

Belediyelerin Stratejik Planlarının Hazırlanması Sürecine Müdahil Olma Deneyimimiz

*KEİG PLATFORMU
ŞUBAT 2015*

KEİG

kadın emeği ve istihdamı girişimi
women's labor and employment initiative

İÇİNDEKİLER

Önsöz

2. Taleplerimizi Nasıl Oluşturduk, Neler İyi oldu, Neler Eksik Kaldı?
3. Talepleri Hangi Araçlarla Duyurduk?
4. Görüşmelere Nasıl Hazırlandık?
5. Belediyelerin Yaklaşımları Nasıldı?
6. Görüşmelerden Edindiğimiz İzlenimler Nelerdi?
7. Genel Değerlendirme

Önsöz*

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nda belirtilen tanıma göre "Stratejik plan kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren planlar"dır. Dolayısıyla stratejik planlar kamu kurumlarının uzun vadede öngördüğü hedeflerin oluşumuna katkı sağlamak, kurumların kendi faaliyet alanlarına yönelik yaklaşımlarını bütünsel olarak gözlemleyebilmek ve gerçekleştirilecek faaliyetlerini izleyebilmek açısından önemli bir fırsat sunar.

Demokrasinin simgesel bir siyasal oluşumun ötesine geçemediği örneklerde temsil ve katılım arasındaki fark silikleştiği ve yönetimin faaliyetlerine katılımın tek olanağı temsil haline geldiği görülür. Bu durumda sıklıkla karşılaşılan, dezavantajlı grupların (örn. kadınlar) ve yine bu gruplar içerisindeki dezavantajlı grupların (örn. engelli kadınlar) taleplerinin hizmetlerin şekillendiği siyasi alana yansımamasıdır. Stratejik planların hazırlanması sürecine katılım, sivil toplumun kendi içinde güçlenmesi yönüyle de iki taraflı bir güçlenme olanağını işaret eder. Türkiye Eğitim ve Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından hazırlanan Yönetişim ve Katılım Rehberi'nde de katılımın sürece dahil olan vatandaşlar üzerindeki etkisine şu cümlelerle dikkat çekilmiştir: "Sürece dahil olan tüm paydaşlar... bilgi, görüş, kişisel bakış açısı ve dileklerini paylaşırlar. Katılımın bu insani yönü çok önemlidir; birlikte yaşama ve dayanışma ruhunun oluşmasında tüm taraflara yardımcı olur". Ayrıca, "kamusal faaliyetlerin meşruiyetinin ve yeni yasa ve düzenlemelerin benimsenmesinin vatandaşların sürece dâhil edilmesiyle arttığı bilinmektedir. Katılım, yönetime olan güvenin artmasını ve de-

mokrasinin güçlenmesini de sağlamaktadır.”¹

Ancak katılımın sadece “vatandaşların performansı”na bırakılmaması, kurumların bu konuda sorumluluk alması elzemdir. Nitekim Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 5’te, kamu idarelerinin bu katılımı sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilir. Kadınlara yönelik hizmetlerin planlanmasında katılımın önemi 5393 Sayılı Belediye Kanunu m.77’de yapılan düzenleme ile ayrıca vurgulanmıştır. Kanunda nüfusu 50 binin üstünde olan belediyelerin, bu katılımı, genel seçimlerin ardından altı ay içerisinde, ilgili sivil toplum örgütlerinin de görüşünü almak suretiyle sağlamak zorunda olduğu belirtilir (m.41). Yönetim ve Katılım Rehberi’nde vatandaşların ilgili konuda bilgi eksikliğinin bulunması halinde, yönetimin uzmanları görevlendirme ya da geribildirim alma gibi yollarla vatandaşları sürece dahil etmesi önerilmiştir.

14 ilde 30 kadın örgütünün² oluşturduğu bir Platform olarak, yasanın sürece sivil toplumun katılımına dayanak sağlayan bu zemininden de güç alarak, Temmuz 2014- Ocak 2015 tarihlerinde belediyelerin stratejik planları ile ilgili yürüttüğümüz çalışmamıza ilişkin izlenimlerimizi paylaşmayı yukarıda belirtilen nedenlerle önemli gördük.

Sürecin, gerek toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalara uzun vadeli bir etkide bulunabilmek, gerekse yereldeki en belirleyici kamu kuruluşu sayılabilecek belediyelerin farklı birimleri ile cinsiyet eşitliği politikaları üzerinden ilişki kurabilmek açısından iyi bir örnek oluşturduğunu umuyoruz. Öte yandan, stratejik planlara yönelik çalışmalarımızla ilgili de-

1 Vatandaş Katılımını Artırma Rehberi, http://www.migm.gov.tr/Dokumanlar/Katilim%20Rehberi_09.01.2012.pdf, 09.01.2012, s. 15.

2 Stratejik Plan çalışması İzmit haricindeki illerde yürütülmüştür. Şubat 2015 itibariyle KEİG, 15 ilde 31 kadın derneği olarak örgütlüdür. Stratejik Plan çalışması İzmit haricindeki illerde yürütülmüştür.

tayların, özelde Türkiye feminist hareketi, genelde sivil toplum için en azından yeni sorular ve amaçlar üretilmesine vesile olabileceğini düşünüyoruz. Çalışmaya emek verenler olarak, süreci bir dayanışma yolculuğu olarak da önemsedik.

Toplamda 94 belediyenin stratejik planlarına yönelik çalışmamızı Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Çanakkale, Denizli, Diyarbakır, İstanbul, İzmir, Mersin, Şanlıurfa, Trabzon ve Van illerinde, KEİG üyesi kadın örgütleri ve KEİG Sekreteryası olarak gerçekleştirdik.

KEİG Platformu
Şubat 2015

1. Neden, Nasıl Karar Verdik?

KEİG olarak yürüttüğümüz, 2012 yılında çıkarılan Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi'ne yönelik izlememizde³, çocuk bakımının kadınların istihdama katılımı önündeki en önemli engel olduğunu gördük ve bu nedenle 2013 yılında çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması için bir kampanya başlattık.⁴ Kampanya hedeflerinden biri, yerel yönetimler tarafından sunulan kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması olarak belirlendi.

İlk adım olarak, seçimler öncesinde belediyelerin çocuk bakım hizmeti sunmasını cesaretlendirecek bir toplum sözleşmesi hazırlanarak, bu sözleşme ulaşılabilen adaylara imzalatıldı. Bu süreçte gerek adaylarla, gerekse belediyenin ilgili birimleriyle yaptığımız görüşmelerde, çocuk bakımı ve eğitimi hizmeti sunulmasının önündeki temel engelin 'bütçe kısıtı' olduğu sıklıkla ifade edildi. Kadınlara yönelik hizmet talebinde bütçenin öncelikli koşul olarak önümüze konmasının, cinsiyet eşitliğini hedef alan hizmetlerin tali hizmetler olarak görülmesi nedeniyle karşılaşılan erkek egemen bir politik yaklaşımdan kaynaklandığını söylemek mümkün. Bu gözlemimiz, bütçe engelini aşılması konusunda, farklı bütçe olanakları ve önceliklere sahip belediyelerin çocuk bakımı ile ilgili hizmetlerinin haritasının çıkarılması ve kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik taleplerin belediyelerin stratejik planlarına dahil edilmesi yoluyla aşama kaydedebileceğimize ilişkin düşüncemizi pekiştirdi. Nitekim, Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nda kamu idarelerinin bütçelerini, stratejik planlarına

3 İzlemenin ardından hazırlanan Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması başlıklı raporu <http://www.keig.org/raporlar.aspx?id=7> adresinden okuyabilirsiniz.

