

TESEV İyi Yönetişim Raporları  
Belediyelerde Kadın,  
Kadınlar İçin Belediye

Ulaş Bayraktar



TESEV İyi Yönetişim Raporları  
Belediyelerde Kadın,  
Kadınlar İçin Belediye

# Belediyelerde Kadın, Kadınlar İçin Belediye

---



**Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı**  
*Turkish Economic and Social Studies Foundation*

Mecidiye Mahallesi, Dereboyu  
Caddesi No:41 Kat:2-3-4 34347  
Ortaköy-İstanbul  
Tel: +90 212 292 89 03 PBX  
Fax: +90 212 292 90 46  
info@teseiv.org.tr  
www.teseiv.org.tr

---

**Yazar:**  
Ulaş Bayraktar

**Katkıda Bulunanlar:**  
Aslı Atay  
Bedirhan Erdem Mutlu

**Yayıma Hazırlayan:**  
Aslı Atay

**Tasarım: Myra**  
**Yayın Kimliği Tasarımı:** Rauf Kösemen  
**Sayfa Düzeni:** Gülderen Rençber Erbaş  
**Koordinasyon:** Engin Doğan

**Baskı:** İmak Ofset Basım Yayın San. ve Tic. Ltd. Şti.  
Atatürk Cad. Göl Sok. No : 1 Yenibosna  
Bahçelievler/İSTANBUL-TÜRKİYE  
Tel: 0212 656 49 97

---

## TESEV YAYINLARI

ISBN ISBN 978-605-5332-89-1

Copyright © Ağustos 2017

Tüm hakları saklıdır. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı'nın (TESEV) izni olmadan bu yayının hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla (fotokopi, kayıtların ya da bilgilerin arşivlenmesi, vs.) çoğaltılamaz. Bu yayında belirtilen görüşlerin tümü yazarlara aittir ve TESEV'in kurumsal görüşleri ile kısmen ya da tamamen örtüşmeyebilir.

TESEV, bu yayının hazırlanmasındaki katkılarından ötürü İstanbul İsveç Başkonsolosluğu'na teşekkür eder.



SWEDEN

# İçindekiler

---

**ÖNSÖZ, 5**

**YÖNETİCİ ÖZETİ, 7**

**BELEDİYELERDE KADIN, KADINLAR İÇİN BELEDİYE, 8**

**YEREL YÖNETİMLERDE KADIN TEMSİLİ, 12**

**TOPLUMSAL CİNSİYET FARKINDALIĞI, 17**

**TOPLUMSAL EŞİTSİZLİĞİN “DOĞAL GÖRÜLEN” ZEMİNİ, 18**

**BU FARKLILIKLARI AŞMAK ADINA “POZİTİF AYRIMCILIK”?, 21**

**KADINLARA YÖNELİK BELEDİYE FAALİYETLERİ, 23**

**YEREL YÖNETİŞİMDE KADINI GÜÇLENDİRMEK İÇİN YENİ STRATEJİ, 26**

1. Eril Siyasetin Deşifre Edilmesi, 27
2. Alternatif Siyasal Alanlar Yaratmak, 27
3. Tecrübe Paylaşımı, 28

**SONUÇ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ, 29**

1. Erilliğin Keşfi ve İfşası, 29
2. Eşitliğin Yeni Zeminlerini Oluşturmak, 29
3. Farklı Tecrübeleri Bir Araya Getirmek, 30



# Önsöz

---

Türkiye’de yerel yönetimde kadının güçlenmesi tartışması, şüphesiz yönetim kavramının öngördüğü şeffaflık, hesap verebilirlik, katılımcılık gibi mekanizma ve süreçlerden ayrı yürütülemez. Aynı şekilde yerel yönetim süreçlerindeki tikanlıkları açmak için bulunan çözümlerin mutlaka toplumsal cinsiyete duyarlı tasarlanması gerekir. Bu alanda kamu, sivil toplum ve akademi yürütülen birçok büyük ölçekli proje aracılığıyla kadınların yerel yönetimde güçlenmesi önündeki engeller ve fırsat alanları belirlenmiştir. Çözüm bekleyen alanların başında yerel yönetimlerde kadın temsilinin artırılması vurgulanır. Ne var ki, kadın temsilinin artmasının yalnızca pozitif ayrımcılık, kota uygulaması gibi mevzuat değişiklikleri ile mümkün olamayacağı, kadınların siyasal alana katılımlarının düşük olmasının arkasında derinlemesine incelenmesi gereken toplumsal öğeler olduğu açıktır. Bununla birlikte yerel yönetimlerde kadın temsilinin artması ile kadına yönelik sosyal hizmetlerin iyileştirilmesi arasında doğrudan bir ilişki kurmak da her zaman mümkün olmayabilir. Bu ilişkiyi incelemek hem toplumsal cinsiyet rolleri hem de yönetim süreçlerini birlikte ele almayı gerektirir.

TESEV’in İsveç Başkonsolosluğu ortaklığıyla İyi Yönetişim çalışma alanı kapsamında yürüttüğü “Yerel Yönetişimde Kadının Güçlenmesi” projesinde, Türkiye’deki tüm büyükşehir belediyelerinde kadın temsili ve kadına yönelik hizmetler arasındaki ilişki irdelenmiş, hem temsil hem de hizmetlerin niteliği toplumsal cinsiyet farkındalığı çerçevesinde ele alınmıştır. Proje bulguları bugünden yarına değişmesi güç toplumsal cinsiyet farkındalığına ilişkin sorunları ortaya koyarken, bugünden atılması gereken tohumları somut politika önerileri olarak sunmaktadır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasındaki özverili katkıları için raporun yazarı Ulaş Bayraktar’a, proje danışmanımız Esra Kaya Erdoğan’a, Türkiye Kent Konseyleri Birliği Başkanı Necati Binici’ye, Aydın, Gaziantep, İstanbul, Konya ve Ordu Büyükşehir Belediyeleri’ne, büyükşehir belediye meclis üyesi, bürokrat, kent konseyi kadın meclisi ve sivil toplum örgütü üyesi görüşmecilerimize, araştırma ve analiz sürecine destek veren Bedirhan Erdem Mutlu’ya çok teşekkür ederiz.

**TESEV**



# Yönetici Özeti

---

2014 Yerel Seçimleri sonucunda Aydın, Diyarbakır ve Gaziantep olmak üzere yalnızca üç büyükşehir belediyesini kadın adaylar (Özlem Çerçioğlu, Gültan Kışanak ve Fatma Şahin) kazandı. Büyükşehir belediye meclislerindeki kadın üyelerin oranı ise ancak %10'larda kaldı. Bu oranlar önceki yıllara göre büyük değişiklik göstermiyor. Kadınların yerel yönetimlerdeki temsilinin artması için mevzuat değişikliğinden öte detaylı bir toplumsal cinsiyet farkındalığı incelemesi gerekirken, temsilin artması ile kadına yönelik hizmetlerin nasıl değiştiği de irdelenmelidir. Bu bağlamda, TESEV, İsveç Başkonsolosluğu ortaklığıyla yürüttüğü bu projede, kadın temsiline kadınlara yönelik belediye hizmetlerine niteliksel ve niceliksel etkisini araştırır. 30 büyükşehirdeki kadın temsiline inceledikten sonra coğrafi dağılım ve parti dağılımı gözeterek seçilen 11 ilin kadınlara yönelik hizmetlerinin detaylı bir analizini yapar. Kayyum atanan büyükşehir belediyelerinin verileri diğer illere nazaran çok kısıtlı kaldığı için, araştırma kapsamı dışında bırakılmak zorunda kalmıştır. Saha çalışması ise Aydın, Gaziantep, Konya, İstanbul ve Ordu olmak üzere beş ilde, kadın meclis üyeleri, bürokratlar, kadınlara yönelik çalışmalar yürüten STK'lar ve kent konseyi üyeleri ile görüşülerek gerçekleştirildi. Gaziantep'te düzenlenen yuvarlak masa toplantısında yerel paydaşlarla bir araya gelindi. Proje bulguları İstanbul'da kamuoyu ile paylaşıldı.

Bu rapor, siyasetin erilliğinin keşfedilmesi ve mevcut yönetime alternatif alanların geliştirilmesi gerektiği fikrini ortaya atar ve yerel yönetimimde kadının güçlenmesi için üç yeni yaklaşım önerir:

1. Siyasetin eril dili, pratikleri ve dinamiklerinin keşfi için belgesel, fotoğraf, karikatür gibi görselliğiyle akademik dünyadan daha geniş bir alana ulaşabilecek etnografik çalışmalar yapılması ve bu çalışmalarla seçilmişler ve bürokratlara yönelik toplumsal cinsiyet duyarlılığı eğitimleri hazırlanması;
2. Kadın kooperatifleri gibi yeni platformlarla mevcut siyasete alternatif alanların yerel yönetimlerle etkileşim içerisinde çalışması ve bu yönde kamu-sivil toplum işbirliklerinin geliştirilmesi;
3. Bu alanlarda çalışmalar yürüten dünyanın farklı ülkelerinden aktör ve örgütlerle, kadınların uluslararası süreçlere aktif katılımının önündeki toplumsal ve finansal engelleri aşmaya yönelik siyasette başarılı olan kadınların anıları ya da biyografileri gibi anlatıların basılması ve uluslararası alanla işbirliği içinde tecrübe aktarımının sağlanması.



# Belediyelerde Kadın, Kadınlar için Belediye

Türkiye’de yerel yönetimlerdeki düşük kadın temsili sıkça dile getirilir. Kadın hakları örgütleri ve siyasi partilerin bu alanda yürüttüğü çalışmalara rağmen, %3 bile olmayan kadın belediye başkan oranı ile yaklaşık %10’luk kadın belediye meclis üyesi oranı kadınların yerel yönetimlerdeki temsiline çok kısıtlı olduğunu gösterir. Belediye meclisleri ve üst düzey belediye bürokratları arasında kadın temsiline güçlenmesi ve kadınların şehir yönetimine aktif katılımının; yerel yönetimlerin sağladığı altyapı, kreş, yaşlı bakımı gibi kadına yönelik hizmetlerin iyileştirilmesinde önemli rol oynayacağı ve böylece kent genelinde kadınların ekonomik ve sosyal katılımlarını güçlendireceği varsayılır. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) ve İsveç Başkonsolosluğu ortaklığıyla yürütülen “Yerel Yönetişimde Kadının Güçlenmesi” başlıklı proje kapsamında kadın temsiline kadınlara yönelik hizmetlere niteliksel ve niceliksel etkisi araştırılarak bu alandaki çalışmalara farklı bir açıdan katkıda bulunulmuş ve yerel yönetişimde kadınları güçlendirmeye yönelik politika önerileri geliştirilmiştir.

