



.....TC.....

EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YEREL YÖNETİMLERDE
TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME

Doktora Tezi

Derya ALTUN

İktisat Ana Bilim Dalı

İZMİR 2019

**T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YEREL YÖNETİMLERDE
TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME**

Doktora Tezi

**Derya ALTUN
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Neşe KUMRAL**

**İktisat Ana Bilim Dalı
İktisat Doktora Programı**

İZMİR 2018

ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANI

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne sunduğum "Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme"başlıklı doktora tezimin tarafımdan bilimsel ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararladığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.


Derya ALTUN



T.C.EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DOKTORA
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı : Derya ALTUN
Numarası : 92090004480
Anabilim Dalı : İKTİSAT
Tez Başlığı (Türkçe) : Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme
Tez Başlığı (İngilizce) : Gender Sensitive Budgeting in Local Government
Tez Savunma Tarihi : 09/12/2019
Tez Başlığı Değişikliği Varsa Yeni Başlık:

JÜRİ ÜYELERİ

Jüri Başkanı

Unvan, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Neşe KUMRAL
Karar : Başarılı Başarısız Düzeltme
İmza :

Jüri Üyesi (Tez İzleme Komitesi Üyesi)

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. Meneviş UZBAY PİRİLİ
Karar : Başarılı Başarısız Düzeltme
İmza :

Jüri Üyesi (Tez İzleme Komitesi Üyesi)

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. Huriye TOKER
Karar : Başarılı Başarısız Düzeltme
İmza :

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Fatma Belkıs KÜMBETOĞLU
Karar : Başarılı Başarısız Düzeltme
İmza :

Jüri Üyesi

Unvan, Adı, Soyadı : Doç. Dr. Derya KAYLI
Karar : Başarılı Başarısız Düzeltme
İmza :

TEZ HAKKINDA JÜRİNİN GENEL GÖRÜŞÜ

(Jüri Başkanı Tarafından Doldurulacaktır)

Tez savunması sonucunda öğrenci tarafından hazırlanan çalışma;

Oybirliğiyle
Oy çokluğuyla

Başarılıdır

Düzeltilmelidir

Başarısızdır

- Bu tutanak üç (3) işgünü içerisinde jüri üyelerinin raporlarıyla beraber Anabilim Dalı Başkanlığı üst yazısıyla Enstitü Müdürlüğüne gönderilmelidir.
- Doktora programlarında düzeltme alan öğrencinin 6 (altı) ay içerisinde yeniden savunmava girmesi zorunludur.

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasına başlarken, ana akım iktisat konularının dışında, yıllardır içinde yetişmeye devam ettiğim yerel yönetimler ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında çalışmak istedim. Akademik yaşamın bana öğrettikleri ile alanın bilgisi ve deneyimini birleştirmek benim için önem taşıyordu. Böylece, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımının kent yaşamında ve yarısını kadınların oluşturduğu kent yurttaşlarının bütçelerden yararlanmaları konusunda nasıl değerlendirildiği üzerine düşünmeye ve okumalarımaya başladım.

Bu çalışmada, feminist araştırma yöntemlerini kullandım. Tezin araştırmasına dahil olan belediyelerin stratejik planlarının içerik analizi ile incelenmesi ve Urla Belediyesi karar alıcıları ile derinlemesine görüşmeler yapılması ile nitel araştırma; araştırmaya dahil olan tüm belediyelerin karar alıcılarına yönelik anket tekniği uygulanması ile nicel analizi birlikte kullandım. Üç farklı araştırma tekniğinin birlikte kullanılması ve bunun için verinin derlenmesi, aslında tek başıma yürütmem bakımından beni oldukça zorladı. Belediyelerin resmi belge niteliğindeki stratejik planlarının içerik analizi tekniği ile incelenmesi için tüm stratejik planlara erişmek düşündüğümde de güç oldu. Henüz belediyelerin tamamının web sitesinde yer almadığı gibi belediyeleri bizzat ziyaret ettiğim halde stratejik planların bir kısmına ulaşamadım. Karar alıcıların ankete katılımlarının sağlanması da benzer şekilde zorlu bir süreçti. Bu zorluklarda benim tam zamanlı bir işte çalışıyor olmam ve araştırmanın yürütüldüğü dönemin bir kısmının OHAL kapsamına girmesi de etkili oldu. Tüm bunlar, hem belediye başkanlarından araştırma izinlerini hem de karar alıcılardan araştırmaya katılım onaylarını çok sayıda birebir ziyaret sonucunda ve uzun bir sürede almama sebep oldu.

Kendi sivil toplum, yerel politikalar ve kadın alanındaki deneyimlerimin etkisiyle konuya önyargılı ve mesafeli yaklaşan veya konu hakkında bilgisi olmayan karar alıcılara yönelik, gerek anketler için belediyelerde veri toplama izinleri alınırken, gerekse derinlemesine görüşmeler sonunda savunuculuk çalışmaları da yapmış oldum. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin uygulama örnekleri

vererek kendi belediyelerinde bu tür uygulamaların nasıl yapılabileceğini, herhangi bir mevzuat düzenlemesine ihtiyaç olmadığını sık sık vurguladım.

Hem nicel araştırmaya hem de nitel çalışmalara İzmir belediyelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda oldukça ayrıntılı bir bilgiye sahip olacak düzeyde katılım sağlanması, bu çalışmanın en güçlü yanlarından biri oldu. Bir başka yanı, özellikle tezin alan çalışması, yerel yönetimleri toplumsal cinsiyet bakış açısıyla daha yakından ve derinlemesine tanımamı sağlamasıydı.

İktisat alanında toplumsal cinsiyete ilişkin bir çalışmanın özellikle belediyelerde karar alıcıların ve kurumların konuya yaklaşımlarına ilişkin deneyim ve bulguların değerlendirilmesi ile elde edilen bilginin alana sunacağı katkı, tez süresince motivasyon kaynağım oldu. Bu sebeple, ana akım yaklaşımların hakim olduğu disiplinlerde feminist yaklaşım gibi farklı yaklaşımların daha fazla sayıda ve hacimde yer almasını dilerim.

9 Aralık 2019, İzmir

Derya Altun

ÖZET

Kadınların uzun yıllar süren mücadeleleri sonucunda yasal ve fiili durum kazanımları ve ekonomik büyüme temelli başlayan kalkınma çalışmalarının merkezine insanı alması sonucunda kadınlara yönelik politika ve hizmetler, hem yaygınlaşmış hem de farklı farklı biçimlerde ortaya konulmuştur. Tüm bu gelişmelerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda başarısız olduğu, özellikle uluslararası raporlar ve göstergelerle ortaya konulunca, toplumsal cinsiyet eşitliği bakışının tüm plan, program, politika ve belgelere, her düzeyde ve aşamada yerleştirilmesi anlamına gelen toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımı gelişmiştir.

Bu yaklaşımın en önemli araçlarından biri de, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB)'dir. Katılımcı bütçe yaklaşımının bir yöntemi olan TCDB'nin, uzun yıllardır farklı ülke ve bölgelerde, daha yakın zamanlarda başlamasına rağmen Türkiye'de yerel, bölgesel ve az sayıda da olsa ulusal düzeyde uygulama örneklerine rastlanılmaktadır.

Bu tez çalışmasında, yerel yönetimlerden belediyeler düzeyinde ana akımlaştırmanın aracı olarak TCDB'nin uygulanabilirliği, İzmir Belediyelerinde nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılarak feminist bakışla analiz edilmiştir. Stratejik Planlama çalışması yürütmüş belediyelerin planları, toplumsal cinsiyete duyarlılığı bakımından içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Belediyelere yönelik uygulanan anket ile belediyelerde karar alıcıların toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı araştırılmıştır. Bu kapsamdaki Urla Belediyesi, 2016 yılı bütçesini TCDB aracını kullanarak hazırladığından, bu belediye'deki karar alıcılarla derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık düzeyleri, TCDB'ye yaklaşımları ve bu süreçteki deneyimleri değerlendirilmiştir.

ABSTRACT

Women, at the end of long years of their struggles gained legal and real status and the placement of human, right at the center of development operations, which started with the foundation of economic growth, women oriented politics and services both extended and began rising to the surface in different forms. When all those studies turned out unsuccessful in establishing the gender equality where this was proven with especially the international reports and indicators; the approach of gender mainstreaming which comes to mean placement of gender equality view into entire plans, programs, politics and documents at every level and stage was developed.

One of the most important tools of this approach is Gender Budgeting (GB). Participatory budget approach application models which are one of the methods of GB are being encountered at a national level despite the fact that it is less in number locally and regionally in Turkey even though it started in years even more recent in different countries and regions.

In this study, the applicability of GB as a tool of mainstreaming by starting at the level of local authorities to municipalities was analyzed in Izmir Municipalities with a feminist point of view by using quantitative and qualitative research methods. Plans of the municipalities which executed Strategic Planning was evaluated with the content analysis method in terms of their sensitivity towards gender. Gender equality awareness of decision makers in municipalities were researched with a municipality oriented survey. Within this scope, the level of gender equality awareness of Urla Municipality decision makers, since the Urla Municipality prepared its year 2016 budget by using the GB tool, their approaches to GB and their experiences in this process were evaluated by the use of in-depth interview method.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
TABLOLAR LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR	xv

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

1.1 Çalışmanın Önemi ve Kapsamı	1
1.2 Araştırmanın Amacı ve Araştırma Sorusu	7

İKİNCİ BÖLÜM TEORİK ARKA PLAN: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, FEMİNİZM VE KALKINMA

2.1 Toplumsal Cinsiyet	8
2.2 Toplumsal Cinsiyetten Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liğine Geçiş	10
2.2.1 Feminizm ve Tarihsel Gelişim Süreci.....	11
2.2.2 Toplumsal Cinsiyetin İktisat ile İlişkisi: Feminist İktisat.....	15
2.3 Kalkınma	18
2.3.1 Kalkınma Disiplininin Gelişimi.....	19
2.3.2 Yapısalcı Kalkınma Yaklaşımı	20
2.3.3 Kalkınmanın İkinci Dönemi: Neoliberal Kalkınma.....	24
2.3.4 Üçüncü Kalkınma Dönemi: Sürdürülebilir İnsani Kalkınma	27
2.3.5 Binyıl Kalkınma Hedefleri.....	31
2.3.6 Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi	37
2.3.7 Türkiye ve İnsani Kalkınma	39
2.3.8 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma.....	47
2.3.9 İkinci Bölüm Sonuç	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASI POLİTİKALARI: TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI
BÜTÇELEME

3.1	Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Politikası Kavramı	58
3.2	Bütçeleme Süreçlerinin Toplumsal Cinsiyet ile İlişkisi	60
3.3	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kavramı.....	63
3.4	Dünyada Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamaları	70
3.5	Türkiye’de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamaları	75
	3.5.1 <i>Ulusal Düzeyde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Örnekleri.....</i>	<i>76</i>
	3.5.2 <i>Yerel Düzeyde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Örnekleri</i>	<i>78</i>
	3.5.3 <i>Sivil Toplum Örgütlerinde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Deneyimi</i>	<i>82</i>
3.6	Türkiye’de Yerel Yönetimler ve Stratejik Planlama	83
	3.6.1 <i>Yerel Yönetimler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği</i>	<i>86</i>
	3.6.2 <i>İzmir’de Yerel Yönetimler: İzmir Belediyeleri.....</i>	<i>89</i>

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİMLERDE TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME ANALİZİ: İZMİR
UYGULAMASI

4.1	Araştırmanın Kapsamı ve Hipotezi.....	96
	4.1.1 <i>Stratejik Planlarda Uygulanan İçerik Analizi Tekniği</i>	<i>97</i>
	4.1.2 <i>Karar Alıcılara Yönelik Uygulanan Anket Tekniği</i>	<i>98</i>
	4.1.3 <i>Urla Belediyesi’nde Uygulanan Derinlemesine Görüşme Tekniği.....</i>	<i>99</i>
4.2	Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmesi	100
	4.2.1 <i>Stratejik Planların İçerik Analizi Bulguları.....</i>	<i>100</i>
4.3	Belediye Bazında Stratejik Plan Analiz Bulguları	122
	4.3.1 <i>İzmir Büyükşehir Belediyesi.....</i>	<i>122</i>
	4.3.2 <i>Balçova Belediyesi.....</i>	<i>124</i>
	4.3.3 <i>Bayraklı Belediyesi.....</i>	<i>125</i>
	4.3.4 <i>Bornova Belediyesi.....</i>	<i>127</i>
	4.3.5 <i>Buca Belediyesi</i>	<i>128</i>

4.3.6	Çiğli Belediyesi	129
4.3.7	Gaziemir Belediyesi	130
4.3.8	Karabağlar Belediyesi.....	131
4.3.9	Karşıyaka Belediyesi	134
4.3.10	Konak Belediyesi	135
4.3.11	Menderes Belediyesi.....	136
4.3.12	Menemen Belediyesi	137
4.3.13	Narlıdere Belediyesi.....	138
4.3.14	Ödemiş Belediyesi	140
4.3.15	Urla Belediyesi	141
4.3.16	İzmir Belediyeleri Stratejik Planlarının Toplumsal Cinsiyete Duyarlılığının Değerlendirilmesi	143
4.3.17	Karar Alıcılara Yönelik Anket Uygulamasının Bulguları ve Değerlendirilmesi	152
4.3.18	Urla Belediyesi Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Çalışması Bulguları ve Değerlendirilmesi	189

BEŞİNCİ BÖLÜM GENEL DEĞERLENDİRME VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

5.1	Genel Değerlendirme	223
5.2	Politika Önerileri	233
KAYNAKÇA.....		241
EK 1: TCDB FARKINDALIK PUANI HESAPLAMA TABLOSU.....		259
EK 2: ANKET SORU FORMU		263
EK 3: DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME YARI YAPILANDIRILMIŞ SORU FORMU.....		270

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Bin Yıl Kalkınma Hedefleri (BKH)	32
Tablo 2: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri SKH: Gündem 2030	38
Tablo 3: Türkiye'nin Tutarlı Zaman Serileri Verilerine Dayanarak 1990-2015 Dönemi İGE Göstergeleri Eğilimi	39
Tablo 4: Seçilen ülkeler ve gruplara göre Türkiye için 2015 İHDI Değeri ve Göstergeleri	41
Tablo 5: Seçilen ülkeler ve gruplara göre Türkiye için 2015 GDI Değeri ve Göstergeleri	41
Tablo 6: Türkiye'nin 2010-2015 Dönemi Eşitsizlik- Uyarlanmış İGE (İHDI) Değerleri	43
Tablo 7: Türkiye 2013-2015 Dönemi Toplumsal Cinsiyet Kalkınma Endeksi (GDI) Değerleri	44
Tablo 8: BKH'ler Açısından İlerlemenin Kısa Özeti	45
Tablo 9: Türkiye ve Dünyanın BKH'leri ve Göstergelerindeki Performansı	47
Tablo 10: Küresel Cinsiyet Açık Endeksi Yapısı	50
Tablo 11: Küresel ve Bölgesel Düzeyde Küresel Cinsiyet Açığı Endeksleri	52
Tablo 12: Çeşitli Bütçeleme Yöntemlerine TCE'nin Entegre Edilmesi	62
Tablo 13: TCDB'nin Bütçeleme Sürecine Entegre Edilmesi	67
Tablo 14: Bütçenin Toplumsal Cinsiyet Analizi	69
Tablo 15: Dünyada TCDB Uygulama Örnekleri	71
Tablo 16: İzmir İli İlçe Belediye Başkan ve Yardımcıları	92
Tablo 17: İzmir İli İlçelerinin 2014-2019 Yılları Arası Belediye Meclis Üyesi Dağılımları	93
Tablo 18: İzmir İli İlçe Belediyelerindeki Müdürlük Sayı ve Dağılımları	94
Tablo 19: İçerik Analizinde Kullanılan Kriterler	101
Tablo 20: İBB, Konak ve Menemen Stratejik Plan Bulguları	102
Tablo 21: Karabağlar, Buca ve Gazimir Stratejik Plan Bulguları	105
Tablo 22: Menderes, Balçova ve Narlıdere Stratejik Plan Bulguları	109
Tablo 23: Urla, Bornova ve Bayraklı Stratejik Plan Bulguları	113
Tablo 24: Karşıyaka, Ödemiş ve Çiğli Stratejik Plan Bulguları	117
Tablo 25: Atanmışlar ve Seçilmişler İstatistikleri	152

<i>Tablo 26: Unvanlara İlişkin İstatistikler</i>	153
<i>Tablo 27: Cinsiyete İlişkin İstatistikler</i>	153
<i>Tablo 28: Eğitim Düzeyine İlişkin İstatistikler</i>	154
<i>Tablo 29: Mezuniyetten İtibaren Geçen Zamana İlişkin İstatistikler</i>	154
<i>Tablo 30: Katılımcıların Belediyelere Göre Dağılımı</i>	155
<i>Tablo 31 Güvenilirlik Analizi</i>	157
<i>Tablo 32: TCE Puanı Tanımlayıcı İstatistikleri</i>	157
<i>Tablo 33: Kadın ve Erkeklerin Grup İstatistikleri</i>	158
<i>Tablo 34: Kadın ve Erkekler için Bağımsız Örneklem T-Testleri</i>	158
<i>Tablo 35: Atanmış ve Seçilmişler Grup İstatistikleri</i>	159
<i>Tablo 36: Bağımsız Örneklem Testleri</i>	159
<i>Tablo 37: Belediyelerin TCE Puanına Göre Ortalama Rank (Sıra) Değerleri</i>	160
<i>Tablo 38: Kruskal-Wallis Test İstatistiği</i>	162
<i>Tablo 39: Atanmış ve Seçilmişlerin Talep Ettiği TCE Eğitim Frekansları</i>	163
<i>Tablo 40: Atanmış ve Seçilmişlerin TCE Bilgisini Geliştirmek için Tercih Ettiği Bilgi Kaynağı</i>	164
<i>Tablo 41: Atanmış ve Seçilmişlerin En Çok Tercih Ettikleri Öğrenme Yöntemleri</i>	165
<i>Tablo 42: Kavramı Daha Önce Duymuş Olan Atanmış ve Seçilmişler için TCDB'nin Anlamı</i>	166
<i>Tablo 43: Atanmışların ve Seçilmişlerin TCDB'nin Temel Özelliklerine İlişkin Görüşleri</i>	167
<i>Tablo 44: Belediyenin TCDB Uygulaması Halinde TCE ve Kadının Güçlenmesine Katkısına İlişkin Atanmışlar ve Seçilmişler Gruplarının Görüşleri</i>	168
<i>Tablo 45: Kavramı daha önce duyan Atanmış ve Seçilmişlerin TCE için Önerdikleri Politikalar</i>	169
<i>Tablo 46: TCE Persentil, Değer Aralıkları ve Puan Kategorileri</i>	171
<i>Tablo 47: Bilgi Kaynakları Tercihlerinin TCE Puan Kategorilerine Dağılımı</i>	171
<i>Tablo 48: Karar Alıcıların Tercih Ettikleri Öğrenme Yöntemlerinin TCE Puan Gruplarına Göre Dağılımı</i>	172
<i>Tablo 49: Kavramı Daha Önce Duyan Karar Alıcılar Açısından TCDB'nin Anlamı ile TCE Puan Kategorilerinin Dağılımı</i>	173

<i>Tablo 50: TCE Puan Kategorilerinin Belirlediği TCDB'nin Temel Özellikleri</i>	175
<i>Tablo 51: TCDB Uygulanması Halinde Kuruma Katkısının Ne Olacağına TCE Puan Kategorilerine Göre Dağılımı</i>	176
<i>Tablo 52: Kavramı Daha Önce Duymuş Olan Karar Alıcıların TCE'nin Sağlanabilmesi İçin Önerdikleri Politikaların TCE Puan Kategorilerine Göre Dağılımı</i>	177
<i>Tablo 53: TCE Puan Kategorilerine Göre Karar Alıcıların Katılmak İstedikleri TCE Eğitimleri</i>	178
<i>Tablo 54: Karar Alıcıların Atanmışlar ve Seçilmişler Grubu olarak TCE Puan Kategorileri Çapraz Tablosu</i>	179
<i>Tablo 55: Ki-Kare Testleri</i>	180
<i>Tablo 56: Atanmışlar ve Seçilmişlerin Cinsiyetlerine Göre TCE Puan Kategorileri</i>	182
<i>Tablo 57: Ki-kare Testleri</i>	183
<i>Tablo 58: Belediyenizin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları, Stratejileri ve/veya Toplumsal Cinsiyet Odaklı Birimleri</i>	185

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1: 1990-2015 Dönemi Bölgeler Bazında İGE Değişimi</i>	29
<i>Şekil 2: Gelişmekte olan ülkelerdeki aşırı yoksulluk oranı</i>	33
<i>Şekil 3: Küresel ölçekte aşırı yoksul sayısı</i>	33
<i>Şekil 4: Küresel ölçekte ilkökul çağındaki okul dışı kalmış çocuk sayısı</i>	33
<i>Şekil 5: Güney Asya'da ilkökula kayıtlı 100 erkek çocuğuna karşılık gelen kız çocuğu sayısı</i>	34
<i>Şekil 6: Küresel ölçekte beş yaş altı çocuk ölüm sayısı</i>	34
<i>Şekil 7: Küresel ölçekte anne ölüm oranı (her 100 bin canlı doğuma göre)</i>	35
<i>Şekil 8: Küresel ölçekte vasıflı sağlık personeli yardımıyla doğum yapan kadınların oranı</i>	35
<i>Şekil 9: Küresel ölçekte ART tedavisi olan kişi sayısı</i>	36
<i>Şekil 10: Temiz İçme Suyuna Erişen Kişi Sayısı</i>	36
<i>Şekil 11: Küresel ölçekte internet penetrasyonu</i>	37
<i>Şekil 12: Türkiye'nin HDI bileşen endekslerindeki eğilimler 1990-2015</i>	40
<i>Şekil 13: Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi, Küresel ve Bölgesel Düzeyde 2006-2015 Dönemi Değişimi</i>	51
<i>Şekil 14: Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinin Boyutları ve Göstergeleri</i>	54
<i>Şekil 15: Cinsiyet Eşitliği Endeksi 2017 AB Üye Ülke Değerleri</i>	55
<i>Şekil 16: OECD Ülkelerinde Toplumsal Yapıda Beklenen Değişimler</i>	57
<i>Şekil 17: Atanmışlar ve Seçilmişlerin TCE Puan Kategorileri</i>	179
<i>Şekil 18: Seçilmiş Kadın ve Seçilmiş Erkeklerin TCE Puan Kategorilerine Göre Dağılımı</i>	184
<i>Şekil 19: Atanmış Kadın ve Atanmış Erkeklerin TCE Puan Kategorilerine Göre Dağılımı</i>	184

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ADNKS: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi

AKP: Adalet ve Kalkınma Partisi

BDT: Birleşik Devletler Topluluğu

BKH: Binyıl Kalkınma Hedefleri

BM: Birleşmiş Milletler

BMKP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

BMOP: Birleşmiş Milletler Ortak Programı

CCPA: Canadian Centre for Policy Alternatives (Kanada Alternatif Politika Merkezi)

CEDAW: The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)

CEİD: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği

CHP: Cumhuriyet Halk Partisi

DAWN: Development Alternatives with Women for a New Era (Yeni Bir Çağ için Kadınlarla Alternatif Kalkınma

DB: Dünya Bankası

DSP: Demokratik Sol Parti

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

EEP: Eşitlik Eylem Planı

EIGE: European Institute for Gender Equality

EKDAV: Ege Kadın Dayanışma Vakfı

ESHOT: İzmir Büyükşehir Belediyesi Kent içi Toplu ulaşımından Sorumlu Bağlı Kuruluşu

FES: Friedrich Ebert Stiftung Derneği

GABB: Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği

GAD: Gender and Development

GAZTAK: Gaziantep Takip (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme) Kurulu

GDI: Gender Development Index

GSMH: Gayr Safi Milli Hasıla
GSYİH: Gayrisafi Yurt içi Hasıla
GZFT: Güçlü-Zayıf- Fırsat- Tehdit Analizi
HDI: Human Development Index
HES:Hidro Elektrik Santrali
IAFFE: International Association for Feminist Economics
IBASE:Brezilya Sosyal ve Ekonomik Analizler Enstitüsü
IHDI: Inequality- adjusted HDI
ILO: International Labour Organization
IMF: International Monetary Fund
IULA: Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği
İGE: İnsani Gelişme İndeksi
İGR: İnsani Gelişme Raporu
İKAM: İstanbul Kadın Araştırmaları Merkezi
İZSU: İzmir Büyükşehir Belediyesi Su İşlerinden Sorumlu Bağlı Kuruluşu
KEDV: Kadın Emeği Değerlendirme Vakfı
KAGİDER: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KEİG: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KSGM: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
LGBTİ: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks
MHP: Milliyetçi Hareket Partisi
OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development
SİDA: İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Kuruluşu
SKH: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi
SPSS: İstatistiksel Veri Analiz Paket Programı
STG: Satın Alma Gücü
STGM: Sivil Toplum Geliştirme Merkezi
STK: Sivil Toplum Kuruluşu
STÖ: Sivil Toplum Örgütü
TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCAA: Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması

TCDB: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme
TCE: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
TEPAV: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TESEV: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu
UN: United Nations
UNDP: United Nations Development Programme
UNFPA: United Nations Population Fund
UNIFEM: The United Nations Development Fund for Women
UN-WOMEN: Birleşmiş Milletler Kadın Programı
WAD: Women and Development
WBG: Women Budget Group
WCD: Women, Culture and Development
WCED: World Commission on Environment and Development
WID: Women in Development
YEPP: Yerel Eşitlik Eylem Planı

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1 Çalışmanın Önemi ve Kapsamı

Toplumsal cinsiyet eşitliği (TCE) konusu, gücünü kadın hareketinden alan, çok sayıda ülkede, bölgede ve uluslararası boyutta tartışılmalı, çok sayıda planda ve programda hedeflere dönüşen ve yaşamın merkezinde yer alan bir konudur. TCE çalışmaları, erkekler ve kadınlar arasındaki eşitlikten söz ederken kadınların yaşamın her alanında yaşadıkları eşitsizlikleri görmezden gelen, “insanların eşitliği” üzerinden aslında erkeklerin eşitliğini yaratan eşitlik bakışının ötesinde konumlanır. Bunu yaparken de, aslında eril bakışın yaşamın tümü üzerinde (Lezbiyen, Gay, Biseksüel, Trans, İnterseks (LGBTİ’ler), azınlıklar, ekolojik sistem gibi) kurduğu iktidar ilişkilerini çözümler, sorgular ve bozmayı hedefler.

Patriyarkal düzenin kadınları ev içi işlerden sorumlu tutan ve çalışma yaşamında aktif olmasını engelleyen; erkekleri, evin reisi konumunda ve evi geçindirmekle sorumlu tutan rol tanımlamalarının karşısında konumlanan eşitlikçi roller, aile reisliği kavramını reddeden özel ve kamusal alanda eşit ve özgürlükçü bir tutum sergiler. Geleneksel ve eşitlikçi rol dağılımının baskınlığı, hem toplumdan topluma değişiklik gösterir hem de aynı toplumun içinde farklı kesimleri arasında farklılaşır. Kadın ve erkekler arasındaki rol dağılımının, hangisine daha yakın olduğu, hem o toplumun gelişmişlik düzeyinden etkilenir hem de toplumun gelişmişlik düzeyine katkıda bulunur.

1800’lerden itibaren başlayan kadın hareketinin, öncelikle oy kullanma, miras hakkı, mülkiyet hakkı gibi konularda yasalar önünde eşitlik elde edilmesine yönelik gelişen 1. dalga feminizme evrilmesi ile kadınların çok sayıda ülkede elde ettiği kazanımlar olmuştur. Bu kazanımların, kadınlar ve erkekler arasında yaşamın birçok alanındaki eşitsizliği gidermede yeterli olmadığını fark eden feministlerin, fiili yaşamda eşitliği savunmaları ile gelişen 2. dalga feminizm kapsamında siyasette, çalışma hayatında ve kültürel ve sosyal yaşamda kadınların daha özgür olmaları, yapabilirliklerinin artması ve fırsatlara eşit olarak erişebilmeleri yönünde yerelden uluslararası düzeye kadar çok sayıda çalışma yapılmıştır. Feminist hareketin gelişimine

paralel olarak seyreden ve 1930'lardan itibaren gelişen kalkınma yaklaşımlarının ortak konusu haline gelen kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği, zaman içerisinde çok sayıda uluslararası toplantı ve raporun da gündeminde yer almıştır. Bu aşamadan önce, kalkınma sürecinden kısaca söz etmek, konunun anlaşılması bakımından faydalı olacaktır.

1930'lardan bugüne kalkınma yaklaşımları, etkisinde kaldığı ve birlikte geliştiği ekonomi akımlarının temel söylemleri çerçevesinde şekillenirken hem üretici hem de tüketici yönüyle kadını, farklı biçimlerde konumlandırmışlardır. Salt ekonomik göstergelere odaklanan geleneksel kalkınma anlayışı eşitlik, eğitim, yaşam kalitesi, sağlık, kadınlar, çocuklar, gençler, azınlıklar gibi toplumsal kesimler, kültür, çevre gibi konuları gündemine almamıştır. Bu yaklaşım ve önermeler, 1970'lere kadar yoğun bir ilgiyle karşılanmıştır. 1970'lerden itibaren yaşanan krizler, geleneksel kalkınma anlayışının politika önermelerinin eleştirilmesine ve hatta kalkınmanın tartışılmasına yol açmıştır. 1980'lerden sonra kalkınma iktisadının insan odaklı, toplumsal refahı artırmaya yönelik, farklılıkları içeren politika önermeleri, yeniden ve farklı olarak yoksulluk, kadın, çocuklar, eğitim, sağlık, çevre ve kültürel öğeleri de içeren bir yaklaşımla gündeme geldi. Son dönem kalkınma çalışmalarının örneği niteliğindeki çok sayıda devletin hedef olarak kabul ettiği, söz konusu hedeflere erişmek için tedbirler olarak düzenlemelere gitmeyi taahhüt ettiği Binyıl Kalkınma Hedefleri (BKH) ve sonrasında BKH'ların değerlendirilmesi ve ülkelerin mevcut durumları dikkate alınarak hazırlanan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH)'nde de TCE'nin sağlanması amacına açıkça yer verilmiştir. TCE'nin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesi amacı, Gündem 2030'da Hedef 5 olarak açıkça yer alırken, diğer bazı SKH'ler içinde de alt amaçlarda ele alınmaktadır (Uzay Pirili ve Altun, 2016, s.283).

Kalkınmanın ulusal, bölgesel, yerel ve uluslararası kalkınma düzeylerinde temel vurgularından biri, TCE'nin sağlanması olmuştur. Örneğin, uluslararası düzeyde Gündem 2030 belgesi; ulusal düzeyde hükümetlerin TCE'ne yönelik taahhütleri, yasal düzenlemeleri ve politikaları; yerelde fiziki varlıkların yanı sıra bilgi birikimi, insana dair her türlü bilgi ve kapasite birikimi, sosyal dayanışma ilişkileri, teknoloji, kurumsal yapılar ve politikalar, TCE'ni tanımlayan kaynaklar arasında yer alır. Bölgesel-yerel düzeyde, kadınlar ve erkeklerin eşit katılımıyla oluşturulacak karar mercileri kanalıyla

kadınların da kalkınma sürecine aktif dahil edilmeleri, TCE'nin ve dolayısıyla kalkınmanın sağlanmasında şarttır. Yerelde hizmet planlamasının ve sunumunun eşitlik temelinde gerçekleştirilmesi, kadınların siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamda haklarını kullanma, karar verme, seçme, fırsat ve kaynaklara erişim-kullanma ve hizmetleri elde etme bakımından yaygın ve fiili eşitlik sağlayacaktır (Sargın, 2013, s.7). Kadın çalışmalarından toplumsal cinsiyet çalışmalarına doğru ilerleyen tüm aktivizm hareketlerinin zaman zaman kesişen, kimi durumlarda ayrışan katkılarının birikimi, kamusal politikalar temelinde TCE'nin en başından itibaren hedeflenmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması: Erkekler ve kadınlar arasındaki eşitliğin politika süreçlerinin her evresinde ve düzeyinde dikkate alınması ve politikaların bu temelde geliştirilmesi anlamına gelen “Gender Mainstreaming”, Türkiye akademik çevresinde farklı şekillerde kullanılmaktadır: TCE'nin ana plan ve programlara dahil edilmesi, *toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması*, eşitliğe entegre bir yaklaşım, cinsiyetlerle ilgili ayrıştırılmış bir yaklaşım, toplumsal cinsiyet anayol stratejisi, toplumsal cinsiyetin ana politikalara / kurumsal yapılara / araştırma konu ve yöntemlerine yerleştirilmesi gibi. Bu çalışmada ana akımlaştırma sözcüğünün ilk ifadedeki ana program ve planlara dahil edilmesinden daha kapsayıcı bir anlam taşıdığı düşünüldüğünden, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması (TCAA) kullanılacaktır.

Genelde yerel yönetimler, özelde belediyeler; geleneksel rollerinin yanı sıra çağdaş yönetim anlayışının getirdiği yeni rolleri kapsamında toplumun farklı kesimlerine yönelik, sosyal, kültürel, sağlık, eğitim hizmetleri sunmak; yerel kalkınmaya ivme kazandıracak çalışmalara öncülük etmek ve/veya ortaklıklar geliştirerek kalkınma projelerini hayata geçirmek; kentin üretim kapasitesini geliştirmeye ve istihdam artırıcı politikalar üretmeye katkıda bulunmak gibi politikaların sahibi olmuştur.

Merkezi ve yerel yönetimlerin hizmet üretirken kullandıkları en temel araç, bütçeleridir. Bütçeleri aracılığıyla, belirli dönemler içinde öncelikleri ve tercihleri doğrultusunda merkezi ve yerel yönetimler kaynakların dağılımına hizmet ve yatırımlar aracılığıyla karar verirler. Bu sırada, kimin ihtiyacının, ne düzeyde karşılanıp

karşılanmayacağı da belirlenmiş olur. Buradaki kim sorusu toplumun hangi kesimini kapsıyorsa, bütçe o kesim lehine kullanılmış olur.

Kamusal alanda söz sahibi olan erkekler, daha çok kamusal alana dönük hizmetleri içeren bütçelerden kadınlara göre daha fazla yararlanırlar. Kadın ve erkekler arasındaki ayrımcılıklara ve eşitsizliklere işaret eden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini göz ardı eden bütçeler, cinsiyet körü, cinsiyet tarafsız olarak adlandırılırsalar da aslında erkek tahakkümünün yansıması niteliğindedirler. Özel alan olarak tanımlanan ev-içi üretimi göz ardı eden, dolayısıyla kadınların üretimdeki payını sınırlı bir şekilde hesaplamalara dahil eden makro ekonomik göstergelere dayanarak belirlenen bütçe politikaları yanlıdır. Bu yanlılığı, kadınların eşitsiz durumunu giderecek şekilde düzenlemek gerekir. Bu sebeple, bütçelerin henüz planlama aşamasından itibaren kaynakların tahsisi ve kullanımına ve hatta harcamaların gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin izlenmesine kadar her aşamasında kadınların ihtiyaç, öncelik ve tercihlerini içerecek şekilde TCE'ni temel alması, bu amaçla katılımcı bütçeleme yaklaşımının bir aracı olan TCDB'yi uygulaması gerekir. TCDB, planlama ve bütçelemede toplumsal cinsiyet konularına yönelik farkındalık yaratmak, bütçe ve politikalarda TCE'ni sağlayacak değişiklikler yaratmak (Klatzer, Akduran, ve Gültaşlı, 2015a, s.16) ve merkezi ve yerel idarelerin hesap verebilirliğini artırmak gibi temel hedefler taşır.

Özellikle Türkiye'de merkezi ve yerel yönetimler bazında az sayıda uygulamasına rastladığımız TCDB deneyimleri, akademik yazının gündeminde de çok yenidir. Bu tez çalışmasında TCAA'nın ele alınmasında, uluslararası gündemdeki yeri, iktisat yazınında kadının görünür olmasındaki rolü ve TCE'nin gerçekleşmesine yönelik potansiyel katkısı etkili olmuştur.

Tez çalışmasında TCAA kapsamında yerel yönetimlerde TCDB hakkında araştırma yapılmasının bir gerekçesi de şudur: Kadınlar iktisat yazınında yakın zamana kadar ana akım iktisadın gölgesinde kalmışlardır ve bu durum iktisadi pratiklere de yansımıştır. Örneğin, kent gelirlerinin sakinleri arasında bölüşümü anlamına gelen kent bütçelerinden kadınların nasıl eşit biçimde yararlanabileceklerinin, başka bir deyişle, kendilerine tanımlanan alanların dışında da alanın tamamında, her düzeyde ve aşamada eşit bir şekilde var olabilmelerinin mümkün olduğunun belirlenmesi, önemli bir sorun alanıdır. Her ne kadar sürdürülebilir kalkınma yazınında TCE farklı boyutlarıyla son

yıllarda daha fazla araştırmanın konusu olsa da, iktisadın kadın konusunu ele alması, daha çok kalkınma alanı ile sınırlandırılmıştır.

Yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde karar alıcı birimler, ortaya koydukları tüm politika kararlarının tasarlama, yürütme, kontrol, izleme ve değerlendirme aşamalarında; ekonomik, sosyal, politik ve kültürel alanların tümünde toplumsal cinsiyet perspektifinden bakmalıdır. Sadece kadına yönelik politikaların yetersizliği deneyimlerle görülmüştür, bu politikalar kadınlara yaratılan alanlar içinde, sınırlandırılmış bütçe, insan kaynağı ve eylemliliklerle gerçekleşir ve sonuçları itibarıyla sınırlı etkiler yaratır. Sadece kadına yönelik hizmet politikalar, dönüştürücü eşitlik sağlayamamakta, TCE'nin sağlanmasına gerçek anlamda, örneğin ekonomik yaşamda toplumsal rolleri dönüştürücü katkılar koyamamaktadır. Bu nedenle, TCAA bakışıyla uygulanacak politikalara ve araçlara gereksinim vardır. TCDB, bu güçteki bir araçtır ve uygulandığı kurumu ve alanı dönüştürme gücüne sahiptir. Bu tez çalışmasının konusunun TCDB olmasının bir sebebi de, bu gücün ortaya konmasıdır.

Bu tez çalışması, özelden İzmir Belediyelerinin stratejik planlarından başlayarak karar alıcılarının toplumsal cinsiyet farkındalığını, projeleri, uygulamaları ve bütçeleri aracılığıyla çoklu analiz yöntemi kullanarak analiz etmesi bakımından önem taşır. Özellikle Urla Belediyesi'nin TCDB deneyiminin analiz edilmesi aracılığıyla bu çalışmanın, TCE politikaları ile yerel kalkınma arasındaki ilişkiyi de vurgulaması açısından karar alıcılara da yol göstermesi beklenmektedir.

Bu çalışmanın, TCDB aracılığıyla TCE'ni hedefleyen tüm uygulamalara katkıda bulunması beklenmektedir. Bu doğrudan katkının yanı sıra bu çalışmadan beklenen bir diğer katkı, iktisat alanında bilimsel çalışmaların ana akım iktisat yaklaşımları çerçevesinde yapıldığında, kadınları ve kadınların ekonomik faaliyetlerinin ekonomide yok sayılmasından ve toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak kadının konumlandırıldığı özel alanın piyasa dışı ikincil bir alan olması sebebiyle ihmal ettiği, görmezden geldiği kadının, iktisat yazınında görünür olmasına koyacağı dolaylı katkıdır.

Bu çalışma, feminist hareketle başlayan, kalkınma çalışmalarının merkezine insanı alması ile devam eden süreçte TCAA'nın gelişmesini, bu kapsamda TCDB'nin bir araç olarak kullanılmaya başlamasını içeren teorik arka plan ve İzmir

Belediyelerinin planlama, karar alma ve uygulamalarının TCE perspektifinden analizini içeren **5 bölümden** oluşur.

Birinci bölümde, çalışmanın teorik arka planı, problemin tanımlanması, araştırmanın varsayımı ve amacı, araştırma soruları, çalışmanın önemi ve katkıları ile organizasyonuna yer verilmiştir.

İkinci bölümde, TCE'nin kuramsal arka planı incelenmiştir. Bu kapsamda, feminist hareketin dünyada ve Türkiye'deki gelişim adımları, kalkınmanın gelişimi ve TCE ile ilgili kalkınma yaklaşımlarını içermektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, TCAA kavramı ve bu kavramın içerdiği politika anlayışı; Türkiye'de TCAA politikaları; merkezi ve yerel yönetimlerin, kurumların politika önceliklerini parasal ifadeler ile belirledikleri maliye politika aracı olan bütçeleri ve bütçe süreçlerinin TCE ile ilişkisi açıklanmıştır. Bu bölümde tezin kapsamı çerçevesinde yerel yönetim birimi olarak belediyeler de incelenmiştir. Belediyelerde değişen yönetim anlayışının yasal bir uzantısı olan stratejik planlama çalışmaları, TCE'nin yereldeki önem ve gerekliliği çerçevesinde açıklanmıştır.

Tezin dördüncü bölümü, İzmir belediyelerinde 2015-2019 dönemi için hazırlanan stratejik planların nitel ve nicel içerik analizi, aynı belediyelerde karar alıcılarla yürütülen anket çalışması sonuçlarının TCE bakışıyla değerlendirilmesi ve İzmir'deki tek TCDB uygulamasını yapmış olan Urla Belediyesi'nde karar alıcılarla yürütülen derinlemesine görüşme analiz sonuçlarını ve değerlendirmelerini, içermektedir.

Tezin son bölümü, TCE temelinde belediyelerin mevcut politikalarının eleştirel bir bakışla değerlendirildiği bölümdür. Türkiye'de TCDB'nin yerel yönetimler bazında yapılabiliğine ilişkin yerel yönetimlerde karar alıcılar ve planlar ışığında toplumsal cinsiyet konusundaki farkındalık düzeyi ve yapabilirlik (burada erişim hakkı anlamından ziyade kapasite anlamında kullanılmıştır) düzeyi dikkate alınarak değerlendirilme yapılmıştır. Bu çerçevede belediye bütçelerinin, tüm plan ve programlarının TCE bakışıyla hazırlanmasına, izlenmesi-değerlendirilmesi ve sonuçların kamuoyuyla paylaşılmasına yönelik politika önerileri içermektedir.

1.2 Araştırmanın Amacı ve Araştırma Sorusu

Bu araştırmanın amacı; yerel yönetimler kapsamında belediyelerde TCDB'nin yapılabilişliğini, TCE temelinde kent nüfusunun yarısı olan kadınların kentsel hizmetlerden yararlanma düzeylerini, bu düzeyin planlamadan kaynak tahsisi ve kullanımına her düzeyde ve aşamada toplam hizmetin ne kadarına karşılık geldiğini, kadınların söz konusu bütçe planlama, tahsis ve harcamalarında söz sahibi olup olmadıklarını ve bu kararlara ne düzeyde etki edebildiklerini göstermektir.

Bu tez çalışmasında genelde Türkiye, özelde İzmir'de araştırmanın kapsamına giren belediyelerde TCDB örnekleri, kapsam ve düzenlenme biçimleri incelenmiştir. Bu kapsamda, TCDB'nin araştırılmasına yönelik olarak yerel yönetim birimi düzeyinde belediyeler seçilmiştir. Bu araştırmanın kapsamı, ana akımlaştırmanın plan ve program aşamasından başlaması ilkesine dayanarak İzmir'de stratejik plan çalışması yapmış belediyeler ile sınırlandırılmıştır.

Bu tez kapsamında hazırlanan araştırma sorusu; “yerel yönetimler hizmetlerini planlarken, sunarken ve değerlendirirken TCE'ye duyarlı bir yaklaşım sergiliyorlar mı?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu çalışma, eleştirel doğası ve disiplinlerarası etkileşimi ile feminist iktisadın yaklaşımı ve araştırma yöntemleri çerçevesinde incelenmiştir. Ana akım iktisadın ısrarcı “tek”çiliğine, kadının iktisadi alandaki varlığı ve sorunlarına en iyi haliyle mesafeli duruşuna karşı, disiplinlerarası bakışıyla ürettiği iktisadi bilginin farklılaşması, iktisadi yaşamda kadının rolü ve sorunlarını tahlillerine dahil etmesi, TCE'ni ve buna paralel toplumsal değişime katkı koymayı hedeflemesi (Albayrak ve Memiş, 2011, s.1) ile bu çalışma, feminist iktisat yaklaşımlarını içerir. Buradan hareketle hem nicel, hem de nitel analizin birlikte kullanıldığı çoklu yöntem (triangulation) kullanılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

TEORİK ARKA PLAN: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, FEMİNİZM VE KALKINMA

2.1 Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, kültürel olarak inşa edilen kalıplar, anlamlar ve formlardan oluşur. Toplumsal cinsiyetin inşa edilme durumunu Beauvoir'ın “Kadın doğulmaz, kadın olunur.” ifadesi, tam anlamıyla özetler. “İkinci Cins” adlı feminist yazının en önemli eserlerinden kabul edilen kitabına “kadın doğulmaz kadın olunur” diyerek başlayan Beauvoir, kadınların rollerinin yüzyıllardır sürmekte olan ve kadınlar tarafından da benimsenmiş olan toplumsal önyargı ve geleneklerden oluştuğunu ve aslında hiç de doğal bir süreç olmadığını vurgulayarak toplumsal cinsiyeti ifade etmektedir (Beauvoir, 1993). Kadın ve erkek olma durumu, aslında birlikte inşa edilir ve birinin ötekine üstünlüğü şeklinde formüle edilen güçlü bir kurguyu içerir. “Kadın olma” karşısında “erkek olma” yani erkeklik, son dönemlerde akademi dünyasında da araştırma konusu olmuştur. Ataerkil söyleme karşı bir toplumsal cinsiyet kategorisi olarak kabul edilen erkeklik, doğum sonrasında “erkek olma”yı öğrenmekle başlar, nasıl oturup kalkılacağı, nasıl davranılacağı, nasıl bir beden diline sahip olunacağı, hangi konularla ilgilenileceği, kimlerden hoşlanılacağı, nasıl bir cinsel yaşam sürdürüleceği, nasıl düşünüleceği-hissedileceği gibi çok sayıda kalıpla şekillendirilir (Arık, 2016, s.232). Bu şekillendirme, karşısında “kadın olma”ya dair çok sayıda kalıpla birlikte toplumsal cinsiyet rollerini oluşturarak toplumsal kurguyu tamamlar.

Toplumsal cinsiyet kavramı ilk kez Ann Oakley (1972) tarafından sosyolojide kullanılmıştır. Oakley, “Sex, Gender and Society” adlı çalışmasında, cinsiyetin (seks) biyolojik açıdan erkek/kadın ayrımını anlattığından, toplumsal cinsiyetin ise (gender) erkeklik ile kadınlık arasındaki toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeye gönderme yaptığından söz eder. Toplumsal sistem içinde belirli konumdaki kişinin nasıl davranması gerektiğini belirten normlara rol denir. Bireyin kendi kimliğini kadın mı erkek mi algılayacağı ve buna bağlı olarak nasıl davranacağını belirleyen cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, toplumsal ve kültürel beklentiler doğrultusunda bireye oluşturduğu bu tanıma uyması yönünde baskı unsuru olur (Altınova ve Duyan, 2013,

ss.10-11) ve “kadınlık”ve “erkeklik” tanımlamalarının temelindeki güç ilişkilerini anlatır.

Toplumsal cinsiyetin yarattığı iktidar aracılığıyla kadın ve erkeklere atfedilen görevler ve bu görevlere verilen değer, cinsiyetler arası eşitsiz ilişkiyi gözler önüne serer. Erkeklerin “görev ve sorumlulukları”, kadınlarınkinden “daha büyüktür, zordur, önemlidir.” Erkekler, güçlü, bağımsız, kendine güvenen, cesur, realist gibi olumlu anlam yüklenen sıfatlarla anılırken, kadınlar, duygusal, kararsız, zayıf, bağımlı, cesaretsiz gibi negatiflik barındıran sıfatlarla bütünleştirilir. Erkek ve kadının bu tanımların dışına çıkmaları nadiren görülür, bu “sapma hali”, davranışın algılanma biçimine göre yorumlanır. Örneğin, ev işleri yapan bir erkeğe verilen tepki ile geç saatlerde eve gelen bir kadına verilen tepki birbirinden çok farklı olur. Gündelik yaşamın her anında karşılaşılan bu deneyimler ile toplumsal cinsiyet algısı sürekli olarak pekiştirilerek güçlendirilir, böylece toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinliği ve kalıcılığı artırılır.

Toplumsal cinsiyet rolleri, zaman ve toplum ekseninde de dinamiktir, sürekli değişim gösterir. Yaşanan yer, aile yapısı, ekonomik düzey, içindeki kültür, zaman yani, bağlamına bağlı olarak farklı kadınlık ve farklı erkeklik kalıpları vardır. Daha kapsayıcı bir yaklaşımla, bütün toplumsal ilişkileri cinsiyet ilişkileri açısından değerlendirir, örneğin erkeklerin kendi arasındaki iktidar ilişkilerinin de cinsiyet boyutunu analiz eder. Toplumsal cinsiyete duyarlılık, bu açıdan ele alındığında, farklı cinsel yönelimlerin de dahil edildiği, her türlü ayrımcılık ve dışlama, bir grup veya kesimin tahakküm altına alınmasına karşı önlemlerin alınması, politika ve araçların geliştirilmesi şeklinde değerlendirilebilir (Üstün, 2011, s.11) ve bu yönüyle daha kapsayıcı, eşitlikçi ve toplumsal barışı sağlamaya yöneliktir.

Çağatay (1998) BM bünyesinde yaptığı çalışmasında, biyolojik farklılıkların kimin çocuk doğuracağını belirlemeye yaradığını, fakat kendi başlarına kadınların neden sürekli çocukların bakımından, hasta ve yaşlı bakımından, yemek hazırlamaktan ve yeniden üretim emeğinden sorumlu olduklarını açıklamadığını belirtir. Kaypak (2014), yeniden üretim emeğini, konut ve kent yaşamı arasındaki ilişkiyi açıkladığı çalışmasında, konutun barınma amacının ötesinde bir anlam kazanmasından ve böylece cinsiyetçi iş bölümü ile yeniden üretim emeğinin kadınlar için evle fazla ilgilenmek

anlamına geldiğinden söz eder. Sadece erkek merkezli kent ve konut planlamasının ideal durumuna göre “kadının uğraş yeri evidir”; ancak gerçekte kadınlar üretime katılırlar. Konutun kadını eve bağlaması, orta sınıf evli kadınlar için daha belirgindir, modern kentlerde evde kadınlar tarafından yapılan kimi işler (giyim, kuru temizleme, gıda hazırlama vb) sanayileşirken, eğitim, çocuk bakımı gibi kadına yüklenen diğer işler ticarileşmiştir (Kaypak, 2014, s.350). Evin temizliği, yemek pişirme, çamaşır yıkama gibi işler, konut içinde ücret karşılığı satın alınarak, sosyal güvencesiz “öteki kadınlara” bir nevi “taşeron” usulü devredilmiştir. Burada dikkati çeken, kent bütçelerinde yok sayılan ev içi kadın emeğinin bazen hali hazırda sosyal güvenceli bir başka işte çalışan, bazen evde ücretsiz çalışan, bazen de evde ücretli ama sosyal güvencesiz çalışan kadınlar tarafından yeniden üretim emeği olarak sunuluyor olmasıdır. Her üç durumda da toplumsal cinsiyet rollerinden hareketle kadınlar tarafından üretilen katma değer ekonomik bir değeri yoktur ve kamu bütçelerinde bir karşılığı bulunmamaktadır.

Feminist iktisatçılar, Ortodoks yaklaşımlara eleştirel bir tutum sergileyerek toplumsal cinsiyeti, özellikle mikro ve orta ölçekte bir analiz kategorisi olarak ele aldıkları yeni bir yaklaşım geliştirdiler. Toplumsal cinsiyeti içeren ekonomi politikalarını formüle edebilen kavramsal, kuramsal ve ampirik düzeyde TCAA, bunun bir örneğidir (Çağatay, 1998, s.4). Toplumsal cinsiyet ilişkilerinin görünmez kıldığı kadın emeği, TCAA politikalarının etkisiyle görünür kılınabilir ve ekonomik hesaplamalara dahil edilebilir.

Bora ve Üstün (2005), toplumsal cinsiyetin odağına kişiyi alarak cinsiyeti biyolojik/kişisel bir gerçeklik olmaktan çıkarırken, bunun devamında kadınlık ve erkekliğin örüldüğü bir cinsiyet rejimini yarattığından söz ederler. Cinsiyetin içinde kurulduğu toplumsal ilişkilerin, aslında belirli ve kavranabilir bir sistematığe sahip iktidar ilişkileri olduğunu iddia ederler. Bu yapı, toplumdaki bütün iktidar ilişkileri ve yapılarıyla etkileşim halindedir (Bora ve Üstün, 2005, s.13) ve söz konusu iktidarın gücü, toplumun her kesiminde ve yaşamın her aşamasında etkilidir.

