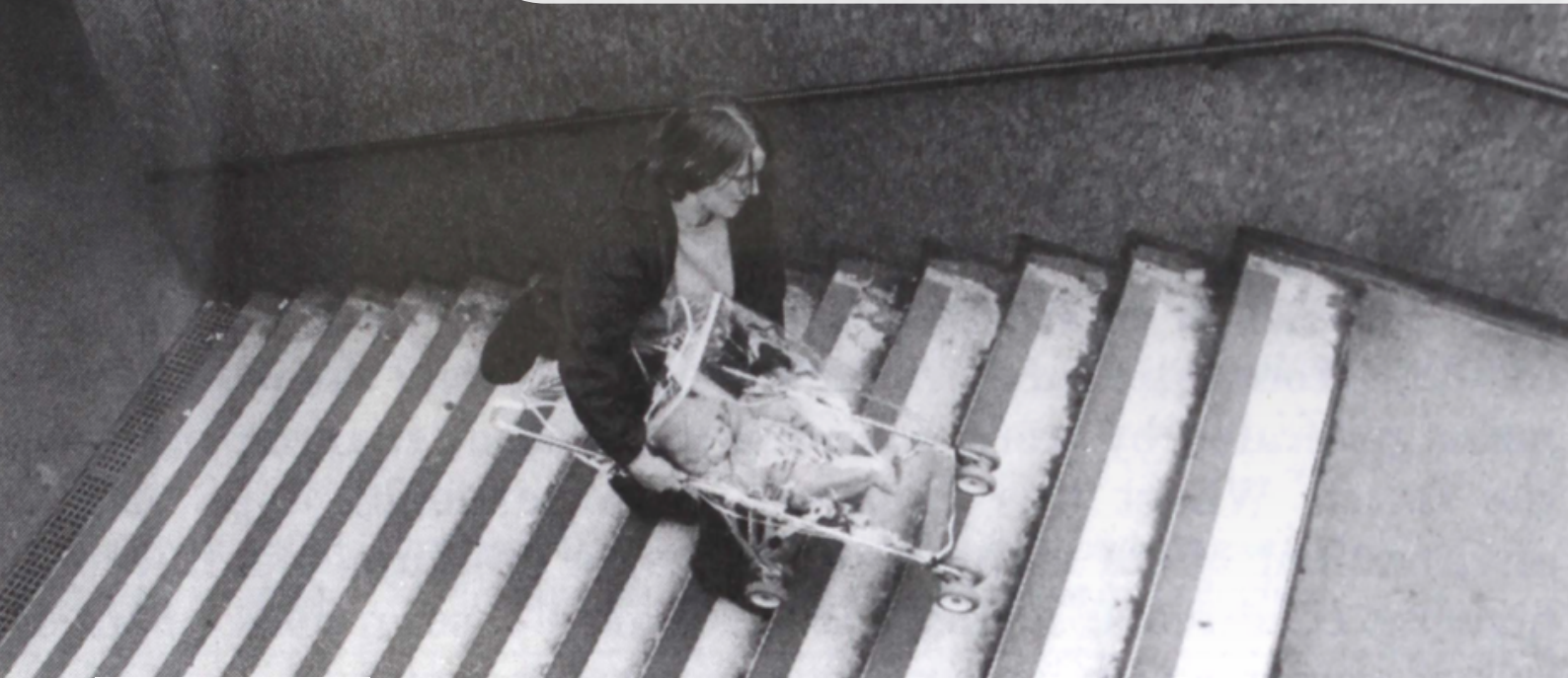


Belediyelerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Politikaları Nasıl Uygulanıyor?

Antalya Büyükşehir, Konak ve Bornova Belediyeleri İzleme Raporu



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği

Belediyelerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Politikaları Nasıl Uygulanıyor?

**Antalya Büyükşehir, Konak ve
Bornova Belediyeleri İzleme Raporu**



**Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir**



Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçeriği yalnızca Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği sorumluluğundadır ve her zaman Avrupa Birliği'nin ve Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin görüşlerini yansıtmaz.

Belediyelerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Politikaları Nasıl Uygulanıyor?

Antalya Büyükşehir, Konak ve Bornova Belediyeleri
İzleme Raporu

Hazırlayan:

Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği – Feride Eralp

Tasarım:

Feyza

Kapak fotoğrafı:

Liz Millen / Matrix Feminist Design Cooperative

Matrix'in kurucu üyelerinden Anne Thorne, Doğu Londra'daki bir metro istasyonunun merdivenlerinden yukarı puset taşıyor.

Aralık 2025

Bu süreçte feminist perspektifle izlemenin nasıl yapılabileceği konusunda bize yol gösteren, zihnimizi açan, gönüllü emeğiyle bizi destekleyen İlnur Üstün'e çok teşekkür ederiz.

Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği Hakkında

Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği (CEPD), 2022 yılında, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kurumsal politikalar geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla kuruldu. Bu bağlamda sivil toplum kuruluşları, meslek örgütleri, platformlar, kamu kurumları ve özel sektöre kurumlarında cinsiyet eşitliğini hedefleyen bir politika ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddeti önlemek üzere mekanizmalar oluşturmaları için danışmanlık yapıyoruz. Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kurumsal politikalar geliştirilmesi konusunda bilgi notu ve rehberler hazırlıyoruz.

Cinsiyet
Eşitliği

Politikaları
Derneği

cinsiyetesitligipolitikalari.org/yerelde-ilo-190

cinsiyetesitligipolitikalari.org

info@cinsiyetesitligipolitikalari.org

İçindekiler

GİRİŞ	6
ARKA PLAN.....	10
ILO 190 nedir?	10
Türkiye’de nasıl gündeme geldi?	10
Hangi belediyeler imzaladı? Yerel yönetimlerin haritası ve bu haritalamadan ne öğrendik?	12
Sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri (DİSK Genel İş, Tüm Bel-Sen)	14
DİSK Genel İş Sendikası.....	15
Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (Tüm Bel-Sen).....	18
DEM Parti belediyelerinde ortak tutum arayışı.....	19
Bir örnek olarak: Muğla Büyükşehir Belediyesi.....	20
İZLEMEDE FEMİNİST YÖNTEM VE MASA BAŞI TARAMADA NE ÖĞRENDİK?	23
GÖSTERGELERİN ÇIKTILARI.....	29
BAŞLIK 1: Belgenin içeriği ve tanımların ILO 190 ile uyumlu olup olmadığı.....	30
Antalya Büyükşehir Belediyesi	30
Bornova Belediyesi	31
Konak Belediyesi.....	32
BAŞLIK 2: Yönetim kademesinde eşitlik ve iş bölümü.....	33
Antalya Büyükşehir Belediyesi	34
Bornova Belediyesi	36
Müdürlüklerin cinsiyet dağılımı ve bütçe payları.....	36
Konak Belediyesi.....	40
BAŞLIK 3: Kadınların, LGBTİ+ların işe, iş yerine erişimi	41
Antalya Büyükşehir Belediyesi	42
Kreş: Kadınların üzerindeki bakım yüküne dair belediyenin bir politikası var mı?.....	45
İşe ulaşım, işyerinde tuvalet ve fiziksel koşullar	46
Şikâyet ve talepler kadınların sorunlarını duyarak mı toplanıyor?.....	47
Bornova Belediyesi	48
LGBTİ+lara yönelik ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı vaat ediliyor mu?.....	50
Kreş: Kadınların üzerindeki bakım yüküne dair belediyenin bir politikası var mı?.....	51
İşe ulaşım, işyerinde tuvalet ve fiziksel koşullar	52
Şikâyet ve talepler kadınların sorunlarını duyarak mı toplanıyor?.....	53
Konak Belediyesi.....	53
LGBTİ+lara yönelik ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı vaat ediliyor mu?.....	54
Kreş: Kadınların üzerindeki bakım yüküne dair belediyenin bir politikası var mı?.....	54
İşe ulaşım, işyerinde tuvalet, fiziksel koşullar ve geribildirim	55

BAŞLIK 4: Şiddete, tacize karşı politika ve mekanizmanın varlığı ve bilinirliği.....	56
Antalya Büyükşehir Belediyesi	56
Şiddet ve tacize karşı başvuru mekanizmasının varlığı.....	57
Kadın örgütleriyle işbirliği ve başvuru mekanizmasının izlemesi.....	58
Bornova Belediyesi	59
Çalışanlar şiddet veya tacize uğrarsa nereye başvuracağını söylüyor?.....	59
Konak Belediyesi.....	60
Şiddet ve tacize karşı başvuru mekanizmasının varlığı.....	61
Çalışanlar şiddet veya tacize uğrarsa nereye başvuracağını söylüyor?.....	61
BAŞLIK 5: Eğitim.....	62
Antalya Büyükşehir Belediyesi	62
Toplumsal cinsiyet eğitimlerinin sıklığı ve etkisinin ölçümü.....	63
Standart eğitimin ötesi. Özelleştirilmiş eğitimler var mı?.....	63
Bornova Belediyesi	64
Belediye belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi.....	64
Toplumsal cinsiyet eğitimlerinin sıklığı, katılım ve etkisinin ölçümü.....	65
Konak Belediyesi.....	66
BAŞLIK 6: Yapısal eşitsizliğe karşı önleyici tedbirler	67
Antalya Büyükşehir Belediyesi	67
Evde şiddet ile işyerinde şiddet arasındaki bağ ve bütünlüklü destek imkanları.....	68
Eşit istihdamın koşulu olan kimi uygulamalar ve Toplu İş Sözleşmeleri.....	69
Bornova Belediyesi	70
Eşit istihdamın koşulu olan kimi uygulamalar ve Toplu İş Sözleşmeleri.....	70
Evde şiddet ile işyerinde şiddet arasındaki bağ ve bütünlüklü destek imkanları.....	71
Konak Belediyesi.....	72
Eşit istihdamın koşulu olan kimi uygulamalar ve Toplu İş Sözleşmeleri.....	72
Evde şiddet ile işyerinde şiddet arasındaki bağ ve bütünlüklü destek imkanları.....	73
BAŞLIK 7: İzleme ve değerlendirme.....	74
Antalya Büyükşehir Belediyesi	75
Bornova Belediyesi	75
Konak Belediyesi.....	75
ORTAK NOKTALAR: GÖSTERGELERDEN NE ANLAMALIYIZ?	77
SONUÇ YERİNE, ÖNERİLER: POLİTİKA BELGESİNDEN BİR ADIM ÖTEYE, NASIL SOMUTLANIR?	83
Yerel yönetimlere	83
Sendikalara.....	85
Biz, kadın örgütlerine	86
EK	88

Şekiller ve Tablolar

Şekil 1: Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi İmzalayan Belediyelerin Oranı (solda tüm belediyeler içinde, sağda büyükşehirler içinde)	12
Şekil 2: ILO 190'a dayalı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi imzalayan belediyelerin haritası	13
Şekil 3: Antalya Büyükşehir Belediyesi Belediye Meclisi'nde Cinsiyet Dağılımı (%)	34
Şekil 4: Antalya Büyükşehir ve 19 İlçe Belediyesi'nde Kadın Belediye Başkanı Oranı (%)	34
Şekil 5: Bornova Belediyesi Müdürlüklerde Cinsiyet Dağılımı (sayı)	38
Şekil 6: Antalya Büyükşehir Belediyesi Statüye Göre Personel Dağılımı (%)	42
Şekil 7: Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2025 Yılı Performans Programı, Cinsiyete Göre Personel Dağılımı (sayı)	43
Şekil 8: Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2025-2029 Stratejik Planı, Cinsiyete Göre Personel Dağılımı (sayı)	43
Şekil 9: Antalya Büyükşehir Belediyesi Farklı Çalışma Statülerinde Cinsiyet Dağılımı (sayı)	44
Şekil 10: Bornova Belediyesi Statüye Göre Personel Dağılımı (%)	49
Şekil 11: Bornova Belediyesi Çalışma Statüsüne göre Cinsiyet Dağılımı (sayı)	49
Şekil 12: Bornova Belediyesi Tüm Çalışanlar Cinsiyet Dağılımı (%)	50
Şekil 13: Konak Belediyesi'nde Çalışanların Cinsiyet Dağılımı (%)	54
Tablo 1: Bornova Belediyesi Müdürlüklere Göre Kadın/Erkek Personel Dağılımı	39
Tablo 2: Antalya Büyükşehir Belediyesine Bağlı Şirketlerde Çalışan Kadın/Erkek Dağılımı, 2025	44
Tablo 3: Bornova Belediyesi İnsan Kaynaklarına Bağlı Kadro Dağılımı	48
Tablo 4: Bornova Belediyesi, BorBel A.Ş. ve İZBAŞ A.Ş. İştiraklere Bağlı Sözleşmeli İşçi Kadro Dağılımı	48
Tablo 5: Konak Belediyesi Çalışma Statüsüne göre Personel ve Cinsiyet Dağılımı	53

GİRİŞ

Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği (CEPD), 2022 yılında, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kurumsal politikalar geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla kuruldu. Bu bağlamda sivil toplum kuruluşları, meslek örgütleri, platformlar, kamu kurumları ve özel sektöre, kurumlarında cinsiyet eşitliğini hedefleyen bir politika ve cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddeti önlemek üzere mekanizmalar oluşturmaları için danışmanlık yapıyoruz. Bu konuda ulusal ve uluslararası ilgili yasal düzenlemeleri (CEDAW, İstanbul Sözleşmesi, ILO 190, TCK, 6284 sayılı kanun) dayanak olarak alıyor ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet alanında çalışan örgütlerin deneyimlerinden yararlanıyoruz. 2025 yılında, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’nin (CEİD) Avrupa Birliği tarafından finanse edilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi (CEİDizler) kapsamında, ILO 190’a dayanarak Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi imzalayan yerel yönetimler arasından **Antalya Büyükşehir Belediyesi, İzmir Konak ve Bornova Belediyeleri’ni pilot seçerek bir izleme çalışması yaptık.** Bu izleme çalışmasını, sonuçlarını ve süreçte yararlandığımız belgeleri sizlerle paylaşıyoruz.

Yerel yönetimler hem hizmet sağlayıcı kurumlar hem de devasa işyerleri olmalarıyla toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir rol oynuyor. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine göre¹, Türkiye genelinde yerel yönetimlerde 173.450’si memur, sözleşmeli personel ve işçi kadrosunda, 671.863’si ise Belediye İktisadi Teşebbüslerinde (BİT) – yani iştirak şirketlerinde – olmak üzere 845.313 kişi çalışıyor. Bunun cinsiyet dağılımına dair elimizde sağlıklı, erişilebilir bir veri olmasa da, Antalya Büyükşehir Belediyesi Konak ve Bornova Belediyeleri’ndeki gözlemlerimiz üzerinden, memurlar açısından kadın oranının %30’larında, iştiraklerdeki işçiler için %20’lerde olduğunu tahmin edebiliriz. Aşağı yukarı %25 diyebileceğimiz bu oran, Türkiye’nin %32,1 olan genel kadın istihdamı² ortalamasının altında olsa da, %19,7 olan kayıtlı tam zamanlı istihdam oranının³ epey üzerinde. Bu da bir milyona yakın çalışan arasında 200 bininin kadın olduğu anlamına gelir. Yani belediyelerin şiddet ve tacizi önleme ve çalışma yaşamında eşitliğe dair geliştireceği politikaların yüz binlerce kadının hayatlarını doğrudan etkileme şansı var. Bunun yanı sıra, buna dair bir model oluşturmaları, eşitlikçi bir istihdam politikası yolunda da oldukça önemli. Çünkü üç kadından ancak birinin ücretli istihdamda olduğu ve beş kadından ancak birinin kayıtlı ve tam zamanlı çalıştığı, güvencesiz, esnek, ucuz, geleceksiz ve kendini geçindiremeden çalışmanın yaygın, kadınlar için çok yaygın olduğu bu ülkede, kadınlar açısından istihdama eşit erişimin önündeki en önemli iki engelin ev içi emeğin eşitsiz bölüşümü ve işyerinde taciz ve şiddet olduğunu biliyoruz.⁴ İstihdama eşit erişememek de kadınların toplumsal yaşamda eşit olamaması, örneğin şiddete uğradığında uzaklaşacak maddi koşuldan yoksun olması anlamına geliyor.

Yerel yönetimlerin bir yandan toplumsal yaşamı kadınlar için daha eşit kılmaya çalışan hizmetler sunmaları, öte yandan bununla uyumlu biçimde kadınlar için daha eşit işyerleri olmayı hedeflemeleri bu

1 Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “Kamu Sektörü İstihdamı’na İlişkin Veriler”, 3. Çeyrek (Eylül 2025): <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>

2 TÜİK, İşgücü İstatistikleri, III. Çeyrek: Temmuz-Eylül, 2025: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-İstatistikleri-III.-Çeyrek:-Temmuz-Eylül,-2025-54071#:-:text=İstihdam%20edilenlerin%20sayısı%202025%20yılı,%32%2C1%20olarak%20gerçekleşti.>

3 DİSKAR, “İşsizlik ve İstihdamın Görünümü”, 2025 (2. Çeyrek): <https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2025/08/İssizlik-ve-İstihdamın-Gorunumu-2025-2.Ceyrek1.pdf>

4 Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği, “Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikalar Sorun alanları ve destekleyici adımlar”, Aralık 2025: <https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/calisma-yasaminda-cinsiyet-esitligine-yonelik-kurumsal-politikalar/>

bağlamda önem taşıyor. Türlü sebeplerle, çalışanlara yönelik bu iç politikalarının sundukları hizmetler kadar öncelikli olamadığı gözlemlense de, bu ikisinin birlikte yürümesi esasında gerçek bir değişim için şart. ILO 190'a dayalı – veya ILO 190'a referans vermese de şiddet ve tacizi önlemeye yönelik – tutum/ politika belgeleri tam da bu noktada gündeme geliyor. **Bu politika belgeleri, şiddet ve tacize ilişkin yaptırım mekanizmaları tariflemenin yanı sıra, taahhütleriyle şiddet ve tacizin toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklandığı tespitine dayanarak, eşitliği sağlamayı şiddet ve tacizi önleyici bir faaliyet olarak önüne koyuyor.** Öncelikle kadınların, feministlerin mücadeleleri, DİSK ve KESK gibi sendika konfederasyonlarının Toplu İş Sözleşmelerine böylesi maddeleri dahil etmesiyle gündeme gelen bu alanda, 2023 yılından itibaren artan bir hızla onlarca belediye politika belgeleri imzaladı. İlk olarak Kürt illerinde, sonra CHP'nin Şişli ve Esenyurt belediyelerinde kayyım atamalarıyla bu belgelerin uygulanması sekteye uğrasa da çokça belediye bu yolda adımlar atıyor.

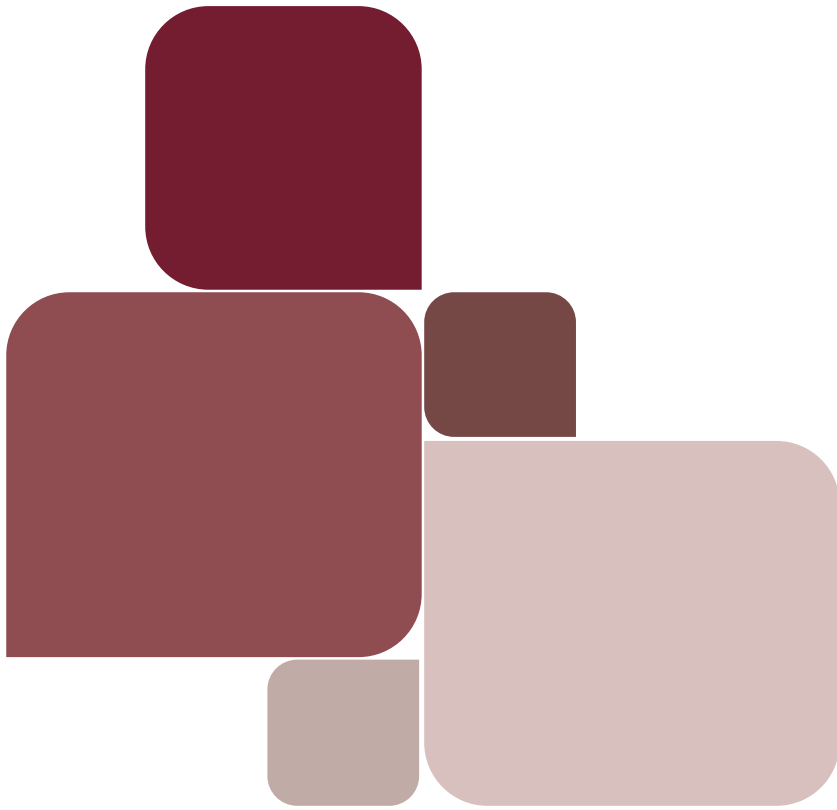
Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden çıkan ilk ve tek ülke olmasının ardından, merkezi hükümetin, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yazılan uluslararası sözleşmelere yönelik tutumu, bu türden yerel, sendikal, sektörel, vb. uygulamaları özellikle önemli kılıyor. Bu yaklaşım, merkezi hükümetin bu konudaki karşıt politikasına rağmen, uluslararası sözleşmeleri kimi boyutlarıyla uygulanabilir kılıyor. Elbette uluslararası sözleşmelere yalnızca ülkeler merkezi hükümetin imzasıyla taraf olabildiği için ve sözleşmelerin önemli bir boyutunu, hayata geçirilmeleri için gereken yasaların ve yönetmeliklerin çıkarılması oluşturduğu için, bu türden uygulamaların sınırlılıkları var. Ama yine de mevcut durumda daha eşit bir dünya yaratmak için önemli bir başlangıç.

Bizler de bu çalışmamızla, "Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için bir politika belgesi imzalandıktan sonra ne olur?" diye soruyor ve sonrasının takibi için bir yöntem oluşturmaya çalışıyoruz. Yerel yönetimlerde atılan kimi adımların politika belgeleriyle ne ölçüde uyumlu olduğu, politika belgelerinin hayata geçip geçmediğinin takibi ancak izleme çalışmalarıyla yapılabilir. Bu çalışmanın amacı da çoğunlukla sundukları hizmetler açısından izlemesi yapılan yerel yönetimlerin, bu sefer birer işyeri olarak, kendi kurumsal politikaları açısından izlenmesidir. Böyle bir izleme, aynı zamanda, bu konuda politikaları belirleme ve biçimlendirme çabamızın bir aracı. Çok çeşitli sebeplerle belgelerin, yönetmeliklerin, yasaların "kâğıt üzerinde" kalabildiği koşullarda yaşıyoruz. Kimi durumlarda politika belgelerinin fon veya kredi veren kuruluşların şartlarını karşılamak üzere hazırlanması, arkasında örgütlü bir toplumsal veya kurumsal güç olmadığına, bu riski artırıyor.

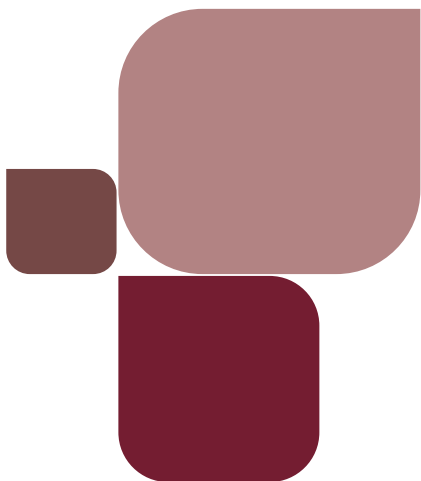
Halbuki bu gibi belgelerde önemli taahhütler veriliyor, örneğin: "Çalışma yaşamında şiddet ve taciz fiillerini disiplin suçu olarak değerlendirmeyi, şikâyetlerde şiddet ve tacize uğrayanın beyanını esas almayı; şiddet ve taciz vakaları karşısında gizlilik ve mahremiyete özen gösteren, tarafsız ve güvenilir, çalışanları misillemeye karşı koruyan etkin şikâyet, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmaları oluşturmayı; oluşturulacak soruşturma, yönlendirme, destek mekanizmalarında cinsiyet dengesini gözetmeyi ve mekanizmalar içerisinde görev alacak kişilerin yeterli yetkinlikte olmalarını sağlamayı, olası soruşturmayı şikâyet sonrası en geç 3(üç) ay içinde sonuçlandırmak için gerekli desteği sağlamayı; şiddet ve tacize uğrayan çalışanlara yönelik uygun ve kolaylaştırıcı çalışma koşullarını ve düzenini tesis etmeyi; şiddet ve tacizin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğunu kabul ederek, ev içi şiddeti de gözetken risk değerlendirmeleri yapmayı, önleme planları oluşturmayı; Politika Belgesi hükümlerinin kurum kültürüne yansıtılmasını sağlayarak kurumsal mekanizmalara entegre etmeyi kabul ve taahhüt eder."

Ama bu taahhütlerin yerine getirilip getirilmediğinin takibini yapacak bir mekanizma bulunmuyor. Söz konusu politika belgesi, imzalandığını kamuoyuyla paylaşan pek çok belediyenin web sitesinde erişile-

bilir şekilde yer almıyor. Politika belgesinin nasıl hayata geçirileceğine, bahsedilen mekanizmanın nasıl kurulacağına dair adımları tarifleyen bir yönerge çoğunlukla bulunmuyor. Dolayısıyla belge, önemli bir niyet beyanı olmasına rağmen soyut kalma riski taşıyor. Bu taahhütlerin yerine getirilmesi için biz kadın örgütlerinin, feministlerin elindeki önemli imkanlardan biri, çok çeşitli kadın platformları ve kurumlarının yaptığı üzere, düzenli olarak izleme yapmak; yani bir dizi somut soru sorarak (gösterge seti) ve yanıtlarını raporlayarak iyi uygulamaları ve eksiklikleri tespit etmek, bu şekilde bunu bir mücadele alanı haline getirmek. Biz de bu çalışmada buna katkı sunduğumuzu umuyoruz. Bir yandan da farklı kadın örgütlerinin de böylesi bir çalışma yapmak isterlerse kullanabilmesi için benzer politika belgelerine sahip tüm belediyelerin yer aldığı bir harita, bu türden bir izleme çalışması yapmaya dair kaynaklar ve kendi kullandığımız gösterge setine web sitemizde yer veriyoruz. Bu raporda da haritalama ve araştırmalarımız sırasında öğrendiğimiz arka plan ve bağlamı, nasıl bir yöntemle izleme yaptığımızı, feminist yöntemden ne anladığımızı, karşılaştığımız engel ve kısıtlılıkları, göstergelerimizle elde ettiğimiz sonuçları, bunların ortak noktalarını ve bu ortak noktalardan yola çıkarak yerel yönetimlere, sendikalara ve kendimiz dahil kadın örgütlerine politika önerilerimizi sunuyoruz. Bu izleme çalışması sırasındaki tüm destekleri için [Antalya Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneği](#) ve [İzmir Kadın Dayanışma Derneği](#)'ne teşekkür ederiz.



ARKA PLAN



ARKA PLAN

ILO 190 nedir?

ILO (International Labour Organization), yani Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, çalışma yaşamında şiddet ve tacize son vermeyi amaçlayan ilk uluslararası antlaşmadır. 2019 yılında [190 sayılı Sözleşme](#) ve [206 sayılı Tavsiye Kararı'nın](#) Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmesiyle üye ülkelerin imzasına açılan ve 25 Haziran 2021'de yürürlüğe giren sözleşme, çalışma yaşamını işyerinin ötesinde ve çalışanları statülerinden bağımsız son derece geniş olarak tanımlar. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete odaklanır ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin eşitsizlikle ilişkisini kurar. İmzacı ülkelere ilgili yasal düzenlemeleri yapma, yaptırım getirme, mağdurlara destek sağlama, farkındalık yaratma, denetim ve soruşturma için etkin araçlar geliştirme, uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma gibi sorumluluklar yükler. Burada işverenin, sendikanın, kanun yapıcıların ve mahkemelerin rollerini tarif eder. Halihazırda 50 ülkenin imzacı olduğu sözleşme, bunların 45'inde yürürlükte iken kalan 5 ülkede ise 2026 yılında yürürlüğe gireceği bildirilmiştir.

Türkiye'de nasıl gündeme geldi?

Türkiye, 1932 yılından beri Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi olmasına rağmen bu sözleşmeyi imzalayan ülkeler arasında değil. Ancak merkezi hükümet eliyle olmasa da örneğin sendikaların imzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri, özel sektörde kabul edilen “Şiddete Sıfır Tolerans” gibi politika ve tutum belgeleri ve kimi yerel yönetimlerin şiddet ve tacizi önlemeye ilişkin benzer politika belgeleri ILO 190 ile uyumlu olabiliyor. Yerel yönetimlerin imzaladığı bu politika belgelerinin bir kısmı, “belediyeler ILO 190'u imzalıyor” gibi başlıklarla gündeme geldi. Ancak esasında burada olan, bir yerel yönetimin ILO 190 gibi bir uluslararası sözleşmeyi imzalaması değil, bu sözleşme hükümlerini esas alarak kendi şiddet ve tacizi önleme politikasını oluşturmaya, tutumunu beyan etmesidir. İzleme çalışmasını yürütürken hazırladığımız sitemizde yerel yönetimler için örnek politika belgeleri ve yönergeleri de derledik. Bunların kimi doğrudan ILO 190'a referans vererek bu sözleşmeyi temel aldığını da söyleyebiliyor.

Türkiye'de bunun gündeme gelmesi, öncelikle sendikaların gündemine girmesiyle oldu. Bu da, ILO'nun 2021 yılında başlattığı “C190'ı İmzala!” [kampanyasının](#) ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) tarafından sahiplenilmesiyle ve ILO Türkiye Ofisi ile Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun çabalarıyla gerçekleşti. 15 Kasım 2022'de Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), sözleşme ile uyumlu bir politika belgesini kabul ederek yürürlüğe [koydu](#). Ardından DİSK Kadın Komisyonu, 22 Kasım 2021'de, ILO 190'ın Türkiye tarafından onaylanması için bir kampanya başlattığını duyurdu, 25 Kasım 2025'te de “Türkiye hükümeti henüz ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ni onaylamasa da örgütlü gücümüzle uyguluyor ve yaşıyoruz!” diyerek bu çalışmasını [sürdürdü](#). Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) Kadın Meclisleri de benzer şekilde, 5 Mart 2022'de “Türkiye'nin imzalamadığı 190 sayılı sözleşmenin işyerlerinde yürürlüğe konması” için pek çok

ilde eylem yaptı. **Bu sendikaların oransal olarak en yoğun örgütlendiği alanların başında yerel yönetimlerin geldiğini, yerel yönetimlerde sendikalaşma oranlarının Türkiye ortalamasının çok üstünde olduğunu söylemek mümkün.** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Haziran 2025 Bülteni'ne göre⁵, Türkiye'de kamu sektöründe sendikalaşma oranı %76,63 iken "yerel yönetim" hizmet kolunda bu oran %92,9. Özel sektörde ise sendikalaşma oranı %7,15 iken yerel yönetimleri kapsayan "genel işler" iş kolunda %58,82. Nitekim belediye işçilerini örgütleyen DİSK'e bağlı Genel İş Sendikası 159.322 üyesiyle Türkiye'nin 4. büyük sendikası konumunda.⁶ Böylece, DİSK'e bağlı Genel-İş ve KESK'e bağlı Tüm Bel-Sen'in çabalarıyla⁷ ILO 190'a ilişkin, yani çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik maddeler 2022'den itibaren örgütlü oldukları yerel yönetimlerle yapılan kimi toplu iş sözleşmelerine dahil edilmeye başlandı.

2023 yılında ise Cumhuriyet Halk Partisi'nin o dönem Aile ve Sosyal Hizmetlerden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı ve Kadın Kolları Genel Başkanı Aylin Nazlıaka, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında tüm il ve ilçelerin kadın kolu başkanlarıyla eş zamanlı bir açıklama yaptı. Açıklamada "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili sözleşmesini (ILO 190), iktidar imzalamasa da bizler yerel yönetimlerimizle hayata geçireceğiz," denerek **tüm CHP'li belediyelerle "Yerel Yönetimlerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi"ni paylaştıkları belirtildi.** Bunun ardından hızlı bir şekilde 30'a yakın belediye başkanı, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun da çabalarıyla, bu isimde bir politika belgesi imzaladıklarını duyurdu. Burada kimi belediyelerin farklı altyapı projeleri için çeşitli ülkelerin kalkınma ajanslarından kredi almasının ve bu tür politika belgelerinin kredi veren kuruluşlar tarafından istenmesinin de bir etkisi olduğunu belirtmemiz gerekir.

Elbette bu türden tutum veya politika belgelerinin imzalanması sadece CHP belediyelerinin gündeminde olmadı. Önce, BDP, sonra HDP bugün ise DEM Parti'nin seçildiği belediyeler de farklı şekillerde bu tür politikaları hayata geçirmeye çalıştılar. Kadınların eşitliği ve örneğin kadına yönelik şiddet uygulayan belediye çalışanlarına yaptırım mekanizmaları konusunda ilk olarak 2004 yılında Adana, Seyhan, Küçükdkili beldesi Belediye Başkanı seçilen Leyla Güven'in uygulamaları önemli bir örnek teşkil etti. 2014 yılında Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Eş Başkanı seçilen Gültan Kışanak ise bunun ölçeğini büyüttü ve yaygınlaştırdı. Kadın politikaları daire başkanlıkları ve müdürlükleri belediyelerin hizmetlerini de kendi içlerindeki istihdam politikalarını da daha eşitlikçi hale getirmek için çalıştılar. Ama bu çalışmalar 2016 ve 2019 yıllarında, ayrıca son yerel seçimlerin ardından atanan kayyımlar tarafından düzenli olarak sekteye uğratıldı. Benzer şekilde politika belgesine sahip Şişli ve Esenyurt Belediyeleri'nde de kayyımlar sebebiyle politikanın uygulanması veya uygulamanın izlenmesi mümkün olmadı. Yine de 2024 yerel seçimlerinden sonra kimi DEM Parti belediyeleri de Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgeleri veya Şiddete Karşı Tutum Belgeleri imzaladılar. Ayrıca Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği'nden Kasım 2025'te yaptığımız görüşmede öğrendiğimiz üzere⁸, Diyarbakır'daki tüm belediyelerin kadın politikalarından sorumlu müdürlük veya daire başkanlıklarının içinde olduğu bir koordinasyonun aldığı inisiyatif ve DEM Parti Demokratik Yerel Yönetimler Kurulu'nun katılımıyla, mekanizmanın nasıl işleyeceğini de içeren ortak bir tutum belgesinin, DEM Parti'nin yönettiği tüm belediyelerde Kasım ve Aralık aylarında meclislerden geçirilerek uygulamaya konması planlanıyor.

5 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık E-Bülteni", Haziran 2025, Sayı:30: <https://www.csgb.gov.tr/Media/c5emmydw/çalışma-hayatı-istatistikleri-aylık-e-bülten-haziran-2025.pdf>

6 DİSK Genel İş Sendikası Araştırma Dairesi'nden Özgün Millioğulları ile zoom görüşmesi, 17.11.2025.

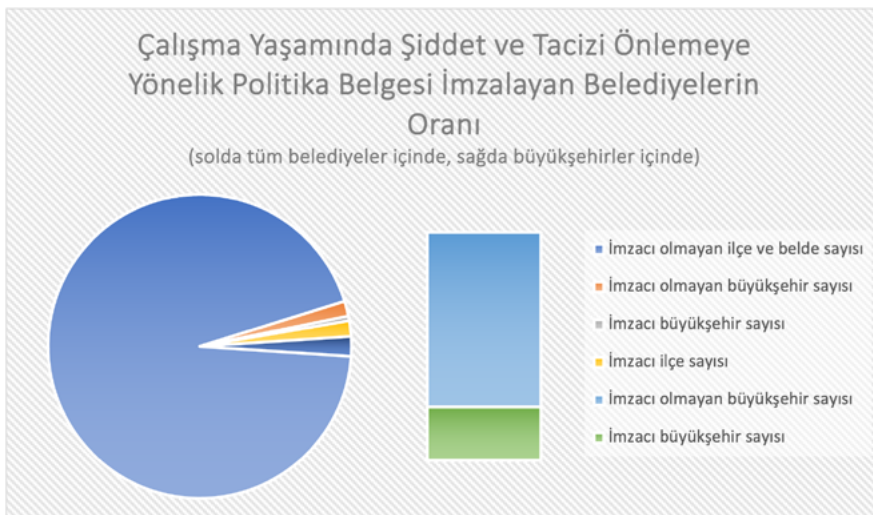
7 Elbette, bundan söz ederken, Tüm Bel-Sen (KESK) ve Genel İş (DİSK) gibi sendikaların üye sayılarının Memur-Sen veya Türk-İş'e bağlı sendikaların epey altında kaldığını göz önüne almak gerekir.

8 GABB ile zoom görüşmesi, 21.11.2025

Hangi belediyeler imzaladı? Yerel yönetimlerin haritası ve bu haritalamadan ne öğrendik?

İzleme çalışmamızı yapabilmek için önce genel resmi görmemiz, ILO 190'a dayalı (veya ILO 190'a dayanmaksızın) çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politika belgesi veya tutum belgesi imzalayan belediyelerin bir haritasını çıkarmamız ve izleme yapacağımız belediyeleri bu bağlama oturtmamız gerekiyordu. Bu Türkiye genelinde ne kadar yaygın bir uygulamaydı? Daha çok nerelerde bu tür politika belgeleri vardı? Politika belgesinin yanı sıra yönerge bulunuyor muydu, bunlara ilişkin bir Belediye Meclisi kararı var mıydı veya belgeler internet sitelerinde bulunabiliyor muydu? Haritalamayı yaparken her bir imzacı belediye için bu tür bilgi kartları hazırladık. Bu haritalamanın esas amaçlarından biri, benzer bir izleme çalışmasının daha yaygın olarak farklı belediyelerde, farklı kadın örgütleri tarafından yapılmasına bir zemin sağlamaktır. Çalışma boyunca haritayı güncellemeyi sürdürdük.

Bu haritanın bize gösterdiği, bu politikanın öncelikle, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere Toplu İş Sözleşmeleri'yle gündeme geldiği. 3 Ocak 2022'de Manisa'nın Turgutlu Belediyesi, 26 Ocak 2022'de Şırnak Silopi Belediyesi, 19 Şubat 2022'de ise İzmir Kemalpaşa Belediyesi'nin Genel İş Sendikası ile imzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri'nde (TİS) ILO 190 Sayılı "İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin" bir hüküm olarak eklendiğini görüyoruz. Sonrasında Kasım 2025'te DİSK Genel İş Sendikası Toplu İş Sözleşmesi Dairesi ile yaptığımız görüşmede aslında bunun basına yansıyandan çok daha yaygın bir uygulama olduğunu ve imzaladıkları Toplu İş Sözleşmelerinin en az %80'inde bu maddenin olduğunu, önemli bir kısmının da doğrudan ILO 190'a referans verdiğini öğrendik⁹. Bunlar haricinde, ilçe belediyeleri dahil **en az 31 belediyenin** bu konuda bir politika veya tutum belgesi imzaladığını basın taramasıyla tespit ettik. Ülkede 30'u büyükşehir, 51'i il, 922'si ilçe ve 402'si belde belediyesi olmak üzere 1405 belediye olduğu düşünülünce, bu **%2'sine tekabül ediyor**. Genel İş Sendikası'nın imzaladığı toplam 472 Toplu İş Sözleşmesi'nin en az %80'inde benzer maddelerin olduğu göz önüne alınacak olursa, **bu politikanın TİS yoluyla yürürlükte olduğu belediye oranı ise %26-27 bandında, yani politika belgesi olan belediyenin on katından fazla**. Bu da, politika belgelerinin önemli birer niyet beyanı olmakla beraber sendikalarla iletişim halinde ve Toplu İş Sözleşmeleri'yle desteklenerek hayata geçirilmesinin önemine dair fikir veriyor. Bu bulgu, bizi söz konusu belediyelerde TİS imzalayan sendikalardan DİSK Genel İş Sendikası ile KESK'e bağlı Tüm Bel-Sen ile görüşmeye yönlendirdi. Bunu da yaptığımız izlemenin arka planına dahil ettik.



Şekil 1: Basın taramasından elde edilen imzacı belediyeler sayısı üzerinden üretilmiştir.

9 DİSK Genel İş Sendikası Toplu İş Sözleşmesi Dairesi'nde Engin Sezgin ile yüz yüze görüşme, 14.11.2025

Politika belgesi imzaladığını tespit edebildiğimiz 31 belediyenin 7'si büyükşehir belediyesi, imzalama sırasıyla: Antalya, Eskişehir, Hatay, Muğla, Adana, Van ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri. **30 büyükşehir belediyesinden 7'sinin imzacı olması, büyükşehir belediyeleri arasında oranın %23 ile daha yüksek olduğunu gösteriyor.** İlçe belediyelerinin 5'i İzmir'de (Narlıdere, Karaburun, Konak, Germencik, Bornova), 5'i Muğla'da (Bodrum, Menteşe, Datça, Milas, Ortaca), 1'i Denizli'de (Bozkurt), 1'i Balıkesir'de (Edremit). Kürt illerinde 7 ilçe belediyesi imzacı, bunların 3'ü Van'da (Edremit, Tuşba, Erciş). 15 Kasım 2024'te Van Büyükşehir Belediyesi belgeyi imzalarken 13 ilçe belediyesiyle birlikte imzaladığını duyurdu, ama bu bilgi diğer ilçelerin sitelerinde bulunamadığı için ancak not olarak eklendi. 3'ü Diyarbakır'da (Yenişehir, Bağlar, Kayapınar), 1'i ise Mardin'de (Mazıdağı-Şemrex). Bu politikaların en yoğun sahiplenildiği bu iki coğrafi alanın haricinde, Samsun'da 1 ilçe belediyesi (Atakum), Eskişehir'de 1 ilçe belediyesi (Odunpazarı), Adana'da da 1 ilçe belediyesinin (Ceyhan) benzer politika belgeleri imzaladığını görüyoruz. Ayrıca İstanbul'da da yalnızca 2 ilçe belediyesinin imzacı olması, bunların ikisinin de kayyım atanmış Şişli ve Esenyurt ilçeleri olmaları oldukça dikkat çekici. Van, Şişli, Esenyurt gibi kayyımla yönetilen belediyelerde imzalanmış olan bu politika belgelerine dair bugün hiçbir bilgi bulunamamaktadır.



Şekil 2: ILO 190'a dayalı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi imzalayan belediyelerin haritası (Aralık, 2025)¹⁰

Haritalamanın bize gösterdiği başka bir genel durum ise, bu politika belgesine imzaların atıldığı tarihlerin sonrasında **başka bir bilgi bulmanın ve ilgili politika belgesini belediye web sitelerinde erişilebilir bir biçimde bulmanın zorluğudur.** 31 politika belgesinin 16'sı 2024 yerel seçimlerinden önce imzalanmıştır, 1'inin ne zaman imzalandığı bilinmese de yine 2023 yılında imzalandığı tahmin ediliyor. 14'ü ise seçimlerden sonra mevcut yönetimler tarafından imzalanmıştır. **Belediyeyi yöneten siyasi parti değiştiğinde politikanın rafa kalkacağını öngörmek zor olmasa da, siyasi parti aynı kaldığında bile başkanın ve yönetimin değiştiği koşullarda politika belgelerinin gözden kaçabildiği anlaşıyor.** Bunun böyle olduğunu düşünme sebebimiz ise bu belediyelerin 12'sinde yönetim değişiminden sonra politika belgesine dair hiçbir güncel bilgi bulunmaması. Yalnızca Atakum (Samsun) ve Muğla'nın Bodrum ve Menteşe Belediyeleri'nde seçimle başkan değiştikten sonra yeni başkanın politika belgesini yeniden imzaladığı bilgisine rastlanıyor; Konak Belediyesi'nde ise seçimle başkan değiştikten sonra politika belgesinin web sitesine konduğu ve uygulama için eğitici eğitiminin yapıldığı görülüyor.

¹⁰ Detaylı bilgilerin yer aldığı interaktif haritayı web sitemizde bulabilirsiniz: <https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/yerelde-ilo-190>

Politika belgesine web sitesinde erişilebilen belediye sayısı, 31 belediyeden yalnızca 8'i. Bunun 2'si olan Eskişehir Büyükşehir Belediyesi ve Edremit Belediyesi (Balıkesir) açısından belgeler ancak haber linkinde bir görsel olarak bulunabiliyor. Kalan 5 belediye, ilk imzacı olan Antalya Büyükşehir Belediyesi, Bodrum Belediyesi (Muğla), Muğla Büyükşehir Belediyesi, Adana Büyükşehir Belediyesi, Yenişehir Belediyesi (Diyarbakır) ve izleme çalışmamızın ardından eklenen Konak Belediyesi (İzmir). Bu belediyelerden sadece 3'ünde politika belgesinin yanı sıra, bunu uygulamaya yönelik bir yönergenin bulunduğu ve internet sitelerinde erişilebildiği görülüyor: Muğla Büyükşehir, Bodrum ve Yenişehir Belediyeleri. Bunun yanı sıra 31 belediyenin yalnızca 8'inde politika veya tutum belgesi ya da uygulama yönergesine ilişkin bir belediye meclisi kararından söz ediliyor: Muğla Büyükşehir, Adana Büyükşehir, Bodrum ilçe, Kayapınar ilçe, Yenişehir ilçe, Bağlar ilçe ve Mazıdağı ilçe belediyeleri.

Politika belgesi imzalayan belediyelerin yarısından azında güncel bilgi bulunması, dörtte birinde belgeye internet sitelerinde erişilebilmesi, onda birinde bir yönergenin bulunabiliyor olması ve yine yaklaşık dörtte birinde bir belediye meclisi kararından söz edilebiliyor olması tam da dikkat çektiğimiz "kâğıt üzerinde kalma" riskine işaret ediyor. Antalya ve Adana Büyükşehir Belediyeleri ile beraber, Muğla Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediyelerinin en azından internet taramasıyla erişilebilen bilgileriyle farklı bir eğilim gösterdiği görülüyor. Burada bir yönergenin varlığı da Muğla'yı diğerlerinden ayırıyor. DEM Partili belediyelerde de meclis kararlarının varlığı ve Yenişehir Belediyesi'nin de bir yönergesi olması dikkat çekiyor. Dolayısıyla, izleme için seçtiğimiz pilot illerden olmasalar da, Muğla'da ve Kürt illerindeki uygulamalara dair daha fazla bilgi edinmeyi de önümüze koyduk.

Sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri (DİSK Genel İş, Tüm Bel-Sen)

Yukarıda da belirttiğimiz üzere yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine dair politikaların ağırlıklı olarak sendikaların Toplu İş Sözleşmeleri (TİS) üzerinden belediyelerin gündemine girdiğini gördüğümüz için, izleme yaptığımız belediyelerde TİS imzalayan sendikalardan DİSK Genel İş Sendikası ve KESK'e bağlı Tüm Bel-Sen ile görüştük. Sendikalar kimi hakların ve kazanımların elde edilmesi için örgütlü güç olmanın yanı sıra, aynı zamanda TİS ile belirlenen disiplin cetvelleri uyarınca belediyelerdeki disiplin mekanizmalarının bir parçası olarak işlev görüyor.

Yerel yönetimler, sendikalılığın Türkiye ortalamalarının bir hayli üzerinde olduğu bir alan. Buralarda farklı çalışma statüleri var. Bunlar bir yanda memur, sözleşmeli personel, kadrolu veya geçici işçi şeklinde belediyenin insan kaynaklarına bağlı olan personel, diğer yanda eskiden taşeron olan, şimdi iştirak şirketlerine bağlı çalışan sözleşmeli işçiler. İlk kategori çoğunlukla memurlardan oluşuyor. İkinci kategoride ise belediyelerin insan kaynakları şirketlerinin istihdam ettiği işçiler de var ve bu çalışma statüsü belediyelerde en ağırlıklı çalışma statüsü. Dolayısıyla belediye personellerinin büyük çoğunluğu memur sendikalarından ziyade işçi sendikalarında örgütlü oluyor ve onların yaptığı Toplu İş Sözleşmeleri altında çalışıyor.

Daha önce ifade ettiğimiz üzere **belediyelerdeki memurların %92,9'u, genel iş kolundaki işçilerin ise %58,82'si sendikalı**. Burada kadınların durumuna baktığımızda, yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Haziran 2025 Bülteni'ne göre¹¹, **sendika üyesi olan kamu görevlileri yani memurların %55,1'i erkek, %44,9'u kadın, yani görece daha eşit bir sayı var. İşçi sendikalarında ise üyelerin %75,7'si**

¹¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık E-Bülteni", Haziran 2025, Sayı:30: <https://www.csgb.gov.tr/Media/c5emmydw/çalışma-hayatı-istatistikleri-aylık-e-bülten-haziran-2025.pdf>

erkek, %24,2'si kadın. Öte yandan toplam 1 milyon 543 bin 763 kamu görevlisi varken özel sektörde çalışan işçi sayısı ise 15 milyon 357 bin 568. Belediyelerde de sözleşmeli işçi statüsündekiler, memur statüsündekilerin yaklaşık 3-4 katına tekabül ediyor; işçi sendikaları da üyeleri erkek yoğunluklu olan sendikalar. DiSK'in, yine bu bültene göre, 229.307 erkek işçi üyesine oranla 53.864 kadın işçi üyesi var, yani erkekler kadınların yaklaşık dört katı. **Dolayısıyla işçi sendikalarının kadın üye sayısı oranlarının, aslında kadın istihdam oranının da altında kaldığını görüyoruz. Bu da, elbette, sendika tarafından nelerin talep edildiğini ve örneğin şiddet ve taciz karşısında mekanizmaların nasıl işletildiğini belirleyen bir gerçeklik.**

- **DiSK Genel İş Sendikası**, yaptığımız görüşmelerde öğrendiğimiz üzere, 159.322 üyesiyle, Türkiye'nin 4. büyük sendikası konumunda. Bu **üyelerin 36.629'u, yani %23'ü kadın, %77'si ise erkek.**¹² Araştırma Dairesi'nden Özgün Millioğulları, 2007'de ilk hesaplama yaptığında %7 olan kadın üye sayısının şu an %23'lere, 36 binlere çıktığını açıklarken şöyle diyor: "Burada da belediye şirket işçiliğinde, yani şimdi iştirak şirketi olan eski taşeronlar, kadın sayısının artması çok büyük bir etken oldu." Toplu İş Sözleşmeleri Daire Başkanı Engin Sezgin ise şöyle açıklıyor bu artışı:

“Eskiden belediye hizmetlerindeki kadrolu işçiler erkekti. Belediyelerde iki türlü istihdam vardı: Bir memur, bir de işçi vardı. Memurlar büroda çalışanlardı, işçiler de sahada çalışıyorlardı. Ama sonra taşeronlar belediye şirketi oldu. Şirket işçisi de zaten içeride çalışmaya başladı. O yüzden memur almak yerine işçi aldılar, memurların sayısı azaltıldı. Dolayısıyla büro çalışanları, memurdan çok şirket işçisi şu anda. Bununla beraber kadın istihdamı da arttı. Bir de sahada çalışan kadın işçilerin sayısı politik olarak da arttı. Artık süpürgecisi de var, otobüs şoförü de var, itfaiyecisi de var, temizlikte, park bahçelerde de kadınlar var. Yani 'kadın işçiler büroda, erkekler sahada' diyemem, sahada da kadın işçiler çok artık. O yüzden orada da çok üyemiz var.”¹³

Bu artışın tespiti ve sonuçları elbette çok önemli ve yetersiz olmasına rağmen olumlu. Yine de Ö. Millioğulları'nın sağladığı rakamlarda gördüğümüz üzere, **Genel İş'in 2025 itibariyle 7 şube başkanı ve 7 şube sekreteri kadın, şube yönetimlerinde (denetim ve disiplin kurulları dahil) kadın oranı %17,2, yani 622 kişiden 107'si kadın. İşyeri sendika temsilcisi kadın sayısı ise 216, toplam 1659 kişinin içinde %13 ediyor.**¹⁴ 2023-2024 İzmir Yerel Eşitlik İzleme Raporu'nda da bu durum: "Yerel yönetimlerde yetkili sendikalarda 19 şube başkanının yalnızca 3'ü kadındır (%16). Yürütme kurullarında bakıldığında TUM BEL-SEN'de %43, TUM YEREL-SEN'de %14, GENEL-İŞ'te %11 kadın yönetici görev yaparken, Belediye-İŞ'te hiç kadın yönetici bulunmamaktadır. Sendikaların genel merkezlerinde de benzer bir tablo söz konusudur; genel başkanların tamamı erkek, yürütme kurulu üyelerinde ise kadın temsili verisi eşitliğin oldukça uzağındadır,”¹⁵ şeklinde tespit ediliyor. Görüşmemizde Genel İş'te 2022 yılında yapılan kapsamlı tüzük değişikliğinin ardından, şube kadın komisyonları kurulmasının tüzüğe girmesiyle beraber, 12-13 şubede de kadın komisyonu kurulduğu bilgisini alıyoruz. Bu sayıların önemi birazdan Toplu İş Sözleşmelerindeki "Ayrımcılığın Önlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" maddesinin uygulamasına baktığımızda anlaşılabilecek.

12 DiSK Genel İş Sendikası Araştırma Dairesi'nden Özgün Millioğulları ile zoom görüşmesi, 17.11.2025. Özgün Millioğulları'na elindeki verileri bizimle paylaştığı için teşekkür ederiz.

13 DiSK Genel İş Sendikası Toplu İş Sözleşmesi Dairesi'nde Engin Sezgin ile yüz yüze görüşme, 14.11.2025

14 DiSK Genel İş Sendikası Araştırma Dairesi'nden Özgün Millioğulları ile zoom görüşmesi, 17.11.2025. Özgün Millioğulları'na elindeki verileri bizimle paylaştığı için teşekkür ederiz.

15 İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu, CEİD, CEİDizler, "2023-2024 İzmir Yerel Eşitlik İzleme Raporu", sf. 24: <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/izmiryerelesitlikizlemeraporu20232024pdf.pdf>

Genel İş Sendikası'nın Türkiye'de toplam 472 Toplu İş Sözleşmesi olduğunu, bunun belediye işçilerini, konut işçilerini ve belediye şirket işçilerini kapsadığını ve çok büyük bir çoğunluğunun belediye şirket işçileri olduğunu öğrendik. "Ayrımcılığın Önlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" maddesi, yaklaşık 2019 yılından beri TİS taslaklarına ekleniyor, yaklaşık %80'inde olduğu söyleniyor.¹⁶ ILO 190'a dair DİSK'in yaptığı kampanyayla beraber ILO 190'a referans da Anayasa ve uluslararası sözleşmeler sayılırken dahil ediliyor. Toplu İş Sözleşmeleri Daire Başkanı Engin Sezgin'in açıklamalarına göre TİS esasen çalışma ilişkisinde hak ve borç yükümlülüğü doğuran bir metin. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair maddeleri ise dört başlıkta kategorize ediyor: Biri amacı hem kadın işçide hem erkek işçide duyarlılık oluşturmak hem de işvereni taraf etmek olan, genel ilke ve prensip belirleyen politika maddeleri. Ayrımcılığın önlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin, ILO 190'a referans veren maddeyi böyle tarifliyor. İkinci kategori, kadın işçilerin mevzuattan kaynaklı haklarını genişletmeye ve geliştirmeye çalışan maddeler. Buraya doğum iznini 5 günden 15 güne çıkarmaya çalışan ya da sadece kadın işçinin kullandığı değil, "ücretli ebeveyn izni" haline getirerek bakım yükünü paylaştıran maddeler dahil edilebilir. Toplu sözleşme, bunları kanunda yazanın ötesine taşımayı hedefliyor. Üçüncü kategori kadın işçilerin toplu sözleşme kazanımları olarak nitelediği 8 Mart'ın ücretli izin sayılması, kreş ve emzirme odalarının açılması, regl izni gibi maddeler. Son kategori ise sendikal örgütlülük mekanizmasını işletecek maddeler, örneğin şube kadın komisyonu üyelerine haftada bir gün sendikal izin yazılması gibi.

Kanunu ve mevzuatı bir adım öteye taşımaya yönelik yaklaşım, Disiplin Kurulları'nın oluşumuna ilişkin maddelerde de yer buluyor. Belediyelerde, yasal olarak disiplin işlevini, Teftiş Kurulu ve Disiplin Kurulu yürütüyor. Memurlar için kurulan Disiplin Kurulu'nda sayı sabit ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre 5 kişiden oluşuyor. İşçiler için kurulanlar ise toplu sözleşmeyle belirleniyor. "Ayrımcılığın Önlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" maddesi, "Kadın işçilere yönelik cinsel taciz ve cinsel saldırı vakalarında, kadın işçinin beyanı esas kabul edilerek işverence gerekli her türlü tedbir alınarak Disiplin Kurulunca konu ivedilikle sonuçlandırılır. Bu gündemli toplantılarda Disiplin kurulunda bulunan üyelerden işveren ve sendika tarafının en az 1'er üyesi kadın üye olmak zorundadır. İşyeri Disiplin Kurulu'nda kadın üye bulunmuyor ise taraflar bu gündeme özgü en az birer kadın üye görevlendirir," diyor. Böylece 2 işveren temsilcisi, 2 sendika temsilcisinden oluşan Disiplin Kurulları'nın en az yarısının kadın olması amaçlanıyor. Peki bu Disiplin Kurulu'na yansıtacak bir şiddet veya taciz vakası varsa, tacize uğrayan kadın işçi süreci nasıl başlatıyor?

Sendikanın ve izleme yaptığımız belediyelerde belediye çalışanlarının bize aktardığına göre tacize, şiddete veya ayrımcılığa uğrayan kadın veya LGBTİ+ çalışan ya birim amirine ya sendikaya bildirerek süreci başlatıyor. Genel İş Sendikası'nda da 10 vakadan 9'unun sendika üzerinden gittiğini, yani çoğunlukla bu yöntemin kullanıldığını aktarıyorlar. Bunun için personelin sendika işyeri temsilcisine bildirmesi veya bir sebeple bu olmuyorsa, durumu şube yönetimine bildirmesi gerekiyor. Bundan sonra belediyeye dilekçe sunarak disiplin sürecini başlatması sağlanıyor, Disiplin Kurulu'nun da yarısı sendika temsilcilerinden ve TİS'e göre en az yarısı kadınlardan oluşuyor. Ama **kadınlar ilk başvuruyu şube yönetimine ve sendika işyeri temsilcilerine yapıyorlar. Şube yönetimlerinin de %82,8'i erkek, işyeri temsilcilerinin ise %87'si erkek.** Elbette kişinin şube kadın komisyonlarına da başvurabileceği söyleniyor, ancak bunlar da yalnızca 12-13 şubede mevcut. Bu durumun tacize uğradığında başvuracak kadınların çoğunlukla ilk olarak erkeklerle muhatap olmasına neden olabileceği açık. Bunun aşılması için sendika içinde türlü yöntemlerin üretildiği, başvuruları bazen genel merkezin aldığı, işyeri temsilcilerine başvuru almaya dair eğitimler verildiği, sendikadaki çeşitli görüşmelerimizde aktarılıyor.

¹⁶ DİSK Genel İş Sendikası Toplu İş Sözleşmesi Dairesi'nde Engin Sezgin ile yüz yüze görüşme, 14.11.2025

“İlk olarak işyeri temsilcisi dinler, sonra şube yönetimine aktarır. Tabii çoğu da erkek. Nasıl aktarılıyor, nasıl yapılıyor, o konuda muhtemelen sıkıntı var. Ama biz kadın temsilcilere çok eğitim veriyoruz. Taciz yaşandığında nasıl bir iletişim kuracaksın, şiddete uğrayana ilk etapta ne yapacaksın, nasıl yaklaşacaksın, nereye aktaracaksın konusunda.”

“2-3 yıl önce İzmir’de çağırmışlardı bizi. Çöpte çalışan kadınlar vardı, tacize uğruyorlardı. Taciz eden kişi de bizim işyeri temsilcimizmiş, sendikanın da adını kullanarak yapıyor. Sendikadan attık. Kadınlara da neler yapabileceklerine dair eğitim verdik. Bazen işçi, işyeri temsilcisini atlayıp direkt şubeye gidiyor, işyeri temsilcisi erkek oluyor, uygun bir insan olmuyor, vs.”

“Erkek üyelere de toplumsal cinsiyet eğitimi veriyoruz ama bunu bile dinlemeye dayanamıyorlar. Erkekler çıkıyorlar, giriyorlar, bir türlü oturmuyorlar. Bir keresinde biri bana, ‘susar mısın evde de kadın dırdırı çekiyorum,’ dedi. Delirdim.”

Yaptığımız görüşmede, tam da bu bağlamda, sendikada aktif kadın komisyonlarının olması, bu kadın komisyonlarının olabilmesi için kadın işçilerin örgütlenmesi, bunun için kadınların istihdama girmesi ve taleplerini ifade edecek bir alan bulabilmesinin önemi, burada izlenen artışın sürmesi ve desteklenmesi gerektiği ortaya çıkıyor. Toplu İş Sözleşmesi Dairesi’nde, bizlere, ILO 190’ın eklenme sürecinin “biraz da kadın komisyonlarının faal olduğu yerlerde, bir talep olarak genel merkeze iletilmesiyle” olduğu, TİS maddelerinin de kâğıt üzerinde kalmaması için bunun önemli olduğu aktarıldı. Bu örgütlülüğün olmadığı yerlerde konunun yöneticilerin inisiyatifine kaldığı, yani kişisel düzeyde iyi yöneticilerin varlığına bağımlı hale geldiği vurgusu yaygın bir şekilde karşımıza çıkıyor. Genel İş Sendikası’yla görüşmemizde şöyle ifade ediliyor:

“O şubede kadın komisyonu kurulmuş ve çalışıyorsa bunlara dair dikkat ve duyarlılık da artmış oluyor. Bazı meseleler her zaman yaşanıyordur da o güne kadar sorun olarak görülmeyen bir meselenin o komisyonla birlikte adını koyuyorlar. Dolayısıyla o konu sendikal gündeme de öyle geliyor. Gereğinin yapılması için örgütlülük bir itici güç olacak. Ya da tekil olarak bir başkan veya başkan yardımcısının çıkıp ne yapabiliriz bu konuda diye inisiyatif almasıyla olacak. Bu daha istisnai benim bu zamana kadar gördüğüm. Çoğunlukla hep aşağıdan zorlamayla, bir şeyleri talep etmeyle oldu. Ebeveyn eğitimleri mesela, hepsi sendikadan kadın komisyonlarından gelen taleplerle hayata geçti. Evet, belediye yaptı, ama belediyeye yaptıran mekanizma aşağıdan bunun talep edilmesi oldu.”

Kadınların olmadığı bir çalışma yaşamında, kadınların kadın olmaktan kaynaklı yaşadığı engel ve eşitsizliklerin daha görünmez olduğu da aşikâr. Toplu İş Sözleşmesi tartışmaları ve sendikaların hem dahiliyetini hem bakış açısını bu açıdan da düşünmek gerekiyor. Şiddet ve tacizi önlemeye bir eşitsizlik ve ayrımcılık sorunu olarak baktığımızda, disiplin mekanizmasından bir adım öteye geçerek kadınların çalışma hayatına dahil olduğu yapısal ve fiziki koşulları da bu politikalar bağlamında değerlendirmek mümkün oluyor. Buna Genel İş Sendikası ile görüşmemizde duyduğumuz bir örnek:

“Belediyede sahada kadın işçiliğinin artmasıyla daha önce gündemde olmayan sorunlar açığa çıktı. Sokak süpürgesinde çalışan kadın işçiler mesela, tuvalete gitme sorunumuz var ve giyinme yerimiz yok dediler. Bunu daha önce erkek işçiler dile getirmemişti. Çünkü onun öyle bir derdi yok, selam verip bir kahveye giriyor zaten. Bu gündeme getirilince, ‘gerekli giyinme alanı sağlanır’ gibi toplu sözleşme maddeleri haline dönüştürdük. Ya da işyeri

bazında işverenle görüşerek çözümü bulunan şeyler oldu. Ama talebin şekillenmesinin arkasındaki itici güç kadın işçiler. Soyunma noktaları, tuvalet noktaları vs. sağlanması, her yerde kadın işçilerden talep geldi. Bunlar öyle çözüldü, tüm işçiler için de çözülmüş oldu.”

• **Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası'nın (Tüm Bel-Sen)**, hem yönetim kademesinde %43 kadın temsili ve daha yaygın kadın komisyonlarının varlığıyla hem memurlar arasında kadın sendika üye oranının çok daha yüksek olmasıyla görece daha eşit bir örgütlenme ortamı sağladığı söylenebilir. Ancak burada da belediyelerde çalışanların ezici çoğunluğunun memur kadrosunda olmaması dolayısıyla erişim sınırlı. Sendikanın kendisinin de “Cinsel Tacize Karşı Politika Belgesi” bulunuyor. Bunun yanı sıra belediye başkan adaylarına imzalattığı bir “Cinsiyet Eşitlikçi Kent Taahhütnamesi” de mevcut; bunun kapsamında sendika, adayın **“Kurum içi işleyişte belediye bünyesi ve faaliyetlerinde cinsiyetçi eğilim, ayrımcılık ve mobbing ile mücadele etmek, bunun için politika geliştirmek ve tutum belgesi kaleme almayı”** taahhüt etmesini bekliyor. Biz de bu çalışma kapsamında izlediğimiz politikaların uygulanmasının kurumsal çerçevesini iyi anlamak açısından İzmir’de Tüm Bel-Sen 1 ve 2 no.lu şubeyi ziyaret ettik.

Tüm Bel-Sen 1 no.lu şube, İzmir Büyükşehir Belediyesi’ndeki işleyişten söz ederken, Disiplin Kurulu ve Teftiş Kurulu’nun yanı sıra mekanizma olarak bir Mobbing Kurulu’nun bulunduğunu aktardı. Bu kurul, Toplu İş Sözleşmesi ile resmiyet kazanıyor; madde 9(i) “İBB, İZSU ve ESHOT Genel Müdürlüklerinde ayrı ayrı (İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı, Kurum Avukatı, Kurum Psikoloğu ile yetkili sendika temsilcisi ve sendika avukatından teşekkül edecek) 5 kişilik işyerlerinde Mobbinge Mücadele Kurulları kurar. Bu kurul çalışanların mobbinge dair şikayetlerini inceleyerek şikâyetle konu birim amirliğine iletir,” diye belirtiyor. Kurulun işlevi mobbinge, tacize, şiddete uğrayan kişiden ilk başvuruyu alıp gerekiyorsa Disiplin Kurulu’na yönlendirmek olarak tarifleniyor. Kurula kapalı zarfla, dilekçeyle başvuruluyor ve yoğun başvuru aldığı söyleniyor.¹⁷ Belediyelerde çalışan üyelerini kurulun varlığından haberdar etmek için sendikanın mesaj yoluyla bilgi verdiği aktarıldı. Belediyenin ayrıca bir Hane İçi Şiddetle Mücadele Kurum Politikası var, dolayısıyla bir personel eşine şiddet uygularsa bu devreye giriyor ve farklı bir mekanizması var: “Hane İçi Şiddetle Mücadele Komisyonu”. Buradaki çerçeve, destekler ve mekanizma oldukça bütünlüklü, 23. maddeyle TİS kapsamına da alınıyor. Ancak çalışma hayatında şiddet ve tacizi önleme sorumluluğuyla hane içi şiddetle mücadelenin bağlantısı kısmen muğlak kalıyor ve iki bağımsız durum gibi ele alınma ihtimali açığa çıkıyor. Tüm Bel-Sen’in imzaladığı TİS de, bu kurulların yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi, regl izni, 8 Mart izni, kreş, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtları gibi maddeleri içeriyor.

Bu maddelerin sözleşmeye girmesinde de hayata geçmesinde de sendikanın kadın komisyonunun rolü sendikada yaptığımız görüşmede vurgulanıyor:

“Biz kadın arkadaşların yatakhanelerinden soyunma yerlerine kadar bu konuyla ilgili bir çalışma yapmıştık, sendikanın Kadın Komisyonu olarak da onlarla görüşmüştük. Orada düzenlemeler yapılmıştı. Ben de teknik personel olarak söyleyebilirim: Bizde eskiden birçok sıkıntı yaşıyordu kadınlar. 19 yıl önce belediyeye girdiğimde emzirme odaları yoktu. Ben inşaat teknikeriyim, Fen İşleri Dairesi Başkanlığı’nda çalışıyorum. Tuvalette süt sağlıyordum. Gelen geçen vatandaş, personel, kadınlar herkes benim mememi tanıyordu yani, o derece. O kadar sağlıksız şekilde. Ama sendika kadın komisyonunun vermiş olduğu mücadeleyle birçok yerde emzirme odaları yapıldı. İlk işimiz o olmuştu. Gerçekten çok kıymetli ve önemli. Hep böyle burnumun direği sızlar.”

¹⁷ Tüm Bel-Sen İzmir 1 no.lu şube Kadın Sekreteri Şükriye Yavuz ve Emel Dönmez ile yüz yüze görüşme, 16.06.2025

DEM Parti belediyelerinde ortak tutum arayışı

Haritalama sırasında fark ettiğimiz noktalardan biri, kayyımlarla sekteye uğrasa da DEM Parti belediyelerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politika üretme çabasının sürekliliği ve aynı sendika kadın komisyonları meselesinde olduğu gibi, bir kadın örgütlülüğüne dayanması oldu. Bu bağlamda, tam bu izleme çalışmasının sonlandığı süreçte, Diyarbakır'daki tüm belediyelerin kadın politikalarından sorumlu müdürlük veya daire başkanlıklarının içinde olduğu bir koordinasyonun önermesi üzerine, DEM Parti Demokratik Yerel Yönetimler Kurulu'nun katılımıyla, bir ortak tutum belgesi çıkarma kararı alındığını öğrendik. Adı "Şiddete Karşı Tutum Belgesi" olan bu belge, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye dair bir politikayı, bu konudaki ilke, prensip ve tanımları ve bunun yanı sıra uygulama mekanizmasını da içeriyor. DEM Parti'nin yönettiği tüm belediyelerde Kasım ve Aralık aylarında meclislerden geçirilerek uygulamaya konması planlanıyor.

Bunun üzerine Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği ile yaptığımız görüşmede¹⁸, bu belgenin belediyelerdeki fiili uygulamalarda yaşanan kimi sorun ve sıkıntıları çözmek üzere, eldeki belgelere, uygulamalara ve sorunlara dair toplantı ve incelemelerin ardından çıkarıldığını öğrendik. Karşılaşılan en büyük sorunun kadının şikayetini alan, değerlendiren ve karar verici pozisyonlarda ağırlıklı olarak, istihdam sayılarından ve genel olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı biçiminde, erkeklerin olması ve süreçlerin bu nedenle tıkanması olduğunu aktardılar. Kanuna göre, örneğin memurlar açısından işleyiş şu şekilde: Disiplin sürecinin başlaması için yazılı bir beyan olması ve bu yazılı beyan üzerine ilgili birimin müdürünün de bildirimde bulunması gerekiyor. Bunun üzerine disiplin amirinin onayıyla bir muhakkik, yani soruşturmacı atanıyor. Bu kişinin o noktadan itibaren yetkisi belediye başkanıyla eşdeğer oluyor. Hakkında soruşturma yürütülecek kişi üniversite mezunuysa atanacak muhakkik lise mezunu olamıyor, eş düzeyde veya üstü olması gerekiyor. Değerlendirmeyi yapacak 5 kişilik bir Disiplin Kurulu'nun da hepsinin memur olma şartı var. Memur olma şartı, üniversite mezunu olma şartı, müdür olma şartı gibi koşullar kadın sayısını oldukça azaltıyor. Bu, sonuç olarak, muhakkiklerin de Disiplin Kurullarının da ağırlıklı olarak erkek olması anlamına geliyor. Ayrıca, bir belediye biriminde kadın amirine bildirdikten sonra, ilgili birim müdürünün erkek egemen bakışla yaklaşıp bildirmemesi ve süreci başlatmaması, kadınların bu çoğunluğu erkek olan müdürlere tacizi anlatmak istememesi işleyişin tıkanmasına neden olabilecek durumlar olarak tespit ediliyor.

Tam da bu deneyimler göz önüne alınarak, "Şiddete Karşı Tutum Belgesi" ile birlikte bir ara mekanizma tanımlanıyor: Belediye Kadın Koordinasyonları ve bunların bünyesinde kurulacak komisyonlar. Bize aktarılanlara göre şöyle ifade ediliyor: "Başvuru olması durumunda, başvurana zarar vermeden, yukarıda bahsedilen ilkeler esas alınarak değerlendirme yapılması, koruyucu önleyici planlama çıkarılması, ya da bu planlamanın takip edilmesinin ilgili kişi ve kişileri Belediye Kadın Koordinasyonu'nun tamamıdır."¹⁹ Şiddet ve taciz durumunda, ilgili Kadın Koordinasyonu altında, en az 1 kişinin kadın politikalarından sorumlu müdürlükten olacağı, ihtiyaca göre sayısı çoğaltılabilecek 3 kişilik bir komisyon kurulması, komisyonun Kadın Politikaları Müdürlüğü'yle işbirliği halinde çalışması ve kadın veya LGBTİ+ların ilk başvurusunu bu komisyonun alması şeklinde bir işleyiş tarifleniyor. Böylece kadının çalıştığı birimle, örneğin Fen İşleri Müdürlüğü'yle iletişime bu komisyonun geçeceği, eğer kadın bu birime intikal etmesini istemiyorsa kadın politikalarından sorumlu müdürlüğün bildirimiyle disiplin sürecinin başlatılabileceği belirtiliyor. Böylece kadınların birimlere derdini anlatırken ikinci kere travmatize olmasının engellenmesi hedefleniyor. Ayrıca

¹⁸ GABB ile zoom görüşmesi, 21.11.2025

¹⁹ GABB ile zoom görüşmesi, 21.11.2025

Disiplin Kurulu'nda memur olma şartına tek istisna olan, Belediye Meclis üyeleri arasından seçilen Başkan Yardımcılarının da yer alabilmesi koşulundan yararlanarak bu Başkan Yardımcısının kadın olması şartı getiriliyor. Böylece tamamı erkeklerden oluşan Disiplin Kurullarının oluşmaması sağlanıyor.

Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği (GABB), bu politikanın aktif biçimde uygulanabilmesi için Genel İş ve Tüm Bel-Sen sendikalarıyla da görüştüklerini ve Toplu İş Sözleşmelerine bu belgelere bir referansın dahil edileceğini belirtiyor. Henüz çok yeni olsa da, fiili olarak uygulanmasına dair arka plan, belediyede kadın örgütlülüğünü temel alması, sendikayla işbirliği halinde Toplu İş Sözleşmelerine dahil edilmesi, Belediye Meclis kararları ve işleyişe dair adımları açıkça tarifleyen bir yönerge ile bu uygulamanın iyi bir örnek olabileceğine inanıyoruz. Hangi belediyelerin imzaladığı netleşmediği için ve süreç devam ettiği için henüz haritalamamıza gerekli biçimde yansıtamamış olsak da, bu başlığın gelecekte yapılacak başka bir izleme çalışmasına ışık tutması için önemli olduğunu düşünüyoruz.

Bir örnek olarak: Muğla Büyükşehir Belediyesi

Arka plan çalışmamızın bize gösterdiği genel bir durum bu politikaların nasıl somutlanacağına, nasıl hayata geçirileceğine ilişkin yönergelerin olmaması ve dolayısıyla henüz çoğu belediyede bunun bir niyet beyanı olarak kaldığı oldu. DEM Partili belediyelerde bunu göz önüne alan ortak mekanizma hazırlığını bu nedenle vurgulamak istedik. Aynı şekilde, halihazırda erişilebilir ve uygulanabilir bir yönergesi olan tek bir belediye²⁰ olduğunu tespit ettik: Muğla Büyükşehir Belediyesi. Bu nedenle raporumuzun arka planına, başka yerel yönetimlere de örnek olabileceği düşüncesiyle, bu deneyime dair kısa bir aktarımı dahil etmek istedik.

Bu konuda Bodrum Kadın Dayanışma Derneği ile yaptığımız görüşmede öğrendiğimize göre²¹, Muğla Büyükşehir Belediyesi'ndeki Şiddet Tutum Komisyonu doğrudan Başkana bağlı ve Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanı, belediye avukatı, sosyal çalışmacı ve Bodrum Kadın Dayanışma Derneği'nden bir temsilciden oluşuyor. Bodrum Kadın Dayanışma Derneği, bir kadın örgütü olarak ayrıca başvuru alıp Komisyon'a dilekçe yazarak sunabiliyor. Komisyon mektup ve telefon yoluyla, ayrıca Bodrum Kadın Dayanışma Derneği aracılığıyla başvuru alıyor. Komisyon ile Teftiş ve Disiplin Kurulları arasındaki bağ, komisyon kararının ilkesel olarak bağlayıcı sayılması şeklinde kuruluyor. Uygulanan yaptırım idari yarıya götürülse bile imzalanan politika belgesi gösterilerek bu yaklaşım savunuluyor. Bu politikaya ve mekanizmaya ilişkin bilinirliğin sağlanması için belediyede görünür yerlere "İşyerinde Şiddet, Taciz ve Mobbing Barometresi" asıldığı belirtiliyor. Muğla Büyükşehir'in yanı sıra 5 ilçe belediyesinde de benzer politika belgeleri var ve bu uygulamayı Ege Belediyeler Birliği'ne taşımak gibi bir gündemleri olduğu ifade ediliyor.

Bu görüşmede, aynı zamanda, tutum belgesinin işletilmesi sonucunda Bodrum Belediyesi'nde 5 kişinin, Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde ise 10 kişinin işten çıkarıldığı, ısrarlı takip gibi durumlarda ihtiyaç duyulduğunda kadın çalışanların yerinin değiştirildiği aktarıldı. Muğla Büyükşehir Belediyesi, Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi, Sağlık Hizmetleri Şubesi'nde görev yapan iki kadının uğradığı cinsel taciz ve psikolojik şiddete ilişkin Aralık 2025 tarihli haberler, bu mekanizmanın da işleyişinde elbette aksaklıklar

20 Diyarbakır Yenışehir Belediyesi'nin de internette erişilebilir bir yönergesi var, ama 7 Mart 2025'de kabul edilmiş olduğu için henüz çok yeni. Muğla Büyükşehir Belediyesi'ninki 9 Temmuz 2024'te yürürlüğe girdiği için bir yılı aşkın süredir uygulama imkânı bulunuyor.

21 Muğla Büyükşehir ve Bodrum Belediyeleri örneğine dair Bodrum Kadın Dayanışma Derneği ile zoom görüşmesi, 30.06.2025

olduğunu gösteriyor. Kadınlar 3 ay önce ilgililere bildirdiklerini ve bir adım atılmadığını söylerken, “Muğla Büyükşehir Belediye Başkanımız Şiddete Karşı Tutum Belgesi imzaladı...Söz konusu kişi Şube Müdürü olarak görev yaptığı için bizleri sürekli nüfuzunu kullanarak tehdit ediyor. Kendisinin dokunulmaz olduğu mesajı vererek gözümüzü korkutuyor. Şiddete Karşı Tutum Belgesi imzalayan Başkanımızdan gereğini yapmasını istiyoruz,” dediler. Sonrasında başkanın talimatıyla idari soruşturma başlatıldığı ve birim amirinin bu süreçte görevinden uzaklaştırıldığı açıklandı. Tüm aksaklıklara rağmen kadınların Tutum Belgesi’ne referans vererek yaptırım talep etmeleri, işlemediği durumda bunun hesabını sormaları dahi bu kurumsal politikanın kurum içindeki bilinirliğine dair önemli bir veri. Çünkü insanlar varlığını bilmedikleri bir politikanın uygulanmasını talep edemezler. Bizim çalışmamızın bir amacı, tam da bu tür politikaların varlığının daha çok bilinmesi ve buna dayanarak etkili uygulanmalarının talep edilebilmesi için izlemeyi bir araç olarak kullanmaktır.



İZLEMEDE
FEMİNİST YÖNTEM
VE MASA BAŞI
TARAMADA NE
ÖĞRENDİK?



İZLEMEDE FEMİNİST YÖNTEM VE MASA BAŞI TARAMADA NE ÖĞRENDİK?

ILO 190'a dayalı politika belgesi imzalayan yerel yönetimlerin nasıl birer işyeri olduğunu anlamak ve düzenli aralıklarla takip edebilmek için öncelikle pilot belediyeler tespit etmemiz sonra da kimi "göstergeler" geliştirmemiz gerekti. İzleme yapacağımız belediyeleri seçerken en temel kriterimiz o ilde iletişimde olduğumuz kadın örgütlerinin, yani İzmir Kadın Dayanışma Derneği ile Antalya Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneği'nin varlığı oldu. Çünkü bu izleme çalışmasının sürdürülebilir, tekrarlanabilir olması için kadın örgütleri tarafından sahiplenilmesi gerektiğini biliyorduk. Antalya Büyükşehir Belediyesi'ni aynı zamanda ILO 190'ı dayanak göstererek "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi" imzalayan ilk belediye olduğu için seçtik. İzmir ise en fazla belediyenin bu tür bir politika belgesine sahip olduğu illerden. Kendi maddi kapasitemiz doğrultusunda bir ile giderek iki belediye birden izleme imkânımız olduğu için burayı tercih ettik. Ayrıca İzmir Kadın Dayanışma Derneği'nin de içinde olduğu Yerel Eşitlik İzleme Platformu'nun düzenli olarak belediyeleri izlediğini biliyorduk. Kendi çalışmamızı sonraki aşamalarda platformun göstergelerine entegre ederek sürdürme fırsatı bizim için önemliydi. Bir de, İstanbul'da yer alan bir kadın örgütü olduğumuz için, kendi yerelimiz olan Şişli Belediyesi'ni dahil etmiştik. Ancak Şişli'ye kayyım atanmasıyla beraber burada bir izleme çalışması yapmak ne yazık ki mümkün olmadı. İstanbul'da böyle bir politika belgesi bulunan diğer tek belediye yine kayyım atanan Esenyurt Belediyesi olduğu için kendi yerelimizde bu çalışmayı gerçekleştiremedik. İronik bir biçimde, benzer politika belgeleri bulunan Kürt illerini ise kayyım atanması riski nedeniyle bu çalışmaya katmamıştık.

Belediyelerin tespitinin ardından, göstergeleri geliştirmek için Kadın Koalisyonu'nun hazırladığı "Stratejik Planlarda Olmazsa Olmazlarımız" metni²², Raoul Wallenberg Enstitüsü'nün "İnsan Hakları Kenti Gösterge Seti"²³, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Veri ve Göstergeler" çalışması²⁴ ve Kentime Değer Projesi kapsamında hazırlanan "Yerel Yönetimler için Gençlik Göstergeleri"nden²⁵ yararlandık. Bu farklı metinler, "gösterge" denenin aslında ne olduğunu anlamamızı sağladı. Gösterge denilen, esasen bir soru. Bu sorunun, mevcut durumu anlamaya ve anlaşılır kılmaya yönelik olması ve somut bir cevabı olması gerekiyor. Soruları farklı standartlar üzerinden formüle etmek mümkün: Ülkedeki yasal mevzuat, uluslararası normlar, insan hakları ölçütleri gibi. Hangi standardın seçildiği, bir sorunun nasıl sorulacağını değiştirir. Örneğin, kadınların bir belediyenin yönetiminde temsili üzerine bir soru, %50 eşit temsil olup olmadığı üzerinden sorulabileceği gibi kadın kotası olup olmadığı üzerinden de sorulabilir. **Biz, ILO 190'a dayanarak çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politika belgelerinin uygulanmasına ilişkin soru sorarken standardımızı feminist perspektifle belirledik.**²⁶ Dolayısıyla ILO 190'ın çerçevesini de politika belgelerinin taahhütlerini de feminist bakışın izin verdiği genişlikte, yani

22 Kadın Koalisyonu, "Kadın Koalisyonu: Stratejik Planlarda Olmazsa Olmazlarımız", 2024. <https://kadinkoalisyonu.org/wp-content/uploads/2024/09/KADIN-KOALISYONU-STRATEJIK-PLANLARDA-OLMAZSA-OLMAZLARIMIZ-2024-1.pdf>

23 Raoul Wallenberg Enstitüsü, "İnsan Hakları Kenti Gösterge Seti", Mart 2021: <https://rwistanbul.org/files/IHK%20GOSTERGELER.pdf>

24 CEİDizler, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Veri ve Göstergeler", 2021: <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitligine-duyarli-veri-ve-gostergelerpdf.pdf>

25 Dört Mevsim Yaşam Boyu Oyun ve Öğrenme Derneği, "Kentime Değer: Yerel Yönetimler için Gençlik Göstergeleri", Haziran 2023: https://dortmevsimood.org/wp-content/uploads/2023/07/DORTMEVSIM_GenclikGostergeleri-2.pdf

26 Bu standardı bu biçimde belirleme konusunda bize fikri ve cesareti veren İlknur Üstün'e teşekkür ederiz.

eldeki veya “erişilebilir görünen” standartlar üzerinden değil, “ulaşılması gereken” standartlar üzerinden ölçmeye yönelik bir tutum geliştirdik. Bu nedenle sormayı seçtiğimiz sorular, bir belediyede, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan, kadınlara yönelik ayrımcılık kadar transfobi ve homofobi dahil, her türlü şiddet ve tacizin ve buna zemin sağlayan koşulların ortadan kaldırılması için ne tür uygulamalar olduğuna veya olmadığına dair. Böylece, yalnızca yaptırım mekanizmasına sıkışmayan bütünlüklü bir politikaya ilişkin fikir vermeyi de amaçladık.

Gösterge setimiz **7 başlıktan** oluşuyor:

4 gösterge ve 1 alt gösterge içeren ilki **“tanımlar”** üzerine ve doğrudan politika belgesinin şiddeti, çalışma yaşamını, belge kapsamına giren çalışanlarını nasıl tanımladığına, bu tanımların ILO 190’daki çerçeveye uyumlu olup olmadığına odaklanıyor.

3 gösterge ve 3 alt gösterge içeren ikincisi **“yönetim kademesinde eşitlik ve iş bölümü”** üzerine ve şiddet ve tacizin önlenmesiyle yönetim ve karar verici pozisyonlarda eşitlik/eşitsizlik arasında bir bağ kuruyor.

Üçüncüsü, **“kadınların, LGBTİ+ların işe, iş yerine erişimi”** üzerine, **11 gösterge ve 24 alt gösterge**den oluşuyor. Bu başlıkta, kadınların ve LGBTİ+ların işe erişimi önündeki engeller, yani ayrımcılığa maruz kalma durumu ve endişesi, ev işi ve bakım emeği yükü, işyerine ulaşım, işyerinde tuvalet gibi fiziksel koşullar üzerine sorular soruluyor. Bu biçimiyle bu bölüm, çalışma yaşamında eşitsizliğe sebep olan maddi koşullara odaklanıyor.

5 gösterge ve 17 alt gösterge içeren dördüncüsü, **“şiddete, tacize karşı politika ve mekanizmanın varlığı ve bilinirliği”** üzerine; burada doğrudan politika belgelerinin taahhüt ettiği başvuru mekanizmasının işleyişine, alınan başvuru sayısı ve sonuçlandırma biçimlerine, ayrıca hem politikanın hem mekanizmanın çalışanlara ne biçimlerde duyurulduğuna ilişkin sorular soruluyor. Bir önceki başlığın ardından gelmesiyle, taciz ve şiddet başvurusu alan bir mekanizmanın varlığı kadar eşitsizliğe sebebiyet veren maddi koşulların ortadan kaldırılmasının önemli olduğunu görünür kılmayı amaçlıyor. Yani bu gösterge seti, kurgulanma biçimiyle, burada izlemesi yapılan şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politikanın yalnızca bir başvuru mekanizmasına indirgenemeyeceğini de gösteriyor. Bu mekanizmaları bütünlüklü bir politikanın parçası olarak görmeye ve mekanizmanın varlığını salt bir yaptırım aracı değil aynı zamanda – örneğin, mekanizmayı etkili duyurmak yoluyla – önleyici bir çalışma olarak düşünmeye çağırıyor.

7 gösterge ve 6 alt göstergeden oluşan ve **“yapısal eşitsizliğe karşı önleyici tedbirler”** üzerine olan altıncı başlık da bununla bağlantılı. Ev ile işyerini birbirinden kopuk görme anlayışından başka türüsünün mümkün olduğunu gösteren bu bölüm, belediyenin ev içi şiddete ilişkin verdiği desteklerle, boşanan veya ebeveyn olan çalışanlarını destekleme biçimleriyle, izin politikalarıyla, HPV aşısıyla, regl dönemine yönelik tutumuyla çalışma yaşamında şiddetin önlenmesi arasında bağ kuruyor.

3 gösterge ve 5 alt göstergeden oluşan beşinci başlık ise tüm politika belgelerinde ve yerel yönetim faaliyetlerinde çokça vurgulanan **“eğitim”** üzerine. Sadece toplumsal cinsiyet eğitimlerinin yapıp yapılmadığını ölçmenin yetersiz olduğu fikrinden hareketle, eğitimlerin etkisini ölçmek için belediye içerisinde bir çalışma olup olmadığını, özelleştirilmiş eğitimlerin verilip verilmediğini soruyor.

Son olarak, “**izleme ve değerlendirme**” üzerine olan ve **3 gösterge ile 4 alt gösterge** içeren yedinci başlık, şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politikalara ilişkin bir izleme mekanizması tarif edilip edilmediğine, politikayı buna bağlı güncelleme hedefi olup olmadığına odaklanıyor.

Toplam 36 gösterge ve 60 alt gösterge üzerinden yapılan bu izleme çalışmasını masa başı tarama, bilgi edinme dilekçeleri ve ziyaret yaparak birebir görüşmeler yöntemiyle yürüttük. Masa başı tarama kapsamında belediyenin şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politika belgesini, yönergesini, stratejik planını, mevcut eylem planlarını (Yerel Eşitlik Eylem Planı gibi), performans programını ve faaliyet raporlarını inceledik. Bu belgelerin hepsine derli toplu olması için sitemizde yer verdik.

Belgelere bakarken öncelikle 2025–2029 stratejik planlarını genel olarak “toplumsal cinsiyet eşitliği” açısından değerlendirerek başladık. Vizyon, misyon, stratejik amaçlar ve hedeflerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ele alınıp alınmadığına, eğer alınıyorsa bununla belediyelerin kurumsal politikası ve bir işyeri olarak işleyişi arasında bir bağ kurulup kurulmadığına baktık. Bunu yaparken de 2020–2024, yani bir önceki dönem stratejik planlarıyla karşılaştırmalı olarak yaklaştık. **Genel olarak yapabileceğimiz bir tespit, toplumsal cinsiyet eşitliğinin stratejik planlarda yer alıyorsa eğer, sosyal hizmetin bir alt başlığı olarak ve dezavantajlı gruplara hizmet bağlamında yer aldığı, genel anlayışa ve özellikle de kurumsal dönüşüme pek de sirayet etmediğidir.**

Örneğin, Bornova Belediyesi’nin stratejik planının vizyon veya misyon kısımlarında “toplumsal cinsiyet eşitliği”ne bir referans olmadığını görüyoruz; 6 stratejik amacının ise bir tanesi, yani 4 numaralı “Sosyal Katılım ve Refah” amacının altında, Stratejik Hedef 4.3: “Kent yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek, kadınların toplumdaki konumlarını güçlendirmek ve belediye hizmetlerinde buna uygun projeler geliştirmek ve uygulamak,” şeklinde ifade ediliyor. 1 numaralı “Kurumsal Gelişim” amacı altında ise toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya, kurum içinde şiddet ve tacizi önleyerek eşitlikçi bir çalışma ortamı yaratmaya dair herhangi bir ifade bulunmuyor, daha çok binalarda bakım onarım, dijitalleşme gibi başlıklar yer alıyor. Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi’nin imzalanmasından önce hazırlanan 2020–2024 stratejik planıyla bu açıdan hiçbir fark olmadığı anlaşıyor. Ayrıca, 2022–2024 Yerel Eşitlik Eylem Planı’nda, 4 numaralı eylemin “Belediyenin Stratejik/Kurumsal Belgelerine Toplumsal Eşitliği Farkındalığının Entegre Edilmesi” olmasına ve burada “Belediyenin stratejik plan çalışmalarında müdürlüklerin hazırladığı performans programlarına toplumsal eşitlik gözetilerek hedeflerin dahil edilmesinin sağlanması” (4.3.2) şeklinde bir faaliyet tarif edilmesi çok önemli olmasına rağmen, bunun bir sonraki stratejik planda ciddi bir yansıması tespit edilemiyor.

