bir tespit ortaya konmasına sebep olmuştur. Odak grup çalışmalarının ilk etabında gerçekleştirilen kısa bilgilendirme esnasında özellikle "eşitlik, eşitlikçilik" gibi kavramların birbirlerinden temel farklarının vurgulanmış olmasına ve odak grup çalışmalarında da bu konuda gelen yorumlara açıklayıcı ve farkındalık artırıcı söylemler ortaya konmasına rağmen, anketlerdeki bu tepkisel söylemler dikkate alınması gereken bir durumdur. TCE ile ilgili gerçekleştirilecek olan eğitimler kapsamında bu "pozitif ayrımcılık" algısının ve bunun kaynaklarının üzerinde durulması gerektiğine dair önemli bir gösterge olarak değerlendirilmiştir.
- "Belediye hizmetlerinin ulaştırılmasında öncelikli bir vatandaş grubu olarak hangi grubu ilk olarak belirtirsiniz?" sorusuna kadın personel ağırlıklı olarak engelli ve yaşlılar yanıtını vermiştir. Çocuk ve kadınlar daha sonra gelen gruplar olmuştur. Dezavantajlı bir grup olan kadınların, hemcinslerini ilk sırada yazmamış olmaları dikkat çekici bir durumdur.
- Aynı soruya erkek çalışanların vermiş olduğu cevapların da engelliler yönünde olması önemli bir başka veridir. Toplumdaki en geniş dezavantajlı grup olan kadınların erkekler tarafından en öncelikli dezavantajlı grup olarak görülmediği sonucunu elde etmenin zor olduğu bir örneklem olmakla birlikte engellilerin hem kadınlar hem de erkekler için öncelikli grup olması üzerinde durulması gereken bir göstergedir.
- Dezavantajlı vatandaşın ne demek olduğu sorusu kadın çalışanlar tarafından güçlükle anlaşılmıştır. Cevapların boş bırakılması ya da bilmediklerini söylemelerinden hareketle odak grup çalışmalarında da bahsi geçen bir kavram olmasına rağmen ve kendileri bizzat bu grubun en başında yer almalarına rağmen kavrama dair farkındalık ve bilgi eksiği olduğu verisi elde edilmiştir. Bunun yanında erkek çalışanların büyük çoğunluğu öncelik verilmesi gereken vatandaş grubu konusunda paralel cevaplar vererek, odak gruplarda tespit edilen bir durumu doğrulamışlardır. Bu durum, daha öncede dile getirildiği gibi, genel olarak erkek katılımcıların TCE konusunda daha girişken ve söz alan katılımcılar olmasıdır. Kavramın öznesi olan katılımcılar ya da anketi cevaplayan kadın çalışanlar yerine erkek katılımcı ve anketi cevaplayan erkek çalışanların veri setini oluşturan grup olması değerlendirilmesi gereken bir çalışan profilini ortaya koymaktadır. Belediye içerisinde bu farkındalığın nasıl bir arkaplanı bulunduğu; bir pozitif ayrımcılık tepkisi mi, olumlu bir duyarlılık ya da hassasiyet mi olduğu belediye çalışanları arasındaki dinamiklerin ve uyumun anlaşılabilmesi açısından önemli görülmüştür.
- "Adana'nın dezavantajlı gruplar için yaşanabilir bir kent olup olmadığına" sorusuna kadın çalışanlar yarı yarıya bir oranla evet ve hayır şeklinde yorum yapmışlardır. Bunun yanında erkek çalışanlar %70 oranında yaşanabilir bir kent olduğunu ifade etmişlerdir.

- Belediye içi katılımcılık esaslı iletişim konusunda hem kadın hem de erkek çalışanlar olumlu görüş belirtmişlerdir. Aynı şekilde belediyenin vatandaşlar ile kurduğu iletişimi de olumlu ve yerinde bulan her iki çalışan grubu da çalıştıkları kurumun vatandaşlarına katılımcı bir eğilim göstererek yaklaştığını ifade etmişlerdir. Bunun yanında odak grup çalışmalarını ele alırken de değinilmiş olan, çalışanların belediyeye olan bağlılığını ve aidiyetini ölçmeye yönelik sorulan "ABB'yi nasıl bir kurum olarak gördükleri" sorusuna %99 oranında kurumsal cevabının verilmiş olması, aidiyetlerinin mekanik bir altyapısı olduğunu göstermektedir. Bu "kurumsallık" söylemi, profesyonel olarak görevini yapmak için olumlu bir kabul olmakla birlikte, belediye içi dinamiklerinin getirdiği/getirebileceği sorunların iletişim kurularak, belediye içinde bir aile hassasiyeti ile çözümlenmesi açısından zorlayıcı bir etken olabilmektedir. Hem kurumsal hem de aile olarak görülen kurumların çalışanlarının iş performansları ve yaptıkları işin kalitesinde gözle görülür bir farklılık olduğu hesaba katılarak aidiyet konusunda politika önerileri dahilinde sunulan çözümler dikkate alınmalıdır.

