



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.

izmir yerel eşitlik izleme raporu

2023-2024

**Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi:
Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz III**

İzmir Yerel Eşitlik İzleme Raporu

2023-2024

Hazırlayanlar

Ayla Çelik	Gülden Aykanat
Ceren Bilgin	Gülefer Mete
Destina Berfin Sever	Gülseren Demir
Emine Koç	Huriye Toker
Erdem Gürsu	Süleyman Gök

Katkıda Bulunanlar

Ülker Şener, Sunay Demircan, Handan Çağlayan, Seher Gündoğan, Sevgi Alpşen Binbir

EKİM 2025

VERİ TOPLAMA SÜRECİNE DESTEK OLAN KURUMLAR VE TEMSİLCİLERİ

EŞİT YAŞAM DERNEĞİ

Canan AYDEMİR ÖZKARA, Nevin ÇAĞIRGAN

HERKES İÇİN RUH SAĞLIĞI DERNEĞİ

Erdem GÜRSU

İZMİR BAROSU KADIN HAKLARI DANIŞMA VE HUKUK ARAŞTIRMALARI MERKEZİ

Gözde ÖNAL

İZMİR BAROSU LGBTİ+ HAKLARI KOMİSYONU

Mahmut ŞEREN

İZMİR KADIN DAYANIŞMA DERNEĞİ

Seher GÜNDOĞAN, Gülseren DEMİR

İZMİR KENT KONSEYİ KADIN MECLİSİ

Sibel TATAR

İZMİR TABİP ODASI KADIN HEKİMLİK KADIN SAĞLIĞI KOMİSYONU

Gülden AYKANAT

KADIN ADAYLARI DESTEKLEME DERNEĞİ İZMİR ŞUBESİ

Banu Seda AKYÜZ

KADIN HAKLARINI KORUMA DERNEĞİ İZMİR ŞUBESİ

Gülce MUTOĞLU KILAVUZ

KALKINMA GÖÇ VE SOSYAL POLİTİKALAR DERNEĞİ (DEMİS)

Birgül DEĞİRMENCİ

SOSYAL HİZMET UZMANLARI DERNEĞİ İZMİR ŞUBESİ

Damla YEŞİLÇİMEN

TMMOB İZMİR İL KOORDİNASYON KURULU KADIN ÇALIŞMA GRUBU

Gülefer METE, Ferda YAMANLAR

TÜM BEL-SEN KADIN KOMİSYONU

Özlem DURMAZ

YAŞAR ÜNİVERSİTESİ KADIN VE AİLE ÇALIŞMALARI UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

Huriye TOKER, Destina Berfin SEVER

CEİD YAYINLARI

İzmir Yerel Eşitlik İzleme Raporu 2023-2024

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

ISBN: 978-625-7666-52-7

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği

Tel: 0 312 440 04 84

www.ceid.org.tr

www.ceidizler.ceid.org.tr

İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu

yeipizmir@gmail.com



İzmir
Yerel Eşitlik İzleme
Platformu

Kapak Tasarım

Zerrin Doğan

Sayfa Tasarımı ve Düzenleme

Ozan Ünlükoç

Redaksiyon

Erdem Gürsu

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

İçindekiler

Tablolar.....	7
Şekiller.....	7
Kısaltmalar.....	8
Önsöz.....	9
BÖLÜM I RAPORA DAİR GENEL BİLGİLER.....	11
Giriş.....	12
İzlemenin Amacı ve Kapsamı.....	13
Tematik Alan ve Göstergelerin Belirlenme Süreci.....	15
Veri Toplama ve Analiz Yöntemi.....	17
BÖLÜM II TEMATİK ALAN İZLEMELERİ.....	19
Tematik Alan I: Siyasal Kararlara Katılım.....	20
Ülke Ortalamasının Üstünde, Eşitliğin Çok Uzağında.....	20
Durum Analizi.....	22
Eğilim ve Değişimler.....	26
Yorum ve Değerlendirme.....	28
Politika Önerileri.....	29
Kısıtlar ve İzleme Önerileri.....	30
Tematik Alan II: Kentsel Haklar ve Hizmetler.....	32
İzmir’de Kapsayıcı Kent Politikalarına Doğru.....	32
Personel Dağılımı ile İlgili Göstergeler.....	33
Durum Analizi.....	34
Eğilim ve Değişimler.....	36
Yorum ve Değerlendirme.....	36
Politika Önerileri.....	37
Kısıtlar ve İzleme Önerileri.....	38
Hizmet Erişimi ile İlgili Göstergeler.....	39

Durum Analizi.....	40
Eğilim ve Değişimler.....	41
Yorum ve Değerlendirme.....	42
Politika Önerileri.....	43
Kısıtlar ve İzleme Önerileri.....	44
Kurumsal Politikalar ve Taahhütler ile İlgili Göstergeler.....	45
Durum Analizi.....	45
Eğilim ve Değişimler.....	46
Yorum ve Değerlendirme.....	47
Politika Önerileri.....	48
Kısıtlar ve İzleme Önerileri.....	49
Tematik Alan III: Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddet.....	51
Şiddetin Gölgesinde Bir Kent.....	51
Durum Analizi.....	53
Eğilim ve Değişimler.....	56
Yorum ve Değerlendirme.....	57
Politika Önerileri.....	60
Kısıtlar ve İzleme Önerileri.....	62
BÖLÜM III GENEL YORUM VE DEĞERLENDİRME.....	64
Veriler Bize Ne Anlatıyor?.....	65
Siyasal Kararlara Katılıma Genel Bakış.....	65
Kentsel Haklar ve Hizmetlere Genel Bakış.....	67
Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddete Genel Bakış.....	69
BÖLÜM IV GÖSTERGE VERİLERİ.....	72
Siyasal Kararlara Katılıma İlişkin Göstergelerin Verileri.....	73
Kentsel Haklar ve Hizmetlere İlişkin Göstergelerin Verileri.....	77
Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddete İlişkin Göstergelerin Verileri.....	81

Tablolar

Tablo 1. Siyasal Kararlara Katılım ile İlgili Göstergeler.....21

Tablo 2. Personel Dağılımı ile İlgili Göstergeler.....33

Tablo 3. Hizmet Erişimi ile İlgili Göstergeler.....39

Tablo 4. Kurumsal Politikalar ve Taahütler ile İlgili Göstergeler.....45

Tablo 5. Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddet ile İlgili Göstergeler.....52

Şekiller

Şekil 1. Kadın İlçe Belediye Başkanı Oranı (%) – 2024.....22

Şekil 2. Kadın Belediye Meclis Üyesi Oranı (%) – 2024.....23

Şekil 3. İzmir'deki Meslek Odaları ve Sendikalarda Kadın Temsili(%) – 2023.....25

Şekil 4. İzmir'deki Kent Konseylerinde Kadın Meclisi Bulunma Oranı(%) – 2024.....25

Şekil 5. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadın - Erkek Personel Sayısı (2023).....34

Şekil 6. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Pesonelin Cinsiyete Göre Dağılım Oranı(%) – 2023.....35

Şekil 7. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin Yaz Spor Okulu ve Kursları Hizmetinden Yararlanan Çocukların Cinsiyete Göre Dağılım Oranı (%) – 2023.....40

Şekil 8. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin Evde Bakım Hizmetlerinden Yararlananların Cinsiyete Göre Dağılım Oranı (%) - 2023.....41

Şekil 9. İzmir'de Eşitlik Birimi Bulunan Belediye Sayısı (2023).....46

Şekil 10. İzmir'de Kadın Danışma Merkezi Bulunan Belediye Sayısı (2023).....54

Şekil 11. İzmir Barosu Kadın Hakları Merkezi'ne Başvuranların Maruz Bırakıldıkları Şiddet Türleri (2023).....55

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ASHİM	Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü
Belediye-İş	Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçiler Sendikası
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
CEİD	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
CEİDizler Projesi	Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi
CEMR	Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi
EIGE	Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü
GENEL-İŞ	Belediye ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
GREVIO	İstanbul Sözleşmesi Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddete Karşı Eylem Uzman Grubu
İzmir YEİP	İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu
KEEK	Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu
LGBTİ+	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseks
POLNET	Polis Bilişim Ağı
SKA	Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
ŞÖNİM	Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi
TCE	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
TKDF	Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜM BEL-SEN	Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası
TÜM YEREL-SEN	Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası
UN Women	Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi
UYAP	Ulusal Yargı Ağı Projesi
YSK	Türkiye Cumhuriyeti Yüksek Seçim Kurulu

Önsöz

Merhaba,

Biz, İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu olarak, 2017 yılında, CEİD'ler projesi kapsamında 11 farklı ilde kurulmuş olan ve akademi, sendikalar, kamu yararına çalışan meslek örgütleri, barolar, kent konseyleri, yerel yönetimler ve elbette hak temelli çalışan sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin katılımlarıyla güçlenen topluluklardan sadece biriyiz. Kurulduğu günden itibaren izleme ve savunuculuk çalışmalarına aralıksız devam eden platformumuz, 2025 yılının başında paydaş temsilcilerimizin ortak kararı ile bağımsız bir platform olmak için kapasite artırma çalışmaları yaparak kendine yeni bir yol haritası çizmiştir. Birlikte çalıştığımız süre boyunca, her zaman dayanışma içinde olduk ve birbirimizden çok şey öğrendik; yarattığımız bu kolektif etkinin gücüne inanarak da öğrenmeye ve güçlenmeye devam ediyoruz.

İlk adımlarını 2017 yılında CEİD'ler projesi ile atan ve süreç içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin resmî belgelerin dışında, kentimizin her sokağında, her kurumunda ve her bireyin hayatında somut bir karşılık bulması için çalışan, İzmir'de Yerel Eşitlik İzleme Platformunu oluşturduk. Bağımsız ve güçlü bir ses olarak varlık göstermek için yoluna kararlılıkla devam eden platformumuzun ilk göz ağrısı olan bu rapor da giderek artan azmimizin ve kararlılığımızın en somut göstergesidir.

Birçok aşamadan geçerek hazırladığımız bu raporun izlenecek tematik alanlarını CEİD'in gösterge setinden de yararlanarak, yaptığımız uzun toplantılar ve tartışmalar sonucunda, paydaşların ortak kararı ile belirledik. Kentsel haklar ve hizmetler, siyasal kararlara katılım ve toplumsal cinsiyet temelli kadına yönelik şiddet tematik alanlarındaki göstergelere ait verileri topladık. Bu veriler ışığında mevcut durumu analiz edip, bir önceki rapor dönemine kıyasla değişimleri yorumlayarak politika önerilerimizi özeleştirel bir tutumla kaleme aldık.

2023-2024 verilerine dayanarak hazırladığımız bu çalışma, sadece mevcut durumu ortaya koymakla kalmıyor, aynı zamanda geleceğe dair umutlarımızı ve hedeflerimizi de şekillendiriyor. Raporumuzun,

yerel yönetimlerden sivil toplum örgütlerine, üniversitelerden meslek örgütlerine, merkezi idare kurumlarına ve tabii tüm İzmirli'lere ilham vermesini ve yeni adımlar için zemin hazırlamasını umuyoruz. Elinizdeki bu rapor, İzmir'de toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak amacıyla atılan adımları ve karşılaşılan zorlukları anlamak için hazırladığımız bir ayna. Bu ayna, sadece CEİDİzler Projesi'nin bir parçası değil, aynı zamanda kentimiz için daha eşit bir gelecek hayali kuran, farklı kurumlardan bir araya gelmiş bir ekibin ortak çabasının, özverisinin bir yansıması.

Bu kapsamda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaşması için mücadele ederek platformumuzun önünü açan, bizleri bir araya getiren CEİD'e, bu raporun hazırlanması için gerekli olan verileri toplamada desteklerini esirgemeyerek emek veren tüm bileşenlerimize ve sunduğu katkıya ayrı ayrı minnettar olduğum rapor yazım grubuna destekleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etmeye yönelik gösterdikleri dayanışma için çok teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Ayla Çelik

CEİDİzler İzmir Koordinatörü

BÖLÜM I

RAPORA DAİR GENEL BİLGİLER



Giriş

İzmir Yerel Eşitlik İzleme Raporu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerel düzeyde görünürlüğüne artırmak, uygulamaların güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymak ve karar alıcıları sorumluluklarıyla yüzleştirmek amacıyla hazırlanmıştır. 2023–2024 döneminde yürütülen izleme çalışması, İzmir’de belediyelerin ve ilgili kurumların eşitlik alanındaki politikalarını değerlendirmeye yönelik güncel bir zemin sunmakta, böylece kentte yeni dönemde atılacak adımlar için yol gösterici bir kaynak niteliği taşımaktadır.

Raporun en önemli katkılarından biri, yerel yönetimlerin ulusal ve uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülükleri ile hayata geçirilen uygulamalar arasındaki mesafeyi görünür kılmasıdır. Bu yönüyle hem hesap verebilirlik mekanizmalarının güçlendirilmesine hem de eşitlik politikalarının geliştirilmesine hizmet etmektedir. İzleme çalışması yalnızca mevcut durumu tanımlamakla kalmamakta, aynı zamanda siyasal katılım, kentsel haklar ve hizmetlere erişim ile toplumsal cinsiyet temelli kadına yönelik şiddet gibi üç temel alanda bulguları feminist metodoloji ışığında eleştirel biçimde yorumlayarak politika önerileri geliştirmektedir.

Bu rapor, farklı aktörler için farklı işlevler üstlenmektedir. Yerel yönetimler için kendi uygulamalarını değerlendirme ve geliştirme imkânı sunarken; sivil toplum örgütleri için savunuculuk süreçlerinde kullanılabilecek güvenilir bir veri ve analiz kaynağı sağlamaktadır. Akademi açısından feminist metodolojiye dayalı özgün bir izleme pratiği örneği olma niteliği taşımaktadır. Yurttaşlar için ise, kentin toplumsal cinsiyet eşitliği durumunu görmelerine ve hak taleplerinde somut bir referans kullanmalarına olanak tanımaktadır.

Sonuç olarak İzmir Yerel Eşitlik İzleme Raporu, toplumsal cinsiyet eşitliğini yerel düzeyde güçlendirmeyi hedefleyen dinamik bir araçtır. İzmir’in deneyiminden hareketle geliştirilen bu çalışma, daha adil ve kapsayıcı bir kent yaşamına giden yolda hem mevcut durumu görünür kılmakta hem de yeni adımlara yol göstermektedir.

İzlemenin Amacı ve Kapsamı

İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu'nun yapmakta olduğu izleme çalışmaları temel olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerel düzeyde hayata geçirilmesine yönelik kurumsal yapıların, hizmetlerin ve politikaların değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Süreç yalnızca mevcut durumu tespit etmekle sınırlı kalmamaktadır; aynı zamanda toplumsal cinsiyet perspektifi üzerinden veri üretimini teşvik etmekte ve yerel eşitlik politikalarına yön verecek bir çerçeve sunmaktadır. İzleme çalışması, İzmir ili sınırları içinde yer alan eşitlik birimi bulunan ilçe belediyeleri ile İzmir Büyükşehir Belediyesi'ni kapsamaktadır. Bu kapsam, hizmetler arasında karşılaştırma yapmayı ve eşitlik politikalarının mekânsal/örgütsel yaygınlığını incelemeyi mümkün kılmaktadır. Ayrıca merkezî idare kurumlarının görevleri ve meslek örgütlerinin katkıları da değerlendirilmektedir.

İzleme çalışmasının amacı, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair uluslararası ve bölgesel taahhütlerin yerel düzeyde ne ölçüde hayata geçirildiğini görünür kılmaktır. Bu nedenle izleme, sadece teknik veri toplama değil; kadınların, engellilerin, gençlerin ve dezavantajlı kılınan grupların gündelik yaşam deneyimlerini açığa çıkaran hak temelli bir süreçtir.

İzleme çerçevesi üç ana tematik alan etrafında yapılandırılmıştır:

Birinci tematik alan **Siyasal Kararlara Katılım**'dir. Bu kapsamda kadınların ve LGBTİ+'ların yerel düzeyde karar alma mekanizmalarına erişimi, temsil oranları ve katılımı destekleyen kurumsal yapılar değerlendirilmektedir.

İkinci tematik alan **Kentsel Haklar ve Hizmetler**'dir. Bu başlık altında kadınların belediye ve bağlı şirketlerde kadınların istihdamdaki yeri, bakım emeği, toplu ulaşım araçları ve iş makinası gibi hizmet üretirken kullanılan araçlarının kullanımda kadın istihdamının durumu, spor ve yaz okulu/ kursları gibi belediye hizmetlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle sunulup sunulmadığı ve kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği eksenli taahhütleri izlenmektedir.

Üçüncü tematik alan ise **Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddet**'tir. Bu çerçevede şiddetle mücadeleyle ilişkin kurumsal mekanizmaların işleyişi, sığınma ve danışmanlık hizmetlerinin erişilebilirliği ile belediyelerin veri üretme ve paylaşma kapasiteleri değerlendirilmektedir.

İzleme süreci iki temel işlevi yerine getirmektedir. İlk olarak, hesap verebilirlik mekanizmalarının güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında verdikleri taahhütler ve attıkları adımların, taraf oldukları ulusal ve uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülüklerle ne ölçüde örtüştüğü değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, yükümlülüklerin park düzenlemeleri, mahalle evleri, bütçeler ve kamu hizmetleri gibi alanlardaki somut yansımaları incelenmekte; taahhütlerle uygulamalar arasındaki mesafe görünür kılınmaktadır.

İkinci olarak, izleme süreci politikaların toplumsal yaşama etkilerini analiz etmektedir. Karar alma mekanizmalarında kadınların, engellilerin ve LGBTİ+'ların ne ölçüde yer aldığı ya da dışlandığı temsiliyetin önemli bir göstergesidir. Ancak temsiliyet tek başına yeterli değildir. İzleme süreci, bu noktadan hareketle daha geniş bir çerçevede toplumsal cinsiyet perspektifinden üretilen politikaların yereldeki yansımalarını ve bu politikaların toplumsal etkilerini takip etmektedir. Şehrin bütçesinin ve kaynaklarının toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde nasıl planlandığını incelemekte; farklı toplumsal grupların karar alma süreçlerine katılımının bu planlamaya etkisini değerlendirmektedir. Meclislerde, muhtarlıklarda ve belediye komisyonlarında temsilin düzeyi kadar, bu temsilin kararların içeriğine nasıl yansıdığı da kritik öneme sahiptir.

Sonuç olarak, İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu yalnızca verileri kayıt altına almakla yetinmemekte; bu verileri hak temelli savunuculukla bütünleştirerek toplumsal cinsiyet eşitliği için yerel düzeyde hesap verebilirliği güçlendirmekte, karar alıcıları sorumluluklarıyla yüzleştirmekte ve taban örgütlerinin mücadelesini desteklemektedir. İzleme çıktıları, mevcut durumu görünür kılmanın ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini güçlendirmeye yönelik politika önerilerinin geliştirilmesi ve bu önerilerin savunuculuk süreçlerinde etkin biçimde kullanılmasına da hizmet etmektedir. Bu yönüyle izleme süreci, hem akademik tutarlılığa sahip bir politika analizi aracı, hem de sahadan beslenen örgütlü dayanışmanın güçlü bir bileşeni haline gelmektedir.

Tematik Alan ve Göstergelerin Belirlenme Süreci

Tematik alan ve gösterge seti, İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu (YEİP) bileşenlerinin aktif katılımıyla oluşturulmuştur. Tematik alan ve göstergelerin belirlenme sürecinde, veri erişilebilirliği, uygulanabilirlik ve tematik bütünlük ölçütleri doğrultusunda değerlendirme yapılmıştır. Katılımcı yöntem esas alınarak yürütülen bu süreçte, öncelikle tematik alan ve gösterge önerileri toplanmış; öneriler üzerinden oluşturulan taslak liste, tüm bileşenlerin görüşüne açılmış ve nihai hale getirilmiştir. Sürece sivil toplum kuruluşları, belediyelerin eşitlik birimleri, akademisyenler, sendika temsilcileri ve meslek odaları dahil edilmiştir. Bu sayede, yalnızca teknik uzmanlığa değil, aynı zamanda yerel bilgiye dayalı deneyimlerin de gösterge tasarımına yansımaları mümkün kılmak amaçlanmıştır.

Tematik alan ve gösterge belirlenmesi sürecinde ilgili literatür incelenmiş, ulusal ve uluslararası örneklerden faydalanılmıştır. CEİDizler Gösterge Kataloğu¹, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE)² tarafından geliştirilen izleme kılavuzları ve feminist veri analitiği yaklaşımları, sürecin teorik dayanaklarını oluşturmuştur. İzleme çerçevesi feminist izleme yaklaşımıyla uyumlu bir şekilde kurgulanarak yalnızca mevcut sayısal veriler değil, aynı zamanda veri üretiminin politik doğası ve görünmeyen eşitsizlik biçimleri de değerlendirmeye dâhil edilmeye çalışılmıştır.

Bu süreçte oluşturulan tematik alan ve göstergelerin ulusal ve uluslararası normatif çerçevelerle doğrudan ilişkilendirilmesi amaçlanmıştır. Avrupa Konseyi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri³, Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi'nin (CEMR) Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı⁴ ve Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları⁵ (SKA 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve SKA 11: Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar) izleme sistematığının dayanaklarını oluşturmaktadır. Bu çerçevede geliştirilen göstergeler, yalnızca mevcut durumun nicel olarak tespitine değil, aynı zamanda yerel yönetimlerin ve İzmir ilinde hizmet sağlayıcı kurumların eşitlik

¹ CEİDizler Gösterge Kataloğu <https://ceidizler.ceid.org.tr/Toplumsal-Cinsiyet-Esitlegine-Duyarli-Veri-ve-Gostergeler-i216>

² Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) <https://eige.europa.eu/>

³ Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) Cinsiyet istatistikleri ve göstergeleri <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-statistics-indicators>

⁴ Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi'nin (CEMR) Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı https://ccre-cemr.org/wp-content/uploads/2024/03/charte_egalite_tr.pdf

⁵ Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları <https://turkiye.un.org/tr/sdgs>

yükümlülüklerine ne düzeyde yanıt verdiğinin değerlendirilmesine hizmet etmektedir. Bu yaklaşım, göstergelerin yalnızca yerel düzeyde veri toplama aracı olmadığını; aynı zamanda devletin taraf olduğu uluslararası yükümlülüklerin somut birer ölçüm aracı haline geldiğini göstermektedir. Siyasal kararlara katılım göstergeleri, özellikle kadınların ve dezavantajlı kılınan grupların karar alma süreçlerindeki temsiline odaklanmaktadır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)⁶, 7. madde (Siyasi ve Kamu Yaşamına Katılım) ve 8. madde (Uluslararası Düzeyde Katılım) siyasal katılım, İstanbul Sözleşmesi⁷'nin 6. maddesi (politika yapımında eşitlikçi kurumların oluşturulması) göstergelerinin temelini oluşturmaktadır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 2003/3 sayılı Tavsiye Kararı⁸, kadınların siyasal ve kamusal karar alma süreçlerinde temsiliini artırmak amacıyla kota ve geçici özel önlemler gibi mekanizmaların benimsenmesi önerisi de normatif temeli güçlendirmektedir. Dolayısıyla temsil göstergeleri, hem küresel hem bölgesel belgelerden doğrudan beslenmektedir.

Kentsel haklar ve hizmetler alanındaki göstergeler, kamu hizmetlerine erişimde eşitliği ölçmeye yöneliktir. Örneğin kadınların toplu taşıma, kreş, bakım hizmetleri, sağlık ve sosyal hizmetlerden yararlanma oranlarını kapsayan göstergeler, CEDAW'ın 11. maddesindeki bakım hizmetleri yükümlülüğü ile doğrudan örtüşmektedir. Avrupa Sosyal Şartı ise hizmetlere erişimi bir sosyal hak olarak tanımlar ve özellikle bakım ve sosyal hizmetler göstergelerinin normatif dayanağını oluşturmaktadır.⁹ Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 5.4 (bakım hizmetlerinin toplumsallaştırılması) ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 11 (sürdürülebilir şehirler ve topluluklar) de kentsel haklara ilişkin göstergelerin küresel çerçevesini güçlendirmektedir. Bu nedenle kentsel haklar göstergeleri, hem cinsiyete duyarlı hizmet planlamasının hem de kapsayıcı şehir politikalarının normatif ölçütlerle izlenmesini mümkün kılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet temelli kadına yönelik şiddet göstergeleri, Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)

⁶ Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) <https://www.aile.gov.tr/media/35256/kadinlara-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-so-zlesmesi-ve-ihtiyari-protokolu.pdf>

⁷ Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) <https://rm.coe.int/1680462545>

⁸ Council of Europe, Committee of Ministers, Recommendation Rec(2003)3 on balanced participation of women and men in political and public decision-making. <https://rm.coe.int/1680519084>

⁹ Avrupa Sosyal Şartı <https://www.anayasa.gov.tr/media/3680/avrupasosyalsarti.pdf>

6. madde (Toplumsal Cinsiyet Duyarlı Politikalar), 8. madde (Mali Kaynaklar), 15. ve 49. maddede tanımlanan önleme ve kovuşturma yükümlülükleri, CEDAW Genel Tavsiye No. 33 (adalete erişim)¹⁰, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 5.2 (kadına yönelik şiddetin her türünün ortadan kaldırılması) referans alınarak koruma, önleme, kovuşturma ve politika alanlarını kapsayan bütüncül bir yaklaşımı yansıtmaktadır.

Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

İzleme çalışmasında hem nicel hem de nitel veri türlerinden faydalanılmıştır. Nicel veriler; kadın ve erkek personel oranları, eşitlik birimi sayıları, bakım hizmetlerinden yararlanan kişi sayısı, şiddet vakalarına ilişkin sayısal kayıtlar gibi ölçülebilir göstergeleri kapsamaktadır. Nitel veriler ise belediyelerin stratejik belgelerinde toplumsal cinsiyete, cinsel yönelime ve cinsiyet kimliğine yer verip vermediği; eşitlik protokolü imzalanıp imzalanmadığı; LGBTİ+ dostu belediye beyanlarının bulunup bulunmadığı gibi betimleyici ve içerik çözümlemesine dayalı göstergelerden oluşmaktadır.

Veri kaynakları çok çeşitli kurumsal ve yerel belgeleri kapsamaktadır. TÜİK, YSK, Adalet Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi ulusal düzeyde veri sağlayan yapılarla birlikte belediyelerin faaliyet raporları, stratejik planları ve performans programları temel belge kaynaklarını oluşturmaktadır. Bunun yanında, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri kapsamında yapılan başvurular, belediyelere ve izlenen ilgili kurumlara doğrudan yöneltilen yazılı talepler ve eşitlik birimlerinden alınan sözlü ve yazılı yanıtlar da veri toplama sürecine dâhil edilmiştir¹¹. Platform bileşenlerinin yerel gözlemleri ve saha deneyimleri ile daha önce yürüttükleri araştırmalardan elde edilen bulgular da özellikle nitel veri analizlerine katkı sunmaktadır. Kişisel verilerin korunması ilkesine uygun olarak yalnızca kamuya açık ve kurumsal düzeyde erişilebilir belgeler kullanılmıştır. Veri eksikliği olan alanlarda açıklayıcı notlara yer verilmiştir.

¹⁰ CEDAW Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi Kadınların Adalete Erişimlerine İlişkin Tavsiye Kararı <https://kadin.ombudsman.gov.tr/mevzuat/ce-daw-33-sayili-genel-tavsiye-karari.pdf>

¹¹ 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4982.pdf>

Veri toplama sürecine ilk olarak gösterge oluşturma ve revizyon hazırlıklarıyla başlanmış ve ardından veri toplama faaliyetleri ile devam edilmiştir. Daha sonra toplanan verilere ilişkin analiz ve değerlendirme yapılmış ve rapor taslağı hazırlanmıştır. Taslağı ilişkin alınan geri bildirimlerin değerlendirilmesinden sonra nihai rapor kamuoyuyla paylaşılmaktadır.

Veri toplama ve analiz süreci belirli bir takvime yayılmıştır: Hazırlık, veri toplama, analiz ve değerlendirme, taslak hazırlığı, geri bildirim ve nihai raporlama aşamalarından oluşmaktadır. Bu döngüsel yaklaşım, raporun tek seferlik bir belge olmasının ötesine geçerek, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında süreklilik arz eden bir “politika izleme mekanizması” işlevi görmesine imkân tanımaktadır.

Analiz sürecinde feminist eleştirel veri okuma tekniklerinden yararlanılmış; eşitliğe dair görünmeyen yapılar, çelişkili politikalar ve veri üretimindeki yapısal boşluklar da incelenmiştir. Böylece yalnızca “verinin mevcudiyeti” değil, aynı zamanda “verinin neyi gizlediği” de değerlendirmeye konu edilmiştir.

Sonuç olarak, bu bölümde kullanılan yöntem yalnızca sayısal bir tablo çıkarmaya değil; aynı zamanda belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının nasıl kurgulandığını, hangi boşluklara sahip olduğunu ve hangi ulusal/uluslararası normatif yükümlülüklerle çeliştiğini görünür kılmaya yöneliktir. Bu nedenle veri toplama ve analiz süreci, salt teknik bir uygulama olmaktan öte, hem feminist metodolojiye hem de hak temelli izleme perspektifine dayalı politik bir müdahale aracıdır.

BÖLÜM II

TEMATİK ALAN İZLEMELERİ



TEMATİK ALAN I: SİYASAL KARARLARA KATILIM

Ülke Ortalamasının Üstünde, Eşitliğin Çok Uzağında

İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu (İzmir YEİP) olarak hazırladığımız raporumuzun tematik alanlarından ilkinin oluşturan siyasal kararlara katılım başlığı, İzmir’de kadınların ve tüm toplumsal kesimlerin siyasal karar alma mekanizmalarındaki konumunu göstergeler üzerinden değerlendirmeyi, eğilimleri ortaya koymayı ve politika yapıcılar için somut öneriler sunmayı amaçlamaktadır. Toplanan verilerin analiz edilerek eğilim ve değişimlerin politika önerileri ile zenginleştirildiği çalışma İzmir üzerinden ülkedeki siyasal katılımı incelemektedir.

Siyasal kararlara katılım verileri için ildeki siyasi partilerin, il ve ilçe belediye meclislerinin, ihtisas komisyonlarının, il ve ilçe belediye başkanlarının cinsiyet dağılımı, muhtarlar arası cinsiyet dağılımı, valilik, kaymakamlık, rektörlük gibi kamu görevlerinde ve sendikalarda kadınların temsili, kadınların siyasi katılım endeksi olmak üzere toplam 15 gösterge ve bu doğrultuda toplanan verilerden yola çıkılmıştır. Belirlenen göstergeler, kadınların siyasal kararlara katılımını sayısal olarak görünür kılarak eşit temsilin mevcut durumunu ölçmeye hizmet etmektedir. Bu veriler, kadınların belediye başkanlıkları, meclis üyelikleri, muhtarlıklar ve adaylık süreçlerindeki temsiline ilişkin eğilimleri ortaya koyarak politika yapıcılar için somut bir izleme zemini sağlar. Düzenli ve karşılaştırılabilir veriler, eşitlikçi ve kapsayıcı yerel yönetim politikalarının geliştirilmesinde kritik bir rol üstlenmektedir. Bu amaçlar doğrultusunda belirlenen göstergeler çerçevesinde toplanan veriler bir araya getirilerek elde edilen bulgular analiz edilmiştir. İzmir YEİP bileşenleri aracılığıyla toplanan veriler sadece yerel yönetimlerden değil, ildeki sivil toplum ve meslek örgütlerinden, sendika ve barodan da talep edilerek tüm kuruluşların iş birliğinde elde edilmiştir.

1. Yerel karar alma mekanizmalarına seçilenlerin cinsiyete göre dağılımı

- 1.1. Büyükşehir Belediye Başkanı
- 1.2. İlçe Belediye Başkanları
- 1.3. Belediye Başkan Yardımcıları
- 1.4. Belediye Meclis Üyeleri
- 1.5. Mahalle Muhtarları
- 1.6. İlçe İlgili İhtisas Komisyonu TCE/KEEK var mı?

2. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde

- 2.1. Genel sekreter ve genel sekreter yardımcılarının sayısı ve cinsiyete göre dağılımı
- 2.2. Daire başkanlarının sayısı ve cinsiyete göre dağılımı
- 2.3. Bağlı kuruluşların genel müdürlerinin(ESHOT ve İZSU) cinsiyete göre dağılımı
- 2.4. Belediyeye bağlı şirketlerin yönetim kurulu başkanı ve genel müdürlerin cinsiyete göre dağılımı
- 2.5. İhtisas komisyonlarının başkanlarının cinsiyete göre dağılımı

3. TBMM'de grubu olan siyasal partilerin il ve ilçelerin başkan ve yönetim kurulları içinde kadın oranı

4. Seçimlerde siyasi parti aday listelerinin cinsiyete göre dağılımı

5. İlin çıkardığı milletvekilleri içinde kadın-erkek oranı

6. Seçili uzman meslek gruplarındakilerin sayısı ve cinsiyete göre dağılımı

- 6.1. Vali
- 6.2. Kaymakam
- 6.3. İl düzeyindeki müdürlüklerin cinsiyete göre dağılımı
- 6.4. Rektör

7. Seçili meslek örgütleri ve yerel yönetimlerde yetkili sendikaların yönetiminde yer alanların sayısı ve cinsiyete göre dağılımı

8. Seçili meslek örgütleri ve yerel yönetimlerde yetkili sendikaların bünyesinde;

- 8.1. Eşitsizliklerle mücadeleyle ilişkin tutum belgesi ya da politika belgesi var mı?
- 8.2. Tutum belgeleri LGBTİ+ duyarlı mı?
- 8.3. Taciz, mobbing, ayrımcılık, toplumsal cinsiyet temelli şiddet durumları disiplin yönetmeliklerinde yer alıyor mu?

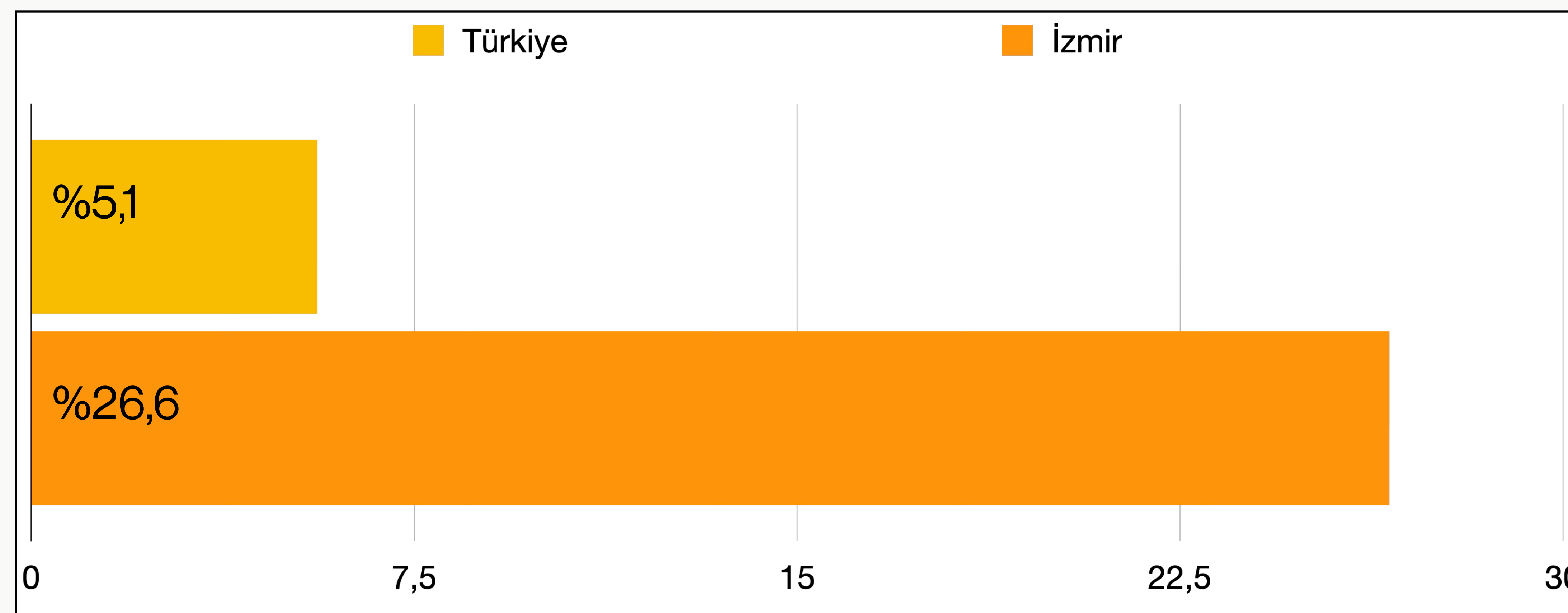
9. İzmir ve ilçelerinde açık kimlikli LGBTİ+ siyasetçilerin sayısı

10. İzmir Büyükşehir Belediyesi'ndeki daimi ihtisas komisyonlarında yer alanların sayısı ve cinsiyete göre dağılımı
11. İzmir Büyükşehir Belediyesi'ndeki encümen üyelerinin (kamu görevlileri de dâhil olmak üzere) sayısı ve cinsiyete göre dağılımı
12. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde grup başkan vekilleri ve grup sözcülerinin sayısı ve cinsiyete göre dağılımı
13. İzmir'de kent konseyi sayısı
14. İzmir'de kadın meclisi bulunan kent konseyi sayısı
15. Kent konseylerinin yürütme kurullarındaki kadın ve erkek oranı

Durum Analizi

İzmir'de yerel siyasal katılım verilerine bakıldığında kadınların temsili, alanlar arasında farklılıklar göstermektedir. 2024 yerel seçimleri sonrası 30 ilçe belediyesinden 8'inin kadınlar tarafından yönetiliyor olması **(Karabağlar, Karşıyaka, Konak, Selçuk, Çeşme, Foça, Karaburun, Kınık)** İzmir'de kadınların ilçe belediye başkanlığı düzeyinde temsilinin %5,1' olan ülke genelinden %26,6'ya varan bir sıçrama yapmasını sağlamaktadır.

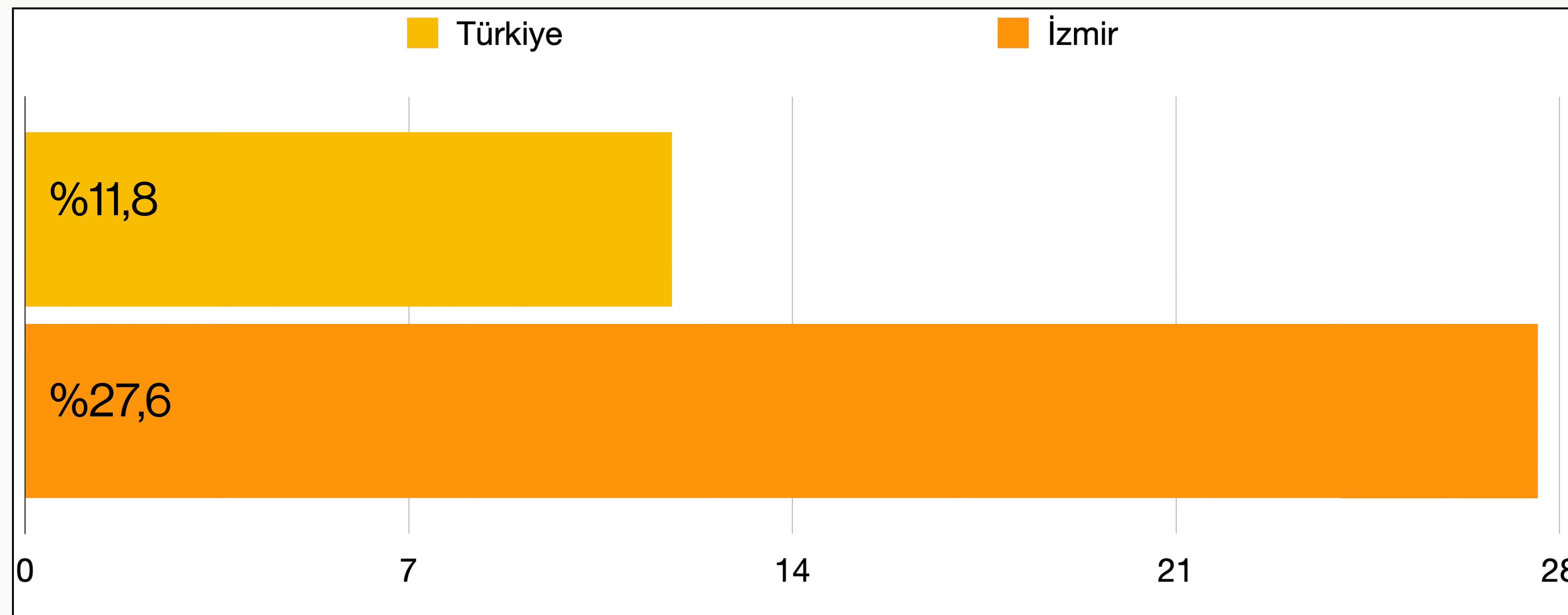
Şekil 1. Kadın İlçe Belediye Başkanı Oranı (%) - 2024



1 Türkiye İstatistik Kurumu & UN Women Türkiye Türkiye'de İstatistiklerle Kadın: 2024 Yılına Bakış. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_kadin2024.pdf

Fakat veriyi bütünlüklü okuduğumuzda kadın başkan tarafından yönetilen bu belediyelerden sadece 4'ünde **(Karabağlar, Konak, Karşıyaka, Selçuk)** eşitlik birimlerinin² veri topladığımız dönemde kurulu olduğu ve faaliyet gösterdiği gerçeğini de göz ardı etmemeliyiz³. İzmir'in bu tabloyu yaratmasında kentin tarihsel modernleşme birikiminin, kadınların siyasetteki görünürlüğüne dair güçlü toplumsal desteğin ve bazı ilçelerde uygulanan parti politikalarının belirleyici olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, kadın başkanların büyükşehir düzeyinde veya daha fazla sayıda ilçede temsili hâlen sağlanamamış, yürütme gücünün genelinde erkek egemen yapı varlığını sürdürmüştür.

Şekil 2. Kadın Belediye Meclis Üyesi Oranı (%) - 2024



Belediye meclislerinde ise toplam 1.572 üyenin 434'ünü kadınlar oluşturmaktadır (asil ve yedek üyelerle birlikte toplam sayıdır). **Bu oran %27,6 ile Türkiye ortalamasının (%11,8)⁴ üstünde olsa da eşit temsilden uzak bir tablo ortaya koymakta**, özellikle komisyon çalışmalarında kadınların azınlıkta kalması dikkat çekmektedir. Yerel yönetimlerde kararlarının teknik ve politik altyapısını hazırlayan en kritik yapılardan olan ihtisas komisyonlarında da 24 ihtisas komisyonunun 149 üyesinden sadece 36'sı kadınlar tarafından temsil edilmekte olduğu ve 23 komisyon başkanının ise sadece 7'si kadın olduğu görülmektedir. Encümende ise hem kamu görevlileri hem de meclis üyeleri arasında

² Eşitlik birimleri dediğimizde yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmak amacıyla kurulan, kadınların ve diğer grupların karar alma süreçlerine katılımını artırmayı, eşitlikçi politikaların uygulanmasını ve izlenmesini sağlayan kurumsal yapılardır. Bu birimler, belediyelerin stratejik planlarında toplumsal cinsiyet perspektifinin yer almasını, kadınların ihtiyaçlarına yönelik politikaların geliştirilmesini ve uygulanmasını güvence altına alır. Daha fazla bilgi için: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD). (2021). Yerel Yönetimlerde Eşitlik Birimleri Raporu. Ankara: CEİD.

³ Ayrıntılı bilgi için Kentsel Haklar ve Hizmetler Tematik Alan Raporu'nu inceleyiniz.

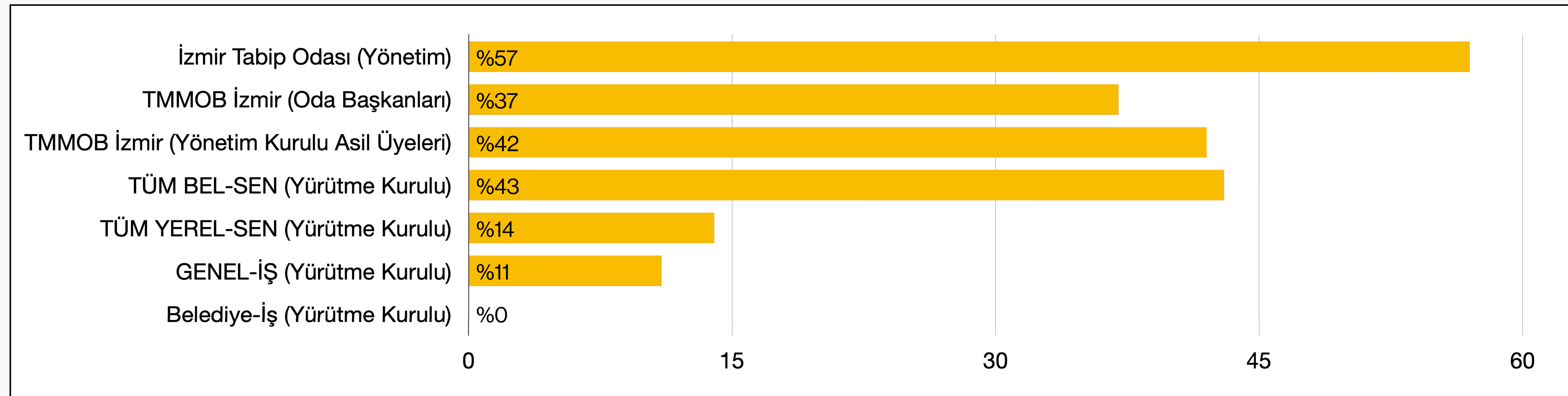
⁴ Türkiye İstatistik Kurumu & UN Women Türkiye Türkiye'de İstatistiklerle Kadın: 2024 Yılına Bakış. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_kadın2024.pdf

kadın oranı %20'dir. Grup başkanvekilliği ve grup sözcülüğü pozisyonlarında ise kadın temsili oldukça sınırlıdır; yalnızca bir grup sözcüsü kadındır, başkanvekilliği kadınlara hiç verilmemiştir. Bu sonuçlar, yerel meclislerde kadınların etkili karar alma mekanizmalarında yeterince yer almadığını nicel boyutlarıyla gözler önüne sermektedir.

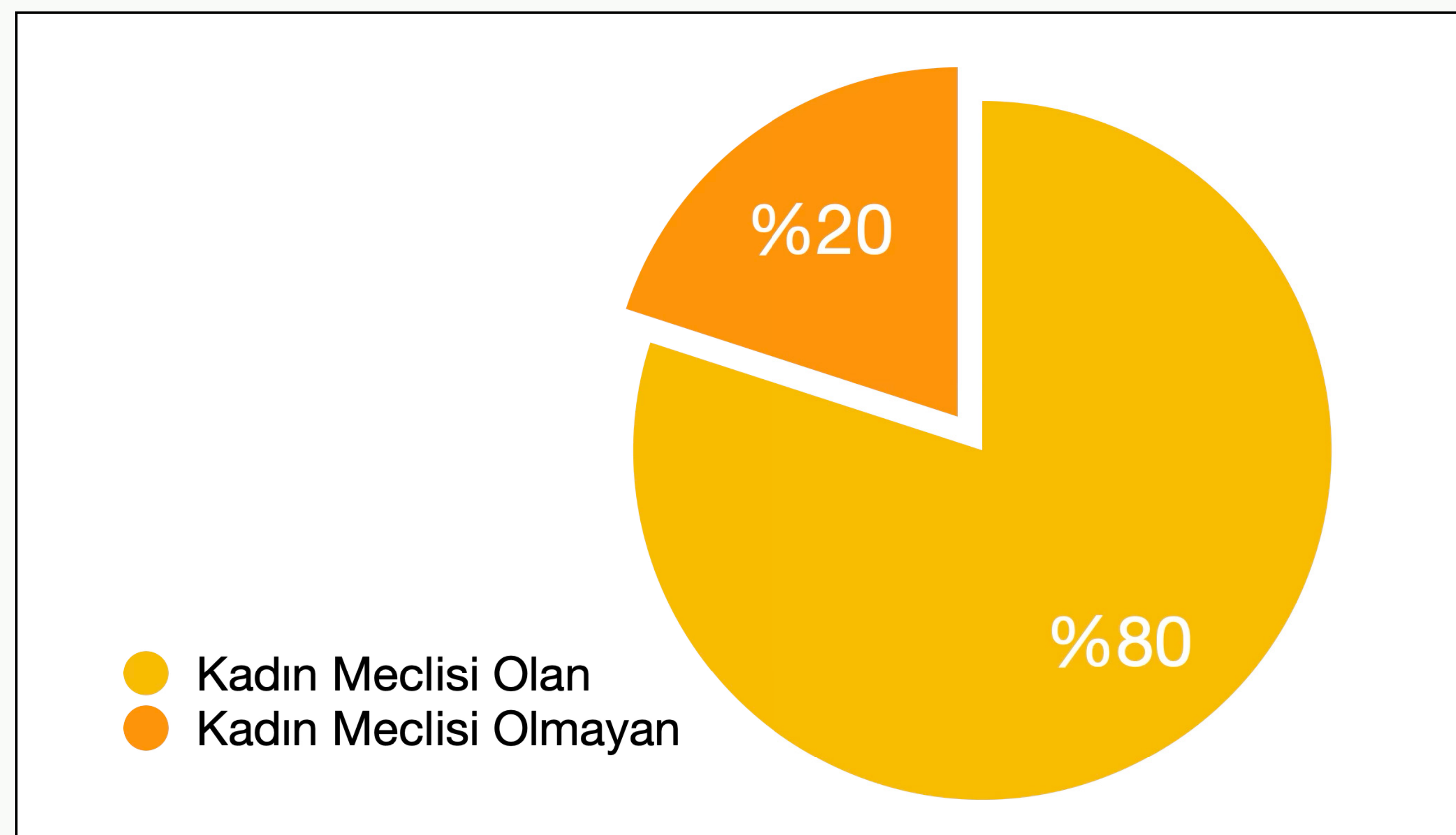
Mahalle düzeyinde siyasete en yakın katılım alanı olan muhtarlıklarda da benzer bir tablo gözlenmektedir: **1.296 muhtardan sadece 200'ü kadındır ve bu oran % 15,4'te kalmaktadır.** Büyükşehir Belediyesi yönetiminde ise daire başkanlıklarında kadın oranı %51 ile dengeli bir görünüm sergilese de, genel müdürlükler ve belediye şirketlerinin çoğunluklu erkek egemen niteliği, karar alma mekanizmalarının üst kademelerinde kadınların varlığının sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Belediye başkan yardımcılığının cinsiyet dengeli dağılımı da önemli bir gösterge olarak belirlenmişse de bu çalışma kapsamında İzmir'de yerel yönetimlerden veri toplanamadığından eşit dağılım açısından yorumlanamamaktadır. Yine, ildeki siyasi partilerdeki karar mekanizmalarındaki eşit temsile ilişkin gösterge çerçevesinde veri toplanamamış olduğundan yorumlanamamaktadır. Atanmış üst düzey siyasi temsile bakıldığında da İzmir'de üst düzey kamu görevlerinde kadın temsili oldukça düşüktür. **Vali ve 29 kaymakamın tamamı erkek olup, il müdürlüklerinde yalnızca 1 kadın görev yapmaktadır** (%6)⁵. Üniversitelerde ise dokuz rektörün yalnızca ikisi kadındır (%22). Kadınlar bu alanlarda yeterince temsil edilmemektedir.