Konak Belediyesi’nin ise Vizyon kısmının altında “Temel Değerler” başlığında toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu bulunuyor. Bir önceki, yani 2020–2024 stratejik planında “toplumsal cinsiyet eşitliği” ibaresi hiç geçmezken yeni stratejik planda dört kere geçiyor. Ancak bu planda da büyük oranda 7 stratejik amaç içerisinde tek bir amaç/faaliyet altına sıkıştırılmış olduğunu görüyoruz, bu da “Kırılgan Nüfus” ile ilişkilendirilen faaliyet alanı (5 numaralı alan). Stratejik Hedef 5.2, “Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınlar ile kız çocuklarının her düzeyde güçlenmeleri için programlar ve politikalar oluşturularak uygulanacaktır,” şeklinde ifade ediliyor. “Ortak Yaşam” üzerine olan 3 numaralı alanda, “toplumsal cinsiyet eşitliği” ibaresi bulunmaksızın yol düzenlemelerine dair hedef geliştirilirken özellikle kadınların yol güvenliğinin sağlanmasına ilişkin bir vurgunun yer alması olumlu. Çünkü sosyal hizmet haricinde bir alanda da toplumsal cinsiyetin nasıl belirleyici olduğu üzerine düşünüldüğünü gösteriyor, daha bütünlüklü bir bakışa kapı aralıyor. Bu değişim, Konak Belediyesi’nin 02.09.2024 tarihinde imzaladığı Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) “Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı” ile de uyuma

dair adımlar atıldığını gösteriyor. Çünkü burada da “toplumsal cinsiyet bakış açısının yerel ve bölgesel yönetimlerin tüm faaliyetlerine dahil edilmesi (...) toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara dahil edilmesi” şeklinde bir ilke bulunuyor. Ama yine “Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi” üzerine olan 2 numaralı faaliyet alanı/amaç kısmı, toplumsal cinsiyet eşitliğini veya şiddet ve tacizin önlenmesini içermiyor, buna özel bir vurgu yapmıyor.

Antalya Büyükşehir Belediyesi’nin ise stratejik planının vizyon, misyon ve temel ilke ve değerler bölümlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği haricinde genel bir eşitlikçilik ifadesi bile yer almıyor. Burada tariflenen 8 stratejik amaç ve altındaki hedeflerde de “toplumsal cinsiyet eşitliği” bulunmuyor. Ancak “Sosyal Hizmet” başlıklı 6. amacın altında, “Sosyal destek hizmetleri alanında yetişkinlerin, yaşlıların, engellilerin, kadınların, gençlerin ve çocukların yaşam standartlarını yükseltmek, sosyal hayata aktif katılımlarını sağlamak” olarak ifade edilen Stratejik Hedef 6.3. bağlamında, altta “toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın yetersiz olması” şeklinde bir tespit bulunuyor. Bunun haricinde “toplumsal cinsiyet eşitliği” metinde geçmiyor. Yine “Kurumsal Kapasite” adlı bir stratejik amaç tarifleniyor ve burada “İnsan kaynakları yönetimini kurum vizyonu ve kültürü doğrultusunda geliştirmek” deniyor; ancak kurum vizyonunda da toplumsal cinsiyet eşitliğine veya şiddetsiz ve tacizsiz bir çalışma ortamı ve kent yaratmaya değinilmediği için, bu bakış açısı burada yer almamış oluyor.

Bu bağlamda stratejik planları incelerken kurumsal gelişim ve kapasite kısımlarına, hizmet içi eğitim ve toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine ilişkin kısımlarına ve kreş veya yaşlı bakımı konusunda verilen hizmetlere (bunların kurum çalışanlarına da verilir verilmediğine) detaylıca baktık. Stratejik planların ardından, kreş veya kurum personeline toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi gibi başlıklara bütçe ayrılıp ayrılmadığını görmek için 2021 yılından itibaren olan performans programlarını inceledik. Stratejik planlar, yerel seçimlerin ardından 6 ay içerisinde hazırlanıyor. Performans programları ise yıllık yazılıyor ve uygulanacağı yıldan bir önceki yılın sonuna doğru, sonbahar aylarında Belediye Meclisi tarafından kabul ediliyor. Bu da 2025 performans programlarının 2024 yılının sonbaharında, 2024 performans programlarının ise 2023 yılı sonuna doğru hazırlandığı anlamına geliyor. Dolayısıyla, yalnızca 2025 yılı performans programları son dönem stratejik plana ilişkin olduğu ve seçimden sonra hazırlandığı için özellikle bunlara yoğunlaştık, diğerlerini de karşılaştırma amaçlı dahil ettik. Faaliyet raporları ise aynı şekilde yıllık yazılıyor ama geriye dönük olarak yazıldığı için, örneğin 2024 yılının faaliyet raporu 2025 yılının Nisan ayında yayınlanıyor. Hem performans programlarında bir önceki yılın performans göstergelerinin ne ölçüde gerçekleşip gerçekleşmediğine hem de bunların faaliyet raporlarındaki yansımalarına bakarak bunları belediye ziyaretlerinde sorduğumuz sorulara entegre ettik ve yüz yüze görüşmelerde elde ettiğimiz bilgilerle karşılaştırdık.

Bununla beraber belediyelerin Yerel Eşitlik Eylem Planları’nın da stratejik planlarla ne ölçüde uyumlu olduğuna ve özellikle şiddet ve tacizi önleme ve kurum içinde eşitlik sağlama hedefini içerip içermediğine de baktık. Konak, Bornova ve Antalya Büyükşehir Belediyeleri’nin üçü de izleme yaptığımız sırada yeni dönem Yerel Eşitlik Eylem Planı geliştirme sürecindeydi. İnternette Bornova Belediyesi’nin 2022-2024 Yerel Eşitlik Eylem Planını, Antalya Büyükşehir Belediyesi’nin 2023-2025 Yerel Eşitlik Eylem Planı ve 2023 yılı için bu planın Gerçekleşme Raporu’na (yani izlemesine) erişebildik. Genel olarak bu planlar ile stratejik planların birbirinden bağımsız ve hedeflerin de uygulamasının da izlemesinin de birbiriyle entegre olmayan şekilde ilerlediğini gözlemledik. İzlememizin çıktılarını değerlendirdiğimiz bir sonraki bölümde burayı detaylandıracağız.

Sonrasında, 6’sı kadın örgütleriyle, 3’ü sendikalarla, 10’u belediyelerle olmak üzere toplam 19 adet görüşme yaptık. Bunların 8’i zoom üzerinden, 11’i ise yüz yüzeydi. Yüz yüze görüşmelerimiz kapsamında Antalya

Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneğini ve İzmir Kadın Dayanışma Derneğini ziyaret ettik. İzmir’de Tüm Bel-Sen 1 no.lu Şube ile, Ankara’da ise DİSK Genel İş Sendikası Toplu İş Sözleşmeleri Daire Başkanı’yla görüştük. Belediyeler açısından da Bornova Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü’nden dört katılımcı ile bir izleme görüşmesi yaptık. Bunun yanı sıra, Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü’nden 2 kişi, Kültür İşleri Müdürlüğü’nden 2 kişi, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü’nden 1 kişi, Temizlik İşleri Müdürlüğü’nden 1 kişi ve Müze Müdürlüğü 2 kişi olmak üzere 5 ayrı müdürlüğün katılımıyla bir odak grup görüşmesi yaptık. Konak Belediyesi’nde de Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü’nden iki kişi ile görüştük. Ayrıca buradaki bir Mutlu Çocuklar Oyunevi’nde hem öğretmen hem de güvenlik olmak üzere iki personelle görüşme yaptık. Antalya Büyükşehir Belediyesi’nde Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürü ile Kadın Danışma Merkezi Birim Sorumlusu’yla görüştük. Burada ikinci bir görüşmeyi de Sosyal Hizmetler Daire Başkanı ile yaptık. Ayrıca Antalya Konyaaltı Belediyesi’nde Eşitlik Birimi çalışanları ve Belediye Başkan Yardımcısı’yla bir araya geldik. Zoom görüşmelerimiz, yine Antalya Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneğini ve İzmir Kadın Dayanışma Derneği ile Bornova ve Konak Belediyeleri’nin Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlükleri’nin yanı sıra Bodrum Kadın Dayanışma Derneği, DİSK Genel İş Sendikası Araştırma Dairesi’nden Özgün Millioğulları ve Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği’nden iki kişiyle oldu.

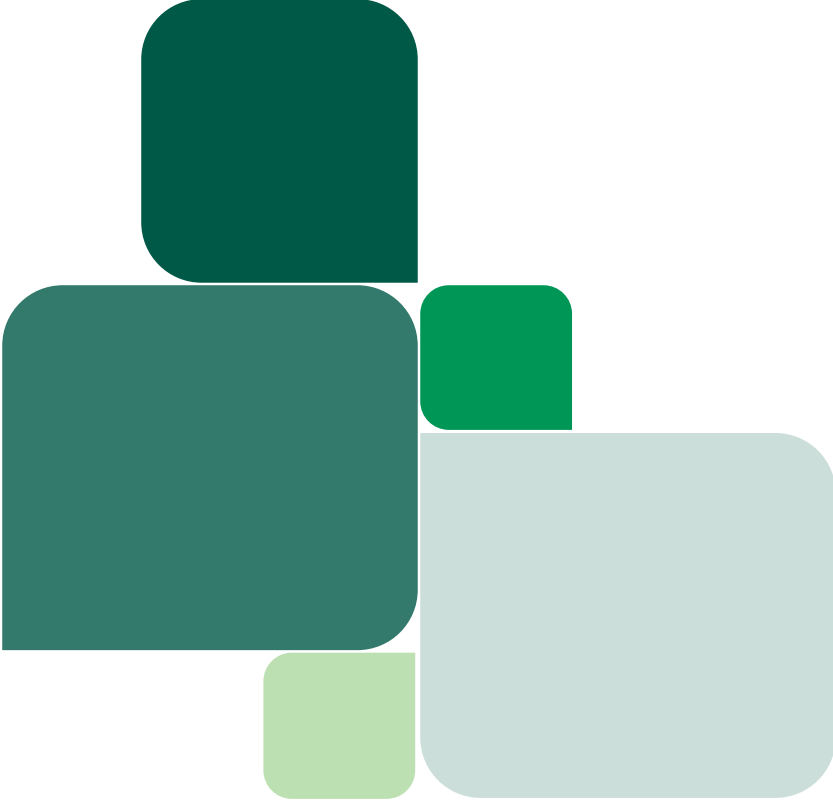
Çalışmaya başladığımızda, buraların politika belgelerinin yayınlanmasının üzerinden henüz bir buçuk yıl geçtiğini göz önüne alarak, bu çalışmanın söz konusu politika belgelerini somutlama ve hayata geçirme konusunda destekleyici olmasını umduk. Sorduğumuz soruların çoğunun cevabının “hayır” veya “yok” olacağını öngörerek, belediyelerle yaptığımız bu görüşmelerde amacımız yalnızca bir tespitte bulunmak değil, dernek olarak kadın hareketi içerisinde bugüne kadar biriktirdiğimiz deneyimlerden faydalanarak uygulamayı kolaylaştıracak deneyim paylaşımları, benzer örneklerin nereden bulunabileceği, ne gibi sıkıntıların yaşanabileceği konusunda destekleyici ve güçlendirici bir çalışma yapmak oldu. Bunu feminist bir izlemenin önemli bir temeli ve politik sorumluluğumuz olarak gördük. Tam da bu nedenle, izleme sonuçlarına dair bir tablo hazırlamamıza ve görülebilmesi için ekte yer vermemize rağmen, göstergeler üzerinden elde ettiğimiz sonuçları bir sonraki bölümde var/yok şeklinde ve sayısal olarak listelemek yerine bir genel anlatımın parçası olarak sunmayı tercih ettik. Bu görüşmeler sırasında, izlemesini yaptığımız tüm belediyelerde örneğin işyerinde taciz ve şiddet konusunu işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerine dahil etmek, görünür yerlere politika belgesine dair bilgilendirici içerikler asmak, web sitelerinde yer vermek, somut bir uygulama yönergesi oluşturup belediye meclisinden geçirmek gibi türlü önerilerimiz dikkate alındı. Muğla Büyükşehir Belediyesi’nin yönergesinden haberdar olmayan belediyelerle bir örnek olarak bunu ve Adana Büyükşehir Belediyesi’nin Belediye Meclisi kararını paylaştık. Başka yerel yönetimlerin deneyimlerinden faydalanmanın birbirleri için önemini gördük. Elbette bunların da gelecekte ne ölçüde hayata geçirileceği ancak yeni bir izleme çalışmasıyla tespit edilebilir, ama burada izleme yaparken kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ve şiddet ve tacizi önlemeye yönelik çalışma yapanları güçlendirmeyi temel alan bir yaklaşım benimsediğimizi vurgulamak isteriz.

Bunu yaparken kimi engel ve kısıtlarla da elbette karşılaştık. En temel engel Türkiye’deki politik baskı atmosferi ve bunun yerel yönetimlere yansımaları oldu. Daha önce ifade ettiğimiz üzere, izlemeyi planladığımız belediyelerden birine (Şişli Belediyesi) kayyım atandı, bir diğeri ise belediye başkanı (Antalya Büyükşehir Belediyesi) tutuklandı. Yaşanan baskı atmosferi, başkanı tutuklanmayan ve kayyım atanmayan belediyelerde ise bir temkinli olma halini ve bu temkin çerçevesinde, zaten çoğunlukla öncelik olamayan, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu yer yer geride bırakabilmeyi beraberinde getirdi. İstanbul Sözleşmesi’nden çıkılma süreciyle birlikte “toplumsal cinsiyet eşitliği” tabirinin merkezi hükümet tarafından sakıncalı ilan edilmesi ve tüm belgelerden çıkarılması, bunun bir LGBTİ+ düşmanlığıyla ele gitmesi, buna ilişkin yerelde politika üretenleri zor bir durumda bıraktı, önyargılı olanların ise elini

güçlendirdi. Örneğin çoğunluğun CHP’de olduğu belediyelerde bile, geçmiş yönetimde bir müdürün belediye meclisine götürülen bir metinde “sorun çıkmasın diye” toplumsal cinsiyet eşitliği ibarelerinin çıkarılmasını isteyebildiğini dinledik. Benzer şekilde, stratejik planlarda da yazan toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmeye çalışılırken farklı müdürlüklerde telefonları açan erkek personellerin, “Toplumsal cinsiyet eşitliği mi? Ha o cinsellikle, LGBT’yle mi alakalı?” diyerek gelmediğini öğrendik. Yani **hükümetin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumu, belediyelerde bu konuda politikaların geliştirilmesine, geliştirilen politikanın hayata geçirilmesine ve yüksek perdeden savunulmasına olumsuz yönde etki edebiliyor**. Bir de üstüne belediye başkanları ve çalışanları tutuklanırken “Şimdi bununla mı uğraşacağız?” gibi bir isteksizlik yaratabiliyor.

İkinci bir temel engel ve kısıtlama ise genel olarak bilgiye ulaşma zorluğu ve ulaşılan bilginin ise oldukça muğlak olması oldu. Çokça söylediğimiz üzere belediyelerin web sitelerinde imzaladıkları politika belgelerini, hatta kimi zaman yerel eşitlik eylem planlarını dahi bulmak kolay değil. Çalışanların cinsiyet dağılımı gibi son derece temel bir veriyi edinmek bile farklı çalışma statülerinin zaman zaman bu sayılara dahil edilmemesi, örneğin personelin çoğunluğunu oluşturan iştirak şirketi çalışanlarının sayısının kolayca erişilebilir olmaması sebebiyle zor. Öte yandan da kâğıt üzerinde var olan ama esasında işleymeyen kimi yapılar ülkemizin gerçeği olduğu için, örneğin stratejik plana baktığınızda bir Kadın Danışma Merkezi’nin var olduğunu düşünebilirsiniz ancak gerçek hayatta bu tam olarak böyle olmayabilir. Tam da bu sebeple, göstergeleri hazırlarken aslında çok kritik bir soruyu koymadığımızı ancak ziyaretleri yaptıktan sonra fark ettik: o da söz konusu politika belgesinin gerçekten var olup olmadığı. Kimi eşitlikçi uygulamaların politika belgelerinden bağımsız olarak, bazen Toplu İş Sözleşmeleri kapsamında bazen kişilerin inisiyatifleri kapsamında hayata geçtiği yerel yönetimlerde, sorduğumuz kapsamlı soruların cevapları bu nedenle sıklıkla “var ama yok” veya “yok ama var” şeklinde oldu. Yani kimileri var – ama tam yok veya tam olarak bu bağlamda yok. Bu da derli toplu bir bilgi edinmeyi de bunu analiz etmeyi de öneri geliştirmeyi de zorlaştıran muğlak bir zemin yaratıyor. Ama bu muğlak zemin aynı zamanda mücadeleye, yıllar süren çabalarla pozitif bir değişim yaratmaya elbette açık ve bu çabayı gösteren hem belediyelerde hem kadın örgütlerinde mücadele eden sayısız kadın var. Görüşmelerde bir belediyede çalışan bir kadın arkadaşımızın ifade ettiği üzere:

“ Bu planlar hazırlanırken çok büyük bir keyifle hazırlanıyor ama uygulamada maalesef, her şeyde olduğu gibi, birçok sorun ve sıkıntıyla karşılaşılabiliyor. Olsun, biz hiçbir zaman yılmadık; baktık tökezliyoruz, olsun dedik, kalkalım, başka bir yoldan devam edelim.”



GÖSTERGELERİN ÇIKTILARI



BAŞLIK 1: Belgenin içeriği ve tanımların ILO 190 ile uyumlu olup olmadığı

Bu ilk kategorimiz, doğrudan politika belgesinin şiddeti, çalışma yaşamını, belge kapsamına giren çalışanlarını nasıl tanımladığına, bu tanımların ILO 190'daki çerçeveye uyumlu olup olmadığına odaklanıyor. ILO 190'ın çok önemli ve yeni bir çerçeve sunuyor olması, özellikle çalışma yaşamı tanımının genişliğinden, dolayısıyla kapsamından kaynaklanıyor. Sözleşme'nin ikinci maddesinde şöyle diyor: "1-Bu Sözleşme, ulusal hukuk ve uygulamalarla tanımlandığı şekilde çalışanlar ve iş sözleşmelerinden kaynaklanan statülerine bakılmaksızın çalışan kişiler, stajyer ve çıraklar dahil eğitimdeki kişiler, istihdamı sonlandırılan işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar ve bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyleri de kapsayarak çalışma yaşamındaki işçileri ve diğer kişileri korur. 2-Bu Sözleşme hem kayıtlı hem de kayıt dışı ekonomideki, ister özel ister kamu, ister kentsel ister kırsal alanlarda olsun tüm sektörlerde uygulanır." Üçüncü madde ise şu şekilde devam ediyor: "Bu Sözleşme; (a) kamusal ve özel alanları içererek, çalışma yeri olan işyerlerini, (b) işçinin ücretinin ödendiği, dindendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerleri, (c) işle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri, (d) Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen, (e) işveren tarafından sağlanan konaklama, ve (f) işe gidiş-gelişi içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize uygulanır."

Biz de, bu geniş kapsamdan yola çıkarak bu başlık altında, belediyelerde imzalanan Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgelerinin iştiraklerde çalışanları, varsa stajyerleri, belediyeye hizmet sağlayanları da kapsayıp kapsamadığını, mesai saatleri dışında ama yine de iş ilişkisi üzerinden yapılanların da başvuru konusu olup olamadığını, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi ILO 190'dakine uygun olarak toplumsal cinsiyet temelinde tarif edip etmediğini, belediyenin ILO 190 ile uyumlu biçimde şiddet ve tacizi bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu olarak görüp görmediğini, görüyorsa bu konuda ne yaptığını sorduk.

• Antalya Büyükşehir Belediyesi

İzleme çalışmasına başladığımız sırada, Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi" web sitesinde – haberler bölümünde ve çok görünür şekilde olmasa da – aratılınca bulunabiliyordu. Şu anda aratıldığında aynı sayfa hata veriyor ve bulunamıyor. Bu nedenle soruların cevaplarını daha öncesinde bulup dosyaladığımız politika belgesinde arıyoruz.

Politika belgesinin amaç kısmında, "Çalışma yaşamı içerisinde iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve taciz vakaları karşısında unvanları ve statüleri ne olursa olsun tüm çalışanlarına, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsayacak şekilde her türlü şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlanmasını amaçlar," deniyor. Dolayısıyla açıkça farklı çalışma

statüleri listelenmese de, burada “unvan ve statüleri ne olursa olsun” ibaresinden belgenin böyle bir kapsamı olduğunu anlıyoruz. Aynı şekilde mesai saatleri dışında, işle ilgili iletişim veya işe geliş-gidişi içeren durumlar gibi ILO 190’daki kadar detaylı tanımlamalar yapılmasa da, “işle bağlantılı veya işten kaynaklanan” ifadesinden işyeri dışını da kapsadığı çıkarımını yapabiliriz. Politika belgesinin belediyeye hizmet sağlayanları da kapsadığına dair bir ibare yok. Ancak ilk maddede, “Tüm çalışanları için şiddet ve tacizden tamamen arındırılmış, insana yakışır güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı ve üçüncü taraf şiddet ve tacizi dahil her türlü şiddet ve taciz karşısında sıfır tolerans tutumunu teşvik etmeyi,” taahhüt ediyor. Burada üçüncü taraf şiddet ve tacizi, belediye personeli olmayan birinin şiddet ve tacizi olacağı için hizmet sağlayanlardan çalışanlara yönelecek bir fiili de elbette kapsayabilir. Ama, örneğin, Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği ile yaptığımız görüşmede açıkça onların Şiddete Karşı Tutum Belgeleri’nde kapsamın sadece çalışanlar değil, “işbirliği yapılan bütün iç ve dış paydaşlar, mal ve hizmet satın alınan firmalar” olduğu belirtilmişti. Burada ise böyle bir açıklığın olmadığını söyleyebiliriz. Yaptığımız izleme ziyaretinde de²⁷, belgenin tüm çalışan kategorisindekiler için kapsayıcı olduğu belirtildi. Mesai saati dışı durumlar için de böyle bir örnek yaşamadıklarını ancak kapsanacağını düşündükleri eklendi.

Politika belgesinde şiddet ve taciz, “fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditler” şeklinde tanımlanıyor ve “toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi” de içeriyor. Bu açıdan ILO 190 ile uyumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca “cinsiyet temelli eşitsizlikleri, şiddet ve tacizi” insan hakları ihlali olarak kabul ediyor. Ancak şiddet ve tacizin toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklandığına dair herhangi bir tespit bulunmuyor, buna bağlı olarak taahhütlerinde de bu eşitliği sağlamaya yönelik maddeler tam anlamıyla yer almıyor. Yine de kısmen de olsa böyle bir bağlantı kuruluyor olmalı ki, temsil kademelerindeki kadın sayısını artırmak şiddet ve tacizi önleme bağlamında bir taahhüt olarak veriliyor. **Bu bağlantının daha açıkça kurulması, politikanın daha geniş ve bütünlüklü bir kapsama sahip olmasını, örneğin şiddet ve tacizi önleme ile bakım yükünün eşitsiz biçimde kadınların üzerinde olmadığı koşullar sağlama arasındaki ilişkinin görülmesini sağlar.**

Son olarak, politika belgesinde “şiddet ve tacizin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğunu kabul ederek, ev içi şiddeti de gözetken risk değerlendirmeleri yapmayı, önleme planları oluşturmayı” taahhüt eden bir madde bulunuyor. Bu da belediyenin şiddet ve tacizi bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu olarak gördüğünü gösteriyor. Ancak bununla ilgili neler yapıldığını sordüğümüzda aslında şu aşamada bir şey yapılmadığını öğrendik. Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü ile görüşmemizde, bu sorunun sorulmasının dahi zihin açıcı olduğu, bundan sonra işçi sağlığı ve güvenliği eğitimlerine taciz ve şiddetle ve bu politika belgesiyle ilgili bir bölüm eklenmesini, buna dair eğitim kapsamında personelin kısa da olsa bilgilendirilmesini talep edeceklerini söylediler. Daha sonra yapılacak bir izlemede gelişme olup olmadığı değerlendirilebilir.

• Bornova Belediyesi

Bornova Belediyesi’nin politika belgesi internet sitesinde bulunmuyor. İzleme ziyareti yaptığımızda öğrendiğimiz ise, bir önceki başkan döneminde imzanın atıldığı ve biraz atıl kaldığı, şimdi tam olarak belge içeriğine ulaşamadığı oldu. Ancak bu politikayı uygulama konusunda bir kararlılığın göstergesi olarak,

²⁷ Antalya Büyükşehir Belediyesi’ne izleme ziyareti, 26.06.2025

Antalya Büyükşehir Belediyesi örneğine bakılarak hazırlanan ve imzalanan metinde²⁸, Antalya Büyükşehir Belediyesi'ninkine ek olarak daha detaylı biçimde, kapsam şöyle tarifleniyor: "Bornova Belediyesi bünyesinde görev yapan tüm çalışanları (kadrolu, sözleşmeli, geçici personel), stajyerleri ve gönüllü çalışanları, belediyeye hizmet sunan yüklenici firma çalışanlarını kapsar." Ayrıca, "Politika, işyerinde meydana gelen, işle bağlantılı ya da işten kaynaklanan her türlü şiddet ve taciz vakasını kapsar," da deniyor. Şiddet ve tacizin tanımı Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin belgesindeki gibi yapılmakla beraber bir Tanımlar bölümü ekleniyor ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, "Bireyin cinsiyeti veya cinsiyet kimliği temel alınarak uygulanan her türlü ayrımcılık ve şiddet biçimidir," şeklinde tanımlanıyor. Bu açılardan bu taslak belgenin ILO 190 ile daha açıktan uyumlu olduğunu söylemek mümkün.

Bu belgede de Antalya'dakinde olduğu gibi, şiddet ve taciz bir "iş sağlığı ve güvenliği sorunu" olarak kabul ediliyor, ama buna ilişkin somut adımlar tariflenmiyor. Bunu görüşmemiz sırasında sorduğumuzda aldığımız cevap şöyle oldu:

☞ *Burada gördüğümüz bu soru üzerine gidip iş güvenliği uzmanıyla görüştük. Bize özel güvenliğe ya da Fen İşleri Müdürlüğü'ndekilere teknik alanlarla ilgili iş güvenliği eğitimi verdiklerini, ama onun içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği olmadığını söylediler. Böyle bir talep olmadığı için yapılmadığını ama yapılabileceğini söylediler. Yani bunu koyabiliriz sözünü aldık en azından."*

Dolayısıyla şimdiye kadar bu kapsamda böyle bir eğitim olmasa da, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi verenlerden sonraki eğitimler planlanırken koordineli çalışma sözü alındığını öğrendik. Bunun takibi yapılabilir ve eğer uygulaması yapılırsa etkisi gelecek izlemelerde değerlendirilebilir.

• Konak Belediyesi

Konak Belediyesi'nde de, Bornova Belediyesi'nde olduğu gibi "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi" web sitesinde bulunmuyordu. İzleme ziyaretimiz sırasında buna dikkat çekmemiz üzere belgenin oldukça erişilebilir biçimde, "Politika Belgeleri" başlığı altında, Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı" ile beraber yüklendiğini sevinerek gördük. Burada da Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde olduğu gibi "Çalışma yaşamı içerisinde iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan şiddet ve taciz vakaları karşısında unvanları ve statüleri ne olursa olsun tüm çalışanlarına, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de kapsayacak şekilde her türlü şiddet ve tacizden arındırılmış bir çalışma ortamı sağlanmasını amaçlar," deniyor. Şiddet ve taciz, "fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan, bir defaya özgü veya tekrarlanan bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamalar ya da bunlarla ilgili tehditler" şeklinde tanımlanıyor ve "toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi" de içeriyor. Ayrıca politika belgesinde "şiddet ve tacizin bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olduğunu kabul ederek, ev içi şiddeti de gözeten risk değerlendirmeleri yapmayı, önleme planları oluşturmayı" taahhüt eden bir madde bulunuyor.

Bu açıdan, aynı Antalya Büyükşehir Belediyesi'ndeki gibi, tüm çalışma statülerini kapsayan ve mesai saati dışında da "işle bağlantılı veya işten kaynaklanan" şiddet ve tacizi gündeme alan taahhütlerin olduğu, ancak bunların ILO 190'daki kadar kapsamlı bir biçimde detaylandırılmadığı, şiddet ve taciz

²⁸ Bornova Belediyesi'ne izleme ziyareti sırasında bizimle paylaşmıştır, 16.06.2025

ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasındaki bağlantının açıkça kurulmadığı ve işçi sağlığı ve güvenliği sorunu olarak kabul edilmesine rağmen somut olarak ne yapılacağının tarif edilmediği söylenebilir. Ayrıca, CEMR “Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı’nı” da imzalayan Konak Belediyesi’nin, burada yer alan “İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği” ve “Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet” maddeleri kapsamında da bir sorumluluğu olduğunu eklemek gerekiyor.

BAŞLIK 2: Yönetim kademesinde eşitlik ve iş bölümü

Bu ikinci kategorinin amacı, şiddet ve tacizin önlenmesiyle yönetim ve karar verici pozisyonlarda eşitlik/eşitsizlik arasında bir bağ kurmak. ILO 190, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin “fırsat eşitliğine yönelik bir tehdit” de olduğunu söyleyerek, şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasını çalışma yaşamında eşitliğin sağlaması bağlamında hedefliyor. Dolayısıyla bu şiddet ile eşitlik/eşitsizlik arasında bir bağlantı kuruyor. Türkiye’de de kadınlar çalışma yaşamına, bu raporun Giriş ve Arka Plan kısımlarında vurguladığımız üzere, son derece eşitsiz bir biçimde dahil oluyor. Bunun sebeplerinden biri ev içi emeğin eşitsiz bölüşümü yani cinsiyetçi iş bölümü iken birinin de şiddet ve taciz olduğunu belirtmiştik.²⁹ Kadınların istihdama girmesi kadar istihdamda kalabilmesi ve dolayısıyla yükselebilmesi de bu faktörler tarafından belirleniyor. Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği ve sendikalar ile yaptığımız görüşmelerden de anladığımız üzere, bu durum, kadınların tacize uğradıklarında kime başvuracaklarını, başvurularının nasıl değerlendireceğini de etkiliyor. Kadın sendika işyeri temsilcisinin ve sendika şube yönetiminin olmadığı, belediyelerde disiplin kurullarında ve birim amiri pozisyonlarında kadınların olmadığı koşullarda, kadınların tacizi anlatması dahi zorlaşabiliyor. Dolayısıyla tacizin önlenmesi ve yönetim, temsil, karar verici pozisyonlarda eşitlik bu açıdan da ilişkilenebilir.

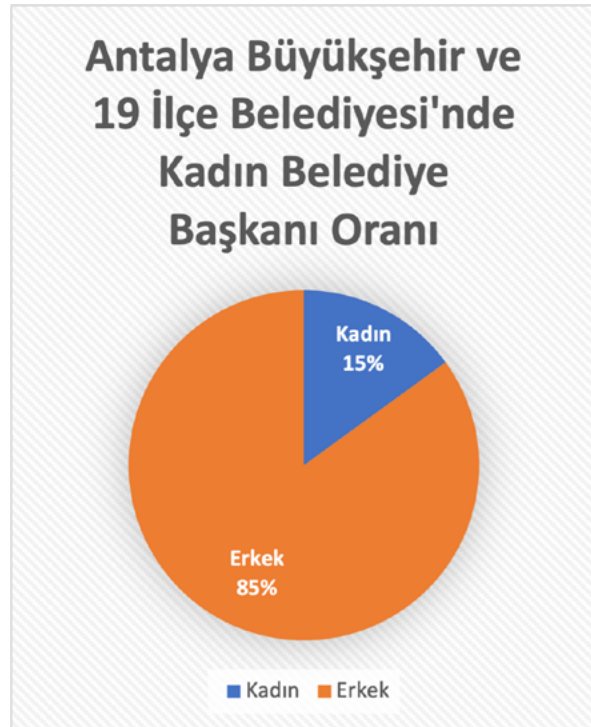
Biz de bu çerçevede, söz konusu politika belgelerinin aynı zamanda temsil ve karar verici pozisyonlarda tam bir cinsiyet eşitliğini (%50) sağlamaya yönelik bir hedef barındırıp barındırmadığını sorduk. Mevcut durumu anlayabilmek adına belediyelerde genel sekreter, genel sekreter yardımcıları, daire başkanı, müdür, birim ve merkez sorumluları vb. yönetici pozisyonlarında cinsiyet dağılımını sorarak bunun %50’ye çıkarılması için bir teşvik veya planlama, stratejik planda buna dair bir vurgu olup olmadığını inceledik. Bununla beraber belediyelerin birimleri, daire başkanlıkları, müdürlükleri ve merkezlerinde cinsiyet dağılımını sorarak işlerin “ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı” ve “ağırlıklı olarak erkeklerin çalıştığı” işler şeklinde yatay olarak ayrışıp ayrışmadığını, yani işyerinde bir tür cinsiyetçi iş bölümü olup olmadığını anlamak istedik. Teknik daire başkanları, birim veya müdürlüklerde kadınların ihtiyaçlarını gözetken düzenlemeler (örneğin, itfaiyeci kadınlar için soyunma odaları, sokak süpürgesinde çalışan kadınlar için tuvalet) olup olmadığını da bu kapsamda sorduk.

29 Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği, “Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikalar Sorun alanları ve destekleyici adımlar”, Aralık 2025: <https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/calisma-yasaminda-cinsiyet-esitligine-yonelik-kurumsal-politikalar/>

• Antalya Büyükşehir Belediyesi

Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi, "temsil kademelerinde daha fazla kadının yer almasını teşvik etmeyi, cinsiyet dağılımında adaleti gözetmeyi" taahhüt ediyor. **Bu hedef, bizim sorduğumuz biçimiyle tam bir eşitliği sağlamaya, kadınların %50 temsiline yönelik değil, eşitlik yerine adaleti temel alıyor ve sayıları eşitlemek yerine kadın sayısını artırmaktan söz ediyor. Elbette böyle bir hedefin varlığı olumlu olsa da yeterli olmadığını belirtmemiz gerekir.**

Yine bu bağlamda mevcut duruma baktığımızda, Büyükşehir Belediye başkanı ve toplam 19 ilçe belediye başkanından 3'ü kadın (Korkuteli, İbradı ve Akseki Belediye Başkanları). Adalet ve Kalkınma Partisi'nin 2 ilçe belediyesi, Milliyetçi Hareket Partisi'nin 1 ilçe belediyesi, Cumhuriyet Halk Partisi'nin ise 16 ilçe belediyesi ve büyükşehir belediyesi bulunuyor. AKP'nin 2 belediye başkanından biri kadinken, CHP'nin 17 belediye başkanından ikisi kadın. Bir önceki dönemde hiç kadın belediye başkanı bulunmadığı düşünülecek olursa sayının üçe çıkarılmış olması elbette çok ciddi bir artış, ama bu yükselişin sürmesini umarak **oranın şimdilik %15'de kaldığını belirtmemiz gerekir.** Web sitesine bakarak Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin Belediye Meclisi'ndeki tabloyu da değerlendirmek mümkün. 73 CHP'li, 23 AKP'li, 10 MHP'li, 3 Demokrat Partili, 3'ü de Bağımsızlardan oluşan Belediye Meclisi'nde CHP'den 10, AKP'den 2 kadın bulunuyor. **CHP'li Belediye Meclisi üyelerinin %13,7'si kadın %86,3'i erkek iken AKP'li Belediye Meclisi üyelerinin %9'u kadın ve %91'i erkek. MHP, DP ve Bağımsızlar arasında hiç kadın yok. Toplam kadın oranı %11'de kalıyor.**



Şekil 3 ve 4: Antalya iline ilişkin 2024 Yerel Seçim Sonuçları üzerinden oluşturulmuştur.

Belediyede genel sekreter, genel sekreter yardımcıları, daire başkanı, müdür, birim ve merkez sorumluları vb. yönetici pozisyonlarında cinsiyet dağılımına bakıldığında, genel sekreterin kadın olduğunu görüyoruz. Bu, başkandan sonra en yetkili karar vericinin kadın olduğu anlamına geliyor. Yaptığımız

izleme ziyaretinde³⁰ edindiğimiz bilgiye göre, toplam 144 yöneticinin 40'ı kadın. Web sitesine bakınca bu yöneticilerin bir kısmı farklı şube müdürlüklerine vekaleten de atandıkları, yani bir yönetici zaman zaman birden fazla şube müdürlüğünün başında olduğu için 172 yönetici pozisyonu olduğunu görüyoruz. 4 genel sekreter yardımcısından birinin kadın olduğunu, 1 teftiş kurulu başkanı, 1 iç denetim birimi başkanı ve 1 hukuk müşavirinden yalnızca hukuk müşavirinin kadın olduğunu, 30 daire başkanlığından 10'unun kadın, 134 şube müdürlüğünden de 31'inin başında kadınlar olduğunu tespit edebiliyoruz. Buna göre yöneticilerin %27,8'i kadinken yönetici pozisyonların da %25,5'inde kadınlar bulunuyor. Şube müdürlüklerinde oran %23'e düşerken daire başkanlıklarında ise bu oran üçte bire yükseliyor. Bu **atanan yönetici pozisyonlarında kadın oranlarının, belediye meclisi ve başkanlıkları gibi seçimle gelinen temsil pozisyonlarındaki kadın oranlarından hatırı sayılır bir biçimde yüksek olduğunu görmek mümkün**. Elbette seçimle gelinen pozisyonlarda kurum politikasıyla eşitliği sağlamak daha zor. Burada siyasi partilerin adaylık politikalarının devreye girdiğini belirtmek gerekir.

Genel sekreter, yardımcılar, daire başkanları, müdür ve birim amirleri gibi yönetici pozisyonlarında kadınların oranını %27,8'den %50'ye çıkarmaya dair bir teşvik ve planlama stratejik planda bulunmuyor. Ancak 2023-2024 Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda 4. Eylem olan "Kurumsal Dönüşüm" başlığında 3.1 numaralı hedef "Personel istihdamı ve atamalarda cinsiyet dengesinin gözetilmesi"; bunun göstergelerinden biri olarak "Kurum içi atamalarda kadın kotasının uygulanarak idari kadrolardaki kadın sayılarının artırılması" (Eylem Göstergesi 3.1.2.) listeleniyor. 2023 Yılı Yerel Eşitlik Eylem Planı Gerçekleşme Raporu'nda bu göstergeye dair herhangi bir izleme verisine yer verilmediğini görüyoruz.

Antalya Büyükşehir Belediyesi'ne yaptığımız izleme ziyaretinde ve akabinde yaptığımız bilgi edinme başvurusunda belediyelerin birimleri, daire başkanlıkları, müdürlükleri ve merkezlerinde cinsiyet dağılımına dair bir veri edinemedik. Dolayısıyla teknik işlerde erkekler, sosyal işlerde kadınlar şeklinde bir yatay ayrışma yaşanıp yaşanmadığını sayısal olarak bilmiyoruz. Ancak Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü ile yaptığımız görüşmede şu aktarıldı:

“Bizde ambülans şoförü olsun, ulaşımdaki şoför arkadaşlar olsun, mimar, mühendis, Fen İşleri'nde çalışanlar – yani erkek işi olarak görülen işlerde kadın çalışanlarımızın sayısı iyi. Ona dikkat ediyoruz en azından, başkanımızın böyle bir projesi de var. İtfaiye Daire Başkanlığı'nda kadın çalışanlarımız var, Ulaşım'da var, Park ve Bahçeler'de var. Oranlarını net söyleyemem.”

Antalya Büyükşehir Belediyesi İşletme ve İştirakler Daire Başkanlığı'nın bilgi edinme başvurumuza cevaben 11 Aralık 2025'te sunduğu tabloda ise (bu raporda 3. Başlık altında yer almaktadır), örneğin **Antalya Ulaşım Hizmetleri Petrol Sanayi ve Ticaret A.Ş. gibi ulaşımdan sorumlu personelin bulunduğu alanda kadın sayısının 57'de, kadın oranının ise %13,87'de kaldığını görüyoruz**. İtfaiye Daire Başkanlığı'nda çalışanların masa başında mı sahada mı çalıştığı, çalışma alanlarının ihtiyaçlarına göre düzenlenip düzenlenmediği, örneğin kadın soyunma odası ve tuvaletleri olup olmadığı gibi sorularımızı sorabilmek için İtfaiye Daire Başkanlığı'ndan kadınlarla görüşmeye çabaladık, ancak orada bulunduğumuz dönemde çıkan yangınlar nedeniyle bu görüşme yapılamadı. Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü'nün aktarımı, soyunma odaları ve tuvalet gibi mekanların her personel için gerektiği şekilde düzenlendiği yönünde oldu.

30 Antalya Büyükşehir Belediyesi'ne izleme ziyareti, 26.06.2025

• Bornova Belediyesi

Bornova Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi de, Antalya'da olduğu gibi, "temsil kademelerinde daha fazla kadının yer almasını teşvik etmeyi, cinsiyet dağılımında adaleti gözetmeyi" taahhüt ediyor. Bu hedefin bizim sorduğumuz biçimiyle tam bir eşitliği sağlamaya, kadınların %50 temsiline yönelik olmadığını ama varlığının önemli olduğunu tekrar belirtiyoruz.

Mevcut duruma baktığımızda: Belediye başkanı bu dönemde de önceki dönemde de erkek. 2025-2029 Stratejik Planı'nda belirtildiği üzere, 24'ü CHP'li, 13'ü AKP'li üyesiyle toplam 37 kişiden oluşan Belediye Meclisi'nde, 3'ü CHP'de 2'si AKP'de olmak üzere toplam 5 kadın var. Yani **CHP'li Belediye Meclisi üyelerinin %87,5'i erkek, %12,5'i kadın iken, AKP'li Belediye Meclisi üyelerinin %85'i erkek %15'i kadın. Toplam kadın oranı ise %13,5.** Bir önceki döneme, yani 2020-2024 Stratejik Planı'na baktığımızda tablonun siyasi parti dağılımı açısından da cinsiyet dağılımı açısından da tamamen aynı olduğunu görüyoruz. Bu bize izleme ziyareti sırasında yaptığımız görüşmelerin birinde, **"Belediye çok kadın ama Belediye Meclisi çok erkek,"** şeklinde ifade edildi.

Belediyenin yönetim kademelerine ilişkin bilgi de 2025-2029 Stratejik Planı'nda bulunabiliyor. Örneğin 7 başkan yardımcısının 3'ü kadın, 4'ü erkek. Bilgi edinme başvurusu yoluyla³¹ öğrendiğimiz üzere daha sonra 1 başkan yardımcısı daha eklenerek bu sayı 3 kadın, 5 erkek şeklinde değişiyor. Bu kademedeki kadın oranının %37,5 olması eşitliğe yaklaşmak açısından önemli ama %50'nin altında. Stratejik plana göre belediyede 38 müdürlük bulunuyor, ama bunların müdürlerini internette bulmak mümkün değil. Bilgi edinme başvurusu yoluyla müdürler arasında cinsiyet dağılımının 19 kadın, 22 erkek şeklinde olduğunu, yani kadın oranının %46,3 olduğunu öğrendik. İkisini bir araya getirdiğimizde **Bornova Belediyesi yönetiminin %45 oranında kadınlardan oluştuğunu tespit ediyoruz. Burada da seçilmiş temsil pozisyonlarındaki %13,5 kadın varlığı ile atanmış yönetici pozisyonlarındaki %45 kadın varlığı arasındaki farka dikkat çekmek gerekiyor.**

Yönetim kademesinin %45 seviyesinden tam eşitliğe, yani %50'ye çıkarılmasına dair stratejik planda bir teşvik veya planlama bulunmuyor. Plandaki "Kurumsal Gelişim" amacının altında bu konuya yer verilmiyor. Ancak 2022-2024 Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda 3 numaralı Eylem olan "Toplumsal Eşitliğin Kurumsal Düzeyde İnşası" altında "Eşitlikçi kurumsal çalışma kültürünün inşası: İnsan Kaynakları Müdürlüğü ile kurum içi eşitliğin izlenmesi ve sağlanması çalışmaları yürütülecektir. Bu kapsamda kadın personel ve yönetici sayısını artırıcı çalışmalar yapmak, görevde yükselmelerde kadınların önündeki engelleri kaldırmak, uzmanlık ve mesleki gelişim eğitimlerine kadın personellerin eşit derecede katılımını sağlamak ve bunun önündeki kısıtlayıcı engelleri ortadan kaldırmak" (3.3.2) şeklinde bir faaliyet yer alıyor. Bu faaliyetin hayata geçirilip geçirilmediğine ilişkin bir izleme verisi bulunmasa da oranın %45 gibi yüksek bir oran olması önemli bir göstergedir.

