CUDES JOURNAL CURRENT DEBATES IN SOCIAL SCIENCES

Pınarcıoğlu, N. Ş. (2019). Belediyelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi: Stratejik Planlar Üzerinden Bir Değerlendirme. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 2(1), 78-91.

Research Article

Belediyelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi: Stratejik Planlar Üzerinden Bir Değerlendirme

The Gender Equality Perspective of Municipalities: An Evaluation on Strategic Plans

Dr. Öğr. Üyesi Nihal Şirin PINARCIOĞLU
Batman University
nihalsirin@gmail.com
https://orcid.org/0000-0002-4444-0783

Makale Bilgisi

Geliş: *20.05.2019*
Onay: *11.06.2019*

Anahtar sözcükler: Stratejik planlama, toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma

Öz

Kentte cinsiyet temelli ayrımcılığın yarattığı eşitsizliğin ortadan kaldırılması için yerel yönetimlerin kadınların pratik ve stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını karşılama hedefiyle politika oluşturması gerekmektedir. Bunun için stratejik plan, performans programı, bütçe gibi politika belgelerinde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması önem taşımaktadır. Bu çalışma, belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini içerik analizi yöntemiyle stratejik planları üzerinden değerlendirme amacındadır. Bu kapsamda Türkiye'nin nüfus açısından en büyük 10 ilindeki büyükşehir belediyelerinin (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, Adana, Konya, Gaziantep, Şanlıurfa ve Kocaeli) 2015-2019 yıllarını kapsayan stratejik planları incelenmiştir. Çalışma sonucunda belediyelerin stratejik planlarına bütünlüklü bir cinsiyet eşitliği perspektifinin hâkim olmadığı görülmüştür. Bu kentlerden altısının kadın dostu kent olma taahhüdünde bulunması ya da konuyla ilgili uluslararası bir belgenin imzacısı olmaları oldukça dikkat çekicidir. Bu durum, cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar yürütülse de kişilerin inisiyatifinde kaldığını, konuyla ilgili herhangi bir kurumsallaşmanın henüz gerçekleşmediğini açığa çıkarmaktadır.

Article Info

Received: *20.05.2019*
Accepted: *11.06.2019*

Keywords: Strategic planning, gender equality, gender mainstreaming

Abstract

In order to eliminate the inequality in the city arising from gender-based discrimination, the local governments required to establish a policy aiming to meet the practical and strategic gender needs of women. For this purpose, gender mainstreaming in the policy documents such as strategic plan, performance program, and budget is crucial. The aim of this study is to evaluate the gender equality perspective of the municipalities on their strategic plans by using content analysis method. In this context, the strategic plans of the 10 largest metropolitan municipalities in terms of the population in Turkey (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, Adana, Konya, Gaziantep, Şanlıurfa and Kocaeli) covering the 2015-2019 period were studied. As a result of the study, it has been seen that a gender equality perspective does not rule over the strategic plans of the municipalities. It is notable that six of these cities are committed to women-friendly cities, or that they are signatories to an international document concerning this matter. This situation brings into the open that even though gender equality studies are carried out, the matter remains in the people's own initiative and that any institutionalization has not taken place yet.

1. GİRİŞ

Sınıf, cinsiyet, yaş gibi faktörler farklı gereksinimler yarattığı için insanların kenti deneyimleme süreçleri birbirinden farklılık göstermektedir. Bu gereksinimlerin karşılanması, kent yönetimlerinin var olma sebebidir. Bu noktada kent yönetiminden sorumlu olan yerel yönetimler, gündelik yaşamlarımızı doğrudan etkileyen politika ve faaliyetleri farklı gereksinim ve taleplerimizden yola çıkarak oluşturmak ve kentsel eşitliği sağlamakla sorumludurlar. Farklı gereksinim ve talep yaratan faktörlerden biri, toplumda yerleşik durumda olan ve kadınlar aleyhine işleyen toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliktir ve bu durum kadınların gereksinimlerini, taleplerini, önceliklerini ve yaşadıkları sorunları farklılaştırmaktadır. Yerel yönetimlerin politikaları ve sunduğu ya da sunmadığı hizmetler kadınların hayatlarını önemli ölçüde etkiler. Sokakların güvenliği, aydınlatması, toplu taşıma araçlarının sıklığı ve durakları, mahallenin temizliği, engellileri hesaba katan mekân düzenlemesi, kadın sığınakları, kadınlara yüklenen bakım sorumluluklarını devralacak çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımı gibi hizmetler yerel yönetimler tarafından karşılanmadıkça toplumsal cinsiyet eşitsizliği gittikçe derinleşir. Öte yandan kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarına olanak sağlayacak politikaların da yerel yönetimler tarafından hayata geçirilmemesi yine bu eşitsizliğin sürmesine neden olur.

Cinsiyetler açısından kentte var olan eşitsiz koşulların ortadan kaldırılması için yerel yönetimlerin bir yandan kadınların gündelik yaşamlarını hafifletecek faaliyetler yürüterek pratik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını gidermesi, bir yandan da cinsiyetçi işbölümünün ve toplumda yerleşik olan cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılmasını amaçlayan politikalar üreterek stratejik toplumsal cinsiyet gereksinimlerini karşılaması gerekmektedir. Bunun içinse stratejik plan, performans programı, faaliyet raporu gibi politika belgeleriyle yönlendirilen tüm kentsel politika ve hizmetlerin cinsiyet eşitsizliğini önlemeye yönelik bir perspektifle oluşturulması ve sunulması hayati önemdedir. Kentsel politikaların cinsiyetler üzerindeki farklı etkilerinin göz önünde bulundurulması, cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından belirleyicidir. Bu ise kentsel politikalarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırma niyetinde olan bütünlüklü bir yaklaşımla mümkün olabilir. Bu bütünlüklü yaklaşım, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasıyla olanaklı hale gelir. Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, cinsiyete dayalı işbölümünün kadınlarla erkekleri farklılaştırdığını, toplumsal kaynaklara erişimlerinde bir asimetri yarattığını ve bu asimetrinin cinsiyete dayalı ayrımcılıklarla güçlendiğini kabul edip, bu durumu ortadan kaldırmak için oluşturulan her türlü politika, plan, program ve faaliyette cinsiyeti hesaba katmak, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden hareket etmek anlamına gelir (Üstün, 2009). Kamu politikalarının stratejik planlama modeline dayandığı bu dönemde, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşabilmenin yolu, stratejik planlama ve bütçeleme süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir perspektifle odaklanmaktan geçmektedir (Günlük-Şenesen vd., 2014). Aksi takdirde kadın ve erkek deneyimleri arasındaki farklılıkları görmeyen, kadınlarla erkeklerin aynı biçimde yaşadıklarını ve olaylardan aynı biçimde etkilediklerini varsayan cinsiyet körü yaklaşım ve uygulamalar gündeme gelir ve tüm politikalara hâkim olarak cinsiyet eşitsizliğini sürdürür.

Bu bağlamda çalışma, belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin olup olmadığını içerik analizi yöntemiyle stratejik planları üzerinden değerlendirmek üzere kaleme alınmıştır. Bu kapsamda Türkiye'nin nüfus açısından en büyük 10 ilindeki büyükşehir belediyelerinin (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, Adana, Konya, Gaziantep, Şanlıurfa ve Kocaeli) 2015-2019 yıllarını kapsayan stratejik planları incelenmiş, planlarda yer alan genel perspektif, sunulan veriler, stratejik amaçlar, planlanan faaliyetler ve kullanılan kavramlar takip edilerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl algılandığı analiz edilmiştir. Çalışma kapsamındaki beş büyükşehir belediyesi (İzmir, Bursa, Antalya, Gaziantep ve Şanlıurfa) aynı zamanda "kadın dostu kent" olma taahhüdü vermiş belediyelerdir. Kadın dostu kent olmanın ilk adımı kentte yaşayan kadınların ihtiyaçlarını, sorunlarını ve olanaklarını doğru analiz etmektir. Takip eden adımda ise, katılımcı bir yöntemle toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik planların, performans programlarının ve bütçelerin hazırlanması gerekmektedir (Tekinbaş, 2015). İzmir, Bursa, Antalya, Adana ve Gaziantep Büyükşehir Belediyeleri ise Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) Yerel Yaşamda Avrupa Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nı da imzalamışlar (TBB, 2018) ve toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma taahhüdünde bulunmuşlardır (CEMR, 2006).

