

# KAPSAYICI BELEDİYE YÖNETİŞİM KARNESİ



No: 16 | 2019



# KAPSAYICI BELEDİYE YÖNETİŞİM KARNESİ



**ARGÜDEN  
YÖNETİŞİM  
AKADEMİSİ**

İyi Yönetişim  
Kaliteli Yaşam

**ka**der

Kadın Adayları  
Destekleme Derneği

**Argüden Yönetişim Akademisi Yayınları 2019**  
**Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları 2019**

**Yazarlar**

Ayşe Kaşıkırık  
İnan İzci

**Katkıda Bulunanlar**

Hilal Dokuzcan, İlknur Üstün,  
Dr. Fatma Öğücü Şen, Ege Tekinbaş,  
Sinem Mısırlıoğlu, Zehra Tosun

**Argüden Yönetişim Akademisi**  
**Kadın Adayları Destekleme Derneği**

Her hakkı saklıdır. Bu kitabın hiçbir kısmı yayıncısının izni olmaksızın elektronik veya mekanik, fotokopi, kayıt ya da herhangi bir bilgi saklama, erişim sistemi de dâhil olmak üzere herhangi bir şekilde çoğaltılamaz.

**ISBN:** 978-605-2288-10-8  
1. BASIM Aralık 2019

**ARGÜDEN YÖNETİŞİM AKADEMİSİ**

Akasya Caddesi No:2 Göztepe Mah.,  
Göksu Anadolu Hisarı, 34815 İstanbul, Türkiye  
**T:** +90 (216) 280 51 14  
**E-mail:** info@argudenacademy.org  
**www.argudenacademy.org**

**Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA.DER)**

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

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ (Nuray Karaoğlu)	5
ÖNSÖZ (Dr. Yılmaz Argüden)	7
GEREKÇE	9
KAVRAMLAR İÇİN AÇIKLAYICI NOTLAR	17
TOPLUMSAL CİNSİYET AÇISINDAN KAPSAYICI BELEDİYECİLİK	21
ARAŞTIRMA SONUÇLARI	27
GENEL DEĞERLENDİRME	33
SONUÇ	35
TÜRKİYE VE DÜNYA'DAKİ İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ	37
EKLER	43



# ÖNSÖZ

Nuray Karaoğlu

1997 yılından bu yana eşit temsil için çalışan KA.DER, evde, işte, okulda, iş dünyasında ve siyasette, kısaca toplumun her alanında kadınların da eşit bir şekilde yer alması için çalışmalarını sürdürmektedir. KA.DER, toplumu ve bireyleri ilgilendiren kararların alındığı, seçim ve atamayla oluşan tüm karar organlarında kadın-erkek eşitliğini demokrasinin bir gereği olarak kabul eder. Bugüne kadar kadın adayların desteklenmesi, güçlenmesi ve öne çıkması için çok sayıda kampanya hazırlamış, proje gerçekleştirmiştir. Ayrıca, kadınların güçlendirilmesine yönelik farklı alanlardaki çalışmaları da hayata geçirmeye devam etmektedir.

Kadınların karar alma mekanizmalarına dâhil olabilmesi için çıkarlarını savunulabilmeleri ve temsil edilmeleri, kısaca kendi hayatları üzerindeki kararları kendilerinin verebilmesi gerekir. Türkiye’de kadınlar, farklı sosyal alanlarda varlıklarını kanıtladıkları halde üst düzey yönetimlerde, özellikle de siyasette, eşit temsilden hâlâ çok uzak bir konumdadır. Kadınların seçme ve seçilme hakkını en erken kazandığı ülkelerden biri olmasına rağmen Türkiye, bugün kadınların politik alanda temsili ve katılımının en düşük olduğu ülkelerden biridir. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2018 Raporu’na göre Türkiye, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Genel Endeksi’nde 149 ülke arasında 130. sıradadır<sup>1</sup>. İlgili endekste, “Kadınların ekonomik katılımı ve fırsat eşitliği” sıralamasında 131., eğitimde 106., sağlıkta 67. ve politik katılımında 113.’dür. Bu tablo, Türkiye’de yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini görünür kıla anlamında çok önemlidir.

Diğer taraftan, son 40 yılda Türkiye’de, kadın hareketinin mücadelesi sonucu toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ortadan kaldırılması noktasında çok önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Bu gelişmelerden bazıları Türkiye’nin de taraf olduğu “Kadınlara Karşı Her Çeşit Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” (CEDAW), Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) ile Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) Yerel Yaşamda Avrupa Kadın-Erkek Eşitliği Şartı, Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi, 100.000’den fazla nüfusu olan belediyelerin kadın ve çocuk sığınma evleri kurmasını öngören 5393 sayılı Belediye Kanunu şeklinde sıralanabilir.

Bilindiği gibi 5393 Belediye Kanunu ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile de belediyelerde şeffaflık, hesap verebilirlik, katılım, etkinlik, verimlilik ve tutarlılık gibi iyi yönetim ilkelerinin hayata geçirilmesi mevzuatla öngörülmüştür. Bu da stratejik plan, faaliyet raporu, performans programı, mali raporlar ve belediyenin güncel faaliyetlerinin internet üzerinden erişilebilir hale gelmesini sağlamıştır.

<sup>1</sup> Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2018 Raporu’ndan <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018> adresinden alıntılanmıştır.

Yönetişim kültürünü yansıtan bu kanuni değişiklikler, kentte yaşayan vatandaşların kararlara katılımı, uygulamaya katkı yapması, faaliyetleri izlemesi ve değerlendirmesi için çeşitli kurumsal mekanizma ve süreçleri düzenleme imkânı sunmuştur. Her iki yasa da yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması için yasal açıdan kolaylaştırıcı olmuştur.

Buna ek olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğine yerel düzeyde doğrudan katkı yapılmasının da önü açılmıştır. Ancak, yasalarla getirilen yükümlülükler tek başına toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yeterli olmamaktadır. Yerel yönetimler, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, ulusal ve uluslararası kuruluşların çabalarıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik gündem ve yaklaşımlar geliştirilmelidir.

Türkiye’de gündelik yerel hayat deneyimlerine en yakın kamu kurumları belediyelerdir. Demokratik yolla yönetimleri belirlenen belediyeler ise yerel ortak ihtiyaç ve talepleri gidermekle sorumlu olan özerk kurumlardır. Belediyeler, kamu politikaları ve bütçeleri aracılığı ile insanların hayatına etki eder. Bu nedenle, stratejik planlamanın hazırlık sürecinden itibaren bütün süreç eşitlikçi bir bakış açısıyla planlanmalı, uygulanmalı ve ölçülebilmelidir. Çünkü, ölçemediğimiz bir şeyi iyileştiremeyiz.

Kentin sunduğu ekonomik, sosyal ve siyasal fırsatlardan kentte yaşayan herkesin eşit bir biçimde yararlanabilmesi gerekir. Bunu sağlamanın yolu ise demokratik bir toplumun ön koşulu olan kadın ve erkeklerin karar alma mekanizmalarına dengeli katılımlarıdır.

Kadınların ve kız çocuklarının yüzyıllardır var olan eşitsizliği kırmaları, karar alma mekanizmalarında dengeli bir katılımı mümkün olacaktır. Kadınların ve kız çocuklarının birer kenttaş olarak haklarına kavuşmaları şüphesiz onları güçlendirecektir. Bugün katılımcı yerel yönetim uygulamalarıyla kararların kadınlar adına alındığı bir anlayıştan, ihtiyaçların ve farklılıkların dikkate alınarak ortaklaşa alındığı bir anlayışa geçiş mümkündür.

Belediyelerin ve hizmetlerinin de cinsiyet yüklü bir alan olduğunun farkındayız. Çünkü, kamu politikaları cinsiyetler karşısında tarafsız değiller. “Herkes eşit kamu hizmeti, herkese eşit mesafe, ayırım yapmama” aslında cinsiyetler arasındaki eşitsizlikleri besleyerek daha da derinleştirebilir. Bu nedenle belediyeler ve hizmetlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı olması, eşitsizliklerle mücadele edilmesi bir öncelik olarak önümüzde durmaktadır.

KA.DER olarak, belediyeler üzerinden toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması sürecine kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi ile katkı sunmayı amaçlıyoruz. Argüden Yönetişim Akademisi işbirliğiyle hazırladığımız bu karnenin amacı, belediyelerin yapı, işleyiş ve politikalarının, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken ve güçlendiren biçimde gelişmesini desteklemektir. Bu çalışmaya gönüllü olarak yaptıkları katkı için Argüden Yönetişim Akademisi’ne teşekkür ederiz. Umuyor ve diliyoruz ki, bu çalışma, yerel yönetimler bağlamında kadın-erkek eşitliğinin ilerlemesi için işlevsel bir araç olur.

**Nuray KARAOĞLU**

Kadın Adayları Destekleme Derneği  
Genel Başkanı



# ÖNSÖZ

Dr. Yılmaz Argüden

Daha kaliteli bir yaşam ve sürdürülebilir bir gelecek için toplumun tüm kesimlerini kapsayıcı bir yönetim yaklaşımının benimsenmesi önem taşıyor. Günümüzde kadınların temel haklarını hayata geçirebilmeleri, yaşamlarını daha eşit ve adil koşullarda sürdürmelerinin önünde birçok engel bulunuyor. Toplumsal koşul ve normların yarattığı cinsiyet eşitsizliği, kadınların ve kız çocuklarının hayatlarını olumsuz yönde etkilemeye devam ediyor. Özgür ve eşit bireyler olarak yaşamının önünde engel olan ayrımcı söylem, karar ve davranışlar gündelik hayatın her alanında karşımıza çıkıyor. Aileden başlayarak, sokakta, okulda, iş yerinde ve kamu hizmetlerinde ayrımcılığın veya duyarsızlığın yol açtığı eşitsizlikleri ortadan kaldırmak bütün toplumu ilgilendiren bir konudur.

Kadınların özgür bireyler olarak, her türlü eşitsizlik ve ayrımcılıktan uzak bir yaşama sahip olması için kamu, sivil toplum ve özel sektör kurumlarınca da ciddi çaba gösterilmesi gerekiyor. Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve diğer birçok uluslararası kuruluş, kadın haklarının her alanda güçlendirilmesini kendi gündemlerine almış olup, çeşitli politikalarla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve bu konuyu teşvik etmeye yönelik çalışmalar yürütüyorlar.

Birleşmiş Milletler'in 2015 yılında ortaya koyduğu Sürdürülebilir Kalkınma Vizyonu ve buna ulaşmak için belirlenen amaçlar, dünyamızın ekolojik, ekonomik ve sosyal açıdan daha yaşanır olması için en temel referansı sunuyor. Bu vizyonun parçası olarak, 5. Kalkınma Amacı olan 'Cinsiyet eşitliği ve kadınlar ile genç kızların güçlendirilmesi' ülkemizin de ulaşması gereken bir hedefi işaret ediyor. Geçmişten günümüze Türkiye'de bu konuda kabul edilmiş uluslararası anlaşma, politika ve planlar mevcut. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile sürdürülebilir kalkınmayı hayata geçirmek ise başta yerel yönetimler olmak üzere bütün kamu sektörünün önceliği olmalı.

İyi yönetim kültürünün benimsenmesi, sürdürülebilir kalkınmanın ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli güven ortamını sağlayacak önemli faktörlerden birisidir. Güven duyulan bir ortamda, müşterek ihtiyaç, talep ve beklentilerin adil ve kapsayıcı şekilde cevaplandırılması mümkün olur. Bu nedenle, Argüden Yönetişim Akademisi iyi yönetim kültürünün belediyelerde güçlenmesi ile toplumsal cinsiyet duyarlılığının kazanılmasına katkıda bulunan çalışmalar gerçekleştiriyor.

Geliştirdiğimiz Belediye Yönetişim Karnesi® Modeli'nin, kadınlar ve kız çocukları bakış açısıyla yerel yönetimlerde kapsayıcılığı geliştirecek şekilde kullanılması önerisi bize heyecan verdi. Bu bağlamda, Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi ile iyi yönetim ilkeleri ışığında belediyelere karar alma,

kaynak tahsisi ve kullanımı, hizmet sunumu ve kurumsal yapıların toplumsal cinsiyete duyarlı kılınması ve eşitsizliklerin azaltılması konusunda katkı sunmayı hedefledik. Bu çalışma ile ülkemizde kız çocukları ve kadınların, eşit ve özgür bireyler olarak yaşamlarını daha kaliteli ve iyi koşullarda sürmelerine katkı sağlamaktan memnuniyet duyuyoruz. Bu yaklaşımın yaşlılar, engelliler gibi farklı kesimler ve çevre gibi öncelikleri olan sivil toplum kurumlarının da yerel yönetimlerin faaliyetlerini irdelemeleri ve veri temelli katılımıcılığı artırmaları açısından faydalı olacağını umuyoruz.

**Dr. Yılmaz ARGÜDEN**

Argüden Yönetişim Akademisi Vakfı  
Mütevelli Heyet Başkanı

# GEREKÇE

Uzun yıllardır uluslararası kurum ve kuruluşların yoğun çabalarıyla cinsiyetlerarası eşitsizliklerin, kamu müdahalesiyle dezavantajlı olan kadınlar ve kız çocukları lehine düzeltilmesi küresel ölçekte önemli bir gündem maddesi olmuştur. Bu doğrultuda, Birleşmiş Milletler (BM) Binyıl Kalkınma Hedefleri çerçevesinde üye ülkeler sürdürülebilir kalkınmanın bir yolu olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini desteklemeyi taahhüt etmişlerdir.

2015 yılında ise BM üye ülkelerinin kararıyla Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA), Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin yerini almıştır. 17 SKA'dan 5'incisinin (Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi) toplumsal cinsiyet eşitliğini doğrudan bir amaç olarak tanımlaması konunun önemini vurgulamaktadır. Aynı zamanda, diğer 16 amaçtan 10'unun alt amaçlarında toplumsal cinsiyet eşitliği yer almaktadır. Kız çocukları ve kadınlar arasında; yoksulluğun azaltılması, açlığın son bulması, sağlıklı bireyler olarak hayatlarını sürdürmeleri, nitelikli eğitimden hayat boyu faydalanabilmeleri, temiz ve sağlıklı koşullarda yaşamaları, insana yakışır iş koşullarında çalışmaları, diğer eşitsizliklerin azaltılması ve sürdürülebilir kentsel alanlarda yaşamaları da birer amaç olarak kadınları ilgilendirmektedir. Bu bağlamda da toplumsal cinsiyet eşitliği diğer Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile doğrudan ilişkilidir. Ayrıca, Türkiye'nin 11. Kalkınma Planı içerisinde kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarına hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini 2023 yılına kadar sağlamak ana amaç olarak belirlenmiştir.



Şekil 1: Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Amaçlar

Türkiye’de kadınlar, dünyadaki pek çok diğer ülkeden önce, 1930 yılında yerel seçimlerde, 1934 yılında ise milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkını erkeklerle eşit bir biçimde elde ettiler. Buna rağmen, o günden bu yana kadınların yüksek bir siyasal temsil düzeyine ulaşmış oldukları söylenemez. %17,3 olan parlamentoda kadın temsilinin, 11. Kalkınma Planı’na göre 2023 yılında %20’ye yükselmesi tahmin edilmektedir. Tahmin edilenin aksine, dünyada ve Türkiye’de yerel yönetimlerde kadın temsili parlamentonun gerisinde kalmaktadır. Kadınların özellikle yerel yönetimlerde temsilinin dünyadaki ortalamanın hayli gerisinde oluşu dikkat çekicidir.