4 <http://www.kreshaktir.org/>

dayalı olarak hazırlayacakları belirtilmiştir (m. 9). 11 Ekim 2014 tarihinde Resmi Gazete’de yer alan 2015–2017 Dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberi’nde de kuruluşların 2015 yılı yatırım tekliflerini stratejik planlarında ve performans programlarındaki amaç, hedef ve performans göstergelerine dayandırmaları gerektiği, projelerini bu plan ve program ile ilişkilendirerek teklif edebilecekleri belirtilmiştir (m.7).⁵

Erken çocukluk bakımı ve eğitimi ile ilgili olarak gerek ücretsiz, 7/24, ulaşılabilir kreşlerin açılması, gerekse genel nitelikli hizmetlere çocuk bakımı ve eğitimi hizmetlerinin dahil edilmesi talebine yoğunlaştığımızdan, KEİG üyesi illerde yapılan çalışmalarda belediyelerin yürüttüğü genel faaliyetleri de izlemeye aldık. Bu nedenle stratejik planlar, belediyelerin tüm vatandaşlara yönelik hizmetlerine çocuk bakımı ve eğitimi hizmetinin hizmetin planlanması aşamasında dahil edilmesi açısından önem kazandı.

KEİG olarak, sadece merkezi yönetime yönelik değil, üye örgütlerin faaliyette bulunduğu illerde de politika değişikliği yaratma hedefiyle hareket ederek, iki yönlü bir çalışma esasını benimsemiş olduğumuzdan, son dönemde yerel yönetimlere verilen önemdeki artış, sürece katılım için özellikle teşvik edici olmuştur. Hizmetlerin yerinden ve halka en yakın yönetim birimlerince yerine getirilmesinin, ihtiyacın doğrudan tespiti ve hizmetin ihtiyaca göre uyarlanabilmesi açısından yerel yönetimlerin kapasitesi tartışmaya açılmıştır. İletişim ve ula-

5 Yerel yönetimlerin “ulusal ekonomik politika çerçevesinde, yerel makamlara kendi yetkileri dahilinde serbestçe kullanabilecekleri yeterli mali kaynaklar sağlan(ması)” Türkiye’nin 1992 yılında imzaladığı Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı m.9 ile garanti altına alınmıştır.

şım teknolojilerindeki gelişmeler ve kent nüfusunun artması neticesinde, vatandaşların kamu hizmetlerinden talep ve beklentilerinde yaşanan değişim ve çeşitlenmenin de bu tartışmayı güncel hale getirdiği ifade edilmektedir.⁶

Yerel yönetimlerin değer kazanması nedeniyle Türkiye’de yerel yönetimlerin kamu harcamaları oranında da geçmişten bugüne bir artış gözlemlenmektedir.⁷ Harcamalardaki bu artış, yetki ve sorumluluklardaki genişlemeye de işaret etmektedir. Temmuz 2014’te çıkarılan Büyükşehir Kanunu, belediyelere kadınlara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksekokullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak konusunda yetki ve sorumluluk vermiştir (m.7). Belediyeler bütün bu hizmetleri, oluşturdukları stratejik planlar aracılığıyla uygulayabilmektedir. 5393 Sayılı Belediye Kanun’da da nüfusu 50 binin üstünde olan belediyelerin, genel seçimlerin ardından altı ay içerisinde, ilgili sivil toplum örgütlerinin de görüşünü alarak stratejik planlarını hazırlamak zorunda olduğu belirtilir (m.41). Kamu idarelerinin bu katılımı sağlamakla yükümlü olduğu Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 5’de de vurgulanır.

Sonuç olarak; erken çocukluk bakımı ve hizmetinin yerel yönetimler tarafından hizmetlere dahil edilmesi talebi ile başlayan çalışma, genel olarak kadınların sosyo-ekonomik hayata

6 Özcan Sezer, Tarık Vural, “Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Devletin Değişen Rolü ve Merkezi Yönetim ile Yerel Yönetimler Arasında Yetki ve Görev Paylaşımı”, Maliye Dergisi, Sayı 159, Temmuz-Aralık 2010, http://dergiler.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/159/%C3%96zcanSEZER.pdf, s. 217.

7 Belediye Bütçesini Anlamak ve Harcamaları Mekansallaştırma, Katılımcılık Rehberleri No:4/4 , TEPAV, 2014, sç 13

katılımını mümkün kılacak hizmet taleplerinin stratejik planlar yoluyla daha kapsamlı olarak iletilmesi sürecine evrilmiş, çocuk bakımı ve eğitimi bu kapsamda sunulan faaliyet önerilerinden biri olarak yer almıştır.

Stratejik planlara müdahillik, öncelikle cinsiyet eşitliğine ilişkin hizmetlerin bütçeye dayanılarak diğer hizmetlerin gerisinde bırakılmasına karşı görünür bir adım olmuştur. Çalışmanın asıl karşılık bulduğu alan ise, cinsiyet eşitliği politikasını yerelde uzun erimli olarak etkilemesi sürecine katılımdır. Stratejik planlar sadece kadınlara/lgbti'lere özgü hizmetlerin sunumuna değil, ortak yaşam alanlarının eşitlik perspektifi ile dönüştürülmesine ilişkin önerilerin sunulabilmesi için de zemin sağlamaktadır. Ayrıca, bir Platform olarak Keig içinde de, genel siyasetin merkezde olduğu bir eşitlik talebini yerelde şekillendirmeye yönelik bir girişim olmanın ötesinde, cinsiyet eşitliği politikalarını, ilgili ilin gereklerine göre yerelden etkileme girişimi olarak da ses bulmuştur.

Genel siyaseti yerelden etkileme çabası; otobüs duraklarının sıklığı, mahallelerde kreş ihtiyacı, sokakların aydınlatılması gibi genel siyasi yaklaşımda önemsiz görülebilecek ihtiyaçların görünür kılınabilmesi açısından, kadınlar ve lgbti bireyler başta olmak üzere toplumda dezavantajlı kesimler için ayrıca önemlidir.

2. Taleplerimizi Nasıl Oluşturduk, Neler İyi oldu, Neler Eksik Kaldı?

Stratejik planlara müdahillik üzerine ortaklaşılmasının ardından Haziran 2014'te İzmir'de KEİG üyesi örgütlerden temsilciler ve KEİG Sekreteryası olarak biraraya geldik. Her örgüt kendi deneyimlerinden yola çıkarak belediyelerin kadınların sosyo-ekonomik hayata katılımı için yürütülebileceği faaliyet önerilerinde bulundu. Öneriler tek tek değerlendirildi ve bir şablon oluşturuldu. KEİG'in faaliyet alanı kadın emeği ve istihdamı olduğundan, gelen önerilerin bu alanla ilişkilendirilmesine özen gösterildi.

Neticede uzlaşılan öneriler “kadına yönelik şiddetin önlenmesi”, “kadınların sosyo-ekonomik hayata katılımı” ve “belediye içerisine kadın erkek eşitliği yaklaşımının kurumsallaştırılması” olarak üç başlık altında toparlandı. Talepler stratejik planlar için kullanılan şablonlara uygun biçimde –amaç, hedefler ve faaliyetler olarak- düzenlendi.

Birinci hedef, görüşmelerde kadına yönelik ekonomik şiddet ve kadına yönelik şiddetin kadın istihdamına etkisi boyutuyla ele alındı. Pek çok kadının şiddet gördüğünde işine devam edememesinin, kadının çalışmasına izin verilmemesinin Türkiye'deki en yaygın şiddet biçimlerinden biri olduğu vurgulandı. Kadına yönelik fiziksel şiddetin çoğunlukla ekonomik şiddetle birlikte ortaya çıktığına, kadınların, istihdam temelli kurslara katılımının engellenme, maddi kaynaklardan uzak tutulma, sunulan maddi kaynağın çok üstünde karşılık talep etme gibi ekonomik şiddet biçimlerine maruz kaldığına dikkat çekildi.