2. STRATEJİK PLANLAMA

Kamu sektörünün özel sektör mantığıyla işlemesini öngören ve kamusal sorunların piyasa işleyişi içinde çözülmesini savunan yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı 1980'lerden itibaren tüm dünyaya yayılmıştır. Dönemin belirleyici yönetim paradigması olan yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı, yeni

yönetim araçlarını da stratejik yönetim bağlamında stratejik plan, performans programı, faaliyet raporu vd. olarak belirlemiştir (Günlük-Şenesen vd., 2014).

Bu yeni yönetim anlayışıyla birlikte öne çıkan stratejik plan, kamu kurumlarının; "planlı hizmet sunumu, politika geliştirme, belirlenen politikaları somut iş programlarına dayandırma ile uygulamayı etkili bir şekilde izleme ve değerlendirmelerini sağlayan" bir araç olarak benimsenmiştir (DPT, 2006). Stratejik plan, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 3. maddesinde, "kamu kurum ve kuruluşlarının orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağıtımlarını içeren plan" olarak tanımlanmaktadır. Stratejik planlamanın; hem kamu mali yönetimine etkinlik kazandıracağı hem de kurumsal kültür ve kimliğin gelişimine ve güçlendirilmesine destek olacağı kabul edilmektedir (DPT, 2006).

Türkiye'de kamuda stratejik yönetim modeli, 2003 tarihli 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile uygulamaya konulmuş, stratejik planlama kamu kurumları için zorunlu hale getirilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013). Stratejik yönetim uygulamasıyla kamu kaynaklarının daha ekonomik, etkili ve verimli kullanılması, böylelikle kamu hizmetlerinin daha kaliteli sunulması amaçlanmaktadır (DPT, 2006). 5018 sayılı Kanuna göre, "kamu kurumları bütçelerini, stratejik planlarında yer alan misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerle uyumlu ve performans esasına dayalı olarak hazırlamak ve kamu hizmetlerinin istenilen düzeyde ve kalitede sunulabilmesi için bütçeleri ile program ve proje bazında kaynak tahsislerini; stratejik planlarına, yıllık amaç ve hedefleri ile performans göstergelerine dayandırmak zorundadırlar" (m.9).

Kamu politikalarının stratejik planlamaya dayalı olarak oluşturulması anlayışının Türkiye'nin gündemine taşınması, temelde AB'ye adaylık ve diğer uluslararası örgütlere üyelik sürecinden kaynaklanan yükümlülüklerle ilgilidir. Böylelikle Türkiye'deki yönetim reformunda uluslararası aktörlerin rolünün belirleyici olduğu söylenebilir. Reform sürecinin yasal dayanağı olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu gereğince Türkiye'de merkezi yönetim kapsamındaki kamu kurumlarında ve yerel yönetimlerde stratejik planlar hazırlanmıştır (Günlük-Şenesen vd., 2014).

5018 sayılı Kanunun yanı sıra 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nda da stratejik planlama sürecine yer verilmiş ve nüfusu 50.000'in üzerindeki tüm belediyeler ve il özel idareleri stratejik plan hazırlamakla yükümlü tutulmuştur. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda büyükşehir belediyesinin görevleri arasında, stratejik planın hazırlanması yer almaktadır. 5393 sayılı Kanunda ise belediye meclisinin görevleri arasında stratejik planı görüşmek ve kabul etmek sayılmıştır.

Yine 5393 sayılı Kanuna göre belediye başkanı, "mahalli idareler genel seçimlerinden itibaren altı ay içinde, kalkınma planı ve programı ile varsa bölge planına uygun olarak stratejik plan ve ilgili olduğu yılbaşından önce de yıllık performans programı hazırlayıp belediye meclisine sunar. Stratejik plan, varsa üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanacak ve belediye meclisi tarafından kabul edildikten sonra yürürlüğe girer. Nüfusu 50.000'in altında olan belediyelerde stratejik plan yapılması zorunlu değildir. Stratejik plan ve performans programı bütçenin hazırlanmasına esas teşkil eder ve belediye meclisinde bütçeden önce görüşülerek kabul edilir" (m.41).

Görüldüğü gibi artık kamu politikalarının oluşturulması stratejik planlama modeline dayanmaktadır. Politikaların oluşturulmasında stratejik planların öne çıkması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bu planlara toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yerleştirilmesini gerekli kılmaktadır. "Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ise kamu politikalarını toplumsal cinsiyete duyarlı hale getiren bütünlüklü bir yaklaşımla, yani toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması ile mümkün olabilir" (Günlük-Şenesen vd., 2014).

3. TOPLUMSAL CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYETİ ANAAKIMLAŞTIRMA

Toplumsal cinsiyet, farklı biçimlerde tanımlanabilen ve oldukça kapsamlı bir kavramdır. En bilinen anlamıyla kadınlık ve erkekliğin toplumsallaşma sürecinde öğrenilen kalıplar olduğunu ifade eder. Ancak toplumsal cinsiyet; sınıf, kültür, etnisite, yaş, engellilik, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği gibi farklılıkların iktidar ilişkileri içinde kurgulandığına, iktidar ilişkilerinin işleyişine göre farklı deneyimlendiğine ve her eylem aracılığıyla yeniden üretildiğine vurgu yapan daha geniş kapsamlı bir

kavramdır (Kurtoğlu, 2015). Kavram sadece kadınlarla erkekler arasındaki ilişkilere değil, içinde iktidar ilişkisi barındıran tüm toplumsal ilişkilere cinsiyet ilişkileri açısından da bakar. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet kavramı sadece kadın sorunları olarak tanımlanamaz (Üstün, 2009).

İktidar ilişkileri içinde kurulan cinsiyet, cinsiyet temelli farklılıklarının da doğmasına neden olur. Cinsiyete dayalı işbölümünü ortaya çıkaran iktidar ilişkileri, deneyimleri de bu işbölümüne göre farklılaştırır. Bu farklılık, toplumsal kaynaklara ve toplumsal yaşamın her alanına erişimi özellikle kadınlar açısından zorlaştırır. Ortaya çıkan eşitsiz durumun farkında olup bunu değiştirmek için tüm politika, plan ve programların cinsiyeti dikkate alarak oluşturulması yaklaşımı ise toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma (gender mainstreaming) olarak tanımlanabilir. Bu yaklaşım, geliştirilen politika ve planlara basitçe kadınları dâhil etmeyi değil, örneğin farklı cinsel yönelimlerin hesaba katılmasını da gerektirir (Üstün, 2009).

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma kavramının ortaya çıkışı ise, BM Dünya Kadın Konferansları sürecinde olmuştur. Özellikle Üçüncü Dünya Kadın Konferansı'nda hazırlanan "Nairobi İleriye Dönük Stratejiler"in kabul edilmesi, kavramın biçimlenmesinde önemli rol oynamıştır. Ancak toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması, 1995 yılında Pekin'de toplanan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda, Pekin Eylem Platformu'nun deklarasyonunda ilk kez açık olarak yer almış ve toplumsal cinsiyet eşitliği için küresel bir strateji olarak belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma yaklaşımının Pekin Deklarasyonu'nda yer almasının ardından, öncelikle BM'nin Ekonomik ve Sosyal Haklar Konseyi tarafından benimsenmiş ve kalkınma programlarına dâhil edilmeye çalışılmıştır (Kurtoğlu, 2015).

