



STRATEJİK PLANLARDA KADIN: BELEDİYELERDE BİR İNCELEME

Hatun Korkmaz¹

Öz

Belediyeler günümüzde, yerel kalkınmanın sağlanmasında anahtar kurumlardır. Bununla birlikte belediyeler, merkezi idarenin gücünü, yetkisini ve otoritesini paylaşabileceği, halka en yakın ve demokrasinin kurumsallaşmasında öncü roledirler. Belediyelerin stratejik planları ise mevcut kurumsal durumlarını açıklayan, gelecek yıllardaki politika, amaç ve hedeflerini içeren belgelerdir. Bu çalışmanın amacı, belediyelerin stratejik planlarında kadın konusuna ne ölçüde yer verdiklerini araştırmaktır. Bu minvalde, Türkiye'nin en kalabalık nüfusa sahip olan İstanbul Ankara ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri çalışma kapsamına alınmıştır. Çalışma kapsamında ilgili belediyeler tarafından en son hazırlanan 2020-2024 stratejik planları ve 2021 faaliyet raporları kadın konusu merkeze alınarak irdelenecektir. Çalışmada nitel analiz tekniklerinden doküman analizi tekniği kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Belediye, Stratejik plan, Kadın, Stratejik planlarda kadın, Belediyelerde kadın
JEL Sınıflandırması: H70, J16, J18

WOMEN IN STRATEGIC PLANS: A REVIEW IN MUNICIPALITIES

Abstract

Today, municipalities are key institutions about ensuring local development. In addition, municipalities play a leading role in the institutionalization of democracy, closest to the public, where the central government can share its power and authority. The strategic plans of the municipalities are the documents that explain their current institutional status and contain the policies, goals and objectives for the coming years. In this study, the issue of women has been sought in the strategic plans of the municipalities. In this respect, İstanbul Ankara and İzmir Metropolitan Municipalities, which have the most populous population in Turkey, are included in the scope of the study. Within the scope of the study, the latest 2020-2024 strategic plans and 2021 activity reports prepared by the relevant municipalities will be examined by focusing on the issue of women. In the study, document analysis technique, one of the qualitative analysis techniques has been used.

Keywords: Municipality, Strategic plan, Women, Women in strategic plans, Women in municipalities
JEL Classification: H70, J16, J18

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Erciyes Üniversitesi, hatunkorkmaz@erciyes.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0641-4576>

1. Giriş

Belediyeler, günümüzde yerel, ulusal ve küresel düzeyde önemleri gitgide artan, halkın iradesini yerel düzeyde temsil eden kurumlardır. Hem yerel hizmetlerin sunulması hem de demokratik bir düzenin sağlanması hususunda önemli bir etkiye sahip olan belediyeler, idari ve mali özerkliğe, seçime oluşan bir karar organı ve yürütme organına ve kendi başına karar alıp uygulayabilecek tüzel bir kişiliğe sahip olmaları yönünden diğer kurumlar ve yerel yönetimler arasında bir adım öne çıkmaktadırlar. Belediyelerin bu stratejik önemi onları, diğer önemli konularda da doğrudan veya dolaylı bir şekilde ilgili hale getirmektedir.

Birleşmiş Milletler'in 2016 yılında ilan ettiği 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin beşincisi "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak" olarak belirlenmiştir (UNDP, 2023). Ekonomik ve sosyal kalkınmanın, ulusal ve küresel sorunların çözümünün, katılımcı ve demokratik bir süreçle önce yerel düzeyde başlaması gerektiği, 1992 yılında Birleşmiş Milletler Rio Zirvesi'nde dile getirilmiştir. Kadın sorunları, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın hakları, kadınların gereksinimleri vb. kadınlarla ilgili konular, bugün birçok konu gibi doğrudan belediyelerin hizmet sunumları, politikaları ve planları ile ilgili bir konudur. Belediyelerin nitelikli, demokratik, adil hizmet sunmaları veya sunmamaları, kadın sorunlarının çözümüne veya daha da derinleşmesine etki edecektir.

Belediyelerin, gelecekteki sunacakları hizmet ve politikaları için pusula niteliğinde olan stratejik planların hangi süreçle hazırlandığı, hangi konuları kapsadığı ve nasıl uygulandığı, ekonomik ve sosyal kalkınma açısından önemlidir. Toplumsal sorunların çözümü noktasında önemli bir role sahip olan belediyeler ve belediyelerin stratejik planlarında, geçmişten bugüne tüm toplumların en önemli sorunlarından biri olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadın-erkek ayrımı vb. konuların ele alınması beklenir. Planlamanın rasyonel bir şekilde yapılması, istenilen sonuca giden en etkili yollardan biridir. Ayrıca planlamanın doğru yapılması, sorun çözümünde reaktif olmak yerine proaktif bir sonuç doğurur. Bununla birlikte, hizmetlerin sunulması ve eksiklerin giderilmesinde, zaman ve maliyet açısından önemli kazanımlar elde edilir.

Bu çalışmada, belediyelerin stratejik planlarında kadın konusu aranmıştır. Bu minvalde, Türkiye'nin en kalabalık nüfusa sahip olan İstanbul Ankara ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri çalışma kapsamına alınmıştır. Çalışma kapsamında ilgili belediyeler tarafından en son hazırlanan 2020-2024 stratejik planları ve 2021 faaliyet raporları kadın konusu merkeze alınarak irdelenecektir. Çalışmada nitel analiz tekniklerinden doküman analizi tekniği kullanılmıştır.

2. Strateji Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama Kavramları

Strateji kelimesinin etimolojik kökenine bakıldığında, Yunancadaki "Strategia" kelimesinden doğduğu görülmektedir (Feurer ve Chaharbaghi, 1995). Askeri jargondan gelen bu kelime, Eski Yunanca 'da ordu anlamına gelen strato ve yönetmek, yön vermek anlamına gelen ago kelimelerinin birleşimiyle oluşmuştur (Kahveci, 2008). Strateji, Türk Dil Kurumu tarafından; "Önceden belirlenen bir amaca ulaşmak için tutulan yol veya bir ulusun veya uluslar topluluğunun, barış ve savaşta benimsenen politikalara en fazla desteği vermek amacıyla politik, ekonomik, psikolojik ve askerî güçleri bir arada kullanma bilimi ve sanatı" olarak tanımlanmıştır.

Stratejik yönetim ise yönetimin, belirli bir strateji çerçevesinde sürdürülmesidir. Stratejik yönetim, bir organizasyonun ne yaptığını, varlık nedenini ve gelecekte ulaşmak istediği hedefleri ortaya koyan bir yönetim tekniğidir (Aktan, 2003). Stratejik yönetim, örgütlerin verimlilik, etkililik, hizmet kalitesi ve rekabetlerini koruyabilmeleri için, belirsiz dinamik ve karmaşık çevresel koşullara uyum sağlayabilmeleri açısından strateji belirlenmesi ve o stratejiye uygun şekilde yönetilmesidir (Barca ve Nohutçu, 2003: 339). Stratejik Planlama ise, bir stratejik yönetim aracı veya planlamasıdır (Aktan, 2003).