Proje Gösterge Seti ve Verilerinin Eşleştirilmiş Tablosu

Proje dahilinde temel amaç olan TCE anaakımlaştırılması ve katılımcılık ile ilgili olarak belirlenen gösterge seti için projenin temel faaliyetleri olan politika belgelerinin incelenmesi, derinlemesine görüşmeler, odak grup çalışmaları ve birinci ve ikinci basamak yönetici ve personel anketlerinden elde edilen veriler baz alınarak hazırlanmış tablo aşağıdaki gibidir.

TABLO 5 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KATILIMCILIK ODAKLI BİR ÇALIŞMA: ADANA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ'NİN GÖSTERGE TEMELLİ İZLENMESİ PROJESİ GÖSTERGE SETİ VE VERİLERİNİN EŞLEŞTİRİLMİŞ TABLOSU

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri: Çalışma ortamları		
Personele verilen eğitimlerin içeriği	Belediyenin en alt kademededen en üst kademeye kadar personeline vermiş olduğu TCE içeriği taşıyan eğitim sayısı (Verilmiş ise) bu eğitimlere katılan personel sayısı ve cinsiyete göre dağılımı (Verilmiş ise) eğitime ilişkin personelin değerlendirmesi	Odak grup görüşmeleri ve anketlerde sorulan TCE ile ilgili bir eğitim alınıp alınmadığı konusunda, olumsuz yanıt verilmiştir. 2021 Faaliyet Raporu'nda kadın dairenin TCE duyarlılığı konulu atölye çalışmaları yapmaya Kasım 2021'de başladığı görülmektedir.

TCE duyarlı dil kullanımı	Belediye yazışmalarındaki (plan ve raporlardan, belediye içi birimler arasındaki yazışmalara kadar) TCE duyarlı dil adına yapılan (eğitim, uyarı, belediye iç yazısı, yönerge gibi) çalışmaların sayısı	Henüz böyle bir eğitim çalışması yapılmadığı tespit edilmiş olup, incelenen politika belgelerinde 2019 sonrasında cinsiyet belirtezi olarak "bayan" yerine "kadın" kullanımına geçilebildiği görülmektedir. 2021 yılı politika belgelerinde dil kullanımında önemli gelişmeler göze çarpmaktadır. (Özel olarak anılması gerektiğini düşündüğümüz belge: "Hane İçi Şiddetle Mücadele Rehberi")
Dezavantajlı gruplar ve ayrımcılık	Belediye içerisinde cinsiyetinden ya da dezavantajlı durumundan dolayı ayrımcılığa uğradığını belirten kişi sayısı	Anket verilerinde ayrımcılığa uğradığını belirten personel %44, yönetici kademesinde ayrımcılık ile karşı karşıya kaldığını belirten kadın sayısı 7. Derinlemesine görüşmelerde ise direkt olarak ayrımcılığa uğradığını belirten 1 kişi ve belediye içerisinde ayrımcılığa maruz kalanların olduğunu ifade eden 1 kişi bulunmaktadır.
İşe alımlarda TCE yaklaşımı	İşe alımlarda cinsiyet ve/veya iş dağılımında cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını ya da yapılmadığını belirten kişi sayısı	Belediyenin siyasi bir kurum olması sebebiyle işe alımlarda gözetilen kriterlerin liyakat olmadığını belirttiği anket açık uçlu cevaplarının varlığı, dezavantajın sadece kadın ya da diğer tanımlı gruplardan ziyade nepotizmin bir sonucu olarak ortaya çıktığı değerlendirmesini doğurmaktadır.
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri: Belediyecilik Hizmetleri		
Meslek Edindirme Kursları ve TCE	Meslek Edindirme Kursu sayısı	Resmî veriye ulaşılamamıştır.
	Meslek Edindirme Kurslarına katılan/ faydalanan kadın ve dezavantajlı birey sayısı	Resmî veriye ulaşılamamıştır. Özellikle 2020 yılı itibariyle meslek edindirme kurslarına katılım sağlayan kadınların sayı olarak verisinin ilgili politika belgelerine işlendiği tespit edilmiştir. Meryem Kadın Kooperatifi Güneş Enerji Sistemli Meyve Sebze

