



KENT GÜNDEMİNE BAKIŞ

Kadın Yoksulluğuyla Mücadele:

Yerel Yönetimlerin Meslek Edindirme Merkezleri ve Kadınların "Altın Bileziği" Olarak Mesleki Eğitim

GİRİŞ

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi ve Dünya Bankası¹ özellikle 20 ile 34 yaş aralığındaki kadınların erkeklerden daha yoksul olduğunu söylüyor. İpek İlkaracan'a² göre, Türkiye'de bu dönemde kadınların emek piyasası ile ilişkisi genellikle evlilik ve/veya çocuk sahibi olma sebebiyle kesintiye uğrarken, erkeklerin ise başta "aile kurmak" yoluyla geçim sorumluluğu ve "eve ekmek getiren" pozisyonları sağlamlaşıyor. Sonuç olarak, işgücüne katılma, istihdama entegrasyon, işgücü piyasalarında sahip olunan fırsatlar bakımından kadınlar ve erkeklerin yapabilirlikleri arasındaki makas açılıyor. Kadınların aynı yaş grubundaki erkeklere kıyasla görel olarak en yoksul olduğu bu dönem hem işgücü hem toplumsal yeniden üretim bakımından "en üretken" yaşam evresi olarak tanımlanıyor, bu dönemde keskin bir şekilde açılan makas kadınlar ve erkeklerin "yaşam şanslarını"³ büyük oranda belirliyor.



¹ UN Women, World Bank (2018). Gender Differences in Poverty and Household Composition Through the Life-cycle: A global perspective. Policy Research Working Papers, March 2018.

² İlkaracan, I. (2012). Why so few women in the labor market in Turkey? *Feminist Economics*, 18(1), 1-37. DOI: 10.1080/13545701.2011.649358

³ Weber, M. (1946). Class, Status, Party. In H. H. Girth, & C. W. Mills (Eds.), *From Max Weber: Essays in Sociology* (pp. 180-195). New York: Oxford University.

1. Türkiye'de Kadın Emeği: Ev Kadınlığı Ve Kadınların İşgücü Piyasasıyla İlişkisi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün açıkladığı verilere göre, Türkiye'de kadınların yalnızca %12'si tam zamanlı ev kadınlığına gönüllü iken, kadınların yarısından fazlası (%53) iş-yaşam uyumunu sürdürebildikleri, eve ve kendi hayatlarına vakit ayırabildikleri bir işte çalışmayı istiyor.⁴ Diğer yandan, pandemi hayatımıza girmeden hemen önceki yıl 500 bin kadın, bakım emeği yükü nedeniyle işinden ayrılmış ve aynı yıl 12 milyon kadın yine bakım sorumlulukları sebebiyle çalışma hayatına girememişti.⁵ Bu rakamların pandemiyle daha da arttığı tahmin ediliyor.⁶ Ücretli annelik ve ebeveyn izinleri, okul öncesi eğitimde okullaşma, erişilebilir erken dönem çocuk bakım ve eğitim hizmetleri gibi kadınların iş yaşamında tutunmasını sağlayacak bakım ve istihdam politikalarının yetersizliği sebebiyle Türkiye'de iş yaşam uyumsuzluğu hala oldukça yüksek.⁷ Kadınların bakım sorumluluklarına rağmen istihdamda kalabilmesi genellikle büyük annelerin bakım emeği desteğiyle mümkün oluyor.⁸ TÜİK'in 2021 yılına dair açıkladığı verilere göre, Türkiye'de kadınların istihdam oranı (%30,9) erkeklerin (%68,2) yarısı kadar ve hanesinde 3 yaş altı çocuğu olan 25-49 yaş aralığındaki kadınların istihdam oranı %25 iken, aynı durumdaki erkeklerin istihdam oranı %86. Ayrıca, kadınların erkeklerden daha fazla yer bulabildiği tek istihdam biçiminin yarı zamanlı çalışma olduğu görülüyor. Yine TÜİK'e göre, istihdam edilmiş kadınların %20'si yarı zamanlı çalışırken, istihdam edilmiş erkeklerin yalnızca %9'u yarı zamanlı çalışıyor.⁹ Diğer yandan, Türkiye'de rakamların gösterdiğinden çok daha fazla kadının çalıştığını tahmin etmek zor değil. Evde parça başı iş yapan, fabrikalarda veya tekstil atölyelerinde sigortasız çalışan, gündelik temizliğe giden, evinde çocuk bakan,

⁴ International Labor Organization, Gallup (2017). Report on Towards a Better Future for Women and Work: Voices of women and men.