### Yerel Meclislerde Kadın

Afrika Ortalaması (4 ülke)	%30,1
Latin Amerika Ortalaması (9 ülke)	%26,1
Orta Amerika Ortalaması (8 ülke)	%24,1
Avrupa Ortalaması (30 ülke)	%23,9
Dünya Ortalaması (67 ülke)	%20,9
Asya-Pasifik Ortalaması (12 ülke)	%17,5
TÜRKİYE	%10,7
Orta Doğu ve Akdeniz Ortalaması (8 ülke)	%2,1

### Kadın Belediye Başkanları

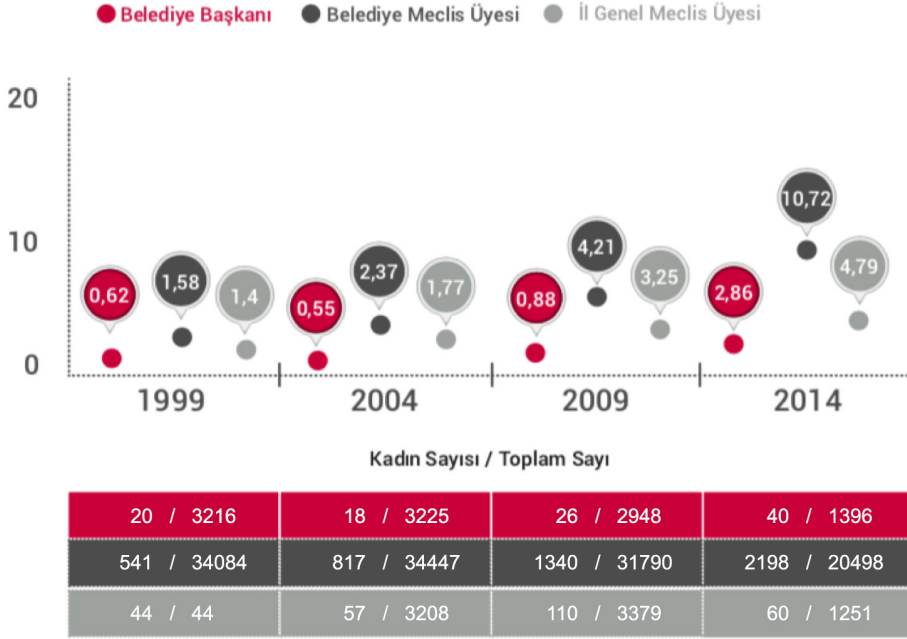
Afrika Ortalaması (4 ülke)	%12,2
Avrupa Ortalaması (30 ülke)	%10,5
Dünya Ortalaması (67 ülke)	%9,0
Asya-Pasifik Ortalaması (12 ülke)	%5,6
Latin Amerika Ortalaması (9 ülke)	%5,5
Orta Amerika Ortalaması (8 ülke)	%4,8
TÜRKİYE	%2,9
Orta Doğu ve Akdeniz Ortalaması (8 ülke)	%0,8

**Şekil 2:** Dünyada Bölgesel Bazda Yerel Yönetimlerde Kadınların Temsil Oranları<sup>2</sup>

Belediyeler, kadınların gündelik yerel hayatta karşılaştıkları sorunlar, güçlükler ve engellere çözüm üretebilecek en yakın kurumlardır. Özellikle farklı yerel koşulların mevcudiyetini kabul edince, belediyelerin önemi daha da belirgin hale gelmektedir. Bu nedenle, belediyelerde kadınların temsil ve katılımı öncelikli bir alan olarak önümüze çıkar. Lakin kadının siyasal hayatta temsil ve katılımına farklı kentler düzeyinde bakıldığında, cinsiyete dayalı eşitsizliğin burada da hakim olduğu anlaşılır.

<sup>2</sup> United Cities and Local Governments’in <https://www.uclg.org/en/issues/gender-equality> adresinden 15 Mart 2019 tarihinde alıntılanmıştır.

Yerel siyaset, kadınlarla birlikte dönüştürülebilir ve demokratikleştirilebilir. Buna rağmen, 1999, 2004, 2009 ve 2014 yıllarında gerçekleşen yerel seçim sonuçlarına göre Türkiye’de kadınlar, belediye meclis üyeliğinde en fazla %10,72, belediye başkanlığında %2,86 ve il genel meclis üyeliğinde ise %4,79 oranında yer alabilmiştir.

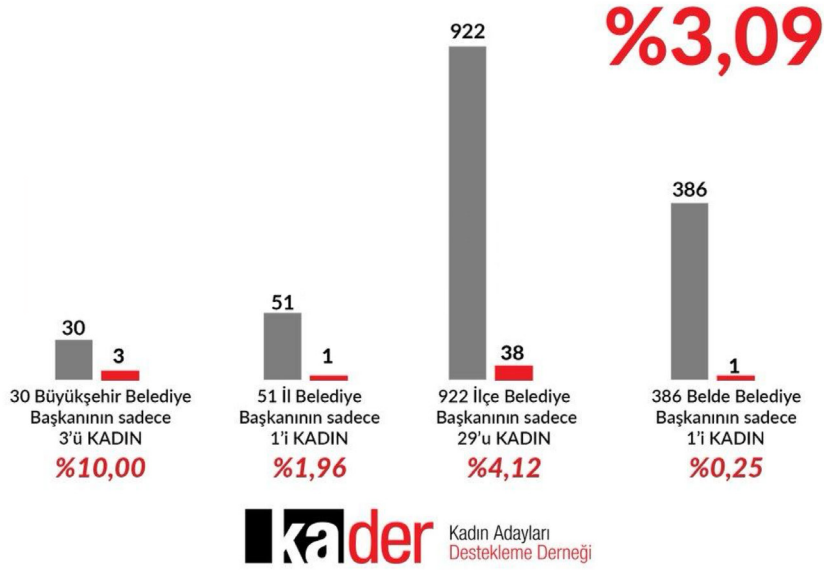


**Şekil 3:** 1999-2014 Yerel Seçimlerinde Kadınların Temsili<sup>3</sup>

Kadınların temsili açısından önceki seçimlerdeki tablo 2019 yerel seçimlerinde de değişmedi. 2019 yerel seçimlerinde, 8.257 belediye başkan adayının sadece 652’si, yani %7,89’u kadın adaylardan oluştu. Seçimler sonrası, 1.389 belediye başkanlığı koltuğundan ancak 43’üne kadınlar oturabildi. Yüksek Seçim Kurulu (YSK) tarafından belediye meclis üyesi istatistikleri cinsiyet bazlı olarak paylaşılmadığı için Şekil 3 içinde 2019 verilerine yer veremiyoruz. Bu yerel seçimlerin kadınlar açısından başarısı, halen oranı çok düşük olmasına rağmen 2014 yerel seçimlerinde 674 (%1,30) olan kadın muhtar sayısının, 2019 yerel seçimlerinde %58,9 artarak %2,14’e yükselmesiydi. KA.DER’in 31 Mart yerel seçimleri için “Eşitlik Mahallede Başlar” sloganıyla kadın muhtar adayları için düzenlediği özel eğitim programları ve farkındalık kampanyası, kadınların muhtar adaylığına ilgisini önemli ölçüde etkiledi.

<sup>3</sup> KA.DER’in <http://ka-der.org.tr/kadin-istatistikleri/> adresinden 12 Mart 2019 tarihinde alıntılanmıştır.

## 1.389 Belediye Başkanın Sadece 43'ü KADIN



**Şekil 4:** 2019 Yerel Seçimlerinde Kadın Belediye Başkanları<sup>4</sup>

Bu veriler ışığında, kentlerin ve yerel politikaların geleneksel olarak erkekler tarafından tasarlandığını ve bu tasarımların kadın ve kız çocuklarının ihtiyaçlarını dikkate alma konusunda eksik kaldığını söylemek mümkün. Oysa ki köy ve mahallelerden başlayarak kadınların yönetimlerde ve karar alma mekanizmalarında temsil edilmesi, gerçek demokrasinin oluşturulmasında en önemli basamaklarından biridir.

Yerel yönetimlerin politika ve uygulamaları, kadın ve erkek tüm vatandaşların günlük yaşamlarının her alanıyla doğrudan ilişkilidir. Demokratik, isabetli ve toplumsal gelişimi destekleyen politikalar doğrultusunda kadın-erkek eşitliğine duyarlı bir bakış açısıyla yönetilen kentler ve yaşam alanları, kadın vatandaşların hayatlarını daha iyi sürmelerine hizmet eder.

Yerel yönetimler, bir kentte yaşayan insanların mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak ve çözmekle sorumludur. Kadınlar, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı üstlendikleri farklı sorumlulukları yerine getirebilmek için farklı kentsel ve sosyal hizmetlere ihtiyaç duymaktadır<sup>5</sup>. Bu nedenle, yerel yönetimler uyguladıkları politikalarla, toplumsal cinsiyet eşitliğinin azaltılmasına katkıda bulunabilecekleri gibi bu eşitsizliğin kaynağı da

<sup>4</sup> KA.DER'in <http://ka-der.org.tr/kadin-istatistikleri/> adresinden 18 Ağustos 2019 tarihinde alınmıştır.

<sup>5</sup> Kadın Dostu Kentler Uygulama Rehberi, 2015 s.29

olabilirler. Belediyelerin toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirmesi, daha fazla kaynak ayırmadan, bu yöndeki zihniyet değişikliğiyle de mümkün olabilir. Dolayısıyla, yerel yönetimlerin sahip olduğu perspektif toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada kritik rol oynamaktadır.

Bu durumu referans alarak, KA.DER ve Argüden Yönetişim Akademisi olarak, yerel yönetim ve politikalarının, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetten, teşvik eden ve güçlendiren biçimde gelişimini desteklemek üzere Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi (KBYK) geliştirmeye karar verdik. Karne ile belediyelerin siyasi, bürokratik ve mali yapıları ile hizmetlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı olmasını hedefledik. Böylece, Sürdürülebilir Kalkınma Vizyonu ile Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kentleri inşa etmek gibi birçok hedefin gerçekleşmesine ve ardından kadınların yaşamlarını zgr bireyler olarak yaşamalarına katkı sunmak istedik.

## Amaç ve Hedefler

Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi ile genel olarak, yerel yönetim yapı ve politikalarının, kadın-erkek eşitliğini gözetten ve güçlendiren biçimde olmasına katkı sağlamayı amaçlıyoruz. Bunun için, iyi yönetişim kültürünü temel alarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini yerel düzeyde güçlendirmek için gerekli ortam ve pratikleri analiz etme yaklaşımını tercih ettik. Yukarıdaki genel amaca istinaden şu özel hedeflere ulaşılmasına katkı yapmayı da öngörüyoruz:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin temsil, katılım, şeffaflık, hesap verebilirlik, etkinlik, adillik ve sorumluluk ilkelerine dayanarak yerelde güçlendirilmesi
- Belediye yapı, işleyiş, kaynak, faaliyet ve hizmetlerini kapsayan her adımda toplumsal cinsiyet eşitliliğinin tutarlılık gözeterek güçlendirilmesi
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini yerel düzeyde güçlendirmek için lme, kıyaslama ve sürekli gelişim kültürünün yayılması
- Kadınların kent hemşehrisi olarak kent ve kentli haklarını kullanmaları
- Sivil toplum, medya ve diğer paydaşların yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğini izleme, değerlendirme ve iş birliği için daha aktif olmaları

Karne, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin belediyelerde bütünsel, veriye ve lmlenmeye dayanarak ele alınmasına hizmet etmesini, böylece bu alandaki çabalara daha etkili, detaylı ve somut bir boyut katmasını umut ediyoruz.

## Yaklaşım Çerçevesi

Belediye yönetiminde kapsayıcılık<sup>6</sup>; kız çocukları ve kadınların yerel müşterek ihtiyaçlarına duyarlı, cevap veren ve güçlendiren belediye işleyiş ve faaliyetlerini tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, belediye yapı, işleyiş ve hizmetlerinin katılımcı biçimde, kadın vatandaşın yerel ihtiyaç ve taleplerine mümkün olan en kapsayıcı, etkin ve verimli şekilde cevap verme ve güçlendirme yaklaşımını yansıtmaktadır. Bu çalışmada, iyi yönetim ilkeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çabaları pratik göstergelere çeviren ve ölçen bir anlayışı benimsedik. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yerelde sürekli gelişim ortamının tesisini hedefledik.

Yaklaşımımızı geliştirirken, Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nda<sup>7</sup> yer alan aşağıdaki temel ilkeleri yönlendirici çerçeve olarak kabul ettik. Bu çerçeveye göre:

- Kadın-erkek eşitliği temel bir haktır.
- Kadın-erkek eşitliği, çoklu ayrımcılık ve dezavantajlar hususlarının gerektirdiği biçimde ele alınmalıdır.
- Kadınların ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımları demokratik bir toplum için ön koşuldur.
- Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının tasfiyesi kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında temel önem taşımaktadır.
- Yerel ve bölgesel yönetimlerin tüm faaliyetlerine toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesi kadın-erkek eşitliğinin ilerletilmesi için gereklidir.
- Eylem planları ve programları için gerekli kaynağın tahsisi, kadın- erkek eşitliğinin ilerletilmesi için gereklidir.

Karneyi yukarıdaki temel ilkeler çerçevesinde şekillendirdik. Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı da bir diğer referans çerçevemiz oldu. Bu vizyon ve ilkeler ışığında farklı alanlarda değerlendirme kriterleri/ göstergeleri oluşturduk.

---

<sup>6</sup> Dünya Bankası'nın kapsayıcı yönetim tanımını temel alarak bu şekilde ifade edilmiştir. [http://siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPCIVSOC/PublicationsandReports/20883357/LAC\\_Civil\\_Society\\_strategy2005-07.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTLACREGTOPCIVSOC/PublicationsandReports/20883357/LAC_Civil_Society_strategy2005-07.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte\\_egalite\\_tr.pdf](https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf) adresinden 18 Ağustos 2019 tarihinde alıntılanmıştır.



Toplumsal cinsiyet eşitliği için kapsayıcılığı, iyi yönetim ilkelerini baz alarak, aşağıda belirtilen alanlar üzerinden değerlendirdik:

- Belediyelerin misyon, vizyon ve temel ilkelerinde cinsiyet eşitliği vurgusu
- Belediye meclis, yönetim ve personeline eşit temsil
- Belediye meclisi kadın-erkek eşitliliği komisyonu ile kent konseyi kadın meclisi gibi kurumsal yapıların mevcudiyeti ve işlevselliği
- Katılım süreçlerinin işlevselliği
- Sivil toplum kuruluşları ve muhtarlar ile istişare ve işbirliği süreçleri
- Stratejik plan hazırlama süreci ve içeriği
- Kaynak tahsisi
- Kaynakların kullanımı
- Belediye hizmet ve faaliyetlerinin niteliği
- Hizmetlerin tasarım ve erişiminin niteliği
- Kurumsal kapasite ve işleyiş
- Cinsiyete duyarlı veri (talep, şikayet, etki vb.)
- Süreç ve faaliyetler arasında tutarlılık
- Etki ölçümlemesi, izleme ve değerlendirme süreçleri
- Sürekli gelişim için ölçme, kıyaslama ve öğrenme ortamı

Söz konusu bu alanlar belediyelerin toplumsal cinsiyet konusunda neyi, ne kadar ve nasıl yaptığını değerlendirme imkânı sunmaktadır. Tam da bu noktada, karne göstergeleri belediyelerin kapsayıcılık konusundaki yaklaşımını haritalamak ve ölçmek için oluşturulmuştur. Burada bir ayırımın altını çizmekte fayda var. Karne puanları belediyelerin toplumsal cinsiyet politika ve pratiklerini, yani performansını değil, bu alandaki yaklaşımlarının niteliği ve derinliğini temsil etmektedir.

Her yerellik kendisine ait koşullar ve önceliklere sahip olduğu için belediyelerin toplumsal cinsiyet konusundaki çalışma ve performansını kadın vatandaşlar başta olmak üzere, sivil toplum kuruluşları ve ilgili diğer aktörler değerlendirebilir. Karne, bu değerlendirmenin ve bu süreçlerde etki yaratmanın aracı olarak düşünülmelidir.



# KAVRAMLAR İÇİN AÇIKLAYICI NOTLAR

Yayın içerisinde kullandığımız kavramların doğru anlaşılması için açıklamalarını aşağıda sunarız<sup>8</sup>:

**İyi Yönetişim:** Tüm paydaşların güven duyduğu kurumlar ve bu kurumların sürdürülebilirliği için; yönetim süreçlerinin kurumun kararlarından etkilenen paydaşların çıkar ve beklentilerini adil ve kapsayıcı bakışla gözeten; kaynak kullanımında ve karar almada sorumlu; kararlar alınmadan önce nedenlerinin ve olası sonuçlarının, karar sonrası ise gerçekleşen etkilerinin şeffaf ve veriye dayalı olarak paylaşıldığı; alınan kararların etkililiği ve verimliliğiyle ilgili hesap veren; tutarlı, entegre ve sürekli gelişime açık nitelikte olmasıdır.

**Süreçler:** Belediyelerin faaliyetlerini gösterirken kararların alındığı aşamadan bu kararların hayata geçirilmesi için kaynaklarını ayırmasına/ kullanmasına, hizmetlerin sunulmasından denetim ve danışma aşamalarını benimseyen kurumsal işleyişe kadar bütün aşamaları belirtir.

- **Karar Alma Sürecinde Yönetişim:** Belediyelerin kısa, orta ve uzun dönem içerisinde almış olduğu her türlü kararlara varılma sürecini ifade eder. Stratejik plan, imar planı, yapılacak yatırımlar gibi büyük ölçekli ve uzun dönemli olduğu gibi uygulama sürecinde kime, ne ve nasıl hizmet sunulduğunu belirleyen günlük kararları da kapsar. Kararların olabildiğince veri/kanıt temelli, kapsayıcı, kaliteli katılımı yansıtan ve diğer karar süreçleri ile de uyumlu olmasını gerektirir.
- **Kaynak Kullanım Sürecinde Yönetişim:** Belediyelerin yürüttüğü her türlü faaliyette kullanılan aynî ve nakdi kaynakların tümünü tanımlar. Yıllık bütçe, insan kaynakları giderleri, kullanılan teknoloji veya sarf malzemeleri gibi çeşitli alanlarda somutluk kazanır. Ancak kullanılan zaman, harcanan yakıt, fırsat maliyeti hesabı gibi daha spesifik hesaplamaları da içerir. Kaynakların alınan kararların uygulanmasında en etkin ve verimli şekilde kullanılması için gerekli kapasite, kural ve etkileşim süreçlerini yansıtır.