Meslek örgütleri bağlamında İzmir Tabip Odası yönetiminde kadın oranı %57 ile yüksek bir temsil düzeyine sahipken, TMMOB İzmir İl Koordinasyon Kurulu'na bağlı odalarda kadın başkan oranı %37, yönetim kurulu asil üyeleri içinde ise kadınların oranı %42'dir. Yerel yönetimlerde yetkili sendikalarda 19 şube başkanının yalnızca 3'ü kadındır (%16). Yürütme kurullarında bakıldığında TÜM BEL-SEN'de %43, TÜM 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.**

⁵ Veri toplama sürecimizin ardından 24 Ekim 2024 tarihinde Hilal Kızılkaya, Karaburun Kaymakamı olarak göreve başlamıştır.

Şekil 3. İzmir'deki Meslek Odaları ve Sendikalarda Kadın Temsili(%) - 2023

Meslek örgütleri ve sendikalarda nicel veriler bağlamında cinsiyet eşitliği bulunmamaktadır. Eşitliğin sağlanması doğrultusunda irade ve kararlık yansıtan politika/tutum belgeleri de yetersizdir. İzmir Tabip Odası ve TÜM BEL-SEN eşitlik belgesine sahipken, diğer kurumlarda ise çoğunlukla yoktur. Taciz, mobbing ve ayrımcılıkla ilgili disiplin yönetmeliklerine dair düzenlemeler ise kısmen gelişmiştir. Tabip Odası, TMMOB ve TÜM BEL-SEN bu konuda adım atmış olduğu görülse de, sendikaların büyük çoğunluğunda eksiklikler devam etmektedir.

Şekil 4. İzmir'deki Kent Konseylerinde Kadın Meclisi Bulunma Oranı(%) - 2024

Yerel yönetimlerin en önemli sivil örgütlenmesi olan **Kent Konseyleri açısından eşitlik verilerine baktığımızda İzmir’de bulunan toplam 20 kent konseyinden 16’sında kadın meclisi yer almaktadır (%80)**. Kadın meclislerinin bu yaygınlığı, kadınların yerel düzeyde söz üretme ve katılım mekanizmaları geliştirme açısından önemli bir potansiyele sahip olduğunu göstermektedir. Ancak bu meclislerin etkinliği, yerel yönetimlerin karar süreçlerindeki rollerinin ne ölçüde etkin olduğuna göre değerlendirilmelidir. Temsil açısından İzmir Kent Konseyi’ni örnek olarak ele aldığımızda kadınların oranı %42’dir. İlçe kent konseyleri arasında ise Karabağlar’da ve Buca’da görece yüksek kadın temsili olduğu (sırasıyla %71,4 ve %36,3) görülmektedir. Buna karşın genel tablo, kent konseylerinin kadın temsili konusunda birbirinden oldukça farklı seviyelerde olduğunu, standart bir eşitlik yaklaşımının henüz gelişmediğini ortaya koymaktadır.

Bir diğer önemli husus ise, veri toplama sürecinde İzmir’de açık kimlikli LGBTİ+ siyasetçi verisine ulaşamamış olmasıdır. Bu durum, LGBTİ+’ların siyasete katılımı konusunda ciddi bir görünmezlik sorununu işaret etmektedir.

Eğilim ve Değişimler

2014–2019 yılları arasında İzmir’de kadın aday sayısında artış gözlemlenmiş olmakla birlikte, kazanımların ilçeler bazında dengesiz dağıldığı gözlenmektedir⁶. 2024 seçimlerinde kadın ilçe belediye başkanı sayısında yaşanan artış ülke ortalamasının üstünde de olsa bu durumun kurumsallaşma eğiliminde olduğuna ilişkin bir bulgu bulunmamaktadır. Dolayısıyla, **sürdürülebilir bir eşit temsil kazanımı olduğunu ifade etmek güçtür**. Son seçimlerde ülke geneli açısından yerellerdeki kadın adayların görünürlüğündeki artış İzmir’de çok daha belirgindir. Buna karşın, kentte hâlen sistematik kotanın ve teşvik mekanizmalarının eksik olması, kurumsallaşmış ve sürdürülebilir temsilin önündeki engeller arasındadır.

Belediye meclisleri yerel yönetimlerin önemli eşit temsil mekanizmalarındandır ve **İzmir’de %27,6’ya ulaşan kadın temsili** ile eşitliği nicel de olsa yakalama yolunda olduğunu ve belediye

⁶ Tosun A. (2024). Yerel seçimlerde kadın temsilci sorunsalı: 2019 ve 2024 yerel seçimlerinin karşılaştırılması. Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5 (2) , 149-169.

meclislerinde toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonlarının kurulduğu verisini birlikte okuduğumuzda ülke ortalamasının üzerinde bir eşit temsilden söz edebilmek de, bunu tamamlayan yerel yönetimlere bağlı şirket ve işletmelerde devam eden eşitsiz temsil maalesef sürdürülebilir bir eşitliğin kurumsallaşma yolunda olduğunu göstermemektedir.

İzmir’de mahalle düzeyinde siyasete en yakın katılım alanını temsil eden muhtarlıklarda kadınların varlığı sınırlıdır. 2024 itibarıyla kentteki toplam **1.296 muhtardan yalnızca 200’ü kadın olup, kadın muhtar oranı %15,4’tür**. Bu oran, Türkiye ortalamasının (%3,3) oldukça üzerinde olsa da, ne yazık ki eşit temsilden uzaktır. İlçe bazında bakıldığında, özellikle merkez ilçelerde kadın muhtar sayısının kırsal ilçelere göre daha yüksek olduğu, bunun da kentsel alanlarda kadınların siyasal katılım için daha fazla fırsat bulduğunu bize göstermektedir. Muhtarlıklar, kadınların siyasete katılımında önemli bir basamak işlevi görse de kaynaklara erişimdeki kısıtlar, toplumsal önyargılar ve destek mekanizmalarının eksikliği kadın muhtarların karar süreçlerindeki etkinliğini sınırlamaktadır. Bu nedenle İzmir’deki kadın muhtarların göreceli yüksek oranı bir ilerleme olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte, sürdürülebilir bir eşit temsil için kadın muhtar adaylarını destekleyecek mentorluk ve eğitim programları ile yerel yönetimlerle işbirliği ağlarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Muhtarlıklar kadar önemli bir başka eşit katılım mekanizması manivelası olabilecek başka bir yapı ise belediyelerde bulunan ihtisas komisyonlarıdır. İzmir Büyükşehir Belediyesi’nde yer alan **24 ihtisas komisyonu**, belediye meclisi kararlarının teknik ve politik altyapısını hazırlayan en kritik organlardan biridir. Ancak toplumsal cinsiyet dengesi açısından bakıldığında, **149 komisyon üyesinden sadece 36’sının kadın (%24,1)** olması, kadınların bu mekanizmalarda azınlıkta kaldığını göstermektedir. Üyelikteki sınırlı temsilin yanı sıra, **23 komisyon başkanlığının yalnızca 7’sinin kadınlarda (%30,4)** olması, karar süreçlerinin yönlendirilmesinde erkek egemenliğinin sürdüğünü ortaya koymaktadır. Özellikle Esnaf, Meslek Odaları ve Tüketiciyi Koruma Komisyonu gibi bazı komisyonlarda hiç kadın üyenin bulunmaması dikkat çekicidir. Bu tablo, belediye meclislerinde %27,6’ya ulaşan kadın temsiline, komisyon düzeyinde daha düşük seviyede kaldığını ve kadınların karar süreçlerinin “ön mutfağı” olarak görülen bu alanlarda yeterince söz sahibi olamadığını göstermektedir.

İzmir’de üst düzey kamu görevlerinde (Valilik, Rektörlük, İl Müdürlükleri) de kadın temsili yok ya da oldukça düşüktür. Bu alanda bir önceki başlıkta paylaşılan veriler, karar alma ve uygulama süreçlerinde yer alan kritik kamu pozisyonlarının erkek egemen yapısını açıkça göstermektedir. Kadınların bu alanlarda yeterince temsil edilmemesi, kamu yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ciddi bir açık olduğunu ortaya koymaktadır. **Toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunucusu ve eşitlik belgelerinin hazırlayıcısı olması gereken sendikalarda, genel başkanların tamamı erkektir. Yürütme kurulu üyeliklerinde ise kadın temsili eşitliğin oldukça uzağındadır.** İki sendika dışında henüz yaygın eşitlik politika belgesine rastlanmazken, ayrımcılıkla ilgili yönetmelik ve düzenlemelerin kısmen gelişmiş olduğunun altının çizilmesi gerekmektedir. Kısacası sendikal alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin henüz yeterince benimsenmediği görülmektedir.

Sivil toplum ile yerel yönetimlerin ara yüzünü oluşturan kent konseyleri açısından kadın meclislerinin yaygınlığı İzmir için umut verici olsa da (%80), bu nicel kazanımın, kamusal karar süreçlerine katılımı mümkün kılan kurumsallaşmış bir eşitliğe yol açtığını söyleyemeyiz. **Bu meclislerin kamusal karar süreçlerindeki etkinliği, nicel verilerin nitel çıktılarla desteklenerek değerlendirilmesini** zorunlu kılmaktadır.

Elimizde bulunan verilere bakıldığında, İzmir’de kadınların siyasal kararlara katılımında **nicel kazanımların nitel etkiyle bütünleşemediği** görülmektedir.

Yorum ve Değerlendirme

İzmir’de kadınların siyasal kararlara katılımı açısından mevcut verileri değerlendirdiğimizde, 2014–2019 yılları arasında İzmir’de kadın aday sayısında artış gözlemlenmiş olmakla birlikte, kazanımların ilçeler bazında dengesiz dağılmış olduğu belirtilebilir. 2024 seçimlerinde kadın ilçe belediye başkanı sayısı 8’de kalmış olup, bu durum önceki yıllara göre **sınırlı bir ilerlemeyi** yansıtmaktadır. Veriler kadının siyasal katılımı açısından Türkiye ortalamasının üzerinde bir duruma işaret etmekle birlikte, yürütme gücünü temsil eden belediye başkanlıkları, muhtarlıklar ve merkezi idare temsilcilikleri gibi **güçlü pozisyonlarda erkek egemenliğinin sürdüğü** görülmektedir. Benzer şekilde karar alma

mekanizmasının önemli aktörleri olan vali, kaymakam, rektör düzeyinde de saptanan eşitsiz temsil, eşitliği görünür kılmaktan oldukça uzaktır. Eşitsizliğin sürdürülemeyeceğini ortaya koyması gereken en önemli mekanizmalar olan sendikaların, eşitliği önceleyen politika ve tutum belgelerindeki eksiklikler ve düşük kadın yönetici temsili bile sürecin kurumsallaşmasının oldukça yavaş ilerlediğini göstermektedir.

Kentin tarihsel ve kültürel birikimi kadınların siyasette daha fazla görünür olmasını desteklese de **mevcut yapısal eşitsizlikler, kota eksiklikleri ve parti içi mekanizmaların şeffaf olmaması, kadınların karar alma süreçlerine tam ve etkin katılımını engellemektedir.** İzmir bu bağlamda, hem olumlu örneklerin hem de yapısal eşitsizliklerin birlikte görüldüğü bir laboratuvar işlevi görmektedir. Kurumsallaşamamış eşitlik anlayışının bir sonucu olarak farklı kurumların farklı viteslerde ilerlediği görülmektedir. Bu nedenle, verilere baktığımızda meslek örgütlerinde kadın görünürlüğü yüksekken, sendikalarda düşüktür, kent konseylerindeki güçlü kadın temsili siyasal katılımını güçlendirme potansiyeline sahipken, bu temsilin yerel yönetimlerdeki karar mekanizmaları ile bağı zayıf kalmaktadır. Kısacası ülke verilerinin üstünde seyreden, kurumsallaşamamış, “kırılgan” bir eşitlik söz konusudur.

Politika Önerileri

Yerelde kadın adayların görünürlüğü artmakla birlikte, hâlen sistematik kota ve teşvik mekanizmaları eksiktir. Siyasal katılım tematik alanı için veri toplama sürecinde İzmir Barosu ve TMMOB şubelerinden kesin sayısal verilerin alınamaması araştırma açısından önemli bir kısıt oluşturmuştur. Ayrıca, meslek örgütleri ve kuruluşların **veri paylaşımındaki isteksizlik veya alışkanlık eksikliği** İzmir özelinde dikkate değer bir kısıttır. Genel olarak İzmir, belediye meclisi ve daire başkanlıkları düzeyinde Türkiye ortalamasının üzerinde bir görünüm sergilemektedir; ancak belediye başkanlıkları, muhtarlıklar, kaymakamlıklar ve belediye şirketleri gibi güçlü yürütme alanlarında erkek egemenliği hâkimdir. Meslek örgütlerinde kadın görünürlüğü yüksekken, sendikalarda düşüktür. Kent konseyleri ise kadınların siyasal katılımını güçlendirme potansiyeline sahiptir. Bu çerçevede, **kadın belediye başkanlığı ve muhtarlıkları için destek ve teşvik mekanizmaları oluşturulması,**

medya ve iletişimde kadın adayların görünürlüğünü artıracak eşitlikçi uygulamaların hayata geçirilmesi, partiler arası toplumsal cinsiyet göstergelerinin şeffaf şekilde paylaşılması, mentorluk ve eğitim programları aracılığıyla kadın siyasetçi yetiştirilmesi ve ilçe bazında düzenli veri üretimi ile raporlama yapılması önerilmektedir.

Kısıtlar ve İzleme Önerileri

Raporun hazırlanmasında kullanılan göstergeler, İzmir’de kadınların siyasal katılımını ölçmek için önemli bir çerçeve sunsa da bazı sınırlılıklar içermektedir. Öncelikle, kadınların siyasi partiler içindeki karar alma mekanizmalarındaki (merkez yürütme kurulları, il/ilçe yönetim kademeleri) temsiline ilişkin **ayrıntılı ve düzenli veri mevcut değildir**. İlçe bazlı detaylı **veriler standart bir niteliğe sahip olmadığından**, kadınların katılımındaki bölgesel farklılıkları kapsamlı analiz etmeyi zorlaştırmaktadır. Ayrıca, **rapor ağırlıklı olarak nicel verilere dayanmakta olup, kadınların siyasete katılım deneyimlerini, karşılaştıkları engelleri ve motivasyonlarını ortaya koyan nitel veriler sınırlı kalmıştır**. Verilerin düzenli ve sürekli üretilmemesi, uzun dönemli eğilimlerin takip edilmesini de kısıtlamaktadır.

Bu kısıtlara ek olarak, sivil toplum kuruluşları, meslek örgütleri ve sendikalar için siyasal temsile ilişkin veriler parça parça toplanabilmiş (İzmir Barosu ve TMMOB), bütüncül ve sistematik bir izleme mekanizması henüz oluşturulamamıştır. Meslek örgütleri ve kuruluşların veri paylaşımındaki isteksizlik veya alışkanlık eksikliği İzmir özelinde dikkate değer bir sınırlamadır.

Veri toplayabilmek için yerel yönetimlere, siyasi partilerin il temsilciliklerine gönderilen taleplerimiz sonuçsuz kaldığından İzmir ilindeki **belediye başkan yardımcıları, il siyasi parti yöneticileri arasındaki cinsiyet dağılımına ilişkin sayısal verilere ulaşamadık**. Web sayfaları üzerinden veri toplama da sağlıklı bir yöntem olmadığından bu veriler elde edilememiştir.

Raporumuz için gerekli verilerin elde edilememesinin nedenlerinden birisi de 2024 yılındaki yerel seçimler oldu. Seçim sonrası yerel yönetimlerdeki değişim ve yeni atamalar nedeniyle veri elde

etmek güçleştiği gibi, kimi veriler de henüz netleşmemiştir.

Bir diğer önemli husus ise, siyasal kararlara katılım dediğimizde hazırlanan göstergeler ve elde edilen veriler sadece kadınların temsiline ilişkin eşitsizliği gözler önüne sermektedir. İlerleyen dönemlerde bu alanda yapılacak izleme çalışmalarında daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir değerlendirme yapabilmek, **kadınların yanı sıra diğer dezavantajlı kılınan grupların (engelliler, LGBTİ+'lar gibi) da siyasal kararlara katılımına ilişkin göstergelerin oluşturulması ve verinin toplanması ile mümkün olabilecektir.**

TEMATİK ALAN II: KENTSEL HAKLAR VE HİZMETLER

İzmir’de Kapsayıcı Kent Politikalarına Doğru

İzmir iline ait yerel eşitlik izleme raporunun bu kısmında, Kentsel Haklar ve Hizmetler tematik alan başlığı altında kentte yaşayanlara sunulan kentsel hizmetlerin ve kamu tarafından verilen taahhütlerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden izlemesi yapılmıştır. Çalışmada, İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu tarafından belirlenen göstergeler esas alınmıştır. Bu tematik alan için belirlenen göstergeler; yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhütlerini ve bu alandaki uygulamalarını somut verilerle ölçme ihtiyacından doğmuştur.

Göstergeler; belediyelerde kadın istihdamı, bakım hizmetlerine erişim, ulaşım ve spor gibi temel kamu hizmetlerinden yararlanma durumu, eşitlik birimlerinin ve planlarının varlığı gibi çeşitli başlıkları içermektedir. Tüm bu veriler ilgili kurumların raporlarından, resmi istatistiklerden ve açık kaynaklardan derlenmiştir. Ancak bazı göstergelere ilişkin yeterli veri toplanamadığı da olmuştur. Bu durum, raporda dikkatle vurgulanacak ve politika önerileriyle desteklenecektir.

Bu tematik alan için 13 adet gösterge belirlenmiştir. Göstergeler birbiriyle ilişkili bir bütünlük oluşturması için üç alt başlık altında gruplandırılmıştır. Bu nedenle raporun bu bölümündeki göstergeler içeriklerine göre **Personel dağılımı ile ilgili göstergeler**, **Hizmet erişimi ile ilgili göstergeler** ve **Kurumsal politikalar ve taahhütler ile ilgili göstergeler** olmak üzere üç alt başlık altında incelenecektir.

İlk olarak, personel dağılımı ile ilgili göstergelere ilişkin veriler analiz edilirken, belediyelerin kendi iç işleyişlerindeki cinsiyet eşitliği pratiklerine bakılmaktadır. Kadın çalışan sayısı ve oranı, ulaşım aracı kullanımı gibi geleneksel olarak erkek egemen kabul edilen alanlardaki kadın istihdamı ve babalık izni kullanımı gibi veriler, belediyelerin eşitlikçi bir işyeri kültürü oluşturma çabasını ortaya koymaktadır. Bu veriler, yalnızca niceliksel bir durumu göstermekle kalmayıp, aynı zamanda belediyelerin çalışanlarına sunduğu fırsat eşitliğinin de bir yansımasıdır.

İkinci olarak, hizmet erişimi ile ilgili göstergelere ilişkin verilerin analizde ise belediyelerin sunduğu kentsel hizmetlerin toplumsal cinsiyete duyarlılığı incelenmektedir. Spor okulları, anaokulları/masal evleri ve evde bakım hizmetleri gibi olanaklar, özellikle kadınların ve engellilerin sosyal yaşama katılımını kolaylaştıran, onlara destek sunan kritik hizmetlerdir. Bu göstergeler aracılığıyla, belediye hizmetlerinin ne kadar kapsayıcı olduğu ve farklı grupların ihtiyaçlarına ne ölçüde cevap verdiği anlaşılmaya çalışılmıştır.

Son olarak, kurumsal politikalar ve taahhütler ile ilgili göstergeler, yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal ve politik düzeydeki adımlarını ölçmektedir. Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nın onaylanması, eşitlik birimlerinin kurulması ve yerel eşitlik eylem planlarının hazırlanması gibi göstergeler, belediyelerin eşitlik hedeflerini kurumsallaştırma konusundaki kararlılığını yansıtmaktadır. Ayrıca, LGBTİ+ haklarına yönelik çalışmalar, raporun kapsayıcı ve kesişimsel bakış açısını güçlendirmektedir.

Bu göstergeler aracılığıyla hedeflenen çıktı; yerel yönetimlerin eşitlikçi dönüşümünü destekleyecek veri temelli değerlendirmeler sunmak, mevcut durumun fotoğrafını çekmek ve politika yapıcılara yol gösterici analizler sağlamaktır. Amaç, yalnızca tespit yapmak değil; gelişim alanlarını tanımlamak ve iyi örnekleri görünür kılarak yaygınlaştırılmasını desteklemektir.

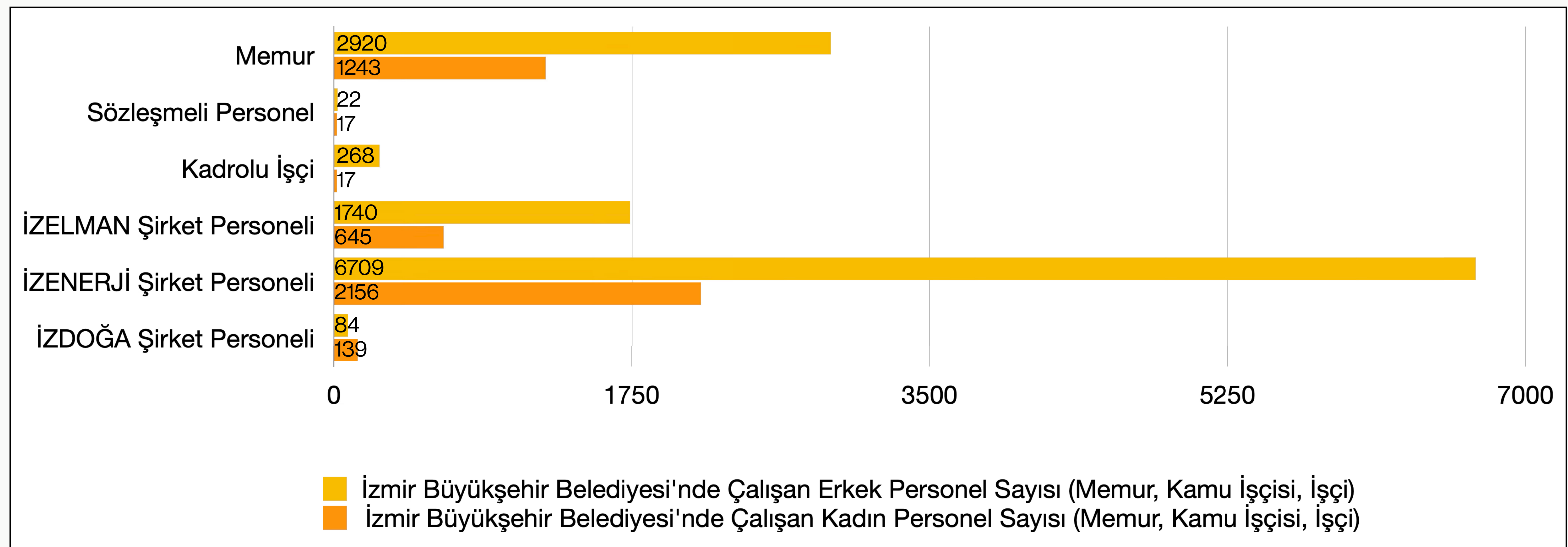
Personel Dağılımı ile İlgili Göstergeler

1. Eşitlik birimi olan belediyelerde çalışan kadın personel sayısı ve oranı (memur, kamu işçisi, işçi)
2. Büyükşehir Belediyesi ulaşım biriminde ulaşım aracı kullanan kadın personel sayısı ve oranı
8. Büyükşehir Belediyesinde babalık izni kullanan erkek personel sayısı
9. İlçe belediyelerinde babalık izni kullanan erkek personel sayısı

Durum Analizi

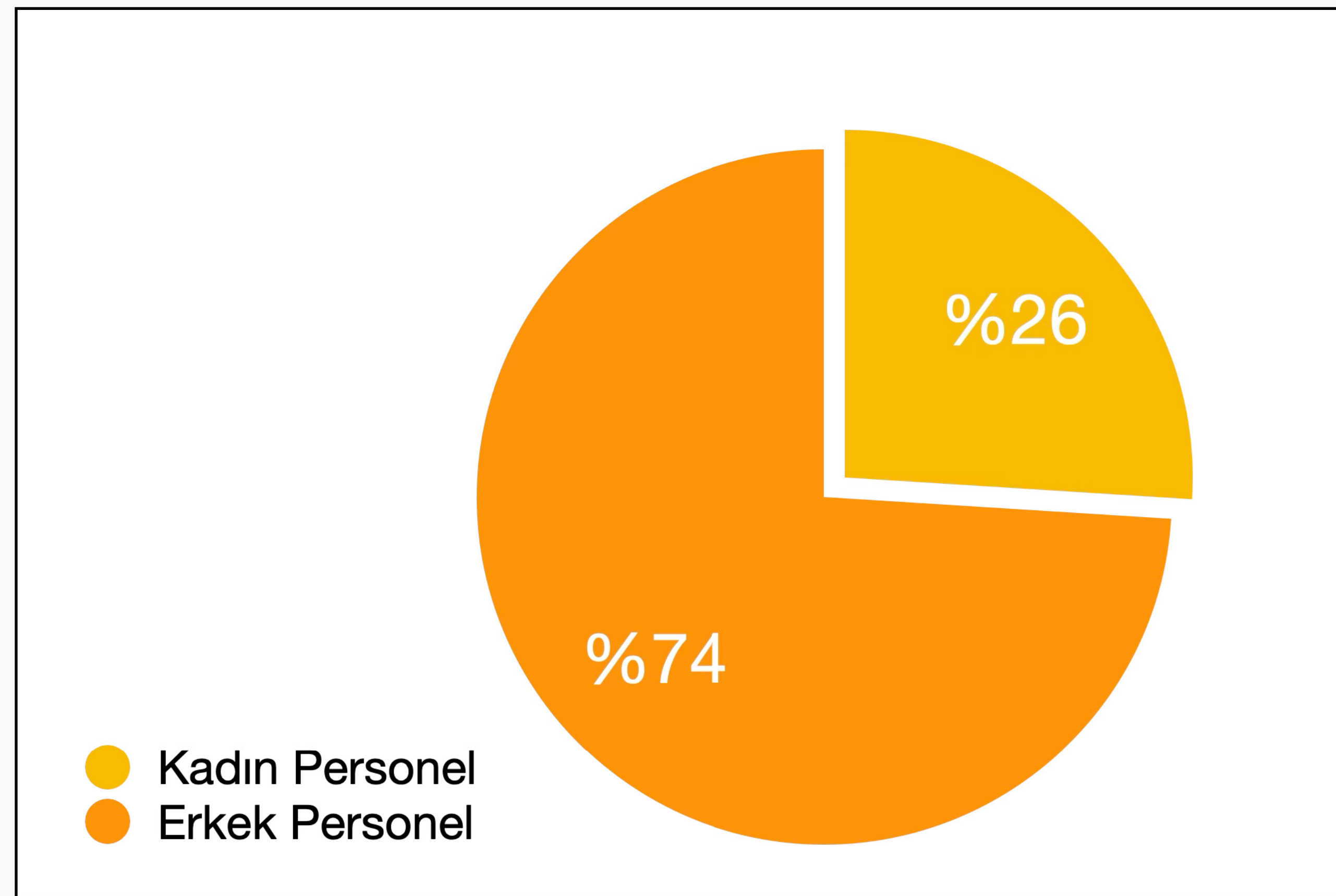
1 nolu göstergeye ilişkin olarak verilerin çok büyük oranda tamamlanmış olduğu, sadece Menemen Belediyesi'ne ait verilerin olmadığı ve Bornova Belediyesi'ne ait verilerin ise sadece kadın çalışanları içerdiği görülmektedir. Kadın çalışan sayısının memur, işçi, iştirak şirketi çalışanı farketmeksizin belediye ve bağlı şirketlerinde istihdamının az olduğu görülmektedir. Oransal olarak bakıldığında, bu verinin istendiği Büyükşehir Belediyesi ve eşitlik birimi bulunan 12 ilçe belediyesinde sadece bir iştirak şirketi personeli (İZDOĞA) ve bir ilçe belediyesi (Balçova Belediyesi) sürekli işçi kadrosundaki kadın çalışan sayısı %50'nin üzerindedir. Diğer tüm verilere bakıldığında bu oran ortalama olarak %33 seviyesinde kalmıştır. Gelen veri içinde ise idari kadrolara ilişkin veriler çok azdır. O nedenle buna ilişkin bir durum analizi yapılamamıştır.