Üçüncü hedef de sivil toplumun cinsiyet eşitliği çalışmalarına müdahilliği ve belediye çalışanları arasında azınlık durumunda olan kadın çalışanlar açısından işyerinde cinsiyet eşitliği politikaları boyutuyla ele alındı. Stratejik planlara yönelik çalışmamızın sonunda gördük ki, kadınları güçlendirmek amacıyla verilen hizmetlerin azımsanmayacak bir kısmı dahi cinsiyet eşitliğinin hayata geçmesi önünde engel oluşturmaktadır. Ancak çalışanlara yönelik bu türden faaliyetlerin süreklilik kazanabilmesi için, belediyelerin siyasi iklimin etkisinden de arındırılması, çalışanın rotasyonunu azaltacak ya da bu alanda çalışan personelin sürece dahiliyetini garantileyecek özel uygulamalara gidilmesi gerektiği ortadadır. Belediyelerin kendi çalışanlarına yönelik hizmetlerinin yetersizliği de göz önünde bulundurulduğunda bu talebin önemi daha net anlaşılacaktır.

İkinci talebimize ise gerek KEİG faaliyet alanı ile doğrudan ilişkisi, gerekse kadınların sosyo-ekonomik hayata katılımının sivil toplumun en az müdahil olabildiği alanlardan biri olması nedeniyle, ağırlık verildi.

KEİG Stratejik Plan Talepleri

.....
Belediyesi Başkanlığı'na;

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu olarak, belediyelerin stratejik planlarını toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alarak, planda yer alan tüm verileri kadın-erkek sayılarına göre düzenleyerek ve bütçeyi toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olarak hazırlamalarına önem veriyoruz. Belediye Kanunu'nun 41. Maddesinde de belirtildiği üzere, sivil toplum örgütü olarak belediyenizin stratejik plan yazım süreçlerine katılmak ve görüş bildirmek istemekteyiz. Stratejik plan toplantılarına katılmak ve/ya da yüz yüze görüşerek toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla hazırladığımız taleplerimizi iletmek için sizden görüşme talep etmekteyiz. Stratejik plana girmesi için KEİG Platformu'na üye 30 kadın örgütü olarak belirlediğimiz taleplerimizi ekte de bilginize sunarız.

KEİG Platformu

Adres: Kamer Hatun Mah. Hamalbaşı Cad. 22/13
Beyoğlu/İstanbul
Telefon: 0 212 251 58 50

Sivil Toplum Örgütlerinin belediyelerin hazırladıkları stratejik planlara katılımlarının yasal dayanağı: 5393 Sayılı Belediye Kanunu-m.41

Stratejik plân ve performans programı

Madde 41- Belediye başkanı, mahallî idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde; kalkınma plânı ve programı ile varsa bölge plânına uygun olarak stratejik plân ve ilgili olduğu yılbaşından önce de yıllık performans programı hazırlayıp belediye meclisine sunar.

Stratejik plân, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanır ve belediye meclisi tarafından kabul edildikten sonra yürürlüğe girer.

Nüfusu 50.000'in altında olan belediyelerde stratejik plân yapılması zorunlu değildir.

Stratejik plân ve performans programı bütçenin hazırlanmasına esas teşkil eder ve belediye meclisinde bütçeden önce görüşülerek kabul edilir.

* * *

Amaç: Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması - Kadınların erkek şiddetine uğramadığı, can güvenliği endişesi taşımadığı, yerel hizmetlere mahalle ölçeğinde erişebildiği, kentsel kararlarda etkili olabildiği ve sosyo-ekonomik hayata katılabildiği bir kent için gerekli düzenlemelerin

yapılması, belediyenin tüm planlamalarının kadın-erkek eşitliğine yapacağı etkinin değerlendirilmesi.

Hedef 1: Evde ve sokakta şiddete uğrayan kadınların öncelikli ihtiyaçlarının karşılanması için kadın örgütlerinin danışmanlığında, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle gerekli mekanizmaları oluşturmak.

Faaliyet 1.1: Sığınakların kapasitesinin artırılması ve sayısının çoğaltılması.

Faaliyet 1.2: Sığındıktan yeni çıkmış kadınlara barınma desteği sağlanması.

Faaliyet 1.3: Şiddete karşı 7/24danışmanlık desteği veren danışma hattı açılması.

Faaliyet 1.4: Hukuksal, psikolojik ve istihdamla ilgili danışmanlık desteği veren kadın danışma merkezlerinin açılması.

Faaliyet 1.5: Göçmen kadınlar ve çocuklar için danışma masalarının kurulması.

Faaliyet 1.6: Karanlık sokak, cadde ve parkların aydınlatılması, durakların işlek ve aydınlık noktalarda yapılması.

Faaliyet 1.7: Toplu taşıma araçlarının geç saatlere kadar çalışmasının sağlanması.

*

Hedef 2: Kadınların sosyo-ekonomik hayata katılımını desteklemek üzere kadın örgütlerinin danışmanlığında, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle gerekli düzenlemeleri yapmak.

Faaliyet 2.1: Kadınlar için kalkınmada öncelikli sektör-
lere uygun olarak istihdam garantili mesleki eğitim kurs-
larının düzenlenmesi, bu eğitimlerin içeriğine toplumsal
cinsiyet konulu modüllerin eklenmesi.

Faaliyet 2.2: Kadınlar için -toplumsal cinsiyet eşitliği
gözetilerek- iş danışmanlık desteği verilmesi.

Faaliyet 2.3: Organize Sanayi Bölgeleri ile işbirliği proto-
kollerinin imzalanarak şiddet gören kadınların istihdamı-
nın sağlanması.

Faaliyet 2.4: Ev eksenli çalışan kadınlar için tasarım/
ürün geliştirme, satış ve pazarlama desteği sunulması.

Faaliyet 2.5: Kadınların yoğun olarak çalıştığı ev işçiliği,
tekstil gibi işlerde görülen meslek hastalıklarına yönelik
bilgilendirme yapılması.

Faaliyet 2.6: Her mahallede, çocuk nüfusla dengeli kapa-
siteye sahip ücretsiz kreşlerin açılması.

Faaliyet 2.7: Her mahallede sosyal merkezlerin açılması.
Bu merkezlerde kadınlara ve erkeklere toplumsal cinsiyet
eğitimlerinin verilmesi.

*

Hedef 3: Belediyede toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını kurumsal olarak yaygınlaştırmak, tüm çalışmalarını bu yaklaşımla planlanmak ve yürütmek.

Faaliyet 3.1: Kurum-içi tüm mevzuatın planlanması ve hazırlanması aşamalarına kadın örgütlerinin dâhil edilmesi.

Faaliyet 3.2: 2'şer yıllık cinsiyet eşitliği eylem planlarının oluşturulması.

Faaliyet 3.3: Belediye erkek çalışanlarına ve yöneticilerine cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimler verilmesi.

Faaliyet 3.4: Belediye kadın çalışanlarına ve yöneticilerine cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimler verilmesi.

Faaliyet 3.5: Belediyedeki daire başkanlıklarına ve müdürlüklerine %50 oranında kadın yönetici atanması.

Faaliyet 3.6: Belediye içinde cinsiyet eşitliği birimi kurulması.

Faaliyet 3.7: Belediye Meclisinde cinsiyet eşitliği ihtisas komisyonunun kurulması.

