

KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ VE YEREL YÖNETİMLER

EQUALITY OF WOMEN&MEN AND LOCAL ADMINISTRATIONS

Burcu ERDİNÇ*

Özet: Kadın erkek eşitliği, toplumsal yaşamın her alanında gerçekleştirilmesi gereken ve ancak bir kültür olarak yerleşmesiyle geliştirilebilecek olan temel bir haktır. Bu hak çerçevesinde, Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) tarafından “Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı” hazırlanmıştır. Bu Şart, Avrupa’daki yerel ve bölgesel yönetimlerin, yetkilerini kullanarak ve ortaklıklar oluşturarak, vatandaşları için daha fazla eşitliği hayata geçirme görevi edinmelerini amaçlamaktadır. Kadın-erkek eşitliğini, demokrasinin bir gereği ve temel bir hak olarak görmektedir. Bu nedenle, örneğin sağlıktan çocuk bakımına, kamu ihalelerinden emniyete, sosyal bakım hizmetlerinden eğitim öğretime, yerel bazda pek çok alanda eşitliği sağlayıcı tedbirler almayı ve hizmetler sunmayı taahhüt etmelerini imzacı taraflardan istemektedir. Yerel yönetimler, bu şarta imza koymaya, kadın-erkek eşitliği ilkesini hayata geçirmeyi kamusal bir görev kabul etmeye ve kendi yetki alanları dâhilinde Şartta öne sürülen taahhütleri uygulamaya davet edilmektedir. Şartın imzalanması zorunlu olmayıp, yerel yönetimlerin inisiyatifine bırakılmıştır. CEMR’a üye olan ve İsveç Yerel Yönetim Birliği ile bu konuda proje yürüten Türkiye Belediyeler Birliği, bu şartı imzalayan belediyelere destek olacağını belirtmektedir. Çalışmamızda, Şartın içeriği, yerel yönetimlerin Şart çerçevesinde yükledikleri sorumluluklar ve Şartın uygulama alanı değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kadın-Erkek Eşitliği, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Yerel Yönetim

Abstract: Equality of women and men is a fundamental right that must be realised in every field of social life. It can only be developed by being established as a culture. Within the framework of this right, “The European Charter For Equality of Women and Men in Local Life” was prepared by Council of European Municipalities and Regions (CEMR). This Charter aims to achieve greater equality for their people for local and regional governments in Europe. It regards equality of women and men as a necessity for democracy and a fundamental right. Therefore, the Charter requires that signatories undertake equality measures and to commit to providing services

* Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı, Araştırma Görevlisi, burcuerdinc@gazi.edu.tr.

on a local basis in lots of domains –for example; health, childcare, public procurement and contracts, security, social care and service, education. Local administrations are invited to sign it, to make a formal public commitment to the principle of equality of women and men, and to implement, within their territory, the commitments set out within the Charter. The signing of the Charter is not mandatory and has been left to the initiative of local authorities. The Union of Municipalities of Turkey, which is a member of CEMR and is carrying out projects with the Swedish Local Authority Association has indicated that it will support municipalities that sign the Charter. In our study, the content of the Charter, the responsibilities charged by the local governments in the Charter and the application area of the Charter will be evaluated.

Keywords: Equality of Women And Men, Gender Inequality, Local Administration

GİRİŞ

Çalışmanın temelinde yer alan “Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı” (The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life), Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (The Council of European Municipalities and Regions) (CEMR) tarafından, 2005 yılında hayata geçirilmiştir. Türkiye Belediyeler Birliği’nin 2010 yılında Konseye üye olmasının ardından, Türk belediyeler tarafından Şart imzalanmaya başlanmıştır.

Kadın-erkek eşitliği, kadın ve erkek arasında her konuda eşit haklardan yararlanma ve eşit ödevlerle yükümlü olmaktır. Bahsedilen eşitlik, toplumsal cinsiyet eşitliğini ifade etmektedir.¹ Kişilerin kadın

¹ Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi, Hazırlayan: Dr. Sarp Üner, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ekim 2008, <http://kadinstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/Toplumsal%20Cinsiyet%20Esitligi.pdf>, Erişim Tarihi: 20.04.2017; Kadın Hakları ve Yerel Yönetimler, T.C. İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi, Şubat 2008, <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/outputs/kadin-haklari-ve-yerel-yonetimler.pdf>, Erişim Tarihi: 24.04.2017; Hülya Demirdirek - Ülker Şener, 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, TEPAV, Matsa Basımevi, Ankara, Mart 2014; Aksu Bora, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, http://fbmoodle.emu.edu.tr/pluginfile.php/57169/mod_resource/content/1/Toplumsal%20cinsiyet%20ve%20Hukuk_Aksu%20Bora.pdf, Erişim Tarihi: 04.12.2017; Aksu Bora, Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, Odak Ofset Matbaacılık, Ankara, 2008, s. 2 vd, <http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/s/t/stk-lar-icin-toplumsal-cinsiyet-rehberi.pdf>, Erişim Tarihi:

ve erkek olarak gösterdikleri biyolojik ve fizyolojik farklılıklar değil;² toplum hayatında kadın ve erkeklere yüklenen roller arasındaki farklılıklar ve bu rollere göre yaratılan eşitsizlikler tartışma konusunu oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama, toplumsal yaşam düzeninin ve insan haklarına saygının temel gereğidir. İnsan hakları, her daim eşitlik fikri üzerine temellenmiştir. İnsanlar arasında hiçbir ayırım gözetmeksizin eşitliğin sağlanması, insan hakları belgelerinin özünde yer almaktadır. Örneğin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne göre; bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar (Madde 1). Bildirge ile ilan olunan bütün hak ve özgürlüklerden herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin yararlanabilir (Madde 2).³ *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'*ye göre; Sözleşmeye taraf devletler, Sözleşmede belirtilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanmasını taahhüt ederler (Madde 2).⁴ İnsan haklarına ilişkin belgeler, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin içerdikleri haklardan yararlanılmasını düzenlemektedir.

Kadın-erkek eşitliği konusunu yerel yönetimler bağlamında ele almamızın sebebi, yerel yönetimlerin daha demokratik olması ve yüksek katılımcılığa imkân vermesiyle eşitliği sağlamada kilit bir konumda yer almasıdır. Anayasamıza göre, yerel yönetimler, bir diğer adlandırmayla mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen

04.12.2017.

² Biyolojik farklılık, kendi başına eşitsizlik ilişkisi içermeyen bir farklılıktır; ancak bu farklılık toplum ve kültür içinde eşitsiz ve hatta hiyerarşik bir farklılığa dönüşerek toplumsal cinsiyet kavramlarını yaratmakta ve eşitsizlikler oluşturmaktadır. Bkz. Fatmagül Berktaş, Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, Sivil Toplum ve Demokrasi, Konferans Yazıları No: 7, 2004, s. 2 vd. http://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf, Erişim Tarihi: 04.12.2017.

³ <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, Erişim Tarihi: 20.04.2017.

⁴ <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf>, Erişim Tarihi: 20.04.2017.

ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir. Mahalli kamu hizmetlerini yürüten yerel yönetimler, demokratik toplum düzeninin vazgeçilmezi olan ve karar organları seçimle oluşturulan özerk yönetim birimleridir.⁵ Karar organlarının seçimle belirlenmesi, demokratik yönetimin esaslarından ve yerel yönetimlerin 'demokrasinin okulları' olarak adlandırmasının sebebidir.⁶

Yerel yönetimlerin görev ve yetkileri kanunlarla belirlenmektedir. Belediyeler açısından 5393 sayılı Belediyeler Kanunu ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu görev ve yetkilerin yer aldığı temel düzenlemelerdir. Belediyeler, yetki ve görev alanlarında ikamet edenlerin, mahalli ve müşterek ihtiyaçlarını karşılamak ve menfaatlerini korumak üzere kurulmuşlardır. Bu yerel yönetimler, merkezi idarenin idari vesayet denetimine tabidirler.⁷ Bu idarelerin ortaya çıkmasının sebebi, merkezi idarenin mahalli ihtiyaçlar bazında özel yerel bilgi ve yeterli donanımına sahip olmamasıdır. Yerel yönetimler, kamu hizmetinin ihtiyaçlarla daha uyumlu, demokratik ve eşitlikçi olarak sunulmasını sağlarlar.

Türkiye Cumhuriyeti idari teşkilat yapısı bakımından yerel yönetimler sadece belediyelerden ibaret değildir. Anayasada belirtildiği üzere, il özel idareleri ve köyler, belediyeler dışındaki diğer yerel yönetim birimleridir. Ancak CEMR'a üye olan ulusal yerel yönetim birliğimiz Türkiye Belediyeler Birliği olduğundan,⁸ Konsey'in belediyelerle sınırlı bir uygulama ve inceleme alanı söz konusudur. Şart, bu nedenle sadece belediyelerin imzasına açıktır.

⁵ Metin Günday, İdare Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara, 2011, 10. Baskı, s. 70 vd; Bahtiyar Akyılmaz - Murat Sezginer - Cemil Kaya, Türk İdare Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, 7. Baskı, s. 297 vd; Yıldızhan Yayla, İdare Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, 2. Baskı, s. 246 vd.

