

**Stratejik Planlarda Kadınlar: Büyükşehir Belediyelerinin 2020-2024 Stratejik Planlarında
Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzini Sürmek**
**Women in Strategic Plans: Monitoring of Gender Equality in Strategic Plans of Metropolitan
Municipalities**

*Ayşe KAŞIKIRIK**

Başvuru Tarihi: 17.05.2023

Kabul Tarihi: 05.06.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Özet

Toplumsal cinsiyet, toplumun kadınlar ve erkeklere yüklediği sorumluluklar, roller ve beklentilerdir. Toplumdan topluma ve dönemden döneme değişiklik gösterebilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği toplumun tüm alanlarına, kurumlarına ve kuruluşlarına sirayet etmiştir. Belediyeler insanların gündelik yaşam pratiklerine en yakın kurumlar olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerel düzeyde sağlanması noktasında, politika belirleyici kuruluşların öncülerindedir. Bu çalışmada, Türkiye'deki 30 büyükşehir belediyesinin 2020-2024 stratejik planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmiş ve mevcut durum karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Stratejik plan, toplumsal cinsiyet eşitliği, yerel yönetim, büyükşehir belediyeleri.

Abstract

Gender is the responsibilities, roles and expectations that society imposes on women and men. It may vary from society to society and from period to period. Gender inequality has spread to all areas, institutions and organizations of society. Municipalities, as the closest institutions to people's daily life practices, are among the pioneers of policy-making institutions in terms of ensuring gender equality at the local level. In this study, the 2020-2024 strategic plans of 30 metropolitan

* Doktorant, İstanbul Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, aysekasikirik@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-0624-1107.

municipalities in Turkey were examined from the perspective of gender equality and the current situation was evaluated comparatively.

Keywords: Strategic plan, gender equality, local governments, metropolitan municipalities.

Giriş

Yerel yönetimlerin politikaları ve hizmetleri, tüm vatandaşların gündelik yaşam pratikleri ile doğrudan ilişkilidir. Yerel yönetimler, bir kentte yaşayan insanların mahalli müşterek ihtiyaçlarını katılımcı bir yöntemle tespit etmek ve çözmekle sorumludur. Eşitlikçi, kapsayıcı, adil, toplumsal gelişimi destekleyen politikalar doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir bakış açısıyla yönetilen kentler ve yaşam alanları, kadın vatandaşların yaşam kalitelerinin yükseltilmesine öncülük eder. Kadınlar, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı üstlendikleri farklı sorumlulukları yerine getirebilmek için erkeklerden farklı kentsel hizmetlere ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle, yerel yönetimler uyguladıkları politikalar ve sundukları hizmetler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin azaltılmasına katkıda bulunabilecekleri gibi mevcuttaki bu eşitsizliği derinleştirerek kaynağı da olabilirler. Belediyelerin toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirmesi ve hizmetler sunması, daha fazla kaynak ayırmadan, mevcut imkanlar doğrultusunda bu yöndeki zihniyet değişikliğiyle de mümkün olabilir. Dolayısıyla, yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi eşitliğin ve kapsayıcılığın sağlanması açısından kritik düzeyde önemlidir (Kaşıkırık ve İzci, 2019:12).

Türkiye'den de bazı belediyelerin imzacısı olduğu (TBB, 2023), Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) tarafından kaleme alınan ve imzaya açılan Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı (2006), belediyelerin işleyiş ve politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine öncelik vermesi gereken konuları önemle vurgulamaktadır. Bu bağlamda, hak temelli hizmet yaklaşımının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin belediye politikalarında anakımlaştırılması, belediye hizmetlerinin herkes için erişilebilir ve kapsayıcı olması bakımından önemlidir.

Herkese eşit hizmet sunmak, tüm kesimlere eşit mesafede olmak ve ayrımcılık yapmamak mevcutta kadınlar aleyhine olan ve yüzyıllardır süregelen eşitsizlikleri derinleştirebilir. Çünkü, belediyelerin sundukları hizmetler cinsiyetçi bir bakış açısıyla ve çoğunlukla erkekler -karar alma mekanizmalarında kadınların eksik temsili nedeniyle- tarafından oluşturulmaktadır. Halbuki, belediyeler uyguladıkları politikalar ile insanların yaşamlarına doğrudan etki ederler. Bu nedenle,

stratejik planlamanın hazırlık sürecinden itibaren tüm aşamalar eşitlikçi bir bakış açısıyla tasarlanmalı, uygulanmalı ve gelişme alanlarının tespit edilmesi için periyodik olarak toplumsal cinsiyete duyarlı hak temelli yöntemle izlenmelidir. Çünkü, izleyemediğimiz ve ölçemediğimiz alanları iyileştiremeyiz. İnsanların gündelik yerel hayat deneyimlerine en yakın kurumlar olan belediyelerin toplumsal cinsiyete duyarlı olması öncelikli bir konudur. Bu çalışmada, Türkiye’deki 30 büyükşehir belediyesinin 2020-2024 stratejik planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle analiz edilmiştir.

Stratejik Planların Önemi

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanuna göre kamu kurumları hizmetlerini istenilen düzeyde ve kalitede sunabilmek için bütçeleri ile program ve proje bazında kaynak tahsislerini; stratejik planlarına, yıllık amaç ve hedefleri ile performans göstergelerine dayandırmak zorundadırlar. Stratejik plan “Kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan” olarak tanımlanmaktadır.

Belediyeler için Stratejik Plan Hazırlama Rehberi (T.C Cumhurbaşkanlığı, 2019)’ne göre belediyelerde stratejik planlama;

- “Hemşehrilerin yaşam koşullarını etkileyen ve etkilemesi muhtemel durumların belirlenmesi”
- “Şehrin gelecek dönemde ulaşmak istediği konum konusunda ortak bir anlayış ve geniş bir mutabakat sağlanması”
- “Bu konuma kavuşmak için belediyenin kaynaklarını etkin bir şekilde kullanma yollarını arayarak ne yapması ve nasıl bir kurum olması gerektiğinin çerçevesini çizen sistematik bir süreçtir”

5393 Sayılı Belediye Kanunu’na göre belediye başkanı, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma plânı ve programı ile varsa bölge plânına uygun olarak stratejik plân ve ilgili olduğu yıl başından önce de yıllık performans programı hazırlayıp belediye meclisine sunar. Stratejik plân, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır ve belediye meclisi tarafından kabul edildikten sonra yürürlüğe girer.

Nüfusu 50.000'in altında olan belediyelerde stratejik plân yapılması zorunlu değildir. Stratejik plân ve performans programı bütçenin hazırlanmasına esas teşkil eder ve belediye meclisinde bütçeden önce görüşülerek kabul edilir.

Büyükşehir belediyesinde hizmetlerin yürütülmesi belediye başkanı adına onun direktifi ve sorumluluğu altında mevzuat hükümlerine, belediyenin amaç ve politikalarına, stratejik plânına ve yıllık programlarına uygun olarak genel sekreter ve yardımcıları tarafından sağlanır. Aynı zamanda, Büyükşehir Belediyesi ilçe belediyelerinin görüşlerini alarak büyükşehir belediyesinin stratejik plânını, yıllık hedeflerini, yatırım programlarını ve bunlara uygun olarak bütçesini hazırlamak zorundadır. 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun 18 inci maddesine göre belediye başkanı belediyeyi stratejik plâna uygun olarak yönetmek, belediye idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi hazırlamak ve uygulamak, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini belirlemek, izlemek ve değerlendirmek, bunlarla ilgili raporları meclise sunmak zorundadır.¹

Belediyelerde stratejik planlar aşağıda sıralanan hususlar açısından kritik öneme sahiptir:

- 5 yıllık öncelikleri belirlenir.
- Hedefler ortaya konur.
- Hedeflere ulaşmak için kaynakların nasıl kullanılacağı tespit edilir.
- Uygulanacak faaliyetler tayin edilir.
- Tüm çalışan ve paydaşları ortak amaca hizmet etme konusunda yönlendirir.

