

2016

Şişli Belediyesi

Toplumsal Eşitlik Birimi



1. EŞİTLİK BİRİMLERİ ÇALIŞTAYI SONUÇ BİLDİRGESİ

Bu dosya, Eşitlik birimleri mevcut olan veya 2016 içerisinde Eşitlik Birimi kuracağını beyan etmiş belediyelerin bir araya 8 Nisanda gerçekleştirdikleri kapalı oturumda, eşitlik politikalarının yerel yönetimlere daha etkin yerleştirilmesi için öne çıkan gündem, öneri ve talepleri içerir.

Çalıştay Friederich Ebert Stiftung Derneğinin desteği ile gerçekleşmiştir.



Eşitliğin Yerelden İnşası-Eşitlik Birimleri Çalıştayı Sonuç Bildirgesi

08.04.2016, Şişli/İstanbul

Türkiye'nin farklı illerinden belediyelerin eşitlik birimi temsilcileri olarak bilgi ve deneyimlerimizi paylaşmak ve eşitsizliklere karşı geliştirdiğimiz politikalarda olası işbirliklerini konuşmak için 7-8 Nisan tarihlerinde İstanbul Şişli Belediyesi ev sahipliğinde "Eşitliğin Yerelden İnşası" başlığıyla gerçekleştirilen çalıştayda ilk kez bir araya geldik.

Çalıştayın ilk gününde düzenlenen panellere sivil toplum örgütleri, üniversiteler, belediyeler ve bağımsız aktivistlerden toplamda 230 kişi katılım gösterdi. Herkesin katılımına açık bir şekilde 4 farklı panelin gerçekleştiği ilk gün "*Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırması, Toplumsal cinsiyet ve kadına yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında ulusal ve yerel politikalar*", "*İnsan Haklarının Toplumsal Kazanımı Sürecinde Yerel Yönetimler; Yerel Eşitlik Politikalarının ulusal ve uluslararası zemini*", "*Ayrımcılıkla mücadelede tüm dezavantajlı grupları görmek: Engelli-Yaşlı Dostu, Çocuk Dostu, LGBTİ Dostu, Mültecileri gören bir yerel yönetimin mümkün olup olmadığı*" ve "*Yerel Yönetim Bütçesi nasıl okunmalı? Saydamlık ilkesi ve izleme çalışmaları*" üzerine konuşuldu.

Eşitlik birimleri mevcut olan veya 2016 içerisinde Eşitlik Birimi kuracağını beyan etmiş belediyelerin bir araya geldiği ikinci güne ise Adıyaman, Akdeniz, Antalya Büyükşehir, Beşiktaş, Beylikdüzü, Çankaya, Diyarbakır Büyükşehir, Eskişehir Büyükşehir, Gaziantep Büyükşehir, İzmir Büyükşehir, Kadıköy, Karabağlar, Kars Büyükşehir, Nilüfer, Muratpaşa, Odunpazarı ve Şişli Belediyelerinden; 11 ilden,17 belediyeden toplam 23 temsilci katıldı.

Eşitlik tartışmasının yanı sıra, eşitliği sağlamak için neler yapıldığını, eşitlik birimlerinin belediyelerin organizasyon şemalarında nerelerde yer aldığını ve bu pozisyonun birimlere sağladığı avantajları ve dezavantajları, fırsatları, engelleri ve ihtiyaçları; eşitlik birimleri arasındaki iletişimin nasıl sürdürülebileceğini konuştuğumuz ikinci günde ayrıca özel sektör, kamu ve sivil toplumla kurulan ilişkiler üzerine deneyim paylaşımı yapıldı.

Çalıştayda eşitlik politikaların yerel yönetimlere daha etkin yerleştirilmesi için öne çıkan gündem, öneri ve talepler aşağıdaki gibidir:

1. Yerel yönetimlerin sosyal politikaları Türkiye'de giderek önem kazanmakta ve insana yapılan yatırımın belediyelere daha uzun vadeli geri dönüşler sağladığı anlaşılmakta. Temelde cinsiyetler arası eşitsizlikleri giderecek politikalar üretmeleri için oluşturulmuş birimler, isimleri ve belediye şemasındaki yerleri açısından farklılıklar göstermekte. Genellikle sosyal hizmet/yardım vb müdürlükler altında konumlandırılan Eşitlik Birimleri, Dış İlişkiler, Kadın Politikaları, Strateji, Özel Kalem, Başkanlık, Genel Sekreterlik veya Dış İlişkiler Müdürlüğü altında da faaliyet göstermekte. Eşitlik Birimleri farklı müdürlükler altında kurulmuş olsalar da sıklıkla üst yönetim kademelerine ulaşmaya ve farklı müdürlüklerin yürüttükleri çalışmalara eşitlik perspektifini katmaya çalıştıkları durumlarda belediye hiyerarşisi içerisinde sorunlar yaşamakta. Bu nedenle;



- **Eşitlik Birimlerinin, belediyenin alt yapı hizmetlerinden kültür politikasına, sosyal hizmet/yardım işlerinden, mali işlere kadar genel hizmet ve faaliyetlerine eşitlik perspektifi ile politika öneren birimler olması;**
- **Eşitlik Birimlerinin; teşkilat şeması içerisinde plan, bütçe, denetim süreçlerine müdahil olacak ve belediyenin makro politikasına etki edebileceği bir şekilde konumlandırılması;**
- **Tüm müdürlüklerin katılımı ile Eşitlik Komisyonları kurularak eşitlik politikalarının yaygınlaştırılarak güçlendirilmesi; eşitlik perspektifinin belediye politikaları içerisinde anaakımlaştırılması**

önerildi.