Faaliyet 3.8: Kurum-içi işe alımlarda kadın kotası konulması.

Taleplerimiz, bir yandan kadınlar için danışma merkezleri açılması ve erkeklere cinsiyet eşitliği eğitimi verilmesi gibi doğrudan kadınlara/erkeklere yönelik hizmetler, bir yandan da karanlık sokak, cadde ve parkların aydınlatılması gibi genel hizmetlerin cinsiyet eşitliği gözetilerek planlanmasına dair faaliyet önerilerinden oluştu. Taleplerin eksik yönünün, cinsiyet eşitliğinin sağlanması faaliyetlerine erkeklerin dahil edilmesi konusunda sadece bir önerinin bulunması ve lgbt'lere yönelik hizmet taleplerine yeterince yer verilememesi olduğu söylenebilir. Bu eksikliğin temel sebebi, pek çok ilde kadınlarla ilgili taleplerin daha en baştan reddedilme eğilimine yönelik gözlemdir. Stratejik plan için hazırlanan öneriler arasında alınamayan bu taleplerin görüşmelerde dile getirilmesi yoluyla, eksikliğin kısmen giderilmesi için uğraşılmıştır.

Belediyelerin kurumsal kapasitesi, çalışmaya başladığında yürürlükte olan planların niteliğinin, ortaya çıkan pek çok talebin “uçuk talepler” olarak gözardı edilmesi ihtimali nedeniyle ufuk açıcı önerilerin ortaya konması konusunda genel olarak engel oluşturduğunu eklemek gerekir.

Talepler oluşturulurken « kadın erkek eşitliği » olarak geçen ifadeyi, sonrasında « cinsiyet eşitliği » olarak düzenleyerek de bir eksikliği gidermiş olduk. Ancak belirtmek gerekir ki, deneyimlerimizden yola çıkarak çoğunlukla cinsellik şeklinde algılanan « cinsiyet eşitliği » ifadesini kimi görüşmelerde önce kadın-erkek eşitliği olarak kullanmak durumunda kaldık.

Taleplerin içeriği değerlendirildiğinde, önerilerin bir kısmının önlem ve bir kısmı artlam düzeyinde olduğu farkedilecektir. Önlem niteliğindeki, yani cinsiyet eşitsizliğinin üretilmesini engelleyen faaliyet hedeflerinin azlığı, yapının kendisinde olumlu bir değişim yaratmaya, cinsiyeti dönüştürücü bir

etkide bulunmaya dair faaliyetleri yeterince önceleyemediğimizi ortaya koyması nedeniyle anlamlıdır. Önlem niteliğindeki faaliyetlerin pozisyonel yani kadınların pozisyonlarında bir değişime yol açarak kendilerini ataerkiye karşı güçlü hissetmelerine, yalnız hissetmemelerine alan açan faaliyetlerdir. Artlam niteliğindeki faaliyetlerin ise durumsal yani kadınlara kaynak yaratmakla birlikte cinsiyet, sınıf, etnisiteye bağlı değişkenleri muhafaza ederek sadece durumun kendisinde bir değişime yol açan faaliyetler olduğu söylenebilir. Örneğin kadınlar için istihdam garantili mesleki eğitim kurslarının içeriğine toplumsal cinsiyet konulu modüllerin eklenmesi ya da belediyede cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik öneriler toplumsal yapıda dönüşüme yol açabilecek öneriler iken sığınakların kapasitesinin artırılması ve sayısının çoğaltılması şiddete uğrayan kadınların « durumunu iyileştirmekle » sınırlı bir adım içermektedir. İdeal olan önlem ve artlam niteliğindeki önerilerin birlikte sunulmasıdır.

3. Talepleri Hangi Araçlarla Duyurduk?

Stratejik Planlara yönelik talepler, İstanbul'da 38, Ankara'da 6, Antalya'da 8, Adana'da 4, Bursa'da 3, Çanakkale'de 3, Denizli'de 3, Diyarbakır'da 3, İzmir'de 11, Mersin'de 4, Trabzon'da 2, Urfada 6 ve Van'da 3 olmak üzere toplamda 94 belediyeye bir kez postayla, bir kez epostayla ve bir kez telefonla olmak üzere üç farklı yol kullanılarak iletildi. Ek olarak bir kez telefonla, üç kez epostayla ve bir kez de, twitterdan belediyelere talepler hatırlatıldı. Taleplerimizi postayla iletmemizin ardından, belediyelerin ilgili birimlerinin iletişim bilgileriyle birlikte feminist harekete, kadın hareketine ve kadınlara çağrıda bulunarak, her ilde kadınların belediyelerini arayıp taleplerin plana girmesi

konusunda ısrarcı olması önerisinde bulunduk.

Sonrasında ise Eylül- Aralık döneminde olmak üzere KEİG üyesi illerden İstanbul'da Büyükşehir, Beyoğlu, Fatih, Ataşehir, Kartal, Maltepe, Silivri, Tuzla, Şişli, Sarıyer, Kadıköy, Kağıthane ve Eyüp Belediyeleriyle, Çanakkale'de Büyükşehir Belediyesi ile, Diyarbakır'da Büyükşehir Belediyesi, Antalya'da Büyükşehir ve Muratpaşa Belediyeleri, Urfada Eyyübiye, Haliliye ve Büyükşehir Belediyesi, İzmir'de Büyükşehir ve Çiğli Belediyesi, Trabzon'da Ortahisar Belediyesi ile yüzyüze görüşmeler gerçekleştirildi. Denizli'de Stratejik Planlar ve Kamu Harcamalarını İzleme başlığıyla, yetkililerin de davet edildiği geniş kapsamlı bir toplantı yapıldı. Aralık 2014 itibarıyla KEİG üyesi olmayan Giresun'da Giresun Belediyesi'yle, Ordu'da ise Altınordu Belediyesi'yle de görüşme olanağımız oldu.

İstanbul Kadıköy, Çanakkale, Diyarbakır ve Bursa Nilüfer Belediyelerinin KEİG çalışmalarından önce ildeki kadın örgütlerini stratejik plan toplantılarına davet ederek sürece erkenden katılım olanağı sağladığını özellikle eklemek gerekir.

İletişime Geçilen, KEİG Üyesi İllerdeki Belediyeler

. İstanbul

Adalar, Arnavutköy, Ataşehir, Avcılar, Büyükşehir, Beyoğlu, Beylikdüzü, Bağcılar, Bayrampaşa, Bahçelievler, Beşiktaş, Başakşehir, Beykoz, Büyükçekmece, Bakırköy, Çatalca, Çekmeköy, Esenler, Esenyurt, Eyüp, Fatih, Gaziosmanpaşa, Güngören, Kadıköy, Kartal, Küçükçekmece, Kağıthane, Maltepe, Pendik, Sarıyer, Sancaktepe, Silivri, Sultangazi, Sultanbeyli, Şile, Şişli, Tuzla, Ümraniye Belediyeleri

. *Ankara*

Büyükşehir, Yenimahalle, Keçiören, Çankaya, Pirsaklar,
Sincan Belediyeleri

. *Antalya*

Büyükşehir, Kepez, Kemeraltı, Aksu, Döşemealtı,
Gazipaşa, Kemer, Muratpaşa Belediyeleri

. *Adana*

Büyükşehir, Seyhan, Yüreğir, Çukurova Belediyeleri

. *Bursa*

Büyükşehir, Yıldırım, Nilüfer Belediyeleri

. *Çanakkale*

Çanakkale, Kepez, Ayvacık Belediyeleri

. *Denizli*

Büyükşehir, Merkezefendi, Pamukkale Belediyeleri

. *Diyarbakır*

Büyükşehir, Bağlar, Kayapınar

. *İzmir*

Büyükşehir, Aliğa, Balçova, Bornova, Buca, Çiğli, Dikili,
Güzelbahçe, Karşıyaka, Seferihisar, Konak Belediyeleri

