

Belediyelerin Stratejik Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi

KEİG

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



ÖNSÖZ	05
GİRİŞ	07
1- Belediyelerin Misyon, Vizyon ve Temel İlkelerinde Cinsiyet Eşitliği Vurgusu	09
2- Verilerin Cinsiyetlendirilmesi ve Belediye Personelinin Cinsiyet Dağılımı	11
3- Stratejik Plan Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Amaç ve Hedefler	14
a. Kadına Yönelik Erkek Şiddetinin Önlenmesi	14
b. Kadınların Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hayata Katılımı	17
c. Belediyelerin Kurumsal Kapasitelerini Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Odaklı Güçlendirmesi	21
d. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Diğer Adımlar	23
4- Genel Değerlendirme ve Sonuç: Stratejik Planlarda Genel Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yaklaşımı	25

ÖNSÖZ

Yerel yönetimler, yürüttükleri politika ve faaliyetlerle yaşama alanlarımızda hem ortaklaşan ve hem de farklılaşan gereksinimlerimizi dikkate aldığı sürece var olma amaçlarını gerçekleştirebilirler. Cinsiyet, cinsel yönelim, din, dil, sınıf vb. temelli ayrımcılıkların yaşandığı, sadece egemen grupların taleplerinin dikkate alındığı bir kent varsa ve bunun değişimi yönünde bir çaba harcanmıyorsa bu noktada yerel yönetimler ciddi bir sorumluluk taşır. Çünkü kentsel politikalar, öncelikle yerel yönetimlerce belirlenir.

KEİG Platformu olarak, yerel yönetimlerin (bu çalışma özelinde belediyelerin) bu sorumluluklarını yerine getirme çabalarının olup olmadığına ve varsa neler olduğuna, yoksa da bu sorumluluğu hatırlatmaya yönelik geniş kapsamlı bir çalışma yürüttük. Öncelikle yerel seçim öncesinde belediyelerin çocuk bakım hizmeti sözü vermeleri için toplumsal sözleşmeler hazırladık ve aday belediye başkanlarının imzalaması için ziyaretlerde bulunduk. Seçim sonrasında ise Platform üyeleri olarak bulunduğumuz kentlerde toplam 94 belediyeye kentsel politikaların yer aldığı önemli belgeler olan stratejik planlara dahil olması amacıyla taleplerimizi ilettik.¹ Bu çalışmada ise taleplerimizi ilettiğimiz 94 belediyeden 24'ünün stratejik planını cinsiyet eşitliği açısından değerlendirmeye çalıştık. Göze çarpan en belirgin nokta, neredeyse tüm belediyelerin -farklı kavramları kullanmakla birlikte- cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda adım atma çabalarının olduğu idi. Ancak bu çabaların bazıları, cinsiyet eşitliği merceğini belli oranlarda kullanmış ve benimsemiş görünürken, bazıları sadece planda değinmiş olmak için konuya yer vermiş görünüyor.

Bu çalışmanın içinde yer alan tüm KEİG Platformu üyelerine, raporu hazırlayan Nihal Şirin Pınarcıoğlu'na ve katkıda bulunan Nuray Ergüneş ile Begüm Acar'a teşekkür ederiz.

KEİG Platformu
Kasım 2015

1 Sürece ilişkin kapsamlı bir değerlendirme için bkz. <http://keig.org/raporlar.aspx?id=13> ve <http://keig.org/content/raporlar/STRATEJIK%20PLAN%20CALISMASI%20ON%20RAPOR%20Eylul%202014.pdf>.

BELEDİYELERİN STRATEJİK PLANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PERSPEKTİFİ

Giriş

Yerel yönetimler, gündelik yaşamlarımızı doğrudan etkileyen politika ve faaliyetlerin oluşturulmasında önemli mekanizmalardır. Bu politika ve faaliyetlerin kentte yaşayan herkesin gereksinim ve taleplerini dikkate alarak oluşturulması gerekmektedir; çünkü kadınların, erkeklerin, transların, çocukların, engellilerin kenti deneyimleme süreçleri birçok nedenden dolayı farklılık göstermektedir. Bu nedenlerden biri, cinsiyet eşitsizliğidir. Toplum tarafından kadınlara ve erkeklere yüklenen, kadınları ikincil konumda tutan, istihdama ve sosyal yaşamın her alanına katılımlarını güçleştiren toplumsal cinsiyet rollerinin neden olduğu eşitsizlik; kadınların gereksinimlerini, taleplerini, önceliklerini ve yaşadıkları sorunları farklılaştırmaktadır. Zamanının çoğunu yaşadığı evde ve mahallede geçiren kadınlar için de, bu alanlar dışında vakit geçiren kadınlar için de yerel yönetimlerin politikaları ve sunduğu ya da sunmadığı hizmetler hayati önemdedir. Sokağın çamuru, elektriğin-suyun, kreşlerin, sığınakların yokluğu, sokak lambasının arızası, toplu taşıma araçlarının saatleri, durak yerleri, engelli kadınları hesaba katmayan sokaklar, mekânlar kadınların hayatlarını olumsuz etkilemekte, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine neden olmaktadır.

Hem cinsiyetler açısından var olan bu eşitsiz koşullar içinde kadınların gündelik yaşamlarını kolaylaştıracak faaliyetler yürütmek hem de tüm politika ve faaliyetleri cinsiyet eşitsizliğini önlemeye yönelik bir perspektifle oluşturmak son derece önemlidir. Farklılaşan öncelik ve gereksinimlerin yerel yönetim politikalarında dikkate alınmasında ve tüm kentsel politikaların bir bütün olarak cinsiyet eşitliği perspektifiyle oluşturulmasında stratejik plan, performans programı, faaliyet raporu

ve bütçe önemli araçlardır; çünkü bu belgeler, yerel yönetimlerin politikalarını ve bu politikaları nasıl uygulayacaklarını göstermektedir. Stratejik planlar ve performans programları bütçenin hazırlanmasına esas teşkil etmektedir ve dolayısıyla kaynakların kentte yaşayan her grubun ihtiyaçlarını dikkate alarak adil dağılımını sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Kaynakların ihtiyaca göre adil dağılımı, her kesimin taleplerini dikkate almayı, bu belgelerin hazırlanma sürecinde katılımcı bir yöntemin uygulanmasını gerektirir. Nitekim yerel yönetimlerle ilgili kanunlarda da stratejik planların katılımcı bir yöntemle uygulanması esas alınmaktadır. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 41. maddesinde, belediye başkanının yerel seçimlerden sonraki 6 ay içinde stratejik planı hazırlayıp belediye meclisine sunacağı, planın üniversitelerin, meslek odalarının ve konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşü alınarak hazırlanması gerektiği belirtilmektedir. Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 5. maddesinde de stratejik planlama sürecinde kamu idaresinden yararlananların ve sivil toplum kuruluşlarının katılımlarının sağlanacağı ve katkılarının alınacağı vurgulanmaktadır.