⁵ DİSK (2018) Kadın işçi gerçeği raporu.

⁶ DİSKAR (2020) COVID-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu.

⁷ Adaman, F., Aslan, D., Erus, B., & Sayan, S. (2015). European social policy network thematic report on social investment turkey. The European Social Policy Network.

⁸ Can, B. (2019). Caring for solidarity? the intimate politics of grandmother childcare and neoliberal conservatism in Urban Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 60(1), 85-107.

⁹ TÜİK (2021) İstatistiklerle Kadın.

Instagram hesapları üzerinden ev yemeği veya el emeği ürünlerini satan kadınlar TÜİK'in açıkladığı verilerde görülüyor fakat DİSK'e göre çalışan her on kadından dördü kayıtdışı çalışıyor.¹⁰ OECD'nin (2021) açıkladığı rakamlara göre ise, Türkiye kayıtlı kadın istihdamı bakımından OECD ülkeleri arasında son sırada yer alıyor.¹¹

2. İstanbul'da Kadın İstihdamı

İstanbul'da kadınların işgücü piyasasıyla ilişkisi de Türkiye'deki tablo ile paralellik gösteriyor. Kadınların istihdam oranı kadınlarda %28 iken, erkeklerde bu oranın %62 olduğu görülüyor. Ayrıca, bir yıl içerisinde, yani pandemi ve ekonomik krizin üst üste bindiği 2020-2021 evresinde işe girenlerin %69'unu erkekler, %31'ini ise kadınlar oluşturuyor. Kadınların %34'ü işgücüne katılırken, erkeklerin %72'si işgücü piyasasında. Diğer yandan, kadınların pandemide çekilen banka kredileri ve pandeminin son evresine eşlik eden ekonomik krizle birlikte güvencesiz işgücüne çekildiği biliniyor. Bununla paralel olarak, erkeklerde işsizlik oranının bir önceki yıla göre arttığı (%13,7) fakat kadınlarda gerilediği (%16,8), dolayısıyla işsizlik oranları arasındaki makasın daraldığı görülüyor.¹² İstanbul'da kadınların ve erkeklerin işgücü deneyimleri arasındaki makas işsizlikten ziyade işgücüne katılım, istihdamda tutunma, iş-yaşam uyumu, zaman yoksulluğu ve yönetici pozisyonlarda yer alma oranları açıyor. Örneğin, kadınların iş arama süreçleri İstanbul'da giderek kısalıyor ve kadınlar erkeklere kıyasla daha hızlı iş buluyor.¹³ Ancak, iş arama süreçlerine girebilmek, daha sonra istihdamda tutunabilmek ve çalışılan işin niteliği bakımından kadınların aynı şekilde şanslı olmadığı görülüyor. Örneğin, İstanbul'da yönetici pozisyonlarda kadın oranı Türkiye'nin diğer illerine kıyasla yüksek olsa da hala %15 düzeyinde.¹⁴

¹⁰DİSK (2018) Kadın işçi gerçeği raporu.

¹¹<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>

¹²İPA İstatistik Ofisi, Mart 2021 İşgücü Piyasası İstanbul Ekonomi Bülteni.

¹³İstanbul Kalkınma Ajansı (2017) İstanbul'da İstihdam Eğilimlerinin Belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Yayınları: İstanbul.

¹⁴Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇ-KAM) 2018 Verileriyle Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.