3. Türkiye’de Stratejik Planlama Süreci ve Gelişimi

Türkiye’de Ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanabilmesi ve ülke kaynakların verimli, etkili ve ekonomik kullanılabilmesi için hemen hemen tüm dönemlerde mikro ve makro düzeyde plan yapma hazırlıkları ve çalışmaları yapılmıştır. 1960’lı yıllara kadar merkezi düzeyde planlama teşkilatı çalışmaları başlamış olsa da ilk olarak 1960 yılında Başbakanlığa bağlı olarak Devlet Planlama Teşkilatı’nın (DPT) kurulması ile konu ile ilgili merkezi düzeyde yetkili kurumun oluşturulduğu görülmektedir. DPT’ye verilen görevlerin genelde iktisadi nitelikli olduğu görülmekle beraber, bazı görevlerinin de idari nitelikte olduğu söylenebilir. Nitekim DPT, idari reform amaçlı birçok çalışma yürütmüştür. 1961 Anayasası ile DPT anayasal kuruluş haline getirilmiştir (Çoşkun ve Pank Yıldırım, 2018). Bu yıllarda planlamanın ulusal düzeyde yapılması ve henüz kurumsal planlamaya geçilmemiş olması, merkezîyetçi devlet yapısı ile açıklanabilir. 1950 ve 1970’li yıllar arasında zirve noktaya ulaşan ve tüm dünyada yaygın kabul gören sosyal refah devleti modeli, merkezîyetçi devlet yapısı ile desteklenince, kalkınma planlarının ulusal ve merkezi düzeyde yapılmasından başka yol görünmemiştir.

1982 Anayasası, devletin görevleri arasında ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınma amacıyla planlama yapmayı belirtmiş ancak DPT’den ismen bahsetmemiştir. Nitekim 2011 yılında Kanun Hükmünde Kararname ile Kalkınma Bakanlığı kurularak DPT kapatılmış ve DPT’ye ait olan görevler bu Bakanlığa devredilmiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra ise Kalkınma Bakanlığı lağvedilmiştir. Bunun yerine, 2018 yılında yayımlanan 13 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkanlığına bağlı “Strateji ve Bütçe Başkanlığı” kurulmuş ve kalkınma planları ile bunların izlenmesi konusunda bu başkanlığa görev verilmiştir. Ayrıca bu konudaki usul ve esasları belirleme yetkisi Cumhurbaşkanına verilmiştir.

Ulusal düzeyde, ülke kaynaklarını etkili, ekonomik ve verimli kullanmak amacıyla DPT’nin kurulmasının ardından, 1963 yılından itibaren planlı kalkınma dönemi başlamıştır ve ulusal düzeyde kalkınma planları ile planlamanın yapılması 2003 yılına kadar devam etmiştir. 2003 yılında yürürlüğe giren 5018 Sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu kabul edilmiştir. Kamu mali yönetimi reformunun temel çerçevesini oluşturan bu Kanun ile kamu mali yönetiminde radikal değişiklikler gerçekleştirilmiş ve uluslararası standartlara uygun bir hukuki alt yapı oluşturulmuştur (Akdeniz, 2010: 466-467).

Planlama konusunda tarihsel süreçte atılan önemli bir adımda 1968 yılında alınan bir kararla, idari organlarının kendi içinde plan çalışmalarını rasyonel bir şekilde yürütmek amacı ile bütün kamu kuruluşlarında Araştırma Planlama ve Koordinasyon (APK) birimlerinin kurulması olmuştur (Özşen, 1987: 118). Bu birimler, 2015 yılında çıkarılan “5436 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile kapatılmış, bu birimlerin yerine Strateji Geliştirme birimleri kurulmuştur. Böylelikle Türkiye’de 2000’li yılların başında gündeme gelen stratejik planlama yaklaşımı için önemli bir adım atılmıştır.

“5018 Sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu” ile Türkiye’de ulusal ve merkezi düzeyde planlamadan kurumsal düzeyde planlamaya geçiş yaşanmıştır denebilir. Kanunda planlama süreci stratejik plan kavramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Buna göre stratejik plan; “Kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca kanunda, kamu idareleri için stratejik plan yapma zorunluluğu getirilmiş ve stratejik planların nasıl hazırlanacağı detaylıca belirtilmiştir. Bu kapsamda; “Kamu idareleri; kalkınma planları, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen politikalar, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar” şeklinde belirtilmiştir (Çoşkun ve Pank Yıldırım, 2018). Bunun yanında “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu” ile yerel yönetimler için de stratejik planlama zorunluluğu getirilmiştir. Bu kapsamda, “5393 sayılı Belediye Kanunu’nun”

41. Maddesinde nüfusu 50.000'nin üzerinde olan belediyeler için stratejik plan yapma yükümlülüğü düzenlenmiştir (Barca ve Nohutçu, 2013: 345).

“5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu” ile planlamanın “stratejik planlama” olarak ifade edilmesi ve stratejik planlamanın ulusal düzeyden kurumsal düzeye geçirilmesi, basit teknik bir değişimden ziyade, kamu yönetiminin yapısında ve kamu hizmeti anlayışında radikal değişimlerin habercisidir. Zira stratejik planlamanın kurumsal düzeye aktarılması demek, merkeziyetçi yapıdan yerindenci yapıya geçişin işaretidir. Öyle ki kurumlar artık kendi stratejik planlarını yapma fırsatına erişmiştir. Diğer bir ifade ile klasik kamu yönetimine özgü merkeziyetçi, toptancı, bütünselci fikirlerin ve anlayışın tasfiyesi, yerine farklılıkların, daha yerindenci bakış açısının kabulünün benimsendiği görülmektedir. Bunun yanında stratejik planların kurumlarca hazırlanması ve kamuoyuyla paylaşılması, hesap verebilir, şeffaf ve katılımcı bir kamu yönetimi anlayışını kurumsallaştırma çabasını barındırmaktadır.

3.1. Belediye Stratejik Planlarında Kadının Önemi

Belediyeler, günümüzde merkezi idarelerin otoritesini paylaşan, meşru gücü yüksek, halkın iradesini yerel düzeyde temsil eden kurumlardır. Yerel ve ortak ihtiyaçların karşılanmasından öte, demokrasinin tabana yayılmasında işlevsel etkiye sahip olan, bireyin yönetime katılımını kolaylaştıran ve bireye en yakın kurumlar olarak giderek artan öneme sahiptirler (Korkmaz, 2022). Belediyelerin en önemli özelliklerinden biri mali ve idari özerklikleri ve bunun yanında hukuki bir kişiliğe sahip olmalarıdır (Yılmaz Aslantürk, 2018).

Yerel yönetimler, 20. Yüzyılın sonlarından itibaren merkezi yönetimlerin karşısında önemli bir güç haline gelmeye başlamıştır. Hatta küreselleşmenin de etkisi ile merkezi yönetimler, yerel ve küresel arasında zaman zaman bir engel olarak görülmüştür. Yerel yönetimlerin giderek artan bu önemlerinin arka planında çeşitli etkenler olduğu söylenebilir. Neoliberalizmin yükselişe geçmesi, bu ideolojinin bireye dönük yapısı ve bireye en yakın kurumlar olarak yerel yönetimlerin görülmesi bu etkenlerin en önemlilerinden biridir. Öte yandan bilgi iletişim devrimi ile bilinçlenen, sorgulayan, hesap soran toplumun sesini duyurabileceği merciler olmaları, yerel yönetimlerin önemini artmasında bir diğer etkidir. Yerel yönetim birimleri içerisinde özellikle belediyeler, başat aktör olarak görülmektedir. Belediyelerin yetki, mali kaynak, personel ve gerekli donanım gücüne sahip olmaları, onları kent yönetiminde diğer aktörler arasında birinci, diğer bir ifade ile “eşitler arasında birinci” ve koordinatör konumuna yükseltmektedir (Korkmaz, 2021). Belediyelerin giderek artan önemi, onların politika ve uygulamalarını içeren stratejik planları da önemli kılmaktadır. Kentin eşitler arasında birinci ortağı olarak kabul edilen belediyelerin hazırladıkları planlar, yerel hizmetlerin niteliğine, sosyal ve ekonomik kalkınmaya doğrudan etki etmektedir. Bu noktada stratejik planların mercek altına alınması ve iyileştirilmesi, çok yönlü fayda sağlayacaktır.

