



**YEREL EŞİTLİK
EYLEM PLANI
HAZIRLAMA
REHBERİ**



YANINDAYIZ

YANINDAYIZ DERNEĞİ
2023

ISBN:.....

YAZARLAR:
AYŐE KAŞIKIRIK
IRMAK İL ARSLAN

Bu el kitabının hazırlanması sürecindeki değerli katkılarından dolayı Sayın Doç. Dr. Emel Memiş'e en içten teŐekkürlerimizi sunarız.

TASARIM:
MARCHİ AJANS - SAMED EL



Consulate General of Sweden

“Bu yayın, İsveç Başkonsolosluğu tarafından desteklenen “Yerelde EŞitiz” projesi kapsamında hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca YANINDAYIZ DERNEĞİ sorumlu olup herhangi bir Şekilde İsveç BaŐkonsolosluđunun grŐŐlerini yansıtılmamaktadır.”

YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANI HAZIRLAMA REHBERİ

KISALTMALAR

YEER: *Yerel EŞitlik Eylem Planı*

İBB: *Istanbul Büyükşehir Belediyesi*

TÜİK: *Türkiye İstatistik Kurumu*

CEMR: *Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi*

STK: *Sivil Toplum Kuruluşu*

CEDAW: *Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın  nlenmesi Sözleşmesi*

TCE: *Toplumsal Cinsiyet EŞitliği*

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	6
PROJE BİLGİSİ.....	8
GİRİŞ.....	10
NEDEN YEREL YAŞAMDA EŞİTLİK?.....	12
ULUSAL VE ULUSLARARASI POLİTİKA BELGELERİNDE/ TAAHHÜTLERİNDE YEREL YAŞAMDA EŞİTLİK.....	13
NEDEN YEREL YAŞAMDA EŞİTLİK PLANLARI?.....	20
İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ: TÜRKİYE'DEN VE DÜNYADAN YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANLARI.....	28
TÜRKİYE'DEN YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANLARI ÖRNEKLERİ.....	28
DÜNYADAN YEREL DÜZEYDE HAZIRLANMIŞ EŞİTLİK EYLEM PLANLARI ÖRNEKLERİ.....	43
SONUÇ	50
KAYNAKÇA	51

ÖNSÖZ



İsveç Başkonsolosluğu'nun destekleriyle Şubat 2022'de başlattığımız ve 12 ay süren “Yerelde Eşitiz” Projemiz, yerel yönetim çalışanlarının ve erkek muhtarların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalıklarını artırmayı hedefliyor. Küresel bir sorun olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yıkıcı sonuçlarından en çok kadınlar ve kız çocukları etkileniyor.

Projemiz ile yerel düzeyden başlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda anaakımlaştırmayı hedefliyoruz.

Projenin uygulama alanı olarak Beylikdüzü Belediyesi, Büyükçekmece Belediyesi, Kadıköy Belediyesi, Kartal Belediyesi ve Esenyurt Kent Konseyi belirlense de hazırlanan infografik video, analiz raporu ve bu rehber el kitabı aracılığıyla yerel düzeyden başlayarak “Yerelde Eşitiz” demeyi ve bunu sosyal medya aracılığıyla ülke genelinde yaygınlaştırmayı amaçladık.

Ülkemiz özelinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı çalışmaların gerekliliğini, Dünya Ekonomi Forumu'nun (WEF) her sene hazırladığı “Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu”nda yer alan Türkiye değerlendirmesinde de tüm açıklığıyla görebiliyoruz. Projemiz kapsamında, globalde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmanın yolunun yerel yönetimlerdeki değişimlerden geçtiğinin bilinciyle yerel yönetimlerin aldığı inisiyatifleri yakından takip ediyoruz.

Proje kapsamında oluşturduğumuz Yerelde Eşitlik Eylem Planı Hazırlama Rehberi, yerel yönetimlerin alacağı inisiyatiflerin neden gerekli olduğunu, yerel yönetimlerin çalışmalarına yol göstermeyi, uygulama alanlarının çerçevesini çizmeyi ve değerlendirme-izleme süreçleri hakkında bilgi vermesiyle önemsedığımız bir çalışma. Yerel düzeyde eşitlik politikaları, kadınları ve kız çocuklarını geride bırakmadan eşitlikçi politikaları sürdürülebilir hâle getirmeyi esas alarak, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını görünür kılmayı temel alıyor.

Dünyadan ve Türkiye’den Yerel Eşitlik Eylem Planı’nın uygulandığı alanların da detaylı şekilde anlatıldığı bu rehberin yol gösterici olmasını umut ediyorum. “Yerelde Eşitiz!” Projemizin bir çıktısı olan “Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlama Rehberi”nin yerel yönetimlere hazırlık, uygulama, değerlendirme ve izleme süreçlerinde faydalı olmasını, yerel yönetimlerce kullanılmasını ve yaygınlaştırılmasını temenni ediyorum.

Saygılarımla,

Nur Ger

YANINDAYIZ Derneği Kurucu Başkanı

PROJE BİLGİSİ: YERELDE EŞİTİZ!

Bu rehber, YANINDAYIZ Derneği'nin, İsveç Başkonsolosluğu' nun destekleri ile yürüttüğü “Yerelde Eşitiz!” projesinin bir çıktısı olarak hazırlanmıştır.

“Yerelde Eşitiz!” projesi Şubat 2022 itibari ile başlamış olup, 1 yıl süre ile devam etmiştir.

Projenin amacı, yerel yönetim çalışanları ve erkek muhtarlarda toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırarak kadınların güçlenmesine katkıda bulunmaktır. Projenin hedef kitlesine özellikle erkekler dahil edilmiştir. Çünkü, erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutum ve davranışlarında değişiklik olmadığı sürece, tam eşitliğin sağlanması mümkün olmayacaktır.

Proje ile 610 belediye çalışanı ve 208 muhtara “Toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı” eğitimleri ve “Berber Dükkânı Sohbetleri” seminerleri sağlanmıştır.

Proje kapsamında yer alan ve aktivitelere dahil olan katılımcı belediye ve kent konseyleri; Esenyurt Kent Konseyi, Beylikdüzü Belediyesi, Büyükçekmece Belediyesi, Kadıköy Belediyesi, Kartal Belediyesi'dir.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Muhtarlık İşleri Dairesi Başkanlığı koordinasyonu ile gerçekleştirilen “Mahalli Düzeyde Eşitlik ve Kadına Yönelik Şiddet Farkındalığı” eğitimlerine İstanbul' da yer alan tüm ilçeleri temsilen muhtarlar katılım sağlamıştır.

Projenin amacına uygun bir biçimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerel mekanizmalarda ana akımlaştırılması amacı ile belediyeler için “Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlama Rehberi” hazırlanmıştır.

Yerel yönetim çalışanları ve muhtarlar ile yürütülen bu anlamlı projenin yerel yönetimlere örnek teşkil etmesini ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik her türlü önyargı ile mücadele eden farkındalık çalışmalarının artmasını ümit ediyoruz.

“Dünya nüfusunun herhangi bir parçasını dışarıda bıraktığımızda, sürdürülebilir kalkınmayı sağlayamayız.”

Sürdürülebilir Kalkınma İçin Küresel Amaçlar

Dünya genelinde henüz hiçbir ülke cinsiyet eşitliğine ulaşamadı. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinden ve katmerli yaşandığı ülkelerin başında Türkiye geliyor. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından 2006 yılından itibaren her yıl yayınlanan; “Ekonomik Katılım ve Fırsat”, “Eğitimde Başarı”, “Sağlık ve Hayatta Kalma”, “Siyasi Güçlendirme” şeklinde dört boyutta ülkelerin karşılaştırıldığı ‘Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu’na göre, Türkiye 146 ülke arasında 124’üncü sıradadır. Öte yandan, Türkiye ekonomiye katılımında 134’üncü, siyasette temsilde 112’nci, eğitime erişimde 101’inci ve sağlıkta 99’uncu sırada yer aldı.¹

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nun yayınladığı “İstatistiklerle Kadın-2021” verilerine² göre;

- 582 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısı 101, erkek milletvekili sayısı ise 481. Kadın milletvekili oranı sadece %17,4.
- Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %42,8 olup bu oran kadınlarda %26,3, erkeklerde ise %59,8. Kadınların istihdam oranı erkeklerin yarısından daha düşük düzeydedir.

1 WEF (2022). Global Gender Gap Report 2022. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.

2 TÜİK (2022). İstatistiklerle Kadın 2021. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635)

- Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %12,4, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %24,1, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %29,9, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %37,0 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %65,6.
- Kadınların istihdamda yarı zamanlı çalışma oranı %19,5, erkeklerde ise %9,3.
- Hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %25,2, erkeklerin istihdam oranı ise %85,5.
- Yönetici pozisyonundaki (şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici) kadın oranı %19,3.
- Kadınların %35,5'i yaşadığı çevrede gece yalnız yürürken kendini güvensiz hissederken erkeklerde ise bu oran %14,2.