3. Bir İmkan Olarak Yerel Yönetimlerin Meslek Edindirme Merkezleri

Meslek edindirme ve beceri eğitim programlarının açılması 5216 sayılı kanunun 7. Maddesine göre yerel yönetimlerin görev, yetki ve sorumluluk alanı içerisinde tarif ediliyor. Yerel yönetimlerin kadınlara yönelik hizmetlere ayırdığı bütçe genellikle çok düşük olsa da, büyük oranda kadınların yararlandığı mesleki eğitim ve sanat eğitim programlarına yapılan yatırım kadınlar için en fazla harcama yapılan alan olma özelliğini koruyor.¹⁵ Çoğu belediyenin stratejik planında meslek edindirme eğitim programlarının hedef grubu açık ya da örtülü bir şekilde "kadınlar" olarak tanımlanıyor. Ancak, meslek eğitim programlarının istihdam edilebilirlik ve istihdamla olan ilişkisi oldukça zayıf. Bu kurslar kadınların kamusal hayatını canlandıran, sosyalleşmeyi, paylaşımı, evin ve mahallenin dışına taşmayı, bir arada olmayı, birlikte üretmeyi ve birlikte öğrenmeyi sağlayan alanlar olarak toplumsal cinsiyet politikaları bakımından çok önemli bir rol üstlense de, kadınların yapabilirliklerini gerçekleştirmelerine yeterince alan açmıyor. Bazı belediyelerin meslek edindirme eğitim programları kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmaktan ziyade kadınlara hobi edinmek ve sosyalleşmek için erişilebilir kamusal alan yaratmaya odaklanırken; çok az belediye bünyesinde kadınlara yönelik hizmet veren meslek edindirme eğitim programlarında kadınların ürünlerini satabileceği satış tezgahları bulunuyor veya İŞKUR ile yapılan işbirliği çerçevesinde kadınlara iş arama süreçlerinde rehberlik edebilecek eğitimler veriliyor.¹⁶ En temelde, belediyeler mesleki eğitim merkezlerinin işlevine yönelik iki yanılgıya düşüyor:

1) "Belediyelerin meslek edindirme eğitim programları adı altında sağladığı hizmetlerin istihdam ile bağlantısı yeterince kurulmuyor. Eğitim programlarının planlama aşamasında 'Böyle bir mesleki becerinin iş piyasasında karşılığı var mı?' sorusu sorulmadığı için, bu eğitim programları çoğunlukla kadınların oyalanması için sunulan hizmetlerin ötesine geçemiyor."¹⁷

¹⁵TESEV (2012) TESEV İyi Yönetişim Programı: Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu.

¹⁶KEİG (2020) Belediyelerin Stratejik Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi.

¹⁷Kadın Adayleri Destekleme Derneği (KADER) Ankara Yerel Yönetimler Danışma Kurulu (2013) Yerel Yönetimlerde Cinsiyet Eşitliği Yaklaşımı: Bir Pilot Çalışma.

2) "Yerel kalkınma ve yoksullukla mücadele programlarında, yoksul kadınlar için öngörülen tek seçenek beceri eğitim programları ve bunlarla ilişkili olarak sunulan girişimcilik projeleri oluyor. Oysa kent yoksulu kadınların istihdama katılmalarındaki en büyük engellerden biri, çocuklarını güvenle bırakabilecekleri kurumların olmayışı. Dolayısıyla, beceri ve istihdam eğitim programlarının yanı sıra, çocuk bakım merkezleri, ücretsiz okul öncesi eğitim merkezleri ve gençlik merkezleri gibi yerel yönetim hizmetlerinin sunulması, yoksul kadınların kendi ayakları üzerine basabilmeleri için büyük önem arz ediyor."¹⁸

4. Sosyal Yatırım Paradigması Perspektifinden Mesleki Eğitim Programları

Çalışma hayatı ve aile hayatının uzlaştırılması, yalnız ebeveynlik, bakım verme, işgücü piyasasına eklenmeye olanak sunmayan becerilere sahip olma veya yeterince "istihdam edilebilir" olmama gibi "yeni sosyal riskler", 2000'li yıllar itibariyle uluslararası sosyal politika ajandasını doğrudan belirlemeye başladı.¹⁹ Kamu harcamalarının "maliyet-etkin" bir araç olarak yeniden öncelendiği bir paradigma değişikliği²⁰ sosyal yatırım tartışmalarını beraberinde getirdi. Sosyal yatırım paradigması, bir yandan bilgi tabanlı bir ekonomi içerisine entegre olabilmiş ve kendine yetebilen özneler olan bireylerin; diğer yandan iki kişinin de çalışıp para kazandığı aile yapısının yaygınlaşmasına odaklanan bir refah sistemi öneriyor.²¹ Bu doğrultuda yapılacak her türlü kamu harcaması maliyet-etkin ve geleceğe yönelik bütçelemenin ayrılmaz bir parçası olarak görülüyor.

Schmid'in²² sosyal risk yönetimi olarak tanımladığı ve "yeni sosyal riskler" karşısında bireylerin ve kamunun sorumlulukları arasındaki sınırları belirleyen bu yaklaşıma göre, kamunun sorumluluğu bireylere "hareket etme özgürlüğü", yani alternatifler

¹⁸ Kadın Adayları Destekleme Derneği (KADER) (2019) Yerel Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği.