Müdürlüklerin cinsiyet dağılımı ve bütçe payları

Bornova Belediyesi'ne yaptığımız izleme ziyaretinde belediyelerin birimleri, daire başkanlıkları, müdürlükleri ve merkezlerinde cinsiyet dağılımına dair bilgiler bizimle paylaşıldı. Aşağıdaki tablo ve grafikte yer verdiğimiz bu dağılım, belli bir iş bölümüne işaret ediyor. Buna göre çalışanlarının tamamı kadın olan müdürlükler: Afet İşleri Müdürlüğü, Araştırma ve Geliştirme Müdürlüğü, Kentsel Tasarım Müdürlüğü, Plan ve Proje Müdürlüğü ve Strateji Geliştirme Müdürlüğü – bunlar hiçbiri 5 çalışanı geçmeyen, ol-

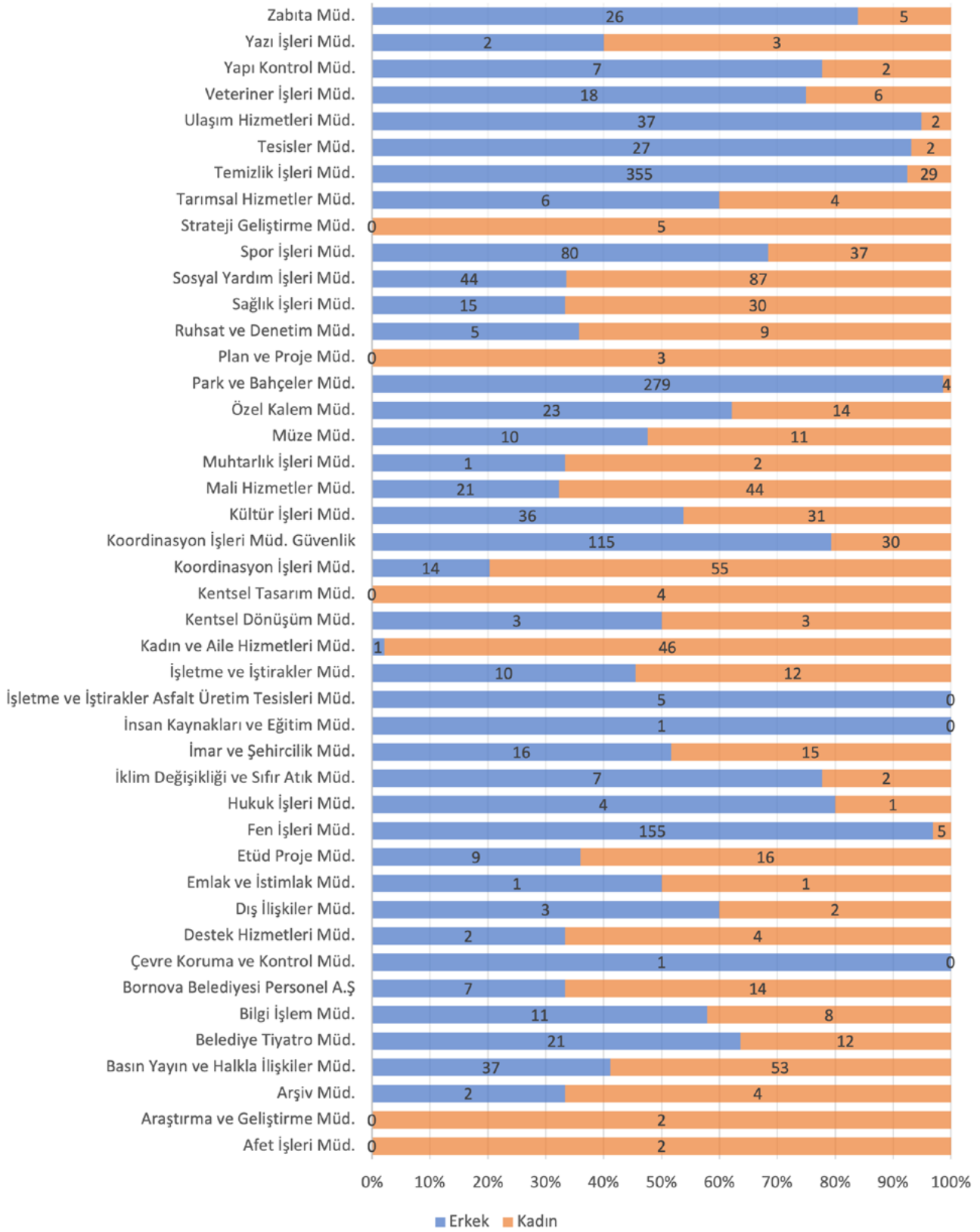
³¹ Bornova Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Bilgi Edinme Başvurumuza verdiği 05.12.2025 tarihli yanıtından alınmıştır.

dukça küçük müdürlükler. Ağırlıklı kadın olan müdürlükler ise: Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü (%98 kadın), Koordinasyon İşleri Müdürlüğü (%80 kadın), Mali Hizmetler Müdürlüğü, Arşiv Müdürlüğü, Bornova Belediyesi Personel A.Ş., Destek Hizmetleri Müdürlüğü, Muhtarlık İşleri Müdürlüğü, Sağlık İşleri Müdürlüğü (bu sayılanların %67'si kadın), Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü (%66 kadın), Ruhsat ve Denetim Müdürlüğü ve Etüd Proje Müdürlüğü (%64 kadın) şeklinde. Tamamı erkek olan müdürlükler: İşletme ve İştirakler Asfalt Üretim Tesisleri Müdürlüğü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü, Çevre Koruma ve Kontrol Müdürlüğü. Ağırlıklı erkek olan müdürlükler ise: Park ve Bahçeler Müdürlüğü (%99 erkek), Fen İşleri Müdürlüğü (%97 erkek), Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü (%95 erkek), Tesisler Müdürlüğü (%93 erkek), Temizlik İşleri Müdürlüğü (%92 erkek), Zabıta Müdürlüğü (%84 erkek), Hukuk İşleri Müdürlüğü (%80 erkek) Koordinasyon İşleri Müdürlüğü Güvenlik Birimi (%79 erkek) ve Yapı Kontrol Müdürlüğü (%78 erkek).

2025 yılı Performans Programı'na bakarak bu cinsiyet dağılımlarını müdürlüklerin belediye bütçesi içindeki paylarıyla karşılaştırdığımızda, en yüksek payın %15,58 (844 milyon TL) ile Fen İşleri Müdürlüğü'nde, sonra %11,46 (621 milyon TL) ile Mali Hizmetler Müdürlüğü'nde, %10,96 (594 milyon TL) ile Temizlik İşleri Müdürlüğü'nde, %7,66 (415 milyon TL) ile Koordinasyon İşleri Müdürlüğü'nde (güvenlik dahil) ve %6,75 (365 milyon TL) ile Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü'nde olduğunu görüyoruz. **Bu bütçe payı yüksek müdürlüklerden sadece Mali Hizmetler Müdürlüğü kadın ağırlıklı (%67'si kadın) bir müdürlük, kalanların hepsi erkeklerin yoğun olarak çalıştığı müdürlükler.** Kadınların yoğun çalıştığı Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ise 77 milyon TL ile bütçenin %1,43'ünü alıyor. Önceki yılların performans programlarında da durum pek farklı değil. Bu da **belediye bütçesinin ağırlıklı olarak ayrıldığı, önceliklendirilen iş kalemlerinde erkeklerin çalıştığı, belediye açısından daha ikincil görülen ve daha az bütçe ayrılan işlerde de ağırlıklı olarak kadınların çalıştığını, bu açıdan bir cinsiyetlendirilmiş yatay ayrışma olduğunu gözler önüne seriyor.** Erkeklerin yoğun çalıştığı teknik işlerde kadınların ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için fiziki koşulların sağlanıp sağlanmadığına dair ise bilgi edinemedik.

Burada ilginç olan noktalardan biri, Bornova Belediyesi'ne yaptığımız izleme ziyareti sırasında 5 müdürlüğün çalışanlarıyla yaptığımız odak grupta sıklıkla Bornova Belediyesi'nin ağırlıklı kadınların çalıştığı bir belediye olduğunun söylenmesiydi. Yani kadın personelin algısı, kadınların çoğunlukta olduğu şekildedir. Örneğin, %52'si kadın olan Müze Müdürlüğü'nde çalışanlar, kendi binalarındaki personelin çoğu kadın olduğu için, müdürlükte de kadınların çok ağırlıklı olduğunu düşünüyorlardı. Rakamlara baktığımızda personelin yalnızca %30'unun kadın, %70'inin erkek olduğunu, bu aktarımın ardından görünce şaşırdık. Bu da, yorumlayacak olursak, çalışanların algılarının hem kendi binalarındaki deneyimle şekillenmesinden hem de kadınların istihdamdaki varlığına ilişkin standardın düşüklüğünden kaynaklanıyor olabilir.

BORNOVA BELEDİYESİ MÜDÜRLÜKLERDE CİNSİYET DAĞILIMI



Şekil 5: Bornova Belediyesi'ne izleme ziyareti (16.06.2025) sırasında Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün sağladığı verilerle üretilmiştir.

Tablo 1: Müdürlüklere Göre Kadın/Erkek Personel Dağılımı

Sıra No	Müdürlük Adı	Kadın	Erkek	Toplam
1	Afet İşleri Müdürlüğü	2	0	2
2	Araştırma ve Geliştirme Müdürlüğü	2	0	2
3	Arşiv Müdürlüğü	4	2	6
4	Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü	53	37	90
5	Belediye Tiyatro Müdürlüğü	12	21	33
6	Bilgi İşlem Müdürlüğü	8	11	19
7	Bornova Belediyesi Personel A.ř	14	7	21
8	Çevre Koruma ve Kontrol Müdürlüğü	0	1	1
9	Destek Hizmetleri Müdürlüğü	4	2	6
10	Dış İlişkiler Müdürlüğü	2	3	5
11	Emlak ve İstimlak Müdürlüğü	1	1	2
12	Etüd Proje Müdürlüğü	16	9	25
13	Fen İşleri Müdürlüğü	5	155	160
14	Hukuk İşleri Müdürlüğü	1	4	5
15	İklim Değişikliği ve Sıfır Atık Müdürlüğü	2	7	9
16	İmar ve şehircilik Müdürlüğü	15	16	31
17	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	0	1	1
18	İşletme ve İştirakler Asfalt retim Tesisleri Müdürlüğü	0	5	5
19	İşletme ve İştirakler Müdürlüğü	12	10	22
20	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	46	1	47
21	Kentsel Dönüşüm Müdürlüğü	3	3	6
22	Kentsel Tasarım Müdürlüğü	4	0	4
23	Koordinasyon İşleri Müdürlüğü	55	14	69
24	Koordinasyon İşleri Müdürlüğü Güvenlik	30	115	145
25	Kültür İşleri Müdürlüğü	31	36	67
26	Mali Hizmetler Müdürlüğü	44	21	65
27	Muhtarlık İşleri Müdürlüğü	2	1	3
28	Müze Müdürlüğü	11	10	21
29	zel Kalem Müdürlüğü	14	23	37
30	Park ve Bahçeler Müdürlüğü	4	279	283
31	Plan ve Proje Müdürlüğü	3	0	3
32	Ruhsat ve Denetim Müdürlüğü	9	5	14
33	Sağlık İşleri Müdürlüğü	30	15	45
34	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	87	44	131
35	Spor İşleri Müdürlüğü	37	80	117
36	Strateji Geliştirme Müdürlüğü	5	0	5
37	Tarımsal Hizmetler Müdürlüğü	4	6	10
38	Temizlik İşleri Müdürlüğü	29	355	384
39	Tesisler Müdürlüğü	2	27	29
40	Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü	2	37	39
41	Veteriner İşleri Müdürlüğü	6	18	24
42	Yapı Kontrol Müdürlüğü	2	7	9
43	Yazı İşleri Müdürlüğü	3	2	5
44	Zabıta Müdürlüğü	5	26	31
TOPLAM		621	1417	2038

• Konak Belediyesi

Konak Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi de, Antalya Büyükşehir Belediyesi'ninki gibi, "temsil kademelerinde daha fazla kadının yer almasını teşvik etmeyi, cinsiyet dağılımında adaleti gözetmeyi" taahhüt ediyor. Bu olumlu olsa da, temsil ve karar verici pozisyonlarda tam bir cinsiyet eşitliğini (%50) sağlamaya yönelik bir hedef değil. Mevcut durumu analiz etmek için 2025 Yılı Performans Programı'na bakarak 26'sı CHP'li, 11'i AKP'li üyesiyle toplam 37 kişiden oluşan Belediye Meclisi'nde, 6'sı CHP'de 1'si AKP'de olmak üzere toplam 7 kadın bulunduğunu tespit ettik. Belediye başkanı önceki dönemde erkek iken bu dönemde kadın. **CHP'li Belediye Meclisi üyelerinin ise %77'si erkek, %23'ü kadın iken, AKP'li Belediye Meclisi üyelerinin %91'i erkek %9'u kadın. Toplam kadın oranı ise %18,9.** Bir önceki döneme, yani örneğin 2022 Yılı Performans Programı'na baktığımızda tablonun çok da farklı olmadığını görüyoruz. O zaman 5'i CHP'li, 2'si AKP'li, 1'i İYİ Partili, 1'i Bağımsız olmak üzere 9 kadın Belediye Meclisi üyesiyle toplam kadın oranı %24,3 iken yeni dönemde bu oran 5 puan düşmüş durumda. CHP kadın sayısını bir kişi artırmışken, İYİ Partili ve Bağımsızların bu dönem meclise girmemesi, AKP'nin ise kadın sayısını bir kişi azaltmasıyla bu oranın düştüğü anlaşılıyor. Öte yandan en yüksek temsil makamı olan belediye başkanının kadın olması bu bağlamda önemli.

Belediyenin yönetim kademesine ilişkin bilgiye ise hem 2025-2029 Stratejik Planı'ndan hem yaptığımız izleme ziyaretinden³², hem de bilgi edinme başvurusundan edindik. Burada Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün bilgi edinme başvurumuza yanıtına³³ göre: Başkan yardımcıları 2 kadın 3 erkek olmak üzere 5 kişi (kadın oranı %40), müdürler 20 kadın 18 erkek olmak üzere 38 kişi (kadın oranı %52,6), müdür yardımcıları 14 kadın 15 erkek olmak üzere 29 kişiden (kadın oranı %48,3) oluşuyor. Bu sayılara bakarak **yönetim kademesindeki toplam kadın oranının %50,7 olduğunu söyleyebiliriz. Burada da Bornova ve Antalya Büyükşehir'de olduğu gibi seçilmişlerin temsil edildiği belediye meclisindeki kadın oranı (%18,9) ile atanan yönetim kademelerindeki kadın oranı (%50,7) arasında önemli bir fark var.** Yönetim kademesinde tam eşitlik olmasına rağmen bunun bir hedef olarak belirtildiği bir stratejik plan, kurumsal metin Konak Belediyesi'nde de bulunmuyor. İmzacısı oldukları (CEMR) "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı" da "karar alma süreçlerinin tüm kademelerinde kadınların ve erkeklerin dengeli katılımını ve temsilini sağlama" yükümlülüğü getiriyor. Burada yeni dönemdeki stratejik planda "toplumsal cinsiyet eşitliği" diğer planlardan fazla olsa ve "Temel Değerler" kısmında yer alsa da "kurumsal kapasite" bağlamında böyle bir hedef tarif edilmiyor. Ancak yine de stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliğine yapılan vurgu ve "Temel Değerler" kısmında yer almasıyla, yönetim kademesinde halihazırda sağlanmış olan eşitlik arasında bir bağ kurmak mümkün. Daha eşit bir yönetimin eşitliği daha içselleştirmiş bir kent vizyonu da sunabildiğini böylece görüyoruz.

Belediyenin birimleri, daire başkanlıkları, müdürlükleri ve merkezlerindeki personelin cinsiyet dağılımına dair ise elimizde bir veri bulunmuyor. Yaptığımız izleme ziyaretinde bu bilginin bizimle paylaşılacağı ifade edilse ve bilgi edinme başvurusu yapılsa da bu bilgiye erişemedik. Teknik daire başkanlıklarında kadınların ihtiyaçlarını gözetken düzenlemeler konusunda ise, bilgi edinme başvurusuna aldığımız yanıtta böyle düzenlemelerin yer aldığı, "örneğin Temizlik İşleri Müdürlüğü'nde görev yapan kadın personellere yönelik soyunma odası bulunduğunu" bilgisini aldık.

32 Konak Belediyesi'ne izleme ziyareti, 17.06.2025

33 Konak Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Bilgi Edinme Başvurumuza verdiği 08.12.2025 tarihli yanıtından alınmıştır.

BAŞLIK 3: Kadınların, LGBTİ+ların işe, iş yerine erişimi

Bu üçüncü kategorinin amacı, kadınların ve LGBTİ+ların işe erişimi önündeki engeller, yani ayrımcılığa maruz kalma durumu ve endişesi, ev işi ve bakım emeği yükü, işyerine ulaşım, işyerinde tuvalet gibi fiziksel koşullar üzerine sorular sormak ve böylece çalışma yaşamında eşitsizliğe sebep olan maddi koşullara odaklanmak. ILO 190'ın gerekçesinde “Şiddet ve tacizin ayrıca kamusal ve özel hizmetlerin kalitesini de etkilediğinin ve insanların, özellikle de kadınların, işgücü piyasasına erişimini, işgücü piyasasında kalmasını ve ilerlemesini engelleyebileceğinin farkında olarak,” ibaresi bulunuyor. Yani şiddet ve tacizin kadınların işe, işgücü piyasasına erişimine etki ettiği tespiti yapılıyor. Tam da buradan bakarak, kadınların üzerine eşitsiz bir şekilde bırakılmış olan bakım yükünün kamulaştırıldığı ve ev işinin eşit bölüşüldüğü, işyeri koşullarının ve işyerine ulaşımın kadınların varlığı da gözeticilerle düzenlendiğini ve LGBTİ+lar açısından da ayrımcılığın olmadığı bir işyeri güvencesinin verildiği koşullarda daha fazla kadın ve LGBTİ+'nın çalışma yaşamına eşit bir şekilde girebileceğine ve istihdamda kalabileceğine inanıyoruz. Bu koşulların ve istihdam oranlarının değişmesinin de çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele mekanizmalarını ve bunun karşısında dayanışma imkanlarını güçlendireceği düşüncesinden hareketle, eşitsiz koşullar ve taciz arasında bir bağ kuruyoruz.

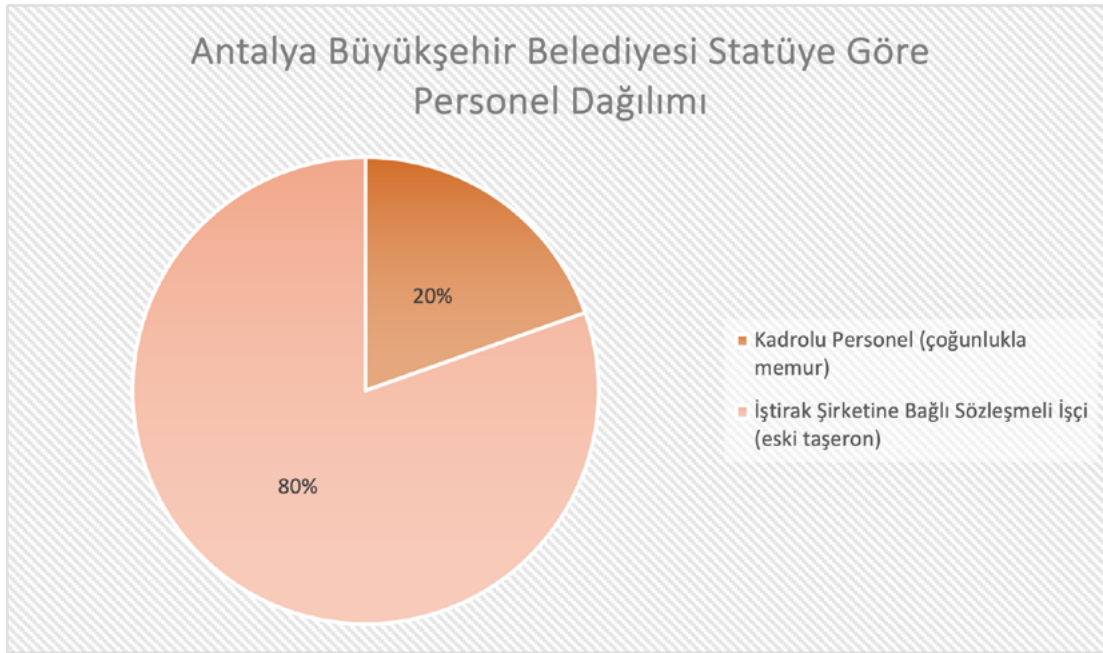
Bu çerçevede, bu bölümde hem belediyelerde sözleşmeli, kadrolu vs. çalışanların ve belediye iştirak şirketlerinde çalışanların ve belediyeye iş başvurusu yapanların cinsiyet dağılımı sorduk. Hem de bu cinsiyet dağılımının daha eşitlikçi olması için alınan bir önlem olup olmadığını, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'nde belediyede kadın istihdamının %50'ye çıkarılmasına yönelik bir hedef bulunup bulunmadığını, bunun stratejik planda yer alıp almadığını irdeledik. Kadınların ve LGBTİ+ların belediyeye başvurabilmesini sağlamak için özel bir çalışma, teşvik, örneğin ilanlarda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği dahil herhangi bir temelde ayrımcılığın yapılmadığına dair bir ibare bulunup bulunmadığını sorduk. Benzer şekilde, hizmet içi eğitimlerde, belediyede çalışan LGBTİ+ların homofobiye/transfobiye maruz kalmayacakları güvenli bir çalışma ortamı olduğunu bilmeleri için cinsel yönelim de dahil her türlü ayrımcılığa karşı olmanın eğitim kapsamında vurgulanıp vurgulanmadığını sorduk.

Türlü araştırma ve verilerde, kadınların istihdamın dışında kalmasının temel nedenlerinden birinin bakım emeği yükü (evde cinsiyetçi iş bölümü) olduğu tespitinden yola çıkarak belediye çalışanlarına kreş hizmeti konusuna eğildik. Bunun hem bütçe boyutunu hem faydalanan çocuk sayısını hem de kreş hizmetinin sadece kadınlarla eşleştirilip eşleştirilmediğini anlamak için belediyede çalışan velilerin cinsiyet dağılımını sorduk: Yani erkekler de çocuklarını kreşe getiriyor mu, bunu irdeledik. Bu yolla bakım emeğinin sadece kamu hizmeti olarak verilmesini değil, eşit bölüşümünü de bu tartışmaya dahil etmeye çalıştık. Kreşin yanı sıra işyerine hızlı ve güvenli ulaşım konusunu kadınların şiddet ve tacizden korunması bağlamında inceledik. Örneğin görevlendirme yapılırken ulaşım süresinin hesaba katılıp katılmadığını, küçük çocuğu olan tek ebeveyn kadın çalışanlar açısından uzak yerlerde görevlendirmeme gibi bir öncelik sağlanıp sağlanmadığını sorduk. Kimi birimlerin oldukça erkek yoğunluklu olduğunu bir önceki bölümde tespit etmiştik; buralarda kadınların güvende hissetmesine yönelik alınan önlemlere ve fiziki koşullara, örneğin yeterli tuvalet bulunup bulunmadığına ve LGBTİ+ların bu tuvaletlere ayrımcılığa uğramadan erişip erişemediğine baktık.

Kreş, ulaşım, tuvalet gibi fiziksel koşulların düşünülmüş olması, işe alımda ayrımcılığın olmadığına dair vurgular, kadınların ve LGBTİ+ların çalışma yaşamında nasıl var olduğunu belirliyor. Buna dair herhangi bir geribildirim/şikayet mekanizması olup olmadığını, çalışan memnuniyetini ölçme kapsamında bu konulara dair sorular sorulup sorulmadığını, rutin takip ve değerlendirme yapılıp yapılmadığını da bu bağlamda sorduk.

• Antalya Büyükşehir Belediyesi

Antalya Büyükşehir Belediyesi'ndeki çalışanların, diğer belediyelerde olduğu gibi, çok büyük bir bölümünün esasında belediye insan kaynağını sağlamak için kurulmuş iştirak şirketlerinde istihdam edildiğini belirterek başlamak gerekir. Belediyeye yaptığımız izleme ziyaretinde³⁴ öğrendiğimiz üzere belediyede 9991 şirket personeli, 2252 kadrolu personel olmak üzere toplam 12.243 kişi çalışıyor. Stratejik plan ve performans programlarına, bilgi edinme başvurumuza aldığımız yanıtta baktığımızda bu sayılarda ufak farklılıklar görüyoruz. Bilgi edinme başvurumuza Antalya Büyükşehir Belediyesi İşletme ve İştirakler Daire Başkanlığı'ndan aldığımız 11 Aralık 2025 tarihli yanıtta şirket personeli sayısının 9646 olduğu belirtiliyor. 2025-2029 Stratejik Planı'na göre de 2024 yılında belediyede 1683'ü erkek, 703'ü kadın olmak üzere toplam 2386 kadrolu personel çalışıyor. 2025 yılı Performans Programı'nda ise 1648'i erkek 701'i kadın olmak üzere toplam 2349 kadrolu personel çalıştığı belirtiliyor.



Şekil 6: Antalya Büyükşehir Belediyesi'ne bilgi edinme başvurumuza aldığımız 11.12.2025 tarihli yanıt ve 2025 Yılı Performans Programı'ndan elde edilen verilerden üretilmiştir.

Bu verilerden, bilgi edinme başvurusuna aldığımız yanıtı ve 2025 Yılı Performans Programını esas alarak, **Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin toplam 11.995 çalışanının %80'inin şirket personeli, %20'sinin ise belediyenin kadrolu personeli olduğunu, cinsiyet dağılımına baktığımızda ise kadrolu personelde, yani memurlar arasında kadın oranının daha yüksek olduğunu görüyoruz.**

34 Antalya Büyükşehir Belediyesi'ne izleme ziyareti, 26.06.2025

CİNSİYETE GÖRE PERSONEL DAĞILIMI			
Cinsiyet	2022	2023	2024
Kadın	640	678	701
Erkek	1.675	1.604	1.648
Toplam	2.315	2.282	2.349

Şekil 7: Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2025 Yılı Performans Programı, sf. 23

CİNSİYETE GÖRE PERSONEL DAĞILIMI					
Cinsiyet	2020	2021	2022	2023	2024
Kadın	399	525	640	678	703
Erkek	1.499	1.472	1.675	1.604	1.683
Toplam	1.898	1.997	2.315	2.282	2.386

Şekil 8: Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2025-2029 Stratejik Planı, sf. 56

Biri stratejik plandan, diğeri performans programından olmak üzere bu iki resim, memurları da içeren **kadrolu personel içerisinde kadın oranının %29,8** olduğunu, 2020 yılında ise bu oranın %21 olduğunu, dolayısıyla 4 yılda neredeyse 9 puan arttığını gösteriyor. Şirket çalışanlarında ise oran bunun epey altındadır. Bilgi edinme başvurusuna cevaben bizimle paylaşılan veri, 9646 toplam personelin 2116'sının kadın 7530'unun erkek olduğu yönündeydi; yani **iştirak şirketlerinin çalışanları arasında kadın oranı %21,9**. Bu, izleme ziyaretimiz sırasında Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü'nde yaptığımız görüşmede, şu cümleyle tescillendi: "Kadın sayısı hiçbir zaman yüksek değil. Bir artış var önceki dönemlere göre kadın çalışan sayısında, ama istediğimiz oranlarda değil."

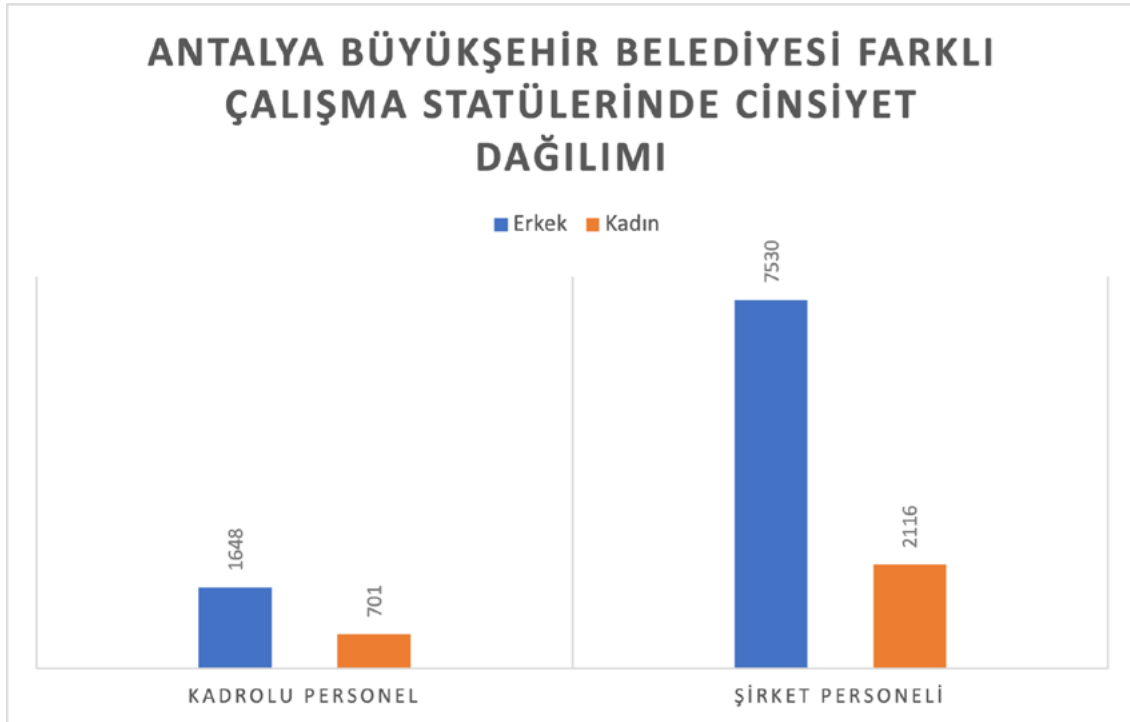
İştirak şirketlerindeki cinsiyet dağılımının daha eşitlikçi hale getirilmesi için alınan bir önlem olup olmadığının ise, yaptığımız bilgi edinme başvurusuna İşletme ve İştirakler Daire Başkanlığı tarafından şöyle yanıt verilmiştir: "Şirket cinsiyet dağılımının daha eşitlikçi olmasına yönelik alınan önlemler hususunda ise Daire Başkanlığımız tarafından bildirilebilecek herhangi bir uygulama veya mevcut bir düzenleme bulunmamaktadır."³⁵ Çalışan kadın oranının %20-30 arasından %50'ye çıkarılması için stratejik planda da herhangi bir hedef bulunmasa da, 2023-2025 Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın 4 numaralı "Kurumsal Dönüşüm" eylemi altındaki göstergelerinden biri "Kadın personel istihdamında kota uygulamasına gidilerek kadın çalışan sayısının arttırılması" (EG3.1.1). Ancak, 2023 yılında bu planın uygulanması izlense de bu göstergeye ilişkin herhangi bir izleme yapılmamış.

³⁵ Antalya Büyükşehir Belediyesi İşletme ve İştirakler Daire Başkanlığı'nın Bilgi Edinme Başvurumuza verdiği 05.12.2025 tarihli yanıtından alınmıştır.

Tablo 2: Antalya Büyükşehir Belediyesine Bağlı Şirketlerde Çalışan Kadın/Erkek Dağılımı, 2025³⁶

Şirket Adı	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Toplam	Kadın Oranı	Erkek Oranı
ANÇET Antalya Çevre Tarım Hayvancılık Ticaret Anonim Şirketi	2	0	2	%100,00	%0,00
ANET Antalya İnşaat Turizm San.Tic.A.Ş.	76	134	210	%36,19	%63,81
ANSET Özel Sağlık Eğitim Kültür İnşaat Ltd.Şti.	15	23	38	%39,47	%60,53
Antalya İnsan Kaynakları A.Ş.	1811	6795	8606	%21,04	%78,96
Antalya Sosyal Hizmetler A.Ş.	11	24	35	%31,43	%68,57
Antalya Ulaşım Hiz.Pet.San.Tic.A.Ş.	57	354	411	%13,87	%86,13
ANTEPE İnşaat Tic. A.Ş.	27	79	106	%25,47	%74,53
EKDAĞ Ekmek Dağıtım San. Tic.A.Ş.	117	121	238	%49,16	%50,84
Tüm Şirketler (Toplam)	2116	7530	9646	%21,94	%78,06

Burada, iştirak şirketleri arasında esas yoğunluğun 8606 çalışan ile Antalya İnsan Kaynakları A.Ş.'de olduğunu ve burada kadın oranının %21,04'te kaldığını vurgulamanın yanı sıra, yukarıda da söylediğimiz üzere, Antalya Ulaşım Hizmetleri Petrol Sanayi ve Ticaret A.Ş. gibi ulaşımdan sorumlu personelin bulunduğu alanda kadın sayısının 57'de, kadın oranının ise %13,87'de kaldığını belirtmek gerekir.



Şekil 9: Antalya Büyükşehir Belediyesi'ne bilgi edinme başvurumuza aldığımız 11.12.2025 tarihli yanıt ve 2025 Yılı Performans Programı'ndan elde edilen verilerden üretilmiştir.

³⁶ Antalya Büyükşehir Belediyesi İşletme ve İştirakler Daire Başkanlığı'nın Bilgi Edinme Başvurumuza verdiği 11.12.2025 tarihli çizelgesidir.

Belediyeye iş başvurusu yapanların sayısını ve dağılımını tespit etmek mümkün olmasa da, izleme ziyaretimiz sırasında Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin İş Ofisi'ne iş bulma yardımı için başvuranların oranı bizimle paylaşıldı. 2025 yılının Ocak ayından bu yana alınan **toplam 1399 başvurunun 562'sinin erkek, 837'sinin kadın** olduğu bildirildi.³⁷ Aktarılanlara göre: İş Ofisi başvuruları alarak hem belediyeye ve iştirak şirketlerine hem de belediye dışındaki işverenlere iletiyor. Özellikle belediyede işe girmek isteyenler başvurularında bunu belirtebiliyor. Bu ofisler ile İnsan Kaynakları ve şiddet durumunda Kadın Danışma Birimi işbirliği halinde çalışıyor. Hatta Kadın Danışma Birimi, İş Ofisi'ne başvuru formlarından vererek şiddete dair bir bilgi paylaşımı olursa ilk başvurunun oradan da alınmasını sağlıyor. İş için başvuran kadın sayısının yüksekliğini Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü şu sözlerle açıklıyor:

☞ *Antalya çok göç alan bir il. Eşiyile sorun yaşayan, şiddetle ilgili öyküsü olan ya da risk yaşayan veya daha kırsalda boşandığı için rahat yaşayamayacağını düşünen çok kadın buraya göç eder, bunun da ilgisi vardır mutlaka diye düşünüyorum."*

Belediyede çalışan kadın oranının toplam %23'te kalmasına rağmen, kimi teknik müdürlüklerde kadınların da istihdam edildiği daha önce ifade edilmişti. Kadınların belediyeye işe başvurabilmesini teşvik etmek için, reklam panoları ve billboardlarda, Fen İşleri'nde çalışan veya itfaiyecilik ya da şoförlük yapan, yani tam da "erkek işi" gibi görülen alanlarda çalışan kadınların görsellerinin kullanıldığı, bu şekilde görünürlük yaratılması ve hem işe başvuruların hem de toplumsal farkındalığın artırılmasının hedeflendiği aktarıldı. Konu LGBTİ+ların ayrımcılıktan endişe duymadan işe başvurmasının teşvik edilmesi veya hizmet içi eğitimlerde cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılık yapılmaması vurgusunun olup olmadığına geldiğinde de ise genel olarak bununla ilgili örnek düşünülmediğini gördük. Bize sıklıkla "Burada öyle konuda mobbing olacağını sanmıyorum," denildi. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinde "pek detay olmasa da bahsedildiği" söylendi. Ama açıktan böyle bir vurgunun olmadığını anlamış olduk.

Kreş: Kadınların üzerindeki bakım yüküne dair belediyenin bir politikası var mı?

İşe ve işyerine erişime dair en büyük engellerden biri olan bakım yüküne dair ise, Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde, izlediğimiz diğer belediyelerden farklı olarak personele yönelik kreş hizmeti bulunuyor. Bu görüşmemizde şöyle açıklanıyor: "Öncelik personelin çocukları. Personelimizin çocuklarından başlayarak, kontenjan kalırsa vatandaş da başvuru yapabiliyor." 2024 Yılı Faaliyet Raporu'nda, 2024 yılında toplam **17 adet Kreş ve Gündüz Bakımevi hizmetlerinden 1.905 çocuğun faydalandığı**, 2 kreşin ise yapım aşamasında olduğu belirtiliyor. Her bir kreş listelenerek derslik sayısı, durumu ve kapasitesi veriliyor. Görüşmemizde ise kreşlerin 6'sının merkezde, 11'inin ilçelerde olduğunu; hedefin bunu her ilçeye bir kreşle toplam 19'a çıkarmak olduğu ifade edildi. Faydalanan çocuk sayısını sordüğümüzda ise, "Genellikle tamamı faydalaniyor, başvuru yapan açıkta kalmıyor. İsteyen herkes faydalanabiliyor," denildi. Kreşlere kayıtlı personelin belediyede çalışan velilerin cinsiyet dağılımı, yani ağırlıklı olarak çocuğu kreşe vermenin kadın personelin omzunda mı olduğuna ilişkin bir bilgiye erişilemedi. Ama tanıtımları yapılırken bir erkek personelin kullanıldığı, böylece "çocuk-baba figürünün öne çıkarıldığı" belirtildi.

Kreş sayısını artırma hedefi 2020-2024 Stratejik Planı'nda da 2025-2029 Stratejik Planı'nda da bulunuyor. Bu, bir üst politika belgesi olan "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planının (2024-2028) Eğitim Politika Ekseninin 1inci ve 2nci Stratejileri'ne" referans verilerek yapılıyor. Son stratejik planda önceki dönemin değerlendirmesine bakıldığında 2023 için kreşlerden yararlanan çocuk sayısının 10.770 olarak hedeflendiği ama 2.495 olarak, yani %22 oranında gerçekleştiği görülüyor. Stratejik planın genel

³⁷ Antalya Büyükşehir Belediyesi'ne izleme ziyareti, 26.06.2025

gerçekleşme oranının %70 olduğu göz önüne alınınca, kreş konusunda hedefin hayli uzağında kaldığı görülüyor. Buna gerekçe olarak, "Tasarruf Tedbirleri Genelgesi çerçevesinde taşınmaz edinilmesi, kiralama ve kullanılmasına ilişkin sınırlandırmalardan dolayı hedefe ulaşılamamıştır," deniyor. Yeni stratejik planda ise bu kişi sayısı sadece kreşler üzerinden değil, Atatürk Bilgi Eğitim Merkezleri (ATABEM) ve Atatürk Sanat Eğitim Merkezleri'nden (ATASEM) yararlananlarla bir arada verilmiş. 2025 Yılı Performans Programı'nda 6.3.1 sayılı performans göstergesi içerisinde toplam 12.500.000 TL'nin "okul öncesi çocuklarımız için kreşler projesinde mal ve hizmet alım giderleri" için ayrıldığını görüyoruz. Bunun toplam bütçe içindeki payı %0,03. Ama bunu kreş desteğinin toplam bütçesi değil, bu yıl yeni kreş yapımı için ayrılan bütçe olması muhtemel.

Yine bakım emeği bağlamında 2025-2029 Stratejik Plan'ında "yaşlı kreşleri" de bulunuyor. Bunun yanı sıra Engelsiz Yaşam Evi, Engelli Hizmet Merkezleri, Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, yaşlıları topluma kazandırma birimleri, Huzurevi, hasta yakınları merkezleri gibi uygulamalar ve/veya hedefler var. Kreşin aksine bunlarda çalışanlara bir öncelik tanınmasına dair bir vurgu yapılmadığı gibi, bu uygulamaların önemli bir kısmının tasarruf tedbirleri gerekçe gösterilerek hayata geçirilemediğini ve askıya alındığını 2024 Faaliyet Raporu'nda görüyoruz. 7 ilçede faaliyet gösteren Engelli Hizmet Merkezleri ve bir adet 61 kişilik Huzurevi'nin var olduğu ifade ediliyor, ancak çalışanların bu hizmetlerden ne ölçüde faydalandığını tespit edemiyoruz. Ayrıca bunların yanı sıra bakım yüküne destek olmak için annelik, babalık izinleri, ücretsiz izinler konusunda kimi esnek uygulamaların olduğu, hastası olanlara refakatçi izni verildiği izleme ziyaretimiz sırasında belirtildi. Toplu İş Sözleşmesiyle sendika üzerinden sağlanan bir çocuk yardımının memurlar için de işçiler için de geçerli olduğu söylendi.

İşe ulaşım, işyerinde tuvalet ve fiziksel koşullar

İşyerine ulaşım konusunda, izleme ziyaretimiz sırasında, geçmişte olan servis uygulamasının kalktığı, ama uzak birimlerde çalışanlar açısından ana binaya geldikten sonra servis hizmeti sağlandığı aktarıldı. Küçük çocuğu olan tek ebeveyn kadın çalışanlar gibi, hasta annesi olan ya da eşi kanser tedavisi gören, vb. çalışanların özel durumlarının görevlendirmeler yapılırken dikkate alındığı, bu konuda amirlerin inisiyatif kullandığı söylendi. Ayrıca özellikle sosyal incelemeye giden Sosyal Yardımlar Şube Müdürlüğü personeli için giderken şoför tahsis edildiğinden bahsedildi:

☞ *Sosyal incelemeye araçla, şoför tahsis edilerek gidiliyor. Girilecek ev, böyle kuytu köşe bir yerdeyse şoför de sosyal hizmet uzmanıyla beraber gidiyor. Bizim şoförlerimiz o konuda iyidir. Kendi çalıştığım dönemden de biliyorum. Gelmemi ister misiniz diye sorar."*

☞ *Bizim şoförlerimiz o konuda iyidir. Ama tabii sosyal incelemeye giden personel çoğunlukla kadın olabiliyor. Şoför de bir risk olabilir mi, tabii ki olabilir. Onun belediyede çalışıyor olması böyle bir riski ortadan kaldırmıyor. Zaten amacımız bu politika belgesiyle belediye içerisindeki olası riskleri en aza indirmek ya da ortadan kaldırabilmek. Orada bir takip uygulaması var, GPS var araçta. Arkadaşların sorumlusu, onları araç takip sistemleriyle denetliyor. Bir de biz bir dönem ulaşımındaki tüm şoförlere yönelik eğitimler vermiştik. Bu tekrar planımızda var. Hem Zabıta Daire Başkanlığı'nda görevli personele, hem halk otobüslerindeki ulaşım hem belediyemizin kendi ulaşımında çalışan şoför arkadaşlara yönelik bir modül planlıyoruz."*

Bunun dışında servis veya ulaşımına dair herhangi bir planlama, stratejik planlarda veya herhangi bir belgede yer almıyor. Ulaşım sırasında şiddet ve taciz yaşanması durumunda sunulacak desteklere ilişkin bir örnek olmadığı söyleniyor.

İşyerine erişim konusunda ulaşımın yanı sıra tuvalet gibi fiziksel koşullara ilişkin sorduğumuz sorulara ise, izleme ziyareti sırasında, kadınların çalıştıkları birimde kullanabilecekleri yeterli sayıda tuvalet olduğu ve bunların hijyenik olduğu yanıtı verildi. Ayrıca 2023-2025 Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın 4. Eylemi olan "Kurumsal Dönüşüm" dönüşüm başlığı altında, "Kurum ana Hizmet Binasını/Birimlerini Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ve Kadınların Kullanımına Uygun Dizayn Etmek" olarak ifade edilen 1. amaç tuvalet konusunu da kapsıyor. Buradaki eylem göstergesi "Belediye ana binasında bulunan tuvalet tabelalarının cinsiyetçi renklerden arındırılması" (1.1.2) olarak geçiyor. 2023 Yılı Yerel Eşitlik Gerçekleşme Raporu'nda da bu hedef %100 gerçekleşmiş olarak ifade ediliyor. İzleme ziyareti sırasında, daha önceden mavi ve pembe olan tuvalet tabelalarının hepsinin siyah olacak şekilde değiştirildiği belirtildi. Bu tabela renginin ortadan kaldırılması, LGBTİ+ çalışanların tuvalet kullanırken yaşayabildiği ayrımcılığın biraz azaltılması olarak da değerlendirilebilir.

Şikâyet ve talepler kadınların sorunlarını duyarak mı toplanıyor?

Tüm bu konularda kadın çalışanların düzenli olarak geribildirim yapıp yapamadığına, ihtiyaçlarını iletecekleri merciler olup olmadığına, memnuniyetlerinin bu eşitlikçi koşulların sağlanıp sağlanmadığı üzerinden ölçülüp ölçülmediğine ilişkin sorularımıza geldiğimizde ise bu konuda pek bir mekanizmanın olmadığını görüyoruz. Şikâyet kutuları bulunuyor, ama bunlar vatandaşa yönelik. Çalışanlar anonim bir biçimde değil, birim amirine söyleyerek şikâyetlerini iletebiliyor. Bir önceki stratejik planda "Kurumsal Kapasite Gelişimi" amacı bağlamında bir performans göstergesi olarak "personelin kurumdan memnuniyet düzeyi" (PG 1.4.2) bulunuyor ve bunun değerlendirmesi yeni stratejik planda yapılıyor. Ama bu cinsiyetlendirilmemiş, çalışma koşullarına dair özel sorular sorulmamış genel bir memnuniyet ölçümü. Ayrıca bunun da 2023 yılında gerçekleşmesinin %0 olduğunu, 2023 Yılı Faaliyet Raporu'na baktığımızda ise son üç yıldır %0 olduğunu, "Personel memnuniyet anketi 2024 yılında iş yoğunluğu nedeniyle yapılamamıştır," dendiğini görüyoruz. Yeni stratejik plan açısından, 2025 Yılı Performans Programı'na baktığımızda ise "hizmet içi eğitim memnuniyet anketinin yapılmasına" (Hedef 8.5 Faaliyet 4) ayrılan bütçenin 0 TL olduğunu fark ediyoruz.

Bir diğer araç 2025-2029 Stratejik Planı hazırlanırken yapılan "Kurum Kültürü Analizi". Burada, "Mevcut kurum kültürünü tanımlamak, güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmek ve ortaya çıkan durumu tanımlayarak geleceğe yön verebilmek amacıyla çalışanlardan kurum ve birim bazında değerlendirme yapmaları istenmiş ve görüşlerini belirtecekleri 40 sorudan oluşan bir anket çalışması yapılmıştır...Ankete 2.949 kişi katılım sağlamış olup katılımcıların %39'unun kadın, %61'inin erkek olduğu görülmüştür," deniyor (sf. 58). Ancak soruların ne olduğu ifade edilmiyor. Yapılan çıkarımlar da oldukça genel, kurum içi iletişim, işbirliği ve ödül-ceza sistemi üzerine. Dolayısıyla bu çok az sayıdaki geribildirim araçları da kurum içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanıp sağlanmadığını, burada şiddet ve tacizi önlemeye yönelik önlemlerin alınıp alınmadığını, çalışanların kendilerini bu konuda güvende ve destekleniyor hissedip hissetmediğini ölçmek için kullanılmıyor.