Şekil 5. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadın - Erkek Personel Sayısı (2023)



Gösterge verilerini incelediğimizde oranlar şu şekildedir:

İzmir Büyükşehir Belediyesi kadrolarına bakıldığında, memur statüsünde kadınların oranı %29,8 iken, erkeklerin oranı %70,1'dir. Sözleşmeli personel verilerine bakıldığında ise kadın oranı %43,5 ile daha dengeli bir durumdadır. Kadrolu işçilerde ise, kadın çalışan oranının %5,96 olarak düşük bir seviyede olduğu görülmektedir. İzmir Büyükşehir Belediyesine ait şirketlerde ise kadın çalışan oranı; İZELMAN'da %27, İZENERJİ'de %24,3 ve İZDOĞA'da ise %62,3'tür.

Şekil 6. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Personelin Cinsiyete Göre Dağılım Oranı(%) - 2023

İlçe belediyelerinden alınan verilere göre oranlar ise şöyledir:

Balçova Belediyesi'nde kadın memur oranı %42,7 ile İzmir Büyükşehir Belediyesi'ne kıyasla daha yüksektir. Ancak şirket personeli (%23,1) ve sürekli işçi kadrolarında (%55,8 kadın, %44,2 erkek) farklılıklar gözlenmektedir. Bayraklı Belediyesi'nde kadın memur oranı %38,2 şirket personeline ise %29,5 seviyesindedir. Balçova Belediyesi'ndeki kadın memur sayısı tüm diğer belediyelerden yüksektir. Yine bu belediyede sürekli işçi kadrosundaki kadın çalışan oranı da hayli yüksektir (%55,8).

2 nolu göstergeye ilişkin verilere bakıldığında ise, belediyelerin ulaşım birimlerinde çalışan personel içerisinde araç kullanan kadınların sayısı görece azdır. Hatta İZDENİZ şirketinde hiç olmadığı görülmektedir.

Gösterge 8 ve 9 babalık izni kullanımıyla ilgilidir. Göstergede büyükşehir ve ilçe belediyelerde “Babalık izni kullanan erkek personel sayısı” sorulması hedeflenmiştir. Ancak bu veri toplanamamıştır.

Eğilim ve Değişimler

Mevcut verilere baktığımızda belediyelerdeki kadın çalışan oranının ortalama %33 seviyelerinde olduğunu görmekteyiz. Toplumsal cinsiyet eşitliği anlamında kadın istihdamının niceliksel artışı tek başına yeterli değildir. Kurumların kadın istihdamının arttırılmasına ilişkin politikalarını oluşturması ve bu politikalar nezdinde çalışma yürütmesi çok daha anlamlıdır.

İzmir Büyükşehir Belediyesi'ne ait şirketlerden özellikle İZDOĞA'da kadın oranının %62,3'e çıkması, şirketin istihdam politikalarında kadınlara daha fazla alan açıldığını düşündürmekteyken, İZELMAN (%27) ve İZENERJİ (%24) gibi şirketlerde kadın oranının düşük seyretmesi, kadınların bazı sektörlerde daha yoğun çalıştırıldığını, bazı alanlarda ise geride kaldığını göstermektedir. Bu da belediye şirketlerinde farklı eğilimlere işaret etmektedir.

İlçe belediyelerin de kadın erkek çalışan sayıları arasında kayda değer farklar vardır; ve bu fark tüm ilçe belediyeler için söz konusudur. Kadınların sürekli işçi statüsünde bazı ilçelerde daha görünür hale gelmesi (ör. Balçova'da %55,8 kadın) kadın emeğinin işçi kadrolarında artış eğiliminde olabileceğini düşündürmektedir.

Genel eğilim için kadın istihdamının tüm belediyeler içinde homojen olmayan bir oranda olduğu da söylenebilir. Kadınların özellikle sözleşmeli personel ve belirli şirketlerde artış eğiliminde olması, “geleneksel kadrolarda düşük – alternatif kadrolarda yüksek” şeklinde ikili bir yapı yaratmaktadır. İlaveten bu verilerle yerelde TCE temelli bir işe alım politikasının belediyelerde olduğunu söylemek mümkün değildir.

Yorum ve Değerlendirme

Elde edilen veriler, belediyelerde kadın istihdamının nicel olarak erkeklerin gerisinde kaldığını ve ciddi bir eşitsizlik olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum yalnızca istihdamın sayısal boyutuyla ilgili değildir; aynı zamanda kadınların karar süreçlerine katılımını, belediyelerin toplumsal cinsiyet

perspektifini kurumsal politikalara yansıtma kapasitesini de sınırlamaktadır. Belediyelerde ulaşım gibi fiziksel güç, gece çalışması ve kamu alanı kullanımı gibi toplumsal olarak “erkek işi” olarak kodlanan alanlarda kadınların halen dışlandığını ya da katılımının desteklenmediği de söylenebilir. Ulaşım aracı kullanımında kadın personelin yokluğu, yalnızca iş gücü eşitliği değil, aynı zamanda **kadın hizmet kullanıcılarının ihtiyaçlarını anlayan personelin eksikliği** anlamına da gelir. Bu da kentsel hizmetlerde toplumsal cinsiyet körlüğüne yol açar.

Babalık izni kullanımına ilişkin veri eksikliği, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşma yolunda ciddi bir engeldir. Babalık izni, erkeklerin çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklara daha aktif katılımını teşvik ederek, kadınların işgücüne katılımını ve kariyer gelişimini destekleyen kritik bir mekanizmadır.

İZDOĞA gibi bazı belediye şirketlerinde kadınların çoğunlukta olması (%62,3) kadınların istihdamda güçlü bir şekilde yer alabildiğini göstermektedir. Balçova ve Bayraklı belediyelerinde kadın memur oranlarının %38–42 bandına yükselmesi, yerel ölçekte eşitlik politikalarının olumlu sonuçlar verebildiğine işaret etmektedir. Sürekli işçi statüsünde bazı ilçelerde kadınların erkeklerden daha fazla istihdam edilmiş olması (örneğin Balçova’da %55,8 kadın) toplumsal cinsiyet rollerindeki kalıpların kısmen kırılabileceğini göstermektedir.

Elde edilen verilerden toplam sürücü sayısı içinde kadın sürücülerin sayısı sembolik düzeyde kalmaktadır. Kadın sürücü istihdamının yıllar içinde artış gösterdiğine dair net bir eğilim gözlenmemektedir.

Politika Önerileri

Kadrolu işçi ve memur statüsünde kadın oranının düşük olduğu kurumlarda pozitif ayrımcılık içeren işe alım politikaları benimsenmeli, eşitlik ilkeleri işe alım yönergelerine dahil edilmelidir. Şirket personelinde toplumsal cinsiyet eşitliği izlenmeli, özel hizmet alım sözleşmelerine eşitlik şartları eklenmelidir.

İlçe belediyeleri CEMR protokolünü imzalamalı ve şartlarını yerine getirerek, düzenli olarak toplumsal cinsiyet istihdam raporları yayımlamalı ve kamuoyuyla paylaşmalıdır. Bununla birlikte, yalnızca kadın-erkek dağılımını değil çeşitliliği kapsayan istihdam anlayışını kurum kültürü olarak kabul etmelidirler. Bu kültürle hazırlanacak istihdam raporlarında, engelli kadınlar, LGBTİ+'lar ve diğer dezavantajlı kılınan grupların belediye istihdamındaki durumunu gösterecek ayrıştırılmış veri toplama sistemleri oluşturmaları mümkün olacaktır.

Belediye çalışanlarına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği, kapsayıcılık ve hak temelli planlanacak tüm eğitimlerin artırılması, işe alım süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığı yüksek kişilerin karar verici olmaları önerilmektedir. Bu politika özellikle erkeklerin babalık iznini kullanımında artırılabilecektir. İZDOĞA şirketi, Balçova Belediyesi gibi iyi örnekler görünür kılınarak diğer belediyeler, şirketler için olumlu örnek olarak gösterilmelidir.

Belediyeler, personel istihdamı ve izin kullanımı verilerini kadın-erkek ayrımında düzenli olarak toplamalı ve raporlamalıdır. Bu veriler kamuoyuna açık hale getirildiğinde hem şeffaflık artacak hem de izleme süreçleri kolaylaşacaktır.

Kısıtlar ve İzleme Önerileri

Kadınların, İzmir Büyükşehir ve ilçe belediyelerindeki istihdam durumlarının izlendiği göstergeye ait veriler sadece eşitlik birimi olan belediyelerden alınmıştır. Sonraki dönemlerde tüm belediyeler için izleme yapabilmek için, eşitlik birimi olmasa dahi, veri talep edilmesinin genel durumu daha çok yansıtacağı düşünülmektedir. 2023-2024 raporunda belediyeye ait şirketlerin sadece üçünden (İZDOĞA, İZELMAN ve İZENERJİ) veri toplanmıştır. Toplamda 13 şirketi olan Büyükşehir Belediyesi'ne ait diğer şirketlerin de kadın-erkek çalışan oranlarının ilerleyen dönemlerde yapılacak olan izleme çalışmalarına dahil edilmesi, genel çerçeveyi çizmek ve kurumların bu konuda ayrıştırılmış veri tutmaları doğrultusunda cesaretlendirilmesi için önemli bir adım olacaktır.

Personel dağılımı ile ilgili göstergelere ait veriler, gösterge için veri istenirken ilgili kurumlardan sadece kadın sayısı üzerinden toplanmış olup, özellikle karar alma mekanizmalarındaki kadınların oranının eksik kaldığı görülmüştür. Yönetici pozisyonundaki kadınların sayısının veri olarak toplanılması sonraki yıllarda cam tavan etkisini araştırmak açısından önemlidir. Kadınların yönetim kademelerine katılımını yaygınlaştırmak, görünür olmalarını sağlamak için kadın yönetici kotası ve liderlik programları uygulanmalıdır. Ayrıca “cam tavan etkisi”ni kırmak amacıyla kadın çalışanlara yönelik mentorluk ve kariyer gelişim destekleri sunulmalıdır.

Bu raporda, erkek egemen olarak tanımlan işlere dair verisi talep edilen göstergeler “iş makinesi operatörlüğü” ve “ağır vasıta sürücüsü”dür. Sonraki dönemlerde var olan kalıp yargıları yıkabilmek ve geliştirilebilecek savunuculuk faaliyetlerini desteklemek açısından belediye içinde benzeri iş kolları da araştırılarak verilerinin izlenmesi uygun olacaktır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşümü açısından babalık izni kullanımı da önemli bir göstergedir. Ancak bu göstergeye ilişkin veriler toplanmamıştır. Sonraki raporlama süreci için bu verinin il, ilçe, belediyeler ve bağlı şirketler bazında istenmesi ve buna ilişkin bir politika var ise onunda sorulması toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşümünü yorumlamak açısından daha iyi olacaktır.

Hizmet Erişimi ile İlgili Göstergeler

3. İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin;

- 3.1. Spor okulu/kursları hizmetinden yararlanan kadın ve erkeklerin sayısı ve oranı
- 3.2. Spor okulları/kursları hizmetinden yararlanan kız ve oğlan çocuk oranı
- 3.3. Spor okulu/kursları hizmetinden yararlanan engelli kadın ve erkeklerin sayısı ve oranı
- 3.4. Yaz spor okulu ve kursları hizmetinden yararlanan kız/oğlan çocuk oranı
- 3.5. Yaz spor okulu ve kursları hizmetinden yararlanan engelli kız /oğlan çocuk oranı

4. İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde;

- 4.1. Ücretli ve tam zamanlı hizmet veren anaokulu sayısı ve ilçelere göre dağılımı
- 4.2. Ücretsiz ve yarı zamanlı hizmet veren anaokulu sayısı ve ilçelere göre dağılımı
- 4.3. Masal evleri sayısı ve ilçelere göre dağılımı

4.4. İzmir'deki yerel yönetimlerin bünyesindeki ücretli anaokulu sayısı

4.5. İzmir'deki yerel yönetimlerin bünyesindeki ücretsiz anaokulu sayısı

5. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde;

5.1. Evde bakım hizmetlerinden yararlananların sayısı

5.2. Evde bakım hizmetlerinin bütçesi

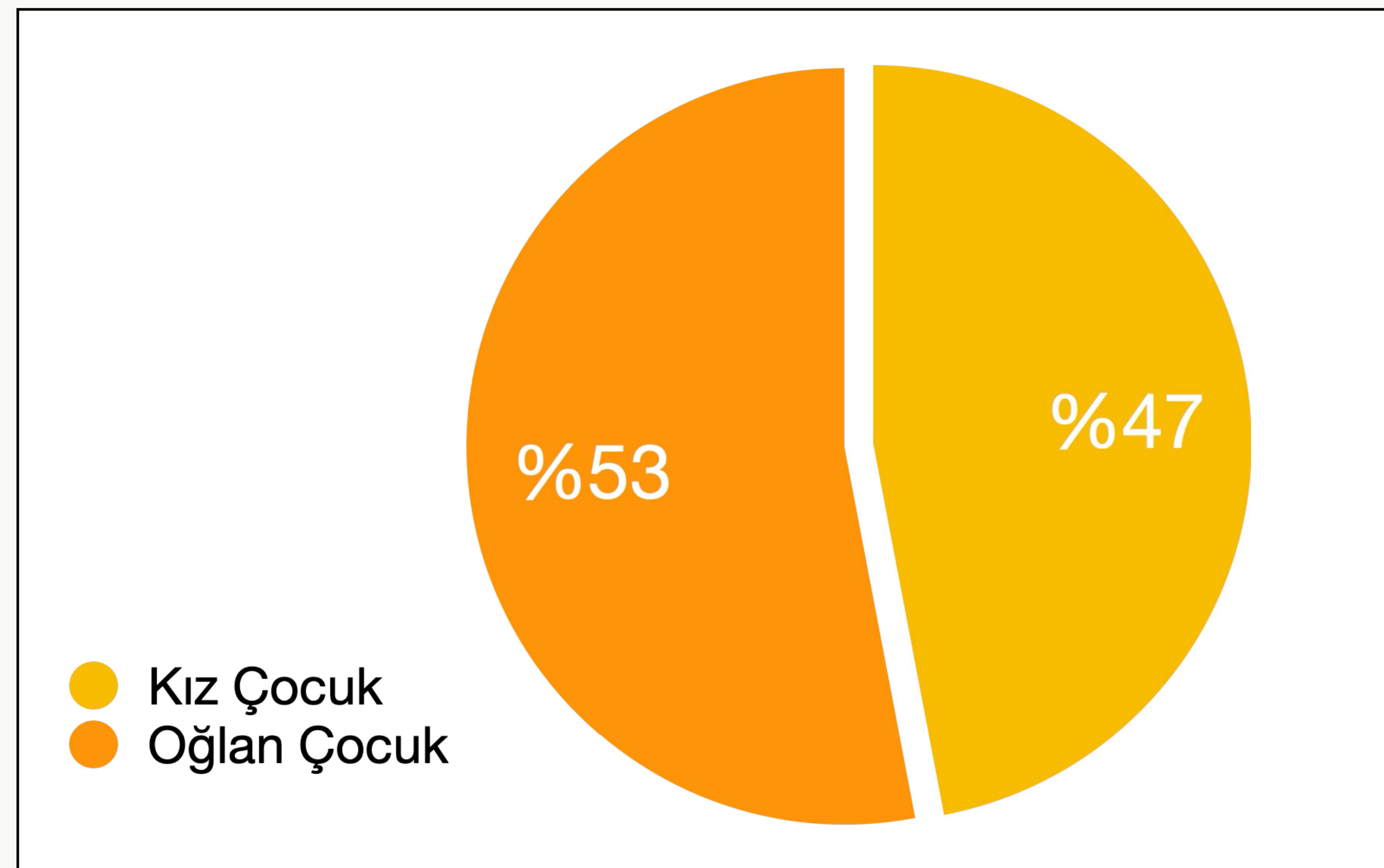
5.3. Evde bakım hizmetleri bütçesinin toplam bütçeye oranı

Durum Analizi

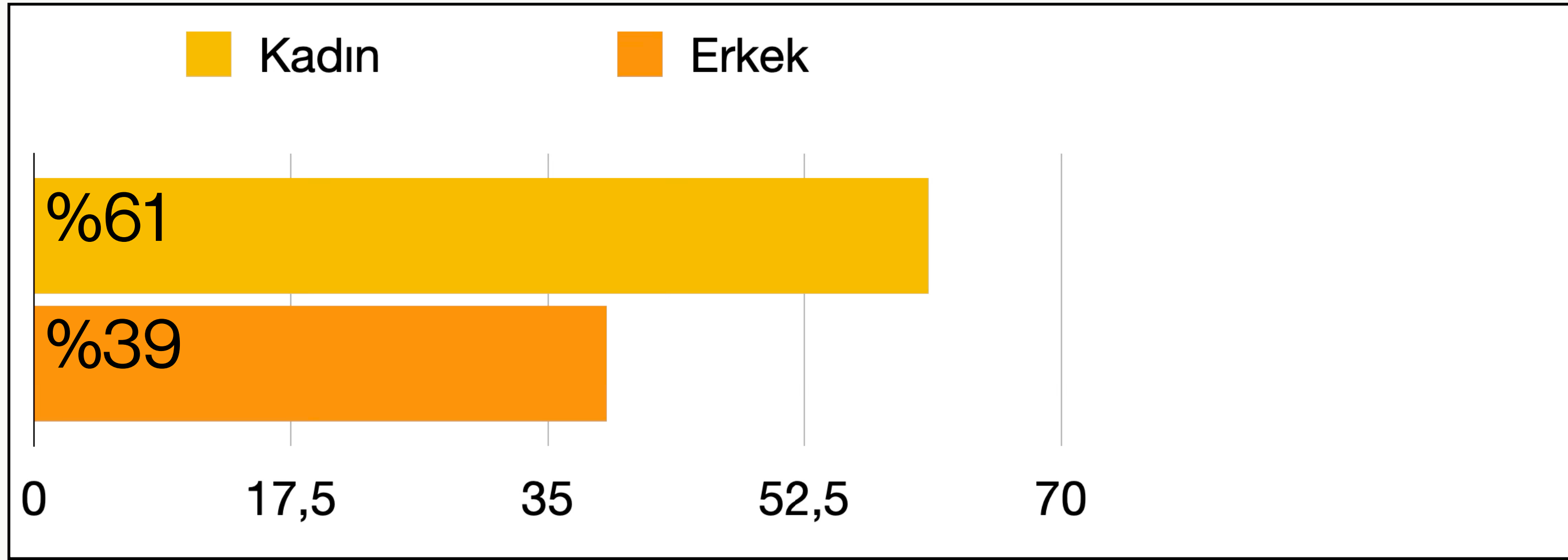
Toplanan verilere göre, İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bulunan, ücretli ve tam zamanlı anaokulu sayısı 18'dir. İlçe belediyelerde ise ücretli ve tam zamanlı anaokullarında 30 iken, ücretsiz olan tam zamanlı anaokulu sayısı 39'dur.

Büyükşehir Belediyesi bünyesindeki spor kurslarından yararlananların %62,5'ini kadınlar (5.355 kişi), %37,5'ini ise erkekler (3.209 kişi) oluşturmaktadır. Yaz spor okullarına katılım verilerine bakıldığında, kadın sayısı 7.577 (%47), erkek sayısı ise 8.719 (%53) olarak görülmektedir.

Şekil 7. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin Yaz Spor Okulu ve Kursları Hizmetinden Yararlanan Çocuk Oranı (%) - 2023



Spor okulları/kurs (kız çocuklar %45,3) ve yaz spor okullarından (kız çocuklar %47) hizmet alan oğlan çocukları kız çocuklarına göre daha çoktur. Aynı şekilde spor okulu/kurs hizmetlerinden faydalanan engelli erkeklerin oranı kadınlardan (% 38,6) fazladır.

Şekil 8. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin Evde Bakım Hizmetlerinden Yararlananların Cinsiyete Dağılım Oranı (%) - 2023

Büyükşehir Belediyesi'nin sunduğu evde bakım hizmetlerinden toplam 2.100 kişi yararlanmıştır. Yararlanıcıların sayısı ve oranı 1.281'i kadın (%61), 819'u erkek (%39) olarak ayrıştırılmıştır. Evde bakım hizmeti için ayrılan bütçe yaklaşık 37,7 milyon TL olup; bu sayı Büyükşehir Belediyesinin toplam bütçesinin %0,1'ine karşılık gelmektedir.

Eğilim ve Değişimler

Son yıllarda belediyelerin kadınlara, engellilere ve bakım hizmeti ihtiyacı olanlara yönelik sunduğu hizmetlerde belirli bir çeşitlenme gözlemlense de bu eğilimin henüz bütüncül ve kapsayıcı bir dönüşüm yarattığı söylenemez.

Kreş ve gündüz bakım evleri konusunda ise eğilimler karışıktır. Bazı belediyeler yeni kreşler açarak kadınların iş yaşamına katılımını destekleme yönünde adımlar atmıştır.

Evde bakım hizmetlerinden yararlananların sayısının 2.100 kişiye ulaşması, İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin sosyal bakım hizmetlerini geliştirdiğini göstermektedir. Kadınların hizmetten erkeklere göre daha fazla yararlanıyor olması, hem kadınların daha fazla bakım ihtiyacı duyduğunu hem de bu hizmetin kadınların yaşam kalitesine doğrudan katkı sunduğunu ortaya koymaktadır. Ayrılan bütçenin toplam bütçe içindeki payının düşük (%0,1) kalması ise bu hizmetlerin kapasitesinin sınırlı olduğunu göstermektedir.

Düzenli spor kurslarından yararlanan kadınların oranının %62,5 gibi yüksek bir seviyeye çıkması, kadınların spora erişiminin teşvik edildiğini göstermektedir. Geçmiş dönemlerde erkek ağırlıklı olan

spor kurslarının giderek daha dengeli hale gelmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından olumlu bir gelişmedir. Yaz spor okullarında ise erkeklerin oranının daha yüksek olması, mevsimsel ya da kültürel faktörlerin kadınların katılımını sınırlayabildiğini göstermektedir.