Bu gerekçelerle, KEİG Platformu olarak belediyelerin stratejik planlarında yer alması amacıyla birtakım talepler oluşturduk. Genel olarak belediyelerde ve belediyelerin sundukları hizmetlerde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına odaklanan bu taleplerimizi; kadına yönelik erkek şiddetinin önlenmesi, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımı ve belediyelerin kurumsal kapasitelerini toplumsal cinsiyet odaklı olarak güçlendirmesi olarak 3 ana hedefte topladık. Taleplerimizi, 2014 yılında gerçekleşen yerel seçimler sonrasında KEİG Platformu'na üye örgütlerin bulunduğu 13 ilde toplam 94 belediyeye çeşitli yöntemlerle ulaştırdık. Bu çalışmayla öncelikle stratejik planların cinsiyet eşitliği perspektifini genel olarak değerlendirmeyi, sonraki aşamada da ulaştırdığımız taleplerin planlara yansıyor yansımadığını görmeyi amaçladık. Stratejik planlarını değerlendirmeye çalıştığımız belediyeler, taleplerimizi ilettiğimiz 94 belediyenin 24'ünü kapsıyor. Bu belediyeleri çoğunlukla, her ilden bir büyükşehir ya da il belediyesi ile bir ilçe belediyesi olmasını dikkate alarak belirledik. Bu seçimde; belediyelerin konuya ilgili olması, yüz yüze görüşme fırsatı bulmak, sonrasında ilişkiyi sürdürebilmek gibi birtakım etkenler belirleyici oldu. Bu kapsamda çalışma; Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Denizli, Diyarbakır, İstanbul, İzmir, Mersin, Trabzon, Urfa, Van Büyükşehir Belediyeleri ile Bağlar (Diyarbakır), Çanakkale, Çankaya (Ankara), Çiğli (İzmir), Erciş (Van), Eyyübiye (Şanlıurfa), Maltepe (İstanbul), Merkezefendi (Denizli), Muratpaşa (Antalya), Nilüfer (Bursa) ve Ortahisar (Trabzon) Belediyelerinin stratejik planlarındaki

misyon, vizyon ve temel ilkeler ile stratejik plan alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımlarını değerlendirmeye odaklanıyor.

1- Belediyelerin Misyon, Vizyon ve Temel İlkelerinde Cinsiyet Eşitliği Vurgusu

•*Akdeniz Belediyesi*, vizyonunu “Emeğin korunduğu, ekolojik değerlerin yaşatıldığı, kadın odaklı bir barış kenti modeli oluşturmak” olarak belirlemiştir. Belediye, kadınların yereldeki örgütlülüğünü güçlendirmeyi ve tüm kentsel planlama, karar ve uygulama süreçlerine tam katılımını sağlamayı genel politikaları arasına almıştır. İlkelerimiz başlığı altında cinsiyet özgürlükçü belediyecilik yaklaşımını benimsemiş ve şu hedeflere yer vermiştir: “Kadınların ekonomik, sosyal, kültürel, idari tüm yaşam alanlarında ve karar süreçlerinde yer almasını sağlamak. Kadına yönelik pozitif ayrımcılığın içselleştirilmek. Toplumsal cinsiyet özgürlüğü yaklaşımı sadece pratik ve güncel ihtiyaçlar çerçevesinde değil, kadın özgünlüğü ve farklılığını açığa çıkarmak ve geliştirmek. LGBTİ’lerin karar alma süreçlerine katılım mekanizmalarının geliştirilerek, kent konseyleri ve mahalle forumlarında LGBTİ’lerin katılımını teşvik edecek çalışmalar yapmak.”

•*Bağlar Belediyesi*, demokratik, ekolojik ve cinsiyet özgürlükçü yerel yönetim modeli olmayı vizyonu olarak sunmakta; cinsiyet özgürlükçü yerel yönetim ilkesini benimsemektedir. Bu bağlamda planda şu ilkelere yer verilmiştir: “Toplumsal cinsiyet rollerinin demokratik ve özgürlükçü temelde dönüşümünü ve kadınların idari, ekonomik, toplumsal, kültürel tüm yaşam alanları ve karar süreçlerinde yer almasını sağlamanın Belediyenin temel bir misyonu olarak kabul edilmesi ve buna uygun yaklaşım ve uygulamalar üretilmesi. Kadına yönelik pozitif ayrımcılık yaklaşımının içselleştirilmesinin temel bir politika ve yaklaşım olarak esas alınması. Toplumsal cinsiyet özgürlükçü yaklaşımın sadece pratik ve güncel ihtiyaçlar çerçevesinde değil, kadın özgünlüğü ve farklılığını açığa çıkaracak ve geliştirecek şekilde kabul edilerek esas alınması.”

•*Denizli Büyükşehir Belediyesi*, “İlkelerimiz ve Temel Değerlerimiz” başlığı altında gençlere, kadınlara, yaşlılara ve engelli yurttaşlara yönelik hizmetlere öncelik verildiğini vurgulamıştır.

•*Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi*, temel ilke ve değerlerinde cinsiyet eşitlikçi yaklaşımı benimsemiş, “toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan bir yerel yönetim inşa etme” misyonunu üstlenmiştir.

BELEDİYELERİN STRATEJİK PLANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PERSPEKTİFİ

•*Erciş Belediyesi* de benzer biçimde cinsiyet özgürlükçü yerel yönetim modelini etkin hale getirmeyi hedeflemektedir.

•*Maltepe Belediyesi*, “İlke, Politika, Strateji ve Temel Değerler” başlığı altında kadının toplumsal konumunun ve sosyal güvencelerinin sağlanmasına yönelik eşitlikçi hizmetler sunulması hedefine yer vermiştir.

•*Nilüfer Belediyesi* ise “Kentleşme Politikamız” başlığı altında; hem kurum içi organizasyon ve çalışma ortamında hem de hizmet sunumunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı; her türlü ayrımcılıktan uzak, kültürel, sosyal, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, etnik ve ekonomik farklılıkların benimsendiği ve yönetildiği; yayaları, kadınları, engellileri, bisikletlileri hareket kısıtlılığı olan bireyleri kapsayan insan odaklı ulaşım altyapısının oluşturulduğu” bir kent anlayışından söz etmektedir. Ortahisar Belediyesi, “Temel Değerlerimiz” başlığında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmek, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapmak gibi ilkelere yer vermiştir.

•*Van Büyükşehir Belediyesi*; temel ilke ve değerlerinde cinsiyet eşitlikçi bir yaklaşım benimsediğini vurgulamıştır

Bu noktada, Akdeniz, Bağlar, Erciş, Nilüfer Belediyeleri ile Diyarbakır ve Van Büyükşehir Belediyelerinin temel ilkeleri çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusunu odağa aldıklarını söylemek mümkündür. Denizli Büyükşehir Belediyesi, genç, yaşlı, engelli ve kadınlar için öncelikli hizmet sunumuna ilkelerinde yer vermiş, hizmet odaklı bir bakış açısını benimsemiştir. Maltepe Belediyesi de hizmetlerin eşit sunumunu ilke edinmiştir. Ortahisar Belediyesi ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmek için kadınlara pozitif ayrımcılık ilkesini benimsemiştir.