• Bornova Belediyesi

Bornova Belediyesi'nde de Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde olduğu gibi çalışanların çoğunluğu eskiden taşeron şimdi iştirak şirketine bağlı çalışan statüsünde. Belediye'nin insan kaynaklarına bağlı olan memur, daimi işçi ve sözleşmeli personel kategorilerine baktığımızda, hem izleme ziyaretinde paylaşılan güncel veriler hem de 2021 yılından itibaren performans programları ve faaliyet raporlarında paylaşılan sayılar oranın %40 kadın, %60 erkek dolaylarında seyrettiğini gösteriyor. Ama bu statülerde çalışan toplam personel sayısı Haziran 2025'te yaptığımız izleme ziyaretinde 397 iken, iştirak şirketleri üzerinden istihdam edilenlerin sayısı 1641. **iştirak çalışanlarını da katınca toplam kadın oranı %30 civarına düşerken erkek oranı %70'e çıkıyor.**

Tablo 3: İnsan Kaynaklarına Bağlı Kadro Dağılımı³⁸

Kategori	Cinsiyet	Toplam
Memur	Erkek	212
Memur	Kadın	139
Memur Genel Toplam		351
Daimi İşçi	Erkek	11
Daimi İşçi	Kadın	12
Daimi İşçi Genel Toplam		23
Sözleşmeli Personel	Erkek	11
Sözleşmeli Personel	Kadın	12
Sözleşmeli Personel Genel Toplam		23
Belediye İnsan Kaynaklarına Bağlı Personel (Memur, Daimi İşçi, Sözleşmeli Personel)		
Kadın	163	
Erkek	234	
TOPLAM	397	

Tablo 4: BorBel A.Ş. ve İZBAŞ A.Ş. İştiraklere Bağlı Sözleşmeli İşçi Kadro Dağılımı³⁹

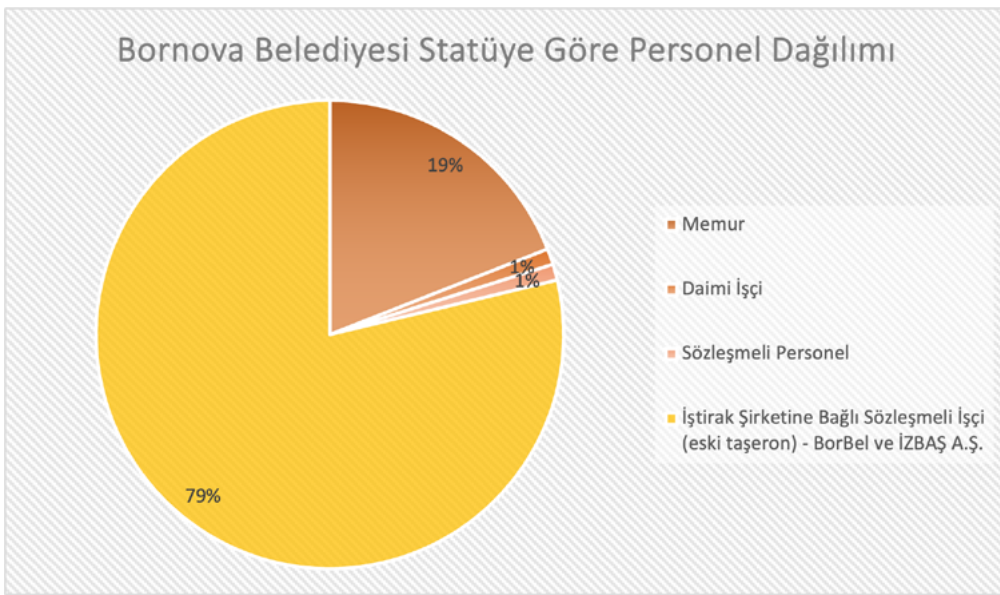
Cinsiyet	Toplam
Erkek	1183
Kadın	458
Toplam	1641

Bu sayılardan da görüldüğü üzere, **insan kaynaklarına bağlı kadrolu personelin büyük çoğunluğunu memurlar oluşturuyor, bu genel kategoride kadınların oranı mevcut durumda %41.** Ama aşağıdaki grafiğin de yansıttığı üzere, bu kategori toplam personelin ancak %21'ini oluşturuyor. %79'u ise BorBel ve İZBAŞ A.Ş. olmak üzere iştiraklerde çalışıyor. İZBAŞ A.Ş.'nin amacı çay bahçeleri, kafeteryalar, düğün salonları, pazar yerleri, otopark gibi yerler oluşturup hizmet sağlamak iken ve burada 2024 Yılı Faaliyet

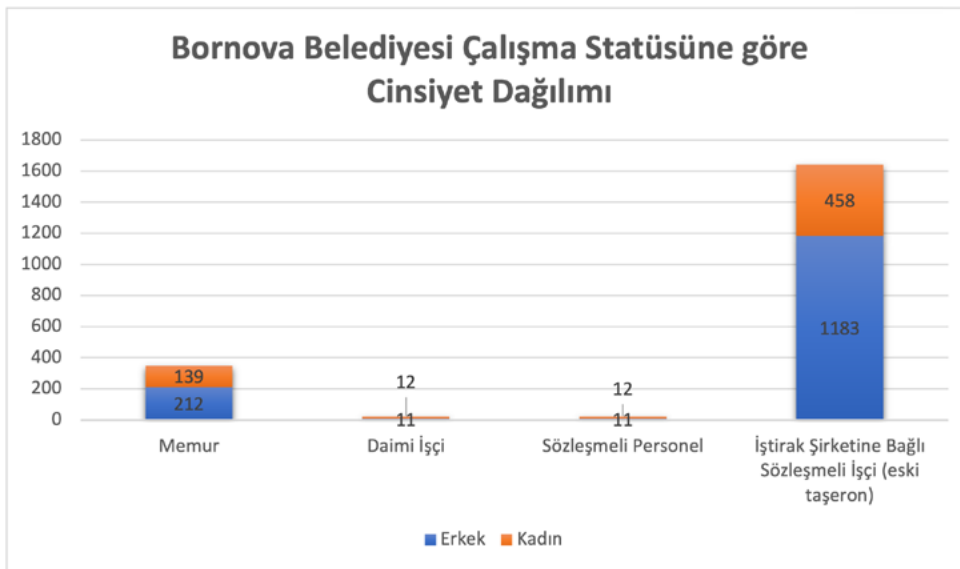
38 Bornova Belediyesi'ne yaptığımız 16.06.2025 izleme ziyareti sırasında Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü tarafından verilmiştir.

39 Bornova Belediyesi'ne yaptığımız 16.06.2025 izleme ziyareti sırasında Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü tarafından verilmiştir

Raporu'na göre yalnızca "55 tam zamanlı ve 2 yarı zamanlı personel, 6 Down Sendromlu çalışan ve aylık 120 saati geçmeyecek şekilde yarı zamanlı çalışan 41 üniversite öğrencisi" varken, bu kategorideki çalışanların ezici çoğunluğu BorBel A.Ş.'de istihdam ediliyor. Zaten BorBel A.Ş. ve başka belediyelerde benzeri iştirak şirketlerinin amacı, belediyenin "ihtiyaç duyduğu hizmet alımı personellerin istihdam edilip, bu personellerin yürürlükteki mevzuata uygun bir şekilde çalıştırılmalarını sağlamaktır." Temel faaliyet alanı "muhtelif müdürlüklerde personel çalıştırılması" olan bu şirketler, birer insan kaynağı şirketi ve belediyedeki istihdam biçiminin belirleyicisi konumundalar. 2024 Yılı Faaliyet Raporu'nda "1941'i tam zamanlı olmak üzere 1969 personel" bulunduğu yazılıyken Haziran 2025'te yaptığımız izleme ziyaretinde⁴⁰ bu sayının 1641'e düştüğünü görüyoruz. Bu **iştirak şirketlerinde kadın oranı ise %27,9'da kalıyor**. Bu dağılımın daha eşitlikçi hale gelmesi için bir tedbir bulunmadığı gibi politika belgesinde de stratejik planda da kadın istihdamını artırmaya dair bir hedef yer almıyor.

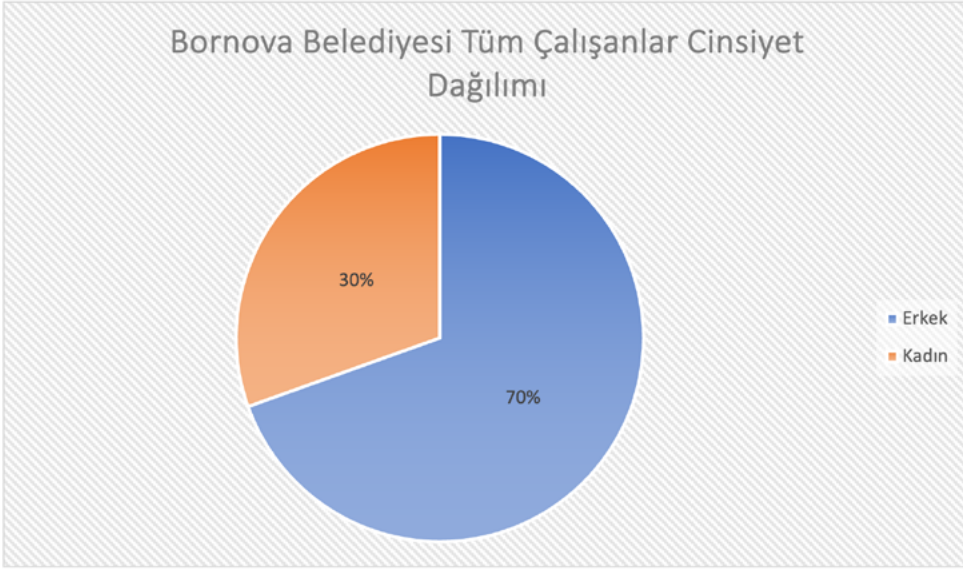


Şekil 10: Bornova Belediyesi'ne izleme ziyareti sırasında elde edilen verilerden üretilmiştir (16.06.2025).



Şekil 11: Bornova Belediyesi'ne izleme ziyareti sırasında elde edilen verilerden üretilmiştir (16.06.2025).

40 Bornova Belediyesi'ne izleme ziyareti, 16.06.2025



Şekil 12: Bornova Belediyesi'ne izleme ziyareti sırasında elde edilen verilerden üretilmiştir (16.06.2025).

Bu tabloyu göz önüne alarak, istihdamda eşitliği sağlamak ve işe almada ayrımcılığı önlemek adına kadınların ve LGBTİ+ların belediyeye başvurabilmesini sağlamak için özel bir teşvik olup olmadığını sordüğümüzda, olmadığı yanıtını aldık. Halbuki **Bornova Belediyesi'nin Genel İş Sendikası ile imzaladığı Toplu İş Sözleşmesi'nde madde 18, "İşe almada yöntem: Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve üretimde yer almaları için başvuru yapan kadınlara öncelik tanınır,"** şeklinde belirtiliyor. Ama belediyede edindiğimiz izlenim, bu maddenin uygulanmadığı, işe alımda daha çok kişisel ilişkiler ve referansın işlediği yönünde oldu. Bunun yer yer "siyasetin çok belediyenin içerisinde olması" olarak tarif edildiğini duyduk. Elbette yerel yönetimler siyasi partiler tarafından yönetilen, seçimle kazanılan, siyasi yapılar. Ama siyasetin getirdiği değişimler, güç dengeleri ve mücadelelerin yer yer kurumsal politikanın yerleşmesi ve bunun tabandan bir taleple kurulabilmesi açısından yarattığı – kimi imkanlarla beraber – zorlukları burada gözlemlemiş olduk.

LGBTİ+lara yönelik ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı vaat ediliyor mu?

İşe almada ayrımcılık bağlamında, LGBTİ+ların homofobiye ve transfobiye maruz kalmayacakları güvenli bir çalışma ortamı için hizmet içi eğitimlerde cinsel yönelim konusuna yer verilip verilmediğini sordüğümüzda, bunun merkezi hükümetin "yasaklı kelime" politikasına takıldığını bir kez daha anladık. Bornova Belediyesi'nde 5 ayrı müdürlükten personelin katılımıyla gerçekleştirdiğimiz odak gruptan yaptığımız çıkarım, açıkça bu konunun dile getirilmediği ama Bornova Belediyesi'nin görece ayrımcılıktan uzak bir çalışma ortamına sahip olduğu, bunun bir kurum politikası ya da alınmış bir karar doğrultusunda olmadığı ama çalışma arkadaşlarına ve genel ortama bağlı olduğu şeklinde oldu. Kimi çalışanlar, belediyede çalışan yakın arkadaşlarının LGBTİ+ kimlikli olduğunu söylediler örneğin, ya da bir müdürlükte cinsiyet uyum süreci geçiren bir personel olduğundan bahsettiler. Bir örnekte LGBTİ+ kimlikli bir personelin, bir çalışma arkadaşı tarafından "Nasıl olur da evlilik düşünmezsin, neden sevgilin yok," gibi cümlelerle mobbinge uğradığını, söz konusu personelin bu yüzden başka birime geçtiğini, bu ayrımcılığı yapan kişinin ise daha sonradan terfi edildiğini aktardılar. Bunun yine de tekil bir örnek olduğunu, kentin, bulundukları ilçenin ve çalışma ortamının bu açıdan kapalı olmadığını söylediler:

“Şimdi şöyle bir şey var, illa ki vardır, yani olan arkadaşlarımız var. Bazı şeyler çok konuşulmuyor. Mesela onun kimliğini, cinsel kimliğini yargılamıyorsun. Herhangi bir personel, benim gibi bir personel, çalışıyor. Sorgulamıyorsun.”

“Bornova’da çok sorun olacağını düşünmüyorum.”

“Bizde öyle bir personel var. Dediğiniz gibi, çalışma performansına bağlı yapılıyor değerlendirme. En ufak bir sıkıntıda, mesele onun cinsel tercihi değil, çalışıp çalışmadığına yönelik. Bunun dışında gayet de iyiyiz yani.”

“Biraz şehirlere bağlı sanki bu ya da semtine bağlı. Normal hayatta da burada sıradan bir durum yani. Düşünmüyorsun bile, bırak yargılamayı. Kendi hayatında öyle olduğun için iş hayatında da bu fark göstermiyor.”

Ancak kişiler ya da semt kültürü düzeyinde tarifiilen bu kabulün belli bir görünmezliğe dayandığını, kurumun ise bu konuya mesafeli olduğunu, bunun nasıl algılanacağından çekindiğini gözlemlemek mümkün:

“Benim takıldığım bir şey değil, ben iş ahlakına bakarım. Ama Türkiye’de işler Avrupa’dan biraz farklı işlediği için, burada bunu özellikle belirtmek belki ters tepebilir. Belirtmeyince o insanı sorgulamıyorsun ya da çalışanlar sorgulamıyor. Ama onu bilince bu sefer, belki azınlıkta kalan karşı tepki gösterenlere bir alan açıyorsun.”

“Bazı şeyleri normalleştirmek bence ön plana çıkarmakla olmamalı. Normalleştireceksin hani, onun senden benden bir farkı olmamalı. Onu bazen göze sokmak daha çok dikkat çekiyor. Önlem aldığında o şeyin varlığını göze sokuyorsun, o var demiş oluyorsun. Karşı tarafın dikkatini çekiyorsun, o zaman çatışma ortaya çıkıyor.”

Kurumun mesafesini ise hem toplumsal cinsiyet eğitimi için müdürlüklere gönderilen yazının “cinsellik eğitimi” veya “LGBT ile ilişkili” olarak algılanmasından, hem Belediye Meclisi’ne getirilen bir önergede “toplumsal cinsiyet” ibarelerinin tepki çekmemek için çıkarılmasından ölçmek mümkün. Bu elbette Belediye Meclisi’nde kadın oranının %13,5 olmasından bağımsız değil. Tepki çekmeme konusu ise kişilerin kendi önyargıları kadar merkezi hükümet politikalarıyla ilişkili. Burada da bize Milli Eğitim Bakanlığı’nın üç öğretmene toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verdiği için ceza vermesi örneğinin anlatılması tesadüf değil. Yine de çoğunluğa sahip olan CHP’nin bu konuda daha net bir tavır alabileceği kimi katılımcılar tarafından vurgulanıyor. Dolayısıyla burada siyasi partinin tavrının önemi, kurumsal politikaya etkisi açısından bir kez daha öne çıkıyor.

Kreş: Kadınların üzerindeki bakım yüküne dair belediyenin bir politikası var mı?

İşe erişimin önündeki en temel engellerden biri olan bakım yükü konusuna geldiğimizde, Bornova Belediyesi’nin **çalışanlarına yönelik bir kreş hizmeti olmadığını öğreniyoruz**. 2025-2029 Stratejik Plan’a baktığımızda plan sonunda hedeflenen değerin 5 adet kreş olduğu, 2025 Yılı Performans Programı’na göre bu kaleme bütçenin %0,73’ü olan 5.800.000 TL ayrıldığı görülüyor. Ancak bunların da çalışanlara yönelik olmadığı izleme ziyaretimiz sırasında belirtildi. Belediyede çalışan 621 kadın olmasına (elbette hepsi aynı birim ve binada çalışmıyor olsa da) ve örneğin özel sektörde 150’nin üzerinde kadının çalıştığı işyerlerine kreş şartı olmasına rağmen mevcut kreşler ve ileriye dönük planlamalar “Çocuk Oyun Aktivite Merkezi” formatında ve vatandaşa yönelik. Ziyaretimizde yaptığımız görüşmelerde, personele

yönelik kreşin hep talep edildiği ve sendikanın da bu konuda bastırdığı ifade edilse de bu konuda somut adım atılmadığı söylendi.

Çalışanlara bakım yükleri için destek olmaya yönelik ise bir yandan Toplu İş Sözleşmesi'yle güvenceye alınan sendikal haklar, bir yandan diğer belediyelerde de sıkça duyduğumuz üzere esnek izin politikasının uygulandığını öğrendik. Yani doğum izni, emzirme izni ve genel olarak bir sağlık sorunu varsa esnek izin politikasının var olduğu söyledi. Toplu İş Sözleşmesi'nde ise, "İşverenin emzirme odaları ve çocuk yurtları açmasına" dair olan madde 53, ihtiyacı karşılayacak sayı ve kapasitede emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarını ücretsiz sunmayı; "engelli işçinin haklarına dair" olan madde 69 işçinin bakmakla yükümlü olduğu engelli var ise yıllık iznine ek olarak 10 gün izin vermeyi; "ücretli sosyal izinlere" dair olan madde 72 ise yasal izne ek biçimde doğum izni sunmayı şart koşuyor. 72. Maddeye göre hamilelik, regl ve doğum izninin yanı sıra, çocuğu ana okula, kreşe, ilköğretime, rehabilitasyon merkezine veya özel eğitime başlayacak olan işçiye çocuğunun adaptasyon sürecini kolaylaştırmak için 5 gün ücretli izin veriliyor; Toplu İş Sözleşmesi'nde bu izin ebeveynin cinsiyetinden bağımsız olarak sağlanıyor. Dolayısıyla Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'yle ilişkilendirilmese de Toplu İş Sözleşmesi üzerinden bu konuda kimi adımların atıldığını görüyoruz.

Kreş üzerinden olmasa dahi, erkekleri de bakım yükünü eşit paylaşmaya teşvik edecek bir uygulamanın Bornova Belediyesi'nde var olduğunu da izleme ziyarete sırasında öğrendik ve bunu 2025-2029 Stratejik Plan ve 2024 Yılı Faaliyet Raporu'nda da tespit etmemiz mümkün oldu. Bu uygulama, Uluslararası Göç Derneği'yle (IOM) birlikte kadın ve erkek personele verilen bir "Pozitif Ebeveynlik Eğitimi". 2025-2029 Stratejik Planı'nda bu atölye sayısını 1'den 50'ye çıkarma şeklinde bir performans göstergesi ve her yıl 10 tane eğitim yapma hedefi (Hedef 4.3) var. Buna 1.050.000 TL bütçe ayrıldığı da görülüyor. Planda bunun vatandaşa yönelik olduğu anlaşıyor ama ziyaretimiz sırasında eğitimin personele verildiği aktarıldı. Bunun izlemesinin ise Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın izlemesiyle yapılacağı belirtildi. Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda da 1.1.2 sayılı faaliyet kapsamında "Erkeklerle ev içi rollerinin yeniden inşası ve özellikle çocuk bakımı noktasında Anne Çocuk Eğitim Vakfı'nın (AÇEV) düzenlemiş olduğu İlk İş Babalık Eğitimleri" yer alıyor. Ancak bunun yapıp yapılmadığının bir izleme verisi bulunmuyor.

İşe ulaşım, işyerinde tuvalet ve fiziksel koşullar

İşe erişimde eşitliği sağlamak adına işyerine ulaşımına dair sorularımızın cevabı ise servis hakkı olmadığı ama mesaiye kalınmışsa veya uzak bir yerde çalışılıyorsa destek olunduğu, bu konuda kurum kültürünün oturduğu şeklinde oldu. Toplu İş Sözleşmesi madde 28 de, "vardiya usulü çalışma" başlığı altında, "gece vardiyasında çalışacak işçileri çalışma noktalarına, çalışma noktalarından şehir içi toplu taşıma merkezlerine ulaştıracak hizmet işverence sağlanır (...) işveren etkinlik, konser, organizasyon, vb. gece çalışması hallerinde çalışan işçileri saat 23.00'den sonra eve dönmeleri için belediyeye ait araçlarla evlerine bırakır," diyor. Buna yönelik işleyişi sordüğümüzda aldığımız cevap, "şoför arkadaşlar yardımcı oluyorlar," idi. Evi uzak olanların ya da küçük çocuğu olanların uzak yerlere görevlendirilmediği ya da bir etkinlik varsa onda görevli olmadığı, bu konuda anlayış gösterildiği, bunun kurum kültürünün parçası olduğu aktarıldı. Ayrıca, odak gruba katılan farklı müdürlük çalışanları, vardiyaya kalırsa veya gece 22.00'den sonra çıkılırsa işverenin kendilerini eve bırakmasının sendikal hak olduğunu belirttiler.⁴¹

İşyerindeki fiziksel koşullara ilişkin sorularda yeterli sayıda ve makul yakınlıkta tuvalet olduğu, bunların da hijyenik olduğu belirtildi. Ama elbette odak grupta bulunan personel her binadaki koşulları bilme-

⁴¹ Bornova Belediyesi'ne izleme ziyareti, odak grup görüşmesi, 16.06.2025

diklerini de ifade etti. Bir yandan konunun erkeklere ve kadınlara eşit sayıda tuvalet yapmakla da her zaman bitmediğini hatırlatan bir çalışan, “Benim bulunduğum binada 21 kadın ve 1 erkeğiz, ama 1 kadın ve 1 erkek tuvaletimiz var. Biz erkekler tuvaletini de kullanıyoruz tabii,” dedi.

Şikâyet ve talepler kadınların sorunlarını duyarak mı toplanıyor?

Burada da, Antalya Büyükşehir Belediyesi’nde olduğu gibi, tüm bu konularda kadın ve LGBTİ+ çalışanların düzenli olarak geribildirim yapıp yapamadığına, ihtiyaçlarını iletecekleri merciler olup olmadığına, memnuniyetlerinin bu eşitliği mümkün kılan koşulların sağlanıp sağlanmadığı üzerinden ölçülüp ölçülmediğine ilişkin sorularımıza geldiğimizde ise, pek bir mekanizma olmadığını gördük. İzleme ziyaretimiz sırasında, örneğin, memnuniyet anketinin önceki dönem yapıldığı, ama işyerine ulaşım, işyeri içindeki fiziksel engeller, çalışanlara yönelik ayrımcı davranışlar, evdeki bakım yükü gibi konuların dahil edilmediği söylendi. Bunun 2025-2029 Stratejik Planı hazırlanmadan önce yapılan iç paydaş anketi olup olmadığını bilemiyoruz, ancak bu kapsamda yapılan “Kurum Kültürü Analizi’nde” de şiddet ve tacizi önlemeye dair bir yaklaşımın olup olmadığı, eşit bir çalışma ortamı olup olmadığına dair hiçbir soru sorulmadığını stratejik plandan anlıyoruz (sf. 51). Herhangi bir şikâyet ve sorunun nasıl paylaşılacağını sordüğümüzda ise “sendika aracılığıyla veya kişisel ilişkiler yoluyla” olduğunu öğreniyoruz.

• Konak Belediyesi

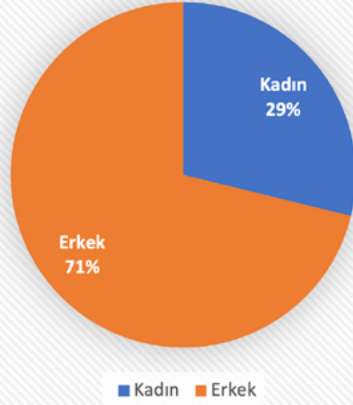
Konak Belediyesi’nde de, aynı Bornova Belediyesi’nde ve Antalya Büyükşehir Belediyesi’nde olduğu gibi bir yanda belediyenin insan kaynaklarına bağlı memur, sözleşmeli memur, daimi işçi gibi çalışma statüleri, bir yanda ise iştirak şirketi personeli var. İkisinde de kadın oranı %50’ye yaklaşmasa da memur vb. kadrosunda olanlar içerisinde kadınların oranının daha yüksek, ama çoğunluğu oluşturan iştirak şirketi personelleri arasında kadınların oranı daha düşük. Bilgi edinme başvurumuza aldığımız 8 Aralık 2025 tarihli yanıtı dayanarak oluşturduğumuz tabloya göre, **memur, sözleşmeli memur ve sürekli işçi kadrosunda olanların arasında toplam kadın oranı %34,8’e tekabül ediyor**. Ancak bu çalışma statüleri belediye personelinin %26,6’sını oluştururken MER-BEL A.Ş. ve İZ-BEL A.Ş. üzerinden istihdam edilen şirket personelleri çalışanların %73,4’üne denk geliyor. Bu **iştirak şirketi çalışanları içerisinde kadın oranı ise %26,7’yle daha düşük**. Dolayısıyla belediyede **toplam çalışan kadın sayısı 579, oranı ise %28,8** oluyor.

Tablo 5: Konak Belediyesi Çalışma Statüsüne göre Personel ve Cinsiyet Dağılımı⁴²

Çalışma statüsü	Kadın sayısı	Kadın oranı	Erkek sayısı	Erkek oranı	Toplam
Memur	181	%34,9	337	%65,1	518
Sözleşmeli memur	1	%33,3	2	%67,7	3
Sürekli işçi	4	%30,8	9	%69,2	13
Şirket Personeli	393	%26,7	1081	%73,3	2008

⁴² Bilgi edinme başvurumuza Konak Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü’nün 08.12.2025 tarihli yanıtından alınmıştır.

Konak Belediyesi'nde Çalışanların Cinsiyet Dağılımı



Şekil 13: Konak Belediyesi'ne yapılan Bilgi Edinme Başvurusu'na verilen 8 Aralık 2025 tarihli yanıtı dayanarak oluşturulmuştur.

Çalışanların cinsiyet dağılımına ve statülerine ilişkin tablolar 2025-2029 Stratejik Planı'nda ve 2023-2024 İzmir Yerel Eşitlik İzleme Raporu'nda da bulunabiliyor. Bunlara bakıldığında, stratejik plana göre, belediyede 2024 yılı Mayıs sonu itibariyle 2002 personel istihdam edildiği, kadınların oranının toplam %26,42, erkeklerin ise %73,58 olduğu görülüyor. Burada belediye şirketi personeli sayısının 1465 olması dikkat çekiyor. 2023-2024 İzmir Yerel Eşitlik İzleme Raporu'nda ise toplam personel sayısı 1999 iken kadın oranı %25,9. Bu iki sayıya oranla, güncel durumda kadın çalışan oranında 3-4 puanlık bir artış olduğunu gözlemlemek mümkün.

LGBTİ+lara yönelik ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı vaat ediliyor mu?

İstihdamda eşitliği sağlamak ve işe almada ayrımcılığı önlemek adına kadınların ve LGBTİ+ların belediyeye başvurabilmesini sağlamak için özel bir teşvik olup olmadığını, yine bu bağlamda, LGBTİ+ların homofobiye ve transfobiye maruz kalmayacakları güvenli bir çalışma ortamı için hizmet içi eğitimlerde cinsel yönelim konusuna yer verilip verilmediğini sorduğumuzda bir yandan Bornova ve Antalya Büyükşehir Belediyeleri'ne benzer bir yandan farklı bir cevap aldık. Farklı olan kısmı, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün bu konuda çok net olduğunu, yeni hazırladıkları yönetmeliklerinde LGBTİ+ ve cinsel kimlik vurgusunun mutlaka olduğu ve her yerde dile getirdiklerini söylemeleri oldu. Benzer olan ise, üst yönetimin de bu konuda açık olmasına rağmen "görünür kılmak istememesi". Ama burada, belki yine farklı olarak, görünür kılma konusundaki çekinceye rağmen, müdürler düzeyinde yapılan kimi çalışmalardan söz edildi. Örneğin, Bilgi Edinme Başvurumuza verilen 8 Aralık 2025 tarihli yanıtta, "2025 yılında Kaos GL Derneği ve Demokrasi Araştırmaları Merkezi ile 17 Mayıs Derneği'nin katkılarıyla 'LGBTİ+ Haklarının Genel Durumu ve Yerel Yönetimler' başlıklı Belediye'nin 9 müdürlüğünü kapsayan bir eğitim düzenlendiği" belirtildi. Bir de, doğrudan çalışanlara yönelik ayrımcılığa ilişkin olmasa da belediyenin anonim HIV testi merkezinin olması ve oranın yaklaşımına, gelen kişilerle kurduğu diyaloga özen gösterilmesi de bu bağlamda vurgulandı.

Kreş: Kadınların üzerindeki bakım yüküne dair belediyenin bir politikası var mı?

Kadınların istihdama erişiminin önündeki önemli engellerden biri olan bakım yükünün ve ev içi emeğin eşitsiz bölüşümü konusunda ise, Konak Belediyesi'nin de aynı Bornova Belediyesi gibi çalışanlarına

yönelik **kreş hizmeti olmadığı** öğrendik. Burada da 579 kadın çalışmasına rağmen çocuk bakımına ilişkin bu hizmet dışarıya, yani vatandaşa sunuluyor ve bunlara "Mutlu Çocuklar Oyun Evi" deniyor. Mutlu Çocuklar Oyun Evleri, 3-5 yaş çocukları alan, tam veya yarım gün şeklinde faaliyet gösteren yapılar. İzleme ziyaretinde öğrendiğimiz üzere⁴³, 11 tane Mutlu Çocuklar Oyun Evi, 22 tane de semt merkezlerinde oyun odası bulunuyor. Bunlara çalışanların çocuklarını kaydedememesinin sebebi, "kırılgan gruplara" veya maddi gelire göre bir puantaj sistemiyle ihtiyaç tespiti üzerinden kabul yapmaları. Kayıt olurken veliler evde engelli olup olmadığı, anne veya babanın cezaevinde olup olmadığı, herhangi bir geliri olup olmadığı gibi soruları cevaplıyorlar ve "en kırılgan gruptan" başlanarak, kız ve oğlan çocukları eşitlenerek bir sıralama yapılıyor. Belediye çalışanları kayıtlı ve tam zamanlı istihdam edildikleri için sadece bu bile puantaj sisteminin dışında kalmalarına sebep oluyor. **Dolayısıyla kreş, burada çalışanına ücretsiz sağlanması gereken bir hak olarak değil, ihtiyaca dayalı bir sosyal yardım veya yoksulluk yardımı olarak tariflenmiş oluyor.** Halbuki belediye, CEMR "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nı" da imzalayarak, madde 11'de ifade edildiği üzere "işveren sıfatıyla belirtilen hususların rollerinin ayrılmaz bir parçası olduğunu" kabul ediyor. Buna madde 16 ve 17'de detaylandırılan çocuk bakımı ve diğer bakım yükümlülüklerinin dahil olduğunu, belediyenin bu şart'a imzasıyla "çocuk bakımını esas olarak kadınların görevi olarak nitelendiren toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele etmeyi taahhüt ettiğini" eklemek gerekir.

Örneğin bir Mutlu Çocuklar Oyun Evi'nde güvenlik olan bir personelle konuştuğumuzda⁴⁴, biri 9 biri 2.5 yaşında olan çocuklarını isteyken nereye bıraktığını sordüğümüzda, aldığımız yanıt, "Kayınvalidem bakıyor. Ama bir şey olursa izin konusunda rahatım," oldu. Benzer şekilde Oyun Evi'ndeki bir öğretmen: "Personelin çocuğu alınmıyor. Ama izin konusunda mutlaka esneklik sağlıyorlar, yardımcı oluyorlar," dedi. Bunun dışında yaptığımız görüşmelerde sendikal hak olan çocuk yardımının alındığından söz edildi. **Bu durumda belediye, eşitsiz biçimde kadınlara yüklenen bakım işiyle temel olarak esnek izin politikasıyla ilişkililiyor; çalışan kadınların ise çocuklarını ya ücretli kreşlere vermek ya da aileden başka bir kadının bu yükü üstlenmesi gibi çözüm yolları ürettikleri görülüyor.**

İşe ulaşım, işyerinde tuvalet, fiziksel koşullar ve geribildirim

İşyerine ulaşım ve işyerinde tuvalet gibi fiziksel koşulların sağlanması konusunda Konak Belediyesi diğer iki belediyeye oldukça benzer. Bilgi edinme başvurumuza aldığımız yanıtta göre, "İşe geliş gidişe yönelik servis imkânı bulunmamakla birlikte, mesaiye kalınması durumunda Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü tarafından ulaşım sağlanıyor." Aynı yanıtta kadınların kullanacağı yeterli sayıda, makul yakınlıkta ve hijyenik tuvaletlerin olduğu söyleniyor. Hem izleme ziyaretimizde hem stratejik plan vb. belgeleri incelememiz sonucunda, tüm bu işe erişim ve işyerinde eşitlikçi koşulların olup olmadığına, şiddet ve taciz karşısında kadın çalışanların kurumlarını yanlarında hissedip hissetmediğine dair bir geribildirim veya şikâyet mekanizması bulunmadığını anlıyoruz. 2025-2029 Stratejik Planı'nda Kurum Kültürü Analizi olsa da, yapılan değerlendirme bu konulara dair herhangi bir soru sorulmadığını gösteriyor.

43 Konak Belediyesi'ne izleme ziyareti, 17.06.2025

44 Konak Belediyesi'ne izleme ziyareti, Mutlu Çocuklar Oyun Evi Personeli ile görüşme, 17.06.2025

BAŞLIK 4: Şiddete, tacize karşı politika ve mekanizmanın varlığı ve bilinirliği

Bu dördüncü kategorinin amacı, doğrudan politika belgelerinin taahhüt ettiği başvuru mekanizmasının işleyişine, alınan başvuru sayısı ve sonuçlandırma biçimlerine, ayrıca hem politikanın hem mekanizmanın çalışanlara ne biçimlerde duyurulduğuna ilişkin sorular sormak. Bir önceki başlığın ardından gelmesiyle, taciz ve şiddet başvurusu alan bir mekanizmanın varlığı kadar eşitsizliğe sebebiyet veren maddi koşulların ortadan kaldırılmasının önemli olduğunu görünür kılmayı amaçlıyor. Burada başvuru mekanizmasını tek başına değil, şiddet ve tacizi önlemeye yönelik bütünlüklü bir politikanın parçası olarak görmeye ve değerlendirmeye çalışıyoruz. Bu nedenle bu izleme çalışmasında yalnızca böyle bir başvuru komisyonu kurulup kurulmadığını sorarak yetinmedik, bunu kreşle, ulaşım, fiziksel koşullarla, kadın istihdamının genel durumuyla ilişkilendirdik. Ayrıca bu başlık altındaki sorularımız, mekanizmanın varlığını salt bir yaptırım aracı değil aynı zamanda önleyici bir çalışma olarak ele alarak mekanizmanın duyurulmasını bu bağlamda önemsiyor.

Tam da bu sebeplerle bu bölümde belediyelerin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'nden çalışanlarını haberdar etmek için neler yaptığını, belgeyi internet sitelerinde erişilebilir bir yere koyup koymadıklarını, politikayı uygulamak için somut adımlar içeren bir yönerge hazırlayıp hazırlamadıklarını, bunu belediye meclislerinden geçirip geçirmediğini, bu belge ve yönerge ışığında bir başvuru mekanizması olup olmadığını, başvuru merciindekilerin cinsiyet dağılımını, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip olmaları için ne yapıldığını, buna bir bütçe ayrılıp ayrılmadığını, henüz kurulmadıysa planlanıp planlanmadığını ve bu konuda feminist örgütlerle bir işbirliği olup olmadığını sorduk. Ayrıca, mekanizmanın çalışanlar tarafından bilinip bilinmediğini, bilgilendirici içerikler asılıp asılmadığını, mekanizmanın kaç başvuru aldığını, nasıl sonuçlandırdığını, bu mekanizmanın işleyişine dair bir iç değerlendirme veya izleme yapıp yapılmadığını irdledik.

• Antalya Büyükşehir Belediyesi

Antalya Büyükşehir Belediyesi, izleme yaptığımız üç belediye içerisinde, izleme ziyareti tarihinde politika belgesi belediye web sitesinde bulunabilen tek belediyeydi.⁴⁵ "Haberler" kısmında ve eski tarihli olduğu için kolaylıkla bulunamasa da izleme ziyaretine gittiğimiz tarihte (26 Haziran 2025) bir aramayla bulunabiliyordu. İzleme ziyaretimiz sırasında, bu sorumuz üzerine, Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü'nde bize belgenin web sitesinde daha görünür bir yere konmasını hatta Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın olduğu sayfaya yüklenmesini sağlayacaklarını belirttiler. Ancak belgenin olduğu söz konusu sayfa, Antalya Büyükşehir Belediye Başkanı'nın tutuklanması'nın ardından, bununla ilişkili olup olmadığını bilemesek de artık bulunamıyor. Esasında politika belgesinde, belgenin görünürlüğünü sağlamaya dair bir taahhüt de bulunuyor: Belediye, "Tüm çalışanlarının şiddet ve taciz konusu ile Politika Belgesi'nin içeriği konusunda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi için gerekli stratejileri geliştirmeyi ve uygun koşulları sağlamayı" kabul

⁴⁵ Daha sonra Konak Belediyesi de politika belgesini web sitesine koydu.

ve taahhüt ediyor. İzleme ziyaretimizde buna dair bir çalışma yapıp yapılmadığını sorduk. Personele yönelik eğitimlerde ve yapılan panellerde böyle bir belgenin varlığından bahsedildiği söylendi, ama özel olarak buna ilişkin bir çalışmadan söz edilmedi.

Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'ni hayata geçirmek üzerine somut esasları ve adımları tarif eden bir yönerge veya erişilebilen bir meclis kararı bulunmuyor. Bu da belgenin uygulanması konusunda sıkıntılar olacağına ilişkin bir fikir veriyor. Ancak bu izleme ziyaretinde Muğla Büyükşehir Belediyesi'nin uygulama yönergesini ve Adana Büyükşehir Belediyesi'nin Belediye Meclisi kararını örnek vererek bu konuda destekleyici olma imkânı bulduk.

Belediyenin kabul ettiği politika belgesi, esas olarak bir başvuru mekanizması kurulmasını içeriyor. Burada belediye: "Çalışma yaşamında şiddet ve taciz fiillerini, disiplin suçu olarak değerlendirmeyi, şikayetlerde şiddet ve tacize uğrayanın beyanını esas almayı; şiddet ve taciz vakaları karşısında gizlilik ve mahremiyete özen gösteren, tarafsız ve güvenilir, çalışanları misillemeye karşı koruyan etkin şikayet, soruşturma, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmaları oluşturmayı; oluşturulacak soruşturma, yönlendirme, destek ve telafi mekanizmalarında cinsiyet dengesini gözetmeyi ve mekanizmalar içerisinde görev alacak kişilerin yeterli yetkinlikte olmalarını sağlamayı, olası soruşturmayı şikayet sonrası en geç 3 (üç) ay içinde sonuçlandırmak için gerekli desteği sağlamayı; şiddet ve tacize uğrayan çalışanlara yönelik uygun ve kolaylaştırıcı çalışma koşullarını ve düzenini tesis etmeyi; şiddet ve taciz karşısında çalışanları için soruşturma ve şikayet konusunda gerekli yönlendirmeyi yapmayı ve yeterli hukuki desteği sağlamayı," taahhüt ediyor. Bu konuda bir mekanizma 2023-2025 Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda da hedefleniyor; 4 numaralı "Kurumsal Dönüşüm" alanında bir eylem göstergesi, "Çalışma yaşamında ve hizmete erişimde taciz, şiddet ve mobbing durumlarında başvuru yapılabilir ve süreci yönetecek bir Etik Kurul'un oluşturulması" (EG 4.2.2) olarak ifade ediliyor. Dolayısıyla **Yerel Eşitlik Eylem Planı ve Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'nin bu açıdan uyumlu olduğunu görüyoruz. Farklı belge ve taahhütlerin birbiriyle bu biçimde uyumlu olması uygulanma şansını ve etkili bir izleme yapılması olasılığını artırıyor.**

Şiddet ve tacize karşı başvuru mekanizmasının varlığı

Nitekim, izleme ziyaretimiz sırasında, Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda geçen bu Etik Kurul'un henüz yeni oluşturulabildiğini öğrendik. Bu birimin henüz bir bütçesi yok. Stratejik plan veya performans programlarında buna herhangi bir referans yok. Kurul'un başvuru alacağı, değerlendirme ve yönlendirme yapacağı ifade edildi. Kurul bu aşamada 4'ü erkek 3'ü kadın olmak üzere 7 üyeden oluşuyor; yani %42,8 oranında kadınlar yer alıyor. Üyeler Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcısı, Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanı, Sağlık Hizmetleri Dairesi Başkanı, Hukuk Müşavirliği'nden bir avukat, İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanı ve Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürü. Burada Genel Sekreter, Hukuk Müşavirliği'nden gelen avukat ve Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürü kadın üyeler. Bu Etik Kurul henüz çok yeni kurulduğu için hiç başvuru almamış. Henüz varlığı veya başvuru yöntemi de duyurulmamış durumda. Örneğin belediyede görünür yerlere böyle bir Kurul olduğuna ve başvuru yapılabileceğine dair asılmış bir bilgilendirici içerik yok. Etik Kurul'un başvuruları nasıl alacağına ve değerlendireceğine ilişkin bir yönergesi bulunmuyor. İnsanların Kurul'a nasıl ulaşacağını sorduğumuzda, "Direkt Kurul'a dilekçeyle başvurulabilir herhalde. Ama iş yaşamında öyle bir şey var ki, sıkıntı yaşadığımızda direkt birim sorumlumuza ya da şube müdürümüze gitmek geliyor aklımıza," yanıtını aldık.

Ayrıca Etik Kurul'un disiplinle ilgili tüm işlemleri yapan Teftiş Kurulu'yla nasıl ilişkileneceği, bu iki yapı arasındaki işleyişin nasıl kurulacağı da henüz bilinmiyor. Buna dair kendi deneyimlerimizden, meslek odaları ve üniversitelerin kurduğu mekanizmalardan bir aktarım yaparak bu tür farklı kurulların nasıl işleyebileceğine ilişkin katkı sunmaya çalıştık. Burada en önemli noktanın Kurul'da toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ve bu konuda bilgisi olan kişilerin yer alması olduğunu belirttik. Böylesi başvuru alma deneyimi olanlardan sistemli bir deneyim aktarımı almanın iyi olacağını söyledik. Bu aktarımlar üzerine, burada da düşünülen sistemin, örneğin Türk Tabipleri Birliği'nde olduğu gibi⁴⁶, Etik Kurul'un kişileri dinleyerek raporlaması ve Teftiş Kurulu'na yönlendirmesi olduğunu, ama henüz bunun netleşmediğini öğrendik. Bizim de kuruldakilerin toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip olmasını sağlama konusundaki vurgumuz ve politika belgesinde "mekanizmalar içerisinde görev alacak kişilerin yeterli yetkinlikte olması" taahhüdü üzerine sorumuza cevaben, Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda da yer alan "idari kadrolar başta olmak üzere tüm personele yönelik her yıl TCE Eğitimi verilmesi" (EG 2.1.1) kapsamında bunun düşünülebileceği belirtildi: Görüşmede, "Bu hedefte karar verici düzeydeki personele yönelik TCE eğitimlerini henüz gerçekleştiremedik, ama planlayacağız. Bunun yanı sıra Etik Kurul veya Teftiş Kurulu gibi karar verici veya gerekli idari işlemi yapacak kişilere yönelik özel bir eğitim planlamak iyi olabilir," dendi.

Kadın örgütleriyle işbirliği ve başvuru mekanizmasının izlemesi

Bu mekanizmanın kurulması sürecinde alandaki kadın örgütleriyle ve feminist örgütlerle işbirliği bu sorun alanlarının bazılarını aşmayı sağlayabiliyor. Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde de, bu tutum belgesi ve uygulaması konusunda, üst yönetim düzeyinde Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'yla bir işbirliği olduğunu görebiliyoruz. Ziyaretimiz sırasında, ILO'dan Cenevre'de söz konusu kurulların (başvuru mekanizması) kurulması konusunda eğitim almış kişiler tarafından bir eğitici eğitimi verileceği söylendi, ama henüz Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü'ndekilerin bu konuda bilgisi yoktu. Karar verici düzeydekilere bu konuda verilecek eğitimler için de Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'ndan destek alındığını, bu konuda bir takvim ayarlamak için beklendiğini öğrendik. Bu iş birliklerinin gerçekten güçlendirici olmakla beraber, kurum içerisinde bir örgütlülük ve inisiyatifle birlikte yürüdüğü ölçüde, bunu harekete geçirme iradesinin kurum içerisinde var olduğu ölçüde uygulanabilir olduğunu belirtmek önemli.