Yerel yönetimler, hukuki ve siyasi güçleri nedeniyle özellikle belediyeler, kadınların siyasal, ekonomik ve toplumsal yaşama katılması ve güçlenmesi noktasında anahtar roledirler (Mazlum, 2009). Belediyelerin, arzu edilen düzeye ulaşılabilmesi için bugün ne yapılması gerektiği hususunda yol haritası niteliği taşıyan stratejik planlar, tüm yerel halk için hizmetlerin sunulması açısından değerlidir. Bunun yanında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların öncelikle yerel düzeyde başlaması daha sonra ulusal düzeye yansımaları beklenmektedir. Bu çerçevede kadının yerel düzeyde güçlendirilmesi için politikaların belirlenmesi, ölçülmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Dünya genelinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmaların kamu politikalarının merkezinde giderek daha çok yer alması ve merkezi hükümetlerden çok yerel yönetimlerin bu konuda ön plana çıkması, kadın dostu kentlerin gelişimini destekleyen belediyeçilik faaliyetlerinin ve politikalarının geliştirilmesini gerekli kılmıştır (Kavas ve Düşündere, 2019).

Planlamanın doğru bir şekilde yapılması, çözüm sürecinde en etkili yollardan biridir. Sorun çözümünde proaktif olmak, yani sorunu çözmekten ziyade ortaya çıkabilecek soruna engel olmak, zaman, maliyet ve rasyonel sonuca ulaşmak bakımından önemlidir. Kentin ortakları olarak

kadınların, gençlerin, engellilerin ve çocukların günlük hayatta karşılaştıkları sorunları ve gereksinimler farklılık göstermektedir. Özellikle toplum tarafından kadınlara ve erkeklere biçilen roller, kadınları âtil durumda bırakan, istihdama ve sosyal yaşama katılımlarını zorlaştıran cinsiyetçi eşitsizlik; kadınların gereksinimlerini, sorunlarını ve taleplerini farklılaştırmaktadır. Dolayısıyla, medeni, ekonomik veya sosyal durumu fark etmeksizin kadınlar için belediyelerin politikaları ve sunduğu hizmetler önemlidir (KEİG, 2016).

Mahalli düzeyde sunulması gereken birçok hizmetin sunulmaması veya eksik sunulması durumunda kadınlar daha çok olumsuz etkilenebilmektedir. Diğer bir deyişle, kadınların üstlenmek zorunda olduğu veya toplumsal alanda kadına biçilen rol bakımından kadının yapmak zorunda olduğu bazı işlerin yapılması zorlaşacaktır. Örneğin, çocuk bakım desteğinin sunulmadığı bir beldede sorumluluk kadınlarca çoğunlukla yerine getirilir. Böylesi hizmet eksikleri, kadının yükünü artırdığı gibi kadınların yaşam seçeneklerini de daraltmaktadır. Örneğin beldede yaşayan kadınların çalışma hayatını tercih etmeme veya engellenmesinin en önemli sebeplerinden biri, evdeki işleri kimin yapacağı ve bunun maliyetinin ne olacağıdır. Bütün bunlar, çoğu kez kadınların çalışma kararını yakından etkilemektedir. Bir başka örnek, düzenli kullanma ve içme suyu sağlanmaması veya çevre temizlik hizmetinin sağlanamaması durumunda yine kadınların bundan en çok etkilenecek olmasıdır. Öyle ki suyu, çamaşır yıkamak için taşıyacak olanlar ve çöplerin toplanmaması durumunda bu görevi de üstlenecek olanlar yine ağırlıklı olarak kadınlar ve kız çocukları olacaktır. Daha da çoğaltılabilecek bu örnekler göstermektedir ki bir belediye, hizmet sunumlarını bu gerçekleri dikkate alarak belirlemelidir (Alkan, 2006).

Bütün bu hizmet boşluklarının yanında, aydınlatmanın yeterliliği ve ulaşımına ilişkin planlamalar, kentsel güvenlik vb. mekânsal düzenlemelerin de kadınları dikkate alarak yapılması gerekmektedir. Bunun yanında ev içi şiddete maruz kalan kadınların bir kamusal alan sorunu olarak bilinmesi gereken şiddete karşı sığınabileceği yerel bir birimin olması gerekir. Bununla birlikte, yerel yönetimde kadın temsili, en az hizmet sunumu ve hizmetlerden yararlanma kadar önemlidir. Örneğin yerel katılım ve iş birliği mekanizmalarının kadınlar da dikkate alınarak oluşturulması gerekir. Türkiye’de özellikle yerel yönetimlerde kadın temsili oldukça düşük temsili göze çarpmaktadır. 2019 yerel seçimlerine göre büyükşehir belediye başkanlarının yalnızca %10’u kadın, belediye meclis üyelerinin ise %11’i kadın olmuştur (TUİK, 2023). Bu eksik temsil, hizmet sunumuna ve hizmet temsiliyetine yansımaktadır (Alkan, 2006). Belediye yönetiminde ve elbette çalışanların sayısında kadın temsiliyetinin güçlenmesi, belediyenin sağladığı altyapı, kreş, yaşlı bakımı gibi kadına yönelik hizmetlerin iyileştirilmesinde önemli rol oynayacaktır (Bayraktar, 2007). Farklı cinsiyetlerin sorunları ve gereksinimlerinin yerel yönetim politikalarında dikkate alınmasında ve tüm yerel ve kentsel politikaların kadın erkek eşitliği gözetilerek veya ayrıma fırsat verilmeden oluşturulmasında stratejik plan, faaliyet raporu ve bütçeleme önemlidir. Planlamanın rasyonel yapılması, faaliyet raporunu ve bütçelemeyi de doğrudan etkilemektedir (KEİG, 2016).

3.2. İstanbul Ankara ve İzmir Büyükşehir Belediyelerinde Bir İnceleme

Bu başlık ve alt başlıklar altında, nüfus bakımından Türkiye’nin üç büyük kenti olan İstanbul, Ankara ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri’nin 2020-2024 yıllı stratejik planlarında kadın konusunun izi sürülecektir. Bununla birlikte ilgili belediyelerin 2021 yılı faaliyet raporları incelenerek stratejik planlarda ifade edilen kadın konusunun gerçeğe ne kadar yansıdığı ölçülmeye çalışılacaktır. Çalışmada bahse konu olan üç kentin seçilmesinin nedeni, Türkiye’de en yüksek nüfusa sahip olmalarının yanında, oldukça fazla göç almaları ve kozmopolit bir yapıya sahip olmalarıdır. Ayrıca bu kentlerde yapılan sosyal, teknik ve altyapı çalışmaları diğer küçük illere de örnek olmaktadır.