Verilerin ortaya koyduğu üzere, %93,2'si kentlerde yaşayan nüfusun yarısını oluşturan kadınların sosyal ve ekonomik konumlarının iyileştirilmesi ve güçlendirilmesi için sorumluluğu bulunan tüm taraflarca (merkezi yönetim, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, özel sektör vb.) çalışmalar yapılması gerekliliği aşikardır. Diğer yandan, toplumsal cinsiyet eşitsizliği küresel bir sorundur ve temel bir insan hakkı ihlalidir. Küresel sorunların çözümü yerelde aranmalı ve yerelden küresele hareket edilmelidir.

Yerel eşitlik eylem planları, yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, hak ihlallerine uğrayan tüm gruplara yönelik her türlü ayrımcılığın sona erdirilmesi, eşitsizliklerin azaltılması, kadınların ve ayrımcılığa uğrayan diğer grupların güçlenmesi için izlenmesi gereken yol haritasını gösteren stratejik belgelerdir.

1. NEDEN YEREL YAŞAMDA EŞİTLİK?

Yerel yönetimler, bir kentte yaşayan insanların “mahalli müşterek” nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamaktan ve çözüm sunmaktan sorumludur. 5393 sayılı Belediye Kanunu’na göre belediyeler, belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuştur.³ Dolayısıyla, yerel yönetimlerin politikaları ve uygulamaları belde sakinlerinin gündelik yaşamlarının tüm alanlarıyla ile doğrudan ilgilidir.

Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kadınların ve erkeklerin üstlendikleri sorumlulukları (örneğin kadınların bakım emeği yükü) yerine getirmek için ihtiyaç duydukları kentsel hizmetler farklılık gösterir. Bu nedenle, yerel yönetimler politikaları ve uygulamaları ile yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına, kadınların ve kız çocuklarının statüsünün güçlenmesine katkı sunabilecekleri gibi bu eşitsizliği değiştirebilir ve hatta derinleşmesine yol açabilir.⁴

Gündelik hayatın merkezinde yer alan yerel yönetimlerde, kadınların temsili oldukça kısıtlıdır. 2019 yerel seçim sonuçlarına göre, kadın belediye meclis üyesi oranı %11,01 olup kadın belediye başkanı oranı ise sadece %2,86! Halkla doğrudan temas halinde olan ve yerel demokrasinin beşiği sayılan muhtarlık kurumlarında ise kadınların varlığı çok sınırlıdır. Türkiye Cumhuriyeti tarihi boyunca kadınlar köy ve mahalle muhtarlıklarında en fazla %3 oranında temsil edilebilmiştir.⁵

³ 5393 sayılı Belediye Kanunu.

⁴ Kaşıkırık, A. ve İzci, İ. (2019). Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi. Argüden Yönetişim Akademisi Yayınları ve Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları.

⁵ Kaşıkırık, A. vd. (2020). 2019 Yerel Seçimlerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Persoektifinden Bakmak. Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları.

Oysaki, eşit temsil temel bir insan hakkıdır ve demokrasinin özüdür. Eşit temsil sürdürülebilir kalkınmanın, eşitliğin, adaletin, kapsayıcılığın ve çeşitliliğin anahtarıdır. Tam eşitlik ve gerçek demokrasi için toplumun yarısını oluşturan kadınlar karar alma mekanizmalarında eşit temsil edilmelidir.

2. ULUSAL VE ULUSLARARASI POLİTİKA BELGELERİNDE/ TAAHHÜTLERİNDE YEREL YAŞAMDA EŞİTLİK

Sürdürülebilir kalkınma için Küresel Amaçlar'ın başarıya ulaşması yerelleştirilmesiyle doğrudan bağlıdır. Bu amaçlardan 5.cisi “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, 10.cusu “Eşitsizliklerin Azaltılması” ve 11.cisi “Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar”la ilgilidir. Yerel düzeyde kimsenin geride kalmaması, eşitsizlik ve adaletsizlikle etkin mücadele edilmesi ve her türlü ayrımcılığın sona ermesi için küresel gündem yerelleşmelidir.

Görsel 1. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları⁶



Özetle, yerel eşitlik eylem planları sürdürülebilir kalkınma amaçlarının yerelleşmesinde ve kurumsallaşmasında etkili bir araçtır.

Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) ve ortakları tarafından geliştirilen Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şart'⁷ına göre (Bölüm 1, İlkeler);

⁶ Küresel Amaçlar, <https://www.kureselamaclar.org>.
https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf.

⁷ Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (2006). Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı.

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

Bölüm 2’de Şart’ın uygulanmasıyla ilgili taahhütler yer almaktadır.

(1) Bu Şart’a imza koyan her taraf, imzayı takip eden makul bir sürede (iki yılı geçmemek kaydıyla), Eşitlik Eylem Planı’nı geliştirir, kabul ve tasdik ederek uygular.

(2) Eşitlik Eylem Planı, imzacı tarafın Şart’ı ve ilgili taahhütlerini yürürlüğe koyabilmesi için gereken amaçlarını ve önceliklerini, planlanan tedbirlerini ve tahsis edeceği kaynakları ortaya koyar. Plan, aynı zamanda, uygulama noktasında önerilen zaman dilimlerine dair bilgiler içerir. İmzacı tarafın halihazırda bir Eşitlik Eylem Planı’na sahip olduğu hallerde ise söz konusu Plan gözden geçirilmek suretiyle içeriğinin işbu Şart’ta yer alan tüm konuları kapsaması temin edilir.

3) Her imzacı taraf Eşitlik Eylem Planı'nı kabul ve tasdik etmeden önce geniş katılımlı bir istişare süreci yürütür ve kabul sonrası Planı'nın ilgili tüm taraflara dağıtımını sağlar. Aynı şekilde, Plan'ın uygulanmasına dair kaydedilen ilerlemeyi kamuoyuna düzenli olarak rapor eder.

(4) Her imzacı taraf, şartlar gerektirdiğinde, Eşitlik Eylem Planı'nı gözden geçirir ve takip eden her dönem için ilave bir Plan hazırlar.

(5) Her imzacı taraf, işbu Şart'ın uygulanmasında kaydedilen ilerlemenin değerlendirilmesine imkan verecek uygun bir değerlendirme sistemiyle işbirliği yapmayı ve de Avrupa genelindeki yerel ve bölgesel yönetimlerle daha fazla kadın-erkek eşitliği sağlama noktasında etkili yollar konusunda karşılıklı bilgi alışverişine girmeyi taahhüt eder. Bu kapsamda, Eşitlik Eylem Planı'nı ve ilgili diğer kamu materyallerini paylaşır.

Türkiye Belediyeler Birliği'nin 2021 verisine göre, Türkiye'de bu Şart'ı imzalayan 35 belediye vardır.⁸ Bu Şart'ı imzalayan belediyelerin eşitlik için kamusal taahhüt kapsamında yerel eşitlik eylem planı hazırlamalıdır.



8 Türkiye Belediyeler Birliği (2021). https://www.tbb.gov.tr/Tr/icerik_cemr-avrupa-yerel-yasamda-kadin-erkek-esitligi-sarti_304.

Madde 4- Eşitlik için Kamusal Taahhüt

(1) İmzacı taraf, topluluğu ve yerleşim bölgesinin demokratik lideri ve temsilcisi olarak, yerel yaşamda kadın erkek eşitliğinin hayata geçirilmesi için kamuoyu nezdinde resmi bir taahhütte bulunmalı, aşağıdaki hususları üstlenmelidir:

- İşbu Şart'ın imzacı tarafça, en üst düzey temsilciler organı tarafından görüşülüp kabul edildikten sonra, imzalandığının duyurulması
- Şart kapsamındaki taahhütlerini yerine getireceği sorumluluğun üstlenilmesi ve düzenli olarak Eşitlik Eylem Planı'nın uygulanmasında kaydedilen ilerlemenin kamuoyuna rapor edilmesi
- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda iyi davranış standartlarına bağlı kalınacağı ve destekleneceği hususunda imzacı tarafın ve temsilcilerinin taahhütte bulunması

(2) İmzacı taraf, demokratik yetkilerini kullanmak suretiyle diğer siyasi ve kamu kurumlarını ve de özel kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarını uygulamada kadın-erkek eşitliğini temin edecek eylemler gerçekleştirmeye teşvik edecektir.

Madde 5 – Eşitliği Geliştirmek için Ortaklarla Çalışma

(1) İmzacı taraf, kamu ve özel sektördeki ve de sivil toplumdaki tüm ortaklarıyla işbirliğine giderek sorumluluk alanındaki tüm noktalarda daha fazla kadın - erkek eşitliği geliştirmek için çalışmayı taahhüt eder. Bu amaçla bilhassa sosyal ortaklarıyla işbirliği yolları araştırır ve uygular.