Proje kapsamında öncelikle 30 büyükşehir belediyesinde kadın temsili araştırıldı, sonrasında bu 30 il coğrafi dağılım ve siyasi parti dağılımı gözetilerek 11’ ile düşürüldü ve seçilen illerin 2014 yerel seçiminden bu yana yayımladığı faaliyet raporları, stratejik planlar ve meclis kararları incelenerek hem kadın temsili hem de kadınlara yönelik hizmetlerin ayrıntılı dökümü yapıldı. Bu masa başı araştırmanın neticesinde kadın temsili, yine coğrafi dağılım ve siyasi parti dağılımı gözetilerek İstanbul, Ordu, Konya, Gaziantep ve Aydın’da saha çalışması yapılması kararlaştırıldı. Bu beş il ziyaret edilerek burada seçilmiş kadınlar, büyükşehir belediye meclis üyeleri, bürokratlar ve aynı şekilde kadınlara yönelik çalışmalar yapan STK’lar ve kent konseyleri kadın meclisleri ile görüşüldü. Projenin ilk bulguları Gaziantep’te düzenlenen bir yuvarlak masa toplantısında yerel paydaşların katılımıyla tartışıldı. Bu rapor, beş büyükşehirdeki tartışmaları tematik olarak aktararak kadının yerel yönetişime katılımının önündeki engelleri ve temsiline hizmetler üzerindeki etkisini tartışmaya açmayı hedefler.

1 Projeye başlanırken illerin karşılaştırıldığı tabloda ve saha çalışmalarında DBP’li büyükşehirlerin de ziyaret edilmesi ve tabloya eklenmesi amaçlanmıştı. Ancak, ülkemiz Olağanüstü Hal koşullarında hazırlanan bu raporda, kayyum atanan belediyelerin faaliyet raporu ve kurumsal şeması gibi bilgilere ulaşamamamız nedeniyle DBP’li belediyeler kapsam dışında bırakılmıştır.

Tablo 1. 2014-2017 Yılları Arasında Büyükşehir Belediyelerinde Kadın Temsilinin Değerlendirilmesi

Parti	Ankara	Aydın	Gaziantep	İstanbul	İzmir	Konya	Malatya	Mersin	Muğla	Ordu	Şanlıurfa
Büyükşehir belediye başkanı	AKP	CHP	AKP	AKP	CHP	AKP	AKP	MHP	CHP	AKP	AKP
Belediye meclisi üye sayısı	Melih Gökçek	Özlem Çerçioğlu	Fatma Şahin	Kadir Topbaş	Aziz Kocaoğlu	Tahir Akyürek	Almet Çakır	Burhanettin Kocamaz	Dr. Osman Gürün	Enver Yılmaz	Nihat Çiftçi
Kadın üye sayısı	139	80	53	320	175	131	50	78	68	75	83
Oran	%10,1	%6,3	%5,7	%15	%15,4	%4,6	%4	%6,4	%0	%2,7	%12
Toplam daire başkanı sayısı	27	25	24	24	31	22	19	25	16	15	16
Kadın daire başkanı sayısı	5	4	6	2	12	0	0	3	2	1	0
Oran	%19	%16	%25	%8,33	%39	%0	%0	%12	%13	%6,25	%0
Toplam şube müdürü sayısı	113	88	92	94	160	94	65	118	61	49	60
Kadın şube müdürü sayısı	8	13	-	8	60	-	2	26	15	1	3
Oran	%7,1	%14,8	-	%8,5	%37,5	-	%3,1	%22	%24,6	%2	%5
Toplam personel sayısı	4.073	1.016	891	14.256	4.882	5.744	2.690	2.147	2.846	1.954	1.075
Kadın personel sayısı	875	159	-	-	1.252	452	-	443	417	286	37
Oran	%21,48	%15,65	-	-	%25,65	%7,87	-	%21	%14,65	%14,64	%3
Kadınla ilgili meclis komisyonu	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✓
Komisyon ismi	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	Kadın, Aile ve Çocuk	-	Kadın, Aile ve Çocuk	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	Kadın ve Aile Destek Hizmetleri	-	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	-	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	Kadın-Erkek Eşitliği ve Aile
Kent konseyi	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓
Kent konseyi kadın meclisi	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✓	✓

---

Kadınlara yönelik belediye hizmetlerinin değerlendirilmesi ve bu hizmetlerin kalitesinin artırılması için uluslararası ve ulusal düzeyde gerçekleştirilen çok sayıda önemli çalışma yapılmıştır. 2015 yılında Birleşmiş Milletler'in öncülüğünde tanımlanan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH), 193 ülke tarafından kabul edilmesi ve kapsamı gereği bu alanındaki en önemli çalışmalardan biridir. TESEV'in tüm çalışma alanlarında takip ettiği SKH ile dünyadaki yoksulluğun sona ermesi ve toplumların huzur ve refahı için gerekli 17 ön koşul tanımlanmış, bu hedeflerin bir tanesi de *toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması* olarak belirlenmiştir. Yerel Yönetişimde Kadının Güçlenmesi projesi bu hedefin üzerine inşa edilerek, SKH5'in yerel göstergeler yardımıyla desteklenmesine katkı sağlar.

Bu proje kapsamında ayrıca Türkiye'de bu alanda daha önce yürütülen projelerin bulguları taranarak süregelen sorun alanları ve varsa iyileşmelerin de ortaya çıkarılması hedeflenir. Bunların arasından "Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı (KDKBMOP)"<sup>2</sup> 12 ilde pilot olarak uygulanmasıyla öne çıkıyor. 2006 yılında başlatılan program kadın dostlu kenti "erkekler ile kadınların birlikte kentsel yaşamın tüm alanlarında eşit bir biçimde yer aldığı kent" olarak tanımlar. Kadın Dostu Kentler, Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEEP) ile yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini yerleştirmeyi hedeflemiştir. Bunu gerçekleştirmek için ise pilot illerde Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonları kurulmasını ve toplumu bilgilendirecek çalışmalar yapılmasını öngörmüştür. Kadın Dostu Kentler getirdiği yeni bakış açısı ve deneyim ile alanının öncü projelerinden biri olsa da, bu deneyimin sürdürülebilirliği konusunda kısıtlar olduğunu gözlemliyoruz. Öte yandan, KDKBMOP projesinde kadınlara yönelik belediye faaliyetleri değerlendirilirken, bu hizmetler doğrudan kadınlara sunulan hizmetlerle sınırlanmamış, büyükşehir belediyeleri tarafından sağlanan ulaşımdan sağlığa, sosyal hizmetlerden istihdam olanaklarına kadar geniş bir alandaki faaliyetlerin kadına duyarlılığının ölçülmesi öngörülmüştür. Bu anlamda çizilen bütüncül çerçeve konunun tüm boyutlarını anlamak açısından çok önemlidir.

Yerel yönetişimde kadının güçlenmesi konusuna eğilen bir diğer proje Türk-İsveç Yerel Yönetimler Ortaklığı Programı<sup>3</sup> (TUSELOG)'tur, TUSELOG kapsamında 3 belediyede Türk İsveç Cinsiyet Eşitliği Ağı kapsamında yerel yönetimlerin kadın ve erkekler için eşit hizmet sunumu sağlanmasıyla ilgili farkındalıklarının ve kapasitelerinin artırılması hedeflenmiştir. Örneğin, bu kapsamda kurulan Ordu Büyükşehir Meclisi Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği komisyonu bu çalışmanın olumlu bir sonucu olarak yaşamaya devam etmektedir. Bunun yanı sıra, TUSELOG, belediyelerle kurduğu ortaklıklar kapsamında seçili belediye personeline, "kadın ve erkekler için eşit hizmet sunumu sağlanmasıyla ilgili" eğitimler vermiş. Ancak, yerel yönetimlerde kadın-erkek eşitliğine dair genel tablo düşünüldüğünde, Kadın Dostu Kentler ve TUSELOG gibi çalışmaların hem sayısının artması hem de devamlılıklarının sağlanması için siyasi ve yerel aktörler tarafından benimsenen politikalara dönüşmesi gerektiği açıkça görülmektedir.

Benzer bir şekilde, toplumsal cinsiyet açısından belediyelerin politika ve bütçelerini tartışmaya açan ve "Kadınsız Kentler"<sup>4</sup> başlığıyla kitaplaştırılan araştırma; kamu politikalarının toplumsal cinsiyete duyarlı tasarlandığında eşitsizlikleri giderebileceğini savunarak, bu alandaki çalışmaların birbirini tamamlayarak artması gerektiğinin altını çizmiştir. TESEV'in öncü sayılabilecek Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Klavuzu'nun<sup>5</sup> önerilerine paralel olarak, bu proje kapsamında ziyaret edilen kentlerde belediyelerin toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemeye yaklaşımları irdelenerek ortaya çıkarılmıştır. Farklı üniversitelerden beş ayrı bilim

---

2 <http://www.kadindostukentler.com/>, son erişim: 31/07/2017, 14:39

3 <http://projects.sklinternational.se/tuselogs/tr/>, son erişim: 31/07/2017, 15:00

4 Günlük-Şenesen, Gülay. Yücel, Yelda. Yakar Önal, Ayşegül. Ergüneş, Nuray ve Yakut Çakar, Burcu. (2017) Kadınsız Kentler Toplumsal Cinsiyet Açısından Belediyelerin Politika ve Bütçeleri. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.

5 Klatzer, Dr. Elizabeth (2012), Yerel Yönetimlerden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu, TESEV Yayınları: İstanbul.

---

kadının imzasını taşıyan çalışma kadınların “dirliği” (well-being) açısından en belirleyici özelliğin toplumsal ve siyasi yapılanma olduğunu vurgular ve son on yılda bu alanda yapılan reformlara rağmen Türkiye’de yerel kararların merkezî bir şekilde alınmasından yakınır.

Şimdiye kadar yapılan çalışmalarda *yerel yönetişimde kadının güçlenmesi*; temsil, karar alma mekanizmalarına katılım, cinsiyete duyarlı bütçeleme, toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması, toplumsal cinsiyete duyarlı belediye hizmetlerinin geliştirilmesi gibi birbiriyle ilişkili değişkenler üzerinden incelenmiştir. “Yerel Yönetişimde Kadının Güçlenmesi” projesi hem tüm bu değişkenlerle ilgili yerelde durum takibi yapması, hem de temsil ve hizmetler arasındaki karmaşık ilişkiyi irdelemesi açısından bu alana katkı sağlamayı hedefler. Projede incelenen 5 kent arasında temsil ve hizmetler açısından temel farklar bulunsa da, projenin ana bulguları ve önerileri kentler arasında çarpıcı bir ayrım ortaya çıkarmamaktadır. Ulusal siyasette olduğu gibi yerel yönetimlerde de eril bir siyaset anlayışının hakim olduğu söylenebilir. Bu yüzden, kadınlar siyasette ya hiç varlık gösteremiyor ya da ancak eril davranış ve ilişki kalıplarını benimseyerek söz sahibi olabiliyor gibi gözüküyor. Yerel siyasetin bu özelliklerini toplu olarak tartışabilmek adına saha bulguları kentlere göre karşılaştırmalı olarak ayrıştırılmamış, irdelenen temalara göre bölümlere ayrılmıştır. Keza İstanbul ölçeğindeki bir kenti, yönetim dengeleri açısından Ordu ölçeğinde bir kentle karşılaştırmak çok mümkün değildir. Öte yandan kentlere özgü olumlu alanlar veya olumsuzluklar gelecekte yapılacak yerel çalışmalara ışık tutabileceği düşüncesiyle vurgulanmıştır.