Stratejik Plan Hazırlama Sürecinde Entegre ve Kapsayıcı Eşitlik Yaklaşımı

Belediyeler yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların oluşturulmasında öncelikli kuruluşların başında gelmektedir. Bu doğrultuda belediyenin toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı olmalı, bu yaklaşım ise misyon, vizyon, ilkeler ve stratejik plan hedefleri ile ilişkilendirilmelidir. Cinsiyet körlüğüne sebep olabilecek durumlardan uzak durmak için stratejik planda toplumsal cinsiyete duyarlı misyon, vizyon, amaçlar, hedefler, faaliyetler ve performans göstergeleri belirlenmelidir. Aksi durumda stratejik planlar aracılığıyla mevcutta kadınlar aleyhine

¹ 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5216.pdf>

olan eşitsizlikler derinleşebilir ve kronik hale gelebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla, veri temelli ve paydaş katılımını esas alarak belirlenen ihtiyaçların ve gereksinimlerin stratejik planın öncelikler listesinin üst sıralarında yer alması kritik öneme sahiptir. Ayrıca, bu hedef ve faaliyetler kadınlar ile ilgili tüm aktörleri de dikkate almalıdır (Kaşıkırık, vd., 2019:18).

Belediye stratejik planlarının farklı kız çocukları ve kadınlar için en yüksek faydayı sağlaması için veriye dayalı, katılımcı, eşitlikçi ve entegre bakış açısına uygun biçimde hazırlanmalıdır. Kapsayıcılık niteliği yüksek amaç, hedef ve faaliyetlerin belirlenmesi kadınların yaşamını doğrudan olumlu yönde etkileyecek olup, yaşam kalitelerini de yükseltecektir (Kaşıkırık, vd., 2019:20).



Şekil 1. Stratejik Yönetim Piramidi

Stratejik yönetim piramidinde yer alan kavramlar Belediyeler için Stratejik Plan Hazırlama Rehberi (2019)'nde aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (Şekil 1):

“Misyona bir belediyenin varoluş sebebidir.”

“Vizyon belediyenin geleceğini sembolize eden genel amacdır.”

“Temel değerler, karar alıcıların belediyeyi yönetirken bağlı kalacakları inançları ve çalışma felsefesini yansıtır.”

“Stratejik amaçlar, belediyenin hizmetlerine ilişkin politikaların uygulanmasıyla elde edilecek sonuçların kavramsal ifadesidir.”

“Stratejik hedefler, amaçların gerçekleştirilmesine yönelik öngörülen çıktı ve sonuçların tanımlanmış bir zaman dilimi içerisinde nitelik ve nicelik olarak ifadesidir.”

“Performans göstergeleri, belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaşıldığının ortaya konulmasında kullanılır.”

“Faaliyet ve projeler, hedefler ve performans göstergeleri oluşturulduktan sonra bu hedef ve performans göstergelerinin uygulama ile bağlantısını güçlendirmek üzere belirlenir.

Stratejik Planının Toplumsal Cinsiyete Duyarlılığı

Belediyelerin cinsiyetler açısından var olan mevcut eşitsiz koşullar içinde kadınların gündelik hayat pratiklerini kolaylaştıracak faaliyetler ve projeler yürüterek, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesine katkıda bulunması son derece önemlidir. Kadınlar ve erkekler açısından farklılaşan öncelik ve ihtiyaçların yerel yönetim politikalarında yer almasında ve tüm kent ile ilgili politikaların bir bütün olarak toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle oluşturulmasında stratejik plan, performans programı, faaliyet raporu ve bütçe önemli araçlardır. Bu belgeler önemlidir çünkü, yerel yönetimlerin politikalarını ve bu politikaları nasıl uygulayacaklarını açıklamaktadır. Stratejik planlar ve performans programları doğrultusunda bütçe hazırlanmaktadır. Bütçeler, kaynakların kentte yaşayan farklı kesimlerin gereksinimlerinin dikkate alınarak adil dağılımın sağlanmasında kritik öneme sahiptir. Kaynakların ihtiyaç doğrultusunda adil dağılımı, farklı kesimlerin gereksinimlerini dikkate almayı, bu belgelerin hazırlanma sürecinde katılımcı bir yöntemin benimsenmesini gerektirir. Stratejik planların katılımcı bir yöntemle uygulanması yerel yönetimlerle ilgili kanunlarda da belirtilmektedir. Yerel yönetimlerle ilgili kanunlarda da belirtildiği gibi stratejik planların katılımcı bir yöntemle uygulanması esas alınmaktadır (KEİG, 2015:7-8).

Yerel yönetimin stratejik planının toplumsal cinsiyete duyarlılığını değerlendirmeye yönelik aşağıda yer alan sorulardan yararlanılabilir (UN Women, 2020:20):

- “Belediye yönetimi, yerel planlamaya bilgi sağlayacak şekilde toplumsal cinsiyete özgü bilgi ve verileri topluyor mu?”

- “Belediyelerde kullanılan katılım modeli nedir? Planlama sürecine kimler katılıyor? Kadınların katılım yüzdesi ve düzeyi nedir?”
- “Planlama süreçlerinde, belediyenin bütçe döngüsünün tüm aşamalarında (bütçeleme, uygulama, sürdürme, izleme ve değerlendirme) toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı yeterince dikkate alınıyor mu?”
- “Yerel birimlere ait cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler mevcut mu? Belediye; politikalar, programlar ve hizmetlerin toplumsal cinsiyete duyarlı etki analizini yapıyor mu?”
- “Politika ve proje uygulama ve değerlendirme esnasında katılımcı bir işleyiş mevcut mu?”

TAPV (2019:28)’da yerel yönetimlerin stratejik planlarını insan hakları ve sürdürülebilir kalkınma amaçları ile ilişkilendirilmesini savunmaktadır. Bu minvalde, yukarıdaki sorulara ek olarak aşağıdaki soruları önermektedir:

- “Stratejik planda tanımlanan misyon ve vizyon içerisinde insan hakları ve küresel hedeflere atıf var mı?”
- “Stratejik plandaki durum analizinde belirtilen tespitlerde insan hakları ve küresel hedefler arasında bir ilişki kurulmuş mu?”
- “Stratejik planın yasal dayanaklar kısmında uluslararası sözleşmelere yer veriliyor mu?”
- “Stratejik planda hangi dezavantajlı gruplar tanımlanıyor?”
- “Stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine stratejik hedef yer alıyor mu? Faaliyetler ve projeler var mı?”
- “Stratejik plandaki yerel yönetim hizmetlerinde kadın/erkek cinsiyetlerine göre ayrı ayrı ölçüm ve değerlendirme var mı?”
- “Stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliği ve farklı dezavantajlı kesimler arasında ortak kesimler var mı?”
- “Stratejik plana sivil toplum kuruluşları başta olmak üzere dış paydaşların katılımları sağlanmış mı?”
- “Stratejik planda yönetim ve katılım süreçlerinin mekanizmaları tanımlanmış mı?”

- “Stratejik planın yapım süreci hemşehri katılımına açık şekilde bilgilendirilerek mi yapılıyor?”
- “Stratejik planın izleme ve değerlendirme süreçleri açık ve şeffaf mı?”