2.2 Toplumsal Cinsiyetten Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liğine Geçiş

Kadın ve erkeklerin toplumun tüm katmanlarına eşit katılımı, bir toplumun demokrasi ve politik gelişmişliğinin göstergesidir. Özel ve kamusal alanda kadın ve

erkeğe eşit fırsatlar sunulmaması, toplumsal sorunları arttırır (European Commission, 2004, s.7). Toplumsal yaşamın düzenlenmesi adına politikalar üreten başta devletler olmak üzere kurumsal yapıların, TCE'ni hedeflemeleri, toplumsal sorunların azalmasına da katkı koyacaktır.

Dünya Sağlık Örgütü (1998) TCE'yi, yasalar önünde kadın ve erkeğe eşit davranılması, kadın ve erkeğin kaynaklardan, fırsatlardan ve hizmetlerden eşit yararlanmaları olarak tanımlamaktadır. Kadın ve erkeklerin toplumdaki tüm olanaklardan eşit biçimde yararlanmaları ve haklarını kullanırken cinsiyetlerinden ötürü herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılmadan hayatın her alanında fiili eşitliğe erişmeleri halinde TCE sağlanmış olur (Turan ve Şen, 2014, s.48). Böylece bireyler, kadın ve erkek olmalarından bağımsız bir şekilde, kamusal hizmetlere erişimde, hakların kullanımında, kaynak tahsisinde, sorumlulukları ve yararlanmaları bakımından adil bir yapıyla karşı karşıyadırlar ve herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmazlar. TCE, bu açıdan değerlendirildiğinde, ayrımcılığın karşısında konumlanırken sonuçlarda eşitlik sağlanmasını hedef alır. Öğrenilmiş-geleneksel ilişkilerin yeniden üretimine dayanan toplumsal ilişkilerin kendiliğinden yapısına müdahale etme iradesini zorunlu hale getirir (Üstün, 2011, s.63) ve adil erişimi toplumun tüm kesimleri ve farklı unsurları için mümkün kılar.

Toplumsal cinsiyet ve onun etrafında oluşan kavramlar, her ne kadar 1970'lerde ortaya çıksa da, bu kavramların tanımlanmasını hazırlayan tarihsel dinamikler, birikimler vardır. Toplumsal cinsiyet eşitliği /eşitsizliği, aynı zamanda 1800'lerden itibaren eşit yurttaşlık, eşit oy hakkı, eşit işe eşit ücret talepleri ile gelişen, fiiliyatta eşitlik mücadelesine dönüşen ve gelişimine halen devam eden kadın hareketinin birikimleri ve deneyimlerinin bir çıktısıdır. Kadınların eşitsiz konumlarının yasal ve fiili düzlemde giderilmesinde en büyük pay feminizme aittir. Feminizm, farklı ideolojik temelleri ve evreleri ile bir bütün olarak, kadınların erkekler karşısındaki eşitsiz konumlarının iyileştirilmesine yönelik mücadele alanı olmuştur.

2.2.1 Feminizm ve Tarihsel Gelişim Süreci

Feminizm, kadınlar ve erkekler arasındaki iktidara dayalı ilişkinin eşitlikçi bir yapıya dönüşmesini konu edinir. Bu bağlamda, farklı şekillerde ve boyutlarda yaşanan kadın-erkek güç eşitsizliklerini, kadınların yasalar önünde ve gündelik yaşamın içinde

fiili durumda eşitlendiği bir duruma dönüştürmeyi savunur ve eşitlik temelindeki savunusunun araçlarını geliştirir. Feminist düşüncenin izlerine, Christine de Pisan'ın (1405) İtalya'da kaleme aldığı siyasi etki ve eğitim haklarını savunduğu "Hanımefendiler Şehrinin Kitabı" adlı eserinde rastlanır (Atan, 2015, s.5). 17. yy.'da İngiltere'de feodalizmin bitmesi ve kapitalizmin gelişmeye başlaması ile orta sınıf kadınların yeni burjuva sınıfının eşitlik, özgürlük taleplerinden eşit bir şekilde yararlanmak istemeleri, sanayileşme ile birlikte kadının içinde konumlandığı ailenin yerinin sanayi toplumuna doğru kayması ve modernitenin etkisiyle feminizm ortaya çıkmıştır. Modernite, burjuva devrimi ve rasyonelite, alışlagelen tutumun değişmesi sonucunu doğurmamıştır: kadın, bütün bu değişimlerin, özgürlüklerin, yeni yaşamın dışında bırakılmıştır (Berktaş, 2003). 1792'de Mary Wollstonecraft'ın yayımladığı "A Vindication of the Rights of Women (Kadın Haklarının Savunusu)" adlı eseriyle akademik yazında yer almıştır. Wollstonecraft'a göre kadın olmak, en başından itibaren öğrenilmiş ve yaratılmış bir süreçtir ve doğal ve değişmez kabul edilir.

19. yy.'da Amerika'da feminist akım, içinde çok sayıda kadının aktivist olarak yer aldığı kölelik karşıtı hareketten çıkmıştır. Kölelik karşıtı hareketin köleler ve kadınlar için oy hakkını da içeren talepleri, öncelikle eski erkek kölelerin oy hakkına kavuşması ve nihayet 1970'de tüm siyahların oy kullanmasına yönelik bir hak genişlemesi ile sonuçlanmıştır (Walters, 2005, s.46).

Feminist hareketin tarihsel gelişimi, kendi gelişim süreçlerine ve kırılmalarına bağlı olarak belli evrelerden oluşmuştur. 1800'lerden başlayan, daha çok eşit yurttaşlık hakkı, eşit oy hakkı, eşit işe eşit ücret, mülkiyet hakkı, eğitimde eşit fırsatlar gibi hakların elde edilmesine yönelik mücadele eden ve yasalar önünde eşitliklerin kazanılması sonuçlarını yoğun ve zorlu mücadeleler sonucunda elde eden kadın hareketi, 1. dalga feminizm olarak adlandırılır.

Wollstonecraft'ın çalışmasında ortaya koyduğu talepler çerçevesinde şekillenen 1. dalga feminizm, Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi ve İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si gibi çağın insan hakları alanındaki en önemli gelişmelerinde sözü edilen "insanın", "erkek yurttaşlar" olduğu görüşünden hareketle, aslında kadınların temel haklarına ilişkin bir savunu geliştirmiştir. Farklı kesimlerden kadınların, kadın olmalarından kaynaklanan konumların ve ezilme şiddetine başkaldırması, işçi

sınıfındaki kadınların ağır çalışma koşullarına ve düşük ücrete karşı çıkarken burjuva sınıfındaki kadınların ekonomik ve sosyal haklardan yoksun bırakılmaya itirazları, başkaldırıları olmuştur (Çakır, 1996).

Feministlerin çok sayıda bölgede ve çalışmada eşit hakların yasal zemine kavuşturularak elde edilmesine yönelik mücadeleleri sonucunda örneğin,1. Dünya Savaşı'nı takiben aralarında ABD, Rusya, İngiltere ve Türkiye'nin de yer aldığı 25 ülkede kadınlara oy hakkı koşulsuz olarak tanınmıştır. Berktaş (2017, s.264), feminizmin bundan sonrasında, kadınların eve dönmelerinin teşvik edilmesiyle 2. Dünya Savaşı'na kadar durgunluk yaşadığını belirtir. Bu durgunluğu, oy hakkı kazanılmasıyla kadınların eşitlik sorununun çözüleceği yanılsamasına bağlar. Berktaş'ın bu değerlendirmesi aslında mülkiyet hakkı, çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi yasalar önünde elde edilen tüm haklar için benzer şekilde geçerlidir. 2. Dünya Savaşı'nda askere giden erkeklerin yerini almaları gerektiğinden tekrar ev dışına çağrılan kadınlar, savaş sonrasında "ait oldukları yere, evlerine" geri dönecekleri politikalarla karşı karşıya kalırlar. Berktaş (2017, s.265) 2. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde uygulanan kadınlara yönelik politikalarla "kurulu düzenin güvence altına alınması" şeklinde söz eder. Kadınların sanayileşme ve modernite ile birlikte ev dışına çıkmaları, aile içindeki konumlanmalarını roller ve sorumluluklar bakımından değiştirmemiştir. Kadınlar hem aile içindeki annelik, eş, kızkardeş gibi toplumsal rollerinin yarattığı eşitsiz konumlarını sürdürmüş hem de kayıt içi veya dışı çalışma koşullarında ücretli olarak yer almışlardır.

2. dalga feminizm, 1960'lardan sonra gelişir ve erkek ölçütlerine göre, erkeğin yer aldığı alanlarda yer alma çabalarının ötesinde, kadınların farklılıklarını dikkate alan eşitlikçi bir bakışla şekillenmiş, kadınların deneyimleri ve yaklaşımlarının özgüllüğünü, biricikliğini ve önemini vurgular. Savaş karşıtı söylemlerin ve eylemliklerin, katılımcı demokrasi taleplerinin dile getirildiği 1960'lar ve 1970'ler, kadın hareketini de etkisine alır. 1960'lı yıllardan itibaren kadınlar erkeklere karşı dayanışma ağı oluşturmuş ve kız kardeşlik kavramını kullanmaya başlamışlardır. Bu yıllar, aynı zamanda akademi alanında da kadın araştırma merkezleri ve bölümlerinin kurulduğu yıllardır (Atan, 2015, s.6).

Kadınlar, 1. dalga feminizmin etkisiyle çok sayıda ülkede ve farklı alanlarda haklarını yasal güvence altına almışlardır. Ne var ki, bu gelişme kadınların eşitsiz konumlarını değiştirmeye yetmemiştir. Kadınların ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanlarda eril iktidar karşısında mağduriyetleri devam etmektedir. 2. dalga feminizm, siyasi alan tanımını genişleterek kişisel, psikolojik, ekonomik ve sosyal alandaki baskılara dikkati çekmiş ve kadının özgürleşmesi penceresinden yaklaşmıştır. Bu durum, yasalarla güvence altına alınan hakların yaşamda kullanabilmesi için araçlara gereksinim olduğunu ortaya çıkarmıştır. Merkezi ve yerel hükümetler düzeyinde, sivil toplumda, uluslararası boyutta geliştirilecek politikalar, alınacak kararlar ve hedeflerin gerçekleştirilmesi ile kadınlar erkekler ile eşit olabileceklerdir. Bu amaçla uygulanan kadınlara yönelik politika ve hizmetler aracılığıyla kadınların güçlenmesinin ve eşitsizliğin giderilmesinin sınırlı düzeyde kalacağı, henüz uygulama sonuçları ölçülmediğinden ve göstergelere yansımadığından bilinmemektedir.

Son otuz yılda, özellikle uluslar arası karşılaştırmaları içeren periyodik göstergelerin de katkısıyla, yeni bir yaklaşıma ihtiyaç duyulacaktır. Feminizmin yeni uğraş alanlarından bir tanesi de ana akımlaştırma olmuştur.

Tarihsel gelişim ana akımlaştırmaya henüz ulaşmadan, feminist mücadelenin sorunsallaştırdığı başka ayrımlardan ve kavramlardan söz etmek gerekir. Feminist mücadeleler sonucunda yasal haklarını elde eden kadınlar, kamusal alanda var olmak için yasal düzenlemelerin yetersiz kaldığını fark edince, erkeklerin ezici ve yoğun varlığıyla kurulan modern dünyanın kamusal-özel alan ayrımını sorunsallaştırmışlardır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temelini kamusal yaşamın kurgusu olduğundan hareketle, “özel olan politiktir” anlayışını benimsemişlerdir. Kadınların eşitsiz durumlarını gidermek için olumlu- pozitif ayrımcılık içeren politikalar ve uygulama araçları geliştirilmelidir. Olumlu-pozitif ayrımcılık, farklılıkları temel alan bir politika anlayışına dayanır. Etnik aidiyet, cinsiyet, ırk, din gibi farklılıkları temel alan fiili ayrımcılığı engellemek amacıyla ayrımcılığa maruz kalanlar lehine, telafi edici bir “ayrımcılık” önerir. Bu gereksinim, kadın ve erkekler arasındaki farklılıktan değil, eşit olmalarını engelleyen “ayrımcı” ve “farklı” deneyimlerden kaynaklanır. Bu deneyimler, ancak “nötr” olmayan politikaların geliştirilmesi ile eşit bir ilişkiye dönüşebilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı olumlu- pozitif ayrımcılık politikaları, kadın ve

erkekler arasındaki fark yaratan duruma işaret eder ve kadınların kamusal alandan dışlanmasına neden olan bu farkların ortadan kaldırılmasına yönelik olumlu-pozitif ayrımcılık uygulamalarını savunur (Öztan, 2004, ss.204-206). Söz konusu pozitif ayrımcılık içeren politikalar ile özel alan, kadınların içine kapatıldığı mahrem alanlar olmaktan çıkarak kamusal alanla benzer şekilde politikaların doğrudan hedefi haline gelebilir. Bu durumda da, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yarattığı her türlü ayrımcı, olumsuz sonuç değiştirilerek farklılıkları dahil eden bir alana dönüşebilir.

2.2.2 Toplumsal Cinsiyetin İktisat ile İlişkisi: Feminist İktisat

Feminist iktisat, iktisadi alanı tüm olası alanlarda insan yaşamının hayatta kalma, gıda, barınma, eğitim ve sağlık gibi temel ihtiyaçların sağlanması anlamında yeniden tanımlamıştır (Ferber ve Nelson, 1993). Feminist iktisat, “ekonomide kadını değil, kadın bakış açısını da içerecek şekilde ekonominin incelenmesi” olarak tanımlanmıştır (Kuiper vd., 1995). İktisat teorilerinin bakış açısını eril olarak tanımlayan feminist iktisat, “homo-economicus” kavramının “erkek” cinsiyetinde kurgulanmasını cinsiyetçi bir yaklaşım olarak eleştirir (Ferber ve Nelson, 1993).

Pujol, kadının istihdam ve mülkiyet eşitliğini 1840-1870 yılları arasında teorileştiren J. S. Mill, H. Taylor ve B. Bodichon’un ilk feminist iktisatçılar olduğunu belirtmektedir. M. Fafcett, A. Biggs ve B. Webb, bu çalışmaların devamında 1890-1920 yılları arasında “eşit işe eşit ücret” talebini iktisadi analizlerine dahil etmişlerdir (Pujol, 1992).

Feminist iktisadın gelişimi, genelde küresel ölçekte iktisadi gelişmeler, özelde kalkınma disiplinin gelişimi ile iç içe geçmiştir ve karşılıklı etkileşim halindedir. Albayrak ve Memiş çalışmalarında, feminist iktisadın gelişimini açıklarken bu ilişki çerçevesinde ele almışlardır. 1960’lardaki siyasi hareketin etkisiyle ilk kez feminist iktisat olarak adlandırıldığı dönemlerde emek piyasalarında ayrımcılık iktisat yazınında en çok tartışılan konu olmuştur. Kadın hareketinin güçlenmesiyle ayrımcılığın iktisadi analizi, cinsiyet ayrımcılığını ve ayrımcılığın iktisadi kalkınmışlık düzeyi ile yakın ilişkisini de inceleme alanına alır. 1970’li yıllar, dünya genelinde ekonomik istikrarsızlıkların yaşandığı ve siyasal, ekonomik ve sosyal dönüşümle birlikte küreselleşmenin ivme kazandığı yıllar olmuştur. Bu dönemde ülkelerin dış ticaret politikalarındaki değişimler, emek piyasalarını ve özellikle kadın istihdamını önemli

ölçüde etkilemiştir. Washington uzlaşısı ve neoliberal iktisadi politikaların egemen olduğu 1980’lerde Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve diğer uluslararası kurumlar tarafından düzenlenen ve birçok gelişmekte olan ülke ekonomisinde uygulanan yapısal uyum plan ve programlarının cinsiyete dayalı eşitsiz etkileri ekonomilerin cinsiyetçi yapılarını belirginleştirmiştir. Feminist iktisatçıların, makro düzeyde analizleri, kuram, kavram, modellemeler ve politikaları feminist bakışla ele almaları ve değerlendirmeleri ile 1980’lerin ikinci yarısında temelleri atılan toplumsal cinsiyet ve makro iktisat disiplini, 1990’larda hızla büyümeye devam etmiştir (Albayrak ve Memiş, 2011, s.2). 1990 yılında Amerikan İktisatçılar Birliği’nin yıllık toplantısında “Kadının Statüsü Komitesi” oluşturulmuş ve ilk kez akademik ve profesyonel bir kitle önünde “feminist iktisat” ifadesi kullanılmıştır. (Serdaroğlu, 2010, s.76). Aynı toplantıda üzerinde uzlaşılan hedefler doğrultusunda çalışmalar yürütmek üzere Uluslararası Feminist İktisatçılar Derneği (International Association for Feminist Economics-IAFFE) kurulmuştur. Uluslararası Feminist İktisatçılar Derneği (IAFFE), feminist ekonomik meseleleri sorgulamayı ve ekonomistleri ve diğerlerini ekonomik konularda feminist bakış açıları konusunda eğitmeyi amaçlayan kar amacı gütmeyen bir kuruluştur. Feminist çalışmadaki zorlukları ve benzer fikirli iktisatçılarla tartışmak için biraraya gelen kadın ekonomistler, “feminizm ekonomide bir yer bulabilir mi?” sorusunu tartışan bir e-posta listesi şeklinde başlayan ve bir yıl süren işbirliğinin sonucunda yaratılan bir organizasyondur. Resmi olarak 1992 yılında kar amacı gütmeyen bir kuruluş olarak kurulan IAFFE, 1997 yılında Birleşmiş Milletlerin Ekonomik ve Sosyal Konseyi ile özel danışma statüsünde sivil toplum örgütü (STÖ) konumuna kavuşmuştur. IAFFE'nin 64 ülkede çoğunluğunu ekonomistlerin oluşturduğu yaklaşık 600 üyesi var (IAFFE, 2018). IAFFE, feminist iktisadi yaklaşımların dünya ölçeğinde diyaloga geçebileceği, tartışılabileceği bir süreli yayın niteliğinde, 1995 yılından itibaren Feminist Economics dergisini yayımlamaya başlamışlardır (Feminist Economics, 2018).

Kalkınmanın merkezine insanı almasıyla birlikte toplumsal cinsiyet konusu da iktisadi alanın merkezine daha fazla yerleşmiştir. Sürdürülebilir insani kalkınma gündemini belirleyen kalkınma profesyonellerinin tartıştığı konulardan biri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik büyüme ve verimlilik açısından kötü sonuçlar

doğurmasıdır. Bu yaklaşım, Dünya Bankası'nın 2006'da hazırladığı "Akıllı Ekonomi olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Bir Dünya Bankası Grubu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (2007-2010 Mali Yılları)" adlı eylem planında vurgulanmıştır (Braunstein, 2011, s.54). Bu eylem planında Dünya Bankası Toplumsal Cinsiyet Grubu, BKH'lerden hedef 3'e atıfta bulunarak 4 yıllık süre için toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan beyanlarda bulunmuştur. Eylem planında yer alan beyanlara, ekonomik sektörlerde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırmasını, müşteri ülkeleri, bağışçılar ve diğer kalkınma ajanslarıyla işbirliği içinde dört yıl boyunca yoğunlaştırmaya ve ölçeklendirmeye teşvik etmek; Banka Grubu ve ortakları, operasyonlar ve teknik yardım, sonuç temelli girişimler, politikaya ilişkin araştırma ve istatistik alanlarında toplumsal cinsiyet konularına ayrılan kaynakları artırmak örnek olarak verilebilir.

İktisat yazınında da ekonomik büyüme ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasındaki güçlü ilişkiyi ele alan çok sayıda çalışma yapılmıştır. Hill ve King (1995), Klasen S. (2002), Dollar ve Gatti (1999), Jacobs (1996) çalışmalarında ekonomik büyüme ile eğitimde eşitsizlik arasındaki ilişki incelerken, Esteve-Volart (2004), Tzannatos (1999), England (2005), Balamoune-Lutz ve McGillivray (2009), Fields ve Yoo (2000) çalışmalarında işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve büyüme arasındaki ilişkiyi ele almıştır.

İktisat yazınında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınlar üzerindeki etkilerini ele alan başat konulardan biri, ücretsiz ev içi emektir. Yeniden üretim emeği olarak tanımlanan ve kadınların ev dışı yaşam alanlarında görünür olmalarını engelleyen ücretsiz ev içi emek, Beneria ve Sen tarafından aşama aşama olarak tanımlanmıştır: Birinci aşamada, çocuğun korunması ve bağımsız bir insan olarak yetiştirilmesi için bakımı yer alır. İkinci aşamada hanehalkı üyelerinin günlük bakımı ve iş gücü vardır, böylelikle bakım işlerinin yeniden üretimi ev işlerinden farklılaşır. Her iki aşamada da gerçekleştirilen faaliyetler, günlük işlerin yapılması ve insan kaynaklarının nesiller arası yenilenmesi olarak tanımlanır (Beneria ve Sen, 1986). McElroy (1990), Katz (1997), Quisumbing (2003), Fuwa (2004) ev içi ücretsiz emek ve yeniden üretim emeği konusunda çalışan iktisatçılar arasında yer alır.

2.3 Kalkınma

Kalkınma, bir toplum veya bölgenin var olan durumundan “daha iyi” bir duruma geçmesini işaret etmesi bakımından değer yüklü bir kavram olarak kabul edilebilir. Burada söz konusu olan “daha iyi” durumun hangi öğeler, temel amaçlar ve değerlerden oluşarak neyi kapsadığı, bu yönüyle anlamı ve tüm bunların gerçekleşmesine yönelik politikaların neler olacağı belirlenmesi önem taşır. (Uzbay Pirili ve Altun, 2016, s.279). Burada dikkati çeken “daha iyi bir duruma geçme” hali, bunun gerçekleşip gerçekleşmediğine karar verenin baktığı yere göre değişiklik gösterebilir.

Günümüzde çağdaş kalkınma paradigmasında kalkınma, bir ülkenin ekonomik gelişmişliğini sağlamak üzere uygulanan politikalar, süreçler ve bunların sonucunda ortaya çıkan dönüşüm olarak yer alır. Burada sözü edilen ekonomik gelişmişlik, yapısal dönüşüm, insan sermayesi ve istihdam piyasaları, ekonomik reform, gelir dağılımı, yoksulluk, sağlık ve çevre politikaları, kentleşme, göç gibi konuları kapsar ve yaşanabilir bir çevreye erişme olanaklarının tamamına işaret eder (Yücel, 2016, s.86). Bir ülkenin veya bölgenin kalkınmışlık göstergelerinin tamamının, başta kadınlar olmak üzere toplumun her kesimini ayırt etmeksizin kapsaması, yani, eşitlikçi bir bakışla gerçekleştirilmesi, kalkınmanın ivmesini artırır.

Şenses, kalkınma çalışmalarının ana akım yaklaşımlar çerçevesinde belirli bir kaç prototip üzerinden yürütüldüğünü, ancak özellikle son yarım yüzyıllık kalkınma deneyiminin en temel mesajının farklı politika ve yol haritaları ile şekillenen kalkınma çeşitliliği olduğunu vurgular. Bu çeşitlilik, kalkınma alanında aynı zamanda ülkeler arasında kurumsal çeşitlilik de yaratır. Tarihsel, sosyal ve kültürel unsurların birikimli etkilerinin sonucunda oluşan kurumsal yapılar, gelişmiş ülkeler arasındaki farklılıkların nedenidir (Şenses, 2004, s.22; Dutt ve Ros, 2008). Başka bir deyişle, kalkınmanın bağlamla ilişkisi güçlüdür ve bu sebeple “yeterince kalkınmamış” diğer ülkelere tek bir doğrusal yöntem veya reçete önerilmesi mümkün değildir.

Toksöz kalkınmayı, bir ülkede toplumsal refah artışı ile ilişkilendirerek insanların sınıf, ırk, etnik köken, cinsiyet vb. farkların gözetilmediği insan onuruna yakışan bir yaşam düzeyi sürdürebilmesi için yürütülen çalışmaların bütünü olarak değerlendirir (Toksöz, 2011, s.7). Kalkınmanın sadece belirli bir kesimi değil, toplumun

bütün farklılıklarıyla tümünü hedeflemesi bakımından kapsayıcı olması, belirlenecek kalkınma politikalarının seçimi ve önceliklendirilmesi bakımından önem taşır.

Streeten'e göre, insani kalkınmanın bileşenleri 5 alt başlıkta toplanabilir: Ekonomik büyüme, insan kaynaklarının kalkınması, insan hakları ve katılımçılık, barış ve güvenlik ve sürdürülebilirlik. Kültürlerin rolü, insan hakları ve katılımçılık başlığının altında yer almaktadır. Aynı çalışmasında Streeten, eşitlik ve onun bir alt başlığı olarak TCE'nin ise, 5 başlığın tümünde de yer aldığını belirtmektedir (Streeten, 2008, ss.7-8).

Türkiye ile benzer özellikler gösteren bazı ülkelerin yüksek düzeyde ekonomik büyüme performansı sergilediği dönemlerde eğitim, istihdam, barınma vb. imkanlara erişim, adil gelir dağılımı, TCE, bölgesel eşitsizliklerin giderilmesine yönelik politikaların izlendiği göstergeler için düşük performans sergilediği görülebilir (Toksöz, 2011, s.7). İktisadi ve sosyal kalkınma sürdürülebilir büyüme, üretim ve tüketim kalıplarının yapısal değişime uğraması, teknolojik ilerleme, sosyal, siyasi ve kurumsal modernleşme ve yaşam standartlarında geniş çaplı iyileşme ile gerçekleşebilir (Adelman ve Yeldan, 2000, s.143). Ekonomik büyüme ile kalkınma arasında doğrusal bir ilişki olmadığı açıktır.

Thomas (2009, s.107)'ye göre, kalkınmanın insan hayatında ne zaman başladığı sorusunun yanıtının, insanların farklı geçmişlere sahip olma durumlarına göre değişiklik göstermesi gelişim konusunda yapılan araştırmaların en güçlü bulguları arasında yer alır. Farklı sosyo-ekonomik düzeylerdeki ailelerin çocukları arasında algılama farklılıkları olabileceğini vurgulayan Thomas, erken çocukluk dönemi eğitimlerinin yaygınlaşması ve bu konudaki eşitsizliklerin giderilmesi ile kalkınma arasında ilişki kurar ve bu ilişkiyi bireyin ailesinden edindiği kazanımlara dayandırır.

Aydınlıgil (2009, s.229), kalkınmanın çok yönlü bir süreç olduğundan söz eder ve kalkınmanın kendini belli etme biçimlerinin, insan, sosyal grup ve farklı topluluk sayısı ile orantılı olarak artacağını vurgular. Kalkınmanın bireyleri tek tek etkileyebileceği gibi, aynı topluluk veya toplum içindeki bireyleri farklı biçimlerde de etkileyebileceğini ileri sürer. Bu yönüyle kalkınma, insanın gelişmesine odaklanır.

2.3.1 Kalkınma Disiplininin Gelişimi

Kalkınma, 2. Dünya Savaşından sonra bir teşebbüs ve disiplin olarak önemli bir süreç haline geldi. Savaş sonrası dönemde Batı dünyası ülkeleri, savaş sonrası yeniden

inşa sürecindeyken, daha sonraları Dünya Bankası adını alacak olan Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası adıyla bu süreci yönetmeye yardımcı olmak için kurumsal bir yapı oluşturmuştur. Bu kurum, geri kalmış bölgeler ve ülkelerin karşılaştığı sorunlarla baş edebilmek için onlarla birlikte teoriler oluşturmuş; geri kalmışlıkla mücadele için ve sanayileşmenin araçlarını içeren sürdürülebilir yollar geliştirmiştir (Bagchi, 2008, s.21). Bu yollar, aynı zamanda “gelişmemiş olan ötekiler” için kalkınmanın tarifini de içerir. Başkaya, kalkınmanın İkinci Dünya Savaşı sonrasında, yeni dönemin eşitsiz ilişkilerini ve hiyerarşiyi meşrulaştıran bir kavram olarak ortaya çıktığını ve Batı burjuva düşüncesinin dünyanın geri kalanına sunduğu, doğrusal ilerleme ve sınırsız büyüme paradigmasının bir versiyonu olduğunu belirtmektedir (Başkaya, 2005, ss.17-18).

Kalkınma disiplininin gelişimi ve kalkınma stratejileri, üç dönem şeklinde ele alınabilir:

1. Kalkınmanın ilk dönemi: Sanayileşme ve büyüme, ulus devlet süreci (1950-1970),
2. Neoliberal kalkınma dönemi – Washington uzlaşısı (1980 sonrası),
3. Sürdürülebilir insani kalkınma dönemi (2000 ve sonrası).

2.3.2 Yapısalcı Kalkınma Yaklaşımı

Kalkınmanın ilk döneminde amaç, İkinci Dünya Savaşı sonrasında siyasi bağımsızlığını henüz kazanmış ulus devletler ile savaş sonrası ekonomilerini düzeltmeye çalışan Batı ülkelerinin iktisadi gelişmelerini sağlamak olmuştur. Eski sömürge ülkeleri, bağımsız ulus devletlere dönüşünce, kapitalist dünya yapısı da yeniden şekillenmiştir. Bu dönem, kalkınmanın altın çağı olarak da bilinir. İktisadi kalkınmanın amacı, henüz kurulmuş olan ulus devletlerin geleneksel durağan geçimlik ekonomilerini, kendi ayakları üzerinde durabilen, Batı ülkelerinin kapitalist ekonomisine dönüştürmek olmuştur. Geleneksel kalkınma yaklaşımı olarak adlandırılabilir bu dönemde sanayileşme yoluyla hızlı büyümenin temel unsurlarını ithal ikameci sanayileşme, planlama ve dış yardım oluşturur (Taban ve Kar, 2015, s.5). 1950’lerde ekonomik büyüme kavramından söz edilir. Henüz bağımsızlığına kavuşmuş az gelişmiş ülkeler için ekonomik büyüme temel politika hedefi olmuştur. Sanayileşme, ekonomik büyüme için birincil strateji olarak benimsenmiştir (Thorbecke, 2007, s.5).

Ekonomik alanda liberal politikaların Büyük Bunalım sonrası gündemden düşmesi, yeni bir değişim süreci başlatmıştır. Bu değişim, kendi içinde tutarlı ve diğer ekonomilerden ayrı, devletin müdahale ettiği bir ulusal ekonomiyi tasvir eder. Orta ve Doğu Avrupa'daki imparatorlukların dağılma süreci, ekonomik krizler ve milliyetçiliğin etkisiyle ortaya çıkan siyasi alandaki değişimlerle eş zamanlı gerçekleşmiştir. Kriz öncesinin liberal ekonomik politikaları sorgulanarak sadece piyasaya dayalı bir ekonomik büyüme istikrarın sağlanamayacağı anlayışı hâkim olmuştur. Yeni anlayış, kendi kendine yeten, ülke içi kaynaklara dayanan, devletin gerektiğinde müdahalesine açık ve diğer ülkelerle daha az ilişkide olan bir ulusal ekonomiye dayanmaktadır.

Keynes, bu temellerde piyasanın her zaman kendi kendine dengeye gelemeyeceğini, istihdamı arttırmak ve para arzını kontrol etmek ve devletin zaman zaman ekonomiyi canlandırmak için piyasaya müdahalesinin mümkün olabileceğini, piyasadan kastedilenin belirli bir coğrafyadaki ekonomik sistem olduğunu ileri sürdüğü görüşleri ile bu dönemde öne çıkmıştır (Makki, 2004, ss.153-154). Keynes, 1936'da yazdığı "General Theory of Employment, Interest and Money (İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi)" adlı eserinde, kitlesel işsizliğin sürekliliğine teorik bir açıklama ve depresyon dönemlerinde devlet harcamalarının artırılmasına politikasını teorik olarak geliştirerek yeni bir "makroekonomi" geliştirmiştir (Toye, 2016, s.41). Keynesgil makro yaklaşımda ücret artışı yoluyla toplam talep artırılarak tüketim artışı sağlanmakta, bu da yeni yatırımlar ve istihdamda artış anlamına gelmektedir. Kitlesel üretim (Fordist model), kitlesel tüketim ile mümkün olmaktadır. Bu da, ancak devletin makroekonomik politika araçları ile müdahalesi ile düzenlenebilir. Bu görüş, aynı zamanda sosyal demokrat politikaların temelini oluşturur (Lebowitz, 2004, s.17). Keynes, sunduğu ekonomik model ile gelişmiş batı ülkelerinin penceresinden "az gelişmiş" olarak tanımlanan ülkeler açısından farklı bir kalkınma yaklaşımı ortaya koymuştur. Keynes, klasik liberalizmin her ekonomiye ve her ekonomik koşula uygulanabilir tek ve evrensel bir bilim olamayacağını ima etmektedir. Bu yaklaşım, kalkınma iktisadının 1970'lere kadar temel varsayımı kabul edilen "az gelişmiş ekonomilerin gelişmiş ekonomilerden farklı olduğu ve bu sebeple devletin merkezi bir role sahip olması gerektiği" fikrine dayanır (Gilpin, 2001, s.311).

1950'li ve 60'lı yıllar, aynı zamanda bağımsızlığını yeni kazanan ulus devletlere, kalkınmanın Batı desteğiyle nasıl mümkün olabileceğini tarif eden Modernleşme Kuramı'nın geliştiği yıllardır. Bu yaklaşıma göre, geleneksel toplumlar mevcut değer ve normları ile sınırlı ekonomik ilişkilere sahiptirler ve söz konusu değer ve normların değişmesi ile yeni ve karmaşık ekonomik ilişkilere sahip modern topluma dönüşebileceklerdir. Özellikle ABD'de Parsons'un öncülük ettiği, 1950 ve 1960'lı yıllarda gelişen modernleşme kuramı, bağımsızlığını yeni kazanmış ülkelerin kalkınmasının Batı'nın desteğiyle nasıl mümkün olabileceğini gösteren kurumsal yapıların oluşumu ve yapılanması hakkında sosyoekonomik koşulları araştırma çabasına girmiştir (Webster, 1990, s.49). Modernleşme, tarihsel olarak değerlerin değişmesi ile ortaya çıkmıştır. Geleneksel toplumlar; otoritenin yerini akılcı bir sisteme dayanan ulusal bir siyasi temsil sisteminin alması, çekirdek aileye dayalı kentleşmenin hızlanması, eğitim ve öğretimin yaygınlaşması, modern fikirlerin yayılması için kitle iletişim araçlarının gelişmesi, siyasal katılımın artması, sermaye birikimi ve girişimciliğin artması şeklinde sıralanabilecek değişimler ile modernleşebilirler. Bu durumda, çekirdek aileye dayalı kentleşmenin hızlanması; eğitim ve öğretimin yaygınlaşması; modern fikirlerin yayılmasını sağlayacak kitle iletişim araçlarının gelişmesi; siyasal katılımın artması; sermaye birikiminin ve girişimciliğin artması; geleneksel bağlılıklara dayanan otoritenin yerini akılcı bir sisteme dayanan ulusal bir siyasal temsil sisteminin oluşması gibi değişimlerle geleneksel toplumların modernleşmesi mümkün olabilecektir. Geleneksel bir toplumun ne düzeyde modernleştiğini belirleyecek olan, bu değişimlerin ne kadarının gerçekleştiği ile ölçülebilir (Webster, 1990, s.53-54).

1960'lı yıllarda ekonomik kalkınma anlayışının odağı halen sanayileşme yoluyla Gayri Safi Milli Hasılası (GSMH)'nda büyüme olmuştur. Büyüme ile ödemeler dengesi arasındaki ilişki daha açık hale getirilmiştir. 1960'ların sonuna doğru gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sorununun artan ciddiyeti, istihdamın GSMH büyümesinin yanında kendi başına bir amaç olarak ele alınmasına neden olmuştur (Thorbecke, 2007, s.10).

Ulusal kalkınma politikalarının uluslararası kuruluşların yönlendirmesi ve ulus devletler eliyle uygulandığı 1945-1970 dönemi, merkezi planlamanın, kamu yatırımlarının ön planda tutulduğu ve pazarın düzenlenmesinin devletin sorumluluğunda

olduğu ve yıllardır (Amin, 1999, s.134). Yapısalcı kalkınma yaklaşımının temel kalkınma stratejisi ithal ikameci sanayileşmedir. Türkiye, Latin Amerika ülkeleriyle birlikte 1930’larda bu stratejiyi ilk kullanan ülkeler arasında yer almıştır. İthal ikameci sanayileşme strateji, korumacı bir yaklaşımla ithal edilen ürünlerin yurt içinde üretilmesini, dış ticarete kısıtlamaları, önceden belirlenen sektör öncelikleri doğrultusunda sanayileşme politikalarını, devletin kamu yatırımları aracılığıyla sanayileşmede doğrudan üretici sıfatıyla başat rolünü, bölgesel ve sektörel teşvikleri gibi ekonomik alana ilişkin uygulamalara dayanır (Şenses ve Taymaz, 2003, ss.450-451).

Söz konusu dönemin koşullarında ekonomik büyüme ve kalkınma modelleri, BM gibi oluşturulan kurumlar aracılığıyla uygulamaya geçirilmiştir (Başkaya, 2005, ss.28-30). Bu dönemde yoksulluğun azaltılması ve kırsal kalkınmanın desteklenmesi şeklindeki büyüme ve yapısal dönüşüm politikaları, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların öncelikli olarak gündemine alınmıştır. 1970’lerin sonunda, yaşanan ikinci petrol şokunun petrol fiyatlarında yarattığı yüksek artış ve bunu takiben faizlerdeki artış ile birlikte gelişmekte olan ülkelerin finansman ihtiyaçlarında ciddi artışlar yaşanmıştır (Wayenberge, 2006, ss.24-26).

Sistematik devlet müdahaleciliğinin yanı sıra ithal ikameci dış ticaret politikası uygulayan devletlerin, iç pazarda sermaye birikimi yoluyla kalkınabileceğinin temel alan ithal ikameci sanayileşme stratejileri özellikle geç kapitalistleşen ülkeler için krize sebep olmuştur. 1970’lerde erken kapitalistleşen ülkelerde kar oranlarının düşme eğilimine girmesiyle ortaya çıkan yapısal krizle birlikte kalkınma anlayışında değişim yaşanmıştır. Bu süreçte, ithal ikameci sanayileşme stratejisinin temel özelliklerinden olan devlet müdahaleciliğinin terk edilmesi fikri ön plana çıkmıştır (Antonio, 2013).

1950’lerde başlayan kalkınma sürecinin 1970’lerin ortalarına kadar hedefi, ulus devletler açısından kapitalizmin kendi normlarına uygun bir şekilde sanayileşerek kalkınmak olmuştur. Bu amaçla, söz konusu ulus devletlerde hem piyasa hem de kamu sektörü, ülkeler arasında farklılıklar gösterse de sermaye birikiminin sağlanması ve sanayileşmeye yönelik çoğunlukla birlikte hareket etmişlerdir (Gönel, 2010, s.8).

2.3.3 Kalkınmanın İkinci Dönemi: Neoliberal Kalkınma

Neoliberal ekonomik dönüşüm siyasal liberalleşmenin yansımaları olarak kurum ve değerlerin benimsenmesi, yaygınlaştırılması ve nihayetinde insanlığın yaşam koşullarında olumlu gelişmeler yaratmasının yolu olarak görülmüş ve evrensel değerler ve kültürel dönüşümle desteklenmiştir. Bunlar aslında gerçekleşen değil, hedefe konulanlar olarak nitelendirilmelidir. Neoliberalleşme, soğuk savaşın bitmesiyle sosyalizm modelinin reel olarak başarısızlığa uğradığı iddiasını taşır ve bireylerin daha özgür olduğu, küreselleşen, sınırları kalkan bir dünyaya, alternatifi olmayan bir model olarak sunulur. Eğitim, sağlık, emeklilik, suya ulaşım ya da sosyal güvenlik gibi toplumun bütününe ilgilendiren konular, neoliberal model ile büyük ölçüde tasfiye olmuştur (Vaccaro, Zanotti, ve Sepez, 2009).

Bu dönemde küreselleşme ile birlikte devlet, yatırımcı ve/veya üretici niteliğinden sıyrılarak toplumsal gelir dağılımını –sermaye lehine– düzenleme işlevini sürdürmeye devam etmiştir (Yeldan, 2002, s.25). Neoliberal kalkınma yaklaşımı, dışa açık ihracata dayalı büyüme stratejisini temel alır. Neoliberalizmin politikalarını 3 temel öge ile açıklamak mümkündür: Neoliberalizm, iktisadi yönetim alanında, mal ve sermaye akımlarını yönlendirmede devletin etkinliğini azaltarak piyasaları güçlü kılar. Fiyat desteklerinin ve tavanlarının kaldırılması, serbest dış ticaret, döviz kurlarının piyasada belirlenmesi gibi politikalar aracılığıyla bunu yapar. Özelleştirme, piyasaların devlet müdahalesinden arındırılması gibi politikalar aracılığıyla özel sektörün (özel mülkiyetin) rolünü ve kapsamını genişletir. Son olarak, denk bütçeler, işgücü piyasası esnekliği, düşük enflasyon gibi araçlarla tek bir “iyi iktisat politikası” anlayışını teşvik eder (Chang ve Gabel, 2005, s.30).

Boratav’a göre, küreselleşme kavramı, gündemden düşen emperyalizmin yerini almaktadır. Hiyerarşik, eşitsiz ve asimetrik bağlantılar içeren çatışmalı bir sistemi işaret eden küreselleşme anlayışı, çevre ülkeleri metropollerden çevreye yapılan sermaye ihracı yoluyla yapısal olarak bağımlı hale getirmektedir. Uluslararası kuruluşların bu süreçteki rolü, kapitalist dünya sisteminin tümünü kapsayacak şekilde belirlenmiştir ve söz konusu kuruluşlar, çevre ülkeler ile metropoller arasındaki eklemlenme biçimlerini denetlemektedir (Boratav, 2000, ss.21-26)

Neoliberal kalkınma anlayışının ülkelerin iktisadi politikalarını belirleme konusunda Washington Uzlaşması'nı temel aldığı söylenebilir. Dünya Bankası, IMF ve ABD Hazine Bakanlığı'nın ülkelere tavsiye ettikleri ortak iktisat politikaları anlamına gelen Washington Uzlaşması'na daha sonra Dünya Ticaret Örgütü ve Avrupa Merkez Bankası da dahil olmuştur (Williamson, 2004, s.195). Washington Uzlaşması kavramı, ekonomide kamu sektörünün küçültülmesi, kamunun ekonomi üzerindeki belirleyici rolünün azaltılması ve kamu bütçe dengesinin sağlanmasını hedef alan Neoliberal kalkınma politikalarından oluşur. Williamson, bu amaçla Washington kurumlarının önerdikleri politikaları 10 maddelik bir listede toparlayarak Uluslararası Ekonomi Enstitüsü'nün düzenlediği bir konferansta (1989) Washington Uzlaşması olarak adlandırmıştır (Williamson, 2004).

Washington Uzlaşması sonrası, özellikle Latin Amerika ülkeleri başta olmak üzere uygulandığı tüm ülkelerde IMF'nin ekonomi reçeteleri istenilen başarılı sonuçları yaratmadı. Bu başarısızlık, Dünya Bankası raporlarında (World Bank, 2005) yer aldığı gibi 2001 Nobel Ekonomi Ödülü'ne de sahip olan Stiglitz'in çalışmalarında vurgulanmıştır. Dünya Bankası'nın 1990'larda Ekonomik Büyüme adlı raporunda, eleştirel bir yaklaşımla, 1990'larda ekonomistlerin Washington Uzlaşması'na dayanan politikaların etkisiyle, "önlerindeki yolu açık" gördüklerinden söz edilmektedir. Washington Uzlaşmasının formüle edilmesiyle genel görüş, devletin rolünün küçülmesine yönelmiştir. Birleşik Krallık'ta, ABD'de, Doğu Avrupa ve eski Sovyetler Birliği'nde özelleştirmeler ve deregülasyonlar yapılmıştır. Dünya Bankası'nın tavsiyelerinin birçoğuna rehberlik eden Washington Uzlaşması'na dayanan politikalar, aynı zamanda gelişmekte olan ülkeler için uyum kredileriyle ilgili koşulların da belirleyicisi olmuştur. Her ne kadar ekonomistler arasında tek bakış açısı olmasa da baskın bir görüş olarak çok sayıda reformun çerçevesini oluşturmuştur. Ancak kimi durumlarda beklenen iyimser tahminleri aşarken bazılarında beklentilerin çok gerisinde kalmıştır, genel olarak değerlendirildiğinde beklenen sonuçları elde etmek mümkün olmamıştır. Doğu ve Güney Asya'daki yerel liberalleşme ve dışa yönelme, sosyal ilerleme, yoksulluğun azaltılması ve olağanüstü büyüme ile ilişkilidir. Eski Sovyetler'den çıkan çok sayıda ülke için 1990'lar maliyetli ve travmatik bir on yıl olarak hatırlanacaktır. Meksika (1994), Doğu Asya (1997), Brezilya (1998), Rusya

Federasyonu (1998), Türkiye (2000) ve Arjantin (2002)'i sarsan maliyeti yüksek finansal krizler yaşanmıştır (World Bank, 2005).

Stiglitz, 1998 yılında WIDER Konferansı'nda makro ekonomik istikrar, dış ticaretin serbestleşmesi ve özelleştirmeden oluşan az sayıdaki politika aracı ile görece sınırlı bir büyüme hedefinin yakalanabileceğini öne sürdüğünü düşündüğü Washington Uzlaşması'nın gözden geçirilmesini önermiştir. İktisadi konulara “toplumun dönüşümünü” de içeren daha geniş bir kalkınma penceresinden bakılmasını önermiştir, böylesi bir kalkınma sürdürülebilirlik, eşitlik ve demokrasi gibi konuları da kapsayacak şekilde formüle edilmelidir. İktisadi anlamda değerlendirildiğinde en iyi olasılıkla eksik bulunduğu Washington Uzlaşması, en kötü olasılıkla yanlış yola saptırılmıştır (Stiglitz, 1998, ss.3-13).

Stiglitz başka bir çalışmasında, Latin Amerika'daki başarısız iktisadi politikaların kaynağı olarak Washington Uzlaşması'nın liberalleşme, özelleştirme ve istikrara dayalı politikalarını göstermektedir. Söz konusu ülkelerin büyüme oranları, 1950'li, 1960'lı ve 1970'li yıllardaki büyümenin yarısını ancak aşabilmiştir. Gelir eşitsizliğini düşürmede, çok düşük oranlarda ilerleme sağlanabilmiştir. İşsizlik oranında artış gözlenmiştir. 1990'lardaki büyümeyi “sadece görüntüden ibaret” bulan Stiglitz, gerçekleştirilen hızlı büyümenin sürdürülemeyecek boyutlarda olduğunu; kaynağının yabancı sermaye girişi ve durgunluk sonrası dönemlerde sıkça görülen bir önceki kayıp on yılın telafisiyle açıklanabileceğini vurgulamaktadır. (Stiglitz, 2016, ss.281-286)

1990'larda yaşanan krizler ve neoliberal politikalara itirazları, 2000'lerin başlarından itibaren özellikle uluslararası STÖ'lerinin aracılığıyla gelişen küresel sivil toplum düzeyindeki tepkiler ve protesto dalgaları izlemiştir. Diğer yandan, söz konusu kurumların kendi içinden de sürecin yeniden düşünülmesi gerektiğine yönelik itirazlar yükselmeye başlamıştır. Bu aşamada uluslararası kuruluşların kendi bünyelerindeki değerlendirmeler, eleştiriler ve önermeler doğrultusunda Post-Washington Mutabakatı olarak nitelenen yeni bir yol haritası belirlenmiştir. Bu yol haritasının temel ilkelerinin kalkınma teorisi ve politikasını belirleyen ulusal kalkınmacılık ve neoliberalizmin sentezi olduğu söylenebilir. Bir yandan serbest piyasa ekonomisi koşulları önerilirken diğer yandan liberal bir ortamda yenilikçi ve demokratik devletin varlığı önemsenmekte; yoksulluk, eşitsizlik gibi salt iktisadi büyüme ve etkinlik dışı konulara

da ağırlık verilmektedir (Öniş & Şenses, 2016, ss.350-381). Bu dönem, kalkınmanın ekonomik alanın yanı sıra merkezine insanı almaya başladığı, ekolojik düzenin kalkınma çalışmalarında gündeme alındığı ve sürdürülebilirlik kavramının geliştiği yıllar olmuştur.

2.3.4 Üçüncü Kalkınma Dönemi: Sürdürülebilir İnsani Kalkınma

Kalkınma anlayışında yaşanan değişimlerin bir çıktısı niteliğinde ilk kez 1990 yılında yayımlanan İnsani Gelişme Raporu (İGR)'nda, kalkınmanın ekonomik büyümeden başka insani gelişmeyi de içermesi gerektiğine yönelik ülkeler bazında yapılan değerlendirmelerin desteklediği açıklamalara yer verilmiştir (UNDP, 1990, ss.43-60). Burada yer verilmesi gereken bir başka kalkınma yaklaşımı, kalkınmanın merkezine insanı alması bakımından yenilikçi bir tutum sergileyen yapabilirlikler yaklaşımıdır. İnsanların hem gelir kazanmak, iş sahibi olmak gibi ekonomi alanında hem de eğitim ve sağlık hizmetleri alabilmek, politik alanda söz sahibi olmak gibi ekonomi dışı alanlarda tercih ve isteklerini gerçekleştirebilme kapasitelerini işaret eden yapabilirlikler yaklaşımı (capabilities approach), Amartia Sen (1985) tarafından geliştirilmiştir. Bu yaklaşım, refah ekonomisinin gelir bazlı ele alınması ve yaşam kalitesinin ölçütünün ekonomik büyüme olmasına eleştirel bir bakış sergiler. Eşitsizlik ve yoksulluk çalışmalarının esas aldığı ekonomik büyümede, gelişmenin nimetlerinden herkesin aynı biçimde yararlanamadığı, yoksunluk içinde yaşayanların olduğu bilgisi yer almaz. Sen'e göre ekonomik büyüme yaşama standardı için yetersiz bir ölçüttür (Sen, 1985). Kalkınmış bir toplumu insan esenliğinin (well being) ve hayat kalitesinin (quality of life) yüksek olduğu bir toplum olarak tanımlanabilecek insani kalkınma paradigması, bu kapsamı belirleyen sağlık, eğitim ve bilgiye ulaşım, kapsayıcı büyüme, toplumsal içerilme ve katılım alanlarında çeşitli ölçütler belirlemiştir (Human Development Report, 1991, 2003, 2005), (Stiglitz, Sen ve Fitoussi). Kalkınmanın kapsamına giren herkes, insanın insan olmasından kaynaklanan vazgeçilmez, devredilmez hakları olan insan hakları da gözetilerek kalkınma politikalarına eşitlik ve adalet temelinde, istek ve tercihleri doğrultusunda dahil edilir.

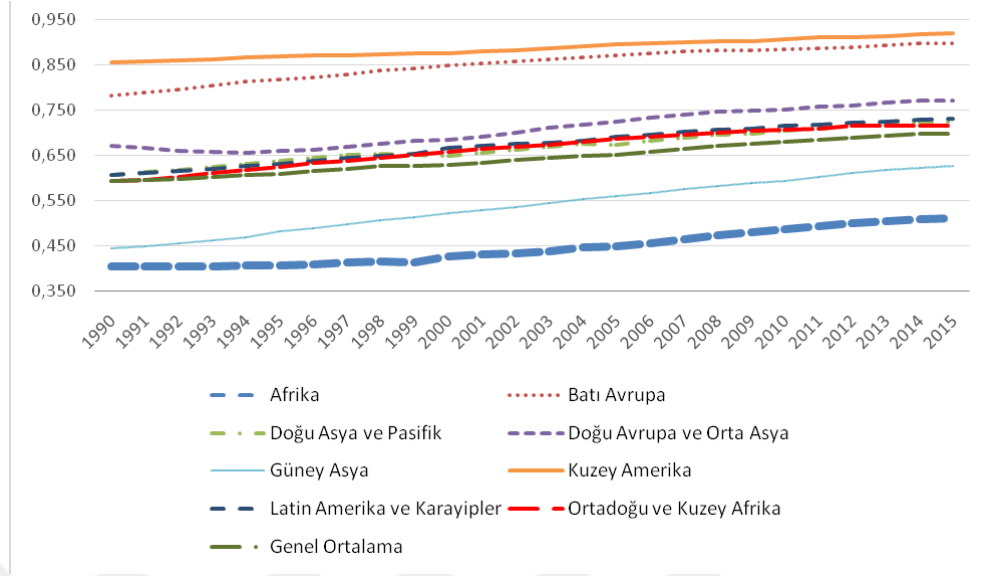
Sen'in kalkınma alanına getirdiği bakış açısı, kadınlar da dahil olmak üzere, belki de Beauvoir'in "İkinci Cins" adlandırmasından esinlenerek belirtmek gerekirse, "tüm ikincileri" hesaplamalara ve değerlendirmeye alınması sonucunu yaratır. Örneğin,

UNDP tarafından geliştirilen İnsani Gelişme Endeksi (İGE), Sen'in yaklaşımından hareketle, insani gelişme kavramını sayısal olarak ifade eder. Ülkelerin insani gelişme açısından sıralamasını yapan İGE'nin ortalama başarısını hesapladığı ülkelerde dikkate aldığı üç boyut vardır:

- 1) Yaşam süresi (doğumda yaşam beklentisi ile ölçülür),
- 2) Eğitim düzeyi (yetişkin okur-yazarlık oranı ve ilk, orta yüksek öğretimde okullaşma oranları kombinasyonu ile ölçülür)
- 3) İyi bir yaşam standardı sağlayacak kaynaklara sahip olma veya daha açık bir ifade ile gelir düzeyi (kişi başına düşen Gayri safi yurt içi hâsıla-GSYİH), Satın alma gücü- STG) (Gürses, 2009, s.343).