(2) İmzacı taraf, ortak olduğu organlar ve kuruluşlara - sosyal ortakları da dahil - Eşitlik Eylem Planları'nı geliştirme hususunda ve eşitlikle alakalı diğer önemli konularda danışır.

Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Şart'ını imzalayan belediyeler, (imzayı attıktan sonra iki yılı geçmemek kaydıyla) YEPP'i hazırlamayı, onaylamayı, uygulamayı ve kamuoyuyla paylaşmayı taahhüt eder. Yerel eşitlik eylem planı Şart'ta yer alan ilkelerin uygulamaya geçmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaşması için güçlü bir araçtır; YEPP amaca uygun öncelikleri, eylemleri ve kaynakları içermektedir.

On Birinci Kalkınma Planı'nda "Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum" başlığında⁹;

"Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaç" olarak tanımlanmıştır.



9 On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)'na göre toplam beş politika eksenini üzerinden ilerleme hedeflenmektedir. Bu politika eksenleri;¹⁰

- Eğitim
- Sağlık
- Ekonomi
- Karar alma mekanizmalarına katılım
- Medya

KADININ GÜÇLENMESİ
STRATEJİ BELGESİ VE
EYLEM PLANI
2018 - 2023



10 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023). <https://www.aile.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1n-que%C3%A7lenmesi-straiesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf>

En nihayetinde, kadınların ve çoklu ayrımcılığa/hak ihlallerine uğrayan tüm grupların gündelik hayat koşullarının iyileştirilmesinde belediyelerin asli görevleri ve sorumlulukları bulunmaktadır. Dolayısıyla, hayatın her alanında tam eşitlik için yerelden başlayarak tüm yönetsel kademelerde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı kamu politikalarının merkezine yerleştirilmelidir.

Unutulmamalıdır ki, eşitlik ve kapsayıcılık yerelden başlar. Yerel düzeyde sağlanan eşitlik kadınların ve kız çocuklarının gündelik yaşam kalitesinin yükselmesine, kaynaklara ve fırsatlara eşit düzeyde erişebilmesine, yoksulluğunun ve yoksunluğunun azalmasına, adaletin ve hakkaniyetin inşasına önemli katkılar sunar.

3. NEDEN YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANLARI?

Kenti, ilçeyi, mahalleyi, köyü mekânsal alan olarak kadınlar ve erkekler farklı ihtiyaçlar doğrultusunda kullanır. Cinsiyete, yaşa, hane yapısına ve sosyoekonomik statüye dayalı olarak ihtiyaçlar çeşitlilik gösterir. Yerel yönetimler kendi bölgelerindeki halkın ihtiyaçlarını -hangi grupların ne türden hizmetlere ihtiyacı olduğunu- merkezi yönetimlerden daha kolay tespit edebilme imkanına ve yöntemlerine sahiptir.¹¹

Güvenlik, barınma, hareketlilik, kentsel kamu hizmetlerine erişim ve kentsel demokrasi gibi “kent hakkı” kapsamındaki temel haklar cinsiyet ilişkileri üzerinden şekillenir ve bu eşitsizlikler çoğunlukla kadınlar aleyhinedir.

¹¹ Memiş Parmaksız, E. ve Kalaylıoğlu, Y. (2020). *Yerel Yönetim ve Hizmetlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. UN Women Türkiye Yayınları

Özellikle farklı yerel koşulların mevcudiyetini düşününce, belediyelerin önemi daha da belirginleşir.¹²

Yerel eşitlik eylem planları temel bir insan hakkı olan eşitlik ilkesinin hayata geçmesine, etkili bir şekilde uygulanmasına, bir başka ifadeyle toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmaların sistematik bir şekilde uygulanmasına olanak sağlar.

3.1. Yerel Eşitlik Eylem Planı Nedir?

Yerel Eşitlik Eylem Planları, yerel düzeyde eşitlik politikalarının çerçevesini oluşturur. Yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeyi, eşitlikçi politikaları sürdürülebilir kılmayı ve kimseyi geride bırakmamayı amaçlayarak toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını yerel yönetim anlayışına yerleştirmeyi amaçlayan kilit belgelerdir.¹³

Yerel eşitlik eylem planları, kentlerin eşitlik yol haritalarıdır, bir diğer ifadeyle yerel eşitlik kılavuz rehberleridir. Kadınların ve ayrımcılığa uğrayan tüm grupların yerel düzeyde karar alma mekanizmalarına katılımını arttırıcı ve gündelik yaşam koşullarını iyileştirici stratejiler, hedefler ve bu hedeflerin uygulanmasını sağlayacak faaliyetler ile bu faaliyetlerin gerçekleşme düzeyini ölçmek için göstergeleri içerir.

12 Kaşıkırık, A. ve Karaoğlu, N. (2022). Yerel Siyasette Kadının Adı Neden Yok?. Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları.

13 Kadın Dostu Kentler Projesi, <http://www.kadindostukentler.com/proje-yeep.php>.

Yerelde toplumsal cinsiyete duyarlı bir model önerisinin temel prensipleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:¹⁴

- ✓ Büyükşehir belediyeleri ve ilçe belediyeleri arasındaki kaynak paylaşım sisteminin ve merkezden yapılan transferlerin kadınlar ve dezavantajlı grupları içerecek şekilde oluşturulan göstergelerle geliştirilmesi,
- ✓ Yerelde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini tespit edebilecek ve bu eşitsizlikleri hak temelli göstergelere dönüştürebilecek mekanizmaların oluşturulması,
- ✓ Toplumsal cinsiyet eşitliği çerçeve programının oluşturulması ve belediye stratejik planına entegre edilmesi,
- ✓ Plan, program ve bütçe ilişkisinin kuvvetlendirilmesi,
- ✓ Bütçe programlarının toplumsal cinsiyet eşitliği merceğiyle ele alınması ve eşitsizlik alanlarını hedef alan yeni bütçe programlarının oluşturulması

Tüm bu arka plan doğrultusunda, yerel eşitlik eylem planları toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerelleşmesinin önemli ve güçlü bir aracıdır. Yerel düzeyde cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine yönelik olarak hazırlanan çerçeve programlardır.

14 Karababa, R. (2020). *Yerelde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Program Bütçeleme: Berlin Örneği ve Türkiye Büyükşehir Belediyeleri İçin Bir Uygulama Önerisi*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye (Kamu Ekonomisi) Anabilim Dalı, Doktora Tezi

3.2. Yerel Eşitlik Eylem Planı Nasıl Hazırlanmalı?

YEPP'ler, kadınların gündelik yaşamlarını ve kentsel hizmetlere erişimlerini kolaylaştıran, yerel mekanizmalara katılımını artıran ilkeleri ve faaliyetleri içerir. YEPP'lerin "katılımcı" bir perspektifle hazırlanıyor olması bu planları uygulanabilir, gerçekçi ve sonuç odaklı kılan en önemli husustur. Bu yaklaşım kapsamında, ilgili paydaşların çeşitli odak grup toplantılarında, atölye çalışmalarında ve eğitimlerde bir araya gelmeleri sağlanarak, kentteki kadınların sorunlarının ve ihtiyaçlarının beraberce ve birlikte tartışarak belirlenmesi amaçlanır. Tüm bu katılımcı çalışmalar sonunda, tüm paydaşların ortak çabası, emeği ve katkısı ile YEPP hazırlanır. Böylece YEPP'ler çerçevesinde, kadınların kentsel hizmetlere erişiminin kolaylaşması, yerel karar alma mekanizmalarına katılımının sağlanması, kadına yönelik şiddetle etkin mücadele edilmesi, kadınların ekonomik açıdan güçlenmesi ve eğitim hizmetlerine erişebilmesi, sağlık hizmetlerinin iyileşmesi gibi kritik öneme sahip konularda belediyenin yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklar kurumsal taahhütlere dönüşür.

YEPP'ler, kadın haklarının anayasası olan ve Türkiye'nin 1985'te imzaladığı CEDAW (Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Engellenmesi Sözleşmesi) ve diğer ulusal / uluslararası plan ve belgelerle uygun olarak altı müdahale alanı etrafında hazırlanır.¹⁵

15 Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler Ortak Programı, <http://www.kadindostukentler.com/proje-yeep.php>.

1. Eğitim
2. Sağlık
3. İstihdam
4. Yönetim mekanizmalarına katılım
5. Kadına yönelik şiddet
6. Kentsel hizmetler

YEEP'ler genel olarak 6 ana başlıkta hazırlanıyor olsa da her yerelin ihtiyaçları kendine özgü olduğu için bu başlıklara eklemeler mümkündür. YEEP, hayatın her alanında eşitliği hedefleyen kilit bir belge olarak ilgili paydaşların katılımı ile hazırlanmalıdır.