Benzer bir anlayışla, bu politika belgesinin uygulaması ve Etik Kurul şeklinde tariflenen uygulama mekanizmasının işleyişini yalnızca dışarıdan kadın örgütlerinin izlemesi yeterli değil. Bunun kurum içi izleme mekanizmalarına entegre edilmesi gerekiyor. Henüz bu konuda bir adım atılmadığını anlıyoruz, ama sorduğumuzda bunun Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın izlemesine dahil edilebileceği ifade edildi. Burada da Yerel Eşitlik Eylem Planı ve Stratejik Plan arasında bir uyum yakalamanın önemi de yaptığımız görüşmede şöyle vurgulandı:

☞ *İzleme açısından Yerel Eşitlik Eylem Planı bize her yıl yaptığımız değerlendirmelerde bir veri veriyor. Zaten biz bu sene yapacağımız Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın hazırlık aşamasında STK'lar ve dış paydaşları davet edeceğimiz gibi, kendi içimizde her Daire Başkanlığı'nın stratejik planlamadan sorumlu personeliyle birebir ilerlemeyi planlıyoruz. Yerel Eşitlik Eylem Planı iç içe geçsin stratejik planlarla istiyoruz. Çünkü bir yanda Yerel Eşitlik Eylem Planı var, bir yanda Stratejik Plan var. İkisi iç içe geçtiği zaman takibi de kişilerin bilgi sahibi olması da çok daha kolay olur diye düşündük."*

46 Cinsiyet Eşitliği Politikaları Derneği, "Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliği için politika geliştirmek CEPD 2022-2023 deneyim ve gözlem raporu": <https://cinsiyetesitligipolitikalari.org/calisma-yasaminda-cinsiyet-esitligi-icin-politika-gelistirmek/>

• Bornova Belediyesi

Bornova Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'ne web sitesinde erişilemiyor. Belediye personeli ve yönetici kadroyla böyle bir belgenin varlığına dair herhangi bir çalışma yapılmış değil. Belgenin nasıl hayata geçirileceğine ilişkin bir yönerge veya belediye meclisi kararı şu aşamada bulunmuyor. Bu politika belgesinde tarif edildiği biçimiyle bu konu özetinde kurulmuş bir başvuru mekanizması, buna ayrılmış bir bütçe veya stratejik planda buna dair bir hedef olmadığı gibi, genel olarak böyle bir politikanın olduğuna dair personel arasında yaygınlaşmış bir bilginin olduğunu söylemek zor. Politikaya ilişkin görünür yerlerde asılmış bilgilendirici içerikler de halihazırda bulunmuyor. Dolayısıyla **bunun henüz 'var ama varlığı bilinmeyen aşamada' bir politika belgesi olduğunu söyleyebiliriz.**

Güncel durumda nasıl bir işleyiş olduğunu Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yaptığımız izleme görüşmesinde öğrendik. Burada esas olarak sendikanın Toplu İş Sözleşmesi maddeleri üzerinden gidiliyor. "Ayrımcılığın Önlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" başlıklı Madde 54'e göre, "Kadın işçilere yönelik cinsel taciz ve cinsel saldırı vakalarında, kadın işçinin beyanı esas kabul edilerek işverence gerekli her türlü tedbir alınarak Disiplin Kurulunca konu ivedilikle sonuçlandırılır. Bu gündemli toplantılarda Disiplin kurulunda bulunan üyelerden işveren ve sendika tarafının en az 1'er üyesi kadın üye olmak zorundadır." Burada bir şöyle bir yaptırım da tarif ediliyor: "Aile içi şiddete başvurduğu belirlenen işçinin Disiplin Kurulunca yazılı muvaffakiyetinin alınması kaydı ile ücreti ve tüm sosyal hakları 6 ay boyunca eşine ödenir." Görüşmede de bize Disiplin Kurulu işleyişinin sendika üzerinden olduğu, yani başvurunun esasen sendika tarafından alındığı belirtildi. Bir keresinde de gerçekten, bu madde uyarınca, şiddet uygulayan bir personelin maaşının kesilip eşine ödenmesi şeklinde bir yaptırım uygulanmasına tanık olduklarını söylediler.

Çalışanlar şiddet veya tacize uğrarsa nereye başvuracağını söylüyor?

Yaptığımız odak grup görüşmesinde farklı müdürlüklerden personellere "Belediyede çalışırken şiddet veya tacize uğrarsanız kime gidersiniz?" veya "Belediye'nin bu konuda bir politikası/belgesi olduğundan haberdar mısınız?" diye sorduğumuzda benzer bir durum açığa çıktı. Bu 5 müdürlükten gelen çalışanlar, politika belgesinden ve/veya buna bağlı bir mekanizmanın işleyişinden haberdar değildi. Bu konuda veya eşitliğe ilişkin soru sorulduğunda ilk olarak belediyenin dışarıya verdiği sosyal yardım hizmetini, aldığı başvuruları anlatmaya başladılar. Kurum içerisine politika ve kurum dışına (yurttaş) hizmet ayırımında, içerideki politikanın sıklıkla geri planda kaldığını daha önce de ifade etmiştik. Burada da, kurum içinde başvuruya ilişkin genel olarak tanımlanmış bir şey olmadığı söylenerek "başıma bir şey gelirse herhalde **müdürüme söylerim, polise giderim veya sendikaya giderim,**" şeklinde birkaç farklı kişi tarafından fikir yürütüldü:

☞ *Şu an bizim belediyemizde böyle bir başvuru alan yer yok diye biliyorum ben. Yani şu an benim başıma bir şey gelse ben nereye gideceğim? Herhalde sendikaya gideceğim. Yönetime bildirilir, işte yönetim de Disiplin Kurulu'na götürür."*

☞ *Mesela şu an benim başıma bir şey gelse ne yol izlerim diye düşünüyorum, bilmiyorum ya. İlk önce direkt müdüre giderim, çünkü yetkili o. Karşı tarafın sonuçta Disiplin Kurulu'na verilmesi gerekiyor. Böyle olur sistem sonuçta. Baktım ki Disiplin Kurulu'na verilmiyor, bir şey yapılmıyor, o zaman karakola giderim. Böyle olmalıdır herhalde diye düşünüyorum."*

☞ *Bizim müdürlüğümüzde kadına şiddet veya taciz olmadı, en azından ben bilmiyorum. Ama ne yapılır böyle bir şey olursa ben de bilmiyorum. Herhalde ya emniyete giderim ya da müdüre giderim. Başka ne yapılır bilmiyorum açıkçası”.*

☞ *Bununla ilgili ne yapılacağıyla ilgili müdürlükler içi bir çalışma yok ya da bir bununla ilgili bilgilendirme yok.”*

Bornova Belediyesi’nin de kadın örgütleriyle, özellikle İzmir Kadın Dayanışma Derneği ve Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’yle güçlü bağları bulunuyor ve Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Politika Belgesi’nin imzalanmasında Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu’nun aktif olduğu biliniyor. Ancak henüz şu aşamada yönerge hazırlanarak bir başvuru mekanizması kurulması, bunun işletilmesi için bir işbirliği yapılmamış durumda. **Bu tür iş birliklerinin sendikaları da içermesinin önemi bu izleme çalışmasıyla bir kere daha vurgulamak isteriz.**

Burada disiplin mekanizmalarının kurulması ve işlemesi konusunda bir noktayı daha ziyaretimiz sırasında edindiğimiz izlenim üzerinden paylaşmamız gerekiyor, bu da yine siyasetin rolü üzerine: Bornova Belediyesi ve benzeri belediyelerde, belediyede çalışana da zaten belediyeyi yöneten siyasi partinin doğal seçmeni gözüyle bakıldığı için, hem bu kişilerin “kazanılması gereken seçmen” olarak görülmediği, hem de disipline getirilecek çalışana da kendi seçmeni olması dolayısıyla yönetimin karşısına almak, uzaklaştırmak istememe hali olduğu algısı var. Bu da aslında bu tip mekanizmaların siyasi dengelerden bağımsız işlemediği veya böyle bir endişenin olduğu izlenimi uyandırıyor.

• Konak Belediyesi

Konak Belediyesi’nde, Bornova Belediyesi’nde olduğu gibi, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi izleme ziyareti yaptığımız tarihte internet sitesinde erişilebilir bir yerde değildi. Ancak bu süreçte, izlemenin de bir pozitif sonucu olarak, politika belgesi sitede oldukça görünür bir yere yüklendi. Yine izleme ziyaretinin yapıldığı tarihte (17.06.2025), henüz belgeye ilişkin personeli ve yönetici kadrosunu bilgilendirmeye yönelik bir etkinlik veya çalışma yapılmamış olmasına rağmen, 25 Kasım 2025 tarihinde böyle bir “eğitici eğitimi” yapıldığını, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu’ndan 3 kişinin bir proje kapsamında eğitim verdiğini görüyoruz. Toplantıya daha çok sosyal hizmet uzmanı, psikolog, hukukçu gibi uzman personelin, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü’nün, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü ve Sağlık İşleri Müdürlüğü’nden personellerin, Tüm Bel-Sen ve DİSK Genel İş Sendikası gibi sendikaların ve süreci kolaylaştırmak için Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü’nün bağlı olduğu Başkan Yardımcısı’nın katıldığını öğrendik. Bu eğitimin bir amacı da işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için bir Kurul oluşturmak olarak tarif ediliyor. Konak Belediyesi’ne yaptığımız bilgi edinme başvurusuna verilen yanıtta da, “Başvuru mekanizması oluşturulmasına yönelik ilgili birimlerden personele yönelik hizmet içi eğitim düzenlenmiştir. Kurul kurulmasına yönelik çalışmalara başlanmıştır,” diye belirtiliyor. Kurul oluşumuyla ilgili henüz bir yönerge veya bir belediye meclisi kararı bulunmuyor. Ancak eğitim kapsamında kimi teknik, pratik bilgiler ve vaka incelemeleri üzerine çalışarak yönerge hazırlayabilmek için altyapı oluşturdukları, bu süreçte Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu’ndan eğitimi veren üç eğitmenin mentörlük yapacağı bilgisini aldık. Kurul’un yönergesi oluşturduktan sonra Belediye Meclisi’nden geçirmeye dair bir planlama olduğu söylendi.

Şiddet ve tacize karşı başvuru mekanizmasının varlığı

İzleme ziyareti yaptığımız sırada, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nden böyle bir mekanizma oluşturma talebinin üst yönetimden geldiğini öğrenmiştik. Burada da mevcut işleyişin, DİSK Genel İş (sendika) ve SODEMSEN'den (işveren sendikası) olmak üzere 5 kişiden oluşan bir Disiplin Kurulu'nun kurulması ve bildirim ve kanıt yoluyla sürecin ilerletilmesi şeklinde olduğu belirtilmişti. Hatta son dönemde böyle bir olay üzerinden birinin işten çıkarıldığı aktarılmıştı. Kurulacak yeni kurul veya mekanizmanın aslında bir danışma kurulu, destekleyici mekanizma gibi işlemesi, Disiplin Kurulu'na raporlama yapması düşünü-lüyordu. Bunun kurumsal çerçevesinin ne olacağı, yani örneğin Eşitlik Birimi'ne mi bağlı olacağı bilinmi-yordu. Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nde çalışanlar bunun yönergelerini formüle etmek için Muğla Büyükşehir Belediyesi'nin ve üniversitelerin CTS birimlerinin hazırlamış olduğu yönergeleri incelediklerini belirtiyorlardı. 25 Kasım'da yapılan eğitimin ardından kurulun tamamen bağımsız, yani herhangi bir müdürlüğe bağlı olmadan özerk işlemesinin daha iyi olacağının düşünüldüğü söylendi. Ama elbette bu, kurul somut olarak hayata geçtiğinde anlaşılacak. Bu eğitimde henüz kurulun kurulmadığı, Başkan Yardımcısı ve eğitimcilerin kurula dair görüş birliği yaptığı, kurulda müdürlerin ve yöneticilerin olmasının istenmediği, sadece koordinasyonu sağlayacak Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürü'nün katıldığı aktarıldı. Kurulun bir başvuru birimi şeklinde çalışarak ön inceleme yapması, rapor oluşturup Teftiş veya Disiplin Kurulu'na sunması düşünü-lüyor. Bu kurulun çalışmaya başladıktan sonra politika belgesini de yaygın-laştırma işlevi görmesi bekleniyor. Tüm bunların gerçekten hayata geçip geçmediğini kurul çalışmaya başladıktan sonra bir izleme çalışmasıyla tespit etmek mümkün olacak.

Çalışanlar şiddet veya tacize uğrarsa nereye başvuracağını söylüyor?

Halihazırda, örneğin Mutlu Çocuklar Oyun Evi'ndeki personele şiddet ve tacize uğrarlarsa ne yapacak-larını, nereye başvuracaklarını sorduğumuzda henüz böyle bir politikadan veya planlamadan haberdar olmadıklarını anlıyoruz. **Bir katılımcı, "Böyle bir şey olduğunda herhalde üst birimlere bilgi verilir diye düşünüyorum ben. Zaten bir de KADES uygulaması var. Böyle bir şey yaşadığımda ben direkt po-lisi ararım, başka kadınlara da uygulamayı nereden indireceklerini gösteririm," diyor. Bir başkası, "Nereye başvuracağımı ben de bilmiyorum açıkçası, öyle bir birim olsa güzel olur," diyor.** Özel olarak belediyenin Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne yönlendirip yönlendirmeyeceklerini sorduğumuzda bir katılımcı, "Ha evet, ben onu yeni öğrendim. İki yıldır burada çalışıyorum. Bu bilgi de verildi evet, oraya yönlendirebileceğimiz söylendi," diye cevap veriyor. Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'yle yaptığımız görüşmede kurulun kurulmasıyla, işleyişi için yönerge oluşturulmasıyla, yönergenin Belediye Meclisi'nden geçirilmesiyle beraber belediye içerisinde yaygınlaştırma çalışması yapılacağı, bunun için mentörlerle beraber yönergeden vurgulanacak kısımların seçilip belediyenin uygun yerlerine asılacağı belirtildi.

Belgenin imzalanmasının üzerinden iki yıl geçmesinin ardından bu gelişmeler elbette oldukça olumlu ve gelecekte yapılacak hem kurum içi izleme hem dışarıdan kadın örgütlerinin izlemesiyle etkisi ölçülebilir, takip edilebilir. Bu mekanizmayı kurarken ve işletirken kadın örgütlerinden (TKDF) mentörlük alınması ve deneyimlerin paylaşılması, vakaların incelenmesi, benzer yönergelerin okunması iyi uygulamalar. Bunun üst yönetimin iradesiyle desteklenmesi, bu konuda yöneticilerin kararlı olması mekanizmanın hayata geçebilmesi için oldukça önemli. Bunların yanı sıra içeride bunu hayata geçirecek, stratejik planlarda, performans programlarında, yerel eşitlik eylem planlarında, Toplu İş Sözleşmelerinde yer almasını ve izlenmesini sağlayacak olanın belediyelerde emek veren kadınlar olduğunu da eklemek isteriz.

BAŞLIK 5: Eğitim

Bu beşinci kategorinin amacı tüm politika belgelerinde ve yerel yönetim faaliyetlerinde çokça vurgulanan eğitim konusunun, şiddet ve tacizi önleme ve bunun mekanizmalarını işletme açısından ne kadar kapsamlı ve bütünlüklü olarak ele alındığını ölçmek. Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında en öne çıkan faaliyetlerden birinin, çalışanlara kadına yönelik şiddete ve haklara ilişkin eğitim vermek olduğu görülüyor. Ama bu eğitimler kolaylıkla göstermelik hale gelebiliyor veya sadece yapılmasıyla erişilen bir performans hedefine dönüşebiliyor. Bu nedenle, yalnızca toplumsal cinsiyet eğitimlerinin yapılıp yapılmadığını ölçmenin yetersiz olduğu fikrinden hareketle, eğitimlerin etkisini ölçmek için belediye içerisinde bir çalışma olup olmadığına, özelleştirilmiş eğitimlerin verilir verilmemesine odaklandık.

Bu bölümde hem toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin sıklığını hem de bu eğitimlerden ne beklenildiğinin net biçimde tanımlanıp tanımlanmadığını, sonrasında bu eğitimlerin etkisini ölçmek üzere bir değerlendirme yapılıp yapılmadığını sorduk. Bunun yanı sıra yalnızca tek bir modülle genel geçer şekilde mi toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verildiğini yoksa örneğin zabıta, ulaşımdaki şoförler gibi spesifik alanlarda çalışanlara ayrı eğitimler verilir verilmemesini sorduk. Aynı bağlamda, karar vericilere, yani yönetici pozisyonlarda bulunanlara, şiddet ve tacize ilişkin çalışanların başvurusunu alacak olanlara, disiplin kurullarında yer alacak olanlara bu konuda donanımlarını artırıcı eğitimler verilir verilmemesini de irdeledik. Toplumsal cinsiyet eğitimi başlığının stratejik planlar gibi metinlerde bu özelleştirilmiş ve detaylandırılmış biçimlerde yer alıp almadığına baktık.

• Antalya Büyükşehir Belediyesi

Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi, "Yöneticiler ve tüm çalışanlar dahil olmak üzere; farkındalık, bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları yürüterek, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin mücadele stratejileri ve bilgi materyalleri oluşturmayı, araştırmalar yapmayı, karşılaştırılabilir veriler elde etmeyi ve raporlar hazırlamayı" taahhüt ediyor. 2025-2029 Stratejik Planı'nda ise "düzenlenen hizmet içi eğitim sayısı" bir performans göstergesi olarak (PG 8.5.2) yer alsa da burada toplumsal cinsiyet eşitliğine veya şiddet ve tacizi önlemeye spesifik bir referans bulunmuyor, genel anlamıyla tüm hizmet içi eğitimlerden söz ediliyor. Her yıl 21 ila 25 eğitim hedefleniyor. Performans programlarında da bu aynı şekilde.

2024 Yılı Faaliyet Raporu'na baktığımızda 20 hizmet içi eğitim hedeflendiği ama birim ve kurumlardan gelen talep 31 tane düzenlendiğini, katılan kişi sayısı için 2500 hedeflense de bunun "iş yoğunluğu nedeniyle" 1777'de kaldığını, yani hedefin %71 oranında gerçekleştirildiğini görüyoruz. Eğitimlere katılan personelin memnuniyet düzeyinin %93 olarak ölçüldüğü belirtiliyor, ancak bu ölçümün nasıl yapıldığı, örneğin toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin sonrasında ne tür bir geribildirim mekanizması işletildiği detaylandırılmıyor. Yine faaliyet raporundan, yapılan 31 hizmet içi eğitimin sadece birinin toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi olduğunu, bir diğeri ise "eşitlikçi medya dili ve habercilik" üzerine olduğunu anlıyoruz. Medya dili üzerine olan bu eğitim 2023-2025 Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın eylem göstergeleri arasında, dolayısıyla bu eylemin yerine getirildiği görülüyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğine 57 kişi, eşitlikçi medya dili eğitimine ise 17 kişinin katıldığı belirtiliyor. Örneğin, hizmet içi eğitimler kapsamında Antalya Emniyet Müdürlüğü tarafından verilen "Göz Yaşartıcı Gaz Spreyi Kullanıcı Eğitimi'ne" ise 75 kişinin

katıldığı yazıyor. Faaliyet planında hizmet içi eğitimlerin tasarlanarak uygulanmasına 230.000 TL bütçe ayrılmış olmasına rağmen “tasarruf tedbirleri sebebi ile eğitimler belediye yöneticileri ve personeli tarafından verilmiştir” ibaresiyle bu bütçenin kullanılmadığı açıklanıyor. Bu eğitim programının tüm birimlere duyurulması kalemine ise (PH 1.4. F3) 0 TL ayrıldığı görülüyor. Yani bu faaliyet raporundan anladığımız, belediye bünyesinde **2024 yılında bir adet toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi gerçekleştirildiği, 12 bin civarında personeli olan Antalya Büyükşehir Belediyesi’nde 57 kişinin bu eğitimi aldığı oluyor.**

Toplumsal cinsiyet eğitimlerinin sıklığı ve etkisinin ölçümü

Yaptığımız izleme ziyaretinde de, **belediye bünyesinde her yıl mutlaka kadına yönelik şiddetle mücadele ve toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin yapıldığı** Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü tarafından ifade edildi. Bu Yerel Eşitlik Eylem Planı kapsamına da 2.1 sayılı hedef olan “Belediye Personeline Yönelik Hizmet İçi Eğitimlerinin Kapsamını Genişletmek ve Sürdürülebilirliğini Sağlamak” başlığı altında, şu göstergeyle takip edilebiliyor: “İdari kadrolar başta olmak üzere tüm personele yönelik her yıl TCE Eğitimi verilmesi” (EG 2.1.1). Bu planın 2023 yılı Gerçekleşme Raporu’nda bu bağlamda 1 adet “toplumsal cinsiyet eşitliği”, 1 adet “öfke kontrol” eğitimi verildiği belirtiliyor. Ama bu eğitimlerin henüz idari kadroya verilemediğini, ancak bunun planlanıyor olduğunu izleme ziyaretimiz sırasında öğreniyoruz. Bu planlar ve görüşmelerimizden **eğitim sıklığının yılda bir** olduğunu anlıyoruz, ancak şöyle bir ek yapıldığını da belirtelim:

☞ *İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı’nın iş planında toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin yılda bir verilme zorunluluğu var, ama biz kendi daire başkanlığımız olarak da ara ara, örneğin 8 Mart’ta veya 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele haftasında yaptığımız etkinliklerde de bu eğitimleri ilave olarak gerçekleştiriyoruz.”*

Eğitim faaliyetinden ne beklendiğinin, yani nasıl bir değişim hedeflendiğinin yazılı belgelerde net olarak tanımlanmadığını, bu hedeflere erişilip erişilmediğine dair (hizmet içi eğitim memnuniyet düzeyi ölçümü hariç) bu aşamada bir ölçüm yapılmadığını da tespit ettik. Bu haliyle, her yıl bu eğitimlerin düzenli olarak verilmesi önemli olsa da, gerçekten yalnızca 57 katılımcıyla sınırlı kalıp kalmadığının anlaşılması önem kazanıyor. Eğer öyleyse bu sınırlılığın nedenini tespit etmek ve aşmak için yöntemler düşünülmesi önerilebilir.

Standart eğitimin ötesi: Özelleştirilmiş eğitimler var mı?

Ayrıca, bu aşamada, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin tüm personele tek bir eğitimle yapıldığı, daha özelleştirilmiş eğitimlerin bulunmadığı, ancak bunların planlandığı anlaşıyor. Burada kadın alanında çalışan, yani başvuru alan personel bundan ayrışıyor. İzleme ziyaretimiz sırasında bu personele daha detaylı eğitimler, vaka süpervizyonu eğitimleri yapıldığı, bunun kitabının da oluşturulduğu aktarıldı. Buna ek olarak, daha önce de ifade ettiğimiz üzere, geçmişte ulaşımındaki tüm şoförlere de toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet gibi başlıklarda ayrı bir eğitim verildiği, buna dayanarak hem Zabıta Başkanlığı’nda görevli personele hem de ulaşım, halk otobüslerinde ve belediyenin kendi ulaşımında çalışan şoförlere bir modül planlandığı söylendi. Yerel Eşitlik Eylem Planı’nda bulunan, ancak henüz gerçekleştirilemeyen karar verici düzeydeki personele yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin ise gündeme alındığı belirtildi. 2023-2025 Yerel Eşitlik Eylem Planı’nda bu alanda 3 eylem göstergesi bulunuyor: 2024 ve 2025’te belediyede idari kadrolar başta olmak üzere tüm personele yönelik Üçer Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eğitimi (EG2.1.1), Üçer Öfke Kontrol Eğitimi (EG2.1.2), 2023’te bir, sonra Üçer Mobbing Eğitimi (EG2.1.3). Burada Etik Kurul, Teftiş Kurulu, Disiplin Kurulu gibi kurum içi şiddet ve taciz

olaylarının başvurusunu alacak, sürecini yürütecek ve karar verici olacak kişilere yönelik ayrı bir eğitim/ deneyim aktarımı planlamasını, bunun hazırlanmakta olan Yerel Eşitlik Eylem Planı'na entegre edilmesini önerdik ve bu fikrimiz "kurulların üyelerine farkındalık eğitimi" olarak not edildi. Bunun gerçekten yapılıp yapılmadığı, bu özelleştirilmiş eğitimlerinin gerçekleşip gerçekleşmediği ve bunların bir olumlu etkisi olup olmadığı gelecekte yapılacak bir izleme çalışmasıyla tespit edilebilir.

• Bornova Belediyesi

Bornova Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi de, Antalya Büyükşehir'inde olduğu gibi "Yöneticiler ve tüm çalışanlar dahil olmak üzere, farkındalık, bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları yürüterek, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin mücadele stratejileri ve bilgi materyalleri oluşturmayı, araştırma yapmayı, karşılaştırılabilir veriler elde etmeyi ve raporlar hazırlamayı," taahhüt ediyor. Burada ek olarak önleme ve farkındalık diye bir başlık açılmış, "Tüm çalışanlara yönelik düzenli bilgilendirme ve eğitim faaliyetleriyle şiddet ve taciz konusunda farkındalık artırılır," diye belirtilmiş ve İnsan Kaynakları birimi bundan sorumlu kılınmış durumda: "İnsan Kaynakları: Eğitimlerin düzenlenmesi, şikâyet mekanizmalarının işletilmesi ve gerekli desteklerin sağlanmasından sorumludur."

Belediye belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi

2025-2029 Stratejik Planı'nda, Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında olduğu gibi, "Kurumsal Gelişim" amacı altında eğitime dair bir hedef var: "Belediye çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyecek eğitim programlarını düzenlemek" (Stratejik Hedef 1.3). Aynı Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde olduğu gibi burada da toplumsal cinsiyet eşitliğine veya şiddet ve tacizi önlemeye özel bir vurgu yapılmıyor. Hizmet içi eğitim maliyeti 1.283.000 TL olarak öngörülüyor; bu 2020-2024 Stratejik Planı'ndaki aynı hedefin bütçesinin iki katına tekabül ediyor. Ama kurumsal gelişime dair bu hedefin altında toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusu önceki planda yokken yeni planda da eklenmediği görülüyor. Bununla beraber, 2025-2029 Stratejik Planı'na "Kurum İçi ve Dışında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Yapılan Eğitim Sayısının" bir performans göstergesi olarak dahil edildiği, bunları "2'den 20'ye çıkarma" hedefinin olduğu da görülüyor. Bu hedef "Kurumsal Gelişim" amacı altına değil, "Sosyal Katılım ve Refah" başlıklı 4. amaç altında, "Kent yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek, kadınların toplumdaki konumlarını güçlendirmek ve belediye hizmetlerinde buna uygun projeler geliştirmek ve uygulamak" (Stratejik Hedef 4.1) kapsamında yer alıyor. Burada her yıl 4 eğitim, her yıl eğitimlere katılan sayısı olarak da 1000'er kişi hedeflendiğini görüyoruz. Plan başlangıç dönemi olan 2024'te 2 eğitimin yapıldığı ve toplam 500 kişinin katıldığı ifade ediliyor. Ancak ne kadarının kurum içine ne kadarının kurum dışına olduğu stratejik plandan anlaşılmıyor. 2020-2024 Stratejik Planı'nda bu ayrıştırılmış, kurum personeline yılda 5, vatandaşla yılda 8 toplumsal cinsiyet eşitliği planlanmış, ama buna hiçbir bütçe ayrılmadığı görülüyor.

Nitekim performans programlarına baktığımızda 2020 ve 2021'de planlanan eğitimlerin yapılmadığını anlıyoruz. 2022'de buna 80.000 TL bütçe ayrıldığını, ancak 5 yerine 3 eğitim verildiğini görüyoruz. 2023'te bunun planlanmadığını, 2024'te bunun için 20.000 TL bütçe ayrıldığını yine performans programlarından tespit edebiliyoruz. 2024 Yılı Performans Programı'nda bu faaliyet "Toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin, toplumsal cinsiyet kavramı, bireylerarası rol dağılımı, şiddet ve şiddetle mücadele yöntemleri, pozitif ayrımcılık gibi konularda kurum ve kuruluşların duyarlı kararlar almaları açısından kurum personeline yönelik verilen eğitimlerdir," (Faaliyet 4.6.1.1) şeklinde tarif ediliyor. 2025 Yılı Performans

Programı, yani yeni stratejik plana göre düzenlenen ilk performans programı da 4.1.1 sayılı performans hedefinde bu eğitimleri içeriyor. Buraya baktığımızda 2024 yılındaki eğitimlerin bilgisi yer almıyor. 2024 Yılı Faaliyet Raporu'nda bir cümleyle "Kadın Dayanışma Derneği ile ortak 4 oturum olmak üzere tüm belediye personeline 'Toplumsal Cinsiyet Eğitimi' verilmiştir," denilse de bu konuda bir hedef kartı bulunmadığını görüyoruz. Dolayısıyla anladığımız kadarıyla, evet bu eğitimler yapılıyor, ama gerçekten ne kadar yapılıyor sorusuna izleme ziyaretimizde yanıt aradık.

Toplumsal cinsiyet eğitimlerinin sıklığı, katılım ve etkisinin ölçümü

İzleme ziyaretimiz sırasında, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin 6 ayda bir yapıldığı, 2 veya 3 gün olacak şekilde müdürlüklere bölündüğü, yazısının katılımı artırmak için müdürlükten değil başkan onaylı olarak çıkarıldığı ve zorunlu tutulduğunu aktardı. Yazıya bakılabildiği için telefonla müdürleri ve birimleri aradıklarını, her müdürlükten eşit sayıda kadın ve erkeğin katılmasını talep ettiklerini söylediler. Haziran (2025) ayında gittiğimizde son eğitim 2-3 ay önce, İzmir Kadın Dayanışma Derneği'yle işbirliği halinde gerçekleştirilmişti. **1000 kişi hedeflenmesine rağmen 90 kişinin katıldığı, bunun için gerekçe olarak da iş yoğunluğunun sunulduğunu belirttiler.** Bu sırada müdürlüklerde telefonu açan kimi erkek personellerin, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verileceği söylendiğinde, "ha o cinsellik mi, LGBT mi" dediğini de öğrendik. Duyurmak için gösterilen bu çabaya rağmen, 5 ayrı müdürlükten personelin katıldığı odak grupta sorduğumuzda yalnız Müze Müdürlüğü'nden gelen katılımcıların böyle bir eğitimin varlığından haberi vardı. Diğerleri bilmiyordu. Bunun nedenini irdelediğimizde aldığımız cevaplardan biri şuydu:

 *Gereksiz görüldüğü için. Çoğu gelmiyor, ama onlara bilgi de verilmiyor. Biz zor bir iş yapıyoruz. Çünkü bu tarz çalışma alanlarına şöyle bir bakış açısı var. Kadınlarla ilgili meseleler sanki 'boş meselelermiş' gibi bir algı var ve bunu kırmak pratikte çok zor aslında. Müdürlüğün kendisine yönelik de böyle bir algı var."*

Ama Yerel Eşitlik Eylem Planları'yla, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleriyle, müdürlükler arası koordinasyonu sağlayarak bu bakış açısını değiştirmeye, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum kültürüne dönüştürmeye çalıştıklarını, bunun etkisinin zamanla görüleceğini de aktardılar. Burada bir değişim ivmesi olduğunu görmek, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nde çalışan personel sayısına bakarak bile mümkün. Görüşmede bir katılımcımız eskiden müdürlükte tek başına çalıştığını, puantajı da etkinliği de tek başına yapmaya çalıştığını, önceki dönemlerde başka personel alınmadığını, ama bu dönem çokça personel alındığını, şu anda müdürlüğün toplam 47 personeli olduğunu, bunların 5-6'sının da ofiste kadın çalışması yaptığını anlattı. Bu değişimin sürdürülebilir olmasını, siyasi sebeplerle kesintiye uğramamasını ve ileride etkisinin başka izleme çalışmalarıyla ölçülebilmesini umuyoruz.

Eğitim konusuna dönecek olursak, yaptığımız izleme çalışmasında eğitimlerden ne hedeflendiğinin tanımlanmadığı ve herhangi bir etkisi olup olmadığının ölçülmediğini, yönetici kademelerde olanlara veya kimi spesifik birimlerde çalışanlara herhangi bir özelleştirilmiş eğitim yapılmadığını da öğrendik. Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile görüşmemizde, eğitimi alan kişilerin fikirleri ve bilgilerinde herhangi bir değişiklik olup olmadığının aslında ön test ve son test yapılarak ölçülebileceğini, Yerel Eşitlik Eylem Planı'ndaki hedeflerin etkisinin ölçülmesi için de bunun önemli olduğunu söylediler ve bunu önlerine koyduklarını belirttiler. Yazılı olmasa da bu konuda bir planlamaları olduğunu beyan ettiler.

• Konak Belediyesi

Konak Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi de, Antalya Büyükşehir ve Bornova Belediyesi'ninkinde olduğu gibi "Yöneticiler ve tüm çalışanlar dahil olmak üzere, farkındalık, bilinçlendirme ve eğitim çalışmaları yürüterek, çalışma yaşamında şiddet ve tacize ilişkin mücadele stratejileri ve bilgi materyalleri oluşturmayı, araştırma yapmayı, karşılaştırılabilir veriler elde etmeyi ve raporlar hazırlamayı," taahhüt ediyor. Bunun yanı sıra, 2025-2029 Stratejik Planı'nda "Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi" üzerine olan 5.2 numaralı stratejik hedef kapsamında, "toplum genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin artması için düzenlenen eğitim sayısı" bir performans göstergesi (5.2.3) olarak yer alıyor. 2024 yılında 3 tane yapıldığını, her yıl ise 5 tane planlandığını görüyoruz. Ancak bunlar kurum içine, yani personele yönelik değil, vatandaşa yönelik eğitimler. Aynı hedef altında vatandaşlara yönelik cinsel ve üreme sağlığı eğitimleri de yer alıyor (PG 5.2.6).

Bilgi edinme başvurumuza aldığımız yanıtta (8 Aralık 2025), eğitimler hususunda, "Belediyemizde düzenli olmamakla birlikte personele yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği temalı hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir," diye belirtiliyor. Burada 2025 yılı için Kaos GL Derneği ve Demokrasi Araştırmaları Merkezi ile 17 Mayıs Derneği'nin katkılarıyla 'LGBTİ+ Haklarının Genel Durumu ve Yerel Yönetimler' başlıklı Belediye'nin 9 müdürlüğüne yapılan bir eğitimden, ayrıca Hayata Destek Derneği ve İzmir Kadın Dayanışma Derneği'nin katkılarıyla Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde personeline yönelik çeşitli eğitimlerden bahsediliyor.

İzleme ziyaretimiz sırasında da Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü bizlere, bu eğitimlerin yapıldığını, örneğin yakın zamanda İzmir Kadın Dayanışma Derneği'nin yaptığını aktardı. Ancak bir Mutlu Çocuklar Oyun Evi'nde iki personelle yaptığımız görüşmede ikisinin de böyle bir eğitime katılamamış olduğunu öğrendik.

☞ *Evet hatırlıyorum, duymuştum, bir hafta sonu olmuştu. Ama bizi genelde kapsamıyor, ben hafta sonu çalışmadığım için."*

☞ *Burada da eğitimler denk geldi ama görevim gereği, görev yerimi bırakıp dahil olamıyorum."*

İzmir Kadın Dayanışma Derneği ise burada, tam da görevi olan personelin de katılabilmesi için hafta sonu yapıldığını, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürü'nün zorunlu kılması üzerine birçok personelin geldiğini belirtti.

Bu eğitimlerin etkilerinin ölçülüp ölçülmediğine dair görüşmelerimizde bir bilgi edinemedik. İdari kadrolara, kurum içinde şiddet ve taciz başvurusu alacak olanlara veya zabıta, ulaşımdaki şoförler gibi spesifik alanlarda çalışanlara özelleştirilmiş eğitimler verilip verilmediği konusunda ise, böyle düzenli bir uygulama olmadığını ama kimi örnekleri olduğunu anlıyoruz. Mesela 25 Kasım 2025'te başvuru alacak Kurul'un oluşturulma sürecinde yapılan eğitici eğitimi tam da böyle bir örnek teşkil ediyor.

BAŞLIK 6: Yapısal eşitsizliğe karşı önleyici tedbirler

Bu altıncı kategorinin amacı, ev ile işyerini, buralarda yaşanan erkek şiddeti ve eşitsizliği birbirinden kopuk görme ve ayrı ayrı ele alma anlayışından başka türlüünün mümkün olduğunu göstermek; bunun için belediyenin ev içi şiddete ilişkin verdiği desteklerle, boşanan veya ebeveyn olan çalışanlarını destekleme biçimleriyle, izin politikalarıyla, HPV aşısıyla, regl dönemine yönelik tutumuyla çalışma yaşamında şiddetin önlenmesi ve eşitliğin sağlanması arasında bağ kurmak. ILO 190, tam da bu bakış açısıyla, Uygulama ve Çareler bölümünde imzacı ülkelere “Aile içi şiddetin etkilerini tanımak ve makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde çalışma yaşamında etkisini hafifletmek” gibi bir sorumluluk yüklüyor. Kadınlar ve LGBTİ+lar yapısal bir eşitsizliğe maruz kaldıkları için eşitliği sağlamak ve şiddetle tacizi önlemek adına kimi destekleyici/önleyici tedbirlerin uygulanması gerekiyor. Bu tedbirlerin varlığı, kadınların ve LGBTİ+ların kendini güvende ve eşit hissetmesini sağlayacağı gibi faillere de şiddet ve tacizin bu kurumda kabul edilmeyeceği izlenimi vermesi açısından önemli.

Tam da bu çerçevede, bu bölümde geniş bir kapsamda sorular sorduk. Örneğin boşanan, tek ebeveyn olan, engelli veya bakıma ihtiyaç duyan yakını olan kadın çalışanlar, cinsiyet uyum sürecindeki çalışanların ihtiyacına yönelik destek mekanizmaları, maddi destek, sağlık desteği, esnek izin politikası olup olmadığını; işyerinde veya evde şiddete uğrayan bir kadının mahkemeye gitmek, sağlık raporu almak, velayet başvurusu yapmak gibi gerekli başvuruları yapabilmesi, destek alabilmesi adına özel izin politikaları olup olmadığını; çocuk bakımını kadınlara sabitlemeyen, iki ebeveyne de sorumluluk yükleyen bir ebeveyn izni politikası olup olmadığını irdeledik. Benzer bir bağlamda, evde veya işyerinde yaşanan şiddet karşısında kadın çalışanlara hukuki destek verilip verilmediğini sorduk. Belediyenin bir kadın danışma merkezi varsa, buraya şiddete uğradığı için başvuru yapan kadınların istihdam ihtiyacını karşılamak ve gerekiyorsa belediyede istihdam etmek için yürüyen bir sistem olup olmadığına, burada ne tür bir koordinasyon olduğuna baktık. Kadınların daha eşit bir istihdam koşuluna sahip olması için bunların yanı sıra emzirme odası, regl olduğunda dinlenme alanı veya buna yönelik politika, HPV aşısı gibi uygulamaları inceledik ve tüm bunların toplu iş sözleşmelerine dahil edilip edilmediğini sorduk.

• Antalya Büyükşehir Belediyesi

Yapısal eşitsizliğe karşı önleyici tedbirler kapsamında izin, maddi destek, sağlık desteği, hukuki destek politikalarını irdediğimizde, Antalya Büyükşehir Belediyesi’nin politika belgesinde “Şiddet ve tacize uğrayan çalışanlara yönelik uygun ve kolaylaştırıcı çalışma koşullarını ve düzenini tesis etmeyi” şeklinde bir taahhüdü bulunuyor. Bu çalışma düzeni ve koşullarına bu bağlamda izinlerin ve desteklerin de dahil edilebileceği şeklinde yorumlamak mümkün. Ayrıca belge, ILO 190 ile uyumlu olarak, “ev içi şiddeti de gözetken risk değerlendirmeleri yapmayı, önleme planları oluşturmayı” da taahhüt ediyor. Bu bağlamda 2023-2025 Yerel Eşitlik Eylem Planı’nın “Kurumsal Dönüşüm” alanında 4.2 numaralı “Personelin özlük haklarının iyileştirilmesi ve iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı ayrımcılığın önlenmesi” başlıklı hedefin altında “Eşinden ayrılan kurum personeline tek seferlik destek ödemesi yapılması” (4.2.1) şeklinde bir gösterge bulunuyor. Ancak bunun hayata geçirilip geçirilmediği, 2023 Yılı Gerçekleşme

Raporu'nda yer verilmediği ve sonrasında tekrar yayınlanmış bir izleme olmadığı için tespit edemedik. İzleme ziyaretimiz sırasında hastası olanlara verilen bir refakat izni olduğundan, sağlık sorunu olanların rahatlıkla hastaneye erişebildiğinden ve izin alabildiğinden bahsedildi. Bu başlıkta işyerinde veya evde şiddete uğrayan bir kadının yapması gereken resmi başvurularda da (savcılık, karakol, mahkeme, hastane, vb.) izin konusunda pozitif ayrımcılık yapıldığı belirtildi. Ancak daha spesifik olarak tek ebeveyn kadın çalışanlara, engelli veya bakıma ihtiyaç duyan yakını olan çalışanlara veya cinsiyet uyum sürecinde olan trans çalışanlara yönelik politikalardan söz edilmedi.

Evde şiddet ile işyerinde şiddet arasındaki bağ ve bütünlüklü destek imkanları

Evde veya işyerinde şiddete uğrayan çalışanlara hukuki destek verilmesi, örneğin 6284 başvurularında, boşanma, ceza, velayet ve benzeri davalarda avukat sağlanması Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin politika belgesi kapsamında. Belgede belediye, "Şiddet ve taciz karşısında çalışanları için soruşturma ve şikâyet konusunda gerekli yönlendirmeyi yapmayı ve yeterli hukuki desteği sağlamayı" taahhüt ediyor. İzleme ziyaretimiz sırasında, bunun tam olarak politika belgesi üzerinden olmasa da, uygulamada örneği olduğunu ve personele de bu tür desteğin Kadın Danışma Merkezi ile Aile Danışma Merkezleri üzerinden sağlandığını Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü'nden öğrendik.

 *Politika belgesi imzalanmadan önce, ilk Kadın Danışma Merkezi'nde görevli olduğum dönemde yaşadığım bir örnek var. Kendi çalışanımız randevu alarak geldi, eşinden şiddet görüyordu. Biz onu Kadın Danışma Merkezi'nden faydalanan bir yararlanıcı olarak kabul edip güçlendirme çalışmalarıyla destekledik. Önce psikososyal destek almasını sağladık. Haklarıyla ilgili bilgilendirilmesi için bir avukata yönlendirdik. Kendi birimimizde olan avukatlarımız bu konuda yardımcı oluyorlar. Evrak vs. anlamında bir yere gitmesi, başvuru yapması, bunlarla ilgili izin istediği zamanlarda o pozitif ayrımcılık gözetiliyor. Hatta o kadın eşinden boşandı, işe devam ediyor, şu anda çok güzel bir yaşıyor. Güçlendirme çalışmaları dışarıdan başvuru yapan bir kadına uyguladığımız şekliyle yapılıyor."*

Buradan da anlaşılacağı üzere, Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin bir Kadın Danışma Merkezi bulunuyor. Ancak geçmişte yine bulunduğunu, sonra kapandığını, bir süredir olmadığını ve yeni kurulduğunu da öğreniyoruz. 2025-2029 Stratejik Planı'nda, "Kadının güçlenmesine yönelik danışmanlık hizmetleri biriminde verilen hizmetlerden faydalanan kadın sayısını" 200'den 1800'e çıkarma hedefi altında, "Kadın Danışma Merkezi'nin bulunmaması" şeklinde bir tespit olmasından da bu durum anlaşılıyor (PG 6.3.5). İzleme ziyaretimiz sırasında, şiddete uğradığı için Kadın Danışma Merkezi'ne başvuran ve istihdam ihtiyacı olan kadınlara ve istihdam ihtiyacı için İş Ofisi'ne başvuran ya da sosyal yardım için başvuran ama aynı zamanda evde şiddete uğradığı tespit edilen kadınlara verilecek çoklu destekler için koordinasyonu Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü'nün sağladığını aktardılar. Kadın Danışma Merkezi'nin başvuru formlarının bu birimlere de verildiğini, örneğin İş Ofisi'ne başvuruda burasının kadının bir şiddet hikayesi olup olmadığını değerlendirdiğini, ilk başvurunun buraya yapılabildiğini anlattılar. Birkaç böyle örnek yaşadıklarını paylaştılar. Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin aynı zamanda bir kadın sığınağı bulunuyor. Burada kalan kadınların da istihdamla ilgili başvurularının İş Ofisi'ne geldiğini veya sosyal yardım için başvuran bir kadın, işe ihtiyacı olduğunu söylerse yönlendirdiklerini belirttiler. Bu birimlerinin birbirine yakın çalışması, aynı katta olmasının kolaylık sağladığını söylediler. İş Ofisi'nden doğrudan belediyeye işe alım olmadığını, bunun İnsan Kaynakları A.Ş.'nin çıktığı ilanlar üzerinden olduğunu, ama bir kişi özellikle belediyede işe girmek istediğini belirtirse oraya yönlendirildiğini söylediler. **Burada Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü'nün kadınların farklı ihtiyaçları ve verilebilecek farklı destekler açısından bir koordinasyon vazifesi görmesi, personelin de bundan faydalanabilmesi önemli bir bilgi.**

Eşit istihdamın koşulu olan kimi uygulamalar ve Toplu İş Sözleşmeleri

Kadınların doğum sonrası daha eşit koşullarda işe dönüşünü de bu yapısal eşitsizliğe karşı önleyici tedbirler bağlamında sorduk. İzin politikaları, yasada olduğu şekilde, yani anneye 4 ay (doğum öncesi 8 sonrası 8 hafta) babaya ise 10 gün olarak uygulanıyor; ücretli izinde ebeveynler açısından eşitliğe yakın bir izin politikası yok. Ancak, yine yasaya uygun şekilde, 6 aydan 24 aya değişkenlik gösteren ücretsiz izin iki ebeveyn tarafından kullanılabilir. Burada, yaptığımız görüşmede, Toplu İş Sözleşmeleriyle yasada olan hakkın genişletilmediğini, yasadaki biçimiyle kullanıldığını görüyoruz. Bu izin politikaları doğum dışında, koruyucu aile olunması durumunda da yasal olarak geçerli oluyor. İznin yanı sıra örneğin emzirme odalarının varlığı da doğum sonrası çalışma koşulları açısından önemli. Biz bunu hem emzirme odaları hem regl olan kadınların gerektiğinde dinlenmek için kullanabileceği alanlar üzerinden sorduk. Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde emzirme odası konusunun, Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın 4. Eylemi kapsamında, "Kurum ana Hizmet Binası/Birimlerini Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ve Kadınların Kullanımına Uygun Dizayn Etmek" şeklinde ifade edilen 1. amaç altında, "Belediye ana binasında bebek bakım odası ve emzirme odasının oluşturulması" şeklinde (EG 1.1.1) bir göstergeyle hedeflendiğini gördük. Ancak **izleme ziyaretimizde bunun henüz pratikte uygulanmadığını, bunun sebebinin de kreşler için olduğu gibi "tasarruf tedbirleri" olarak belirtildiğini** öğrendik:

☞ *Emzirme odasını Fen İşleri'ne tekrar bildirdik biz, o yönde bir çalışma yapacaklar. Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda var ama belediyemizde yok. Planda var ama uygulanamamış, tasarruf tedbirlerine takılmış. Uygun yer ayarlaması yapılamamış."*

Bunun önümüzdeki süreçte hayata geçirilip geçirilmediği, yeni bir izleme çalışmasıyla tespit edilebilir. Emzirme odası gibi regl olan personel için de bir dinlenme alanı bulunmuyor. **Belediyede bize reglini kötü geçiren personelin izin alıp eve gidebildiği, bir regl izni politikasının olmadığı ama idarecilerin bu konuda iyi olduğu** aktarıldı.