1990 yılında hesaplanmaya başlanan İGE değeri için, indirgenmiş yaşam beklentisi, indirgenmiş yetişkin okur-yazar oranı ve indirgenmiş kişi başı GSYİH'nin aritmetik ortalaması alınarak ortalama indirgeme değeri hesaplanmıştır. İGE değeri, ortalama indirgeme değerinin 1'den çıkarılması ile hesaplanmıştır (UNDP, 1990). Daha sonraki yıllarda İGE formülasyonu defalarca kez değişikliğe uğrayarak yeniden formüle edilse de, her zaman 0 ile 1 arasındaki bir değere karşılık gelir ve değer 1'e yaklaştıkça insani gelişmenin arttığını ifade eder.

Şekil 1, UNDP tarafından hesaplanan İGE (Human Development Index-HDI)'nin yıllar itibarı ile bölgeler bazındaki değişim grafiğini göstermektedir. UNDP'nin 1990-2016 yılları arasında yıllık yayımladığı İGR'lerden derlenen ülke verilerinin bölge bazında gruplandırılması yoluyla hesaplanan veriler kullanılarak grafik hazırlanmıştır. Bu grafiğe göre yıllar itibarıyla İGE en düşük bölge Afrika iken, en yüksek İGE değerine sahip bölge, Kuzey Amerika bölgesidir. Batı Avrupa bölgesi, dönem boyunca Kuzey Amerika'nın endeks değerlerine yakın değerler taşımıştır. Yaklaşık 25 yılda dünya İGE değeri yüzde 20'den fazla ve en az gelişmiş ülkelerin oranı yüzde 40'tan fazla artmıştır. Bu durum, dünyanın her yerinde insani kalkınma anlamında kazanımlar olduğunu göstermektedir. Gelişmekte olan tüm bölgelerde, son 15 yıl içinde daha yavaş bir tempoda olmakla birlikte, çoğu insani gelişme sınıflandırmaları ile istikrarlı bir şekilde ilerleme kaydedilmiştir (UNDP, 2015, s.55).



Şekil 1: 1990-2015 Dönemi Bölgeler Bazında İGE Değişimi.

Kaynak: Grafiğin veri kaynağı: hdr.undp.org adresidir.

Sürdürülebilir kalkınma yaklaşımının gelişmesinde, 1987’de Çevre ve Kalkınma Dünya Komisyonu (WCED) tarafından yayımlanan Ortak Geleceğimiz Raporu (Brundtland Raporu) etkili olmuştur. İlk kez bu raporda yer verilen sürdürülebilir kalkınma “Kendi ihtiyaçlarını karşılamak için gelecek nesillerin yeteneğini tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma” olarak tanımlanmıştır (WCED, 1987, s.43). Sürdürülebilir kalkınma, daha zengin olanların yaşam biçimlerini dünyanın ekolojik imkanlarına uygun bir şekilde düzenlemelerini gerektirir, hızlı nüfus artışı kaynaklar üzerindeki baskıyı artırabilir ve yaşam standartlarındaki artışı yavaşlatabilir. Sürdürülebilir kalkınma, büyüme ve nüfus artışı, ekosistemin değişen üretken potansiyeli bir uyum içerisinde ise takip edilebilir (WCED, 1987, ss.16-17). Aksi durumlarda, yaşam standartlarını yükseltmek, hatta mevcut düzeyini korumak mümkün değildir.

Sürdürülebilir kalkınmanın gelişimine zemin hazırlayan önceki kalkınma paradigmalarının ve neoliberal kalkınma stratejilerinin ulusal zenginliği ve milli geliri artırıcı yönde pozitif katkılarına rağmen ülkelere yüksek maliyetleri de olmuştur. Bu maliyetler, gelir dağılımında eşitsizlik artışı, anti-demokratik rejimlerin varlıklarını sürdürmesi, yoksulluk ve işsizlikte artış, sanayileşmenin yol açtığı çevre sorunları şeklinde sıralanabilir (Uzbay Pirili&Barbaros, 2017).

Sürdürülebilir kalkınmanın **ekonomik, sosyal ve çevresel** olmak üzere üç boyutu vardır (UN, 1992; UNDP, 2018). Sürdürülebilir kalkınmanın boyutları arasındaki güçlü ilişki ve etkileşim, “Bizim Ortak Geleceğimiz” Raporu (1987)’nda vurgulanmaktadır. Kalkınmanın üç boyutu, neoliberal politikaların yol açtığı gelir dağılımında eşitsizlik artışı, anti-demokratik rejimlerin varlıklarını sürdürmesi, yoksulluk ve işsizlikte artış ve sanayileşmenin yol açtığı çevre sorunları gibi maliyetlere karşı geliştirilmiş politika ve hedeflerden oluşur (Uzday Pirili ve Barbaros, 2017, s.143). Ekonomik boyut, ekonomik faaliyetlerin tümünün çevre ve sosyal yapının gözetilmesi sonucunda uzun vadeli gerçekleştirilmesini ifade eder. Sosyal boyutu adaleti ve toplumun tüm kesimlerinin karar verme süreçlerine eşit katılımını öngörür. Çevresel boyutu ise doğa ve doğal kaynakların korunarak kullanılması anlamına gelir (UN, 1987). (Ergüven, 2011, s.206). Bu üç boyut, sürdürülebilir kalkınma anlayışına göre iç içe geçmiştir, birbirinden etkilenir ve birbirini etkiler. Ekonomik alandaki tüm faaliyetler, sürdürülemez bir üretim ve tüketim yapısı içinde gerçekleştiğinde çevresel bozulmalara yol açar. Üretim ve tüketimin çevre üzerindeki negatif dışsallıklarının üretim ve fiyatlandırma kararlarında hesaba katılmaması bir yandan çevre açısından sorunlara yol açarken diğer yandan piyasa yapısını bozar ve bu durum çevre tahribatını hızlandırır (Seymen, 2005, s.104). Diğer yandan ekonomik yapısı bozulmuş bir sistemde sosyal yapı da olumsuz etkilenir.

Sürdürülebilir kalkınmanın teorik çerçevesi için 1972-1992 yılları arasında gerçekleştirilen bir dizi uluslararası konferans ve girişim temel oluşturmuştur. 1972’de Stockholm’de Birleşmiş Milletler (BM) tarafından düzenlenen İnsan Çevre Konferansı, küresel ölçekte sürdürülebilirliğin görüldüğü ilk büyük uluslararası toplantı olmuştur. Bu konferansta BM Çevre Programı’nın kurulmasına yol açan çok sayıda ilke belirlenmiştir, çevre konusunda ulusal düzeyde çok sayıda kurumsal düzenlemeye gidilmesi gibi önemli çıktılar olmuştur (UN, 2010, s.7). 1976 yılında Kanada Vancouver’da gerçekleştirilen ilk Habitat Zirvesi’nin, insan yerleşimlerinin kalkınmanın sürdürülebilir olması ile ilişkisini vurgulaması bakımından önem taşır. Tekeli (1996, s.16), Habitat Zirvesi’nin kalkınmayı ele alışını, sorunlara temel ihtiyaçlar çerçevesinde yaklaşma, devlet eliyle gerçekleştirilen veya devlet öncülüğünde yaratılan eylemlerle çözümler sunması bakımından iyimser bir yaklaşım olarak değerlendirir.

Stockholm Konferansı'nın 20. yıldönümü sebebiyle 1992'de Brezilya'nın Rio de Janeiro kentinde toplanan Dünya Zirvesi ve Rio Zirvesi olarak da adlandırılan, BM'in Çevre ve Kalkınma Konferansı'nda, Çevre ve Kalkınma Rio Deklarasyonu ve Gündem 21, sürdürülebilir kalkınma için küresel bir eylem planı açıklandı. Bu plan, sürdürülebilir kalkınmanın küresel çevre bozulmalarına devletlerin farklı katkıları anlamında "ortak ve farklılaştırılmış sorumlulukları" işaret eden 7 ilkeyi de içerecek şekilde 27 ilkesini ortaya koyuyordu. New York'ta 1997 Dünya Zirvesi +5 ve Johannesburg Sürdürülebilir Kalkınma Dünya Zirvesi 2002 başta olmak üzere bir dizi uluslararası toplantı, sürdürülebilir kalkınma gündemi ile düzenlenmiştir. Bu toplantılarda çok sayıda olumlu rapor ve bilgiyi içeren ilerleme değerlendirmeleri yapılmış olsa da, ulusal ve uluslararası düzeyde uygulama çalışmalarının başarısız olduğu kaydedilmiştir.

Sürdürülebilir kalkınma anlayışı ve buna bağlı politikalar, ilk kez Bin Yıl Kalkınma Hedefleri (BKH) olarak 2000-2015 yılları arasında kapsamlı bir şekilde uygulanmıştır.

2.3.5 Binyıl Kalkınma Hedefleri

2002 Dünya Zirvesi, sürdürülebilir kalkınma odağının çevreden sosyal ve ekonomik kalkınmaya yönelmesi bakımından bir eşik niteliğindedir. Bu değişim, BM Binyıl Deklarasyonu (2000)'nda kararlaştırılan 8 ana hedefi içeren BKH'nden etkilenmiştir (UN, 2010, ss.8-9). BKH, 2000 yılında 147 devlet ve hükümet başkanlarının da dahil olduğu 189 ulusun temsilcilerinin BM'in önderliğinde bir araya geldiği zirvede kabul edilmiştir ve aşırı yoksulluğa ve açlığa 21. yüzyıl içinde son vermeyi amaçlayan Binyıl Bildirgesi'ne dayanır. 2015 yılına kadar tüm ülkelerin BKH göstergeleri çerçevesinde gerekli çalışmaları yapmaları, kendi kalkınma süreçlerine ve küresel kalkınmaya katkıda bulunmaları beklenmektedir. **ulusal** düzeyde izlenmesi önemlidir.

Tablo 1 'de yer aldığı şekliyle, 8 ana başlıkta toplanan göstergelerden üç tanesi doğrudan kadınların eşitsiz durumlarını konu edinmektedir. Bu durum, bir yandan kadın konusunda dezavantajlı durumu gözler önüne sererken, diğer yandan söz konusu dezavantajlı konumu iyileştirmek veya tamamen gidermek için küresel ve ulusal düzeyde izlenmesi önemlidir.

Tablo 1: Bin Yıl Kalkınma Hedefleri (BKH)

Hedef	Bin Yıl Kalkınma Hedefleri
1	Mutlak yoksulluğu ve açlığı ortadan kaldırmak
2	Herkesin temel eğitim almasını sağlamak
3	Kadınların konumunu güçlendirmek ve TCE'ni geliştirmek
4	Çocuk ölümlerini azaltmak
5	Anne sağlığını iyileştirmek
6	HIV/AIDS, sıtma ve diğer salgın hastalıklarla mücadele etmek
7	Çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması
8	Kalkınma için küresel ortaklıklar geliştirmek

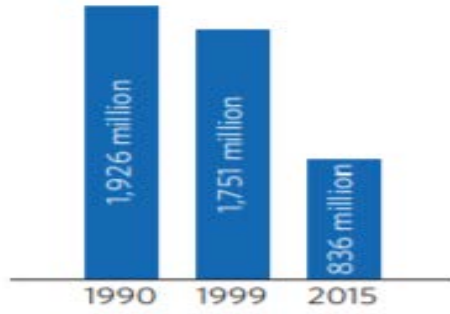
Kaynak: UNDP, Binyıl Kalkınma Raporu Türkiye (2010)'dan derlenmiştir.

BKH'ler konusunda taahhütte bulunan ülkelerin 8 hedef çerçevesindeki yıllık gelişmeleri, UNDP tarafından yayımlanan raporlar ile taraflarla paylaşılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan "The Millenium Development Goals Report 2014" adlı raporda, bölgesel düzeyde paylaşılan istatistiki göstergeler ışığında 2013 yılı itibarıyla halen kadınların istihdam alanında erkeklerden daha savunmasız durumda oldukları belirtilmektedir. Dünyada beş yaşın altındaki her yedi çocuktan birinin kilosu, beklenen (normal) kilosunun altındadır (UNDP, 2014, ss.11-13).

Benzer şekilde "The Millenium Development Goals Report 2015" adlı raporda da, "eşi görülmemiş çabalar, büyük başarılarla sonuçlandı" başlığıyla küresel ölçekte BKH değerlendirmelerine yer verilmiştir. Buna göre Hedef 1'deki başarı 1990-2015 dönemi için şu şekildedir: Gelişmekte olan ülkelerdeki aşırı yoksulluk oranı, 1990'da %47 iken 2015'te %14'e düşmüştür. 1990'lardan 2015'e, gelişmekte olan ülkelere yetersiz beslenen nüfus oranı, %23.3'ten %12.9'a gerileyerek neredeyse yarı oranında azalmıştır. Aynı dönemde çalışan orta sınıftaki kişi sayısı, neredeyse 3 katına çıkmıştır.



Şekil 2: Gelişmekte olan ülkelerdeki aşırı yoksulluk oranı
Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.



Şekil 3: Küresel ölçekte aşırı yoksul sayısı
Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.

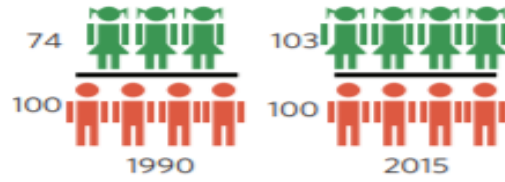
Hedef 2 çerçevesinde yapılan değerlendirmelerde, gelişmekte olan bölgelerdeki ilkokul net kayıt oranı 2000’de %83 iken 2015’te %91’e ulaştığı vurgulanmaktadır. İlkokul çağındaki çocuklardan okul dışı kalanların sayısı, 15 yılda neredeyse yarı yarıya azalmıştır. 15-24 yaş arası okuma yazma oranı, kadınlar ve erkekler arasındaki fark daralarak küresel ölçekte 1990’da %83 iken 2015’te %91’e yükselmiştir.



Şekil 4: Küresel ölçekte ilkokul çağındaki okul dışı kalmış çocuk sayısı
Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.

Hedef 3 kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda, tüm gelişmekte olan bölgelerde ilk, orta ve yüksek öğretimde cinsiyet eşitsizliğini gidermede hedeflere ulaşılmıştır.

Güney Asya’da 1990’da her 100 erkek çocuğuna karşın sadece 74 kız çocuğu ilkokula kayıtlı iken 2015’te aynı sayıdaki erkek çocuğuna karşın 103 kız çocuğu kayıtlıdır. 1990’da %35 olan tarım dışı sektörlerde kayıtlı kadın işgücü oranı, 2015’te %41’e yükselmiştir. 1991 ile 2015 arasında, savunmasız istihdamdaki kadınların oranı toplam kadın istihdamının bir payı olarak, yüzdeler olarak 13 puan düşmüştür. Buna karşılık, erkekler arasındaki savunmasız istihdam yüzdeler olarak 9 puan düşmüştür. Kadınlar, son 20 yıldaki verilerle 174 ülkenin yaklaşık yüzde 90’ında parlamento temsilciliğine sahip olmuşlardır. Parlamentosunda kadınların ortalama oranı aynı dönemde neredeyse ikiye katlanmıştır. Yine de sadece beş üyeden biri kadındır. Kadınlar, son 20 yılda 174 ülkenin yaklaşık yüzde 90’ında parlamentoda koltuk sahibi olmuşlardır. Parlamentosunda kadınların ortalama oranı aynı dönemde neredeyse ikiye katlanmasına rağmen halen sadece beş üyeden biri kadındır.



Şekil 5: Güney Asya’da ilkokula kayıtlı 100 erkek çocuğuna karşılık gelen kız çocuğu sayısı

Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.

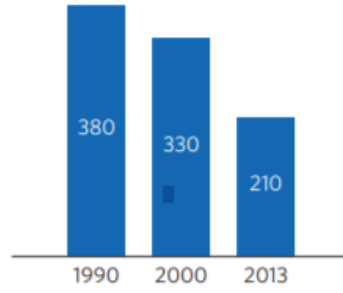
Hedef 4 kapsamında elde edilen sonuçlar şu şekildedir: Beş yaş altı ölüm oranı, 1990’dan 2015’e kadar 1000 canlı doğumda 90’dan 43’e düşerek yarıdan fazla azalmıştır. Gelişmekte olan bölgelerde nüfus artışına rağmen, ölümlerin sayısı küresel ölçekte beş yaşın altındaki çocuklar 1990’da 12,7 milyondan 2015’te yaklaşık 6 milyona düşmüştür. 1990’ların başından bu yana, beş yaş altı ölüm oranının düşmesi dünya çapında üç kattan fazladır.



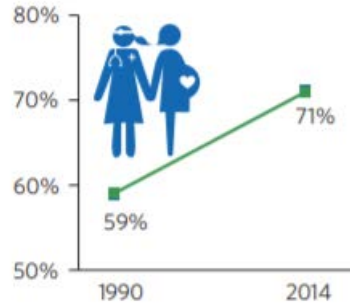
Şekil 6: Küresel ölçekte beş yaş altı çocuk ölüm sayısı

Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.

Hedef 5 kapsamında elde edilen sonuçlara göre 1990'dan beri anne ölümleri dünya çapında %45 oranında azalmıştır ve bu azalmanın önemli bir kısmı 2000'lerden itibaren gerçekleşmiştir. 15-49 yaş arası evli veya bir ilişki içindeki kadınların doğum kontrol prevelansı, 1990'da %55 iken 2015'te %64'e yükselmiştir. Bir vasıflı sağlık görevlisi yardımıyla doğum yapan kadınların oranı, aynı dönemde, %59 oranından %71'in üzerine çıkmıştır.



Şekil 7: Küresel ölçekte anne ölüm oranı (her 100 bin canlı doğuma göre)
Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.



Şekil 8: Küresel ölçekte vasıflı sağlık personeli yardımıyla doğum yapan kadınların oranı

Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.

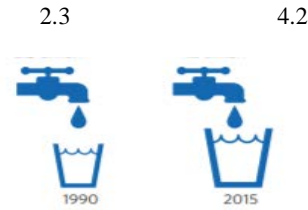
Hedef 6'ya bağlı göstergelerdeki iyileşme, örneğin yeni HIV enfeksiyonları açısından 2000 ile 2013 yılları arasında yaklaşık 3.5 milyon'dan 2.1 milyona gerileyerek %40 oranında düşmüştür. 2000 ve 2015 yılları arasında 6.2 milyondan fazla sıtma ölümü engellenmiştir. Benzer şekilde AIDS sebebiyle ölümü önleyen ART terapisi, 1995 ile 2013 yılları arasında 7.6 milyon kişinin ölümünü engellemiştir.



Şekil 9: Küresel ölçekte ART tedavisi olan kişi sayısı

Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.

Hedef 7 kapsamında yürütülen çalışmalar sonucunda temiz içme suyuna erişim, 1990'da 2.3 milyar kişi iken 2015'te 4.2 milyar kişiye ulaşmıştır. Ozon tüketen maddeler 1990'dan beri neredeyse ortadan kaldırılmıştır. Ozon tabakasının bu yüzyılın ortalarına kadar iyileşmesi bekleniyor. 1990'dan bu yana birçok bölgede karasal ve deniz koruma alanları önemli ölçüde artmıştır. Latin Amerika ve Karayipler'de, karasal korunan alanların kapsamı 1990-2014 yılları arasında yüzde 8,8'den yüzde 23,4'e yükselmiştir. Küresel olarak 147 ülke içme suyu, 95 ülke sağlık hedefine ulaşmış ve 77 ülke her ikisini de karşılamıştır. Dünya çapında, 2.1 milyar insan iyileştirilmiş sağlık önlemlerine erişmiştir.

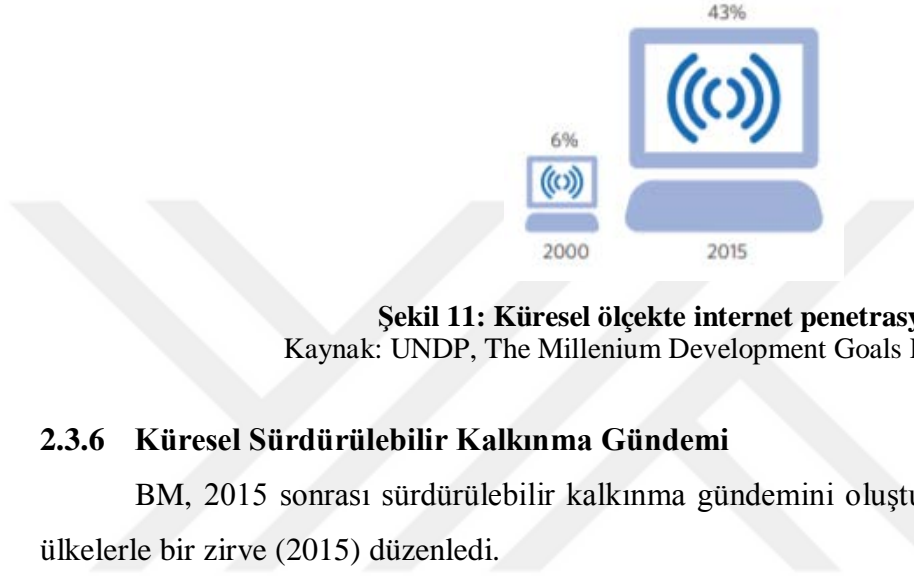


Şekil 10: Temiz İçme Suyuna Erişen Kişi Sayısı

Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.

Hedef 8 doğrultusunda elde edilen iyileşmeler, şu şekildedir: Gelişmiş ülkelerden resmi kalkınma yardımı 2000-2014 arasında reel olarak yüzde 66 artarak 135,2 milyar dolara ulaştı. 2014'te Danimarka, Lüksemburg, Norveç, İsveç ve İngiltere, BM resmi kalkınma yardımı hedefi olan GSMH'nin yüzde 0,7'sini aşmaya devam etti. Gelişmekte olan ülkelere yapılan ithalatların 2000'de yüzde 65'i, 2014'te yüzde 79'u vergiden muaf oldu. 2015 itibarıyla dünya nüfusunun yüzde 95'i

mobil hücrel bir sinyalle karşılanmaktadır. Mobil-hücrel aboneliklerin sayısı son 15 yılda neredeyse on kat arttı, 2000'de 738 milyondan 2015'te 7 milyarın üzerine çıktı. İnterneti kullanan kişi sayısının toplam nüfusa oranı anlamına gelen internet penetrasyonu, 2000'de dünya nüfusunun yüzde 6'sından sadece 2015'te yüzde 43'e çıkmıştır ve 3,2 milyar kişi küresel içerik ve uygulama ağına bağlanmıştır.



Şekil 11: Küresel ölçekte internet penetrasyonu
Kaynak: UNDP, The Millenium Development Goals Report 2015.

2.3.6 Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi

BM, 2015 sonrası sürdürülebilir kalkınma gündemini oluşturmak amacıyla üye ülkelerle bir zirve (2015) düzenledi.

Tablo 2'de yer alan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH), uluslararası toplantılar sonucunda belirlenmiştir (Post-2015 Sustainable Development Agenda). Burada belirlenen onyedeki SKH'nın beşincisi, "cinsiyet eşitliği ve kadınların-kız çocuklarının güçlendirilmesi"dir ve cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri kolaylaştıran alt hedeflere odaklanmaktadır. TCE'nin uluslararası kalkınma gündeminde ayrıca bir hedef olarak değerlendirilmesi, hem eşitsizliğin boyutları bakımından hem de eşitsizlikle mücadelenin ulaştığı güç bakımından değerlendirilebilir. (UNDP, 2016, s.9).

Tablo 2: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri SKH: Gündem 2030

Hedef	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri– SDG: 2015 – 2030 Küresel Kalkınma Gündemi
1	Yoksulluğun her biçiminin ve her yerde ortadan kaldırılması
2	Açlığın ortadan kaldırılması, gıda güvenliği, iyi beslenme ve sürdürülebilir tarım
3	Her yaştaki insan için sağlık
4	Eğitimde eşitlik ve kalitenin sağlanması ve ömür boyu eğitim
5	TCE ve kadınların- kızların güçlendirilmesi
6	Temiz su ve sanitasyon olanaklarının sağlanması
7	Herkes için güvenilir, sürdürülebilir ve hesaplı enerjiye erişilmesi
8	Sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyümenin desteklenmesi, tam ve üretken istihdam
9	Dayanıklı altyapı; içeren ve sürdürülebilir sanayileşme ve yeniliklerin teşviki
10	Ülkeler arası ve ülke içi eşitsizliğin azaltılması
11	Kapsayıcı, sürdürülebilir, güvenli ve dayanıklı şehirler
12	Sürdürülebilir üretim ve tüketim
13	İklim değişikliğine karşı acil önlemler
14	Okyanuslar, denizler ve deniz kaynaklarının korunması
15	Ekosistemlerin, ormanların korunması, çölleşme, toprak erozyonu ile mücadele ve bio çeşitlilik kaybının önlenmesi
16	Sürdürülebilir kalkınma için barış, herkes için adalet, her düzeyde etkin, şeffaf, hesap verebilir kurumlar
17	Sürdürülebilir kalkınma için küresel işbirliği

Kaynak: UN. (2015, 9 25). 5 28, 2018 tarihinde www.un.org:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/> adresinden alındı.

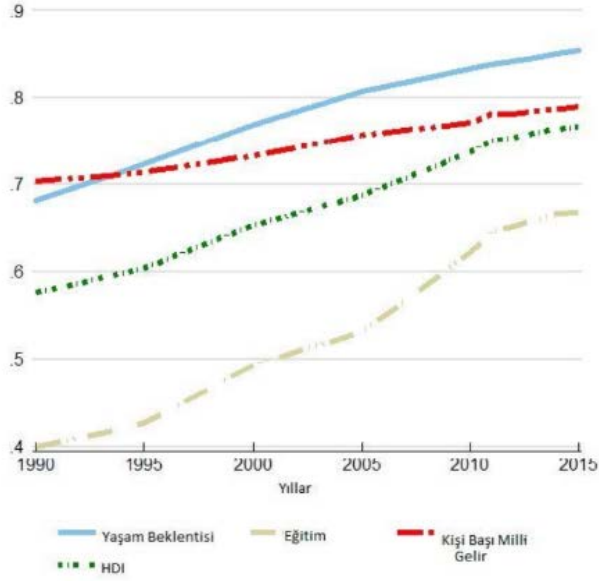
2.3.7 Türkiye ve İnsani Kalkınma

İGR, 2016 yılında “herkes için kalkınma” başlığıyla yayımlandı. Bu rapor, 2015 yılına ait İGE değer ve sıralamalarını 188 ülke için, BM tarafından tanınan bölgeler için IHDI (Inequality- adjusted HDI) ve 160 ülke için GDI (Gender Development Index) sunmaktadır. Bu kapsamda Türkiye’ye ilişkin raporda Türkiye’nin 1990-2015 arasında İGE değeri, % 33.2 artışla 0.576'dan 0.767'ye yükselmiştir. Türkiye 188 ülke ve bölge arasında 71. sırada yer alarak yüksek insani gelişme kategorisindedir ve 0.756 ortalama değerine sahip Avrupa ve Merkez Asya ülkelerinin üzerindedir. Tablo 3, Türkiye'nin İGE göstergelerinin her birinde kaydettiği ilerlemeyi incelemektedir. 1990-2015 yılları arasında, Türkiye'nin doğumda yaşam beklentisi 11.2 yıl artarken, ortalama eğitim süresi 3.4 yıl, beklenen eğitim süresi ise 5.7 artmıştır. Türkiye'nin kişi başına düşen GSMH'si 1990 ve 2015 yılları arasında yaklaşık yüzde 78.2 oranında artmıştır.

Tablo 3: Türkiye'nin Tutarlı Zaman Serileri Verilerine Dayanarak 1990-2015 Dönemi İGE Göstergeleri Eğilimi

	Beklenen Ömür	Beklenen Okullaşma Yılı	Ortalama Okullaşma Yılı	Kişi Başı Milli Gelir*	İGE değeri
1990	64.3	8.9	4.5	10,494	0.576
1995	67.0	9.6	4.8	11,317	0.604
2000	70.0	11.1	5.5	12,815	0.653
2005	72.5	11.9	6.0	14,976	0.687
2010	74.2	13.8	7.2	16,482	0.737
2011	74.4	14.3	7.4	17,630	0.750
2012	74.7	14.4	7.6	17,703	0.754
2013	75.0	14.5	7.7	18,074	0.759
2014	75.3	14.5	7.9	18,312	0.764
2015	75.5	14.6	7.9	18,705	0.767

Kaynak: UNDP. (2016). Özet 2016 İnsani Gelişme Raporu Herkes İçin İnsani Gelişme, ss.200-207 arasında yer alan istatistiki bilgiler kullanılarak hazırlanmıştır.



Şekil 12: Türkiye'nin HDI bileşen endekslerindeki eğilimler 1990-2015

Kaynak: UN UNDP. (2016). Özet 2016 İnsani Gelişme Raporu Herkes İçin İnsani Gelişme, s.200-207 arasında yer alan istatistiki bilgiler kullanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye'nin 1990-2015 yılları arasında İGE değerlerinin bileşenleri ile birlikte göstermiş oldukları eğilimi, Şekil 12'de görmek mümkündür. Böylelikle, her bir bileşenin Türkiye'nin İGE değerine katkısı ve birikimsel değişimin hızı değerlendirilebilir.

İGE, bir ülkede temel insani gelişme başarılarının ortalama bir ölçüsüdür ve tüm ortalamalar gibi, ülke genelinde insani gelişme dağılımındaki eşitsizliği maskeler. Bu sebeple, 2010 yılından itibaren İnsani Gelişme Raporu (İGR) yeni bir endeks hesaplamaya başladı. Bu endeks, İGE'nin her üç boyutunda da eşitsizliği göz önünde bulundurarak, her bir boyutun ortalama değerini “indirerek” dikkate alan IHDI (Eşitsizliğe Duyarlı-Uyarlanmış İGE) endeksidir. İnsani gelişmedeki eşitsizlik nedeniyle “kayıp”, İGE ve Eşitsizliğe Duyarlı-Uyarlanmış İGE arasındaki farkla verilir ve yüzde olarak ifade edilebilir. Bir ülkedeki eşitsizlik arttıkça, insani gelişme kaybı da artar.

Tablo 4: Seçilen ülkeler ve gruplara göre Türkiye için 2015 İHDI Değeri ve Göstergeleri

	IHDI Değeri	Genel Kayıp (%)	İnsani Eşitsizlik Katsayısı (%)	Ortalama Ömür Eşitsizliği (%)	Eğitimde Eşitsizlik (%)	Gelir Eşitsizliği (%)
Türkiye	0.645	15.9	15.8	11.5	14.2	21.8
Azerbaycan	0.659	13.2	13.0	21.7	8.3	8.9
Sırbistan	0.689	11.2	11.1	7.9	8.1	17.4
Avrupa ve Orta Asya	0.660	12.7	12.6	13.2	7.9	16.7
Yüksek HDI	0.597	20.0	19.6	10.5	18.3	30.0

Kaynak: UNDP. (2016). Özet 2016 İnsani Gelişme Raporu Herkes İçin İnsani Gelişme, ss.208-2011 arasında yer alan istatistiki bilgiler kullanılarak hazırlanmıştır.

Türkiye'nin İGR 2016'da yer alan 2015 yılı İGE'si 0.767'dir. Bununla birlikte, değer eşitsizliğe indirgenirken, İGE boyut endekslerinin dağılımındaki eşitsizliğe bağlı olarak İGE (Tablo 4) yüzde 15,9'luk bir düşüşle 0.645'e düşmektedir. Azerbaycan ve Sırbistan, sırasıyla yüzde 13,2 ve yüzde 11,2'lik eşitsizliğe bağlı kayıplar göstermiştir.

2014 yılında İGR, 2013 verileri ile cinsiyete göre ayrıştırılmış İnsani Gelişme Endeksi'ne dayanarak yeni bir ölçüt orta koydu. Bu ölçüt, kadın İGE'nin erkek İGE'ye oranı olarak tanımlanan GDI (Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kalkınma Endeksi) idi. GDI, İGE'nin aynı üç boyutunda elde edilen cinsiyet eşitsizliklerini yansıtmaktadır: sağlık (doğumda kadın ve erkek yaşam beklentisi ile ölçülmüştür), eğitim (25 yaşından büyük yetişkinler için çocuklar ve erkekler için beklenen eğitim süresi ve çocuklar için ortalama yıl ve daha yaşlı) ve ekonomik kaynaklar üzerinde söz sahibi olma.

Tablo 5'e göre, Türkiye için kadın İGE değeri 0,724 iken, erkeklerde 0.797'dir ve GDI 0.908 olarak hesaplanmıştır. Azerbaycan ve Sırbistan için GDI değerleri sırasıyla 0,940 ve 0,969'dur.

Tablo 5: Seçilen ülkeler ve gruplara göre Türkiye için 2015 GDI Değeri ve Göstergeleri

	Ortalama Ömür		Beklenen Okullaşma (Yıl)		Ortalama Okullaşma Yılı		Kişi Başı Milli Gelir (\$)		HDI değerleri		K-E oranı GDI değeri
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	
Türkiye	78.7	72.3	14.0	15.0	7.0	8.8	10,648	27,035	0.724	0.797	0.908
Azerbaycan	74.1	67.8	12.6	12.7	10.3	12.0	11,029	21,845	0.732	0.779	0.940
Sırbistan	77.9	72.2	14.8	13.9	10.3	11.4	9,600	14,932	0.763	0.787	0.969
Avrupa ve Orta Asya	76.3	68.7	13.7	14.0	9.9	10.7	8,453	17,547	0.733	0.770	0.951
Yüksek HDI	77.7	73.4	14.1	13.6	7.8	8.3	10,214	17,384	0.728	0.760	0.958

Kaynak: UNDP. (2016). Özet 2016 İnsani Gelişme Raporu Herkes İçin İnsani Gelişme, ss.212-215 arasında yer alan istatistiki bilgiler kullanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 6, ilk hesaplanmaya başlandığı yıldan itibaren hesaplamadaki gösterge değerlerini de içerecek şekilde, Türkiye'nin 2010-2015 yılları arasındaki İHDI değerlerini göstermektedir. Bu göstergelerden insani eşitsizlik katsayısı, 2013 yılından itibaren hesaplanmaya başlanmıştır. İHDI değeri, 5 yıllık sürenin sonunda 0.518'den 0.645'e yükselmiştir. Tablo 7, İGE kapsamında henüz 2013'ten itibaren hesaplanmaya başlanan GDI değerini ve bileşenlerinin Türkiye'ye ilişkin verilerini göstermektedir. İGE değerlerinin cinsiyete göre ayrıştırılması sonucu kadın İGE'nin erkek İGE'ye oranı şeklinde hesaplanan değer, 2013'te 0.884 iken 2015'te 0.908'dir.

Tablo 8, BKH'ler konusundaki ilerlemeye ilişkin Türkiye verilerine kısaca yer vermektedir. Bu tabloda dikkat edilmesi gereken, 2014 yılında, Avrupa Birliği ile tam uyumun sağlanması için Hanehalkı İşgücü Anketi'ne (HİA) dayalı işgücü piyasası serileri değiştirilmesinden dolayı, 2014 yılı öncesi ve sonrası kadın işgücüne katılım verilerinin karşılaştırılmasının mümkün olmayacağıdır. Öte yandan, kadın istihdam oranının tarım dışı sektördeki payı 2013 yılında % 26'dır (işgücü piyasası serilerindeki en son rakamdır). Bu da, ücretli istihdamın kadın katılımının zamanla artmasına destek olmaktadır.

Tablo 6: Türkiye'nin 2010-2015 Dönemi Eşitsizlik- Uyarlanmış İGE (IHDI) Değerleri

Yıllar	IHDI Değeri	Genel Kayıp (%)	İnsani Katsayısı (%)	Eşitsizlik Ortalama Eşitsizliği (%)	Ömür Eğitimde Eşitsizlik (%)	Gelir Eşitsizliği (%)
2015	0.645	15.9	15.8	11.5	14.2	21.8
2014	0.641	15.8	15.7	11.0	14.2	21.8
2013	0.639	15.8	15.6	11.0	14.1	21.8
2012	0.560	22.5	Hesaplanmamış	12.8	27.4	26.5
2011	0.542	22.5	Hesaplanmamış	12.8	27.4	26.5
2010	0.518	23.6	Hesaplanmamış	16.5	27.4	26.5

Kaynak: UNDP (2010). Human Development Report 2010. UNDP 2011 Human Development Report, UNDP 2012 Human Development Report, UNDP 2013 Human Development Report, UNDP 2014 Human Development Report ve UNDP 2015 Human Development Report verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

Tablo 7: Türkiye 2013-2015 Dönemi Toplumsal Cinsiyet Kalkınma Endeksi (GDI) Değerleri

Yıl	<u>Ortalama Ömür (Yıl)</u>		<u>Beklenen Okullaşma (Yıl)</u>		<u>Ortalama Okullaşma (Yıl)</u>		<u>Kişi Başı Milli Gelir (\$)</u>		<u>HDI Değerleri</u>		<u>K-E Oranı</u>
	Kadı n	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erke k	Kadı n	Erke k	HDI Değerler i
2015	78.7	72.3	14.0	15.0	7.0	8.8	10,648	27,035	0.724	0.797	0.908
2014	78.5	72.0	14.0	15.1	6.7	8.5	10,024	27,645	0.716	0.793	0.902
2013	78.7	71.8	13.8	15.0	6.4	8.7	8,813	28,318	0.704	0.796	0.884

Kaynak: Kaynak: UNDP (2013). Human Development Report 2013. UNDP 2014 Human Development Report ve UNDP 2015 Human Development Report verilerinden derlenerek hazırlanmıştır.

Tablo 8: BKH'ler Açısından İlerlemenin Kısa Özeti




BKH	İlerleme Durumu
Hedef 1: Aşırı Yoksulluğu ve Açlığı Ortadan Kaldırmak	Günde 1,25 doların altında yaşayan nüfusun oranı, 1994'te% 1.1 ve 2002'de% 0.2 iken, 2006'da sıfırdır. 2002'de% 1.35 olan gıda yoksulluğu oranı, 2009'da% 0.48'e düşmüştür.
Hedef 2: Evrensel İlköğretime Ulaşmak	İlköğretimde 2015-2016 için net kayıt oranı% 96,44'e ulaşmıştır. Son birkaç yılda, ilköğretimde önemli gelişmeler sağlanmış ve net kayıt oranı neredeyse% 100'e ulaşmıştır.
Hedef 3: Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Etmek ve Kadınları Güçlendirmek	Tarım dışı sektörlerde ücretli istihdamda kadınların payı 2000 yılında% 17,7'den 2015'te % 26,6'ya yükselmiştir. 2008 yılında Türkiye ekonomisini etkileyen küresel mali krizin ardından kadınların işgücüne katılımı daha hızlı artmaya başlamıştır. Bunun sebebi, sadece kadınların eğitim almalarındaki artışın ve zaman içinde azalan doğurganlık seviyelerinin değil, aynı zamanda kadınlara yönelik istihdam sübvansiyonlarının da artmasıdır. 2008 yılından beri işverenler, ek kadın işçileri işe almaları şartıyla sınırlı bir süre için sosyal güvenlik katkılarında muaf tutulmuştur. Yine de, kentsel alanlarda daha az eğitilmiş kadınların işgücüne katılımının düşük olması nedeniyle Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı nispeten düşüktür.
Hedef 4: Çocuk ölümlerini azaltmak	Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan verilere dayanarak, 1998 yılında yaş ortalaması 5 bin olan beş yaş altı çocuklarda 1998'de çocuk ölüm oranı, 52,1 bebek ölüm hızı, 42,7 iken 2014 yılında sırasıyla 9,7 ve 7,6'ya gerilemiştir.
Hedef 5: Anne sağlığını iyileştirmek	Bebek ölüm hızına ilişkin elde edilen başarı, anne ölümlerinde de elde edilmiştir. Türkiye son 10 yılda, son 20 yılda OECD ülkelerinde anne ölümleri açısından aynı düzeyde ilerleme kaydetmiştir. 1993'te 132 ve 2002'de 64 olan 100.000 canlı doğum başına anne ölüm oranı 2014'te 15,2'ye gerilemiştir.

Hedef 6: HIV / AIDS, sıtma ve diğer hastalıklarla mücadele	Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan verilere dayanarak, Türkiye'de AIDS tanısı alan HIV enfeksiyonu vakalarının toplam sayısı 1985 ile 2013 yılları arasında rapor edilmiştir. Tanı konulan HIV enfekte vaka sayısı 2000 yılında 158 ve 2013 yılında 93 idi.
Hedef 7: Çevresel Sürdürülebilirlik	Türkiye'de toplam ormanlık alan 1973'te% 26,1 iken, 1999'da %26,6'ya ve 2012'de% 27,7'ye çıktı. Türkiye'nin Sera Gazı (GHG) emisyonları da artış gösteriyor. Bu yukarı yönlü eğilimin ana nedenleri ekonomik büyüme, nüfus artışı, enerji talebindeki artış ve sanayileşme. 2001 yılında içme ve kullanma suyu kaynaklarından yararlanan belediye nüfusunun oranı% 95 iken, bu oran 2014 yılında bu alandaki yatırımların genişletilmesi nedeniyle %97'ye yükselmiştir. Sanitasyon sistemlerinin kullanım oranı açısından belediye nüfusunun 2001'de %75'i bu hizmetlerden faydalanırken, bu oran 2014'te% 91'e yükselmiştir.
Hedef 8: Kalkınma için Küresel Bir Ortaklık Geliştirmek	Türkiye, 2000'li yıllarda gelişmekte olan ülkelere kalkınma yardımlarının kapsamını genişletmiş ve bu yardım 2002 yılında 85 milyon USD'den 2014 yılında 3,6 milyar USD'ye yükselmiştir. Türkiye, insani yardımın en büyük bağışçılarından biridir. 2014'de insani yardım rakamı 1,8 milyar USD'dir ve bir önceki yıla göre reel olarak yüzde 8,2 oranında artmıştır.

Kaynak: T.C. Kalkınma Bakanlığı, Sürdürülebilir Kalkınma İçin 2030 Gündeminin Uygulanmasına Yönelik Türkiye'nin İlk Adımları Raporu (2016)'ndan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Uzby Pirili ve Barbaros, çalışmalarında BM, 2015 BKH raporu ve TÜİK verilerinden derleyerek hazırladıkları Türkiye'nin BKH'lerin tümündeki performansını, her bir hedefe bağlı gösterge çerçevesinde gelişmekte olan ülkeler ortalaması ile karşılaştırarak sunmaktadır. Türkiye, aşırı yoksulluk çocukların eğitimi, bebek ve anne ölümleri, temiz suya erişim konularında gelişmekte olan ülkeler ortalamasının üstünde bir performans sergilemiştir. Ancak TCE'nin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesi hedefi (Hedef 3), dünya ortalamasının oldukça altındadır.

Tablo 9: Türkiye ve Dünyanın BKH'leri ve Göstergelerindeki Performansı

BKH'ler	GÖSTERGELER	TÜRKİYE	KÜRESEL(Gelişmekte olan ülke ortalaması)
	Aşırı yoksulluk: Günlük 1.25 \$ altındaki nüfus	2015'de 0	2015'de 14
	İlkokullaşma Oranı	2015'de 99.1	2015'de 91
	Parlamentodaki kadın oranı	2014'de 14	2014'de 22
	Bebek ölüm oranı (%-her 1000 canlı doğumda)	2011'de 15	2014'de 55
	Anne ölümleri (100,000 doğumda)	2013'de 11.9	2013'de 210
	Temiz Suya erişim oranı	2014'de 100	2014'de 89
	Net resmi kalkınma yardımları	2011'de 1.3 milyar \$	2014'de 133.5 milyar \$

Kaynak:(Uzby Pirili & Barbaros, 2017).

2.3.8 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma

Kalkınmanın gündemine ekonomik büyüme, sanayileşme ve ülkelerin GSMH'sindeki sürekli büyümelerin yanı sıra ekolojik dengenin gözetilmesi, eşitsizlikle mücadele edilmesi, başta kadınlar ve çocuklar olmak üzere azınlık ve savunmasız grupların durumlarını iyileştirecek her türlü önlemin alınması ve düzenlemenin yapılması gibi konuların da eklendiğinden daha önceki bölümlerde söz edilmişti. Sürdürülebilir insani kalkınmanın 3 temel boyutundan olan sosyal boyutunun en önemli

meselesi, kadınların güçlenmesi ve TCE'nin sağlanması olmuştur. Sürdürülebilir kalkınmada konuya verilen önem, BKH'leri ve SKH'leri kapsamında güçlü bir şekilde vurgulanmış olmasının yanı sıra ülkeler ve bölgeler bazında hesaplanan farklı göstergeler aracılığıyla İGE kapsamında yıllık takibinin yapılmasından da anlaşılabilir.

Toplumsal cinsiyet, sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutunda önemli bir yere sahiptir. Toplumsal uzlaşma ve adaletin sağlanması, insani sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutunun ana temasıdır. Sürdürülebilir insani kalkınma gündemi, cinsiyetler arası sözü edilen toplumsal rollerin yarattığı eşitsizliklerin giderilmesinin yanı sıra gelir dağılım eşitliği ve adaletin sağlanması, yoksullukla mücadele, eğitimde eşitlik gibi çok sayıda konuda hedefler belirler ve çalışmalar yürütür.

Toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği, uluslararası düzeyde farklı kurumlar tarafından geliştirilen ve sürekli güncellenen farklı göstergelerle ölçülmektedir. Bu göstergeler;

- ✓ Dünya Ekonomik Forumu tarafından geliştirilen ve 2006 yılından itibaren yıllık olarak hesaplanan Küresel Cinsiyet Açık Endeksi.
- ✓ UNDP tarafından 1990 yılından itibaren yıllık olarak yayımlanan İnsani Gelişme Raporları kapsamında 2010 yılından itibaren hesaplanan Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi.
- ✓ Avrupa Birliği 'nin 2013 yılından itibaren yayımladığı Cinsiyet Eşitliği Endeksi.

2.3.8.1 Küresel Cinsiyet Açık Endeksi: Dünya Ekonomi Forumu

TCE'nin kalkınmanın gündemine girmesiyle birlikte, 2006 yılından itibaren her yıl dünya, bölgeler ve ülkeler bazında yeni bir endeks yayımlanmaya başlandı. İlk kez 2006 yılında Dünya Ekonomik Forumu'nda ortaya çıkan ve cinsiyete dayalı ayrımların büyüklüğünü ve kapsamını göstermek ve süreci izlemek için bir çerçeve niteliğinde olan Küresel Cinsiyet Açık Endeksi, ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitimsel kazanım, sağlık ve yaşam süresi ile siyasi güçlenme olmak üzere 4 başlık altında değerlendirilmektedir. Endeks, cinsiyet uçurumu arttığında 0'a yakın, azaldığında 1'e yakın değer almaktadır (TÜİK, 2017).

Küresel Cinsiyet Açık Endeksi'nin ekonomik katılım ve fırsatlar, hayatta kalma ve sağlık, politik güçlenme ve eğitimsel kazanım olmak üzere 4 bileşkesi vardır. Bu endeks, ülkeler ve bölgeler arasında karşılaştırma yapmaya yönelik bir sıralama skoru

verir. Sıralama skorları, toplumsal cinsiyet boşluklarının yarattığı zorluklar ve bunları azaltarak yaratılan fırsatlar hakkında küresel farkındalık yaratmak için kullanılır. Küresel Cinsiyet Açığı Endeksi 2017 Raporu'nda yer alan örnek üzerinden endeks ve bileşenleri (alt endeksler) Tablo 10' da incelenebilir.

Cinsiyet açık endeksi, bir ülkenin TCE konusunda zaman içerisindeki ilerlemesini tutarlı ve kapsamlı bir şekilde belirlemek için geliştirilmiştir. Endeks, ülkeler için öncelikleri belirleme amacı taşımaz. Ancak kapsamlı bir veri seti ve kritik göstergelerdeki açıkları takip etmek için bir yöntem sunar. Bu yöntemi kullanan ülkeler, önceliklerini kendileri belirleyebilirler. Endeksin bir başka katkısı da şudur; toplumsal cinsiyet göstergeleri bakımından ülkelerin içinde de bölgesel düzeyde veya gelir gruplarına göre potansiyel rol modellerini sunar (World Economic Forum, 2017, s.v). Küresel Cinsiyet Açık Endeksi 2017 verilerine göre, dünyada hiçbir ülke cinsiyet açığını tamamen kapatamamıştır. Ancak beş Kuzey ülkesinden dördü ve bu yıl ilk kez, Sahra altı Afrika, Latin Amerika, Karayipler ve Doğu Avrupa ve Orta Asya'dan bir ülke Ruanda, Nikaragua ve Slovenya bölgeleri, açığın % 80'inden fazlasını kapatmıştır.

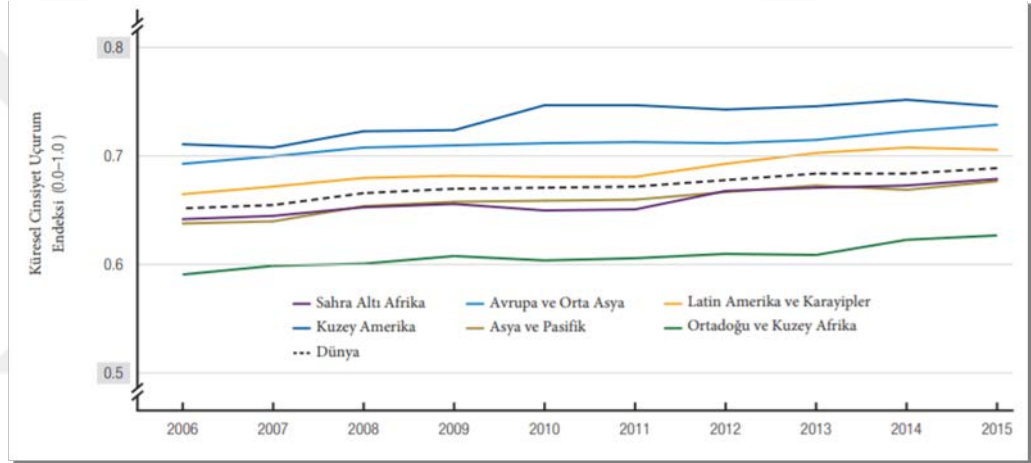
Ülkeler sıralamasında cinsiyet açığı en yüksek olan Yemen açığın %52'sini kapatabilmiştir. Yemen'den sonra Pakistan, Suriye, Çad, İran İslam Cumhuriyeti ülkeleri son sıralarda yer alarak cinsiyet açığı bakımından en alt sıralarda yer almışlardır. Türkiye 2017 verilerine göre toplam 144 ülke arasında Katar'dan sonra, Moritanya'dan önce 0.625 puan değeri ile 131. sıradadır. Bu skor değeri ile Türkiye, cinsiyet eşitliği bakımından düşük bir performans sergilemiştir.

Tablo 10: Küresel Cinsiyet Açık Endeksi Yapısı

Alt Endeks	Değişken
Ekonomik Katılım ve Fırsatlar	Oran: Erkeklerle göre kadınların işgücüne katılımı
	Benzer işler için kadın ve erkekler arasındaki ücret eşitliği (anket verileri, 0'dan 1'e kadar ölçeklendirilmiş)
	Oran: Erkeklerinkine göre kadınların kazanılmış gelir değeri
	Oran: Erkek değerine göre kadın milletvekilleri, üst düzey yöneticiler ve yetkililerin değeri
	Oran: Erkek değeri üzerinde kadın profesyonel ve teknik çalışanların değeri
Eğitimsel Kazanım	Oran: Kadın değeri üzerine kadın okuryazarlığı oranı
	Oran: erkek değere göre kadın net birincil kayıt oranı
	Oran: erkek üzerinde kadın net ikincil kayıt oranı değer
	Oran: erkek üzerinde kadın brüt üçüncül kayıt oranı değeri
Sağlık ve Hayatta Kalma	Doğumda cinsiyet oranı (kadın-erkek oranına dönüştürülür)
	Oran: erkek değere göre kadın sağlıklı yaşam beklentisi
Politik Güçlenme	Siyasi Güçlendirme Oranı:Parlamentoda erkek değerine oranla kadın milletvekili
	Oran: Erkek değerine göre kadın bakan sayısı
	Oran: kadın değere sahip bir kadın devlet başkanıyla (son 50 yıl) yıl sayısı

Kaynak: *The Global Gender Report 2017*. World Economic Forum, s.4.'ten derlenmiştir.