Öte yandan, Adana, Ankara, Antalya, Bursa, İstanbul, İzmir, Mersin, Trabzon, Urfa Büyükşehir Belediyeleri ile Çanakkale, Çankaya, Çiğli, Eyyübiye, Merkezefendi ve Muratpaşa Belediyeleri misyon, vizyon ya da temel ilke ve değerleri arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir söyleme yer vermemiştir.

2- Verilerin Cinsiyetlendirilmesi ve Belediye Personelinin Cinsiyet Dağılımı

Verilerin cinsiyetlere göre ayrıştırılıp sunulması, oluşturulan politikalar ve sunulan hizmetlerin farklı ihtiyaçları dikkate alması açısından son derece önemlidir. Çalışma kapsamındaki birçok belediyenin, stratejik planının giriş bölümünde nüfusla ilgili verileri ve kurumsal verileri cinsiyet temelli verdiği görülmektedir. Bazı belediyeler eğitim, yaş, istihdam, sosyal yapı, göç gibi konularla ilgili verileri sunup detaylı bir analiz yaparken, çoğunluktaki diğer belediyeler ise nüfus ve belediye personeli verilerini cinsiyetlendirmekle, yani kadın ve erkek olarak ayrıştırmakla yetinmiştir.

•*Adana Büyükşehir Belediyesi*, bazı demografik verileri cinsiyet temelli verirken, belediye çalışanlarının cinsiyete göre dağılımına da yer vermiştir. Buna göre, belediye personelinin, yüzde 13'ünün kadın, yüzde 87'sinin ise erkek olduğu görülmektedir.

•*Akdeniz Belediyesi*; personel bilgilerinin cinsiyete göre dağılımlarını vermekle yetinmiştir. Buna göre personelin yüzde 32'si kadın, yüzde 68'inin kadın olduğu bilgisine ulaşılmaktadır.

•*Antalya Büyükşehir Belediyesi*; ilin nüfusunu ve belediye çalışanları bilgisini cinsiyetlere göre ayrıştırarak vermiştir. Belediye personelinin yüzde 18'i kadın, yüzde 82'si ise erkektir.

•*Bağlar Belediyesi*, nüfus, sağlık gibi konulara ilişkin verilerin cinsiyetlere göre dağılımını vermiş, “kadınların durumu” başlığı altında ise birçok alanla ilgili detaylı bir veri seti sunmuştur. Ancak, belediye personelinin cinsiyete göre dağılımı bilgisine yer verilmemiştir.

•*Bursa Büyükşehir Belediyesi* de nüfus, yaş, okuma yazma gibi bilgileri içeren verileri ve belediye personeli verilerini cinsiyetlendirmiştir. Belediyenin cinsiyete göre personel dağılımına bakıldığında çalışanların yüzde 16'sının kadın, yüzde 84'ünün erkek olduğu görülmektedir.

•*Çanakkale Belediyesi*, kimi demografik verileri ve belediye çalışanlarının dağılımını cinsiyet göre ayrıştırarak vermiştir. Belediyenin kadın çalışan oranı yüzde 19, erkek çalışan oranı ise yüzde 81'dir. Belediyenin konuyla ilgili açıklama yapmış olması da dikkat çekmektedir. Belediye, kadın personelin az olmasını şu şekilde açıklamaktadır:

BELEDİYELERİN STRATEJİK PLANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PERSPEKTİFİ

“Türkiye genelinde kamu kuruluşlarında kadın çalışanların toplam çalışanlara oranı, Devlet Personel Başkanlığının verilerine göre, yaklaşık %36’dır. Bu verilerle karşılaştırıldığında Belediyemizde kadın çalışan oranının ortalamasının oldukça altında olduğu görülmektedir. Belediyemizce kadın istihdamı ve kadınların daha yüksek makamlı görevlere terfi etmesi her zaman desteklenmektedir. Ancak yapılan işin niteliği, yerel ve özel koşullar Belediyemizde kadın istihdamı konusunda belirleyici olmaktadır. Belediye personelin cinsiyete göre birimlere dağılımı incelendiğinde en çok kadın istihdamının göreceli olarak daha çok masa başı işlerin yürütüldüğü Mali Hizmetlerde yoğun olduğu görülmektedir. Buna karşın daha çok inşaat ve diğer ağır işlerin yürütüldüğü Fen İşleri, İtfaiye, Park ve Bahçeler, Su ve Kanalizasyon, Temizlik İşleri, Ulaşım ve Destek Hizmetlerinde ağırlıklı olarak erkek istihdamının yoğun olduğu görülmektedir. Belediyemizde çalışanlar arasında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamaktadır. Aksine kadın istihdamının desteklenmesi temel kurumsal yaklaşımımızdır. Mevcut durumun ortaya çıkmasında yerel ekonomik ve sosyal şartların etkili olduğu düşünülmektedir.”

•**Çankaya Belediyesi**, stratejik planında personele ilişkin verileri cinsiyete göre vermiştir. Buna göre, belediye çalışanlarının yüzde 38’i kadın, yüzde 62’si ise erkektir. Belediyede çalışan kadın oranı, diğer belediyeler arasındaki en yüksek orandır.

•**Çiğli Belediyesi** de ilçeye ilişkin demografik verileri ve belediye personeli verilerini cinsiyet dağılımına göre paylaşmıştır. Buna göre belediye çalışanlarının yüzde 18’i kadın, yüzde 82’si ise erkektir.

•**Denizli Büyükşehir Belediyesi**, demografik verilerin cinsiyete göre dağılımını vermiştir. Öte yandan planda belediye personeline yönelik detaylı veriler sunulmasına rağmen, bu verilerin cinsiyete göre ayrıştırılmamış olduğu görülmektedir.

•**Erciş Belediyesi** de benzer biçimde ilçeye ait demografik verileri cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak vermiştir; ancak belediye çalışan verileri ayrıştırılmamıştır.

•**Eyyübiye Belediyesi**, nüfus bilgisini ve belediye personel dağılımını cinsiyetlere göre ayrıştırarak vermiştir. Belediyenin personel durumuna bakıldığında kadın çalışan oranının yalnızca yüzde 5 olduğu görülmektedir. Çalışan kadın oranı, diğer

12 belediyeler arasındaki en düşük orandır.

•*İstanbul Büyükşehir Belediyesi* stratejik planında belediye çalışanlarının oranını cinsiyet dağılımına göre vermiştir. Buna göre, çalışanların yüzde 19'u kadın, yüzde 81'i erkektir.