YEEP hazırlık süreci aşağıdaki adımlardan oluşur:

- ✓ Belediye üst yönetimi YEEP sürecini sahiplenmeli ve bu konuda güçlü bir irade ortaya koymalı,
- ✓ Belediye üst yönetimi YEEP hazırlama süreci kapsamında detaylı olarak bilgilendirilmeli,
- ✓ Belediye bünyesinde farklı müdürlük/birim temsilcilerinden oluşan bir çalışma grubu oluşturulmalı ve adım adım tüm aşamaları gösteren bir yol haritası hazırlanmalı.
- ✓ Kentteki ilgili paydaşların (valilikler, belediyeler, il özel idareleri, il müdürlükleri, kalkınma ajansları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, profesyonel kuruluşlar ve özel sektör) katılımıyla hazırlanmalı,
- ✓ Tüm aşamalarında katılımcı ve bütüncül bir anlayış benimsenmeli.

- ✓ Derinlemesine görüşmeler, odak grup toplantıları, çalıştaylar ve anket çalışmaları gibi farklı veri toplama yöntemleriyle kadınların ve ayrımcılığa uğrayan diğer grupların ihtiyaçları ve talepleri mahalle ölçeğinde doğru tespit edilmeli,
- ✓ 6 müdahale alanı (eğitim, sağlık, istihdam, yönetim mekanizmalarına katılım, kadına yönelik şiddet ve kentsel hizmetler) kapsamında kadınların yaşadığı sorunlar ve çözüm yolları bütüncül olarak ele alınmalı, birbiriyle bağlantı stratejiler geliştirilmeli,
- ✓ YEEP'in taslak hali tüm paydaşlara görüş ve öneriler için iletilmeli, gelen öneriler ortak akılla tartışılarak plana yansıtılmalı,
- ✓ YEEP belediye meclisinde görüşülmeli ve onaylanmalı, belediyenin web sitesine eklenmeli ve kamuoyuyla paylaşılmalı.
- ✓ Belediye bünyesinde STK'ların da katılımıyla izleme ve değerlendirme mekanizması oluşturulmalı.

Yerel eşitlik eylem planlarındaki mevcut eksikliklere aşağıda değinilmektedir:

- ✓ Katılımcılık ilkesi göz ardı edilmektedir. Belirli sivil toplum kuruluşları/platformlar YEEP hazırlık sürecine dahil olurken bazı kuruluşlar sürecin dışında tutulmaktadır,
- ✓ Bilgilendirme eksik kalmaktadır. Hem belediye bünyesinde hem paydaşlara hem de vatandaşlara gerekli bilgilendirmeler yapılmamaktadır,
- ✓ YEEP'lerdeki faaliyetlerin uygulanmasında sivil toplum kuruluşları kilit paydaş olarak genellikle yer almamaktadır.

✓ YEEP'lerin stratejik planlar ile uyumlaştırılması en önemli eksikliklerden biridir (Stratejik planlarda eşitliğe dair amaçların eklenmesi ve bu amaçlara ilişkin YEEP'lerde faaliyetlerin yer almaması. Aynı zamanda, YEEP'lerdeki faaliyetlere dair performans göstergelerinin stratejik planlarla uyumlu olmaması)

İzleme ve değerlendirme süreci şeffaf olarak işletilmemektedir. İzleme raporları kamuoyu ile paylaşılmamaktadır.

3.3. Yerel Eşitlik Eylem Planı Nasıl Uygulanmalı?

YEEP'ler, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini ve kapsayıcılığı yerel yönetimlerin tüm süreçlerine dâhil etmeyi amaçlayan kilit belgelerdir. Dolayısıyla, uluslararası, ulusal ve yerel sivil toplum kuruluşları, akademi, özel sektör ve kamu kurumlarıyla işbirliği halinde uygulanmalıdır.

YEEP'in uygulanmasında püf noktalar aşağıda yer almaktadır:

- Katılımcılık ve kapsayıcılık ilkesi mutlaka gözetilmeli.
- YEEP'in tüm süreçlerinde STK'ların geniş katılımı desteklenmeli.
- Belediye içinde (varsa eşitlik birimleriyle) yoksa sorumlu birim ile diğer birimler arasında düzenli iletişim ve bilgi akışını sağlayacak mekanizmalar kurulmalı.

3.4. Yerel Eşitlik Eylem Planı Nasıl İzlenmeli?

Eylem planının gerçekçi ve uygulanabilir olması amacıyla bir izleme grubu oluşturulmalı ve periyodik olarak izleme raporu hazırlanmalıdır.

YEEP'in uygulanmasında püf noktalar aşağıda yer almaktadır:

- ✓ İzleme mekanizmasında mutlaka STK'lardan temsilciler yer almalı,
- ✓ Her 3 ayda bir veya en fazla her 6 ayda bir yerel eşitlik izleme raporu hazırlanmalı ve kamuoyuyla paylaşılmalı,
- ✓ İzleme aşamasında da (performans değerlendirme süreçlerine ek olarak) eşitlik izleme araçları kullanılmalı.

4. İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ: TÜRKİYE'DEN VE DÜNYADAN YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANLARI

Bu bölümde, ulusal ve uluslararası düzeyde belediyelerin mevcut durumdaki toplumsal cinsiyete duyarlı mekanizma ve uygulamalarının incelenmesinin yanı sıra; belediyelere ait yerel eşitlik eylem planlarının hedefleri & stratejileri, katılımcı süreçleri ve izleme değerlendirme düzeylerine göre değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir.

4.1. TÜRKİYE'DEN YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANLARI ÖRNEKLERİ

4.1.1. Beylikdüzü Belediyesi

Beylikdüzü Belediyesi yerel eşitlik eylem planını ilk defa 2015 yılında hazırlamıştır.

4.1.1.1. Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlık Süreci

Yerel eşitlik eylem planı hazırlık sürecinde bir çalıştay düzenlenmiştir. Bu çalıştaya özellikle Beylikdüzü'nde faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri olmak üzere İstanbul'daki birçok sivil toplum kuruluşuna davet gönderilmiştir. Aynı zamanda Beylikdüzü Belediye meclis üyeleri, başkan yardımcıları ve müdürler de bu çalıştaya davet edilmiştir. Çalıştayı iki farklı üniversiteden akademisyenler yönetmiştir.

Hazırlık aşamasında yerel halkın bir takım verileri ortaya çıkarılmıştır. Örneğin eğitim seviyesi, demografik bilgiler, ölüm oranları gibi. Daha sonra bir anket oluşturulmuş ve hem sahada farklı gruplara hem de dijitalde halka uygulanmıştır. YEPP hazırlık sürecinde Başkan yardımcılarının tamamı,

meclis üyelerinin bir kısmı, müdürlerin tamamı ve her müdürlükten şeflik/sorumluluk düzeyinde bir personel katılım sağlanmıştır.

4.1.1.2. Yerel Eşitlik Eylem Planı İçeriği

Yerel Eşitlik Eylem Planı Hedefleri

Demokratik katılım, şiddet ve kent içi güvenlik, eğitim, sağlık, kentsel hareketlilik, ekonomik hayata katılım, kentsel hizmetlere erişim olarak belirlenmiştir. Bu başlıklar, akademisyenlerin görüşleri ve Beylikdüzü'nde daha önce yapılan eşitlik temelli araştırma çalışmaları neticesinde ortaya çıkmıştır.

Yerel eşitlik eylem planı amaçları

Kadınların ve tüm dezavantajlı grupların kentte söz sahibi olmasının artırılması

Kadınların ekonomik hayata katılımlarının artırılması

Kadınlara ekonomik hayata katılımının önündeki engellerin kaldırılması

Kurum içi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması

Halkın toplumsal eşitlik konusunda farkındalık düzeyinin artırılması

Mahalleler bazında belediye hizmetlerine eşit erişimin sağlanması

Veriye dayalı hizmet ve politika üretmek

Evrensel tasarım ilkeleri doğrultusunda herkes için erişilebilir kent çalışmaları yapmak

Kadına yönelik her türlü şiddetle mücadele etmek

Tüm dezavantajlı grupların sağlık hizmetlerine erişimlerinin artırılması

4.1.1.3. İzleme - Değerlendirme

YEPP'in 3 ayda bir izleme raporu oluşturulmaktadır. YEPP izleme raporu Beylikdüzü Belediyesi'nin kullanmış olduğu veri giriş sistemine yüklenmektedir. Hedef ve faaliyetler ile ilgili yapılan ilgili çalışmalar müdürlükler tarafından sisteme girilmektedir. Sisteme girilen veri/gerçekleşen aksiyonlar indirilip rapor haline getirilmekte ve meclis toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonu ile kent konseyine sunulmaktadır.

4.1.2. Bodrum Belediyesi

Bodrum Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planını ilk defa 2022 yılında hazırlamıştır.