Yorum ve Değerlendirme

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bakıldığında, erken çocukluk hizmetleri sadece bir eğitim politikası değil, aynı zamanda bir eşitlik ve bakım politikasıdır. Veriler, özellikle ücretsiz hizmetlerin sınırlı, tam zamanlı hizmetlerin ise çoğunlukla ücretli olduğunu göstermektedir. Ücretsiz bakım hizmeti ilçe belediyelerinde daha yaygındır. Bu durum, düşük gelirli ailelerin ve kadınların bu hizmetlerden tam anlamıyla yararlanmasını engelleyebilir. Masal evleri gibi farklılaştırılmış modellerin tekil örneklerle sınırlı kalması ise hizmet çeşitliliği açısından zayıflığı gösterir. Büyükşehir belediyesi bünyesinde hiç ücretsiz hizmet bulunmaması, özellikle yoksul kadınlar açısından hizmete erişimi güçleştirmektedir. İlçelerde açılan etkinlik merkezleri olumlu bir adım olsa da sayıca yetersiz ve dengesiz dağılım göstermektedir.

Evde bakım hizmetlerinden yararlananların çoğunluğunun kadınlar (%61) olması, kadınların yaşlılıkta veya engellilikte daha dezavantajlı bir konumda bırakıldığını ortaya koymaktadır. Kadınlar yaşlılıkta daha yalnız kalmakta, sosyal destekten daha uzak olmakta ve hizmete daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Bununla birlikte hizmet bütçesinin oldukça düşük olması, bu hizmetin yaygınlaşmasında ve kapsayıcılığında önemli bir engel oluşturmaktadır. Özellikle engelliler ve LGBTİ+'lar gibi dezavantajlı kılınan grupların hizmetten yararlanma durumuna dair veri bulunmaması da önemli bir eksikliklerdir. Hizmetin kapsayıcılığının değerlendirilebilmesi için bu tür ayrıştırılmış verilere ihtiyaç vardır. Belediyenin bu hizmeti sunması kadınların yaşam kalitesine doğrudan katkı sağlamakta, ancak bütçenin %0,1 gibi düşük bir oranda kalması hizmet kapasitesini sınırlamaktadır.

Belediyelerin sunduğu spor okulları ve kurslar, bireylerin fiziksel, sosyal ve psikolojik iyilik halleri açısından önemli bir kamusal hizmettir. Bu hizmete erişimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması; kadınların, kız çocuklarının ve LGBTİ+'ların bu alanda görünürlük kazanması açısından

belirleyici bir göstergedir. Kadınların düzenli spor kurslarından erkeklere göre daha yüksek oranda yararlanması (%62,5) toplumsal cinsiyet eşitliği açısından olumlu bir gelişmedir. Bu durum, kadınların spor alanında daha görünür hale geldiğini ve belediye hizmetlerinin kadın katılımını artırıcı bir işlev gördüğünü göstermektedir. Ancak spor okulları/kurs ve yaz spor okullarından hizmet alan oğlan çocukları kız çocuklarına göre daha çoktur. Aynı şekilde spor okulu/kurs hizmetlerinden faydalanan engelli erkeklerin sayısı kadınlardan fazladır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ücretsiz ve kapsayıcı erken çocukluk eğitimi olanaklarının eksikliği, **kadınların kamusal alanlardaki temsili ve istihdam olanaklarını doğrudan etkilemektedir**. Anaokulu hizmetlerinin ücretli olması, düşük gelirli kadınları evde bakım vermeye zorlamakta, bu da **ekonomik bağımsızlıklarını ve sosyal katılımlarını** sınırlandırmaktadır.

Ayrıca LGBTİ+'lar ve engelliler için erişilebilir, güvenli ve ayrımcılıktan uzak eğitim ortamlarının olup olmadığına dair herhangi bir veri sunulmaması, **veri toplama yaklaşımının kapsayıcılıktan uzak** olduğunu göstermektedir.

Politika Önerileri

Spor hizmetlerinde cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi için, farklı yaş gruplarına ve ihtiyaçlara uygun programlar geliştirilmelidir. Bununla birlikte, engelliler ve LGBTİ+'ların erişiminin destekleneceği ortamlar yaratılmalı ve kurs tanıtımlarının daha geniş çevrelere yayılması sağlanmalıdır.

Kadınların istihdama katılımını artırmak ve aynı zamanda sosyal hayatlarını da güçlendirmek amacıyla, çocuk bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalı, ücretsiz ve yarı zamanlı anaokulu/etkinlik modelleri hayata geçirilerek düşük gelirli ailelerin çocuk bakım hizmetlerine erişimi sağlanmalıdır. İlçelerde farklılık gösteren etkinlik merkezlerini ve anaokullarını yaygınlaştırmak gerekmektedir. Evde bakım hizmetlerinden yararlananların çoğunluğunun kadın olduğu göz önünde bulundurularak bu hizmetlerin kapsamı ve bütçesi artırılmalıdır. Bakım hizmetlerinde kadınların yanı sıra engelli ve LGBTİ+ yaşlıların ihtiyaçlarına yönelik kapsayıcı bakım programları geliştirilmelidir. Evde bakım

hizmetleri, aile içi ücretsiz bakım yükünü azaltarak kadınların güçlenmesine katkı sağlayacak şekilde yaygınlaştırılmalıdır.

Kısıtlar ve İzleme Önerileri

Spor okulu/ kursları ile ilgili Büyükşehir Belediyesinin bu hizmet verilerine bakıldığında, İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından sağlanan hizmetlere erişimin, merkez ilçeler ve diğer ilçeler arası mesafe dikkate alındığında ilçe belediyelerde sunulan hizmetler ve bu hizmetlere erişime ilişkin verinin eksik kaldığı görülmüştür. Bu nedenle sonraki raporlama çalışmalarında ilçe belediyelerine ait verilerin de talep edilmesi, bu hizmetlerin ilçe, çeşitlilik ve cinsiyet kırılımı açısından izlenmesi önerilmektedir.

Spor okulları/kurslarına katılımda engelli kız/oğlan çocukları için bir veri tutulmadığı görülmektedir. Sonraki raporlama sürecinde ilgili kurumlardan bu verilerin oluşturulması yönünde talepte bulunulmalıdır.

İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde hizmet veren anaokulu/masal evi sayısı ve ilçelere göre dağılımına bakıldığında ise, belediye tarafından sunulan hizmetlerin karşılanma oranı da araştırılmalıdır. Genel başvuru sayısı/kabul oranı önemli bir veri olacaktır.

Aynı şekilde spor okulları/kurs, yaz spor okulu ve kursları için de genel başvuru sayısı/ kabul oranı önemli bir veri olacaktır. İlaveten bu hizmetlere yönelik başvuruların nasıl alındığı, duyurusunun nerede ve nasıl yapıldığı ile hizmete erişim imkanları da önemli bir veridir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde sunulan evde bakım hizmeti verisi, kapsayıcı hizmetler açısından kıymetlidir. Bu hizmetlerden yararlanan kadın oranının yüksek olması, yaşlılık ve toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiyi anlamak açısından önemlidir. İzmir il sınırları içinde bulunan diğer ilçelerin bu bağlamdaki hizmetlerinin de izlenmesi önemli olacaktır.

Kurumsal Politikalar ve Taahhütler ile İlgili Göstergeler

6. İl düzeyinde Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı'nın belediye meclisi tarafından onaylanmış belediye sayısı ve oranı (CEMR)

7. Eşitlik birimi olan belediye sayısı

10. Yerel Eşitlik Eylem Planı belediye meclisi tarafından onaylanmış belediye sayısı

11. Yerel Eşitlik Eylem Planı İzleme Raporu hazırlayan belediye sayısı

12. Belediyelerin LGBTİ+ hakları çalışması var mı?

12.1. En az bir kez LGBTİ+ hakları konusunda etkinlik yapan belediye sayısı

12.2. Stratejik plan ve faaliyet raporunda LGBTİ+, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadelerinin geçtiği belediye sayısı

12.3. LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü imzacısı olan belediye sayısı

13. Kent konseylerinin LGBTİ+ hakları çalışması var mı?

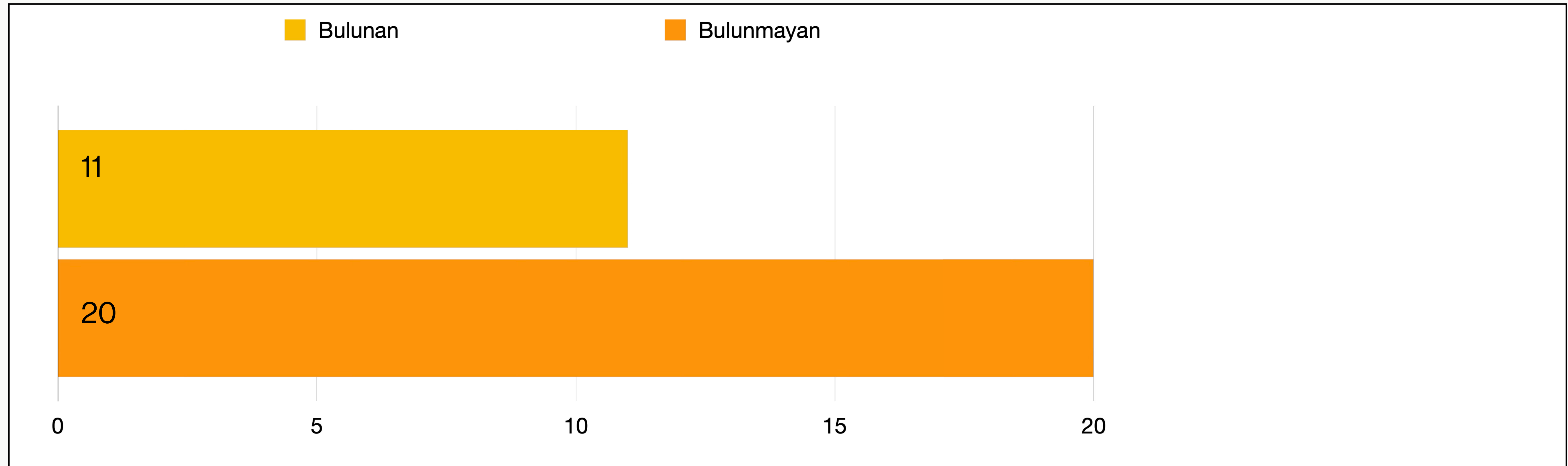
13.1. En az bir kez LGBTİ+ hakları konusunda etkinlik (kamuya açık) yapan kent konseyi sayısı

13.2. LGBTİ+ meclisi, eşitlik meclisi veya çalışma grubu olan kent konseyi sayısı

Durum Analizi

İzmir Büyükşehir Belediyesi ve 30 ilçe belediyesinden yalnızca 2 belediye (Karabağlar ve Balçova) Yerel Eşitlik Eylem Planı'na ilişkin izleme raporu hazırlamıştır. Bu sayı toplam belediyelerin yalnızca %6,45'ine denk gelmektedir.

İzmir'de bulunan belediyelerden 12'si (%38,7) Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR)'nin Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı'nı imzalamıştır. Bu Şart'ın gerekliliği olan eşitlik birimi bulunan belediye sayısı 11'dir. İzmir genelinde 8 belediye (İzmir Büyükşehir Belediyesi, Karabağlar, Karşıyaka, Bornova, Çiğli, Bayraklı, Balçova, Narlıdere) Yerel Eşitlik Eylem Planı'nı belediye meclisinde kabul etmiştir. Bu 8 belediyenin sadece 2'si (Karabağlar ve Balçova) Yerel Eşitlik Eylem Planı İzleme Raporu hazırlamıştır.

Şekil 9. İzmir’de Eşitlik Birimi Bulunan Belediye Sayısı (2023)

Belediyelerin LGBTİ+ hakları çalışmalarına bakıldığında sadece İzmir Kent Konseyi bünyesinde LGBTİ+ meclisi/eşitlik meclisi veya ilgili çalışma grubu oluşturulmuş olduğu ancak bu grubun herhangi bir çalışmasının bulunmadığı veri tablosundan anlaşılmıştır.

Eğilim ve Değişimler

2021-2022 yıllarına yönelik izleme verilerine göre ait verilere göre¹, 10 belediyede eşitlik birimi kurulmuş iken, bu izleme döneminde söz konusu sayı bir artarak 11 olmuştur.

İzmir’deki belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki kurumsal taahhütleri 2022 yılı izleme verilerine göre artış eğilimi gözlemlenmektedir. Ancak bu eğilim, tüm göstergelere eşit şekilde yansıtmamaktadır. Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı’nı imzalayan belediye sayısının 9’a çıkmış olması, önceki dönemlere göre bir ilerlemeye işaret etmektedir. Bu durum, özellikle büyükşehir ve bazı ilçe belediyelerinin eşitlik konusundaki kurumsal taahhütlerini arttırdığını göstermektedir. Ancak oran (%45,2) hâlâ sınırlı kalmakta ve belediyelerin yarısından fazlası henüz bu taahhütte bulunmamıştır.

¹ Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. (2023). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Raporu 2021-2022 <https://ceidizler.ceid.org.tr/Turkiyede-Toplumsal-Cinsiyet-Esitliginin-izlenmesi-Raporu-2021-2022-i329>

Bir önceki izleme döneminde sadece 4 belediyede Yerel Eşitlik Eylem Planı onaylanmış iken², hali hazırda bu izleme döneminde bu sayının 8'e çıkmış olması, geçmişte sınırlı olan uygulamaların genişlediğini göstermektedir. Bununla birlikte, eylem planlarının kabul edilmesinden daha önemli olan aşama uygulamaların hayata geçirilmesi ve etkilerinin izlenmesidir.

İzleme raporu hazırlayan belediye sayısının yalnızca 2 olması, bu alanda ilerlemenin en sınırlı kaldığı noktadır. Bu durum, eşitlik politikalarının “belge düzeyinde” kaldığını ve pratikte yeterince takip edilmediğini göstermektedir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik plan ve faaliyet raporunda LGBTİ+ haklarına yer vermesi, bu alanda kurumsal düzeyde önemli bir ilk adımı temsil etmektedir. Bu gelişme, geçmiş yıllarda hiçbir belediyede yer almayan bir konunun gündeme girmesi açısından önemlidir. Ancak bu eğilim yalnızca Büyükşehir Belediyesi ile sınırlı kalmış, ilçe belediyelerine henüz yansımamıştır.

Yorum ve Değerlendirme

Eylem planlarının onaylanması, siyasi irade ve kurumsal kararlılık açısından olumlu bir göstergedir. Ancak planların uygulanmasının takip edilmemesi, raporların sınırlı sayıda belediye tarafından hazırlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin politikaların pratikte zayıf kaldığını düşündürmektedir. Bu durum, “**plan hazırlamak**” ile “**planı uygulamak ve izlemek**” arasındaki farkı açıkça ortaya koymaktadır.

CEMR protokolünü imzalayan belediye sayısındaki belirgin artış, uluslararası normlara bağlılık açısından önemli bir gelişmedir. Eşitlik birimindeki sembolik artış ile ilgili yorumdan ziyade var olan belediyelerin eşitlik birimlerinin nitelikleri ve sundukları hizmet detaylarına bakmak çok önemlidir. Eşitlik birimi bulunmayan belediyelerde, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının kurumsal sürdürülebilirliğinin sağlanamadığı ortadadır.

² Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. (2024). Belediyelerde Mevcut Durum Analizi: 30 Büyükşehir Belediyesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Bize Ne Söylüyor? <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/ceidbelediyehizmetleriraporupdf.pdf>

İzmir’de belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhütlerinde belirgin bir artış eğilimi bulunmakla birlikte, bu eğilim yaygınlık, kurumsallaşma ve izleme süreçleri açısından dengeli değildir. İzleme raporu, eylem planındaki hedeflerin gerçekleşme düzeyini ölçmek ve iyileştirme alanlarını belirlemek açısından kritik bir araçtır. Mevcut oran, İzmir’de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasının sistematik olarak izlenmediğini göstermektedir. İzmir’deki belediyeler incelendiğinde, önemli adımlar atıldığı ancak uygulama ve sürdürülebilirlikte sınırlılıkların bulunduğu görülmektedir.

Eşitlik birimi kurulması, tek başına toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada yeterli olmamaktadır. Kadınların hem niceliksel hem de niteliksel açıdan istihdamdaki temsili halen düşüktür. **Kadın dostu politikaların sürekliliği ve kurum kültürü** üzerinde etkili bir denetim mekanizması olmadan, eşitlik birimi sembolik kalabilmektedir. Nicel verilere baktığımızda, belediyelerde eşitlik birimlerinin kurulmasına ve toplumsal cinsiyet eşitliği stratejik belgelerine rağmen uygulamaların sınırlı kaldığını görülmektedir.

İzmir’deki belediyelerin ve kent konseylerinin LGBTİ+ haklarına yönelik çalışmaları incelendiğinde, bu alanda kurumsal kapasitenin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. İzmir Kent Konseyi’nde LGBTİ+ meclisinin kurulması, katılımcı demokrasinin güçlenmesi bakımından kıymetli bir gelişmedir. İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin 2023 yılına ait faaliyet raporunda içinde LGBTİ+ içeren sadece bir etkinlik bulunması toplumsal cinsiyet eşitliği algısının politika üretme ve görünür kılmada eksik kaldığını açıkça göstermektedir. Ancak hiç bir ilçe belediyesinde LGBTİ+ haklarına dair herhangi bir faaliyet ya da stratejik plana rastlanmaması, eşitlik politikalarının homojen olmadığını göstermektedir. Bu veriler belediyelerin en temel değerlerinden olan kapsayıcılık konusunda büyükşehir ve ilçe belediyelerinin yeterli adımı atmadıklarını düşündürmektedir.

Politika Önerileri

Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı’nın yaygınlaştırılması için; imzalamayan belediyeler için farkındalık toplantıları düzenlenmeli ve Şart’ı imzalamamanın sağlayacağı kurumsal faydalar

anlatılmalıdır. Büyükşehir Belediyesi koordinasyonunda, tüm ilçeleri kapsayan bir “Eşitlik Taahhüt Programı” oluşturulması, il genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını sağlamlaştıracaktır. Eşitlik birimi olmayan belediyelerde bu birimlerin kurulması teşvik edilmeli, merkezi yönetimden ve sivil toplum kuruluşlarından teknik destek sağlanmalıdır. Eşitlik birimi olan belediyeler ise iç ve dış paydaşlar ile güçlendirilmelidir. İlgili müdürlüklerin, daire başkanlıklarının ve eşitlik birimlerinin bütçelerinin toplam bütçe içindeki verisine ulaşamamıştır. Belirleyici olan bütçe oranı her koşulda artırılarak politikanın yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Eylem planı kabul eden belediyelerin uygulama süreci düzenli olarak izlenmeli, ilerleme raporları kamuoyu ile paylaşılmalıdır. Mutlaka dış paydaş katılımı ile yerel eşitlik eylem planı göstergeleri izlenerek duyurulmalıdır. Temel bir izleme raporu izleme formatı oluşturularak düzenli izleme yapılması kolaylaştırılabilir. Eşitlik politikalarının yalnızca kadın-erkek ekseninde değil; engelliler, LGBTİ+’ları ve diğer dezavantajlı kılınan grupları da kapsayacak şekilde tasarlanması gerekliliği veriler ile doğrulanmalıdır.

LGBTİ+’lara yönelik özelleştirilmiş politikalar ile sunulan hizmetlerin ihtiyaçları ne kadar karşıladığı belirlenmeli ve kamuya açık alanlarda LGBTİ+ görünürlüğü sağlanmalıdır. Toplanan verilerin LGBTİ+’lar için ayrıştırılması sunulan hizmetlerin nicelik ve niteliğini artıracaktır.

Kısıtlar ve İzleme Önerileri

Kurumsal politika ve taahhüt göstergelerine baktığımızda; belediyelerin bazı taahhütlerde bulunmaları, Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı’nı imzalamaları, eşitlik birimleri kurmaları ve yerel eşitlik eylem planlarını kabul etmeleri gibi olumlu gelişmeler görülmektedir. Ancak bunlar çok az sayıda belediye tarafından yerine getirilmiştir. Bu olumlu gelişmelere karşın, süreçlere ilişkin izleme raporları yeterince kapsamlı olmadığından sonuç olarak belediyelerin bu alanda kaydettiği kısıtlı gelişmelerin de uygulama ve sürdürülebilirlik boyutunun zayıf kaldığı görülmektedir. Bir diğer önemli husus olarak belediyelerin stratejik planları da bir gösterge olarak alınmalı ve yorumu yerel eşitlik eylem planları ile birlikte okunmalıdır.

LGBTİ+ haklarına ilişkin göstergelere baktığımızda ise; buradaki kurumsal kapasitenin henüz başlangıç düzeyinde olduğu görülmektedir. İzmir Büyükşehir Belediyesi ve İzmir Kent Konseyi bazı öncü adımlar atmıştır. Ancak ilçe belediyeleri ve diğer kent konseylerinde benzer çalışmalar henüz yoktur.

Bu başlık altında toplanan veriler, nicel olarak belirli değerleri işaret etse de, özellikle Protokolü imzalayan belediyelerin CEMR şartlarını sağlayıp sağlamadığı izlenmelidir. Bu protokol dahilinde kurulmuş eşitlik birimlerinin performanslarını değerlendirilebilmesi için hem İzmir Büyükşehir Belediyesi'nden hem de ilçe belediyelerden nitel veriler de talep edilmelidir. Sunulan hizmetlerin bütüncül değerlendirilmesinin yapılması için nicel ve nitel verilerin bir arada olması önerilmektedir.

TEMATİK ALAN III: TOPLUMSAL CİNSİYET TEMELLİ KADINA YÖNELİK ŞİDDET

Şiddetin Gölgesinde Bir Kent

Kadına yönelik şiddet, kadınların yalnızca cinsiyetleri nedeniyle maruz bırakıldıkları toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın bir biçimi ve bir insan hakkı ihlalidir. Toplumsal cinsiyet temelli şiddet; tehdit, dayatma, kontrol ve her türlü zorlayıcı eylemi içeren, psikolojik, cinsel, ekonomik ya da fiziksel zararlar sonucunda, kadınların insan haklarını ihlal eden eylem ya da eylem tehdidini kapsar. Kadınlar üzerinde baskı ve tahakküm kurmayı amaçlar. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle kadına yönelik şiddet arasında güçlü ve doğrudan bir ilişki vardır. Eşitsizliği derinleştiren bir mekanizma olarak işlev görür.

Türkiye'nin üçüncü büyük kenti olan İzmir'in toplam nüfusunun %50,4'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Ancak bu demografik yapı ile paralellik gösteren eşitlikçi bir kent yaşamından söz etmek mümkün değildir. İzmir Yerel Eşitlik İzleme Platformu olarak kadına yönelik şiddet alanında yaptığımız izleme ve savunuculuk çalışmaları yanında kadınların siyasal hayata katılımı ve kent hakkına erişim alanlarında elde ettiğimiz veriler de bu bilgiyi destekler niteliktedir. Ayrıca Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonunun (TKDF) Ev İçi Şiddet Acil Yardım Hattı 2023 Veri Analiz Raporuna göre¹, yıl içinde en fazla acil çağrı yapan iller sıralamasında İzmir üçüncü sırada yer almaktadır.

İzmir'de toplumsal cinsiyet temelli şiddet ile ilgili veri izleme çalışması için İzmir YEİP bileşenlerinin birlikte belirlediği 14 gösterge yoluyla, kadın danışma merkezi bulunan belediyeler, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM), üniversiteler, Cumhuriyet Başsavcılığı gibi kamu kurumları ile İzmir Barosu ve kadın sivil toplum örgütlerinin verileri toplanmıştır. Göstergelerin seçiminde İzmir'de şiddetle mücadelede önemli rolü olan kamu ve yerel yönetimlere bağlı kurumlar ile sivil toplum örgütlerinin olmasına özen gösterilmiştir. Bu bağlamda, şiddetle mücadelede bir tür sacayağı görevi üstlenen bu yapının gerek işbirlikleri gerekse farklılıkları yönünden veriye dayalı değerlendirilmeleri mümkün olabilecektir. Adı geçen kurumlar ve sivil toplum örgütlerinin verilerinin izlenmesi, kentte şiddetin görünür hale gelmesini sağlayarak bununla mücadelede yerel ölçekte politika önerilerine dayanak

¹ Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonunun (TKDF) Ev İçi Şiddet Acil Yardım Hattı 2023 Veri Analiz Raporu <https://tkdf.org.tr/bizden-haberler/2023-yili-ev-ici-siddet-acil-yardim-hatti-infografikleri-yayinlandi>

olabilecektir. Kadın danışma merkezlerinin önleyici ve kadınları güçlendirici çalışmalarının verisi, İzmir Barosunun topladığı verilerin analizi, alanda çalışan sivil toplum örgütlerinin sayısı, sundukları hizmet modelleri şiddetle mücadelede kurumların, politikalarını gözden geçirmesine, farklı müdahale yöntemleri geliştirmelerine ve yeni işbirliklerinin oluşmasına zemin hazırlayacaktır.