⁶ Ender Ethem Atay, İdare Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, 5. Baskı, s. 220.

⁷ İdari vesayet yetkisi; mahalli hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi, kamu görevinde birliğin sağlanması, toplum yararının korunması, mahalli ihtiyaçların gereği gibi karşılanması amaçlarıyla tanınmış bir yetkidir. Akyılmaz-Sezginer-Kaya, s. 219 vd; Günday, s. 84 vd.

⁸ TBB, ulusal ve uluslararası düzeyde belediyeleri temsil etme yetkisine sahip ve bütün belediyelerin doğal üyesi olduğu tek mahalli idare birliğidir. CEMR'da ülkemizi temsil eden heyet için bkz. <http://www.tbb.gov.tr/dis-iliskiler/uluslararası-iliskiler/turkiye-heyeti>, Erişim Tarihi: 22.04.2017.

Bir hukuk devletinde kadın-erkek eşitliğinin tartışma konusu yapılması, üzerine bitmek bilmeyen sözler söylenebilmesi aslında üzüntü verici bir durumdur. Çünkü Anayasamızın 2. maddesinde bir hukuk devleti olduğumuz ifade edilmiş ve güvence altına alınmış olmasına rağmen, gereklerini yerine getiremediğimiz göstergesidir. Hukuk devleti, insanların eşit hak ve yükümlülükler sahip oldukları devlettir. Bu nedenle esasında “olması gereken” kadın-erkek eşitliğini, biz maalesef “olmasını ümit ettiğimiz” eşitlik olarak ifade etmek durumunda kalmaktayız.

Çalışmamızda, öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ve yerel yönetimler bağlamında yansımaları ele alınacaktır. Şartın temel ilkeleri, taraflardan istenen taahhütler ve somut mahalli hizmetler bağlamında içeriği ve önemi ele alınacak diğer konulardır.

I. KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNİN YEREL BAZDA YANSIMALARI VE AVRUPA BELEDİYELER VE BÖLGELER KONSEYİ'NİN EŞİTLİK ŞARTI

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında, en azından yerel yönetimler adına ümitlenmek mümkün gözükmemektedir. Bunun sebebi, yerel bazda atılan birtakım eşitlikçi adımlardır. Yerel yönetimler bünyesinde son yıllarda kurulan Kadın-Erkek Eşitliği ya da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonları olumlu ve önemli gelişmelerden biridir.

Eşitlik komisyonlarının kurulmasıyla, yerel yönetimlerin, yürütmüş olduğu mahalli hizmetlerin örgütlenmesi ve sunumunda kadın-erkek eşitliğini gözetmeyi esas görev olarak üstlenmesi sağlanmıştır. Bu alanda, belediyelerin Şarta taraf olmaya başladığı 2013 yılından beri yükselen bir ivme söz konusuysen, ülkemizde yaşanan olağanüstü hal dönemi uygulamalarıyla elde edilen kazanımlar kaybedilmeye başlanmıştır.⁹ Olağanüstü hal ilanı ile birlikte Belediyelere atanan kayyumlar, belediye bünyesinde bulunan kadın merkezlerini kapatarak eşitliği sağlama adına yapılan olumlu düzenlemeleri ortadan kaldırmışlardır. Öte yandan, kadınların görev yerlerini değiştirerek toplum-

⁹ <http://gazetekarinca.com/2017/03/kayyumlarin-ilk-hedefi-kadin-kurumlari-iste-kapatilan-52-kadin-merkezi/>; <https://bianet.org/bianet/toplum/179883-kayyumlar-kadin-kazanimlarini-yok-ediyor>, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

sal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden gündeme getirmişlerdir. Oysaki kadınların halk otobüsü şoförlüğü gibi görevlerde yer alması, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama adına atılan olumlu adımlardır.

Birleşmiş Milletler nezdinde yürütülen Kadın Dostu Kentler Projesi¹⁰, yerel bazda eşitliğe yönelik olumlu çalışmalardan bir diğeridir. Bu proje, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini yerel yönetimlere taşıyan ilk proje olması hasebiyle önemlidir.¹¹ Kadın dostu kentler, kentin sunduğu ekonomik, sosyal ve siyasi fırsatlardan kentte yaşayan herkesin eşit bir biçimde yararlanabileceği kentlerdir. Proje¹² kapsamında, merkezi yönetim tarafından birtakım idari düzenlemeler yapılmıştır. İçişleri Bakanlığı tarafından, 2006 ve 2010 yıllarında tüm illere yönelik, toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulayan genelgeler¹³ yayımlanmıştır.

¹⁰ <http://www.kadindostukentler.com/>, Erişim Tarihi: 22.04.2017.

¹¹ “Kadın Dostu Kentler Programı, sürdürülebilir ve insan hakları temelli yaklaşımla BM Nüfus Fonu tarafından İnsan Haklarının kabul edilmesinin 60. yılı vesilesiyle yapılan değerlendirmede tüm dünyada ‘insan hakları alanında yürütülen’ en iyi altı proje arasına girmeyi başarmış ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını yerel yönetimlere taşıyan ilk proje olmuştur.” <http://www.kadindostukentler.com/proje-birinci-asama.php>, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

¹² Projeye ilişkin bilgi için bkz. Kadın Hakları ve Yerel Yönetimler, T.C. İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi, Şubat 2008, <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/outputs/kadin-haklari-ve-yerel-yonetimler.pdf>, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

¹³ İçişleri Bakanlığı ile Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye Temsilciliği tarafından yürütülen “Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı” çerçevesinde, Bakanlık (Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü), 2006 tarihli Genelgesi ile mahalli idareler tarafından yapılacak çeşitli etkinliklerde kadınların temsil edilmesi ve münhasıran kadınlara yönelik sivil toplum kuruluşlarının yer alması ve bu kuruluşların görüş, tavsiye ve katılımına önem verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınlara yönelik eğitimler verilmesi, aile içi şiddet, ihmal ve istismara maruz bırakılma karşısında sosyal destek mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiği de genelgeyle valiliklere bildirilmektedir. Bkz. <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/genelge-2006-67-kadınların-ve-kız-cocuklarının-haklari.pdf>; İçişleri Bakanlığı (Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı), 2010 yılında yayımladığı genelgesinde, 2006-2009 yılları arasında altı pilot ilde -İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van- uygulanan “Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı” çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konularında gerçekleştirilen örnek çalışmalardan bahsedilmiştir. Ve bu çalışmaların ülke genelinde yaygınlaştırılmasının önemi vurgulanmıştır. İl Özel İdareleri ve il dâhilindeki Kaymaklıklar ve Belediye Başkanlıklarına konunun duyurularak uygulamanın sağlanması ve yapılan çalışmaların takibinin yapılması rica edilmiştir. Bkz. <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/genelge-2010-10-kadınların-ve-kız->

“Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı”¹⁴, 2006 yılında, Avrupa’daki yerel ve bölgesel yönetimlerin, yetkilerini kullanmak ve ortaklıklar oluşturmak suretiyle vatandaşları için daha fazla eşitliği hayata geçirme görevini edinmeleri amacıyla hazırlanmıştır. Şartı hazırlayan ve Avrupa bünyesinde faaliyet gösteren CEMR, 1951 yılında Avrupalı belediye başkanları tarafından kurulmuştur. Yerel ve bölgesel bağlamda en geniş temsile sahip Avrupa topluluğudur.¹⁵

CEMR, “Dünya Birleşmiş Kentler Federasyonu”, “Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği” ve “Dünya Büyükşehirler Birliği”nin birleşmesiyle oluşturulan “Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Dünya Teşkilatı”nın Avrupa bölge teşkilatıdır.¹⁶ Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Dünya Teşkilatı (UCLG)’nin temel amacı, demokratik yerel yönetimin bileşik sesi ve Dünya ölçeğinde savunucusu olmak ve yerel yönetimler ve uluslararası topluluk ile işbirliği içinde değerlerini, amaçlarını ve çıkarlarını korumaktır. Teşkilatın kuruluşu “demokrasi”, “yerel özerklik” ve “hizmet sunumunda adem-i merkezîyet” ilkelerine dayanmaktadır.¹⁷ CEMR, teşkilatın amaçları çerçevesinde Avrupa’da faaliyet gösteren bir konseydir.

CEMR, yerel kalkınma, çevre, ulaşım, uluslararası işbirlikleri ve ortaklıklar, yerelde kadın erkek eşitliği, yönetişim, sosyal dayanışma gibi alanlarda oluşturulan komiteler ve çalışma grupları aracılığıyla yerel ve bölgesel yönetimlerin hak ve çıkarlarını gözeterek AB yasa- ma sürecinde etkin bir lobi faaliyeti yürütmekte ve faaliyetleri sonucu üyelerinin siyasi konumunun etkisini arttırmaktadır. Konseyde, 28’i AB üyesi olmak üzere 41 ülkeden 57 ulusal birlik aracılığıyla 150.000

cocuklarinin-insan-haklari.pdf, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

¹⁴ “Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı” (The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life) metni için bkz. http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf, Erişim Tarihi: 21.04.2017. Şartın farklı dillerde çevirileri için bkz. http://www.ccre.org/en/papiers/index_chart, Erişim Tarihi: 17.10.2017.