Şekil 13, endeksin 2006-2015 yılları arasındaki küresel ve bölgesel değişimini gösterir. Dünya genelinde endeks, 2016 yılı verisine göre cinsiyet açığının %64'ünün kapandığını göstermektedir. Son 10 yılda endekste %4 daha iyileşme olmuştur. Bu iyileşme bölgeler arasında farklılık gösterir, Latin Amerika ve Karayipler en yüksek ilerleme kaydeden bölge iken ikinci sırada Asya ve Pasifik yer almıştır. Sahra altı Afrika, Avrupa ve Orta Asya ve Kuzey Amerika, sırasıyla % 3,7,% 3,6 ve % 3,5 oranında açığı kapattı. Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesi (% 2,9) en az ilerleme kaydetmiştir (WEF, 2015, s.30).



Şekil 13: Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi, Küresel ve Bölgesel Düzeyde 2006-2015 Dönemi Değişimi

Kaynak: WEF Gender Gap Report (2015), s.30'daki verilerden derlenerek hazırlanmıştır.

Tablo 11 (a-e), hesaplanmaya başlandığı tarihten bugüne değin (2006-2017) endeksin dört boyutunda ve genel değerlendirmesiyle bölgesel bazda hesaplanan skorlarındaki değişimi gösterir. Hesaplandığı yıldan bu yana gösterilen gelişmelere göre, tüm dünya bölgelerinde cinsiyet uçurumunun daralma eğiliminde olduğu söylenebilir. Ancak açığın TCE'nin sağlanması anlamında kapanması için daha fazla çaba gösterilmesine ihtiyaç vardır. Bu ilerleme dikkate alındığında, tüm dünyadaki cinsiyet uçurumunun kapanabilmesi için bölgeler bazında bir değerlendirme yapmak gerekirse, Batı Avrupa'da 61 yıl, Güney Asya'da 62 yıl, Latin Amerika ve Karayipler'de 79 yıl, Doğu Avrupa ve Orta Asya'da 128 yıl, Orta Doğu ve Kuzey

Afrika'da 157 yıl, Doğu Asya ve Pasifik'te 161 yıl ve Kuzey Amerika'da 168 yıla ihtiyaç vardır (World Economic Forum, 2017, s.viii).

Tablo 11: Küresel ve Bölgesel Düzeyde Küresel Cinsiyet Açığı Endeksleri

a) Küresel Ölçekte

GENEL ENDEKS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Afrika	0,636	0,642	0,650	0,656	0,654	0,658	0,671	0,672	0,680	0,683	0,686	0,684
Batı Avrupa	0,716	0,725	0,734	0,737	0,746	0,749	0,752	0,754	0,760	0,764	0,757	0,756
Doğu Asya ve Pasifik	0,674	0,680	0,681	0,682	0,686	0,685	0,687	0,690	0,693	0,698	0,695	0,693
Doğu Avrupa ve Orta Asya	0,686	0,689	0,693	0,693	0,690	0,690	0,693	0,695	0,703	0,708	0,707	0,713
Güney Asya	0,608	0,615	0,633	0,637	0,639	0,636	0,639	0,646	0,646	0,653	0,652	0,653
Kuzey Amerika	0,710	0,710	0,716	0,718	0,739	0,741	0,738	0,741	0,746	0,740	0,727	0,744
Latin America ve Karayipler	0,664	0,673	0,686	0,693	0,691	0,692	0,694	0,699	0,707	0,708	0,710	0,717
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	0,588	0,597	0,600	0,600	0,601	0,604	0,605	0,604	0,611	0,612	0,613	0,614

b) Ekonomi Boyutu

EKONOMİ	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Afrika	0,626	0,642	0,652	0,662	0,659	0,664	0,695	0,689	0,689	0,694	0,696	0,698
Batı Avrupa	0,629	0,660	0,666	0,673	0,694	0,699	0,712	0,715	0,722	0,735	0,707	0,706
Doğu Asya ve Pasifik	0,648	0,668	0,659	0,664	0,677	0,674	0,673	0,688	0,695	0,706	0,684	0,673
Doğu Avrupa ve Orta Asya	0,677	0,699	0,699	0,700	0,696	0,692	0,691	0,694	0,706	0,706	0,702	0,705
Güney Asya	0,440	0,456	0,467	0,476	0,482	0,476	0,482	0,524	0,509	0,508	0,494	0,505
Kuzey Amerika	0,744	0,741	0,748	0,757	0,788	0,788	0,801	0,807	0,810	0,800	0,742	0,760
Latin America ve Karayipler	0,560	0,592	0,602	0,631	0,626	0,630	0,631	0,642	0,656	0,648	0,654	0,671
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	0,431	0,447	0,442	0,441	0,440	0,455	0,447	0,431	0,454	0,450	0,444	0,436

c) Eğitim Boyutu

EGİTİM	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Afrika	0,838	0,838	0,843	0,844	0,845	0,849	0,854	0,850	0,860	0,873	0,882	0,876
Batı Avrupa	0,993	0,993	0,995	0,995	0,996	0,996	0,995	0,996	0,998	0,998	0,993	0,996
Doğu Asya ve Pasifik	0,961	0,959	0,965	0,965	0,970	0,971	0,973	0,970	0,972	0,974	0,975	0,974
Doğu Avrupa ve Orta Asya	0,989	0,985	0,987	0,987	0,988	0,990	0,989	0,989	0,991	0,992	0,993	0,992
Güney Asya	0,823	0,858	0,874	0,885	0,881	0,869	0,871	0,877	0,908	0,927	0,933	0,935
Kuzey Amerika	0,990	0,990	0,999	0,999	0,999	0,999	0,995	1,000	0,999	1,000	1,000	1,000
Latin America ve Karayipler	0,980	0,985	0,991	0,993	0,991	0,991	0,990	0,990	0,993	0,993	0,994	0,993
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	0,909	0,921	0,931	0,930	0,937	0,931	0,940	0,946	0,945	0,946	0,951	0,952

d) Sağlık Boyutu

SAĞLIK	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Afrika	0,970	0,971	0,971	0,971	0,969	0,969	0,970	0,970	0,972	0,972	0,972	0,974
Batı Avrupa	0,975	0,975	0,975	0,975	0,974	0,974	0,974	0,974	0,973	0,975	0,975	0,972
Doğu Asya ve Pasifik	0,971	0,971	0,971	0,972	0,970	0,970	0,970	0,970	0,971	0,970	0,969	0,971
Doğu Avrupa ve Orta Asya	0,974	0,970	0,971	0,972	0,969	0,969	0,969	0,969	0,971	0,972	0,973	0,975
Güney Asya	0,959	0,953	0,953	0,953	0,957	0,957	0,957	0,960	0,965	0,966	0,966	0,961
Kuzey Amerika	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,972	0,972	0,972	0,972
Latin America ve Karayipler	0,978	0,978	0,978	0,978	0,977	0,977	0,976	0,976	0,978	0,979	0,979	0,977
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	0,971	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,968	0,968	0,968	0,969

e) Politika Boyutu

POLİTİKA	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Afrika	0,110	0,117	0,135	0,147	0,143	0,152	0,165	0,178	0,198	0,190	0,194	0,190
Batı Avrupa	0,269	0,272	0,300	0,306	0,322	0,325	0,325	0,332	0,346	0,350	0,356	0,350
Doğu Asya ve Pasifik	0,116	0,121	0,128	0,125	0,126	0,125	0,132	0,133	0,133	0,142	0,154	0,153
Doğu Avrupa ve Orta Asya	0,104	0,102	0,112	0,112	0,109	0,108	0,125	0,129	0,144	0,160	0,162	0,180
Güney Asya	0,209	0,194	0,236	0,235	0,235	0,242	0,247	0,222	0,203	0,209	0,215	0,214
Kuzey Amerika	0,128	0,130	0,137	0,139	0,191	0,198	0,176	0,178	0,204	0,190	0,192	0,243
Latin America ve Karayipler	0,137	0,137	0,172	0,172	0,169	0,167	0,178	0,188	0,199	0,213	0,212	0,229
Ortadoğu ve Kuzey Afrika	0,043	0,052	0,057	0,059	0,058	0,060	0,061	0,068	0,079	0,085	0,090	0,097

Kaynak: Dünya Ekonomi Forum'unun web sitesinde yer alan yıllık raporlardan derlenerek hazırlanmıştır. Erişim tarihi: 25.07.2018. <https://www.weforum.org/reports>.

2.3.8.2 Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi: UNDP

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, üç boyutu kullanarak üreme sağlığı, yetkilendirme ve işgücü piyasasına katılımın birleşik bir cinsiyet eşitsizliği ölçümünü sunmaktadır. Üreme sağlığı iki gösterge ile ölçülmektedir: anne ölüm oranı ve ergen doğum oranı. Güçlendirme, kadınlar tarafından tutulan parlamento koltuklarının payı ve en azından bazı orta öğretim ile nüfusun payı ile ölçülür. Ve işgücü piyasası işgücüne katılımı ölçülür. Düşük bir endeks değeri, kadınlar ve erkekler arasındaki düşük eşitsizliği gösterir ve tersi eşitsizliğin yüksek olduğu anlamına gelir.

Kadınların sağlık, eğitim ve istihdamda yaşadığı çok sayıda dezavantaj ve ayrımcılığı vurgulamak için bu rapor, 148 ülke için kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı İGE değerleri sunmaktadır. İGE'den farklı olarak daha yüksek endeks değeri, zayıf performans demektir.

UNDP İGR 2016'ya göre, Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde ülkeler sıralamasında en iyi konumda olan ilk beş ülke sırasıyla İsviçre, Danimarka, Hollanda, İsveç ve İzlanda'dır. Tüm bu ülkeler, aynı zamanda İGE'ye göre yapılan gruplandırmada çok yüksek insani gelişme grubunda yer alan ülkelerdir. Sıralamada en sonda yer alan ülkeler (İGR-2016) ise, Yemen, Çad, Nijerya, Mali ve Fildişi Sahili olmuştur. 2016 İGE değerine göre 71. sırada yer alan Türkiye, bu raporda açıklanan cinsiyet eşitsizliği endeksine göre 0.328 puan değeri ile 69. sırada yer almıştır. Türkiye'nin bu endeks değerini almasında politik katılım ve eğitime katılım göstergelerinden oluşan güçlendirme boyutundaki düşük performansı etkili olmuştur (UNDP, 2016).



Şekil 14: Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinin Boyutları ve Göstergeleri

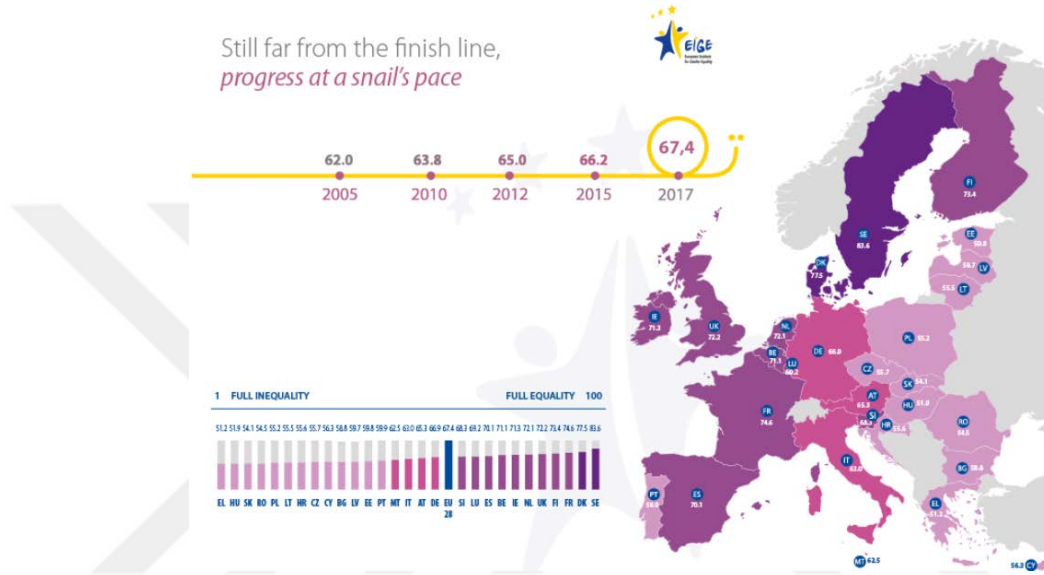
Kaynak: *Human Development Report 2010*. (2010). UNDP. New York: Oxford University Press, s.91.

2.3.8.3 Cinsiyet Eşitliği Endeksi: AB

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi, cinsiyet eşitliğinin karmaşık kavramını ölçen ve AB politika çerçevesine dayanan, zaman içinde AB genelinde cinsiyet eşitliğinin ilerlemesini izlemede yardımcı olan bir bileşik gösterge olarak tanımlanmaktadır. Endeksin, çalışma, para, bilgi, zaman, güç ve sağlık olmak üzere 6 temel alanı vardır. 28 AB ülkesi için 2005, 2010, 2012 ve 2015 yıllarında hesaplanmıştır. Endeks, toplam 31 göstergenin tek bir özet ölçüsü ile birleştirilmesiyle oluşturulmuştur; bu da cinsiyet eşitliğinin karmaşık sorununun anlaşılması kolay bir ölçüme dönüştürülmesini sağlar (EIGE, 2018). Bu endeks, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet farklılıklarını ölçer. Kadın veya erkeğin zararına olan boşlukları eşit derecede sorunlu olarak görmektedir. Bu endeksin altı temel alanı, üye devletler sıralamasında her bir devlete toplam eşitsizlik için 1 ve tam eşitlik için 100 puan atar (EIGE, 2018).

Değişen periyotlarla (2005, 2010, 2012 ve 2015 yıllarında) yapılan endeks hesaplamalarında İsveç ve Danimarka sırasıyla ilk iki sırada yer almışlardır. 2010 yılı endeksinde Hollanda 3. sırada yer alsa da, diğer yıllar için Finlandiya sıralamada 3. olmuştur. Bugüne kadar alınan en yüksek cinsiyet eşitliği endeksi puanı, 82.6 (İsveç-2015) olmuştur. Belirtilen dönemlerde Kıbrıs, 2005 yılında en düşük skor değerine

(45.9) sahipken, sonraki yıllar için Yunanistan sıralamada en sonda yer almıştır (EIGE, 2018). AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE)'nün 2017'de Brüksel'de düzenlediği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2017 Konferansı'nda üye ülkelerin TCE konusundaki ilerlemeleri "salyangoz temposunda ilerleme" şeklinde değerlendirilmiştir. Şekil 16, endeksin 2015 yılı ülke değerlerini göstermektedir.



Şekil 15: Cinsiyet Eşitliği Endeksi 2017 AB Üye Ülke Değerleri

Kaynak: EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/still-far-finish-line>'dan alınmıştır.

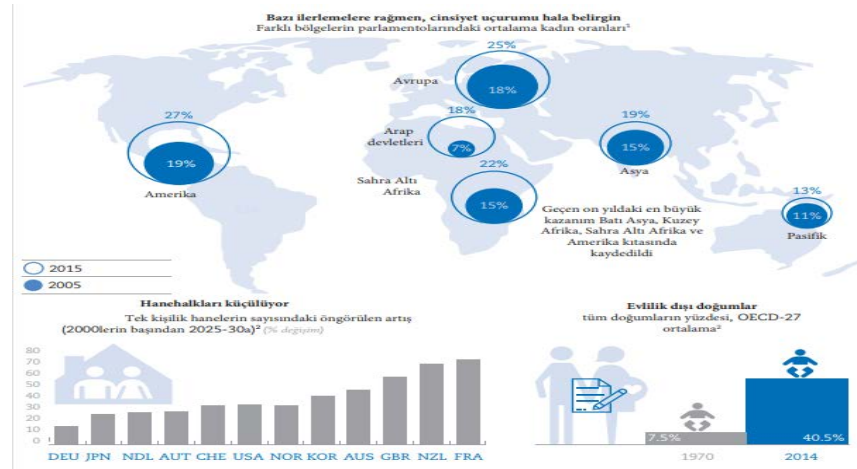
Toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğini ölçmeye yönelik uluslararası düzeyde bugüne kadar belirli aralıklarla yayımlanan endeksler kapsamında Türkiye performansı değerlendirildiğinde; 1990'dan beri yıllık hesaplanan İGE değeri sıralamasında 2015 yılı verilerine göre 71. sırada yer alan Türkiye'nin, aynı yılın erkek İGE değeri 0.797 iken kadın İGE değeri 0.724 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda 2015 yılı Cinsiyete Duyarlı Kalkınma Endeksi (GDI) değeri, 0.908'dir. Küresel cinsiyet açık endeksi verileri bakımından da Türkiye 2017 verilerine göre alt sıralarda yer almıştır. 0.625 değeri ile 144 ülke arasında 131. sırada yer alan Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yüksek düzeyde yaşandığı ülkeler arasında yer almıştır. Türkiye'nin aynı yıl GII değeri 0.328 ile ülke sıralamasındaki yeri 69 olmuştur. Türkiye'nin kürtaj, doğum kontrolü, çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler gibi konularda hakları alanında kazanılmış hakların kaybedilmesine yönelik son dönem politikaları ülke içinde özellikle

kadın örgütlerinin tepkilerini çekerken, uluslararası alanda da ülkenin kalkınmışlık göstergelerini ya olumsuz etkilemekte ya da ülkeler sıralamasında özellikle toplumsal cinsiyete ilişkin sıralamalarda ilerlemesini desteklememektedir.

2.3.9 İkinci Bölüm Sonuç

Bu çalışmanın önceki kısımlarında yer verilen gösterge, endeksler ve bilgiler ışığında, son 20 yılda TCE konusunda dünya ölçeğinde önemli gelişmeler yaşandığı söylenebilir. Söz konusu ilerleme, hem gelişmiş hem de az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ve bölgeler için farklı seviyelerde de olsa kaydedilmiştir. Örneğin OECD 2015 raporunda bilim, teknoloji ve inovasyon sistemlerini etkileyen önümüzdeki onbeş yılın 8 megatrend konuları arasında TCE de yer almaktadır. Buna göre, OECD ülkelerinde gelecekte aile ve hane halkı yapılarında tek kişilik haneler ve çocuksuz çiftlerin ağırlık kazanmasıyla önemli değişiklikler yaşanacaktır. Eğitime erişim ve beceri kazanılması yaşam koşullarının iyileşmesinde en önemli konulardan birisi olacaktır. Her eğitim seviyesinde kadınların oran artışının devam etmesiyle işgücü piyasaları ve aile yaşamı için önemli etkileri ortaya çıkacaktır. Küresel nüfusun %90'ı Asya ve Afrika'da olmak üzere daha fazla oranda kentsel nüfus olacaktır. Kentleşme gelişmekte olan ülkelere hem elektrik, su ve sanitoryona erişim kolaylığı gibi faydalar sağlayabilir hem de insan sağlığı ve çevre için olumsuz sonuçlara yaratan gecekondulaşmaya yol açabilir (OECD, 2016, s.24).

Şekil 16, OECD ülkelerinde toplumsal yapıda beklenen değişimleri göstermektedir. Buna göre, kadınların siyasete katılım, yükseköğretimde okula kayıt oranlarının artması ve işgücüne katılım oranlarındaki artışla birlikte güçlenmesi ile cinsiyet açığının kapanmaya başladığının sinyalleri olduğu görülmektedir. Çoğu OECD ülkesinde yükseköğretim kayıtlarının en az %50'sini kadınlar oluşturmaktadır. Bu denli nitelikli kadın topluluğunun ortaya çıkması, ekonomik büyüme, işgücü piyasaları, aile yaşamı, çocuk ve yaşlı bakımı modelleri için önemli etkiler yaratmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kız çocuklarının okula devam etme oranlarında son 20 yılda önemli ölçüde artış görülmüştür.



Şekil 16: OECD Ülkelerinde Toplumsal Yapıda Beklenen Değişimler

Kaynak: OECD (2016), OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2016, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/sti_in_outlook-2016-en, s.60.

OECD bilim insanları arasında kıdem yükseldikçe kadınların oranının düştüğünü ve girişimciler arasında erkeklerin çoğunlukta olduğunu raporlamaktadır. Bilimsel araştırmaların çoğu cinsiyeti bir değişken olarak almamaktadır ve bu durum cinsiyetler arasında farklı sağlık ve güvenlik sorunlarına yol açar ve kadınların becerilerini yetersiz ve günümüz biliminin faydalarını sınırlı kılan önemli boşluklar yaratan sonuçlar içerir (OECD, 2016, s.62).

Diğer yandan toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin göstergelerde de her ne kadar olumlu yönde gelişmeler mevcutsa da, daha önce de belirtildiği gibi, özellikle Türkiye de dahil olmak üzere yeni yükselen ekonomilerde ve çok sayıda yoksul ülkede kadınlara ilişkin sorunlar süregelmektedir. Eğitime katılım, politik katılım, istihdam, kaynakların kullanımı ve fırsatlara erişimde gibi sıralanabilecek eşitsizlikler, halen dünyanın farklı yerlerinde farklı düzeylerde kadınların karşılaştıkları sorunların başındadır. Bu kapsamda **TCE’ni güçlendirmeye yönelik yeni stratejiler gündeme gelmektedir. Bu stratejilerden en yaygın olanı TCAA stratejisi**, kadınların toplumsal ve ekonomik ve politik hayata katılımının güçlendirilmesinde daha etkin sonuçlar elde edebilmek amacıyla geliştirilmiştir. TCAA yaklaşımı; ortaya çıkışı, gelişimi, uygulama örnekleri ve araçları bakımından sonraki bölümde ayrıntılı biçimde incelenmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASI POLİTİKALARI: TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME

3.1 Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Politikası Kavramı

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması (gender mainstreaming), günlük ilişkilerin idaresindeki toplumsal cinsiyet perspektifi ile politik karar alıcıların gerçekleştirdiği etkinlikleri entegre eden politik ve teknik bir süreç olarak kabul edilir. Bu kavram “Eşitliğe entegre bir yaklaşım” ya da “Cinsiyetlerle ilgili ayrılaştırılmış bir yaklaşım” (Erkan, Şentürk, Akbaş, ve Paksoy, 2012, s.87), “Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin plan, politika ve program hedefleri ile kaynaştırılması stratejisi” (Yumuş, 2011, s.34) olarak da ifade edilir. Bu çalışmada toplumsal cinsiyete vurguda bulunması ve çıkış noktası olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini işaret etmesi sebebiyle, “toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması (TCAA)” ifadesi kullanılacaktır.

TCAA, TCE perspektifinin program ve politikaların merkezinde yer alması için yıllarca süren çalışmaların üzerine inşa edilmiştir (Gender Mainstreaming An Overview, 2002). İlk kez Nairobi’de BM’nin düzenlediği Üçüncü Dünya Kadın Konferansı’nda (1985) bir kavram olarak gündeme gelmiştir. Nairobi’de Kadın İçin Eşitlik, Kalkınma ve Barış konularında Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı’nın Başarılarının Gözden Geçirilmesi ve Değerlendirilmesi konusunda düzenlenen konferansta “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kabul edilmiştir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü). TCAA yeni bir TCE ve yönetim yaklaşımı olarak 4. Dünya Kadınlar Konferansı’nda (Pekin, 1995) benimsendikten sonra UN, ILO, EU ve WB gibi uluslararası kuruluşlar tarafından da kabul edilmiştir. Avrupa Komisyonu TCAA’yı eşit fırsatlar politikasının yerine değil, ona entegre eden bir yaklaşım olarak 1996’da benimsemiştir (European Commission, 2008, s.10). 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile EU bünyesindeki birliğin ve üye devletlerin toplumsal cinsiyete ilişkin resmi politika yaklaşımı olarak kabul edilmiştir (Council of Europe, 2015).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Avrupa Enstitüsü (European Institute for Gender Equality-EIGE)’ne göre TCAA, kamu müdahalelerini daha etkin kılarak

eşitsizliklerin sürmesini önler (EIGE, 2018). Birleşmiş Milletler Kadın Grubu'nun “Kalkınma Programlarında Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması için Yaklaşımlar” konulu uzmanlar toplantısında, TCAA'nın ulusal düzeyde uygulamaya konulması için, tüm ulusal kalkınma politika ve programlarında TCE konusunun, merkezi ve merkezi olmayan düzeylerde ve sivil toplum oyuncuları ve destekleyenler düzeyinde de entegre edilmesi gerektiği vurgulanır (UN Women, 2014, s.19.) Kalkınma kurumları, kurumların hesap verebilir olması ve dünyanın her yerinde marjinal grupların sesi olmaları için halen sivil toplumun ısrarcı ve baskı grubu oluşturan çalışmalarına gereksinim duymaktadırlar (Krugman ve Morton, 2013, ss.123-141). Kalkınmada Toplumsal Cinsiyet Programı, bünyesinde yer aldığı UNDP'nin TCE politikasını destekleyerek TCAA politika, programları ve organizasyonel yapıları ile kadının güçlendirilmesini teşvik eder (Çağatay, 1998, s.14).

TCAA politik, ekonomik ve sosyal alanların tamamında, politika ve programların tasarımı, uygulaması, izlenmesi ve değerlendirilmesi aşamalarının her birine, tıpkı erkeklerde olduğu gibi, kadınların da öncelik ve tercihlerini bütüncü bir bakışla dahil eder (Uzbay Pirili ve Altun, 2016, s.283) ve toplumun her kesimini dahil ettiği için aynı zamanda kapsayıcıdır. Modern çağda feminizmin önemli kilit unsurlarının yeniden keşfi, yeniden inşası ve yeniden popülerleşmesi olarak (Walby, 2005) da değerlendirilmektedir.

TCAA araştırma, kalkınma politikası, politika analizleri, program geliştirme veya teknik destek gibi aktivitelerin farklı ilişkilerinde, farklı şekillerde uygulanan bir stratejidir. TCE bakışı, politika seçenekleri ve etki düzeylerine daha bilinçli bir bakış açısı kazandırırken karar alıcılara toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yarattığı açıkları gidermek için fırsat sağlar (Altun, 2016, s.195). TCAA stratejisinin ön koşulu, siyasi bir kararlılığın gereği ve buna uygun bir yasal çerçevenin varlığıdır. Stratejinin uygulama aşamasında gerekli mekanizmaları oluşturacak, TCAA yaklaşımını benimseyecek üst yöneticinin tutumu çok önemlidir. Stratejideki somut amaç ve hedeflerin yanı sıra TCE, net bir eylem planı gerektirir (EIGE, 2016, s.5; Üstün, 2011, s.66).

TCAA'nın uygulanması, toplumsal cinsiyet analizinin ana akım politikaların planlanma, yapım ve uygulama süreçlerinin her aşamasında yapılmasını, yani politika döngülerinin cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistikler ve veriler kullanılarak, TCDB

yaklaşımı uygulanarak, toplumsal cinsiyet etkisi değerlendirilmesi yapılarak ve toplumsal cinsiyet göstergeleri kullanılarak analiz edilmesini gerektirir (Çelik ve Ertürk Atabey, 2013, ss.159-161; Erkan, Şentürk, Akbaş, ve Paksoy, 2012, s.87).

1970'lerden 1980'lerin ortasına kadar devlet ve kalkınma kurumları bünyesinde ayrı kadın birimleri ve programları kurarak kalkınmaya entegre etme stratejisi, eşitsizliğin giderilmesinde hızlı bir ilerleme kaydedilememiştir. Bu sebeple TCAA, kalkınma kurumu ve devlet tarafından eşitlikçi bir strateji olarak benimsenmiştir. Bu stratejide, toplumsal cinsiyet politikası, küçük bir birimin merkez alınması yerine, örgütün tüm yapısına dağıtılmaktadır (Reeves ve Baden, 2000, s.12; Nallari ve Griffith, 2011, s.140). Bu yaklaşım, olumlu/pozitif ayrımcılık, fırsat eşitliği gibi TCE'ne yönelik bir politika olup ana akım politikaların her aşamasında toplumsal cinsiyete duyarlı izleme, ölçme ve değerlendirme yapılmasını gerektirir (Altun, 2016, s.197; Çelik ve Ertürk Atabey, 2013, s.151).

TCAA bir süreç yaklaşımı sergileyerek politika döngülerini girdi ve çıktı bakımından toplumsal cinsiyet yaklaşımı ile analiz eder. TCAA'nın uygulanması, ana akım politika döngülerinin girdileri bakımından kurumsal girdiler, TCE temelinde uygulanan ana akım politikalarının çıktılarının izlenmesi, ölçülmesi ve değerlendirilmesi bakımından operasyonel girdiler olmak üzere iki çeşit girdi içerir (Mosser ve Mosser, 2005, s.16).

3.2 Bütçeleme Süreçlerinin Toplumsal Cinsiyet ile İlişkisi

Bütçe, belirli bir dönemdeki gelir ve gider tahminleri ile bunların uygulanmasına ilişkin hususları gösteren ve usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan belgedir (5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu). Bütçe, ekonomide büyüme, istikrarın sağlanması, tam istihdamın gerçekleşmesi ve adil bir gelir dağılımının yaratılması amacıyla yönelik kamu harcamaları ile vergilerin miktarı ve bileşimi üzerinden işlevsellik kazanır (TBMM, 2014, s.3). Bütçeler, devlet gelir ve harcamalarının kim için, nasıl, hangi amaçla gerçekleştirildiği hakkındaki siyasi kararların bir sonucudur. Kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet ilişkilerine ayna tutar ve toplumda, ailede, iş yaşamındaki farklı sosyo-ekonomik düzeyde kadın ve erkeğe farklı şekilde etki eder. Böylelikle bütçeler, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve gücün toplumsal cinsiyetler arasındaki

eşit olmayan dağılımını yeniden üretir (Klatzer, 2008, ss.3-4). Hükümetlerin sosyo-ekonomik önceliklerinin bir yansımasıdır; öncelikleri saptaması ve hükümetin spesifik hedef ve politikalara dair taahhüdünün parasal ifadesi anlamında politika içerir. Kamu hizmetleri harcama ve gelirlerinin bileşiminin toplumdaki kaynak dağılımını hem belirler hem de söz konusu dağılım tarafından belirlenir. Bireylerin hayatları üzerindeki etkileri bakımından da mikro düzeyde birer sonuç olurlar. Örneğin kadınların ihtiyaçlarını ve taleplerini karşılamadığında, kadınların ödenmeyen emeği için yeterli hizmet sağlanamayacak, ekonomide kadınlar için fırsat eşitliğinin geliştirilmesi gibi toplumsal cinsiyet programlarına yeterince kaynak ayrılamayacaktır (Erkan ve diğ., 2012; Akduran, 2012, s. 95; Şenesen, 2008, s.1; Esim, 2000).

Klasik bütçelerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve özel-kamusal alan ikiliğini hesaba katmadan herkese eşit mesafede duran niceliksel yaklaşımı, bir çok çalışmada (Elson, 2002, s. 29; Budlender ve Sharp, 1998, s.29; Leadbetter, 2004; Üstün, 2011) cinsiyet tarafsız veya cinsiyet körlüğü olarak değerlendirilmektedir. Kadın ve erkeklerin farklı rolleri, sorumlulukları ve yapabilirliklerini dikkate almadıkları gibi (Morgan, 2007, s.1) bütçenin kadınlar ve erkekler, hatta farklı kadın ve erkek grupları üzerindeki farklı etkilerini de görmezden gelirler.

Bütçelerin toplumsal cinsiyet boyutuyla erkeklerin lehine yarattığı sonuçlar, iki kanaldan üretilir. Bunlardan ilki, bütçe aracılığıyla mevzuat uygulamalarının yarattığı etkidir. İkinci olarak, hizmet programlarındaki amaç-hedef, kaynak-harcama öncelikleri bakımından toplumsal cinsiyet eşitsizliği yeniden üretilebilir. Örneğin, kapalı spor tesisleri yerine açık spor tesislerinin yapımını önceliklendiren kaynak tahsisleri, erkekler lehine sonuçlar yaratır (Şahin, 2011).

Günümüzde bütçe sistemleri; bütçe sürecini daha rasyonel hale getirmek, bütçede daha açık programlar belirlemek, hesap verilebilirliği sağlamak, planlama-bütçelemeyi birlikte gerçekleştirmek, bütçenin girdilerden çok çıktılara odaklanmasını sağlamak, program maliyetlerinin alternatiflerini belirlemek, bu maliyetleri karşılaştırmalı değerlendirmek ve bütçelerde tasarruf sağlayıcı tedbirleri artırmak amacı taşır (Meriç, 2007, s.59). Rubin ve Bartle (2005)'in, çeşitli bütçeleme yöntemlerine TCE'nin entegre edilmesine yönelik yaptıkları çalışmaya göre (Tablo 12) TCDB, tüm

bütçeleme sistemlerine entegre edilebilir ve bütçeleme formatı ne olursa olsun, karar alma süreçlerine toplumsal cinsiyet bakış açısının eklenmesini gerektirir (s.269).

Tablo 12: Çeşitli Bütçeleme Yöntemlerine TCE'nin Entegre Edilmesi

Bütçeleme Yöntemi	Mekanizma	Toplumsal Cinsiyetin Entegre Edilmesi
Harcama Kalemleri (Tahsisli) Bütçeler	Harcamaların nesnesi tarafından organize edilen harcamalar (girdiler ve kaynaklar satın alınır)	Kadınlara yapılan maaş/ödemeleri oranı Kadınların sahibi olduğu firmalarda sözleşme (hisse) oranı
Performans	Görevler, faaliyetler, çıktılar veya sonuçlarla organize edilen harcamalar	Kadın program alıcıların oranı Performans ölçümlerini de içeren TCE amaç ve hedefleri
Program	Hükümetin genel hedeflerine yönelik organize edilen harcamalar (örn., eğitim, ulaştırma gibi)	Toplumsal Cinsiyet ile program etkisi Programın TCE hedeflerine etkileri
Sıfır Esaslı Bütçeleme	Farklı finans seviyeleri ile ilişkili karar paketleri tarafından düzenlenen harcamalar	Farklı karar alma düzeylerinde toplumsal cinsiyet etkisi

OECD, IMF gibi uluslararası ekonomik kuruluşlar tarafından geliştirilen performansa dayalı bütçeleme tek bir uygulama reçetesi yoktur, farklı ülkelerde farklı uygulamalar şeklinde ortaya çıkar. Bu tür bütçeleme farklı uygulamalarının cinsiyet körü olduğu, taşıdığı unsurlar bakımından sınırlı bir performans sergilediği; hatta harcama kesintileri ve kamu fonlarının yeniden tahsis edilmesiyle toplumsal cinsiyet üzerinde olumsuz etkileri olduğu söylenebilir. TCDB'nin, performansa dayalı bütçeleme bir aracı olarak bütçeleme sürecine entegre edilmesi, söz konusu olumsuz etkilerin ortadan kalkmasını sağlayacaktır (Klatzer, 2008, ss.5-6).

Türkiye'deki bütçe türleri, merkezi yönetim bütçesi, genel bütçe, özel bütçe, düzenleyici ve denetleyici kurum bütçesi, sosyal güvenlik kurumu bütçesi ve mahalli

idareler (belediye bütçeleri) bütçesidir (Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü).

3.3 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kavramı

TCDB ilk uygulama dönemlerinden itibaren kadın bütçesi (gender budget), toplumsal cinsiyet sorumlu bütçe (gender-responsible budget), toplumsal cinsiyet bütçesi (gender budget), toplumsal cinsiyet bütçelemesi (gender budgeting), toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (gender sensitivity budgeting) gibi farklı şekillerde ifade edilmiştir.

Ekonomik hesaplamalarda yerini gerçek değerleriyle bulamayan kadın emeği, harcamalar bakımından da özellikle performans programlarındaki amaç-hedef, kaynak-harcama önceliklendirilmesi aşamasından başlamak üzere bütçenin tahsisi ve kullanımına kadar tüm süreçlerde göz ardı edilir ve/veya erkek emeği lehine eşitsiz değerlendirilir (Şahin, 2011, s.85). TCDB, tam olarak bu eşitsizliği temel alarak bütçelemenin stratejik plan evresinden itibaren bütçe ödeneklerinin kullanımı da dâhil olmak üzere TCE'ni gözetir. Bu uygulama, tüm harcamaların kadın ve erkekler arasında sayısal olarak eşit bölünmesi anlamına gelmemektedir. Kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını dikkate alarak harcamaların tahsisini garantiler (Elson, 2003, s.3). Farklı kimliklerin (cinsel yönelim, etnik, yaş, din, sosyal statü vb.) birbirinden farklılaşan ihtiyaçlarının henüz bütçe oluşturulurken belirlenmesi, söz konusu kimliklerin varlıklarını sürdürmesi bakımından da önemlidir.

Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Raporu, TCAA ile bütçeleme arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır (Council of Europe, 2005, s.10). AB tarafından yapılan TCDB tanımında, toplumsal cinsiyet temelli bütçeleme süreçlerinin, gelir ve harcamaların TCE hedefi ile yeniden yapılandırıldığı bir TCAA yaklaşımı olduğundan söz edilir (Goryacheva, 2015, s.262).

TCDB kadınların gereksinimlerinin önceliklendirilmesi, farklılıklara uygun sosyal politikaların geliştirilmesi, bu politikaların uygulanma ve değerlendirilmesi süreçlerinin izlenmesi, buna uygun bir planlama eşliğinde yürütülmesi amacını taşır. Bunun ilk şartı, toplumsal cinsiyete duyarlı verinin olmasıdır (Şener ve Demirdirek, 2014, s.18). TCDB bir amaç değil, araçtır ve bir sistem değil, süreçtir (Çelik ve Ertürk

Atabey, 2013, s.162) ve katılımcı bütçenin yeni bir yaklaşımla değerlendirilmesidir. Böylece kurum ve kuruluşların yeni bir sisteme adapte olmalarının yaratacağı her türlü zahmet, maliyet, kabullenme gibi engelleri de kendiliğinden ortadan kaldırır. TCDB'nin ayrımcılıkla mücadele konusunda kadın ve kız çocuklarının konumlarını iyileştirmedeki başarısı, bu konuda yürütülen projelerden daha yüksektir (Şener ve Demirdirek, 2014, s.16).

TCDB uygulamaları kadının bilgiye, kredi kaynaklarına, girdilere erişimini kolay ve daha düşük maliyetle sağlayacağından, üretkenlik artışı yoluyla daha yüksek kalkınma düzeyine erişilmesini sağlar. Bu durum, TCE ile kalkınma hızı arasında yüksek korelasyon olduğunu gösterir. Üretkenlik artışı, kadınlar üzerindeki ücretsiz işlerin (ev işleri, çocuk-yaşlı- hasta bakımı vb) de dikkate alan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin, ekonominin daha genelini kapsaması yoluyla da sağlanabilir. Özellikle yerel yönetimlerde daha geniş bir paydaş katılımı ile mali ve iktisadi yönetişimin gerçekleşmesine olanak sağlar, bu durum iyi ve demokratik bir yönetim uygulamasını doğurur. Ayrıca rutin hizmetlerin planlanması ve uygulanması aşamasında karar alıcıların ve uygulayıcıların TCE temelinde hareket etmelerini sağlayacaktır (Klatzer, 2012, ss.12-15; Genç, 2010, ss.43-44).

TCDB, TCE'ni sağlamadaki sonuç ve performansa odaklandığından (Klatzer, 2012, s.22), kapsam ve araçları bakımından modern bütçeleme yöntemleri ile örtüşmektedir. Bu tür bütçelemenin toplumsal cinsiyet eşitsizliğine odaklanması, sınıf, ırk veya bölge gibi eşitsizlik biçimlerini görmezden geldiği anlamına gelmez, bunlara uygun yeniden yapılandırılabilir (Elson, 2003, s.4). Bütçe çalışmalarının henüz ihtiyaçların tespit edilmesi aşamasında dahi, TCE'nin gözetilmesi sonuçları olumlu yönde etkileyecektir. Örneğin, Arnavutluk-Elbasan Belediyesi'nde yürütülen TCDB çalışmalarında, kadın ve erkeklerin farklı öncelikleri ve gereksinimleri, bu aşamada belirlenecek ihtiyaçları da farklılaştırmıştır (UN WOMEN, 2010, ss.26-29). BM'nin 2005'te yayımladığı çalışmasında, TCDB'nin hükümetler ve kadın grupları için ayrı ayrı faydaları olduğu belirtilmektedir. Hükümetlerin TCDB uygulamalarının faydaları şunlardır:

- Harcamaların en çok ihtiyaç duyanlara yapılmasını sağlayarak verimliliği artırır.

- Devlet hizmetlerinin kime ulaştığını bilerek izleme fonksiyonunu geliştirir.
- Yolsuzluğu azaltır ve tüm uygulamaları daha iyi takip edilebilmesini sağlar.
- Hesap verebilirlik ve şeffaflık gelişir.
- Demokratik yönetim ve sivil toplumla iş geliştirmenin kalkınmaya etkisi artar.

- Toplumsal cinsiyete ilişkin ulusal ve uluslararası taahhütlerde ilerleme raporları hazırlanır.

Kadın grupları için TCDB'nin faydaları ise şu şekilde yer almıştır:

- Savunuculuk ve izlemeyi güçlendirir.
- Yolsuzluk, etkinsizlik ve ayrımcılığa karşı çıkabilmek için bilgi sağlar.
- Yeni ve farklı politikalar önermek için bilgi sağlar.
- Hükümetten ve kamu temsilcilerinden hesap sormaya yardımcı olur.
- Yoksul ve güçsüz grupların ihtiyaçlarının fark edilmesini sağlar (Budlender, 2005, s.11; UN, 2017).

Toplumsal cinsiyet analizleri, cinsiyete dayalı eşitsizliklerin belirlenmesi, anlaşılması ve düzeltilmesi için toplumsal cinsiyet farklılıkları ve sosyal ilişkilere dair bilginin sistematik olarak toplanması ve açıklanması olarak açıklanabilir (EIGE, 2018, s.2).

Bütçeler toplumsal cinsiyet perspektifinden, aşağıdaki sorular örneklendirilerek analiz edilebilir:

- Toplumsal ihtiyaçların belirlenmesinde kadınların ve erkeklerin farklılaşan ve özgülleşen ihtiyaçları eşit düzeyde değerlendirilmiş midir?
- Uygulanan politikaların etkileri bakımından toplumsal ilişkilerde mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini artırmakta mıdır, azaltmakta mıdır?
- Görünmeyen emek açısından kadınların üzerindeki baskı ve yükler azalmakta mıdır?
- Kadınlar ve erkekler kitlesel olarak kamu hizmetlerinden yararlanabilmekte midir?
- Kamu istihdamında kadınların ve erkeklerin oranları ve dağılımı nedir?

- Kamu kurumlarına ihale yoluyla mal ve hizmet sunan firmaların sahipleri ve çalışanları bakımından kadın ve erkek oranı nedir ve söz konusu istihdamın cinsiyete dayalı meslek dağılımı nasıldır?
- Karar alıcılar ve uygulayıcılar arasında kadınların ve erkeklerin dağılımı nasıldır, mevcut hizmetler bu dağılımı değiştirme yönünde etki edebilmekte midir? (TBMM, 2014, ss.6-7)'den yararlanılarak geliştirilmiştir.

TCDB uygulamada bir bütçeleme döngüsüne gereksinim duyar.

Tablo 13, bütçeleme döngüsüne ilişkin bir örnek niteliğindedir ve bu döngünün her aşamasında TCDB'nin entegre edilmesini açıklar (Rubin ve Bartle, 2005, s.262).

Üstün (2011), Sivil Toplum Geliştirme Merkezi (STGM) çalışmalarının TCE bağlamında analiz ettikleri çalışma kapsamında, yürütülen projelerde TCE hedefi gözetilip gözetilmediğini mantıksal çerçeve yaklaşımı ile analiz etmiştir (Üstün, 2011, ss.41-42). Klatzer vd.'nin (2015) hazırladıkları rehberde TCDB analizinin adımları; programlar/politikalar hakkında bilgi toplama, toplumsal cinsiyete ilişkin sorunların belirlenmesi, sektörde TCE'nin geliştirilmesi için amaçların belirlenmesi, faaliyetlerin toplumsal cinsiyete duyarlı analizi, TCDB tahsisi analizi, TCE'ni artıracak önerilerin geliştirilmesi, kadınların ve erkeklerin program veya sektör politikasına katılımının güçlendirilmesi için olanaklar tanımlanması (analiz sonuçları savunuculuk ve izleme için girdi oluşturabilir) şeklinde 6 adımda sıralanmıştır (Klatzer ve diğ., 2015, ss.64-67).

Tablo 13: TCDB'nin Bütçeleme Sürecine Entegre Edilmesi

Bütçe Aşaması	Potansiyel
Bütçe Hazırlığı	Üst yönetimin bütçe politikasında belirtilen toplumsal cinsiyete özgü girişimler Merkezi bütçe ofisinden toplumsal cinsiyet politikalarını da içeren tüm bütçe kuralları ve talimatları Toplumsal cinsiyete özgü öncelikleri oluşturmak için spesifik kurumların departmanlarında bütçe tahsisleri
Bütçe Onayı	Yasamada karar alma için genel çerçevede harcama ve gelir mevzuatı için spesifik toplumsal cinsiyet rehberi oluşturmak Toplumsal cinsiyete özgü dilin yeni program ve kurumların kurulmasında mevzuata entegrasyonu İhtiyari kaynak tahsisinde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kılavuzunun kullanımı Yeni harcama ve gelir mevzuatına eşlik eden mali notların içine toplumsal cinsiyet çıktılarının eklenmesi
Bütçe İcrası	Yasama tarafından departmanların harcama yetkilerini belirleyen kılavuzların oluşturulması Dış kaynak, tedarik ve hibe ödemeleri için toplumsal cinsiyet rehberinin geliştirilmesi Personel politikasında toplumsal cinsiyet hedeflerinin uygulanması
Denetim, Değerlendirme	Harcamalara ve mali uyuma odaklanan mali denetimlere cinsiyet boyutunun dahil edilmesi. Çıktılara ve sonuçlara odaklanan performans denetimine cinsiyet boyutunun eklenmesi Toplumsal cinsiyet amaç ve kılavuzuna uyumlu bir denetim TCE hedefler ve rehberine uygunluğunun izlenmesi.

Birleşik Krallık Kadınların Bütçe Grubu (WBG)'nin İsveç Finans Bakanlığı'nda yaptıkları çalışmada, bütçenin toplumsal cinsiyet bakışıyla analizine ilişkin hangi aşamada, hangi gerekliliklerle ne tür sorular sorulması gerektiğine ilişkin hazırladıkları yanıtlar, Tablo 14'te yer almaktadır (WBG, 2004). Aynı grubun TCDB analizinin nasıl yapılabileceğine aşağıdaki dair önerilerinin yer aldığı bir çalışmaları da vardır (WBG, 2018).

Buraya kadar yer verilen tüm analiz araçları, farklı düzey ve kurumlarda uygulanmış olmaları bakımından, yeni uygulayacak kurumlar için rehber niteliğinde olabilir. Ancak, TCDB uygulaması için tek bir rehber olmadığı gibi, TCDB analizinin de kurumun, yerelin ve diğer değişkenlerin etkisiyle, yeniden şekillendirilebilir esnek ve dinamik bir yapıda, çerçeve niteliğinde olduğu unutulmamalıdır. Burada yer verilen analiz grupları haricinde de kurumsal, yerel, bölgesel, mevzuat düzenlemeleri gibi farklılıklar doğrultusunda farklı analizler de geliştirilerek kullanılabilir.



Tablo 14: Bütçenin Toplumsal Cinsiyet Analizi

	Araştırılan Sorular	Gereksinimler
Toplumsal cinsiyetin bütçeye yansıtılması	Alıcılar kimlerdir?	Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplanması
Gelir- harcama dengelemesi	Gelirler ve harcamalar, kadınlar ve erkekler arasında nasıl dağıtılmaktadır?	Cinsiyete göre ayrıştırılmış gelir ve harcama istatistikleri
Toplumsal cinsiyet politikalarının değerlendirilmesi	Toplumsal cinsiyetin; *para ve zaman kaynakları bakımından dağılımında kısa ve uzun dönemdeki uygulamalar nelerdir? **ücretli ve ücretsiz işgücü bakımından dağılımında kısa ve uzun dönemdeki uygulamalar nelerdir? Kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarına uygun mudur? Politikalar, toplumsal cinsiyet norm-rollerini nasıl etkiler?	Ücretsiz bakım ekonomisi verisi (zamanın birim olarak hesaplanması sonucu elde edilen uydu hesap) Toplumsal cinsiyet farklılıklarına duyarlı ekonomik (işgücü piyasası gibi) ve diğer davranışların (doğurganlık gibi) dahil edildiği gelir dağılımının mikroekonomik modeli, Cinsiyet ayrımına duyarlılık, kültürel pratikler, toplumsal cinsiyet normları ve politikanın bunları destekleme veya yeniden yapılandırma üzerindeki etkileri.
TCAA	Politika içeriklerinde, tasarımlarında ve uygulamalarında toplumsal cinsiyet nasıl yer alıyor? Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasında yer verilen öncelikler nelerdir?	Hükümet kuruluşları arasında ve politika süreçlerinde işbirlikleri Toplumsal cinsiyet konularının odağının farkındalığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin saklı yönlerinin araştırılabilirliği Politika önceliklerini/ amaçlarını değerlendirme araçları
Karşılaştırmalı analiz	TCE'nin karşılanması için özel hedefler nelerdir?	Hedefler belirlenirken toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin karmaşıklığına ilişkin farkındalık düzeyi Belirli sosyal olaylarda politika ve diğer etkileri belirleyebilme

3.4 Dünyada Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamaları

TCDB uygulamaları, yerel duruma, ülkelerin sosyal, ekonomik, siyasal ve sosyal durumuna göre farklılıklar gösterse de, genel olarak çalışmaları kimin başlattığına göre 3 farklı şekilde gerçekleşmiştir (Aksoy, 2006, s.45). Devlet bütçesinde cinsiyete göre düzenlemeler yapan ilk ülke, içinde Avustralya (1984) 'dır ve çalışmalar feminist bürokratların¹ yer aldığı bürokratlar tarafından koordine edilmiştir (Erkan vd., 2012, ss.97-98; Budlender, 2005, s.18.)

Birleşmiş Milletler Kadın Programı (UN-Women) tarafından ulusal, bölgesel veya yerel düzeyde desteklenen TCDB çalışmaları, 2011 yılı itibarıyla 65 ülkeye ulaşmıştır² (Gender Responsive Budgeting UN Women İnitatives). Elson 2004'te yaptığı çalışmada, Fransa, Belçika, İskandinav ülkeleri, İrlanda ve Birleşik Krallık, İskoçya, İspanya'nın Bask bölgesi, İtalya'nın Emilia-Romagna bölgesi, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde TCDB çalışmalarına yer vermiştir (s.630). Tablo 15, dünyada ulusal ve yerel düzeyde yürütülen TCDB uygulamaları örneklerini içermektedir.

TCDB'nin dünyada farklı ülke ve bölgelerdeki uygulamalarının birçoğu belirlenen bir program veya sektör üzerinden yürütülen pilot çalışmalar niteliğindedir. Gerek yerel idarelerce, gerekse merkezi hükümetler eliyle yürütülen TCDB çalışmalarının özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine katkıları olduğu açıktır, söz konusu ilerleme/iyileşmeler çalışma raporları, analiz sonuçları vb. araçlarla da tüm taraflarla paylaşılmıştır.

¹ Bu kavram dokümanda "femocrats (feminist bureaucrats)" olarak yer almaktadır.

² Bu ülkeler; Afrika'da (Ruanda, Senegal, Tanzanya, Uganda, Kenya, Mozambik, Sierra Leone Cumhuriyeti, Kamerun, Burundi Cumhuriyeti, Demokratik Kongo Cumhuriyeti, Orta Afrika Cumhuriyeti, Etiyopya), Pasifik Asya ve Arap Ülkeleri'nde (Fas, Mısır, Filistin, Hindistan, Endonezya, Afganistan, Nepal, Pakistan, Vietnam, Doğu Timor, Papua Yeni Gine), Orta ve Doğu Avrupa'da (Arnavutluk, Bosna Hersek, Sırbistan, Makedonya), Latin Amerika ve Karayipler'de (Ekvador, Bolivya, Peru, Venezuela, Haiti, Kosta Rika, Honduras, Meksika, Nikaragua, el Salvador, Arjantin, Brezilya, Paraguay, Uruguay); Bağımsız Devletler Topluluğu (Ermenistan, Kırgızistan, Moldova).