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin 1997 tarihli raporunda toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma stratejisi; "… yasal düzenlemeler, politika ve programları da kapsamak üzere, planlanan herhangi bir hareketin kadınlar ve erkekler açısından doğuracağı sonuçların belirlenmesi ve değerlendirilmesi sürecidir. Kadınların ve erkeklerin sorun ve deneyimlerinin, ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlardaki politika ve programların tasarlanması, uygulanması ve izlenmesi aşamalarının bütüncül bir boyutu haline getirilmesini, böylece her iki cinsin eşit fayda sağlamasını ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir stratejidir" olarak tanımlanmıştır (Akt., Üstün, 2009). Bu tanım, BM örgütlerinin yanı sıra Lizbon Stratejisinden itibaren Avrupa Birliği tarafından da benimsenmiş, daha sonrasında birçok devlet tarafından uygulamaya geçirilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in benimsediği toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması anlayışı, Türkiye'de de en yaygın anlayış olmuştur. Gender mainstreaming/toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması terimi genellikle "toplumsal cinsiyet bakış açısının bütün politika, plan ve programlara yerleştirilmesi" olarak çevrilmektedir. Ancak bu çeviri, toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması teriminin içeriğini bütünüyle karşılamamaktadır (Kurtoğlu, 2015). Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma yaklaşımı, var olan yapı ve kurumları sorgular, dönüştürmeye ve dönüştürücü eşitlik yaratmaya odaklanır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında, yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması stratejisinin benimsenmesi oldukça önemlidir. Bu noktada yerel yönetimlerin oluşturduğu politikaların, orta ve uzun vadeli plan ve programların, bütçelerin, kurumsal yapıların ve süreçlerin tümünün odağına toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yerleştirilmesi gerekmektedir (UNDP, 2018).

4. STRATEJİK PLANLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PERSPEKTİFİ

Bu bölümde, çalışma kapsamında içerik analizi yöntemiyle stratejik planları toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında değerlendirilecek olan Türkiye'nin nüfus açısından en büyük 10 ilindeki büyükşehir belediyesine (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, Adana, Konya, Gaziantep, Şanlıurfa ve Kocaeli) yer verilmiştir. Belediyelerin, 2015-2019 yıllarını kapsayan stratejik planları incelenmiş, planlarda yer alan genel perspektif, sunulan veriler, stratejik amaçlar, planlanan faaliyetler ve kullanılan kavramlardan yola çıkılarak planların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi analiz edilmiştir.

4.1. İstanbul Büyükşehir Belediyesi

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'ne ait stratejik planda; afet yönetimi, ulaşım hizmetleri yönetimi, sosyal destek hizmetleri, kent ve toplum düzeni, imar yönetimi, kültür hizmetleri yönetimi, sağlık hizmetleri yönetimi, çevre yönetimi gibi alanlarda etkin afet yönetimi, insan odaklı-ekonomik-konforlu ulaşım, sosyal destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kent ve toplum düzeninin

iyileştirilmesi, kentin doğal ve tarihi mirasına saygılı bir imar yönetimi, kültürel mirasın korunması, sürdürülebilir sağlık hizmetleri ve çevre yönetimi gibi çeşitli stratejik amaçlar belirlenmiştir. Ayrıca genel yönetim başlığı altında bu faaliyetlerin etkin gerçekleştirilmesi için kurum içi düzenlemelere yer verilmiştir.

Belediyenin personel dağılımına ilişkin 2013 yılı verileri, cinsiyet temelinde ayrıştırılarak sunulmuştur. Buna göre, 2013 yılı itibariyle memur personelin 1.889'u kadın (%22), 6.714'ü erkek (%78) (kadro karşılıksız çalışanlar da dâhil edilmiştir), sözleşmeli personelin 17'si kadın (%81), 4'ü erkek (%19), sözleşmeli sanatçının 133'ü kadın (%36), 232'si erkek (%64) ve işçi personelin ise 331'i kadın (%8), 3.872'si erkek (%92) ve toplamda 2370 kadın (%21) ve 10822 (%79) erkek personelden oluşmaktadır.

Planda yer alan misyon, vizyon ve değerler incelendiğinde, adalet, güven, saydamlık, katılım gibi ilkelerle 21. yüzyılın yerel yönetim anlayışına uygun bir marka kent yaratma hedefinin olduğu görülmektedir. Cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın misyon, vizyon ve temel ilke/değerlerde yer almadığı görülmektedir.

Planda yer alan stratejik amaçlar, hedefler ve faaliyetler incelendiğinde etkin bir toplu ulaşım sisteminin oluşturulması, sosyal ve kültürel etkinliklerin yaygın olarak sunulması, yaşlı bakım hizmetleri verilmesi, meslek edindirme kurslarının yaygınlaştırılması, kent genelindeki yeşil alanların, koru ve kent ormanlarının güvenliğini sağlayarak parkların 24 saat güvenli yaşanabilir hale getirilmesi, sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması gibi uygulamaların kadınların hayatlarını kolaylaştırma potansiyeli taşıdığı; ancak bu hedeflerin cinsiyet eşitliği gözetilerek hayata geçirileceğine dair bir işaretin olmadığı görülmektedir. Planda sadece sağlık ve sosyal destek hizmetlerinin kadın ve aileyi odağına alarak sunulduğu bilgisi verilmekte; ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik doğrudan bir söylem ya da uygulama yer almamakta, kadınların aile kapsamında ele alındığı bir perspektifin plana hâkim olduğu görülmektedir.

4.2. Ankara Büyükşehir Belediyesi

Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında; kentin bir dünya markası haline getirilmesi, tarihi kent merkezinin restore edilerek turizme açılması, kentsel dönüşümde öncü olmak gibi Türkiye'de "öncü" olmayı hedefleyen amaçlara, çevre kirliliğini önleme, sosyal yardım, kadın, çocuk, yaşlı, engellilerle ilgili sosyal, kültürel ve ekonomik projeler üretmek, sosyal ve kültürel hizmetler geliştirmek gibi geniş kapsamlı bir stratejik amaç listesine yer verilmiştir.

Planda kente ya da belediyenin kurumsal yapılanmasına ilişkin herhangi bir veriye yer verilmemiştir.

Stratejik planda yer alan misyon, vizyon ve temel ilkelerine bakıldığında sosyal, kültürel ve ekonomik yönden şehirleşmeyi geliştirip yurttaşların yetkinleşmesine katkı sağlayacak tüm hizmetleri; insana saygı, tarafsızlık, şeffaflık ve hesap verilebilirlik gibi ilke ve değerlerle gerçekleştirerek dünya belediyelerine hizmet sunumu ve anlayışında esin kaynağı olmayı hedeflediği görülmektedir. Misyon, vizyon ve temel ilke/değerlerde cinsiyete duyarlı bir yaklaşıma rastlanmamaktadır.