•*İzmir Büyükşehir Belediyesi*, birçok demografik veriyi cinsiyete dayalı olarak vermiştir. Belediye personelinin de cinsiyete göre dağılımı verilmiş, çalışanların yüzde 26'sının kadın, yüzde 74'ünün erkek olduğu bilgisi verilmiştir.

•*Maltepe Belediyesi*, ilçeye ait cinsiyetlere göre ayrıştırılmış demografik verileri paylaşmıştır. Belediye personeline ilişkin verilere bakıldığında çalışanların yüzde 33'ünün kadın, yüzde 67'sinin ise erkek olduğu görülmektedir.

•*Merkezefendi Belediyesi*'nin stratejik planında demografik veriler ve belediye personel verileri cinsiyetlendirilmiş olarak sunulmuştur. Belediyede kadın çalışan oranı yüzde 24, erkek çalışan oranı ise yüzde 76'dır.

•*Mersin Büyükşehir Belediyesi*, yalnızca belediye çalışanlarına ilişkin cinsiyet temelli veri paylaşmıştır. Buna göre belediyenin yüzde 17 oranında kadın, yüzde 83 oranında ise erkek çalışmanı bulunmaktadır.

•*Muratpaşa Belediyesi*, kimi demografik verileri cinsiyete dayalı olarak paylaşmıştır. Belediye personeline yönelik detaylı veri paylaşılmasına rağmen, bu veriler cinsiyete göre ayrıştırılmamıştır.

•*Nilüfer Belediyesi*, demografik verileri ve belediye çalışanlarına ilişkin verileri cinsiyete göre değerlendirerek paylaşmıştır. Buna göre belediye çalışanlarının yüzde 36'sı kadın, yüzde 64'ü ise erkektir.

•*Ortahisar Belediyesi*'nin personel verilerine bakıldığında yüzde 18 oranında kadın, yüzde 82 oranında erkek çalışanın olduğu görülmektedir. Cinsiyete dayalı başka herhangi bir veri sunulmamıştır.

•*Trabzon Büyükşehir Belediyesi*, ilçe nüfusunu cinsiyete dayalı olarak vermiştir. Belediye personeline ilişkin ise cinsiyete dayalı bir veri bulunmamaktadır.

•*Van Büyükşehir Belediyesi* ise demografik verileri diğer belediyelere göre oldukça detaylı bir şekilde cinsiyet dağılımına göre sunmuştur. Personel bilgisini de veren belediyenin kadın çalışan oranı yalnızca yüzde 8'dir.

•*Urfa Büyükşehir Belediyesi* ise cinsiyetlere göre ayrıştırılmış bir veri seti sunmamıştır.

Yukarıdaki verilerden yola çıkarak, belediyelerin personel dağılımlarında kadın çalışan oranlarının oldukça düşük düzeylerde olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını tüm ana politika ve planlara yerleştirmenin adımlarından birinin de kurum çalışanlarının cinsiyetler açısından dengeli dağılımı olduğu düşünüldüğünde, bu sonucun cinsiyet eşitliğinin sağlanması sürecine son derece olumsuz bir etkisinin olduğu açıktır.

3- Stratejik Plan Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Amaç ve Hedefler

Belediyeler stratejik planlarında, “stratejik alanlar”, “stratejik amaç ve hedefler” gibi başlıklar altında belirledikleri çeşitli alanlara yönelik amaç, hedef ve faaliyetlere yer vermektedirler. Bazı belediyelerin, doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik amaç ve hedeflerinin olduğu görülürken kimi belediyelerin kadınların pratik ve gündelik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik amaç ve hedefleri olduğu görülmektedir. Stratejik planlara girmesi için hazırladığımız talepler doğrultusunda bu amaç ve hedefleri aşağıdaki başlıklar altında toplayarak incelemenin yerinde olacağı düşüncesindeyiz.

a. Kadına Yönelik Erkek Şiddetinin Önlenmesi

Stratejik planlarını değerlendirdiğimiz belediyelerin şiddeti önlemeye yönelik amaç ve hedeflerinin çoğunlukla kadın sığınakları ve kadın danışma merkezleri açmaya yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Bazı belediyelerin ise şiddeti önlemeye yönelik toplumda ve kurum çalışanlarında farkındalık yaratmak üzere eğitim temelli çalışmalar yürütmeyi planladıkları görülmektedir.

•*Adana Büyükşehir Belediyesi*'nin “dezavantajlı gruplara yönelik hizmetleri etkinleştirmek ve yaygınlaştırmak” amacı bağlamında “kadın konukevi”nden söz ettiği görülmektedir.

•*Akdeniz Belediyesi*, “adil ve eşit belediyecilik anlayışı çerçevesinde pozitif ayrımcılık ilkesini esas alarak” kadın, çocuk ve dezavantajlı gruplara yönelik her türlü şiddet ve

ayrımcılığı önleyici politika ve program geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu noktada belediye, kadın danışma merkezi ve “kadın konukevi”nin ihtiyaçlarını gidermeyi hedefleri arasına almış ve bunun için bütçe ayırmıştır.

•*Ankara Büyükşehir Belediyesi*, stratejik amaçlarından biri olarak “kadınlarla ilgili kültürel, sosyal ve sportif projeler üretmeyi ve kadınları meslek sahibi yapmak için kurslar açma”yı belirlemiştir. Bu amacın stratejik hedeflerinden biri ise “kadın sığınmaevleri” açmaktır.

•*Bağlar Belediyesi*, şiddete maruz kalmış, risk altındaki kadınların korunması ve yeniden yaşama hazırlanmaları amacıyla “kadın sığınma evinin” planlanmasını hedeflemektedir. Ayrıca kadınlara yönelik ayrımcı ve şiddet içeren yaklaşımları ortadan kaldırma hedefiyle; aile danışmanlığı merkezi danışmanlık hizmetlerinin kapasitesinin geliştirilmesi, yeni yasal şartlara uygun kadın sığınma evinin açılması, kadın haklarına ilişkin bilgilendirme ve farkındalık geliştirici çalışmalar yapılması gibi stratejiler belirlemiştir.

•*Bursa Büyükşehir Belediyesi*, “şiddet mağduru kadınlara kişisel bütünlüklerini sağlama konusunda destek olmak” hedefiyle “kadın sığınmaevleri” hizmetlerini yürütmeyi stratejileri arasına almıştır.

•*Çanakkale Belediyesi*, kadınların kişisel ve toplumsal gelişimlerinin sağlanmasına yönelik hedefi bağlamında “kadın konukevi” açmayı planlamaktadır.