1. Adalet Bakanlığı Cumhuriyet Başsavcılığı Aile İçi Şiddet Suçları Soruşturma Bürosu sayısı

1.1. Başvuru Sayısı

2. İzmir’de kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında teknik yöntemlerle takip sistemlerinin kullanıldığı vaka sayısı

3. İl düzeyinde kadın dayanışma/danışma merkezi bulunan belediyelerin

3.1. Danışma merkezi sayısı

3.2. Danışma merkezlerinde çalışan personel sayısı

3.3. Danışma merkezlerinde çalışanların mesleklerine göre dağılımları

3.4. Kapatılan/adı değiştirilen kadın dayanışma/danışma merkezi sayısı

4. Belediyelerdeki kadın danışma merkezlerinden yararlanan

4.1. Kadın sayısı

4.2. Çocuk sayısı

5. ŞÖNİM Sayısı

6. İl düzeyindeki kadın sığınmaevi sayısı

6.1. Kapatılan kadın sığınmaevi sayısı

7. Sığınmaevlerinden yararlananların sayısı

7.1. Yerel yönetimlere bağlı sığınmaevlerinden yararlanan kadın sayısı

7.2. Yerel yönetimlere bağlı sığınmaevlerinden yararlanan çocuk sayısı

7.3. ASHİM’e bağlı sığınmaevlerinden yararlanan kadın sayısı

7.4. ASHİM’e bağlı sığınmaevlerinden yararlanan çocuk sayısı

8. Üniversitelerdeki Cinsel Taciz ve Saldırı Merkezi sayısı

8.1. Kadın Çalışmaları, Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi sayısı

9. Güncel Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddet ile Mücadele İl Eylem Planı var mı?

10. İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü’ne ayrılan bütçe ve toplam bütçe içindeki payı

11. İzmir Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İl Koordinasyon Kurulu

11.1. Toplanma sıklığı

11.2. Alınan karar sayısı

11.3. Uygulanan karar sayısı

11.4. Kurulda yer alan hak temelli sivil toplum örgüt sayısı

11.5. Diğer sivil toplum kuruluşları

12. İzmir Barosu Kadın Hakları Merkezi'ne başvuranların,

12.1. Başvuru nedenleri

12.2. Maruz bırakıldıkları şiddet türleri

12.3. Varsa çocuklarının da şiddete maruz bırakılıp bırakılmadığı

12.4. Ne zamandan beri şiddete maruz bırakıldığı

12.5. Eğitim durumları

12.6. Şiddet uygulayanların başvuranla yakınlık derecesi

13. İzmir'deki kadına yönelik şiddetle mücadele alanında danışmanlık, rehberlik ve yönlendirme hizmeti veren sivil toplum örgütlerinin

13.1. Danışmanlık hizmeti sayısı

13.2. Rehberlik ve yönlendirme hizmeti sayısı

14. LGBTİ+'ların yararlanabileceği sığınmaevi sayısı

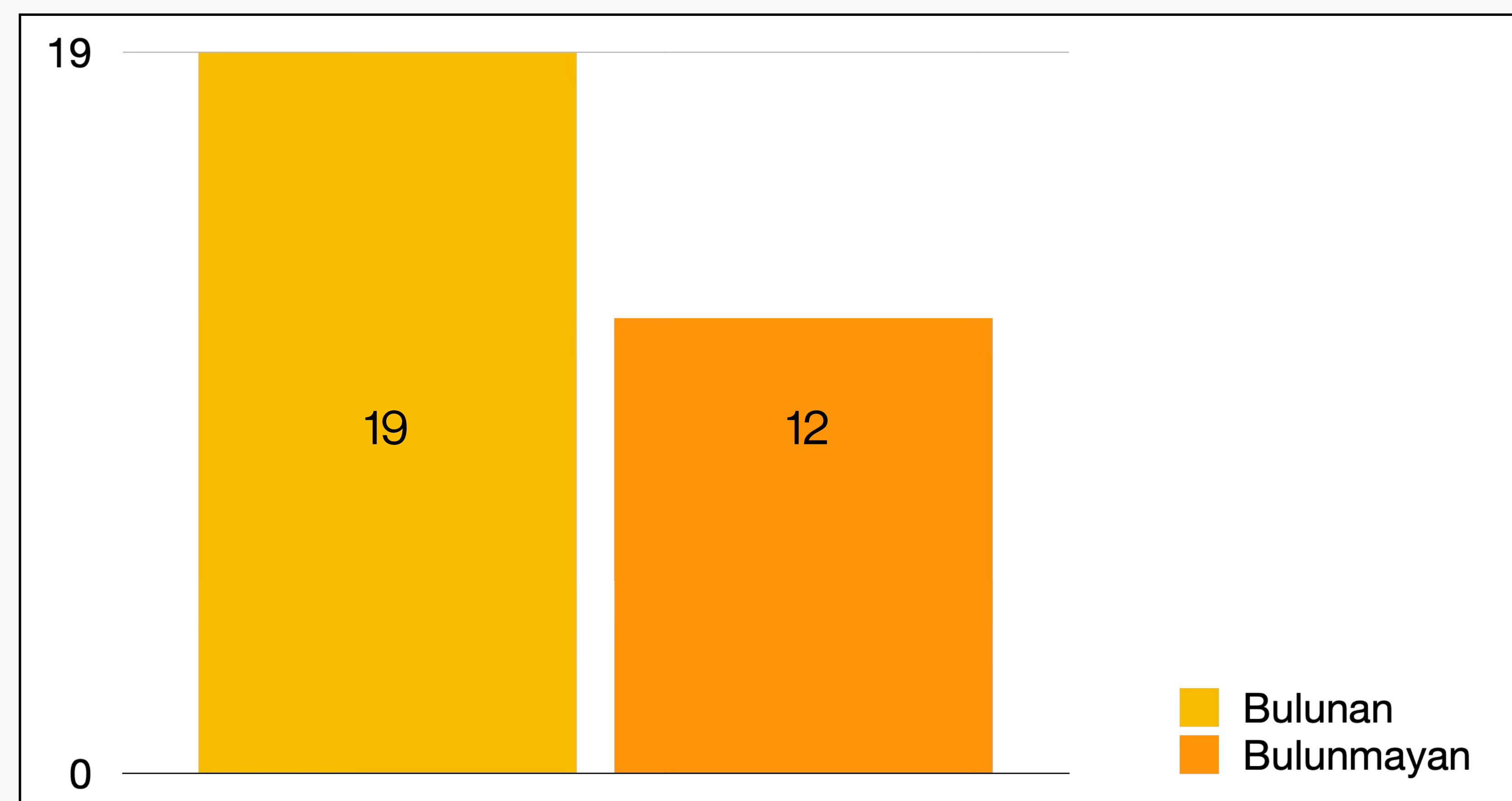
Durum Analizi

İzmir'de, Büyükşehir Belediyesi dışında 30 ilçe belediyesi mevcuttur. Bu ilçelerden **Aliağa, Bergama, Bayraklı, Bornova, Buca, Çiğli, Gaziemir, Menderes, Menemen, Konak, Kemalpaşa, Karabağlar, Karşıyaka, Ödemiş, Torbalı** Belediyelerinin nüfusu **100.000'in** üzerindedir. **5393 sayılı** Belediye Kanunu **14-a** maddesine göre “**Kadına yönelik şiddetle mücadelede Büyükşehir Belediyeleri ve nüfusu 100.000'i geçen belediyeler, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açmakla yükümlüdür.**” Bu kanun hükmü yerel yönetimlere, kadına yönelik şiddetle mücadelede doğrudan görev ve yetki vermektedir. İzmir'de 2 tanesi Büyükşehir Belediyesine, 2 tanesi ilçe belediyelerine ait olmak üzere yerel yönetimlere ait **4**, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı ise **3** sığınmaevi/sığınak bulunmaktadır.

2023 yılı itibariyle yerel yönetimlere ait sığınmaevlerinden/sığınaklardan toplam 128 kadın ve beraberindeki 66 çocuk hizmet almıştır. **58 kadın** ve **45 çocuk** İzmir Büyükşehir Belediyesi sığınmaevlerinden/sığınaklarından, **70 kadın** ve beraberindeki **21 çocuk** ise ilçe belediyelerine ait sığınmaevlerinden/sığınaklarından yararlanmıştır. Bakanlık tarafından çalıştırılan sığınmaevlerinden/sığınaklardan **1526 kadın** ve beraberindeki **1255 çocuk** hizmet almıştır. Bakanlığa bağlı sığınmaevleri/sığınaklar ve belediyelere ait sığınmaevleri/sığınaklar eşgüdümlü bir çalışma yürütmektedir. LGBTİ+’lar için hizmet veren sığınmaevi yoktur. Yıl içinde kapatılan sığınmaevi bulunmamaktadır.

Yukarıda sözü edilen kanunun ilgili maddesi (**5393 sayılı** Belediye Kanunu **14-a** maddesi) aynı zamanda kadın ve çocuklara yönelik danışma, koruma ve destek hizmetleri sunma yükümlülüğünü de beraberinde getirmiştir. **5216** sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun **7. maddesi** de büyükşehir belediyelerine sosyal hizmet görevleri kapsamında benzer bir yükümlülük vermektedir. Bu kapsamda 2023 yılında İzmir’de toplam 22 Kadın Danışma Merkezi bulunmakta olup 2 tanesi İzmir Büyükşehir Belediyesine aittir. Buna karşın, **Karşıyaka, Aliağa, Torbalı, Tire, Urla, Çeşme, Kiraz, Bayındır, Güzelbahçe, Kınık, Beydağ** ve **Karaburun** Belediyelerinin **kadın danışma merkezi bulunmamaktadır.**

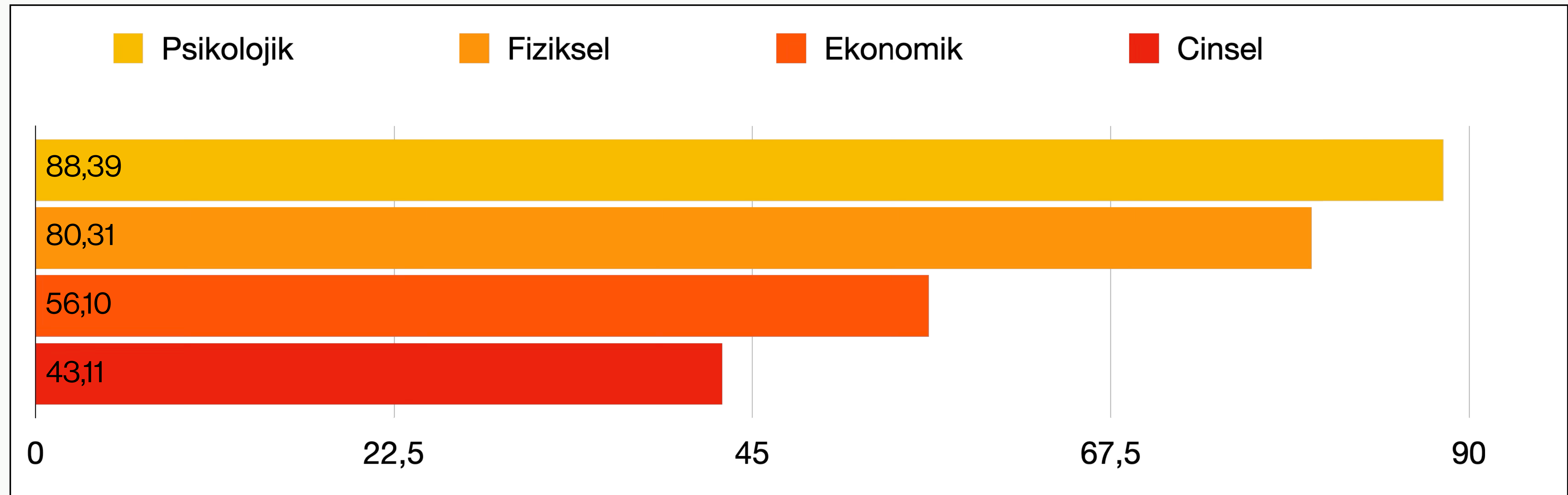
Şekil 10. İzmir’de Kadın Danışma Merkezi Bulunan Belediye Sayısı (2023)



İzmir’de kadına yönelik şiddetle mücadele alanında danışmanlık, rehberlik ve yönlendirme hizmeti veren hak temelli iki sivil toplum örgütü bulunmaktadır. Bunlar İzmir Kadın Dayanışma Derneği ve Urla Kadın Dayanışma Derneği olup, telefonla ve yüzyüze hizmet vermektedirler. İzleme döneminde İzmir Kadın Dayanışma Derneği 108 kadına, Urla Kadın Dayanışma Derneği 15 kadına, yönlendirme ve danışmanlık hizmeti vermiştir.

İzmir’de bir tanesi meslek yüksek okulu olmak üzere mevcut 10 üniversitenin 7’sinde (Dokuz Eylül Üniversitesi, Ege Üniversitesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi, İzmir Ekonomi Üniversitesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir Kavram Meslek Yüksek Okulu, Yaşar Üniversitesi) farklı isimler altında **Kadın Çalışmaları, Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi mevcuttur.**¹ Ayrıca Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü ve Yaşar Üniversitesi’nin **Cinsel Taciz ve Saldırı Merkezlerine** ilişkin politika belgeleri vardır.

Şekil 11. İzmir Barosu Kadın Hakları Merkezi’ne Başvuranların Maruz Bırakıldıkları Şiddet Türleri (2023)



İzmir Barosu Kadın Hakları Danışma Hukuk Araştırma Merkezi’ne **01.01.2023–31.12.2023** tarihleri arasında **508** kadın başvurmuştur. Bu başvuruların dağılımı, 6284 sayılı Yasa kapsamında dilekçe hazırlanması (**%68,9**), adli yardım avukat talebi (**%24**), savcılık şikâyet dilekçesi hazırlama (**%7,9**),

¹ Dokuz Eylül Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (DEKAUM), Ege Üniversitesi Kadın Sorunları ve Araştırma Merkezi (EKAM), İzmir Demokrasi Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (KAUM), İzmir Ekonomi Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Sorunları ve Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (EKOKAM), İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (İKÇÜKAM), İzmir Kavram Meslek Yüksek Okulu Kadın Çalışmaları Araştırma Uygulama Komisyonu, Yaşar Üniversitesi Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (YÜKAM)

yazılı hukuksal danışmanlık (**%8,1**), sözlü bilgilendirme (**%2,4**) şeklindedir. Maruz bırakılan şiddet türlerine bakıldığında ise, psikolojik şiddet (**%88,4**), fiziksel şiddet (**%80,3**), ekonomik şiddet (**%56**) ve cinsel şiddet (**%43**) şeklinde bir dağılım görülmektedir. Bu veriler çoklu mağduriyeti, birden fazla şiddet türünün beraber yaşandığını göstermektedir. Başvuranların **%44,9**'unun çocukları da anneleriyle birlikte şiddete maruz bırakılmıştır. Başvuranların **%59,4**'ü ise üç yıl ve daha uzun süredir şiddete maruz bırakılmış olduğundan; bu yanıyla şiddet, sistematik ve kronik örüntü oluşturmaktadır.

Şiddete maruz bırakılanların **%5,9**'u okur yazar değildir; **%21,85**'i ilkokul mezunu, **%25**'i ortaokul mezunu, **%27,2**'si lise mezunu ve **%12**'si ise üniversite mezunudur. Şiddet uygulayanların **%83,3**'ü eş/sevgili, **%9,45**'i şiddete maruz bırakılanın kök ailesi ya da akrabası, **%6,5**'i ise eşinin ailesi ya da akrabalarıdır.

Eğilim ve Değişimler

İzmir'de 2023 yılı içinde şiddete maruz bırakılan veya şiddet tehlikesi altında olan kadınlar ile beraberindeki çocuklara güvenli barınma hizmeti veren Bakanlığa ait 3, belediyelere ait 4 sığınmaevi/sığınak bulunmakta olup bu sayı bir önceki yıla kıyasla artmamıştır. Bu durum şiddetten uzaklaşmak isteyen kadınlar için güvenli alanların hâlâ yetersiz olduğunu göstermektedir. Ayrıca geçmiş yıllarda olduğu gibi LGBTİ+'lar için sığınmaevi/sığınak ya da danışma merkezi gibi yapılar oluşturulmamıştır. Bu durum kapsayıcı ve eşitlikçi politikaların eksikliğine işaret etmektedir.

Bu izleme dönemi içinde, bir önceki döneme kıyasla Çiğli Belediyesi, Şirintepe Kadın Dayanışma Merkezini hizmete açarak merkez sayısını artırmıştır. Benzer bir şekilde Menemen Belediyesi de Pazaryeri Aile ve Kadın Danışma Merkezini hizmete açmış fakat Gölpark Aile ve Kadın Danışma Merkezinin hizmetini sonlandırmıştır. Ayrıca Bayraklı ve Karabağlar Belediyeleri de merkezlerini hizmete açmıştır. Foça Belediyesi Kadın Danışma Merkezi bu dönemde personel yetersizliği nedeniyle hizmet vermemiştir.

Kadın danışma merkezlerinin sayısının genel olarak artma eğiliminde olması, olumlu bir gelişme

olarak değerlendirilmiştir. Ancak öncelik verilen kurumlar arasında kadın danışma merkezlerinin bulunmaması, hizmet standartlarının olmaması, istikrarsız açılma, kapanma, taşınma gibi uygulamalar kurumsallığı tehdit edicidir. Bununla birlikte mevzuat eksikliği ve işleyişin belirsiz olması kadın danışma merkezlerinin etki gücünü azaltmaktadır.

Yorum ve Değerlendirme

Toplumsal cinsiyet temelli kadına yönelik şiddetle mücadele çok yönlü müdahaleleri gerektiren bir sorundur. Merkezî hükümetin, yerel yönetimler ve sivil toplum örgütleri ile bütüncül ve kapsayıcı politika ve kamu hizmeti sunma anlayışı kadına yönelik şiddeti önlemede etkin olabilecektir. Nüfusu **100.000**'in üzerinde olan ve **5393 sayılı** Belediye Kanunu'nun **14-a** maddesi gereği yükümlülüğünü yerine getirmeyen; **Aliğa, Bergama, Bornova, Buca, Çiğli, Gaziemir, Menderes, Menemen, Konak, Kemalpaşa, Karabağlar, Karşıyaka, Torbalı** Belediyelerinin yükümlülüklerini yerine getirmeleri konusunda kamuoyu oluşturulması gerekmektedir. Söz konusu kanun hükmü yerel yönetimlere, sığınmaevi/sığınak açması yönünde kadına yönelik şiddetle mücadelede doğrudan sorumluluk yüklemektedir.

Belediyelere ait sığınmaevleri/sığınaklar ile Bakanlığa bağlı sığınmaevlerinden/sığınaklardan 2023 yılı içinde yararlanan kadın ve çocuk sayısında anlamlı bir fark olduğu görülmüş olup, bu durumun kurumların standart bir işleyişinin olmamasından kaynaklandığı yönünde değerlendirilmiştir. Sığınmaevlerinde/sığınaklarda kalan kadın ve çocuk sirkülasyonunu etkileyen faktörlerin neler olabileceği, yıl içinde kapasitelerinin tamamının kullanılıp kullanılmadığı, hizmet sunumunun kalitesi, memnuniyeti, personelin niteliği, yaklaşımı, harçlık miktarı, ayni ve nakdi yardım ve benzeri desteklerin kadınların kurumlarda kalma süresini etkileyip etkilemediğinin verisi, hizmetin standartlaşmasına katkı sunacaktır.

2023 yılı verilerine göre, İzmir'de Bakanlığa bağlı sığınmaevinden/sığınaklardan faydalanan kadın ve çocuk sayısının yüksekliği ile sığınmaevlerinde/sığınaklarda kadınların ve çocukların geçici süreyle konakladığı göz önüne alındığında, fiziksel mekan kapasitesinin artırılması, yeni sığınmaevlerinin/

sığınakların açılması gerekmektedir. Ayrıca İzmir'in coğrafi yapısı ve toplu taşıma imkanlarının güçlüğü birarada düşünüldüğünde sadece bir tane olan ŞÖNİM'in sayısının artırılarak ulaşılabilir olmasını sağlamak Bakanlığın sorumlulukları arasındadır.

Kadın danışma merkezi hizmeti yerel yönetimler ve kısıtlı da olsa sivil toplum örgütleri tarafından verilmektedir. Merkezlerin nitelik ve nicelik olarak yeterli olmadığı, kurumsal kapasite, hizmet sunumu, insan kaynağı ve ulaşılabilirlik bakımından standart ve uygulama farklılıkları bulunduğu veri toplama sürecinde anlaşılmıştır. Kapsayıcılık, hizmetlerin erişilebilir olması ve ihtiyaca uygun yapılandırılması kadın danışma merkezleri açısından ortak bir çerçevenin oluşturulmasıyla mümkün olacaktır. Bunun için minimum standartların belirlenmesi, başvuru formlarının geliştirilmesi ve toplanacak verilerin güvenilirliğini sağlayacak altyapının oluşturulması gerekir. Bu kapsamda Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) yayınlarından **Kadın Danışma Merkezleri için Minimum Standartlar, Başvuru Formları ve Uygulama Esasları**² isimli kılavuz yol gösterici olabilir.

İzmir Barosu Kadın Hakları Danışma ve Hukuk Araştırma Merkezi'ne kadına yönelik şiddet nedeniyle başvuran vakaların büyük çoğunluğunda, psikolojik ve fiziksel şiddetin öne çıktığı; buna ekonomik ve cinsel şiddetin de eşlik ettiği çoklu şiddet biçimlerinin yaşandığı görülmektedir. Çocukların da şiddete maruz bırakıldığını gösteren başvuruların bulunması toplumsal açıdan kaygı vericidir. Toplanan veriler, ev içinde yaşanan toplumsal cinsiyet temelli şiddetin sadece kadınları değil, çocukları da doğrudan etkilediğini bir kez daha ortaya koymuştur. Şiddetin yıllarca sürmesi kadınların ekonomik bağımlılığını, hukuki süreçlere erişim sorunlarını ve koruyucu önleyici mekanizmaların, sosyal destek sisteminin yetersiz olduğunu yansıtmaktadır. Hukuki destek talebinin yüksekliği olumlu, fakat danışmanlık/önleyici bilgi desteğinin düşük kalması kadınların çoğunlukla kriz anında başvurduğu biçiminde yorumlanabilir. Eş/sevgili kaynaklı şiddet oranının çok yüksek olması, şiddetin en yoğun şekilde özel alanda yaşandığının bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. İzmir'de Kadın Çalışmaları Araştırmaları ve Uygulama Merkezleri bulunan üniversitelerin, toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadeledeki somut katkıları, işleyiş şeffaflığı ve sürdürülebilirlik düzeyleri açısından kapsamlı bir değerlendirme ihtiyacı devam etmektedir. Öte yandan Ege Üniversitesi,

² Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. (2025). Kadın Danışma Merkezleri için Minimum Standartlar, Başvuru Formları ve Uygulama Esasları <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/kdm-rehber-03062025pdf.pdf>

Dokuz Eylül Üniversitesi, Yaşar Üniversitesi ve İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü'nün senatolarınca onaylanan politika belgelerinde Cinsel Taciz ve Saldırıya Karşı Destek mekanizmalarının oluşturulması gerektiği/oluşturulduğu belirtilmektedir. Ancak bu birimlerin güncel işleyişleri ve etkinlik düzeyleri konusunda net ve erişilebilir bir veri bulunmamaktadır. Ayrıca İzmir Ekonomi Üniversitesi'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Planında (2022-2025) “Cinsel Taciz ve Cinsiyete Dayalı Şiddete Karşı Önlemler” başlığı altında destek mekanizmasının kurulmasıyla ilgili hedef belirlenmiştir. Bu tablo, İzmir'deki yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının daha güçlü, koordineli ve hesap verebilir biçimde uygulamasının önemini de ortaya koymaktadır.

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un Uygulama Yönetmeliği³ gereği, illerdeki şiddetle mücadele çalışmalarını koordine etmek, kurumlar arası işbirliğini sağlamak, tedbir kararlarının uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek, yürütülen faaliyetleri raporlamak amacıyla “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İl Koordinasyon İzleme ve Değerlendirme Kurulu” İzmir'de de oluşturulmuştur. Bu kurulun toplanma sıklığı, aldığı kararlar ve kararların uygulanma oranlarıyla ilgili verilere ulaşamamıştır. Ayrıca kurulun görevleri arasında il düzeyinde kadına yönelik şiddetle mücadele eylem planının hazırlanması ve uygulanması da vardır. İzmir Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İl Eylem Planı (2021-2025) yürürlükte olmasına rağmen planda belirlenen hedeflere hangi düzeyde ulaşıldığına ve öngörülen faaliyetlerin ne ölçüde hayata geçirildiğine ilişkin bilgiler kamuoyuyla paylaşılmadığından, bu verilere erişim mümkün olmamıştır. Kadına yönelik şiddetle mücadelede koordinasyon görevini de yürüten Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun kapsamında alınan koruyucu ve önleyici tedbir karar sayıları ve sonuçlarıyla ilgili izleme verilerini ve raporlarını kamuoyuyla paylaşmalıdır. Veri toplamak, kadına yönelik şiddetle mücadelenin önemli basamaklarından biridir. “Mevcut durum bize ne anlatıyor, neye, nasıl müdahale etmeliyiz” gibi sorulara cevap vermek için veriye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu veriler ışığında ihtiyaç analizi yapılarak sosyal politika oluşturma ve hizmet üretme gerçekleştirilebilir.