¹⁵ http://www.ccre.org/en/article/introducing_cemr, Erişim Tarihi: 21.04.2017.

¹⁶ <http://uclg-mewa.org/uclg-bolge-teskilatlari/>, Erişim Tarihi: 05.05.2017.

¹⁷ “UCLG Teşkilatı dünyanın farklı bölgelerinden 240.000 kenti temsil eden en kapsamlı yerel ve bölgesel yönetim ağıdır. Üye kentlerin nüfusları ele alındığında UCLG’nin 5 milyar kentliyi de temsil ettiği söylenebilir. Aynı zamanda UCLG üyeleri BM üyesi olan 192 ülke içerisinde 140 ülkede aktif üyelere sahiptir.” <http://www.tbb.gov.tr/dis-iliskiler/uluslararasi-iliskiler/birlesmis-kentler-ve-yerel-yonetimler-dunya-teskilati-uclg>, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

belediye ve bölgesel yönetim temsil edilmektedir.¹⁸ Türkiye Belediyeler Birliği, 2010 Haziran ayında Konsey üyeliğine kabul edilmiştir.¹⁹

Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi'nin bizim için önem arz eden çalışma alanı, yerelde kadın-erkek eşitliğini sağlamak, geliştirmek ve korumaktır. Ve tabii en önemlisi, eşitliği sürdürülebilir kılmaktır. Bu amaçlar çerçevesinde, 2006 yılında, "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı" kabul edilmiş ve imzaya açılmıştır.²⁰ Şart, CEMR tarafından 2005 yılında hayata geçirilen "Eşitlikçi Kent" çalışması²¹ üzerine inşa edilmiştir.

Avrupa'daki yerel ve bölgesel yönetimlere hitaben hazırlanan belgede söz konusu yönetimler bu şarta imza koymaya, kadın-erkek eşitliği ilkesini hayata geçirmeyi kamusal bir görev kabul etmeye ve kendi yetki alanlarında şartta öne sürülen taahhütleri uygulamaya çağırılmaktadır. Şart, bugün itibariyle 32 Avrupa ülkesinden, toplam 1600 yerel ve bölgesel yönetim tarafından imzalanmıştır.²²

II. ŞARTIN İLKELERİ VE İÇERİĞİ

Kadın-erkek eşitliğini temel bir hak olarak ele alan şartı imzalayan belediyeler, tüm yetki ve sorumluluk alanlarında bu hakkın hayata geçirilmesini taahhüt ederler. İnsanlara en yakın yönetim katmanı olan yerel ve bölgesel yönetimler eşitsizliğin devamlılığı ve çoğalmasına karşı mücadelede ve de gerçek manada eşitlikçi bir toplum geliştirilmesinde en uygun noktayı temsil etmektedir. Eşitliğe dayalı bir toplumda yaşamak istiyorsak, Şartta ifade edildiği üzere, yerel ve bölgesel yönetimlerin toplumsal cinsiyet boyutunu politikalarında, örgüt

¹⁸ <http://www.tbb.gov.tr/dis-iliskiler/uluslararasi-iliskiler/avrupa-belediyeler-bolgeler-konseyi-cemr>, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

¹⁹ <http://www.tbb.gov.tr/dis-iliskiler/uluslararasi-iliskiler/avrupa-belediyeler-bolgeler-konseyi-cemr>, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

²⁰ Şart metni, Mayıs 2006'da Innsbruck'da düzenlenen CEMR genel kurulunda sunulmuştur. Bkz. Şart, s. 2.

²¹ Avrupa Belediyeler Ve Bölgeler Konseyi, Şartın giriş kısmında belirtildiği üzere, kadın-erkek eşitliğinin yerel ve bölgesel düzeyde geliştirilmesi maksadıyla uzun yıllardan beri faal çalışmalara yürütmüş ve 2005 yılında ilk somut adım olarak "Eşitlikçi Kentler" projesini uygulamaya başlamıştır. Proje, belirli Avrupa kentlerindeki ve belediyelerindeki iyi uygulamaları saptamak suretiyle yerel ve bölgesel düzeyde kadın-erkek eşitliği politikalarının uygulanması için bir yöntem ortaya koymaktadır.

²² <http://www.ccre.org/en/activites/view/11>, Erişim Tarihi: 05.05.2017.

yapılarında ve uygulamalarında tam olarak dikkate almaları gerekmektedir.

Daha önce vurguladığımız üzere, Şart'ın arka planında pek çok uluslararası çalışma ve belge yer almaktadır²³: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), 1995 Pekin Bildirgesi, 1998 Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği Kadın ve Yerel Yönetimler Bildirgesi, 2000 Pekin+5 Bildirgesi gibi. Bu belgelerin tümünde kadın-erkek eşitliği temel bir haktır.

Şart, üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, imzacı tarafların çalışmalarının temel ilkelerine yer verilmektedir. İmzacı taraflar, izledikleri politikalarda bu temel ilkelere uygun hareket etmeyi taahhüt etmektedirler. Şartın ilk bölümünde yer alan temel ilkeler şunlardır:

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.

İkinci bölümde, şartın uygulanmasına ilişkin hükümler ve uygulamaya ilişkin taahhütler yer almaktadır. Öncelikle Şarta imza koyan taraflar, iki yılı geçmeyen makul bir sürede Eşitlik Eylem Planı geliştirip, kabul edip uygulamalıdır.²⁴ Bu bölümde, Eşitlik Eylem Planına ilişkin detaylı düzenlemeler yer almaktadır. Eşitlik Eylem Planı, imzacı

²³ Şart'ın başlangıç bölümünde bu çalışmalara yer verilmektedir. Bkz. Şart, s. 6.

²⁴ Şart, s. 9.

tarafın Şartı ve ilgili taahhütlerini yürürlüğe koyabilmesi için gereken amaçlarını ve önceliklerini, planlanan tedbirlerini ve tahsis edeceği kaynakları ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, uygulama noktasında önerilen zaman dilimlerine dair bilgiler içermektedir. Plan, kabul ve tasdik edilmeden önce geniş katılımlı bir istişare süreci yürütülmesini ve uygulamaya ilişkin ilerlemenin kamuoyuyla paylaşılmasını gerektirmektedir.

Şartın üçüncü bölümünde ise, birinci bölümdeki temel ilkeleri sağlamaya yönelik özel düzenlemeler yer almaktadır. *Demokratik hesap verilebilirlik, eşitlik için genel çerçeve, işveren rolü, kamu ihaleleri ve sözleşmeleri, hizmet sunum rolü, planlama ve sürdürülebilir kalkınma, düzenleme rolü, eşleştirme ve uluslararası işbirliği* genel başlıkları altında, yerel yönetimlerin pek çok hizmet alanında gerçekleştirmesi gereken eşitlikçi uygulamalara ilişkin taahhütler bulunmaktadır.

A. Eşitlik

Şartın, birinci bölümünde belirtilen ilk temel ilke, kadın-erkek eşitliğinin temel bir hak olduğudur. Kadın-erkek eşitliği, eşitlik ilkesinin doğal bir uzantısıdır, özüdür. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin metinlerde eşitlik hakkı yer almaktadır.²⁵

Eşitlik, insanlar arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep vb. hiçbir sebeple ayrımcılık yapılamayacağını ifade eder. Dolayısıyla kadın-erkek eşitliği olarak ayrıca bir vurgulama dahi yapılmaması gerekir. Ancak bizim Anayasamızda olduğu üzere²⁶, hukuksal metinlerde maalesef bu vurgulamaya ihtiyaç duyulabilmektedir. Bunun nedeni, eşitsizliğin kültürel olarak toplum yapısına işlemiş olmasıdır.

²⁵ Bkz. Yukarıda, s. 2 vd.,

²⁶ Anayasa, md. 10, Kanun Önünde Eşitlik: (1) Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (2) (Ek fıkra: 7.5.2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7.5.2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (3) (Ek fıkra: 7.5.2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. (4) Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. (5) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

Günlük yaşamda kullandığımız dilde dahi toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ön plandadır: *Adam gibi adam, kadın gibi iş yapmak, hanım hanımcık, insanoğlu, adamakıllı, bilim adamı* gibi kalıplar bunun çok basit örnekleridir. Bu nedenle, mevzuatta eşitlik ilkesine yer vermek yeterli olmamakta, kadın-erkek eşitliği olarak ayrıca belirtmek, bunu sağlayıcı yönde çalışmalar yürütmek, hukuki düzenlemeler getirmek gerekmektedir.