Elinizdeki raporda, öncelikle kadınların beş kentin yönetim kademelerindeki mevcudiyeti ve belirleyiciliğini anlamaya çalışıyoruz. Daha sonra bu durumun nasıl algılandığı ve açıklandığına dair gözlemlerimizi aktarıp sonrasında kadınlara yönelik belediye hizmetlerinin neler olduğunu tartışmaya açıyoruz. En son bölümde de; kadının siyasal, toplumsal ve ekonomik alanda güçlendirilmesine yönelik üç ayaklı politika önerimizi ortaya koyuyoruz.

Daha önce yapılan sayısız çalışma sonucunda yerel yönetişimde kadının güçlenmesinin kadının siyasette, istihdamda, toplumda ve ailedeki konumundan bağımsız düşünülemediğini görüyoruz. Kadının güçlendirilmesi gibi toplumsal ve kurumsal birçok sorunun kesiştiği ve yapısal değişiklikler gerektiren bir konuda bu raporun bütün eksenleriyle yerel yönetişimde kadın sorununu kapsamasını bekleyemeyiz. Ancak, bu rapor saha çalışması ve detaylı masa başı araştırması ile mevcut durumu resmederken, bu sorunun çözümüne getirdiği yeni yaklaşımı da okuyucuların tartışmasına açar.

# Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili

Kadınların belediye yönetimlerinin bünyesindeki varlığı ve etkisini belli başlı birkaç istatistiğe bakarak görmek hayli kolay. Seçilmiş ve atanmış makamlardaki kadın sayıları bu sorunun net cevabını vermemizi sağlayacaktır.

Büyükşehir belediye başkanlarından başlayacak olursak, saha çalışması gerçekleştirdiğimiz beş ilin haricindeki büyükşehir belediyelerini de hesaba katacak olsak bile, bunlardan sadece üçünün belediye başkanının kadın olduğunu biliyoruz (Aydın, Diyarbakır ve Gaziantep).

Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün yayınladığı istatistikî bilgilere göre de (Tablo 2) kadın belediye başkan sayısı ülke genelinde ve tüm belediyeler bir arada ele alındığında %2,86'da kalıyor. Büyükşehir belediye başkanlıklarına baktığımızda Gaziantep'te AK Parti'li Fatma Şahin, Diyarbakır'da BDP'den Gülten Kışanak ve Aydın'da CHP'li Özlem Çerçioğlu'nun büyükşehir belediye başkanı olarak seçildiğini görüyoruz. Büyükşehir olmayan illerde ise merkez ilçe sadece Hakkari'de bir kadının yönetiminde. Bu konuda uluslararası bir istatistik bildiğimiz kadarıyla yok<sup>6</sup>. Guardian gazetesinin kadın belediye başkanlarına dair Ekim 2016 tarihli haberine göre büyük Amerikan şehirlerinin %19'u, Küresel Belediye Başkanları Parlamentosu'nun 59 katılımcısından dokuzu kadın (%15)<sup>7</sup>. Avrupa özeline baktığımızda ise Paris, Roma, Barselona, Madrid, Prag ve Sofya gibi metropollerin kadın başkanların yönetiminde olduğunu görüyoruz<sup>8</sup>.

Tablo 2. 2014 Yılı Mahalli İdarelerin Seçilmiş Görevlilerine İlişkin Bilgiler<sup>9</sup>

	Toplam	Kadın	Oran (%)
Tüm belediye başkanlıkları <sup>10</sup>	1.398	40	2,9
Büyükşehir belediye başkanları	30	3	10
İl belediye başkanı	51	1	2
İlçe belediye başkanı	919	33	3,6
Belde belediye başkanı	398	3	0,75
Belediye meclis üyesi	20.498	2.198	10,7

- 6 Dünya Ekonomik Forumu'nun yıllık olarak yayınladığı Global Gender Gap raporları milletvekilleri ve bakanların sayılarını veriyor ama belediye başkanlarına dair bir veri içermiyor. bkz. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/infographics/>, son başvuru 24 Temmuz 2017.
- 7 <https://www.theguardian.com/cities/2016/oct/12/global-rise-female-mayors>, son başvuru 17 Temmuz 2017.
- 8 <https://inews.co.uk/essentials/news/world/meet-new-female-mayors-europes-major-cities/>, son başvuru 17 Temmuz 2017. Ayrıca Avrupa dışında da Cape Town (Güney Afrika), Las Vegas (ABD), Nuakşot (Moritanya), Tokyo (Japonya), Surabaya (Endonezya), Bağdat (Irak), Lima (Peru) ve Sydney (Avustralya) kentlerinin başkanlarının da kadın olduğunu not edelim.
- 9 [http://www.migm.gov.tr/kurumlar/migm.gov.tr/BELEDİYELELER/2014\\_yili\\_mahalli\\_idarelerin\\_cinsiyet\\_dagilimi.pdf](http://www.migm.gov.tr/kurumlar/migm.gov.tr/BELEDİYELELER/2014_yili_mahalli_idarelerin_cinsiyet_dagilimi.pdf), son başvuru 17 Temmuz 2017.
- 10 Büyükşehir, il, ilçe ve belde belediyeleri toplamı (<https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx>, son başvuru 2 Ağustos 2017).

Belediye meclis üyeliğine baktığımızda ise kadın seçilmişlerin sayısında önemli bir artış gözleniyor. Ulusal oran her ne kadar %10'un biraz üzerinde olsa da, saha çalışmasını yürüttüğümüz şehirlerin oranlarına baktığımızda sadece İstanbul'un bu oranın üzerine çıktığını fark ediyoruz (Tablo 3). Belediye başkanı kadın olan Gaziantep ve Aydın'da bile kadın belediye meclis oranları yüzde beş-altı civarlarında kalmış<sup>11</sup>. Belediye başkan adaylarının belediye meclis üyelerinin seçimi konusunda önemli bir nüfuzla sahip olduğu bilgisini hatırlayacak olursak<sup>12</sup>, kadın başkanların da belediye meclisinde kadın üyeler bulunması konusunda çok da ısrarcı ya da etkili olamadıkları savını ortaya atabiliriz. Elbette büyükşehir belediye meclis seçimleri doğrudan yapılmadığı için bu gözlemi ilçe düzeyinde teyit edecek olursak oranların Aydın ve Ordu haricinde pek değişmediğini görüyoruz. İlçe meclisleri ile büyükşehir belediye meclisleri arasındaki bu oran farkından kadınların bu illerde daha alt sıralarda aday gösterilmiş olduğu çıkarımını yapabiliriz.

**Tablo 3. Kadın Meclis Üyesi Sayı ve Oranları**

	Aydın <sup>13</sup>	Gaziantep <sup>14</sup>	İstanbul	Konya	Ordu
<b>Büyükşehir belediye meclisi kadın üye oranı</b>	%6,3	%5,7	%15	%4,6	%2,7
<b>İlçe belediye meclisi kadın üye oranı</b>	%11,19	%5	%16,62	%4,17	%4,1

Kadınların belediye meclislerindeki kısıtlı temsiline sebepleri çok daha derinlemesine bir araştırmayı hak etse de, görüşmelerde bu sorunun adaylaşma sürecinde başladığı sıkça dile getiriliyor. Görüştüğümüz meclis üyeleri meclis listeleri hazırlanırken kadın ve erkek adayların farklı kriterler temel alınarak değerlendirildiğinden yakınıyorlar. Örneğin, kadınlar için geçerli adaylık kriterlerinin erkeklerden istenenlere göre çok daha yüksek olduğu, erkeklerin diplomalarına bile bakılmazken, kadın siyasetçilerin üniversite mezunu olup olmadığı, profesyonel tecrübeleri, kaç makalesi olup olmadığı gibi özelliklerinin bile sorgulandığından şikayet ediyor. İstanbul'da görüştüğümüz bir meclis üyesi bunların aslında erkeklerin önünü açmak için yapıldığına inandığını dile getiriyor. İstanbul'daki diğer meclis üyesi ise parti içinde daha çok kadın aday olması gerektiğine dair bir söylem olsa da, parti liderinin doğrudan atadıkları dışında pek kadın meclis üyesi olmadığına dikkat çekiyor.

Kadınların siyasetteki yetersiz varlığının belediyelerin öncelik verdiği konularla ilgili olabileceği de bir İstanbul meclis üyesi tarafından belirtiliyor. Belediye meclislerinin esas gündeminin imar ve hukuk olması, kadınla ilgili meselelerin ikincil görülmesi kadın yöneticilerin ve siyasilerin sayısının az olmasında etkili olabileceği dile getiriliyor. Kadınların siyasetteki dezavantajlarından biri de bu alanda etkili dayanışma örüntülerinin varlığı. Mesela "İstanbul'da Sivas'ta yaşayandan daha çok Sivaslı var" diyor bir İstanbul meclis üyesi. Onların örgütlerinin de erkeklere destek çıktıklarına inanıyor. Böylelikle siyasal alanın dışındaki cinsiyet ayrımcılıkları da siyasetin erilliğine dolaylı olarak hizmet ediyor.

11 Ulusal ortalama ile örneklemimiz arasındaki farkın bu kadar büyük olmasının muhtemel sebebi, araştırmanın yapıldığı dönemin olağanüstü hal koşullarında olması sebebiyle HDP ve DBP belediyelerinin çalışma kapsamına alınamamış olması. Zira hem eşbaşkanlık uygulaması, hem de meclis üyeliklerinde kadınların sahip oldukları koltuklar itibarıyla Güneydoğu Anadolu'daki belediyelerinin ulusal kadın temsil istatistiklerini yükseltmiş olduğunu teslim etmeliyiz.

12 Bkz. Bayraktar, U. (2017), "Kentin Annelerinden Babalarına: Beledi Siyasetin Başkanlık Rejimine Evrimi", *KÜYEREL*, n.1, 89-122.

13 Kadın belediye başkanı

14 Kadın belediye başkanı

Belediye meclislerindeki kadın üyelerin sayısı kadar bu meclislerin yapı ve gündemindeki kadın mevcudiyeti de bakılması gereken bir değişkendir. Saha çalışması yürütülen beş kentin dördünde kadına yönelik bir meclis komisyonu olduğunu görüyoruz (Tablo 4). Fakat bu dört komisyon içinde Ordu'daki Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu dışındakilerin aile ve çocuk vurgulu olarak kurulmuş olması, kadının birey olarak değil, aile içindeki anne rolüyle önemsendiğine dair bir kanaat oluşturuyor. Görüştüğümüz bir meclis üyesi İstanbul'da komisyon kurulurken adının Eşitlik Birimi olmasını önerdiğini fakat nihayetinde birimin Aile ve Çocuk Komisyonu olarak kurulduğunu ifade ediyor. Yine İstanbul'da görüştüğümüz bir diğer meclis üyesi de ismin yanlış seçilmiş olduğunu ve zaten birimin çalışmaları kısıtlı olduğu için kadınlarla yollarının hiç kesişmediğini ifade ediyor.