. *Mersin*

Büyükşehir, Akdeniz, Mezitli, Yenişehir, Toroslar
Belediyeleri

. Trabzon

Trabzon, Ortahisar Belediyeleri

. Şanlıurfa

Şanlıurfa, Karaköprü, Viranşehir, Harran, Haliliye,
Eyyübiye Belediyeleri

. Van

Van, Edremit, Erciş Belediyeleri

4. Görüşmelere Nasıl Hazırlandık?

Görüşme öncesinde, görüşme yapılacak ildeki kadın istihdamının durumu, belediyenin kadınlara yönelik hizmetleri, belediye başkanlarının vaatleri ve önceki stratejik planda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik hizmetlerin bulunup bulunmadığına ilişkin bilgi topladık. Amacımız talepleri bildirmenin ötesinde, gerekçeleriyle, belediye faaliyetleri ya da başkanların vaatlerine de referans vererek karşılıklı değerlendirme olanağı sağlamak ve izleme yapılabilecek faaliyeti netleştirmektir. Belediye başkanlarının vaatlerini, sadece yasal düzenlemelerin değil, vaatlerin de bağlayıcılığına dikkat çekmek amacıyla gündemleştirdik.

KEİG'i tanıtan ve taleplerimizin gerçekleştirilmesi için belediyelere kolaylık sağlayabileceğini umduğumuz, KEİG tanıtım metni, Stratejik Plan taleplerimiz, Genelgenin Ardından İstihdamda Kadının Durumu Araştırması'ndan⁸ çalışmanın yürütüleceği il ile ilgili bilgilerin olduğu bölüm, KEİG Haziran

2014 basın açıklaması⁹, UNICEF erken çocukluk bakım hizmetleri model önerileri ve Kreş Haktır çıkartmalarından oluşan bir dosya hazırladık.

Sivil toplum alanındaki çalışmaların çoğunlukla ana belediyelerle yürütülüyor olduğu konusundaki izlenimimiz, özellikle görüşmelerin bütün belediyeleri gözönünde bulundurularak planlanması açısından teşvik edici oldu. Benzer bir yaklaşımla, belediyelerdeki hiyerarşik yapının farkında olmakla birlikte, doğrudan stratejik planı hazırlayan yetkililerle görüşerek ilerlemeye karar verdik. Ancak daha sonra, bu görüşmelerde ortaya çıkan olumlu etkinin belediye içerisindeki hiyerarşi nedeniyle çalışmada bir çaresizlik yaratabildiğini, bu yüzden bu görüşmelerin hiyerarşinin üst basamaklarındaki bir yetkiliyle yapılacak görüşmelerle de güçlendirilmesi gerektiği izlenimini edindik.

Görüşmeyi gerçekleştirmeden önce ildeki KEİG üyeleri biraraya gelerek hangi talebi, nasıl sunacağımızı, önceki çalışmalardan izleyebildiğimiz kadarıyla belediyelerin yaklaşımlarını değerlendirdik. Yanı sıra ildeki KEİG üyesi kadın örgütünün faaliyetleri açısından elzem olabilecek bir talep varsa, onu da görüşmelerde dile getirdik.

Talepleri oluştururken, geniş bir Platform olarak destek verebileceğimiz nitelikteki talepleri stratejik plan taleplerine dahil etmeyi öncelemenin iyi olacağını daha sonradan farkına vardık, ancak görüşmeler il/ilçe ve belediyenin ilgi ve ihtiyaçları ile uyum sağlayan talepleri öne çıkartma fırsatını yaratmış oldu. Bu odaklanma, izlemeyi kolaylaştıracak olması itibarıyla de önemli bir adım oldu. Görüşmeleri, izlemesini yapabileceğimiz bir talebi netleştirerek tamamlamaya, görüşmelerden somut bir çıktıyla ayrılmaya çalıştık.

9 <http://www.keig.org/basinAciklamalari.aspx?id=13>

Görüşmelere önce KEİG'i, sonra ilde KEİG faaliyetlerini yürüten kadın örgütünü tanıtarak başladık. Talepleri, yukarıda vurguladığımız gibi, sosyo-ekonomik boyutu ile gündemleştirmeye özen gösterdik. Sosyo-ekonomik boyut, öneminin en çok vurgulandığı, buna karşın girişimcilik ve meslek kursları ile sınırlı muğlak bir alanı işaret ediyor olması nedeniyle taleplerimizin esas gündemini oluşturdu. Bir diğer amacımız, bu alanda yürütülen projelerin kadınların özgürleşmesine katkıda bulunmaktan çok kadınlara ek sorumluluklar getirmekten ibaret olan bir istihdam politikasının dönüşümüne katkıda bulunmaktı.

5. Belediyelerin Yaklaşımları Nasıldı?

Görüşme öncesine üç konuda sıkıntı yaşadık: Belediyelerin internet sitelerinde planları hazırlamakla yükümlü olan stratejik plan veya mali hizmetler birimlerinin iletişim bilgilerinin bulunmaması ya da linklerin çalışmaması durumunda, belediye personelinin stratejik planlarla ilgili bilgisi olmaması nedeniyle ilgili birime yönlendirilmemiz zaman aldı. Nitekim, Yaşama Dair Vakıf'ın sivil toplum kuruluşlarına yönelik algı ve yaklaşımlarla ilgili Araştırma Raporu'nda da, kamuda STK'larla ilgili bir birimin olmaması kamu-STK ilişkisindeki sorunlardan biri olarak ortaya konmuştur.¹⁰ Kadınlara yönelik faaliyetlerle ilgili olarak iletişime geçtiğimizi belirtmemiz üzerine, genellikle kültür işleri ya da sosyal hizmetler birimlerine yönlendirildik. Bu, belediyeler içerisinde kadınlara yönelik hizmetlerin bir kültür ya da sosyal yardım faaliyeti olarak kabulüne dair bir gösterge olarak okunabilir.

10 Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Algı ve Yaklaşımlar, Yaşama Dair Vakıf, Eylül 2014, s. 41.

İkinci sorun, belediyelerin, sitelerinde yer alan eposta adreslerini kullanmaması idi. Silivri, Maltepe, Sultanbeyli ve Kağıthane Belediyeleri'ndeki stratejik plan birimi sorumluları dışında mail ile dönüş yapan olmadı. İlk aramaların ardından ise Ankara Çankaya, İstanbul Kadıköy ve Arnavutköy, Denizli Merkezefendi, Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi ve Sarıyer Belediyesi'nden dönüş aldık. Maltepe Belediyesi stratejik plan birimi yetkilisi, süreç boyunca her mailimize ayrıntılı dönüş yapan tek belediye görevlisi oldu. Kadıköy Belediyesi yetkilileri stratejik plan yapım sürecinde sivil toplum ile yaptıkları toplantı için davet gönderdi.