Büyükşehir Belediyelerinin 2020-2024 Stratejik Planlarında “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”

6360 sayılı “On Üç İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Altı İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile Aydın, Balıkesir, Denizli, Hatay, Malatya, Manisa, Kahramanmaraş, Mardin, Muğla, Ordu, Tekirdağ, Trabzon, Şanlıurfa ve Van illerinde büyükşehir belediyesi kurulmuş, bu illerde mevcut il belediyeleri, büyükşehir belediyesine dönüştürülmüştür. Yeni kurulanlarla birlikte büyükşehir belediyelerimizin sayısı 30’a ulaşmıştır (Şekil 2).



Şekil 2. Türkiye’de Büyükşehir Belediyeleri (vikipedi, 2023)

Bu çalışmada 30 büyükşehir belediyesinin 2020-2024 stratejik planlarındaki misyon, vizyon, temel ilkeler, stratejik amaçlar, stratejik hedefler, performans göstergeleri, projeler ve faaliyetler toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle analiz edilmiştir. Araştırmada, Türkiye’deki 30 büyükşehir belediyesinin stratejik planlarının içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular aktarılmıştır.

Araştırma kapsamında sadece 7 Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında "toplumsal cinsiyet" kavramının yer aldığı saptanmıştır. Bu büyükşehir belediyeleri alfabetik sırayla; Adana, Balıkesir, Erzurum, Eskişehir, İstanbul, İzmir ve Mardin'dir. Araştırmada 23 Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında bir kez bile "toplumsal cinsiyet" kavramının yer almadığı tespit edilmiştir.

30 büyükşehir belediyesinin kurumsal yapılarındaki toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin mevcut durum Tablo 1'de gösterilmektedir. Ardından belediyelerin stratejik planları üç tematik alanda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle analiz edilmiştir:

- 1. Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği***
- 2. Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği***
- 3. Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği***

Tablo 1. Büyükşehir Belediyelerinin Kurumsal Yapılarındaki Eşitlik

Belediye	Belediye Başkanı Cinsiyet Dağılımı Kadın(K), Erkek (E)	Genel Sekreter Cinsiyet Dağılımı Kadın (K), Erkek (E)	Genel Sekreter Yardımcısı Cinsiyet Dağılımı Kadın (K), Erkek (E)	Personel Cinsiyet Dağılımı Kadın (K), Erkek (E)	Meclis İhtisas Komisyonu	Kurumsal Yapı Daire Başkanlığı (DB) Şube Müdürlüğü (ŞM)
Adana	E	E	2 K; 1 E	% 16 K	Kadın Erkek Eşitlik	Kadın ve Aile Hizmetleri DB
Ankara	E	E	0 K; 4 E	% 24 K	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	Kadın ve Aile Hizmetleri DB
Antalya	E	K	0 K; 4 E	% 25 K	-	-
Aydın	K	E	Bilgi yok.	Bilgi yok.	Kadın, Çocuk ve Aile	Kadın ve Aile Hizmetleri DB
Balıkesir	E	E	0 K; 4 E	Bilgi yok.	Aile, Kadın ve Çocuk	Kadın ve Aile Hizmetleri ŞM
Bursa	E	E	1 K; 2 E	% 18 K	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği	Aile, Kadın ve Çocuk Hizmetleri ŞM
Denizli	E	E	1 K; 3 E	% 23,50K	-	-

Diyarbakır	E	Bilgi yok.	Bilgi yok.	% 20 K	Bilgi yok.	Kadın ve Aile Hizmetleri DB
Erzurum	E	E	0 K; 4 E	Bilgi yok.	-	Aile ve Engelli Hizmetleri ŞM
Eskişehir	E	K	1 K; 2 E	Bilgi yok.	Toplumsal Eşitlik	Eşitlik Birimi
Gaziantep	K	E	3 K; 2 E	%19,95 K	-	Kadın Aile Eğitim ve Sosyal Hizmetler DB
Hatay	E	E	0 K; 3 E	% 21 K	-	Sosyal Hizmetler ŞB
İstanbul	E	E	2 K; 5 E	%17 K	Kadın, Aile ve Çocuk	Kadın ve Aile Hizmetleri ŞM
İzmir	E	E	1 K; 4 E	%26 K	Aile ve Çocuk	Kadın Çalışmaları ŞM
Kahramanmaraş	E	E	1 K; 1 E	% 10 K	-	Kadın ve Aile ŞM
Kayseri	E	E	0 K; 4 E	Bilgi yok.	-	-
Kocaeli	E	E	0 K; 3 E	Bilgi yok.	-	-
Konya	E	E	0 K; 3 E	Bilgi yok.	Kadın ve Aile Destek Hizmetleri	Aile ve Toplum ŞM
Malatya	E	E	0 K; 4 E	Bilgi yok.	-	Kadın, Aile ve Gençlik Hizmetleri ŞM
Manisa	E	E	1 K; 3 E	% 21,40 K	Engelliler ve Kadın Sorunları	-
Mardin	E	E	Bilgi yok.	% 7 K	-	Kadın ve Aile Hizmetleri DB

Mersin	E	E	0 K; 4 E	% 22 K	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	Kadın ve Aile Hizmetleri DB
Muğla	E	E	1 K; 2 E	% 14,8 K	-	-
Ordu	E	E	Bilgi yok.	% 19 K	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	-
Sakarya	E	E	0 K; 3 E	Bilgi yok.	-	Aile ve Çocuk Hizmetleri ŞM
Samsun	E	E	1 K; 2 E	% 13 K	-	Kadın, Aile ve Sosyal Hizmetler DB
Şanlıurfa	E	E	0 K; 2 E	Bilgi yok.	Kadın Erkek Eşitliği ve Aile	Kadın ve Aile Hizmetleri DB
Tekirdağ	E	E	0 K; 4 E	% 28 K	-	Aile ve Toplum Hizmetleri ŞM
Trabzon	E	E	Bilgi yok.	% 13 K	Yerel Eşitlik Komisyonu	Kadın ve Aile Hizmetleri ŞM
Van	E	E	0 K; 4 E	% 8 K	Bilgi yok.	Kadın ve Aile Hizmetleri DB

Kaynak: Belediyelerin web siteleri ve stratejik planları taranarak tarafımda hazırlanmıştır.

Tablo 1’de görüldüğü üzere, sadece iki büyükşehrin (Aydın ve Gaziantep) belediye başkanı kadındır. Genel sekreterlik pozisyonlarında da erkek egemen yapı söz konusudur, 30 büyükşehirden yalnızca ikisinin (Antalya ve Eskişehir) genel sekreteri kadındır. Belediye personelinin cinsiyet dağılımında da benzer durum devam etmektedir. Meclis ihtisas komisyonlarında ve belediye bünyesindeki kurumsal yapıda kadın, çocuk ve aile bir arada, iç içe ele alınmaktadır.

Adana Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Belediyenin misyonunda ve vizyonunda toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan bir yaklaşıma rastlanmamaktadır. Temel ilke ve değerlerinde dezavantajlı gruplar için fırsat eşitliği sağlama ve eşitlikçi yönetim yer almakta olup, sosyal belediyeçilik, katılımcı ve çoğulcu demokrasi kültürü vurgulanmaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Performans göstergeleri tanımlanırken toplumsal cinsiyete duyarlı veri analizi oluşumuna temel teşkil edebilecek şekilde kadın ve erkek faydalanıcı ayrı ayrı verilmemiştir, hedefler için yararlanıcı kadın ve erkek sayısı (kişi/yıl) olarak gösterilmiştir.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Hedefleri arasında “Toplumsal cinsiyet eşitliği, insan hakları, çocuk ve iletişim, anne-baba rol modelleri vb. eğitimleri düzenlemek” bulunmaktadır. Aynı zamanda, katılımcı yönetim anlayışı bağlamında “Kadınların üretime ve ekonomik yaşama katılımını kolaylaştırmak ve teşvik etmek amacı ile kadın kooperatifi kurulması” ile kadınların ortak kullanım amacına yönelik “Kadın yaşam merkezi kurulması” hedeflenmiştir.