Temel ilkelerin uygulanması için yapılması gereken hizmetler, üçüncü bölümde detaylandırılmıştır. Öncelikle **eşitlik** için kamuoyu önünde resmi bir taahhütte bulunulması; ardından Şartın imzalandığının duyurulması ve Eşitlik Eylem Planı çerçevesindeki ilerlemenin kamuoyuna rapor edilmesinin üstlenilmesi düzenlenmektedir. Toplumsal eşitliğin sağlanması ve geliştirilmesi için diğer siyasi ve kamusal kurumlar ve de özel kuruluşlar ile sivil toplum kuruluşlarını teşvik edecek eylemlerde bulunma taahhüdünde bulunulması öngörülmektedir.

Eşitlik için Kamusal Taahhüt, md.4: (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 Şartın imzacı tarafça, en üst düzey temsilciler organı tarafından görüşülüp kabul edildikten sonra, imzalandığının duyurulması*
- *Şart kapsamındaki taahhütlerini yerine getireceği sorumluluğunun 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.*

Eşitliği Geliştirmek için Ortaklarla Çalışma, md. 5: (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 dâhil Eşitlik Eylem Planları'nı geliştirme hususunda ve eşitlikle alakalı diğer önemli konularda danışır."

B. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, toplumun verdiği roller, görev ve sorumluluklar, toplumun bireyi nasıl gördüğü, algıladığı ve bireyden beklentileri ile ilgili bir kavramdır.²⁷ Cinsiyet ise, kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri ifade eder.²⁸ Cinsiyeti doğa belirlerken, toplumsal cinsiyeti kültür belirlemektedir. Bu nedenle, kadın-erkek eşitliğini sağlama, kültürel kalıp yargıların değiştirilmesiyle sıkı sıkıya bağlıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplum yaşamının her alanında kadın ve erkekler açısından eşit katılım ve yararlanma hakkının tanınmasını gerektirir. Toplumda yerleşmiş bulunan kalıp yargılardan sıyrılarak fırsat kullanımında eşitliğin sağlanmasıyla bu eşitlik gerçekleştirilebilir. Maalesef toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerden en fazla etkilenen kadınlardır. Özellikle işe alımlarda bu husus çok net kendini göstermektedir.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği tarafından Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) ve Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü (MTA) aleyhine açılan davada, işe alımda aranan "cinsiyeti erkek olmak" şartı, eşitlik ilkesine aykırı görülmüş ve sınav kılavuzunda yer alan bu şart iptal edilmiştir.²⁹ Karara göre; "...herkes cinsiyet yönünden kanun önünde eşittir. Aynı hukuksal durumda bulunan kişiler arasında cinsiyet farklılığının hukuksal eşitsizliğe gerekçe olabileceği kabul edilemez. Bir yükseköğretim lisans programına devam edilerek alınan mezuniyet diploması; diplomaya hak kazanan kişinin mesleği her koşulda yerine getirmeye hak kazandığını göstermektedir. Kamu hizmetine girmede cinsiyet

²⁷ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, s. 6.

²⁸ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, s. 6.

²⁹ Danıştay 12. Dairesi'nin 22.02.2006 tarih ve E. 2004/4382, K. 2006/539 numaralı kararı için bkz. <https://www.tmmob.org.tr/hukuk/mahkeme-kararlari/mta-cinsiyet-ayrimciligi-davasi-karari>, Erişim Tarihi: 22.04.2017.

ayrımcılığına dayalı engelleyici yönde getirilen koşullar eşitlik ilkesine aykırı olacağı gibi, işlevselliği kalmayan meslek unvanlarının dolaylı olarak kişilerin elinden alınması suretiyle hak kaybına yol açacaktır.”

Şartın temel ilkelerinden ikisi doğrudan **toplumsal cinsiyet eşitliğine** yöneliktir: Toplumsal eşitlik kalıplaşmış yargıların tasfiyesi ve toplumsal eşitlik fikrinin yerel yönetimlerin tüm faaliyet alanlarına yerleştirilmesi. Şartın, “*Kalıp yargılarla mücadele*” başlıklı 6. maddesi, cinsiyetlerden birinin üstünlüğü ya da aşağılığı fikrine dayalı önyargılarla, uygulamaları ve dil ve görüntü kullanımıyla ve de kadın ve erkeğin kalıplaşmış rolleriyle mücadele etmeyi ve mümkün olduğunca önlemeyi taahhüt edeceklerini düzenlemektedir.

Yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesinde engel oluşturma rolü hakkında farkındalık yaratma ve eğitimlerle bu kalıpları kırma noktasında sorumluluk altına girmektedirler. Bu madde, günlük yaşamda aslında fark edilmeden kullanılan kalıp yargıların farkına edilmesini ve ortadan kaldırılmasını sağlamaya yönelik önemli bir maddedir.

Kalıp Yargılarla Mücadele, md. 6: (1) *İmzacı taraf; cinsiyetlerden birinin üstünlüğü ya da aşağılığı fikrine dayalı önyargılarla, uygulamaları ve dil ve görüntü kullanımıyla ve de kadın ve erkeğin kalıplaşmış rolleriyle mücadele etmeyi ve mümkün olduğu derecede önlemeyi taahhüt eder.* (2) *Bu amaçla, imzacı taraf kamusal ve iç iletişim faaliyetlerinin söz konusu taahhütle uyumlu olmasını ve olumlu toplumsal cinsiyet imajlarını ve örneklerinin ön plana çıkarılmasını temin edecektir.* (3) *İmzacı taraf, ayrıca, eğitim ve benzeri vasıtalarla personeline kalıp yargısal tutumların ve davranışların saptanması ve tasfiyesinde yardımcı olacak, bu bağlamda davranış standartları düzenleyecektir.* (4) *İmzacı taraf toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesinde yarattığı zararlı etkiye dair farkındalık yaratma faaliyetleri ve kampanyaları yürütecektir.*

Van Büyükşehir Belediyesi'nin iki yıl önce, 2015 yılında, hayata geçirdiği “Mor Kanatlı Turnalar” projesi çerçevesinde göreve başlayan halk otobüsü kadın şoförleri, 2017 yılının şubat ayında, kayyum atanmış Vali tarafından “Kadın şoför olmaz, ne gerek var.” denerek başka birimlerde görevlendirilmiştir.³⁰ Bu konuya ilişkin olarak, TBMM'de,

³⁰ [http://gazetekarınca.com/2017/02/kayyum-kadin-soforleri-de-istemedi-baska-](http://gazetekarınca.com/2017/02/kayyum-kadin-soforleri-de-istemedi-baska)

İçişleri Bakanı'na yazılı soru önergesi sunulmuştur.³¹ Bu olay, kalıp yargıların toplumsal cinsiyet eşitsizliği yarattığının açık bir örneğidir.

C. Şartta Yer Alan Diğer Demokratik İlkeler

Eşitlik ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği, Şartta yer alan diğer tüm demokratik ilkelerin özünü oluşturduğundan, çalışmada ayrı başlıklar halinde incelendi. Ancak Şart, temel ilkeleri somutlaştırdığı üçüncü bölümünde daha pek çok ilkesel düzenlemeye yer vermektedir. Her bir düzenleme, yerel yönetimlerin daha demokratik ve daha eşitlikçi uygulamalar yapmasını sağlayacak taahhütleri içermektedir.

Şart, bugüne kadar yapılmış pek çok kadın konferansında tartışılmış ve kabul edilmiş konu başlıklarının yanı sıra, yerel yönetimlerin yetki alanlarına ilişkin olduğundan **yerel özerklik** ve **iyi idare ilkelerine** yer verilmektedir. Avrupa Konseyi'nin 1985 tarihli *Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı*³², yerel özerklik ilkesinin; Avrupa Konseyi'nin İyi İdare Tavsiye Kararı³³ ise, iyi idare ilkelerinin yer aldığı belgelerdir. Şartta³⁴, Yerel Yönetimler Özerklik Şartı'nda yer alan şu hususlar vurgulanmaktadır: "*Özerk yerel yönetim kavramı yerel makamların, kanunlarla belirtilen sınırlar çerçevesinde, kamu işlerinin önemli bir bölümünü kendi sorumlulukları altında ve yerel nüfusun çıkarları doğrultusunda düzenleme ve yönetme hakkı ve imkânı anlamını taşır.*" Bu bağlamda, yerel özerklik kavramı, eşitlik hakkının uygulanması ve geliştirilmesi kapsamında Şartta yer almaktadır.

Şartın 7. maddesinde iyi idare ilkelerinden; dinlenilme hakkı, gerekçe ilkesi ve bilgilere erişim hakkından bahsedilmektedir. Haklardan yararlanmada kadın ve erkeklerin eşitliğinden bahsederken, pozitif ayrımcılığın mümkün olduğunu ve kadınlar için ayrı istişare süreçlerini düzenlemektedir.

birimlerde-görevlendirildiler/, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

³¹ Mv. Şenal Sarıhan'ın soru önergesi için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-12309s.pdf>, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

³² http://www.tbb.gov.tr/mevzuat/kanunlar/Avrupa_Yerel_Yonetimler_ozerklik_Sarti.pdf, Erişim Tarihi: 22.04.2017.