4.1.2.1 Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlık Süreci

2019 seçimlerinin ardından şiddetsiz ve ayrımcılık üretmeyen eşitlikçi bir kentin gerektirdiği bütüncül politikaları uygulama sürecinin koordinasyonu için hem belediye yetkilileri hem de kadın örgütlerinin yer aldığı Bodrum Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Komisyonu kurulmuştur. 8 Mart 2020 tarihinde imzalanan Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı' nın imzalanmasının ardından Yerel Eşitlik Eylem Planı' nın hazırlık çalışmalarına başlamak adına Belediye yetkilileri, Bodrum Kadın Dayanışma Derneği ve uzmanların yer aldığı "Bodrum Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Komisyonu Yerel Eşitlik Eylem Planı Koordinasyon Ekibi" kurulmuştur.

Kendi içinde düzenli olarak bir araya gelen bu ekip, muhtarlarla, resmi kurumlarla, siyasi parti kadın kolları ve Bodrum yerelinde 60'tan fazla sivil toplum kuruluşu ile yüz yüze ve çevrimiçi görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Koordinasyon Ekibi tarafından, tüm bu görüşmelerde elde edilen verilerin bir araya getirilerek tasnif edilmesi ve tüm müdürlüklerle yapılan görüş alışverişleri ile Bodrum Belediyesi yerel eşitlik eylem planı son haline getirilmiştir.

4.1.2.2. Yerel Eşitlik Eylem Planı İçeriği

Bodrum Belediyesi 2019 yılından itibaren aşağıda yer alan süreçleri yerine getirmiştir;

- Bodrum kadınları kent manifestosu imzalandı (8 Mart 2019),
- Toplumsal cinsiyet eşitlik birimi/bürosu kuruldu(25 Kasım 2019),
- Toplumsal cinsiyet eşitlik komisyonu kuruldu (25 Kasım 2019),
- Avrupa Belediyeler Bölgeler Konseyi (CEMR) Avrupa yerel yaşamda kadın erkek eşitliği şartı imzalandı(8 Mart 2020),
- Türkiye kadın dernekleri federasyonu ile “Acil Yardım Hattı” protokolü imzalandı (2 Temmuz 2020),
- Bodrum kadın dayanışma derneği ile “Bodrum’ dan Türkiye’ye Kadınlar Eşitlikçi ve Şiddetsiz Kentini Yaratıyor” proje ortağı olundu(Temmuz 2020),
- Bodrum Belediyesi kadın danışma merkezi açıldı (8 Mart 2021),
- Bodrum Belediyesi kadın sığınma evi açıldı (Ocak 2022),

- Bodrum Belediyesi şiddete karşı tutum belgesi açıklandı, (8 Mart 2022),
- Belediye ve iştirakleri ile yetkili sendikalarla yapılan tüm toplu iş sözleşmelerine toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi başlıklı madde eklendi,
- 2019-2022 yılları arasında, Bodrum kadın dayanışma derneği işbirliği ile belediye personeline yönelik 26 toplumsal cinsiyet rolleri atölyesi düzenlendi,
- Yerel eşitlik eylem planı hazırlandı (5 Temmuz 2022 Temmuz Ayı Olağan Meclis Toplantısı'nda Yerel Eşitlik Eylem Planı oy birliği ile kabul edildi.)

Bu kapsamda yürütülen çalışmalar ve Bodrum yerelinde faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri, meslek odaları, hemşehri grupları, mahalleli kadınlar, siyasi partiler, muhtarlar ve resmi kurum/kuruluşlarla yapılan 60'tan fazla toplantı sonucunda, Bodrum Belediyesi yerel eşitlik eylem planı'nın ana hedefleri ve stratejik alanları belirlenmiştir.

Yerel Eşitlik Eylem Planı;

- Katılım,
- Toplumsal Cinsiyet Temelli/Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ayrımcılık,
- Yoksulluk,
- Ekonomik Güçlenme ve İstihdam,
- Kentsel Hizmetler,

olmak üzere 5 temada toplam 250 faaliyet içerecek şekilde yayınlanmış ve uygulanmaya başlamıştır.

4.1.2.3. İzleme ve Değerlendirme

YEPP'i izleme sürecinin Bodrum Belediyesi'nin kendi iç kontrol ve denetim iş süreçlerine dahil edilmesi konusunda bir yol haritası belirlenmiştir. Bu konuda sorumlu Müdürlük Ocak 2023'de faaliyete başlayan Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'dür. Eylem planının faaliyet raporlarına entegre edilmesi, eylem planı hedeflerinin gerçekleşmesine dair içeriğin görülebileceği bir sisteme kavuşturulması ve izlemenin daha etkin sürdürülebilmesi amacıyla, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile Mali Hizmetler Müdürlüğü Strateji Geliştirme Birimi'nin süreci koordineli yürütmesi kararlaştırılmıştır. Bodrum Belediyesi'ne ait yerel eşitlik eylem planı'nın izleme ve raporlanmasının 3 aylık periyotlarla yapılmasına karar verilmiştir. Planın bir plan olması için kurum içi ve kurum dışı izlemeyi sağlayacak mekanizmalar oluşturulmuştur.

4.1.3. İstanbul Büyükşehir Belediyesi

İBB yerel eşitlik eylem planını ilk defa 2021 yılında hazırlamıştır.

4.1.3.1. Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlık Süreci

Çalışmalar yapılırken İBB'nin kendi veri çalışmalarının yanı sıra, hâlihazırda ulusal veri tabanı olan TÜİK'in ve diğer merkezi yönetime dâhil kamu kurumlarının ürettiği veriler, sahada faaliyet yürüten sivil toplum kuruluşlarının araştırma ve veri derleme çalışmaları, yerel yönetimlerin ve yerel yönetim örgütlenmelerinin kendi çalışmaları ve ürettikleri veriler

derlenerek, İstanbul ilinde yaşayanların mevcut durumu ve profilleri hakkında toplumsal cinsiyeti odağa alan perspektiften bir fotoğraf ortaya konulmuştur. Bir sonraki aşamada, İstanbul'daki sivil toplum örgütlerini ve alanlarını görmek için kimlerin, İstanbul'un neresinde, hangi meseleler etrafında örgütlendiklerine dair veriler değerlendirilmiştir. Bunun için İBB'nin mevcut iletişim listelerinin yanı sıra üniversitelerin sivil toplumla ilgili merkezlerinden de destek alınmıştır. Verilerin derlenme sürecinde toplumsal cinsiyet, eşitlik, ayrımcılık alanında çalışan örgütlenmelerin ve uzmanların kılavuzluğunda önceliklendirme yapılmıştır.

Salgın önlemleri açıklanmadan önce yapılan 9 yüz yüze görüşmenin yanı sıra 64 çevrimiçi görüşme yapılarak toplam 73 toplantı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıların 42'sini odak grup toplantıları oluşturmaktadır. Odak grup toplantılarında 61 sivil toplum örgütünden temsilci, İBB ve ilçe belediyelerinden 10 Meclis Üyesi, 7 uzman ve akademisyen, 21 İBB Daire Başkanı ile görüşülmüştür. Bu görüşmeler neticesinde, yerel eşitlik eylem planı'nın öncelikli hedeflerinin saptanması amacıyla, İstanbul'da yaşayan kişilerin ihtiyaç ve sorunları, bunlara dair çözüm önerileri ve talepleri ile olası işbirlikleri ve ittifak alanları toplumsal cinsiyet eşitliği odağa alınarak derlenmiştir. Sivil toplum örgütlerinin büyük kısmı kadın örgütlerinden oluşmakla birlikte üniversitelerin toplumsal cinsiyet eşitliği birimleri, çevre, iklim ve ekoloji örgütleri, Baro gibi farklı paydaşlar ile toplantılar yapılmıştır.

İBB 2021-2024 yerel eşitlik eylem planı, söz konusu 73 toplantıdan elde edilen bulguların analizinin yanı sıra,

İBB'nin çeşitli birimleri tarafından Temmuz 2019 ile Nisan 2020 arasında organize edilen katılımcı çalıştayların sonuç raporlarına yansıyan görüşleri de içermektedir. Bu raporlara toplantı ve çalıştay katılımcısı olan çeşitli toplumsal grupların dile getirdiği ihtiyaç ve sorunlar ile çözüm önerileri de yansıtılmıştır.