Ankara Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel değerleri arasında “Cinsiyet Eşitliği”, “Farkındalık ve Katılımcılık”, “Tarafsızlık ve Adil Hizmet Sunumu”, “Sosyal Adalet”, “Ortak Akıl ve Paylaşımçı Yönetim”, “Vatandaş ve Paydaş Odaklılık” ve “İnsana Saygı” ilkeleri yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik hedefleri arasında “Kadın istihdamını zenginleştirmek amacıyla meslek edindirme kursları düzenlemek” yer almaktadır. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlılığa zemin teşkil edecek şekilde kadın ve erkek faydalanıcı/kullanıcı olarak tanımlanmamış olup, yalnızca faydalanıcı/kullanıcı kişi sayısına yer verilmiştir.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Faaliyet ve projeleri arasında “Mevcut kooperatiflerin desteklenmesi ve yeni kadın kooperatiflerinin ve birliklerinin kurulmasının desteklenmesi” bulunmaktadır.

Antalya Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Vizyon, misyon ve temel değerlerinde doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğine rastlanmamaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik hedeflerinden biri “Aile, kadın, çocuk ve gençliğe yönelik sosyal hizmetleri yaygınlaştırmak” olarak belirlenmiştir. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlılığa zemin teşkil edecek kadın ve erkek faydalanıcı/kullanıcı şeklinde tanımlanmamış olup, yalnızca hizmeti alan vatandaş sayısı şeklinde tanımlanmıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınlara yönelik planlanan faaliyet ve projeler;

- Kadın Atölyesi Destek Projesi
- Kreş ve Gündüz Bakımevleri Projesi
- Kadın İstihdam Geliştirme Meslek Kurs Faaliyetleri
 - Kadın Emek Pazarı Kurulması
 - Kadın Konukevi Hizmetleri
 - Aile Eğitim ve Sosyal Hizmet Merkezi Faaliyetleri

Aydın Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Vizyon ve misyon tanımlamalarında doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğine rastlanmamaktadır. Temel değerleri arasında “Katılımcılık”, “Pozitif Ayrımcılık”, “Sosyal Belediyecilik”, “Sürdürülebilirlik” ve “Kolektif Bilinç” bulunmaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik hedeflerinden birisi “Dezavantajlı gruplara koruyucu, eğitici ve güçlendirici sosyal hizmetler sunulması” olarak belirlenmiştir. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlılığa zemin teşkil edecek kadın ve erkek faydalanıcı/kullanıcı şeklinde tanımlanmamış olup, yalnızca hizmeti alan vatandaş sayısı şeklinde tanımlanmıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Dezavantajlı kişilerin tespit edilmesi, terapi merkezlerinin kurulması, kadın sığınma evi imkanının sağlanması gibi ihtiyaçlar doğrultusunda “Dezavantajlı kişilere barınma ve erişilebilir imkanların sağlanması” ile “Destekleyici sağlık hizmetlerinin verilmesi ve destekleyici sağlık hizmetlerinin sunulması” hedeflenmiştir.

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon ve vizyon ifadelerinde eşitlikçi bir bakış açısına rastlanmamaktadır. İlkeleri ve temel değerleri arasında “Adalet ve Eşitlik” ile “İnsanı Merkeze Alan Hizmet Yaklaşımı” yer almaktadır. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” kavramına sadece dış paydaşlarla yapılan şehir çalıştaylarında rastlanmaktadır. İlgili bölüm şu şekildedir: “Toplumsal cinsiyet adaletinin yönetimce benimsenmesi ve kadın, çocuk ve aileyi güçlendirip, aile birliğini destekleyecek eğitim, atölye çalışmaları ve saha ziyaretleri yapacak bir birimin kurulması”.²

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik hedefleri arasında “Sağlık ve sosyal alanda yaşam kalitesinin sürdürülebilir bir şekilde gelişmesine katkı sağlamak” ve “Aile bütünlüğünün korunması, kadın istihdamının ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesini sağlamak” yer almaktadır. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlılığa zemin teşkil edecek kadın ve erkek faydalanıcı/kullanıcı şeklinde tanımlanmamış olup, yalnızca hizmeti alan vatandaş sayısı şeklinde tanımlanmıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadının aile içinde güçlendirilmesi odağında hazırlanan stratejik planda yer alan bazı faaliyetler:

- Kadın konukevi açılması
- Aile Destek Eğitim Merkezi (ADEM) çalışmalarının (Sınav kaygısı ile ilgili ailelere eğitim, özgül öğrenme güçlüğü çeken çocukların ailelerine eğitim, anne adaylarına çocuk yetiştirme eğitimi, ergenlik dönemi ile ilgili ailelere eğitim, çocuk gelişimi hakkında ailelere eğitim vb.) yapılması.
- Balıkesir ilinde, kadın sorunları ile ilgili her konuda araştırma ve eğitim amaçlı toplantıların yapılması, gerektiğinde yerel, ulusal ve uluslararası çalışmalara iş birliği zemininde destek olunması

² Balıkesir Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, s.93.

- Aile içi şiddet, çocuk istismarı ve teknolojiyi yanlış kullanma konularında il düzeyinde çalıştaylar düzenlenmesi
- Evlilik öncesi eğitim programları düzenlenmesi
- Aile bütünlüğünü korumak adına çalışmalar yapılması
- Kadın kooperatifi kurulması veya kurulmasına destek olunması
- Meslek edindirme kursları düzenlenmesi
- Kadın ve aile sorunları ile ilgili sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere, ihtiyaç bulunan alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayacak çalışmalar düzenlenmesi
- Çocuk Gündüz Bakımevi ve Kreş açılması

Bursa Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon, vizyon ve temel değerlerinde eşitlikçi bir bakış açısı bulunmamaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri “Yaşam Standartlarını Destekleyen Sosyal Belediyecilik Anlayışı ile Hizmetler Sunmak” tır. Bu amaç altında “Kentte Yaşayanların Sosyal Refah Düzeyini Arttırmak” stratejik hedef olarak tanımlanmıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunulması amacıyla planlanan faaliyetler:

- Bebek Bakım ve Emzirme Kabinleri Hizmetleri
- Farkındalık ve Savunuculuk Çalışmaları
- Kadın Danışma Merkezinin Faaliyete Başlaması
- Kadın Sığınma Evi Hizmetlerinin Yürütülmesi
- Kreş ve Gündüz Bakımevi Yapılması

Denizli Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyonunda eşitlik ve adalet vurgusu öne çıkmaktadır. Vizyonu “Gelişimde öncü, insana ve çevreye duyarlı, marka bir şehir olmak” tır. Temel değerleri “Adil”, “Duyarlı”, “Vatandaş Odaklı”, “Katılımcı İletişim”, “Sürekli Gelişim” ve “Afetlere Hazır” olarak tanımlanmıştır. Duyarlılık odağında, “Gençlere, kadınlara, yaşlılara ve engelli vatandaşlara yönelik hizmetlere öncelik verme” benimsenmiştir.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri “Kent ve toplum düzeninin iyileştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve toplumsal bütünleşmeye katkı sağlanması, aidiyet duygusunun güçlendirilmesi ve kırılmanın engellenmesi” dir. Bu amaç altındaki stratejik hedef “Dezavantajlı grupları desteklemek ve toplumsal yaşamla bütünleşmelerini sağlamak” belirlenmiştir.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınları güçlendirmeye yönelik bazı faaliyetler ve projeler:

- Sosyal destek faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi (Mikro kredi uygulaması)
- Dezavantajlı grupların topluma kazandırılmasının sağlanması