Tablo 15: Dünyada TCDB Uygulama Örnekleri

YIL	ÜLKE/KENT	YAPILAN ÇALIŞMA	KAYNAK BİLGİSİ
1984	AVUSTRALYA	Kadınların Bütçe Programı (Women's Budget Program) kapsamında devletin bütçe uygulamaları ile kadınlar üzerine ne tür etki yapabileceğine yönelik bir fikir elde edilmesi hedeflenmiştir. Kadın bütçeleri hükümet içinde üretilmiş ve feminist bürokratların ³ yer aldığı bürokratlar tarafından koordine edilmiştir.	(Erkan vd., 2012, ss.97-98). (Budlender, 2005, s.18).
1988	İSPANYA	Bask Hükümet Başkanı'na bağlı olarak çalışmak üzere Bask Kadın Enstitüsü kurularak ulaşım, sağlık, kamusal hizmetler, kültür, sanayi, ticaret ve bölgesel gelişme vb. konularda cinsiyete duyarlı harcama programları geliştirilmiştir. Cordoba Bölgesi, istihdam, sağlık, kültür, bölgesel gelişme ve tarım gibi konularda TCDB çalışmaları yürütmüştür. İspanya Parlamentosunun her eylemi toplumsal cinsiyet etki analizine tabi tutulmaktadır, toplumsal cinsiyet ve bunun bütçeye etkisi konusunda eğitimler düzenlenmektedir.	(Yıldız & Uğur, 2016, s.284). (Kalaycı & Kartalıcı, 2011, s.34).
1989	İNGİLTERE	WBG, kadınlara yönelik kamu harcama ve vergilemeleri hakkında bilgi sağlama açısından etkin bir rol oynamaktadır. WBG, çalışma alanlarını ekonomi politikalarının cinsiyet etkileri, ücret karşılığı olmayan bir ekonominin ekonomi politikasına dahil edilmesi, politika yapıcılar ve ekonomi politikasının toplumsal cinsiyet temelli geliştirilmesi için çalışmalar yürütülmesi tüm bunların uluslararası öğrenme süreçleri ile karşılıklı etkileşimi temelinde tanımlamışlardır.	(WBG, 2018). (WBG, 2016).

³ Bu kavram dokümanda "femocrats (feminist bureaucrats)" olarak yer almaktadır.

1990	FİNLANDİYA	Pilot proje ve ulusal eylem planları hazırlanması, TCAA'nın bir hükümet politikası olarak benimsenmesi, toplumsal cinsiyet etki analizi ve bütçe rehberleri hazırlanması, istatistikler oluşturulması ve eğitimler düzenlenmesi ile 2007'de TCDB'ye geçilmiştir.	(Tahaoglu, 2011).
1994	İSVEÇ	Normatif TCE'nin sağlanabilmesi için öncelikli strateji olarak TCDB'yi uygular. Bakanlıkların her biri, kendi alanındaki konular içerisinde TCE'nden sorumludurlar. Maliye Bakanlığı, her yıl ekonomik kaynakların cinsiyetler arası dağılımını gösteren bir rapor hazırlayarak hükümetin bütçe yasa teklifinin ekinde parlamentoya sunar.	(Tahaoglu, 2011).
1994	FİLİPİNLER	TCDB çalışmaları, kamu bütçesinin yüzde 5'inin "cinsiyet ile ilgili gelişim planları hazırlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesine tahsisi"ni içerir.	(Tahaoglu, 2011).
1997	GÜNEY AFRİKA	Kamu yönetimi birimlerinin katılımıyla cinsiyete duyarlı harcama ile ilgili hedefler ve bu alanlara ayrılacak gelirlerin toplanması vurgulanarak özellikle kamu istihdamı başvurularında %60, beceri geliştirme programlarında fayda sahiplerinin %54 kadın istihdamına yönelik uygulamalar yapılmıştır.	(Kalaycı & Kartalçı, 2011, s.36).
1999	RWANDA	TCDB çalışmaları, Maliye Bakanlığı ile Cinsiyet ve Kadının Gelişimi Bakanlığı'nın ortak çalışmaları ile yürütülmüştür.	(Tahaoglu, 2011).
1999	BOLİVYA	Bütçe analizleri, fonların cinsiyet duyarlı bir şekilde yeniden dağıtılması, kamu kültürü oluşturmak üzere metodoloji geliştirilmesi, özellikle harcamalara odaklanan belediye kalkınma planları, Bolivya Yoksulluğunu Azaltma Stratejisini sürdürme kararlığı gibi adımlar ve sonuçlar içeren bir TCDB yaklaşımı geliştirilmiştir.	(UNIFEM, 2010, ss. 28-30).
2000	İTALYA	Fırsat Eşitliği Bakanlığı tarafından merkezi hükümetin cinsiyete duyarlı bütçe ile ilgili planların anlatıldığı ve bütün yerel yöneticilerin katıldığı bir seminer programı yapılmıştır.	(Yıldız & Uğur, 2016, s.284).

2003	ALMANYA- Berlin&Münster Belediyeleri	Berlin Belediyesi'nde başlatılan pilot uygulamanın ardından geniş çaplı veri toplanmış ve Toplumsal Cinsiyet Master Planları (2007) oluşturulmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda, hizmetleri kullananların kimler olduğunu incelemek, kamu harcamalarından yararlanan kadınların/kız çocuklarının ve erkeklerin/oğlan çocuklarının sayısına bakmak amaçlanmıştır. Münster'deki çalışmalar, halkın dikkatini kamu bütçelerine çekmeyi, daha geniş halk kitlelerini konuya dahil etmeyi ve kadın girişimcilere ayrılan fon paylarını artırmayı amaçlamıştır.	(Kalaycı & Kartalçı, 2011, s.34). (Klatzer, 2012, ss.37- 41).
2004	AVUSTURYA	Bütçe hazırlama rehberlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için çalışmalar başlatmış, 2009'da TCDB'ye geçmiştir. Vergi indirimleri analiz edilmiş, yalnız yaşayan eşlerin yararlandığı vergi indirimi haricinde, erkeklerin daha fazla kalemde vergi indiriminden yararlandığı saptanmıştır. Daha az gelir elde eden kadınlar, gelirlerinin büyük kısmını tüketime ayırdıklarından KDV gibi dolaylı vergilerin yarattığı yük bakımından da kadınlar dezavantajlıdır.	(Kalaycı&Kartalçı, 2011, s.34). (Klatzer, 2012, s. 32).
2004	RUSYA	Hazırlanan geniş öneriler paketi ile yaklaşık 1.8 milyar USD'in bütçe içinde yeniden dağıtım anlamına gelen asgari ücret oranlarının artırılması, çocuk bakım yardımlarının artırılması, çocuklu ailelerin vergi muafiyetlerinin yükseltilmesi gibi toplumsal cinsiyete duyarlı harcamaları içeren bir dizi değişikliğe gidilmiştir.	(Üstün, 2011, ss.56-57).
2009	ARNAVUTLUK- Elbasan Belediyesi	Katılımcı bütçeleme yöntemini uygulayarak mahalli sınırları içerisinde topladığı gelirlerin yaklaşık %30'unu, belediye sınırları içerisinde yaşayanların tercihleri doğrultusunda projelere aktarmaktadır. Belediye meclisi, üzerinde uzlaşmaya varılan projede değişiklik yapmadan kabul eder. Projelerin uygulanması ve izlenmesi de belediye tarafından yapılır ve halkla paylaşılr. Toplantılara kadınların katılımını artırmayı	(UNIFEM, 2010, ss.26-29).

		amaçlayan Birleşmiş Milletler Kadın Kalkınma Fonu (UNIFEM) desteğiyle yürütülen bir projede, daha önceki dönemlerde %10-30 aralığında gerçekleşen kadın katılımı, %30-50 aralığında gerçekleşmiştir.	
	BREZİLYA	Kaynak tahsislerinin izlenmesi ve özellikle kadın ve TCE için ayrılan bütçenin artırılması ile ilgili lobicilik çalışmaları yürütülmüş ve söz konusu projelere ayrılan kaynaklarda artışa gidilmiştir.	(Klatzer vd., 2015, ss. 28-30).
	FRANSA	Hükümet, devlet bütçesinin yanında cinsiyete duyarlı bütçe de hazırlamakta ve sarı bütçe raporu düzenlemektedir.	(Erkan vd., 2012, s.99).
	KANADA	CCPA (Canadian Centre for Policy Alternatives- Kanada Alternatif Politika Merkezi), ülkedeki ilgili diğer gruplarla her yıl Federal Finans Komitesine bütçeye ilişkin görüşlerini sunarlar ve bu görüşler, kesinleşen bütçelere yansır.	(Pre-Budget Submission Season-Canadian Centre for Policy Alternatives, 2018).
	VİLLA EL SALVADOR	“Bir Bardak Süt” adlı yıllardır devam eden bir projedeki kadınlar, ücretsiz bir emek sunarak projeyi yürütmektedirler. Buradaki kadınların görünmeyen emekleri yılda yaklaşık 734 saat hesaplanmıştır. Asgari ücret baz alınarak yapılan hesaplamalar ile söz konusu emeğin toplam proje bütçesinin yaklaşık %23’üne denk geldiği tespit edilmiştir.	(Klatzer vd., 2015, ss.33-34).

3.5 Türkiye’de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamaları

TCDB, Türkiye’de farklı boyut ve içerikler ve yakın zamanlarda başlayan, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde uygulamalar ile hayata geçmiştir. Türkiye’deki uygulama örnekleri, kamu kurumları, yerel idareler ve sivil toplum örgütleri bünyesinde/öncülüğünde gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışmaları incelemeye önce Türkiye’de toplumsal cinsiyet çalışmalarına temel oluşturan kamusal düzenlemelerden söz etmek gerekir.

Anayasanın 10. Maddesi kanun önünde eşitliği düzenler ve “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” şeklinde düzenlenmiştir. Ek fıkra düzenlemesi (2004) ile kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliği yaşama geçirmekle yükümlü olduğu, hiçbir aileye, zümreye ve sınıfa imtiyaz tanınmayacağı, devlet organlarının ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda olduğu ibaresi getirilmiştir (TBMM, 1982). Anayasanın 10. maddesi, doğrudan olmasa da, TCDB çalışmalarının desteklenmesi bakımından da zemin oluşturur.

Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı feminist hareketin özellikle 1980’lerden itibaren artan baskıları sonucunda yasal ve kurumsal düzenlemelere gidilmiştir (Acuner-Pınar, 2007, s.20). Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde kurulan "Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu" (1987) kadın-erkek eşitliği amacıyla oluşturulan ilk devlet kurumudur. 1990'da Başbakanlığa bağlı "Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı" ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı "Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü" kurulmuş ve bir yıl sonra Başbakanlığa bağlanmıştır. Sonradan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) (2004) adını almıştır (Doğan, 2013, s.78).

Türkiye’de TCDB’ye ilişkin doğrudan bir mevzuat yoktur. Ancak Türkiye’nin çekince koymadan imzaladığı ve Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda kabul edilen Pekin Deklerasyonu ve Eylem Planı’nda TCDB uygulamalarına özel atıf yapılmıştır

(Klatzer vd., 2015, s.90). Bunu takip eden yıllarda ulusal belge ve planlarda TCDB'ye ilişkin hedefler ve uygulama planlarına ulusal ve yerel düzeyde rastlamak mümkündür.

3.5.1 Ulusal Düzeyde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Örnekleri

Türkiye'de TCDB'nin ilk yer aldığı politika belgesi, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) olmuştur (Kalkınma Bakanlığı, 2000). Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda sürdürülen bu yaklaşım, "TCDB konusunda farkındalık oluşturulacak ve örnek uygulamalar geliştirilecektir" ifadesi ile yer bulmuştur (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

2006 yılında Başbakanlık, "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler" kapsamında bir genelge yayımlayarak "Devlet kadınlara yönelik her türlü şiddet eyleminin önlenmesini bir devlet politikası olarak kabul etmelidir. Bu alana yönelik bir bütçe oluşturulmalı, toplumsal cinsiyet rolleri açısından bütçelerin etki ve sonuçları görünür kılinarak, TCDB analizleri yapılmalıdır."ifadesine yer vermiştir (TBMM, 2014, s.25). KSGM tarafından hazırlanan Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı'nın (2007-2010) hedeflerinin dayanak noktalarından birisi de, bu genelge olmuştur. Eylem planında Hedef 6'ya bağlı aktiviteler arasında "TCDB konusunda ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik bilgilendirme çalışmalarının yapılması", doğrudan TCDB uygulamalarının hayata geçirilmesi gerektiğine işaret eder (Başbakanlık KSGM, 2006, s.35).

KSGM'nin 2008'de hazırladığı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013" belgesinde TCAA tanımı yapılarak "Ülkemizde TCDB uygulaması için hazırlık çalışmalarının başlatılması" ifadesine yer verilmiştir (KSGM, 2008, ss. 15-25). Sonraki dönemde yine KSGM bünyesinde "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı", 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanmıştır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018).

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Başkanlığı İdari Teşkilatı, TCDB çalışmalarını başlatan ilk merkezi idare kurumudur. Bu kapsamda Stratejik Planı (2013-2017)'nda bünyesinde çalışan kadınların çalışma hayatındaki sorunlarına ilişkin duyarlılığı ve farkındalığı artırmayı gözetmeyi ilke edinmiştir. 2015 yılı bütçe hazırlık sürecinde birimlerden bütçe tekliflerini hazırlarken, "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği

Yaklaşımı" ve "Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme" hususlarının göz önünde bulundurulması ve varsa kadın personele yönelik yapılacak giderlerin de bütçelendirilmesini istemiştir (TBMM, 2014).

KSGM, 2008'de hazırladığı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı: 2008-2013" adlı eylem planında TCDB uygulamaları için hazırlık çalışmalarının başlatılması gerektiğini vurgulamıştır (KSGM, 2008).

2010 yılında yayımlanan Başbakanlık Genelgesi'nde kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılmasının ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanmasının şart olduğu vurgusu yer alır. Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerin hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edeceklerinden söz edilerek bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verileceği belirtilmektedir (TBMM, 2014, s.25).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi konusunda yapılan tüm yasal ve kurumsal düzenlemelere rağmen, Türkiye uluslararası kuruluşlar tarafından periyodik olarak yayımlanan çeşitli raporlarda mevcut durum analizlerinde ve ülke sıralamalarında gerilerde kalmaktadır. Örneğin, Avrupa Konseyi'nin 2005'de yayımladığı ve on iki üye ülkedeki TCDB politikalarının değerlendirildiği raporunda, Türkiye'deki uygulamaların çok sınırlı düzeyde kaldığına yer verilmektedir. Bu raporda, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu tarafından Dünya Bankası desteğiyle uygulanan Sosyal Riski Azaltma Projesinin alt bileşeni olan Şartlı Nakit Transferi, ülkedeki tek ve iyi uygulama örneği olarak yer almıştır (TBMM, 2014).

2011 yılında yayımlanan "6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve kadın istihdamının teşvik edilmesine ilişkin bir dizi düzenleme yapılmıştır (Örücü ve Bakırtaş, 2012).

Kadın Dostu Kentler Projesi (2006-2014), yerel yönetim planlama süreçlerine toplumsal cinsiyetin dâhil edilmesi için yerel yönetimlerin kapasitesinin artırılması

amacıyla Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı kapsamında başlangıçta İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa ve Van ve Trabzon, ikinci aşamada Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin ve Samsun illerinde yürütülmüştür. Proje kapsamında Kadın Dostu Kent ünvanı alan belediyelerce Yerel Yaşamda Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı imzalanmıştır (TBMM, 2014, s.27). Projedeki kentler; yerel karar mekanizmalarına katılım, kentsel hizmetler, kadına yönelik şiddet, ekonomik güçlenme ve çalışma hayatı, eğitim ve sağlık hizmetleri, göç ve yoksulluk ile zihniyet değişikliği ve farkındalık yaratma başlıkları altında Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEPP) hazırlamışlardır (Akduran, 2012, ss.171-186).

3.5.2 Yerel Düzeyde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Örnekleri

Araştırma konusu yerel yönetimleri kapsamı bakımından bu çalışmada Türkiye’de yerel yönetimlerde TCDB deneyimlerine daha ayrıntılı yer verilecektir. Bu konuda yapılan araştırmada çok sayıda örneğe rastlanılmış olması, yerel yönetimlerin gündelik yaşam üzerindeki belirleyici gücü dikkate alındığında bir bakıma sevindiricidir, ancak yerel yönetim birimlerinin sayısının çokluğu düşünüldüğünde, yeterince yüksek sayıda, coğrafi ve farklı büyüklükte olduğu söylenemez.

Eskişehir’de büyükşehir belediyesi öncülüğünde, belediye yetkilileri, sivil toplum örgütleri ve üniversitelerin kadın çalışmaları merkezlerindeki akademisyenleri içeren gruplara yönelik TCDB eğitimleri düzenlenmiştir. Bu eğitimler sonrası Eskişehir Belediyesi’ne TCDB çalışmalarının yapılabilmesi için bir yol haritası hazırlanması kararlaştırılmıştır. Belediye birim amirlerine yarım günlük TCDB eğitimleri düzenlenmesini takiben birimlerin kendi amaçlarını toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirebilmeleri için uzman desteği alınmıştır. Belediye birimlerine yönelik kadın sorunları ve TCDB temelli hazırlamaları yönünde Başkanlık genelgesi yayımlanmasını takiben 2015-2019 Stratejik Planı TCE’ni ve TCDB’yi temelinde hazırlanmıştır.

Gaziantep Belediyesi’nde çalışmalar, TCDB eğitimleri sonrasında toplumsal cinsiyet bakışının stratejik plana dahil edilmesi ile başlar. Aynı zamanda yürütülen UNFPA Kadın Dostu Kentler Projesi’nin çıktılarında olan YEPP ve Eşitlik Birimlerinin kurulmuş olması da belediyenin TCDB çalışmasına ivme kazandırmıştır. Belediye Başkanı hem yol haritasını onaylamış hem de kadın hakları ve TCE konularının yeni Stratejik Plana dahil edilmesine ilişkin genelge yayımlamıştır. Stratejik

Plan hedeflerine bu yaklaşım yansımıştır. Eşitlik İhtisas Komisyonu TCDB çalışmalarında, TCDB konusunda Meclis'teki tartışmalara öncülük etmek, bütçe görüşmelerinde TCDB hakkında görüş bildirmek ve Kadın ve Aile Şubesi ile koordineli çalışarak özellikle Belediye Eşitlik Eylem Planının hazırlanmasını, uygulanmasını ve izlenmesini sağlamakta rol oynamıştır. Bunu yanı sıra belediye bünyesinde 23 daire başkanlığından, Belediye Meclisi Eşitlik Komisyonu'ndan temsilcilerin yer aldığı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Kurulu" (GAZTAK – Gaziantep Takip) adlı bir komisyon oluşturulmuştur. Sistemli bütçe kontrolü sağlayabilmek amacıyla Mali İşler Dairesi'nin kararı doğrultusunda, tüm birimlerin TCE'ne dair harcamaları için bütçe kodu tanımlamaları kararlaştırılmıştır. Aynı zamanda belediye personeline yönelik, TCE, TCDB, kadına yönelik şiddet konularında eğitim ve farkındalık geliştirme çalışmaları yürütülmüştür (Klatzer vd., 2015, ss.40-45).

Edirne Belediyesi, belediye personeli, sivil toplum örgütleri, kadın meclisi, kent konseyi ve üniversitelerin kadın çalışma merkezleri işbirliğiyle TCDB yol haritası hazırlayarak TCDB çalışmalarını başlatmıştır. 2015-2019 Stratejik Planı'nda toplumsal cinsiyete duyarlı amaçlar, hedefler, göstergeler ve faaliyetlerin yer bulması (Klatzer, vd., 2015, ss.45-46) ile aslında plan, TCAA belgesi niteliği taşır. Stratejik plan, cinsiyete göre ayrıştırılmış göstergeler içerir. TCDB faaliyetlerini koordine etmek, faaliyetlerin düzenli bir şekilde uygulanmasını takip etmek ve öneriler sunmak amacıyla TCDB Koordinasyon Grubu kurulmuştur. Bunu yanı sıra sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve kent konseyi kadın meclisinden oluşan TCDB İzleme Grubu oluşturulmuştur (Klatzer vd., 2015, ss.48-49).

Bursa'da Bursa Büyükşehir Belediyesi Kadın Meclisi, belediye bütçesini ve 2010-2014 Stratejik Planı'nı kadınlara yönelik harcamalar açısından analiz etmiş ve bütçenin sanatsal ve mesleki beceri eğitimler haricindeki kısmı dikkate alındığında, kadınlara yönelik hizmetler için yapılan harcamaların toplam bütçe içindeki payının çok küçük olduğunu (%0.562) tespit etmişlerdir (Meriç ve Ay, 2014, ss.174-175).

Bursa Nilüfer Belediyesi, 2010-2011 yıllarını kapsayan stratejik planını ve bütçesini TCDB temelinde hazırlamış ve belediye politikalarına eşitlik politikasını ekleyerek "Eşitlik Hizmet Birimi" oluşturmuştur. Benzer yaklaşımla hazırlanan 2012-2014 Stratejik Planı'nda TCDB bakışı, "Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını yerel

yönetim anlayışını yerleştirmeye yönelik olarak, kadınların karar mekanizmalarına katılımını artırmaya ve kadınların gündelik hayat şartlarını iyileştirmeye yönelik politika ve stratejiler belirlemeyi...” şeklinde yer almıştır. Sözkonusu stratejik planın 3 No’lu stratejik amacında şu ifade yer alır: “Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını tüm belediye hizmetlerinde yaygınlaştırmak”. Stratejik planlarda yer alan amaçlar ve stratejiler doğrultusunda, kent bazındaki veriler cinsiyete göre ayrıştırılarak toplanmaya başlanmış, belediye hizmetleri (pazar alanlarının giriş-çıkışları, üst geçitler, parklar, spor alanları vb. hizmet harcamaları) kadınların taleplerini ve ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanmıştır (Meriç ve Ay, 2014, s.176).

Güneydoğu Anadolu Belediyeler Birliği (GABB), İsveç Başkonsolosluğu’nun desteği ile yürüttüğü “Yerel Yönetimlerde Eşitlik Komisyonları Eğitici Eğitimi Projesi” kapsamında 55 üye belediyeden belediye başkanları, belediye meclis üyeleri ve encümen üyelerine yönelik TCE’ne yönelik düzenlediği eğitim konuları arasında TCDB’ye de yer vermiştir. Eğitimler sonrasında söz konusu belediye meclislerinde Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonları kurulmuş ve aktif olarak işlev kazanmışlardır. Örneğin, Mardin Kızıltepe Belediye Meclisi Kadın Erkek Eşitlik Komisyonu çalışmaları sonucunda, kadınların kent yaşamında rahat edemedikleri, kentteki dükkan sahiplerinin dükkanlarının önüne çıkardıkları sandalyeler ile kaldırımları işgal ederek sosyal paylaşım ortamı olarak kaldırımları kullanması sebebiyle kaldırımları özgürce kullanamadıkları tespit edilmiştir. Ataerkil ilişkilerin güçlü örüldüğü bir yer olmasının yanı sıra kent sokaklarının erkekler tarafından bu şekilde işgal edilmesi ile kadınların, kamusal alanda var olmaları iyice zorlaşır. Kızıltepe Belediyesi meclis kararı doğrultusunda, kaldırım işgaline karşı dükkan sahiplerine yaptırım ve para cezası uygulayarak hem belediye bütçesine gelir sağlamış, hem de toplumsal cinsiyete duyarlı politika geliştirmiştir. Ayrıca belediyenin hizmet alımı yoluyla personel istihdamında %40 kadın kotası uygulanmaya başlanmıştır (Akduran, 2012, ss.186-187). Diyarbakır Bağlar Belediyesi, kadınların işgücü ve yönetim mekanizmalarına katılımını artırma amacıyla Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu kurmuş, belediye yönetimindeki kadın idarecilerin sayısını artırmış, işe alımlarda %40’lık bir kota uygulamasına geçmiş ve bünyesindeki eğitim merkezlerinden yararlanan çocuk sayısında cinsiyet eşitliğini gözetmiştir. 2018 yılında Belediye üst yönetiminde başkan dahil başkan

yardımcılarından 5'i kadın, 2'si erkektir (Bağlar Belediyesi, 2017). Belediye semt pazarlarında tezgah açmak isteyen kadınlara %25 oranında pazar yeri ücretinden indirim sağlamışlardır (Akduran, 2012, s. 188).

Diyarbakır Sur Belediyesi, kadınların güçlenmesi ve yoksullukla mücadele kapsamında kadınların üretici olabilecekleri alanları belirlemiş ve belirlenen ürünlerin hazırlık, üretim ve satış aşamalarında kadınların yer almasını sağlamıştır. Belediye ekonomik (bazı işlerde borç vermek yoluyla) ve lojistik destekler sunarak kadınların bu konularda çalışabilmesini sağlamıştır (Akduran, 2012, s.189).

İzmir Urla Belediyesi, 2016 yılı bütçesini TCDB anlayışı içinde hazırlamıştır. Bu amaçla 2015 yıl Kasım ayında "Urla Belediyesi Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçe Raporu, 21 Ekim 2015 tarihli meclis kararı ile onaylanarak yayımlanmış ve rapor, belediyenin 2016 yılı bütçesine eklenmiştir. Bu raporda, aynı zamanda Urla Belediye Başkanı'nın TCDB beyanı yer alır. 2016 yılı bütçesinde TCDB'nin yansımalarına ayrıntılı yer verilen raporlama, TCDB'nin sürdürülebilirliği ve Urla Belediyesi'nde bir modele dönüşmesi amacıyla oluşturulmuş "eşitlikçi belediye için kurumsal yapı ve katılım mekanizmaları, kurumsal kapasite oluşturulması ve cinsiyet eşitliği bilincinin geliştirilmesi, belediye hizmetleri, kadınların sosyal hayata/işgücüne katılımının desteklenmesi şeklinde sıralanan kategorileri de içerir (Urla Belediyesi, 2015a, ss.4-21). Bunun için, belediyenin tüm birimlerinden oluşturulan ekibe yönelik TCDB eğitimleri düzenlenmiş, sonrasında söz konusu personeller kendi birimlerinin bütçelerini toplumsal cinsiyet temelli analiz ederek her bir bütçe kodunu TCE bakışıyla revize etmişlerdir. Tüm birimlerin hizmetlerinin ne kadarının kadınlara ayrıldığı hesaplanarak belediye hizmetlerinin tümünde kadınların eşit yararlanması hedeflenmiştir (Çağan, 2016). Urla Belediyesi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Kadın Muhtarlar Derneği, Urla Kent Konseyi, Ege Kadın Dayanışma Vakfı ve Türkiye Muhtarlar Federasyonu işbirliğinde; yerel siyasete kadınların katılımının artırılması amacıyla TCDB'ye ilişkin çalışma sürecini ve uygulama deneyimini de paylaştığı, 'Kadın Muhtarlar Çalıştayı ve Sürdürülebilir Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Sempozyumu (Aralık 2015)" düzenlemiştir. Bu çalıştaydan beklenen, katılımcıların Türkiye'deki yerel siyasetin ilk aşaması olan muhtarlık sisteminde kadınların yeterince temsil edilememesine neden olan sorunların neler olduğu, toplumsal cinsiyete duyarlılık

konusunda kadına bakış, kadının toplumsal konumundan kaynaklı faktörler ve kadına karşı şiddet konularının ne tür sorunlar yarattığı tartışması olmuştur. Çalıştayda 34 faaliyetten ve politika önerilerinden oluşan bir eylem planı ortaya konulmuştur (Urla Belediyesi, 2015b). TCDB uygulaması ile kadının eğitim durumu, sosyal gelişimi, kadının ekonomik desteklenmeye teşvik edilmesi, kadına yönelik kentsel be kırsal mekanların düzenlenmesi gibi belediyenin hizmet alanına giren konularda farklı çalışmalar ve raporlamalar yoluyla kentte kadının daha kaliteli bir yaşam sürmesi planlanmıştır (SODEM, 2016).

Özellikle yerel yönetimlerde TCDB çalışmalarının yaygınlaşmasının, kadının kamusal alandaki varlığını güçlendirmeye katkısı büyük olacaktır. Yerel yönetimlerin halihazırda kadınlara yönelik yürüttüğü projelerin yanı sıra tüm kentsel hizmetlerin henüz planlanma aşamasında kadınların doğrudan katılımı ile gerçekleştirilmesi ile daha da etkin, verimli ve demokratik bir yönetim anlayışını doğuracaktır.

3.5.3 Sivil Toplum Örgütlerinde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Deneyimi

Merkezi ve yerel yönetimlerin bütçeleme anlayışlarına yönelik kamu kurumlarının yanı sıra Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (Kagider) ve İstanbul Kadın Araştırmaları Merkezi (İKAM), Sabancı Vakfı, TESEV gibi çeşitli sivil toplum örgütlerinin de çalışmaları bulunmaktadır (Kaypak, 2014, s.354). Bunlardan bazılarına aşağıda kısaca yer verilmiştir:

2008 yılında Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu tarafından Friedrich Ebert Stiftung (FES) Türkiye Temsilciliği'nin desteği ile "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Dersler, Sorunlar, Öneriler" konulu bir çalıştay gerçekleştirilmiştir. İKAM ve Türk Demokrasi Vakfı'nın yürüttüğü, Marmara Boğazları ve Belediyeler Birliği'nin iştirakçisi olduğu "Yerel Yönetimlerde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Marmara Modeli" eğitim projesi ile Marmara Bölgesi'nde TCE'nin yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV) tarafından AB desteğiyle yürütülen ve İstanbul Beyoğlu İlçe Belediyesi ile Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü iştirakçi kuruluş olarak yer aldığı "Toplumsal Cinsiyet Temelli Yerel Bütçe Analizi" başlıklı bir proje yürütülmüştür. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) tarafından iyi yönetim programı kapsamında

yayımlanan “Yerelde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kılavuzu” yerel yönetimler açısından önemli bir kaynak niteliği taşır. Eşitlikçi Bütçe Çalıştayı, Haklı Kadın Platformu tarafından 2012 yılında gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında “Dirlik Temelli Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Çalışmaları”, Almanya, İtalya ve İskoçya deneyimleri üzerinden dünyadaki ilk uygulamaları tartışmak ve analiz etmek üzere İstanbul Üniversitesi Küresel Siyaset ve Yönetim Uygulama ve Araştırma Merkezi, FES, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Kuruluşu (SİDA) ve KEİG Platformu ortaklığıyla İstanbul’da gerçekleştirilmiştir.

3.6 Türkiye’de Yerel Yönetimler ve Stratejik Planlama

Türkiye’de yerel yönetimler, Anayasa’nın 127. Maddesinde, “il, belediye ve köy halkının yerel ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları kanunda gösterilen seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişilerdir” şeklinde tanımlanır (TBMM, 1982). Yerel yönetim birimlerinden il özel idareleri alan yönetiminden sorumlu iken, belediyeler ve büyükşehir belediyeleri kentsel yönetimin sorumluluğunu taşırlar ve kentsel hizmetlerin üretilmesinde her zaman kentin temel taşıdırlar (Turan, Güler, ve Güler, 2013, s.242).

Günümüzde merkezi hükümetlerin yerel nitelikli işlerde başarısız bulunması ve bunun devamında ortaya çıkan, herhangi bir sorunun çözümünde o soruna en yakın olan yönetim birimlerinin sorunu üstlenmesi, yetkilerin onda toplanması ilkesi anlamına gelen yerellik (Subsidiarity) ilkesi (Canpolat, 2009, s.281), son dönemlerde Türkiye’nin kamu yönetimi algısı üzerinde etkili olmuştur (Cerit Mazlum, 2009, ss.66-67).Değişen koşulların yol açtığı yapısal farklılaşmaların yanı sıra neoliberal politikaların da etkisiyle yerel yönetimlerin görev ve yetkilerinde dönüşümler yaşanmıştır (Kesgin, 2015, s.163).

Belediyelerde belediye meclisi, belediye encümeni ve belediye başkanı eliyle yönetim görevleri gerçekleştirilir. Belediye meclisi, belediyenin karar organıdır. Meclisin çalışmalarını gerçekleştirebilmesi için kurulan ihtisas komisyonlarından, plan ve bütçe komisyonu ile imar komisyonlarının kurulması, il ve ilçe belediyeleri ile nüfusu onbinin üzerindeki belediyelerde zorunlu kılınmıştır (Cerit Mazlum, 2009, ss.68-69).

Türkiye’de yerel yönetimlerin bağlı bulunduğu belli başlı yasal mevzuat ve düzenlemeler şunlardır:

•5393 sayılı Belediye Kanunu. Bu kanunun 3/a Maddesi’nde belediye, “belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi” olarak tanımlanır (5393 Sayılı Belediye Kanunu).

•5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu. Bu kanun ile bireylerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ve sosyal sorunların çözümü büyükşehir statüsündeki belediyelere devredilmiştir (Toprak&Şataf, 2009, s.19). Kanunun 7. Maddesi, büyükşehir sınırları içinde belediyeler arasında görev ve yetki paylaşımını düzenler ve buna göre büyükşehir belediyesi stratejik planı, yıllık hedefleri, yatırım programını ve bütçeyi hazırlarken, ilçe ve ilk kademe belediyelerinin görüşlerini alır (Erençin, 2005, s.125).

•5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. Bu kanun, belediyeler de dahil olmak üzere genel yönetim kapsamındaki idarelerin bütçelerinin hazırlanması ve uygulanmasına ilişkin hüküm ve düzenlemeleri kapsar (Arslan, 2004, ss.1-3).

•6360 sayılı Ondört İlde Büyükşehir Belediyesi Kurulması ile Yirmiyedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Eskişehir, Erzurum, Gaziantep, İzmir, Kayseri, Konya, Mersin, Sakarya ve Samsun illerinin il mülki sınırları (TBMM, 2012) şeklinde düzenlendiğinden bu yasa, bütünşehir yasası olarak da bilinir.

•İl Özel İdarelerine ve Belediyelere Gönüllü Katılım Yönetmeliği. Bu yönetmelik, gönüllü çalışmalarının ilgili kamu kuruluşlarında yürütülmesine ilişkin hükümleri içerir ve bu tür çalışmaları şekillendirmek ve düzenlemek amacı taşır (T.C. Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, 2005).

6360 sayılı kanun ile belediyelerin sığınak açabileceklerine dair hüküm hakkında düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre, büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000 üzerindeki belediyeler, kadınlar ve çocuklar için sığınak (yasada konukevi ifadesi ile yer alır) açmak zorundadır (Türkiye Belediyeler Birliği, 2014).

Belediyelere yasal zorunluluk olarak görev tayin edilmemiş çok sayıda TCE temelli politika, ancak TCDB ile mümkün olabilir.

Yerel yönetim anlayışının son dönemlerde değişmesinde merkezi hükümetlerin yerele dair kararlarının etkin sonuçlar yaratmaması etkili olmuştur. Başvuru /ihbar yoluyla belirlenen ihtiyaçlara bağlı sunulan hizmetler, ihtiyacı tam olarak karşılamayacağı gibi eşitlikçi ve kapsayıcı da olamayabilir. Koyuncu (2009), merkezi ve yerel yönetimlerin veri tabanlarının, daha çok arz bazlı bilgilerden oluştuğunu, bu bilgilerin talep/ihtiyaç bazlı veriler ile karşılaştırmalı analiz edilemediğini belirtmektedir (Koyuncu, 2009, s.348). Cinsiyete duyarlı veri oluşturulmaması, hizmetlerin ne denli eşit sunulduğu ve kadınların ihtiyaçlarının ne kadarının, hangi düzeyde ve nasıl karşılandığına dair bilgilere ulaşılmasının da önünde engel oluşturur. Mevcut veri yapısını kullanarak geliştirilecek her türlü planlamanın başarısı, kurumun veri yönetim anlayışından doğrudan etkilenir.

Yerel yönetim anlayışındaki değişimlerin bir çıktısı olarak değerlendirilebilecek olan stratejik planlar, aynı zamanda idarelerin TCE duyarlılığını anlayabilmek için önemli birer araçtır. Kamu idarelerine yol göstermek amacıyla 2003'te hazırlanan, 2006 ve 2018 yıllarında revize edilen Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda stratejik planlama, "Kuruluşun bulunduğu nokta ile ulaşmayı arzu ettiği durum arasındaki yolu tarif eder." şeklinde tanımlanır (TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı). 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu da stratejik planlamaya ilişkin hükümler taşır. 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na göre, nüfusu 50.000'in üzerindeki tüm belediyeler stratejik plan hazırlamakla yükümlüdür (DPT, 2006, ss.1-2). Stratejik planlama, kurumun "neredeyiz, nereye gitmek istiyoruz, gitmek istediğimiz yere nasıl ulaşırız, başarımızı nasıl takip eder ve değerlendiririz?" sorularına yanıt aradığı bir sürecin bütünüdür (DPT, 2006, ss.7-8) ve katılımcı bir yaklaşımla hazırlanmalıdır.

Sürdürülebilir bir yerel kalkınma giderek belediyelerin sorumluluk alanı olmaya başlamıştır. Belediyelerden beklenen doğrudan yatırım yapmak yerine, belirli bir bölge veya kentte yatırımları özendirme, yöredeki güçler arasında aracılık yapması, ortak bulması ve sinerji yaratacak işbirliği sağlamasıdır (Göymen, 2004, s.2). TCE'nin sağlanmasında belediyelerin rolü son derece önemlidir. Katılım mekanizmalarını işleten

cinsiyet eşitliği temelli politikaların, önemli bir maliyet artışına yol açmadan, ciddi bir yerel kalkınma hamlesi başlatacağı öngörülmektedir (Bora, 2009, s.47). Böylesi bir hamle, ancak stratejik planlama aşamasından itibaren toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların geliştirilmesi ile mümkün olabilir.

Erençin (2016), güncel kamu yönetimi paradigmasını somutlaştıran ve sözkonusu paradigmanın tüm yönlerini içinde barındıran bir belge olarak tanımladığı stratejik planların, dayandığı yasa ve yasa hükümlerinin, DPT ve Kalkınma Bakanlığı tarafından sürecin tekdüzeleştirilmesinin stratejik planlamanın kendi mantığı çerçevesinde eleştirilebileceğini ileri sürer (Erençin, 2016, s.6). Bu tekdüzeleştirmenin yarattığı taklitçi planlama uygulamalarında, eşitlikçi bir yaklaşımın sergilenmesi bakımından toplumsal cinsiyete duyarlılık gösterilmesi olasılığı da zayıflamaktadır.

3.6.1 Yerel Yönetimler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Yerel yönetim düzeyinde kurumsal olarak TCE, ilk kez 1998’de Zimbave’de toplanan Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği (IULA)’nın “Yerel Yönetimde Kadın” başlıklı bildirisinde yer bulmuştur. Burada yeniden üretim emeğinin yerine yerel yönetimlerin hizmetlerinin geçmesi gerektiği üzerinde durulmuş; cinsiyete duyarlı istatistiki veri oluşturulması ve eşitlik temelinde analizlerin yapılması çağrısında bulunulmuştur. AB üye devletlerinin katılımı ile 2006’da Innsbruck’da toplanan Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimler Konseyi Genel Kurulu’nda “Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı” hazırlanmıştır. Şartın uygulanması için taahhütlerden ilki ve devam eden taahhütlerin gerçekleşmesini garanti edecek “Eşitlik Eylem Planı” (EEP), her yerel yönetimin ödevi olmuştur (Akduran, 2012, ss.169-170). Uluslararası kuruluşların, toplantıların ve belgelerin gündemine yerelde kadın politikalarını alması yerelin sorumluluk alanına ilişkin algısını, hizmetlerinin içeriğini ve yönünü değiştirebilir. Yerel yönetimlerin gündelik yaşamı düzenlemeye yönelik çok sayıda politika ve hizmeti olduğu düşünülürse, yerelde kadın politikalarını konu eden uluslar arası her belge, rapor ve çağrı, kadınlar açısından olumlu bir gelişmeye yol açacaktır.

Başta kadınlar olmak üzere her toplumsal gruba karşı ayrımcılık, toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların izlenmesi ile önlenabilir. Ayrımcılığın önlenmesi sorumluluğu merkezi idarelerin yanı sıra yerel idarelerdedir, uygulanan tüm politikaların kadınlar üzerindeki etkisi göz önüne alınmalıdır. Kadınların her türlü

şiddete maruz kalmak, hizmetlere ucuz ve kolay erişememek; sosyal güvence kapsamında gelir getirici bir işte çalışmama; bakıma muhtaç aile fertlerinin bakımının yapıldığı kurumların olmaması; ortak kullanım alanları olarak sayılabilecek park, umumi tuvalet, pazar yeri, sosyal tesislerin kadınları da gözeterek planlanmadığı, sokakların güvenli ve sağlıklı olmadığı kentlerde yaşamak; bilgiye ve kaynaklara erişimde çok sayıda kısıt ve engelle karşılaşmak durumunda kaldığı durumların pek çoğunda hizmeti planlayan ve sağlayan yereldeki kurum ve kuruluşlardır. Kent bağlamında düşünüldüğünde belediyeler, yukarıda örneklerine yer verilen çok sayıda hizmetin planlayıcısı ve sağlayıcısıdır.

Kentte TCE'nin sağlanmasında belediyelerin stratejik planlarının izleme ve değerlendirme aşaması da plan içeriği kadar önemlidir. Kadın grupları oluşturacağı hiyerarşik olmayan, farklı kadınları temsil edebilen bağımsız bir komisyon, hazırlayacağı izleme ve değerlendirme sonuçlarını içeren raporları taraflarla paylaşmalıdır (Uzbay Pirili&Altun, 2016, s.284). Türkiye'de yerel yönetim politikalarının TCE temelli izlendiği ve raporlandığı çalışmalar, sivil toplum tarafından yapılmaktadır. TESEV'in yayımladığı Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçeyi İzleme Raporu, Denizli, Bursa, Diyarbakır, Kocaeli büyükşehir belediyeleri ile Kadıköy belediyelerini içeren pilot kent bütçesi analizlerini içermektedir (Şeker, 2011). Bu konuda TEPAV'ın 2014'te yayımladığı 81 İl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, Türkiye'de yürütülen önemli çalışmalardandır (Demirdirek & Şener, 2014). 2017-2019 yılları arasında yürüttüğü Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi kapsamında CEİD tarafından yürütülmüştür. Bu kapsamda İzmir'de de kadın ve LGBTİ örgütleri, kamu ve yerel yönetim katılımcılarının oluşturduğu bağımsız bir izleme platformu kurulmuştur (CEİD).

Yerelde TCE'nin sağlanması konusunu incelerken, bu çalışmada yerel yönetim birimlerinden belediyelerin araştırma konusu olarak seçilmesinin bir nedeni de, belediyenin yerel yönetim birimi olarak işlevinin hizmet sunmakla sınırlı olmamasıdır. Halkın yerel ortak ihtiyaçlarını karşılarken seçimler yoluyla belirlenen başkanların idaresindeki belediyeler, karar alma süreçlerine katılımın kolayca organize edilebileceği, eşitlikçi yapıların görece kolay oluşturulabileceği, yerelin temsil edildiği

yapılardır. Belediyeler, her ne kadar mevzuatlar ve yasal çerçeveler tarafından belirlenmiş kurumsal yapılar olsalar da, tüm politika ve hizmetleri belirlerken hem yerelin dinamiklerinden yoğun biçimde etkilenirler hem de onlar aracılığıyla yereli şekillendirirler.

Belediye hizmetlerini, doğrudan kadınlara yönelik tasarlanmış ve uygulamaya geçirilen “kadınlara özel hizmetler” ve belediyenin tüm hizmetlerini kadınların da gereksinimlerini dikkate alarak tasarlama yani TCAA politikası olarak “özellikle kadınlara yönelik olmayan hizmetler” olarak 2 ayrı kategoride değerlendirmek mümkündür. Bu kategorileştirme, Alkan’ın (2009) sözü geçen çalışmasında yer alır. Kadınlara özel hizmetler, üç farklı başlıkta toplanabilir. Bunlardan ilki, ekonomik açıdan güçlendirme amacı taşır.; mesleki eğitim ve beceri kursları düzenlemek; evde üretimde bulunan kadınlar için ortak üretim ve pazarlama olanakları yaratmak, bu amaçla üretim ve pazarlama kooperatifleri kurabilmeleri için yönlendirme, eğitimler verme, mali ve lojistik destekler yaratma; iş arayan kadınlara rehberlik ve danışmanlık hizmeti verme gibi örneklendirilebilir. İkincisi, Kadınların Gündelik yaşam yükünü azaltmak için tasarlanan hizmetlerdir. Bu hizmetler arasında, özellikle yoksul bölgelerde ücretsiz, diğerlerinde düşük ücretli çocuk bakım ve eğitim merkezleri, etüdler, donanımlı sağlık merkezleri, yaşlı ve bağımlılar bakım ve barınma merkezleri gibi hasta, yaşlı, engelli ve çocuk bakım hizmetleri sayılabilir. Üçüncüsü, sığınakların açılması, bu konuda çalışan sivil toplum örgütlerine destek verilmesi, danışma merkezleri açılması ve var olanların desteklenmesi, kriz hatları kurulması gibi hane içi şiddete karşı koruma hizmetleri sunabilir.

TCAA yaklaşımı temelinde “özellikle kadınlara yönelik olmayan hizmetler” kategorisi, bu çalışmanın kapsamına daha çok girmektedir. Çünkü imar hizmetleri, fen işleri, ulaşım koordinasyon, insan kaynakları, zabıta işleri, sosyal ve kültürel hizmetler gibi sıralanabilecek belediye hizmetleri, toplumsal cinsiyete duyarlı planlanıp uygulandığında, örneğin, 5393 sayılı Belediye Kanunu m.14’e göre belirlenecek olan hizmetlerin önceliğinde, kurumun mali durumu ve hizmetin ivediliğine dayanan hizmet önceliklendirmede kadınların eşit ve adil hizmet sunumundan yararlanmalarına karşı oluşacak riskler kendiliğinden ortadan kalkmış olur (Alkan, 2009, ss.47-79).

Kamu harcamalarını değerlendirirken, kadınların ve erkeklerin yasalar önündeki eşitliği “aynılık” eşitliğinin ötesinde fiili durumda, “farklılık” eşitliği ve daha da önemlisi “dönüştürücü” eşitliğin sağlanması için yarattığı etki değerlendirilmelidir (Kurtoğlu, 2015, s.49). Örneğin, kurum içinde emzirme ve bebek bakım odaları oluşturma farklılık eşitliğine yönelik bir düzenleme iken, bebek bakımının anneye atfedildiği toplumsal cinsiyet kalıbını değiştirmeye yönelik her türlü söylem, eğitim ve politikanın yanı sıra bebek bakım odalarını babaların da kullanabileceği şekilde konumlandırmak (kadın tuvaletlerinin yanı sıra erkek tuvaletlerinin içinde bölmeler düzenleyerek), kurum çalışanlarında annelik izinlerinin yanı sıra babalık izinlerinin de eşit süre ile verilmesi, karar alıcılarda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik pozitif ayrımcılık yerine karar alıcı sayısındaki eşitliğin kurum politikası olarak benimsenmesi ve uygulanması, dönüştürücü eşitliği sağlamaya yönelik değerlendirilebilir.

3.6.2 İzmir’de Yerel Yönetimler: İzmir Belediyeleri

Türkiye’nin 3. büyük kenti olan İzmir’de bu çalışmanın yürütüldüğü dönemin (2016-2018) istatistiki bilgilerine yer verilmesinin daha anlamlı olacağı düşünülmüştür. Bu sebeple bu başlık altında yer alan başkan, başkan yardımcıları, müdürler gibi bürokrasinin ve siyasi anlamda meclis üyelerinin 2016-2018 yılları arası cinsiyet ve parti dağılımlarına yer verilmiştir.

TÜİK 2016 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS)’ne göre İzmir’in nüfusu 4 milyon 2 yüzünü aşmıştır (TÜİK, 2017) ve büyükşehir Belediyesi hariç, belediye sayısı 30’dur (İzmir Valiliği, 2017).

6360 sayılı yasa uyarınca İzmir Büyükşehir Belediyesi anakent belediyesi olarak İzmir İli sınırları dahilindeki 30 ilçenin tamamından sorumludur. İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin yanı sıra, 19 ilçe belediyesi (Karabağlar, Buca, Bornova, Konak, Karşıyaka, Bayraklı, Çiğli, Torbalı, Menemen, Gaziemir, Ödemiş, Bergama, Kemalpaşa, Aliağa, Menderes, Tire, Balçova, Narlıdere ve Urla) yasaya göre stratejik plan yapma yükümlülüğü olan İzmir belediyeleridir. İzmir’de nüfusu 50.000’in altında olup stratejik plan hazırlayan belediye bulunmamaktadır.

İzmir Büyükşehir Belediyesi ile ilçe belediyelerinin norm kadro esasına göre, organizasyonel yapısı birbirinden farklıdır. İzmir Büyükşehir Belediyesi, Belediye Başkanı’na bağlı Genel Sekreterlik, bağlı kuruluşlar olarak ESHOT Genel Müdürlüğü

ve İZSU Genel Müdürlüğü, İç Denetim Birimi Başkanlığı, 1. Hukuk Müşavirliği ve Teftiş Kurulu Başkanlığı, Genel Sekreter Yardımcılıkları, Daire Başkanlıkları ve Şube Müdürlükleri ve Hastane Başhekimliğinden oluşur. Bu organizasyon yapısında karar alıcı konumunda 197 bürokrat görev yapmaktadır (İzmir Büyükşehir Belediyesi Organizasyon Şeması, 2018). Karar alıcıların TCDB uygulamalarındaki rolü dikkate alındığında, belediye üst yönetim kadrolarındaki cinsiyet dağılımına göz atmakta yarar olacağı düşünülmüştür. İzmir Büyükşehir Belediyesinde yönetici düzeyinde cinsiyet dağılımı şu şekildedir: İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı ve Genel Sekreteri erkektir. Genel sekreter yardımcısı kadrosu 5 olup fiilen 4'üne atama yapılmıştır ve bunlardan 2'si kadındır. 38 daire başkanlığında görevli 35 daire başkanının 19'u, 158 şube müdürlüğünde görevli 150 şube müdürünün 79'u kadındır (Özkesen, 2018). İzmir Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı kuruluş olarak hizmet veren İzsu'nun Genel Müdürü ve 4 Genel Müdür Yardımcısının tamamı kadındır. Eshot Genel Müdürü erkektir ve 3 Genel Müdür Yardımcısından 1'i kadındır. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin iştiraki olduğu 12 şirketten 2'sinin genel müdürü kadındır.

Tablo 16, İzmir ilçe belediyelerinde üst düzey karar alıcıların cinsiyet dağılımını gösterir. Bu çalışmaya dahil olan 18 ilçe belediyesinden sadece 2'sinin başkanı kadındır. Kadın başkan yardımcılarının toplam içindeki payı ise, %23 oranındadır. Aliağa, Bergama, Gazimir, Menemen ve Narlıdere ilçelerinde hiç kadın başkan yardımcısı yoktur. Bu ilçelerdeki kadın müdür sayısının da oldukça düşük olduğu düşünülürse, söz konusu yerel idarelerin "erkek bakışı" ile yönetildiği söylenebilir. Bornova ve Bayraklı'da başkan yardımcılarının çoğunluğunu, Çiğli'de yarısını kadınlar oluşturmaktadır.