Komisyon kurmamış Gaziantep Büyükşehir Belediyesi de Kadın-Erkek Eşitlik Birimi kurarak kadına yönelik faaliyetler yürütüyor. Kent konseyi ve bu yapının bünyesinde de bir kadın meclisi kurmuş kentlerin aynı zamanda konuyu kadın-erkek eşitliği ekseninde ele almış olan Ordu ve Gaziantep olduğunu da altını çizelim.

Tablo 4. Kadınla ilgili Meclis Komisyonları ve/veya Belediye Birimleri					
	Aydın	Gaziantep	İstanbul	Konya	Ordu
Kadınla ilgili meclis komisyonu/ yoksa belediye birimi	✓	✗	✓	✓	✓
Komisyon/birim ismi	Kadın, Çocuk ve Aile Komisyonu	Kadın Erkek Eşitlik Birimi	Kadın, Aile ve Çocuk Komisyonu	Kadın ve Aile Destek Hizmetleri Komisyonu	Kadın - Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
Kent konseyi	✗	✓	✗	✗	✓
Kent konseyi kadın meclisi	✗	✓	✗	✗	✓

Komisyonların, birimlerin varlığı nominal düzeyde bir ilgi ve kaygının varlığına işaret etse de, esas değerlendirilmesi gereken nokta bu mekanizmaların fiili işleyişi olmalı. Nitekim İstanbul'dan bir meclis üyesi, komisyonda ele alınan hiçbir konunun kadınla doğrudan ilgili olmadığını, komisyon çalışıyor gözüksün diye yaşlı bakımı gibi konuların komisyon gündemine getirildiğini belirtiyor. Meclis üyesi olduğu ilçede benzer bir komisyonun bir kere bile toplanmadığını da sözlerine ekliyor. Kendisi bunun sebebinin kadın konusunun kent gündemi içinde tali bir konu olarak görülmesi olduğunu düşünüyor. İstanbul'daki bir diğer meclis üyesi ise büyükşehirde karar alınırken kadının gözetilmediğini, kadın bakış açısıyla yaklaşmadığına inanıyor. Kendisine göre, bir kararın kadınlar tarafından alınmış olmasının onun daha çok sorgulanması sonucunu doğurduğu için karar yetkisine kavuşan kadınlar bile eşit koşullar altında bu sorumluluklarını yerine getirmiyor.

**Tablo 5. Kadın Daire Başkanlıkları ve Şube Müdürlükleri**

	Aydın	Gaziantep	İstanbul	Konya	Ordu
Toplam daire başkanı sayısı	25	24	24	22	15
Kadın daire başkanı sayısı	4	6	2	0	1
Kadın daire başkan oranı	%16	%25	%8,3	0	%6,3
Toplam şube müdürü sayısı	88	92	94	94	49
Kadın şube müdürü sayısı	13	9	8	-	1
Kadın şube müdürü oranı	%14,8	%9,8	%8,5	-	%2
Belediyenin toplam personel sayısı	1.016	891	14.256	5.744	1.954
Belediyenin kadın personel sayısı	159	-	-	452	286
Kadın personelin toplam personele oranı	%15,6	-	-	%7,9	%14,6

Seçilmiş makamların dışında, idari görevlerdeki kadınların varlığını incelediğimizde idaredaki kadınların oranı, kadın siyasetçi oranıyla benzeşiyor. Elde edebildiğimiz verilerin ışığında sadece Ordu ve Konya Büyükşehir Belediyeleri'ndeki kadın personel sayısını verebiliyoruz. Ordu'daki %14'e karşın Konya'da bu oran %7,9. Daire başkanlıklarında ve şube müdürlüklerinde belediye başkanının kadın olduğu kentler hemen kendilerini belli ediyor. Daire başkanlarının dörtte biri kadın olan Gaziantep ve 25 daire başkanlığından 4'ünü yani %16'sını kadınların üstlendiği Aydın bu anlamda öne çıkıyor. Gaziantep'te 6 daire başkanının kadın olması kadınların belediye kararlarında etkili olduğu hissini uyandırmış. Görüşülen bir Gaziantep Meclis üyesi, Belediye Başkanı Fatma Şahin'in kadınların her konuda arkasında durduğunu, bu sayede kadınların belediye içinde etkili olabildiğini düşünüyor. Kurum içi önemli pozisyonlardaki daire başkanlarının kadın olmasının işlerini kolaylaştırdığını düşünen bir Gaziantep Büyükşehir Belediye Meclis üyesi, erkek olsa anlatamayacakları ya da kuramayacakları yakınlığı onlarla kurduklarını vurguluyor. Öte yandan, İstanbul'da görüştüğümüz bir bürokrat, üst düzey yöneticilik yapan kadın sayısı az olsa da görece çok sayıda kişiyi yöneten bazı bürokratların düşünüldüğünden çok daha belirleyici olabildiğini belirtiyor. Yine de çok ciddi bir kadın yönetici grubu yetiştirdikleri halde yönettiği kişiler içinde kadın oranının %10'u bile bulmadığını da sözlerine ekliyor. Gerçekten de, görüştüğümüz bir diğer bürokrat 30 erkeğe karşı tek yönetici kadının kendisi olduğuna dikkat çekerek kadın yönetici ve çalışan sayısının azlığını doğruluyor.

Kadınların belediye başkanı olduğu kentlerde kadınların yönetim kademesinin daha alt düzeylerindeki temsiline de görece çok olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim şube müdürlüklerine baktığımızda da en yüksek oran %14,8 ile Aydın'da görülüyor. 88 şube müdürlüğünden 14'ünün kadınlar tarafından üstlenildiği Aydın'ı, 92 müdürlüğün dokuzu yani %10'luk bir oran ile Gaziantep izliyor.

Karar verici aktörler haricinde karar yöntem ve süreçlerinde kadın sorunun ne kadar gündem olabildiğine bakacak olursak ve mesela toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe<sup>15</sup> uygulaması olup olmadığını sorduğumuzda saha çalışması

15 Avrupa Konseyi'ne göre toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe "toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmanın bütçe sürecinde uygulanmasıdır. Bunun anlamı cinsiyetler arası eşitliği sağlamak için bütçelerin cinsiyet temelinde ele alınması, bütçeleme sürecinin her aşamasında toplumsal cinsiyet perspektifinin içerilmesi ve gelirler ile harcamaların yeniden yapılandırılmasıdır." (akt. Günlük Şenese ve ark. 2017: 6).



---

yaptığımız kentler içinde sadece Gaziantep'te böyle bir çalışma yapıldığını öğreniyoruz. İstanbul'da bile böyle bir çalışma hatırlanmıyor ancak görüştüğümüz bir bürokrat buna gerek olmadığını zira belediye başkanının kadına ve aileye verdiği önem sayesinde fiili olarak bu çalışmalara ayrılmış bütçenin gerekenden bile fazla olduğunu düşünüyor. Oysa aynı kurumun bir başka bürokrati sağlık ve sosyal hizmetlere ayrılan payın bile ancak %2 olduğunu düşününce kadına yönelik bütçenin çok büyük olamayacağını ifade ediyor. Burada görüldüğü üzere toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe farkındalığının zayıf olması, belediye bütçeleri belirlenirken kadına yönelik bütçenin tanımlanamaması, hangi hizmetlerin doğrudan veya dolaylı kadına yönelik planlandığının anlaşılabilmesi sonucu da doğurmaktadır.

# Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı

Buraya kadar kadınların yerel yönetimler bünyesinde veya genel olarak siyaset içinde ne kadar az ya da eksik temsil edildiğine dair gözlemlere yer verdik. Fakat görüşmelerde ortaya çıkan ve azımsanamayacak kadar sık dile getirilen çok ilginç bir saptama da aslında böyle bir sorunun olmadığıydı.

Bu görüşler temel olarak kadınların yerel yönetimde temsilinin sorunlu olmadığını, belediyenin karar süreçlerinde kadınların gayet etkin olduğu, kadınların hiçbir ayrımcılık yaşamadığı, hiçbir kadın meclis üyesinin talebinin karşılıksız kalmadığı, hatta yönetim kurullarında kadınların hayli mevcut olduğunu ifade ediyor. Örneğin, belediye bünyesindeki çalışan kadın sayısının artışına rağmen bu kadınların çoğunun daha ziyade alt düzeyde görev alması yeterli tecrübelerinin olmamasına bağlanabiliyor. Veyahut kadınların kararlardaki etkisi sorulduğunda belediyenin her karara dair görüş alma yükümlülüğünün olmadığı ifade edilebiliyor. Hanımlar Lokali gibi mekanlar kadınların erkeklerden daha fazla hizmet almış olabileceğinin göstergesi sayılabilirken, erkek yöneticilerin masalarının bile kadınlara danışılarak alındığı vurgulanabiliyor.

Toplumsal cinsiyet farkındalığının kısıtlarının kadınların özellikle siyaseten karşılaştığı bazı sorunların meşrulaştırılmasına vesile olduğu gözleniyor. Örneğin zaman zaman topluma atfedilen anaerkillik vurgusu, kadının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir engel yaşamayacağı görüşünü beraberinde getiriyor. Örneğin, Konya'da görüülen bir bürokrat kadının Türk toplumu içindeki yerinden yana bir sorun olmadığını zira anaerkillik bir toplum olduğumuzu, kadınların ailenin bütçesini tutmalarının da buna kanıt teşkil ettiğini dile getiriyor.

Ordu'da görüşme yaptığımız bazı meclis üyeleri şehirlerinin kadın-erkek meselesini aştığını ve kentte bir kadın futbol takımı dahi olduğunu dile getiriyorlar. Öte yandan, Ordu'nun daha yeni büyükşehir belediyesi olmuş ve merkez ilçenin önceki dönemde muhalefet partisi tarafından yönetilmiş olmasından dolayı kadın sorunundan önce öncelik verilmesi gereken altyapı ve üstyapı sorunları olduğuna işaret ederek kadının temsili ve kadına yönelik hizmetlerin yetersizliğini zımnen kabul etmiş oluyorlar.

# Toplumsal Eşitsizliğin “Doğal” Görülen Zemini

Kadınların temsilinin ve yönetici kademelerdeki mevcudiyetinin yetersizliğini yadsıyan bakışın yanı sıra bu durumu dolaylı ya da açıktan cinsiyetler arasındaki doğal farklılıklarla ilişkilendiren düşünceler de sahada sık sık karşımıza çıktı.

Görüşmelerde çokça dile getirilen ve kadınların bakışını, çalışmalarını öven saptamalar aslında kadın ve erkeğin yaradılışlarından gelen farklılık iddiasını zımnen destekleyen savlar olarak görülebilir. Kadınların doğaları itibarıyla erkeklerden farklı oldukları düşüncesi daha sonra bu farklılığa dayanarak meşrulaştırılabilecek ayrımcı pratiklerin de önünü açmış oluyor bir anlamda.

Örneğin kadınların doğaları gereği erkeklerden farklı oldukları, duygusal zekalarının daha yüksek olma ve erkeklerin göremedikleri ayrıntıları görme ve peşinden gitme özelliklerinin, bu farkın bilim insanları tarafından da teyit edildiği, kadın ve erkeklerinin farklı çalıştığı, bakışlarının farklı olduğunun dile getirilmesi toplumsal eşitsizliği meşrulaştıran bir diğer mekanizma olarak karşımıza çıkıyor.