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon ve vizyon ifadelerinde eşitlik vurgusu yer almamaktadır. Temel değerleri arasında “Toplumun her kesimi için erişilebilir ve adil olma”, “İnsanların yaşam biçimlerine, haklarına, değerlerine ve inançlarına saygılı olma” yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri “Bireyin, ailenin sosyal ve ekonomik yaşama entegrasyonunu sağlamak” tır. Bu amacın altında “Kadın ve ailenin sağlık, ekonomik sosyal alanlarda eğitim alarak güçlenmesini sağlamak” stratejik hedef olarak belirlenmiştir. Performans göstergelerinde toplumsal cinsiyete duyarlılık bulunmamaktadır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Aile içi şiddete karşı toplumsal duyarlılık ve farkındalık ile kadınların sosyal ekonomik ve toplumsal yaşama katılımının yeterli düzeyde olmadığı tespit edilmiştir. Kadının aile içindeki rolünün güçlendirilmesini odağına alan proje ve faaliyetleri:

- Güçlü kadınlar güçlü yarınlar çalışma faaliyetleri
- Aile okulu çalışmaları faaliyetleri
- Hayatı tutan kadınlar projesinin yürütülmesi
- Aile danışmanlığı ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi
- İkinci annem projesinin yürütülmesi
- 25 Kasım ve 8 Mart vb. günlerde etkinlik ve farkındalık çalışmalarının yapılması
- Kadınlara yönelik ekonomik ve sosyal faaliyetlerin yürütülmesi

Erzurum Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon ve vizyon ifadelerinde eşitlikçi bir bakış açısına rastlanmamaktadır. Erzurum Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında yalnızca üst politika belgeleri analizinde ve 2015-2019 stratejik planının değerlendirilmesinde "toplumsal cinsiyet" kavramına değinilmiştir.³

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlardan biri "Kadınlara ilgili kültürel, sosyal ve sportif projeler üretmek, onları meslek sahibi yapmak için kurslar açmak" tır. Performans göstergeleri cinsiyete duyarlı olarak tanımlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Faaliyet ve projeleri arasında; hanımlar lokali açmak, kadınlara meslek kursları açmak ve kadın sığınma evleri açmak bulunmaktadır.

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Vizyonu "Sürdürülebilir şehircilik anlayışıyla gelişen, tarımsal kalkınmayı hedefleyen, iklim değişikliğine duyarlı, olağan üstü durumlara dayanıklı, herkes için eşit, erişilebilir, huzurlu ve mutlu

³ Erzurum Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, s.64 & s.116

bir şehir olmaya devam etmek” olarak ifade edilmiştir. Vizyonunda eşitlikçi bir yaklaşım benimsenmiştir.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri “Eskişehirliilere Fırsat Eşitliği Sağlamak ve Kentin Sosyal Sorunlarını Çözmek” ve bu amacın altında yer alan hedeflerden biri “Özel İhtiyaç Sahibi Gruplar Desteklenecek” tir. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlılığa zemin teşkil edecek kadın ve erkek faydalanıcı/kullanıcı şeklinde tanımlanmıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Belediye tarafından stratejik plan hazırlama sürecinde yapılan araştırmalar neticesinde “Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konularının güçlendirilmesi” ve “Eşitsizliklerin azaltılması” gerektiği tespit edilmiştir. Bu alanlardaki eksikliklerin karşılanması için toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik ve kadınlara yönelik faaliyetler bulunmaktadır. Ancak, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamalarına yönelik kurumsal farkındalığın oluşturulamaması konusunda risk söz konusudur.⁴

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi

Stratejik planında belediyenin güçlü yanlarından birisi ‘Yerel Eşitlik Eylem Planı’nın hayata geçirilmesi ve ‘Kadın Dostu Kent’ imajının oluşturulmasıdır.

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon, vizyon ve temel değerlerinde eşitlikçi bir bakış açısına rastlanmamaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

“Toplumsal Gelişimi Desteklemek” başlığı altındaki stratejik hedeflerden biri “Kadınlara, çocuklara ve ihtiyaç sahibi diğer toplumsal kesimlere yönelik hizmetlerin kapsamını ve niteliğini artırmak, ailenin korunmasına ve bireylerin kişisel, sosyal ve mesleki gelişiminin desteklenmesine yönelik programlar geliştirmek” tir. Performans göstergelerinde toplumsal cinsiyete duyarlılık bulunmamaktadır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme kapsamında çeşitli faaliyetlerin uygulanması planlanmıştır. Ayrıca, kadınların ailede ve sosyal hayatta güçlendirilmesine yönelik faaliyet ve projeleri:

- Girişimci Kadınlara Destek ve İş Kurma Merkezi projesinin hayata geçirilmesi

⁴ Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, s.20 & s.66

- “Kadın Emeđi” Projesinin hayata geçirilmesi
- “Anne Yarısı” Projesinin hayata geçirilmesi
- “Kentli Kadın (Üreten Kadın)” Projesinin hayata geçirilmesi
- Aile Sağlıklı Yaşam ve Eğitim Merkezinin Kurulması
- Kadın Konuk Evinden duyulan memnuniyet düzeyinin yükseltilmesi
- Kadınların korunması, kişisel ve toplumsal gelişimlerinin sağlanması ve bu konularda toplumsal bilincin artırılmasına yönelik eğitim ve programların yapılması
- Belediye tarafından işletilen Kreş ve gündüz bakımevlerinden duyulan memnuniyet düzeyinin yükseltilmesi

Hatay Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon, vizyon ve temel değerlerinden toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım bulunmamaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından birisi “Kültürel ve sosyal hizmetlerin etkin sunumu ile dezavantajlı (kadın, çocuk, yaşlı, engelli vb.) kesimlerin güçlendirilerek sosyal hayata katılımlarının artırılması”dır. Bu amaç altındaki stratejik hedeflerden biri dezavantajlı gruplardan biri olarak tanımlanan kadınların güçlendirilerek sosyal hayata etkin katılımının artırılmasıdır. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak belirlenmemiştir.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınların ekonomik yaşama katılma olanaklarının genişletilmesi meslek edinme ve istihdamı için gerekli çalışmalar yapılması amacıyla planlanan faaliyet ve projeleri:

- Toplumsal Eşitlik birimi kurmak
- Kadın Yaşam- Danışma ve Dayanışma Merkezi
- Kadın Sığınma Evi Yapılması
- Şiddetle mücadelede farkındalık ve bilinçlendirme eğitimleri düzenlemek (Kadın İnsan Hakları, Yasal uygulamalar vb.)
- "Hatay'ın çiçekleri, çiftçinin ekmeği projesi" ile kadınlarının ekonomiye katılımının desteklenmesi

- Çocuk Gündüz Bakım Evi

İstanbul Büyükşehir Belediyesi

İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarihinde ilk defa 2021-2024 dönemini kapsayan ‘Yerel Eşitlik Eylem Planı’ nı hazırlamış ve uygulamaya almıştır.

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon, vizyon ve temel değerlerinde erişilebilirlik, adil olmak ve kapsayıcılık vurgulanmıştır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Belediye 2020-2024 dönemine ilişkin stratejik amaçlarını Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları temelinde hazırlamıştır. Bu kapsamda, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’ndan 5.cisi “Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi”dir. “Kentın Ekonomik Değerinin Yükselmeye Katkı Sağlamak” ve “Sosyal İhtiyaçları Eşit ve Kapsayıcı Bir Şekilde Karşılıyarak Paylaşan Bir Şehir Oluşturmak” Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından 5.cisi ile ilişkilendirilmiştir.⁵ Stratejik amaçlarından biri “Sosyal İhtiyaçları Eşit ve Kapsayıcı Bir Şekilde Karşılıyarak Paylaşan Bir Şehir Oluşturmak” tır. Bu amaç altında stratejik hedeflerden biri “Eşit Haklara Ulaşamayan Toplumsal Gruplara Yönelik Hizmetleri Geliştirmek” olarak tanımlanmıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadın erkek eşitsizliğine dayalı sosyal ve toplumsal sorunların artması nedeniyle kadın ve aileye yönelik hizmetler önceliklendirilmiştir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi

İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin 2022-2024 dönemini kapsayan ‘Yerel Eşitlik Eylem Planı’ uygulamadadır.