3.2.1. İstanbul Büyükşehir Belediyesi

İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB), yaklaşık 16 milyona nüfusu olan, genel olarak İstanbul ilinin yerel ve ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş, kamu tüzel kişiliğine sahip bir kamu idaresidir. İdare bugün, Türkiye’deki diğer belediyeler gibi “5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu”, “5393 sayılı Belediye Kanunu”, “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu” vb.,

çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir., mevcut durumda 13.743 toplam çalışanı bulunan bir kurumdur. Kentin yerel ve ortak ihtiyaçlarının karşılanmasından sorumlu bir kurum olarak sosyal ve ekonomik gelişmede önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu çalışmada İBB, önemli sosyal ve ekonomik konulardan biri olarak kabul edilen kadın konusu bakımından stratejik plan aracılığı ile mercek altına alınmıştır.

3.2.1.1. İBB 2020-2024 Yılı Stratejik Planında Kadın

2020-2024 İBB Stratejik planı incelendiğinde, öncelikle dikkat çeken, “katılımcılık” kavramının altının çizilmiş olması ve “İstanbul Senin” sloganıyla tüm paydaşları içeren bir plan hazırlandığını vurgulanmasıdır. Bu doğrultuda plan, kadınlar, gençler, çocuklar, yaşlılar vb., kentin tüm ortakları ile bir araya gelerek hazırlanmıştır. Planın hazırlık sürecinde hedef kitlesi kadın, 65+ yaş, çocuk, genç ve engelliler olan toplantılar yapılmıştır (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2019).

Planda, güçlü yönleri arasında, “Kadın ve çocuk, engelli ve yakını, şehit yakını, gazi ve yakını için sosyal hizmet politikalarının oluşturulması” belirtilmiştir. Ayrıca fırsatlar başlığı altında da “Kadın istihdamının artırılması yönündeki teşvikler” ifadesine yer verilmiştir. Bunun yanında planda ihtiyaçlar kısmında ise “Kadın istihdamını artıracak şekilde kadınların özellikle kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi alanlarında mesleki eğitim ve becerileri artırılmalıdır.” ifadesine yer verilmiştir. Stratejik plan incelendiğinde, sorun tespiti ve çözüm önerilerinin yer aldığı tabloda, belirtilen sorunlar arasında kadınlarla ilgili hususlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1: İBB 2020-2024 Stratejik Planı Kadınlarla İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Tespit Edilen Sorunlar	Çözüm Önerisi
<ul style="list-style-type: none"> - Kadın yönetici oranının düşük olması. - Kadın istihdam oranının düşük olması. - Kadın erkek eşitsizliğine dayalı sosyal ve toplumsal sorunların artması. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kadın yönetici sayısı artırılmalı. - Kadının çalışabileceği iş alanları genişletilmeli ve ayrıcalık tanınmalı. - Kadınlara yönelik destek çalışmalarının artırılması.

Kaynak: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, özellikle kadın iş gücü sorununa yoğunlaştığı görülmektedir. Kadınların iş hayatındaki temsili ve özellikle üst yönetimde kadın oranının oldukça düşük olması geçmişten günümüze gelişmiş veya gelişmekte tüm toplumların en önemli sorunlarından biridir. Nitekim, İBB 2020-2024 stratejik planına da bu durum yansımıştır. İBB'nin mevcut durumda çalışan personel oranına bakıldığında %17 kadın, %83 erkek personel olduğu görülmektedir. Toplumun hemen hemen yarısını oluşturan kadınların iş hayatında eksik temsiliyeti ekonomik ve sosyal kalkınmanın önemli engellerinden biri olarak görülmektedir (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2019). Çünkü yönetimin ağırlıklı olarak erkeklerden oluşması, kadınların gözünden kadın sorunlarına yaklaşımı engellemektedir. Kadın sorunlarının çözülemeyişi veya eksik çözüm yöntemleri, küresel ve ulusal kalkınma karnesini doğrudan etkilemektedir.

İBB'nin bu durumu sorun olarak belirtmesi yerinde görünürken, çözüm önerilerine bakıldığında yeterli bir eylem planının olmadığı göze çarpmaktadır. Stratejik planda bunun için daha somut adımlara yer verilmesi gerekmektedir. Örneğin birçok Avrupa ülkesinde kadın kotası uygulamaları mevcuttur. İş gücünde cinsiyet oranlarını dengelemek adına kadınlar için kota oluşturmak, kadınların iş hayatındaki cam tavan (görünmeyen) engeli ile mücadele noktasına önem taşımaktadır. Böylelikle “kadınlar kendileri tercih etmiyor” gibi toplumsal gerçeklerin göz ardı edilerek bu durumun yalnızca kadının tercihiymiş gibi gösterilmesinin önüne geçilmiş olacaktır.

Stratejik plan incelendiğinde, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden “Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi” başlığı ile İBB'nin planda yer alan “Kentın Ekonomik Değerinin Yükselmesine Katkı Sağlamak” ve “Sosyal İhtiyaçları Eşit ve Kapsayıcı Bir Şekilde Karşılıyarak Paylaşan Bir Şehir Oluşturmak” amaçlarının örtüştüğü ifade edilmiştir (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2019).

Stratejik plan genel olarak değerlendirildiğinde en önemli toplumsal sorunlardan biri olan kadın konusunun yetersiz ele alındığı söylenebilir. Stratejik planlar, kurumun gelecek yıldaki gerçekleştirmek istedikleri plan, program ve faaliyetlerini içeren önemli hazırlık belgeleridir. Dolayısıyla önemsenen konuların bu belgelerde yer alması gerekmektedir. Yerel düzeyde ekonomik ve sosyal kalkınmanın öncüsü olan belediyeler ise bu noktada stratejik öneme sahiptir. İBB stratejik planında kadın konusu eksik, dar kapsamda ele alındığı gibi çözüm önerileri de soyut ve yetersiz kalmıştır denebilir. Örneğin kadına şiddetle mücadele, kadınların sosyal ve ekonomik hayata kazandırma vb. konularına detaylı bir şekilde değinilmediği görülmektedir.

İBB'nin en son hazırlanan faaliyet raporu olan 2021 faaliyet raporu incelendiğinde kadınlarla ilgili yapılan çalışmalar şöyledir (İstanbul Büyükşehir Belediyesi faaliyet Raporu, 2021):

- "Türkiye'nin ilk kadın Güçlenme Merkezinde fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik şiddete uğrayan ya da uğrama riski altında bulunan kadınlara ücretsiz psikolojik destek ve hukuksal danışmanlık hizmetleri vermeye başlanmıştır".
- "25 Kadın Dayanışma Merkezi, Kadın Sığınma Evi, Kadınlar Lokali açılmıştır".
- "Belediye Meclisi'nin kararıyla Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı kurulmuştur".
- "Kadınlara ilk kez saat 19.00 sonrası otobüsten istenilen yerde inme imkânı sağlanmıştır".
- "Keçiören Kuşcağz Aile Yaşam Merkezi'nde kadınlar lokali kurulmuştur".
- "Ankara'nın merkezinde atıl durumda bulunan dağlık alana, kadın cinayetlerine dikkat etmek ve farkındalık yaratmak amacıyla öğrencisi tarafından öldürülen akademisyen Avukat Ceren Damar Şenel'in adını yaşatmak için "Ankara Barosu Ceren Damar Şenel Hatıra Ormanı" oluşturulmuştur".
- "Belediye tarafından kadın kooperatif ve derneklerine makine teçhizat, pazarlama gibi konularda destek verilmektedir".
- "İş hayatında cinsiyet eşitsizliğini en aza indirebilmek için kadınlara yönelik meslek edindirme kursları düzenlenmiştir".
- "Kadın Sığınma Evinde kalan danışanlara İŞKUR kursları ve iş arama becerileri eğitimi verilmiştir".
- "Kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusunda kadınlara ücretsiz çeşitli savunma sporu dersleri verilmiştir".
- "Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi" kapsamında hayata geçirilen 'Mor Haritam' ile, Ankara'da yaşayan kadınların demografik bilgilerini içeren ve sorunlarını Belediyenin ilgili birimine iletebildikleri bir sosyal alan oluşturulmuştur".
- "25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Haftasında Polatlı Aile Yaşam Merkezi'nde "Sevgiye Evet Şiddete Hayır" konulu seminer ve yürüyüş etkinliği düzenlenmiştir".
- "Kadına Yönelik Şiddete Dur mücadele haftasında, toplumsal bilincin artması ve farkındalık yaratmak amacıyla; 100 kadın muhtar ile doğa yürüyüşü etkinliği düzenlenmiştir".