¹⁹ Bonoli, G. (2006). New social risks and the politics of post-industrial social policies. In K. Armingeon and G. Bonoli (Eds.), *The politics of post-industrial welfare states: adapting post-war social policies to new social risks* (pp. 3-26). London and New York: Routledge.

²⁰ Jenson, J., & Saint-Martin, D. (2003). New Routes to social cohesion? citizenship and the social investment state. *The Canadian Journal of Sociology*, 28, 77-99.

²¹ Hemerijck, A. (2018a). Social investment as a policy paradigm. *Journal of European Public Policy*, 25(6), 810-827.

²² Schmid, G. (2006). Social risk management through transitional labor markets. *Socio-Economic Review*, 4(1), 1-33.

sunmaktır. Schmid, Amartya Sen'in kabiliyetler yaklaşımından hareketle bu denge- nin merkezine emek piyasasında hareket edebilme özgürlüğünü koyar. Hareket etme özgürlüğü, "ücretli çalışma ve eğitim veya ücretli çalışma ve ev içi emek kombinasyonları başta olmak üzere, bir istihdam konumundan ötekine geçişi" sağlar.²³ Dolayısıyla, kimsenin "zorunlu olarak" işgücü piyasasının dışında kalıp ücretsiz ev içi emeğe mahkum olmadığı veya yine "zorunlu olarak" işgücü piyasasına itilip güvencesiz işlerde çalıştırılmadığı bir yapabilirlikler evreninin yaratılması kamunun sorumluluğundadır. Avrupa 2020 Stratejisi'ne göre de, eğitim fırsatları, istihdam edilebilirlik ("employability"), istihdam ve yoksullukla mücadele arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, "akılcı, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir kalkınma" için öncelikli hedefler arasındadır.²⁴

5. İBB Enstitü İstanbul İSMEK Örneği

1996 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin bir hizmeti olarak 3 eğitim merkezinde 141 katılımcıyla eğitime başlayan İSMEK (İBB Sanat ve Mesleki Eğitim Kursları), 2021-2022 eğitim döneminde 39 ilçedeki 139 eğitim merkezinde 893 eğitmenin yönettiği 1.835 kursa ve 400 bini aşkın katılımcıya ulaşarak İBB'nin en çok tanınan ve kökleşmiş hizmetlerinden biri haline geldi. İSMEK'ten bugüne kadar 3 milyonu aşkın İstanbullu faydalandı. 2021 yılının Eylül ayında ise "Enstitü İstanbul İSMEK" adını alan kurum, farklı bir vizyon ile yeniden yapılandırıldı. Bu kurumsal değişimin gerekçesi İBB Başkanı Ekrem İmamoğlu tarafından şöyle açıklanıyor:²⁵

"Yaşamakta olduğumuz COVID-19 salgını dijitalleşmeyi hızlandırıp yaygınlaştırırken, hayat düzenimizde ve mesleklerin niteliklerinde önemli değişimlere yol açtı. Yeni meslekler ortaya çıktı. Mevcut meslekler değişim geçirmeye başladı. Bazı meslek kollarında, salgın öncesinden çok daha yoğun bir iş gücü ihtiyacı ortaya çıktı. Elbette İBB olarak bütün bu değişim ve dönüşümlere kayıtsız kalamazdık."

İşgücü piyasalarının yeni ihtiyaçları ile uyumlu mesleklere yönelik eğitimlerin program içeriklerine entegrasyonu ile, hobi ve el sanatlarına sıkışmış Enstitü İstanbul İSMEK'lerin işlevinin en çok yoksul hanelerdeki kadınlar ve gençler için değişeceği ise "kentsel adalet" vurgusu ile ortaya konuyor:

²³ Schmid, G. (2017). Transitional labor markets: Theoretical foundations and policy strategies. In Peter Kenneth Newman (Ed.), The new palgrave dictionary of economics, (pp. 1-15).

²⁴ Avrupa Komisyonu (2020). A strategy for smart, sustainable and inclusive growth.

²⁵ https://enstitu.ibb.istanbul/portal/haber_detay.aspx?RegID=12007

"Ne yazık ki, yoksul hanelerin eğitime bütçe ayırmakta güçlük çekmesi, derin bir eşitsizliği de üretiyor ve besliyor. Bu eşitsizlikle mücadele edebilmek, İstanbul'u adil bir kent yapabilmek bizim çok önemli bir hedefimiz."