2. Eşitlik Birimlerinin belediyeler içerisinde tamamen benimsedikleri ve belediye tarafından sahiplenildiklerini söylemek mümkün değildir. Genel duruma bakıldığında benimsenmişlik meselesinin yöneticilerin duyarlılıklarına bağlı olarak ilerlediği ve yöneticiler değiştiğinde birime yönelik tutumun değişebildiği görülmektedir. Bu nedenle;
 - **Eşitlik birimleri mevzuatla desteklenerek belediye içerisinde yaşanan yönetici değişikliklerinden en az etkilenecek şekilde kurgulanması**

önerildi.

3. Sosyal Yardım/Hizmet Müdürlükleri altına kurulan eşitlik birimleri politika üreten yapılar olmaya çalıştıkları halde daha sınırlı hizmet üretmek için oluşturulmuş birimler olarak algılanabilmekte. Bu nedenle;
 - **Politika üretme birimleri ile hizmet üretme birimleri birbirinden ayrılmalıdır. Eşitlik Birimlerinin belediye içerisinde dezavantajlı gruplar açısından büyük resmi göreceği; plan, bütçe ve denetleme yapacağı bir sorumluluk üstlenmesi**

önerildi.

4. Eşitlik birimlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere “Kadın-Erkek Eşitlik Birimi” adı altında yürüttüğü çalışmalar çok önemli olmakla birlikte eşitsizliklerin tamamını kapsamamaktadır. Bu nedenle
 - **Birimlerin yetki kapsamı geliştirilerek “Eşitlik Müdürlüğü” veya “Toplumsal Eşitlik Müdürlüğü” şeklinde tanımlanması, çalışma alanları tüm dezavantajlı grupları ve her türlü ayrımcılıkla mücadeleyi de kapsayacak şekilde genişletilmesi, belirlenen alanlara göre alt birimlerin oluşturulması**

önerildi.

5. Yerel Yönetimlerin yürüttüğü tüm çalışmalar için veri toplanması ve sahanın neye ihtiyacının olduğunun analizinin yapılmasına ihtiyaç duyulmakta. Ayrıştırılmış veriler, politika ve hizmetlerin oluşturulması için büyük önem taşıırken belediyeler kaynak eksikliği, öncelikler vb. sebeplerle bu konuda yetersiz kalabilmekte. Bu noktada;
 - **TÜİK’in sorumluluk alarak belediyelerin eşitlik politikalarını geliştirmek için ihtiyaç duyduğu veriyi başta cinsiyete ve diğer dezavantaj yaratan faktörlere göre ayrıştırılmış olarak sağlaması**



- **Yerel yönetimlerinde hizmet ve bütçesinin planlaması için Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme çalışması, tüm dezavantajlı grupları kapsayacak şekilde yapılması**

talep edilmekte.

6. Kamu ile kurulan işbirlikleri daha çok, yetkililer ile belediye arasında kurulan kişisel ilişkiler ile şekillenmekte. Özel sektör ile kurulan ilişkilerde de bazı firmaların işbirliklerine reklam odaklı bakması birlikte iş yapmayı zorlaştırmakta. Eşitlik birimleri çoğunlukla kadın sivil toplum örgütleri ile çalışmalar yürütmekte. Ancak derneklerin yüzde 1,5'i, yeni vakıfların ise yüzde 0,5'i insan hakları ve savunuculuk alanlarında faaliyet göstermesi ve belediyelerin sivil toplum örgütleri ile ilişkilerini tanımlayacak bir yönergeye sahip olmamaları nedeniyle sivil toplum ile işbirliklerini arttırmak konusunda sorunlar yaşanmakta. Bu nedenle:

- **Belediyelerin STK'lar ile kuracakları ilişkilerin nasıl olacağını tanımlayan yönergeler oluşturulması;**
- **Eşitlik birimlerinin STK'lar ile koordinasyon ve STK'ların kapasitelerinin geliştirilmesi konusunda aktif rol alması**

önerildi.

7. Eşitlik birimlerinin daha sık bir araya gelmesi ve deneyim paylaşımı yapabilmesi için her belediye sorumluluk almalıdır. Ancak özellikle küçük ilçe belediyelerinde yaşanan kaynak sıkıntısı veya belediyenin memurların bu tarz toplantılara katılım masraflarını karşılayabilirken belediyeye bağlı şirketlerde çalışan kişilerin katılım masraflarını karşılayamıyor olması sorun yaratmakta. Bu nedenle;

- **Türkiye Belediyeler Birliğinin, Eşitlik Birimleri Çalıştayı için, periyodik olarak farklı belediyelerin ev sahipliğinde toplanarak deneyim paylaşımı yapabileceği şekilde alanlar yaratması;**
- **Eşitlik Birimlerinin teşkilat içerisindeki yerinin, norm kadrosu tanımının ve yönetmeliğinin tartışılacağı; İçişleri Bakanlığından ve Mahalli İdareler Genel Müdürlüğünden de temsilcilerin bulunacağı bir toplantı organize edilmesi**

beklenmekte.

8. Altı ayda bir olması planlanan toplantılar dışında çalıştayın sürdürülebilirliğini sağlamak ve eşitlik birimleri arasında daha aktif bir paylaşım alanı yaratmak adına **dijital bir ağ kurulması, deneyim paylaşım havuzu oluşturulması ve yıllık olarak ülke genelinde eşitlik birimlerinin neler yaptığının yer alacağı bir bülten hazırlanması, uluslararası deneyimlerin paylaşılması için saha gezilerinin ve/veya çalıştayların düzenlenmesi hedeflenmekte.**

Şişli Belediyesi
Toplumsal Eşitlik Birimi