Üçüncüsü, görüşmelere hazırlanırken, özellikle stratejik planlara ulaşma konusunda sıkıntı yaşadık. İnternet sitelerinde kimi belediyeler planları strateji geliştirme müdürlükleri ile ilgili bölüme, kimi belediyeler kurumsal ya da haberler başlığı altına koymakta, kimi belediyeler ise plan ve projeler için açtığı ayrı bir başlığın altına yerleştirmektedir. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Van Belediyesi stratejik plan ve bütçe için ayrı bir başlık ayırarak planlara ulaşımı kolaylaştırmıştır. Bazı belediyeler ise planları iki alt başlık altına yerleştirdiğinden, başlıklara bakarak stratejik planlara ulaşmak mümkün olmadı. İlgili vatandaşlar ve sivil toplum için bu karmaşayı aşabilmeyi sağlayacak en önemli araç site içi arama motorları olduğu halde, azımsanmayacak sayıda belediyenin site içi arama motorları ile de planlara ulaşamadık. Üç belediyenin internet sitelerinde site içi arama motoru dahi bulunmaması ayrıca sorun oluşturdu. Genel arama motorlarından ilgili belediyenin ismi ve stratejik planı kapsadığı yıllarla birlikte planlara ulaşamadığı durumlarda, bu yolları tek tek denemek, bu yollardan ulaşamadığımızda ise yetkilileri arayarak planı bize göndermeleri ricasında bulunmak durumunda kaldık.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi yetkili birimlerinden de plana ulaşmak mümkün olmadı.

Yönetmeliğe göre planlar hazırlanıp üst yöneticinin onayını aldıktan sonra uygunluğunu denetlemesi için Maliye Bakanlığı ve Müsteşarlığa gönderilir (bir nüshası da Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne ve Sayıştay'a gönderilir). Belediye meclislerinde de görüşülüp onay alındıktan sonra İçişleri Bakanlığı'na ve Müsteşarlığa iletilir. Bundan sonraki aşama planların « kamuoyuna duyurulması » ve internet sitesinde yayınlanmasıdır (Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, m. 15). Ancak Ocak 2015 itibariyle, yeni planların tamamına hala ulaşamamaktadır.

Deneyimimiz, stratejik planlarla ilgili sürecin belediyelerde farklı işlediği yönündedir. İstanbul'da Esenyurt, Kağıthane, Pendik, Maltepe ve Kadıköy Belediyeleri; Ankara'da Büyükşehir ve Keçiören Belediyeleri; Antalya'da Büyükşehir ve Kepez Belediyeleri stratejik planlarını en kısa sürede internet sitesinden paylaşan belediyeler olmuştur. Buna karşın Ocak 2015 İstanbul'da Gaziosmanpaşa, Esenler, Çatalca ve Bağcılar ile Adalar Belediyesi'nin yeni stratejik planına genel arama motoru, site içi arama motoru, e-posta ve/veya telefonla ulaşamadık. Benzer şekilde Büyükşehir, Adalar, Arnavutköy, Ataşehir, Bahçelievler, Sancaktepe belediyelerinin planları sitede yer almazken; Avcılar, Beyoğlu, Beylikdüzü, Beşiktaş, Başakşehir, Beykoz, Büyükçekmece, Esenyurt, Eyüp, Fatih, Kadıköy, Kartal, Kağıthane, Pendik, Küçükçekmece, Sarıyer, Silivri, Sultanbeyli, Şile, Şişli Belediyeleri yeni stratejik planlarını kamuoyu ile paylaşan belediyeler oldular. Genel bir arama ile Beylikdüzü, Bakırköy, Küçükçekmece, Kadıköy ve Maltepe Belediyelerinin vatandaş anketlerinin de ulaşılabildiğini gördük. Bazı belediyelerin planın hazırlanması sürecinde paydaş toplantıları yaptığı bilgisine de ulaştık.

Ankara'da Çankaya Belediyesi dışındaki belediyelerin stratejik planlarına siteden ulaşılabilmektedir. Antalya'da Büyükşehir ve Muratpaşa Belediyelerinin stratejik planlarına internet sitelerinden ulaşılabilmemesine karşın, Aksu, Döşemealtı, Gazipaşa, Kemer Belediyeleri stratejik planlarını henüz siteye koymamış görünmektedir. Adana'da Yüreğir Belediyesi dışında hiçbir belediye henüz stratejik planları sitelerinden duyurmamış durumda. Bursa'da Büyükşehir dışındaki belediyeler planlarını kamuoyuyla paylaşmış, Çanakkale'de Ayvacık Belediyesi'nin stratejik planına ulaşılammış, ancak diğer belediyelerin planlarının sitede yer aldığı görülmüştür. İzmir'de Balçova, Dikili, Güzelbahçe, Aliğa ve Seferihisar Belediyeleri'nin planlarına sitelerinden ulaşılammaktadır. Mersin'de Akdeniz Belediyesi, Şanlıurfa'da Harran ve Haliliye Belediyeleri ve Van'da Van Belediyesi ve Erciş Belediyesi'nin planlarına da internet sitelerinden ulaşamayış başaramadık.

Avcılar Belediyesi, Keçiören Belediyesi gibi bazı belediyelerin sitelerine ayrıca stratejik plan hazırlama iş akış şemasını da koymasının, sivil toplumun takibini kolaylaştırıcı bir etkisi olduğu söylenebilir. Ayrıca kimi belediyeler taslaklarını da kamuoyu ile paylaşarak, geribildirimler için olanak yaratmıştır. Nilüfer Belediyesi'nin Nilüfer Kent Konseyi Mahalle Komiteleri'ne yönelik katılımcı stratejik plan eğitimi gerçekleştirdiği basında yer almıştır.¹¹ İncelediğimiz planlar arasında dili ve içeriği itibarıyla Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve Bursa Nilüfer Belediyesi'nin Stratejik Planları'nın cinsiyet eşitliği perspektifine en yakın planlar olduğunu da söylemek mümkün. Benzer şekilde Kadıköy Belediyesi de stratejik plan yapım sürecine sivil toplumu dahil etmeye yönelik girişimlerde bulunan, cinsiyet eşitliği anlamında nitelikli bir stratejik

11 Nilüfer'de Katılımcı Stratejik Plan Eğitimi, http://www.nilufer.bel.tr/haber-802-niluferde_katilimci_stratejik_plan_egitimi

plan hazırlayan belediyelerden biridir.

Çoğu belediyenin sivil toplum olarak sürece dahiliyetimizi öncelikle önerilen faaliyetlere maddi kaynak sağlama noktasında sorgulaması nedeniyle, zaman zaman bütçe tartışmasının bütün görüşmeye hakim olması riski ile karşı karşıya kaldık. Bu anlamda kamuda ilk akla gelen STK türlerinin hayırsever dernekler (yüzde 17,8) ve meslek örgütleri (yüzde 15) olduğunu, kadın STK'larının yüzde 2,6'lık bir dilimle sıralamada son-
dan üçüncü sırayı aldığını hatırlamak önemlidir.¹² Türkiye'de kadın örgütlerinin yaygınlığı göz önünde bulundurulduğunda, bu algının kadına yönelik hizmetlerin diğer hizmetlere göre geri planda tutulmasından kaynaklandığı fikri akla geliyor. Bu da, kadınlara yönelik hizmet taleplerinde bütçe kısıtının diğer hizmetlere oranla daha fazla gündeme gelmesine yol açıyor.

Belirtmek gerekir ki, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmamız sürecindeki deneyimlerimiz nedeniyle, protokoller gibi örnekler üzerinden¹³ bütçe ile ilgili de kolaylaştırıcı öneriler sunmaya çalıştık. Bu noktada muhalefet belediyelerinin diğer belediyelerin kullanabildiği bazı olanakları fiilen kullanamadıklarını ifade etmesi önemlidir.

Kimi zaman da taleplerin kabulüne yönelik sivil toplumdaki beklentilerin, sivil toplumu aşabilecek nitelikte, esasen belediyenin sorumluluğunda yürütülmesi gereken faaliyetlere dair olduğu izlenimine kapıldık. Bu durum, halkın belediye hizmetlerinin planlamasına katılımını dışlayıcı bir tutuma yol

¹² Age, s. 8.