Planda yer verilen stratejik amaç ve hedefler incelendiğinde "kadınlarla ilgili sosyal ve sportif projeler üretme, onları meslek sahibi yapmak için kurslar açma" amacıyla mesleki kurslar açmak, "hanım lokalleri" açmak, kadınların folklor ve müzik grupları kurmasını teşvik etmek, spor yapmalarını sağlamak, geleneksel sanat dallarına teşvik etmek, kadınlar için ücretsiz sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler temin etmek, kadın sığınma evleri açmak ve kadın sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapmak gibi doğrudan kadınları odağına alan hedeflerin belirlendiği görülmektedir. Sosyal faaliyetler başlığı altında, evlilik organizasyonu ve aile yaşam merkezleriyle birlikte hanım lokalleri ve kadın sığınma evleri, Kültür ve Sosyal İşler Daire Başkanlığı'nın faaliyet alanı olarak belirlenmiştir. Öte yandan, kadınların sorumluluğunda görülen bakım hizmetlerine ilişkin olarak da çocuk bakım (kısa süreli çocuk bakım merkezleri dâhil) ve çocuk kulübü gibi merkezler açmak ve Günlük Engelli Bakım Evi'nde sınırlı bakım hizmeti vermek gibi hedeflerin olduğu da görülmektedir. Bu stratejik amaç ve hedeflerin kadınların kentsel yaşamını kolaylaştırmada yardımcı olabileceği noktalar olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak bir perspektifin bu hedeflere hâkim olmadığı görülmektedir. Evlilik organizasyonu, aile yaşam merkezi gibi aile odaklı faaliyetlerin kadınlarla ilişkilendirilmesi ya da kadınların sosyalleşmesi için bir çözüm olarak sunulan hanım lokallerinin sadece pratik toplumsal

cinsiyet ihtiyaçlarına yönelik olması bütünlüklü bir cinsiyet eşitliği algısının stratejik plana hâkim olmadığını örneklemektedir.

4.3. İzmir Büyükşehir Belediyesi

İzmir Büyükşehir Belediyesi'ne ait stratejik planda stratejik amaçlar; yönetişim, çevre yönetimi, kentsel koruma ve planlama, kentsel altyapı, ulaşım, sosyal dayanışma ve sağlık, kültür-sanat ve spor, turizm ve yerel ekonomi, afet yönetimi ve güvenlik gibi toplam dokuz alan üzerinden tanımlanmaktadır.

Planda kente ilişkin 2013 yılı demografik verileri ve 2014 yılını temel alan belediye personeline ait veriler detaylı olarak ve cinsiyete göre ayrıştırılarak verilmiştir. Buna göre memur personelin 1084'ü kadın (%29), 2643'ü erkek (%71); işçi personelin 38'i kadın (%5) 671'i erkek (%95) ve sözleşmeli personelin 21'i kadın (%58) 15'i (%42) erkektir. Toplamda 1143 kadın (%26), 3329 (%74) erkek personel istihdam edilmektedir.

Planda yer verilen misyon, vizyon ve temel ilkelere bakıldığında özgür ve demokratik bir kent anlayışının öne çıktığı, belediye hizmetlerinin eşitlik temelinde ve katılımcı, paylaşımcı, demokratik ve sosyal belediyecilik anlayışıyla sunulmasının odağa alındığı görülmektedir. Bununla birlikte ilk aşamasından itibaren kadın dostu kentler projesine dâhil olunmasına rağmen toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik herhangi bir vurgu yapılmamıştır.

Plan, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşama katılımlarını desteklemek üzere kadının insan hakları, aile içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi vermeyi faaliyetler arasına almış, mevcut kadın danışma merkezi ve sığınaklardan yararlanan kadın sayılarını performans göstergeleri arasında vermiştir. Bu çabalar son derece önemli olmakla birlikte, kadın dostu kent olma taahhüdü bulunan ve ilk Yerel Eşitlik Komisyonu'nu oluşturan Belediye'nin Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP) kapsamındaki faaliyetlerin çoğuna planda değinmemiş olması toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının belediyenin bütününde yerleşmemiş olduğuna işaret etmektedir.

4.4. Bursa Büyükşehir Belediyesi

Bursa Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında; imar ve şehircilik, ulaşım, yeşil alan ve çevre hizmetleri, kırsal hizmetler, kültür-sanat ve turizm hizmetleri, sağlık ve sosyal hizmetler, kent ve toplum düzeni hizmetleri, afet yönetimi ve kurumsal kaynak yönetimi alanlarında stratejik amaç ve faaliyetlere yer verilmiştir.

Planda kente ilişkin 2013 yılı demografik verileri ve 2014 yılını temel alan belediye personeline ait bazı veriler cinsiyete göre ayrıştırılarak verilmiştir. Belediye personeli memur, işçi ve sözleşmeli olarak ayrıştırılmadan toplam çalışanların cinsiyet dağılımına yer verilmiştir. Buna göre Belediye'de 1185 erkek, 327 kadın personel olmak üzere toplam 2512 personel çalışmaktadır ve tüm çalışanların içerisinde kadın çalışanların oranı yüzde 16 iken erkek çalışanların oranı ise yüzde 84'tür.

Belediyenin misyon, vizyon ve temel değerlerine bakıldığında; katılımcı, şeffaf, tarafsız, güvenilir, sürdürülebilir ve birlikte yönetim anlayışı ile özgün ve örnek belediyecilik hizmetlerini sosyal belediyecilik kapsamında sunma vurgusunun yapıldığı görülmektedir. Yine kadın dostu bir kent olma taahhüdünde bulunan bu belediyenin de toplumsal cinsiyet bakış açısını genel perspektifine dâhil etmediği ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte 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. "Şiddet mağduru kadınlara kişisel bütünlüklerini sağlama konusunda destek olmak" hedefiyle "kadın sığınmaevi" hizmetlerini yürütmeyi ve kadın sosyal yaşam merkezi ile çocuk gündüz bakımevleri açmayı da faaliyetleri arasına almıştır.

4.5. Antalya Büyükşehir Belediyesi

Antalya Büyükşehir Belediyesi'ne ait stratejik planda; genel yönetim hizmetleri, mali hizmetler, kültür-turizm-spor ve eğitim hizmetleri, kentleşme ve imar hizmetleri, çevre koruma hizmetleri, yapım işleri ve yatırım hizmetleri, tarımsal altyapı ve kırsal kalkınma hizmetleri, ulaşım hizmetleri, sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler, kamu düzeni ve güvenlik hizmetleri ile afet ve acil durum yönetimi alanlarında stratejik amaç ve hedeflere yer verilmiştir. Plan, ilin nüfusunu ve belediye çalışanlarının bilgisini -memur, işçi, sözleşmeli ayrımına gitmeden- cinsiyetlere göre ayrıştırarak vermiştir. Belediye personelinin 438'i kadın (%18), 1943'ü ise erkek (%82) çalışanlardan oluşmaktadır.

Belediyenin misyon, vizyon ve temel değerlerine bakıldığında; demokrasi ve hukukun üstünlüğü, katılımcılık, adil hizmet sunumu gibi ilkelerle kaliteli yerel hizmet sunumuna vurgu yapıldığı görülmektedir. Antalya Büyükşehir Belediyesi de kadın dostu kent olma taahhüdünde bulunmuştur; ancak yine planın genel perspektifine toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakış açısının dâhil edilmediği görülmektedir. Bununla birlikte mevcut durum analizinde güçlü yönlerden biri olarak "Kadın Dostu Bir Kent" olma adına hizmet sunumunun yapıldığı gösterilmiştir. Ancak "kadın dostu kent olma"yı stratejik plana yerleştiremediği, sadece "sosyal belediyecilik anlayışımızla, bir arada ve eşit yaşamak için farklılıklarımızı ve değerlerimizi bütünleştiren sosyal hizmetler üreterek vatandaşlarımızın yaşam standardını yükseltmek" amacı altında, "aile, kadın ve topluma yönelik sosyal amaçlı tesisler inşa edilmesini sağlamayı, sosyal ve eğitsel alanda hizmetler geliştirmeyi ve yaygınlaştırmayı" hedefleri arasına aldığı görülmektedir. Planda var olan bir kreş hizmetinden de söz edilmiş; ancak detaylı bilgi ve yeni bir kreş fikrine yer verilmemiştir.