Faaliyet raporu incelendiğinde, kadınlar ve kadın sorunları ile ilgili önemli çalışmaların yapıldığı fakat pek çok açıdan eksik olduğu söylenebilir. Örneğin kadın sorunları ve kadına şiddet konusunda uluslararası iş birliği, kadın istihdamı noktasında zorlayıcı politikalar, kadına şiddet ve kadın hakları konusunda erkeklerin eğitilmesi vb. faaliyetler çalışmalara eklenebilir.

3.2.2. Ankara Büyükşehir Belediyesi

Ankara Büyükşehir Belediyesi (ABB), yaklaşık 6 milyona nüfusu olan, genel olarak Ankara ilinin yerel ve ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş kamu tüzel kişiliğine sahip bir kamu idaresidir. İdare bugün, Türkiye'deki diğer belediyeler gibi "5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu", "5393 sayılı Belediye Kanunu", "5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu" vb., çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu çalışmada, ilin ekonomik ve sosyal kalkınmasında önemli bir yeri olan ABB'nin "seçmen ve seçilmiş arasında bir teminat" olarak tanımladığı 2020-2024 stratejik planında, kadın konusuna ne kadar eğildiği incelenecektir.

3.2.2.1. ABB 2020-2024 Yılı Stratejik Planında Kadın

ABB 2020-2024 stratejik Planı, ulusal politika belgeleri ve 11. Kalkınma Planı'na uygun bir şekilde hazırlanmıştır. Bunun yanında planın, seçim öncesi verilen vaatleri karşılamak üzere paydaşlarla ortak çalışmalarla ve katılımcı bir süreçle hazırlandığı ifade edilmiştir (Ankara Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2019). Planda mevcut çalışan sayısına bakıldığında toplam 3228 dolu kadronu olduğu ve bu kadrolardan yalnızca 785'inin kadın çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Kadının iş hayatındaki eksik temsilinin en görünen kanıtlarından olan bu oran, belediyenin öncelikle değişimi kendi bünyesinde başlatması gerektiğini göstermektedir.

Belediyenin sunduğu temel ürün ve hizmetler tablosunda, sosyal belediyeciliğin geliştirilmesi başlığı altında "kadın sığınma evi ve kadın danışma merkezi işlemleri" belirtilmiştir. Aile, çocuklar ve gençlere yönelik faaliyet alanlarında ise "Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Eğitimi" faaliyetinin gerçekleştirildiği bildirilmiştir. Planda, stratejik amaç ve hedefler başlığı altında 4. Amaç olarak; "Dengeli bir kırsal kalkınmanın gerçekleştirilmesi amacıyla üreticilere uygun eğitim, üretim ve pazarlama desteği ile kırsal ekonomiyi çeşitlendirerek iyileştirmek, tarımsal alanları korumak, yeni istihdam alanlarının açılmasını ve kadın istihdam politikalarını desteklemek" belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda ise "kadın istihdamını zenginleştirmek amacıyla meslek edindirme kursları düzenlemek" hedef olarak belirlenmiştir.

Stratejik plan incelendiğinde, planlanan faaliyet ve projeler arasında, "mevcut kooperatiflerin desteklenmesi ve yeni kadın kooperatiflerinin ve birliklerinin kurulmasının desteklenmesi" ifadesi dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra aynı bölümde, "...aile, kadın, çocuk ve topluma yönelik sosyal ve eğitsel alanlarda verilen hizmet ve faaliyetler, personel eğitimleri, teknik donanımın güçlendirilmesi.." ifadelerine rastlanmaktadır.

Stratejik planlarda oldukça genel ifadelerle yer bulan kadın konusuna, belediyenin 2021 faaliyet raporunda daha sık ve gerçeğe dönüşmüş plan olarak rastlanmıştır. Faaliyet raporunda yer verilen kadınlar ile ilgili çalışmalar aşağıda sıralanmıştır (Ankara Büyükşehir Belediyesi faaliyet Raporu, 2021):

"Türkiye'nin ilk kadın Güçlenme Merkezinde fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik şiddete uğrayan ya da uğrama riski altında bulunan kadınlara ücretsiz psikolojik destek ve hukuksal danışmanlık hizmetleri vermeye başlanmıştır".

- "25 Kadın Dayanışma Merkezi, Kadın Sığınma Evi, Kadınlar Lokali açılmıştır".
- "Belediye Meclisi'nin kararıyla Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı kurulmuştur".
- "Kadınlara ilk kez saat 19.00 sonrası otobüsten istenilen yerde inme imkânı sağlanmıştır".
- "Keçiören Kuşçagız Aile Yaşam Merkezi'nde kadınlar lokali kurulmuştur".
- "Ankara'nın merkezinde atıl durumda bulunan dağlık alana, kadın cinayetlerine dikkat etmek ve farkındalık yaratmak amacıyla öğrencisi tarafından öldürülen akademisyen Avukat Ceren Damar Şenel'in adını yaşatmak için "Ankara Barosu Ceren Damar Şenel Hatıra Ormanı" oluşturulmuştur".
- "Belediye tarafından kadın kooperatif ve derneklerine makine teçhizat, pazarlama gibi konularda destek verilmektedir".
- "İş hayatında cinsiyet eşitsizliğini en aza indirebilmek için kadınlara yönelik meslek edindirme kursları düzenlenmiştir".
- "Kadın Sığınma Evinde kalan danışanlara İŞKUR kursları ve iş arama becerileri eğitimi verilmiştir".
- "Kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusunda kadınlara ücretsiz çeşitli savunma sporu dersleri verilmiştir".
- "Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi" kapsamında hayata geçirilen 'Mor Haritam' ile, Ankara'da yaşayan kadınların demografik bilgilerini içeren ve sorunlarını Belediyenin ilgili birimine iletebildikleri bir sosyal alan oluşturulmuştur".

- “25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Haftasında Polatlı Aile Yaşam Merkezi’nde “Sevgiye Evet Şiddete Hayır” konulu seminer ve yürüyüş etkinliği düzenlenmiştir”.
- “Kadına Yönelik Şiddete Dur mücadele haftasında, toplumsal bilincin artması ve farkındalık yaratmak amacıyla; 100 kadın muhtar ile doğa yürüyüşü etkinliği düzenlenmiştir”.

Faaliyet raporu incelendiğinde, kadınlar ve kadın sorunları ile ilgili önemli çalışmaların yapıldığı fakat pek çok açıdan eksik olduğu söylenebilir. Örneğin kadın sorunları ve kadına şiddet konusunda uluslararası iş birliği, kadın istihdamı noktasında zorlayıcı politikalar, kadına şiddet ve kadın hakları konusunda erkeklerin eğitilmesi vb. faaliyetler çalışmalara eklenebilir.