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin 2020-2024 dönemi Stratejik Planı’nda temel değerlerden birisi “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Savunmak” tır. Stratejik planda “Kurumda toplumsal cinsiyete, engellilere, gençlere ve çocuklara yönelik dayanışmacı bir bilinci olması” güçlü yönlerden biri olarak ifade edilmiştir.

⁵ İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, s.97

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Belediyenin Stratejik Plan'ı 7 farklı (altyapı, yaşam kalitesi, ekonomi, demokrasi, doğa, yaşayarak öğrenme-kurumsal kapasite ve kültür sanat) faaliyet alanından oluşmaktadır. "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" demokrasi faaliyet alanı ile ilişkilendirilmiştir. Stratejik Amaçlar'dan 4.cüsü ve hedeflerden 4.2 doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgilidir.⁶

Stratejik Amaç 4. İzmirliileri kendilerine dair kararlara katabilmek, kararlari şeffaf ve denetlenebilir hale kavuşturmak ve kent hakkı ve aidiyetini İzmir kültürünün ayrılmaz bir parçası haline getirmek.

Hedef 4.2. Cinsiyet eşitliği, çocuklar, gençler ve dezavantajlı topluluklar: Kent yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği desteklenecek, kadınların toplumdaki konumu güçlendirilecek; çocuklara, gençlere ve tüm dezavantajlı topluluklara eşit yaşam hakkı sağlanacak.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Demokrasi başlığı altında kent aidiyeti, dezavantajlı topluluklar ve kadınların öncelikli olduğu vurgulanmıştır. Bu başlık doğrudan Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından 5.cisi "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" ve 10.cusu "Eşitsizliklerin Azaltılması" ile ilişkilendirilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla hazırlanan faaliyet ve projelerden bazıları:

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Faaliyetler
- Kadınların Toplumdaki Konumunu Güçlendirmeye Yönelik Faaliyetler (Kadına Yönelik Şiddetle Mücadeleyle İlgili Çalışmalar, Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezleri, Kadınlara Yönelik Etkinlikler Düzenlenmesi)

Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon, vizyon ve temel değerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine rastlanmamaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri "Sosyal belediyecilik hizmetlerini yaygınlaştırmak" tır. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakış açısıyla hazırlanmamıştır.

⁶ İzmir Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, s.6

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadın ve ailenin korunması ve güçlendirilmesi hizmetleri doğrultusunda; “Dezavantajlı kadınların psikolojik ve sosyal açıdan desteklemesi”, “Kadın okuma ve dinlenme salonu” ile “Kadın emeğini değerlendirme merkezi” yer almaktadır.

Kayseri Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon, vizyon ve temel değerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine rastlanmamaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik hedeflerinden biri “Sosyal belediyeçiliğimize katkı sağlamak, mesleki eğitim ve kurslar düzenlemek” tir. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak hazırlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınlara yönelik meslek edindirme kursları düzenlenmesi ve aile danışmanlık hizmetleri sunması öngörülen faaliyet ve projeler arasında yer almaktadır.

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon, vizyon ve temel değerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine rastlanmamaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliği veya kadınlar ile ilgili stratejik amaç ve hedef bulunmamaktadır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınları anne olma üzerinden konumlandıran bir bakış açısıyla hazırlanan proje ve faaliyetlerden bazıları:

- Anne Şehir Programı faaliyetleri
- Halk sağlığı eğitimi ve sağlık tarama faaliyetleri (“Kentimizde yaşayan 30-65 yaş grubundaki kadınlara servix CA, 50-70 yaş grubundaki kadın ve erkeklere kolon CA taraması yapılması”)

Konya Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon, vizyon ve temel değerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine rastlanmamaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik plan kadınların aile içindeki rollerinin güçlendirilmesi odağında hazırlanmıştır. Bu doğrultudaki stratejik amaçlardan biri “Dezavantajlı Ailelere ve Gruplara Yönelik Sosyal Destek Sağlamak” tır. Bu amaç altında yer alan stratejik hedeflerden biri “Aileye Yönelik Çalışmalarda Bulunmak” olarak belirlenmiştir. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakış açısıyla hazırlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Ağırlıklı olarak kadının aile içindeki rolünün güçlendirilmesi ön planda olmasına rağmen, faaliyetler arasında “Kent Konseyi Çalışmaları Yapmak” yer almaktadır. Kadınların kentin yönetiminde eksik temsil edilmesi ve aktif katılım sağlayamaması, kadınlar için yaşanabilir ve çalışılabilir bir kent olması amacıyla 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 76. Maddesi gereğince “Kadın Meclisi” kurmak tespit edilmiştir.

Malatya Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel değerleri arasında “Eşit, dürüst ve adil yönetim”, “Katılımcı yönetim anlayışına sahip” ve “Çağdaş ve sosyal belediyecilik anlayışına sahip” yer almaktadır. Misyon, vizyon ve temel değerlerinde cinsiyet eşitlikçi bir yaklaşım benimsenmemiştir.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri “Kadınlara, gençlere, yaşlılara ve engellilere fırsat eşitliği sağlayan; Kültürel, Psikolojik, Sosyo-ekonomik Eğitim ve Sportif açıdan gelişmesini sağlayıp yaşam kalitesini yükselterek Sosyal Belediyeciliği devam ettirmek” tir. Bu amaç altında “Kadın, çocuk, aile ve toplumdaki diğer birimlerin istihdama ve sosyal hayata katılımını artırmak” yer almaktadır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınların desteklenmesi bakış açısıyla planlanan faaliyet ve projeler:

- Spor Kursu, El Sanatları Kursları, Mefruşat Kursu, Giyim-Tasarım Kursu, Resim Kursu, Müzik Kursları düzenlemek

- Seminerler düzenlemek
- Aile danışmanlık hizmeti sunmak

Manisa Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel değerleri arasında “Hizmette adalet, Davranışta eşitlik” yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

“Dezavantajlı Kesimlere Yönelik Sosyal Hizmetlerin Üretilmesi Yoluyla Sosyal Dayanışmayı Güçlendirmek” stratejik hedeflerinden biridir. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak hazırlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Dezavantajlı kesimlerin hayat standartlarının geliştirilmesini ihtiyaç olarak belirlemiştir. Bu ihtiyaç doğrultusunda planlanan faaliyet ve projeler:

- Atölye meslek eğitimleri ile yeterlilik artırma çalışmalarının yapılması
- Dezavantajlı kesimlere yönelik sosyal yardımların yapılması

Mardin Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel değerleri arasında “Eşitlik”, “Sosyal belediyecilik anlayışı” ve “Çok kültürlülük” yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri “Yerel Ekonomi ve Kırsal Kalkınmayı Desteklemek” tir. Bu amaç altında “Dezavantajlı grupların üretime katılımını teşvik edici uygulamaların gerçekleştirilmesi” stratejik hedeflerden biridir. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak tanımlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Üretime katılan kadın oranını arttırmak üzere “Kooperatif kültürünün gelişmesine yönelik politikalar geliştirmek” faaliyetler arasında yer almaktadır. Ayrıca, il genelinde 8 tane kadın danışma merkezi açılması planlanmaktadır.