4.6. Adana Büyükşehir Belediyesi

Adana Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında kurumsal yapıyı güçlendirme, kent ve toplum düzeni, ulaşım hizmetleri, sağlık-spor ve sosyal hizmetler, kültürel miras, sürdürülebilir çevre, sürdürülebilir kalkınma ve afet yönetimi gibi stratejik alanlar belirlenmiş ve bu alanlarla ilgili amaç ve hedeflere yer verilmiştir.

Adana Büyükşehir Belediyesi; kente ait detaylı demografik verileri cinsiyet temelli verirken, belediye çalışanlarının cinsiyete göre dağılımına da yer vermiştir. Buna göre, memur personelin 210'u kadın, 869'u erkek; işçi personelin 80'i kadın, 1113'ü erkek ve sözleşmeli personelin 12'si erkek, 7'si kadın olmak üzere toplam belediye personeli 2291 kişiden oluşmaktadır. Belediye toplam personelinin, yüzde 13'ünün kadın, yüzde 87'sinin ise erkek olduğu görülmektedir.

Belediyenin stratejik planda yer alan misyon, vizyon ve temel ilke-değerleri incelendiğinde yerel hizmetlerin hemşerilik hukuku bilinci ile sunulacağına vurgu yapıldığı, "milliyetçi belediyecilik uygulaması ilkesi"nde katılımcılık, sosyal belediyecilik, bütünleştirici belediyecilik gibi değerlerin benimsendiği görülmektedir. Bu belediyenin de genel perspektifinin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olmadığı, herhangi bir söyleme yer verilmediği ortaya çıkmaktadır.

Adana Büyükşehir Belediyesi; stratejik planında kadınların ayakkabı tasarımı eğitimi alarak istihdam edilmelerini amaçlayan bir projenin ortağı olduğunu belirtmiştir. Bunun dışında kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımıyla ilgili herhangi bir hedef ve faaliyete yer verilmemiştir. Bunun dışında "sağlık, spor ve sosyal hizmet ihtiyaçlarını etkin bir biçimde karşılamak" stratejik amacının altında yer alan "dezavantajlı gruplara yönelik hizmetleri etkinleştirmek ve yaygınlaştırmak" hedefinin performans göstergeleri arasına "kadın konukevi"nden yararlanacak kadınların sayıları verilmiştir. Belediye ayrıca, kadınların toplumsal yaşamın her alanına katılımı açısından son derece önemli olan kreş ve gündüz bakımevi hizmeti vermeyi planına almıştır. Planda genel olarak, kadınların kentsel yaşamlarını kolaylaştırıcı stratejik alanlar ve amaçlar yer almakla birlikte, ilgili faaliyetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alan bir perspektifle oluşturulmadığı görülmektedir.

4.7. Konya Büyükşehir Belediyesi

Konya Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında kurumsal ve mali yapıyı güçlendirme, spor, kültür, sosyal hizmetler, yaşanılabilir bir çevre, çocuklar için eğitim mekânları oluşturma, tarım ve hayvancılık, turizm, kentsel altyapı, ulaşım, afet yönetimi gibi konularda stratejik amaç ve hedefler belirlendiği görülmektedir.

Planda, kent nüfusu ve belediye personelinin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Buna göre memur personelin 137'si kadın, 1123'ü erkek; işçi personelin 12'si kadın, 899'u erkektir. Toplam 83 kişiden oluşan sözleşmeli personelin ise cinsiyet dağılımı verilmemiştir. Belediyenin, misyon, vizyon ve ilkelerinde ise katılımcı, şeffaf ve adil bir biçimde yerel ortak ihtiyaçların giderilmesine ve liyakat, katılımcılık, bilimsellik gibi ilkelere vurgu yapılmıştır. Yine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini odağına alan bir söylemin plana hâkim olmadığı görülmektedir.

Stratejik planda, kent yönetimine katılımı artırmak için kadın meclisi çalışmalarının etkinliğini artırmak hedefi yer almaktadır. Tarım ve hayvancılık sektörünün gelişmesine destek vermek için geliştirilen çiftçi eğitimi hedefinin bir faaliyeti olarak "Köyden Kente Güvenilir Gıda Projesi" kapsamında kadın çiftçilere sağlıklı köy ürünleri üretimi konusunda eğitim verilmesi belirlenmiştir.

"Her kesime yönelik koruyucu, sosyal aktiviteleri artırıcı çalışmalar yapmak" hedefinin altında ise kadın ve çocuk istismarını önlemek için faaliyetlerde bulunmak ve kadını koruyucu hizmetler için kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği içinde projeler gerçekleştirmek, kadının çalışması ve üretime yönelik faaliyetlerde bulunması için bilgilendirme yapmak, kamu kurum ve kuruluşlarıyla ortak projeler gerçekleştirmek gibi şiddet ve çalışma yaşamına ilişkin konularda kadınlarla ilgili faaliyetlere yer verildiği görülmektedir. Ancak aynı hedefin bir diğer faaliyetinin ise "neslin (dede- baba- çocuk) bir arada tutacak projeler gerçekleştirmek" olarak belirlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir algının olmadığına ve geleneksel cinsiyet rollerinin devamını sağlayan bir bakış açısının yerleşik olduğuna dair önemli bir ipucu vermektedir.

4.8. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi stratejik planında, kurumsal kapasitenin geliştirilmesi, kentleşme ve imar, ulaşım, sosyal hizmetler, kültür-sanat-turizm, sağlıklı çevre, kent ekonomisi, güvenli ve yaşanabilir kent, eşitlikçi ve engelsiz kent, gençlik ve spor hizmetleri ve sosyal belediyecilik gibi stratejik alan ve amaçlara yer vermiştir.

Planda, herhangi bir demografik veri ve belediye personeline ait veriler cinsiyetlere göre ayrıştırılarak sunulmamıştır. Bu durum, "kadın dostu kent" olma yolunda olan bir belediye için dikkat çekicidir.

Belediye, vizyon ve misyonunu sunarken adil yönetim ve hizmet anlayışıyla marka belediyecilik oluşturma söylemine vurgu yapmış, adil ve eşitlikçi, demokratik yönetim anlayışı gibi ilke ve temel değerlere yer vermiştir. Genel perspektife toplumsal cinsiyete duyarlı bakış açısının yerleşmediği görülmekle birlikte, planda, bir stratejik amaç olarak "eşitlikçi ve engelsiz kent"in belirlendiği ve bu amaç altındaki hedeflerden birinin "cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm vatandaşlara eşit yaklaşmak" olarak verildiği görülmektedir.

"Eşitlikçi ve engelsiz kent" stratejik amacı başlığı altında "Kadın Dostu Kentler Projesi"ne değinilmiş, bu kapsamda bir Şube Müdürlüğü kurulduğu ve Gaziantep Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda yer alan strateji ve hedeflerin, stratejik plan ve performans programlarına yansıtıldığı belirtilmiştir. "Eşitlikçi ve engelsiz kent" stratejik amacı bağlamında halkı etkin olarak yönetime katılması, yerel yönetim organlarının demokratik temsil niteliğinin güçlendirilmesi ve demokrasi bilincinin artırılması gibi politikalar belirlenmiştir. Bu politikaların hayata geçirilmesinde; kadınların yerel mekanizmalara eşit katılımdan faydalanmalarının sağlanması, kadınlar ve kız çocukları için eğitim olanaklarının artırılması, eğitim fırsatlarından eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması, kadınların ekonomik hayata eşit katılımının sağlanması, kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılmasının sağlanması, kadınların sağlıklı yaşam hakkından eşit biçimde faydalanması, kadınların kentsel altyapı ve hizmetlere erişiminin güçlendirilmesi gibi stratejilere yer verildiği görülmektedir. Bununla birlikte Gaziantep'te kadınların kentsel hizmetlerden memnuniyetlerini analiz eden ve kentin kadın dostu olma kriterlerini sağlayıp sağlamadığını değerlendiren bir alan araştırmasının sonuçlarına göre Türkiye'deki kadın dostu 12 kentten biri olan Gaziantep'te kadın dostu politika ve hizmetlerin yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya göre kadınların; kadın okuryazarlığı, siyasal mekanizmalardaki kadın oranı ve siyasi partilere/sivil toplum kuruluşlarına üyelik oranı, kadın istihdam oranı, kentsel güvenlik ve yerel hizmetlerden memnuniyet oranları oldukça düşüktür (Özsoy ve Sipahi, 2016).