		<p>Kurutma Tesisi- 36 dezavantajlı kadın (2020),</p> <ul style="list-style-type: none">- Geçim Kaynaklarına Erişim Projesi- 150 dezavantajlı kadın (2020)- Adana Kadın Gelişim ve Eğitim Merkezi Projesi: kırılğan kadın grupları (2020)- İLO-“Geçim Kaynaklarına Erişim Projesi” kapsamında kadın istihdamı (2020)- Green (Yeşil): 600 dezavantajlı kadına ulaşmayı planlayan proje (2019)
	<p>Meslek edindirme Kurslarının toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretiminin önüne geçecek nitelikte olup olmadığı-</p>	<p>Yakın dönem çalışma faaliyetlerinde kursların toplumsal cinsiyet eşitlikçiliğine uygun gerçekleştirilmesine yönelik bir çabanın olduğu ifade edilmiştir.</p> <p>Kırsalda kadınlar için kaz yetiştiriciliği eğitim ve destek projesi yürütülmektedir.</p> <p>Aynı zamanda TMOB ile ortak bir çalışma olarak forklift kullanımını öğretmek adına kadın katılımcılara eğitim verilmiştir.</p>
	<p>Meslek Edindirme Kurslarına katılan kadın ve dezavantajlı bireylerin istihdamı ve varsa kurduğu girişimler</p>	<p>Resmî veriye ulaşılamamıştır.</p> <p>Kadın katılımcıların meslek edindirme kursları sonrasında açtıkları işler ya da istihdam oranları politika belgeleri içerisinde takip edilmemiş ve bu iş yeri ya da istihdam durumlarının sürdürülebilir olup olmadıklarının takibi yapılmamıştır.</p>
<p>Park, bahçe, halka açık ortak kullanım alanları</p>	<p>Park, bahçe ve halka açık ortak kullanım alanlarının kadın ve çocuklar için güvenli olup olmadığının tespiti</p>	<p>Rapor ve planlarda bu konu ile ilgili herhangi bir çalışma yer almamaktadır. Odak grup ve derinlemesine görüşmelerde de bu amaçla bir veri toplama mekanizması bilgisine ulaşılamamıştır. Anket çalışmalarında park ve diğer ve</p>

		<p>kamusal alanların (gündüz saatlerinde) güvenli olduğunu görüşü ağırlıktadır.</p>
	<p>Park ve diğer halka açık alanların kurulum, aydınlatma, güvenlik görevlisi, kullanım sahaları (tuvalet, emzirme odası, oturma alanları, spor aletleri gibi) konularında kadın ve çocukların özgün ihtiyaçları öncelikli gözetilerek planlanıp uygulanması</p>	<p>Politika belgelerinde bu sahaların planlama ve kurulumunda belirtilen kriterlerin gözetildiğine dair bir bulguya erişilememiştir. Derinlemesine ve odak grup görüşmeleri de bu önceliklendirmeye dair sistematik bir uygulama ortaya çıkaramamıştır.</p> <p>Projede toplanan personel görüşleri genelinde parklar gündüz güvenli olarak değerlendirilirken, geç saatler için güvenlik algısının kullanıma engel düzeyde düştüğü tespiti dikkat çekmektedir.</p> <p>Proje açılış seminerinde aktarılan bir ABB yönetici deneyimi: mahalle parkındaki spor aletlerinin kadınlarca hiç kullanılmadığını fark ettiğinde araştırıp “kahve önüne yer aldığı” sebebine erişmesi, yer değişimi yaptırtması sonrasında kadınların kullanmaya başlaması. Bu örnek, azlığı her yerel yönetimin sorunu olan kaynakların en verimli kullanımının ancak TCE yaklaşımının genel belediye işleyişine entegre edilerek sağlanabileceğinin örneğidir.</p> <p>ABB üst düzey yöneticileri odak grup görüşmesinde, kamusal alanı toplumsal cinsiyet eşitlikçi dönüştürme girişimi -kırsalda daha da yoğun hissedilebilen eril toplum yapısı sonucu erkeklerin yoğun kullandığı köy meydanlarına kadınlara özel hizmet- olarak anılan “köy alanlarına modern kadın tuvaletleri yapılmakta olduğu” örneği, çeşitlendirilerek çoğaltılması gereken aktif bir eşitlikçi müdahale iyi uygulaması olarak anılmayı hak etmektedir.</p>