•*Çankaya Belediyesi*, “Çankaya’da kadına yönelik şiddeti önlemeye ilişkin hizmetler sunmak” hedefiyle konuya özel stratejiler geliştirmiş ve faaliyetler belirlemiştir. Bu bağlamda, “Kadın Danışma Merkezi’nin geliştirilmesi; Çankaya Evleri’nde halkla doğrudan ilişkili çalışanlara, kadına yönelik şiddetle ilgili farkındalık eğitimi verilmesi; Çocuk Merkezi’nde eğitim alan çocukların ailelerine kadına yönelik şiddet önleme konusunda farkındalık eğitimi verilmesi; kamu kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapılması; kadın sığınma evi yer değişikliğinin yapılması; kadın sığınma evi psikiyatrik konsültasyon sisteminin sürdürülmesi; ilgili kamu kurumları ve sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapılması; mağdur kadınlara aynı yardım yapılması” gibi stratejiler belirlenmiştir.

BELEDİYELERİN STRATEJİK PLANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PERSPEKTİFİ

•*Denizli Büyükşehir Belediyesi*, stratejik planında kadına yönelik şiddetle ilgili bir hedef belirlememiştir. Bununla birlikte, “toplumsal bütünleşmenin sağlanması, aidiyet duygusunun güçlendirilmesi ve kırılmanın engellenmesi” amacı altında “kadın aile danışma merkezlerinin oluşturulması” hedefi belirlenmiştir. Ancak konuyla ilgili detaylı bir bilgi bulunmamaktadır.

•*Erciş Belediyesi*, “toplumsal refah düzeyini yükseltmek ve kentsel aidiyeti geliştirmek” amacı altında kadına yönelik şiddetle mücadele bağlamında birtakım hedefler belirlemiştir. Bu hedefler; “Erciş ilçesinde yaşayan kadın nüfusa kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik hizmetleri sunmak; Erciş Belediyesi Kadın Sığınma Evi hizmetlerini geliştirerek sürdürmek; kadınların hayatın her alanına en üst düzeyde katılmasını sağlamak; kentteki bilinç düzeyini artırmaya yönelik her mahallede kadına, çocuga yönelik faaliyetlerin yer alacağı sosyal yaşam merkezleri oluşturmak” olarak belirlenmiştir. Yanı sıra, konuyla ilgili toplumda farkındalık yaratmak üzere birtakım faaliyetlere de stratejik planda yer verilmiştir.

•*İzmir Büyükşehir Belediyesi*, mevcut kadın danışma merkezi ve sığınaklardan yararlanan kadın sayılarını performans göstergeleri arasında vermiştir.

•*Maltepe Belediyesi*, “sağlıklı ve güvenli kent” hedefi altında “kadın sığınmaevlerinin” kurulmasını planlamıştır.

•*Mersin Büyükşehir Belediyesi* de stratejik planında konuyla ilgili kadın danışma merkezi ve “kadın konukevi” açılması hedefine yer vermiştir.

•*Muratpaşa Belediyesi*, şiddet mağduru kadınlar ve erkekler için sığınma evi açılmasını ve şiddetin önlenmesi konusunda eğitim ve seminerler ile aile içi iletişim, sağlık ve hukuk konularında bilgilendirme eğitimlerinin düzenlenmesini konuyla ilgili faaliyetleri olarak belirlemiştir.

•*Nilüfer Belediyesi*, kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında mevcut sığınmaevi çalışmalarının yürütülmesi ve yeni binasının yapılması hedeflerini belirlemiştir.

•*Ortahisar Belediyesi*, “toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalarla, kadınların sosyal ve kültürel yönden gelişimine katkı sağlayarak, toplumda daha güçlü bir şekilde yer almalarını sağlamak” amacıyla şu hedefleri belirlemiştir: “Kadın – Aile ve Danışma Merkezinin kurulması ve faaliyetlerinin yürütülmesi; Aile içi şiddetin önlenmesine faaliyetlerin desteklenmesi”.

•*Trabzon Büyükşehir Belediyesi* stratejik planında “şiddet gören kadına yönelik faaliyetler” gerçekleştireceğini belirtmiş; ancak yürütülecek çalışmalarla ilgili bir detay vermemiştir.

•*Urfa Büyükşehir Belediyesi* stratejik planında kadına yönelik şiddetin önlenmesi için komisyon oluşturup eğitimler düzenleneceğini belirtmekle yetinmiştir.

•*Van Büyükşehir Belediyesi*, konuyla ilgili detaylı bir faaliyet listesi oluşturmuştur. Bu kapsamda, şiddete karşı acil durumlar için danışmanlık desteği veren danışma hattı açmak, danışmanlık desteği vermek, “kadın konukevi” ve “geçiş evi projesi (ilk adım istasyonu)” yapmak, farkındalık kampanyaları yürütmek gibi birtakım hedefler belirlenmiştir.

Çiğli Belediyesi, Eyyübiye Belediyesi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve Merkezefendi Belediyesi ise stratejik planlarında şiddetle ilgili hedef ve stratejilere yer vermemiştir.

b- Kadınların Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hayata Katılımı

Bazı belediyelerin, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik hayata katılımlarını kolaylaştırmak amacıyla birtakım hedef ve faaliyetleri olduğu görülmektedir. Kimi belediyeler kadınların çalışma hayatına katılması için güçlendirici hedeflere yer verirken, kimi belediyeler var olan durumda bir değişikliği sağlamayacak olan hedeflere yer vermektedir.

•*Adana Büyükşehir Belediyesi*; stratejik planında kadınların ayakkabı tasarımı eğitimi olarak istihdam edilmelerini amaçlayan bir projenin ortağı olduğunu belirtmiştir. Bunun dışında sosyal ve ekonomik hayata katılıma dair bir hedef ve faaliyete yer verilmemiştir. Belediye ayrıca, kadınların toplumsal yaşamın her alanına katılımı açısından son derece önemli olan kreş ve gündüz bakımevi hizmeti vermeyi planına almıştır.

•*Akdeniz Belediyesi*, stratejik planında kadınlar için sosyal yaşam alanı düzenlenmesi, kadın danışma merkezi, kadın emeğini değerlendirme merkezi ve genel olarak kadın ve çocuklara yönelik hizmetlerin sunulmasına yer vermiş, bunun için bütçe ayırmıştır. Kadınların sosyal ve kültürel yaşama katılımı bağlamında da 8 Mart Festivali gibi çeşitli etkinlikler düzenlemeyi planlamıştır.

BELEDİYELERİN STRATEJİK PLANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PERSPEKTİFİ

•*Ankara Büyükşehir Belediyesi*, kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımı kapsamında “kadınlarla ilgili sosyal ve sportif projeler üretme, onları meslek sahibi yapmak için kurslar açma”yı hedeflemiştir. Bu noktada, mesleki kurslar açmak, çocuk bakım (kısa süreli çocuk bakım merkezleri dahil) ve çocuk kulübü gibi merkezler açmak, kadınlar için ücretsiz sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler temin etmek, “hanım lokalleri” açmak, kadınların folklor ve müzik grupları kurmasını teşvik etmek, spor yapmalarını sağlamak, geleneksel sanat dallarına teşvik etmek gibi faaliyetler belirlemiştir.