4.9. Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi stratejik planında, kurumsal gelişim, sosyal gelişim, kentsel ve kırsal gelişim stratejik amaçları altında çeşitli hedef ve faaliyetler yer almaktadır.

Yine "kadın dostu kent" olma vaadinde bulunan belediyelerden biri olan Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nin cinsiyetlere göre ayrıştırılmış bir veri seti sunmaması dikkat çekicidir.

Belediyenin stratejik planda yer alan vizyon, misyon ve değerlerine bakıldığında adil bir yönetim anlayışıyla, evrensel ilkelere dayalı belediyecilik hizmetleri sunmaya ve bu kapsamda sosyal belediyecilik, katılımcılık, çevreye duyarlılık gibi ilkelere vurgu yaptığı anlaşılmaktadır. Planın genel perspektifini sunan bu bölümde toplumsal cinsiyet eşitliğine herhangi bir vurgunun yapılmadığı görülmektedir. Urfa Büyükşehir Belediyesi, "sosyal gelişim" stratejik amacı altında "ulusal ve uluslararası hibe ve fonlardan yararlanma" hedefine yer vermiş ve bu bağlamda kadın istihdamı operasyonel programı projesini hayata geçirmeyi planlamıştır; ancak, konuyla ilgili bir detay

bulunmamaktadır. Yine aynı stratejik amaç altında, "çocuk, engelli ve kadınlara sunulan sosyal hizmetlerin kalitesini arttırmak, ihtiyaç duyulan alanlarda da sosyal destek hizmetleri vererek halk sağlığı konusunda halkı bilinçlendirmek" hedefine yer verilmiştir. Bu hedefle 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 stratejilere yer verilmiştir. Plan, kadına yönelik şiddetin önlenmesi için ise komisyon oluşturup eğitimler düzenleneceğini belirtmekle yetinmiştir.

4.10. Kocaeli Büyükşehir Belediyesi

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi stratejik planında, kurumsal kapasitenin geliştirilmesi, kentleşme ve imar, ulaşım, sosyal hizmetler, kültür-sanat-turizm, sağlıklı çevre, kent ekonomisi, güvenli ve yaşanabilir kent, eşitlikçi ve engelsiz kent, gençlik ve spor hizmetleri ve sosyal belediyecilik gibi stratejik alan ve amaçlara yer vermiştir.

Planda, belediye personelinin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Buna göre belediyede, Memur kadrosunda 256 kadın, 1008 erkek; işçi kadrosunda 107 kadın, 1027 erkek; sanatçı kadrosunda 13 kadın, 31 erkek; sözleşmeli kadroda 92 kadın, 163 erkek ve geçici işçi kadrosunda 49 kadın, 64 erkek olmak üzere toplam 517 kadın (%18), 2293 erkek (%82) istihdam edilmektedir.

Stratejik planda yer alan vizyon, misyon ve temel değerler incelendiğinde, "katılımcı bir yönetim anlayışıyla, adaletten ödün vermeden sunulacak bir hizmet" anlayışına ve "kadınıyla, erkeğiyle, yaşlısıyla, engellisiyle (…) toplumun tüm kesimlerine yönelik eğitim, kültür, sanat ve spor faaliyetlerinin desteklenmesi" önceliğine vurgu yapıldığı görülmektedir. Diğer yandan planda, "Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Geliştirilmesi Ortak Programı" çerçevesinde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nde 11 pilot belediyeden biri olarak "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme" eğitim programı gerçekleştirildiği ve toplantı çıktılarının farklı yaş, cinsiyet, sağlık, engelli grupları gözetilerek, farklılaşan ihtiyaç, öncelik ve taleplere göre derlendiği ve stratejik plana yansıtıldığı belirtilse de planda toplumsal cinsiyet eşitliğini benimseyen herhangi bir söylem ve amaca rastlanmamaktadır. Öte yandan "halkla ilişkiler ve tanıtım hizmetlerine yönelik faaliyetler" başlığı altında "Gez-Gör Kocaeli" projesi kapsamında Kocaeli'nin ve K.B.B. projelerinin tanıtımı amacıyla düzenlenen gezilere kadınların katılımına ilişkin performans göstergeleri verilmiştir. Bu göstergelerde ise düzenlenen gezilerden erkeklerin daha fazla yararlanmasının amaçlanması dikkat çekmektedir (2019 yılı hedefi: yıl başına 5665 erkek katılımcı, 2835 kadın katılımcı).

Tablo 1: Stratejik Planlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Vurgusu Olan Amaç, Hedef, Strateji ve Faaliyetler

Büyükşehir Belediyesi	Misyon, vizyon, temel ilke ve değerler	Verilerin cinsiyetlere göre ayrıştırılması	Karar alma süreçlerine katılım	Eğitim	Mesleki Eğitim/İstihdam
İstanbul	-	Belediye personelinin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.	-	-	-
Ankara	-	-	-	-	Kadınları meslek sahibi yapmak için kurslar açmak
İzmir	-	Birçok demografik veri ve belediye personelinin dağılımı cinsiyete dayalı olarak verilmiştir.	-	*Kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşama katılımlarını desteklemek üzere kadının insan hakları, aile içi şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri vermek	-
Bursa	-	Nüfus, yaş, okuma yazma gibi bilgileri içeren veriler ve belediye personeli verileri cinsiyetlendirilmiştir.	-	Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık çalışmalarını yürütmek	-

Antalya	-	İlin nüfusu ve belediye çalışanlarının bilgisi cinsiyetlere göre ayrıştırarak verilmiştir.	-	-	-
Adana	-	Birçok demografik veri ve belediye personelinin dağılımı cinsiyete dayalı olarak verilmiştir.	-	-	Kadınların ayakkabı tasarımı eğitimi alarak istihdam edilmelerini amaçlayan projeyi sürdürmek
Konya	-	Kent nüfusu ve belediye personelinin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.	Kadın meclisi çalışmalarının etkinliğini artırmak	Köyden kente güvenilir gıda projesi kapsamında kadın çiftçilere sağlıklı köy ürünleri üretimi konusunda eğitim vermek	Kadının çalışması ve üretime yönelik faaliyetlerde bulunması için bilgilendirme yapmak, kamu kurum ve kuruluşlarıyla ortak projeler gerçekleştirmek
Gaziantep	Eşitlikçi ve engelsiz kent	-	Kadınların yerel mekanizmalara eşit katılımdan faydalanmalarının sağlanması	Kadınlar ve kız çocukları için eğitim olanaklarının artırılması, eğitim fırsatlarından eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması	Kadınların ekonomik hayata eşit katılımının sağlanması
Şanlıurfa	-	-	-	*Kırsal alanlardaki okuma yazma bilmeyen kadınlara yönelik kurslar açmak *Kadın Dostu Kent olarak cinsiyet eşitliğine duyarlı sosyal dönüşüm eğitimleri vermek için yer teminini sağlamak *Kadına yönelik şiddetin önlenmesi için eğitimler düzenlemek	*Kadınlar için mesleki eğitim merkezleri oluşturmak *Kadın el emeği ürünlerinin pazarlanması
Kocaeli	Kadınıyla, erkeğiyle, yaşlısıyla, engellisiyle (…) toplumun tüm kesimlerine yönelik eğitim, kültür, sanat ve spor faaliyetlerinin desteklenmesi	Belediye personelinin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.	-	-	-