³³ Bakanlar Komitesi'nin İyi İdare Konusunda Üye Devletlere CM/REC(2007)7 Sayılı Tavsiye Kararı, Çev. Onur Karahanoğulları, <http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/karahan/ceviriler/iyiidare.htm>, Erişim Tarihi: 20.04.2017.

³⁴ Şart, s.4.

İyi İdare ve İstişare, **md. 7:** (1) *İmzacı taraf kadınların ve erkeklerin sorunlarının eşit, tarafsız, hakkaniyetli ve makul sürede ele alınması hususunda eşit haklara sahip olduklarını tanır ve kabul eder. Bu bağlamda aşağıdaki hususları dikkate alır:*

- *Bireyleri olumsuz etkileyebilecek bireysel bir karar öncesinde dinlenme haklarının kullandırılması*

- *Yönetimin kararlarıyla ilgili nedenlerini belirtme görevi*

- *Bireyleri etkileyen hususlarda ilgili bilgilere erişim hakkının tanınması.*

(2) *İmzacı taraf, tüm görevleri çerçevesinde, politikalarının ve karar alma süreçlerinin niteliğinin etkilenen tüm taraflarla, oluşum aşamasında, istişare yapmak suretiyle iyileşebileceğini ve de kadınların ve erkeklerin, uygulamada, ilgili bilgilere eşit erişim hakkına ve eşit yanıtlama fırsatına sahip olmalarının temel önem taşıdığını kabul eder.*

(3) *İmzacı taraf, dolayısıyla, aşağıdaki adımları hayata geçirmeyi taahhüt eder:*

- *Bilgi edindirme düzenlemelerinin kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarını, bilgiye ve iletişim teknolojilerine erişim anlamında, dikkate almasının temini*

- *İstişarenin gerçekleştiği ortamlarda bu sürecin aksi halinde görüşlerini en az duyurabilecek tarafların istişare sürecine eşit katılımlarının sağlanması ve bunun gerçekleşmesi için kanuni pozitif ayrımcılık eylemlerinin gerçekleştirilmesi*

- *Uygun olduğu hallerde kadınlar için ayrı istişare faaliyetlerinin yürütülmesi.³⁵*

Şartın düzenlemelerinden bir diğeri, çoklu ayrımcılık ve dezavantajların gerektiği biçimde ele alınmasıdır. Bu konu, 10. maddede düzenlenmektedir. İmzacı taraf, cinsiyetin yanı sıra ırk, etnik köken,

³⁵ Kullanılan resmi çeviride, maddenin ilk fıkrasında, iyi idare bakımından dikkate alınması gereken hususlardan biri olarak "dinlenme hakkı"ndan bahsedilmiştir. Ancak kastedilen, çalışma özgürlüğü kapsamındaki dinlenme hakkı değil, iyi idare ve idari usulün ilkelerinden dinlenme hakkı olduğuna göre "dinlenme hakkı" olarak ifade edilmesi gerekir. Şartın İngilizce metninde "the right to be heard" ifadesine yer verilmiştir. İngilizce metin için bkz. http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_en.pdf. Şartın çevirisi için bkz. http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf. Erişim Tarihi: 21.04.2017.

genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal azınlık mensubu olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı her türlü ayrımcılığın yasaklandığını kabul eder.

Çoklu ayrımcılık, kişinin cinsiyetin yanı sıra, başka konularda ayrımcılığa maruz bırakılması durumunu ifade etmektedir. İlgili maddede, göçmen kadın ve erkeklerin belirli ihtiyaçlarının karşılanması için özel tedbirlerin alınması taahhüdü de bulunmaktadır. Ayrıca, "Toplumsal cinsiyet değerlendirmesi" başlıklı 9. maddede, toplumsal cinsiyet değerlendirmesi yapılırken, çoklu ayrımcılık ve dezavantajlı durum mağduru bireylerin ihtiyaç ve menfaatlerinin dikkate alınması gerekliliğine atıf yapılmaktadır.

Çoklu Ayrımcılık veya Dezavantajlı Durum, Md. 10: (1) *İmzacı taraf; cinsiyetin yansıra ırk, etnik ve sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal azınlık mensubu olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı her türlü ayrımcılığın yasaklandığını kabul eder.* (2) *Ayrıca; söz konusu yasaklara rağmen birçok kadın ve erkeğin çoklu ayrımcılık veya dezavantajlı durum mağduru olduğunu, sosyo-ekonomik dezavantajlar gibi ve söz konusu mağduriyetlerin bireylerin işbu Şart'ta belirtilen veya atıfta bulunulan diğer haklarını kullanmalarını doğrudan etkilediğini kabul eder.* (3) *İmzacı taraf, görevleri dâhilinde, çoklu ayrımcılık veya dezavantajlı durumlarla mücadele etmek amacıyla tüm makul tedbirleri almayı taahhüt eder. Bu bağlamda alınacak tedbirler arasında aşağıdaki hususlar da yer almaktadır:*

- *Çoklu ayrımcılık veya dezavantajlı durumlara dair hususların Eşitlik Eylem Planı'nda ve toplumsal cinsiyet değerlendirmelerinde ele alınmasının temini*

- *İşbu Şart kapsamındaki diğer maddeler doğrultusunda yapılan çalışmalar ve alınan tedbirlerde çoklu ayrımcılık veya dezavantajlı durumlardan kaynaklanan sorunların dikkate alınmasının temini*

- *Kalıp yargılarla mücadele ve çoklu ayrımcılık veya dezavantajlı durum mağduru olabilecek kadınlar ve erkekler için eşit muamelenin geliştirilmesi amacıyla kamuoyu bilgilendirme kampanyalarının yürütülmesi*

- *Göçmen kadınların ve erkeklerin belirli ihtiyaçlarının karşılanması için özel tedbirlerin alınması.*

İmzacı taraf **işveren** olarak, çalışma yaşamının örgütlenmesi, çalışma koşulları ve istihdam sağlanması alanlarında eşitliği sağlayacağını taahhüt altına almaktadır. Şartın 11. Maddesine göre, imzacı taraf profesyonel, sosyal ve özel yaşamın dengelenmesi hakkını ve de işyerinde insanlık onuru ve güvenliğin temini hakkını tanır ve kabul eder. Öte yandan, söz konusu hakların temini için olumlu ayrımcılık dâhil her türlü tedbiri alabilir. Şart, yerel yönetimlerin, işveren sıfatını haiz olduğu durumlarda, çalışma hayatının örgütlenmesinde eşitliği sağlamak üzere, ücretlendirmeden kariyer geliştirmesine, geleneksel olmayan istihdam yollarından güvenli çalışma koşullarının teminine daha pek çok konuda düzenlemeler içermektedir.³⁶

Şartta **kamu ihaleleri ve sözleşmelerine** ilişkin özel bir düzenleme yer almaktadır. Tarafın hem ihale hem sözleşme sürecinde eşitliği sağlama yükümlülüğü bulunduğu gibi, ihaleyi kazanan tüzel kişiliğin eşitliği temin etme ve geliştirme sorumluluğunu da garanti altına

³⁶ İşveren Rolü, md. 11/4: "(3). Maddede atıfta bulunulan tedbirler aşağıdakileri de kapsar:

(a) Yönetim örgütlenmesi dâhilindeki istihdamla alakalı ilgili politikaların ve usullerin gözden geçirilmesi ve de makul bir zaman diliminde eşitsizliklerin çözümü için Eşitlik Eylem Planı'nda istihdam bölümünün geliştirilmesi ve uygulanması. Bu bağlamda, diğerlerine ilaveten, dikkate alınacak hususlar şu şekildedir: • Eşit ücret, eşit değerdeki çalışma için eşit ücret de dâhil olmak üzere • Ücretlendirme, hizmet bedeli, ödeme sistemleri ve emeklilik haklarının gözden geçirilmesi için düzenlemelerin yapılması • Adil ve şeffaf terfi ve kariyer geliştirme fırsatlarının temini için gerekli tedbirlerin alınması • Bilhassa üst düzey yönetim kademele-
rindeki muhtemel dengesiz dağılımla mücadele için kadınların ve erkeklerin her düzeyde dengeli temsillerinin sağlanması için tedbirlerin alınması • Her türlü mesleki ayrımcılıkla mücadele etmek ve çalışanların geleneksel olmayan istihdam yollarını tercih etmeleri için cesaretlendirilmelerini sağlayacak tedbirler almak • Adil işe alınma usullerini temin edecek tedbirler almak • Uygun, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları temin etmek • Her türlü istişare veya toplu sözleşme organında kadınların ve erkeklerin dengeli katılımlarını temin için çalışanlar ve sendikalarıyla istişarede bulunmak.