•*Antalya Büyükşehir Belediyesi*, “aile, kadın ve topluma yönelik sosyal amaçlı tesisler inşa edilmesini sağlamayı, sosyal ve eğitsel alanda hizmetler geliştirmeyi ve yaygınlaştırmayı” hedeflemektedir. Planda var olan bir kreş hizmetinden de söz edilmiş; ancak detaylı bilgi ve yeni bir kreş fikrine yer verilmemiştir.

•*Bağlar Belediyesi*, kadınların ekonomik, toplumsal ve kültürel açıdan güçlendirilmesi amacıyla kadınların istihdam kapasitelerini artırma ve iş hayatına hazırlama; eğitim desteği vererek bireysel kapasitelerini güçlendirme; sosyal faaliyetler düzenleyerek toplumsal kapasitelerini güçlendirme gibi birtakım hedefler belirlemiştir. Bu kapsamda, bilgisayar, bilgisayarlı muhasebe, yönetici sekreterliği, çocuk bakıcılığı, iletişim, diksiyon, el sanatları ve biçki-dikiş kursları; okuma-yazma, hukuki haklar, sağlık ve aile planlaması eğitimleri verilmesi planlanmaktadır.

•*Bursa Büyükşehir Belediyesi*, konu bağlamında kadın sosyal yaşam merkezi ve çocuklar için gündüz bakımevi açmayı faaliyetleri arasına almıştır.

•*Çanakkale Belediyesi*, kadın, genç ve engellilerin kişisel, toplumsal, kültürel gelişimleri ve nitelikli işgücüne katılımlarını kolaylaştıracak destek programları uygulamayı hedeflemektedir. Bu noktada kadınlara yönelik mesleki eğitim, beceri kazandırma kursları ve iş danışmanlık desteğinin verileceği belirtilmiştir. Ayrıca, “ev eksenli çalışan kadınların birbirleri ile dayanışma içinde hareket etmesi, tasarım/ürün geliştirme ve bu ürünlerin satış ve pazarlama olanaklarının arttırılması için destek” sağlanacağı da belirtilmiştir. Sosyal yaşama katılım çerçevesinde toplumsal cinsiyet, engellilik, yoksulluk gibi durumlardan kaynaklı olarak dezavantajlı konumda bulunan kişilerin spora erişimlerini kolaylaştıracak uygulamaların artırılması da faaliyetler arasına alınmıştır. Belediyenin çocuk bakım evlerinin yaygınlaştırılmasına yönelik hedefi de bulunmaktadır.

•*Çankaya Belediyesi*, kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılmalarını sağlamak hedefiyle; mahallelerde eğitim, söyleşi seminer gibi etkinlikler düzenlenmesi, kentlilik bilinci konusunda farkındalık yaratılması, ev eksenli çalışmaların desteklenmesi gibi birtakım stratejiler geliştirmiştir. Belediyenin, planladığı faaliyetlerden biri de kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılımları açısından önem taşıyan gündüz çocuk bakım ve etüt merkezlerini nitelik ve nicelik olarak artırmaktır.

•*Çiğli Belediyesi*, herhangi bir gelir kaynağı olmayan kadınlar için evlerinde ürettikleri ürünleri satmak üzere kadınlar pazarı oluşturulması ve yine bir geliri olmayan kadınlara kültür ve deniz gezileri düzenlenmesi faaliyetlerine yer vermiştir. Bazı mevcut binaların ise kreş ve kadın dayanışma merkezine dönüştürüleceği belirtilmiştir.

•*Denizli Büyükşehir Belediyesi*, kadın aile danışma merkezlerinin oluşturulmasını faaliyetleri arasında saymıştır. Planda ayrıca “Denizli’nin bölgesel ve uluslararası rekabet gücünü artırmaya yönelik destek programlarının geliştirilmesi ve uygulanması” amacıyla, Kent Konseyi Kadın Meclisi işbirliğiyle “bayanlara” yönelik çeşitli meslek edindirme kursları açılacağı belirtilmektedir. Açık ve yeşil alanların tasarım ve uygulamalarında da yaş, engellilik, cinsiyet, vb. özel durumlara uygun erişilebilirlik standartlarına uyulmasının gözetileceği ifade edilmektedir.

•*Erciş Belediyesi*, “kentte ekonomik hayatın gelişmesini sağlamak” hedefiyle kadınların yerel hediye eşya üretmesi, organik tarım pazarları kurması, kadın kooperatiflerinin desteklenmesi, yenilerinin kurulmasının teşvik edilmesi, mahallelerde yoksul ve dar gelirli kadınlar için ücretsiz veya ucuz çamaşırhaneler ve tandır evleri açılması, kadın belediye şoförlerini teşvik edecek çalışmaların yapılması, 8 Mart’ın kadın personel için idari tatil ilan edilmesi ve bunun toplu sözleşmelerde yer almasının sağlanması gibi faaliyetler belirlemiştir.

•*Eyyübiye Belediyesi*, kentte yaşayanların kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sunacak çalışmalar yaparak yaşam kalitelerini yükseltmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda, “kadının ve ailenin korunması, geliştirilmesi ve güçlendirilmesi amacıyla en az 2 proje geliştirmek, sosyal dışlanmışlığın azaltılması için kadınların yararlanacağı geziler düzenlemek, çocuk, genç, kadın ve yaşlılara yönelik bir Hayat Boyu Öğrenme Merkezi yapmak” gibi faaliyetler belirlenmiştir.

BELEDİYELERİN STRATEJİK PLANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PERSPEKTİFİ

•*İzmir Büyükşehir Belediyesi*, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşama katılımlarını desteklemek üzere kadının insan hakları, aile içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi vermeyi faaliyetleri arasına almıştır.

•*Maltepe Belediyesi*, konuyla ilgili olarak yalnızca kadınlara yönelik sağlık evleri kurulmasını faaliyetleri arasına almıştır.

•*Mersin Büyükşehir Belediyesi*, faaliyet detayı vermemekle birlikte kadınların sosyo-ekonomik hayata katılımını destekleyen düzenlemeler yapmayı hedeflediğini planında belirtmiştir. Yanı sıra, “yoksullukla mücadele etmek ve istihdamı artırmak için iş geliştirme merkezleri, meslek edinme merkezleri, açık ve kapalı semt pazarları kurmak ve aktif çalışmasını sağlamak” hedefi çerçevesinde “ev kadınlarını” meslek sahibi yapmayı ve uluslararası fonlardan destek alarak kadını ekonominin “baş aktörü” haline getirmeyi amaçlamaktadır.