İstanbul’da görüştüğümüz bir bürokrat belediyede çalışmaya başlayışını kurumun sahada çalışacak kadın bulamayışı ile ilişkilendiriyor. Kadınların sahada çalışmak istemeyişini ailelerin çocuklarını yetiştirmesine bağlı olan yaradılışsal bir özelliğe bağlıyor ve bunun o zamanki hakim kadın profili olduğunu düşünüyor: “Tembelseniz kaçırıyorsunuz” diyerek aslında kadınların toplumsal alan ve kurumsal dünyadan kopukluğunu yetiştirilmeye bağlı bir tercih olarak yorumluyor. Kadınların kendi karakterleri ile ortaya çıkamamasında kendilerinin de sorumluluğu olduğunu çünkü birçok hemcinsinin mesela başörtü tartışmaları sırasında korunmayı tercih ederek ayrıştırılmayı talep ettiklerini, kişiliklerini ertelemeyi seçtiklerini düşünüyor.

Bir diğer İstanbul meclis üyesine göre ailedeki yetiştirme tarzı, ne kadar beceri ve birikime sahip olursa olsun kadınlarda bir özgüven sorunu yaratıyor. Bu sorundan dolayı, kadın çoğunluğunun olduğu toplantıda kendini çok iyi ifade eden kadınların bile erkeklerin de olduğu ortamlarda, uzmanlık konuları açılmışken dahi bocaladıklarını gözlemlemiş kendisi. Ordu’da görüştüğümüz bir bürokrat ise başaramayacağım korkusundan hayli mustarip kadınların oldukça çekingen kaldıklarına işaret ediyor.

İstanbul’da görüştüğümüz meclis üyelerinin dikkat çektiği bir nokta da kadınlar arası dayanışma eksikliği. Erkeklerle rekabet edemeyecekleri ön kabulüne sahip kadınların birbirleri ile çekişmeye girdikleri, hemcinslerini desteklemeyi, onlarla dayanışmayı bilmedikleri iddia ediliyor. Yine bir meclis üyesi ise siyasi partisinde kadınların önünün tıkanmasının bir sebebinin de kadınların birbirlerini engellemesi olduğuna değindi ve bir kadının çok öne çıkması durumunda erkeklerin de onu engellemeye kalktığını ifade etti. Görüştüğümüz bir diğer meclis üyesi de siyasette bir şekilde yer edinebilmiş kadınlara karşı erkeklerin dayanışma içinde biktırma uyguladığını ve bundan dolayı kadın büyükşehir meclis üyelerinin bıkıp ilçe belediyelerine döndüklerine işaret ediyor.

Bu tür açık ya da dolaylı engellemeler yüzünden kadınlar da erkek davranış biçimlerini benimsiyor gözüküyor. Örneğin İstanbul meclis üyesi bir görüşmeci, siyasetteki kadınların kadınlıklarını yitirmiş olduğuna dem vurarak,

---

toplumsal cinsiyet rollerinin siyasette de biyolojik cinsiyetten bağımsız işleyebileceğine işaret ediyor ve kadın bakış açısını yansıtmayan kadın siyasetçilerin erkekten farkının kalmadığının altını çiziyor. Nitekim Ordu'da siyasette kadın olmak için erkekleşmek ya da kendini soyutlamak gerektiği, yoksa ciddi zorluklarla karşılaşılacağı dile getiriliyor.

Ordu'da görüştüğümüz bir bürokrat, kadınların toplumsal alandaki eksikliğinde bizzat kendilerinin de sorumluluğu olduğunu ifade ederken, kadınların okumamasından ve her türlü imkan sağlandığında bile kentteki etkinliklere katılmamalarından şikayet ederek, kadınların tembel olduklarını ima etti. Kadınların maruz kaldıkları ayrımcılıktaki rollerinin illa da olumsuz olarak düşünüldüğünü iddia edemeyiz. Zira bu farklılık kadının sahip olduğu ayrıcalıklı özelliklerle de ilişkilendirilebiliyor. Örneğin İstanbul'daki bir görüşmeci erkeklerin rasyonelliğine karşı kadın düşüncesinin daha zikzaklı ama daha yapıcı olduğunu düşündüğünü dile getiriyor. Erkeklerin eskileri atmasına karşılık kadınların yama yapmayı bildiklerini, erkeklerin yıktığı tarihi binalar gibi, kadınların eskilerin kıymetini daha iyi bileceklerine inanıyor. Şiirlerde kadın olarak tasvir edilen İstanbul'un kadınlar tarafından yönetilmesi gerektiğini düşünüyor.

İstanbul'daki bir başka bürokrat ise kadının güvenilir, çalışkan ve anaç olmasının bir avantaj olduğunu belirtirken, kadınların yönetimde temiz ve erkeklerden daha sabırlı, uzlaşmacı olduklarının ve karşılarındakilerle daha iyi ilişki kurabilme meziyetine sahip olmaları nedeniyle daha inandırıcı olduklarının da altını çiziyor.

Ayrıca kadınların daha duygusal, daha temiz ve hijyene önem veren, planlama ve öngörü yeteneği gelişmiş, eşitlik ve adaletten yana, barışçı ama aynı zamanda mücadeleci bir bakış açısına sahip, daha çalışkan, merhametli ve vicdanlı, daha farklı bir hayal gücüne ve görsellik algısına sahip, daha detaycı oldukları da saha görüşmelerinde kadınlara has özellikler olarak ifade ediliyor.

Fakat görüşmelerimizin çoğunda bu olumlu vasıfların ortaya çıkması için siyaset sahnesinin pek de yardımcı olmadığı görüşü de sık sık vurgulanan bir saptama oldu. Örneğin Ordu'daki bir görüşmeci tüm sıraladığı vasıflara rağmen kendilerine yönelik ön yargılar yüzünden kadınların kendileri gibi davranmadığından yakındı. İstanbul'da görüşülen bir meclis üyesi ise aynı şekilde kadınların bir şey yaparken kendilerini ispatlama konumunda olduklarını düşünüyor: "Erkekler şunu şöyle yapalım dediğinde sorgulanmıyor, kadın dediğinde sorgulanıyor" diye ekliyor. Kadınların önerilerinin kabul edilmesi için altının doldurulmasının beklendiğini bunun da fitrat farklılığından kaynaklandığını düşünüyor. Aydın'daki bir meclis üyesi ise kadınların her pozisyon için erkeklerin iki katı çalışması gerektiğine dikkat çekiyor.

Kadınlar ve erkekler arasında varsayılan bu farklılık kadınların bazı dezavantaj yaratan özellikleri bağlamında da dile getiriliyor. Örneğin bir İstanbul meclis üyesi, kadınların tezcamlılığının bir sorun olabildiğini, duygularıyla hareket ettikleri için hata yapabildiklerini vurguluyor. Bir diğer İstanbul meclis üyesi görüşmeci ise kadınların kendilerine biçilen az konuşan ve itiraz eden varlıklar olarak görülmelerine pek itiraz etmeden uyum sağladığından yakınıyor. Benzer bir şekilde kadınların yöneticiliğin gerektirdiği hırsa sahip olmadığını da dile getiriliyor. Başka bir bağlamda bir İstanbul meclis üyesi siyasette kadının niceliği kadar niteliğinin de önemli olduğunu, onların da yumruğunu masaya vurabilecek şekilde siyaset yapmaları gerektiğini vurguluyor.

Kişisel özelliklerin ötesinde kadının, toplumsal olarak biçilen özel hayat sorumlulukları da siyasetin işleyişi ile uyumlu olamayabiliyor. Bir meclis üyesi evde yeterince bulunamadığı için partiden arkadaşlarının senin kocan ikinci bir eş alsın diye ona takıldığından bahsediyor. Erkek meclis üyelerinin eskiden kahvelerde karar alması ya da şu anda da kadınların katılamayacağı geç saatlere toplantı koyması gibi sebeplerle kadın çalışanların geride bırakıldığından da şikayet edildi. Görüştüğümüz bir İstanbul meclis üyesi eskiden erkek meclis üyelerinin gruplar

---

halinde kahvelerde toplanarak gece saatlerinde karar aldıklarından bahsetti. Kendisinin böyle bir toplantı düzenlese her kesimden insanın gelmesi için özen göstereceğinden bahsederken normal saatlerde 15:00- 17:00 arasında bir toplantı yapalım dediğinde herkesin işi olduğunu, daha geç saatlerde daha uzun toplantıların yeğlendiğini vurguluyor. Dahası İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde berber olduğu halde kuaför olmamasını da erkek egemenliğinin bir belirtisi olarak görüyor. Hatta kuaförü kendilerinin talep etmesi teklifiyle diğer partilerin kadın üyelerine gittiklerinde, "bir gruba soralım" yanıtını almalarının da bunun geçerliliğini bir kez daha gösterdiğini düşünüyor. Emzirme odalarının olmamasını da benzer bir kanıt olarak görüyor. Bir görüşmeci, Zeytinburnu'nda böyle bir oda yapılırsa dediklerinde "sus çok ayıp" cevabını aldığını belirtiyor.

# Bu Farklılıkları Aşmak Adına “Pozitif Ayrımcılık”?

Kadınların erkeklerden yaradılış olarak onları siyasal alanda avantajlı ya da dezavantajlı kılacak farklılıklara sahip olduklarının dile getirilmiş olduğunu gördük. Bu farklılıkları aşarak kadınların siyasette daha aktif yer alabilmesi için yapılması gerekenleri konuşurken ilk gündeme gelen konu kadınların dezavantajlarının üstesinden gelebilmek için pozitif ayrımcılığa tabi tutulması oluyor. Örneğin İstanbul’daki bir görüşmeci Cumhuriyet’in kuruluşundan beri kadınların tırnakları ile kazıyarak önemli kazanımlar elde etmelerine rağmen, kendisinin konumunu bir erkeğin pozitif ayrımcılığına borçlu olduğunu belirtti. Ancak, kendisi pozitif ayrımcılığa karşı olduğunu da eklemeyen geçemiyor. Zira biyolojik olarak kadın olduğu halde siyasette kadınlığını yitirenler olduğunu ve bu yüzden kota benzeri ayrımcılıklara karşı olduğunu belirtiyor. Öte yandan, Gaziantep’teki bir meclis üyesi ise kotanın gerekli olduğunu çünkü üst yönetimin bu konudaki tutumunun metropollerin dışında hayata geçirilemediğini dolayısıyla bağlayıcı bir takım düzenlemelerin gerekli olduğunu ifade ediyor. Örneğin, üçte birlik kotaya riayet etmeyen yöneticilerin görevden alınması şeklinde bir yaptırımın gerekli olduğu dile getiriliyor.

Bir yerin adaylarını değerlendirirken cinsiyetin aslında herhangi bir öneminin olmaması gerektiğine ama bunun henüz anlaşılamadığına vurgu yapılıyor. Bu yüzden de kota uygulamasının gerekli görülse de seçim aşamasında sadece cinsiyetin rol oynamasının da kabul edilemeyeceği, söz konusu alana dair çalışma yapmış olmanın şart sayılması savunuluyor. Öte yandan, şu anda çok yetersiz olan kadın üye sayısının artırılması için kota çoğu görüşmeci tarafından gerekli görülüyor. Birçok yerde riayet edilmese de üçte birlik bir kadın kotasının dönüştürücü bir mevcudiyet sağlayabileceği dile getiriliyor.