	<p>Kamuya ait açık alanların toplumsal cinsiyete duyarlı kullanıcı sayısı takibi yapılması, mevcut ise eldeki veriler</p>	<p>ABB 2021 Faaliyet Raporu'nda düzenlenen (spor, kültür) etkinliklerine dair katılımcı sayıları kırılsız şekilde ve anılan etkinliklerin oldukça düşük bir bölümü için paylaşılmıştır. Bu verilerin ilgili birimlerde mevcut olup olmadığı bilinmemektedir.</p> <p>Halka açık özellikle kadın ve çocukların bu kamusal sahaları kullanım oranlarına dair herhangi bir çalışma yapıp yapılmadığına dair politika belgeleri, derinlemesine görüşmeler ve odak gruplardan bir veri tespiti yapılamamıştır.</p>
Toplu taşıma, aydınlatma ve ulaşım sahaları	<p>Toplu taşıma ve ulaşım ağında TCE duyarlı hizmetlerin sayısı</p>	<p>Yakın dönemde kadınların saat 20:00'den sonra belediye otobüslerinden durak haricinde istedikleri noktalarda inebilecekleri bir uygulama hayata geçirilmiştir. Ancak birçok hat son sefer saati 19:00 olduğundan bu uygulamanın geliştirilme ihtiyacı büyüktür.</p>
	<p>Kadın, çocuk ve dezavantajlı grupların ulaşım hizmetleri içerisindeki problemlerine yönelik tespitlerin yapılıp yapılmadığı ve (varsa) bu konuda çalışmaların sayısı</p>	<p>Konuya özel periyodik bir geri bildirim toplama mekanizması bilgisine ulaşılamamıştır.</p> <p>derinlemesine ve odak grup görüşmelerinde 153 Çağrı Merkezi'ne gelen ilgili çağrılarının genel geri bildirim kaynağı olduğu bilgisi paylaşılmıştır.</p> <p>ABB 2021 Faaliyet Raporu'nda Ulaşım Ana Planı hazırlıkları dahilinde 14.000 hanede toplam 54.000 kişi ile görüşme gerçekleştirildiği bilgisi yer almakla birlikte, katılımcı sayıları cinsiyete göre ayrıştırılmadan paylaşılmıştır. Paylaşılan soru içerikleri özeti hane halkı bilgileri-çalışan ve öğrenci sayıları, gelir düzeyi, taşıt ve bisiklet sahipliği-, hareketlilik oranı, yolculukların amaç, vasıta,</p>

		başlangıç-bitiş noktası, zaman ve süre bilgileri olarak belirtilmektedir.
	Aydınlatma hizmetinin güvenlik hizmeti ile birlikte TCE duyarlı bir planlama ile yapılıp yapılmadığı	Odak grup çalışmalarında farkındalık yaratılması adına iyi uygulama örneği olarak anılan bu konuda herhangi bir açıklama yahut kayıtlı veriye ulaşılamamıştır. Örneğin ABB 2021 Faaliyet Raporu'nda "İhtiyaç duyulan alanlarda yeni aydınlatma projeleri hazırlanmıştır" bilgisi verilmiş ancak ihtiyacın tespit yolları anılmamıştır.
	Halkın gece-gündüz sokakta güvenle dolaşabilmesi adına bir master plan faaliyetinin hazırlanması, bu konuda halkın katılımı için yapılan faaliyetlerin başlık, sayı ve toplumsal cinsiyete duyarlı edinilmiş katılımcı bilgileri	Resmî veriye ulaşılamamıştır. Derinlemesine görüşmeler ve Odak gruplar neticesinde Adana'nın kadın dostu bir kent olduğu algısı tespit edilmiştir. Ancak yapılan anketlerin sonuçlarına bakıldığında kamusal alanlarda özellikle kadınların güvenli hissetmediklerine dair oran (%58,6) ortaya çıkmıştır.
153 Hattına gelen şikâyet ya da diğer sebepli telefonların değerlendirilmesi	Şikâyetlerin kadın hemşehrilerden gelenlerinin sayısı ve şikâyetlerin içerik takibi-değerlendirmesinin yapılıp yapılmadığı	153 Çağrı Merkezi'nde verilerin cinsiyete duyarlı toplanması proje sürecinde başlatılmış, sonraki faaliyet raporlarının kırılım içerecek şekilde paylaşılacağı belirtilmiştir.
	Gelen şikâyetlere dair TCE duyarlı bir analiz ve uygun çözüm değerlendirmeleri yapılıp yapılmadığı (Yapılıyorsa) ilgili birimler ile toplumsal cinsiyet temelli şikâyet sebeplerinin ortadan kaldırılması için çalışma yapılıp yapılmadığı	Birim verileri cinsiyet kırılımlı olarak toplanmaya 2021'de başlandıktan, bu duyarlılık için gerekli ortamın henüz sağlandığı görülmektedir. Proje sürecinde 153 Çağrı Merkezi Yıllık Raporu halk ile ilk defa paylaşılmıştır (2021 raporu). Rapordaki cinsiyetlendirilmemiş verilerde toplam 870.060 çağrıdan birimlere iletilen 239.088'inin