<sup>8</sup> Bu bölüm, Argüden Yönetişim Akademisi'nin Belediye Yönetişim Karnesi® yayınından 5 Eylül 2019 tarihinde alıntılanmıştır.

- **Hizmet Sunum Sürecinde Yönetişim:** Belediyelerin mahalli müşterek nitelikte sundukları her türlü yatırım, faaliyet ve hizmetleri kapsar. Alınan kararlar ve kullanılan kaynaklarla sağlanan bu faaliyetlerin, mahalli ihtiyaç ve talepleri en doğru ve fazla şekilde karşılıyor olmasını, sunum sürecinin etkin ve adil biçimde yapılmasını kapsar. Memnuniyet araştırması, şikâyet ve isteklerin analizi, katılım süreçlerinin etkinliği ve diğer ilgili araçlar hizmet yönetişiminin kalitesini artıracaktır.
- **Kurumsal İşleyiş Sürecinde Yönetişim:** Belediyeler kurum olarak kendilerinden beklenen yönde, etkili ve verimli biçimde faaliyetlerini bir döngüsel süreç içinde gerçekleştirir. Kurumsal işleyişin yönetişimi bu süreçlerin her adımında kullanılan insan kaynakları, yönetim sistemleri, teknoloji ve prosedürleri kapsayan bütün bileşenlerin hareket halindeki yapısını ifade eder. Belediye faaliyetlerinin coğrafi ve sosyal olarak en doğru nitelik ve oranda sağlanmasını, uygun yöntem ve araçlarla etik şekilde yapılmasını ve sürekli gelişimini belirleyen süreçleri kapsar.

**İyi Yönetişim İlkeleri:** Demokratik yönetişimin bir alanda mevcut olması ve geliştirilmesi yönünde belirleyici ve yönlendirici olan ilkeleri temsil eder. Söz konusu ilkeler kanun, kural, işleyiş, norm ve davranışları içeren bir bütünü şekillendirmek için kılavuz niteliğini taşır.

- **Temsil ve Katılım:** Alınan kararlarda farklı grupların temsilini sağlamak amacıyla katılım için anket, birebir görüşme, danışma toplantısı vs. gibi yöntemlerle katılımın sağlanmasını hedefler.
- **Sorumluluk ve Duyarlılık:** Kaynak kullanımında ve karar almada hem bulunduğumuz çevreye ve paydaşlara hem de bugüne ve gelecek nesillere karşı sorumluluklarımızın farkında olan süreçlerin temin edilmesini hedefler.
- **Adillik:** Karar alırken, kaynak ayırırken, hizmet sunarken, kısacası bütün süreçlerde farklı sosyal gruplara kapsayıcı ve adil yaklaşımın benimsenmesini hedefler.
- **Tutarlılık:** Farklı süreçlerde alınan kararların ve yaklaşımların birbiriyle uyumlu ve entegre olmasını hedefler.
- **Şeffaflık:** Kararların, hizmetlerin, kaynak kullanımına yönelik bilgilerin ve sonuçların şeffaf olarak kamuoyuyla paylaşılmasını hedefler.
- **Hesap Verebilirlik:** Kararlar, hizmetler, kaynak kullanımına yönelik alınan kararlar ve sonuçlarıyla ilgili hesap verebilmeyi hedefler.
- **Etkililik ve Verimlilik:** Veriye dayalı kararların alınmasını, bu kararların etkililiği ve verimliliği sağlamaya yönelik olmasını hedefler.

**Öğrenme Döngüsü:** Kurum içindeki uygulamaların ortaya konulduğu süreçlerde sürekli gelişim kültürünü inceler. Burada uygun yapının tesis edilmesini, yapıda belirlenen ilkelerin uygulamaya etkin olarak geçmesi ve birbiriyle entegre edilmesini, her bir uygulamaya yönelik ölçümlerinin yapılmasını, sonuçları değerlendirilerek öğrenme ortamının sağlanmasını ve gelişim için kaynak ayrılmasını hedefler.

- **Yapı:** Katılım, karar alma, hizmet sunma ve kurumsal gelişme süreçlerinde ve bunlara ilişkin alt süreçlerde etkinliği, kaliteyi ve etkililiği artıracak uygun yöntemlerin ve mekanizmaların oluşturulmasını hedefler.
- **Uygulama & Entegrasyon:** Farklı süreçlerde yönetişime uygun olarak tesis edilmiş alt yapının uygulamaya geçirilmiş olmasını ve bu uygulamaların birbiriyle entegre edilmiş olmasını hedefler.
- **Ölçme & Öğrenme:** Farklı süreçlerde yönetişime uygun olarak tesis edilmiş alt yapının uygulamaya geçirilmiş ve entegre edilmiş olmasını, ayrıca bu uygulamalara yönelik ölçümlenebilir performans göstergelerinin atanmış olmasını ve bu gösterge sonuçlarının değerlendirilerek tekrar yapının iyileştirilmesini hedefler.

**Veri Temelli:** Yönetim süreçlerinde gerekçe, karar, faaliyet ve sonuçların somut, ölçülebilir ve kıyaslamaya uygun şekilde kayıt altına alınması, yorumlanması ve iletişiminin yapılması durumu tanımlar.

**Anlamlı ve Etkili Katılım:** Yönetim sürecinden etkilenecek bütün paydaşların karar alma, kaynak kullanımı, hizmet sunumu ve denetim-değerlendirme süreçlerinde görüş, katkı ve kaynaklarıyla etki yaratabilmelerini ifade eder.

**Entegre Düşünce:** Birbirini tamamlayan ayrı ölçek, sektör, süreç ve faaliyetlerin bir bütün olarak ele alınmasını, sonuca/etkiye odaklı olarak algılanması ve düşünülmesini belirtir.



# TOPLUMSAL CİNSİYET AÇISINDAN KAPSAYICI BELEDİYESİLİK

1990'lı yılların sonundan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı kadın-erkek eşitliği kavramının yerini almıştır. Bu kavram, hem kadınları hem erkekleri kapsamakta olup, toplumsal cinsiyet eşitliğini benimsemek problemleri daha iyi tespit ederek politika üretme süreçlerinde daha başarılı olunmasını sağlar. Kadın-erkek eşitsizliğinin kökeninde toplumsal önyargılar, kabuller, örf ve adetler bulunduğuyla, sorunun yalnızca kadın sorunu olmadığı, toplumsal cinsiyet sorunu olduğu ortaya çıkmıştır.

Toplumsal cinsiyet, içinde bulunduğumuz ailenin ve toplumun kadınlar ve erkekler olarak bize yüklediği sorumluluklar ve bizden beklediklerin ifade eden bir kavramdır<sup>9</sup>. Bir başka ifadeyle toplumsal cinsiyet, kadınlık ve erkeklik rollerinin kamusal ve özel alandaki inşasını ifade etmektedir. Toplumun hemen hemen bütün bireyleri ve kurumlarınca içselleştirilen bu roller, toplumun bir yansıması olan devletlerin politikalarında da içselleştirilerek yeniden üretilmektedir.<sup>10</sup>

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için iki strateji uygulanabilir: Olumlu Eylem (Pozitif Ayrımcılık) ve Anaakımlaştırma. Pozitif ayrımcılık, var olan cinsiyet eşitsizliğini gidermede kısa dönemde sonuç vererek, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin algıları kırmak bakımından önemlidir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sadece belli bir alana değil, toplumun tüm kesimine yerleşmiştir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının tüm alanlara yaygınlaştırılması gerekmektedir. İşte bu bakış açısından yola çıkarak, uluslararası kuruluşlar tarafından öncelikle üst düzey strateji ve politika belgelerine, ardından tüm alanlara toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesi için "toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması" politikası geliştirilmiştir.

Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, "*toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının, politika yapma süreçlerinde olağan olarak yer alan aktörlerce tüm politikaların, tüm seviye ve aşamalarında bütünleştirilmesini sağlayacak şekilde politika süreçlerinin yeniden düzenlenmesi, ilerlemesi, gelişmesi ve değerlendirilmesi*" olarak ifade edilmektedir."<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Bora, A. (2009). Yerel Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği, KA.DER Yayınları, Ankara.

<sup>10</sup> Council of Europe, 2004.

<sup>11</sup> Council of Europe, 2004.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve hak temelli hizmet yaklaşımının belediye politikalarında anaakımlaşması, belediye hizmetlerinin herkes için erişilebilir ve kapsayıcı olarak şekillendirilmesi adına kritik öneme sahiptir. Bu açıdan, belediyelerin kapsayıcı olması, kız çocukları ve kadınların yerel ortak sorun, ihtiyaç ve taleplerine duyarlı olmak, bunlara yerinden, en geniş sayıda kişi için ve güçlendiren bir şekilde cevap vermek anlayışına dayanmaktadır. Bunun ise özellikle karar, kaynak, işleyiş ve hizmetlerde hedef grubun katılımını gözetmesini içerir.

2005 yılında yapılan yerel yönetim reformuyla birçok iyi yönetim ilkesi belediyelerin görev ve işleyişlerini yeniden tanımlamıştır. Bu reform, belediyelerin kentte yaşayan tüm vatandaşların gündelik hayatlarını birçok farklı alanda (kalkınma, sosyal politika gibi) kolaylaştırmak, iyileştirmek ve güçlendirmek için iyi yönetim ilkelerine dayanarak hizmet etmesini öngörmüştür. Katılım, şeffaflık, hesap verebilirlik ve yerindelik gibi birçok ilke resmiyet kazanmıştır. Bu ilkelerin belediyelerde hayata geçmesi ve farklı sosyal kesimler için faydalı olması uygulamaya konulmalarından geçmektedir. Uygulama sürecinin güçlendirilmesi ve iyileştirilmesi ise toplumun tüm kesimlerinin çabasını gerekli kılmaktadır.

BM'nin tüm dünya için belirlediği Sürdürülebilir Kalkınma Vizyonu ve Amaçları ise ekolojik, ekonomik ve sosyal gelişimin temel referansını 2015 yılında sunmuştur. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın hayata geçirilmesi ülkemizde kamu, özel sektör ve sivil toplum için sorumluluk göstergesi halini almıştır. Bu amaçlardan beşincisi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi amacı belediyelerin de sorumluluk alanına girmektedir.

Bunlara ek olarak Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında imzaladığı anlaşmalar ve belirlediği politikalar da belediyelerin kendi işleyiş ve politikalarında öncelik vermesi gereken konuları ve faaliyetleri tayin etmiştir. Bu anlaşmalara dayanan politika ve planların yerelde uygulamaya geçmesi ise bir yaptırım olmadığı takdirde, vatandaşların ve tüm sektörlerin çabasına dayanacaktır.

Bütün olarak ele alındığında, kapsayıcı belediyecilik anlayışı toplumun farklı kesimlerinin yerel ortak ihtiyaç ve taleplerine mümkün olan en azami şekilde, iyi yönetim ilkelerini gözeterek ve sürdürülebilir kalkınma vizyonunu hayata geçirerek sağlanmasıdır. Kız çocuklarının ve kadınların ihtiyaçları gebelik döneminden başlayıp, bebeklik, çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık gibi dönemlere göre değişmektedir. Benzer şekilde yoksulluk, işsizlik, engellilik, şiddet mağdurluğu ve bakım ihtiyacı duymak gibi farklı sorunları tespit etmek ve çözüm için hizmet etmeyi gerektirmektedir.

Belediyeler kapsayıcılığı gerek kendi karar mekanizmalarında temsil ve katılımı sağlayarak gerekse de yerel politika, plan ve hizmetlerinde toplumsal



cinsiyet duyarlılığını göstererek sağlayabilirler. Bunun sağlanmasında Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi farklı alanlarda, ne tür düzenlemeler ve uygulamalar yapılması gerektiğine dair bir yaklaşımı ortaya koymaktadır.

## Neden?

Kadın-erkek eşitliği anayasal bir hak, demokrasinin ve sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez bir unsurudur. Nüfusun yarısını kız çocukları ve kadınlar oluşturmasına rağmen, temsilde ve kamusal hayata katılımında derin bir eşitsizlik söz konusudur. Halbuki, kız çocuklarının yaşam koşulları ve deneyimleri daha doğmadan toplumsal norm, rol ve beklentilerle yakından ilişkili olarak şekillenmektedir.

Erkeklerle kıyaslandığında evde, iş yerinde, sokakta ve sosyalleşme alanlarında kadınların yaşam deneyimleri birçok dezavantaj içeriyor. Ev içi şiddet, taciz, güvenliğin zayıf olduğu mekanlar, rahatsız edici toplu ulaşım koşulları ile yetersiz eğitim, sağlık ve istihdam imkânları kadınların yaşamlarını olumsuz etkilemekte ve kadınların kamusal alana katılımını kısıtlamaktadır. Kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlarda eşit, özgür ve yüksek yaşam kalitesine sahip kişiler olarak hayatlarını sürmesi bu eşitsizliklerin aşılmasından geçmektedir.

Dünyada, ülkemizde ve kentlerimizde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak ve mümkünse ortadan kaldırmak için birçok uluslararası anlaşma, politika ve plan mevcuttur. Bugün gerek uluslararası taahhütler gerekse yasalara yansımış birçok kazanım da bulunmaktadır. Aynı zamanda kadınların siyasi alanda daha fazla temsili ve katılım için de çeşitli mücadeleler (kota, fermuar, parite sistemleri vb.) verilmekte ve kamusal alanda ele alınmaktadır. Bütün bunlara rağmen, ülkemizde ve kentlerimizde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda etki yaratacak bir ilerleme kaydettiğimiz söylenemez. Uluslararası bir sivil toplum örgütü olan Equal Measures'ın Raporu, mevcut politika ve çalışmalarla hiçbir ülkenin 2030 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği amacını gerçekleştiremeyeceğini ortaya koymaktadır<sup>12</sup>. Bu yüzden toplumsal cinsiyet eşitliğine, gündelik yerel yaşam dinamiklerini ve bu dinamikleri deneyimleyen kişileri merkeze koyarak yaklaşmak, belediyeleri bu alanda harekete geçirmek bakımından önemli bir çaba ve fırsat alanı sunmaktadır.

Diğer kamu kurumları ile kıyaslandığında, belediyelerin en önemli üstünlüğü vatandaşa olan yakınlığıdır. Yakınlık, yerel yönetimlerin hizmet sunucusu rolleri bağlamında olduğu kadar, demokrasi pratiği açısından da önemlidir. Belediyeler kadınların gündelik hayatlarına en yakın kurumlar olarak, kadınların özgün ihtiyaç ve taleplerine uygun cevapları sunmak için de vardır.

<sup>12</sup> Equal Measures'ın <https://data.em2030.org/2019-global-report/> adresinden 18 Ağustos 2019 tarihinde alıntılanmıştır.

Belediyeler demokratik, idari ve mali özellikleriyle hayatın neredeyse her alanına dokunan yetki ve sorumluluklara sahiptirler. Bu nedenle kadınların belediyelerin karar alma süreçlerinde daha etkin olmaları ve faaliyetlerini belirlemeleri gerekir. Belediye başkanı ve meclis üyeliği gibi pozisyonlarda daha fazla kadının yer alması, bu yüzden önemlidir. Ancak bunun ötesine geçerek toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının kurumsallaştırılması için belediye kararları, kurumsal işleyişi, faaliyetleri ve kaynaklarını da kapsayan bütünsel bir perspektife ihtiyaç vardır. Yerel koşul ve toplumsal yapının toplumsal cinsiyet açısından en isabetli şekilde analiz edilmesi ve mevcut eşitsizliklerin belediye faaliyetleriyle aşılması merkezi idareye göre daha mümkündür. Çünkü yasalar, politikalar ve planlar yerel düzeydeki ihtiyaçlar ve koşullar içerisinde somutluk kazanmakta ve şekillenmektedir. Belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini yerinden, uygun yöntem ve yollarla sağlaması ise en başta kendilerinin bu konudaki yaklaşımlarını analiz etmek ve somut olgulara dayalı biçimde değerlendirmekten başlamalıdır.

## Nedir?

Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi, gündelik yerel hayatta belediye yapı, işleyiş, bütçe, faaliyet ve hizmetlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı ve sorumlu hale gelmesine katkı sağlamak üzere geliştirilmiştir. Karne yaklaşımı belediyelerin tüm süreçlerinde (temsil, katılım, karar, kaynak, personel, faaliyet gibi) kadın boyutunu belirgin, somut ve ölçülebilir şekilde analiz etmeyi sağlayacak bir araç olma özelliği taşır. Belediyeler ve vatandaşlar bu aracı kullanarak toplumsal cinsiyet konusunda bir belediyenin yaklaşım ve çalışmalarını analiz edebilir, dilerse geliştirmek için çaba gösterebilir. Bu nedenle de Karne bir kılavuz niteliği taşımaktadır. Benzer şekilde sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşlar da bu modeli kullanarak yerelde kız çocukları ve kadınların yaşam kalitelerini artırmak için çaba gösterebilirler.