3 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un Uygulama Yönetmeliği <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-2.htm>

Politika Önerileri

Şiddet sarmalını kırmak ve kadınların yeni bir yaşam kurabilmelerine destek olmak için kamusal kaynakların etkin biçimde harekete geçirilmesi, kurumlar arası işbirliğinin güçlendirilmesi ve hizmetlerin kapsayıcı, erişilebilir biçimde yeniden yapılandırılması bir zorunluluktur. Şiddete maruz bırakılan kadınlar ve çocuklar için merkezi ve yerel yönetimlerin barınma, ekonomik güçlenme, istihdam, psikolojik destek gibi alanlarda müdahale edici ve koruyucu/önleyici hizmet modellerini çeşitlendirmesi, yaygınlaştırması gerekmektedir. Bu noktada belediyeler, kent ölçeğinde hizmet üreten en temel aktörler olarak kritik bir konumdadır. Kentte yaşayanlara en yakın kamu kurumları olmaları nedeniyle, yerelin ihtiyaçlarını en iyi gözlemleyebilen, bu ihtiyaçlara uygun politikalar geliştirebilen ve doğrudan hizmet sunabilen yapılar belediyelerdir. Bu nedenle, kadınların güçlenmesine yönelik politikaların yalnızca şiddete müdahaleye odaklanmaması; öncesini, anını ve sonrasını kapsayan bütüncül bir yaklaşım temelinde kurumların oluşturulması gerekmektedir. Bu çerçevede, belediyeler bünyesinde kadın danışma merkezleri, sığınmaevi/sığınak sayısının artırılması, hizmetlerin çeşitlendirilmesi ve erişilebilirliğinin güçlendirilmesi öncelikli bir ihtiyaçtır. Ayrıca kadınların ekonomik güçlenmesini destekleyici iş ve meslek edinme kurslarının yaygınlaştırılması, kadın istihdamına yönelik çalışmaların artırılması gerekmektedir.

Uygun merkezler oluşturularak kadınların kamusal alanda işgücü piyasasına katılımının önündeki engellerden olan çocuk, hasta ve yaşlı bakım yükünün kadınların üzerinden alınması, kadın istihdamını yaygınlaştıracaktır. Kadın yoksulluğu ile baş etme mekanizmaları, yerel yönetimlerin kadınlar ve çocuklar ile kuracağı bağ, aynı nakdi yardımlarla güçlendirilirken hak temelli hizmet sunma anlayışı belediyelerin tüm birimlerinde ilke haline getirilmelidir. Bu bağlamda kadınlar ve diğer dezavantajlı kılınan gruplar (göçmenler, engelliler, LGBTİ+'lar gibi) için erişilebilir, ücretsiz ve ulaşılabilir kamu hizmeti üretilmelidir. Yerel yönetimlerin bu anlamda bütçesini toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirmesi, tüm hizmet birimlerinin bütçesinin buna göre hazırlanması, çoklu ayrımcılığa ve şiddete maruz bırakılan kesimler için somut adımlar atılmasını sağlayacaktır.

İzmir Barosu Kadın Hakları Danışma ve Hukuk Araştırma Merkezi başta olmak üzere, hukuki destek sunan kurum ve kuruluşlar tarafından verilen hukuki danışmanlık, bilgilendirme ve farkındalık hizmetlerinin görünürlüğünün artırılması; böylece kadınların kriz aşamasına gelmeden yasal haklarını öğrenmelerinin ve adalete erişim mekanizmalarını etkin biçimde kullanmalarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve başvuru mekanizmaları konularında farklı yaş, sosyoekonomik ve eğitim düzeylerindeki kadınlara uygun bilgilendirme ve erişim stratejileri geliştirilmelidir.

Faillere yönelik cezasızlık politikası, şiddete maruz bırakılan kadınlar ve çocuklar için yeni güçlenme stratejileri edinmeyi gerektirmektedir. Bu bağlamda danışmanlık veren yerel yönetimler, kamu ve sivil toplum örgütlerinin yeni arayışlar içinde olup güçlü dayanışma ağları oluşturma, hayatta kalanı güçlendirici yeni mekanizmalar kurma yaklaşımı benimsenmelidir. Şiddete maruz bırakılmış, hayatta kalmış, travma yaşamış kadınlar ve çocukların kamunun gücünü yanında hissetmesini sağlayacak ve yaşadığı kentin güvenli olduğuna ikna olacağı dayanışma ağları oluşturulmalıdır. Kadın örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının sürece dahil olduğu, çok paydaşlı yatay ilişkilenme ile oluşturulacak modeller; kadınların özneleşmesi, birlikte güçlenmesi ve kurumların şeffaflaşması için bir olanak yaratabilir.

ŞÖNİM tarafından tedbir kararlarının ne kadar takip edildiği, kaç kadının tedbir kararına rağmen şiddete maruz bırakılmaya devam ettiği bilgisi paylaşılarak, etkin takip sisteminin yapılandırılması gerekmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet sunumlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini görünür kılmak, eşitlikçi politika ve hizmetlerin geliştirilmesine zemin hazırlamak için yıllık verilerin sistematik biçimde toplanması ve şeffaf bir şekilde kamuoyuyla paylaşılması, İzmir özelinde politika ve hizmetlerin etkisini izlemek açısından kritik öneme sahiptir. Avrupa'da LGBTİ+ haklarını gözetken kent politikalarıyla öne çıkan şehirlerin bir araya geldiği **Avrupa Gökkuşáğı Şehirler Ağı**'na İzmir'in de üye olması yönünde çalışmalar başlatılması, kentin toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık alanındaki vizyonunu güçlendirecek önemli bir adım olacaktır.

Ayrıca Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) belgesini imzalayan belediyeler, şiddetin görünmez yüzü olan cinsiyetler arası eşitsizliği kent hakkı bağlamında ortadan kaldırmak için yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Yerel yönetimlerin hemşerilik bağı ile tüm kesimler ile güçlü iletişim kanalları bulunmaktadır. Bu noktadan hareketle kendi personelinin başlayarak erkekleri de sürece dahil eden toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık çalışmalarının sürdürülebilir kılınması gerekmektedir. Bu kapsamda eleştirel erkeklik çalışmaları, baba destek programları yaygınlaştırılmalıdır.

Kısıtlar ve İzleme Önerileri

İzmir Cumhuriyet Başsavcılığı Aile İçi Şiddet Suçları Soruşturma Bürosu koruma tedbirleri takibi, mağdur çocuk ve kadın haklarının korunması, şiddet faali hakkında hızlı soruşturma süreçlerinin yürütülmesi konularında ŞÖNİM, Aile Mahkemeleri, kolluk birimleri (polis/jandarma) ile koordineli bir şekilde çalışmaktadır. Söz konusu büronun başvuru sayıları yazılı olarak talep edildiği halde veri paylaşılmamıştır. Büro, İzmir’de aile içi şiddetle mücadelede adli mekanizmanın merkezî bir işleyişini temsil etmekte olup vakaların hızlı ve etkin bir biçimde soruşturulması, mağdur haklarının korunması ve koruma tedbirlerinin uygulanabilirliğinin takibi gibi kritik fonksiyonları yerine getirmekle görevlidir. Bununla birlikte, bu büroya ilişkin başvuru sayıları, dava sonuçları ve işlem süreleri gibi verilerin erişilebilir olmaması, adli süreçlerin etkinliğinin ölçülmesini ve politika geliştirilmesini kısıtlamaktadır. Ayrıca bu durum veri temelli karar alma süreçlerinde eksiklikler doğurmaktadır.

2012 yılında yürürlüğe giren 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Kanunun 14. maddesi, **Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri** (ŞÖNİM) kurulmasını düzenlemiştir. Bu bağlamda İzmir ŞÖNİM, 2013 yılında hizmet vermeye başlayan ilk merkezlerden biridir. Danışmanlık, yönlendirme, koruma ve tedbir kararı talebi, takibi gibi bir dizi hizmet ihtiyacını tek merkezden karşılamak üzere yapılandırılmıştır. Emniyet ve kolluk güçleri de tek kapı sistemine uygun biçimde ŞÖNİM ile birlikte çalışmaktadır. Dolayısıyla ŞÖNİM’ler kadına ve beraberindeki çocuklara yönelik şiddet başvuruları üzerinden toplanan verinin kayıt altına alındığı merkezi bir kamu kurumudur.

2023 yılı için ŞÖNİM verileri toplanmamıştır. Dolayısıyla şiddete maruz bırakılan kadınların verisinin önceki yıllara kıyasla ŞÖNİM'den istenmemiş olması; yerel ölçekte şiddetle mücadelede önerilecek işbirlikleri bakımından eksikliğe yol açabilir. Ayrıca toplanan veri üzerinden geliştirilecek kapsayıcı sosyal politika önerilerinin dayanağını güçsüzleştirme riski taşır.

Kadın danışma merkezlerinden yararlanan kadın ve çocuk sayıları toplanmış ancak bu veriler, bazı ilçe belediyeleri tarafından izleme yapılan yıla sadık kalmadan paylaşılmıştır. Ayrıca kadına yönelik şiddetle mücadele hakkında bilgilendirme/yönlendirme, psikolojik, hukuki danışmanlık, güçlenme ve eğitim çalışmaları vb. gibi hizmetlerin dışında çok farklı faaliyetlerden (hobi kursları, gezi faaliyetler vb.) yararlananların sayılarının da birlikte paylaşılması, kadın danışma merkezlerinden yararlanan kişi sayılarını kıyaslamayı ve yorumlamayı engellemiştir. Bunun yanında merkezlerde görev yapan personel sayısı, niteliği, uzmanlık gerektiren (psikolog, hukukçu, sosyal hizmet uzmanı, çocuk gelişimci gibi) meslekler esas alınarak talep edilmediği için nitelikli bir yorumlama yapılamamıştır.

BÖLÜM III

GENEL YORUM VE DEĞERLENDİRME



Veriler Bize Ne Anlatıyor?

Bu bölümde İzmir Yerel Eşitlik Platformu olarak analiz ettiğimiz verilerle toplumsal cinsiyet eşitliği açısından küresel, bölgesel ve ülke genelinde raporlama yapan kuruluşların 2023-2024 dönemindeki raporlarıyla karşılaştırma yaparak alana dair daha geniş bir perspektiften mevcut durumu ortaya koymak ve genel bir yorum ve değerlendirme yapmak amaçlanmıştır. Her biri ayrı başlık altında raporun tematik alanları karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve bu alanlara özgü savunuculuk hedefleri önerilmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin yerellerdeki olumlu örneklerin ve uygulamaların ülke genelinde yaygınlaştırılması, kadın örgütleri, sendikalar ve sivil toplumun süreçlere aktif katılımının desteklenmesi ve kamuoyunda toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin güçlendirilmesi, uzun vadeli savunuculuk stratejilerinin merkezinde yer almalıdır.

Siyasal Kararlara Katılıma Genel Bakış

Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2024 (Global Gender Gap Report)¹ verilerine göre Türkiye 146 ülke arasında 127. sırada yer alıyor. Türkiye %64,5'lik genel endeks skoruyla, hem dünya ortalamasının (%68,5) hem de Avrupa ortalamasının (%75) altında kalmıştır. Rapora göre, Türkiye'nin en zayıf olduğu alanın kadınların siyasi temsili olduğu görülüyor.

Benzer bir durum Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve UN Women Türkiye tarafından hazırlanan **Türkiye'de İstatistiklerle Kadın**² 2024 başlıklı rapordaki verilerde de görülmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kadın milletvekili oranı %19,9'dur ve bu oran AB ortalaması olan %33,6'nın oldukça gerisinde yer almaktadır. Bakanlar arasında yalnızca 1 kadın (%5,9) bulunuyor (geri kalan 16'sı erkek). Yerel yönetimlerde kadınların temsili çok düşüktür; belediye başkanlarının %5,6'sının, il belediye başkanlarının %13,6'sının, ilçe belediye başkanlarının %5,1'inin, belediye meclisi üyelerinin

¹ Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2024 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

² Türkiye İstatistik Kurumu & UN Women Türkiye Türkiye'de İstatistiklerle Kadın: 2024 Yılına Bakış. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istatistiklerle_kadin2024.pdf

%11,8'inin ve muhtarların ise yalnızca %3,3'ünün kadın olduğu görülmektedir. Üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı ise %20,6'dır. Devlet üniversitesi rektörleri içinde kadın oranı %3,9, vakıf üniversitelerinde rektör kadın oranı ise %18,7'dir. Kadınların siyasette ve karar mekanizmalarında temsili, hem ulusal hem yerel düzeyde erkeklere kıyasla ciddi biçimde yetersiz durumdadır. Bu tablo, karar alma süreçlerinin cinsiyet açısından eşitlikçi olmadığını ve kadınların söz sahibi olmasının yapısal engellerle sınırlı olduğunu göstermektedir.

CEİD'in **Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporu 2023-2024** verilerine göre³, Türkiye'de kadınların siyasete ve karar alma mekanizmalarına katılımı sınırlı düzeyde artış göstermiştir. TBMM'de kadın milletvekili oranı yükselmiş; kamu üst düzey yönetiminde, belediyelerde ve meslek örgütlerinde de küçük ama anlamlı artışlar kaydedilmiştir. Ancak bu oranlar, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından hâlâ kritik eşik olarak kabul edilen %30 temsil düzeyinin oldukça gerisindedir. Kadınların temsili özellikle büyükşehirlerde görece daha yüksek, küçük yerleşimlerde ise son derece düşüktür. Kadınların üst düzey bürokrasi, diplomasi ve akademideki oranları da benzer biçimde düşük seyretmekte, "cam tavan" etkisi devam etmektedir. Kadın temsili üzerindeki en belirleyici unsur siyasi partilerin aday gösterme politikalarıdır; nitekim eşit temsiliyeti gözetten partiler kadın oranlarını arttırırken, geleneksel parti yapıları bu alanda sınırlı ilerleme sağlamıştır.

İzmir YEİP olarak yapılan izleme çalışmasına göre ise İzmir, %26,6 kadın belediye başkanı, %27,6 kadın belediye meclis üyesi, %15,4 kadın muhtar oranları ile Türkiye ortalamasının oldukça üstünde olsa da hala eşit temsilden uzak bir tablo ortaya koymaktadır. Atanmış üst düzey kamu görevlerinde (Valilik, Rektörlük, İl Müdürlükleri) ise kadın temsili yok ya da oldukça düşüktür. Meslek örgütleri bağlamında kadınlar bazı örgütlerin (İzmir Tabip Odası %57, TMMOB İzmir İl Koordinasyon Kurulu %37) yönetiminde nispeten yüksek bir temsil düzeyine sahipken, yerel yönetimlerde yetkili sendikalarda bu oran %16'ya kadar gerilemektedir.

Bu veriler ışığında, Türkiye'de kadınların siyasete ve karar alma mekanizmalarına katılımındaki eşitsizliklerin giderilmesi için yapılması gereken savunuculuk faaliyetlerinin temel hedefi, öncelikli

3 Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. (2025). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Raporu 2023-2024 <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/yillik-rapor-2023-24mart6pdf.pdf>

olarak eşit temsilin anayasal, yasal ve kurumsal düzeyde güvence altına alınmasıdır. Bu doğrultuda, kadınların hem ulusal hem de yerel düzeyde siyasal temsiliini arttıracak kotaların ve pozitif ayrımcılık mekanizmalarının hayata geçirilmesi, karar alma süreçlerinde şeffaflık ve hesap verebilirliğin güçlendirilmesi, kadınların üst düzey kamu görevleri ile meslek örgütlerinde etkin biçimde yer almasının teşvik edilmesi diğer öncelikli hedeflerdir.

Kentsel Haklar ve Hizmetlere Genel Bakış

Türkiye, Avrupa'nın en düşük işgücüne katılım oranına sahip ülkesi durumunda olup⁴, 2022 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre⁵, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı (%35,1) AB ortalamasının (%64) çok altındadır. Kadın istihdamının en çok sektörler hizmet (%56,6) ve tarım (%27,1) sektörleridir. Bu durum, kadınların istihdamının hizmet ve tarıma "sıkıştığını", yüksek ücretli ve güvenli sektörlerle erişimlerinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Kadınlar profesyonel mesleklerde (ör. öğretmen, doktor) oran olarak güçlü olsa da (%47,9), yönetici pozisyonlardaki oran hızlı bir düşüş (%15,4) göstermektedir. Kadınlar bakım, eğitim, sağlık gibi toplumsal cinsiyet rolleriyle örtüşen mesleklerde yoğunlaşmış durumda olup, erkek egemen mesleklerde (inşaat, teknik, yöneticilik) çok düşük oranda varlık gösterebilmektedir. Kadınların görünmeyen emeği (tarım ve ücretsiz aile işçiliği) hâlâ çok baskın durumda olduğu görülmektedir; bu durum da sosyal güvenlik ve gelir güvencesinde dezavantaj yaratmaktadır. Ayrıca, kadınların hane içi bakım ve ev işlerinde sorumluluk oranı %85,6'dır; erkeklerde ise bu oranın %11'dir. Kadınların günlük ücretsiz ev işleri ve bakım için ayırdığı sürenin erkeklerin çok üzerinde (kadınlar için 4,5 saat, erkekler için 53 dakika) olduğu görülmektedir. Ev içi yüklerin ağırlığı kadınların kent yaşamına ve istihdama tam katılımının önündeki önemli sorunlardan biridir. Bu durum özellikle kreş, bakım hizmetleri ve toplumsal cinsiyet odaklı sosyal politikaların önemini ortaya koymaktadır.

2023–2024 CEİD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu'na göre⁶, Türkiye'de kadınların kentsel haklardan ve belediye hizmetlerinden yararlanma düzeyi sınırlı ilerleme göstermektedir.

4 Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2024 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

5 TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (2022) <https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=isgucu-istatistikleri-2022-49390>

6 Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. (2025). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Raporu 2023-2024 <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/yillik-rapor-2023-24mart6pdf.pdf>

Belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden hizmet sunumları hâlâ kurumsal kapasite, veri üretimi ve bütçelendirme sorunlarıyla kısıtlıdır. 2024 yılı itibarıyla yalnızca 39 belediyede “eşitlik birimi” bulunmaktadır. CEMR Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı’nı imzalayan belediye sayısı ise 66’dır. Kadınların yaşadıkları çevrede kendini güvende hissetme oranı %56,4 iken erkeklerde bu oran %75,8’dir. Bu fark, kentsel güvenlik ve aydınlatma hizmetlerinde toplumsal cinsiyet boyutunun hâlâ göz ardı edildiğini göstermektedir. Belediyelerin kadınlara yönelik doğrudan hizmetleri arasında danışma merkezleri, sığınmaevleri, mesleki eğitim ve bakım destekleri yer almaktadır; ancak bu hizmetler kapsam ve erişim bakımından yetersizdir. 30 büyükşehir belediyesinden yalnızca 16’sı kreş hizmeti sunarken, sadece 10’unda sığınmaevi ve 12’sinde kadın danışma merkezi bulunmaktadır. Yaşlı ve engelli bakımına dair “Mola Evi” gibi destek hizmetleri çok sınırlı sayıda belediyede (Ankara, Antalya, Diyarbakır, İstanbul, Mersin Büyükşehir Belediyeleri) bulunmaktadır. Genel olarak belediyeler, toplumsal cinsiyet eşitliğini “kadının güçlenmesi” yaklaşımıyla ele almakta, ancak bu yaklaşımın kurumsal politikalara ve bütçelere yeterince yansımadağı görülmektedir. Kadınların kentsel hizmetlere erişiminde mekânsal eşitsizlikler, veri eksikliği ve yerel yönetimlerin merkezî yönetim altındaki konumu önemli engeller olarak öne çıkmaktadır.

İzmir YEİP’in il düzeyindeki göstergeler üzerinden elde ettiği veriler ise, belediyelerde kadın istihdamının nicel olarak erkeklerin oldukça gerisinde kaldığını göstermektedir. Evde bakım hizmetlerinden yararlananların çoğunluğunu kadınlar (%61) oluşturmakta ve engelliler ve LGBTİ+’lar gibi dezavantajlı kılınan grupların hizmetten yararlanma durumuna dair nitelikli veri oluşturulmamaktadır. Yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhütlerinde bir artış eğilimi bulunmasına rağmen, bu eğilimin yaygınlık, kurumsallaşma ve izleme süreçleri açısından dengeli bir dağılım göstermediği anlaşılmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımında ve istihdam alanlarında yaşanan eşitsizliklerin giderilmesi için savunuculuk faaliyetlerinin temel hedefi, kadınların nitelikli, güvenceli ve yüksek ücretli işlere erişimini artıracak yapısal dönüşümlerin sağlanmasıdır. Bu kapsamda bakım hizmetlerinin kamusal sorumluluk haline getirilmesi, kreş ve yaşlı bakım merkezlerinin yaygınlaştırılması, ücretsiz ev içi

emeğin görünür kılınarak sosyal politikalarla desteklenmesi, toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın azaltılması ve yönetici pozisyonlarında kadınların temsilinin güçlendirilmesi öncelikli hedeflerdir. Yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaşması, kadın istihdamına yönelik teşviklerin uygulanması ve dezavantajlı kılınan grupların (engelliler, LGBTİ+'lar vb.) istihdam ve sosyal hizmetlere erişiminde kapsayıcı politikaların geliştirilmesi, savunuculuk çalışmalarının ana dayanaklarını oluşturmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddete Genel Bakış

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün (EIGE) 2023 tarihli Batı Balkanlar ve Türkiye'de kadınlara yönelik şiddete ilişkin veri sistemlerinin güçlendirilmesi raporuna göre⁷, Türkiye, kadına yönelik şiddetle mücadele açısından idari veri altyapısı yönünden güçlü teknik bileşenlere (UYAP, POLNET, jandarma olay bilgi sistemi, Bakanlık veritabanları) sahip görünse de verilerin kurumlar arasında standardize edilmemiş ve aynı olayın/olgunun farklı sistemlerde farklı sınıflandırmalarla kayda geçirilmiş olduğu görülmektedir. UYAP gibi mekanizmalarda mağdur-fail ilişkisinin kayıt altına alınmaması nedeniyle verilerin doğrudan izlenmesinin zor olduğu belirtilmektedir. Polis/jandarma tarafından kullanılan standart formlar ve POLNET, olay-risk değerlendirme formları ile ayrıntılı vaka verisi barındırıyor olsa da bu veriler genellikle kamuya açık olmamasının yanı sıra POLNET ile UYAP arasında da bir entegrasyon bulunmamaktadır. Sığınmaevleri, ŞÖNİM (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi), danışma hatları gibi hizmet sağlayıcılar vaka düzeyinde veri tutmaktadırlar. Ancak, kurumsal parçalanmalar ve erişim kısıtları nedeniyle söz konusu verilere ait mükerrer kayıtlar oluşmakta ve tek bir sistem üzerinden veri takibi yapılamamaktadır. İstanbul Sözleşmesi'nin izleme grubu GREVIO'nun yaptığı değerlendirmede⁸, Türkiye'de erişilebilir, kamuya açık ve bütünleşmiş adli istatistiklerin eksikliğini vurgulamaktadır. Bu durum, kadına yönelik şiddetle mücadeledeki ceza sürecindeki (başvuru-soruşturma-kovuşturma-hüküm) kopuklukların izlenmesinin önünde engel teşkil etmektedir.

⁷ European Institute for Gender Equality. (2023). Strengthening data systems on violence against women in the Western Balkans and Türkiye <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/strengthening-data-systems-violence-against-women-western-balkans-and-turkiye>

⁸ GREVIO (2018b), GREVIO's (baseline) evaluation report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention) Turkey, Council of Europe, <https://rm.coe.int/eng-grevio-report-turquie/16808e5283>

Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması sonuçlarına göre⁹, Türkiye’de kadınların %37,5’i yaşamının bir döneminde eşi/birlikte olduğu erkek tarafından fiziksel veya cinsel şiddete maruz bırakılmış olduğunu beyan etmiştir. Buna ek olarak, Türkiye’de İstatistiklerle Kadın 2024 raporuna göre ise kadınların %25,7’si gece yalnız yürürken kendini güvensiz hissettiğini belirtmiştir.

İklim değişikliği, afetler, göç, siyaset, yaşlı kadınlara ve engelli kadınlara yönelik şiddet ve sağlık alanında kadınlara yönelik şiddet, uluslararası düzeyde öncelikli konular olarak gündeme gelirken, maalesef, Türkiye’de kadın cinayetleri önceliğini korumaktadır. Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu verilerine göre, 2023 yılında 315, 2024 yılında ise 394 kadın cinayeti gerçekleşmiştir. Türkiye’de uzun yıllardır dile getirilen “kadınlara yönelik şiddete sıfır tolerans” anlayışına rağmen şiddeti önlemeye yönelik adımlar, aile odaklı politikalar çerçevesinde ele alındığından şiddete maruz bırakılan kadınların korunması konusunda yeterince ilerleme sağlanamamıştır¹⁰.

İzmir YEİP tarafından toplanılan verilere bakıldığında ise, İzmir Barosu Kadın Hakları Danışma ve Hukuk Araştırma Merkezi’ne başvuran kadınların çoğunlukla psikolojik ve fiziksel şiddete maruz bırakıldıkları, buna ek olarak ekonomik ve cinsel şiddetin de görüldüğü çoklu şiddet vakaları dikkat çekmektedir. Buna ek olarak, 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 14-a maddesi gereği nüfusu 100.000’in üzerinde olan belediyelerin sığınmaevi açılması ve gerekli hizmetlerin sağlanması gibi yükümlülüklerini yerine getirmediği, bu hizmetler açısından belediyelerin ve kamu kurumlarının standart bir işleyişinin olmadığı, kadın danışma merkezi hizmetinin yerel yönetimler ve sivil toplum örgütleri tarafından kısıtlı imkanlarla verildiği görülmektedir.