		<p>sonuçlarının 174.994'ü arama kalanı SMS olmak üzere tamamına geri dönüş sağlandığı, kalan çağruların (otobüs yahut adres/telefon vb. bilgi talepleri) anında çözüme ulaştırıldığı belirtilmiştir. Raporda ayrıca 20 sn. üstü bekleme süresinde aramayı sonlandıran 16.236 çağrı sahibinin geri aranarak ulaşıldığı bilgisi yer almakta ve olumlu bir durum olarak burada vurgulanmayı hak etmektedir.</p> <p>153 hattına gelen aramaların kadın-erkek dağılımı (cinsiyet kırılımı) derinlemesine görüşmeler neticesinde farkındalığın artırılmasının sağlandığı bir durum olarak değerlendirilebilir. Ancak yine odak grup çalışmasında tespit edilen, istatistiksel olarak kadın ve erkeklerin şikayet oranlarının ilgili birim bünyesinde sınıflandırıldığı öğrenilmiştir. Ancak bu listelerin faaliyet raporu analizleri içerisinde yer almadığının iletilmesi ve önemli bir TCE izleme verisi oldukları dile getirilerek bu konudaki farkındalık artırılmaya çalışılmıştır.</p>
Sığınmaevi ve gündüz bakım evi (varsa) sayıları		<p>Henüz bir kadın sığınmaevi bulunmamaktadır. Proje görüşmelerinde kurulumu için projelendirme sürecine başlandığı öğrenilmiştir.</p> <p>2021 Faaliyet Raporu'nda okulöncesi iki gündüz bakımevinde 265 öğrenciye hizmet verildiği, üçüncü bakımevinin 2022'de hizmete alındığı notu ile paylaşılmıştır</p> <p>2021 Faaliyet Raporu ayrıntılı incelemelerinde "Stratejik Amaç 2: İmar ve Kentsel Planlama Yönetimi" bölümünde dördüncü bir okulöncesi gündüz bakımevinin inşaatının yürütülmekte olduğu, bir yaşlı yaşam ve bakım merkezi projelendirildiği</p>

		<p>bilgisi yer almaktadır. Bu bilgilere “Stratejik Amaç 4: Sosyal Kültürel ve Sportif Hizmetler” kısmında ilgili bölümlerde yer verilmesi, belediye hizmetlerinin görünürlüğünün sağlanma yollarına bir örnek olması itibarı ile önerilmektedir.</p>
Katılımcılık Göstergeleri: Çalışma Ortamları		
<p>Çalışanların görev sahalari ile ilgili tespitlerinin sorulduğu anket ya da değerlendirme çalışması sayısı</p>		<p>1. Çalışan anketi verilerine göre personelin %25’i görev sahalarina yönelik en az bir sorun tespiti anketi çalışmasına katılmıştır.</p> <p>Kendi çalıştıkları görev sahasının belediyeyi temsil eden yüzü olan bu personelin belediyeye aidiyetinin ölçülmesine yönelik istatistiksel veri değerlendirmesi yapıp yapılmadığı proje anketi içerisinde sorulmuş olup bu konuya dair bir anket ya da ölçüm yapılmadığı öğrenilmiştir.</p>
<p>Belediye personelinin belirli aralıklar ile bir araya gelerek birim bazında ya da birimler arası bazda fikir alışverişinde bulunduğu toplantı sayısı</p>	<p>ABB 2021 Faaliyet Raporu’nda yer alan kurum içi koordinasyon ve birimler arası toplantılar</p>	<p>Birimlerle yapılan koordinasyon toplantı gerçekleştirme sayısı: 60 (Hedef:62)</p> <p>Kurum içinde birimler arası iş birliği ve koordinasyonu sağlamaya yönelik yapılan toplantı sayısı: 50 (Hedef: 52)</p>
	<p>Personelin ve ailelerinin bir araya geldiği hafta sonu ya da belirli bir gün için yapılan ortak sosyal aktivitelerin sayısı</p>	<p>Periyodik olarak planlamalar yapıldığı, bir adet etkinlik gerçekleştirildiği ancak pandemi sonucu devam ettirilemediği görüşmeler sırasında öğrenilmiştir. Ancak incelenen belgelerde veriye rastlanmamıştır.</p>
<p>Cinsiyet ayrımcılığına yönelik uygulama/ faaliyet/yaptırım/ tavırlar</p>	<p>Personelin cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğrayıp uğramadığının tespit edilmesi amacıyla yapılan belediye içi anket çalışmaları</p>	<p>Kayıtlı bir veriye rastlanmamış ve yapılan anketlerde de bu tema bağlamında bir anket yapılmadığı tespit edilmiştir.</p>