(b) İş yerinde cinsel tacizin kabul edilemez olduğunu açıkça beyan eden düzenlemelerle, mağdurları desteklemek ve faille ilgili şeffaf politikalar geliştirmek ve uygulamak suretiyle ve de konuya ilişkin farkındalık yaratarak bu davranışa karşı mücadele etmek;

(c) Yerel nüfusun sosyal, ekonomik ve kültürel çeşitliliğini yansıtan bir işgücünün yönetim yapısının her düzeyinde oluşturulması;

(d) Aşağıdaki tedbirler vasıtasıyla profesyonel, sosyal ve özel yaşamın dengelenmesi: • Çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve bakmakla yükümlü olunan kişiler için bakım hizmetlerinin elverişli olması gibi politikaların, uygun olduğu hallerde, hayata geçirilmesi • Erkekleri, bakmakla yükümlü olunan kişilerle ilgili izin haklarını kullanmaya teşvik etmek."

alması gerektiği belirtilmektedir. Oldukça teferruatlı olan düzenleme, Belediyeler bakımından ciddi önem arz eden kamu ihaleleri konusunda eşitlikçi taahhütler içermektedir.

Kamu İhaleleri ve Sözleşmeleri, md. 12: İmzacı taraf, kamu ihalelerine dair görevlerinin ve yükümlülüklerinin ifasında - ürün tedariki, hizmet sunumu veya bayındırlık işlerinin yürütülmesi de *dâhil - kadın erkek eşitliğini geliştirme sorumluluğunu taşıdığı* kabul eder. (2) İmzacı taraf, kamu için önemli bir hizmetin, kanunen imzacı tarafın sorumluluğu olan, başka bir tüzel kişiliğe ihale edilmesinin teklif edildiği hallerde söz konusu sorumluluğun daha da önem kazandığını kabul eder. Bu durumlarda ihaleyi kazanan tüzel kişiliğin (mülkiyet biçimine bakılmaksızın) kadın erkek eşitliğini temin etme ve geliştirme sorumluluğu, tıpkı hizmetin doğrudan imzacı tarafça sunulması halinde olacağı şekilde, garanti edilmelidir. (3) İmzacı taraf, bu bağlamda, aşağıdaki adımları hayata geçirmeyi taahhüt eder:

(a) Yapılacak her türlü büyük ölçekli sözleşmede sürecin toplumsal cinsiyet bağlamında çıkarımları yapılmalı ve eşitliğin kanunlara uygun biçimde geliştirilmesi için fırsatların varlığı değerlendirilmelidir; (b) Şartnamenin sözleşmesel toplumsal cinsiyet amaçlarını dikkate aldığı temin edilmelidir; (c) İlgili sözleşmedeki diğer hükümlerin ve koşulların söz konusu amaçları yansıtması ve dikkate alması temin edilmelidir; (d) Avrupa Birliği kamu ihale mevzuatının verdiği yetkiler kullanılarak sosyal hususlara dair performans şartları koşulmalıdır; (e) Personelin veya danışmanların kamu ihaleleriyle ilgili görevlerde sorumluluk almalarının ve görevlerinin toplumsal cinsiyet boyutunun ayırında olarak, bu amaçla eğitim de vermek suretiyle, sözleşmeleri onaylamalarının temini; (f) Ana sözleşmelerdeki hükümlerin taşeronların da toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirme konusundaki ilgili yükümlülüğü taşıdıkları hususunu içermesi.

Şişli Belediyesi, imzalamış olduğu Şarttaki bu taahhüde uygun bir adım atmıştır. Belediye başkanı, mali işler ve diğer birimler için yapılacak kamu ihalelerinde, alınacak üç tekliften birinin kadın girişimcilerden alınması yönünde, 8 Mart 2016 tarihli bir tavsiye kararı vermiştir.³⁷ Şişli Belediyesi'nin 2015-2019 yılları için hazırladığı Stra-

³⁷ Yerel Yönetimlerde Toplumsal Eşitlik Birimleri: Şişli Belediyesi Örneği Vaka Analizi, Sivil Toplum İzleme Raporu 2015-2016, TÜSEV, s. 6 vd, http://www.tusev.org.tr/usrfiles/images/belgeler/Yerel_Yonetimlerde_Esitlik_Birimleri-Sisli_Belediyesi_Ornegi.pdf, Erişim Tarihi: 26.04.2017.

tejik Plan'da Belediye hizmetlerinin yürütümünde mevcut teşkilat yapısının katılımcılık ilkesinin gereklerine uygun hale getirileceği belirtilmektedir. Eşitlik birimince, kamu ihalelerine ilişkin atılan bu adımın katılımcılık adına yapılan uygulamalardan biri olduğu belirtilmektedir.³⁸

İmzacı tarafın hizmet sunan olarak taahhütleri, madde 13 ve devamında yer almaktadır³⁹: Eğitim ve yaşam boyu öğrenme, sağlık, sosyal bakım ve hizmetler, çocuk bakımı, bakmakla yükümlü olunan diğer bireyler için bakım hizmetleri, sosyal içirme (dışlanmışlığın tersi), barınma/konut, kültür spor ve rekreasyon, emniyet ve güvenlik, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, insan kaçakçılığı. Yerel yönetimler, tüm bu hizmet sundukları alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamalıdır. Bu alanlar dışında, imzacı taraflar, kentsel ve yerel planlama, sürdürülebilir kalkınma, mobilite ve ulaşım, ekonomik kalkınma, çevre, düzenleme, eşleştirme ve uluslararası işbirliği alanlarında kadın-erkek eşitliğini sağlama yükümlülüğü altındadırlar.

III. TÜRK YEREL YÖNETİMLERİNİN DURUMU

Türkiye Belediyeler Birliği verilerine göre⁴⁰, Şartı imzalayan Türk belediye sayısı 22'dir ve İzmir/Karabağlar Belediyesi imza aşamasındadır. Bu rakam, toplam belediyeler içerisinde %1.57'lik bir dilime tekabül etmektedir. Ülkedeki toplam belediye sayısı 1397'dir.⁴¹ Bu oran, Şartı imzalayan belediye sayısının düşüklüğünü göstermektedir. Taraf belediyelerden on beş tanesi il/ilçe belediyesi, yedi tanesi ise büyükşehir belediyesidir.⁴²

³⁸ Yerel Yönetimlerde Toplumsal Eşitlik Birimleri: Şişli Belediyesi Örneği Vaka Analizi, s. 5 vd.

³⁹ Şart, s. 15 vd.

⁴⁰ Veriler, TBB Dış İlişkiler biriminden edinilmiş güncel verilerdir.

⁴¹ Türkiye mülki idare dökümü için bkz. <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkildariBolumlari.aspx>, Erişim Tarihi: 26.04.2017; CEMR tarafından Kasım ayında güncellenen listeye göre, Dünya genelinde Şartı imzalayan belediye sayısı 1688'dir. İtalya, Fransa, Yunanistan gibi ülkelerde çok sayıda yerel yönetim tarafından Şartın imzalandığı görülmektedir. Bkz. European Charter for Equality of Women and Men in Local Life- List of Signatories, <http://www.ccre.org/activities/view/11>, Erişim Tarihi: 13.11.2017.

⁴² TBB'ye ait tabloda, ilgili kanun maddesi Şart imzalandığında henüz yürürlüğe girmemiş olduğundan Denizli Büyükşehir Belediyesi, büyükşehir olarak gösterilmemektedir. 06.12.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 6360 sayılı Kanuna göre, büyükşehir belediyesidir.

CEMR EŞİTLİK ŞARTINI İMZALAYAN BELEDİYELER	
Belediye Adı	Meclis Kararı Tarihi
1. Ortahisar Belediye Başkanlığı	2014-05-05
2. Büyükçekmece Belediye Başkanlığı	2014-01-10
3. Antalya Büyükşehir Belediye Başkanlığı	2013-12-10
4. Tarsus Belediye Başkanlığı	2013-11-05
5. Çankaya Belediye Başkanlığı	2013-11-11
6. Adana Büyükşehir Belediye Başkanlığı	2013-08-13
7. Nevşehir Belediye Başkanlığı	2013-06-07
8. Denizli Belediye Başkanlığı	2013-03-08
9. İzmir Büyükşehir Belediye Başkanlığı	2013-06-14
10. Kars Belediye Başkanlığı	2013-05-02
11. Bursa Büyükşehir Belediye Başkanlığı	2013-05-02
12. Trabzon Büyükşehir Belediye Başkanlığı	2013-03-11
13. Osmangazi Belediye Başkanlığı	2014-12-11
14. Ordu Büyükşehir Belediye Başkanlığı	2014-06-25
15. Giresun Belediye Başkanlığı	2014-05-05
16. Muratpaşa Belediye Başkanlığı	2013-06-03
17. Şişli Belediye Başkanlığı	2015-10-06
18. Akdeniz Belediyesi	2015-04-12
19. Beylikdüzü Belediyesi	2015-06-02
20. Kadıköy Belediyesi	2016-04-06
21. Karabağlar Belediyesi	İmzalamayı düşünüyor?
22. Urla Belediyesi	2017-09-05
23. Süleymanpaşa Belediyesi	2017-08-04