4.1.3.2. Yerel Eşitlik Eylem Planı İçeriği

Yerel Eşitlik Eylem Planına Dahil Edilen Ana Hedefler

- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için politika oluşturma, planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerinde yaygın ve etkin katılımı sağlamak,
- Toplumsal cinsiyet temelli şiddeti ve ayrımcılığı önlemek,
- Sağlık hakkının tam kullanılmasını sağlamak için sağlık hizmetlerini, hiçbir ayırım yapılmadan toplumsal cinsiyet eşitliğini ve çeşitliliği gözeterek erişilebilir kılmak,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile mekanizmalar geliştirilerek yoksullukla mücadele etmek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal adalet temelinde sağlıklı barınma hakkına tam erişim sağlamak,
- Kadınların farklı koşullarından ve çeşitliliğinden kaynaklanan ihtiyaçları gözetilerek, ekonomik güçlenmelerini sağlamak,
- Bakım politikaları ve hizmetlerini yeniden düzenleyerek kamusal hizmetleri geliştirmek,
- Kent tasarımı ve planlamasında herkes için erişilebilir ve güvenli bir kent oluşturmak,
- Eşit haklara ulaşamayan toplumsal gruplar için nitelikli sosyal yaşam olanakları sağlamak,

- Çeşitli ihtiyaçlara yönelik kapsayıcı ulaşım politikasını hayata geçirmek,
- Kadın ve çocuklar öncelikli olmak üzere herkes için kültür, sanat ve spor faaliyetlerine kolay erişim olanakları sağlamak,
- Halkla ilişkiler, bilgilendirme ve tanıtım araçlarını çeşitlendirmek,
- İstanbul'u yaşanası bir kent haline getirmek,
- Yaşam boyu öğrenme olanakları ile eğitimde toplumsal eşitliğin sağlanmasına katkı sunmak,
- Afet ve kriz dönemlerinin eşitsizliği derinleştiren etkisini eşitlikçi ve katılımcı yöntemlerle ortadan kaldırmak.

YEOP'te 15 alan ve bu alanlara bağlı 52 hedef yer almaktadır.

AMAÇ/HEDEF/EYLEM/GÖSTERGELER

Katılımcılık

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kadına Yönelik Şiddet ve Ayrımcılık

Sağlık

Yoksulluk

Barınma ve Konut

Ekonomik Güçlenme ve İstihdam

Bakım Hizmetleri

Kentsel Planlama, Tasarım, Erişebilirlik, Güvenli Kent

Sosyal Destek

Hareketlilik ve Ulaşım

Kültür Sanat Rekreasyon, Spor ve Yeşil Alan

Halkla İlişkiler, Bilgilendirme ve Tanıtım

Yaşanası Kent

Eğitim ve Yaşam Boyu Öğrenme

Afet/Kriz

4.1.3.3. İzleme-Değerlendirme

Planın yaşayan bir plan olması için kurum içi ve kurum dışı izlemeyi sağlayacak mekanizmalar oluşturulmuştur. Öncelikle YEEP'e ilişkin çalışma usul ve esasları oluşturulmuş ve kurum geneline genel sekreter tarafından tebliğ edilmiştir. Bu kapsamda YEEP'in izlenmesi, danışmanlığının yapılması, raporlanması, ihtiyaca yönelik revize edilmesi, kurum dışında düzenlenen toplantılara/organizasyonlara katılım sağlanması adına 2021 yılı Aralık ayında strateji geliştirme dairesi başkanlığı bünyesinde YEEP koordinasyon birimi oluşturulmuş ve 3 personel görevlendirilmiştir. Çalışmaların strateji geliştirme dairesi bünyesinde şekillenmesi özellikle stratejik plan, performans programı gibi kurumsal belgelerin izleme refleksine sahip olunması ve tüm dairelerin yapmış oldukları faaliyetlere hâkim olunması açısından hızlı bir şekilde yol almayı ve birimin etkili olmasını kolaylaştırmıştır.

Ayrıca strateji geliştirme şube müdürlüğü tarafından kullanılan kurumsal izleme programı sayesinde YEEP'de yer alan eylemlerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin izlenmesini, dolayısı ile hesap verilebilirliği ve şeffaflığı sağlamıştır. Birimin tespit ettiği sorun alanlarının çözüme kavuşturulması, YEEP'in değerlendirilmesi ve revize çalışmalarının önerilmesi, YEEP'e dair çalışmalarla ilgili kararların alınması adına ayda bir kez strateji dairesi başkanı başkanlığında toplanan yerel eşitlik komisyonu ve 3 ayda bir genel sekreter yardımcısı başkanlığında toplanan yerel eşitlik Kurulu oluşturulmuştur.

Bu kapsamda her daireden birimle koordineli çalışması, dairelerin raporlamaları ve önerilerini sunmak üzere yerel eşitlik sorumluları belirlenmiştir. Tüm bu yapılar, YEER'teki gelişmelerin takibi, belirli periyotlarda kamuoyu ile paylaşımı, hayata geçirilecek eylemler noktasında hızlı aksiyonlar alınması açısından önem arz etmektedir. YEER'te yer alan eylemler izleme programı üzerinden 3'er aylık periyotlarda kurum içinde izlenmekte ve yıllık rapor oluşturulurken İBB Faaliyet Raporu sonrasında birimlerden detaylandırmalar istenmektedir. Yıllık oluşturulan raporun İBB'nin her sene düzenlediği Mor Zirve etkinliğinde dış paydaşlara aktarılması hedeflenmiştir. 2022 yılı Mayıs ayında Mor Zirve öncesinde 2 gün süren Mor Atölyeler programları düzenlenerek hazırlanan izleme değerlendirme raporu iç ve dış paydaşlar ile paylaşılarak, önümüzdeki bir yıl içerisindeki planlamalara dair görüş alınmıştır.

[Planın tamamını incelemek için: https://www.ibb.istanbul/Uploads/2021/3/Yerel-Esitlik-Eylem-Plani.pdf](https://www.ibb.istanbul/Uploads/2021/3/Yerel-Esitlik-Eylem-Plani.pdf)

4.1.4. Kadıköy Belediyesi

Kadıköy Belediyesi yerel eşitlik eylem planını ilk defa 2022 yılında hazırlamıştır.

4.1.4.1. Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlık Süreci

Kadıköy Belediyesi eşitlik temelli hizmet sunma amacı ile yerel eşitlik eylem planını 2022-2024 yıllarında uygulamak üzere hayata geçirmiş bulunmaktadır.

Yerel eşitlik eylem planı'nın ana hedefleri; şiddet, sağlık, katılım, eğitim ve istihdam, kentsel hizmetler başlıkları altında verilen hizmetleri toplumsal eşitlik odağında gözetilerek tüm dezavantajlı grupları kapsayacak şekilde eşit olarak sağlamaktır.

Kadıköy Belediyesi yerel eşitlik eylem planı taslağını ve belediyenin mevcut durum analizini online ortamda gerçekleştirilen toplantılarda dış paydaşlarla paylaşmıştır. Toplantılara katılan STK ve derneklerden gelen öneri ve geri bildirimler, eylem planı çalışma grubu tarafından değerlendirilmiş ve çıktılar stratejik planla eşleştirilerek plan taslağına işlenmiştir. Kadıköy Belediyesi Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü'ne bağlı olan Toplumsal Eşitlik birimi çalışanları yerel eşitlik eylem planı taslağını, planın uygulanmasında sorumluluk alan ilgili müdürlüklere ileterek, eylem planında planlanan faaliyetlerin hayata geçirilmesi hususunda geri dönüş ve değerlendirmelerini almıştır. Müdürlüklerden gelen dönüşlere göre taslakta revizeler yapılmış ve hukuk işlerinden görüş istenerek meclise sunulmuştur. Bu anlamda Kadıköy Belediyesi yerel eşitlik eylem planı hazırlığı dış ve iç paydaşlarla beraber çalışarak tamamlamıştır.

Yerel eşitlik eylem planı, Kadıköy Belediyesi'nin 2019 yılında hazırlamış olduğu 5 yıllık Stratejik Plana bağlı olarak hazırlanmış olup, stratejik plan aşamasında yerel halktan alınan dönüşler eylem planında da yer bulmuştur.

4.1.4.2. Yerel Eşitlik Eylem Planı İçeriği

Yerel Eşitlik Eylem Planına Dahil Edilen Ana Hedefler

- Toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele etmek için önleyici hizmetler sunmak,
- Toplumsal eşitlik perspektifi ile toplumun ihtiyaçlarının gözetildiği, herkes için erişilebilir sağlık hizmeti sunmak,
- Kurum içi toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık düzeyini artırmak,
- Kadıköy ilçesinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık düzeyini artırmak,
- Bireylerin farklı koşullarından ve özel durumlarından kaynaklanan ihtiyaçları gözetilerek eğitim hayatına katılımlarını artırmak,
- Kadınların ve dezavantajlı bireylerin yerel karar alma süreçlerine dahil edilmesini sağlamak,
- Katılımcı mekanizmaların oluşturulması ve katılımcı sürecini yürütmek,
- Kadınların ve dezavantajlı bireylerin kentsel hizmetlerden eşit şekilde faydalanmasını sağlamak,
- Hizmetlere erişilebilirliği artırmak,
- İhtiyaç sahibi kadınlara ve üniversiteli öğrencilere yönelik destekler sunmak,
- Sokak hayvanları konusunda yapılan çalışmaları artırmak,
- Kadıköy'de güvenli ve sürdürülebilir çevre bilincinin geliştirilmesine katkı sağlamak.