Katılımcılık Göstergeleri: Belediyecilik Hizmetleri		
Meslek Edindirme Kursları ve Katılımcılık	Meslek edindirme kurslarının hangi sahalardan açılacağına dair vatandaşa sorulup sorulmadığı	Resmî veriye ulaşılamamıştır. Kursların planlaması için vatabdaşa yönelik anket çalışması bulunmamaktadır. Ancak yapılan odak grup ve derinlemesine görüşmelerde ihtiyaç tespit değerlendirmelerinin önemine vurgu yapılmıştır.
	Meslek edindirme kursuna katılan kadın ve dezavantajlı bireylerin kurs ile ilgili geri bildirimlerinin tespiti ve değerlendirmesinin yapılıp yapılmadığı	Resmî veriye ulaşılamamıştır. Meslek kursları sonrası katılımcıların takibi ve kurstan elde ettikleri fayda, istihdam edilme durumları, iş kurma kapasiteleri ve başarıları gibi başlıklar ekseninde bir geribildirim gerçekleştirilmesi gerektiğine dair farkındalık temelli odak grup ve derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.
	Kurs eğitmenlerinin katılımcı profili değerlendirilmeleri ve görüşlerinin alınıp alınmadığı	Resmî veriye ulaşılamamıştır. Kurs eğitmenleri ile yapılan bir geribildirim değerlendirmesi olup olmadığı incelenen belgeler içerisinde bulunmamaktadır. Ancak derinlemesine görüşmeler sırasında ve odak grup çalışmalarında bu geribildirim mekanizmalarının işlerlik kazanması konusunda farkındalık kazandırılması gerçekleştirilmiştir.
Sağlık ve Kültürel Hizmetlere yönelik halkın taleplerinin tespit edildiği çalışma sayısı	Sağlık taraması için öncelikli ihtiyaçların vatandaşlara sorularak tespit edilmesi çalışmasının olup olmadığı	Resmî veriye ulaşılamamıştır.

	(Varsa) bu çalışmaların sayısı ve sonuçlarının cinsiyete ve ihtiyaçlara göre dağılımı	
Dış paydaşlar ile görüşme ve ortak çalışma sıklığı ve sayısı	Üniversite ve belediye ortak çalışma sahaları, sayısı ve faaliyetleri	Proje döneminde gerçekleşen ve özel önem arz eden Yerel Eşitlik Eylem Planı çalışmayı yanında başka saha çalışmalarına yönelik arama toplantıları gerçekleştirildiği tespit edilmiştir.
Faaliyet raporlarında bu çalışmaların ayrıntılarına "paydaşlarla ortaklıklar" gibi bir başlık altında özel bir bölüm ayrılması, kurumsal web sitesinde yine aynı başlıkla erişilebilecek içeriğin faaliyet konusu, paydaş statüsü gibi farklı kriterlerle filtrelenip erişilebilecek şekilde yer verilmesi hem görünürlüğü artıracak, hem yeni ortaklıklar için zemin sağlayacaktır.	STK'lar ile ortak çalışma sahaları, sayısı ve faaliyetleri	2021 faaliyet Raporu'nda farklı başlıklarda anılmış pek çok ortak çalışma mevcuttur, bu çalışmalar arama toplantıları ve durum tespiti niteliğindedir.
	Kent konseyi ve alt meclisleri ile ABB arasındaki iletişimin sıklığı ve belediye faaliyetlerinde görülmüş olan etkileri	Resmî veriye ulaşılamamıştır. Ancak yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen analiz: Kent konseylerinin belediye içerisindeki konumu özellikle yönetim bağlamında geliştirilmesi gereken bir saha olarak yetersiz bulunmuştur. Kent konseyi ve alt meclislerinin belediyenin işleyen mekanizmaları ile koordineli çalışması ve söz hakkının olması gerektiği tespit edilmiştir.
Halk ile iletişim	İhtiyaç, şikâyet ve geri bildirim alınmasına yönelik mevcut mekanizmalar	ABB 2021 Faaliyet Raporu'nda "İletişim, Tanıtım ve İş Birliği Faaliyetlerini Geliştirmek" başlığı altında anılan birimler: Halkla İlişkiler Masası Bilgi Edinme Servisi Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) Alo 153 Çağrı Merkezi WhatsApp İhbar Hattı (0535 454 01 01) 153 Saha Ekibi (Derman) (2021:

	<p>146.554 hane, 31.127 esnaftan görüş toplanmış)</p> <p>Ayrıca bu bölümde mantıksal gruplama olarak dahi anılmayan ancak ilgili raporda farklı yerlerde rastlanan diğer mekanizmalar: Genel Memnuniyet Anketleri (2021: 4 adet) Konu bazlı saha araştırmaları (Örneğin Ulaşım Ana Planı için 54.000 görüşme)</p> <p>İletişim kanalı olarak değerlendirilmesi üzere önerilerimiz: ABB sosyal medya hesapları incelendiğinde, paylaşımlara görüş/öneri/talep/şikayetlerin yorumlar yolu ile aktif olarak iletildiği görülmektedir. Ancak bu mecralardan iletilenlerin takibine ve sonuçları ile raporlanmasına dair bir mekanizmaya rastlanmamıştır.</p> <p>Çağın vazgeçilmez araçlarından ABB web sitesinde "istek ve şikayet" formu mevcuttur ancak davetkar/kolay erişilir bir konumlandırmadan uzak olup ulaşmak özel çaba gerektirmektedir. ABB içerisinde gelen talep ve şikayetlerin karşılanmasına yönelik yoğun çaba belirgindir. Hem bu çabanın görünürlüğü hem de olumlu sonuçlandırma düzeyinin takibi ile iyileştirme gerekliliği ve planlamasının sağlanabilmesi açısından, mevcut bilgi sistemi içerisinde yukarıda anılan tüm unsurları kapsayacak bütünlük bir "halkla ilişkiler" takip ve raporlama yönteminin geliştirilmesi hemşehrilerin kente aidiyet ve yaşam memnuniyetleri yanında ABB içi hizmet kurgusunun güçlendirilmesi açısından önemli bir adım olabilir.</p>
--	--

	Kentin gelişimine planlama evresinde katılım mekanizmaları	Oldukça değerli bir katılım mekanizması olarak oluşturulmuş Şehir Atölyesi girişimi, uzun süredir web sitesinden -teknik aksaklık sonucu olduğu düşünülmektedir- görüş toplama görevini yerine getirmemektedir. ABB'nin planladığı kent müdahalelerin önceliklendirilmesi ve yeni önerilerin getirilmesi, taşıdığı büyük anlam ve önem dolayısı ile ABB kurumsal sitesi içerisinde en kolay ulaşılabilecek şekilde sunulması önerimizdir. Katılım deneyiminin oldukça kırılğan olduğu coğrafyamızda her türlü kolaylaştırıcı şartın sağlanması gerekmektedir.
	Muhtarlıklar yolu ile yapılan toplantılar	Muhtarlar ile :19 (2021, hedef:21) Muhtarların organizasyonu ile halk toplantısı: 4 (2021, hedef: 4) Odak grup görüşmelerinde ulaşılan saha personeli görüşü: halkın görüş ve talep iletmek için üst düzey yöneticilerle rahat konuşamadığı, saha personeline yoğun talep ve şikayet iletildiği. Halk toplantılarının yaygın şekilde yapılması ihtiyacı olduğu.

Referanslar

Sevimli, F. (2015) *Sosyal Belediyecilik Nasıl Olmalı?* www.sosyalpolitikalar.com.tr/makale/2054sosyal-beledyeclk-nasil-olmali.html. Erişim Tarihi:10.06.2022

Şener Ü., İnanç B. (2021) *Belediye Eşitlik Birimleri Mevcut Durum Analizi*. CEİD Yayınları, Ankara.