Aydın’daki bir meclis üyesi de aslında kota uygulamasına karşı olduğunu dile getirirse de, siyasette nitelikli kadın sayısının artırılması için Türkiye’nin şartları gereği bu uygulamanın anlamlı olduğunu düşünüyor. Konya’da ise görüşülen kadın meclis üyeleri geçmişten gelen eşitsizliklerin kapatılması adına kotayı gerekli görüyor. Yine bir İstanbul meclis üyesi ise siyasal partiler içinde kadının önünün açılması için kotanın anlamlı olduğunu ifade ediyor. Aydın’da görüştüğümüz bir erkek bürokrat ise karar alma noktalarında yeterince kadın olmadığı için kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığı desteklediğini dile getiriyor. Bunları konuşmaya gerek olmayacak günlerin gelmesini umuyor.

Bu ayrımcılığın sadece siyasi ya da idari makamlarla sınırlı olmaması gerektiği de dile getirildi. Nitekim İstanbul’da görüşülen bir meclis üyesi, kadınların diğer sorumluluklarından dolayı mesai saatlerinin daha az olması gerektiğini ve fazla mesaiye kalmaması gerektiğini düşünüyor. İstanbul’da görüştüğümüz bir bürokrat ise mümkün oldukça kadınları çalıştırmaya özen gösterdiğini, kadınların sattığı mal ve hizmetlerden faydalanmaya azami dikkat gösterdiğini özellikle vurguluyor. Fakat kendisi kadın haklarının yanında olmasının feminist değil, hümanist bir anlayışın gereği olduğunu özellikle vurguluyor.

Kota gibi uygulamaların da bir ayrımcılığa sebep olduğuna dair saptamalar da sahada karşımıza çıkıyor. Örneğin, bir görüşmeci kadın kotasını gereksiz hatta aşağılayıcı bulduğunu vurguluyor. Bu tür uygulamaların eşitlik iddiası ile çeliştiğini ve kadınların da kurumun kendilerine sadece cinsiyetlerinden dolayı sunduğu avantajlardan rahatsız

---

olabileceğini belirtiyor. Yeteneksiz kişilerin sadece cinsiyetlerinden dolayı belli görevlere gelmesini kabul edilmez buluyor. Büyükşehir Belediye Başkanı'nın belediyecilik anlayışında kadına ve aileye verdiği önemin buna gerek bırakmadığına inandığını dile getiriyor. Bir diğer görüşmeci de özellikle yüksek makamlara bazı kişilerin sırf kadın diye getirilmesini kabul edilmez buluyor ama adayların değerlendirilmesinde hala cinsiyetin bir dezavantaj olduğu gerçeği ışığında kotanın gerekliliğini teslim ediyor. Özellikle mevcut manzara ve anlayış karşısında herhangi bir şansı ya da fırsatı olmayacak kadınların kota ile siyasette yer alabilmek için daha fazla cesaret bulabileceklerini düşünüyor.

# Kadınlara Yönelik Belediye Faaliyetleri

Kadınların siyasetteki yerini incelediğimize göre, siyasalarda, kamu politikalarında kadına yönelik hizmetlerin ne aşamada olduğuna bakabiliriz. Öncelikle mülakatlarda ifade edilen hizmet ve imkanlara bakacak olursak daha ziyade toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği sorumluluk alanlarına dair hizmetlerin bu başlık altında akla geldiğini gözlüyoruz.

Gaziantep'te ücretsiz kreş, huzurevi ve yaşlı bakım evi, aktif yaşam merkezi, evde sağlık hizmetleri, aile danışmanlık hizmeti gibi faaliyetler aslında kadının çocuklardan ve yaşlılardan sorumlu aile ferdi olma rolünü kabul eden yaklaşımın tezahürü olarak düşünülebilir.

Aileye ilişkin bu politikaları sağlık hizmetleri izliyor. Tüp bebek merkezi, kanser erken teşhis tarama ve eğitim merkezi, meme kanseri taramaları gibi aslında sadece kadınları ilgilendirmeyen hizmetler de kadınlara yönelik hizmetler sorulunca akla geliyor.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin faaliyet raporlarını incelediğimizde evde sağlık hizmetleri, belediye çalışanlarına yönelik ücretsiz kreş, yaşlı bakımı ve kadının istihdamını arttırmaya yönelik faaliyetleri kadınlara yönelik hizmetler olarak listeleyebiliriz. Öte yandan, görüştüğümüz meclis üyeleri İstanbul'da ilginç bir şekilde çok az faaliyet sayabiliyor. İstanbul boyutunda bir kentin takip edilmesinin zor olduğu dile getiriliyor. Kız Kulesi'nde Birleşmiş Milletler iş birliği ile organize edilen "Kadına Şiddete Dur De"<sup>16</sup> etkinliği gibi üç yılda üç-dört etkinlik yapıldığı ifade ediliyor. İstanbul'da kadınların kent hayatında karşılaştığı sorunlara karşı belediye otobüslerinin gece saat 10'dan sonra kadınları evlerine daha yakın yerlerde indirebilmesi için düzenleme planlandığından bahsediliyor<sup>17</sup>. İstanbul'daki bir bürokrat, kadına korunması gereken bir canlıymış gibi davranılmasından duyduğu rahatsızlığı ifade ediyor.

Konya'da ise kadınlara ayrılmış sosyal alanlar öne çıkıyor. Hanımlar Lokali, kadınlara yönelik spor salonlarının yanı sıra Konya Aile Destek Merkezi ve sürekli eğitim merkezi (KOMEK) kadınlara yönelik hizmetler sorulduğunda zikredilen faaliyetler arasında yer alıyor. Emzirme odası veya kreşin olup olmadığı sorusu, Konya'nın İstanbul'dan farklı bir coğrafya olduğu, bu yüzden de kadınların evine gidip, dönebileceği şeklinde bir cevapla geçiştiriliyor. Bunların haricinde, "Vakıf İnsan", ebe-gebe ve anne sütü eğitimleri düzenlendiği aktarılıyor.

"Hanımlar Lokali", "Hanımlar Plajı" gibi kadınlara tahsis edilmiş mekanlar Ordu'da da karşımıza çıkıyor. Yoksul, bakıma muhtaç ailelere, engelli ve yaşlı kişilerin ikamet ettiği evlere yönelik evde temizlik hizmeti de kadınlara yönelik hizmetler arasında sayılıyor. Kadına Şiddete Hayır Yürüyüşü ve Kadın Sığınma Evi gibi faaliyetler de kadına yönelik şiddete karşı bir duyarlılık sağlamayı hedeflemiş gözüküyor.

16 [https://www.ibb.istanbul/Uploads/2016/11/kasim2015\\_istanbul\\_bulteni.y.pdf](https://www.ibb.istanbul/Uploads/2016/11/kasim2015_istanbul_bulteni.y.pdf), son erişim: 15/08/2017, 16:00

17 <http://www.hurriyet.com.tr/kadinlar-gece-iett-otobuslerinde-istedikleri-yerde-inecek-40281790>, son erişim: 15/08/2017, 11:26



---

Mesleki eğitimlerle de kadınların ekonomik güçleri artırılmaya çalışılmış. Örneğin Ordu'daki meslek edindirme kurslarında, özellikle yoksul, eğitim ve kültür seviyesi düşük ve yardıma muhtaç kadınlara yönelik çalışmaların planlandığı dile getiriliyor.

Aydın Büyükşehir'in yayınladığı faaliyet raporlarına baktığımızda ise kadınlara yönelik spor hizmetleri, kadına yönelik şiddet karşıtı etkinlikler ve kadın çiçek üreticilerine destek gibi kadın istihdamını artırmaya yönelik hizmetlerin listelendiğini görebiliyoruz. Öte yandan, Aydın'da kadına yönelik faaliyet örneği olarak dile getirilenler bir geçici kadın istihdamı uygulamasıyla sınırlı kalıyor. Görüşmeler sırasında dile getirilen kadına yönelik faaliyetler hep birlikte düşünüldüğünde, kadının birey olarak yerel yönetimlerin gündeminde pek de yer almadığını gözlüyoruz. Belediye başkanı kadın olan Gaziantep ve Aydın gibi kentlerde bile kadın sorunlarına odaklanmış faaliyetler çok sınırlı. Kadın ancak ekonomik sorunlar ve aile sorumlulukları bağlamında bazı yardımların faydalanıcısı olabiliyor. Kadına yönelik şiddete dair gerçekleştirilmiş sınırlı faaliyet de uzun soluklu, derinlikli çalışmalardan ziyade münferit etkinlik ve kampanyalardan ibaretmiş gibi görünüyor.

Bu da aslında kadına yönelik söylem ve faaliyetlerin, sorunun temellerini ve dinamiklerini idrak etmiş bir iradeye dayanmadan sadece siyaseten doğrucu olmak adına ezberlenmiş bir anlayışın tezahüründen öteye geçemediğini düşündürüyor. Mostralık olarak düzenlenen ya da sunulan kadına yönelik faaliyetler, kadının toplumsal sorunlarına yönelik çare olmak bir yana, kadına yüklenen toplumsal cinsiyet rol ve sorunlarını da tekrar ürettikleri için şartların daha da kötüleşmesine hizmet ediyor gibi görülebilir. Toplumsal alanda birey olarak var olma ve tanınma mücadelesi veren kadın ancak çocukları, bakıma muhtaç yakınları ya da hane içi sorumlulukları ile belli belediye hizmetleri ve politikalarının yararlanıcısı olabiliyor. Bu da kadına yönelik geleneksel statünün kamu politikaları üzerinden tekrar üretilmesine sebep olabiliyor.

Toplumsal cinsiyeti tekrar üreten bu faaliyetlerin dışında eğitim ve ekonomik imkanlar sunma çalışmaları kadınlara yönelik dikkate alınacak faaliyetler arasında sayılabilir. Neredeyse tüm görüşmelerde eğitimin öneminin altı çiziliyor. Bu eğitimin hem yöneticilere, hem de kent sakinlerine verilmesi gereğine dikkat çekiliyor ve karar alıcıları donanımsız, hizmet alanları bilgisiz olduğu dile getiriliyor. Yönetici kadınlar için lisan eğitiminin çok önemli olduğu dile getirilen öneriler arasında. Yaygın ve örgün eğitim olanaklarının artırılmasının yanı sıra İstanbul Büyükşehir Belediyesi Hayat Boyu Öğrenme Merkezi gibi oluşumlarda güzel yazı kurslarının bu güçlenme adına anlamlı olacağına inanılıyor. Bu kursların bir faydasının da katılan kadınların daha az konuşacakları ifadesi de kadına dair yaftaların bir kadın tarafından bile gayri-ihiyari üretiliyor olmasına bir örnek sayılabilir.