4.1.4.3. İzleme ve Değerlendirme

Yerel eşitlik eylem planı'nın izlemesi sosyal destek hizmetleri müdürlüğü'ne bağlı olan toplumsal eşitlik birimi tarafından ilgili müdürlüklerden gelen geri dönüşlerle 3 ayda bir yapılmaktadır. Yerel eşitlik eylem planı kısa, orta ve uzun vadede gerçekleştirilmesi planlanan hedef ve faaliyetler olarak tasarlanmıştır.

4.1.5. Mersin Büyükşehir Belediyesi

Mersin Büyükşehir Belediyesi yerel eşitlik eylem planını ilk defa 2021 yılında hazırlamıştır.

4.1.5.1. Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlık Süreci

Mersin Büyükşehir Belediyesi'nin yerel eşitlik eylem planı 1,5 yılda, 4 çalıştay 112 toplantı ile tüm kırılğan grupların temsilcileri ile hazırlanmıştır. Daire başkanlıkları ile sorun havuzu ve kendilerinin yürütebilecekleri çalışmalar üzerine istişare toplantıları yapılarak hedefler birlikte belirlenmiştir. YEOP hazırlama ekibi oluşturulmuş, ekibin nasıl çalışacağı prosedürle belirlenmiştir. Ekip, kadın dairesi personelinden oluşturulmuştur.

4.1.5.2. Yerel Eşitlik Eylem Planı İçeriği

Yerel Eşitlik Eylem Planına Dahil Edilen Ana Hedefler

Mersin Büyükşehir Belediyesi'nin YEEP içeriğinde eğitim, sağlık, istihdam, katılım, şiddet, kentsel hizmetlerin yanı sıra kurumsal kapasitesinin artırılması ile ilgili ilave bir alan oluşturulmuştur, bu alanın içerisinde kadın personel oranı, personele toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri sağlanması gibi faaliyetler bulunmaktadır.

YEREL EŞİTLİK EYLEM PLANI ALAN VE HEDEFLERİ

1.EĞİTİM VE FARKINDALIK
1.1. Hedef: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalığı Oluşturmak
1.2. Hedef: Kadınların ve Dezavantajlı Grupların Sosyo-Kültürel Gelişim İmkânlarına Erişimini Sağlamak
1.3. Hedef: Erkeklerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Farkındalık Yaratmak
1.4. Hedef: Muhtarları "İnsan Hakları, Şiddet, TCE, Mülteci Hakları ve Engelli Hakları Konularında Bilinçlendirmek"
1.5. Hedef: Kırılgan Gruplar Konusunda Toplumda Farkındalık Oluşturmak
2.İSTİHDAM VE EKONOMİK GÜÇLENDİRME
2.1. Hedef: Mersin'de Kadın İstihdamını Artırmak
2.2. Hedef: Kadın Üreticileri Desteklemek
3.KATILIM
3.1. Hedef: Karar Alma Mekanizmalarına, Belediye Hizmetlerini Planlama ve Tasarım Süreçlerine Katılımı Artırmak
4.KENTSEL HİZMETLER
4.1. Hedef: Hizmet Sunumunda Erişilebilirliği Sağlamak
4.2. Hedef: Kadın, Çocuk ve Ayrımcılığa Uğrayan Diğer Grupların Kültür, Sanat ve Spor İmkânlarına Erişimini Artırmak
4.3. Hedef: Mülteci ve Göçmen Grupların Belediye Hizmetlerine Erişimini Sağlamak
4.4. Hedef: Kentin Önceliklendirilen Bölgelerini Çevre Planlamaları ve Düzenlemeleri İle Herkes İçin Erişilebilir ve Güvenli Hale Getirmek
4.5. Hedef: Yaşlı Bireylere Yönelik Hak Temelli Hizmet Sunumu Gerçekleştirmek
5.SAĞLIK
5.1. Hedef: Kadınlar, Çocuklar ve Diğer Kırılgan Gruplar İçin Sağlık Hizmetlerini Erişilebilir Hale Getirmek
6.ŞİDDET
6.1. Hedef: Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddetin Önlenmesine Yönelik Mekanizmalar ve Uygulamalar Geliştirmek
6.2. Hedef: Toplumun Tüm Kesimlerinde Şiddet Farkındalığı Oluşturmak
7. KAPSAYICI HİZMET SUNUMU İÇİN KURUMSAL KAPASİTENİN İYİLEŞTİRİLMESİ
7.1. Belediyenin Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi İle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısını Hizmetlere Yansıtma
7.2. Hedef: Belediye Çalışanlarına Kırılgan Gruplar İle İlgili Farkındalık Kazandırmak
7.3. Hedef: Belediyemizde Eşitlikçi Bakış Açısının Hizmetlere Yansımaları Sağlamak

4.1.5.3. İzleme - Değerlendirme

Her yılın sonunda tüm sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile izleme toplantıları gerçekleştirilmektedir. Hedefler 3'er aylık periyotlarla belediye daire başkanlıklarından resmi yazı ile toplanmakta, YEEP gerçekleşme tablosuna girilmektedir. Yıl sonunda gerçekleşmeyen hedefler ile ilgili açıklama istenmektedir.

Planın tamamını incelemek için: <https://www.mersin.bel.tr/uploads/files/yerel%20e%C5%9Fitlik%20plan%C4%B1.pdf>

4.2. DÜNYADAN YEREL DÜZEYDE HAZIRLANMIŞ EŞİTLİK EYLEM PLANLARI ÖRNEKLERİ

4.2.1. Belfast Şehir Konseyi (Eşitlik Eylem Planı)

YEEP'te yer alan stratejik eylemler, katkıda buldukları kurumsal plan önceliğine göre kategorize edilir. Her eylem, bir zaman çizelgesi, performans göstergesi ve sorumlu bölüm adı içerir. Bu eylemler yıllık olarak değerlendirilip, raporlanır. Eşitlik eylem planı, dini inanç, siyasi görüş, ırk, yaş, cinsiyet, engellilik, medeni durum, cinsel yönelim, bakmakla yükümlü olunan kimseler gibi eşitsizlikleri belirlemeye yönelik bilgilerden geliştirilmiştir.

Eşitlik eylem planı, kurumsal planın eşitsizlikler üzerinde en büyük etkiye sahip olacak bazı temel önceliklerini içerir.

Belfast' ın kurumsal planı Belfast'taki insanların söylediklerinin ve şehrin ihtiyaç duyduğu liderlik türünün bir yansımasıdır. Belfast Gündemi, konseyin bunları sürdürülebilir, kapsayıcı bir ekonomi ve eşitlikçi bir toplum oluşturmak için nasıl sunacağını belirler.

Strateji 1: Belfast için kapsayıcı bir ekonomi geliştirmek

Strateji 2: Çalışma ve öğrenme

Strateji 3: Belfast'da yaşama stratejileri ve planları

Strateji 4: Birbirine paralel öncelikler

Strateji 5: Örgütsel öncelikler

4.2.2. Melbourne Belediyesi (Yerel Düzeyde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Aksiyon Planı)

Melbourne Belediyesi'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Aksiyon Planı, 2021-25 Konsey Planında yer alan kamu güvenliği ve refahı stratejik hedefini desteklemektedir. İnsanların kendini güvende ve topluluk hayatına katılırken dâhil olduğunu hissetmesine doğrudan katkıda bulunurken aile içi şiddet, kadına yönelik şiddet, ırkçılık ve her türlü ayrımcılığı da kapsar şekilde şiddete karşı sıfır hoşgörü içerir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planını aşağıdaki stratejilerle desteklemektedir:

Strateji 1: Belediyenin her yerinde kendini tanımladığı cinsiyete sahip kişilerin liderliğini ve ekonomik, sosyal ve medeni hayata katılımını desteklemek.

- * Kadınların ve kendini tanımladığı cinsiyete sahip kişilerin örgütün liderlik dahil her kademesinde temsilini ve katılımını artırmak,
- * Cinsiyetler arasındaki maaş farkını azaltmak.

Strateji 2: Topluluklarda ve kamu alanlarında kadınların ve kendini tanımladığı cinsiyete sahip kişilerin güvenliğini artırmak.

- * İşyerinde cinsel taciz, zorbalık ve ayrımcılığın önlenmesini sağlamak,
- * Kültür geliştirme, eğitim ve kanıta dayalı kampanyalar yoluyla önleyici faaliyetleri ve güvenlik ve saygılı davranışlara dayalı kültürü geliştirmek,
- * İşyerinde çalışanların çeşitli deneyimlerini destekleyen alanları artırmak.

Strateji 3: Sağlıksız eril kuralları ve şiddeti hoş görme davranışlarını değiştirmeleri için erkeklerle birlikte çalışmak.

- * Erkeklerin güvenini artıran ve cinsiyetle ilgili basmakalıp görüşleri, ayrımcılık ve zorbalığı anlamalarına ve ortadan kaldırmalarına yardımcı olacak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artıracak çalışmalar yapmalarını sağlayacak izleyici eğitimi, araçları ve kaynakları uygulamak.