¹³ Örn. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın çocuklara yönelik hizmetlerle ilgili çeşitli belediyeler ve derneklerle ilgili protokolleri için bkz. http://sgb.aile.gov.tr/data/545235d7369dc3369409bd46/altindag_gicik_huzurevi_protokolu.pdf

açabilmesi ihtimali açısından ele alınmaya değer görünüyor.

Kamu yöneticileri tarafından STK'ların en olumlu özelliğinin toplumu harekete geçirme olarak görüldüğünü, “kamuyu denetleme”nin ise son sırada yer aldığını belirtmek önemlidir.¹⁴ amu yöneticilerinin STK'ların toplumu harekete geçirmesine yüklediği bu olumlu anlama rağmen, STK'ların toplumdaki farkındalık düzeyinde artış sağlaması STK itibarını etkileyen olumlu altı özellikten ancak beşinci sırayı alabilmiş görünüyor.¹⁵ Ayrıca kamu yöneticilerinin sivil toplumun farklı bir perspektif sunabileceği konusundaki beklentisinin de çok yüksek olmadığını eklemek gerekiyor.¹⁶ Buradaki çelişki kamu yöneticilerinin sivil toplumu, farklı perspektifinden yararlanabileceği oluşumlar yerine, adeta devletin bilgisinin topluma aktarımını üstlenen oluşumlar olarak gördüğünü ortaya koyuyor. Bu düşüncenin, sivil toplumun devletle ilişkisinin çoğunlukla bir denetleme ilişkisi olarak görülüyor olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu nedenle görüşmelerin, gerek sivil toplum-kamu ilişkisindeki bu yaklaşımın, gerekse STK'ların yaptığı izlemelerden duyulan rahatsızlığın kısmen aşılabilmesinde bir adım olduğu umudunu taşıyoruz.

6. Görüşmelerden Edindiğimiz İzlenimler Nelerdi?

Belediyelerin hizmetleri çoğunlukla sadece hizmetlerin sunumu ile sınırlı olarak planlamasının, gerek dezavantajlı grupların hizmetlere ulaşım düzeyini ölçme, gerek özel gruplar için sunulan hizmetleri ilgili kitlelere ulaştırabilme, gerekse hizmetlere yönelik dönüştürücü talepler yaratabilme konusunda problem yarattığı açıkça ortadadır. Belediyelerin, güven duyulan kurumlar olmaları nedeniyle, özellikle kadınlara ve

14 Age, s. 13.

15 Age, s. 18.

16 Age, s. 13.

İgbi'lere yönelik hizmetlerde cinsiyet rollerini dönüştürücü faaliyetlere yönelmesinde çok etkili olabileceği bazı örneklerden görülebilmektedir.¹⁷

Belediyelerin yeni faaliyet planları arasında, Türkiye'de kadın istihdamı sorununun bir beceri ve bilgi eksikliği sorunu olarak anlaşılmasının da etkisiyle, mesleki eğitime ağırlık vermesi dikkati çekiyor. Ancak KEİG'in kurumların bu eğilimini de bilerek "Kadınlar için kalkınmada öncelikli sektörlerde uygun olarak istihdam garantili mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi, bu eğitimlerin içeriğine toplumsal cinsiyet konulu modüllerin eklenmesi" faaliyet önerisi üzerinden ele aldığı mesleki eğitimler, belediyelerce çoğunlukla dikiş, çocuk bakımı gibi, kadınların halihazırda yaptıkları işi sertifikalandırmaya yönelik alanlarda veriliyor. Bu nedenle görüşmelerde kadınların kazandığı sınılı geliri kocasına teslim ettiği, cinsiyet rollerini yeniden üreten başlıklarda eğitim almasından ziyade, kadınlara ufuk ve umut verecek alanlarda fırsat verilmesinin önemine dikkat çektik. Ancak sıklıkla kadınların böyle kurslara katılmayı talep etmediği cümlesi ile karşılandık. Belediyelerin hizmetleri sadece sunum yerine, planlama, duyuru ve izleme aşamalarını da düşünerek katılımcı bir biçimde oluşturması, bu yargının gerek yetkililer gerekse vatandaşlar nezdinde aşılabilmesi açısından çok önemlidir. Afiş ya da web sitesi gibi kadınlar içerisinde ancak belirli bir gruba ulaşabilecek duyuru araçlarıyla bu ihtiyacı tespit veya teşvik etmek mümkün değildir.

Benzer şekilde, görüşmelerde özellikle genel yaklaşıma alternatif oluşturabilecek taleplerin halihazırda uygulanan ya da daha önce uygulanmış örnekler üzerinden sunulmasının etkili

17 Lambdaistanbul ve SPoD'un yürüttüğü bir çalışma ile CHP'li Şişli, Beşiktaş ve Kadıköy belediyeleri "LGBTİ Dostu Belediyecilik Protokolü"nü imzalamıştır.

olduğunu gördük; Van Erciş Belediyesi'nin kadın zabıta çalıştırmaya ya da Diyarbakır Bağlar Belediyesi'nin projesiyle otobüs şoförü olan kadınlar, iyi örnekler olarak karşımızda duruyor. Örnek sunmak, belediyeleri birbirleriyle ilişkilendirmek anlamında da önem taşıyor.

Hazırlanan stratejik planlarda ve görüşmelerde kadınlara yönelik hizmetlerin kültür işleri olarak ya da “aile” veya “kadın ve aile” başlığı altında ele alınması sıkıntısını aşabildiğimiz söylenemez. Kimi belediyeler stratejik planlarında kadınlar için planladıkları faaliyetleri ayrı bir başlık altında düzenlemek istemelerine karşın stratejik planların Onuncu Kalkınma Planı'na uygun olarak hazırlanma zorunluluğunu getiren Yatırım Programı Hazırlama Rehberi'nin bu konuda bir engel oluşturduğunu ifade etti.¹⁸ Bu türden bir düzenleme zorunluluğu, “planların ruhu”nu yansıtmaması anlamında üzerine düşünülmeye değer görülmemelidir.

Görüşmelerde taleplerimizi stratejik plan şablonuna uygun bir biçimde hazırlamanın ve görüşmelere hazırlanarak gitmenin hem dikkate alınma, hem de görüşmeleri derinleştirme anlamında iyi bir sonuç verdiğini gördük. Birbirini anlama çabasının ağırlık kazanmasıyla, görüşmenin taleplerin aktarımından ibaret olmasının kısmen önüne geçilmiş oldu. Ana belediyeler dışındaki belediyelerle yapılan sivil toplum çalışmalarının görece daha az olması nedeniyle, bu belediyelerle yürütülen çalışmalarda daha hızlı dönüş yapıldığını gözlemledik. Taleplerin çeşitliliği ve bolluğu ise görüşme yapılan ilin değişkenlerine uygun taleplere ağırlık vermeyi kolaylaştırıcı bir etki yarattı. Ancak genel olarak göçmen kadınlarla ilgili talebin belediyelerin pek « ilgisini çekmediğini », belediyelerin halihazırda yürüttükleri ya da yürütmeyi planladıkları hizmetlerle ilişkili olabilecek talepleri öncellediğini söyleyebiliriz.