Kadın çalışanlara ücretsiz HPV aşısı da bir hizmet olarak yok, ama başka bir sağlık uygulaması Yerel Eşitlik Eylem Planı kapsamında var: Özlük haklarını iyileştirme bağlamında Hedef 4.1 "Kurum personeline yönelik sağlık tarama çalışmalarının artırılması" ve bunun göstergesi de "Yapılacak protokollerle tüm belediye (Kadın/Erkek) personeline yönelik kanser tanı ve tarama çalışmalarının yürütülmesi" (EG 4.1.2) olarak belirtiliyor. Bu hedefin 2023 Yılı Gerçekleşme Raporu'nda ele alındığını ve %60 düzeyinde gerçekleştiğinin tespit edildiğini görüyoruz. Sapma nedeni olarak ise şu ifade ediliyor: "Erkek personele Prostat Kanseri testi yapılmakta olup, kadın personele yönelik İl Sağlık Müdürlüğü ile protokol yapıldıktan sonra testlere başlanacaktır." Dolayısıyla **halihazırda mevcut olan uygulamanın erkek personele prostat kanseri testi olduğunu, kadın personele yönelik sağlık taramalarının henüz yapılamadığını anlıyoruz**. 2024 veya 2025 yıllarında yapılıp yapılmadığına dair elimizde bir veri bulunmuyor.

Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde memur sendikası olarak Tüm Yerel-Sen ve işçi sendikası olarak Belediye-İş Sendikası'nın yetkili olduğunu öğrendik, Toplu İş Sözleşmelerinin içeriğine tam olarak ulaşamadık. İzleme görüşmesine, bu sayılan yapısal tedbirlerinin kiminin Toplu İş Sözleşmelerinde olduğu, eksik olanların da Yerel Eşitlik Eylem Planı hazırlık sürecinde sendikalarla görüşülerek dikkate alınacağı belirtildi. 2023-2025 Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda da, örneğin, "Ev içi şiddet kapsamında, kadına yönelik şiddet uygulayan belediye personeline cezai yaptırım uygulanması" (4.2.3) şeklinde bir gösterge yer alıyor. Bunun çıktılarının izlenebilirliği için sendikanın Toplu İş Sözleşme metnine referans vererek sendikaya da sorumluluk yüklendiğini görüyoruz.

• Bornova Belediyesi

Yapısal eşitsizliğe karşı önleyici tedbirler kapsamında izin, maddi destek, sağlık desteği, hukuki destek politikalarını irdelediğimizde, Bornova Belediyesi'nin politika belgesinin de Antalya Büyükşehir Belediyesi ile aynı olduğunu görüyoruz.

Eşit istihdamın koşulu olan kimi uygulamalar ve Toplu İş Sözleşmeleri

Burada **söz konusu hakların daha temelde Toplu İş Sözleşmesi üzerinden ve kısmen de kurum kültürüyle düzenlendiğini anlıyoruz**. Örneğin "vardiya usulü çalışma" başlıklı madde 28, bakım yükümlülüğünü vardiya planlanırken dikkate alma şartı getiriyor. "Engelli işçinin hakları" başlıklı madde 69, aynı konutta bakmakla yükümlü olduğu engelli olması durumunda 10 güne kadar yıllık izin hakkı getiriyor. Ayrıca işyeri birim amiri uygun görürse bunun haftanın bir günü izin şeklinde kullanılabileceği belirtiliyor. "Ücretli sosyal izinler" başlıklı madde 72, doğum yapan işçiye yasal iznin üzerine 8 hafta daha izin hakkı tanıyor, ancak eşi doğum yapan işçinin izni burada da 6 günle sınırlı. 1,5 yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiye günde iki saat emzirme izni hakkı tanımlanıyor. Ayrıca her ay bir gün regl izni sağlanıyor. Çocuğu okula, kreşe vb. başlayan ebeveyne de alışma sürecinde 5 gün ücretli izin hakkı tanınıyor. Cinsiyet uyum sürecine ilişkin bir izin veya destek Toplu İş Sözleşmelerinde veya başka bir metinde spesifik olarak tanımlanmıyor.

Ancak, izleme ziyaretimiz sırasında hem Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü hem de 5 farklı müdürlükten kadınlar ile yaptığımız görüşmelerde⁴⁷ **genel olarak bir esnek izin politikası olduğunu, bunun farklı ihtiyaçlar için kullanılabileceğini öğrendik**. İşyerinde veya evde şiddete uğrayan bir kadının mahkemeye gitmek, gerekli başvuruları yapmak için izin kullanılabileceği gibi **"saatlik izin formu"** diye bir uygulama olduğunu, örneğin dışçıye giderken günlük izin kullanılması gerekmediğini, iki saat dışçıye gidip gelmek için bu formu doldurup bir belge getirerek izin alabildiklerini anlattılar. Ameliyat sonrası bir ayda 10 kere kontrole gitmesi gereken bir personel buna "hiçbir şekilde hayır denmediğini" aktardı örneğin. Ya da işe ilk başladığı hafta kızının epilepsi atağı geçirdiğini, teşhis konulana kadar uzun bir süre geçtiğini söyleyen bir kadın, bu süreçte zorluk çıkarılmadan ihtiyaç duyduğu kadar izin almasına müsaade edildiğini anlattı. Emzirme izni, doğum izni gibi Toplu İş Sözleşmesiyle güvence altına alınan izinler haricinde kalan durumlar için genel yaklaşım görüşmede söylenen şu cümleyle özetlenebilir: "Müdürlerin inisiyatifine bağlı, ama çocukla ilgili bir şey olduğunda gayet iyi davranıyorlar. Hayır dediklerini duymadım." Bu **esnek izin politikasının, günlük izin gerektirmeyen saatlik izin gibi uygulamaların kadınların istihdamda kalması için son derece önemli olduğunu bu örneklerde görebiliyoruz. Öte yandan, bunun bir boyutuyla, bir tür yazılı olmayan kurum kültürüne dönüşen kişisel inisiyatiflerle mümkün olduğu anlaşıyor**. Ayrıca yukarıda bahsi geçen maddelere bakarak çocuk bakımıyla ilgili izinlerin, örneğin toplu iş sözleşmesinde, genellikle kadınlar üzerinden tarif edildiğini, erkeklerin ebeveyn olma sorumluluğunu eşit bölüşmesine dair bir izin politikası olmadığını söyleyebiliriz.

Bunun yanı sıra emzirme odası veya regl dönemine yönelik uygulamaları sorduğumuzda, **emzirme odasının farklı binalardaki koşullara bağlı olduğunu, yaygın bir imkân olarak var olmadığını öğreniyoruz**. "İşverenin emzirme odaları ve çocuk yurtları açması", Toplu İş Sözleşmesi'nin 53. maddesiyle taahhüt edilmiş olsa bile, anladığımız kadarıyla, bu tam olarak uygulanmıyor. **Regl konusundaki temel politika bir regl izni**. Bunun hem Toplu İş Sözleşmesiyle (madde 72) güvence altına alındığını, hem de odak grupta öğrendiğimiz üzere çalışanlar tarafından kolaylıkla erişilebildiğini anlıyoruz. Farklı müdürlük-

⁴⁷ Bornova Belediyesi'ne izleme ziyareti, 16.06.2025

lerdeki kadınların hepsi bir ağızdan ayda bir gün regl izni olduğunu ifade etti. Kullanılıp kullanılmadığını sorduğumuzda, “Evet kullanıyoruz, bizi bu konuda zorlamıyorlar, ‘regl izni alacağım’ dediğimizde ‘tamam’ diyorlar,” diye cevap verdiler. Buna erişirken regl olduğunu söylemekten çekinen olup olmadığını sorduğumuzda, aldığımız bir cevap:

“Yok, hayır, biz bayağı yazıyoruz. Onun hazır izin kâğıdı var, çok kolay dolduruyoruz. Regl izni diyoruz. Yönetici imzalıyor, çıkıyorsun. Ekstra açıklama yapmıyorsun üzerine. Mesela ben çok ağır çeken bir insanım, onu kullanmam lazım. En azından bir gün beni rahatlatıyor, daha verimli oluyor.”

Regle yönelik politikaların yanı sıra, kadın çalışanlara ücretsiz HPV aşısı gibi sağlık uygulamaları olup olmadığını sorduğumuzda böyle bir şey olmadığını öğrendik. Bunu İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin yaptığını, ama orada da kıstasın sosyoekonomik durum olduğunu, yani çalışanlara değil sosyal yardım alanlara yapıldığını aktardılar. Bornova Belediyesi’nin de, yine dışarıya yönelik bir hizmet olarak, HIV için Anonim Test Merkezi kurma hazırlığında olduğunu, başkanın onayladığını belirttiler.

Evde şiddet ile işyerinde şiddet arasındaki bağ ve bütünlüklü destek imkanları

Bornova Belediyesi’nin politika belgesi de Antalya Büyükşehir Belediyesi’ninki gibi, “Şiddet ve taciz karşısında çalışanları için soruşturma ve şikâyet konusunda gerekli yönlendirmeyi yapmayı ve yeterli hukuki desteği sağlamayı” taahhüt ediyor. Bunun yapılıp yapılmadığını anlamak için önce bir kadın danışma merkezi (KDM) olup olmadığını sorduk. Cevabı bir kadın danışma merkezinin **tam olarak bulunmadığı, ama kurulma sürecinde olduğu** şeklindeydi. Ancak stratejik planlara, performans programlarına bakıldığında iki kadın danışma merkezi (Çamdibi ve Mevlana) varmış görünüyor. İkisi de şu anda aktif olarak işlemiyor. Belediyeler siyasi yerler oldukları, yani yönetimler seçimle değiştiği için, parti aynı kalsa bile yönetimlerin sürekli olmaması ve kadına yönelik şiddet meselesinin önceliklendirilememesi kadın danışma merkezi gibi yapıları da süresiz kılabilir. İzleme ziyaretimiz sırasında yeni KDM’nin Evka 3’te kurulacağını, şu anda başvuru alıp yönlendiren bir sosyal çalışmacı olmadığı için tam olarak KDM gibi bir işleyiş olmadığını, ama destek isteyen kadınların Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü’ne ulaşabildiğini öğrendik. Halihazırda psikolojik destek bulunmuyor, ama hukuki destek bulunuyor. Bir de İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin kadın danışma merkezlerine ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı ŞÖNİM’lere yönlendirme yapılıyor. Dolayısıyla evde veya çalışma yaşamında şiddete ve tacize uğradığı için böyle bir desteğe ihtiyaç duyabilecek bir çalışanın Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü üzerinden hukuki destek alabileceğini ve/veya Büyükşehir’e ve Bakanlık’a yönlendirilebileceğini anlıyoruz.

Burada istihdam desteği, şiddete uğrayan bir kadının belediyede istihdam edilmesi gibi tanımlanmış bir destek biçimi ise bulunmuyor. Yerelde faaliyet gösteren ve başvuru alan kadın örgütlerinden farklı desteklerle ilgili yönlendirme alınabiliyor. Bunlar da Büyükşehir, Bakanlık ve farklı mercilerle ilişkiler üzerinden çözüme kavuşturuluyor. Bu süreçte hem belediyenin farklı birimleri hem de bu bahsi geçen kurumlarla koordinasyonun nasıl sağlandığını sorduğumuzda, “tanıdıklarımız var, ikili ilişkilerle sorunları çözebiliyoruz” yanıtını aldık. Bu Türkiye’de yaygın olarak işleyen bir yöntem. Nitekim Bornova Belediyesi’nin 2025-2029 Kurum Kültürü Analizi’nde de en düşük çıkan başlıklardan birinin “birimler arası koordinasyon” olduğunu görüyoruz. 2021-2024 yılları arasında yayınlanan faaliyet raporlarında da “Kurum içi koordinasyonlarında sıkıntılar yaşanması”, gelişmesi gereken alanlar arasında belirtiliyor. Dolayısıyla, **söz konusu şiddet ve taciz karşısında kadınların desteklenmesi için ve eşitliğin sağlanması için ev ve işyerini kapsayan bütünlüklü önlemlerin alınması olunca da bu koordinasyon ve iletişimin temelde kişisel ilişkiler üzerinden kurulabiliyor olmasını** not etmeyi önemli buluyoruz.

Bu başlık altında saydığımız yapısal tedbirlerin azımsanamayacak bir kısmının Toplu İş Sözleşmeleri maddelerinde olduğunu görüyoruz. Örneğin, şiddet uygulayan erkek çalışana bir yaptırım olarak “Ayrımcılığın Önlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” başlıklı 54. madde kapsamında “Aile içi şiddete başvurduğu belirlenen işçinin Disiplin Kurulunca yazılı muvaffakiyetinin alınması kaydı ile ücreti ve tüm sosyal hakları 6 ay boyunca eşine ödenir,” diye belirtiliyor. Burada aile içi şiddet olarak belirtilmesi nedeniyle bunun bir erkek çalışan işyerinde bir kadın çalışana şiddet uyguladığında veya taciz ettiğinde uygulanıp uygulanmadığına, burada böyle veya başka bir ekonomik yaptırım olup olmadığına dair bir bilğimiz bulunmuyor. Aile içinde ve işyerinde kadına yönelik şiddeti birbiriyle bağlantılı görmenin önemi bir kez daha açığa çıkıyor. Burada olumlu ve güçlendirici bir izlenim olarak da şunu ifade etmek isteriz: Görüştüğümüz belediye çalışanlarının **Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi’nden ve böyle bir durumda nereye başvuracaklarından haberi olmasa da, Toplu İş Sözleşmesiyle güvence altına alınan sendikal hakların yaygın olarak bilindiğini ve sahiplenildiğini görüyoruz.** Yerel yönetimlerde hem memur hem işçi kadrolarında sendikal örgütlülüğün ülke ortalamasının çok üzerinde olmasıyla uyumlu biçimde, **Bornova Belediyesi’nde de çalışanların neredeyse tamamının sendikal olması, sendikal politikaları ve Toplu İş Sözleşmesi koşullarını bu belediyelerdeki yaygın çalışma koşulları haline getiriyor.** Bu bağlamda da, bunların çalışanlar tarafından bilinmesi ve bu hakların aranabilmesi önem kazanıyor.

• Konak Belediyesi

Yapısal eşitsizliğe karşı önleyici tedbirler kapsamında izin, maddi destek, sağlık desteği, hukuki destek politikalarını irdelediğimizde, Konak Belediyesi’nin politika belgesinin de Antalya Büyükşehir ve Bornova Belediyeleri ile aynı taahhütte bulunduğunu görüyoruz. Bilgi edinme başvurumuza verilen yanıtta⁴⁸, “boşanan kadın çalışanlara, tek ebeveyn olan kadın çalışanlara, cinsiyet uyum sürecindeki çalışanlara yönelik bahse konu olan destek mekanizmalarının bulunmadığı” ifade ediliyor. Ancak Toplu İş Sözleşmeleriyle garanti altına alınan kimi izinlerin olduğu da belirtiliyor. Bu yapısal tedbirlerin çoğunlukla Toplu İş Sözleşmeleri bağlamında gündeme geldiğini görüyoruz.

Eşit istihdamın koşulu olan kimi uygulamalar ve Toplu İş Sözleşmeleri

Burada, Kadrolu İşçiler, Mer-Bel Personeli ve Memurlar olmak üzere üç farklı sendikayla toplu sözleşmeler bulunuyor. Örneğin Kadrolu İşçiler Sözleşmesi’nde, “Diğer Ücretli Sosyal İzinler” başlıklı 43. maddede kadın işçiye doğumdan önce 10, sonra 12 olmak üzere 22 hafta ücretli izin veriliyor. Bu izin kadın işçi üzerinden tanımlansa da doğum yardımı veya ölüm yardımı söz konusu olduğunda, her iki ebeveyn de Konak Belediyesi işçisiyse ikisine birden verildiği belirtiliyor. Mer-Bel Personeli Sözleşmesi’nde, 69. maddede, doğum yapan veya 0-2 yaş aralığında çocuğu evlat edinen kadın işçiye yasal izne ek olarak 8 hafta izin tanınıyor. Her iki işçi sözleşmesi kadınlara emzirme izni sağlarken, bu üç sözleşmede de 8 Mart izni, Mer-Bel Sözleşmesi’nde de regl izni hak olarak tanınıyor. Memur Sendikası ile yapılan Sözleşme’de ayrıca “Diğer Yardımlar” başlıklı 23. maddede evlenen memurlara evlenme yardımı ödeneceği yazıyor. Ancak, örneğin, aynı biçimde boşanan ve bundan kaynaklı türlü masrafları olacak olan kadınlara boşanma yardımı gibi bir madde öngörülüyor. Memur Sözleşmesi’nde aynı madde doğum yardımının, her iki memur da belediyede çalışıyorsa yalnızca kadın memura yapılacağı yazıyor. Böylelikle, tüm sözleşmeler

⁴⁸ Konak Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü’nün Bilgi Edinme Başvurumuza verdiği 08.12.2025 tarihli yanıtından alınmıştır.

çocuğa ilişkin yardım ve destekleri öncelikle kadınlar üzerinden tanımlasa da, Memur Sözleşmesi'nde bunun diğerlerine göre daha baskın olduğunu söylemek mümkün.

Emzirme odası gibi bir uygulama olup olmadığını sorduğumuzda, izleme ziyaretimiz sırasında Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nden görüştüklerimiz buna dair bilgileri olmadığını, görmediklerini, ama ana binada olup olmadığını bilmediklerini belirttiler. Bilgi edinme başvurusuna verilen yanıtta, bu uygulamanın aslında memurlarla yapılan Toplu İş Sözleşmesinin 20. maddesinde (Belediyeye Ait Sosyal Tesis Olanaklarından Yararlanma), "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri gereğince, Belediye Hizmet Binalarında 1 adet emzirme odası kurulması için gerekli çaba gösterilir," şeklinde gündem edildiğini görüyoruz. Benzer şekilde, aynı yönetmelik kapsamında, bu maddede kreş kurulması da tavsiye ediliyor ve kreş dahil var olan tesislerden çalışanların %50 ve öncelikli yararlanacakları belirtiliyor. İzleme ziyareti sırasında edindiğimiz izlenim, bunların henüz tam olarak uygulanmadığı veya uygulanıyorsa buna dair bilgiye erişilemediği yönünde oldu.

Evde şiddet ile işyerinde şiddet arasındaki bağ ve bütünlüklü destek imkanları

Konak Belediyesi'nin 1 adet Kadın Danışma Merkezi bulunduğunu, 8 mahallede ise İlk Başvuru Noktaları (Kadın Dayanışma Merkezleri) bulunduğunu yaptığımız bilgi edinme başvurusuyla öğrendik. Dolayısıyla, Antalya örneğinde olduğu gibi, şiddet başvurusu alan bir birimi bulunduğunu, personelin de şiddet karşısında desteklenme ihtiyacı için bu birime başvurabileceğini anlıyoruz. Bu konuda koordinasyonun nasıl sağlandığı, örneğin bu kadınlara belediyede istihdam olanağı sağlamak gibi bir politikanın olup olmadığı konusunda ise bilgi edinemedik. Çalışanlara HPV aşısı sağlamak gibi bir uygulama bulunmadığını ise bilgi edinme başvurusuna verilen yanıtta öğrendik.

Yapısal eşitsizliğe karşı bu tür tedbirlerin Toplu İş Sözleşmesi süreçlerinde öncelendiği, aynı bilgi edinme başvurusuna yanıtta belirtildi ve ilgili TİS maddeleri paylaşıldı. Bir örnek daha, Mer-Bel Sözleşmesi'nde olan 77. madde kapsamında, "Aile içi şiddete başvurduğu tespit edilen işçinin maaşı ve tüm sosyal yardım alacakları, 6 (altı) ay boyunca eşine ödenir," ibaresidir. Burada da, Bornova Belediyesi'nde olduğu gibi aile içi şiddet dışında, örneğin işyerinde, kurum içinde şiddete başvuran çalışana benzer ekonomik yaptırımlar uygulanıp uygulanmadığı bilinmiyor. Maddenin devamında, sadece kadın işçiler ile erkek işçilerinin eşleri veya annelerinin üye olabileceği bir "Kadın ve Çocuk Dayanışma Derneği" kurulacağı, bu kadın işçilere ayda bir gün ücretli izin verileceği belirtiliyor. Toplu İş Sözleşmeleri'nin metinlerinin tamamını görmemiz mümkün olmasa da, mevcut maddeler özellikle izin konusunda yasayı genişleten bir tutum takınırken, burada bakım sorumluluğunu erkeklerin de paylaşmasına dair bir yaklaşımın (babalık iznini genişletmek) pek olmadığını, ev içinde şiddet ve çalışma yaşamında şiddetin ayrı ele alındığını ve bağlarının tam kurulmadığını, emzirme odası ve kreş gibi destek mekanizmalarının sözleşmede var olmasına rağmen yaygın olarak sağlanamadığını anlıyoruz.

BAŞLIK 7: İzleme ve değerlendirme

Bu yedinci ve son kategorinin amacı, şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politikalara ilişkin bir izleme mekanizması tarif edilip edilmediğine, politikayı buna bağlı güncelleme hedefi olup olmadığına odaklanmak. ILO 190'da da söylendiği üzere, izleme mekanizmaları oluşturmak şiddet ve tacizi önleyici politika ve mekanizma kurmanın temel ayaklarından biri. Bu izlemenin kurum dışından bizler gibi kadın örgütleri tarafından yapılması kadar, kurumun sistematik iç işleyişine dahil edilmesi hem sürdürülebilirliği hem de kurumsal sorumluluk açısından önem taşıyor. Ancak bir değerlendirme yaparak bir mekanizmada nelerin eksik işlediği tespit edilip bu eksiklikler giderilebilir. Düzenli izleme mekanizmasının varlığı, politikayı gerçekten hayata geçirme niyeti olduğunu da gösterir.

Bu nedenle, bu başlıkta, politika belgeleri veya varsa yönergesi kapsamında bir izleme mekanizması veya hedefi tarif edilip edilmediğini, bunun nasıl bir aralıkla yapılacağını, hangi birim tarafından yapılacağını, bir bütçesi olup olmadığını, kadın örgütleriyle şeffaf ve düzenli olarak paylaşılıp paylaşılmayacağını sorduk. Ayrıca bu izleme hedefinin, zaten İç Denetim Birimi veya Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü vb. çeşitli birimler tarafından izlenen stratejik plan veya yerel eşitlik eylem planları gibi daha bütüne dair bir izleme mekanizmasına entegre edilip edilmediğine baktık. Çünkü bu tür izlemelerin birbiriyle uyumlu olması ve kurumsal yapının ve işleyişinin içine dahil edilmesi uygulanabilirliğini artırıyor. Tüm bunlardan yola çıkarak politika belgesinin belirli bir aralıkla güncellenip güncellenmediğini veya böyle bir hedefin olup olmadığını sorarak izleme çalışmamızı tamamladık.

• Antalya Büyükşehir Belediyesi

Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'nin içerisinde belgenin uygulamasının izlenmesine yönelik bir hedef bulunmuyor. Henüz belgenin nasıl uygulanacağına dair bir yönerge olmadığı için orada da böyle bir madde olduğunu söyleyemeyiz. Ancak izleme ziyaretimiz sırasında, Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü ile görüşmemizde, bunun Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın izlemesine dahil edilebileceği söylendi. Bu planın izlemesi yıllık yapılıyor, ama şu aşamada ancak 2023 Yılı Gerçekleşme Raporu'na ulaşmak mümkün. Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği, Antalya Kadın Danışma ve Dayanışma Derneği Başkanı, Akdeniz Üniversitesi Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Araştırma Merkezi ve Kent Konseyi Kadın Meclisi katılımıyla oluşan İzleme ve Değerlendirme Komisyonu'nun yürüttüğü süreç sonucunda hazırlanan rapor, belediyenin web sitesinde bulunabiliyor. 2024 yılı için benzer bir izleme raporu bulunmadığını, yani bu izlemenin de sistematik olarak yapılmadığını anlıyoruz. Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü, 2024 yılı değerlendirmesini içeride veri toplayarak yaptıklarını, henüz yayınlamadıklarını ama yakında bu bahsi geçen İzleme ve Değerlendirme Komisyonu ile görüşerek yayınlanacağını ifade etti. Bir diğer ihtimal de şiddet ve taciz önlemeye dair politikanın uygulanması ve mekanizmanın işletilmesini, "Kurumsal Kapasite" başlıklı amacın altına bir hedef olarak entegre etmek ve bunun kapsamında da izlenmesini sağlamak olabilir.

Henüz bu izleme yöntemi netleştirilmediği için izlemeyi yapacak birim de bilinmiyor. Ancak Yerel Eşitlik Eylem Planı kapsamında olursa, bunun izlemesini kadın örgütlerinin de içinde olduğu İzleme ve Değerlendirme Komisyonu yaptığı için, eğer işlerse bunun aynı zamanda kadın örgütlerine şeffaf bilgi akışı sağlayabileceği düşünülüyor. Politika belgesini izleme ve değerlendirme ışığında güncellemeye

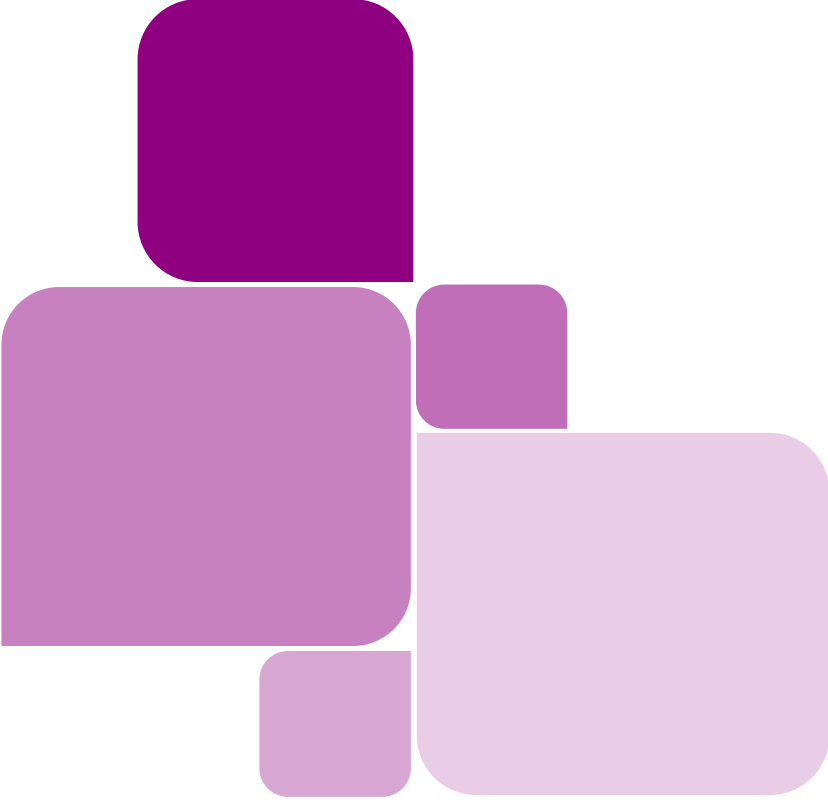
ilişkin bir ihtiyaç belgenin içerisinde ifade edilmiyor. Belki henüz mevcut haliyle de tam uygulanmadığı için, izleme ziyaretimizde de henüz böyle bir ihtiyaç hissedilmediği belirtildi.

• Bornova Belediyesi

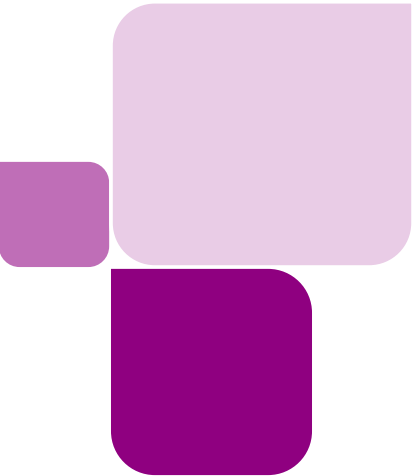
Bornova Belediyesi'nin bizimle paylaştığı metinde, "Bu politika belgesi Bornova Belediyesi tarafından imzalandığı tarihten itibaren yürürlüğe girer. Politika, düzenli aralıklarla gözden geçirilir ve güncellenir. Uygulamanın etkinliği İnsan Kaynakları Müdürlüğü ve ilgili birimler tarafından izlenir", şeklinde bir ibare yer alıyor. Bu da politikanın gözden geçirilmesine, güncellenmesine ve dolayısıyla izlenmesine ilişkin bir hedefin belgenin içeriğinde bulunduğu anlamına geliyor. Ancak ne tür bir aralıkla izleme yapılacağı veya bunun stratejik plan gibi, yerel eşitlik eylem planı gibi bir belgenin izlenmesine entegre edilip edilmeyeceğine ilişkin bir bilgi bulunmuyor. Aslında burada da "Kurumsal Gelişim" amacı altında şiddet ve taciz önleme konusunun dahil edilebilmesi ve bu kapsamda izlenmesi düşünülebilir. Stratejik planın izlemesini İç Denetim Birimi Başkanlığı yapıyor, ancak bunun yeterli olmadığını, çünkü **şiddet ve taciz önleme politikasının ve mekanizmasının işleyip işlemediğini değerlendirirken toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bir bakış açısına sahip olmanın da önemli olduğunu** unutmamak gerekiyor. Henüz bu politika belgesi somut biçimde uygulanmadığı için izlemesinin de henüz yapılmadığını ve dolayısıyla kadın örgütleriyle paylaşılmadığını söylemek mümkün. Belgenin nasıl bir aralıkla güncelleneceği de net olarak ifade edilmemiş durumda, "düzenli aralıklarla" deniyor. İzleme ziyaretimiz sırasında bunu sordumuzda, sözel olarak, "En azından her dönemde olacak şekilde, yani başkan değiştikçe güncellemek gerekir," şeklinde ifade edildiğini öğreniyoruz.

• Konak Belediyesi

Konak Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'nin içerisinde de, aynı Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde olduğu gibi belgenin uygulamasının izlenmesine yönelik bir hedef bulunmuyor. Yine benzer şekilde, henüz belgenin nasıl uygulanacağına dair bir yönerge olmadığı için orada da böyle bir madde olduğunu söyleyemeyiz. İzleme ziyaretinde de politika belgesinin uygulamasının nasıl izlenip değerlendirileceğine, bu bağlamda belgenin güncellenip güncellenmeyeceğine ilişkin bilgi edinilemedi.



ORTAK NOKTALAR:
GÖSTERGELERDEN
NE ANLAMALIYIZ?



ORTAK NOKTALAR: GÖSTERGELERDEN NE ANLAMALIYIZ?

Bu 7 başlıkta yaptığımız izlemelerde ve genel anlamda belediyelerin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye stratejik planlarında, performans programlarında, faaliyet raporlarında nasıl yer verdiğine bakarken yaptığımız incelemede Antalya Büyükşehir, Bornova ve Konak Belediyeleri arasında kimi ortak noktalar tespit ettik. Bu da bu göstergelerin çıktılarını bir bütün halinde düşündüğümüzde nasıl bir resmin ortaya çıktığı konusunda düşündürdü. Elbette üç belediyeden yola çıkarak söylemek zor olsa da, bu ortak noktaları genele dair çıkarım yapma imkânı sağlayabilecekleri düşüncesiyle paylaşıyoruz.

- **Belgeyi bulma zorluğu:** Haritalama çalışmamız sırasında tespit ettiğimiz üzere, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi imzalayan 31 belediyeden çok azında bu belgelere internet sitelerinde kolaylıkla erişilebiliyor. İzleme ziyareti yaptığımız belediyelerden, ziyaretimiz sırasında yalnızca Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin belgesi belediyenin internet sitesinde yer alıyordu. Diğer belgeleri göremeden yola başladık. İzlememizden sonra, Konak Belediyesi'nin de belgeyi sitesine, hem de görünür bir yere "Politika Belgeleri" başlığı altında, Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı" ile beraber yüklediğini sevinerek gördük. Yalnızca internet sitelerinde değil, genel olarak belediyeyi ziyaret sırasında da söz konusu belgeleri bulmak kolay olmadı. Bu belgeye erişim zorluğu, aynı zamanda Türkiye'de tüm kurumlara yayılmış bir bilgiye erişim zorluğuna tekabül ediyor. Görüştüğümüz herkes bu konuda son derece açık ve yardımcı olsa da, kreş, işe başvuranlar sayısı, ulaşım hizmeti, izin politikası vb. farklı birimlerin sorumluluğunda olan konularda derli toplu bilgi edinmek, özellikle cevabı sayısal olmayan konularda niceliksel değil niteliksel yanıt almak nadiren mümkün oluyor. Bu hem izleme yapmanın hem de bir politikanın neresinde eksiklikler olduğunu tespit ederek bunu geliştirmenin ve uygulamanın önünde önemli ve yaygın engellerden birini oluşturuyor.

- **Uygulama yönergesinin yokluğu:** İzleme yaptığımız üç belediyede de Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi henüz tam olarak uygulanmaya başlamamıştı ve somut olarak nasıl uygulanacağına dair yönergeleri bulunmuyordu. Elbette bunu, imzanın üzerinden iki yıl gibi bir sürenin geçtiğini, bu sırada seçim olduğunu ve yönetimlerin değiştiğini, dolayısıyla ancak uygulama aşamasına geçilme imkânı olduğunu gözeterek ve önümüzdeki süreçte destekleyici olmasını umarak ifade ediyoruz. Bu konuda her belediye farklı aşamalarda idi: Bornova Belediyesi'nde henüz yeni yönetimin gündemine belge yeni alınırken, Konak Belediyesi'nde başvuruyu alacak Kurul'un oluşumuna doğru adım atmak için eğitici eğitimi yapılıyor, Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde ise Yerel Eşitlik Eylem Planı doğrultusunda bir Etik Kurul oluşturulmuş olmasına rağmen henüz yönergesi bulunmuyor ve başvuru almaya başlamamış durumdaydı. Ortak bir tespit olarak yönergenin olmamasının, belgenin "kâğıt üzerinde" kalma riskini artırdığını söyleyebiliriz.

- **Henüz başvuru alan bir mekanizmanın işlemiyor olması:** İzleme yaptığımız üç belediyede de henüz bir başvuru almış olan bir mekanizma yoktu. Belgelerin imzalanmasının üzerinden geçen sürenin çok uzun olmaması ve arada seçim yapılmış olmasının payı elbette göz önüne alınmalı. Bu belediyelerden yalnızca Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde başvuru mekanizması olarak oluşmuş bir Etik Kurul bulunuyordu, ama henüz nasıl başvuru alacağı belirlenmemişti. Konak Belediyesi'nde kurul konusunda

bir fikir birliği oluşsa da henüz kurulmuş değil. Bornova Belediyesi'nde ise henüz bu yönde bir çalışma bulunmuyor. Dolayısıyla bu mekanizmaların işleyişini ancak ileride yapılacak bir izleme çalışmasıyla değerlendirmek mümkün.

- **Politikanın Belediye Meclisi kararıyla güvence altına alınmamış olması:** Ziyaret ettiğimiz üç belediyede de Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgeleri, Belediye Başkanı'nın imzasıyla çıkarılmıştı, ancak bu belge veya sonrasında çıkarılacak yönergenin Belediye Meclisi'nden geçirildiğine dair somut veri elde edemedik. Haritalama çalışmamız sırasında ise Belediye Meclis kararlarının, Adana ve Muğla Büyükşehir Belediyeleri, Diyarbakır Yenışehir Belediyesi gibi kimi örneklerde bulunduğunu gördük. Belediye Meclis kararları, politikanın uygulanmasını yalnızca başkanın imzasına bağlı olmaktan çıkarıp yönetim değişirse geride kalma ihtimalini azaltması bakımından önem taşıyor.

- **Kurum içerisinde politika belgesinin varlığından haberdar olunmaması:** İzleme yaptığımız üç belediyede de Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'nin henüz tam olarak uygulanmaya başlamamasının bir sonucu olarak, gözlemlediğimiz kadarıyla kurum çalışanları bu politikadan pek haberdar değildi. Bu konuda belediye binalarının içinde görünür yerlere bilgilendirmeler asılmamıştı. İzleme ziyaretinde görüştüğümüz personellere belediye içerisinde şiddet ve tacize uğramaları durumunda ne yapacaklarını sordüğümüzda genellikle müdüre (birim amirine, hiyerarşik olarak üst pozisyonda olana), sendikaya veya emniyete/KADES'e başvurma gibi yöntemler kullanacaklarını ifade ettiler. Şiddet ve tacizi önlemeye yönelik mekanizmaların işleminin, varlıklarının bilinmesiyle doğru orantılı olduğunu belirtmemiz gerekir.

- **Belediyenin stratejik plan gibi temel belgelere bu başlığın bütünlüklü biçimde entegre edilmemiş olması:** Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, her üç belediyenin de stratejik plan, performans programı gibi dokümanlarında "toplumsal cinsiyet eşitliği" esasen sosyal hizmete, "dezavantajlı" veya "kırılgan" gruplara yardıma dair amacın altında yalıtılmış bir alt başlık olarak yer alıyor. Bu da hem temelde yalnızca dışarıya hizmet bağlamında ele alınmasına hem de genel anlayışa sirayet etmemesine neden oluyor. Örneğin afet yönetimine dair amaçlarla ya da kültür, sanat, spor ve turizme ilişkin amaçlarla, sürdürülebilirlikle, çevreci ve yeşil olmakla ve bizim izleme çalışmamız bağlamında özellikle baktığımız kurumsal gelişim konusuyla toplumsal cinsiyet eşitliği ilişkilendirilmiyor. Sanki kadınların yaşadığı eşitsizlik hayatın geri kalanından, bir kentin parkının ve yolunun nasıl tasarlandığından kopukmuş gibi tablo ortaya çıkıyor. Burada belki tek istisna, toplumsal cinsiyet eşitliğine Vizyon kısmının altındaki Temel Değerler başlığında yer veren Konak Belediyesi. Konak Belediyesi'nin ayrıca sosyal hizmet bağlamı dışında, "Ortak Yaşam" amacı altında da yol güvenliğini kadınların da güvenliği açısından ele alması, yaya ve motorsuz taşıt öncelikli yol düzenlemelerinden bu bakışla söz etmesi, bu açıdan ufak ama önemli bir fark sayılabilir. Yine de, burada da, "Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi" amacı altında örneğin şiddet ve tacize yer olmayan bir kurum kültürü yaratılması şeklinde bir başlık dahil edilmiyor, politika belgesindeki taahhüt stratejik planlara sirayet edemiyor, stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliği daha çok dışarıya yönelik hizmet (biraz da hizmet içi eğitim) ile sınırlı kalıyor.

- **Çokça belge var ama birbiriyle ne kadar ilişkili:** Kurum içinde şiddet ve tacizin önlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesisi stratejik planlarda pek yer bulamazken örneğin Yerel Eşitlik Eylem Planları'nda bu konu işleniyor. İzlediğimiz üç belediyenin de Yerel Eşitlik Eylem Planları bulunuyor; yeni-sini de hazırlama sürecinde olduklarını ifade ettiler. Aynı politika belgeleri için olduğu gibi, Yerel Eşitlik Eylem Planı'ndaki hedeflerin de stratejik planlarda yer almadığı, bu açıdan planların birbirine konuşan, birbirini tamamlayan ve güçlendiren belgeler şeklinde hazırlanmadığını söylemek mümkün. Bu, söz

konusu planlara dair kurum içinde yapılan izlemelerin de birbiriyle ilişkisiz olması sonucunu doğuruyor. Stratejik planlar İç Denetim Birimleri tarafından izleniyor, Yerel Eşitlik Eylem Planları'nın kiminin izlemesi yapılmazken kiminin farklı izleme mekanizmaları var. Antalya Büyükşehir Belediyesi'nde yaptığımız ziyarette öğrendiğimiz üzere, bu sene hazırlanacak Yerel Eşitlik Eylem Planı için her daire başkanlığının stratejik plandan sorumlu personelleriyle birlikte ilerlenmesinin planlanması, Bornova Belediyesi'nin ise 2022-2024 Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda Belediyenin Stratejik/Kurumsal Belgelerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalığının Entegre Edilmesi (Sonuç 4) diye bir başlığın bulunması burada önemli birer örnek teşkil ediyor.

- **Bunların az bütçe ayrılan konular olması:** Üç belediyenin de stratejik planları ve performans programları incelendiğinde doğrudan kurum içinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik veya bunun için kurulacak mekanizmalara, kurullara dair herhangi bir bütçe kalemi tespit edemedik. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine ve genel anlamda hizmet içi eğitimlere ayrılan bütçeler de oldukça düşük ve tasarruf tedbirleri nedeniyle bunların bile harcanmadığını görüyoruz. Kadınlar için eşit çalışma koşullarını sağlayacak kimi kreş, yaşlı bakımı, emzirme odası gibi yapısal tedbirlerin de tasarruf tedbirlerine takıldığı farklı belediyelerde belirtiliyor. Neyden tasarruf edildiği de bize bir şey gösteriyor. Bunların oldukları yerlerde bütçe paylarının %1'in dahi altında kalabildiğini, belediye bütçesinde öncelikli olanın yol yapımı, ulaşım, altyapı, park ve bahçeler, temizlik gibi kalemler olduğunu görmek mümkün. Bu kalemlerin neden yerel yönetimler için öncelikli olduğunu anlamakla beraber, hem kent yaşamında hem kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddeti, tacizi önleme çalışmanın bütçesiz gerçekleşemeyeceğini belirtmemiz gerekir.

- **Değişen yönetimler ve siyaset:** Üç belediyede de değişen yönetimlerin, farklı biçimlerde, şiddet ve tacizi önleme politika belgeleri ve genel anlamıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar üzerindeki etkisini dinledik. "Belediye siyasi bir yer olduğu için maalesef süreklilik yok. Aynı parti de olsa fark etmiyor, yarım kalan projeler oluyor," dendi. Kimi yerlerde parti değişimlerinde bu daha sert yaşansa da, aynı parti içinde de önceki yönetimin çalışmalarını kendine ait görmeme yaklaşımı olduğunu anlıyoruz. Elbette değişimler pozitif yönde de olabiliyor, ama sürdürülebilirliği her durumda siyaset tarafından belirleniyor. Bir çalışan, her belediyede karşılaştığımız bu durumu şu sözlerle özetliyor:

☞ *Başkan bir kural koyuyor ve yeni gelen başkan değiştirebiliyor. Onun bir temeli olamıyor. Sürdürülebilirliği yok. Hani ne oluyor alışkanlığa dönüşüyor, kültüre dönüşüyor. Bir norm oluyor ve ona göre ilerliyor. Yazılı kuraldan ziyade belli normlar oluşuyor onun üzerinden gidiyor. Hani 'X belediyesinde kadın-erkek ayrımcılığı çok yok' ise eskiden beri, şu anda da yok, çünkü insanlar o kültüre alışıyor. Ve o zaman bir müdür, şef seçerken kadın-erkek diye bakmıyor, çalışmasına bakıyor. Bu biraz da temelden gelen bir şey, çalışma politikasıyla alakalı."*

Siyasetin, belediye çalışanlarının deyimiyle "çok içeride olmasının" bir diğer sonucu da, kimi zaman, personellerin aynı zamanda seçmen oldukları için disiplin mekanizmalarıyla "çok da karşıya alınmak istenmemesi" olabiliyor.

- **Sürdürülebilir olan, sistem değil kültür:** Bir üst başlıkta ve gösterge çıktılarını tartışırken sıklıkla tespit ettiğimiz üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uygulamalar ve bu bağlamda şiddet ve tacizi önleme, Türkiye'nin genel durumuyla uyumlu olarak, kurumsal politikalar üzerinden değil kişilerin yaklaşımları üzerinden ilerliyor. Ziyaret ettiğimiz üç belediyede de sıklıkla duyduğumuz cümleler: "Müdürümüz çok iyi, bu konuda çok hassas", "Çocukla ilgili bir şey olduğunda gayet iyi davranıyorlar", "Bizdeki şoförler

çok iyi, bu konuda yardımcı oluyorlar”, “Bizimkiler nerede nasıl davranacağını bilir” gibi cümleler. Kadın sayısının daha fazla olduğu, görece eşitlikçi (toplamda kadın oranının %30 dolaylarında olduğunu unutmamamız gerekir) bir kültürün yerleştiği yerlerde şiddet ve tacizi önleme politikadan ziyade bu kültür bağlamında işliyor, sistem ise geri planda kalıyor.

• **Kadın çalışan, kadın yönetici ve kadın temsil oranlarının önemi:** Kadınların çalışmadığı ve yöneticilik yapmadığı yerlerde bu bahsi geçen kurum kültürünün yerleşmesi pek mümkün olmuyor. Bizim izlediğimiz üç belediyede de, yönetim kademesinde Antalya Büyükşehir’de kadın oranı %27,7, Bornova Belediyesi’nde %45, Konak Belediyesi’nde ise %50,7 idi. Kadın çalışan oranları ise sırasıyla %23,2, %30,5 ve %28,8 şeklindeydi. Yönetici kademelerde, müdürlüklerde kadınların az olması, Disiplin Kurullarını, şiddet ve taciz karşısında başvuru ve soruşturma mekanizmalarını yürütecek olanların da erkek anlamına geliyor. Kadın sayısı azaldıkça, örneğin sendikal anlamda bir kadın örgütlülüğü, işyeri sendika temsilcisinin kadın olması, şube kadın komisyonu veya kadın meclisi kurulması ihtimali azalıyor. Bu da kadınların taleplerinin önceliklendirilmesi ve uygulanabilirliğini etkiliyor. Konak ve Bornova’da örneğin, yönetimlerde kadın oranının görece yüksek olması, Antalya Büyükşehir Belediyesi’nde bu düşük olsa bile Genel Sekreter’in kadın olması bu açıdan vurgulayabileceğimiz noktalar. Belediye Meclisleri’nde ise genel olarak kadın oranlarının bu sayıların çok altında kalması (Antalya Büyükşehir için %13,7, Bornova Belediyesi için %13,5, Konak Belediyesi için %18,9), karar alma mekanizmalarının hala çok erkek olduğunu gösteriyor; dolayısıyla neyin Belediye Meclisi tarafından önceliklendirilip neyin önceliklendirilmeyeceğine etki ediyor. Bu ortak nokta, 2023-2024 İzmir Yerel Eşitlik İzleme Raporu’nda da gözler önüne seriliyor.