Strateji 4: Belediye için sürdürülebilir birincil koruma sağlamak.

* Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerine ilişkin taahhüt ve çıktılara ilişkin iç profili yükseltmek, liderlikle görünür desteği ve savunuculuğu artırmak, cinsiyet etkisi değerlendirme sürecini faaliyetlerin içine işlemek ve ilerleme için hesap verebilirliği artırmak.

Toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı'nın hazırlanmasında, Melbourne Belediyesi çalışanları, sendikaları, temsilcileri ve Konsey üyelerinin katılımı sağlanmıştır. Hazırlanma sürecinde ilgili taraflardan, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planında belirlenen öncelikler ve stratejilere doğrudan bilgi desteği sağlamıştır.

Planın tamamını incelemek için:

<https://www.melbourne.vic.gov.au/sitecollectiondocuments/gender-equality-action-plan.pdf>

4.2.3. Wyndham Şehir Konseyi (Yerel Düzeyde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Aksiyon Planı)

Wyndham Şehir Konseyi toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planının amacı, kurumları teşvik etmek ve işbirliği içinde çalışmak için toplumsal cinsiyet eşitliği faaliyetlerini planlayarak, uygulayarak ve ölçerek ilerlemektir.

Wyndham Şehir Konseyi aşağıdakileri yerine getirmekten sorumludur:

- İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini elde etmek için pozitif yönde adım atmak,
- Politikaları, programları ve hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate almak ve desteklemek.

Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri

Strateji 1: Liderlik görevlerinde kadınların güçlü bir şekilde temsilini korumak ve kadınlar, kendini tanımladığı cinsiyete sahip kişiler ve çok çeşitli kimlik gruplarından insanlar da dahil yeni liderleri desteklemek.

Strateji 2: Belediye meclisi üyelerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine liderlik yapma kapasiteleri ve güvenlerini artırmak.

Strateji 3: Cinsiyetler arasındaki maaş farkını, emekli aylığı üzerindeki etkileriyle birlikte daha iyi anlamak ve bu farkın kapatılması konusunda ilerleme katetmek.

Strateji 4: Cinsel tacize ilişkin raporlama ve müdahale sistemlerine yönelik organizasyon yaklaşımının yanı sıra önleme uygulamalarını güçlendirmek.

Strateji 5: İşe alım politikası ve süreçlerine bir kesişimsel cinsiyet merceğinden bakmak.

Strateji 6: Kuruluşun her alanından insanların esnek çalışmaya erişimini artırmak.

Strateji 7: Toplumsal cinsiyete göre ayrılmış iş alanlarını tespit etmek ve ekip üyelerinin toplumsal cinsiyet çeşitliliğini artırmak için kapsayıcı uygulamaları geliştirmek, teşvik etmek.

Planın tamamını incelemek için:

<https://www.wyndham.vic.gov.au/gender-equality-action-plan>

4.2.4. Yarra Şehir Konseyi (Yerel Düzeyde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı)

Yarra Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı 2021-2025, iş yerlerinde belediye meclis üyeleri de dahil; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için ortak bir yaklaşımı benimsemek, 2020 tarihli Victoria Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası ve diğer fırsat eşitliği, çeşitlilik mevzuatı ve ilgili çerçeveler kapsamındaki gereksinimleri karşılamak üzere hazırlanmıştır.

Yarra toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı, Yarra'nın mevcut girişimlerinin birçoğunu geliştirilmesini destekleyip ve genişletirken yenilerinin oluşturulmasını da sağlayacaktır. Çalışanların eğitimi ve gelişimi TCE eylem planının başarısının anahtarıdır. Tüm personeli toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunucuları olmaları ve tüm departmanların ve ekiplerin TCE eylem planının kullanılmasına katkıda bulunmaları için güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı Çerçevesi

Odak alanı 1: Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık ilkelerini işe alım, kariyer gelişimi ve ücretlendirme süreçlerine uygulamak.

Odak alanı 2: Güvenli, kapsayıcı ve saygılı bir iş ortamı oluşturmak.

Odak alanı 3: Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık ilkelerini yerleştirmek için örgütsel beceri kurmak.

- TCE eylem planının 1. yılında gerçekleştirilen stratejilerin öğrenildiğini ve üzerinde düşünüldüğünü belirlemek için bir değerlendirme erevesi tasarlanacaktır. Bu ereve farklı bölümlerdeki çalışmaları toparlayacak kapsamlı bir veri toplama platformu ve sürecinin geliştirilmesini içerecektir.

Değerlendirme, Yarra TCE eylem planına göre ilerleme hakkında bilgi verecek ve aşağıdakileri içerecektir:

- Kamu Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'na işyerinde toplumsal cinsiyet denetimlerinin sonuçları ve TCE eylem planı stratejilerine göre ilerleme hakkında iki yılda bir bilgi vermek.

- Yönetici kadroya işyerinde toplumsal cinsiyet denetimleri sonuçlarını ve TCE eylem planı kapsamındaki ilerlemeleri kapsayacak bir yıllık rapor vermek.

- Bütün alışanların TCE eylem planı kapsamındaki ilerleme hakkında bilgilendirilmesini sağlayacak bir yıllık iletişim güncellemesi sunmak.

- Dahili bildirimler için üç aylık toplumsal cinsiyet eşitliği puan tabloları hazırlamak.

- İnsan ve Kültür Bölümü TCE eylem planı uygulanmasını takip etmekten, işgücünün eylem planındaki stratejileri sunma kapasitesini artırmaktan ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi

yetkilisi ile eşgüdümü kurmaktan sorumludur. Genel liderlik sorumluluğu yönetici kadroya aittir.

Sonuç

Toplumsal cinsiyete duyarlı politikalarla yönetilen kentler, kadınların ve hak ihlallerine uğrayan tüm grupların kentsel yaşam kalitesini yükseltir, kentsel karar alma mekanizmalarına erişimini ve katılımını arttırır. Yerel yönetimlerin başat aktörü olan belediyeler, cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalarla toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerelleşmesine ve kurumsallaşmasına katkı sunarlar.

YEPP'ler, herkes için eşitlik ilkesinin hayata geçmesini sağlayacak eşsiz stratejik belgelerdir. Aynı zamanda eşit, özgür, kapsayıcı ve sürdürülebilir şehirlerin ve toplumların inşasında rehber dokümanlardır. YEPP, mevcut eşitsizliklerin ve çoklu ayrımcılıkların giderilmesinde, yoksulluğun ve yoksunluğun azaltılmasında, hak ihlallerinin sona erdirilmesinde, yerelde adaletin ve hakkaniyetin tesisinde kılavuz rehberdir. Sonuç olarak, cinsiyet eşitliğinin yerel ölçekte hayata geçmesinde YEPP kritik önem sahip bir yol haritasıdır.

Bu rehber yerel eşitlik eylem planları hakkında farkındalığın artırılması, planların “katılımcı” olarak hazırlanmasının, uygulanmasının ve izlenmesinin teşvik edilmesi amacıyla kaleme alındı.

Özetle, yerel eşitlik eylem planının her aşamasında “katılım” ve “kapsayıcılık” ilkeleri benimsenmeli, içselleştirilmeli ve uygulanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (2006). Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı. https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf
 - Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler Ortak Programı (2014). Yerel Eşitlik Eylem Planları. <http://www.kadindostukentler.com/proje-yeep.php>.
 - Karababa, R. (2020). Yerelde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Program Bütçeleme: Berlin Örneği ve Türkiye Büyükşehir Belediyeleri İçin Bir Uygulama Önerisi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye (Kamu Ekonomisi) Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
 - Kaşıkırık, A., Dokuzcan, H., Akpınar, İ.E. ve Karaoğlu, N. (2020). 2019 Yerel Seçimlerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Bakmak. Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları.
 - Kaşıkırık, A. ve İzci, İ. (2019). Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi. Argüden Yönetişim Akademisi Yayınları ve Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları.
 - Kaşıkırık, A. ve Karaoğlu, N. (2022). Yerel Siyasette Kadının Adı Neden Yok?. Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları.
- Küresel Amaçlar, <https://www.kureselamaclar.org>.
- Memiş Parmaksız, E. ve Kalaylıoğlu, Y. (2020). Yerel Yönetim ve Hizmetlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. UN Women Türkiye Yayınları.
 - On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Planı-2019-2023.pdf
 - T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023). <https://www.aile.gov.tr/media/6315/kadının-gueçlenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023.pdf>.
 - TÜİK (2022). İstatistiklerle Kadın 2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>.
 - Türkiye Belediyeler Birliği (2021). https://www.tbb.gov.tr/Tr/icerik_cemr-avrupa-yerel-yasamda-kadin-erkek-esitligi-sarti_304.
 - WEF (2022). Global Gender Gap Report 2022. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf



**YEREL EŞİTLİK
EYLEM PLANI
HAZIRLAMA
REHBERİ**



YANINDAYIZ