## Ne tür özelliklere sahip?

Karne, iyi yönetim kültür ve ilkelerini kullanarak, belediyelerin karar ve yönetim süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden yaklaşmaktadır. Belediyelerde siyasi, idari ve mali yönetim süreçlerini kapsayıcılık açısından haritalamak ve ölçmek için somut göstergeler sunmaktadır. İyi yönetim ilkelerine dayanarak ve toplumsal cinsiyet duyarlılığını gözeterek, genel yapı, işleyiş ve faaliyetleri mercek altına alır. Toplumsal cinsiyet boyutunu farklı açılardan haritalama, ölçme ve kıyaslayarak değerlendirme imkânı ise bu alanda sürekli gelişimin anahtarını sunar. Belediyelerin, kız çocukları ve kadın hemşehrilerin yerel ortak ihtiyaç ve taleplerini nasıl ve ne kadar kapsamaya uygun olduğunu anlamak için belediye yönetim süreçlerini analiz eder. Elde edilen bulgu ve tespitler ise geliştirilmesi gereken süreç ve pratiklere ışık tutar. Bir bütün olarak bakıldığında, Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi belediye işleyiş süreçleri, iyi yönetim ilkeleri ve sürekli gelişim ortamına dayanarak belediyelerin toplumsal

cinsiyet duyarlılığını somut göstergelerle haritalamak ve ölçmek yaklaşımına dayanır. Toplumsal cinsiyete duyarlı kapsayıcılığı ise üç farklı temel boyutu kullanarak ele alır.

### ***Bunlardan ilki süreçler***

- Karar alma
- Kaynak tahsis ve kullanımı
- Faaliyetler ve hizmet sunumu
- Kurumsal işleyiş

### ***İkincisi iyi yönetim ilkeleri<sup>13</sup>***

- Temsil ve katılım
- Sorumlu ve duyarlı olmak
- Adil olmak
- Tutarlılık
- Şeffaflık
- Hesap verebilirlik
- Etkili ve verimli olmak

### ***Üçüncüsü ise tüm bu süreçler irdelenerek iyi yönetişimin uygulanmasında sürekli gelişim ortam koşullarının sağlanmasıdır;***

- Uygun yapının belirlenmiş olması
- Bu yapının uygulamaya geçirilmesi ve birbirleriyle uyumunun sağlanması
- Uygulamaların ölçülmesi ve sonuçlardan öğrenilerek yapının ve kurumsal yönetim kapasitesinin iyileştirilmesi yaklaşımını benimseyen sürekli gelişim döngüsünün hayata geçirilmesi

Bu boyutlara yayılmış olan göstergeler ile gerçekleştirdiğimiz araştırma, belediyelerin toplumsal cinsiyet konusundaki duyarlılığı, yaklaşımı ve yaptıklarını değerlendirme imkânını sunuyor.

## **Nasıl kullanılıyor?**

Karne'nin bir diğer özelliği, bu aracın en başta kadın vatandaş/hemşehrilerin kullanımına yönelik tasarlanmış olmasıdır. Herhangi bir kadın vatandaş Karne göstergelerini kullanarak belediyeleri temsil, katılım, şeffaflık, adillik ve diğer

---

<sup>13</sup> 2007 yılında yayımlanan ARGE Kurumsal Yönetişim Modeli® ve Dr. Yılmaz Argüden'in 2011 yılında yayımladığı Keys to Governance kitabındaki ilkeler baz alınmıştır.

ilkeler açısından analiz edip, kendince bir kanaate sahip olabilir ve gelişim için talepte bulunabilir. Bunu sağlamak amacıyla, veri toplama safhası da kullanıcı odaklı tasarlanmıştır. Herhangi bir kadın vatandaş veya paydaş, Internet kullanarak belediyelerin web sitelerinde erişebileceği bilgiler, doküman ve raporlardan (stratejik plan, mali performans programı, faaliyet raporu, vb.) veri ve bilgi toplayabilir, bunlara göre de değerlendirme yapabilir. Bu yöntemle toplanacak veriler belediyenin kendi paylaştığı bilgi ve dokümanlara dayandığı için de objektif ve reddedilmesi mümkün olmayan nitelikte olacaktır. Ayrıca, her kadın vatandaş, seçmen, vergi mükellefi ve hizmet faydalanıcısı olarak belediyelerin işleyiş ve faaliyetleri hakkında bilgi edinme hakkına sahiptir. Mevcut yasalar da bunu destekleyen niteliktedir.

## Neleri analiz ediyor?

Karne üç farklı boyutu içeren göstergelerle belediyelerde farklı alanları mercek altına almayı ve veriler ışığında değerlendirme yapmayı sağlar. Her bir alan belediyenin genel yapı, işleyiş ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet bakış açısını göstergelere dayanarak ön plana çıkarır. Göstergelerin kapsamı ise belediyelerde siyasi temsil, bürokratik yapıda görev alma, politika yapım, hizmet sunum ile izleme ve değerlendirme gibi aşamaları içerir. Aşağıdaki liste bu alanların temel başlıklarını yansıtmaktadır:

- Kız çocuğu ve kadın hemşehrileri kapsayacak şekilde mahalli müşterekleri katılımcı şekilde belirlemek
- Belediye başkanlığı, meclisi ve meclis komisyonu rollerinde temsil
- Belediye başkan yardımcıları, müdürler ve personelin istihdamında eşit temsil
- Vizyon, misyon ve ilkelerin niteliği
- Katılım ve istişare mekanizmaları ile bunların işlevselliği
- Stratejik plan ve bütçe içeriği
- Faaliyetler (sağlık, eğitim, istihdam, koruma vb.)
- Sığınak, kreş, bakımevi gibi tesisler
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kurumsal mekanizmaların mevcudiyeti ve işlevselliği
- Yerel eşitlik eylem planları ve izleme/değerlendirmelerinin yapılması
- Toplumsal cinsiyete duyarlı yerel hizmet tasarımı
- Paylaşılan bilgi ve belgeler

# ARAŞTIRMA SONUÇLARI

## PİLOT ARAŞTIRMA SONUÇLARI (Bağcılar ve Kadıköy Belediyeleri)

Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi, tanımladığımız ve ilerleyen sayfalarda tam listesini bulacağınız 231 göstergeyle, kapsayıcılık açısından bir ilçe belediyesinin, süreç yönetişimi, iyi yönetim ilkeleri ve öğrenme döngüsü bazında güçlü ve gelişime açık alanlarına katkıda bulunmayı amaçlıyoruz.

Argüden Yönetişim Akademisi'nin 2018 yılında yayınladığı Belediye Yönetişim Karnesi® adlı çalışma sonucuna göre ilk üçe giren belediyeler arasında Bağcılar ve Kadıköy Belediyesi'ni pilot olarak seçtik. Her iki belediyenin Karnelerini oluşturmak için yaptığımız inceleme kapsamında, bu ilçelerin kadınlar ve kız çocukları açısından kapsayıcılığını, kendi yönetim süreçlerine, kurumsal mekanizmalarına ve faaliyetlerine ne oranda yansıttığını ölçtük ve değerlendirdik.

Şunu özel olarak vurgulamak isteriz ki, Karne ile pilot ilçe olarak seçtiğimiz Bağcılar ve Kadıköy Belediyesi'nin özellikle kadın ve kız çocukları açısından kapsayıcılık iklimini ölçmeye çalıştık. Bu çalışmayla her iki belediyenin de kapsayıcılık bakımından gelişim alanlarını ortaya koymayı hedefledik.

Yaptığımız çalışma yerel sivil toplum kuruluşları ve belediyeler için yönlendirici bir kılavuz niteliğindedir. Sunduğumuz bu çalışmanın, belediyelerde dönüşümü ve gelişimi tetikleyen liderlere ve uygulayıcılara, 'kadınlar ve kız çocukları için kapsayıcılık' uygulamalarını geliştirme yolunda referans olmasını ümit ediyoruz.

İlçe belediyelerinin karnesini, süreç yönetişimi, yönetim ilkeleri ve öğrenme döngüsünden oluşan 3 ana başlık altında belirledik ve buna göre bir karne puanı ortaya çıkardık.

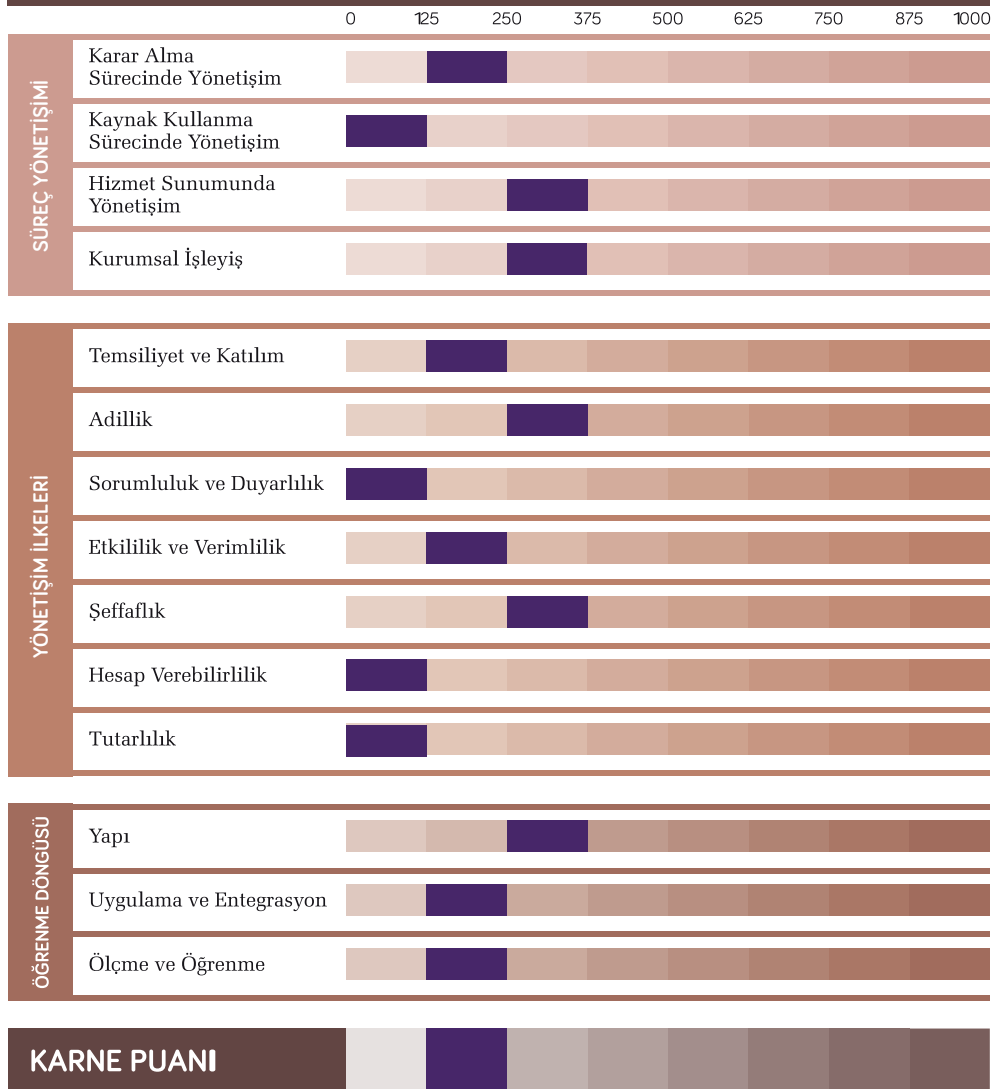
Araştırma kapsamında pilot olarak Bağcılar ve Kadıköy Belediyesi'nin halka açık verileri üzerinden inceledik. Her bir belediyenin karne sonuçları ve iyi uygulama örnekleri paylaşılmıştır.

# BAĞCILAR BELEDİYESİ

Karne puanını oluşturan süreç yönetimi, yönetim ilkeleri ve öğrenme döngüsü başlıkları altında bulunan 14 alanda yapılan incelemelerde, Bağcılar Belediyesi'nin kadın ve kız çocukların kapsayıcılığı açısından 125-250 puan aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Bağcılar Belediyesi'nin, süreç yönetim ilkeleri ve öğrenme döngüsünün her bir alanında gelişime açık alanları bulunmaktadır.

## BAĞCILAR

İLÇENİN PUANI



## ÖRNEK UYGULAMA

**Proje/Uygulama Adı:** Kadın Meclisi

### **Proje/Uygulama Özeti:**

Kadın Meclisi, kentte yaşayan kadınların sorunları, gereksinimleri ve beklentileri doğrultusunda, kadınların düşüncelerini açıkça ifade edebilme, çözüm üretebilme, karar alabilme ve uygulayabilme mekanizmalarını geliştirebilmeyi hedefleyen demokratik bir platformdur. Kadın Meclisi, kadınların eğitim, düşünce ve sınıf ayrımı gözetilmeksizin temsil edilmesini sağlar.

### **Projenin/Uygulamamın Çıktıları/Etkileri:**

Bağcılar Belediyesi Kadınlar Meclisi;

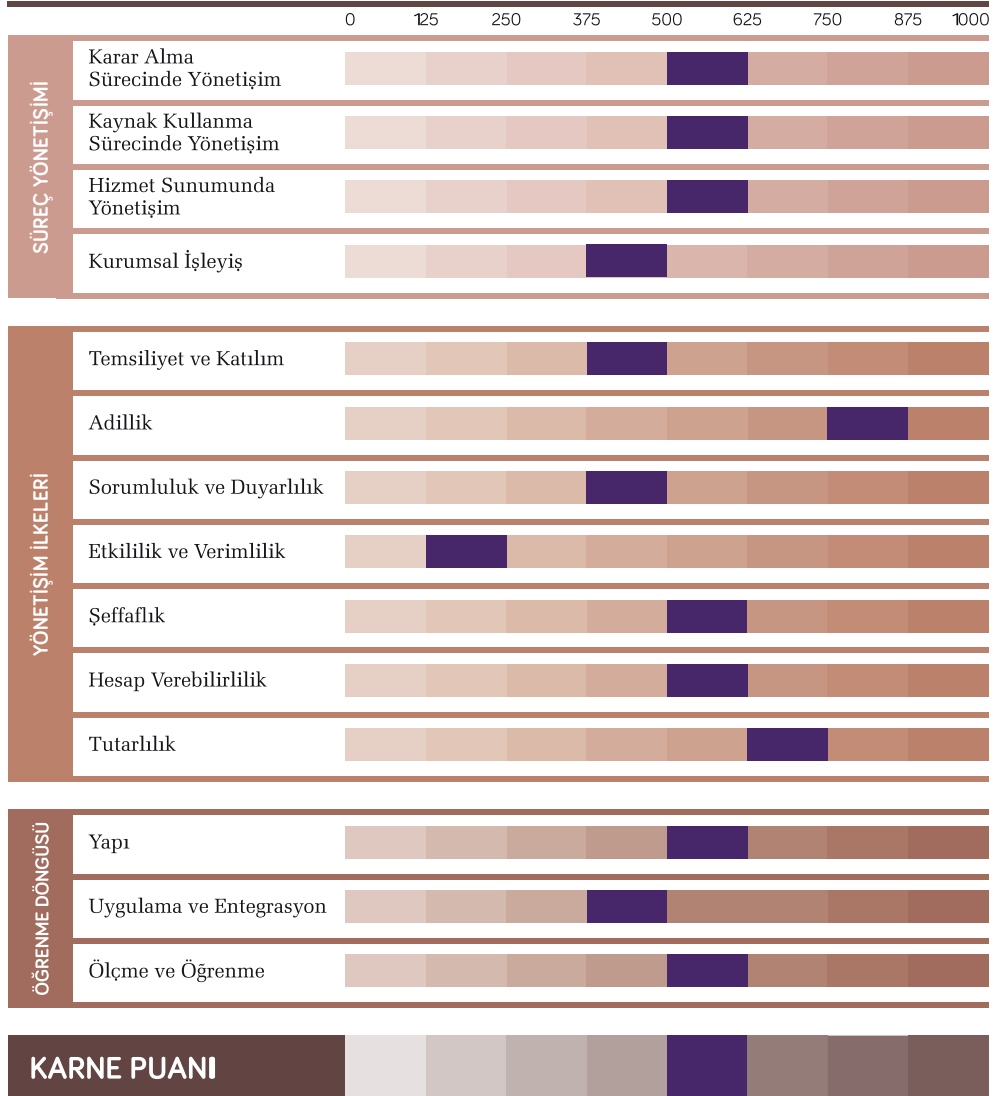
1. Kadınların, toplumsal yaşamdaki etkinliklerini artırmayı; üretim, iş, siyaset, kültür, sanat vb. alanlarda söz sahibi olmalarını, karar mekanizmalarında aktif rol almalarını sağlamayı,
2. Kadınların, girişimci, araştıran, üreten bireyler olmalarını desteklemeyi ve bireysel inisiyatiflerini geliştirmeyi,
3. Kadınların kent ve kadın sorunları ve sorumlulukları konusunda bilinçlenmesini sağlamayı, kadın bakış açısıyla politikalar oluşturmayı, kentsel yaşama katılma ve kente ait olma duygularını geliştirmeyi,
4. Kadınlara karşı yapılan her türlü ayrımcılığa ve aile içi şiddete karşı bilinçlendirmeyi, kadınların sorunlarından, gereksinimlerinden ve beklentilerinden yola çıkılarak çözüm önerileri ve projeler üretmeyi ve bunların gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerde bulunmayı amaçlamaktadır.