Mersin Büyükşehir Belediyesi

Mersin Büyükşehir Belediyesi'nin 2021-2023 dönemini kapsayan 'Yerel Eşitlik Eylem Planı' uygulamadadır.

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel ilke ve değerleri arasında "Sosyal adaleti esas alan" ve "Çocuk ve kadın haklarının yapı taşlarını oluşturan kent" yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri "Belediyenin sosyal destek hizmetleri ile sosyal içermenin, sosyal uyumun ve toplumsal birlikteliğin kapsayıcı bir anlayışla desteklenmesi"dir. Bu amaç altında "Cinsiyeti, yaşı, engelliliği ve sosyo-ekonomik durumu nedeniyle dezavantaj yaşayan kesimleri güçlendiren ve toplumun aktif bireyleri olarak yer almalarını sağlayan hizmet çeşitliliğinin sağlanması ve sunulması" stratejik hedeflerden biri olarak sunulmuştur. Ancak, performans göstergeleri cinsiyete duyarlılığa dikkat edilerek hazırlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kırılgan grupların toplumsal ve ekonomik hayata katılabilmesini sağlamaya yönelik hizmetlerin artırılması amacıyla çeşitli faaliyet ve projeler planlanmıştır. Bunlar:

- İstihdama yönelik meslek edindirme kursları açılması
- Kadınlara yönelik eğitim, proje, etkinlik, farkındalık çalışmaları vb. faaliyetler yapılması

Muğla Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyon, vizyon ve temel değerleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak belirlenmemiştir.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri "Sosyal belediyeciliği ve sağlıklı yaşamı il genelinde hâkim kılmak" tır. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak tanımlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınlara yönelik planlanan faaliyet ve projelerden bazıları:

- Kadın Konuk Evi hizmeti ve Kadın Danışma Merkezi hizmeti verilmesi

- Kadınların sportif faaliyetlere katılımının artırılması
- Kadın ve Gençlik Meclisleri ile sorun, talep ve önerilerinin dinleneceği yıllık toplantılar yapılması

Ordu Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel değerleri arasında “Eşit Hizmet”, “Katılımcılık” ve “Adaletli Olmak” yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Doğrudan kadınlar ile ilgili bir stratejik amaç ve stratejik hedef tanımlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

“Kadınlara yönelik sosyal hizmet merkezi açılması” geliştirilmesi gereken yönlerden biri olmasına rağmen, faaliyet ve projelerde rastlanmamaktadır.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel değerleri arasında “Eşitlik ve Tarafsızlık” yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçları, hedefleri ve performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı değildir.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadın Gelişim Akademisi, Babalık Atölyesi, Evlilik Atölyesi, Aile Eğitimleri, Aile Çocuk seminerleri, Çocuk gelişim seminerleri gibi eğitim, konferans ve seminerlerin düzenlenmesi planlanmıştır. Ayrıca, “Kadın ve Aile Danışma Merkezi” nin kurulması da projelerinden biridir.

Samsun Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyonunda “Kaliteli yerel hizmet sunarak eşit ve adil bir anlayış ile katılımcı belediye olmak” vurgulanmaktadır. Temel değerleri arasında “Çocuklara, gençlere, kadınlara, yaşlılara değer”, “Katılımcı” ve “Adil yönetim anlayışı” yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

“Dezavantajlı kesimlere destek olmak (Engelli, kadın, çocuk, işsiz ...vb) stratejik hedeflerden biridir. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımla tanımlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Dezavantajlılara yönelik bütüncül ve sürdürülebilir projelerin eksikliği vurgulanmıştır. Bu bağlamda planlanan faaliyet ve projeler:

- Dezavantajlı kesimlerin (Engelli, kadın, çocuk, işsiz ... vb) rehabilitasyonuna yönelik projeler
- Dezavantajlı kesimin istihdamına yönelik projeler
- Dezavantajlı kesimin sosyalleşmesine yönelik projeler
- Dezavantajlı kesimin eğitim ve spor ihtiyacına yönelik projeler
- Dezavantajlı kesimin ailelerin eğitimine yönelik projeler

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel değerleri arasında “Eşit Hizmet” ve “Sosyal belediyecilik” yer almaktadır. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak belirlenmemiştir.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri “Çocuk, genç, yaşlı, kadın ve engellilere yönelik hizmetler geliştirmek” tir. Bu amaç altında yer alan stratejik hedefler:

- Kadın kültür ve destek merkezlerini ve faydalanan kişi sayısını arttırmak
- Hamarat Eller Çarşısı’nı kapasite ve etkinliğini arttırmak ve internet üzerinden satış yapabilir hale gelmek
- Belediyeye kayıtlı lisanslı sporcu sayısını ve bu sayı içinde kadın sporcu oranını arttırmak

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınlara yönelik planlanan faaliyet ve projelerden bazıları:

- Ücretsiz sportif kurslar ve turnuvalar düzenlemek
- Daha fazla kadına ulaşabilmek için alan taraması yapmak
- Kadın kültür ve destek merkezlerinin sayısını arttırmak
- Kursların ve merkezlerin tanıtımını yapmak

- Kadınları sosyal hayatta desteklemek amacıyla evlerinde yaptıkları malzemeleri satışa sunmalarına olanak sağlayarak hizmete katkıda bulunmalarına yardımcı olmak
- Daha çok kadına ulaşarak Hamarat Eller Çarşısı’nda ürün çeşitliliğini sağlamak

Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel değerleri arasında “Sosyal, adil, şeffaf, katılımcı ve demokratik belediyeçilik hizmeti sunma” yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

“Dezavantajlı bireylerin sosyal hayata entegre olmalarını yerel hizmet alanlarında yürütülecek faaliyetlere destekleyici hizmetler sunmak” stratejik hedeflerden biridir. Performans göstergeleri cinsiyete duyarlı olarak belirlenmemiştir.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınlara yönelik planlanan faaliyet ve projelerden bazıları:

- Kadınların aile içi şiddetten korunması için kadın konukevi açılması
- Meslek edindirme, bilgi ve beceri kazandırma kurslarının düzenlenmesi
- Psikolojik ve sosyal hizmet danışmanlığı sağlanması

Trabzon Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Misyonunda “İnsanı merkeze alan, istişareye açık, kapsayıcı ve ortak aklı önceleyen örnek gönül belediyeçiliği anlayışı” ön plandadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlarından biri “Sosyal Hizmet Faaliyetlerini Arttırmak” tır. Bu amaç altında “Yaşlılara, Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Faaliyetleri Arttırmak” stratejik hedeflerden biridir. Performans göstergeleri toplumsal cinsiyete duyarlı olarak tanımlanmamıştır.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınlara yönelik olarak planlanan faaliyet ve projelerden bazıları:

- Kadınların İş Gücüne Katılımlarına Destek Amacıyla Kreş, Çocuk Bakımevleri Açmak
- Kadın Yaşam Merkezi Yapmak

Van Büyükşehir Belediyesi

Misyon, Vizyon ve Temel Değerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Temel değerleri arasında “Eşitlik ve Adalet” yer almaktadır.

Stratejik Amaç, Stratejik Hedefler ve Performans Göstergelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Stratejik amaçlar ve stratejik hedefler arasında doğrudan kadınlar yer almamaktadır. Bununla birlikte; mağdur, yaşlı, düşkün, dar gelirli, kimsesiz, korunmaya, yardıma ve bakıma muhtaç olan tüm kesimler (çocuk, genç, yaşlı, kadın, erkek, engelli, sosyo-ekonomik anlamda dezavantajlı) için sosyal hizmet ve yardımlarda bulunmak ve kadın kooperatiflerini özendirme tespit edilmiştir.