Tablo I. Türkiye Belediyeler Birliği, *Son Erişim Tarihi: 13.10.2017.*⁴³

Özellikle Büyükşehir belediyelerinin şartı imzalaması, kanaatimizce ilave önem taşımaktadır. Çünkü büyükşehirce Şarta taraf olunmasının ardından büyükşehir kapsamındaki diğer belediyeler, Şartı imzalamaya daha olumlu bakabilecektir. Trabzon Büyükşehir Belediyesi'nin imzalamasından sonra Ortahisar Belediyesi'nin, Bursa Büyükşehir Belediyesi'nden sonra Osmangazi Belediyesi'nin Şartı imzalaması bu duruma örnektir. Bu durumun aksine, örneğin Muratpaşa Belediyesi'nin Antalya Büyükşehir Belediyesi'nden önce şartı imzaladığını görmekteyiz. Ancak, 2010 yılından bu yana Türkiye'den sadece 22f belediyenin bu Şartı imzalamış olması, kanaatimizce Şartın bilin-

⁴³ CEMR verileri daha güncel olup, verilere göre Bornova Belediyesi de Şartı imzalamıştır. Dolayısıyla eserin yayımlanmak üzere teslim edildiği tarihteki ulaşılabilen son verilere göre, Şartı imzalayan belediye sayısı 23'e yükselmiştir. Ancak aktardığımız tablo TBB'den gönderildiğinden üzerinde değişiklik yapmadan, mevcut verileri kullandık. CEMR listesi için bkz. European Charter for Equality of Women and Men in Local Life- List of Signatories, <http://www.ccre.org/activites/view/11>, Erişim Tarihi: 13.11.2017.

memesinden, yeterince tanıtılmamasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla Şartın tanıtılması ve tanınması bakımından büyükşehir belediyelerinin imzalaması önemlidir.

Belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama adına yapacağı çalışmaları ve komisyonlar arası koordinasyonu sağlayacak, bu alana özgülenmiş birimler gerekmektedir. Genel olarak “Sosyal Hizmetler Dairesi/Şube Müdürlükleri” bünyesinde kadın haklarının korunması, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gibi görev tanımları yapılmaktadır. Otuz büyükşehir belediyesinin⁴⁴ teşkilat yapısı incelendiğinde, bunların sayıca çok azında “Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonları” bulunduğu görülmektedir.⁴⁵ Örneğin; İzmir, Ordu, Diyarbakır ve Mardin Belediyelerinde ilgili komisyonlar “Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonları” ya da “Kadın Politikaları Daire Başkanlığı” ismiyle yer almaktadır.⁴⁶ Bir kısım belediyelerde ise, “Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlıkları ya da Şube Müdürlükleri” ismiyle yer alan birimler bulunmaktadır: İstanbul, Antalya, Kahramanmaraş, Van, Malatya, Gaziantep, Konya gibi.

Kanaatimizce, “Kadın-Erkek Eşitliği” ya da “Kadın ve Aile Hizmetleri” şeklindeki farklı isimlendirmeler, maalesef aynı yapıyı ifade etmemektedir. İsimlendirmeler, toplumsal cinsiyet kalıplarının birer yansımasıdır. Önemli olan kadını ailenin bir üyesi olarak değil, toplumun bir üyesi olarak ifade etmektir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın en önemli kıstaslarından biri dil ve ifadede eşitliği yerleştirmek, herhangi bir ayrımcı ifadeye yer vermemektir.

İdari teşkilatlanmalarda kadın, aile ve çocuk bir arada değerlendirilmekte ve kadın *ailenin bir ferdi olarak* hizmet sunulan konumunu

⁴⁴ Büyükşehir belediyelerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Akyılmaz-Sezginer-Kaya, s. 340 vd; 1984 yılından itibaren kurulan 30 adet büyükşehir belediyemiz: İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Bursa, Konya, Gaziantep, Kayseri, Antalya, Diyarbakır, Eskişehir, Erzurum, Mersin, Kocaeli, Samsun, Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Ordu, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van.

⁴⁵ 30 adet Büyükşehir belediyesinin internet siteleri üzerinden yapılan araştırmalar sonucu, bahsi geçen verilere ulaşılmıştır.

⁴⁶ Diyarbakır ve Mardin Büyükşehir Belediyeleri örneklerinde, ilgili birim “Kadın Politikaları Daire Başkanlığı” ismiyle yer almaktadır. Bkz. <http://www.diyarbakir.bel.tr/birimler/gs/kadin-ve-aile-hizmetleri.html> ve <http://www.mardin.bel.tr/tr-tr/teskilat-semasi>, Erişim Tarihi: 22.04.2017.

edinmektedir. Ancak Şartın öngördüğü toplumsal eşitliğin sağlanması, sadece kadın-erkek eşitliği konusuna özgülenmiş birimlerin varlığıyla mümkündür. Ancak bu şekilde, yerel yönetimlerce yerine getirilecek her türlü faaliyetin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında yürütülmesi mümkün olacaktır. Aksi halde, çoğu yerel yönetimde olduğu üzere, komisyonlar yalnızca adında kadın ifadesini taşımaktan öteye geçemeyecektir.

Kadın-erkek eşitliği konusunda ayrı bir komisyon olarak kurulması ile farklı komisyonlar, daire başkanlıkları ya da şube müdürlüklerinin altında birimler olması da nitelik bakımından Şartın taahhüt altına aldığı eşitliğin sağlanmasında yetersiz kalacaktır. Çünkü Şartın temel ilkelerinde belirtildiği üzere; yerel yönetimler, kadınların statüleri ve yaşam koşullarına dair eşitsizliklerin temelinde yer alan ve de kadınların ve erkeklerin politik, ekonomik, sosyal ve kültürel anlamdaki rollerinin eşitsiz değerlendirilmesine yol açan kalıp yargıların ve engellerin tasfiyesi yönünde çalışmalıdırlar.⁴⁷ Bünyelerinde oluşturacakları çalışma birimleri, kalıp yargılarla mücadele edebilecek niteliğe sahip olmalıdır. Bunun için, oluşumları kadının toplumsal statüsünü kısıtlamayacak birimlerin varlığı önem arz etmektedir.

2010 yılında Türkiye Belediyeler Birliği'nin Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi'ne üye olmasının ardından,⁴⁸ 2013 itibariyle belediyeler Şarta taraf olmaya başlamışlardır.⁴⁹ Bu Şartı imzalamak zorunlu değildir, ancak imzalandığında içerdiği taahhütler yerine getirilmelidir. Şartın imzalanmasından sonra, Şartın uygulanmasına ilişkin taahhütleri düzenleyen ikinci bölümünde öngörüldüğü üzere, taraflardan Eşitlik Eylem Planı hazırlamaları beklenmektedir.

Belediyeler Birliği verilerine göre, şu an üç belediye Eşitlik Eylem Planı hazırlamıştır: İzmir Büyükşehir Belediyesi, Trabzon Büyükşehir

⁴⁷ Şart, s. 7.

⁴⁸ Konseye belediyeler üye olamamaktadır. Avrupa'nın en eski ve en geniş yerel ve bölgesel yönetimlerinin oluşturduğu birliğe, ancak ulusal birlikler üye olabilmektedir. Konsey, yerel yönetim ilkesi, yerindelik ilkesine saygı ve vatandaşların katılımı esasları üzerine inşa edilmiş birleşik, barışçıl ve demokratik bir Avrupa sözü vermektedir. http://www.ccre.org/en/article/introducing_cemr, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

⁴⁹ 2013 yılında, belediye meclisinde Şartı imzalama kararı alan ilk belediye Denizli Belediyesidir. Belediyelerin, meclislerinde bu kararı alma tarihleri yukarıda, Tablo I'de yer almaktadır. Bkz. s. 9.

Belediyesi, Çankaya Belediyesi⁵⁰. Ancak Şartın 4. maddesinde öngörülen taahhüt doğrultusunda yerel yönetimlerce yapılan, Eylem Planının gelişimine ilişkin yerel yönetimlerce yapılan herhangi bir kamuoyu bilgilendirmesine rastlanmamıştır.

IV. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GERÇEKLEŞTİRMEDE SOSYAL TEŞVİKLER

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın kamusal bir görev olarak kabulünün sağlanması ve eşitlikçi uygulamaların teşvik edilmesi adına, hem devlet hem de sivil toplum örgütleri ya da özel kişilerce yerel yönetimlere Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülleri verilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, her yıl bu tür ödülleri vermektedir. Nevşehir Belediyesi, kadın istihdamındaki eşitlikçi uygulamalarından dolayı 2012 yılında bu ödülü, 2017 yılında ise bir teşekkür belgesi almıştır.⁵¹ Koç Topluluğu-OTOKAR⁵² tarafından, 2016 yılında bir “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü” toplu taşıma hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlaması nedeniyle Muğla Büyükşehir Belediyesi’ne; 12 daire başkanını kadınlardan seçip, kentin genelinde de kadın gücü ve emeğini ön plana çıkararak Fatma Şahin’in öncü çalışmaları neticesinde bir diğer ödül de Gaziantep Büyükşehir Belediyesi’ne verilmiştir.⁵³ Marmara Belediyeler Birliği ise, “toplumsal

⁵⁰ Veriler, TBB’den alınmıştır. Ayrıca bkz. <http://www.cankaya.bel.tr/pages/3397/Yerel-Esitlik-Eylem-Plani/>, Erişim Tarihi: 23.04.2017; İzmir ve Trabzon Büyükşehir Belediyeleri, Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında yerel eşitlik eylem planları hazırlamış belediyelerdir. Kadın-Erkek Eşitliği Şartı’nı imzaladıktan sonra eşitlik eylem planlarını geliştirmişlerdir. <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/kitapcik-2.pdf>, s. 56.