3.2.3. İzmir Büyükşehir Belediyesi

İzmir Büyükşehir Belediyesi (İBB), 4 milyon nüfusu olan İzmir ilinin yerel ve ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş kamu tüzel kişiliğine sahip bir kamu idaresidir. İdare bugün, Türkiye’deki diğer belediyeler gibi “5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu”, “5393 sayılı Belediye Kanunu”, “5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu” vb. kanunlar çerçevesinde faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu çalışmada, ilin ekonomik ve sosyal kalkınmasında önemli bir yeri olan İBB’nin 2020-2024 stratejik planında, kadın konusuna ne kadar eğildiği incelenecektir. Bununla birlikte stratejik plana ek olarak belediyenin en son yayınladığı 2021 yılı faaliyet raporu incelenecek ve planda kadın konusunda belirtilen hususlara faaliyet raporunda ne ölçüde yer verildiğine bakılacaktır.

3.2.3.1. İzmir Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planında Kadın

İzmir Büyükşehir Belediyesi, 2020-2024 Stratejik Planında vizyonunu şöyle belirlemiştir: “İzmir’in yeniden doğal karakterleriyle uyumlu bir şekilde dünyayla ilintili, dünyayla bütünleşik bir şehir”. Belirlenen bu vizyonu gerçekleştirmeye yönelik oluşturduğu yedi stratejik amaç ve yirmi altı stratejik hedef belirtilmiştir. Belirlenen yedi amaç şöyledir: Altyapı, yaşam kalitesi, ekonomi, demokrasi, doğa, yaşayarak öğrenme ve kültür-sanat (İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2019). Bu amaçların oldukça geniş kapsamlı olduğu, bu amaçların her birinin başlığının altında kadın konusuna da yer verilebileceği söylenebilir. Böylesine geniş kapsamlı amaçlardan daha çok bu amaçlar için oluşturulan spesifik hedeflerin önem taşıdığı söylenebilir.

Planda belirlenen amaçlardan biri olan “Demokrasi” başlığı altında, kent aidiyeti, dezavantajlı topluluklar ve kadınlar, çocuklar ve gençler öncelikli alanlar olarak ifade edilmiştir ve şehrin gelişmesinde kadınlar, çocuklar, gençler vb. dezavantajlı grupların aktif şekilde rol almaları gerektiğinin altı çizilmiştir (İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2019). Stratejik amaç ve hedefler başlığı altında ise, dördüncü amaç, “İzmirliileri kendilerine ait kararlara katabilmek, kararları şeffaf ve denetlenebilir hale kavuşturmak ve kent hakkı ve aidiyetini İzmir kültürünün ayrılmaz bir parçası haline getirmek” olarak belirlenmiştir. Bu amaç için ise “cinsiyet eşitliği, çocuklar, gençler ve dezavantajlı topluluklar; kent yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği desteklenecek, kadınların toplumdaki konumu güçlendirilecek, kadınlara, çocuklara ve tüm dezavantajlı topluluklara eşit yaşam hakkı sağlanacak” hedefi belirlenmiştir (İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2019). Amaç ve hedefe bakıldığında kadınların toplumdaki konumunun güçlendirileceği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanacağı belirtilmiştir fakat bunun için daha somut bir eylem planı gerekmektedir.

11. Kalkınma Planı hedefleri doğrultusunda “Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum” hedefine yönelik kadınları da kapsayacak şekilde “kentim bütün kesimlerine ihtiyaç duyulan alanlarda sosyal hizmet ve yardımların ulaştırılması” hedefi oluşturulmuştur. Bu hedef ayrıca, üst politika belgelerine uygunluk açısında 5216 Sayılı Kanun’da belirtilen “...kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek...” 7. Madde ile de uyumluluk göstermektedir (5216 S. K.; İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2019).

Belediyenin mevcut çalışan durumuna bakıldığında, çalışanların %26'sının kadın, %74'ünün erkek olduğudur. Çalışanların cinsiyet açısından oldukça dengesiz dağılımı ve bu dengesiz dağılım ile mücadeleye planda yer verilmemesi dikkat çekmektedir. Kadınlarla ilgili kendini tekrar eden birkaç noktada oldukça genel kapsamlı ifadelerle yer verildiği göze çarpmakta, kadına şiddet, kadının toplumsal hayatta ve iş hayatındaki eksik temsili vb. sorunlara yönelik spesifik bir amaç, hedef veya eylem planı görülmemektedir.

İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin 2021 faaliyet raporu incelendiğinde, "kadın" temasında aşağıdaki faaliyetlerin gerçekleştirildiği görülmektedir (İzmir Büyükşehir Belediyesi faaliyet Raporu, 2021):

- "Karaburun Meydan düzenlemesi kapsamında Kadına Şiddet temalı kentsel obje alınmıştır".
- "25 Kasım 2021 Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü Etkinlikleri kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Konferansı uluslararası kapsamda gerçekleştirilmiştir".
- "Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı ile iş birliği çerçevesinde; bulaşıcı hastalıklardan korunma ve hijyen, kadın sağlığı ve hijyen, genel sağlık, temel ilk yardım, ev kazalarında ilk yardım ve diş sağlığı eğitimleri, Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) yaz ve kış aktiviteleri, "Mahallemizin Kadınları Sinema Yapıyor" Projesi gibi çeşitli etkinlik, faaliyet ve atölyeler düzenlenmiştir".
- "Başta kadın ve dezavantajlı gruplar olmak üzere İzmir'deki işsiz nüfusun iş gücüne katılımını desteklemek ve işe ihtiyacı olan vatandaşlar ile eleman arayan sektörleri internet ortamında buluşturan istihdam odaklı platformun altyapı çalışmaları devam etmiştir".
- "Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığı Matra (Sosyal Dönüşüm) Programı kapsamında Roman Eğitim, Folklor ve Spor Kulübü Derneği'nin "Roman Kızları ve Kadınları İçin Fırsat Eşitliği" projesi ve ROMGEDER ve İZ-ROM'un yürüttüğü projeye destek sağlanmıştır".
- "Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kentte görünür kılınması amacıyla 6.000 basılı/görsel materyal kullanılmıştır. Eşitlik ve Kadın Politikaları Dergisi'nden 500 adet basılmış, dağıtımı yapılmıştır".
- "İzmir Büyükşehir Belediyesi Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığı kadınların ve kız çocuklarının öncelikle cinsiyet temelli maruz bırakıldıkları her türlü ayrımcılık ve şiddetle mücadele adına hizmetlerini, Kadın Danışma Merkezi, Kadın Sığınma evi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi, Anahtar Kadın Çalışmaları Bütüncül Hizmet Merkezi ile Etkinlik ve Organizasyon Birimi aracılığı ile gerçekleştirmektedir".
- "Masal evleri projesi ile, annelere Meslek Edindirme Kursları düzenlenerek emeklerini gelire çevirebilecekleri alanlarda destek olmak amaçlanmaktadır. Masal evlerinde, çocuklara ve ebeveynlere yönelik sanatsal atölye çalışmaları, sosyo-kültürel faaliyetler, eğitim-psikolog-ebeveyn destekli çalışma, çocuklara yönelik tematik çalışma, sivil toplum kuruluşları iş birliği ile çocuklara ve ebeveynlere yönelik atölye, seminer ve farkındalık çalışmaları ve kadın ebeveynlere yönelik meslek edindirme ve beceri kursları hizmetleri verilmektedir".
- "Sağlıklı toplumlar yetiştirmenin sağlıklı ebeveynlerle mümkün olacağı görüşünden hareketle gebelik öncesi, gebelik dönemi ve gebelik sonrasına yönelik farkındalık çalışmaları düzenlenmektedir".
- "Kadın kent buluşmaları, merkeze uzak bölgelerdeki kadınların kenti tanımaları, kentlilik bilinci kazanmaları ve sosyal hayata katılımları amacıyla düzenlenmiştir. Ayrıca geziye katılan kadınlara, şiddetle mücadele eğitimleri verilmekte, şiddet anında başvuru yapılabilecek numaralar paylaşılmaktadır".
- "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ve Kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, flört şiddeti ve güvenli ilişkiler eğitimi, kadının insan hakları eğitimi, kadın sağlığı eğitimi, kadına yönelik şiddet ile mücadele mekanizmaları gibi başlıklarda eğitimler verilmiştir".
- "25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü özelinde "Mercek Altında, Kadına Yönelik Şiddet" konulu forum gerçekleştirilmiş, İzmir Büyükşehir Belediye