Faaliyet ve Projelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kadınlara yönelik planlanan faaliyet ve projeler:

- Farkındalık oluşturmak için sağlık alanında eğitimler vermek
- Dengbeç evleri oluşturmak

Sonuç

Kentin sunduğu ekonomik, sosyal ve siyasal fırsatlardan kentte yaşayan herkesin eşit bir biçimde yararlanabilmesi gerekir. Bunu sağlamanın yolu ise demokratik bir toplumun ön koşulu olan kadın ve erkeklerin karar alma mekanizmalarına dengeli katılımlarıdır. Kadınların ve kız çocuklarının yüzyıllardır var olan eşitsizliği kırmaları, karar alma mekanizmalarına dengeli katılımı ile mümkün olacaktır. Kadınların ve kız çocuklarının birer yurttaş olarak haklarına kavuşmaları şüphesiz onları güçlendirecektir. Bugün katılımcı yerel yönetim uygulamalarıyla kararların kadınlar adına alındığı bir anlayıştan, ihtiyaçların ve farklılıkların dikkate alınarak ortaklaşa alındığı bir anlayışa geçiş mümkündür.

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

Kamu politikaları cinsiyetler karşısında nötr değildir. Belediyelerin hizmetleri de cinsiyet yüklü alanlardır. “Herkes eşit kamu hizmeti, herkese eşit mesafe, ayırım yapmama” aslında cinsiyetler arasındaki eşitsizlikleri daha da derinleştirebilir. Bu bağlamda, belediyelerin sundukları hizmetlerin toplumsal cinsiyete duyarlı olması en önemli alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Şüphesiz her yerellik kendisine özgü ihtiyaçlara ve önceliklere sahiptir. Bu nedenle, belediyeler toplumsal cinsiyet konusundaki çalışmalarını sivil toplum kuruluşları, kadın vatandaşlar ve ilgili aktörlerle birlikte katılımcı yöntemle planlamalı, uygulamalı ve izlemelidir.

Bu çalışma sonucunda büyükşehir belediyelerinin stratejik planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusuna çok az rastlandığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, stratejik planların ağırlıklı olan “kadınların özellikle aile içinde güçlendirilmesi” odağında hazırlandığı belirlenmiştir. Bu kapsamda, stratejik planların toplumsal cinsiyete duyarlı olması için aşağıdaki somut öneriler uygulanmalıdır:

1. Belediyenin bütünsel bir sosyal politika yaklaşımı olmalı, bu yaklaşım ise misyon, vizyon, ilkeler ile stratejik plan hedeflerine yansıtılmalı. Bir diğer ifadeyle, toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan bir sosyal politika yaklaşımı benimsenmeli.
2. Cinsiyet körlüğüne yol açacak yaklaşımlardan kaçınabilmek için stratejik planda toplumsal cinsiyete duyarlı misyon, vizyon, temel değerler, amaçlar, hedefler, faaliyetler, projeler ve performans göstergeleri tanımlanmalı.

Kaynakça

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018.pdf>.

5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5216.pdf>

5393 Sayılı Belediye Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>.

6360 Sayılı On Dört İilde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6360&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

Adana Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <https://www.adana.bel.tr/stratejik-plan>.

Ankara Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://www.ankara.bel.tr/files/9915/7189/6995/2020-2024_Stratejik_Plan_BASKI_son.pdf.

Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <https://www.antalya.bel.tr/Content/UserFiles/Files/Raporlar%2F2020-2024%20STRATEJ%C4%B0K%20PLAN.pdf>.

Aydın Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://aydin.bel.tr/Content/files/Stratejik%20Planlar/2020-2024_stratejik_plan.pdf.

Balıkesir Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <https://www.balikesir.bel.tr/butce-ve-strateji/stratejik-plan>.

Belediyeler için Stratejik Planlama Rehberi (2019), http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/2nABM+Belediyeler_Icin_Stratejik_Planlama_Rehberi.pdf.

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

Bursa Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://www.bursa.bel.tr/dosyalar/yayinlar/180521012109_2015-2019.pdf.

CEMR (2006). Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı, https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf.

Denizli Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://www2.denizli.bel.tr/userfiles/file/stratejik_plan_2020-2024.pdf.

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <https://www.diyarbakir.bel.tr/bilgi-bankasi/1/stratejik-plan>.

Erzurum Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://www.erkurum.bel.tr/DOSYA/Stratejik%20Plan%202020_2024.pdf.

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, http://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/stratejik_plan/2020.pdf.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/2029/Gaziantep+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Hatay Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/2206/Hatay+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <https://www.ibb.istanbul/Uploads/2020/2/iBB-STRATEJIK-PLAN-2020-2024.pdf>.

İzmir Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://www.izmir.bel.tr/CKYuklenen/Dokumanlar_2020/Stratejik%20Plan2024.pdf.

Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1862/Kahramanmaras+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Kaşıkkırık, A. & İzci, İ. (2019), Kapsayıcı Belediye Yönetişim Karnesi, KA.DER ve Argüden Yönetişim Akademisi Vakfı.

Kaşıkkırık, A., İzci, İ. & Erimez, E. (2019), Belediyeler için Entegre ve Kapsayıcı Stratejik Plan Hazırlama Rehberi, KA.DER ve Argüden Yönetişim Akademisi Vakfı.

Kayseri Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/hyKzQ+KAYU_2020-2024_STRATEJIK_PLAN.pdf.

KEİG (2015), Belediyelerin Stratejik Planlarından Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi, <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/belediye-str.-plan-2015-WEB.pdf>.

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1815/Kocaeli+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Konya Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1822/Konya+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Malatya Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/2270/Malatya+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Manisa Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1855/Manisa+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Mardin Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1855/Manisa+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Mersin Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <https://www.mersin.bel.tr/doc/2020-2024-donemi-stratejik-plani>.

Muğla Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://www.mugla.bel.tr/uploads/sayfatr/mali_hizmetler/2020_2024%20STRATEJ%C4%B0K%20PLAN.pdf.

Ordu Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <https://www.ordu.bel.tr/uploads/137377-PYVLZXCZ-6152-581-MQXFRFNU-0968.pdf>.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1787/Sakarya+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Samsun Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1926/Samsun+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://www.sanliurfa.bel.tr/files/1/bsb_sonra/sanliurfa_buyuksehir_belediyesi_2020-2024_stratejik_plani.pdf.

TAPV (2019), Yerel Yönetimler için Kadın Katılımı ve Eşitlikçi Mekanizmalar, <https://www.tapv.org.tr/wp-content/uploads/2019/10/Yerel-Y%C3%B6netimlerde-Kad%C4%B1n-Kat%C4%B1m%C4%B1m%C4%B1-ve-E%C5%9Fitlik%C3%A7i-Mekanizmalar.pdf>.

TBB (Türkiye Belediyeler Birliği) (2023). https://www.tbb.gov.tr/Tr/icerik_cemr-avrupa-yerel-yasamda-kadin-erkek-esitligi-sarti_304. Son Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2023.

T.C. Cumhurbaşkanlığı (2019). Belediyeler İçin Stratejik Plan Rehberi, http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/2nABM+Belediyeler_Icin_Stratejik_Planlama_Rehberi.pdf.

Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://www.tekirdag.bel.tr/content/WebSource/file/statejik_plan/stratejik_plan_2020_2024.pdf.

Trabzon Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, https://www.trabzon.bel.tr/uploads/FCK_SAYFALAR/4457.pdf.

UN Women (2020), Yerel Yönetim ve Hizmetlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, <https://www.wald.org.tr/Uploads/Pages/Module/UM03WSLAXRD465F346H5T64461R336.pdf>

Van Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planı, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/2183/Van+Buyuksehir+Belediyesi+2020-2024>.

Wikipedia (2023). Türkiye’de Büyükşehir Belediyeleri. https://tr.wikipedia.org/wiki/T rkiye%27de_b y k ehir_belediyeleri. Son Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2023.