• **Sendikanın ve Toplu İş Sözleşmeleri’nin önemi:** Hem üç belediyede hem DİSK Genel İş ve Tüm Bel-Sen sendikalarıyla yaptığımız görüşmelerde, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yapısal tedbirlerin ve şiddet ve tacize yönelik yaptırımların genellikle sendika üzerinden Toplu İş Sözleşmesi kapsamında işletildiğini öğrendik. Belediye personelleri de Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgelerinden, buna bağlı kurulmaya başlanan kurullardan haberdar olmasalar da Toplu İş Sözleşmesi maddelerinden haberdarlar. Şiddete veya tacize uğradıklarında gidecekleri bir iki merciden biri olarak sendikayı işaret ediyorlar. Disiplin kurulları sendika temsilcileriyle birlikte oluşuyor, bunların içinde kadınlar olmasını da sendikaların Toplu İş Sözleşmesindeki ilgili maddeler sağlıyor. Özellikle DİSK Genel İş Sendikası’yla görüşmelerimizde öğrendiğimiz üzere bunların gerçekten hayata geçmesini de, sendikaların içinde kadın örgütlülüğü sağlıyor: “Evet, belediye yaptı, ama belediyeye yaptıran mekanizma, aşağıdan bunun talep edilmesi oldu.”

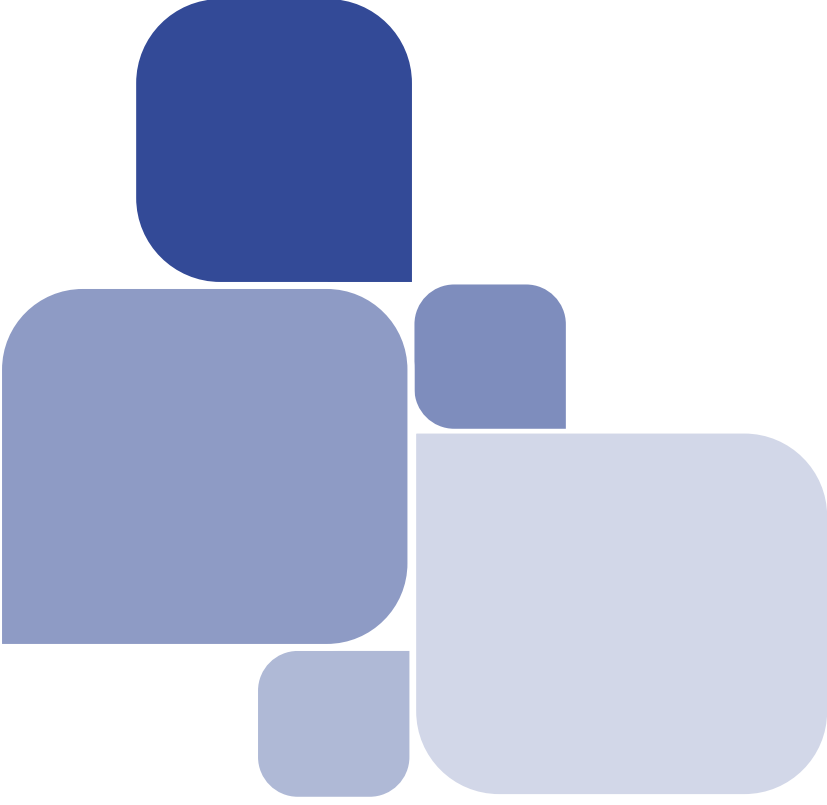
• **Kurum içindeki çalışanların politikanın taşıyıcısı olmasının ve her aşamadan haberdar olmasının önemi:** Sendikadaki kadın örgütlülüğü konusuna benzer olarak, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgeleri’nin kurum içerisinde, özellikle kadın alanında çalışanlar tarafından içselleştirilerek ve kurum içindeki çalışanların çabasıyla gündem edilmesi, arkasında tabandan bir örgütlülüğün olması, uygulanma ihtimalini artırıyor. Burada üst yönetimlerin ve örneğin bu politika belgelerinin yaygın şekilde imzalanmasını sağlayan CHP Kadın Kolları gibi merkezi yapıların bu konunun arkasında durmayı sürdürmesi gerçekten kritik önemde. Ama yukarıdan gelen bu yaklaşımın tabandan gelen bir sahiplenme ile yürümediği koşullarda sürdürülebilirliği konusunda sorunlar açığa çıkıyor. Biz ziyaret ettiğimiz üç belediyede de bu konuda çok önemli çabalar olduğunu, ama politikanın gündeme gelmesinin kaynağı belediye içerisinde değil dışarıdan olduğu için biraz eksik kaldığını gözlemledik. Üniversitelerde Cinsel Tacizi Önleme Komisyonları için üniversite paydaşlarının verdiği mücadeleler, Ankara Barosu gibi barolarda bunun doğrudan kadın avukatların ısrarının sonucu olması gibi örnekleri düşünerek bunu not etmeyi önemsedik.

• **LGBTİ+lar için ortak çözüm “görünmezlik”:** İzlememiz kapsamında LGBTİ+ çalışanlara yönelik ayrımcılıktan uzak koşulları da şiddet ve tacizin önlenmesi bağlamına dahil ettik. Burada, üç belediyede de gördüğümüz, pek de ayrımcılık yapılmadığına dair yaygın bir görüş olduğu ancak bunun konunun çok görünür olmamasına, ön plana çıkmamasına, ‘göze batmamasına’ dayandırıldığı oldu. Bunun sebeplerinden biri olarak iktidarın bu konudaki politikası ve tepki çekme endişesi gösterildi. Ancak belediye muhalif bir siyasi partinin yönetiminde dahi olsa, iktidarın LGBTİ+ları düşmanlaştıran tutumunun bir etkisi olduğunu; bu politikaların muhalif alanlardaki dile de sirayet ettiğini; örneğin, toplumsal cinsiyet eşitliğini “LGBT’yla alakalı bir şey” diye kategorize eden, bunu bu konudan uzak durma ifadesi olarak kullanan – İstanbul Sözleşmesi’nden çıkış sürecinde propagandası yapılan – tutumun buralarda da yerleşebildiğini de gördük. Öte yandan, Konak Belediyesi örneğinde olduğu gibi, kurum içinde buna dair bakış açısını değiştirmeye yönelik çabaların olduğundan, üç belediyede de bunu açıkça ifade eden Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü çalışanları olduğundan bahsetmeden geçemeyiz.

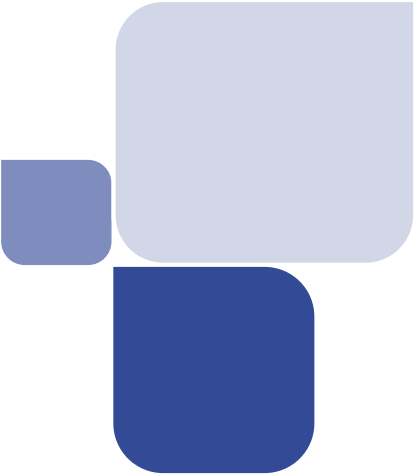
• **Hizmet ve çalışanlar arasına sıkışmak, hak değil ihtiyaç üzerinden tariflemek – kreş örneği:** İzleme yaptığımız belediyelerin ikisinde kreş olmasına rağmen bunlar personele yönelik değildi, yalnızca Antalya Büyükşehir Belediyesi’nin personele yönelik kreşi vardı. Bir belediye kreşi dışarıya dönük bir hizmet olarak verince, bir işveren olarak çalışanlarına ücretsiz veremiyor veya burada kimi kısıtlamalar oluyor. Çalışanlarını önceliklendirince kamuoyuna yönelik kreş imkânı kısıtlanabiliyor. Bu nedenle birinin olduğu yerde öbürünün tam olamadığını, yani ya çalışana ya vatandaşa kreş şeklinde işlediğini gözlemledik. Bizim izlediğimiz yerlerde vatandaşa sunulan kreş, kapasite kısıtlılığından kaynaklı olarak bir kamusal hak yerine yoksulluk bağlamında sosyal hizmet olarak sunulduğu için hep “en kırılgan grupları” hedefliyor. Bir puantaj sistemine dayanıyor ve tam zamanlı çalışanlar doğal olarak bunun dışında kalıyor. Dolayısıyla tam zamanlı belediyede çalışan bir kadının bu koşullarda çocuğunu bir yakınına bırakması veya ücretli kreşe vermesi gerekiyor.

• **Görevlendirme ve izin politikalarında esnekliğin önemi:** Üç belediyede de en sıklıkla duyduğumuz olumlu yaklaşımlardan biri belediyelerin izin politikaları konusunda oldukça esnek olduğuydu. Biz bunu kadınların çalışma yaşamına eşit dahil olması önündeki engeller bağlamında, örneğin boşanma sürecinde olan veya şiddet karşısında 6284 başvurusu yapan bir kadının resmi makamlara gitmek için izin alıp alamadığı gibi örnekler üzerinden sormuştuk. Bununla sınırlı olmayan, çok farklı ihtiyaçlar için “saatlik izin” dahil kolaylaştırıcı uygulamalar olduğunu öğrendik. Ayrıca Toplu İş Sözleşmeleri’yle yasada var olan izinlerin, örneğin doğum izinlerinin sınırlarının genişletildiğini, ancak bunların bakım yükünü kadınlar ve erkekler arasında eşit dağıtacak veya eşitliği teşvik edecek şekilde değil, genellikle kadın çalışan üzerinden tarıflendiğini de gördük.

• **İzlemenin aynı zamanda bir öneri ve deneyim paylaşımı imkânı sağlaması:** Ziyaret ettiğimiz üç belediyede de izlemenin sadece eksikliği tespit etmekle ilgili değil, iyi uygulamalardan örneklerle, deneyim paylaşımlarıyla desteklemek, izlenen politikayı uygulanabilir kılmakla da ilgili olduğunu öğrendik. Her belediyede örneğin işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerine şiddet ve taciz önlemenin dahil edilmesi, belgenin web sitesinde görünür olması, duvarlara bilgilendirici içerik asılması, yönerge oluşturulması, bunun için farklı yönerge örneklerinden yararlanılabilmesi, başka belediyelerin deneyimlerinden yararlanılması, yönergenin Belediye Meclisi’nden geçirilmesi, genel bir toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin yanı sıra özelleştirilmiş eğitimler verilmesi ve bunların etkisinin ölçülmesi gibi önerilerimizin not edildiğini, bu konuda yapılabileceklerle dair fikir sorma konusunda son derece açık davranıldığını ifade etmek gerekir.



SONUÇ YERİNE,
ÖNERİLER: POLİTİKA
BELGESİNDEN BİR
ADIM ÖTEYE, NASIL
SOMUTLANIR?



SONUÇ YERİNE, ÖNERİLER: POLİTİKA BELGESİNDEN BİR ADIM ÖTEYE, NASIL SOMUTLANIR?

Yukarıda listelediğimiz ortak noktalar ışığında, bu izleme çalışmasının bir çıktısı olarak hem yerel yönetimlere hem sendikalara hem de kendimiz dahil olmak üzere kadın örgütlerine bir dizi öneriler geliştirdik. Burada özellikle yerel yönetimlere yaptığımız önerilerin bir kısmı politika düzeyinde öneriler iken bir kısmı ise pratik uygulama düzeyinde. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair olan şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politikaların somutlanmasının ve hayata geçirilmesinin, yerel yönetimlerin yanı sıra biz kadın örgütlerinin ve bu işyerlerinde örgütlü olan sendikaların da sorumluluğunda olduğu bilinciyle bu önerilerimizi sunuyoruz.

• Yerel yönetimlere

- 1) Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgeleri'nin hayata geçirilebilmesi için nasıl uygulanacaklarına dair somut adımları içeren yönergelerin oluşturulması ve bu yönergelerin değişen yönetimlerle yine de kalıcı olması için Belediye Meclisleri'nden geçirilmesi;
- 2) Bu yönergeler ve buna bağlı faaliyetler oluşturulurken çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması arasındaki bağın görülerek eşitliği sağlayacak bütünlüklü ve yapısal müdahalelerin bu kapsama dahil edilmesi;
- 3) Bu yönergeler ve buna bağlı faaliyetler oluşturulurken kurum dışına hizmet ve bir işveren olarak kurum içine yönelik sorumluluk konusunun birlikte düşünülmesi, hizmet önceliklendirilirken kurumun içindeki politikaların geri planda kalmaması, öte yandan çalışma yaşamında eşitliğin de evdeki koşullardan bağımsız düşünülmeyle çalışanların evdeki şiddet karşısında korunması için de yöntemler üretilmesi;
- 4) Bir sonraki planlama döneminde, stratejik planlarda, bununla uyumlu biçimde, vizyon ve misyonda kısmında ve stratejik amaçlar altında "toplumsal cinsiyet eşitliği" bakışının daha bütünlüklü biçimde entegre edilmesi, tek bir sosyal hizmet hedefi ile sınırlı kalmayıp her alana bu gözle bakılması;
- 5) Stratejik planlarda ve buna bağlı olarak performans programlarında, "Kurumsal Gelişim" ile ilgili olan amaç kapsamına çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme hedefinin ve bunun için mekanizmalar kurulmasının da dahil edilmesi, bunun hizmet içi eğitimlerle sınırlı kalmaması;
- 6) Performans programlarında, "temel politika ve önceliklerimiz" kısımlarına ilgili kent veya ilçenin kadınlar için eşit ve özgür bir yaşam alanı olması, kurum içerisinde şiddetsiz ve tacizsiz bir çalışma ortamı sağlanması, engellilik, yaş, cinsiyet, etnik köken cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim, vb. temelinde ayrımcılığın önlenmesi gibi maddelerin yer alması;

- 7) Yerel Eşitlik Eylem Planları ve Stratejik Planların birbiriyle uyumlu şekilde hazırlanması, Yerel Eşitlik Eylem Planı'ndaki önceliklerin Stratejik Planlara da yansıtılması, buna bağlı olarak "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgeleri" gibi belgelerin bu temel metinlerle ilişkisinin kurulması, izleme mekanizmalarının birbirine entegre şekilde ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakışını dahil ederek çalışması;
- 8) Kurum personelleri için toplumsal cinsiyet eşitliği, kreş ve bakım yükü, emzirme odaları gibi fiziksel koşulların varlığı, şiddet ve tacizin etkili önlenmesine dair soruları da içeren bir geribildirim mekanizmasının, anketlerin, şikayet araçlarının oluşturulması ve genel memnuniyet anketlerine bu konuların dahil edilmesi, anketlerin yapılmasının sağlanması, örneğin stratejik planlama döneminde Kurum Kültürü Analizi yaparken binaların onarımı konusu kadar kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği ve şiddet ve tacize yönelik yaklaşımlar üzerine de soru sorulması ve tespitlerin stratejik plana dahil edilmesi;
- 9) Bütçe yapılırken şiddet ve tacizi önlemenin ve kurumda toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı oluşturma'nın tamamen maliyetsiz olamayacağını göz önünde tutulması ve buna bütçe ayrılması;
- 10) Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'nin veya bu konuda kurulan tüm mekanizmaların izlemesinin düzenli olarak yapılan bir izleme çalışmasına (örn. Yerel Eşitlik Eylem Planı ve/veya Stratejik Plan izlemeleri) dahil edilmesi, bunun toplumsal cinsiyet eşitliği bakışına uygun olarak yapılması için bu alanda çalışan öncelikle kurum içi ve gerekiyorsa kurum dışı paydaşlardan destek alınması
- 11) Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine katılımın azlığının nedenlerinin tespit edilmesi ve giderilmesine yönelik çalışmanın üst yönetim tarafından gündeme alınması, gerekiyorsa bunun yalnızca "toplumsal cinsiyet eşitliği" başlığı altında değil, başka daha teknik hizmet içi eğitimlere de bir başlık olarak dahil edilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinde şiddet ve taciz önleme konusunun ve buna yönelik belediye'deki mekanizmanın işlenmesi, genel bir toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin yanı sıra üst kademedekilere, kurum içi şiddet ve taciz durumunda başvuruları alacak birimlere, disiplin kurullarına ve şiddet ve tacizle farklı biçimlerde karşılaşan ulaşımdaki şoförler ve zabıta gibi birimlere özelleştirilmiş eğitimler verilmesi;
- 12) Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı veya Müdürlüğü tarafından işe girişte oryantasyon veya bu bağlamda hizmet içi eğitim kapsamında yapılması;
- 13) Eğitimlerin etkisinin düzenli olarak ölçülmesi için ön test, son test gibi geribildirim mekanizmalarının kullanılması, buna ve güncel gelişmelere bağlı olarak eğitimlerin sürekli güncellenmesi;
- 14) Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politikaların Toplu İş Sözleşmeleriyle iç içe geçirilmesi, bu belgelerin ve yönergelerin hazırlanma, uygulanma, güncellenme süreçlerinde sendikalarla aktif iletişim kurulması;
- 15) Kadın çalışan oranlarının her şeye rağmen azlığını göz önüne alarak, kadınların işe başvurmasını teşvik etmek için yöntemler düşünülmesi, buna yönelik bir iletişim stratejisi kurulması, başvuruların kadınların fırsatlara eşit erişimi olmadığı bilgisiyle değerlendirilmesi, öncelik sağlanması ve halk otobüsü şoförlüğü ya da vatmanlık konularında olduğu gibi teknik vb. eğitimlerle kapasitelerinin geliştirilmesi;

- 16) Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi'nin ve kurulacak mekanizmaların bilinirliğinin sağlanması için belediyenin web sitesinde kolay erişilebilir bir yere konulması, belediye binalarında gözle görülür yerlere bilgilendirici içeriklerin asılması, işe alımda sözleşmelere dahil edilmesi, eğitimlerde bilginin verilmesi;
- 17) Kreşlerin yalnızca dışarıya hizmet olarak ve yoksul/"kırılgan" grup tespiti üzerinden değil, işveren olarak çalışanlarına sunulması gereken bir hizmet, bir hak olarak değerlendirilmesi, bunun için belediyenin özgün koşulları bağlamında yöntemler üretilmesi;
- 18) Emzirme odası, regl olan kadınların gerektiğinde birkaç saat dinlenebileceği alanlar gibi imkanların yaygın olarak sağlanması, bunların tasarruf tedbirlerine takılmaması;
- 19) Şiddet ve taciz başvurularını alacak destek mekanizmaları kurulurken başka belediyelerin, kadın örgütlerinin, kurumların (örn. Muğla Büyükşehir Belediyesi, Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği, üniversiteler, Ankara Barosu, Türk Tabipleri Birliği, vb.) iyi ve kötü deneyimlerinden faydalanılması ama temel olarak bunun için kurum içerisinde bir itici güç oluşturulmasını öneriyoruz.

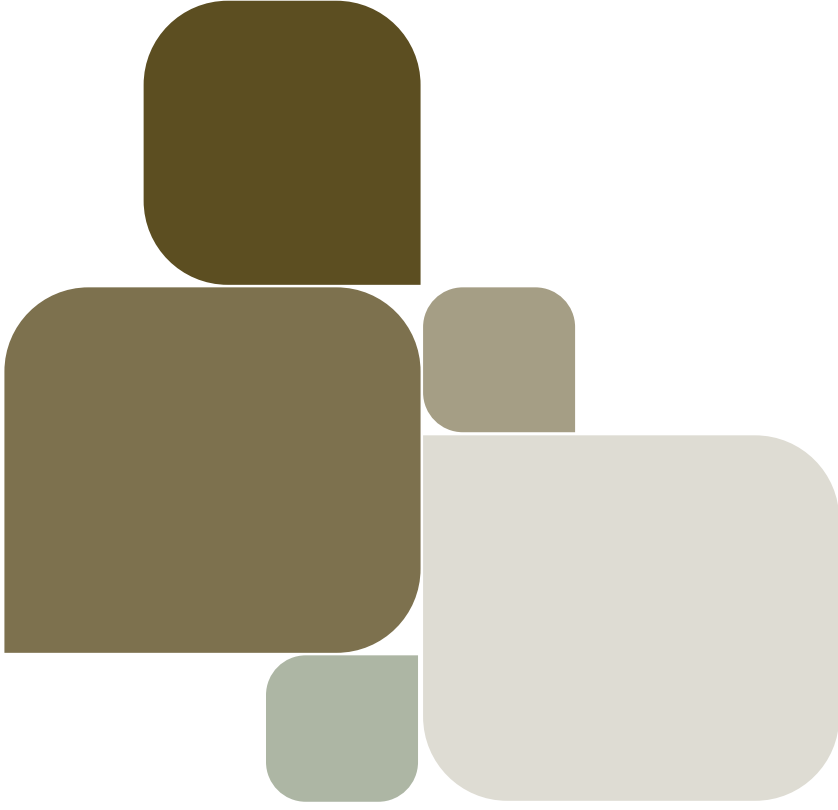
• Sendikalara

- 1) Kadınlar ve LGBTİ+lara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına, şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin hem disipline dair maddelerin hem de belediyedeki maddi koşulları değiştirecek (emzirme odası, izinler, vb.) maddelerin Toplu İş Sözleşmeleri'ne dahil edilmesi;
- 2) Zaten ediliyorsa (ki gördüğümüz kadarıyla ağırlıklı olarak ediliyor), bu TİS maddelerinin hayata geçmesi için bunların kâğıt üzerinde kalmasını önleyecek faaliyetlerin planlanması, bunun için şubelerin teşvik edilmesi ve bilgilendirilmesi;
- 3) Yerel yönetimlerin birer işyeri olarak daha eşit çalışma koşullarına sahip olması için mücadele eden kadın örgütleriyle, feminist örgütlerle bu alanda daha sıkı bir işbirliği yapılması;
- 4) Yerel yönetimlerde farklı çalışma statülerinde örgütlenen, örneğin işçi sendikaları ile memur sendikalarının Toplu İş Sözleşmelerini oluştururken ve uygulanmaları için mücadele ederken, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin maddeleri bağlamında daha çok işbirliği içerisinde olması;
- 5) Bu maddelerin gerçekten uygulanabilmesi için sendikaların kadın yapılarının güçlendirilmesi, kadın işyeri temsilci sayılarının radikal biçimde artırılması, kadın komisyonlarının veya kadın meclislerinin desteklenmesi, bunun için de daha fazla kadının sendikaya örgütlenebileceği ve sendikada sorumluluk alabileceği koşulların oluşturulması;
- 6) Bu koşullar bağlamında, sendikaların da örneğin kadınların ev içindeki cinsiyetçi iş bölümünden kaynaklanan yükünü gündem etmesi, sendika toplantıları vb. sırasında kadın üyelerin aktif katılımı için çocuk bakımı için imkânlar üzerine düşünmesi, cinsiyetçi iş bölümünü aşındırmak için erkek üyelerini ev işini eşit bölüşmeye teşvik edecek çalışmalar yapması ve bu yolla kadın üye sayısını artırmayı hedeflemesi;
- 7) Yine bu bağlamda, sendikaların kendilerinin de şiddet ve tacizi önlemeye yönelik ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir politikalarının olması ve sendika içerisinde de şiddet veya taciz olduğunu bunu aktif işletmeleri;

- 8) Yerel yönetimlerdeki kadın personel açısından ilk başvuru mercii sendikaların işyeri temsilcileri ve şube yöneticileri ise bu kişiler arasında kadın oranının artırılması, bu kişilerin tamamına toplumsal cinsiyet eşitlikçi bir bakış açısıyla şiddet ve taciz başvurusu almaya dair düzenli eğitimler verilmesi ve takiplerinin, süpervizyonlarının yapılması;
- 9) Sendikaların işyerinde doğum ve bakıma yönelik politikalara dair taleplerini çocukların sorumluluğunu yalnızca kadın işçilere sabitleyerek oluşturmaması, örneğin doğum sonrasında daha eşitlikçi ebeveyn izinleri için adım atması, kreşleri yalnızca kadın işçilere yönelik olarak düşünmemesi;
- 10) İzin politikalarına ve başka desteklere dair maddeler oluşturulurken LGBTİ+ların cinsiyet uyum süreçlerindeki sağlık ihtiyaçlarının gözetilmesi, hormon kullanımı, ameliyat, vb. sırasında izin alabilmelerinin bu kapsamda düşünülmesi;
- 11) Sendikaların Toplu İş Sözleşmelerine doğum ve evlenme durumunda yardım ve teşviklerin yanı sıra boşanma yardımını da dahil etmesi, boşanma durumunda maddi koşulların baştan kurulması gerektiğinin ve özellikle kadınların burada desteksiz kalabildiğinin göz önüne alınması;
- 12) Toplu İş Sözleşmelerinde ev içinde veya aile içinde şiddet ile çalışma yaşamında şiddet arasında bağ kurulması ve örneğin eşine şiddet uygulayan personele ekonomik yaptırım maddelerinin işyerinde çalışma arkadaşına şiddet uygulayan personeli de kapsayacak şekilde genişletilmesi veya buna özgü koşullara göre düzenlenmesini öneriyoruz.

• Biz, kadın örgütlerine

- 1) Platformlar halinde izleme çalışmalarımızı yaparken ve buna dair taleplerimizi oluştururken yerel yönetimlerin dışarıya yönelik hizmetlerine odaklanıp kurum içinde eşitliğe ilişkin politikalarını nasıl uyguladığını arka planda bırakmamamız önemli.
- 2) Yerel yönetimlerde izleme çalışmaları yaparken ve buralara ilişkin taleplerimizi, çalışmalarımızı şekillendirirken, buralardaki sendikalaşma oranlarının görece epey yüksek olduğunu hatırlayarak bunu sendikalardan bağımsız düşünmememiz, sendikaların kadın çalışmalarını güçlendirecek bir iletişim halinde olmamız gerekiyor.
- 3) Antalya Büyükşehir, Konak ve Bornova Belediyeleri'nin kendi bünyelerinde şiddet ve tacizi önlemeye yönelik politikalarını ve henüz yeni kurulan mekanizmalarını, düzenli aralıklarla izlemeye devam etmek için yerelerde bulunan kadın örgütleriyle, Yerel Eşitlik İzleme Platformları'yla, bu konuda çokça deneyim biriktiren Kadın Koalisyonu'yla iletişim kurarak bu çalışmadan süzeceğimiz kimi başlıkların bu yapıların genel göstergelerine dahil edilmesini sağlayabiliriz.
- 4) Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği'nin başlattığı yaygın olarak Şiddete Karşı Tutum Belgesi imzalama ve Belediye Meclisi'nden geçirme hamlesini takip ederek gelecekte bunun uygulanmasına dair bir izleme çalışmasını önümüze alabiliriz.
- 5) Haritalama çalışmasında tespit ettiğimiz, yönergesi olan ve uygulayan Muğla Büyükşehir Belediyesi'ni, Belediye Meclisi kararı olan Adana Büyükşehir Belediyesi'ni ve "Şiddet, Taciz ve Mobbinge Karşı Sıfır Tolerans & Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi'ni" henüz yeni imzalayan İzmir Büyükşehir Belediyesi'ni bu alanda izlemek şeklinde bu çalışmamızı genişletebiliriz.



EK:
GÖSTERGE
ÇIKTILARI
TABLOSU



EK : Antalya Büyükşehir Belediyesi, Konak Belediyesi ve Bornova Belediyesi'nin Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politikalarına Dair Gösterge Çıktıları Tablosu

		Antalya B.B.	Bornova B.	Konak B.
1-TANIMLAR				
1.1.	Belge belediyenin taşeron işçilerini, iştiraklerde çalışanları, stajyerleri, belediyeye hizmet sağlayanları da kapsayacak kapsıyor mu?	Kısmen	Evet	Kısmen
1.2	Belge mesai saatleri dışında ama yine de iş ilişkisi üzerinden yapılanları da kapsıyor mu?	Açıkça olmasa da evet	Evet	Açıkça olmasa da evet
1.3	Belge çalışma yaşamında şiddet ve tacizi toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde, ILO C190'daki çerçeveye uygun olarak tarifliyor mu?	Kısmen	Evet	Kısmen
1.4.	Belediye şiddet ve tacizi bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu olarak ele alıyor mu?	Evet	Evet	Evet
1.4.1.	Evet ise nasıl alıyor?	Henüz adım yok	Henüz adım yok	Bilinmiyor
2-YÖNETİM KADEMESİNDE EŞİTLİK VE İŞ BÖLÜMÜ				
2.1	Belgede belediyede temsil ve karar verici pozisyonlarda tam bir cinsiyet eşitliğini (%50) sağlamaya yönelik bir hedef var mı?	Kısmen	Kısmen	Kısmen
2.2	Belediyede genel sekreter, genel sekreter yardımcılar, daire başkanı, müdür, birim ve merkez sorumluları vb. yönetici pozisyonlarında cinsiyet dağılımı nedir?	Kadın oranı %27,7	Kadın oranı %45	Kadın oranı %50,7
2.2.1	Bunun en az %50'ye çıkarılması, yönetim ve temsil kademelerinde tam eşitliğin sağlanması için bir teşvik, plan ve hedef var mı?	2023-2025 YEOP'de kısmen var	2022-2024 YEOP'de kısmen var	Yok, ama zaten %50 üzerinde
2.2.2	Hedefe erişilmesi için tanımlanmış somut adımlar stratejik planda yer alıyor mu?	Hayır	Hayır	Hayır
2.3	Belediyenin birimleri, daire başkanlıkları, müdürlükleri ve merkezlerinde cinsiyet dağılımı nedir?	Bilinmiyor	Tablo 1 ve Şekil 3'te	Bilinmiyor
2.3.1	Teknik daire başkanlıkları, şube müdürlükleri ve birimler gibi farklı çalışma alanlarında yer alan kadınların ihtiyaçlarını gözetin düzenlemeler var mı?	Var olduğu söyleniyor	Bilinmiyor	Temizlik İşleri'nde kadın personele soyunma odası

3-KADINLARIN, LGBTİ+LARIN İŞE, İŞ YERİNE ERİŞİMİ

3.1	Belediyede sözleşmeli, kadrolu vs. çalışanların cinsiyet dağılımı nedir?	Kadın oranı %29,8	Kadın oranı %41	Kadın oranı %34,8
3.1.1	Belediye iştirak ve taşeronlarında cinsiyet dağılımı nedir?	Kadın oranı %21,7	Kadın oranı %27,9	Kadın oranı %26,7
3.1.2	İştiraklerde cinsiyet dağılımının daha eşitlikçi olması için aldığınız bir önlem var mı?	Hayır	Hayır	Hayır
3.2	Belgede belediyede kadın istihdamının artırılmasına, en az %50'ye çıkarılmasına yönelik bir hedef bulunuyor mu?	2023-2025 YEOP'de kısmen var	Hayır	Hayır
3.2.1	Hedefe erişilmesi için tanımlanmış somut adımlar, stratejik planda yer alıyor mu?	Hayır	Hayır	Hayır
3.3	Belediyeye iş başvurusu yapanların cinsiyet dağılımı nedir?	Bilinmiyor; İş Ofisine %60 kadın, %40 erkek	Bilinmiyor	Bilinmiyor
3.4	İstihdamda eşitliği sağlamak ve işe alımda ayrımcılığı önlemek adına kadınların ve LGBTİ+ların belediyeye başvurabilmesini sağlamak için özel bir çalışma, teşvik bulunuyor mu?	Teknik işlerde çalışan kadınlara billboard görünürlüğü	Hayır	Hayır
3.4.1	Bu adımlar stratejik planda tarifleniyor mu?	Hayır	Hayır	Hayır
3.5	LGBTİ+ların homofobiye/transfobiye maruz kalmayacakları güvenli bir çalışma ortamı olduğunu bilmeleri için hizmet içi eğitimlerinizde cinsel yönelim de dahil her türlü ayrımcılığa karşı olmak gerektiği eğitim kapsamında vurgulanıyor mu?	Hayır	Hayır	Hayır
3.6	Belediye çalışanlarına kreş hizmeti sağlıyor musunuz?	Evet	Hayır	Hayır
3.6.1	Henüz sağlamıyorsanız böyle bir planlamanız var mı?	N/A	Hayır	Hayır
3.6.2	Bunu stratejik planınıza dahil ettiniz mi?	Evet	Hayır	Hayır
3.6.3	Bütçesi var mı?	Evet	Hayır	Hayır
3.6.4	Çalışanlara bakım yükleri için destek olmaya ayrılan bütçe toplam bütçenin yüzde kaç?	Bilinmiyor	Bilinmiyor	Bilinmiyor
3.6.5	Eğer kreş hizmeti var ise: Kaç çocuk kreş hizmetinden faydalanıyor?	1905	N/A	N/A
3.6.6	Bu çocukların belediyede çalışan velilerinin cinsiyet dağılımı nedir?	Bilinmiyor	N/A	N/A

3.6.7	Erkek çalışanları da bakım yükünü eşit bölüşmeye teşvik etmek için kreş hizmetinden faydalananmaya yöneltmek için neler yapıyorsunuz?	Tanıtlar baba figürüyle yapılıyor	“Pozitif Ebeveynlik” Eğitimi	Bilinmiyor
3.6.8	Örneğin kreşe dair tanıtımları erkekleri de hedef alarak yapıyor musunuz?	Evet	N/A	N/A
3.6.9	Çocuğu kreşten erkek çalışanın da alması konusunda herhangi bir teşvikiniz bulunuyor mu?	Hayır	N/A	N/A
3.7.1	Tüm çalışanlara, özellikle mesaiye kalınması veya ulaşım yollarına uzak bir birimde çalışılması durumunda servis hakkı veya başka bir ulaşım imkanı sağlıyor musunuz?	Uzak birimler için servis var	Uzak yer ve mesai durumunda yardımcı olunuyor	Mesaiye kalınması durumunda sağlanıyor
3.7.2	Böyle bir planlamanız var mı ve stratejik planda yer alıyor mu?	Hayır	Hayır	Hayır
3.7.3	Bütçesi var mı?	Hayır	Hayır	Hayır
3.7.4	Görevlendirme yaparken ulaşım süresini hesaba katıyor musunuz?	Evet	Evet	Evet
3.7.5	Özellikle örneğin küçük çocuğu olan tek ebeveyn kadın çalışanlar açısından uzak yerlerde görevlendirmeme gibi bir öncelik sağlıyor musunuz?	Evet	Evet	Evet
3.7.6	İşyerine ulaşım sırasında taciz ve şiddet gerçekleşmesi durumunda çalışanlarınıza destek sunuyor musunuz?	Bilinmiyor	Örnek yok	Bilinmiyor
3.8	Kadınların erkek yoğunluklu çalışma ortamlarında, birimlerde güvende hissedebilmesi için önlemler alıyor musunuz? Bunlar neler?	Bilinmiyor	Bilinmiyor	Bilinmiyor
3.9	Kadınların çalıştıkları birimde kullanabilecekleri yeterli sayıda ve makul yakınlıkta tuvalet var mı?	Evet	Evet	Evet
3.9.1	Bu tuvaletler hijyenik mi?	Evet	Evet	Evet
3.9.2	LGBTİ+lar ayrımcılığa uğramadan tuvalete erişebiliyor mu?	Bilinmiyor	Bilinmiyor	Bilinmiyor
3.10	Çalışan memnuniyetini ölçme kapsamında kadınların ve LGBTİ+ların işyerinde veya iş dışında işe dair huzursuz, isteksiz hissetmesine sebep olacak bir sorun yaşayıp yaşamadığını öğrenmek için sorular soruyor musunuz?	Hayır	Hayır	Hayır

3.10.1	Bu sorularda işyerine ulaşım veya işyeri içindeki fiziksel engeller, çalışanlara yönelik ayrımcı davranışlar, evdeki bakım yükü veya şiddet nedeniyle çalışma yaşamının etkilenmesi gibi farklı boyutlara yer veriliyor mu?	Hayır	Hayır	Hayır
3.11	Tüm bunlara dair belirli bir aralıkla, çalışanlarla şikâyet ve sorunlarını veya iyi uygulamaları paylaşabilmeleri adına rutin takip ve değerlendirme yapıyor musunuz?	Kısmen	Kısmen	Kısmen
3.11.1	Buna dair bir mekanizma var mı?	Memnuniyet Anketi ve Kurum Kültürü Analizi	Kısmen Memnuniyet Anketi ve sendika aracılığı	Kurum Kültürü Analizi
3.11.2	Aldığınız şikâyetlere dair sonrasında ne yapıyorsunuz?	Bilinmiyor	Bilinmiyor	Bilinmiyor

4-ŞİDDETE, TACİZE KARŞI POLİTİKA VE MEKANİZMANIN VARLIĞI VE BİLİNİRLİĞİ

4.1	Şiddet ve tacizi önlemek için bu konuda bir sıfır tolerans politikanızın olduğundan belediye çalışanlarının haberdar olması için ne tür bilgilendirici faaliyetler yapıyorsunuz?	Yıllık TCE Eğitimleri'nde bilgi veriliyor	Yapılmıyor	Yapılmıyor
4.1.1	Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizi Önlemeye Yönelik Politika Belgesi internet sitenizde erişilebilir bir yerde mi?	Evet	Hayır	Evet
4.1.2	Bunu belediye personeli ve yönetici kadrosuyla ayrıca paylaştığınız bir etkinlik/çalışma organize ettiniz mi?	Hayır	Hayır	25 Kasım 2025'te bir eğitici eğitimi
4.2	Bu politika belgesinin nasıl hayata geçirileceğine ilişkin bir yönergeniz var mı?	Hayır	Hayır	Hayır
4.2.1	Yönergede somut adımlar tarif ediliyor mu?	Hayır	Hayır	Hayır
4.2.2	Bu yönergeye dair bir belediye meclisi kararı var mı?	Hayır	Hayır	Hayır
4.3	Bir çalışanın şiddet veya tacize uğradığında başvurabileceği mekanizma var mı?	Evet, yeni kuruldu	Kısmen	Kısmen
4.3.1	Var ise bu mekanizma nedir?	Etik Kurul	Sendika üzerinden	Sendika üzerinden + yeni Kurul oluşuyor
4.3.2	Bu mekanizma sadece şiddet ve taciz özelinde spesifik bir başvuru mercii mi?	Evet	Hayır	Yeni Kurul öyle olacak
4.3.3	Başvuru mercisindekilerin cinsiyet dağılımı nedir?	4 erkek, 3 kadın	TİS'te sendika ve işverene Disiplin Kurulu'nda en az 1'er kadın şartı var	Henüz kurulmadı

4.3.4	Başvuru merciindekilerin toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip kişiler olması için nasıl bir yöntem izliyorsunuz?	Eğitim planlanıyor	N/A	TKDF mentörlük ve eğitici eğitimi
4.3.5	Bu mekanizmaya dair belediye meclisi kararı var mı?	Hayır	Hayır	Hayır
4.3.6	Henüz kurulmadıysa kurulmasına ilişkin stratejik planda bir planlama var mı?	N/A	Hayır	Hayır
4.3.7	Bu birime ayrılan bütçe nedir?	Yok	Yok	Yok
4.3.8	Bu süreçte kadın örgütleriyle, feminist örgütlerle işbirliği yapıyor musunuz?	Evet: TKDF	Evet: TKDF, İzmir Kadın Dayanışma	Evet: TKDF
4.4	Başvuru mekanizması var ise, çalışanlar tarafından biliniyor ve kullanılıyor mu?	Hayır	Hayır	Hayır
4.4.1	Tuvaletler dahil gözle görülür yerlere astınız mı?	Hayır	Hayır	Hayır
4.4.2	Başvuru mekanizması kurulduğundan bu yana kaç başvuru aldı?	Henüz almadı	N/A	N/A
4.4.3	Kaçının sonucunda şiddet veya taciz uygulayan çalışana yaptırım uygulandı?	N/A	N/A	N/A
4.5	Mekanizmanın ne kadar etkili işlediğinin izlemesi yapılıyor mu?	Hayır	N/A	Hayır
4.5.1	Henüz yapılmadıysa nasıl bir aralıkla yapılması planlanıyor?	YEEP'e dahil edilebilir	N/A	Böyle bir plan yok
4.5.2	Buna ilişkin bir şey yönergede tarif ediliyor mu?	Hayır	N/A	Hayır
5-EĞİTİM				
5.1	Belediyede toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde düzenli eğitim ve farkındalık çalışmaları yapılıyor mu?	Evet	Evet	Evet
5.1.1	Ne sıklıkta yapılıyor?	Yılda bir	6 ayda bir	Düzenli değil
5.2	Bu eğitim faaliyetinden ne beklendiği net tanımlanıyor mu?	Hayır	Hayır	Hayır
5.2.1	Bu hedeflere erişip erişilmediğini ölçmek için eğitimlerin belirli bir süre sonrasında değerlendirme yapılıyor mu?	Hayır	Hayır	Bilinmiyor
5.2.2	Henüz yapılmıyorsa böyle bir planlamanız var mı?	Hayır	Ön test/son test planlanıyor	Bilinmiyor
5.3	Kişilerin çalışma alanlarındaki donanımlarını artırıcı (örn. yönetici kademesine) özelleştirilmiş eğitimler var mı?	Hayır	Hayır	Evet, Etik Kurul bünyesinde "eğitici eğitimi"

5.3.1	Bunların da değerlendirmesi yapılıyor mu?	Hayır	Hayır	Bilinmiyor
5.3.2	Bu tür özelleştirilmiş eğitimler henüz yapılmıyorsa stratejik planda var mı?	YEEP'te idari kadroya var, ayrıca Zabıta Müd. ve ulaşımdakilere modül planlanıyor	Hayır	Hayır
6-YAPISAL EŞİTSİZLİĞE KARŞI ÖNLEYİCİ TEDBİRLER				
6.1	Boşanan kadın çalışanlar, tek ebeveyn olan kadınlar, engelli veya bakıma ihtiyaç duyan yakını olan çalışanlar, cinsiyet uyum sürecindeki çalışanların ihtiyacına yönelik destek mekanizmaları, maddi destek, sağlık desteği, esnek izin politikası vs. var mı?	Evet, esnek izin var	Evet, çok esnek izin var, bu kategoriler özellikle tanımlanmıyor	Hayır
6.2	Belediyenizin kadın danışma merkezi var mı?	Evet	Hayır, kurulma sürecinde	Evet
6.2.1	Var ise, şiddete uğradığı için buraya başvuru yapan kadınların istihdam ihtiyacını mümkünse belediyede karşılamak, bunu önceliklendirmek için insan kaynakları vs. ilgili birimler arasında bir koordinasyon var mı?	Evet	N/A	Bilinmiyor
6.2.2	Belediyenizin kadın danışma merkezi yok ise bile yerelde faaliyet gösteren ve başvuru alan kadın örgütlerinden istihdam, barınma, çocuk bakımı, hukuki, maddi destek gibi yönlendirmeler alıyor musunuz?	N/A	Evet	Bahsedilmedi
6.2.3	Bu süreçlerde belediyenin farklı birimleri arasında iletişim nasıl sağlanıyor?	Kadın ve Aile Hizmetleri Şube Müdürlüğü üzerinden	İkili ilişkiler, kişiler üzerinden koordinasyon	Bilinmiyor
6.3	İşyerinde veya evde şiddete uğrayan bir kadının mahkemeye gitmek, sağlık raporu almak, velayet başvurusu yapmak, uzaklaştırma kararı çıkartmak gibi gerekli başvuruları yapabilmesi, destek alabilmesi adına özel izin politikaları uygulanıyor mu?	Evet	Evet	Bilinmiyor
6.3.1	Evde veya işyerinde yaşanan şiddet karşısında kadınlara boşanma, ceza, velayet, vd. davalarında, 6284 başvurularında hukuki destek sağlanıyor mu?	Evet	Evet	Evet
6.4	İki ebeveyne de sorumluluk yükleyen, babaların da yararlanabildiği ebeveyn izni politikanız var mı?	Yasal izin sınırında	Yasal izin geliştirilmiş, ama esas olarak kadın işçiye	Yasal izin geliştirilmiş, ama esas olarak kadın işçiye
6.4.1	Doğum dışında koruyucu aile olunduğunda veya evlat edinildiğinde de benzer izin politikaları uygulanıyor mu?	Evet	Evet	Evet, ama 0-2 yaş

6.5	Emzirme odaları, regl olan kadınların gerektiğinde dinlenmek için kullanabileceği dinlenme alanları var mı?	Hayır, emzirme odası planlanıyor	Yaygın olarak yok, regl izni var	Yaygın olarak yok, regl izni var
6.6	Kadın çalışanlara ücretsiz HPV aşısı gibi sağlık uygulamalarınız var mı?	Hayır, kanser testi var ama kadınlara yapılamamış	Hayır	Hayır
6.7	Yukarıda sayılan yapısal tedbirler ve destekleyici maddeler Toplu İş Sözleşmesi süreçlerinde önceleniyor mu?	Kısmen	Çoğunlukla	Kısmen
6.7.1	Şiddet ve tacize karşı Toplu İş Sözleşmesi'yle güvence alınmış maaş kesme ve kadına verme gibi bir ekonomik yaptırım ve kadını güçlendirme aracı var mı?	Bilinmiyor	Evet, aile içi şiddet durumunda	Evet, aile içi şiddet durumunda
7-İZLEME VE DEĞERLENDİRME				
7.1.	Belge ve yönergesinde belgenin hayata geçirilmesini izlemeye yönelik bir hedef var mı?	Hayır	Evet	Hayır
7.1.1	Ne tür bir aralıkla izleme çalışması yapılması planlanıyor?	Belgede yok, YEOP kapsamında yıllık olabilir deniyor	"Düzenli aralıklarla" yazılmış	Bilinmiyor
7.2	Kurum içi izleme ve değerlendirmeyi hangi birimin yapması planlanıyor?	YEOP'ü izleyen Değerlendirme Komisyonu	İnsan Kaynakları	Bilinmiyor
7.2.1	Buna ayrılmış bir bütçe var mı?	Hayır	Hayır	Hayır
7.2.2	Stratejik plan gibi bütüne dair bir izleme mekanizmasının içine entegre edilmiş durumda mı?	YEOP'e edilebileceği söylendi	Hayır	Hayır
7.2.3	İzleme sonuçları bu konuda çalışan kadın örgütleriyle şeffaf ve düzenli biçimde paylaşılıyor mu?	YEOP'ü izleyen Değerlendirme Komisyonu'nda kadın örgütleri var	Hayır	Bilinmiyor
7.3	Politika belgesi belli bir aralıkla güncelleniyor mu veya güncellenmesi hedefleniyor mu?	Henüz değil	"Düzenli aralıklarla" yazılmış, her yeni başkan seçildiğinde olabilir dendi	Hayır

Belediyelerde Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Politikaları Nasıl Uygulanıyor?

Antalya Büyükşehir, Konak
ve Bornova Belediyeleri
İzleme Raporu

Cinsiyet
Eşitliği
Politikaları
Derneği

cinsiyetesitligipolitikalari.org/yerelde-ilo-190

cinsiyetesitligipolitikalari.org
info@cinsiyetesitligipolitikalari.org