Meclisi tarafından alınan karar ile erkek şiddeti sebebiyle hayattan kopartılan kadınların anısını yaşatmak amacıyla Konak Meydanı'nda ilk kadın anıtı olan "Turuncu Bahçe" açılmıştır".

- "25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele Günü'nde UN Women tarafından başlatılan 16 günlük aktivizm kampanyası olan "Sen De Bir Ateş Böceği Yak" programına katılım sağlanmıştır".
- "5 Aralık Türk Kadınına Seçme ve Seçilme Hakkının Tanınması Günü'nde kadın Muhtarlar, kadın Meclis üyeleri ve kadın Belediye Başkanlarıyla kahvaltı organizasyonu düzenlenmiştir".
- "8 Mart Dünya Kadınlar Günü etkinlikleri kapsamında kent yaşamına kazandırılan Bıçakçı Han'da, kooperatiflerin içinde yer alan kadınların ürünlerinin ve atölye çalışmalarının yer aldığı "Kadın Emeği Sergi ve Satış Pazarı" açılmıştır".
- "Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik İzmir İş Kadınları Derneği, Turuncu Dernek, Eşit Yaşam Derneği ve Peyzaj Mimarları Odası olmak üzere 4 protokol imzalanmıştır. İzmir Büyükşehir Belediyesi Meclisi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu tarafından 22 meclis kararı çıkartılmıştır".
- "Anahtar Kadın Çalışmaları Bütüncül Hizmet Merkezi, kadınlara yönelik bütüncül hizmet sunmak ve ortak akıl anlayışı ile çalışmalar yürütmek üzere açılmıştır. Anahtar'da psikolojik, hukuki ve sosyal hizmet danışmanlıklarının yanı sıra meslek kursları ve kişisel gelişim eğitimleri verilmektedir".
- "İzmir Büyükşehir Belediyesinin 2022- 2023 yıllarını kapsayan Eğitim sağlık, kentsel hizmetler, katılım, istihdam ve kadına yönelik şiddetle mücadele başlıkları altında oluşturulan "Yerel Eşitlik Eylem Planı", Belediye Meclisinde oy birliği ile onaylanmıştır".
- "Kadın sığınma evinde psikolojik, hukuki ve sosyal hizmet danışmanlıkları, adli yardım hizmetleri, çocuklara yönelik kreş hizmetleri etüt hizmetleri, süreç görüşmeleri, bakım ve eğitim çalışmaları, sağlık yönlendirmeleri vb. hizmet verilmiştir".

Faaliyet raporu ve stratejik plan birlikte ele alındığında, planda yüzeysel veya genel, somut olmayan ifadelerle yer verilmişse de faaliyet raporunda kadın konusuna önemli düzeyde değinildiği, yeterli duyarlılığın gösterildiği söylenebilir. Temsil, hizmete erişme, kadına şiddetle mücadele, kadın iş gücü vb. hususları içerecek şekilde ekonomik ve sosyal kapsamda kadın konusunun üzerinde durulduğu söylenebilir. Bununla birlikte kadın istihdamına yönelik etkili politikaların geliştirilmesi, kadın sorunları ile ilgili atölye çalışmalarının yapılması gerekmektedir.

4. Sonuç

Stratejik planlar, belediyelerin seçim öncesi ve sonrası verilen sözleri gerçekleştirmelerinin, etkili ekonomik ve verimli bir yönetim sağlamanın yol haritalarıdır. Belediyelerde seçilmiş ve seçmen arasında bir sözleşme niteliği taşıyan planların ne içerdiği kadar nasıl hazırlandıkları da önem taşımaktadır. Hazırlık sürecinde demokratik bir yol izleme, kentin tüm ortaklarının özellikle kadınların, çocukların, engellilerin vb. dezavantajlı grupların hassasiyetleri ve gereksinimleri dikkate alınarak planların hazırlanması gerekmektedir.

Yerel yönetim, yerel ve sürdürülebilir kalkınmada kilit role sahip olan belediyelerin stratejik planlarında kadın konusunun irdelenmesi bu çalışmanın temel çıkış noktası olmuştur. Çalışmada, Türkiye'nin nüfus bakımından en kalabalık belediyeleri olan, İstanbul, Ankara ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri örnekleme dahil edilmiştir. Belirtilen belediyelerin en son hazırladıkları (2020-2024) stratejik planları incelenerek kadın ve kadın sorunlarının planlarda izi sürülmüştür. Bununla birlikte, belirtilen belediyelerin en son hazırlanan faaliyet raporları (2021 yılı faaliyet raporları) incelenerek stratejik planlarda belirtilen unsurların ne kadar gerçeğe dönüştüğü incelenmiştir.

İstanbul, Ankara ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri stratejik planları ve faaliyet raporları genel olarak değerlendirildiğinde şu sonuçlara varmak ve önerilerde bulunmak mümkündür:

Bahse konu üç belediyenin de 2020-2024 Stratejik planlarında nispeten genel ve soyut yer bulduğu görülen kadınlarla ilgili konuların, faaliyet raporları incelendiğinde, hatırı sayılır şekilde yer bulduğu görülmüştür. Kadınlarla ilgili faaliyet karneleri göz doldursa da karar alım süreçlerinde kadınların katılımı ve etkisinin ne derece olduğu net anlaşılamamaktadır. Gerçekleştirilen bu faaliyetlerden öte kadınların da yeterli temsiliyet sağlanarak çeşitli araçlarla karar alım süreçlerine dahil edilmesi gerekmektedir.

Bahse konu üç belediyenin de stratejik planında belirtilen çalışanların cinsiyet oranına bakıldığında kadın temsiliyetinin erkek çalışanlara kıyasla oldukça düşük olduğu göze çarpmıştır. Bu durumun değiştirilmesine yönelik her üç belediyenin stratejik planlarında da herhangi bir önlem alma veya teşvik etme vb., hususlara rastlanmamıştır. Yönetimin ve çalışanların erkek ağırlıkta olması, planların hazırlık ve yürütme sürecine de etki edecektir ve erkek ayakkabıları içerisinde kadın sorunları ile mücadele etmeye çalışmak haliyle zor olacaktır.