İzmir Büyükşehir Belediyesi ve çalışma kapsamına giren 19 ilçe belediyesinin meclis üyelerinin parti ve cinsiyet dağılımları Tablo 17'da verilmiştir. Buradaki bilgiler, ilgili belediyelerin web sitelerinin incelenmesi ve belediyelerle yapılan yüz yüze ve telefon görüşmeleri sonucunda elde edilmiştir. Belediye meclis üyelerinin parti ve cinsiyet dağılımı, hali hazırda toplumsal cinsiyet çalışmalarına mesafeli duran belediyelerde genelde hizmetlerin ve politikaların özelde belediye bütçesinin toplumsal cinsiyete duyarlı olması bakımından önemlidir. Belediyelerde önemli bir karar alıcı konumundaki belediye meclis üyelerinin içindeki kadın meclis üyesi sayısının azlığı ya

da çokluğu, bütçe dahil alınacak her türlü kararın kim(ler)i, ne ölçüde etkileyeceği, kim(ler)in ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılayacağı veya karşılayamayacağını büyük ölçüde belirler. Bu yönüyle İzmir belediyeleri değerlendirildiğinde, **30 ilçe belediyesi ve büyükşehir belediyesi toplamında meclis üyesi sayısı 911 kişidir.** Kadın meclis üyelerinin erkek meclis üyelerine oranı (K/E) %22, **kadınların toplam içindeki payı %18** olarak hesaplanmıştır. **İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde** meclis üyelerinin sayısı ve dağılımı, tüm ilçelerden belirli oranlarda hesaplanan meclis üyelerinin katılımıyla oluştuğundan aslında İzmir görünümüne benzerdir, bu doğrultuda **kadın meclis üyelerinin erkek meclis üyelerine oranı %18, kadın meclis üyelerinin toplam içindeki payı %15'tir.**

Tablo 16: İzmir İli İlçe Belediye Başkan ve Yardımcıları

Belediyeler	Bşk. Cinsiyeti	Bşk. Yrd	Kadın Bşk. Yrd.	Erkek Bşk. Yrd.
Aliğa	E	4	0	4
Balçova	E	3	1	2
Bayraklı	E	5	2	3
Bornova	E	5	2	3
Buca	E	6	1	5
Çiğli	E	6	2	4
Gazimir	E	4	0	4
Karabağlar	E	5	1	4
Karşıyaka	E	5	1	4
Konak	K	6	1	5
Menderes	E	3	2	1
Menemen	E	2	0	2
Narlıdere	E	1	0	1
Ödemiş	E	3	1	2
Kemalpaşa	E	5	0	5
Urla	K	3	1	2
Toplam	2 K, 14 E	66	15	51

Tablo 17: İzmir İli İlçelerinin 2014-2019 Yılları Arası Belediye Meclis Üyesi Dağılımları

BELEDİYE	AKP		CHP		MHP		DSP		DP		BAĞIMSIZ		İLÇE BAZINDA CİNSİYETE GÖRE DAĞILIM		İLÇEDEKİ TOPLAM MECLİS ÜYESİ
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	
ALIAĞA	1	11	2	1	1	7	0	0	0	0	1	1	5	20	25
BALÇOVA	1	3	8	13	0	0	0	0	0	0	0	0	9	16	25
BAYINDIR	1	3	0	9	0	2	0	0	0	0	0	0	1	14	15
BAYRAKLI	2	12	8	15	0	0	0	0	0	0	0	0	10	27	37
BERGAMA	3	5	2	12	0	5	0	0	0	0	1	3	6	25	31
BEYDAĞ	0	2	0	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	11	11
BORNOVA	2	8	5	20	0	1	0	0	0	0	0	0	7	29	36
BUCA	2	11	3	20	0	1	0	0	0	0	0	0	5	32	37
ÇEŞME	0	4	4	7	0	0	0	0	0	0	0	0	4	11	15
ÇİĞLİ	2	7	4	17	0	1	0	0	0	0	0	0	6	25	31
DİKİLİ	0	3	4	7	0	1	0	0	0	0	0	0	4	11	15
FOÇA	0	0	3	12	0	0	0	0	0	0	0	0	3	12	15
GAZİEMİR	1	9	7	13	1	0	0	0	0	0	0	0	9	22	31
GÜZELBAHÇE	0	0	2	11	0	0	0	1	0	0	0	1	2	13	15
KARABAĞLAR	2	10	5	19	0	0	0	0	0	0	0	1	7	30	37
KARABURUN	0	3	1	4	0	0	0	0	0	0	1	0	2	7	9
KARŞIYAKA	0	3	9	25	0	0	0	0	0	0	0	0	9	28	37
KEMALPAŞA	1	13	1	7	0	3	0	0	0	0	0	0	2	23	25
KINIK	0	9	1	4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	13	14
KIRAZ	0	4	0	3	0	7	0	0	0	0	0	1	0	15	15
KONAK	2	11	7	24	0	0	0	0	0	0	0	0	9	35	44
MENDERES	1	12	2	7	0	0	0	0	0	0	0	0	3	19	22
MENEMEN	1	10	4	14	0	2	0	0	0	0	0	0	5	26	31
NARLIDERE	0	2	7	16	0	0	0	0	0	0	0	0	7	18	25
ÖDEMiŞ	3	13	3	9	1	2	0	0	0	0	0	0	7	24	31
SEFERİHİSAR	1	3	1	8	0	0	0	0	0	0	0	2	2	13	15
SELÇUK	1	4	1	7	0	2	0	0	0	0	0	0	2	13	15
TİRE	1	7	2	12	0	4	0	0	0	0	0	0	3	23	26
TORBALI	4	12	1	11	0	1	0	0	0	0	1	1	6	25	31
URLA	0	4	4	13	1	1	0	0	0	0	0	1	5	19	24
İZMİR BÜYÜKŞEHİR	6	45	21	93	0	5	0	0	0	0	0	1	27	144	171
CİNSİYETE GÖRE PARTİ DAĞILIMI	38	243	122	441	4	46	0	1	0	1	4	12	168	743	911

Tablo 18, tez çalışmasına dahil olan ilçe belediyelerindeki müdür olarak görev yapan kişi sayısını vermektedir. Belediyelerde kimi zaman, bir kişi birden fazla müdürlükte müdür olarak görev yapmaktadır veya başkan yardımcısı vekaleten müdürlük de yapabilmektedir. Bu tez çalışması kapsamına giren ilçe belediyelerde toplamda 392 müdürlük görevi 336 kişi tarafından yürütülmektedir, bunların sadece 125'i kadındır. İcra birimleri niteliğindeki müdürlükler, hem bütçeleme süreçlerinde aktif konumları, hem de uygulayıcı olmaları sebebiyle, kadınların üçte bir oranından daha az olmalarının sonuçlarını hizmet ve politikalarına da yansıtmaktadırlar.

Tablo 18: İzmir İli İlçe Belediyelerindeki Müdürlük Sayı ve Dağılımları

Belediyeler	Müdürlük	Müdür	Kadın Müdür	Erkek Müdür
Aliğa	18	16	5	11
Balçova	19	13	6	7
Bayraklı	28	23	15	8
Bornova	34	31	15	16
Buca	36	31	12	19
Çiğli	19	19	5	14
Gaziemir	25	25	5	20
Karabağlar	28	28	11	17
Karşıyaka	29	29	12	17
Kemalpaşa	21	21	5	16
Konak	31	30	15	15
Menderes	18	15	6	9
Menemen	16	12	3	9
Narlıdere	18	14	3	11
Ödemiş	21	18	6	12
Urla	18	14	4	10
Toplam	377	339	128	211

İzmir belediyelerinin karar alıcıları cinsiyet dağılımı bakımından bütünüyle değerlendirildiğinde, başta belediye başkanları olmak üzere, belediye üst düzey yöneticileri ve meclis üyelerinin özellikle ilçe belediyelerinde erkeklerin baskın egemenliğinde olduğu söylenebilir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERDE TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME ANALİZİ: İZMİR UYGULAMASI

4.1 Araştırmanın Kapsamı ve Hipotezi

Bu çalışmada; yerel yönetim birimlerinden belediyelerde TCDB'nin yapılabirliği; kent hizmetlerinden faydalananların yarısını oluşturan kadınların, bütçe planlamalarında ve harcamalarında önceliklendirilme durumları ve düzeyleri; kadınların kent bütçesinin planlanmasına ve kullanımına etkide bulunup bulunamadıkları, bulunmaları halinde kullandıkları mekanizmaların ne olduğu ve etki düzeyleri; genelde Türkiye'de, özelde ise İzmir'de var olan TCDB örnekleri; mevcut örneklerin kapsamı ve düzenlenme biçimleri incelenmektedir.

Bu tez çalışmasının **araştırma sorusu** şu şekilde belirlenmiştir: Yerel yönetimler hizmetlerini planlarken, sunarken ve değerlendirirken TCE'ye duyarlı bir yaklaşım sergiliyorlar mı? Bu kapsamda yapılan nicel analizler kısmında **hipotezler** şu şekildedir:

Hipotez 1: Kadın ve erkeklerin TCE puanları arasında bir fark vardır.

Hipotez 2: Atanmışlar ve seçilmişlerin TCE puanları arasında bir fark vardır.

Hipotez 3: İzmir belediyelerinin TCE puanlarının ortanca değerlerinin en az biri, diğerlerinden farklıdır.

Hipotez 4: Atanmışlar –Seçilmişler gruplarının TCE Puan kategorileri ile aralarında anlamlı bir ilişki (association) vardır.

Hipotez 5: Seçilmişler grubunda cinsiyet ile TCE puan kategorisi arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Atanmışlar grubunda cinsiyet ile TCE puan kategorisi arasında bir ilişki vardır.

Bu tez kapsamında İzmir İli sınırlarında yer alan 30 ilçe belediyesinden 19'u mevzuat uyarınca stratejik plan hazırlamaktadır. TCAA'nın en önemli politika aracı olan TCDB için stratejik planlama aşamasından itibaren analiz etmek, kurumun toplumsal cinsiyet konusundaki duyarlılığını ve TCDB'ye yaklaşımını ölçmek için önemlidir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların ve hizmetlerin sunumunda karar alıcıların toplumsal cinsiyet farkındalığı çok önemlidir. Bu tez çalışmasında yer alan ilçe belediyeler için karar alıcılar müdür, başkan yardımcısı, belediye başkanı ve ilçe belediyesinin meclis üyeleri iken büyükşehir belediyesi için şube müdürü, daire başkanı, genel sekreter yardımcısı, genel sekreter, belediye başkanı ve büyükşehir meclis üyeleridir. Söz konusu hedef kitleye yönelik olarak BM Kadın Programının “Gender Equality Capacity Assessment Tool” içinde yer alan “Gender Equality Capacity Assessment Questionnaire” (Un Women Training Centre, 2014) anket ölçeği, Türkiye’deki yerel yönetimlerin mevcut yapısı da göz önüne alınarak genişletilerek hazırlanan anket uygulanmıştır. Bu kapsamda, büyükşehir belediyesinde belediye başkanı, genel sekreter, genel sekreter yardımcıları, daire başkanları, şube müdürleri ve büyükşehir meclis üyelerinden oluşan karar alıcılar ile ilçe belediyelerinde belediye başkanları, başkan yardımcıları, müdürler ve belediye meclis üyelerinden oluşan karar alıcıların toplamı olan 1532 ana kütle katılımcısının tamamına ulaşılmıştır. Elde edilen yanıt sayısı 415 iken eksik ve hatalı veriler değerlendirme dışı bırakılmış ve 349 karar alıcının yanıtı analiz edilmiştir.

Tez kapsamında yürütülen anket çalışmasının ve stratejik plan analizlerinin bulgularından yola çıkılarak çalışmaya dahil olan belediyelerden TCDB uygulaması deneyimi sebebiyle 2017 yılı Mayıs- Haziran aylarında Urla Belediyesi’nde karar alıcılarla derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak bu deneyim süreci kurumsal ve bireysel düzeyde analiz edilmiştir.

4.1.1 Stratejik Planlarda Uygulanan İçerik Analizi Tekniği

Bu tez çalışmasının kapsamına giren belediyelerin 2015-2019 yıllarını kapsayan stratejik planları, nitel analiz yöntemlerinden olan içerik analizi yöntemiyle toplumsal cinsiyet, TCE, kadın, kadının güçlendirilmesi, TCDB, TCAA, cinsiyete duyarlı veri gibi kodlar baz alınarak analiz edilmiştir. Araştırmanın amacı çerçevesinde literatür bilgisi ve metin içeriklerinin tekrar tekrar okunması yoluyla belirlenen kod listesi, anlamı en iyi yansıtabilecek kavramların kullanılması yoluyla oluşturulmuştur. Bu çalışmada kullanılan kod listesi, Yıldırım ve Şimşek’in (2003), Strauss ve Corbin’den (1990) aktardığı kodlama biçimlerine göre, genel bir çerçeve içinde yapılan kodlamadır ve daha önceden belirlenmiş kavramlar ile veriden hareketle oluşturulmuş kavramların birlikte

değerlendirildiği bir kavramsal yapı oluşturulmuştur. Veri analizinden hareketle oluşturulan kodlar, önceden belirlenen kategorilerin (temaların) altında yer almıştır (Şimşek ve Yıldırım, 2003, ss.163-168).

İçerik Analizi nitel ve nicel içerik analizi olmak üzere iki şekilde yapılabilir. Bu çalışmada, içerik analizinin yorumlanmasının ve belediyeler arasında karşılaştırma yapılmasının kolaylığı bakımından elde edilen bilgiler sayısallaştırılarak nicel içerik analizinden de yararlanılmıştır. Nitel araştırmada verinin nicelleştirilmesi yapılırken verinin belirli bir düzeyde sayılara indirgenmesinin tercih edilmesinde, incelenen dokümanların kurumların yıllık bütçelerine temel oluşturan veya rehberlik eden orta vadeli planlar niteliğindeki stratejik planların olması da etkili olmuştur. Bu çalışmada, kelime sıklığı (frekans) ve yüzde hesaplamaları yoluyla nitel veri, kısmen de olsa nicelleştirilmiştir (Şimşek ve Yıldırım, 2003, ss.177-184).

4.1.2 Karar Alıcılara Yönelik Uygulanan Anket Tekniği

Nicel analiz olarak, yukarıda da söz edildiği gibi, belediyelerin karar alıcılarına yönelik bir anket çalışması düzenlenmiştir. Anket çalışmasının bulguları, SPSS paket programı ile analiz edilmiştir.

Anket yolu ile elde edilen veriler, her katılımcının ve katılımcı kurumun, toplumsal cinsiyete duyarlılığına dair daha fazla bilgiyi elde edebilmek amacıyla bu çalışma sırasında geliştirilen bir puanlama yöntemi ile belediyelerde karar alıcıların TCE bilgi ve farkındalık düzeylerini ve sıralamalarını belirlemeye yönelik bir model önerisi yer alır. Bu sıralama hem belediyeler arası, hem de karar alıcıların kendi aralarındaki bir sıralamadır ve diğer bulguların karşılaştırılmasında ve çapraz tabloların elde edilmesinde hesaplanan TCE puanlarından yararlanılmıştır. Çalışmanın bu aşamasında elde edilen veriler, karar alıcıların nitelikleri ve verilerin yoğunlaşmasına göre yapılan farklı gruplamalar ile Ki-kare testleri, T-testi ve non-parametrik testler uygulanmıştır.

UN-Women tarafından hazırlanan ve tezin nicel araştırmasına dayanak oluşturan kitapçıkta önerilen temel istatistik göstergeler, buna bağlı geliştirilen TCE Puanlama Sistemi çerçevesinde yapılan gruplamalar ve karşılaştırmalı analizler ve nitel analiz sonuçları, tezin sonuç bölümünde birlikte değerlendirilmiştir.

4.1.3 Urla Belediyesi'nde Uygulanan Derinlemesine Görüşme Tekniği

Bu tezin kapsamında yer alan belediyelerden Urla Belediyesi, İzmir'de TCDB çalışması yapmış olan tek belediyedir. İçerik analizi ve anket yoluyla karar alma süreçlerinde ve resmi dokümanlarda TCAA'ya yönelik analizler, Urla Belediyesi için de yapılmıştır. Ancak, TCDB uygulamasına geçmiş bir belediyede karar alma süreçlerinin daha derinlenmesine incelenmesinin, bu tezin politika önermeleri açısından ve bu konuda yapılacak başka çalışmalara ışık tutması için önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu amaçla, Urla Belediyesi'nde Başkan, Başkan Yardımcıları, Müdür ve Belediye Meclis Üyesi konumunda yer alan karar alıcılarla derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak bir araştırma yapılmıştır.

Derinlemesine görüşme, nitel araştırmalarda yerini daha da belirginleştirmiş ve çağdaş araştırmalarda rolünü artırmıştır. Derinlemesine görüşme, nicel araştırmalara göre daha yapılandırılmamış bir doğaya sahiptir ve araştırmacı daha fazla müdahildir. Sorulara verilen yanıtlar, tam olarak önceden belirlenemez (Goode ve Hatt, 1952, ss.184-190). Bu durum araştırmacının titizliği ve araştırma konusuna göre, araştırma sorununu doğasındaki bütünlüğü ve ayrıntılarıyla resmetmesi bakımından önemlidir.

Urla Belediyesi'nde TCDB deneyimini anlamaya yönelik yapılan araştırma, "teorinin verilerdeki kavramların incelenmesi yoluyla keşfedilmesi" felsefesine dayanan ve temel sosyal süreçlerin açıklayıcı bir teorisini geliştirmeyi amaçlayan Grounded Teori (Temellendirilmiş teori)'yi temel alır. Grounded teoriye göre görüşmecii/araştırmacı, araştırma sorusunu, araştırılan konunun temel sosyal süreçlerinin belirli bir çevrede nasıl gerçekteştiğini açıklamaya çalışır ve araştırmasını farklı koşullarda aynı deneyimi yaşamış olanların katılımıyla gerçekteştirirken katılımcıların paylaştıkları deneyimlerin detaylarını ve anlaşılır olmasını sağlamak için analiz eder. Bu yaklaşımda sosyal gerçelik bilgisi, davranış ve konuşma deneyimlerinin dikkatli bir şekilde gözlemlenmesiyle sağlanır (Starks ve Trinidad, 2007, ss.1373-1374).

Bu kapsamda Urla Belediyesi'nde sözü geçen atanmış ve seçilmiş üst düzey karar alıcılardan 14'ü ile derinlemesine görüşme yapılarak TCE yaklaşımları ve Urla'daki TCDB deneyimine dair aktarımları analiz edilmiştir. Derinlemesine görüşmelerde, görüşme öncesi temalar altında belirlenen soruların yer aldığı görüşme formu kullanılmıştır.

4.2 Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmesi

Araştırma bulguları 3 aşamada el alınmıştır. Birinci aşamada, stratejik planların içerik analizi yöntemiyle elde edilen nitel analiz bulguları değerlendirilmiştir. İkinci aşama, büyükşehir ve ilçe belediyelerde karar alıcılara yönelik hazırlanan anket sonuçlarını içerir. Son olarak, Urla Belediyesi'ndeki karar alıcılarla yapılan derinlemesine görüşme analizleri yer alır.

4.2.1 Stratejik Planların İçerik Analizi Bulguları

Stratejik planlar, başta büyükşehir belediyesi olmak üzere tez çalışmasına katılım gösteren 16 ilçe belediyesinin 2014-2019 dönemini kapsayan stratejik planlarıdır. Söz konusu 16 ilçe belediyesinden Aliğa Belediyesi'nde anket uygulanması yapılabilmıştır ancak herhangi bir web tabanında da yer vermediği stratejik planı elde edilememiştir. Bu sebeple içerik analizinde Aliğa Belediyesi kapsam dışı bırakılmıştır. Burada tüm belediyelerin stratejik planları aracılığıyla toplumsal cinsiyet duyarlılığı karşılaştırma kolaylığı açısından bir arada sunulmaktadır.

Tablo 19, stratejik planların içerik analizinde kullanılan kodları gösterir. Tablo 20, Tablo 21, Tablo 22, Tablo 23 ve Tablo 24'te de tüm belediyelerin mevcut kodlar ışığında karşılaştırmalı sonuçları yer almaktadır.

Tablo 19. İçerik Analizinde Kullanılan Kriterler

Kriter No.	Kriter
1	Kadın*
2	Kadının Güçlendirilmesi
3	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği/Eşitsizliği
4	Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması
5	Aile
6	Anne
7	Kadın ve Aile Birlikte mi kullanılmış?
8	Kadın ve Yoksulluk Birlikte mi Kullanılmış?
9	Kadın Dezavantajlı Grup-Kesim İçinde mi Değerlendirilmiş?
10	Kadın Danışma Merkezi
11	Kadın Sığınma Evi
12	Kadına Yönelik Kurslar
13	Ücretsiz Kreş- Ucuz Kreş
14	Cinsiyete Duyarlı Veri
15	TCDB
16	Kadın, Eşitlik, TCE kavramları, planın vizyon, misyon ve ilkelerinde yer alıyor mu?
17	Misyon kısmında TCE ve kadına dair bir ifade yer alıyorsa, ifade tam olarak nedir?
18	Vizyon kısmında TCE ve kadına dair bir ifade yer alıyorsa, ifade tam olarak nedir?
19	İlkeler/değerlerde TCE ve kadına dair bir ifade yer alıyorsa, ifade tam olarak nedir?
20	Plan üst kurulu kimlerden oluşur, kurulda cinsiyet dağılımı nasıldır?
21	Belediyenin her düzeyde karar alıcılarının bilgisi var mı? Varsa, cinsiyete dayalı veri midir?
22	Planda belediye çalışanlarının cinsiyet dağılımına yer verilmiş mi?
23	Planda yer alan bilgiye göre, belediyenin kadın istihdam oranı nedir?
24	Mevcut durum analizinde kadın, eşitlik, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair göstergeler var mı?
25	Belediyenin kadın konusunda çalışan müdürlüğü var mı? Varsa tam adı nedir?
26	Planda paydaş analizinde kadın örgütlerine yer verilmiş mi?
27	Kurum içi-dışı analizlerde kadın, toplumsal cinsiyet konusuna değinilmiş mi? Değinilmiş ise, hangi analizde yer verilmiş?
28	Stratejik amaç-sektör-hedeflerde kadın yer alıyor mu? Yer alıyorsa, hangi düzeyde yer alıyor?
29	Stratejik alt amaç-hedeflerde kadın yer alıyor mu? Alıyorsa; nasıl bir yöntem izlenmektedir?
30	Performans göstergelerinin kaçında kadına ilişkin göstergeye yer verilmiş?

* Kadın kelimesi hesaplanırken tablolarda yer alan hücre içindeki kadın kelimesi, her bir tablo için 1 kez sayılmıştır.

Tablo 20: İBB, Konak ve Menemen Stratejik Plan Bulguları

Kr. No.	İzmir Büyükşehir Belediyesi	Konak	Menemen
1	Var. Planın değişik yerlerinde 59 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 14 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 10 kez.
2	Var. Sosyal Dayanışma ve Sağlık Sektörü'nde.	Var. "10. Kalkınma Planına İlişkin Maddeler" arasında 249.md.'de ve Stratejik Amaç 2.2.'ye bağlı Stratejik Hedef 2.2.1'de.	Yok.
3	Var. Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü'nün Çalışma Yönergesi'nde.	Var. Stratejik Amaç 2.2.'ye bağlı Stratejik Hedef 2.2.1'de.	Yok.
4	Var. Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü'nün Çalışma Yönergesi'nde.	Yok.	Yok.
5	Var. Planın değişik yerlerinde 27 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 17 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 5 kez.
6		Yok.	Yok.
7		Evet.	Hayır.
8	Hayır.	Hayır.	Hayır.
9	Evet. Aşevi Şb. Mdlüğü Çalışma Yönergesi'nde.	Birlikte değerlendirilmiş. "Amaç - 2.2 - İlçemiz sınırlarındaki kadın, çocuk, yaşlı, engelli ve dezavantajlı grupların yaşam kalitesini yükseltmek ve toplumsal gelişimin artırılmasını sağlamak" şeklinde yer almıştır.	Birlikte değerlendirilmiş. "Sosyal Yardım ve Toplum Refahı" Odak Alanı içinde, Amaç 9. "Korunmasız ve dezavantajlı kişilere, kadınlara, çocuklara,..." şeklinde yer almıştır.

Kr. No.	İzmir Büyükşehir Belediyesi	Konak	Menemen
10	Var	Var.	Yok.
11	Var	Yok. Planlanan faaliyetler arasında yer alıyor.	Yok. Planlanan faaliyetler arasında yer alıyor.
12	Var	Var.	Var.
13	Yok.	Yok.	Var.
14	Yok.	Yok.	Yok.
15	Yok.	Yok.	Yok.
16	Almıyor.	Almıyor.	Yok.
17	Almıyor.	Almıyor.	Yok.
18	Almıyor.	Almıyor.	Yok.
19	Almıyor.	Almıyor.	Yok.
20	Belediye Başkanı, Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yrd.'lardan oluşuyor. Eşit sayıda kadın-erkek katılımcı var.	Bilgisine yer verilmemiş.	Belediye Başkan ve yardımcılarında oluşuyor. Tamamı erkek.
21	Yok.	Bilgisine yer verilmemiş.	Var.
22	Kısmen (taşeron işçi bilgisi yok)	Kısmen (taşeron ve kadrolu işçi bilgisi yok).	Evet.
23	30%	31%	11%
24	Kadına dair demografik ve sosyo-ekonomik veriler var.	Sadece memur çalışanların cinsiyet-öğrenim, hizmet sınıfı-öğrenim düzeyi ve cinsiyet,	Kente dair, ilçe nüfusunun cinsiyete göre dağılımı ile ilçe yaş grubu ve

Kr. No.	İzmir Büyükşehir Belediyesi	Konak	Menemen
		hizmet süresi-cinsiyet, yaş-cinsiyet dağılımları ile memur ve sözleşmeli memurların cinsiyet dağılımlarına yer verilmiş.	cinsiyete göre nüfus dağılımı verileri yer alıyor. Kuruma dair, sadece çalışanların cinsiyet dağılımı (bayan-erkek ifadesiyle) yer alıyor.
25	Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü
26	Evet	Hayır.	Belirtilmemiş.
27	Hayır.	Hayır.	Hayır.
28	Evet. Sosyal Dayanışma ve Sağlık Sektörü'nde.	Evet.Turizm, Spor, Sosyal ve Kültürel Hizmetler Alanı altında Amaç 2.2'de.	Evet. Amaç 9 altında Hedef .A.9.2
29	Evet.İki stratejik amaç altında yer alıyor. Ev içi ücretsiz bakım emeğinin, belediye hizmeti olarak sunulması yoluyla kadının özgürleşmesi. Kurs, danışmanlık vb. hizmetler yoluyla kadının güçlendirilmesi şeklinde.	Stratejik Hedef 2.2.1'de "Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi" altında doğrudan kadınlara yönelik ve kadınların da yararlanacağı proje ve faaliyetler şeklinde.	Hedef. A.9.2. altında yer alan iki faaliyet ve Hedef A.12.1 altında yer alan iki faaliyette mesleki kurs düzenlenmesi, çocuk yuvası faaliyetlerinin sürdürülmesi, sığınma evi açılması ve kültürel geziler düzenlenmesi şeklinde.
30	8	0	0

Tablo 21: Karabağlar, Buca ve Gaziemir Stratejik Plan Bulguları

Kr. No.	Karabağlar	Buca	Gaziemir
1	Var. Planın değişik yerlerinde 23 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 9 kez	Var. Planın değişik yerlerinde 18 kez.
2	Yok.	Yok.	Yok.
3	Yok.	Var. Hedef 3.3'te istihdam konusunda 10. Kalkınma Planına atıf yapılmış.	Yok.
4	Yok.	Yok.	Yok.
5	Var. Planın değişik yerlerinde 5 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 22 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 8 kez.
6	Yok.	Yok.	Var. Planın değişik yerlerinde 3 kez.
7	Hayır. Ancak F3.1.7.'de bazı mahallelerde çamaşır yıkama hizmeti verilmesi, kadınların ücretsiz ev içi emeğini ikame eder.	Hayır.	Amaç 4 altında, "... kadınların eşlerinden veya ailelerinden gördüğü şiddet karşısında kadın sığınma evleri oluşturulması ve mesleki kurslarla meslek edindirilmesi,..." şeklinde.
8	H.3.1. "Dar gelirli kesimleri destekleyerek yoksullukla mücadele etmektir" şeklindedir ve faaliyetleri arasında F3.1.7. yer alır.	Hayır.	Hayır.
9	Hayır. Ancak "Amaç 3. Sosyal Yardım: Yoksul, Yaşlı, Genç, Çocuk, Engelli ve Kadın Gruplarını Desteklemek" şeklinde belirlenmiştir.	Hayır.	Evet. Amaç 4 "Korumasız ve dezavantajlı kişilere..." şeklinde ifade edilmiş ve altında Hedef 4.3. "... ve kadın danışma merkezinde verilen ... hizmetler..."dir.

Kr. No.	Karabağlar	Buca	Gazimir
10	Hayır, F.3.2.1'de açılması planlanmıştır.	Yok. Kadın Aktivite Merkezi var.	Var.
11	Yok. F3.2.3'te açılması planlanmıştır.	Var.	Yok.
12	Yok. Planlanan faaliyetler (Amaç 3) arasındadır.	Var.	Var.
13	Yok.	Yok.	Yok.
14	İlçenin cinsiyete dayalı nüfusu, yaş grupları-cinsiyet dağılımı, 30+ yaş grubundaki kadınların medeni hali, Memur personelin eğitim durumlarının cinsiyete göre dağılımı haricinde cinsiyet temelli veri yok.	Yok.	Yok.
15	Yok.	Yok.	Yok.
16	Almıyor. "İnsan odaklılık" misyon ve temel değerlerde yer alıyor.	İlkeler arasında eşitlik ilkesinde yer alıyor.	Almıyor.
17	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
18	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
19	Almıyor.	Eşitlik ilkesinde, "Buca Belediyesi kentli haklarını; cinsiyet, yaş, köken... gözetmeden, ... her birey için eşitolarak sunulmasından sorumlu olduğunu kabul etmektedir." ifadesi var.	Almıyor.

Kr. No.	Karabağlar	Buca	Gazimir
20	Belediye Başkanı, başkan yardımcıları ve müdürlerden oluşuyor, 23 kişilik ekibin sadece 5 üyesi kadın.	Belediye Başkanı ve başkan yardımcılarında oluşan üst kurulda toplam 7 üyenin 2'si kadın.	Belediye Başkanı, başkan yrd.ları ve ihtisas komisyonu temsilcisi belediye meclis üyelerinden toplam 14 üyenin sadece 4'ü kadın.
21	Var.	Evet. Üst kurulun yanı sıra plan ekibi ve çalışma grubu üyeleri farklı birimlerin müdürlerinden oluşuyor ve kadın-erkek dağılımı eşit.	Var. Meclis üyeleri de plan üst kurulunda temsil edilmiş. Plan çalışma grubunda neredeyse her müdürlükten birden fazla katılımcı yer almış.
22	Hayır.	Hayır.	Hayır.
23	Belirtilmemiş.	Belirtilmemiş.	Belirtilmemiş.
24		İlçe nüfusu, öğrenci sayıları-cinsiyet, eğitim durumu-cinsiyet bilgilerine ve personelin cinsiyet bilgisine kısmen yer verilmiştir.	İlçenin demografik ve sosyo-kültürel yapısında cinsiyete dayalı veri var.
25	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	Belirtilmemiş.	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü
26	Belirtilmemiş.	STÖ'ler olarak belirtilmiş.	Hayır.
27	Mevcut Durum Analizinde 30+ yaş grubundaki kadınların medeni halinin Türkiye ve İzmir ortalamalarının üstünde olduğuna yer verilmiş, GZFT analizinde bu durum tehlikeli olarak ele alınmıştır.	Hayır.	Hayır.
28	Stratejik Amaç 3. "... kadın gruplarını	Evet. Hedef 2.2.'de "Kadın Aktivite Merkezi'nde	Sosyal Yardım ve Toplum Refahı odak alanı

Kr. No.	Karabağlar	Buca	Gazienir
	desteklemek", Hedef H.3.2. " Kadınlarımıza destek vererek..." şeklinde yer alıyor, buradaki 5 faaliyetin tamamı kadınlara yönelik hizmetlerden oluşuyor.	kadınların sosyalleşmelerini ve kendilerine ayrılmış özel bir alanda rahatça spor yapabilmelerini sağlamak amacıyla sportif kurslar düzenlenmesi"	altında Stratejik Amaç 4- Stratejik Hedef 4.3.'te.
29	Planda alt amaç-hedef yok.	Hayır.	Strateji 4.3.2'de "kadınlara sosyal destek imkanı arttırılacaktır" ifadesi ile yer alıyor. Faaliyeti/projesi ise, "Kültürel ve sosyal hayatı güçlendirmek maksadı ile, Semt Evleri üyeleri ve kursiyerlerimize gezi, piknik v.b. organizasyonlar düzenlenecek" şeklindedir.
30	3	0	0

Tablo 22: Menderes, Balçova ve Narlıdere Stratejik Plan Bulguları

Kr. No.	Menderes	Balçova	Narlıdere
1	Var. Planın değişik yerlerinde 5 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 14 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 24 kez.
2	Yok.	Yok.	Yok.
3	Yok.	Yok.	Yok.
4	Yok.	Yok.	Yok.
5	Var. Planın değişik yerlerinde 10 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 8 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 12 kez.
6	Yok.	Yok.	Yok.
7	Hayır. Ancak aile parkları yapılması projesi, kadını aile içinde değerlendirdiğini işaret eder ve kadının sosyal yaşama katılımını sınırlayan bir bakıştır.	Hayır.	Evet. Stratejik Amaç 10-Hedef 2'nin altında Faaliyet 6'da "Aile içinde ya da dışında ... şiddete uğrayan kadın..." ifadesi ile yer almıştır.
8	Hayır.	Hayır.	Hayır.
9	Evet.	Hayır. Dezavantajlı kelimesi planda yok.	Evet. Hedef 2'de "kadın ve diğer korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç tüm birey ve grupların etkinlik alanlarının genişletilmesi amacıyla eğitim, istihdam, ... eşit fırsat ve olanaklardan yararlanmalarını sağlamak" ifadesi ile dezavantajlılık işaret edilmiştir.
10	Yok.	Yok.	Var.

Kr. No.	Menderes	Balçova	Narlıdere
11	Yok.	Yok.	Yok.
12	Yok.	Var.	Var.
13	Yok, ancak projelendirilmiş.	Yok.	Yok.
14	İlçe nüfusunun yaş-cinsiyet gruplarına göre dağılımı ve iç paydaş analizinde katılımcıların cinsiyete göre dağılımına yer verilmiştir.	Personelin eğitim düzeyi-cinsiyet, ilçe nüfusunun yaş-cinsiyet ve 30+ yaş grubu kadınların medeni durumlarına ilişkin veriye yer verilmiş.	İlçenin nüfus-cinsiyet, nüfus-yaş ve cinsiyet, medeni durum-cinsiyet, personelin cinsiyet dağılımına ilişkin verilere yer verilmiştir.
15	Yok.	Yok.	Yok.
16	Almıyor.	Almıyor.	Kısmen.
17	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
18	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
19	Almıyor.	Almıyor.	Kentimizde yaşayan kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımını sağlayacak faaliyetlerde bulunmak.
20	Belediye Başkanı, müdürler ve basın danışmanı olan toplam 14 kişiden oluşuyor ve sadece 5 üyesi kadın.	Belediye Başkanı, Başkan yrd.ları, müdürler ve birim sorumlularından oluşan 21 kişilik St.Planlama Ekibi'nin sadece 8 üyesi kadın.	Stratejik planlama üst kuruluna yer verilmemiş. Stratejik Planlama Ekibi var, başkan yrd. ve 7 müdürden oluşuyor. Ekibin 8 üyesinden sadece 1'i kadın.
21	Yok.	Var.	Yok.

Kr. No.	Menderes	Balçova	Narlıdere
22	Hayır.	Sadece memur personelin eğitim düzeyi-cinsiyet dağılımı bilgisi var.	Var. Personelin cinsiyete göre, cinsiyet ve müdürlük bazında dağılımında "bayan" ve "erkek" ifadeleri ile.
23	Bilinmiyor.	Bilinmiyor.	25%
24	Sadece ilçe nüfusunun yaş-cinsiyet gruplarına göre dağılımı ve iç paydaş analizinde katılımcıların cinsiyete göre dağılımına yer verilmiştir.	Personelin eğitim düzeyi-cinsiyet, ilçe nüfusunun yaş-cinsiyet ve 30+ yaş grubu kadınların medeni durumlarına ilişkin veriye yer verilmiştir.	Kadına dair belediye çalışanlarının cinsiyet dağılımı ve kentte yaşayan kadınların demografik ve sos-ekonomik verileri var.
25	Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü-Özel Kalem Müdürlüğü
26	STÖ'ler olarak belirtilmiş.	Hayır.	Hayır.
27	Kurum içi analizde ve vatandaş anketinde katılımcıların cinsiyet dağılımı,ile vatandaş analizinde katılımcıların mesleki dağılımında "ev hanımları" meslek grubu olarak yer almıştır. Kadın ve çocuğu hizmet, vatandaş anketinde %0.3 oranında talep edilmiştir.	İlçe nüfusunda 30+ yaş grubu kadınlarda yalnız yaşayan kadınların oranının, Türkiye ve İzmir ortalamalarının çok üstünde yer aldığı bir grafiğe yer verilmiştir.	Hayır.
28	Hayır.	Stratejik amaç 3'te "... , kadınlar, çocuklar, gençler ve yaşlılara yönelik hizmetler	Stratejik Amaç 10-Hedef 2 altında yer alan 8 faaliyetin tamamı kadınlara yönelik destek

Kr. No.	Menderes	Balçova	Narlıdere
		vermehtir." ifadesi yer alır.Stratejik Hedef 3.3 "Kadın, çocuk, genç ve yaşlıları her alanda desteklemek." şeklindedir ve buna bağılı 4 faaliyetten 2'si kadınlarla ilgilidir.	mekanizmalarını, güçlendirme çalışmalarını içeriyor.
29	"Kültür ve Sosyal Hizmetler" Stratejik Katmanında, Amaç 12. Hedef A.12.3'te "Çocuk ve Kadın Şefkat Evleri" kurulacak" stratejisinde.	Planda alt amaç-hedef yok.	Stratejik alt amaç-hedef yok.
30	0	2	0

Tablo 23: Urla, Bornova ve Bayraklı Stratejik Plan Bulguları

Kr. No.	Urla	Bornova	Bayraklı
1	Var. Planın değişik yerlerinde 46 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 18 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 10 kez.
2	Var. Stratejik Hedef 10.3.5'te "... kadın üreticilerigüçlendirme çalışmaları gerçekleştirilecek." ifadesi yer alıyor.	Yok.	Yok.
3	Var. Stratejik Hedef 10.3. " 2019 yılı sonuna kadar, Kadına Yönelik Bilinç Yükseltme, Kadın Dayanışması, Toplumsal Cinsiyet ve Demokratik Değerleri Artırarak, Ayrımcı ve Şiddet İçeren Yaklaşımların Azaltılması ile Kadınların Sosyal ve Ekonomik Yaşama Katılımını Teşvik Etmek." şeklindedir. 10.3.2. no'lu faaliyette "Kadınlara toplumsal cinsiyet, kadın sağlığı,istihdam, hukuk ve iletişim alanlarında eğitimler verilecek."tir.	Yok.	Yok.
4	Yok.	Yok.	Yok.
5	Var. Planın değişik yerlerinde 26 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 5 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 5 kez.
6	1 kez.	Yok.	
7	İlgili müdürlüğün adı "Kadın ve Aile Hizmetleri" olmasına rağmen, stratejik alan, hedef, faaliyet ve göstergeler bazında plan bütününde, her aşamada ayrı ayrı kullanılmıştır.	Hayır.	
8	Hayır.	Hayır.	Hayır.

Kr. No.	Urla	Bornova	Bayraklı
9	Evet. Ekonomik ve Sosyal Kalkınma alanında Amaç 10. "Dezavantajlı Konumdaki Birey, Grup ve Topluluklara Yönelik (Kadın, Çocuk, Genç, Yaşlı, Engelli, vb.) Sosyal, Kültürel ve Ekonomik Alanda Hizmetler Sunmak"tır. Hedef 10.2'de "2019 sonuna kadar dezavantajlı konumdaki kişilerin sosyal entegrasyonunu kolaylaştırıcı..." ifadesi yer alır. aynı hedefin üç faaliyetinde de kullanılmıştır. Hedef 10.4, "... Dezavantajlı Konumdaki Kişilerin Güvenceli ve Nitelikli İşlerdeİstihdamını Artırmak"tır.	Evet. Stratejik Amaç 6 (A6)-Hedef A6.2. Sosyal Hizmetlerin Sunulması'nda.	Hayır.
10	Var.	Yok.	Yok.
11	Yok.	Var.	Var.
12	Var.	Belirtilmemiş.	Var.
13	Yok.	Var.	Yok.
14	İlçenin İzmir ve Türkiye verileri ile birlikte cinsiyete dayalı nüfus bilgisi, medeni durum-cinsiyete göre nüfus dağılımı, eğitim durumu-cinsiyet verisi yer alır. Kurum içi analizde, cinsiyete duyarlı veri yoktur.	Cinsiyete göre personel dağılımı haricinde veri yok.	Var.
15	Stratejik planda yok ama 2016 yılı bütçesi TCDB esaslı.	Yok.	Yok.
16	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
17	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
18	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
19	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.

Kr. No.	Urla	Bornova	Bayraklı
20	Belediye başkanı, başkan yardımcıları ve müdürlerden oluşuyor. 19 kişilik ekibin 9'u kadın üye. Eşitlikçi bir yaklaşım var.	Belediye Başkanı, Başkan yardımcıları, Özel Kalem Md., Mali Hizmetler Md., Ege Ü. İİBF. 3 Öğr. Üyesi. 7 erkek, 4 kadın katılımcı var.	Başkan Yrd ve Mali Hizmetler Müdürü başkanlığında, Belediye Başkanı, Başkan Yardımcıları ve Birim Müdürlerinden oluşuyor. Cinsiyet dağılımı bilgisi yok.
21	Var. Ek-2'de yer alıyor.	Yok.	Yok.
22	Yok.	Var.	Evet.
23	Belirtilmediğinden hesaplanamamıştır.	35%	27%
24	Sadece ilçenin nüfus bilgileri, eğitim durumu ve medeni hal bazında cinsiyete duyarlı verilmiştir, başka bir gösterge yoktur.	Hayır.	Kadına dair belediye çalışanlarının cinsiyet dağılımı ve kentte yaşayan kadınların demografik ve sos-ekonomik verileri var.
25	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	Planda belirtilmemiş.	Planda belirtilmemiş.
26	Hayır.	STÖ'ler olarak belirtilmiş.	Hayır.
27	Dış paydaş analizinde, vatandaş anketinde katılımcıların cinsiyet dağılımına yer	Kurum içi analizde cinsiyete	Hayır.

Kr. No.	Urla	Bornova	Bayraklı
	verilmiştir. Katılımcıların yarıya yakını ilçede, kreş/anaokulu ihtiyacı olduğunu belirtmişlerdir.	göre personel sayısı verilmiş.	
28	Alıyor. Ekonomik ve Sosyal Kalkınma odak alanında Amaç 10. ve Stratejik Hedef 10.3.'te yer verilmiştir.	Belediyecilik hizmetleri teması altında Stratejik Amaç 6- A6.2 Hedefi'nin Faaliyetler başlığı içinde.	Yer almıyor.
29	10.3. Stratejik Hedefinin altında 5 faaliyetin tamamında kadınların güçlendirilmesine yönelik eğitimler, psikolojik ve hukuki destek verilmesi, kadın üreticilere destek çalışmaları ve kooperatifçilik yoluyla ekonomik alanda güçlendirme uygulamaları yer alır.	Faaliyetler kısmında, "Dezavantajlı grupların (kadınlar, çocuklar, işsiz gençler, engelliler, yaşlılar) ekonomik, sosyal, kültürel yaşama katılımlarını sağlamak ve farkındalığın artırılması."	Yer almıyor.
30	0	0	1

Tablo 24: Karşıyaka, Ödemiş ve Çiğli Stratejik Plan Bulguları

Kr. No.	Karşıyaka	Ödemiş	Çiğli
1	Var. Planın değişik yerlerinde 18 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 18 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 22 kez.
2	Yok.	Yok.	Yok.
3	Yok.	Yok.	Yok.
4	Yok.	Yok.	Yok.
5	Var. Planın değişik yerlerinde 16 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 14 kez.	Var. Planın değişik yerlerinde 10 kez.
6	Var. Planın değişik yerlerinde 6 kez.	Yok.	0
7	Hayır.	Hayır.	Hayır.
8	Evet. Stratejik Hedef 5.3.te 10. faaliyette "yoksul kadın ve engelli gençlere yönelik sosyal yardım desteği kapsamında projeler yapılması ve uygulanması" şeklindedir.	Hayır.	Hayır.
9	Hayır.	Hayır.	Hayır.
10	Stratejik Hedef 5.1'de halihazırda var olan Kadın Danışma Merkezi'nin Mahalle Merkezi'ne dönüştürülmesi	Kadın Dayanışma Merkezi var.	Yok.

Kr. No.	Karşıyaka	Ödemiş	Çiğli
	kararlaştırılmıştır.		
11	Var.	Var.	Yok.
12	Meslek Edindirme ve Beceri Kursları var, hedef kitle belirtilmemiş.	Kursların açılması ve yaygınlaştırılmasına yer verilmiş, ancak hedef kitle belirtilmemiş.	Yok.
13	Var.	Yok, kurum içi ve dışı analizde talep edilmiş.	Yok, ancak proje olarak yer alıyor.
14	Cinsiyete göre personel dağılımı haricinde veri yok.	Kurum içi analizde personelin cinsiyet dağılımı, özlük durumlarına göre eğitim seviyesi-cinsiyet dağılımları ayrı ayrı, "bayan" ifadesi ile verilmiştir. Belediye kuruluş tarihi'nde ilçede çalışan erkek nüfus hakkında bilgi yer alır. Cinsiyete göre nüfus piramidi, ilçenin nüfus yapısına ilişkin güncel veridir.	İlçe nüfusunun cinsiyet, eğitim düzeyi-cinsiyet, yaş grubu-cinsiyete göre dağılımları, yaş gruplarına göre kayıtlı istihdam/kayıtlı işgücü/kayıtlı işsizlerin cinsiyet bazlı dağılımı, 15-49 yaş arası kadınların aile planlamasından yararlanma oranları, halkın belediye hizmetlerinden memnuniyeti anketinde örneklem dağılımının mahalle-cinsiyet dağılımı vb. demografik özellikler; cinsiyete göre belediye personelinin özlük durumu verilerine yer verilmiştir.
15	Yok.	Yok.	Yok.
16	Almıyor.	Misyon'da "eşitlik" yer alıyor.	Vizyonda; "... eşitlikçi bir anlayışla hareket eden,..." ifadesi yer alıyor.

Kr. No.	Karşıyaka	Ödemiş	Çiğli
17	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
18	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
19	Almıyor.	Almıyor.	Almıyor.
20	Belediye Başkanı, Başkan Yardımcıları ve Strateji Geliştirme Müdürü'nden oluşuyor. 1'i kadın, 6'sı erkek katılımcı var.	Belediye Başkan yard., Mali Hizmetler Md. ile İşletme ve İştirakler Md.'nden oluşur ve 3 üyenin hepsi de erkek.	Belediye Başkanı, ilgili Başkan Yard.ve Mali Hizmetler Müdürlüğü Stratejik Planlama Birimi temsilcisi 2 üyeden oluşur, cinsiyet dağılımı eşittir.
21	Yok.	Var. Cinsiyete dayalı veri değil.	Var.
22	Evet.	Evet.	Evet.
23	37%	16%	18%
24	Kadına dair belediye çalışanlarının cinsiyet dağılımı var.	Belediye çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı, farklı özlük haklarındaki personelin cinsiyete göre verisi, ilçe nüfusunun cinsiyete göre piramidi ve geçmişte ilçede çalışan erkek nüfusa dair veriler yer alıyor.	İlçe nüfusunun cinsiyet, eğitim düzeyi-cinsiyet, yaş grubu-cinsiyete göre dağılımları, yaş gruplarına göre kayıtlı istihdam/kayıtlı işgücü/kayıtlı işsizlerin cinsiyet bazlı dağılımı, 15-49 yaş arası kadınların aile planlamasından yararlanma oranları, halkın belediye hizmetlerinden memnuniyeti anketinde örneklem dağılımının mahalle-cinsiyet dağılımı vb. demografik özellikler; cinsiyete göre belediye

Kr. No.	Karşıyaka	Ödemiş	Çiğli
			personelinin özlük durumu verilerine yer verilmiştir.
25	Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü	Belirtilmemiş.	Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü'nün yürütücülüğünde Özel Kalem Müdürlüğü, Zabıta Müdürlüğü vb. farklı müdürlüklerde dağıtılmıştır.
26	Evet.	Hayır.	Hayır.
27	Hayır.	Taşeron çalışanların görüş ve önerilerinde Kadın Sığınma Evi, başarılı uygulama olarak yer almış, ancak vatandaşların belediyenin sosyal hizmetlerini olumsuz etkileyen uygulama olarak kadın sığınma evinin yerinin bilinmiyor olması, hizmet önerisi olarak sığınma evinde kalan kadınların el işi yaparak geçimini sağlaması, kadınlar kahvesi ve kreş açılması belirtilmiştir.	Mevcut durum ve kurum içi analizlerde cinsiyet bazlı veri ve göstergelere yer verilse de, analiz değerlendirmelerinde yer almamıştır.
28	Evet. "Sosyal Destek ve Kültür Hizmetleri Yönetimi" Stratejik Alanı altında Stratejik Amaç 5 içinde Hedef	Almıyor.	Almıyor.

Kr. No.	Karşıyaka	Ödemiş	Çiğli
	5.1'de yer alıyor.		
29	Stratejik Hedef 5.1'de "Kadın sığınma evi, gençlik merkezleri, yaşlılar bakım evi, engelli merkezi vb. hizmet ve tesislerin yaygınlaştırılmasını sağlamak ve tesislerin bakım onarımlarını yapmak."	Belediye Hizmetleri Stratejik Alanı altında, Stratejik Hedef 6.4.'ün altında 6.4.F12. "Kadın Sığınma Evi hizmetlerini geliştirmek" faaliyeti yer alıyor.	Faaliyetler düzeyinde 5 farklı faaliyette "kadınlarımız" ifadesi ile sağlıklı yaşam, sosyal yaşam destekleri sunulması, kadınlar pazarı ve kadın dayanışma merkezi açılması, kültür gezileri düzenlenmesi faaliyetleri planlanmıştır.
30	3 (biri kadın danışma merkezi'nin mahalle merkezi'ne dönüştürülmesi faaliyeti).	1	1

4.2.2 Belediye Bazında Stratejik Plan Analiz Bulguları

4.2.2.1 İzmir Büyükşehir Belediyesi

İzmir Büyükşehir Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı, 10. Ulusal Kalkınma Planı, Kentges ve İzmir Bölge Planı ile karşılaştırmalı hazırlanan, geçmiş dönem stratejik planıyla kıyaslanan, maliyet tablolarının ve zaman çizelgesinin birlikte verildiği, şeffaf ve hesap verebilirlik ilkesine uygun, ana projelerin ayrıntılı bilgisini de içeren bir plandır. **Planın misyon, vizyon ve ilkelerinin** TCE'yi sağlamaya yönelik bir yaklaşım içermediği söylenebilir. Stratejik plan üst kuruluna belediye başkanı başkanlık etmektedir ve erkektir. Kurul, belediyenin üst yönetiminden oluşur ve belediye başkanının siyasi (seçilmiş) kimliği düşünülürse, idari yapıda atanmışların en üst makamına karşılık gelen genel sekreterlik makamı bir kadına aittir ve kurumun 4 genel sekreter yardımcısından 2'si kadındır. Belediye üst yönetiminde kadın-erkek eşitliği niceliksel olarak sağlanmıştır. Belediyenin karar alma mekanizmalarında yer alan meclis üyeleri, daire başkanları ve şube müdürlerinin isim ve cinsiyet bilgisine planda yer verilmemiştir. Belediye çalışanlarından memur personelin %29'u, işçi personelin %5'i, sözleşmeli personelin %58'i olmak üzere toplamda yaklaşık %30'u kadındır. Belediyenin bir çok biriminde farklı pozisyonlarda görev yapan ve belediye şirketlerinden hizmet alımı yoluyla istihdam edilen taşeron işçilere yer verilmediğinden taşeron işçiler bu hesaplamalara dahil edilememiştir.

Mevcut durum analizinde, İzmir'in ilçeler bazında nüfus dağılımının yaş grupları ve cinsiyete dayalı verisi, 15 yaş ve üzeri kadınların istihdam oranı, işgücüne katılım oranı ve işsizlik oranı, 6 yaş üzeri nüfusun bitirilen eğitim düzeyi ve cinsiyete göre dağılımı şeklinde kentin kadına dair demografik ve sosyo-ekonomik verilerine yer verilmiştir. Cinsiyete dayalı veri toplama ve istatistiki bilgi üretmenin TCE'nin sağlanmasındaki önemi düşünüldüğünde, stratejik planda kadına dair verilerin yer alması olumlu olarak değerlendirilebilir.

Belediyenin Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü'nün yetki, görev ve sorumluluklarında; "belediyemiz hizmetlerinin TCE çerçevesinde eşit dağılımı sağlamak." şeklinde yer almaktadır. Stratejik planda TCE'yi temel alan bir yaklaşımla hareket edecek birimin varlığı ve çalışmaların çerçevesinin tüm belediye hizmetleri şeklinde genişletilerek çizilmiş olması, TCAA bakımından önem taşır. **Paydaş**

analizinde Kadın STÖ'lere ayrıca yer verilmiş olması kadınların kent yönetimine katılımı bakımından önemli, ancak Kadın STÖ'lerin belediye birimlerinden sadece 2 müdürlüğün paydaşı olması açısından sınırlıdır.

Plan kapsamında yapılan hane halkı araştırmasında, devam eden projelerin bilinirliği ve faydasını/desteğini ölçmeye yönelik düşüncelerin analizinde cinsiyete göre ayrıştırılmış bulguya yer verilmemiştir. Aynı araştırmada hane halkının, planlanan projelerin istek ve öncelik sıralamasına ilişkin düşünceleri ile belediye hizmetlerine ilişkin vatandaş algısı ve kuruma ilişkin düşüncelerinde de cinsiyet körü bir yaklaşım sergilenmiştir. İç ve dış paydaş (çalışan, muhtar) anket ve GZFT analizinde de durum benzerdir.