Gaziantep'teki yuvarlak masa toplantısında da kadınlara kendi başlarına yetebilmelerini sağlayan eğitimler verilmesi gerektiği, ancak herkese her eğitimin verilemeyeceğini, sosyo-ekonomik farklılıklara göre farklı eğitim imkanları yaratılmasının gerekliliğine işaret ediliyor. Toplumsal cinsiyet eğitimi ile imamlara yönelik çocuk gelinlere karşı eğitim Gaziantep'te zikredilen eğitim faaliyetleri arasında yer alıyor. Öte yandan Konya'da eğitimin Kuran kursları kapsamında, şehrin her yanında, her yaşta kent sakinine yönelik ortak verildiğini öğreniyoruz. Ordu'da ise Anne Üniversitesi projesi, hukuk ve tıp okuryazarlığı, fırsat eşitliği dersleri gibi daha farklı eğitim fikirlerini duyuyoruz.

Kadınlara yönelik son bir faaliyet alanı da gelir sağlayıcı imkanlar sunma şeklinde karşımıza çıkıyor. Bu tarz çalışmalardaki amaç kadının ekonomik bağımsızlığını kazanmasına destek olmak olarak ifade ediliyor. İstanbul'da görüştüğümüz bir bürokrat, bunu yaparken siyasi amaç gütmeyen, ayrımcılık yapmadan istihdam sağlayacak bir yaklaşımı benimsemenin önemine işaret ederek kendi belediyelerinin park ve bahçeler birimini örnek veriyor. Bu birimde normal şartlarda evde oturacak kadınları çalıştırdıklarını, onların para kazanmasını sağladıklarını, onlara

---

ek gelir sağladıklarını belirtiyor. Daha da önemlisi görüşmeciye göre bu iş sayesinde kadınlar, kendisi gibi çalışan, belli mevkilere gelmiş kadınları görüp onları model alıyorlar. Bu da onların daha bağımsız bir hayat sürebilme konusunda hırslanmalarına sebep oluyor. Ordu Büyükşehir Belediyesi Meslek ve Sanat Eğitimi Kursları (ORMEK) kadınlara yönelik kursları ile onların gelir getirici beceriler kazanmasını amaçlıyor. Çikolata yapım kursu, balcılık eğitimi gibi kurslarla kadınların ekonomik düzeyinin yükseltilmesi amaçlanıyor. Bu kursların sonucunda kadınların kendi kendilerine ürettiklerini de satabilecekleri bir Göz Nuru Çarşısı fikrinin de tartışıldığını belirtiliyor. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nde kadın çiftçilere süt sağma makineleri alma ve benzeri çalışmalar için girişimci kadınlarla temasta oldukları vurgulanıyor.

Bu eğitimlerdeki önemli bir sorun kadınların geleneksel sorunlarının, kendilerini daha özerk kılacak böylesi eğitimler almasını da zorlaştırması. Nitekim, bir görüşmeci, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Meslek Kurslarına (İSMEK) katılacak kadınların çocukları varsa, kursa devam etmesi için bunları bırakacak bir kreş bulmak zorunda kalacağına dikkat çekiyor. Kreşi karşılamak da bir maddiyat sorunu olduğu için belli bir miktar geliri olmayanın, gelir elde edebileceği becerileri edineceği kurslara katılamama gibi bir kısır döngü karşımıza çıkmış oluyor. Böyle olunca da İSMEK'e ancak "belli yaşı aşmış, çocukları büyümüş ya da kayınvalidesine bırakmış kadınlar gidiyor" deniliyor ki bunların bir kısmının asıl niyetinin zaman geçirmek olduğu düşünülüyor. Bu da böylesi meslek kurslarının ancak sınırlı bir kesime hitap ettiğini düşünmemize sebep oluyor.

# Yerel Yönetişimde Kadını Güçlendirmek için Yeni Strateji

Beş ayrı büyükşehirde, onlarca yerel yönetim aktörü ile yaptığımız görüşme sonucu ortaya çıkan tabloda kimseyi şaşırtacak bir yenilik gözleyemediğimiz ortada. Bu konu etrafında yürütülen onca sivil toplum projesi ve geliştirilen sosyal politikalara rağmen, başat unsurlar halen yaşıyor; kadınların siyasi karar ve fiili yönetim aşamalarında varlığı yetersiz ya da belirleyici olmaktan kurtulamıyor. Bu durumun iyileştirilmesi yönünde çok kararlı ve kapsamlı politikaların uygulamada ve hatta gündemde olmadığını da teslim edebiliriz. İlginç olan buna ihtiyaç olmadığına dair sıklıkla karşımıza çıkan bir tespitin varlığı. Kadınların yetersiz temsilini yadsıyan, aslında herhangi bir eşitsizlik olmadığını iddia eden bir anlayıştan bakınca böylesi politikaların eksikliğini yadırgamak için de pek bir sebep kalmıyor.

Belli bir kesim için de, eşitsizlik diye düşünülen ve sunulan ayırım da aslında kadın ve erkek arasındaki fiziki, duygusal ve bilişsel bir farklılıktan başka bir şey değil. “Doğaları” gereği farklılık taşıyan bu iki cinsiyete toplumsal ve siyasal alanda sunulacak, yaratılacak fırsatlar ve imkanlar arasında bir fark olması da bu kesim için anlaşılabilir bir hal alıyor. Ayırım normalleşirken, bu ayırma yönelik politika geliştirme gereği de ortadan kalkmış oluyor ya da ilgili ilgisiz eğitimlerle aşılabacakmış gibi bir algı yaratılıyor.

Oysa hem teorik olarak, hem de demokratik ülkelerdeki durumu düşündüğümüzde Türkiye’de kadınların siyasette ve dolayısıyla yerel yönetimler düzeyinde hem karar alıcı, yönetici hem de politikardan faydalanıcı olarak sahip olduğu varlık çok yetersiz bir düzeyde. Bu sorunun özellikle 1980ler’den beri ülke gündeminde olduğunu, tüm siyasal parti ve aktörlerin bu konuda bir takım söylem ve uygulamalar geliştirdiklerini biliyoruz. Bir yandan kota gibi, adaylığı kolaylaştıran imkanlar gibi uygulamalar kadınların siyasetteki mevcudiyetini artırmayı hedefliyor. Fakat bu gibi pozitif ayrımcılık uygulamaları yeni bir eşitsizlik iddiasının dillendirilmesine yol açıyor. Bu tür uygulamaların kişisel birikim ve becerileri göz ardı ederek bir takım kadınların sadece cinsiyetleri itibarıyla belli görevlere gelebildiği şeklindeki itham ilginç bir şekilde kadınların da zaman zaman ima yoluyla kabullendikleri bir yargı olabiliyor. Sanki siyaset, erkekler için liyakate sadık bir şekilde işliyormuş, etnik, dini ve coğrafi kökenler siyasette hiç etkili olmuyormuş gibi, söz konusu kadınlar olunca liyakat ilkesinin ihlal edildiği imasının taraftar bulması hayli tanıdık bir cinsiyetçi söylem olarak karşımıza çıkıyor.

Öte yandan, kadına yönelik politikaların da geçmişe nazaran artmış olduğunu teslim etmeliyiz. Fakat bu tür politikaların ana ekseninde kadın, aile içi sorumlulukları ile öne çıkarılıyor. Çocuk, yaşlı, engelli aile bireylerinin ihtiyaç ve sorumluluklarını gideren anne sıfatıyla hane içinde geleneksel olarak kadına atfedilen konum özellikle sosyal yardım politikaları çerçevesinde kadına yönelmiş gibi kurgulanıyor. Böylelikle, kadına yönelik olarak sunulan politikalar, kadının geleneksel aile içi rollerini vurgulayarak aslında var olan toplumsal cinsiyet ayrımlarını yeniden üretmiş oluyor. Dolayısıyla kadına yönelik kurgulanan ya da sunulan politikaların çoğu dönüştürücü değil, yeniden üretici nitelikleri ile öne çıkıyor.

Ezcümle, kadının siyasetteki yetersiz varlığını bir yandan inkar eden, yok sayan, öte yandan da sorunu kabul edip buna yönelik kurgulanan faaliyetlerin nihayetinde mevcut toplumsal cinsiyet modellerini yeniden üretmekte olduğunu gözlüyoruz. Siyasetin yeniden karşımıza çıkan eril karakterini aşmak için üç temel strateji geliştirme gerekliliği yaptığımız çalışmanın ana iddiası olacaktır.

---

## 1. ERİL SİYASETİN DEŞİFRE EDİLMESİ:

Saha gözlemlerimizin işaret ettiği durum sanırız hayli açık: Hiçbir müdahaleye girilmediği sürece kadınların siyasette mevcut ve etkin olabilmesi kolay değil. Zira siyasetin işleyişi ve algısı erkeklerin hakimiyetinde bir alan olarak görülür. Sıradanlaşmış argosu ve eril terimleri ile dili, tüm diğer faaliyetlerden öncelikli algılanan konumu, serbest zamanlama alışkanlığı, kılık kıyafeti ve ekonomik gereklilikleri ile erkeklerin çok daha rahat uyum sağlayabileceği bir alan olarak görülüyor siyasal alan. Bu kanıksama hali kadının siyasal alandaki yetersiz varlığını yadsıma, görmeme haline de sebep olabiliyor. Siyasetin bu varsayılan ayarları çerçevesinde kadınların hali hazırda sahip olduğu varlık bile böyle bir sorunun inkarına izin verebilir. Nitekim araştırmamızda muhtelif defalar bu yadsıma haline tanık olduk hatta eşitsizliğin erkekler aleyhine dönüştüğüne varan tespitleri işittik. Böylesi gözlemler kadını siyasette var etmeyen toplumsal koşulları gözler önüne seriyor sayılabilir.

Erkeklerin siyasal alandaki varlığı ve belirleyiciliği geleneksel koşullar altında herhangi bir itiraz ya da eleştiri görmeden süre gider. Bu kültürle yoğrulmuş kişiler için gayet olağan hatta doğal sayılır. Fakat öte yandan, bu sorunu fark etmiş ve dahası bununla mücadeleye kalkmış gruplar bile bu alışkanlıklardan etkilenmeye devam edebilirler.

Yerel yönetimlerin yönetim ve politikalarında kadını araştırırken benzer hataları gözlemleyebiliyoruz. Kadınların siyasetteki varlığını cumhurbaşkanı gibi, belediye başkanı (ki başkanın kendisi de kadın olabilir) gibi aktörlere borçlu gören, ilgi ve emeklerini geleneksel toplumsal cinsiyet modellerinin tekrar üretilmesine odaklayan ve feminizm gibi kadın hareketlerini eleştiren ifade ve tutumlar kadının siyasette daha aktif olmasını isteyen ve buna çaba harcayan kesimlerin bir kısmında bile yukarıda tarif ettiğimiz eril yatkınlığın bir şekilde sürdürülmekte olduğunu düşündürüyor. Bu yüzden toplumsal cinsiyet rolleri, siyaset ve yönetim sorumluluklarının ayırımında da tekrar üretilip kadın özellikle anne rolüyle görülüyor. Bu da kadının geleneksel rol ve sorumluluklardan azade bağımsız bir birey olarak görülmesi önündeki engellerin varlığını daimi kılıyor.