## KADIKÖY BELEDİYESİ

Karne puanını oluşturan süreç yönetişimi, yönetişim ilkeleri ve öğrenme döngüsü başlıkları altında bulunan 14 alanda yapılan incelemelerde, Kadıköy Belediyesi'nin kadın ve kız çocukların kapsayıcılığı açısından karne puanı 500-625 aralığında bulunmaktadır. Belediyenin süreç yönetişim ilkeleri ve öğrenme döngüsünün her bir alanında gelişime açık alanları bulunmaktadır. Bununla birlikte en yüksek puanı adillik ilkesinde elde etmiştir.

### KADIKÖY

### İLÇENİN PUANI





## ÖRNEK UYGULAMA

**Proje/Uygulama Adı:** POTLAÇ

### **Proje /Uygulama Özeti:**

Kadınların sosyal ve ekonomik olarak güçlenmesini sağlayan Potlaç Projesi'nin amacı, kısa vadede Potlaç satış alanları üzerinden kadınların sosyo-ekonomik durumlarını iyileştirmek, kadınları ticari faaliyetler üzerinden uzmanlaştırmayı sağlamak; uzun vadede ise Kadıköylü kadınları güçlü bir dayanışma ağı oluşturmalarına, ortak ihtiyaçlar etrafında örgütlenmelerine, özgürleşmelerine ve kooperatif çatısı altında birleşerek ortak üretimle ekonomik ve sosyal olarak güçlenmelerine fırsat yaratmaktır.

Bu kapsamda, Kadıköy Belediyesi ile Potlaç'a dâhil olan kadınlar arasında katılımcı bir yöntemle tüm süreçleri birlikte yürütülen Potlaç Projesi, aşağıdaki faaliyet alanları üzerinden kadınlara ulaşmaktadır:

- Potlaç Moda Kadın Emeği Pazar Yeri
- Potlaç Dükkan
- Kuşdili Potlaç Atölye
- Potlaç Yılbaşı Festivali
- Potlaç Kadın Kooperatifi

### **Projenin/Uygulamanın Çıktıları/Etkileri:**

Proje ile kadınların kendi hayatları üzerinde söz sahibi olmaları, sosyal ve ekonomik yönden güçlenmeleri desteklenmiş ve 100 kadınla başlayan proje, şu anda 1.250 kadına ulaşmıştır.



## GENEL DEĞERLENDİRME

Genel olarak, araştırmaya konu olan iki belediyenin de karar alma, kaynak kullanma, hizmet sunumu süreçlerinde; temsil ve katılım, adillik, sorumluluk ve duyarlılık, etkililik ve verimlilik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve tutarlılık ilkelerinde; iyi yönetime uygun yapı, uygulama ve entegrasyonla ölçme ve değerlendirme mekanizmalarının tahsis edilmesinde gelişim alanları bulunmaktadır. Bu noktada, kadın ve kız çocuklarının kapsayıcılığı bakımından pilot inceleme gerçekleştirdiğimiz Bağcılar ve Kadıköy Belediyesi'nden her ikisine de büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Araştırma sonucuna göre Bağcılar Belediyesi, süreç yönetiminde en yüksek puanlarını hizmet sunumunda yönetim ve kurumsal işleyişte alırken; sorumluluk ve duyarlılık, tutarlılık ve hesap verebilirlik ilkesinde en düşük puanlarını almıştır. Öğrenme döngüsü alanlarında aldığı puanlarla, daha çok gelişme göstermeye ihtiyacı vardır.

Kadıköy Belediyesi'nin ise süreç yönetiminde ortalamanın üzerinde puan almış, özellikle kurumsal işleyiş alanında olmak üzere, diğer süreç alanlarında daha çok gelişme göstermeye ihtiyacı vardır. Kadıköy Belediyesi, yönetim ilkeleri bazında adillik ilkesinde en yüksek puanını elde etmiş, etkililik ve verimlilik ilkesinde ise düşük puanı almıştır. Öğrenme döngüsü kriterlerinde de ortalama puan almıştır.



## SONUÇ

Kadınların ortak talebi olan eşitlik ve özgürlük, modern demokrasinin vazgeçilmez iki temel değeridir. Dünya üzerindeki kadın mücadelesi bu niteliği açısından tam anlamıyla bir demokrasi mücadelesidir. Varsayılanın aksine, kadınlar sadece kadınlar için değil, tüm insanların eşit ve özgür bireyler olarak yaşaması için mücadele vermektedir. Bu mücadelenin önündeki temel engellerden birisi olan ve aynı zamanda diğer eşitsizlikleri de besleyen, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerdir. Bunun ortadan kaldırılması ile herkes için daha yaşanılır bir dünya inşa edilebilir. İyi yönetim kültürü, sürdürülebilir kalkınma vizyonu ve toplumsal cinsiyet eşitliği her insanın daha kaliteli yaşaması için bir arada ele alınması gereken meselelerdir.

Belediyeler kadınların gündelik yerel yaşam koşul ve deneyimlerine en yakın kurumlar olarak kadın hakları ve eşitliği için hızlı ve yerinden katkılar yapabilir. Bu nedenle, belediyelerde kadınların temsili ve katılımı, kararlara etkisi, kaynakların kullanımı ve sunulan hizmetlerin kalitesi kadınların hayatları üzerinde belirleyici etkiye sahiptir ve belirleyici etkiye sahiptir. Toplumsal cinsiyet duyarlılığını bütünsel olarak belediye işleyiş ve faaliyetlerinde belirgin kılmak, belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yaklaşımı değerlendirmek için gerekli ön koşuldur.

Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi'ni bu koşulu yerine getirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini yerelden desteklemek için geliştirdik. Ancak Karne'nin öngörülen etkiyi yaratması, kadın vatandaşlar, belediyeler, STK'lar ve diğer paydaşların kullanmasından geçiyor. Ne kadar fazla paydaş bu aracı kullanarak kendi belediyesini analiz eder ve değerlendirirse toplumsal cinsiyete duyarlılık yerel düzeyde o kadar artacaktır.

Başta belediye başkanları olmak üzere, belediye meclis üyeleri, yöneticiler ve çalışanların toplumsal cinsiyet konusunda duyarlı hale gelmesi ve buna göre işlerini yürütmesi, eşitsizliklerin azaltılması ve kadınların güçlendirilmesi bir öncelik haline gelmelidir. Farkındalığın farklı alanlarda somut adımlara dönüşmesi ise belirli bir referans veya çerçeve kapsamında çalışmalar yürütmeye mümkün olabilir. Diğer taraftan, yürürlükte olan belediye mevzuatı söz konusu farkındalığı hayata geçirmek ve istenen hedefe ulaşmak için elverişli imkânlar barındırmaktadır. Ancak asıl meselenin uygulamanın yetersiz kalması olduğu anlaşılmıştır.

Karne, kadınların toplumsal hayattın her alanında olduğu gibi yerel yönetim ve politikalarında da önem ve öncelik kazanmasına katkı yapmak üzere tasarlanmıştır. Kadın-erkek eşitliğini temsil ve katılımın ötesine geçirek; planlama, bütçe, istihdam, faaliyet, hizmetler ve etki ölçümlemeyi de içeren bütünsel bir değerlendirme anlayışıyla ele almak gerekmektedir. Bunun ise en başta kadın vatandaşların kullanabileceği somut bir araçla olması önemlidir.

Önümüzdeki süreçte Karne'yi farklı kentlerin belediyelerini analiz etmek için kullanacak ve değerlendirme sonuçlarını kamuoyuyla paylaşacağız. Bu sırada karşılaştığımız iyi uygulamaları ise farklı paydaşların kullanması için toplu biçimde internet üzerinden yayınlamayı planlıyoruz. Düzenli aralıklarla yapılacak bu analizlerle ileriki yıllarda Karne'yi geliştirmek üzere, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda üzerimize düşen sorumluluğu en iyi şekilde yapmaya önem vereceğiz.

Dileğimiz bu çabaya vatandaşlar, belediyeler, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşların katkı yapmaları; Karne'yi sahiplenerek ve kullanarak yerel düzeyde çarpan etkisi yaratmaları. Nihai olarak dileğimiz, belediyelerin yerelde kız çocukları ve kadınların ortak ihtiyaçlarını en demokratik, etkin, verimli şekilde ve yerinden karşılamaları, bu sosyal grubun güçlenmesi ve hayatlarını daha iyi yaşamalarına hizmet etmeleridir.

# TÜRKİYE VE DÜNYA'DAKİ İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

## ÖRNEK UYGULAMA - 1

**Proje/Uygulama Adı:** Toplu Sözleşmede 1 Aylık Babalık İzni

**Uygulayıcı Belediye:** Şişli Belediyesi / İstanbul

### **Proje /Uygulama Özeti:**

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleşmesinde, Şişli Belediyesi ile DİSK/ GENEL-İŞ Sendikası arasında imzalanan 2018-2020 dönemi Toplu İş Sözleşmesi 58. Madde'nin 2. Fıkrası "Eşi doğum yapan işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan izinler dâhil olmak üzere 30 gün izin kullanır." şeklinde düzenlendi.

Eşi doğum yapan işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan izinler ile birlikte 30 günlük gün izin uygulamasını hayata geçiren Şişli Belediyesi, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği yönünde Türkiye'de bir ilke imza atmış oldu.

### **Projenin/ Uygulamanın Çıktıları /Etkileri:**

Uygulamanın başlamasından itibaren 10 aylık süreçte, 16 personel 'Ücretli Sosyal İzinler' maddesiyle işçilere sağlanan 1 aylık babalık iznini kullandı.

Sonuç olarak; babalık izin süresinin uzatılması, ev işi ve çocuk bakımına dair kadına yüklenen rol ve sorumlulukların eşit bölüşülmesi ve çalışma hayatındaki kadın-erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılması yönünde, yaygınlaştırılması gereken bir uygulama olarak görülmektedir.

## ÖRNEK UYGULAMA - 2

**Proje/Uygulama Adı:** İşte Eşitlik Politikası

**Uygulayıcı Belediye:** Gaziantep Büyükşehir Belediyesi

### **Proje/Uygulama Özeti:**

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi “İşte Eşitlik Politikası”nı imzalayarak, cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik aşağıdaki ilkelere gönüllü olarak uyacağını ve şehrin genelinde bu ilkelerin yaygınlaştırılmasında öncü olacağını taahhüt etmektedir:

- İnsan haklarına saygılıyız. Tüm çalışanlarımıza eşitlik temel ilkesi ile davranırız.
- Kadın, erkek çalışanımızın cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını sağlarız.
- Kadınların iş gücüne katılımını özel olarak destekleriz.
- Kadın-erkek fırsat eşitliği kriterlerini tüm İnsan Kaynakları politikalarımızda tanımlarız.
- Eşit işe eşit ücret politikası ile hareket eder, takipçisi oluruz.
- Kariyer fırsatlarından eşit düzeyde faydalanılması için gerekli mekanizmaları kurarız.
- Eğitim politikaları oluşturur, izler, kadınların katılımına özel olarak dikkat ederiz.
- İş-aile yaşam dengesini koruyan çalışma ortam ve uygulamalarını oluştururuz.
- Fırsat eşitliği plan ve kazanımlarımızla ilgili gelişmeleri iç ve dış iletişimle duyuruyoruz.

**Projenin/Uygulamanın Çıktıları/Etkileri:** Her yıl cinsiyetler arası ekonomik katılım ve fırsatlar uçurumunu azaltmayı hedeflemektedir.



## ÖRNEK UYGULAMA - 3

**Proje/Uygulama Adı:** Cinsiyet Özgürlükçü Belediyecilik

**Uygulayıcı Belediye:** Bağlar Belediyesi / Diyarbakır

### **Proje/Uygulama Özeti:**

Bağlar Belediyesi, Stratejik Planı'nda kentsel ve sosyal hizmetleri temel insan hakkı yaklaşımı olarak benimseyerek demokratik, ekolojik ve cinsiyet özgürlükçü belediyecilik alanında model olmayı vizyon olarak belirlemiştir.

### **Projenin/Uygulamanın Çıktıları/Etkileri:**

Bağlar Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik temel anlayışı Stratejik Plan'da;

1. Kentteki tüm farklı yaş grubu, etnik kimlik ve sosyal kesimlerin "benim kentim ve yaşamım" demesine imkân sağlayacak bir katılımçılık ve aidiyet duygusunu en üst seviyede gerçekleştirmek,
2. Kadının yerel demokrasinin yapı taşlarından biri olduğunun bilincinde olarak, pozitif ayrımcılık çerçevesinde kadının yereldeki örgütlülüğünü güçlendirmek ve tüm kentsel planlama, karar ve uygulama süreçlerine tam katılımını sağlamak,
3. Tüm kentleşme ve imar planlama süreçlerinde toplumsal adaleti, cinsiyet eşitliğini ve ekonomik üretmeyi artırmayı amaçlayan şeffaflık ve katılımçılık ilkelerini hayata geçirmek üzerine kuruludur.

## ÖRNEK UYGULAMA - 4

**Proje/Uygulama Adı:** Jin Kart

**Uygulayıcı Belediye:** Siirt Belediyesi

### **Proje/Uygulama Özeti:**

Siirt'te kadınlar, Jinkart uygulamasıyla toplu ulaşımdan indirimli olarak yararlanacak. Jinkart uygulaması için kadınlar, kartları Siirt Belediyesi Gelirler Şefliği ve kart dolum noktalarından alabilecek. Kadınlar, jinkart ile tam biletin 1 buçuk TL olduğu toplu ulaşımdan 1TL ödeyerek faydalanacak.

### **Projenin/Uygulamanın Çıktıları/Etkileri:**

Kadınlara daha rahat, daha güvenli, ucuz ve daha konforlu bir şekilde seyahat etme imkânı sağlamaktadır. Böylece, kadınların kentsel hizmetlere erişimindeki adaletsizliklerin azaltılması hedeflenmektedir.

## ÖRNEK UYGULAMA - 5

**Proje/Uygulama Adı:** Katılımcı Bütçeleme

**Uygulayıcı Belediye:** Madrid Belediyesi, İspanya<sup>14</sup>

### Proje/Uygulama Özeti:

Katılımcı bütçeler demokratik bir süreçtir. Madrid kentindeki “vatandaş” olarak belediye bütçesinin bir bölümünü nasıl kullanacaklarına doğrudan karar verebilirler.

Süreç üç aşamada tamamlanmaktadır:

- Tekliflerin toplanması: Madrid’e kayıtlı herhangi bir kişi, Madrid Decide web sitesi (<https://decide.madrid.es>) veya Madrid’in
- 26 vatandaşlık ofisi aracılığıyla yatırım teklifinde bulunabilir.
- Destekler ve değerlendirme: Madrid’in doğrulanmış kullanıcıları sunulan çeşitli projeleri destekleyebilir. En fazla desteği alan teklifler oylanmaktadır. Son olarak, Belediye Meclisi, her teklif için bir bütçe tahmini ile fizibilite ve yasallığı hakkında bir rapor hazırlar.
- Oylama: Bu son aşamada, vatandaşlar dikkate aldıkları öncelikler doğrultusunda harcama tekliflerine oy verir. Temmuz 2018’de katılımcı projeleri tamamlanmıştır. Toplamda, 100 milyon avro tutarında fon alan ve 2019 genel bütçe taslağına dâhil edilen 328 proje vardır. Katılımcı bütçelerin ikinci basımına 110.000’den fazla kişi katılmıştır ve önceki basımdan %47 daha fazla olan 500.000’den fazla oyla sonuçlanmıştır.

### Projenin/Uygulamanın Çıktıları/Etkileri:

Vatandaşların kendilerini etkileyen politikalara katılmalarını sağlayarak, onları Madrid şehrinin bütçesi kadar önemli bir konuda karar almaya dâhil etmek.

<sup>14</sup> 11 Nisan 2019 tarihinde <http://madridforyou.es/en/participatory-budgets> web sitesinden alınmıştır.

## ÖRNEK UYGULAMA - 6

**Proje/Uygulama Adı:** Cinsiyete Duyarlı Veri Toplama ve İşleme

**Uygulayıcı Belediye:** Kamza Belediyesi, Arnavutluk<sup>15</sup>

**Proje/Uygulama Özeti:**

Belediyede cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri içeren bir veri toplama sistemini kurma süreci, istatistiksel haritalama raporunun geliştirilmesiyle başladı. Belediyenin uyguladığı politikaların sonuçlarını ölçebilmek için cinsiyete duyarlı göstergeler tanımlandı. Hangi göstergenin hangi kaynaktan alınacağı belirlendi.