⁵¹ 2012 ödülü için bkz. http://www.nevsehir.bel.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=419:cal-sma-hayat-nda-toplumsal-cinsiyet-esitligi-oeduelue&catid=37:diger&Itemid=218; 2017 teşekkür belgesi için bkz. <http://kacem.biz/nevsehir-belediyesine-toplumsal-cinsiyet-esitligi-odulu-kapsaminda-tesekkur-belgesi-verildi/>, Erişim Tarihi: 24.04.2017.

⁵² Otokar, 2016 yılında, Koç Topluluğu’nun “Ülkem İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekliyorum” projesi kapsamında toplu taşıma sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin oluşması, kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak sektörün önde gelen birlik, federasyon ve derneklerinin desteğiyle farkındalık çalışmaları yürütmüştür. <https://www.otokar.com.tr/tr/kurumsal/haberler/ulkemicin-odul>, Erişim Tarihi: 27.04.2017.

⁵³ Muğla için bkz. <https://www.otokar.com.tr/tr/kurumsal/haberler/mugla-belediyesi>; Gaziantep için bkz. <https://www.otokar.com.tr/tr/kurumsal/haberler/toplumsal-cinsiyet-esitligi-odulu-nun-dorduncusu-fatma-sahin-e-verildi>, Erişim

cinsiyete dayalı bütçeleme” nedeniyle 2016 yılında Edirne Belediyesi’ni bu ödüle layık görmüştür.⁵⁴

Kadın-erkek eşitliğini, yerel yönetimlerce vatandaşlara sunulan tüm mahalli hizmetlerde sağlamak amaçlanmaktadır. Bu anlamda toplu taşıma, ihaleler, iş alımları, sağlık hizmetleri, bakım hizmetleri gibi yerel yönetimlerce sunulan hizmetlerin, eşitliği sağlama noktasında ödüllendirilmesi teşvik edicidir. Yerel yönetimler arasında, eşitlikçi uygulamalarıyla öne çıkan belediyelerden biri, Nevşehir Belediyesi’dir. Belediye, hem Kadın Dostu Kentler Projesinde yer alan hem de Şartı imzalayan belediyelerden biridir. Yukarıda görüldüğü üzere 2012 ve 2017 yıllarında toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ödüllendirilmiştir.

SONUÇ

Hem ulusal hem de uluslararası hukukun bir gereği olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin her alanda gerçekleştirilmesi elzemdir. Daha demokratik olması ve yüksek katılımcılığa imkân vermesi nedeniyle özellikle yerel yönetimler bazında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak uygulamalar yapılması, gerekli hizmet içi ve kamuoyu eğitimlerinin verilmesi gereklidir. Sadece hizmet sunumunda değil, teşkilat yapılanmasında da kadın-erkek eşitliği konusunda çalışacak, uzmanlaşmış komisyonlara ihtiyaç vardır.

Toplum yapısına sinmiş olan ayrılıkçı dilden, kalıplaşmış cinsiyet yargılarından kurtulamazsak, eşitliği sağlamamız mümkün olmayacaktır. Eşitlik, insan haklarına ilişkin belgelerde yazan bir ilke olmakta öteye geçemeyecektir. Toplum kültürüne kadın ve erkeğin eşit olduğu, hiçbir biçimde ayrımcılığa uğramaması gerektiği gerçeği yerleştirilmelidir. Bunun kısa vadede gerçekleşmesini beklemek gerçekçi olmayacaktır; ancak uzun vadede gerçekleşebilmesi için yerel yönetimlerin üzerine ciddi görevler düşmektedir.

Şartı imzalayan belediyelerce Şartın tanıtılması ve Eşitlik Eylem Planlarının hazırlanıp kamuoyuyla paylaşılması, diğer belediyelerin Şarta taraf olması ve eşitlikçi uygulamaları hizmetlerine yerleştirme-

Tarihi: 27.04.2017.

⁵⁴ <http://www.edirne.bel.tr/odullu-proje-dunya-capinda-ses-getirdi/10393/>, Erişim Tarihi: 27.04.2017.

sinde teşvik edici olacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına oldukça ayrıntılı ve işlevsel düzenlemeler içeren Şart, yaygınlaştıkça ve gerekleri yerine getirildikçe toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesine katkı sunacaktır. Bu çalışmayla gerçekleştirilmek istenen, aslında Şartın tanınmasına katkı sağlamaktır. Elde edilen verilerden anlaşılmaktadır ki, Şart yeterince tanınmamaktadır. Hatta imzalayan belediyelerce dahi henüz anlaşılammıştır ve bu nedenle Eşitlik Eylem Planları hazırlanamamıştır.

Şart, yerel yönetimlerin görev ve yetki alanlarında bulunan mahalli hizmetlerde, kadın-erkek eşitliğini sağlayıcı, kadınlar aleyhine bulunan eşitliğe ilişkin olumsuz bakış açısını değiştirmeye ve gerektiğinde pozitif ayrımcılıkla dengelemeye çalışan taahhütler içermektedir. Hizmetlerin örgütlenmesinde kadınlara yer verilmesine ve özellikle karar verici konumlarda kadınların erkekler kadar söz sahibi olmasına, Şart imkân sunmaktadır. Hizmetlerin sunumunda ise, imzacıları herhangi bir ayrımcılık yapmama taahhüdü altına sokmaktadır.

Önemli bir diğer husus, kadınların hak talebinde bulunmasını sağlamaktır. Hizmet sunulan olarak kadınların eşitlikçi taleplerde bulunabilmeleri; haklarını bilmeleri ve bunu sağlamak üzere yerel yönetimler tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitimlerin verilmesi ve yaygınlaştırılmasıyla doğru orantılıdır. Bu nedenle, Şart gereği, yerel yönetimler bünyesinde kadın-erkek eşitliği komisyonlarının özellikle eğitici çalışmalarda bulunması gerekir.

Kaynakça

- Akyılmaz Bahtiyar – Sezginer Murat – Kaya Cemil, Türk İdare Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, 7. Baskı.
- Atay Ender Ethem, İdare Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2016, 5. Baskı.
- Bakanlar Komitesi'nin İyi İdare Konusunda Üye Devletlere CM/REC(2007)7 Sayılı Tavsiye Kararı, Çev. Onur Karahanoğulları, (İngilizce'den çeviri), *Danıştay Dergisi*, sy.116, 2007; <http://80.251.40.59/politics.ankara.edu.tr/karahan/ceviriler/iyiidare.htm>, Erişim Tarihi: 20.04.2017.
- Berktaş Fatmagül, Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, Sivil Toplum ve Demokrasi, Konferans Yazıları No: 7, 2004, http://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf, Erişim Tarihi: 04.12.2017.
- Bora Aksu, Sivil Toplum Kuruluşları İçin Toplumsal Cinsiyet Rehberi, Sivil Toplum

Geliştirme Merkezi, Odak Ofset Matbaacılık, Ankara, 2008, s. 2 vd, <http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/s/t/stk-lar-icin-toplumsal-cinsiyet-rehberi.pdf>, Erişim Tarihi: 04.12.2017.

Bora Aksu, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, http://fbemoodle.emu.edu.tr/pluginfile.php/57169/mod_resource/content/1/Toplumsal%20cinsiyet%20ve%20Hukuk_Aksu%20Bora.pdf, Erişim Tarihi: 04.12.2017.

Demirdirek Hülya – Şener Ülker, 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, TEPAV, Matsa Basımevi, Ankara, Mart 2014.

Günday Metin, İdare Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara, 2011, 10. Baskı.

Kadın Hakları ve Yerel Yönetimler, T.C. İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi, Şubat 2008.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi, Hazırlayan: Dr. Sarp Üner, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ekim 2008.

Yayla Yıldızhan, İdare Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, 2. Baskı.

Yerel Yönetimlerde Toplumsal Eşitlik Birimleri: Şişli Belediyesi Örneği Vaka Analizi, Sivil Toplum İzleme Raporu 2015-2016, TÜSEV.

<http://www.ccre.org>

<http://www.tbb.gov.tr>

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr>

<http://www.kadindostukentler.com>

<https://www.tmmob.org.tr>

<http://www2.tbmm.gov.tr>

<http://www.tusev.org.tr>

<https://www.e-icisleri.gov.tr>

<http://www.diyarbakir.bel.tr>

<http://www.mardin.bel.tr>

<http://www.cankaya.bel.tr>

<http://www.nevsehir.bel.tr>

<http://www.edirne.bel.tr>

<https://www.otokar.com.tr>