Enstitü İstanbul İSMEK'ler, işgücü piyasalarının yeni ihtiyaçları ile uyumlu ve hayat boyu öğrenmeyi merkezine alan bir yaygın eğitim merkezi olmak üzere kurumsal dönüşümden geçerken hem içerik hem eğitim modeli bakımından yeniden yapılandırılıyor. Bu yeniden yapılandırma İstanbul'un her noktasında yıllardır hizmet veren bir kurumun kadınlar, gençler, yaşlılar, eğitim fırsatlarından kopmuş fakat işgücü piyasalarında kendine yer arayanlar, mahalle dışında bir kamusal hayatı olmayanlar başta olmak üzere kentte yaşayan herkes için çok daha sahici bir kamusal hizmet tahayyülüne dayanıyor.

5.1. Kadınların "Altın Bileziği" Olarak Meslek Edinme

Büyük oranda kadınların yararlandığı mesleki eğitim programlarının "hobi edinme" ve "sosyalleşme" alanları olarak kurgulanması karşısında, kadınların, kamusal hayata katılımının ekonomik olarak da belirlendiğini yerel yönetimlere yeniden hatırlatmak gerekiyor. Kadınların büyük bir kısmının tam zamanlı ev kadını olmayı tercih etmediği, her iki kadından birinin iş-yaşam uyumunu önceleyerek evde geçirilen zamanı tamamen boğan bir işte çalışmayı da tercih etmediği fakat ücretli bir işte çalışmak istediği ortaya konmuşken²⁶ mesleki eğitim programlarının yalnızca hobi edinme ve sosyalleşme alanı olarak kurgulanması kadınların ihtiyaçları ile örtüşmüyor. Beyoğlu Stratejik Planı için gerçekleştirilen saha çalışması kapsamında görüşülen Beyoğlu Enstitü İstanbul İSMEK eğitimcileri kadınların bu eğitim programlarını tercih etme nedenini şöyle açıklıyor:

"Sanılanın aksine, kadınlar Enstitü İstanbul İSMEK'e sadece sosyalleşmek için gelmiyor. Evde ürün yapıp satabilmek umuduyla el sanatları eğitimlerine geliyorlar ve ürünlerini satabilecek tezgah arayışındalar.

Bazı ilçe belediyeleri AVM içlerinde satış tezgahları sağlıyor, kadınlar bunları takip ediyor. Çoğu katılımcımız burada yaptığı işleri sosyal medya üzerinden satıyor.

Bu eğitim programlarının maliyeti çok fazla. Yünün fiyatı hiç de düşük değil. Kadınlar bunu evlerinde duvarlara asmak için yapmıyor, para kazanmak istiyorlar."

²⁶ International Labor Organization, Gallup (2017). Report on Towards a Better Future for Women and Work: Voices of women and men.

Kadınların el sanatları, örgü, dikiş gibi geleneksel eğitim branşlarına dahi gelir kazanma ve satış yapma kaygısıyla gittiği, bu eğitimlerde ürün çıkartma maliyetinin kendine ait geliri olmayan kadınları zorladığı, bu maliyeti karşılama motivasyonunun da büyük oranda yapılan ürünün satılıp gelire çevrilmesi olduğu Enstitü İstanbul İSMEK yararlanıcısı kadınlar tarafından da anlatılıyor. Pek çok Enstitü İstanbul İSMEK katılımcısı ürünlerini sosyal medya hesapları üzerinden satıyor veya bir "altın bilezik" olarak gerektiğinde satabilecekleri ürünler yapabilmeyi öğrenmeyi amaçlıyor. **Mesleki eğitim merkezlerini kadınların yalnızca sosyalleştiği alanlar olarak tasvir eden, kadınların büyük bir kısmının gelir elde etmek için kısıtlı kaynaklarıyla stratejiler geliştirdiğini görmeyen, istihdamı yalnızca erkeklerin ihtiyacı ve meselesi varsayan, dolayısıyla kadınların yoksulluk karşısında alternatiflerini ve yapabilirliklerini güçlendirmeyi hedeflemeyen bir yerel yönetim perspektifi kadınların bugünkü ihtiyaçlarına cevap üretmekte yetersiz kalıyor.** Bir Enstitü İstanbul İSMEK katılımcısı sosyalleşme ve istihdam odaklılık arasındaki gerilimi kendi deneyimi üzerinden şöyle açıklıyor:

"Ben buraya tabi ki bir nefes almaya geliyorum, kendim için bir şey yapmaya geliyorum, buradaki kadınlarla sohbet etmeye geliyorum. Çok güzel arkadaşlıklar kuruyoruz burada. Çok yardımımız dokunuyor birbirimize. Ama ben sadece muhabbet için haftada 3 saat bir şey yapacak olsam gider komşularıyla otururum, gün yaparım. Ben buraya elimde bir altın bilezik olsun diye geliyorum. Ufak tefek bilirdim ama burada çok daha geliştirdim. Dışarıya iş yapabilecek hale geldim. Dünyanın bin türlü hali var, elimde dursun böyle bir şey değil mi? Ha, hem bir şeyler katıyorum kendime, iş öğreniyorum hem de bir iki insan görmüş oluyorum, kafam dağılıyor. Ne güzel."

Sonuç

İstihdam odaklılık çoğu zaman kadınların ihtiyaçlarını iskalayan bir yaklaşım olarak tartışılabilir, kadınları sosyalleşme alanına hapseden ve istihdam programlarını daha çok erkeklerin yararlandığı hizmet alanlarına yönlendiren yerel yönetimler mesleki eğitimlerin kadınların yaşam şanslarını arttırma potansiyelini gözden geçiriyor. **Kadınların eğitim ve istihdam fırsatlarına erişimi erkeklere kıyasla çok daha düşükken, en çok kadınların yararlandığı mesleki eğitim programlarının kadınların yapabilirliklerini çoğaltma potansiyeli kadınlar için büyük önem taşıyor.** Görüşülen katılımcı kadınlar eğitimlere hem evin dışında kendileri için bir zaman yaratmak, başka kadınlarla tanış olmak ve paylaşımında bulunmak, hem de gelir elde

etmek için becerilerini geliştirmek amacıyla gittiklerini ifade ediyor. Ayrıca, okula giden çocuğu/çocukları olan, ev işlerini, çocukların okula bırakılmasını ve okuldan alınmasını, çocukların ev ödevlerini, ev halkının beslenmesini ve pek çok görünmeyen işi yüklenen kadınlar içinde buldukları zaman yoksulluğu koşullarında yalnızca sosyalleşmek için eğitime gitmeyi büyük bir "lüks" olarak tanımlıyor. **Mesleki eğitim programları gerçek anlamda meslek edindirme fonksiyonunu yerine getirdiğinde bu eğitimler kadın yoksulluğuyla mücadelenin önemli bir aracı haline gelebilir.** Üstelik, bu eğitimler kadınlar için zaten kamusal alana dönüşmüş durumdayken ve kadınlar birbirlerini bulmak için de bu eğitimlere yönelirken, kadınların istihdam fırsatlarıyla buluşmalarını önemseyen yeni kurumsal vizyonun kadınların kendi aralarında kurduğu ilişkilerle ve arkadaşlıklarla daha da gerçek bir zemine oturacağını öngörmek mümkün. Mesleki eğitim merkezlerinin kadınlar için hem kamusal hayatı canlandırma hem de bugünün işgücü ihtiyaçlarıyla uyumlu bir şekilde güçlendirme fonksiyonlarını gerçekleştirmesi için yerel yönetimlerin mesleki eğitim programlarına dair politikalarını şu prensiplerle yeniden yapılandırması gerekiyor:

- Eğitim programlarının erişilebilirliğinin kadınların farklı yaşam örüntülerini kapsayacak şekilde arttırılması (eğitim saatlerinin, günlerinin ve programlarının kadınların gündelik hayat akışı ile uyumlu hale getirilmesi)
- Kadınların güvenceli işgücüne katılımı için eğitim içerikleri ve yöntemlerinin çeşitlendirilmesi, geliştirilmesi ve işgücü piyasalarının yeni ihtiyaçlarıyla uyumlu bir şekilde güncellenmesi
- Kadınların bakım yükünün bir erişim bariyeri olmaması için eğitim merkezlerinde çocuk oyun odası vb. bakım hizmetlerinin bulunması²⁷
- Eğitim programlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ve haklar eğitimlerinin sunulması
- Hızla değişen ve dijitalleşen dünyanın koşullarına adapte olabilmeleri için başta dijital okuryazarlık olmak üzere kadınların teknolojik yetkinliklerini arttırmaya yönelik eğitimlerin geliştirilmesi

²⁷ İBB Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda kadınların yaygın eğitim hizmetlerine erişebilmesi için Enstitü İstanbul İSMEK eğitim merkezlerinde söz konusu desteğin hayata geçmesi bir hedef olarak tanımlanmıştır.