**Projenin/Uygulamanın Çıktıları/Etkileri:**

Kamza Belediyesi, cinsiyete duyarlı veri toplama sistemi ve göstergeleri ile birlikte, uyguladığı politikaların Kamza'daki kadınları ve erkekleri farklı şekilde nasıl etkilediğini daha iyi izleyebiliyor.

## ÖRNEK UYGULAMA - 7

**Proje/Uygulama Adı:** Park Aydınlatmaları

**Uygulayıcı Belediye:** Malmo Belediyesi, İsveç<sup>16</sup>

**Proje/Uygulama Özeti:**

Çoğu şehirde parklar gün batımıyla birlikte karanlığa bürünür. Eğer yaşadığınız kentte gün erken batıyorsa ve küçük bir dairede yaşıyorsanız, çocuklarınızla birlikte ne yapmalı sorusunun çözümünü Malmo Belediyesi parkları aydınlatarak buldu.

**Projenin/Uygulamanın Çıktıları/Etkileri:**

Malmo şehri, parkları aydınlatarak daha güvenli ve daha kullanılabilir hale getirdiler. Böylece, kadınlar ve çocuklar parklarda uzun süre güvenle vakit geçirebiliyorlar.

<sup>15</sup> Gender Equality and Local Governance, Tirana 2012.

<sup>16</sup> 20 Mayıs 2019 tarihinde <http://www.womenability.org/portfolio-items/playground-open-and-light-at-night/items/playground-open-and-light-at-night/> sitesinden alıntılanmıştır.

# EKLER

## EK 1. Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesini Kullanmak

Karne ile bir belediyenin toplumsal cinsiyet konusundaki yaklaşımını objektif ve somut verilere dayanarak haritalamak ve ölçümlemek için aşağıda sunulan göstergeler kullanılmalıdır.

Söz konusu veriler ise belediyelerin internet sitesinde mevcut olan bilgiler, dokümanlar (stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporu gibi) ve internet arama motorlarında yapılan taramalara dayanarak toplanmalıdır. KBYK'nın temel yaklaşımı gereği, bütün veriler vatandaşların erişebileceği kaynaklardan elde edilmelidir. Böylece bilgilerin objektifliği güvence altına alınacağı gibi belediyelerin ilgili alanlarda daha fazla bilgi paylaşımı da teşvik edilecektir.

Bir belediyeyi göstergeler doğrultusunda değerlendirmek için veri toplamak ve cevap vermek üzere atılması gereken adımlar:

1. Belediye web sitesinden mevcut olan son Stratejik Plan, Faaliyet Raporu, Performans Programı ve Mali Durum Raporu indirilerek bu dokümanlar içerisinde kelime arama yöntemi veya tarama usulüyle cevaplar aranmalıdır.
2. Belediye web sitesinde arama veya tarama yapılmalıdır.
3. Bir arama motoru (Google, Yandex vb.) ile ilgili belediye ismi ve aranan anahtar kelimeler yazılarak tarama yapılmalı, çıkan sonuçlar üzerinden gösterge sorusuna cevap verilmelidir.

Her bir gösterge somut bir alana dair sorudan oluşmaktadır. Bu soruya evet veya hayır şeklinde basit yöntemle cevap verilmelidir. Elde edilen toplam evet ve hayır sayısına göre alan, ilke ve toplam puanlar tespit edilmelidir.

## YÖNETİŞİM İLKESİ: TEMSİLİYET VE KATILIM

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KARAR ALMA	Yapı	01	Belediye Meclis Üyelerinin bilgileri web sitesinde yayınlanıyor.
	Yapı	02	Belediye Meclisinin bütün komisyonlarında eşit temsil mevcut.
	Yapı	03	Belediye Meclisinin bütün komisyon üyelerinin bilgileri web sitesinde yayınlanıyor.
	Yapı	04	Belediye Meclisinde, Toplumsal Cinsiyet/ Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu bulunuyor.
	Yapı	05	Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu, değerlendirilmek üzere Belediye Meclisine öneriler/raporlar sunuyor.
	Yapı	06	Belediye Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu'nun Belediye Meclisine sunduğu öneriler/raporlar web sitesinde yayınlanıyor.
	Yapı	07	Belediye Başkan Yardımcılarında eşit temsil mevcuttur.
	Uygulama ve Entegrasyon	08	Belediye Meclis Üyelerinde eşit temsil mevcuttur.
	Uygulama ve Entegrasyon	09	Belediye, Başkan Yardımcılarının bilgilerini web sitesinde yayınlanıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	10	Belediyede, birim müdürlerinde eşit temsil mevcuttur.
	Uygulama ve Entegrasyon	11	Belediye, birim müdürlerinin bilgileri web sitesinde yayınlanıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	12	Belediye çalışanlarında eşit temsil mevcuttur.
	Uygulama ve Entegrasyon	13	Belediye çalışanlarının cinsiyete duyarlı bilgilerini web sitesinde yayınlanıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	14	Belediye, stratejik plan hazırlama sürecine kadın yurttaşları kurumsal katılım mekanizmalarıyla dâhil ediyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	16	Belediye, stratejik planda görüşü alınan kadın yurttaşların temsil özelliklerini (mahalle, engelli, yoksul vd.) ve sayısını yayınlanıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	17	Belediye, stratejik plan hazırlama sürecine kadın sivil toplum kuruluşlarını dâhil ediyor.
	Ölçme ve Öğrenme	18	Belediye, kadın sivil toplum kuruluşlarının stratejik plana dâhil önerilerini değerlendiriyor ve plana yansıtıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	19	Belediye, stratejik plan oluştururken görüşü alınan kadın sivil toplum kuruluşlarının temsil özelliklerini (engelli, yoksul vd.) ve listesini yayınlanıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	20	Belediye, stratejik plan hazırlama sürecine Kent Konseyi Kadın Meclisi'ni dâhil ediyor.
	Ölçme ve Öğrenme	21	Belediye Kent Konseyi Kadın Meclisi'nin önerilerini değerlendiriyor ve stratejik plana yansıtıyor.

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KARAR ALMA	Ölçme ve Öğrenme	22	Belediye Meclisi, Toplumsal Cinsiyet/ Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu aylık meclis toplantılarında ilgili gündem konuları hakkında cinsiyete duyarlı etki değerlendirmesini içeren rapor/ görüş sunuyor.
	Ölçme ve Öğrenme	23	Belediye Meclisi, Toplumsal Cinsiyet/ Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu aylık meclis toplantılarında ilgili gündem konuları hakkında cinsiyete duyarlı etki değerlendirmesini içeren rapor/ görüş hazırlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	24	Belediye, stratejik plan oluştururken görüşü alınan kadın sivil toplum kuruluşlarının temsil özelliklerini (engelli, yoksul vd.) ve listesini yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	25	Belediye Meclisi, Toplumsal Cinsiyet/ Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu aylık meclis toplantılarında ilgili gündem konuları hakkında cinsiyete duyarlı etki değerlendirmesini içeren rapor/ görüşleri web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	26	Belediyede Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitlik Birimi bulunuyor.
	Ölçme ve Öğrenme	27	Belediyede Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitlik Birimi için stratejik hedefler mevcut.
	Ölçme ve Öğrenme	28	Belediye, Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitlik Birimi'nin stratejik hedeflerini web sitesinde yayınlıyor.
KAYNAK KULLANIMI	Yapı	29	Belediye Meclisi'nin toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet sunma kararı veya politikası mevcut.
	Uygulama ve Entegrasyon	30	Belediye, bütçe oluşturma sürecine kadınları davet ediyor.
	Ölçme ve Öğrenme	31	Belediye Meclisi'nin toplumsal cinsiyete duyarlı hizmetler için karar veya politikası uygulanıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	32	Belediye Meclisi'nin toplumsal cinsiyete duyarlı hizmetler için karar veya politikası uygulanıyor.
HİZMET SUNUMU	Ölçme ve Öğrenme	33	Belediye Meclisi'nin toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet sunma kararı veya politikası mevcut.
	Yapı	34	Belediyenin Yerel Eşitlik Eylem Planı bulunuyor.
	Ölçme ve Öğrenme	35	Belediye Meclisi'nin toplumsal cinsiyete duyarlı hizmetler için karar veya politikası uygulanıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	36	Belediye, Yerel Eşitlik Eylem Planı'nı yerel paydaşlar (kamu kurumları, kadın örgütleri, üniversiteler ve STK'lar) ile birlikte hazırlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	37	Belediye Meclisi'nin toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet karar veya politikasının uygulanmasına dair bilgiler web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	38	Belediye, Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın uygulanma sonuçlarını yıllık olarak web sitesinde yayınlıyor.
KURUMSAL İŞLEYİŞ	Yapı	39	Belediye, kadın sivil toplum kuruluşları ile kadın yurttaşların ihtiyaç ve önceliklerini tespit etmek için düzenli olarak istişare toplantıları yapıyor.
	Yapı	40	Belediye, mahalle muhtarlarıyla düzenli (ayda bir) olarak kadın yurttaşların ihtiyaç ve taleplerini öğrenmek üzere istişare toplantıları yapıyor.
	Yapı	41	Belediye, sunduğu hizmetlere ilişkin kadın yurttaşların görüş ve önerilerini yılda en az bir kez alıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	42	Belediye, kadın sivil toplum kuruluşlarıyla istişare amaçlı toplantı kararlarını kayıt altına alıyor.

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KURUMSAL İŞLEYİŞ	Ölçme ve Öğrenme	43	Belediye, mahalle muhtarlarıyla düzenli (ayda bir) yaptığı istişare toplantılarından alınan kararlar doğrultusunda faaliyetlerini yapıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	44	Belediye, kadın yurttaşlara yönelik yılda en az bir kez memnuniyet anketi düzenliyor.
	Ölçme ve Öğrenme	45	Belediye, kadın sivil toplum kuruluşlarıyla düzenli olarak yaptığı istişare amaçlı toplantıların sayısı ve kararlarını her yıl yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	46	Belediye, mahalle muhtarlarıyla düzenli (ayda bir) yaptığı istişare toplantılarına bağlı yürüttüğü faaliyetlerini Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	47	Belediye, mahalle muhtarlarıyla düzenli (ayda bir) yaptığı istişare toplantılarına bağlı yürüttüğü faaliyetlerini Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.



## YÖNETİŞİM İLKESİ: ADİLLİK

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KARAR ALMA	Yapı	48	Belediye stratejik planında kadınlar için önleme (farkındalık, güçlendirme vb.) amaçlı faaliyetler belirlenmiş.
	Yapı	49	Belediye stratejik planında kadınlar için koruma (sığınak, ev içi şiddetle mücadele vb.) amaçlı faaliyetler belirlenmiş.
	Yapı	50	Belediye stratejik planında yoksul kadınlara yönelik faaliyetler belirlenmiş.
	Yapı	51	Belediye stratejik planında anneler için kreş/yuva veya benzeri bakım amaçlı faaliyetler belirlenmiş.
	Yapı	52	Belediye stratejik planında kadınlar için sosyal/psikolojik destek amaçlı faaliyetler belirlenmiş.
	Yapı	53	Belediye stratejik planında engelli kadınlar için faaliyetler belirlenmiş.
	Yapı	54	Belediye stratejik planında kadınlar için ekonomik güçlendirme amaçlı faaliyetler belirlenmiş.
	Yapı	55	Belediye stratejik planında kız çocukların refahı (sağlık, spor, sosyal vb.) için faaliyetler belirlenmiş.
	Yapı	56	Belediye stratejik planında yaş almış kadınların refahı için faaliyetler belirlenmiş.
	Yapı	57	Belediye stratejik planında kadınlara yönelik mekansal/kentsel faaliyetler (kentsel planlama, tasarım, tesis vb.) belirlenmiş.
	Yapı	58	Belediyenin, kadınları mahalle düzeyinde bir araya getirebilecek merkezleri (mahalle evi, sosyal tesis vb.) bulunuyor.
	Yapı	59	Belediye, kız çocukları ve kadınlara özel sağlık hizmetleri (tarama testleri, teşhis konulması ve tedavi süreci) sunuyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	60	Belediye stratejik planındaki kadınlar için önleme (farkındalık, güçlendirme vb.) faaliyetlerini uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	61	Belediye stratejik planındaki kadınlar için koruma (sığınma evi, ev içi şiddetle mücadele vb.) faaliyetlerini uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	62	Belediye Stratejik planındaki yoksul kadınlara yönelik faaliyetlerini uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	63	Belediye stratejik planındaki anneler için kreş/yuva veya benzeri bakım amaçlı faaliyetlerini uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	64	Belediye stratejik planındaki kadınlar için sosyal/psikolojik destek amaçlı faaliyetlerini uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	65	Belediye stratejik planındaki kadınlar için sosyal/psikolojik destek amaçlı faaliyetlerini uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	66	Belediye stratejik planındaki kadınlar için ekonomik güçlendirme amaçlı faaliyetlerini uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	67	Belediye stratejik planındaki kız çocukların refahı (sağlık, spor, sosyal vb.) için faaliyetlerini uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	68	Belediye stratejik planındaki yaş almış kadınların refahı için faaliyetlerini uyguluyor.
Uygulama ve Entegrasyon	69	Belediye stratejik planındaki kadınlara yönelik mekansal/kentsel faaliyetlerini (kentsel planlama, tasarım, tesis vb.) uyguluyor.	
Uygulama ve Entegrasyon	70	Belediye stratejik planındaki kadınlara yönelik mekansal/kentsel faaliyetlerini (kentsel planlama, tasarım, tesis vb.) uyguluyor.	
Uygulama ve Entegrasyon	71	Belediye, kadın merkezlerinde (mahalle evi, sosyal tesis vb.) faaliyetleri düzenli olarak yürütüyor.	

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KARAR ALMA	Ölçme ve Öğrenme	72	Belediye, kız çocukları ve kadınlara yönelik özel sağlık hizmetlerini (tarama testleri, teşhis konulması ve tedavi süreci) düzenli olarak uyguluyor.
	Ölçme ve Öğrenme	73	Belediye stratejik planındaki kadınlar için koruma (sığınak, ev içi şiddetle mücadele vb.) faaliyetlerinin sonuçlarını veri temelli şekilde Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	74	Belediye stratejik planındaki yoksul kadınlara yönelik yürüttüğü faaliyetlerin sonuçlarını veri temelli şekilde Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	75	Belediye stratejik planındaki anneler için kreş/yuva veya benzeri bakım amaçlı faaliyetlerin sonuçlarını veri temelli şekilde Faaliyet Raporunda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	76	Belediye Stratejik Planındaki kadınlar için sosyal/psikolojik destek amaçlı faaliyetlerinin sonuçlarını veri temelli şekilde Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	77	Belediye stratejik planındaki engelli kadınlara yönelik faaliyetlerin sonuçlarını veri temelli şekilde Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	78	Belediye stratejik planındaki ekonomik güçlendirme amaçlı faaliyetlerinin sonuçlarını veri temelli şekilde Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	79	Belediye stratejik planındaki kız çocukların refahı (sağlık, spor, sosyal vb.) için faaliyetlerinin sonuçlarını veri temelli şekilde Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	80	Belediye stratejik planındaki yaş almış kadınların refahı için faaliyetlerinin sonuçlarını veri temelli şekilde Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	81	Belediye stratejik planındaki kadınlara yönelik mekansal/kentsel faaliyetlerinin (kentsel planlama, tasarım, tesis vb.) sonuçlarını veri temelli şekilde Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	82	Belediye, kadın merkezlerinin (mahalle evi, sosyal tesis vb.) faaliyetlerinin sonuçlarını düzenli olarak web sitesinde yayınlıyor.
Ölçme ve Öğrenme	83	Belediye, kız çocukları ve kadınlara yönelik özel sağlık hizmetlerine (tarama testleri, teşhis konulması ve tedavi süreci) ilişkin verileri web sitesinde yayınlıyor.	
KAYNAK KULLANIMI	Yapı	84	Belediye kadınların yereldeki farklı ihtiyaç ve taleplerine katılımcı bütçe hazırlıyor.
	Yapı	85	Belediye sivil toplum kuruluşları ile toplumsal cinsiyet alanında iş birliği yapıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	86	Belediye kadınların yereldeki farklı ihtiyaç ve taleplerine uygun harcamalar yapıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	87	Belediye sivil toplum kuruluşları ile toplumsal cinsiyet alanında ortak faaliyet/ projeler yürütüyor.
	Ölçme ve Öğrenme	88	Belediye kadınların yereldeki farklı ihtiyaç ve taleplerine uygun yapılan harcamaları performans temelli açıklıyor ve web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	89	Belediye sivil toplum kuruluşları ile toplumsal cinsiyet alanında yürüttüğü ortak faaliyet/projelere dair sonuçları Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
HİZMET SUNUMU	Yapı	90	Belediye kadın yurttaşlara yönelik sunduğu hizmetleri veri temelli ve kıyaslamaya izin veren şekilde kamuoyu ile paylaşıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	91	Belediye kadın yurttaşlara yönelik sunduğu hizmetleri veri temelli ve kıyaslamaya izin veren şekilde kayıt altına alıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	92	Belediye kadın yurttaşlara yönelik sunduğu hizmetlerin sonuçlarını veri temelli ve kıyaslamaya izin veren şekilde Faaliyet Raporu'nda paylaşıyor.