Bu pencereden bakınca, kadının siyasetteki eksik varlığına yönelik bir çalışma öncelikle siyasetin varsayılan eril ayarlarının iyice deşifre edilmesi ile mümkün olacaktır. Bunun için de siyasetin açık veya zımni eril rutinlerinin hem erkekler, hem de kadınlar nezdinde detaylı olarak deşifre edilmesine ve aslında bunların normalleştirilmesine karşı çıkılması kadının siyasette daha etkili bir yer edinebilmesi açısından zaruri görülüyor.

## 2. ALTERNATİF SİYASAL ALANLAR YARATMAK:

Siyasetin erilliği ve bunun kadının siyasi algısında bile yer etmiş olma ihtimalinin siyasete girme süreçlerinde etkili olduğunu ortaya koyduk. Oysa “siyasete girmek” diye kabaca özetlenen sürecin aslında çok değişkenli ve seçenekli bir alan olduğunu kabul etmeliyiz. Belediye başkanlıkları, meclis, komisyon, konsey üyelikleri, kadın kolları, mahalle temsilcilikleri, muhtarlıklar bunların hepsi siyasal alanın farklı mecraları ve bunların birey için, temsil edilen kitle için ve yaşanılan kent bakımından nasıl bir iktidar alanını temsil ettiğinin anlaşılır olması gerekir. Erkeğe karşı yadsınamayacak toplumsal cinsiyet dezavantajlarına sahip kadınların siyasi alanda daha etkili olabilmesi sadece bu alandaki temsilinin görünüşte artışıyla mümkün olamayacaktır. Çünkü yukarıda da altını çizdiğimiz gibi, kadınların bu alanlardaki biyolojik temsili, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan aktörlerin varlığını güvenceye alamayabilir. Oysa siyasete girmek, meclis üyesi olmak ya da parti içi bir takım kadına ayrılmış organlarda görev almaktan öte düşünülecek olursa, kadınların siyasetteki yeri hem daha anlamlı, işlevsel hem de daha kalıcı olacaktır.

---

Daha geniş bir siyasal alanda daha derinlemesine bir varlık göstermenin yolu da özellikle kentsel alan yönetiminin tüm boyutlarına dair daha kapsamlı bir bakış geliştirmekten geçer. İmar, çevre, bayındırlık, ulaşım, personel, planlama gibi daha teknik alanlarda daha bilimsel ve pratik bilgilere sahip, bu birikimlerini kamusal alanda kullanma ve görünür kılma konusunda becerikli kadınların siyasetteki ağırlığı ister istemez artacaktır. Bu aynı zamanda eril davranış kalıplarını benimsemiş, oyunu eril kurallara göre oynama konusunda uyum ve başarı sağlamış kadınların yerine kendi kimliği, ruhu ve yaklaşımı ile kadınlara özgü bir siyasal anlayışın geliştirilmesine de ön ayak olabilir. Bu yüzden de, kadınları siyasette daha mevcut kılmayı amaçlayan yaklaşım cinsiyet temsilinin ötesine geçerek, kadınların aşına ve/veya birikimli oldukları konularda daha aktif olmasını sağlayacak çalışmaların yapılmasını, mecraların kurulmasını, böylesi bir planlamanın gündeme alınmasını gerektirmektedir.

Bu da demektir ki kadınların siyaseten güçlendirilmesine yönelik teşviklerin öncelikli adresi, siyasal partiler ya da yönetim organları değil, kadınların kendi siyasal anlayışlarını geliştirip güçlü bir hale getirebilecekleri sivil toplum alanıdır. Kadın oldukları için değil, belli bir alanda bilgi, beceri ve birikim sahibi oldukları için siyasette söz sahibi olabilmeleri teşvik edilmeli, bu sözün mevcut eril iktidar ilişkilerinin cenderesinden azade kurgulanmasına özen gösterilmeli ve bu anlayışın da adım adım tüm kamusal alana yayılacağı kabul edilmesi gerekiyor.

### 3. TECRÜBE PAYLAŞIMI:

Siyasetin erilliğinin keşfi ve bundan bağımsız yeni siyasal alanlar yaratmanın yolu alternatif stratejilerin tahayyülü ve denenmesi ile mümkün olabilir. Dolayısıyla, bu yönde atılan her adımın, her tecrübenin benzer bir siyasal düsturun peşindeki tüm kesimlerce bilinmesi ve izlenmesinde yani bu kesimler arasında iş birliği zeminlerinin kurulması büyük önem taşır. Oysa görüşmelerde kadın siyasetçiler arasında yeteri kadar dayanışma kurulmadığı zikredilmişti. Böyle bir dayanışma sadece bir grup kimliği etrafındaki yan yana durmaktan ibaret görülmemeli. Benzer şartlar altında siyaset yapmaya çalışmış kadınların kendi siyasal hayatları boyunca aldıkları kararlar ve bunların sonuçlarının tüm kadınlar için bilinir olması, henüz o kararları almamış kadınların karmaşık seçimlerini kolaylaştıran bir yöntem olacaktır. Özellikle, anı yazma ve yayınlama geleneğinin pek yetersiz olduğu bir coğrafyada siyasal alanda önemli tecrübeleri olan kadınların tecrübelerinin paylaşılıp yayılması büyük önem taşır. Bu erkeklerin çoğunlukta olduğu siyasal alan içinde var olmaya çalışan kadınların, başka hatta kadına özgü siyaset yapma biçimleri olduğunun görülmesini sağlayarak onların da benzer eril alışkanlıklar ve yatkınlıklar edinmesine engel olabilecektir.

# Sonuç ve Politika Önerileri

Beş ayrı kentin büyükşehir belediyelerinde kadınların siyasi ve idari makamlardaki varlığı ve bu yönetimlerin kadınlara yönelik hizmetlerini irdelediğimiz çalışmamızın sonucunda, ne yeteri kadar temsil ve varlık ne de kadınların toplumsal ve siyasal güçlenişine hizmet edecek politikaların istenilen düzeyde olduğunu gözlemliyoruz. Dahası bazı durumlarda bu yetersizlikler ya görmezden geliniyor ya da doğal karşılanıyor. Böyle bir duyarlılığa istinaden yürütülen politikaların bile bazen göstermelik faaliyetleri çok da geçemediğini gözlemliyoruz.

Bu çok da iyimser olmayan tablo karşısında yeni bir politik yönelimin denenmesini, kadının alternatif siyasal alanlar oluşturmak suretiyle siyasal ve toplumsal hayattaki konumunun iyileştirilmesini öneriyoruz. Bunun için üç temel politik çalışma alanı göze çarpıyor:

## 1. ERİLLİĞİN KEŞFİ VE İFŞASI:

Siyasetin erilyatkinlikleri, çok konuşulan ama pratikleri ve dinamikleri dahaziyade akademik alanda detaylandırılan bir inceleme alanı olarak görülüyor. Bunların daha geniş kesimlere hitap edecek, onların da kolaylıkla bu siyasi eşitsizlikleri görüp anlayabileceği açıklık ve basitlikte kurgulanması siyasetin erilliğinin çok daha iyi anlaşılmasını sağlayabilecektir. Böylelikle buna karşı atılacak adımlar daha geniş bir toplum kesiminin desteğini alabilir.

Bu amaçla etnografik çalışmalarla bu erilliğin keşfi ve bu pratikleri sinema, belgesel, fotoğraf veya karikatür gibi daha görsel yanı öne çıkan formatlarla gözler önüne serilebilir. Başka bir deyişle, akademik alanda yoğun olarak tartışılan konu başlıklarının daha pedagojik formatlarda kamuya açılması yönünde yayın, sergi ve bilgilendirme çalışmaları yapılabilir.

Bunun yanı sıra, seçilmişler ve bürokratlarla bazı yerel yönetimlerde hali hazırda yapılmakta olan kısıtlı sayıdaki toplumsal cinsiyet duyarlılık eğitiminin tartıştığımız hassasiyetleri içerecek şekilde tasarlanması ve daha geniş gruplara ulaştırılması hedeflenebilir.

## 2. EŞİTLİĞİN YENİ ZEMİNLERİNİ OLUŞTURMAK:

Siyasete girme kalıbı ile özetlediğimiz sürecin belli makamlara gelmek ya da seçilmekten ibaret olduğu düşünüldüğünde, bu makamların kadınlara açılmasının da siyasetin erilliğinde illa da bir zayıflama yaratmadığını belirtmiştik. Bunu aşmanın yolu, kuralları ve dinamikleri siyasetin geleneksel yatkinliklerinin etkisi altında olmayan yeni siyasal mecralar kurmaktan geçiyor. Bu yeni mecralarda, sivil toplum zeminleri yerel siyasete eklenilebilmeli ve yerel yönetimlerle devamlı etkileşim içerisinde olmalı. Kamu ve sivil toplumun beraber çalışmasının önündeki engeller tespit edilerek, alternatif bir siyaset anlayışının güçlenmesine izin verecek şekilde tasarlanmalı. Son zamanlarda ülkemizde de sayısı artan kadın kooperatifleri, platformları gibi oluşumlar bu alternatif siyaset anlayışının filizlenebileceği yerler olarak görülebilir. Bu zeminleri sadece kadın sorunuyla sınırlı tutmadan toplumsal ve ekonomik hayatın tüm alanlarına yönelik sadece kadınlara özgü değil, genel olarak eşitlikçi politikalar önermeleri siyasetin tüm kesimler tarafından eşit bir şekilde yer alabildiği bir zemin olarak gelişmesini sağlayacaktır.

---

### 3. FARKLI TECRÜBELERİ BİR ARAYA GETİRMEK:

Dünyanın farklı coğrafyalarında siyasetin eril yetkinliklerinden kurtulmasına çaba sarf eden birçok aktör ve örgüt olduğunu biliyoruz. Bunların birbirleriyle temasa geçirilmesi, özellikle siyasette belli iktidar düzeylerine gelebilmiş ya da kendi siyaset alanlarını yaratabilmiş kesimleri yan yana getirmek, bunların tecrübelerinin diğerlerine de destek ve ilham vermesini sağlamak da kadınların siyasetteki konumunu güçlendirici bir etki yaratabilir. Bunun için kadınların uluslararası süreçlere aktif katılımlarının desteklenmesi çok önemlidir.

Karşılıklı ziyaretler ve buluşmaların haricinde, bu tecrübelerin anlaşılması, onlardan yararlanılabilmesi için yayınların, görsel çalışmaların yapılması bambaşka coğrafyalarda, benzer mücadeleler veren kadınlara ve eşitlikçi politika arzularına hem teknik, hem moral destek olacaktır. Siyasette başarılı olan kadın siyasetçilerin hikâyeleri yazılı ve görsel olarak sunulabilir ve hatta eğitim materyali olarak kullanılabilir.

Ezcümle, kadının siyasetteki varlığı ve politikalardan istifade etme şansının hala yetersiz olduğu ülkemizde buna yönelik olarak göstermelik temsil ve hizmetlerden öte erilliği ifşa eden, alternatif eşitlikçi siyasal zeminler kuran ve dünyadaki benzer tecrübelerden beslenen bir kadın politikasının gereği bu çalışmanın temel iddiası olarak özetlenebilir.