Tablo 1 (Devam): Stratejik Planlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Vurgusu Olan Amaç, Hedef, Strateji ve Faaliyetler

Büyükşehir Belediyesi	Şiddet	Sosyal, kültür ve spor etkinlikleri	Sağlık	Bakım hizmetleri	Diğer
İstanbul	-	-	Kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanması için çalışmalar yürütmeye devam etmek	-	-
Ankara	Kadın sığınmaevleri açmak	*Kadınlarla ilgili sosyal ve sportif projeler üretmek *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	-	*Çocuk bakım (kısa süreli çocuk bakım merkezleri dahil) ve çocuk kulübü gibi merkezler açmak * Günlük Engelli Bakım Evi'nde sınırlı bakım hizmeti vermek	-
İzmir	* Mevcut kadın danışma merkezi ve sığınak faaliyetlerini yaygınlaştırmak	-	-	-	-
Bursa	*Şiddet mağduru kadınlara kişisel bütünlüklerini sağlama konusunda destek olmak *Kadın sığınmaevi açmak	Kadın sosyal yaşam merkezi açmak	-	Çocuklar için gündüz bakımevi açmak	Kentsel hizmetlerde cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi için eşitlik birimi ile belediye birimlerinin işbirliğini sağlamak
Antalya	-	*Aile, kadın ve topluma yönelik sosyal amaçlı tesisler inşa edilmesini sağlamak *Sosyal ve eğitsel alanda hizmetler geliştirmeyi yaygınlaştırmak	-	-	-
Adana	Kadın konukevi açmak	-	-	Kreş ve gündüz bakımevi hizmeti vermek	-
Konya	*Kadın ve çocuk istismarını önlemek için faaliyetlerde bulunmak *Kadını koruyucu hizmetler için kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği içinde projeler gerçekleştirmek	-	-	-	-

Gaziantep	Kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılmasının sağlanması		Kadınların sağlıklı yaşam hakkından eşit biçimde faydalanması		Kadınların kentsel altyapı ve hizmetlere erişiminin güçlendirilmesi
Şanlıurfa	Kadına yönelik şiddetin önlenmesi için komisyon oluşturmak	Kadınlara yönelik yüzme havuzları yapılmasını sağlamak	Halk sağlığı ile kadınlara yönelik sağlık taraması yapmak	Kadın destek merkezlerinde kreş açmak	-
Kocaeli	-	Halkla ilişkiler ve tanıtım hizmetlerine yönelik faaliyetler: "Gez-Gör Kocaeli" projesi kapsamında Kocaeli'nin ve K.B.B. projelerinin tanıtımı amacıyla düzenlenen gezilere kadınların katılımı	-	-	-

5. SONUÇ

Bu çalışmada, yerel yönetimlerin kentsel yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik herhangi bir politikasının olup olmadığı, eğer varsa bu politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden geliştirilip geliştirilmediği araştırılmıştır. Bu kapsamda Türkiye'nin nüfusu en yüksek 10 ilindeki büyükşehir belediyelerinin stratejik planları analiz edilmiştir. Stratejik planların incelemeye alınmasının nedeni, günümüzde merkezi ve yerel yönetimlerin "yeni kamu yönetimi" adı altında bir yapılanmaya gitmesi ve bu yeni yapılanmada stratejik yönetim modelinin benimsenmesidir. Merkezi ve yerel yönetimler artık politika ve faaliyetlerini stratejik planlar aracılığıyla hayata geçirmekte, kaynak dağılımını bu planlara göre yapmaktadır. Diğer bir ifadeyle bütçe, stratejik planlara göre hazırlanmakta ve dolayısıyla stratejik planlar kaynakların adil dağılımını sağlamada önemli bir rol oynamaktadır.

Yerel yönetimler, kentsel politikaları belirleyen ve kentsel yaşamı yönlendiren aktörlerdir. Yürüttükleri politika ve faaliyetleri, kentsel yaşamda cinsiyet, cinsel yönelim, etnisite, din, dil, sınıf gibi nedenlerle ortaya çıkan farklı gereksinimleri dikkate alan bir perspektifle oluşturmaları, kentsel eşitliği sağlamanın ve yerel demokrasinin bir gereğidir. Yerel yönetimler, hem ortaklaşan hem de farklılaşan gereksinim ve taleplerimizi dikkate aldığı sürece var olma amaçlarını gerçekleştirebilirler. Ayrımcılıkların yaşandığı, politika oluşturma ve kaynak dağılımında sadece egemen grupların taleplerinin dikkate alındığı bir kent varsa ve bunun değişimi yönünde herhangi bir çaba harcanmıyorsa, bu durumun oluşmasında yerel yönetimlerin yükümlülüklerini yerine getirmemesinin ciddi bir payı var demektir. Araştırma kapsamındaki tüm belediyelerin misyon, vizyon ya da temel ilkelerinde yer alan "kentsel eşitliği, adaleti sağlama, demokratik yönetim" gibi vurgular kentte yaşayan her grubun ihtiyaçlarını dikkate almayı ve politika belgelerinin bütününe de bu iradeyi yansıtmayı gerektirir. Ne var ki, belediyelerin stratejik planlarına bakıldığında, her ne kadar kentsel yaşayışı kolaylaştıracak amaç ya da faaliyetlere yer verilse de, bu amaç ve faaliyetlerin farklılıkları nasıl dikkate alacağına, kentsel eşitliği nasıl sağlayacağına yönelik bir netlik görülmemektedir. Özellikle de cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik amaç ve faaliyetlerin bütünlüklü bir perspektifle oluşturulmadığı; misyon, vizyon ve temel ilkeler gibi belediyenin ve planın genel perspektifini sunan beyanlardan da net olarak anlaşılmaktadır. Planlarda, ülkede yürütülen birtakım proje ve çalışmanın etkisiyle "kadın faaliyetleri"nin eklenmesinin ötesine gidilemediği görülmektedir. Bu faaliyetlere yer verilmesinin, kadınların kentsel yaşamlarını ve toplumsal cinsiyet rolleri gereği üstlendikleri yeniden üretim yükümlülüklerini kolaylaştıracak bir etkisi olsa da iktidar ilişkileri içinde oluşan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini dönüştürücü bir etkisi olmamaktadır. Hatta özellikle kadını aile ve çocukla bir arada ele alan, kadını sadece ailenin bir bireyi olarak hizmet sunulan konumunda tutan bir bakış açısından üretilen

bazı faaliyetlerin kadınların hayatlarını kolaylaştırıcı bir etkisi de yoktur ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreten bir yapıya sahiptir.

Stratejik planlarda genel olarak kadınlar için yürütüleceği belirtilen faaliyetlere bakıldığında; eğitim, mesleki eğitim, sosyal ve kültürel etkinlikler, şiddet, sağlık gibi alanlarda gerçekleştirildiği görülmektedir. Bununla birlikte kadınların pratik toplumsal cinsiyet gereksinimlerini karşılayacak olan çocuk, hasta, yaşlı, engelli bakım hizmetlerinin sunumuna yönelik hedeflerin ise son derece yetersiz olduğu dikkat çekmektedir. Kadınlar için belirlenen hedef ve faaliyetlerin sadece kadınların gündelik bazı ihtiyaçlarının giderilmesiyle sınırlı tutulduğu ve toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürecek şekilde kurgulanmadığı göze çarpmaktadır. Planda kurulan dil ve kullanılan kavramlar da bu argümanı destekler niteliktedir. Çoğunlukla kadınların "dezavantajlı gruplar" içinde değerlendirerek ayrıştırıldığı, kadın kelimesi yerine "hanım", "bayan" gibi apolitik ve bilimsel olmayan tanımlamaların kullanıldığı dikkat çekmektedir.