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KURUMSAL İŞLEYİŞ	Yapı	93	Belediye toplumsal cinsiyet konusunda Etik Değerler belirlemiştir.
	Yapı	94	Belediye stratejik planında çalışanlarına yönelik toplumsal cinsiyet farkındalığı hedefleri belirliyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	95	Belediyenin Etik Komisyonu mevcut.
	Uygulama ve Entegrasyon	96	Belediye stratejik planda yer alan toplumsal cinsiyet farkındalığı ile ilgili hedeflerini uyguluyor.
	Ölçme ve Öğrenme	97	Belediye toplumsal cinsiyet farkındalığı eğitimi ilgili yaptığı çalışmalarını veri temelli olarak Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	98	Belediyenin Etik Komisyon rapor ve/veya kararları toplumsal cinsiyete duyarlı olarak web sitesinde yayınlıyor.

## YÖNETİŞİM İLKESİ: SORUMLULUK & DUYARLILIK

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KARAR ALMA	Yapı	99	Belediyenin, misyonu veya vizyonunda “Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık”/“Kadın- Erkek Eşitliği” ile ilgili ifadeler bulunuyor.
	Yapı	100	Belediyenin yönetim ilkelerinde “Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık”/“Kadın- Erkek Eşitliği” ile ilgili ifadeler bulunuyor.
	Yapı	101	Belediye stratejik planı içerisinde toplumsal cinsiyet ile ilgili ifadeler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyum sağlıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	102	Belediye, stratejik planda “Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık”/“Kadın-Erkek Eşitliği” ile ilgili hedefler belirlemiştir.
	Uygulama ve Entegrasyon	103	Belediye stratejik planı içerisinde toplumsal cinsiyet ile ilgili Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu hedefler belirliyor ve uyguluyor.
	Ölçme ve Öğrenme	104	Belediye, stratejik planda “Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık”/“Kadın-Erkek Eşitliği” ile ilgili hedeflere dair göstergeleri yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	105	Belediye stratejik planı içerisinde toplumsal cinsiyet ile ilgili Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’ne yönelik uygulanma sonuçlarını Faaliyet Raporu’nda yayınlıyor.
KAYNAK KULLANIMI	Yapı	106	Belediye stratejik planı içerisinde toplumsal cinsiyet ile ilgili Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyum için bütçe ayırıyor.
	Yapı	107	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlılık hedefi için bütçe ayırıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	108	Belediye Stratejik Planı içerisinde toplumsal cinsiyet ile ilgili Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyumlu hedefler için harcama yapıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	109	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlılık hedefi için harcamalar yapıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	110	Belediye Stratejik Planı içerisinde toplumsal cinsiyet ile ilgili Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine yönelik yaptığı harcamaları veri temelli yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	111	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlılık hedefi için yaptığı harcamaları yayınlıyor.
HİZMET SUNUMU	Yapı	112	Belediye kadın yurttaşlara yönelik kurumsal gönüllülük hizmeti sunmak üzere imkân sağlıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	113	Belediye kadın yurttaşlara yönelik kurumsal gönüllülük hizmeti kapsamında yapılanları veri temelli raporluyor.
	Ölçme ve Öğrenme	114	Belediye kadın yurttaşlara yönelik kurumsal gönüllülük hizmeti kapsamında yapılanları veri temelli olarak raporluyor ve web sitesinde yayınlıyor.
KURUMSAL İŞLEYİŞ	Yapı	115	Belediye, internet sitesinde kadın hemşehrilerin şikayet hakkına ilişkin bilgilendirme yapıyor.
	Yapı	116	Belediye bünyesinde cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik faaliyetler bulunuyor.
	Yapı	117	Belediyenin, toplumsal cinsiyete duyarlı “ebeveyn politikası” bulunuyor.
	Yapı	118	Belediyenin, erkek çalışanları arasında eşine şiddet uygulayanlara yaptırım politikası mevcut.
	Yapı	119	Belediyede, 8 Mart Kadınlar Günü resmi tatil.

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KURUMSAL İŞLEYİŞ	Uygulama ve Entegrasyon	120	Belediye, internet sitesinden gelen şikayetlerin sayısını cinsiyete duyarlı olarak tutuyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	121	Belediye bünyesinde cinsiyet ayrımcılığına karşı faaliyetler yürütüyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	122	Belediye, ebeveyn politikasını uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	123	Belediye erkek çalışanları arasında eşine şiddet uygulayanlara yaptırımlar uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	124	Belediye, 8 Mart'ta kadın çalışanlar için resmi tatil uyguluyor.
	Ölçme ve Öğrenme	125	Belediye, web sitesinden gelen şikayetlerin sayısını cinsiyete duyarlı olarak Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	126	Belediye, cinsiyet ayrımcılığına karşı faaliyetlerinin sonuçlarını web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	127	Belediye, ebeveyn politikasının uygulanması ile ilgili faaliyet sonuçlarını web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	128	Belediye erkek çalışanları arasında eşine şiddet uygulayanlara gerçekleştirdiği yaptırımları web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	129	Belediye, 8 Mart resmi tatil gününün uygulanması ile ilgili bilgiyi web sitesinde yayınlıyor.

## YÖNETİŞİM İLKESİ: ETKİLİLİK & VERİMLİLİK

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KARAR ALMA	Yapı	130	Belediye yerelde yaşayan kadınların farklı ihtiyaç ve taleplerine uygun stratejik plan hazırlıyor.
	Yapı	131	Belediye, kadınlara yönelik sunduğu hizmetlere dair bilgileri web sitesinde yayınlıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	132	Belediye yerelde yaşayan kadınların farklı ihtiyaç ve taleplerini veri temelli analiz etmiş ve bunlara dayanarak stratejik hedefler belirlemiştir.
	Uygulama ve Entegrasyon	133	Belediye, kadınlara yönelik hizmetleri web sitesi üzerinden (e-belediye uygulamasıyla) erişilebilir hale getiriyor.
	Ölçme ve Öğrenme	134	Belediye yerelde yaşayan kadınların farklı ihtiyaç ve taleplerine uygun stratejik hedeflerini web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	135	Belediye, kadınlara yönelik hizmetlerinden yararlanma bilgisini detaylı olarak Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
KAYNAK KULLANIMI	Yapı	136	Belediye, kadınlara yönelik hizmetlerini erişilebilir hale getirmek için bütçe ayırıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	137	Belediye, kadınların hizmetlere erişimiyle ilgili tahsis ettiği bütçenin oranını yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	138	Belediye, kadınların hizmetlere erişimiyle ilgili yaptığı harcamaları detaylı olarak web sitesinde yayınlıyor.
HİZMET SUNUMU	Yapı	139	Belediye, kadın yurttaşların memnuniyetini yılda en az bir kere değerlendiriyor.
	Yapı	140	Belediye kadın yurttaşların farklı ihtiyaçlarına göre sunduğu hizmetlere ilişkin kadın hemşehrilerin görüş ve düşüncelerini düzenli alıyor.
	Yapı	141	Belediye hizmetlere yönelik şikayetleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak kaydediyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	142	Belediye, kadın yurttaşların memnuniyet anketini yılda en az bir kere gerçekleştiriyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	143	Belediye kadın yurttaşların yönelik yılda en az bir kez hizmet alanı temelli memnuniyet anketi düzenliyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	144	Belediye hizmetlere yönelik şikayetlerin sayısını toplumsal cinsiyete duyarlı olarak kayıt altına alıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	145	Belediye hizmetlere yönelik şikayetlerin niteliklerini toplumsal cinsiyete duyarlı olarak kayıt altına alıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	146	Belediye, yıllık olarak personeline "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Hizmet konulu" eğitim programı yapıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	147	Belediye, yıllık olarak personeline "Kadına Yönelik Şiddet" konulu eğitim programı yapıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	148	Belediye hizmetlere yönelik şikayetlerin sayısını toplumsal cinsiyete duyarlı olarak paylaşıyor.
Ölçme ve Öğrenme	149	Belediye hizmetlere yönelik şikayetlerin niteliğini toplumsal cinsiyete duyarlı olarak paylaşıyor.	
KURUMSAL İŞLEYİŞ	Yapı	150	Belediye, yıllık olarak personeline "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Hizmet konulu" eğitim programı düzenliyor.
	Yapı	151	Belediye, yıllık olarak personeline düzenlediği "Kadına Yönelik Şiddet" konulu eğitim programına katılan katılımcı sayısını cinsiyete duyarlı olarak paylaşıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	152	Belediye, personeline yıl içerisinde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Hizmet konulu eğitim veriyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	153	Belediye, personeline yıl içerisinde "Kadına Yönelik Şiddet" konulu eğitim veriyor.
	Ölçme ve Öğrenme	154	Belediye, çalışanlarının yıl içerisinde aldığı Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Hizmet eğitimlerinin bilgisini yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	155	Belediye, çalışanlarının yıl içerisinde aldığı "Kadına Yönelik Şiddet" eğitimlerinin bilgisini yayınlıyor.

## YÖNETİŞİM İLKESİ: ŞEFFAFLIK

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KARAR ALMA	Yapı	156	Belediye stratejik planda ilgili hedefleri cinsiyete duyarlı biçimde belirlemiş.
	Yapı	157	Belediyede cinsiyete duyarlı veri toplama sistemi mevcut.
	Yapı	158	Belediye stratejik planını web sitesinde yayınlıyor.
	Yapı	159	Belediye Meclisi kararları web sitesinde yayınlanıyor.
	Yapı	160	Belediye Meclisi Toplumsal Cinsiyet/ Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu karar/ raporları web sitesinde yayınlanıyor.
	Yapı	161	Belediye cinsiyete duyarlı Etik Komisyon raporlarını web sitesinde yayınlıyor.
	Yapı	162	Belediye cinsiyete duyarlı İç Denetim raporlarını web sitesinde yayınlıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	163	Belediye stratejik planda ilgili hedeflerin uygulama sonuçlarını cinsiyete duyarlı biçimde Faaliyet Raporu'na yansıtıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	164	Belediye faaliyetlerini cinsiyete duyarlı verilerle Faaliyet Raporu'na yansıtıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	165	Belediye stratejik planda ilgili hedeflerin uygulama sonuçlarını cinsiyete duyarlı biçimde web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	166	Belediye faaliyetlerini cinsiyete duyarlı veri temelli şekilde web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	167	Belediye Faaliyet Raporu'nu web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	168	Belediye Performans Programı'nı web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	169	Belediye mali raporlarını web sitesinde yayınlıyor.
KAYNAK KULLANIMI	Yapı	170	Belediye kesin hesap raporlarını web sitesinde paylaşıyor.
	Yapı	171	Belediyenin toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme politikası mevcut.
	Uygulama ve Entegrasyon	172	Belediye toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yapıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	173	Belediye, harcamalarını toplumsal cinsiyete duyarlı raporluyor ve web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	174	Belediye toplumsal cinsiyete duyarlı olarak hazırladığı bütçeyi web sitesinde yayınlıyor.
HİZMET SUNUMU	Yapı	175	Belediye hizmet standartları toplumsal cinsiyete duyarlı şekilde belirlenmiş.
	Yapı	176	Belediyenin personel alımında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından "olumlu eylem" ilkesi bulunuyor.
	Yapı	177	Belediyenin kadın-erkek çalışanları arasında "eşit işe, eşit ücret" politikası bulunuyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	178	Belediye hizmet sunarken cinsiyete duyarlı standartları uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	179	Belediye, personel alımında olumlu eylem ilkesini uyguluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	180	Belediye, eşitlikçi ücret politikasını hayata geçiriyor.
	Ölçme ve Öğrenme	181	Belediye cinsiyete duyarlı hizmet standartlarını web sitesinde paylaşıyor.

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
	Uygulama ve Entegrasyon	182	Belediye, personel alımına ilişkin verileri cinsiyete duyarlı olarak web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	183	Belediye, eşitlikçi ücret politikasının uygulanması ile ilgili verileri detaylı olarak web sitesinde yayınlıyor.
KURUMSAL İŞLEYİŞ	Yapı	184	Belediyenin web sitesinde bilgi edinme hakkına dair bir bölüm bulunuyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	185	Belediye, bilgi alma taleplerinin sayılarını toplumsal cinsiyete duyarlı olarak kayıt altına alıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	186	Belediye, bilgi alma taleplerinin niteliklerini toplumsal cinsiyete duyarlı olarak kayıt altına alıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	187	Belediye, bilgi alma taleplerinin sayılarını toplumsal cinsiyete duyarlı olarak web sitesinde yayınlıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	188	Belediye, bilgi alma taleplerinin niteliklerini toplumsal cinsiyete duyarlı olarak web sitesinde yayınlıyor.

## YÖNETİŞİM İLKESİ: HESAP VEREBİLİRLİK

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KARAR ALMA	Yapı	189	Belediye, meclis üyelerinin iletişim bilgileri web sitesinde yayınlıyor.
	Yapı	190	Belediye Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu iletişim bilgileri web sitesinde yayınlıyor.
	Yapı	191	Belediye Etik Komisyonu'nun iletişim bilgileri web sitesinde yayınlıyor.
	Yapı	192	Belediyenin web sitesinde, vatandaşlardan gelen talepleri toplamaya yönelik bir alan bulunuyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	193	Belediye, kadın yurttaşlardan yıl içerisinde gelen talep ve isteklerin sayılarını Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	194	Belediye, kadın yurttaşlardan yıl içerisinde gelen talep ve isteklerin niteliğini Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	195	Belediye, kadın yurttaşlardan yıl içerisinde gelen talep ve isteklere yönelik değerlendirmelerini Faaliyet Raporu'nda paylaşıyor.
KAYNAK KULLANIMI	Yapı	196	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlı harcamalarını raporluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	197	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlı harcamalarını veri temelli ve kıyaslamaya uygun şekilde kayıt altına alıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	198	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlı harcamalarını veri temelli ve kıyaslamaya uygun şekilde web sitesinde yayınlıyor.
HİZMET SUNUMU	Yapı	199	Belediye sunduğu hizmetleri, toplumsal cinsiyete duyarlı göstergelerle değerlendiriyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	200	Belediye sunduğu hizmetlerin niteliği ve verilerini toplumsal cinsiyete duyarlı olarak raporluyor.
	Ölçme ve Öğrenme	201	Belediye sunduğu hizmetlerin niteliği ve verilerini toplumsal cinsiyete duyarlı olarak Faaliyet Raporu'nda değerlendiriyor ve yayınlıyor.
KURUMSAL İŞLEYİŞ	Yapı	202	Belediye Meclis Denetim Komisyonu raporları toplumsal cinsiyete duyarlı olarak hazırlanıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	203	Belediye Meclis Denetim Komisyonu raporları toplumsal cinsiyete duyarlı olarak değerlendiriliyor.
	Ölçme ve Öğrenme	204	Belediye Meclis Denetim Komisyonu raporları toplumsal cinsiyete duyarlı olarak web sitesinde yayınlıyor.