18 Onuncu Kalkınma Planı'nda kadınlarla ilgili öneriler “Kadın ve Aile” başlığı altında düzenleniyor.

İstanbul'da Maltepe Belediyesi, “Her Mahalleye 2 Kreş” Projesi ile çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını gündemine aldı. Eyüp Belediyesi görüşmeye katılan KEİG üyesi Mavikalem Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ile ortak bir çalışma vaadinde bulundu. Trabzon Ortahisar Belediyesi'nin açılmayı planladığı yüzme havuzuna bir çocuk bakım merkezi konulması, Urfa Eyyübiye Belediyesi'nin kadınlara yönelik hayat boyu eğitim programına katılacak kadınlar için çocuk bakımı hizmetini sağlanması ve kadınlara farklı başlıklarda eğitim alma olanağının sağlanması, Karaköprü Belediyesi'nin kültür merkezinde farklı kurslar açılması ve çocuk oyun odası açılması, Eyyübiye Belediyesi tarafından kreş açılması, İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın Danışma Merkezi Sığınmaevî'nde kalan kadınlar için organize sanayi bölgelerinde istihdam olanağı yaratılması, İzmir Çiğli Belediyesi personelinin İzmir Kent Konseyi Kadın Meclisi'nin, talepte bulunan belediyelere yönelik kadın erkek eşitliği eğitiminden faydalanması konusundaki mutabakatlar öne çıktı. Çalışma neticesinde Antalya Muratpaşa, Adana Çukurova Belediyeleri kreş açmış, Adana Seyhan Belediyesi üç kreş için çalışmalara başladı. Çukurova ve Seyhan Belediyeleri ayrıca iki sosyal merkezinde çocuk odası açma kararı verdi. Urfa Karaköprü Belediyesi stratejik planına 5 yıl içerisinde iki kreş açılması faaliyetini ekledi.

7. Genel Değerlendirme

KEİG stratejik plan çalışması, KEİG üyeleri olarak belediyelerin faaliyetlerini izleme ve belediyeleri tanıma açısından oldukça faydalı bir süreç olarak okunabilir. Yanı sıra bu çalışmayla, yerel siyaseti, yasanın da sivil toplum katılımına açtığı zeminle, uzun erimli olarak etkileme olanağının geniş olduğu

bir çalışma sürecinin katılımcısı olma olanağı bulduk. Çalışma sürecinde Küresel Siyaset ve Yönetim Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin (KÜSYAM)yürütmüş olduğu Kamu Politikaları, Yerel Yönetimler, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Projesi'nin, İstanbul'da İstanbul Hepimizin Platformu¹⁹ çalışmalarının ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Kadın Dostu Kentler Projesi'nin yarattığı olumlu etkiyi de doğrudan ya da dolaylı olarak gözlemleme olanağı-mız oldu. Özellikle UNDP Kadın Dostu Kentler Projesi'nin büyükşehir belediyeleri stratejik planlarının dil ve içeriği üzerindeki olumlu etkisi göze çarptı. Ancak belediyelerde özellikle kadınlarla ilgili çalışmaları planlayan birimlerdeki personel değişikliği KEİG'in daha önceki çalışmalarının ve Kadın Dostu Kentler gibi benzer nitelikteki projelerin yarattığı güçten bütünüyle faydalanabilmenin önüne geçti.

Belediyelerin kurumsal iletişim mekanizmalarını, adreslerini kullanma, belediye içi hiyerarşi gibi olumsuz koşullara rağmen, görüşme süreçlerinin KEİG üyeleri ile belediyeler arasındaki ilişkiyi güçlendirme anlamında olumlu bir etkisi oldu. Taleplerimizin, belediye tarafından planlanmış olan faaliyetlerle bulunduğu ölçüde dikkate alındığını söyleyebiliriz. Her ne kadar ilgili yönetmelik stratejik planların en az iki yıl uygulandıktan sonra stratejik planın kalan süresi için güncelleştirilebileceğini belirtmişse de bu iki yıllık değerlendirme sürecinin Nilüfer ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri dışında kullanıldığını

19 İstanbul Hepimizin Platformu'nun hazırladığı sözleşmede dezavantajlı grupların kent hakkını vurgulayan çok sayıda ifade bulunmaktadır. "Kadınların ayrıma uğramaksızın kamusal alanda özgürce yer alması temel bir haktır. Yerel yönetimler, kadınların adil ve eşit olarak, sosyal, kültürel, kamusal yaşama ve üretime katılması için her türden tedbir ve teşviki, kadınların geniş katılımıyla planlamak ve uygulamakla yükümlüdür." denilmesine karşın, lgbti'lerle ilgili bir ifade sözleşmede yer almıyor. Sözleşmeye bakmak için <http://www.istanbulhepimizin.org/IstanbulSozlesmesi.pdf>

görmedik. İzleme sürecinin devamı, stratejik planların bu iki yıllık değerlendirme süreçlerinin ardından revize edilmesi açısından önem taşıyor. Ayrıca UNDP'nin Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında hazırladığı KEİG stratejik önerilerinin sürecin devamı anlamında belediyeler için yol gösterici olacağı umudunu taşıyoruz.²⁰

20 UNDP kadının ekonomik hayata katılımı konusunda kadınların çalışma yaşamına katılım gücünün artırılması, kadın istihdamının gereği ve önemi ile ilgili farkındalığın artırılması, kadınların istihdamı önündeki engellerin kaldırılması, istihdam olanaklarının artırılması ve kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi alanlarında stratejik öncelikler belirleyerek kapsamlı hedefler oluşturmuştur.” UNDP, Samsun Yerel Eşitlik Stratejik Eylem Planı, 2014, ss. 59-61.

Yararlanılan Kaynaklar

- . Belediye Bütçesini Anlamak ve Harcamaları Mekansallaştırma, Katılımcılık Rehberleri No 4/4, TEPAV, 2014
- . Kamu Politikaları, Yerel Yönetimler, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kadın Dostu Kentler, Türkiye Örneği Toplantı Sunumu, KÜSYAM-TÜBİTAK, Ekim 2014
- . Özcan Sezer, Tarık Vural, “Kamu Hizmetlerinin Sunumunda Devletin Değişen Rolü ve Merkezi Yönetim ile Yerel Yönetimler Arasında Yetki ve Görev Paylaşımı”, Maliye Dergisi, Sayı 159y Temmuz-Aralık 2010
- . Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Algı ve Yaklaşımlar, Yaşama Dair Vakıf, Eylül 2014

• **Ev Hanımları Dayanışma ve Kalkındırma Derneği/ EVKAD (ADANA)** • Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu • **Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği/ KEİD** • Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu (ANKARA) • **Antalya Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneği (ANTALYA)** • Koza Kadın Derneği (BURSA) • **Çanakkale Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Kooperatifi** • Elder Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği/ ELDER (ÇANAKKALE) • **Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği/ GİKAD (DENİZLİ)** • KAMER Vakfı • **Selis Kadın Danışmanlık Merkezi** • Doğu ve Güneydoğu İş Kadınları Derneği / DOĞÜNKAD (DİYARBAKIR) • **Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği/ KA.DER** • Kadın Mühendisler Grubu • **Kadın Sendikacılar Grubu** • Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği • **Kadınlarla Dayanışma Vakfı/ KADAV** • Mavi Kalem Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği • **Petrol İş Kadın Dergisi** • Türkiye Kadın Girişimciler Derneği/ KAGİDER • **İmece Ev İşçileri Sendikası** • Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi/SOGEP (İSTANBUL/ KOCAELİ) • **Buca Evka 1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi** • Çiğli Evka-2 Kadın Kültür Evi / ÇEKEV • **İzmir Kadın Dayanışma Derneği (İZMİR)** • Mersin Bağımsız Kadın Derneği (MERSİN) • **Karadeniz Kadın Dayanışma Derneği (TRABZON)** • Yaşam Evi Kadın Dayanışma Derneği (URFA) • **Van Kadın Derneği/ VAKAD (VAN)** • Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar/ KEFA

keig.org

KEİG

Kadın emeği ve istihdamı girişimi
women's labor and employment initiative