Öte yandan, verilerin cinsiyetlere göre ayrıştırılıp sunulması, yerel yönetimlerin politika ve hizmetlerinin farklı ihtiyaçları dikkate alması açısından oldukça önemlidir. Ancak belediye hizmetlerinden yararlanma açısından cinsiyete duyarlı verilerin oluşturulmadığı görülmektedir. Bununla birlikte çalışma kapsamındaki bazı belediyeler (İzmir, Bursa ve Adana) eğitim, yaş, istihdam, sosyal yapı, göç gibi konularla ilgili verileri sunup kente dair detaylı bir analiz yaparken, çoğunlukta kalan diğer belediyeler ise nüfus ve belediye personeli verilerini cinsiyetlere göre ayrıştırarak sunmakla yetinmiştir. Ankara, Gaziantep ve Şanlıurfa Büyükşehir Belediyeleri ise cinsiyete göre ayrıştırılmış herhangi bir veri sunmamıştır. Belediye personeli verilerini ayrıştırarak sunan belediyelerin ise kadın çalışan oranlarının yüzde 26'yı (İzmir) geçemediği görülmektedir. Araştırma kapsamındaki büyükşehir belediyelerinin meclislerinde de kadın oranları oldukça düşüktür. Belediye meclislerindeki kadın temsil oranlarına bakıldığında İstanbul %16,9, Ankara %10,6, İzmir %13,9, Bursa %12,3, Antalya %3, Adana %1,6, Konya %6,1, Gaziantep %7, Şanlıurfa %14,6 ve Kocaeli %12,3 olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki belediyelerle ilgili yapılacak bir başka tespit de bu belediyelerden altısının kadın dostu kent olma taahhüdünde bulunması ya da konuyla ilgili uluslararası bir belgenin imzacısı olmalarına rağmen, toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma çabalarının yetersiz olduğuna ilişkindir. Bu belediyelerin de konuyla ilgili stratejik planlarına yansıyan herhangi bir vurguları yoktur. Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında geliştirdikleri Yerel Eşitlik Eylem Planlarının stratejik planlara yansımadığı, toplumsal cinsiyetin politika tasarımında anaakımlaşmadığı bir durum söz konusudur. Bu durum, cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar yürütülse de, bu çalışmaların konuyla ilgilenen uzmanların ilgi ve inisiyatifiyle devam ettirilebildiğini, belediye yönetimlerinin zihniyetinde konuyla ilgili bir dönüşüm yaşanmadığını ve herhangi bir kurumsallaşmanın henüz gerçekleşmediğini açığa çıkarmaktadır.

KAYNAKÇA

Adana Büyükşehir Belediyesi, (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. http://www.adana.bel.tr/versiyon4/stratejik_plan/2015-2019-yillari-stratejik-planini/. Erişim Tarihi: 28.11.2018.

Ankara Büyükşehir Belediyesi, (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. https://www.ankara.bel.tr/files/5714/1407/2221/stratejik_plan_2015_2019.pdf. Erişim Tarihi: 20.11.2018.

Ankara Büyükşehir Belediyesi, (t.y.). Hanımlar Lokali. https://www.ankara.bel.tr/sosyal-hizmetler/hanimlar-lokali. Erişim Tarihi: 29.10.2018.

Antalya Büyükşehir Belediyesi, (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. https://www.antalya.bel.tr/Content/UserFiles/Files/Raporlar%2FStratejikPlan%2F2015-2019_Stratejik_Plan.pdf. Erişim Tarihi: 20.11.2018.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), (2018). Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakımlaştırılması,

http://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home/library/poverty/yerel-yoenetimlerde-toplumsal-cinsiyet-eitliinin-anaakmlatrlmas.html. Erişim Tarihi: 12.12.2018

Bursa Büyükşehir Belediyesi, (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. https://www.bursa.bel.tr/dosyalar/yayinlar/180521012109_2015-2019.pdf. Erişim Tarihi: 20.11.2018.

Council of European Municipalities and Regions (CEMR), (2006). The European Charter for Equality of Women and Men in Local Life. http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf. Erişim Tarihi: 11.12.2018

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), (2006). Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu, http://www.yapi.hacettepe.edu.tr/dosyalar/stratejik_planlama_klavuzu.pdf. Erişim Tarihi: 21.10.2018.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1328/Gaziantep+Buyuksehir+Belediyesi+2015-2019. Erişim Tarihi: 28.11.2018.

Günlük-Şenesen, G., Ergüneş, N., Yakar-Önal A., Yakut-Çakar, B. ve Y. Yücel. (2014). Kamu Politikaları, Yerel Yönetimler, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kadın Dostu Kentler, Türkiye Örneği, http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/TCDB_kadin_dosti_kentler.pdf, Erişim Tarihi: 12.11.2018.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. http://www.ibb.gov.tr/tr-TR/kurumsal/Birimler/StratejikPlanlamaMd/Documents/2010_2014/stratejikplan15_19.pdfErişim Tarihi: 20.11.2018.

İzmir Büyükşehir Belediyesi, (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. https://www.izmir.bel.tr/CKYuklenen/eskisite/file/MALI_HIZMETLER/2015_19StratejikPlan_web.pdf. Erişim Tarihi: 20.11.2018.

Kadın Dostu Kentler Projesi, (t.y.). Kadın Dostu Kent Taahhütnamesi. http://www.kadindostukentler.com/kdk-taahhutname.php. Erişim Tarihi: 21.11.2018.

Kalkınma Bakanlığı, (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Kamuda Stratejik Yönetim Çalışma Grubu Raporu,

http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/iyomu+Kamuda_Stratejik_Yonetim_Calisma_Grubu_Raporu.pdf. Erişim Tarihi: 08.11.2018.

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. https://www.kocaeli.bel.tr/webfiles/userfiles/files/plan-raporlar/2015-2019_STRATEJK_PLANI_Guncellenen.pdf. Erişim Tarihi: 28.11.2018.

Konya Büyükşehir Belediyesi, (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. http://www.konya.bel.tr/dosyalar/sp2015-2019.pdf. Erişim Tarihi: 28.11.2018.

Kurtoğlu, A. (2015). Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması. Ankara: CEİD Yayınları.

Molyneux, M. (1985). Mobilization without Emancipation? Women's Interests, the State, and Revolution in Nicaragu, Feminist Studies, 11.2, 227-254.

Özsoy, B. ve Sipahi, E.B. (2016). Türkiye'de Kadın Dostu Olma İddiasında Bir Kent: Gaziantep, Çağdaş Yerel Yönetimler, 25.3, 35-68.

Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi, (2015). 2015-2019 Stratejik Planı. https://www.sanliurfa.bel.tr/files/1/58a2b66b3f34e.pdf. Erişim Tarihi: 20.11.2018.

Tekinbaş, E. (2015). Kadın Dostu Kent Uygulama Rehberi. http://www.kadindostukentler.com/content/docs/kdk-uygulama-rehberi.pdf. Erişim Tarihi: 10.10.2018

Türkiye Belediyeler Birliği (TBB), (2018). CEMR Avrupa Yerel Yaşamda Kadın – Erkek Eşitliği Şartı İmzacı Belediyeler. http://www.tbb.gov.tr/dis-iliskiler/uluslararasi-iliskiler/cemr-avrupa-yerel-yasamda-kadin-erkek-esitligi-sarti. Erişim Tarihi: 15.11.2018.

Üstün, İ. (2009). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor muyuz?. Ankara: STGM.