Stratejik planda belediye çalışmalarının toplandığı sektörler; Yönetişim, Çevre Yönetimi, Kentsel Koruma ve Planlama, Kentsel Altyapı, Ulaşım, Sosyal Dayanışma ve Sağlık, Kültür - Sanat ve Spor, Turizm ve Yerel Ekonomi, Afet Yönetimi ve Güvenlik sektörleridir. Bu sektörler altında toplanan stratejik amaç, stratejik faaliyet, stratejiler ve performans göstergeleri ile çizilen bir yol haritası olarak değerlendirilebilecek planın Sosyal Dayanışma ve Sağlık Sektörünün altında;

“BM tarafından ‘kadın dostu kent’ ünvanı verilen kentimizde kadın erkek eşitliği esasıyla kadınların yerel karar alma süreçlerine aktif katılımı teşvik edilecek, kadınların sosyal ve ekonomik hayatta güçlenmelerini sağlayacak her türlü önlem alınmaya devam edilecektir.” denilmektedir. Bu yaklaşım, TCE ve kadınların güçlendirilmesine yapılan vurgu bakımından önemlidir. Aynı sektörün GZFT analizinde kadın konusu şu şekilde yer almaktadır:

“Güçlü Yön: Belediyeye ait kadın konukevi olması, kadınlara yönelik hukuksal ve psikolojik destek veriliyor olması.

Zayıf Yön: Dayanışma merkezlerinin ve kadın danışma merkezlerinin az sayıda olması.

Tehdit: Ekonomik ve yaşamsal sıkıntılar yaşayan ailelerin yansımalarının çocuk ve kadına yönelik şiddet şeklinde görülmesi.” Bu analizin tehdit kısmında yer alan ifade, kadın ve çocuklara yönelik şiddetin kaynağını şiddeti uygulayandan bağımsız, dışsal bir etki olarak ele alması yoluyla şiddeti meşrulaştırması riski taşımaktadır.

Söz konusu sektörün altında yer alan **iki stratejik amaçta** açıkça yer almasa da toplumsal cinsiyet konusu sağlık taramaları, toplum sağlığı eğitimleri verilmesi gibi hizmetleri içermesi; evde bakım hizmeti, kadınlara, yaşlılara ve engellilere yönelik hizmet ve projeler sunulması ile ev içi görünmeyen emeğin kamu hizmeti kapsamına alınması bakımından olumlu değerlendirilebilir. Benzer şekilde **performans göstergelerinde**; evde bakım hizmet sayısı ve yararlanıcı sayısı, sağlıklı anne-kadın eğitimi ve yararlanıcı sayısı, kadın sığınma evi ve danışma merkezinden yararlanacak kadın sayıları, kadın sağlığı eğitim programı ve kadının insan hakları eğitim programı yararlanıcı sayıları, Erkek Sağlığı Eğitim Programı, Aile içi Şiddet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimlerinden yararlanıcı sayısı, kadın ve aileye yönelik eğitimlerden yararlanacak kadın sayısı, kent genelinde hizmete açılan anne-bebek bakım kabini sayısı şeklinde TCE'yi sağlamada uygulanacak politikaları ölçmeye yöneliktir.

Stratejik Plan bütünüyle değerlendirildiğinde; analize konu edilen diğer belediyelere nazaran TCE ve kadının güçlendirilmesi vurgusunun planın farklı yerlerinde yer aldığı görülmektedir. Planın her aşamasında ve düzeyinde ele alındığında, hedefler ve faaliyetler, performans göstergeleri ve projelendirme aşamalarında TCE'nin henüz yansımadağı görülmektedir. Bu kapsamdaki değerlendirmenin, diğer belediyelerde olduğu gibi tek bir başlıkta, Sosyal Dayanışma ve Sağlık altında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bakımdan, stratejik planda TCAA politikası yürütüldüğü söylenemez (İzmir Büyükşehir Belediyesi, 2014).

4.2.2.2 Balçova Belediyesi

Balçova Belediye Başkanı erkektir ve birlikte çalıştığı 3 başkan yardımcısından sadece 1'i kadındır. Belediye müdürleri arasında kadın oranı 1/3'ten azdır. 26 meclis üyesinin sadece 9'u kadındır, karar alıcılar arasında kadınların erkeklere oranı % 36 civarındadır.

Stratejik Planın **vizyon, misyon ve temel değerlerinde** toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım sergilenmemiştir. **Mevcut durum analizinde**, ilçe nüfusunun cinsiyetler arası dağılımında, 30+ yaş grubunda yalnız yaşayan kadınların oranına yer verilmiştir. İlçedeki bu oranın, İzmir ve Türkiye oranlarının çok üstünde olduğuna dikkat çekilmesine rağmen, belediye hizmetleri planlanırken, önceliklendirilirken ve planın herhangi bir aşamasında söz konusu tespit hesaplamalara dahil edilmemiştir.

Benzer şekilde, **GZFT analizi de** toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımla hazırlanmamıştır. Balçova’da kadınlara yönelik kurslar ve destekler, büyük ölçüde semt evleri aracılığı ve Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü eliyle yürütülmektedir. Ancak kadın danışma merkezi ve sığınma evi yoktur.

Stratejik amaçlar arasında yer alan “Stratejik Amaç 3: Sosyal Belediyecilik – Kentin sosyal dengelerinin korunmasında önemli rol üstlenmek” başlığı, “...amacımız ilçemizde Sosyal Belediyecilik olgusunu hayata geçirerek, sosyal refah faaliyetlerini yerine getirmek, ihtiyaç sahiplerine nakdi, ayni ve psikolojik yardım etmek, engellilerin topluma kazandırılması için çalışmalar yapmak, istihdama yönelik meslek kursları açmak, kadınlar, çocuklar, gençler ve yaşlılara yönelik hizmetler vermektir.” ifadesi ile açıklanmıştır. Burada stratejik amaç düzeyinde kadınlara yer verilmesinin yanı sıra dezavantajlı kesimler altında sayılmaması da kurumun kadına bakışını işaret etmektedir.

Bu stratejik amaca bağlı “Kadın, çocuk, genç ve yaşlıları her alanda desteklemek” **stratejik hedefinin** ilk iki faaliyeti, “semt evleri aracılığıyla kadınları desteklemek ve kadın kooperatifini desteklemek” olarak belirlenmiştir. Her iki faaliyette de **performans göstergeleri**, “desteklenen kadın sayısı” olup planda kadınlara dair başka herhangi bir faaliyet ve performans göstergesi yer almamıştır. Sosyal Belediyeciliği stratejik planda sıkça vurgulayan Balçova Belediyesi **söz konusu planın bütünü dikkate alındığında**, cinsiyet körü bir yaklaşımla hazırlamıştır, denilebilir (Balçova Belediyesi, 2014).

4.2.2.3 Bayraklı Belediyesi

İki seçim dönemi önce kurulan ilçenin belediye başkanı erkektir ve belediye başkanlığında 2. dönemidir. 37 meclis üyesinden 9’u kadındır. 15 AKP’li meclis üyesinden 1’i kadındır, 22 CHP’li meclis üyesinden 8’i kadındır. Belediyede 4 başkan yardımcısı vardır, sadece 1’i kadındır. Karar alıcıların cinsiyet dağılımı, stratejik planda, müdürler (cinsiyet bilgisine yer verilmediğinden) haricindeki karar alıcıların %23’ü kadındır.

Stratejik Planın **mevcut durum analizinde** çalışanların cinsiyete göre dağılımı verilmektedir. Buna göre, memur personelin %35’i, sözleşmeli personelin %8’i, işçi personelin %38’i kadın personeldir. Verilen istatistiki bilgilerin hiç birinde mevcut istatistiki bilginin cinsiyetle ilişkisi kurulmamıştır. Örneğin, çalışanların eğitim ve özlük

durumları birlikte verilirken, eğitim ve cinsiyet, yöneticilerin cinsiyete göre dağılımı gibi verilere yer verilmemiştir. **Dış paydaşlar** içinde Bayraklılı hemşehriler, gönüller, kent konseyi gibi sivil toplumu işaret eden paydaşlara yer verilse de, hayvan hakları koruma dernekleri haricinde sivil toplum örgütleri bulunmamaktadır. **İç paydaş analizinde** (çalışanlar ve meclis üyeleri) katılanların cinsiyet dağılımı, hazırlanan soru formunda işyeri ve çalışma koşullarının kadınların öncelik ve tercihlerine göre durumunu tespit etmeye yönelik sorular gibi TCE'yi sağlamaya yönelik bir ölçme ve değerlendirme görülmemektedir. Örneğin, meclis üyelerine yapılan ankette, belediyenin öncelik vermesi gereken çalışma alanları sorulmuş, seçenekler arasında TCE'yi hedefleyen bir maddeye yer verilmemiştir. Düzenlenen seçenekler arasında ilk sırayı %35 oranı ile kentsel dönüşüm konusu almıştır. Bayraklı İlçesi, kentin önemli bir kentsel dönüşüm bölgesidir ve yeniden planlanan kentte TCE'yi sağlamaya yönelik kadınların öncelik ve tercihlerinin en az erkekler kadar dikkate alınarak belirlenmesi ve kaynak planlamasının buna göre düzenlenmesi şeklinde gerçekleştirilebilecek TCAA'ya yönelik bir politikaya rastlanılmamaktadır. Anne- bebek ölümleri, cinsiyete göre medeni durum, cinsiyete göre doğum, ölüm oranları, cinsiyete göre mahalle nüfus dağılımı bu başlık altında verilen diğer kadına yönelik istatistik verilerdir. Belediye mülkleri arasında Çamkırın Kadın Dünyası tesisine yer verilmiştir. **Mevzuat analizinde** kadınlara yönelik mevzuatlara atıf yapıldığı görülmektedir. **GZFT analizinde** toplumsal cinsiyete dair herhangi bir veri yoktur.

Belediye hizmetleri, 7 ana eksen ve 7 stratejik amaç etrafında toplanmıştır ve bu eksenlere- amaçlara bağlı 32 stratejik hedef belirlenmiştir. **Stratejik amaçlarda**, kent bütünü, hemşehriler, dezavantajlı gruplar, halk, tüm dış paydaşlar şeklinde yer alan hedef grupların hiç birinde kadınlar açıkça yer bulmamıştır. **Stratejik hedeflerde de** durum benzerdir, yine kadınlar hedef gruplar/ yararlanıcılar arasında açıkça yer almaz. Buradaki hedef gruplar, Bayraklı sakinleri, dış paydaşlar, çalışanlar, engelli vatandaşlar, toplum, toplum hizmetlerinden yararlananlar, kent halkı... şeklinde belirlenmiştir. **Performans göstergeleri** arasında sadece kadın sığınma evinden yararlanan kadın sayısı yer almaktadır.

Stratejik Plan **bütünüyle değerlendirildiğinde**, planda kent ve kurum istatistiklerinde kadına dair veri ve bilgilere kısmen de olsa yer verildiği görülmektedir.

Paydaş analizlerinde kadına yönelik herhangi bir soru veya araştırmaya yer verilmemiş, buna paralel belediyenin çalışmalarına yön verecek bulgulara da rastlanılmamıştır.(Bayraklı Belediyesi, 2014).

4.2.2.4 Bornova Belediyesi

Bornova Belediye Başkanı erkektir, 5 başkan yardımcısından 2'si kadındır. Meclis üyelerinin parti ve cinsiyete göre dağılımı şöyledir; 12 AKP'li meclis üyesinden 2'si, 25 CHP'li meclis üyesinden 5'i kadındır. Müdürler (planda yoktur) haricindeki karar alıcıların cinsiyete göre dağılımı yaklaşık %20 olarak hesaplanmıştır.

İlçenin demografik yapısında sadece kadın nüfusu bilgisi vardır. Kurum çalışanlarının cinsiyet dağılımına göre, çalışanların %35'i kadındır, ancak cinsiyete dayalı herhangi bir yaş, eğitim, kurumdaki görev vb. ayrıntılı veriye yer verilmemiştir. **İç paydaş analizinde** belirlenen çalışanların üst yönetimden beklentileri arasında TCE'ye yönelik herhangi bir beklenti kategorisine yer verilmemiştir. Yine çalışanların belirlediği öncelikli hizmet alanları arasında yaşlı bakım evleri, engelli merkezleri gibi sosyal çalışma alanları olmasına rağmen kadınların güçlendirilmesi ve TCE'ye ilişkin bir hizmet alanı önceliği bulunmamaktadır. **Dış paydaş analizinde**, ilçe halkının yürütülmekte olan ve yürütülecek projelere ilişkin öncelik verdiği ilk 4 proje semt merkezleri, okul öncesi eğitim-kreş, kadın sığınma evi olarak belirlenmiştir. Meclis üyelerinde de benzer şekilde, okul öncesi eğitim-kreş, kadın sığınma evi sıralamada farklı yerlerde de olsa, öncelikli proje olarak belirlenmiştir. Belediyenin taşınmazları arasında bir kadın konukevi bulunmaktadır. GZFT analizi TCE'ye dair bir bilgi içermez.

Stratejik plan, **4 ana tema etrafında toplanan 8 stratejik amacı** içerir. Kurumsal gelişim ana teması altında yer alan 3 stratejik amaç, stratejik yönetim, mali kaynakların artırılması ve etkin kullanılması, yönetim bilgi sistemleri ve iletişim tekniklerinin kullanılmasından söz eder. Belediyecilik hizmetleri ana temasına bağlı stratejik amaçlardan sonuncusu, yurttaşların yaşam kalitesinin arttırılmasından söz eder ve kadınlara yönelik bir ifade barındırmaz. Diğer iki ana tema, paydaşlarla ilişkiler ve inovasyon, turizm ve tasarımdır ve altında yer alan stratejik amaçlar, TCE'ye ilişkin bir söz söylememektedir. Bütün temalar içinde, Belediyecilik hizmetleri temasında yurttaşların yaşam kalitesinin arttırılmasına yönelik belediyecilik faaliyetlerinin

gerçekleştirilmesi stratejik amacına bağlı olarak sosyal hizmetlerin sunulması **stratejik hedefinde**, kadınlara ilişkin faaliyete şu şekilde yer verilmiştir:

“Dezavantajlı grupların (kadınlar, çocuklar, işsiz gençler, engelliler, yaşlılar) ekonomik, sosyal ve kültürel yaşama katılımlarını sağlamak ve farkındalığın artırılması.”

Performans göstergesi olarak faaliyet sayısının verildiği stratejik amacın içeriği, kadınları dezavantajlı gruplar arasında faaliyetler aracılığıyla desteklenmesi gereken bir kitle olarak belirlemektedir.

Stratejik plan bütünüyle değerlendirildiğinde, temel belediyecilik hizmetlerinin önceliklendirildiği, başta kadınlar olmak üzere toplumun farklı kesimlerinin eşitsizliğini gidermeye yönelik bir yaklaşım içermediği, bünyesinde kadın konusunda çalışan bir müdürlük olmasına rağmen (stratejik planda doğrudan yer almamaktadır, yapılan görüşmelerde öğrenilmiştir) TCAA’ya yönelik çalışmaları içermediği söylenebilir (Bornova Belediyesi, 2014).

4.2.2.5 Buca Belediyesi

Buca Belediyesi, 2015-2019 Stratejik Planı, TCE ve ana akımlaştırma politikaları bakımından analiz edildiğinde, şu durum ortaya çıkmaktadır:

Buca Belediye başkanı erkektir ve aynı zamanda stratejik plan üst kurulu başkanıdır. Üst kurulun diğer üyeleri belediye başkan yardımcılarında oluşur. Buna göre, 6 belediye başkan yardımcısından 2’si kadındır.

Stratejik planın **mevcut durum analizi** kısmında 2012 ve 2013 yılı nüfusları ile eğitim çağındaki öğrencilerin cinsiyet dağılımı, bitirilen eğitim düzeyi ve cinsiyete göre 15+ nüfus bilgileri haricinde cinsiyete dayalı bir veri yoktur. İlçedeki sağlık kuruluşlarından kadın hastalıkları ve doğum hastanesi ile ana-çocuk sağlığı ve planlama merkezleri (iki tane), kadına yönelik koruyucu ve tedavi edici kuruluşlar olması bakımından önemlidir ve stratejik planda yer almıştır. Belediyenin personel yapısına ilişkin cinsiyet bilgisine yer verilmemiştir. Belediyenin fiziksel altyapısı hakkında paylaşılan bilgide, kadın danışma merkezi ve kadın sığınma evi olduğu görülmektedir ve bu durum **GZTF analizinde** belediyenin güçlü yönü olarak değerlendirilmiştir.

Stratejik planda belirlenen beş **stratejik amacın** altında her bir amaca yönelik hedefler ve faaliyetler yer almaktadır. Buna göre, “Amaç 1: Yaşam kalitesi yüksek

modern bir kent kimliği oluşturmak” amacının altında yer alan altı hedef, alt ve üst yapı hizmetlerini, imar çalışmalarını, kentsel dönüşüm projelerini, yeni projelere kaynak yaratılmasını ve vizyon projeler ile kentte ekonomik ve sosyal kalkınmanın desteklenmesini içerir. Bu hedeflerden hiç birinde, kadın, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitliği-eşitersizliği... vurgusu yoktur. “Amaç 2: Kùltürel etkinliklerin zenginleştirildiği, farklı kùltürlerin bir arada ya da, kùltür seviyesi yüksek bir kent oluşturmak.” amacına bağlı üç hedefte de “geniş halk kitlesi, Buca halkı” gibi kadını görmezden gelen, yok sayan bir tutum sergilendiği gör÷lmektedir. Benzer şekilde “Amaç 3: Sosyal yardım hizmetlerini toplumsal refaha katkı sağlayacak şekilde hedef kitleye ulaştırmak” olup altında yer alan hedeflerde “dezavantajlı kesimler, hedef kitle, şehrin yaşam kalitesi” ifadelerine yer verilmiştir. Diğer stratejik amaçlar; “Sürdürülebilir evre politikalarıyla yaşanabilir ve sağlıklı bir kent yaratmak” ve “Kaliteli hizmet sunmak için kurumsal yapının geliştirilerek kurumun etkin ve verimli çalışmasını sağlamak” şeklinde ve her ikisinin de altındaki hedeflerde TCE’ye yönelik bir yaklaşım yer almamaktadır.

Amaç ve hedeflerden sonra, her bir hedefin altında yer alan uygulama stratejileri incelendiğinde, “engelliler, yaşlılar, hemşeriler, çalışanlar, geniş halk kitleleri, paydaşlar, işçi, ocuk, vatandaş” tanımlamalarına yer verildiği gör÷lmektedir. Bu tanımlamaların hiç biri kadınları işaret etmeyip, TCE’ye yönelik bir politikayı barındırmamaktadır.

Buca Belediyesi’nin **stratejik planı bütünüyle ele alındığında**, kadınlara yönelik belediyeçilik hizmetleri dışında TCE temelli bir yaklaşım sergilenmediği gör÷lür. Bu çalışmada kullanılan anahtar kelimelerden hiç biri planda yer almamaktadır (Buca Belediyesi, 2014).

4.2.2.6 iğli Belediyesi

iğli Belediye başkanı erkektir ve belediyede karar alıcılar arasında 6 başkan yardımcısından sadece 2’si kadın, 19 müdürden 4’ü kadın, 31 meclis üyesinden 6’sı kadındır. iğli Belediyesi’nde karar alıcıların sadece %21’i kadınlardan oluşur.

iğli Belediyesi’nde kadın danışma merkezi ve sığınma evi yoktur, ancak planlanan faaliyetler arasında kadın dayanışma merkezi açılması yer almaktadır.

Stratejik planda kadınlar, yoksulluk, anne, aile ve dezavantajlılık gibi kavramlarla birlikte ele alınmamıştır. **Mevcut durum analizinde**, ilçe nüfusunun cinsiyet, eğitim düzeyi-cinsiyet, yaş grubu-cinsiyete göre dağılımları, yaş gruplarına göre kayıtlı istihdam/kayıtlı işgücü/kayıtlı işsizlerin cinsiyet bazlı dağılımı, 15-49 yaş arası kadınların aile planlamasından yararlanma oranlarına yer verilmiştir. **Dış paydaş analizinde**, halkın belediye hizmetlerinden memnuniyeti anketinde örneklem dağılımının mahalle-cinsiyet dağılımı vb. demografik özellikleri yer almaktadır. **Kurum içi analizde** de cinsiyete göre belediye personelinin özlük durumu verileri yer almıştır ve toplam çalışanlar içinde kadınların oranı bir grafikte gösterilmiştir. **Çiğli Belediyesi stratejik planı bu yönüyle, bu çalışmada incelenen stratejik planlar arasında cinsiyete duyarlı veri paylaşımı bakımından en zengin olanıdır.** Ancak, bu zenginlik planın bütününde, özellikle stratejik alan, amaç, hedef ve faaliyetler kısmında görülmemektedir.

Stratejik alan, stratejik hedef ve performans hedeflerinin hiç birinde kadın, toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği ifadeleri yer almamaktadır. Sadece, **faaliyet/projeler** kısmında yer alan 5 projede, “kadınlarımız” vurgusu ile sağlıklı yaşam, sosyal yaşam destekleri sunulması, kadınlar pazarı ve kadın dayanışma merkezi açılması, kültür gezileri düzenlenmesi faaliyetlerinin projelendirildiği görülmektedir ve bu faaliyetlerin **performans göstergelerinden** sadece 1 tanesi “kadın” ifadesi barındırır.

Plan bütünüyle değerlendirildiğinde, gerek karar alma düzeylerinde gerekse planın bütününde eşitsiz bir yaklaşım sergilendiği görülür (Çiğli Belediyesi, 2014).

4.2.2.7 Gaziemir Belediyesi

Stratejik planın 10. Kalkınma planı ve 2014-2023 İzmir Bölge Planı ile odak alanlar, stratejik amaçlar ve hedefler bazında ilişkisi kurulmuştur.

Gaziemir Belediyesi, erkek belediye başkanı ve beş erkek başkan yardımcısı ile kadın üst düzey yöneticisinin yer almadığı bir belediyedir. Stratejik Plan Üst Kurulu başkan, başkan yardımcıları ile belediye meclisinin ilgili ihtisas komisyonlarının birer temsilcisinden oluşur ve 14 kişilik üst kurulun sadece 4’ü kadındır. 31 belediye meclis üyesinin ise sadece 9’u kadındır.

Durum Analizinin Sağlık alt başlığında belediyenin yeniden üretim emeğini kamu hizmeti olarak yerine getirilmesini kısmen de olsa üstlendiği görülmektedir.

Ancak aynı metinde yer alan bir başka vurgu, belediyenin TCE'ye bakışını anlatması bakımından dikkati çekmektedir. Stratejik planda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yeniden üretilmesi anlamındaki ifadeler şunlardır (s.23):

“Evde bakım hizmetleri kapsamında yaşlı, yatalak, kimsesiz veya bakıma muhtaç bulunan sosyal yönden dezavantajlı kişilere hekim ve diğer sağlık personelinin oluşan toplam dört ekiple evde bakım ve sağlık hizmetleri uygulanmaktadır... Ayrıca bilinçli anneler yetiştirmek için yeni doğan bebeklerin bakımına yönelik anne eğitimi ve yeni doğan hizmetleri yürütülmektedir.” Burada bilinçli anneler yetiştirme misyonuna sahip belediyenin, “çocuğun bakımının anneye ait olduğu” örtük bilgisi ile hizmeti planladığı görülmektedir. “Bilinçli ebeveynler” yerine “bilinçli anneler” ile sınırlandırılmış bir hizmetin kendisi eşitsizliğin yeniden üretilmesi anlamına gelir. Bu planda belirlenen 7 odak alan içinde 7 stratejik amaç, 27 stratejik hedef ve 158 faaliyet-proje belirlenmiştir.

Stratejik plan bütünüyle değerlendirildiğinde, cinsiyet körü bir yaklaşımın ötesinde cinsiyetçi ifadeleri de barındıran bir resmi belge niteliği taşıdığı söylenebilir (Gazimir Belediyesi, 2014).

4.2.2.8 Karabağlar Belediyesi

Karabağlar, İzmir'in nüfus ve yüzölçümü bakımından en büyük ilçesidir. Karabağlar Belediye başkanı erkektir. Belediye meclisi 37 meclis üyesinden oluşmaktadır ve sadece 6'sı kadındır. Belediye meclisinde CHP ve AKP grupları vardır. Meclis üyelerinin parti bazında cinsiyete göre dağılımı, CHP'de 22 meclis üyesinin 5'i ve AKP'de 15 meclis üyesinin sadece 1'i kadındır. 5 belediye başkan yardımcısından sadece 1'i kadındır ve aynı zamanda meclis üyesidir. Belediyede toplam 21 müdür görev yapmaktadır ve bunlardan 5'i kadındır. Karabağlar Belediyesi'nde kadınların karar almadaki payı % 18,75 düzeyindedir.

Cinsiyete göre ayrıştırılmış veriye yer verilmemiş olup "Karabağlar Belediyesi Memur Personelin Öğrenim Durumu ve Cinsiyet Dağılımı" grafiğinde verilen bilgiye göre, memurların eğitim seviyeleri yükseldikçe, kadın memur oranında da artış görülmektedir. Erkek memurlarda üniversite mezunu oranı, %60 iken, kadın memurlarda %75'tir. Tüm çalışanların cinsiyet dağılımına ilişkin bir veri bulunmamaktadır. İlçenin cinsiyete göre nüfus dağılımı bilgisi, cinsiyete dayalı verilen

ikinci veri olarak stratejik planda yer almıştır. İlçenin 30 yaş üstü nüfusunun medeni durumuna göre dağılımının yanı sıra 30 yaş üstü kadınların medeni durumuna göre dağılımı, Türkiye ve İzmir verileri ile karşılaştırmalı olarak yer almaktadır. Bu grafikte, "30 yaş üstü kadınların %29'u boşanma, ölüm ve bekar olması gibi sebeplerle yalnız yaşamaktadır, bu oran İzmir ortalamasına yakın, Türkiye ortalamasından yüksektir," denilmekte ve bu durum "yüksek bir oran" olarak değerlendirilmektedir. Kentin durum analizinin yapıldığı bölümde, kent ve belediye tarihi, yasal yükümlülükler ve mevzuat analizi, paydaş analizleri, kuruluş içi analiz, çevre analizi başlıklarında TCAA amacıyla hazırlanan herhangi bir nicel veya nitel analize yer verilmemiştir. Durum analizinin bir parçası olarak yer verilen **GZFT analizine göre**, ilçedeki yalnız yaşayan kadın oranının yüksek olması ve buna bağlı olarak sosyal destek hizmeti bekleyen kadın nüfus fazlalığı bir tehdit unsuru olarak değerlendirilmiştir.

Stratejik Planın yıllar itibarıyla faaliyetlerinin performans göstergeleri ve sorumlu birim bilgileri ile birlikte yer aldığı "**Amaçlar, Hedefler ve Faaliyetler**" kısmında, belediye misyonuyla örtüşen bir şekilde kentsel yapı birinci amaç olarak yer almaktadır. Parklar, kent meydanları, rekreasyon alanlarının düzenlenmesi veya yapılması, bina cephe ve sokaklarının düzenlenmesi, taziye evi gibi sosyal amaçlı ortak kullanım binalarının inşası, imar uygulamaları, yol ve kaldırım düzenlemeleri, yürüyen merdiven ve bisiklet yolları yapımı gibi kentte yaşayan herkesin ortak kullanacağı yapılanmaların planlandığı bu başlık altında da cinsiyet eşitliğini temel alan herhangi bir yaklaşıma yer verilmemiştir. Oysa belediye TCE'ni temel alan bir yaklaşımla, söz konusu ortak kullanım alanlarının henüz planlanma aşamasında kadınların kent yönetimine katılımı ile kamusal alanda daha fazla yer almasına olanak tanıyacak şekilde planlanmasını ve uygulamaya geçmesini sağlayabilir. Böylelikle, yol ve kaldırım düzenlemeleri, rekreasyon alanı, park ve meydan düzenlemeleri kadınların ev dışındaki yaşama katılımlarını kolaylaştıracak şekilde tasarlanabilir.

Çevre ve sağlık amacının altında yer alan tüm hedef ve faaliyetlerde de benzer bir durum söz konusudur. Bilinçlendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi ve yaygınlaştırılması, koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin sunulması, bu amaçla teçhizat, donanım ve hizmet satın alınması şeklinde sıralanabilecek faaliyetlerin hiç

birinde kadına yönelik bir vurgu bulunmamaktadır. Ayrıca kadına özgü hedef ve faaliyetlere de yer verilmemiştir.

Sosyal yardım amacı, belediyenin yoksul, yaşlı, genç, çocuk, engelli ve kadın gruplarını desteklemeyi hedefleyen üçüncü amacdır. Hedef gruplara yönelik aynı ve nakdi yardımlarda bulunmak, mevcut semt evlerinin yanı sıra yeni semt evleri açmak, dini günlerde iftar vermek, aşure dağıtmak gibi ritüelleri gerçekleştirmek gibi yoksullukla mücadele alt hedefine yönelik faaliyetler ile tüm yoksul kesimlere hizmet sunmayı hedeflemiştir.

Karabağlar Belediyesi, kadınlara yönelik kadın danışma merkezi ve konuk evi açmak, kadın kooperatifi kurulmasına destek vermek, sosyal tesis yapmak, kadın dostu parkı projesi uygulamak şeklinde sıralanabilecek toplam 5 faaliyette yer verdiği kadın politikasını, "kadınlarımıza destek vererek hayatın içinde var olmalarına katkı sağlamak" hedefi ile planlamış ve sınırlamıştır. Bu aşamada, belediye planlarında yer alan faaliyetlerin cinsiyetçi bir yaklaşımla oluşturulduğu ve benzer işlerin farklı başlıklar altında yer verilerek gruplandırıldığı görülmektedir. Belediyenin çevre sağlık amacının altında yer verdiği park yapımları ve revizelerinden ayrı tutarak kadın dostu park yapımı şeklinde ayırdığı park düzenlemesi ile TCE'ye aykırı bir planlama yaptığı söylenebilir.

Kültür ve Sanat, Eğitim ve Spor, Kurumsal Yapı olarak yer verilen diğer amaçlara bağlı hedef ve faaliyetlerde de TCE'ye yönelik bir vurguya rastlanılmamaktadır.

Planın bütünü TCE yaklaşımıyla değerlendirildiğinde, kente dair genel bilgi ve istatistiklerin paylaşımı ile başlayan planın bu aşamasında dahi cinsiyet körü bir yaklaşım sergilendiği görülmektedir. Kentte yaşayanların eğitim, gelir seviyesi gibi demografik bilgilerinin yanı sıra belediyenin insan gücü, iç ve dış paydaş analizleri gibi farklı nicel ve nitel verilerde de cinsiyet temelli veriye yer verilmemiştir. Karar alıcıların önemli bir kısmı erkeklerden oluşmaktadır. Sosyal yardım amacı altındaki faaliyetlerin bir kısmı haricinde planlanan faaliyetlerin TCE'ye yönelik bir amaç taşıdığı görülmemektedir. Sosyal yardım amacı altındaki faaliyetler, sosyal belediyeciliği temel değerleri arasında sıralayan Karabağlar Belediyesi'nin söz konusu dönem için planladığı

tüm sosyal projeleri kapsamaktadır ve kadınlar, sıralanan hedef gruplardan sadece birini oluşturmaktadır (Karabağlar Belediyesi, 2014).

4.2.2.9 Karşıyaka Belediyesi

Bugüne kadar 6 belediye başkanı tarafından yönetilen Karşıyaka Belediyesi'nin sadece 1 tane kadın belediye başkanı olmuştur ve mevcut belediye başkanı erkektir. Toplam 37 belediye meclis üyesinden 33'ü CHP, 4'ü AKP mensubudur. CHP'den 8, AKP'den 2 kadın meclis üyesi vardır. 6 belediye başkan yardımcısından sadece 1 tanesi kadındır. Belediyenin toplam 30 müdüründen 11 tanesi kadındır. Karşıyaka Belediyesi'nde kadınların karar almadaki payı yaklaşık % 30 düzeyindedir.

İlçeye dair genel bilgilendirme amaçlı paylaşılan bilgi ve istatistiklerde cinsiyete dayalı herhangi bir veriye rastlanılmamıştır. **Paydaş analizinde** sadece iç paydaş analizinde anket katılımcılarının cinsiyet dağılımına yer verilmiştir. İnsan kaynakları ve örgüt yapısı hakkında bilgilendirme kısmında memur ve işçi personelin cinsiyet dağılımı bilgisi paylaşılmıştır. Bu dağılıma göre, memur personelin yaklaşık %39'u, işçi personelin %16'sı, sözleşmeli personelin %55'i (toplamda %37'si) kadındır. Memur, sözleşmeli ve işçi çalışanların cinsiyet dağılımı bilgisinin yaş, eğitim, kadro, hizmet yılı gibi diğer göstergelerle ilişkili bir verisi bulunmamaktadır.

Stratejik Plan kapsamında yapılan **GZFT analizi**, içsel ve dışsal unsurlar kategorilerinde yapılmıştır. Her iki kategoride de, TCE'ye yönelik bir yaklaşıma rastlanılmamıştır. Plan kapsamında **stratejik alanlar**; kurumsal yapılanma ve örgütlenme, sağlık ve çevre yönetimi, sosyal destek ve kültür hizmetleri yönetimi, proje ve marka kent yönetimi şeklinde belirlenmiştir. Bu alanlardan sosyal destek ve kültür hizmetleri yönetiminde;

"Belediyemiz dezavantajlı kesimlere ve risk gruplarına öncelik veren bir hizmet anlayışı ile yaşlıları, gençleri, çocukları, özürülleri ve yoksulları içeren farklı dezavantajlı kesimlere yönelik sosyal destek hizmetlerini yürütmektedir. Yoksul ailelere verilen aynı ve nakdi yardımları sosyal belediyecilik anlayışının bir parçası olarak sürekli arttıran belediyemiz; halkın sosyal, kültürel ekonomik ve sanatsal yönden gelişmesine ve yetişmesine katkıda bulunmak amacıyla hizmet vermektedir." denilmektedir. Söz konusu alanın hedef grupları arasında kadına yer verilmediği görülmektedir.

Planın **stratejik amaçlar ve hedefler** kısmında belirlenen altı tane stratejik amacın hiç birinde TCE'yi sağlamaya ve kadının güçlendirilmesine ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Stratejik hedeflerden bir tanesinde kadın sığınma evlerinin yaygınlaştırılmasından ve bakımının yapılmasından söz edilmektedir (Stratejik Hedef 5.1.). Bu hedefe bağlı olarak iki tane faaliyet planlanmıştır. 5.1.2 ve 5.1.4 no'lu faaliyetlere göre, "ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılarak kadın sığınma evi hizmetlerinin devamının sağlanması, bakım ve onarımının yapılması", "kadın danışma merkezlerinin mahalle merkezleri olarak hizmet vermesinin sağlanması" stratejik plan dönemi boyunca sürekli olarak planlanmıştır. Her ne kadar stratejik hedefte açıkça yer verilmemiş olsa da, hedef 5.3'n altında "yoksul kadın ve engelli gençlere yönelik sosyal yardım desteği kapsamında projeler yapılması ve uygulanması" (5.3.10) faaliyeti, yoksulluğun kadınlaşmasına yönelik bir faaliyet olarak planlanmıştır. Özellikle yoksulluğa karşı yapılacak çalışmalardan söz edilirken yoksulluğun kadınlaştığı ve görünmeyen emeğin tartışıldığı bugünlerde, kadın yoksulluğuna yer verilse de, sadece bir faaliyet ile sınırlı kalması dikkat çekicidir.

Karşıyaka Belediyesi'nin Stratejik Planı bütünüyle değerlendirildiğinde, kadınlara yönelik mevcut projelerin devamının sağlanması, ayni ve nakdi yardımlardan kadınların da yararlanması gibi kadına yönelik faaliyetlerin haricinde TCE temelinde ve kadının güçlendirilmesi yaklaşımıyla hareket edilmediği söylenebilir (Karşıyaka Belediyesi, 2014)

4.2.2.10 Konak Belediyesi

Konak Belediye Başkanı kadındır, ancak belediye başkan yardımcılarının tamamı erkektir. Belediyenin söz konusu dönemdeki stratejik planında plan st kurulu oluşturulup oluşturulmadığı bilgisine yer verilmemiştir, plan hazırlık sürecine dair bilgilendirmeye yer verilmediğinden plan st kurulu ve katılımcıları hakkında da bilgi edinilememiştir. **Mevcut durum analizinde** cinsiyete duyarlı veri bulunmamaktadır, planda sadece belediye çalışanlarından memur ve sözleşmeli memurların cinsiyete dayalı dağılımlarına hizmet sınıfı, yaş, öğrenim durumu, hizmet süresi gibi değişkenlerle birlikte yer verilmiştir.

Stratejik Plan alanlarından ikincisi, "Turizm, Spor, Sosyal ve Kültürel Hizmetler" başlığı taşır. Bu alanın içinde yer alan iki amaçtan birisi, "İlçemiz sınırlarındaki kadın,

çocuk, yaşlı, engelli ve dezavantajlı grupların yaşam kalitesini yükseltmek ve toplumsal gelişimin artırılmasını sağlamak" şeklinde belirlenmiştir. Belediyelerin birçoğunda kadınlar, dezavantajlı gruplar içinde yer alırken, burada toplumsal gruplar arasında sıralanmıştır. Bu açıdan, Konak Belediyesi'nin yaklaşımı olumlu değerlendirilebilir. Sözkonusu amaç ve altında yer alan faaliyetler, planın ilerleyen kısımlarında 10. Kalkınma Planı (md.249) ile ilişkilendirilerek TCE amacıyla yapılacak her türlü faaliyet ve projenin, yerelden ulusala planlamadaki bağlantısı da ortaya konulmuştur.

Stratejik planın **misyon, vizyon, ilkeler ve GZFT, iç ve dış paydaş analizlerinde** kadın, TCE, eşitlik vb. ifadeler yer verilmemiştir. Konak Belediyesi'nin kadın danışma merkezi vardır, ancak önümüzdeki dönem için kadın danışma merkezi ve kadın sığınma evi açılması, faaliyetler ve projeler kısmında yer almaktadır. Planın **performans göstergeleri** arasında ise, kadınlarla doğrudan ilişkili herhangi bir göstergeye verilmemiştir.

Bütünüyle değerlendirildiğinde Konak Belediyesi Stratejik Planı, TCE'nin ana akımlaştırılmasına yönelik bir bakış açısı taşımamaktadır, gerek hazırlık süreci ve plan aşamaları, gerekse performans göstergeleri, izleme ve değerlendirme aşamalarında cinsiyet körü bir yaklaşım sergilenmektedir, denilebilir (Konak Belediyesi, 2014)

4.2.2.11 Menderes Belediyesi

Menderes Belediye Başkanı erkektir. Belediyenin müdürleri ve basın danışmanından oluşan ve toplam 14 üyenin sadece 5'nin kadın olduğu stratejik plan üst kuruluna da başkanlık eder. Belediye meclisi AKP ve CHP mensubu 25 üyeden oluşur, her iki partinin ikişer kadın meclis üyesi vardır. Belediye çalışanlarına ilişkin cinsiyet dağılımına yer verilmeyen planda, karar alıcıların da cinsiyet dağılımı hakkında bilgi verilmemiştir.

Menderes Belediyesi **mevcut durum analizinde**, ilçe nüfusunun cinsiyet dağılımı haricinde kadına dair herhangi bir veri yoktur. **İç ve dış paydaş analizlerinde**, anketlere katılan personelin ve vatandaşların cinsiyet dağılımı yer alır. Belediyeden vatandaşın istediği hizmetler kategorisinde, "kadın ve çocuğa hizmet" en son sırada (%.03 ile) yer almıştır. Ankete katılım gösteren vatandaşların meslek dağılımında, "ev hanımları" bir meslek grubu olarak değerlendirilmiştir.

Stratejik Planın **kategori, amaç ve hedeflerinde** kadın, TCE ifadelerine yer verilmemiştir. Sadece Hedef A.12.3. altında “kadın ve çocuk şefkat evleri kurulacak” stratejisi vardır. Kentlerde sosyal yaşamın önemli bir alanı olan parkların, aile parkları projesi şeklinde ayrıca planlanmış olması, belediyenin kadına dair yaklaşımını yansıtmaktadır.

Stratejik plan bütünü ile değerlendirildiğinde, cinsiyet körü bir yaklaşımın yanı sıra, kadını şefkat evleri ve aile parkları aracılığıyla korunması ve belediyenin hizmet alanı ve vatandaşlarına karşı sorumlulukları kapsamında şefkat gösterilmesi gereken bir varlık olarak ailesi ile birlikte değerlendirdiği görülmektedir. Bu değerlendirme, kadının birey olmadan uzak tutulduğu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yeniden üretildiği bir kamu anlayışı örneğidir (Menderes Belediyesi , 2014).

4.2.2.12 Menemen Belediyesi

Menemen Belediye Başkanı ve üst yönetimde yer alan 4 başkan yardımcısının tamamı erkektir ve aynı zamanda stratejik plan üst kurulunu oluşturmaktadırlar. Stratejik planda yer alan bilgiler doğrultusunda, 19 müdürün 5’i kadın; 31 meclis üyesinin yine sadece 5’i (1’i AKP, 4’ü CHP meclis üyesi) kadındır. Karar alıcıların tümü hesaplandığında, başkan da dahil 55 kişilik karar alma mekanizmasında kadın temsiliyeti 10 kişi ile sınırlandırılmıştır (% 18).

Mevcut durum analizinde, ilçenin sadece nüfus ve nüfus-yaş bilgilerinin cinsiyete göre dağılımına yer verilmiştir. Eğitim durumu, okullaşma oranı, ilçede önemli bir yere sahip tarım, turizm sektörü, ulaşım ve lojistik alanlarına ilişkin göstergelerde cinsiyete dayalı veri yoktur. Personelin cinsiyete göre dağılımına yer verilirken “bayan” ve “erkek” ifadeleri kullanılmıştır.

GZFT analizi ve paydaş analizi, misyon, vizyon, kalite politikası ve yönetim ilkelerinin tamamı cinsiyet körü olarak değerlendirilebilir. Kent insanı, halk, insan, vatandaş gibi genel ifadeler kullanılmakta, cinsiyet farklılıklarına bağlı farklılaşan ihtiyaç ve hizmet temelli bir yönetim anlayışından söz edilmemektedir. Yönetim ilkelerimiz başlığı altında yer alan “eşitlik ve adalet” ilkesi açıklanırken kullanılan ifade, toplumsal cinsiyet temelli bakışın tersine herkesi “aynı”laştırmayı savunmaktadır.

Stratejik Plan 15 stratejik amaç, 44 stratejik hedef ve 196 faaliyetten oluşmuştur. **Stratejik amaçlardan** sadece ikisi kadınlardan söz etmektedir. Sosyal yardım ve toplum

refahı odak alanı içerisinde yer alan stratejik amaç, kadınları ve diğer sosyal grupları (çocuklar, gençler, yaşlılar) korunmasız ve dezavantajlı kişilerle birlikte değerlendirmekte ve kültürel, ekonomik ve sosyal avantajlar sağlanması yoluyla kent yaşamı ile bütünleşmelerini ve sosyal refahı arttırmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda iki **stratejik faaliyete** yer verilmiştir. Her iki faaliyette de kadınlar ya aile içinde ya da diğer sosyal gruplar arasında sayılarak “görünmez” kılınmışlardır. Bu faaliyetler planda, “Aile içi şiddetin önlenmesi ve iletişimin güçlendirilmesine yönelik psikolojik formasyon ağırlıklı eğitimler düzenlenmesi (Faaliyet No. 9.2.3.), İlçemizde ikamet eden kadınlarımız ve çocuklarımız için kültürel amaçlı geziler düzenlemek (Faaliyet No. 9.2.4.) ve Korunmaya muhtaç kadınlarımız için Kadın Sığınma Evi projesinin yapılması ve faaliyet geçirilmesi sağlanacak (Faaliyet No. 9.2.5.) şeklinde yer almıştır. Diğer stratejik amaç, kent ekonomisine ilişkin olup (Amaç 12), “SS. Menemen Kadın Üretim İşletme Kooperatifi ile işbirliği içerisinde açılmış olan çocuk yuvasının faaliyetlerine devam etmesini sağlamak (Faaliyet No. 12.1.3.), Belediyemizce ev kadınlarımıza yönelik olarak düzenlenen..... gibi mesleki ve teknik kursların faaliyetlerine devam etmesini sağlamak (Faaliyet No. 12.1.5.)” şeklinde planda yer almaktadır.

Stratejik plan bütünüyle değerlendirildiğinde, anaakımlaştırma yaklaşımından çok uzak bir bakışa sahip olunmasının yanı sıra planda yer aldığı şekliyle kadınlara yönelik hizmetlerin çok sınırlı kaldığı söylenebilir. Ulaşım, imar, çevre sağlığı gibi konularda kadınlardan hiç söz edilmemekte, sadece dezavantajlılık, muhtaçlık sebebiyle korumaya yönelik bir hizmet yaklaşımının benimsendiği söylenebilir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi için oldukça yetersiz kalır. Kadınlardan söz ederken kullanılan “kadınlarımız” ifadesi, kurumsal düzeyde hazırlanan resmi bir dokümanda yer alması sebebiyle daha da düşündürücüdür. Bu tür dokümanlarda sıklıkla sahiplik ekiyle söz edilen sadece kadın cinsiyeti olmaktadır ve bu ifade eril bakışın bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

4.2.2.13 Narlıdere Belediyesi

Narlıdere Belediye Başkanı ve yardımcısı erkektir, 15 müdürün sadece 3’ü kadındır; 25 belediye meclis üyesinin sadece 7’si kadındır. Bu durumda Narlıdere Belediyesi’nde karar alıcıların sadece %28’i kadınlardan oluşur ve karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet bakımından eşitsiz bir temsiliyet vardır. Stratejik

planlama üst kurulunun oluşturulmadığı Narlıdere’de stratejik plan, Stratejik Planlama Ekibi tarafından yürütülmüştür. Başkan yardımcısı koordinasyonunda çalışan stratejik planlama ekibinin toplam 8 üyesinden sadece 1’i kadındır ve belediyenin temizlik işleri müdürü olarak görev yapmaktadır. Ev işlerinin devamı niteliğindeki bir görev alanın sorumlusu olan müdürün hem cinsiyeti hem de tek kadın üye olarak plan ekibinde yer alması, toplumsal cinsiyet bakışıyla eleştirilebilir.

Mevcut durum analizinde ilçenin nüfus, yaş ve cinsiyet gruplarına göre nüfus dağılımı, cinsiyet ve medeni duruma göre nüfus dağılımı gibi demografik verilere yer verilmiştir. Ancak kentin ekonomik yapısı, turizm, spor vb. alanlarına ilişkin paylaşılan bilgilerinde cinsiyete dayalı veri yer almamaktadır. Belediye personelinin istihdam türüne göre cinsiyet dağılımı ve söz konusu personelin birimlerdeki dağılımı, planda yer alan cinsiyete dayalı kurum içi verileri oluşturmaktadır.

Paydaş analizlerinin hiç birinde kadın, TCE vb. ifadeler yer almamaktadır. Dış paydaş analizinde kadın örgütleri ve kurumlarına yer verilmemiştir. **GZFT analizinde** de benzer şekilde kadına ilişkin bulgu ve ifadeler yoktur.

Stratejik planda yer alan 15 stratejik amacın sadece 1 tanesi kadınlara yöneliktir ve yine sadece 1 stratejik hedef içermektedir. “Toplumda korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç tüm birey ve gruplara ihtiyaç temelli ve toplum destekli hizmet sunmak, birey ve grupları tek taraflı bağımlılıktan kurtararak kendi öz kaynaklarını ve potansiyellerini kullanmalarını sağlamak.” şeklinde yer verilen **stratejik amaç** 10 altında yer alan Hedef 2 şöyledir: “Kadınların diğer korunmaya, bakıma ve yardıma muhtaç tüm birey ve grupların etkinlik alanlarının genişletilmesi amacı ile eğitim istihdam, sağlık, hukuk v.b. alanlarda eşit fırsat ve olanaklardan yararlanmalarını sağlamak”. Narlıdere Belediyesi’nde daha önce kadın alanında çalışan ve vefat eden Pakize Ateş’in adını taşıyan bir kadın danışma merkezi vardır. Ancak kadın sığınma evinin yer almadığı ilçede kadınlara yönelik her türlü hizmet, proje, etkinlik, kurs, danışmanlık vb. hizmetin Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü bünyesinde Özel Kalem Müdürlüğü işbirliğinde verildiği görülmektedir.

Stratejik planın performans izleme, değerlendirme ve denetimi için geliştirilen mekanizmalarda TCE bakışıyla geliştirilen bir yöntem ve araç yoktur. **Performans**

göstergeleri arasında da benzer bir şekilde cinsiyet körü bir yaklaşım sergilenmiştir (Narlidere Belediyesi, 2014).

4.2.2.14 Ödemiş Belediyesi

Ödemiş Belediye Başkanı ve başkan yardımcıları erkektir; planın koordinatör birimi hepsi de erkek olan belediye başkanı ve ilgili 2 müdürden oluşur ve birime bağlı hareket eden stratejik planlama ekibinde yer alan toplam 6 üyenin 3'ü kadındır. Karar alıcıların cinsiyet dağılımına ilişkin bir bilgi paylaşımının yer almadığı planda, müdürlüklerin görev ve sorumlulukları da belirtilmediğinden, örneğin kadınlara yönelik hizmetleri hangi müdürlüğün/müdürlüklerin gerçekleştirildiği öğrenilememiştir.

Mevcut durum analizinde, geçmişteki üretim-istihdam kapasitesinden söz edilirken ilçede çalışan erkek nüfusa yer verildiği görülmektedir. Buradan hareketle planda bugüne dair kadın emeğine ilişkin bir veri yer almadığı gibi, geçmişte de kadınların emeklerinin görünmez kılındığı söylenebilir. Ödemiş Belediyesi personeline ilişkin veri, özlük durumu (memur, işçi, taşeron vb.), eğitim düzeyi ve cinsiyet dağılımı bilgisiyle paylaşılmıştır ve burada “bayan” ifadesi tercih edilmiştir. İlçenin nüfus piramidinin cinsiyete dayalı verisi de, mevcut durum analizinde paylaşılan bir diğer veridir. **İç paydaş analizinde**, belediye çalışanı memurların ve taşeron işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik öneriler arasında kreş açılması talebi, kadın ve çocuklara daha fazla maddi-manevi destekte bulunulması, belediyenin sunduğu hizmetler arasında yer alan kadın el sanatlarının iyileştirilmesi önerileri vardır. Kadın sığınma evi çalışmaları, kurumun başarılı uygulamaları arasında yer almıştır. **Dış paydaş analizinde**, kadın kültür sanat merkezi, kadınlar kahvesi, kreş açılması önerilmiştir. Vatandaşlara yönelik yapılan ankette, kadın sığınma evinin yerinin bilinmemesi, sosyal hizmetler alanında başarılı olunmasını engelleyen bir faktör olarak belirlenmiştir. Bu durum kadın sığınma evlerinin çalışma koşullarını belirleyen yasal mevzuat ve düzenlemeler ile adresinin bilinmesi halinde şiddete uğrayan kadınların can güvenlikleri bakımından oluşturacağı riskler göz önüne alındığında, kadın sığınma evlerinin adreslerinin gizli tutulması gerektiği konusunda gerek halkın, gerekse planı hazırlayan uzmanların bilgisinin olmadığı kanaatini uyandırmaktadır. Aynı ankette sığınma evinde kalan kadınlara el işi vb. yaptırarak geçimlerinin ve sayılarının arttırılması önerisi, yine sosyal hizmetler başlığı altında sunulmaktadır.

Stratejik planda, “belediyeçilik hizmetleri” stratejik alanı altında, stratejik hedef 6.4. “Kentın tüm kesimine, ihtiyaç duyulan alanlarda sosyal hizmet ve yardımların yapılması” hedefine bağlı olarak “kadın sığınma evi hizmetlerini geliştirmek” faaliyeti (6.4.F12.) sürekli faaliyet olarak yer almaktadır. Bunun haricinde kadınlara yönelik herhangi bir stratejik alan, hedef ve faaliyet belirlenmemiştir. Planın kadınlara dair tek performans göstergesi, bu faaliyete bağlı olarak, “kadın sığınma evi hizmetlerinin geliştirilme oranı” olarak belirlenmiştir.

Ödemiş Belediyesi’nin söz konusu stratejik planı toplumsal cinsiyete duyarlılığı bakımından değerlendirildiğinde, gerek kullanılan ifadeler, gerekse elde edilen analiz bulguları ve geliştirilen proje/faaliyetler bakımından cinsiyetçi bir tutum sergilendiği söylenebilir. Toplumsal cinsiyet eşişsizliğini yeniden üreten ve kadının görünür olmasını uygulamayı öngördüğü politikaları ile farklı biçimlerde (kadınlar kahvesi, aile restoranı vb.) engelleyen bir yaklaşım sergilediği sergiledikleri görölmektedir (Ödemiş Belediyesi, 2014).