Bora, A. (2009). *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İletişim Yayınları, İstanbul.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008b), *Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın*. Politika Dokümanı, Ankara.

Klatzer, Elisabeth (2012). *Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bütçeleme Kılavuzu*, Çev. Fethi Keleş ve Orhan Bilgin, TESEV Yayınları, İstanbul.

Türeli, N. & Çağlar, N. (2010). *Yerel Yönetimde Kadın Temsili - Isparta İli Örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2 (1), 16-40

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf (Erişim Tarihi 28.08.2022)

Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW). <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (Erişim Tarihi 28.08.2022)

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/120-ekonomik-sosyal-ve-kulturel-haklara-iliskin-uluslararası-sozlesme/> (Erişim Tarihi: 28.08.2022)

Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration> (Erişim Tarihi 28.08.2022)

Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Amaçlar Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Amaçlar <https://turkiye.un.org/tr/sdgs> (Erişim Tarihi 28.08.2022)

Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) - *Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı*, https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf (Erişim Tarihi 28.08.2022)

Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi, <http://www.migm.gov.tr/kurumlar/migm.gov.tr/AVRUPA-KONSEYI/KentSart-1.pdf>

T.C. Anayasası'nın 10. maddesi olan "Kanun Önünde Eşitlik İlkesi" başta olmak üzere, Cumhuriyetin niteliklerinin düzenlendiği 2. maddesi ve devletin temel amaç ve görevlerinin düzenlendiği 5. maddesi ile kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığına ilişkin 17. madde. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> (Erişim Tarihi 29.08.2022)

6284 sayılı *Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Kanunu*, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6284.pdf> (Erişim Tarihi 29.08.2022)

5393 sayılı *Belediye Kanunu*, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5393.pdf> (Erişim Tarihi 29.08.2022)

5216 sayılı *Büyükşehir Belediyesi Kanunu*, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5216.pdf> (Erişim Tarihi 29.08.2022)

11. *Kalkınma Planı*, <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/> (Erişim Tarihi 29.08.2022)

Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Ulusal Eylem Planı, <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-iv-ulusal-eylem-planı-2021-2025/> (Erişim Tarihi 29.08.2022)

2015 Yılı ABB Faaliyet Raporu https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/yillikfaaliyetraporlari_v/files/faaliyet-raporu-2015.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)

2016	Yılı	ABB	Faaliyet	Raporu
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/yillikfaaliyetraporlari_v/files/faaliyet-raporu-2016.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2017	Yılı	ABB	Faaliyet	Raporu
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/yillikfaaliyetraporlari_v/files/faaliyet-raporu-2017.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2018	Yılı	ABB	Faaliyet	Raporu
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/yillikfaaliyetraporlari_v/files/2018-yili-faaliyet-raporu-hk--Onihai.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2019	Yılı	ABB	Faaliyet	Raporu
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/yillikfaaliyetraporlari_v/files/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2020	Yılı	ABB	Faaliyet	Raporu
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/yillikfaaliyetraporlari_v/files/abb-yillik-faaliyet-2020.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2021	Yılı	ABB	Faaliyet	Raporu
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/yillikfaaliyetraporlari_v/files/2021y%C4%B1l%C4%B1_son_faaliyet_raporu.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2015-2019		ABB	Stratejik	Plan
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/stratejikplani_v/files/1557148141stratejikplan-2015-2019-1.pdf				
2020-2024		ABB	Stratejik	Plan
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/stratejikplani_v/files/2020-2024-adana-buyuksehir-belediyesi-stratejik-plani.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2015		ABB	Performans	Programı
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/performansprogrami_v/files/adana-performans-plani-2015.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2016		ABB	Performans	Programı
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/performansprogrami_v/files/adana-performans-plani-2016.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2018		ABB	Performans	Programı
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/performansprogrami_v/files/adana-performans-plani-2018.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2019		ABB	Performans	Programı
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/performansprogrami_v/files/pp-19--28-aralik-dusuk-boyut.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				
2020		ABB	Performans	Programı
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/performansprogrami_v/files/2020-performans-programi.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)				

2021 ABB Performans Programı
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/performansprogrami_v/files/2021-yili-performans-programi.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)

2022 ABB Performans Programı
https://www.adana.bel.tr/panel/uploads/performansprogrami_v/files/abb-2022-yili-performans-programi.pdf (Erişim Tarihi 07.09.2022)