•*Muratpaşa Belediyesi*, kadınların sosyo-ekonomik ve kültürel hayata katılımını sağlamak üzere mesleki eğitim merkezleri açmak; kişisel gelişim kursları düzenlemek; sosyal, kültürel, hukuksal ve eğitimsel danışmanlık hizmetleri sunmak; girişimci kadın destek projeleri üretmek; toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını yerel yönetim anlayışına yerleştirmeyi ve bu amaca ulaşmak için kadınların yerel karar alma süreçlerine ve karar mekanizmalarına katılımını artırmayı, gündelik yaşam koşullarını iyileştirici yerel plan, program ve politika stratejileri ile hizmetleri belirlemeyi hedefleri arasına almıştır. Yanı sıra kadınların sosyal yaşama katılabilmeleri için gerekli bakım hizmeti mekanizmalarının kurulmasını ve bu kapsamda çocuk oyun ve bakım evi hizmetlerini yaygınlaştırmayı, diğer dezavantajlı gruplar için de yatılı ve gündüz bakım ve danışmanlık hizmetlerini oluşturmayı hedeflemektedir.

•*Nilüfer Belediyesi*'nin stratejik planında “kültür ve sanat faaliyetlerinin kentin her noktasına ulaşmasını sağlamak” hedefi kapsamında kadınlara yönelik kültürel ve sosyal etkinlikler düzenleneceği belirtilmiş; ayrıca kadınlar için sosyal yardım ve destek çalışmalarının da yürütüleceği ifade edilmiştir. Belediyenin planına bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitliğini stratejik planın bütününe yerleştirme eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle cinsiyete göre detaylı bir faaliyet listesini sadece bir başlık altında belirlemeyi tercih etmemiş olabileceği düşünülmektedir.

•*Ortahisar Belediyesi*, kadınların sosyal ve kültürel gelişimlerine destek olmak amacıyla kadınların güçlendirilmesine yönelik kültürel, sanatsal ve mesleki kursların açılmasını, kadınların istihdamının ve ticari faaliyetlerinin desteklenmesini, sosyal, kültürel ve sportif alanlardaki etkinliklerine imkan sağlanması ve bu etkinliklere uygun mekanların hizmete sunulmasını, belediye ve kentsel hizmetlerde kadınlara özgü düzenlemeler yapılmasını ve Trabzon'daki yerel eşitlik eylem planının hayata geçirilmesini hedeflemektedir.

•*Trabzon Büyükşehir Belediyesi*, kültürel hayatın zenginleştirilmesi hedefiyle, kadın eğitim merkezi projesi ile kreş ve çocuk eğitim merkezi projesini hayata geçirmeyi faaliyetleri arasına almıştır. Yanı sıra, “ev hanımları”na mobil eğitim verilmesi gibi bir faaliyet de belirlenmiştir.

•*Urfa Büyükşehir Belediyesi*, ulusal ve uluslararası hibe ve fonlardan yararlanma hedefi bağlamında kadın istihdamı operasyonel programı projesini hayata geçirmeyi planlamaktadır; ancak, konuyla ilgili bir detay bulunmamaktadır. Diğer yandan, belediye stratejik planında konuyla ilgili olarak “kadınlar için mesleki eğitim merkezleri oluşturmak, halk sağlığı ile kadınlara yönelik sağlık taraması yapmak, kadınlara yönelik yüzme havuzları yapılmasını sağlamak, kadın destek merkezlerinde kreş açmak, kırsal alanlardaki okuma yazma bilmeyen kadınlara yönelik kurslar açmak, Kadın Dostu Kent olarak cinsiyet eşitliğine duyarlı sosyal dönüşüm eğitimleri vermek, kadın el emeği ürünlerinin pazarlanması için yer teminini sağlamak” gibi hedeflere yer vermiştir.

•*Van Büyükşehir Belediyesi* ise kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşama katılımlarını desteklemek üzere oldukça kapsamlı bir hedef ve faaliyet listesi hazırlamıştır. Bu bağlamda, “göçmen/sığınmacı/mülteci kadınlar ve çocuklar için danışma birimi oluşturmak, kadınlar için kalkınmada öncelikli sektörlerle uygun olarak istihdam garantili mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi, bu eğitimlerin içeriğine toplumsal cinsiyet konulu modüllerin eklenmesini sağlamak, kadınlar için -toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilerek- iş danışmanlık desteği vermek, Organize Sanayi Bölgeleri, hizmet sektörü ile işbirliği protokolleri imzalanarak şiddet gören kadınların istihdamını sağlanmak, ev eksenli çalışan kadınlar için tasarım/ürün geliştirme, satış ve pazarlama desteği sunmak, kadınların yoğun olarak çalıştığı ev işçiliği, tekstil gibi işlerde görülen meslek hastalıklarına yönelik bilgilendirme çalışması yapmak, her mahallede, çocuk nüfusla dengeli kapasiteye sahip ücretsiz anadilde eğitim veren kreşler açmak, her mahallede sosyal merkez açmak, bu

merkezlerde kadınlara ve erkeklere toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin verilmesini sağlamak, yerinden edilmiş ve üretimden koparılmış kadınlara dönük istihdam sahaları oluşturmak, kadınların yapabilirliklerin ortaya çıkaracak analizler yapmak” gibi hedef ve faaliyetlere yer verilmiştir.

c- Belediyelerin Kurumsal Kapasitelerini Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Odaklı Güçlendirmesi

Çalışma kapsamındaki bazı belediyelerin, kurumsal kapasitelerini toplumsal cinsiyet eşitliğini odağa alarak güçlendirme çabasında olduğu da görülmektedir.

Örneğin Bağlar Belediyesi, “belediyemizde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik kurumsal yapının oluşturulması ve güçlendirilmesi” hedefine yer vermiş ve bu çerçevede bazı faaliyetler geliştirmiştir. Belediye meclis üyelerine ve tüm belediye çalışanlarına toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin verilmesi, Belediye Meclisi Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu’nun aktifleştirilerek ilgili tüm durumlara ilişkin izleme ve yönlendirme yapan bir birim haline getirilmesi, Belediye Kadın Erkek Eşitliği Birimi’nin aktifleştirilerek eğitimler ve toplantılar düzenlemesi, yerel eşitlik eylem planının hazırlanması, belediyenin istihdam politikasında cinsiyet kotası uygulamasının sürdürülmesi, yeni işe alımlarda yüzde 40 kadın kotası uygulanması, işe aynı pozisyon için başvuru varsa kadınların tercih edilmesi, kadın müdür ve amir atamalarında kadın çalışanların desteklenerek teşvik edilmesi, bu faaliyetler arasında yer almaktadır.

•*Bursa Büyükşehir Belediyesi*, kentsel hizmetlerde cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi için eşitlik birimi ile belediye birimlerinin işbirliğini sağlamayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık çalışmalarını yürütmeyi hedeflemektedir.

•*Erciş Belediyesi*, başta belediye personeli olmak üzere; belediye personeline ve halka belediye, üniversite ve STK’ların da içerisinde olacağı toplumsal cinsiyet eğitimi verilmesi yönünde çalışmalar yapmayı ve kadın müdür ve amir sayısının süreç içerisinde artırılması için amirlik/müdürlük atamalarında kadınlara pozitif ayrımcılık uygulamayı hedefleri arasına almıştır.