Kadına yönelik şiddetle mücadelede savunuculuk faaliyetlerinin temel hedefi, parçalı ve kapalı veri sistemlerinin bütünleşik, erişilebilir ve şeffaf bir yapıya kavuşturulmasıdır. Bu doğrultuda, UYAP, POLNET, jandarma sistemleri ve hizmet sağlayıcı kurumların veri altyapılarının standartlaştırılması, mağdur-fail ilişkisini ve süreç takibini içeren ayrıntılı verilerin kamuoyuna açık hale getirilmesi, mükerrer kayıtların temizlenmesi ve entegrasyonun sağlanması gibi hususlar öncelikli adımlar

9 Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü. (2014). Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması https://fs.hacettepe.edu.tr/hips/dosyalar/Ara%C5%9Ft%C4%B1rmalar%20-%20raporlar/Aile%20i%C3%A7i%20%C5%9Eiddet%20Ara%C5%9Ft%C4%B1rmalar%C4%B1/2014_AiSA_Anarapor.pdf

10 Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği. (2025). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Raporu 2023-2024 <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/yillik-rapor-2023-24mart6pdf.pdf>

arasında yer almalıdır. 6284 sayılı Kanun'un uygulama yönetmeliği şiddetle mücadelede ilgili kurumların sorumlulukları arasında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığını şiddet verilerini toplamakla, izleme ve değerlendirme sistemlerini oluşturmakla görevlendirmiştir. Bu kapsamda Bakanlığın kayıtlarında mevcut olan bu verilerin şeffaf bir şekilde düzenli olarak kamuoyuyla paylaşılması gerekmektedir. Belediyelerin de yasal yükümlülükleri çerçevesinde sığınmaevleri ve kadın danışma merkezlerini kurması ve bu hizmetlerin kurumsal standartlara bağlaması, yerel yönetimlerin hesap verebilirliği açısından savunuculuğun öncelikli alanıdır. Ayrıca, şiddete maruz bırakılanların adalete erişiminin kolaylaştırılması, kadın cinayetlerinin bağımsız ve düzenli biçimde izlenmesi ve şiddetle mücadelede sivil toplumun kurumsal olarak desteklenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle uzun vadeli savunuculuk stratejilerinin merkezinde yer almalıdır.

BÖLÜM IV

GÖSTERGE VERİLERİ



Siyasal Kararlara Katılıma İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	KADIN SAYI	KADIN ORANI	ERKEK SAYI	ERKEK ORANI	TOPLAM
1.	Yerel karar alma mekanizmalarına seçilenlerin cinsiyete göre dağılımı					
1.1.	Büyükşehir Belediye Başkanı	0	0%	1	100%	1
1.2.	İlçe Belediye Başkanları					
1.2.1.	<i>Balçova Belediyesi</i>	0	0%	1	100%	1
1.2.2.	<i>Bayraklı Belediyesi</i>	0	0%	1	100%	1
1.2.3.	<i>Bornova Belediyesi</i>	0	0%	1	100%	1
1.2.4.	<i>Buca Belediyesi</i>	0	0%	1	100%	1
1.2.5.	<i>Çiğli Belediyesi</i>	0	0%	1	100%	1
1.2.6.	<i>Gaziemir Belediyesi</i>	0	0%	1	100%	1
1.2.7.	<i>Karabağlar Belediyesi</i>	1	100%	0	0%	1
1.2.8.	<i>Karşıyaka Belediyesi</i>	1	100%	0	0%	1
1.2.9.	<i>Konak Belediyesi</i>	1	100%	0	0%	1
1.2.10.	<i>Menemen Belediyesi</i>	0	0%	1	100%	1
1.2.11.	<i>Narlıdere Belediyesi</i>	0	0%	1	100%	1
1.2.12.	<i>Ödemiş Belediyesi</i>	0	0%	1	100%	1
1.2.13.	<i>Selçuk Belediyesi</i>	1	100%	0	0%	1
1.3.	Belediye Başkan Yardımcıları					
1.4.	Belediye Meclis Üyeleri	434	28%	1138	72%	1572
1.5.	Mahalle Muhtarları	200	15%	1096	85%	1296
2.	İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde					
2.1.	Genel sekreter ve genel sekreter yardımcılarının sayısı ve cinsiyete göre dağılımı	2	25%	6	75%	8
2.2.	Daire Başkanlarının sayısı ve cinsiyete göre dağılımı	19	51%	18	49%	37
2.3.	Bağlı kuruluşların genel müdürlerinin(ESHOT ve İZSU) cinsiyete göre dağılımı	0	0%	2	100%	2
2.4.	Belediye Bağlı Şirketlerin Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürlerin cinsiyete göre dağılımı					
2.4.1.	<i>Belediye Bağlı Şirketlerin Yönetim Kurulu Başkanı</i>	1	4%	23	96%	24
2.4.2.	<i>Belediye Bağlı Şirketlerin Genel Müdürlerin cinsiyete göre dağılımı</i>	1	4%	23	96%	24
2.5.	İhtisas Komisyonlarının Başkanın cinsiyete göre dağılımı	7	30%	16	70%	23

Siyasal Kararlara Katılıma İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	KADIN SAYI	KADIN ORANI	ERKEK SAYI	ERKEK ORANI	TOPLAM
6.	Seçili uzman meslek gruplarındakilerin sayısı ve cinsiyete göre dağılımı					
6.1.	Vali	0	0%	1	100%	1
6.2.	Kaymakam	0	0%	29	100%	29
6.3.	İl düzeyindeki müdürlüklerin müdürleri	1	6%	15	94%	16
6.4.	Rektör	2	22%	7	78%	9
7.	Seçili meslek örgütleri ve yerel yönetimlerde yetkili sendikaların yönetiminde yer alanların sayısı ve cinsiyete göre dağılımı					
7.1.	İzmir Tabip Odası	4	57%	3	43%	7
7.2.	TMMOB İzmir İl Koordinasyon Kuruluna Bağlı Odaların					
7.2.1.	YK Başkanları	7	37%	12	63%	19
7.2.2.	YK Asil Üyeleri	55	42%	77	58%	132
7.3.	İzmir Barosu					
7.4.	Yerel Yönetimlerde Yetkili Sendikaların					
7.4.1.	Şube Başkanları	3	16%	16	84%	19
7.4.2.	Yürütme Kurulu Üyeleri					
7.4.2.1.	TÜMBEL-SEN	6	43%	8	57%	14
7.4.2.2.	TÜM YEREL-SEN	3	14%	18	86%	21
7.4.2.3.	GENEL-İŞ	5	11%	40	89%	45
7.4.2.4.	BELEDİYE-İŞ	0	0%	25	100%	25
7.5.	Yerel Yönetimlerde Yetkili Sendikaların Genel Merkezlerinin					
7.5.1.	Şube Başkanları	0	0%	4	100%	4
7.5.2.	Yürütme Kurulu Üyeleri					
7.5.2.1.	TÜMBEL-SEN	3	43%	4	57%	7
7.5.2.2.	TÜM YEREL-SEN	0	0%	7	100%	7
7.5.2.3.	GENEL-İŞ	0	0%	7	100%	7
7.5.2.4.	BELEDİYE-İŞ	0	0%	5	100%	5

Siyasal Kararlara Katılıma İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	EVET	HAYIR	VAR	YOK	BELİRSİZ
8.	Seçili meslek örgütleri ve yerel yönetimlerde yetkili sendikaların bünyesinde;					
8.1.	Eşitsizliklerle mücadeleyle ilişkin tutum belgesi ya da politika belgesi var mı?					
8.1.1.	<i>İzmir Tabip Odası</i>			VAR		
8.1.2.	<i>TMMOB İzmir İl Koordinasyon Kurulu</i>					n/a
8.1.3.	<i>İzmir Barosu</i>					VERİYE ULAŞILMADI
8.1.4.	<i>TÜMBEL-SEN</i>			VAR		
8.1.5.	<i>TÜM YEREL-SEN</i>				YOK	
8.1.6.	<i>GENEL İŞ</i>				YOK	
8.1.7.	<i>BELEDİYE İŞ</i>				YOK	
8.2.	Tutum belgeleri LGBTİ+ duyarlı mı?					
8.2.1.	<i>İzmir Tabip Odası</i>		HAYIR			
8.2.2.	<i>TMMOB İzmir İl Koordinasyon Kurulu</i>					n/a
8.2.3.	<i>İzmir Barosu</i>					VERİYE ULAŞILMADI
8.2.4.	<i>TÜMBEL-SEN</i>	EVET				
8.2.5.	<i>TÜM YEREL-SEN</i>					VERİYE ULAŞILMADI
8.2.6.	<i>GENEL İŞ</i>					VERİYE ULAŞILMADI
8.2.7.	<i>BELEDİYE İŞ</i>					VERİYE ULAŞILMADI
8.3.	Taciz, mobbing, ayrımcılık, toplumsal cinsiyet temelli şiddet durumları disiplin yönetmeliklerinde yer alıyor mu?					
8.3.1.	<i>İzmir Tabip Odası</i>	EVET				
8.3.2.	<i>TMMOB İzmir İl Koordinasyon Kurulu</i>	EVET				
8.3.3.	<i>İzmir Barosu</i>					VERİYE ULAŞILMADI
8.3.4.	<i>TÜMBEL-SEN</i>	EVET				
8.3.5.	<i>TÜM YEREL-SEN</i>					VERİYE ULAŞILMADI
8.3.6.	<i>GENEL İŞ</i>					VERİYE ULAŞILMADI
8.3.7.	<i>BELEDİYE İŞ</i>					VERİYE ULAŞILMADI

Siyasal Kararlara Katılıma İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	KADIN SAYI	KADIN ORANI	ERKEK SAYI	ERKEK ORANI	DİĞER (SAYI)
9.	İzmir ve ilçelerinde açık kimlikli LGBTİ+ siyasetçilerin sayısı					
9.1.	Milletvekili aday sayısı					0
9.2.	Belediye başkanı ve belediye meclis üyesi sayısı					0
10.	İzmir Büyükşehir Belediyesi'ndeki daimi ihtisas komisyonlarında yer alanların sayısı ve cinsiyete göre dağılımı	36	24%	113	76%	149
11.	İzmir Büyükşehir Belediyesi'ndeki encümen üyelerinin (kamu görevlileri de dâhil olmak üzere) sayısı ve cinsiyete göre dağılımı					
11.1.	Kamu görevlilerinin cinsiyete göre dağılımı	1	20%	4	80%	5
11.2.	Meclis üyelerinin cinsiyete göre dağılımı	1	20%	4	80%	5
12.	İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde grup başkan vekilleri ve grup sözcülerinin sayısı ve cinsiyete göre dağılımı					
12.1.	Grup başkan vekilleri	0		3		
12.2.	Grup sözcüleri	1		2		
13.	İzmir'de kent konseyi sayısı					20
14.	İzmir'de kadın meclisi bulunan kent konseyi sayısı					16
15.	Kent konseylerinin yürütme kurullarındaki kadın ve erkek oranı					
15.1.	<i>Buca Kent Konseyi</i>	4	36,36%	7	63,64%	11
15.2.	<i>Gaziemir Kent Konseyi</i>	3	37,50%	5	62,50%	8
15.3..	<i>Karşıyaka Kent Konseyi</i>	8	40,00%	12	60,00%	20
15.4.	<i>Karabağlar Kent Konseyi</i>	10	71,43%	4	28,57%	14
15.5.	<i>Konak Kent Konseyi</i>	3	37,50%	5	62,50%	8
15.6.	<i>Narlidere Kent Konseyi</i>	3	27,27%	8	72,73%	11
15.7	<i>Selçuk Kent Konseyi</i>	2	15,38%	11	84,62%	13

Kentsel Haklar ve Hizmetlere İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	KADIN SAYI	KADIN ORANI	ERKEK SAYI	ERKEK ORANI	TOPLAM
1.	Eşitlik birimi olan belediyelerde çalışan kadın personel sayısı ve oranı (memur, kamu işçisi, işçi)					
1.1.	İzmir Büyükşehir Belediyesi					
1.1.1.	Memur	1243	29,86%	2920	70,14%	4163
1.1.2.	Sözleşmeli Personel	17	43,59%	22	56,41%	39
1.1.3.	Kadrolu İşçi	17	5,96%	268	94,04%	285
1.1.4.	İZELMAN Şirket Personeli	645	27,04%	1740	72,96%	2385
1.1.5.	İZENERJİ Şirket Personeli	2156	24,32%	6709	75,68%	8865
1.1.6.	İZDOĞA Şirket Personeli	139	62,33%	84	37,67%	223
1.2.	İlçe Belediyeleri					
1.2.1	Balçova Belediyesi					
1.2.1.1.	Memur	41	42,71%	55	57,29%	96
1.2.1.2.	Şirket Personeli	64	23,10%	213	76,90%	277
1.2.1.3.	Sürekli İşçi	24	55,81%	19	44,19%	43
1.2.1.4.	Geçici İşçi	3	33,33%	6	66,67%	9
1.2.2.	Bayraklı Belediyesi					
1.2.2.1.	Memur	137	38,16%	222	61,84%	359
1.2.2.2.	Sözleşmeli Memur	2	100,00%	0	0,00%	2
1.2.2.3.	Şirket Personeli	270	29,51%	645	70,49%	915
1.2.2.4.	Kadrolu İşçi	3	16,67%	15	83,33%	18
1.2.3.	Bornova Belediyesi					
1.2.3.1.	Memur	144	-	-	-	-
1.2.3.2.	BorBel Çalışanı	446	-	-	-	-
1.2.3.3.	Başkan Yardımcısı	2	-	-	-	-
1.2.3.4.	Müdür	15	-	-	-	-

Kentsel Haklar ve Hizmetlere İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	KADIN SAYI	KADIN ORANI	ERKEK SAYI	ERKEK ORANI	TOPLAM
1.	Eşitlik birimi olan belediyelerde çalışan kadın personel sayısı ve oranı (memur, kamu işçisi, işçi)					
1.2.	İlçe Belediyeleri (DEVAM)					
1.2.4.	Buca Belediyesi					
1.2.4.1.	Memur	113	39,51%	173	60,49%	286
1.2.4.2.	Şirket Personeli	530	30,94%	1183	69,06%	1713
1.2.4.3.	Sürekli İşçi	15	27,27%	40	72,73%	55
1.2.4.4.	Geçici İşçi	3	33,33%	6	66,67%	9
1.2.5.	Çiğli Belediyesi	534	32,21%	1124	67,79%	1658
1.2.6.	Gaziemir Belediyesi					
1.2.6.1.	Memur	64	33,68%	126	66,32%	190
1.2.6.2.	GAZİBEL Şirket Personeli	199	29,66%	472	70,34%	671
1.2.6.3.	Sözleşmeli Personel	12	44,44%	15	55,56%	27
1.2.6.4.	Kadrolu İşçi	1	33,33%	2	66,67%	3
1.2.6.5.	Başkan Yardımcısı	3				
1.2.7.	Karabağlar Belediyesi					
1.2.7.1.	Memur	186	38,83%	293	61,17%	479
1.2.7.2.	Sözleşmeli Memur	2	100,00%	0	0,00%	2
1.2.7.3.	Kadrolu İşçi	1	8,33%	11	91,67%	12
1.2.7.4.	KARBEL A.Ş. Çalışan İşçi	247	24,70%	753	75,30%	1000
1.2.7.5.	KARABAĞLAR SPORA.Ş. Çalışan İşçi	4	40,00%	6	60,00%	10
1.2.7.6.	Müdür	14	43,75%	18	56,25%	32
1.2.8.	Karşıyaka Belediyesi					
1.2.8.1.	Memur	176	40,46%	259	59,54%	435
1.2.8.2.	Kadrolu İşçi	4	26,67%	11	73,33%	15
1.2.8.3.	KENT A.Ş.	319	40,08%	477	59,92%	796
1.2.8.4.	PERSONEL A.Ş.	345	26,87%	939	73,13%	1284

Kentsel Haklar ve Hizmetlere İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	KADIN SAYI	KADIN ORANI	ERKEK SAYI	ERKEK ORANI	TOPLAM
1.	Eşitlik birimi olan belediyelerde çalışan kadın personel sayısı ve oranı (memur, kamu işçisi, işçi)					
1.2.	İlçe Belediyeleri (DEVAM)					
1.2.9.	Konak Belediyesi					
1.2.9.1.	Memur	177	34,91%	330	65,09%	507
1.2.9.2.	Sözleşmeli Memur	1	20,00%	4	80,00%	5
1.2.9.3.	Kadrolu İşçi	8	25,00%	24	75,00%	32
1.2.9.4.	Şirket Personeli	332	22,82%	1123	77,18%	1455
1.2.10.	Narlıdere Belediyesi					
1.2.10.1.	Memur	18	34,62%	34	65,38%	52
1.2.10.2.	Kamu İşçisi	18	40,00%	27	60,00%	45
1.2.11.	Selçuk Belediyesi					
1.2.11.1.	Memur	27	25,96%	77	74,04%	104
1.2.11.2.	Şirket Personeli	91	28,17%	232	71,83%	323
1.2.11.3.	Kadrolu İşçi	13	39,39%	20	60,61%	33
2.	İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin Ulaşım biriminde ulaşım aracı kullanan kadın personel sayısı ve oranı					
2.1.	ESHOT/İZULAŞ	197				
2.2.	İZDENİZ	0				
2.3.	Metro/Tramvay	33				
2.4.	İZBAN	4	3,00%			
2.5.	İş makinası operatörleri	30				
2.6.	Ağır vasıta sürücüsü	1				
3.	İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin					
3.1.	Spor okulu/kursları hizmetinden yararlanan kadın ve erkeklerin sayısı ve oranı	5355	62,53%	3209	37,47%	8564
3.2.	Spor okulları/kursları hizmetinden yararlanan kız ve oğlan çocuk oranı	14054	45,27%	16993	54,73%	31047
3.3.	Spor okulu/kursları hizmetinden yararlanan engelli kadın ve erkeklerin sayısı ve oranı	61	38,61%	97	61,39%	158
3.4.	Yaz spor okulu ve kursları hizmetinden yararlanan kız/oğlan çocuk oranı	6719	47,00%	7577	53,00%	14296
3.5.	Yaz spor okulu ve kursları hizmetinden yararlanan engelli kız /oğlan çocuk oranı	-	-	-	-	-

Kentsel Haklar ve Hizmetlere İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	DİĞER (SIKLIK)	DİĞER (ORAN)	DİĞER (SAYI)
4.	İzmir Büyükşehir Belediyesi bünyesinde;			
4.1.	Ücretli ve tam zamanlı hizmet veren anaokulu sayısı ve ilçelere göre dağılımı			18
4.2.	Ücretsiz ve yarı zamanlı hizmet veren anaokulu sayısı ve ilçelere göre dağılımı			0
4.3.	Masal evleri sayısı ve ilçelere göre dağılımı			1
4.4.	İzmir'deki yerel yönetimlerin bünyesindeki ücretli anaokulu sayısı			30
4.5.	İzmir'deki yerel yönetimlerin bünyesindeki ücretsiz anaokulu sayısı			39
5.	İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde;			
5.1.	Evde bakım hizmetlerinden yararlananların sayısı			2100 (K:1281 E:819)
5.2.	Evde bakım hizmetlerinin bütçesi			37.737.000 (TL)
5.3.	Evde bakım hizmetleri bütçesinin toplam bütçeye oranı		0,145%	
6.	İl düzeyinde Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı'nın belediye meclisi tarafından onaylanmış belediye sayısı ve oranı (CEMR)		37%	12
7.	Eşitlik birimi olan belediye sayısı			11
8.	İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde babalık izni kullanan erkek personel sayısı			
9.	İlçe belediyelerinde babalık izni kullanan erkek personel sayısı			
10.	Yerel Eşitlik Eylem Planı belediye meclisi tarafından onaylanmış belediye sayısı			8
11.	Yerel Eşitlik Eylem Planı İzleme Raporu hazırlayan belediye sayısı			2
12.	Belediyelerin yürütmekte olduğu LGBTİ+ hakları çalışması			
12.1.	En az bir kez LGBTİ+ hakları konusunda etkinlik yapan belediye sayısı			1 (İzBB)
12.2.	Stratejik plan ve faaliyet raporunda LGBTİ+, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ifadelerinin geçtiği belediye sayısı			1 (İzBB)
12.3.	LGBTİ+ Dostu Belediyecilik Protokolü imzacısı olan belediye sayısı			0
13.	Kent konseylerinin yürütmekte olduğu LGBTİ+ hakları çalışması			
13.1.	En az bir kez LGBTİ+ hakları konusunda etkinlik (kamuya açık) yapan kent konseyi sayısı			0
13.2.	LGBTİ+ meclisi, eşitlik meclisi veya çalışma grubu olan kent konseyi sayısı			1 (İzmir KK)

Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddete İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	DİĞER (SIKLIK)	DİĞER (ORAN)	DİĞER (SAYI)
1.	Adalet Bakanlığı Cumhuriyet Başsavcılığı Aile İçi Şiddet Suçları Soruşturma Bürosu sayısı			
1.1.	Başvuru sayısı			
2.	İzmir’de kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında teknik yöntemlerle takip sistemlerinin kullanıldığı vaka sayısı			
3.	İl düzeyinde kadın dayanışma/danışma merkezi bulunan belediyelerin;			
3.1.	Danışma merkezi sayısı			22
3.2.	Danışma merkezlerinde çalışan personel sayısı	NİTELİKLİ VERİYE ULAŞILAMAMIŞTIR		
3.3.	Danışma merkezlerinde çalışanların mesleklerine göre dağılımları	NİTELİKLİ VERİYE ULAŞILAMAMIŞTIR		
3.4.	Kapatılan/adı değiştirilen kadın dayanışma/danışma merkezi sayısı			0
4.	Belediyelerdeki kadın danışma merkezlerinden yararlanan			
4.1.	Kadın sayısı	NİTELİKLİ VERİYE ULAŞILAMAMIŞTIR		
4.2.	Çocuk sayısı	NİTELİKLİ VERİYE ULAŞILAMAMIŞTIR		
5.	İl düzeyinde ŞÖNİM sayısı			1
6.	İl düzeyinde kadın sığınmaevi sayısı			7
6.1.	Kapatılan sığınmaevi sayısı			0
7.	Sığınmaevlerinden yararlananların sayısı			
7.1.	Yerel yönetimlere bağlı sığınmaevlerinden yararlanan kadın sayısı			128
7.2.	Yerel yönetimlere bağlı sığınmaevlerinden yararlanan çocuk sayısı			66
7.3.	ASHİM’e bağlı sığınmaevlerinden yararlanan kadın sayısı			1526
7.4.	ASHİM’e bağlı sığınmaevlerinden yararlanan çocuk sayısı			1255
8.	Üniversitelerdeki Cinsel Taciz ve Saldırı Merkezi sayısı			4
8.1.	Kadın Çalışmaları, Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi sayısı			7
9.	Güncel Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddet ile Mücadele İl Eylem Planı var mı?			
10.	İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü’ne ayrılan bütçe ve toplam bütçe içindeki payı		0,08%	21.466.013 TL
11.	İzmir Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İl Koordinasyon Kurulu			
	a. Toplanma sıklığı b. Alınan karar sayısı c. Uygulanan karar sayısı d. Kurulda yer alan hak temelli sivil toplum örgüt sayısı e. Diğer sivil toplum kuruluşları			

Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddete İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	DİĞER (SIKLIK)	DİĞER (ORAN)	DİĞER (SAYI)
12.	İzmir Barosu Kadın Hakları Merkezi'ne başvuruların,			
12.1.	Başvuru nedenleri			
	6284 sayılı yasa kapsamında dilekçe hazırlanması		68,90%	350
	Diğer yazılı hukuksal danışmanlık		8,07%	41
	Sözlü bilgilendirme		2,36%	12
	Savcılık şikayet dilekçesi hazırlanması		7,87%	40
	Avukat talebinde bulunma		24,02%	122
12.2.	Maruz bırakıldıkları şiddet türleri			
	Psikolojik şiddet		88,39%	449
	Fiziksel şiddet		80,31%	408
	Ekonomik şiddet		56,10%	285
	Cinsel şiddet		43,11%	219
12.3.	Varsa çocuklarının da şiddete maruz bırakılıp bırakılmadığı			
	Evet		44,88%	228
	Hayır		41,93%	213
	Yanıt yok		13,19%	67
12.4.	Ne zamandan beri şiddete maruz bırakıldığı			
	3 yıl ve daha fazla		59,45%	302
	3 yıldan az 1 yıldan fazla		11,61%	59
	1 yıldan daha az		18,50%	94
	Yanıt yok		10,43%	53
12.5.	Eğitim durumları			
	Okur-yazar değil		5,91%	30
	Okur-yazar		4,33%	22
	İlkokul mezunu		21,85%	111
	Ortaokul mezunu		25,00%	127
	Lise mezunu		27,17%	138
	Üniversite mezunu		12,01%	61
	Yanıt yok		3,74%	19

Toplumsal Cinsiyet Temelli Kadına Yönelik Şiddete İlişkin Göstergelerin Verileri

Gösterge No	Gösterge Açıklaması	DİĞER (SIKLIK)	DİĞER (ORAN)	DİĞER (SAYI)
12.	İzmir Barosu Kadın Hakları Merkezi'ne başvuranların,			
12.6.	Şiddet uygulayanların başvuranla yakınlık derecesi			
	<i>kendi ailesi ya da akrabası</i>		9,45%	48
	<i>Eşi ya da sevgilisi</i>		83,27%	423
	<i>Eşinin ailesi ya da akrabası</i>		6,50%	33
	<i>Çocukları</i>		0,79%	4
	<i>Yanıt yok</i>		9,25%	47
13.	İzmir'deki kadına yönelik şiddetle mücadele alanında danışmanlık, rehberlik ve yönlendirme hizmeti veren sivil toplum örgütlerinin			
13.1.	Danışmanlık hizmeti sayısı			
	<i>İzmir Kadın Dayanışma Derneği</i>			108
	<i>Urla Kadın Dayanışma Derneği</i>			15
13.2.	Rehberlik ve yönlendirme hizmeti sayısı			
	<i>İzmir Kadın Dayanışma Derneği</i>			44
	<i>Urla Kadın Dayanışma Derneği</i>			-
14.	LGBTİ+'ların yararlanabileceği sığınmaevi sayısı			0