Bir diğer göze çarpan konu; aile içi ve toplumsal ilişkiler, özellikle kadına şiddet, kadın hakları vb. konularda eğitimlerin genellikle kadınlara veriliyor olmasıdır. Bu ve benzeri sorunların temelinde ataerkil aile yapısının önemli bir faktör olmasından ötürü, erkeklerin eğitim alması mevcut sorunların çözümünde daha etkili olacaktır.

Kaynakça

- Akdeniz, İ. (2010). "Kamu Mali Yönetimi Reformunda Strateji Geliştirme Birimleri", Maliye Dergisi, Sayı 159, Temmuz-Aralık, ss. 463-475.
- Aktan, C.C. (2003). Değişim Çağında Yönetim. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 67–125.
- Alkan, A. (2006). Belediye Kadınlara Da Hizmet Eder. KADER, Ankara.
- Ankara Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, (2019). <https://s.ankara.bel.tr/files/2022/04/06/c2dd96f266679134a44d544972fd36dc.pdf>.
- Ankara Büyükşehir Belediyesi 2021 Yılı Faaliyet Raporu, (2022). <https://s.ankara.bel.tr/files/2022/04/20/82a847b1e04a4e9f7d6b48d7e8ff52db.pdf>.
- Barca, A. ve Nohutçu, A. (2003), "Kamu Sektöründe Stratejik Yönetim ve Türk Kamu Yönetiminde Stratejik Planlama Uygulamasına Eleştirel Bir Bakış", Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar, (Editör: Asım Balcı, Ahmet Nohutçu, Namık Kemal Öztürk, Bayram Coşkun), Seçkin Yayınevi: Ankara.
- Bayraktar, U., (2007), Belediyelerde Kadınlar, Kadınlar İçin Belediye, TESEV yayınları, İstanbul.
- Coşkun, B. ve Pank Yıldırım, Ç. (2018). "Türkiye'de Stratejik Planlama: Son Dönem Gelişmelerin İncelenmesi", Strategic Public Management Journal, Volume 4, Issue 8, pp.1-16.
- Feurer, R. Chaharbaghi, K. (1995), "Strategy Development: Past, Present And Future", Management Decision, 33, 6.
- TUIK, (2023), <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=yerel%20se%C3%A7im&dil=1>.
- UNDP, (2023), <https://turkiye.un.org/tr/sdgs>.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, (2019). <https://www.ibb.istanbul/Uploads/2020/2/IBB-STRATEJIK-PLAN-2020-2024.pdf>.
- İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2021 Yılı Faaliyet Raporu, (2022). <https://ibb.istanbul/BBIImages/Slider/Image/2021-faaliyet-raporu.pdf>.
- İzmir Büyükşehir Belediyesi 2020-2024 Stratejik Planı, (2019). https://www.izmir.bel.tr/CKYuklenen/Dokumanlar_2020/Stratejik%20Plan2024.pdf.

- İzmir Büyükşehir Belediyesi 2021 Yılı Faaliyet Raporu, (2022). <https://www.izmir.bel.tr/tr/Dokumanlar/23/43>.
- Kahveci, E. (2008), "Strateji, stratejik yönetim ve stratejik yönetim modeli", verimlilik dergisi, Sayı 4, 7.
- Kavas, A. ve Düşündere, A. (2019). Karşılaştırmalı Olarak Türkiye’de Kadın Dostu İlçeler. TEPAV. <https://www.tepav.org.tr/upload/files/1551939932->
- Korkmaz H (2022). "Belediyelerin Geleceği", Türk Yerel Yönetimleri, Konur Alp Demir ve Ali Çiçek, Editör, Detay Yayıncılık, Ankara, ss.129-145.
- Korkmaz H. (2021), "Yerel Yönetimler ve Kent", Yeni Yüzyılda Kentsel Siyaset, Arzu Yılmaz Arslantürk ve İsmail Dursunoğlu, Editör, EĞİTİM YAYINEVİ, Konya, ss.105-125.
- Mazlum, S. C. (2009). Önce Yerel Siyaset. KADER, İstanbul.
- Özşen, T. (1988). İl ve İlçe Düzeyinde Planlama, Koordinasyon ve İzleme. Mülki ve Mahalli İdareler Düzeyinde Planlama. İçişleri Bakanlığı APK Başkanlığı Yayın No. Genel: 431, APK: 25, Ankara, ss. 145-258.
- KEİG, (2016). <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/belediyelerin-stratejik-planlari-kasim-2015.pdf>.
- Yılmaz Aslantürk, A. (2018), "Tanzimat Sonrası Osmanlı Şehirlerinde Taşrada Yerel Hizmetlerin Yeniden Örgütlenmesi", Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdaribilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 10 (4), ss: 141-150.

WOMEN IN STRATEGIC PLANS: A REVIEW IN MUNICIPALITIES

Extended Abstract

Aim: Today, municipalities are key institutions about ensuring local development. In addition, municipalities play a leading role in the institutionalization of democracy, closest to the public, where the central government can share its power and authority. The strategic plans of the municipalities are the documents that explain their current institutional status and contain the policies, goals and objectives for the coming years.

In this study, the issue of women has been sought in the strategic plans of the municipalities. In this respect, Istanbul Ankara and Izmir Metropolitan Municipalities, which have the most populous population in Turkey, are included in the scope of the study. Within the scope of the study, the latest 2020-2024 strategic plans and 2021 activity reports prepared by the relevant municipalities will be examined by focusing on the issue of women. In the study, document analysis technique, one of the qualitative analysis techniques has been used.

Method: Under this title and sub-titles, the issue of women will be traced in the strategic plans of the Istanbul, Ankara and Izmir Metropolitan Municipalities, the three largest cities of Turkey in terms of population, for the year 2020-2024. In addition, the 2021 activity reports of the relevant municipalities will be examined and it will be tried to measure how much the issue of women expressed in the strategic plans is reflected in the reality. The reason for choosing the three cities in question in the study is that, besides having the highest population in Turkey and receiving a lot of immigration and have a cosmopolitan structure. In addition, the social, technical and infrastructure works carried out in these cities set an example for other small provinces.

Findings: When the Istanbul Metropolitan Municipality activity report and strategic plan are examined, it is seen that there has been a considerable amount of activity related to women and women's issues. In addition to these activities and studies, it can be considered that men should be given special trainings so that they can gain sensitivity about women. In addition, the sustainability of these activities are also important for the intended result.

When the Ankara Metropolitan Municipality Annual Report is examined, it can be said that important studies on women and women's issues have been made, but they are lacking in many aspects. For example, international cooperation on women's issues and violence against women, coercive policies on women's employment, training men on violence against women and women's rights, etc. activities can be added to studies.

When the Izmir Metropolitan Municipality activity report and the strategic plan are considered together, it can be said that although superficial or general and intangible expressions are included in the plan, the issue of women is mentioned at a significant level in the activity report and sufficient sensitivity is shown. Representation, access to services, combating violence against women, women's workforce, etc. It can be said that the issue of women is emphasized in the economic and social context, including the issues. However, it is necessary to develop effective policies for women's employment and to conduct workshops on women's issues.

Conclusion: When the strategic plans and activity reports of Istanbul, Ankara and Izmir Metropolitan Municipalities are evaluated in general, it is possible to reach the following conclusions and make suggestions:

The issues related to women, which seem to have a relatively general and abstract place in the 2020-2024 Strategic plans of all three municipalities, when the annual reports are examined, it is seen that it has a considerable situation. Although the activity reports on women are impressive, it is not clear to what extent women's participation and influence are in the decision-making processes. Beyond these activities, women should also be included in the decision-making processes through various means by providing adequate representation.