•*Nilüfer Belediyesi*, konuyla ilgili olarak stratejik planında “toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediye genelinde yaygınlaştırılarak tüm hizmetlere yansımaları sağlamak” hedefine yer vermiştir.

•*Van Büyükşehir Belediyesi* de stratejik planında konuyla ilgili doğrudan hedeflere yer vermiştir. Kurum-İçİ tüm mevzuatın planlanması ve hazırlanması aşamalarına kadın örgütlerinin dâhil edilmesini sağlamak, belediyenin erkek ve kadın çalışanlarına ve yöneticilerine cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimler vermek, kurum-İçİ işe alımlarda kadın ve LGBTİ bireylere dönük kota konulması için çalışmalar yürütmek bu hedefler arasında yer almaktadır.

Çalışma kapsamındaki diğer belediyelerin ise kurumsal kapasitelerini toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı güçlendirme yönünde bir hedef ya da faaliyete doğrudan yer vermediği görülmektedir.

d- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Diğer Adımlar

Bazı belediyelerin konuyla ilgili yukarıda sayılanlar dışında da hedef ve faaliyetlerinin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda *Akdeniz Belediyesi* stratejik planında, “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçelemeyi Esas Alan Yerel Yönetim” anlayışıyla hareket edileceğini belirtmiştir. *Bağlar Belediyesi*, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda toplumsal duyarlılık yaratmak, belediyenin sunduğu ve/veya sunacağı tüm yerel yönetim hizmetlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme esasına uygun yaklaşımı gözetmek, şehir planlamasında cinsiyete duyarlı yaklaşımları/ politikaları benimsemek ve Kadın Çalışmaları ve Politikaları Merkezinin aktifleştirilmesi gibi hedefler altında birtakım faaliyetlere yer vermiştir. *Denizli Büyükşehir Belediyesi*, “katılımcı yönetim araçları geliştirilerek, kentin geleceğini ilgilendiren önemli konularda kararların paydaşlarla birlikte alınması sağlanacaktır” hedefinin altında, “karar alma ve proje hazırlık süreçlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı, kadın erkek katılımını eşitleyici yöntemler geliştirilecektir” stratejisine yer vermektedir. *İstanbul Büyükşehir Belediyesi* ise diğer stratejik hedeflere yer vermemekle birlikte kadın sağlığını öne çıkarmış, kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanması için çalışmalar yürütüldüğünü ve yürütüleceğini belirtmiştir.

Belirtilmesi gereken önemli bir nokta, çoğu belediyenin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımında kadınlar için yürütülecek faaliyetler öne çıkarılırken, LGBTİ bireylerden söz edilmemiş olduğudur. Bununla birlikte bazı belediyelerin LGBTİ bireyleri odağa alan birtakım hedef ve faaliyetler belirledikleri görülmektedir. Bu çerçevede *Akdeniz Belediyesi*, LGBTİ'lerin karar alma süreçlerine katılım mekanizmalarının geliştirilerek, kent konseyleri ve mahalle forumlarında LGBTİ'lerin katılımını teşvik edecek çalışmalar yapmayı; *Erciş Belediyesi*, kadın ve LGBTİ biriminin oluşturularak kadınlara ve LGBTİ bireylere yönelik hizmetleri tespit edebilmesi için kadın-LGBTİ kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile ortak çalışma ve araştırmalar yapmayı hedef ve faaliyetleri arasına koymuştur.

4- Genel Değerlendirme ve Sonuç: Stratejik Planlarda Genel Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yaklaşımı

Planların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden hazırlandığını söyleyebilmek için oluşturulan tüm amaç, hedef, faaliyet ve göstergeler ile bu faaliyetlerin sonuçlarının ve bütçesinin kadınlar, erkekler ve LGBTİ bireyler açısından nasıl bir sonuç yaratacağının dikkate alınması gerekmektedir. Yani planların kadınlar, LGBTİ bireyler gibi ayrı başlıklar altında amaç ve faaliyetlere yer vermesinden çok, tüm planın bütünlüklü bir bakış açısıyla her grubun talep ve gereksinimlerine yanıt vermesi önem taşımaktadır. Stratejik planlarını incelediğimiz belediyelerden bir kısmı, yukarıda örneklerini verdiğimiz gibi kadınlara yönelik bazı hedef ve faaliyetler belirlemiştir. Ancak, bu hedef ve faaliyetlerin sadece kadınlar ile sınırlı tutulduğunu ve kapsamının da toplumsal cinsiyet rollerini aşındıracak şekilde kurgulanmadığını söylemek mümkündür.

Planda kurulan dil ve kullanılan kavramlar da cinsiyet eşitliği yaklaşımının içselleştirilip içselleştirilmediğinin göstergelerinden biri olmaktadır. Planlarını incelediğimiz belediyelerden kadınlarla ilgili amaç ve faaliyetleri belirleyen belediyelerin kullandığı dile baktığımızda, kadınları “dezavantajlı gruplar” içinde değerlendirerek ayrı tuttuğunu, yani eşitsizliğin engellenmesine karşı “önlem” almaya çalışırken aslında ayrıştırdığını görebiliriz. Toplumsal cinsiyet eşitliğini planın tümüne yaymaya çalışan belediyelerin kullandıkları dilde ise, kadın ve LGBTİ

hareketinin kullandığı dili ve kavramları esas alma çabalarını gözlemlemek mümkündür.

Bu açılardan bakıldığında stratejik planlarını değerlendirdiğimiz belediyelerden birkaçının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini planın tamamına yerleştirmeye çalıştığı görülmektedir. *Bursa Nilüfer Belediyesi, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Diyarbakır Bağlar Belediyesi, Van Büyükşehir Belediyesi, Van Erciş Belediyesi* ve *Mersin Akdeniz Belediyesi* cinsiyet eşitliği perspektifini planının bütününe yerleştirme çabasında olan belediyeler olarak gösterilebilir. Ancak, uygulamada bu çabaların karşılık bulup bulmadığını görebilmek için izleme ve değerlendirme çalışmaları son derece önem taşımaktadır. Bu nedenle, KEİG Platformu olarak oluşturduğumuz taleplerin takipçisi olmak üzere izleme faaliyetlerine yoğunlaşmayı önümüzdeki süreçte birincil hedef olarak önümüze koyduk. Bundan sonraki süreçte izleme ve değerlendirme faaliyetlerini yürüterek, belediyelerin iki yıl¹ sonrasında stratejik planlarını gözden geçirmeleri için bir çalışma daha yapmayı hedefliyoruz.

1 Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, stratejik planların beş yıllık dönemi kapsamakla birlikte en az iki yıl uygulandıktan sonra kalan süre için güncelleştirilebileceğini belirtmektedir.

KEiG

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

Destekleyen Kurum