## YÖNETİŞİM İLKESİ: TUTARLILIK

SÜREÇ	ÖĞRENME DÖNGÜSÜ	NO	KRİTERLER
KARAR ALMA	Yapı	205	Belediye stratejik planını toplumsal cinsiyetle ilgili üst politika/ planlarla uyumlu hazırlıyor.
	Yapı	206	Yerel Eylem Eşitlik Plan hedefleri ile stratejik plan arasında uyum sağlanıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	207	Belediye stratejik plan ile üst plan/ politikalar arasında uyum kurarak stratejik hedeflerini belirlemiş.
	Uygulama ve Entegrasyon	208	Yerel Eylem Eşitlik Plan hedefleri ile stratejik plan arasında uyumu yansıtan göstergeler belirlenmiş.
	Ölçme ve Öğrenme	209	Belediye stratejik plan ile üst plan/ politikalar arasında uyumlu olarak hazırlanan stratejik hedeflerin gerçekleşme durumunu Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	210	Yerel Eylem Eşitlik Planı'nda hedeflerin gerçekleşme oranı web sitesinde yayınlanıyor.
KAYNAK KULLANIMI	Yapı	211	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlı harcamalarını raporluyor.
	Yapı	212	Belediyede Toplumsal Cinsiyet/Kadın- Erkek Eşitlik birimi için kaynak tahsis ediyor.
	Yapı	213	Yerel Eylem Eşitlik Plan hedefleri için kaynak tahsis ediliyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	214	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlı harcamalarını veri temelli ve kıyaslamaya uygun şekilde kayıt altına alıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	215	Belediye Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitlik Birimi'nin yaptığı harcamaları kayıt altına alıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	216	Yerel Eylem Eşitlik Plan hedefleri için harcanan kaynaklar veri temelli ve kıyaslamaya uygun şekilde kayıt altına alıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	217	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlı harcamalarını veri temelli ve kıyaslamaya uygun şekilde web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	218	Belediye Toplumsal Cinsiyet/Kadın- Erkek Eşitlik biriminin yapmış olduğu harcamaları web sitesinde yayınlanıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	219	Yerel Eylem Eşitlik Plan hedefleri için harcanan kaynaklar veri temelli ve kıyaslamaya uygun şekilde web sitesinde yayınlanıyor.
HİZMET SUNUMU	Yapı	220	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik plan faaliyetlerinin gerçekleşme durumunu Faaliyet Raporu'na yansıtıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	221	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik plan faaliyetlerinin gerçekleşme oranını veri temelli ve kıyaslamaya uygun şekilde Faaliyet Raporu'nda değerlendiriyor.
	Ölçme ve Öğrenme	222	Belediye, toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik plan faaliyetlerinin gerçekleşme oranını veri temelli ve kıyaslamaya uygun şekilde Faaliyet Raporu'nda yayınlıyor.
KURUMSAL İŞLEYİŞ	Yapı	223	Belediye Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitlik Birimi'nin faaliyet sonuçlarını her yıl veri temelli ve kıyaslamaya uygun olarak açıklıyor.
	Yapı	224	Belediye Meclisi Toplumsal Cinsiyet/ Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu belediye faaliyetlerini toplumsal cinsiyet açısından her yıl değerlendiriyor.
	Yapı	225	Belediyenin toplumsal cinsiyet konusundaki bütün çalışmalarını koordine eden bir kurumsal yapı mevcut.
	Uygulama ve Entegrasyon	226	Belediye Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitlik Birimi'nin faaliyet sonuçlarını veri temelli olarak kayıt altına alıyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	227	Belediye Meclisi Toplumsal Cinsiyet/ Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu belediye faaliyetlerini toplumsal cinsiyet açısından her yıl raporluyor.
	Uygulama ve Entegrasyon	228	Belediye toplumsal cinsiyet çalışmalarını koordineli şekilde uyguluyor.
	Ölçme ve Öğrenme	229	Belediye Toplumsal Cinsiyet/Kadın-Erkek Eşitlik Birimi'nin faaliyet sonuçlarını her yıl veri temelli olarak web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	230	Belediye Meclisi Toplumsal Cinsiyet/ Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu belediye faaliyetlerini toplumsal cinsiyet açısından değerlendiren raporunu web sitesinde yayınlıyor.
	Ölçme ve Öğrenme	231	Belediye toplumsal cinsiyet çalışmalarının koordinasyonu hakkındaki bilgileri web sitesinde yayınlıyor.

## EK 2. Ulusal ve Uluslararası Belgeler

### Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi (1992)<sup>17</sup>

#### 1. GÜVENLİK:

Mümkün olduğunca suç, şiddet ve yasa dışı olaylardan arındırılmış emin ve güvenli bir kent;

#### 2. KİRLLETİLMEMİŞ, SAĞLIKLI BİR ÇEVRE:

Hava, gürültü, su ve toprak kirliliği olmayan, doğası ve doğal kaynakları korunan bir çevre;

#### 3. İSTİHDAM:

Yeterli istihdam olanaklarının yaratılarak, ekonomik kalkınmadan pay alabilme şansının ve kişisel ekonomik özgürlüklerin sağlanması;

#### 4. KONUT:

Mahremiyet ve dokunulmazlığının garanti edildiği, sağlıklı, satın alınabilir, yeterli konut stokunun sağlanması;

#### 5. DOLAŞIM:

Toplu taşıma, özel arabalar, yayalar ve bisikletliler gibi tüm yol kullanıcıları arasında, birbirinin hareket kabiliyetini ve dolaşım özgürlüğünü kısıtlamayan uyumlu bir düzenin sağlanması;

#### 6. SAĞLIK:

Beden ve ruh sağlığının korunmasına yardımcı çevrenin ve koşulların sağlanması;

#### 7. SPOR VE DİNLENCE:

Yaş, yetenek ve gelir durumu ne olursa olsun, her birey için, spor ve boş vakitlerini değerlendirebileceği olanakların sağlanması;

#### 8. KÜLTÜRLER ARASI KAYNAŞMA:

Geçmişten günümüze, farklı kültürel ve etnik yapıları barındıran toplulukların barış içinde yaşamalarının sağlanması;

#### 10. KALİTELİ BİR MİMARİ VE FİZİKSEL ÇEVRE:

Tarihi yapı mirasının duyarlı bir biçimde restorasyonu ve nitelikli çağdaş mimarinin uygulanmasıyla, uyumlu ve güzel fiziksel mekanların yaratılması;

---

<sup>17</sup> 18 Mayıs 2019 tarihinde <http://www.mimarlarodasiansankara.org/?id=964> sitesinden alıntılanmıştır.

### **11. İŞLEVLERİN UYUMU:**

Yaşama, çalışma, seyahat işlevleri ve sosyal aktivitelerin olabildiğince birbiriyle ilintili olmasının sağlanması;

### **12. KATILIM:**

Çoğulcu demokrasilerde; kurum ve kuruluşlar arasındaki dayanışmanın esas olduğu kent yönetimlerinde; gereksiz bürokrasiden arındırma, yardımlaşma ve bilgilendirme ilkelerinin sağlanması;

### **13. EKONOMİK KALKINMA:**

Kararlı ve aydın yapıdaki tüm yerel yönetimlerin, doğrudan veya dolaylı olarak ekonomik kalkınmaya katkı konusunda sorumluluk sahibi olması;

### **14. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA:**

Yerel yönetimlerce ekonomik kalkınma ile çevrenin korunması ilkeleri arasında uzlaşmanın sağlanması;

### **15. MAL VE HİZMETLER:**

Erişilebilir, kapsamlı, kaliteli mal ve hizmet sunumunun yerel yönetimi, özel sektör ya da her ikisinin ortaklığıyla sağlanması;

### **16. DOĞAL ZENGİNLİKLER VE KAYNAKLAR:**

Yerel doğal kaynak ve değerlerin; yerel yönetimlerce, akılcı, dikkatli, verimli ve adil bir biçimde, beldede yaşayanların yararı gözetilerek, korunması ve idaresi;

### **17. KİŞİSEL BÜTÜNLÜK:**

Bireyin sosyal, kültürel, ahlaki ve ruhsal gelişimine, kişisel refahına yönelik kentsel koşulların oluşturulması;

### **18. BELEDİYELER ARASI İŞ BİRLİĞİ:**

Kişilerin yaşadıkları beldenin, beldeler arası ya da uluslararası ilişkilerine doğrudan katılma konusunda özgür olmaları ve özendirilmeleri;

### **19. FİNANSAL YAPI VE MEKANİZMALAR:**

Bu deklarasyonda tanımlanan hakların sağlanması için, gerekli mali kaynakları bulma konusunda yerel yönetimlerin yetkili kılınması;

### **20. EŞİTLİK:**

Yerel yönetimlerin; tüm bu hakları bütün bireylere cinsiyet, yaş, köken, inanç, sosyal, ekonomik ve politik ayırım gözetmeden, fiziksel veya zihinsel engellerine bakılmadan; eşit olarak sunulmasını sağlamakta yükümlü olması.

## EK 3. YEREL YÖNETİMDE KADIN DÜNYA BİLDİRGESİ (IULA, 1998)<sup>18</sup>

10. Yerel yönetimler, cinsiyet eşitliği için verilen küresel mücadeleye katkıda bulunmak için eşsiz bir konumdadır ve yurttaşlara en yakın yönetişim düzeyi, hizmet sunucusu ve işveren olarak dünya genelinde kadınların statüsü ve cinsiyet eşitliği üzerinde büyük etkileri vardır.

11. Kadınların sistemli biçimde bütünleştirilmesi, yerel yönetim etkinliklerinin demokratik tabanını, verimliliğini ve kalitesini artırır. Yerel yönetimlerin kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarını karşılaması için, sorumlulukları kapsamındaki karar verme mekanizmasının her alanında ve her düzeyinde eşit temsil yoluyla kadın ve erkeklerin deneyimlerini dikkate alması zorunludur.

12. Kadınların ve erkeklerin karar mekanizmalarına ve hizmetlere eşit biçimde ulaşabildikleri, hizmetlerde eşit biçimde muamele gördükleri sürdürülebilir, eşit ve demokratik yerel yönetimler yaratmak için toplumsal cinsiyet bakışının yerel yönetimlerde politika yapımı ve yönetimin bütün alanlarına dâhil edilmesi gerekir.

<sup>18</sup> Kadınlarla ve Kadınlar için Yerel Yönetim, Semra Cerit Mazlum, 2008, KA.DER Yayınları, s.84

## EK 4. AVRUPA YEREL YAŞAMDA KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ ŞARTI (2006)<sup>19</sup>



Türkiye’den 23 belediye CEMR Avrupa Yerel Yaşamda Kadın – Erkek Eşitliği Şartı’nı imzalayarak, yükümlülüklerini yerine getirmeyi taahhüt etmiştir.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> 17 Mayıs 2019 tarihinde [http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte\\_egalite\\_tr.pdf](http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf) sitesinden alıntılanmıştır.

<sup>20</sup> 3 Eylül 2019 tarihinde, <http://www.tbb.gov.tr/dis-iliskiler/uluslararası-iliskiler/cemr-avrupa-yerel-yasamda-kadin-erkek-esitligi-sarti> sitesinden alıntılanmıştır.

## EK 5. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KOMİTESİ SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFİ 5'İN YERELLEŞTİRİLMESİ TAAHHÜDÜ BİRLEŞMİŞ MİLLETLER VE YEREL YÖNETİMLER ORTA DOĞU VE BATI ASYA BÖLGE TEŞKİLATI (UCLG-MEWA)<sup>21</sup>

2015 Eylül ayında gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde 193 ülkenin imzası ile kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasında yer alan: "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması ve Tüm Kadınların ve Kız Çocuklarının Güçlendirilmesi" Beşinci Amacı'nın (SKA5) yerleştirilmesini görev addederek,

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

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

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

- İzleme Komitesi'yle ilgili bilgiyi periyodik olarak paylaşmayı taahhüt ediyoruz.

<sup>21</sup> 14 Mayıs 2019 tarihinde <http://uclg-mewa.org/toplumsal-cinsiyet-esitligi-taahhodu/> sitesinden alıntılanmıştır.

## EK 6. KADIN DOSTU KENTLER BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ORTAK PROGRAMI

KADIN DOSTU KENT TAAHHÜTNAMESİ<sup>22</sup>

# TAAHHÜTNAME

BİZ AŞAĞIDA İMZASI OLAN KENTLER OLARAK;

1. İllerimizde yerel paydaşların katılımıyla İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu'nu oluşturmayı,
2. Belediye ve İl Genel Meclislerimizde Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu'nu kurmayı,
3. Belediye ve Valiliklerimizde Kadın-Erkek Eşitlik Birimi kurmayı,
4. İllerimizin Yerel Eşitlik Eylem Planları'nı yerel paydaşlarımız (yerel kamu kurumları, yerel yönetimler, kadın örgütleri, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları) ile birlikte hazırlamayı ve uygulanmasını takip etmeyi,
5. Bütçelerimizi "toplumsal cinsiyete duyarlılık" ilkesini göz önünde bulundurarak hazırlamayı,
6. Kadın örgütleri ile kadın ve kız çocuklarının konumlarını güçlendirme konusunda işbirliği yapmayı,
7. Kadın-Erkek Eşitliği konusunda toplumu bilgilendirici çalışmalar yürütmeyi,
8. Proje kapsamında düzenlenecek faaliyetleri desteklemeyi, bu çerçevede sahip olduğumuz her türlü fiziki ve sosyal donatıların proje kapsamında kullanılmasını ve bunların organize edilmesinde personele gerekli kolaylığı sağlamayı,

görev addederek **KADIN DOSTU KENT** olmayı taahhüt ediyoruz.

<sup>22</sup> 15 Mayıs 2019 tarihinde <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/taahhutname.pdf> sitesinden alıntılanmıştır.

## EK 6. KA.DER KADIN DOSTU KENT TAAHHÜTNAMESİ



### “KADIN DOSTU KENT” TAAHHÜTNAMESİ

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

**Görev addederek KADIN DOSTU KENT olmayı taahhüt ediyorum.**



## ARGÜDEN YÖNETİŞİM AKADEMİSİ HAKKINDA

**Argüden Yönetişim Akademisi**, kaliteli yaşam ve sürdürülebilir gelecek için kurumlara duyulan güvenin geliştirilmesini görev edinen bir Vakıftır.

Akademi, iyi yönetim kültürünün yayılması için çocukların ve gençlerin yetkinliklerini geliştirmekten başlayarak, **toplumun bütün kesimlerini** (kamu, sivil toplum ve özel sektör kuruluşları ile küresel aktörler) kapsayan; **eğitim, araştırma** ve **iletişim** çalışmaları gerçekleştirir.

Yönetişim alanında ulusal ve uluslararası düzeyde bir **“mükemmeliyet ve ilk başvuru merkezi”** olarak, yönetişimin toplumun her kesimine yayılımına destek olmayı hedefler.

Argüden Yönetişim Akademisi, “İyi Yönetişim İlkeleri”ni (tutarlılık, sorumluluk, hesap verebilirlik, adillik, şeffaflık, etkililik, katılımcılık) tüm çalışmalarına ve iş birliklerine yansıtarak örnek olmayı şiar edinmiştir.

Akademi;

- İyi yönetim kavramının yaygınlaştırılması ve bir kültür olarak benimsenmesini sağlamaya,
- Yönetişimin “dünyanın sürdürülebilirliği ve yaşam kalitesinin yükseltilmesindeki anahtar rolünü” vurgulamaya,
- İyi yönetim ilkelerinin kolaylıkla uygulanabilmesine yönelik yöntemler geliştirerek kurumlara yol gösterici olmaya,
- Yönetişim alanındaki “iyi uygulamaları” öne çıkarıp ödüllendirerek geleceğin liderlerine ilham vermeye,
- Yeni nesil liderlerin iyi yönetim kültürünü özümseyerek bu yöndeki deneyimlerini artırmaya,
- Küresel bilgi ve deneyimin bütünsel bir anlayışla toplumun her kesimine aktarmaya,
- Ulusal ve küresel aktörlerle işbirlikleri geliştirerek, evrensel sorunlara müşterek çözümler bulmaya çalışmaktadır.

Etki Raporu başta olmak üzere, Akademi'nin bütün süreçleri ve finansal belgeleri **“Bağımsız Denetçiler”** tarafından denetlenmektedir.

Akademi, 2015'te Türkiye'nin G20 liderliği döneminde savunuculuğunu üstlendiği “Entegre Düşünce”yi kendi çalışmalarında da benimsemiş olan, kurulduğu yıldan itibaren faaliyetlerini Entegre Rapor olarak yayımlayan Dünya'daki ilk sivil toplum kuruluşudur.



## KA.DER HAKKINDA

KA.DER, kadınların ve erkeklerin her alanda eşit olarak temsil edilmelerini savunan bir kadın örgütüdür. Toplumu ve bireyleri ilgilendiren kararların alındığı, seçim ve atama ile oluşan tüm karar organlarında kadın-erkek eşitliğini demokrasinin bir gereği olarak kabul eder.

Türkiye’de kadınlar, farklı sosyal alanlarda varlıklarını kanıtladıkları halde üst düzey yönetimlerde, özellikle de siyasette, eşit temsilden hala çok uzak bir konumdadırlar. Bu eşitsizliği gidermek, tüm yurttaşların kararlara katılımını sağlamak, kadın deneyimi ve çözüm üretme yeteneğini sosyal ve siyasal alanlara kazandırmak amacıyla Mart 1997’de kurulan KA.DER, seçimle ve atamayla gelinen tüm karar organlarındaki kadın temsil oranlarını yükseltmek için çalışır.

KA.DER, siyaset alanının toplumsal yaşam üzerindeki tayin edici özelliğini göz önünde bulundurarak, öncelikle siyasette eşit temsilin sağlanmasını ana hedef olarak belirlemiştir. Siyaset alanında sağlanacak eşit temsil, kadın-erkek eşitliğinin her alanda gerçekleşmesini kolaylaştıracaktır.

### **KA.DER’in İlkeleri;**

- Ayrımcılığın her türüne karşı olmak,
- Tüm yasal partilere eşit mesafede durmak,
- Tüm partilerin kadın kolları ve kadın milletvekilleriyle amacı doğrultusunda ve eşit mesafede birlikte çalışmak,
- Kadın bakış açısını tüm çalışmalarına yansıtmak ve yaygınlaştırmak,
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin tüm politika ve programlara yerleştirilmesi için çalışmak.









## DESTEKÇİLERİMİZ

 **TIRSAN**

 **Garanti BBVA**



**AKKÖK**  
HOLDİNG

 **BORUSAN**

 **ÇALIK HOLDİNG**

 **ALTINBAS**  
UNİVERSİTESİ

 **ARGE**

Helping You Succeed

Argüden Yönetişim Akademisi Vakfı  
kurumlara duyulan güveni ve yaşam kalitesini geliştirmeye adanmıştır.