4.2.2.15 Urla Belediyesi

Urla Belediyesi, her ne kadar TCDB uygulamasına geçmiş olsa da, 2015-2019 dönemi stratejik planını toplumsal cinsiyete duyarlı hazırlamamıştır. Belediye Başkanı kadındır ve planın hazırlandığı dönemde 2 belediye başkan yardımcısı da erkektir. 17 müdürden 8’i, toplam 25 meclis üyesinin sadece 6’sı kadındır. Belediyede karar alıcıların %33 kadındır. Stratejik plan ekibinde belediye başkanı, başkan yardımcıları ve müdürler yer almaktadır ve 19 üyenin 9’u kadındır.

Stratejik plan, belediyenin kadınlara yönelik politika ve hizmetlerinin uygulandığı birimin Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü olmasından da kaynaklı, diğer ilçelere göre yüksek sayılabilecek sayıda (46 kez) kadın kelimesi içerir. Bir yandan her bir faaliyetin sorumlu olduğu müdürlüğün tekrar tekrar yazılıyor olmasına bağlı olarak sayıda artış olduğu düşünölebilir, ancak “kadın” kelimesinin kurumun organizasyon şemasında görünür olması ve kadınların sorun, ihtiyaç ve öncelikleri ile ilgilenebilecek doğrudan bir yapının olması ve çok sayıda faaliyetin/projenin plana dahil edildiğinin bir göstergesi olması bakımından sayının yüksek olması önem taşır. Benzer şekilde, toplumsal **cinsiyet kelimesinin stratejik amaç düzeyinde yer bulması** da, belediyelerin TCE’ye duyarlılığı bakımından önemlidir.

Mevcut durum analizinde, ilçe nüfusu, eğitim düzeyi ve medeni hal durumlarına göre nüfusun cinsiyete dayalı dağılımına yer verilmiştir. Ancak ilçenin ekonomik, sektörel vb. başlıklar altındaki değerlendirmelerinde kadın göstergeleri yer almamıştır. **İç ve dış paydaş analizleri** değerlendirildiğinde, dış paydaş analizlerinden vatandaş anketi katılımcılarının cinsiyet bilgisine yer verildiği ve katılımcıların yarıya yakınının ihtiyaç tanımlamasında kreş/anaokulu ihtiyacını vurguladığı görülmektedir. Dış paydaşlar arasında, kadın örgütlerine ayrıca yer verilmemiştir. **Kurum içi analizde**, personelin cinsiyet dağılımına ve belediyede kadın istihdamına yönelik herhangi bir bilgi yoktur. Urla'da kadın danışma ve dayanışma evi vardır, ancak kadın sığınma evi yoktur.

Stratejik plan, 6 **stratejik odak alanından** oluşmaktadır. Sosyal ve ekonomik kalkınma odak alanı altında, “Amaç 10. Dezavantajlı Konumdaki Birey, Grup ve Topluluklara Yönelik (Kadın, Çocuk, Genç, Yaşlı, Engelli, vb.) Sosyal, Kültürel ve Ekonomik Alanda Hizmetler Sunmak” şeklinde belirlenmiştir. Bu **stratejik amaç** altında yer alan **stratejik hedef** 10.3.'te “2019 Yılı Sonuna Kadar Kadına Yönelik Bilinç Yükseltme, Kadın Dayanışması, Toplumsal Cinsiyet ve Demokratik Değerleri Artırarak, Ayrımcı ve Şiddet İçeren Yaklaşımların Azaltılması ile Kadınların Sosyal ve Ekonomik Yaşama Katılımını Teşvik Etmek” ifadesi ile kadın ve toplumsal cinsiyet kavramlarına yer verilmiş, genel anlamıyla kadınların güçlendirilmesi yaklaşımı benimsenmiştir. Bu hedefin altında yer alan 5 **stratejik faaliyetin** tamamı doğrudan kadınlara ilişkindir. Kadınlara yönelik eğitim, bilinçlendirme çalışmaları yürütülmesi yoluyla farkındalık arttırma, kooperatifçilik ve kadın üreticilerinin desteklenmesi yoluyla ekonomik alanda, psikolojik ve hukuki destekler yoluyla şiddete karşı mücadelede destek olunması hedeflenmiştir.

Stratejik planın tümü değerlendirildiğinde, Urla Belediyesi'nin plan dahilinde kadınlara ve toplumsal cinsiyete dair Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü eliyle çok sayıda çalışma planladığı, kadın ve toplumsal cinsiyet konusunun Stratejik Amaç düzeyinden başlayarak stratejik hedef ve faaliyetlerde yer bulduğu görülür. Ancak 6 odak alandan sadece bir tanesinde toplanan bu çalışmaların, belediyenin tüm odak alanlarına yayılması halinde, söz konusu dönem içerisinde TCDB uygulamasına geçmiş bir belediye olmasından dolayı tam anlamıyla karşılık bulabileceği, böylece Urla Belediyesinin stratejik plandan başlayarak bütçe ve faaliyet planı ile devam eden toplumsal cinsiyet

duyarlılığının ana akımlaşma olarak adlandırılabilceği öngörülmektedir (Urla Belediyesi, 2014).

4.2.3 İzmir Belediyeleri Stratejik Planlarının Toplumsal Cinsiyete Duyarlılığının Değerlendirilmesi

Belediye Başkanının yazılı çağrısı ile yerel seçimlerden sonra 6 ay içinde hazırlanan Stratejik Planın ilk aşamasını, plan sürecini koordine etmek ve yürütmek için bir kurul/ekip kurma oluşturur. Stratejik planlama çalışmalarının henüz başlamasından önce “Stratejik Planlama Üst Kurulu, Stratejik Planlama Ekibi” adıyla oluşturulan yapıları, genellikle belediye başkanları veya başkan yardımcıları koordine etmişlerdir. Bu yapıda ya müdürlerin tamamına ya da ilgili olduğu düşünülen müdürlere yer verilmiştir. Analize dahil olan belediyelerden **sadece Gazemir Belediyesi’nde hem atanmış hem de seçilmişlerin yer aldığı ve böylece karar alıcıların temsiliyetinin güçlü olduğu bir yapı oluşturularak belediye meclis üyeleri de kurulda görev almışlardır.**

Stratejik plan kurullarının genelinde cinsiyet dağılımı bakımından eşitsiz bir durum söz konusudur. **İzmir Büyükşehir, Çiğli ve Urla Belediyeleri’nde eşitlikçi bir yaklaşımla kadın üye sayısı, toplam üye sayısının yarısıdır.** Ödemiş Belediyesi’ndeki yapının tamamı erkeklerden oluşmuş iken Karşıyaka, Narlıdere ve Buca’da sadece birer kadın üye yer almıştır. Konak ve Bayraklı belediyelerinde üst kurul/planlama ekibi üyelerine ilişkin bilgi yoktur.

Stratejik Planlama ekibi oluşturulduktan sonra, planlama çalışmalarının ilk aşaması olan mevcut durum analizi hazırlanır. Burada belediyenin mahalli sınırları dahiline ilişkin nüfus, eğitim, tarihsel bilgi, ekonomik yapı, varsa mahallin sektörel potansiyel ve üretim kaynakları vb. sosyo-demografik bilgilerinin yanı sıra sosyal, ekonomik ve toplumsal hizmet kapasitesine ilişkin bir analiz yapılır. Aynı zamanda, belediyenin birlikte hizmet ürettiği, etkileşim halinde olduğu tüm kurum ve kuruluşların görüş ve önerilerinin elde edilmesine yönelik kamu kurumları, sivil toplum örgütleri, muhtarlıklar, diğer yerel yönetimler, varsa üniversiteler, meslek odaları, siyasi partiler, halk vb. yapılarla anket, çalıştay, arama konferansı vb. yöntemler aracılığıyla dış paydaş analizi hazırlanır. İç paydaş analizi de, belediyenin hizmetleri üretirken bünyesinde çalışan/birlikte karar aldığı personelleri, karar alıcıları, meclis üyeleri vb.’ne yönelik aynı araçlar kullanılarak hazırlanır. Belediyenin güçlü-zayıf yönleri ile karşı karşıya kaldığı

fırsatlar ve tehditlerin belirlendiği GZFT analizi ile planlamanın mevcut durum analizi aşaması tamamlanır.

Stratejik planların analiz edilmesi sırasında İzmir Belediyelerinin hazırlamış oldukları mevcut durum analizlerinde; çoğunlukla ilçe nüfusunun farklı kategorilerde (eğitim, yaş vb.) cinsiyete dayalı verisinin yanı sıra belediye çalışanlarının özlük durumları (memur, sözleşmeli memur, kadrolu işçi, taşeron işçi vb.), eğitim durumu vb. kategorilerde cinsiyete göre dağılımları bilgiler ile sınırlı kalmıştır. **Bornova Belediyesi, mevcut durum analizinde kadına dair herhangi bir bilgiye yer vermezken Çiğli Belediyesi en kapsamlı veriyi paylaşmıştır.** Çiğli Belediyesi Stratejik Planı'nda, ilçe nüfusunun cinsiyet, eğitim düzeyi-cinsiyet, yaş grubu-cinsiyet, yaş gruplarına göre kayıtlı istihdam/kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsizleri ayrı ayrı cinsiyet bazlı dağılımları, 15-49 yaş arası kadınların aile planlamasından yararlanma oranlarına yer vermiştir. Ayrıca, halkın belediye hizmetlerinden memnuniyetini ölçtükleri anketin örneklem dağılımının mahalle bazında cinsiyet verisi mevcuttur. Bu ve benzeri demografik bilgilerin yanı sıra belediye çalışanlarının özlük durumlarının cinsiyet bazında verisine yer vermişlerdir. Aslında plandaki verilerin cinsiyete duyarlı olup olmadığı ayrı bir kategoride değerlendirmek istenmiştir. Ancak içerik analizi yapılırken plalarda yer almış olsa bile, söz konusu verilerin kısmi bilgi taşıdığı ve çoğunlukla personel ve ilçe nüfus bilgisinden öteye geçmediği anlaşıldığından, bu çalışmada kent ve kurum kategorileri birlikte değerlendirilmiştir.

Her ne kadar Çiğli Belediyesi'nin hazırlamış olduğu mevcut durum analizi, TCE bakımından diğer belediyelere göre daha ayrıntılı ve kapsamlı bir analiz olsa da, kentin ekonomik kaynakları, ticaret, sanayi, tarım, turizm vb. kapasitesine yönelik cinsiyete duyarlı bir analiz, hiçbir stratejik planda yapılmadığından, söz konusu mevcut durum analizlerinin tamamının cinsiyet körü bir yaklaşımla hazırlandığı söylenebilir. Mevcut durum analizlerinin bir parçası olan dış paydaş analizleri incelendiğinde, belediyelerin bu konudaki tutumu daha rahat anlaşılmaktadır. Dış paydaş analizlerinde yer verilen kurumlar arasında kadın örgütlerine ayrıca yer verilip verilmediği incelendiğinde, **Karşıyaka ve İzmir Büyükşehir Belediyesi** (Karabağlar'da bilgi yoktur, Bornova, Buca ve Menderes'te "STK'lar" ifadesi yer alır) **haricinde hiçbir belediyenin kadın örgütlerini dış paydaş olarak ayrıca tanımlamadığı görülmüştür.** Halkın bireysel

veya kurumsal yapılar aracılığıyla kentin planlanmasında görüş, öneri ve eleştirilerinin öğrenildiği dış paydaş analizinde kadın örgütlerinin yer almaması, planların en başından kadınları hesaba katmaması olarak yorumlanabilir. Dolayısıyla bu yaklaşım, TCAA'nın ilk adımı olan, kadınların süreçlere her aşamada ve düzeyde aktif dahil edilmesi anlamında önemli bir engel oluşturur.

GZFT analizleri değerlendirildiğinde, İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin analizi kapsamında "Ekonomik ve yaşamsal sıkıntılar yaşayan ailelerin yansımalarının çocuk ve kadına yönelik şiddet şeklinde görülmesi." şeklinde ifade edilen bir tehdit unsurunun yer alması tartışmaya değerdir. Bu ifade, kadın ve çocuklara yönelik şiddetin kaynağını şiddeti uygulayandan bağımsız, dışsal bir etki olarak meşrulaştırmaya yönelik bir yaklaşımla şiddeti meşrulaştırması riski taşıması sebebiyle aslında kadın dostu ünvanına sahip bir belediyede, planın hazırlanmasındaki eril bakışı temsil etmektedir. Benzer şekilde Karabağlar Belediyesi'nin GZFT analizinde, tehditler başlığı altında ilçede yalnız yaşayan kadın oranının yüksek olmasına bağlı olarak sosyal destek hizmeti bekleyen kadın nüfusun çok sayıda olması yer almaktadır.

Stratejik planların kurumun misyon, vizyon ve temel değer/ilkelerini içeren geleceğe bakış başlığı altında yer alan ifadeleri incelediğinde, **İzmir Belediyelerinin neredeyse tamamının "kadın, eşitlik, TCE" kavramlarına belediye misyon, vizyon ve ilkelerinde yer vermediği** görülmektedir. Hak temelli, insan odaklılık, vatandaş odaklılık gibi kadınların görünmez kılındığı kavramlar, belediyelerin bir çoğunda, gerek misyon ve vizyon, gerekse temel değer ve ilkeler de yer almıştır. "Eşitlik, eşitlikçi bir yaklaşım" ifadesi Buca Belediyesi'nin temel değerleri arasında yer alırken, Ödemiş Belediyesi'nin misyonunda, Çiğli Belediyesi'nin vizyonunda yer almıştır. Narlıdere Belediyesi, ilkeler/değerler kısmında " Kentimizde yaşayan kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımın sağlayacak faaliyetlerde bulunmak" ifadesi yer alır. Geleceğe Bakış başlığıyla kurumlar, Stratejik Planlar aracılığıyla kurum kimliklerini oluşturarak kamuoyu ile paylaşırlar. Bu yönüyle değerlendirdiğimizde, uzun ve kısa vadeli projeksiyonları ve temel ilke ve değerleri ile kurumsal kimliklerinde, kadın, TCE, eşitlik kavramlarını konu etmemeleri bakımından analize konu olan belediyelerin yaklaşımları kadınlar açısından olumsuz değerlendirilmiştir.

Stratejik planlarda paylaşılan kurum içi bilgilere dayanarak kurumun istihdam politikalarının, gerekse personel, gerekse karar alıcılar düzeyinde toplumsal cinsiyete duyarlı olup olmadığı görülebilir. Analize dahil olan kimi belediyeler, çalışanlarının cinsiyete göre dağılımına hiç yer vermemiş (Balçova, Urla, Karabağlar, Buca, Gaziemir, Menderes Belediyeleri) veya örneğin sadece memur personelin bilgisi gibi kısmi bilgi paylaşmıştır. Bu kısıt altında, belediyelerin paylaştıkları bilgilere dayanarak kadın istihdam oranlarına bakıldığında, en yüksek oranın sırasıyla Karşıyaka (%37), Bornova (%35), Konak (%31) ve İzmir Büyükşehir Belediyesi (%30) olduğu görülmektedir. Mevcut bilgi paylaşımına göre, en düşük kadın istihdamı %16 ile Ödemiş Belediyesi ve %18 ile Çiğli Belediyesi'nde gerçekleştirilmiştir. Kadınların çalışma hayatı içinde olması ve ücret karşılığı çalışıyor olmaları, kadınların özgürleşmeleri bakımından kritik önem taşır. Kentlerin çoğu zaman istihdam oranı bakımından üst sıralarında yer alan belediyelerin, eşitlikçi bir istihdam politikası izlemesi, hem kadınlar açısından güçlendirici bir etki yaratır, hem de kentteki diğer kurum ve kuruluşlar açısından örnek teşkil eder. Bu açıdan, İzmir Belediyelerinin, istihdam politikalarında iyileştirmeye ihtiyaç vardır, daha fazla sayıda kadının belediyenin her düzeyinde, niteliklerine uygun ve “cam tavan” olmaksızın istihdam edilmesi ve görevde yükselebilmesi gerekir.

Balçova, Çiğli, Karabağlar, Gaziemir, Buca ve Urla belediyeleri, karar alıcılarının (başkan, başkan yardımcıları, müdürler, varsa birim sorumluları, varsa danışmanlar ve meclis üyeleri) **bilgisine planda cinsiyet temelli olarak yer verilmiştir.** Ödemiş Belediyesi karar alıcılarının bilgisine yer verirken cinsiyet temelli bir yaklaşım sergilememiştir. Diğer belediyelerin planlarında karar alıcılara ilişkin bilgi paylaşımı kısmi olarak yapılmıştır, dolayısıyla karar alıcılar arasında cinsiyet eşitliğine dair bir kanıya varmak mümkün olamamıştır. Kentlerin yerel iktidarı konumundaki belediyelerde karar alıcıların, belediyenin tüm yatırım ve hizmetlerini planladığı, uyguladığı, denetlediği ve yürüttüğü düşünüldüğünde, TCE'nin sağlanabilmesindeki rolleri daha iyi anlaşılacaktır. Bu açıdan, karar alıcılar arasında sayıca kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım sergilenmesi çok önemlidir.

Belediyelerin kadınlara yönelik hizmetlerinin sunulduğu müdürlüklerin bilgisine kimi planlarda (Bornova, Bayraklı, Ödemiş ve Buca Belediyeleri) yer verilmemiştir. **Karabağlar, Gaziemir, Balçova ve Karşıyaka Belediyeleri “Sosyal Yardım İşleri**

Müdürlüğü” bünyesinde yürütmektedir. Menderes, Çiğli ve Narlıdere’de Kültür ve Sosyal İşler bünyesinde, Özel Kalem veya diğer müdürlükler işbirliğiyle yürütülmektedir. Türkiye’de kadınlara yönelik hizmetlerin yerelde “kadın müdürlükleri”, merkezi idarede ise, “kadın bakanlıkları” eliyle yürütülmesini savunan kadın hareketi, önceden Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı’na bağlı yürütülen çalışmaların son yıllarda politika değişikliğine gidilerek Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı altında yürütülmesine karşı kampanya başlatmışlardı. İzmir yerelinde kadın hareketinin bu talebine uygun organizasyon yapısına sahip tek belediye, İzmir Büyükşehir Belediyesidir. Konak Belediyesi ve TCDB çalışmaları başlatmış olan Urla Belediyesi’nde ilgili müdürlüğün adı, tam da kadının içinde yer aldığı bir değer kazandığı eril bakışı temsil edecek şekilde “aile” ile birlikte değerlendirilerek “Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü”dür.

Belediyelerin stratejik planları analiz edilirken, aynı zamanda nicel içerik analizi de uygulanmıştır. Kadın, kadının güçlendirilmesi, TCE, aile gibi kavramların planlarda yer alıp almadığı, yer alıyorsa kaç kez ve nasıl bir şekilde kullanıldığı incelendiğinde, elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

“Kadın” kelimesi, en çok İzmir Büyükşehir (59 kez), Urla (46 kez) belediyeleri stratejik planlarında geçerken, en az Menderes (5 kez) ve Buca (9 kez) belediyeleri stratejik planlarında yer bulmuştur.

“Kadının güçlendirilmesi”, sadece İzmir Büyükşehir, Konak ve Urla Belediyeleri tarafından kullanılan bir kavramdır, planın ana amaç/ana sektör ve stratejik hedefleri arasında yer verilmesi bakımından da kadının güçlendirilmesi konusuna kurumsal bakışı işaret eder. Diğer belediyelerin (Karabağlar, Buca, Gazimir, Menderes, Balçova, Narlıdere, Bornova, Bayraklı, Karşıyaka, Ödemiş ve Çiğli) planlarında ve dolayısıyla gündemlerinde kadının güçlendirilmesinin yer almadığı görülmüştür.

TCE’nin sağlanması, toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği kavramları sadece İzmir Büyükşehir, Konak, Buca ve Urla Belediyelerinin stratejik planlarında vardır. İzmir Büyükşehir Belediyesi, Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü’nün Çalışma Yönergesi’nde yer verirken, Konak, Urla ve Buca’da Stratejik hedef ve faaliyetlerde geçmektedir.

İzmir Belediyelerinin hiç birinin stratejik planında, TCAA’ya yönelik bir ifadeye rastlanılmamıştır. TCAA’nın, siyasal karar alıcılar ve uygulayıcılar düzeyinde TCE duyarlılığının tüm ana plan ve programlara dahil edilmesi anlamına geldiği

düşünüldüğünde, İzmir’de kentin önemli düzeyde karar ve uygulamalarının gerçekleştirildiği stratejik planlarının hiçbirinde yer bul(a)mayışı, karar alıcıların ve uygulayıcıların TCE konusundaki farkındalık düzeyleri ve yaklaşımlarını göstermesi bakımından düşündürücüdür.

Kadınların ancak “aile ile birlikte anlam kazandığı” fikri, eril bakışın kadına yaklaşımını sergiler ve kadını değersizleştirir. Bu açıdan, stratejik planlarda aile kavramının varlığı ve kadın ile birlikte kullanılıp kullanılmadığının irdelenmesi, belediyelerin kadını bağımsız birer birey olarak algılayıp algılamadıklarını göstermesi bakımından ele alınmıştır. Bu çalışmaya dahil olan tüm belediyelerin stratejik planlarında aile kavramı geçmektedir, ancak Narlıdere ve Gaziemir Belediyeleri aile içi şiddete uğrayan kadınların desteklenmesi anlamında; Karabağlar Belediyesi bazı mahallelerde çamaşır yıkama hizmeti vererek aslında toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadının ev içi ücretsiz emeğini ikame eden politikaları işaret etmesi bakımından “olumlu” değerlendirilebilecek şekilde kadın ile birlikte yer vermişlerdir. **Sadece Ödemiş Belediyesi’nde, aile parkları yapılmasına dair bir proje vardır** ve bu proje ile kadının sosyal yaşamda belirli alanlarda ve belirli kimlikler ile var olabilmesi anlamında “olumsuz” değerlendirilmiştir. Diğer belediyeler, kadın ve aile kavramlarını birlikte kullanmamıştır.

Karşıyaka, Urla ve Gaziemir Belediyeleri birkaç kez yer verse de, kadın çok sayıda stratejik planda “anne” kimliği ile yer almamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması da, “anne olmakla kadının yüceltilmesi, anne olmanın kadınlar için mutlaka edinilmesi gereken ve belirlenmiş çerçevelerde yaşanması gereken bir kimlik” olduğuna ilişkin vurgusudur. Belediyelerin bu vurguyu yapmaması kadınlar açısından olumludur.

Kadın ve yoksulluk, kalkınma literatürünün de geniş yer verdiği bir konudur. Son yıllarda artan bir şekilde kullanılan yoksulluğun kadınsallaştırılması (feminization of poverty) yaklaşımı ile yoksul kesimler içinde en yoksullar arasında kadınların giderek artan sayıda olması ve yoksulluğu daha derin boyutlarda yaşaması kast edilir. Stratejik planlar incelendiğinde, **yoksulluk kavramı sadece Karabağlar ve Karşıyaka Belediyeleri tarafından kadınlarla birlikte** değerlendirilmiştir. Karabağlar Belediyesi, Amaç 3’te “sosyal yardım: yoksul, yaşlı, genç, çocuk, engelli ve kadın gruplarını

desteklemek” şeklinde söz konusu grupları sosyal yardım başlığı altında toplayarak Hedef 3.1.’de bu grupları destekleyerek yoksullukla mücadele etmekten söz etmektedir. Karşıyaka Belediyesi, daha açık bir şekilde ifade ederek Stratejik Hedef 5.3.’e bağlı 10. faaliyette “yoksul kadın ve engelli gençlere yönelik sosyal yardım desteği kapsamında projeler yapılması ve uygulanması”ndan söz eder ve birden fazla dezavantajlılığı birlikte yaşaması bakımından alt gruplara vurgu yapar.

Kadınların dezavantajlı gruplar içinde kabul edildiği belediyeler, Bornova, Narlıdere, Urla, Gazimir, Menderes ve İzmir Büyükşehir belediyeleridir. Bunun haricinde Konak Belediyesi, “...kadın, çocuk, yaşlı, engelli ve dezavantajlı gruplar...” ifadesini kullanmıştır. Balçova Belediyesi “dezavantajlı” kelimesine planda hiç yer vermezken, analize dahil olan diğer belediyeler kadınları açıkça dezavantajlı gruplar içinde belirtmemişlerdir. Dezavantajlı olma durumu, bir yandan tanımlı bir alanda sınırlanmış bir ifade gibi görünse de, aslında karşısında avantajlılar grubunu ve beraberinde eşitsizliği işaret etmesi bakımından önemlidir. Eşitsizliğin kabulü, onunla mücadele etme yönünde yerelden uluslararası süreçlere kadar geniş bir yelpazede mevzuat düzenlemelerini, politikalar geliştirilmesini ve pozitif ayrımcılığı da gündeme getirebilir.

Belediyelerin neredeyse tamamında kadınlara yönelik hobi, el becerisi geliştirme ve meslek edindirme amaçlı kurslar yürütülmektedir. Karabağlar Belediyesi, planlanan faaliyetleri arasında yer verirken, Bornova, Karşıyaka ve Ödemiş’te belediyenin açtığı kursların özellikle kadınlara yönelik olup olmadığı bilgisine, yani hedef kitleye ilişkin bilgiye yer verilmemiştir. **Çiğli ve Menderes belediyelerinde kadınlara yönelik kurslar planda yer almamaktadır.**

Menderes ve Çiğli’de kadınların üzerindeki bakım yükünün önemli bir kısmını oluşturan çocuk bakımına yönelik belediyenin ücretsiz ve/veya düşük ücretli kreş hizmeti vermesi, planda proje olarak yer almıştır. Ödemiş’te, planın kurum içi ve dışı analizinde katılımcılar tarafından belediyenin kreş açması talep edilmiştir. **Analize dahil olan belediyelerin hiç birinde, kreş hizmeti planın hazırlandığı dönemde verilmemektedir.**

Planda yer verildiği şekliyle değerlendirildiğinde Balçova, Menderes, Bornova, Bayraklı ve Çiğli belediyelerinde kadın danışma merkezleri yoktur.

Ödemiş'te kadın dayanışma merkezi, Buca'da kadın aktivite merkezi olarak çalışmalar yürütülürken, Karabağlar'da açılması planlanmıştır. **Karşıyaka Belediyesi'nde** kadınlar açısından oldukça olumsuz sayılabilecek bir karar plana yansımıştır, **mevcut kadın danışma merkezinin mahalle merkezine dönüştürülmesi kararlaştırılmıştır.** Kadın hakları bakımından geriye doğru çalışan bir politika olarak değerlendirilebilecek bu faaliyet, özellikle şiddete uğrayan kadınlara hukuki ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin ücretsiz verildiği kadın danışma merkezlerin kadınlar haricindeki kent sakinlerine açılması, hizmete çoğu zaman gizli saklı erişmek durumunda kalan kadınlar açısından olumsuz bir durum yaratır.

5393 sayılı Belediye Yasası'nda yer almasına rağmen, mesafeli yaklaşılan hizmetlerden biri de kadın sığınma evleridir. İzmir'de **İzmir Büyükşehir, Buca, Bornova, Bayraklı, Karşıyaka, Ödemiş belediyelerinin bünyesinde kadın sığınma evleri vardır.** Konak ve Karabağlar belediyeleri, planda kadın sığınma evi açılması faaliyetine yer vermiştir. Ancak, Gaziemir, Menderes, Balçova, Narlıdere, Urla ve Çiğli belediyelerinin kadın sığınma evleri yoktur. Şiddete karşı ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz olan kadınların can güvenliği tehditi karşısında korunması, hem merkezi hem de yerel idarelerin görevleri arasında olsa da, mevcut sayı ve kapasiteleri ile hizmet verme açısından yetersiz kalan sığınma evlerinin, İzmir belediyelerinde özellikle kadın örgütlerinin katılım sağlayacağı planlarda yer bulması kaçınılmaz olacaktır. Bu sebeple, kadınların tercihleri, öncelikleri ve sorunlarının dahil olacağı planlar çerçevesinde çalışabilmesi için belediyelerin henüz plan çalışmalarının başında kadınları bireysel ve örgütlü olarak çalışmalara dahil etmesi gerekmektedir. Böylelikle, hak temelli çalışan, demokratik, katılımcı ve eşitlikçi bir belediye olabilir.

Stratejik planlar bütünüyle düşünüldüğünde, ana akımlaştırmanın önemli bir uygulama aracı sayılan **TCDB çalışmasının planların hiç birinde yer almadığı** görülmektedir. Urla Belediyesi, her ne kadar sonradan TCDB uygulamasına geçmişse de, ilgili dönem için hazırladığı stratejik planda bu çalışmaya yer vermemiştir. Dolayısıyla, TCAA açısından değerlendirildiğinde, çalışmaların her aşamasında ve düzeyinde TCE'nin temel alınması gereği, stratejik plan aşamasında göz ardı edilmiştir. Aslında, yasa gereği, planlar mecliste kabul edildikten iki yıl sonra revizyona gidilebildiği halde, yani Urla Belediyesi Stratejik Planı'nı revize ederek toplumsal cinsiyete duyarlı bir plan

hazırlayarak bu plan çerçevesinde TCDB çalışmalarını başlatmamış, doğrudan 2016 yılı bütçesini TCDB temelli hazırlama politikasını tercih etmiştir.

İzleme ve değerlendirme aşaması, plan dönemi boyunca faaliyetlerin hangi göstergeler ile izleneceği ve bu izleme üzerinden kurumun birimler ve faaliyetler bazında performansının değerlendirileceği bir aşamadır. Bu aşamada belirlenen göstergeler üzerinden her yılın sonunda gerçekleşen bütçe kalemleri de göz önüne alınarak yıllık faaliyet raporu yayımlanır. Dolayısıyla faaliyetlerin, birimlerin ve bütünüyle kurumun performansının değerlendirileceği göstergeler, stratejik planların bu kısmında yer alır. İzmir belediyelerinin planlarda yer verdiği göstergeler arasında, kadına ilişkin göstergelerin sayısı ve biçimi incelendiğinde, **Bornova, Narlıdere, Urla, Konak, Buca, Gazimir ve Menderes belediyelerinde hiçbir göstergenin kadına ilişkin olmadığı** tespit edilmiştir. Plan bazında sayıları yüzü geçen performans göstergelerinden **İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde 8, Karabağlar'da 3, Bayraklı, Ödemiş ve Çiğli'de 1'er tanesi kadınlara ilişkindir.** Dolayısıyla, plan dönemi boyunca belediyelerin performansını plan baz alınarak kadınlar açısından izlemek ve değerlendirmek mümkün görünmemektedir. Yine de, kadın örgütleri, üniversitelerin ve meslek odalarının ilgili birimleri vb. yapılardan kadınların katılacağı bağımsız yapılar tarafından oluşturulacak izleme ve değerlendirme kriterleri baz alınarak belediyelerin stratejik planları, tahsis edilen ve gerçekleşen harcamalar üzerinden yıllık bütçeleri ve hizmetlerinin niteliği izlenmeli, değerlendirilmeli ve düzenli raporlamalar yoluyla kamuoyu ile paylaşılmalıdır. Böylesi bir çalışmanın, kurumların politikalarına da doğrudan etki ederek, hem kent kaynaklarının eşit kullanımına hem de TCE'ye katkısının büyük olacağı kesindir.

Bu tez çalışmasında incelenen stratejik planlar araştırma soruları çerçevesinde değerlendirildiğinde, belediye hizmetlerinin henüz planlanma aşamasında cinsiyet körü bir yaklaşımla hazırlandığını ve dolayısıyla TCAA'ya bir katkıda bulunmadığını söylemek mümkündür. **Söz konusu belediyelerin stratejik planlarının hiç biri, toplumsal cinsiyete duyarlı hazırlanmamıştır.** Plan ana başlıklarında yer alan **mevcut durumu ve kent ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik analizlerin hiçbiri, toplumsal cinsiyet bakış açısına dayanmamaktadır.** Bu durum, stratejik amaç, hedef ve stratejilerin belirlenmesinde de benzerlik gösterir. Planların izleme ve değerlendirme aşamalarında da cinsiyet körü bir yaklaşım sergilendiği görülmektedir.

4.2.4 Karar Alıcılara Yönelik Anket Uygulamasının Bulguları ve Değerlendirilmesi

Bu çalışmada, belediyelerin karar alıcıları konumunda olan başkan, başkan yardımcıları, müdürleri, meclis üyeleri ve büyükşehir belediyeleri için ayrıca daire başkanlarına yönelik anket düzenlenmiştir. Söz konusu anket, İzmir Büyükşehir Belediyesi ve 30 ilçeden stratejik plan çalışması yürütmüş 19 ilçenin karar alıcılarına yönelik uygulanmıştır. Ancak, 16 ilçe belediyesi (Bergama, Tire ve Kiraz haricinde) çalışmaya dahil olmuş ve bu belediyelerdeki karar alıcıların katılımı sağlanabilmiştir. Söz konusu belediyelerdeki tüm karar alıcılara (1532 kişi) ulaşılmış, bu kapsamda elde edilen 415 yanıtta 349'u değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem hacminin temsil oranı, yaklaşık %22.8 olarak hesaplanmıştır ve evrenin temsili için yeterlidir. Elde edilen veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Nicel analiz bulguları, 3 ayrı başlık altında değerlendirilmiştir. Bunlardan ilki, katılımcılara ilişkin temel istatistikî göstergeleri içerir. İkincisi, Karar alıcıların niteliklerine göre analiz bulgularından oluşur. Ankete katılan karar alıcıların bir kısmı, müdür, bakan yardımcısı, daire başkanı gibi bürokratlardır ve bu çalışmada “atanmışlar” olarak adlandırılmıştır. Katılımcıların bir kısmı, ilgili belediyenin meclis üyeleridir ve bu çalışmada “seçilmişler” grubunu oluşturur. Analiz bulguları, atanmışlar ve seçilmişlere göre ayrı ayrı değerlendirilerek her iki grubun yanıtları karşılaştırılarak ele alınmıştır. Son olarak bu tez çalışmasında geliştirilen bir puanlama sistemine göre gruplandırılarak bir analiz yapılmıştır.

Katılımcılara ilişkin atanmış/seçilmiş olma, unvan, cinsiyet, eğitim düzeyi ve en son okuldan mezuniyetten itibaren geçen zamana ilişkin temel istatistikî göstergeler Tablo 25 ile Tablo 29 arasında yer almaktadır.

Tablo 25: Atanmışlar ve Seçilmişler İstatistikleri

Atanmışlar Seçilmişler	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Seçilmişler	80	22.9	22.9
Atanmışlar	269	77.1	100.0
Toplam	349	100.0	

Tablo 25’da görüldüğü üzere katılımcıların %22,9’u seçilmişler %77,1’i ise atanmışlardan oluşmaktadır. Bu dağılım, belediyelerin bürokratik yapısının belediye meclisleri karşısındaki büyüklüğü ile paralellik göstermektedir.

Tablo 26: Unvanlara İlişkin İstatistikler

Ünvan	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Meclis Üyesi	80	22.9	22.9
Müdür	245	70.2	93.1
Başkan Yrd.	18	5.2	98.3
Daire Başk	6	1.7	100.0
Toplam	349	100.0	

Tablo 26 katılımcıların ağırlıklı olarak (%70,2) müdürlerden oluştuğunu, meclis üyelerinin %22,9’luk bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada, her ne kadar çalışma kapsamındaki belediyelerin belediye başkanlarına ulaşılmışsa da, belediye başkanları gündemlerinin yoğunluğu mazeretiyle çalışmaya bizzat katılım göstermemişlerdir.

Tablo 27: Cinsiyete İlişkin İstatistikler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	143	41.0	41.0
Erkek	206	59.0	100.0
Toplam	349	100.0	

Tablo 27 katılımcıların %41’inin kendilerini kadın geri kalanının erkek olarak tanımladığını göstermektedir.

Tablo 28: Eğitim Düzeyine İlişkin İstatistikler

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlkokul/Ortaokul/İlköğretim	6	1.7	1.7	1.7
Lise	37	10.6	10.6	12.4
Fakülte/Yüksek Okul	242	69.3	69.5	81.9
Yüksek Lisans	57	16.3	16.4	98.3
Doktora	6	1.7	1.7	100.0
Toplam	348	99.7	100.0	
Eksik Veri	1	0.3		
Toplam	349	100.0		

Tablo 28, katılımcıların çoğunluğunun (%69,5) fakülte/yüksek okul, %16,4'ünün yüksek lisans mezunu olduğunu ve eğitim düzeyinin yüksek olduğunu (yaklaşık %86) göstermektedir.

Tablo 29: Mezuniyetten İtibaren Geçen Zamana İlişkin İstatistikler

Mezuniyetten Geçen Zaman	Frekans	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
0-9 Yıl Arası	48	13.8	16.3	16.3
10-19 Yıl Arası	74	21.2	25.1	41.4
20-29 Yıl Arası	87	24.9	29.5	70.8
30 Yıl ve Üzeri	86	24.6	29.2	100.0
Toplam	295	84.5	100.0	
Eksik Veri	54	15.5		
Toplam	349	100.0		

Tablo 29, katılımcıların mezuniyetten itibaren geçen zamanına ilişkin verilen istatistiksel bilgiye göre, katılımcılar 10'ar yıllık dilimlere neredeyse eşit dağılmıştır. Bu bilgi katılımcıların yaşı ile ilgili de fikir vermektedir. Tablo 30, katılımcıların belediyelere göre dağılımını içerir.

Tablo 30: Katılımcıların Belediyelere Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Aliğa	14	4.0	4.0	4.0
Balçova	27	7.7	7.7	11.7
Bayraklı	15	4.3	4.3	16.0
Bornova	36	10.3	10.3	26.4
Buca	22	6.3	6.3	32.7
Çiğli	12	3.4	3.4	36.1
Gaziemir	17	4.9	4.9	41.0
İBB	74	21.2	21.2	62.2
Karabağlar	31	8.9	8.9	71.1
Karşıyaka	25	7.2	7.2	78.2
Kemalpaşa	10	2.9	2.9	95.7
Konak	13	3.7	3.7	81.9
Menderes	11	3.2	3.2	85.1
Menemen	3	0.9	0.9	86.0
Narlidere	17	4.9	4.9	90.8
Ödemiş	7	2.0	2.0	92.8
Urla	15	4.3	4.3	100.0
Toplam	349	100.0	100.0	

4.2.4.1 Karar Alıcıların TCE Duyarlılığına İlişkin Bir Değerlendirme Önerisi

Araştırma esnasında elde edilen bilgilerin analizine geçilmeden önce, istatistiki analizleri yapabilmek amacıyla verilerden hareketle bir puanlama sistemi oluşturulmuştur. Burada amaç, karar alıcılar ve belediyeler özelinde TCE farkındalığına ilişkin bir sıralama ve karşılaştırma değeri elde edebilmektir. Karar alıcıların özellikle TCE bilgi ve farkındalık düzeyini belirlemeye yönelik sorulara verdikleri yanıtların puanlanması yoluyla her bir karar alıcının, karar alıcı gruplarının ve temsil ettiği belediyenin TCE puanının hesaplandığı ve böylelikle kendi içlerinde sıralamanın

yapılabildiği bir model oluşturulmuştur. Bu modele göre puanlama sistemi aşağıdaki gibidir:

Daha önce TCE kavramını hiç duyup duymadıkları sorusuna evet yanıtı verenlere 1, hayır yanıtı verenlere 0 puan verilmiştir.

TCE konusunda daha önce /şimdi eğitim alıp almadıkları sorusuna evet yanıtı verenlere 1, hayır yanıtı verenlere 0 puan verilmiştir.

Daha önce TCDB kavramını duyup duymadıklarına göre duyanlara 1 ve diğerlerine 0 puan verilmiştir.

TCE konusunda şimdiye kadar aldıkları toplam eğitim süresi 8 saate kadar olanlara 1, 9-40 arası 2 puan, 40 saatten fazla olanlara 3, bugüne kadar hiç eğitim almayanlara 0 puan verilmiştir. Söz konusu zaman aralıkları, verilerin yığılımına göre belirlenmiştir.

Günlük işlerinde TCE'nin önem düzeyini belirlemeyi amaçlayan soruda, hiç önemli olmadığını düşünenlere 1 puan, çok sınırlı düzeyde önemli bulanlara 2, önemli düzeyde etkili olduğunu düşünenlere 3, tamamen toplumsal cinsiyet odaklı olduğunu düşünenlere 4 puan verilmiştir.

Belediyenin ve biriminizin TCE ile ne kadar alakalı olduğuna dair karar alıcının görüşünü soran 2 ayrı soruda hiç alakalı olmadığı, kısmen alakalı olduğu, çok alakalı olduğu ve toplumsal cinsiyetin ana odak konusu olduğu yanıtlarına sırasıyla 1'den 4'e kadar puan verilmiştir.

Kadının güçlendirilmesi ve uluslararası sözleşmelerin karar alıcılara ne kadar tanıdık geldiğini belirlemeyi amaçlayan soruda olumsuz yanıt verenlere 0, kısmen tanıdık geldiğini, çok tanıdık geldiğini ve günlük işlerinde kullandıklarını belirtenlere 1'den 3'e kadar puan verilmiştir.

TCAA ile kadının güçlendirilmesi kavramları arasındaki farkın bilinip bilinmediğine dair soruda olumsuz yanıtta 0, olumlu yanıtta 1 puanı atanmıştır.

Anket formunun son aşamasında yer alan sorular, süreç/beceri/kavramlar hakkında karar alıcıların bilgi düzeyini ölçmeyi hedeflediğinden, bilgisi olmadığını belirtenlere 0, bilgisi olduğunu belirtenlere 1, çalışmalarında kullandığını belirtenlere 2, bu konularda öncü olduğunu düşünenlere 3 puan verilmiştir. Buradaki sorularda stratejik plan çalışmaları, izleme ve değerlendirme çalışmaları, cinsiyete duyarlı veri oluşturma,

TCDB çalışmaları, program ve planlarda toplumsal cinsiyete duyarlılık, TCAA çalışmaları, TCE'ye yönelik eğitim/kapasite geliştirme çalışmaları, toplumsal cinsiyete duyarlı operasyonel süreçlerin tanımlanması, dokümanlar, belge ve raporların oluşturulması ve politikaların geliştirilmesi başlıklarında karar alıcıların 4 gruptan oluşan derecelendirmede kendilerini değerlendirmeleri beklenmiştir.

Böylesi bir puanlama sisteminde alınabilecek en küçük puan 1 iken en yüksek puan 61 olmaktadır. Analize dahil edilen 349 katılımcının, aldığı en düşük puan 1 iken en yüksek puan 51 olmuştur. Bu çalışmada kullanılan değişkenler, sorular, veri türleri ve TCE puanlama detayları EK 1'de yer almaktadır.

Bu puanlama sisteminde yer alan 24 soruyu (maddeleri) kapsayacak biçimde anketin güvenilirlik analizleri yapılmış olup sonuçları Tablo 31'de görülmektedir.

Tablo 31 Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
.910	24

Tablo 31'deki Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi sonuçları anketin TCE Puanı hesaplamak için kullanılan maddelerine ilişkin güvenilirliğin oldukça yüksek ve tatmin edici güvenilirlikte olduğunu (Cronbach's Alpha >0,7) göstermektedir. Dolayısı ile bundan sonraki analizler için TCE puanının kullanılacağı düşünülmektedir.

Tablo 32: TCE Puanı Tanımlayıcı İstatistikleri

<i>N</i>	34
	9
Ortalama	14. 23
Medyan	11. 00
Standart Sapma	8.9 58
Aralık	50
En Az	1
En Çok	51

Değerlendirmeye alınan 349 katılımcının TCE Puanlarına ilişkin istatistiksel özet Tablo 32'de yer almaktadır. Bu tabloya göre, katılımcılar en çok 51 en az 1 puan ve ortalama $14,23 \pm 8,6$ Puan almışlardır. 175. Kişinin TCE puanı (medyan) ise 11'dir. Genel olarak değerlendirildiğinde TCE farkındalığını gösteren bu puanın katılımcılar düzeyinde yüksek olduğu söylenemez.

İzmir belediyelerinin karar alıcılarının TCE farkındalığında, cinsiyetlerinin etkisini araştırmak için yapılan bağımsız gruplar için T-testi sonuçları, Tablo 33 ve Tablo 34'te verilmektedir. Bu testte, grup başına 30 ve üzerinde temsil olduğu için, parametrik yöntem (T-testi) kullanılmıştır.

H0: Kadın ve erkeklerin TCE puanları arasında bir fark yoktur.

H1: Kadın ve erkeklerin TCE puanları arasında bir fark vardır.

Karar alıcıların hesaplanan TCE puanlarının cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark içerip içermediğini test etmek için H0 ve H1 hipotezleri oluşturulmuştur. Buna göre H0 hipotezi cinsiyetlere bağlı bir farkın olmadığını, H1 ise tam tersi kadın veya erkek olmasına bağlı TCE puanının fark taşıdığı iddiasını taşır.

Tablo 33: Kadın ve Erkeklerin Grup İstatistikleri

Cinsiyet		N	Ortalama	Std. Sapma	Standart Hata
TCE Puanı	Kadın	143	14.82	9.284	0.776
	Erkek	206	13.82	8.723	0.608

Tablo 34: Kadın ve Erkekler için Bağımsız Örneklem T-Testleri

TCE Puanı	Eşit varyans varsayımı	1.117	0.291	1.023	347	0.307	0.998	0.975
	Eşit olmayan varyans varsayımı			1.012	293.13	0.312	0.998	0.986

Tablo 34 incelendiğinde, grupların varyanslarının eşit kabul edilebileceği ($p=0,291 > 0,05$) ve bu durumda H0 hipotezinin reddedilemeyeceği ($p=0,307 > 0,05$) görülmektedir. Bunun anlamı, kadın ve erkeklerin TCE puanlarının farklı olduğuna dair

bir kanıt bulunamamıştır. Başka bir deyişle, karar alıcıların cinsiyeti, TCE puanı üzerinde etkili değildir. Bu sonuç, kadın bakış açısına sahip olunmasının önemine vurgu yapan feminist söylemle de örtüşmektedir.

Belediyelerin karar alıcıları arasında yer alan, belediye başkan yardımcıları, daire başkanları, müdürler, kısacası belediye bürokratları atanmışlar, belediye meclis üyeleri de seçilmişler olarak gruplandırıldığında, İzmir belediyelerinin TCE farkındalığında atanmışlar ve seçilmişler gruplarının etkisi, T-testi ile analiz edilebilir. Tablo 35, karar alıcıların tümü atanmışlar ve seçilmişler olarak gruplandırıldığında, her bir grubun örneklem hacmi ve ortalama TCE puanlarını göstermektedir.

H0: Atanmışlar ve seçilmişlerin TCE puanları arasında bir fark yoktur.

H1: Atanmışlar ve seçilmişlerin TCE puanları arasında bir fark vardır.

Bir öncekinden farklı olarak burada karar alıcıların atanmış veya seçilmiş olmalarının TCE puanları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla H0 ve H1 hipotezleri oluşturulmuştur.

Tablo 35: Atanmış ve Seçilmişler Grup İstatistikleri

Atanmışlar	<i>N</i>	Ortalama	Std. Sapma	Standart Hata
Seçilmişler	80	17.89	9.822	1.098
Atanmışlar	269	13.14	8.401	0.512

Tablo 36: Bağımsız Örneklem Testleri

	Varyans Eşitliği için Levene Testi		Ortalamalar Eşitliği için t-testi				
	<i>F</i>	<i>P-değeri</i>	<i>T</i>	<i>sd</i>	<i>P-değeri</i> (2 yanlı)	Ortalamalar Farkı	Std. Hata Difference
Eşit varyans	7.367	0.007	4.262	347	0.000	4.746	1.114
Eşit olmayan			3.917	115.496	0.000	4.746	1.212

Tablo 36 incelendiğinde, atanmışlar ve seçilmişler gruplarının TCE puanlarının eşit varyanslı olmadığı ($p=0,007<0,05$) varsayımı altında grupların TCE puanları arasında fark olmadığını ifade eden H_0 hipotezi reddedilir. Başka bir deyişle, atanmışlar ve seçilmişler arasındaki TCE puanlarının farklılığı, istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre, belediye meclis üyelerinin TCE farkındalığı, belediye bürokratlarından daha yüksektir. TCE farkındalığının belediye meclis üyelerinde daha yüksek olmasında, özellikle yerelde siyaset yapan kişilerin gündelik yaşama ilişkin politikalarla daha iç içe olmalarının ve son yıllarda artan siyasette kadınların görünür olmasına dair kampanyalardan haberdar olmalarının etkili olduğu düşünülmüştür.

Tablo 37: Belediyelerin TCE Puanına Göre Ortalama Rank (Sıra) Değerleri

Kurum Adı	N	Ortalama Rank (Sıra)
Aliğa	14	138.79
Balçova	27	212.96
Bayraklı	15	188.23
Bornova	36	174.56
Buca	22	147.73
Çiğli	12	196.63
Gaziemir	17	157.82
İBB	74	145.34
Karabağlar	31	175.29
Karşıyaka	25	148.80
Konak	13	213.81
Menderes	11	196.00
Narlıdere	17	160.03
Kemalpaşa	10	131.75
Urla	15	243.63
Toplam	339	

Tablo 37, ortalama sıra değerleri arasında en yüksek olanın Urla Belediyesi olduğunu göstermektedir. Bu durum, Urla Belediyesi'nin yürüttüğü TCDB çalışmaları

düşünüldüğünde, hem şaşırtıcı değildir hem de TCDB'nin öncelikle kurumda TCE farkındalığının yükselmesindeki katkısını ortaya koyması bakımından önemlidir. Bu sonuç, literatürdeki TCDB'nin faydaları arasında yer alan kurum içinde TCE farkındalığını arttırdığına ilişkin söylemle de örtüşür. Urla'dan sonra en yüksek rank değerine sahip ilçeler, Balçova ve Konak olmuştur. En düşük puan ise Kemalpaşa, Aliğa ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri'ne aittir. Kemalpaşa Belediyesi çalışanları, anket çalışması sırasında belediyenin daha önceki dönemlerde aktif olan başta kadın danışma merkezi olmak üzere kadınlara yönelik hizmetlerin mevcut belediye başkanı tarafından sonlandırıldığını belirtmişlerdir. Aliğa Belediyesi'nde de benzer bir durum söz konusudur, kadınlara yönelik hizmetler sınırlandırılmıştır. İzmir Büyükşehir Belediyesi, kurumsal geçmişine ve büyüklüğüne rağmen, kadın çalışmalarına yönelik bir müdürlüğü henüz kurmuştur.

Karar alıcı grupları arasında yapılan karşılaştırmanın yanı sıra İzmir Belediyeleri de kendi aralarında TCE farkındalığı bakımından karşılaştırılabilirler. Bunun için her bir belediyenin karar alıcılarının TCE puanları sıralanmak yoluyla ortanca değerlerinin hesaplanması gerekir. İzmir belediyelerinin her birinin TCE farkındalığı kurumsal olarak değerlendirildiğinde, bazı belediyelerden alınan örneklem hacmi 30'un altında olduğundan, parametrik olmayan yöntem olan Kruskal-Wallis tercih edilmiştir. Kruskal-Wallis testi, ikiden fazla bağımsız grubun ortanca değeri (medyan) için parametrik olmayan bir test yöntemidir. Kruskal-Wallis testi, grupların ortalama sıra değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarını test etmektedir. Bunun için, tüm gözlemler TCE puanına göre, en küçük sıra değeri 1 olmak üzere küçükten büyüğe doğru sıralanır. Daha sonra, bütün belediyeler,

Tablo 37'ta yer verildiği gibi, kendi gözlemlerine ait sıra değerlerinin ortalaması ile temsil edilir.

H0: İzmir belediyelerinin TCE puanlarının ortanca değerleri arasında bir fark yoktur.

H1: İzmir belediyelerinin TCE puanlarının ortanca değerlerinin en az biri, diğerlerinden farklıdır.

Bu araştırmaya dahil olan belediyelerin TCE puanlarının ortanca değerleri arasında bir fark olmadığını H0, en az birinin diğerlerinden farklı bir TCE puan ortanca

değerine sahip olduğunu H1 hipotezi ile test ederek belediyelerin TCE farkındalığını karşılaştırmalı değerlendirmek mümkün olacaktır.

Tablo 38: Kruskal-Wallis Test İstatistiği

	TCE Puanı
<i>Chi-Square</i>	29.058
<i>Sd</i>	14
<i>Asymp. P-değeri</i>	0.010

Bu araştırmaya dahil olan belediyelerin TCE puanlarının ortanca değerleri arasında bir fark olmadığını H0, en az birinin diğerlerinden farklı bir TCE puan ortanca değerine sahip olduğunu H1 hipotezi ile test ederek belediyelerin TCE farkındalığını karşılaştırmalı değerlendirmek mümkün olacaktır.

Tablo 38'ye göre; belediyelerin TCE puanları arasında bir farklılık olmadığı (H0) hipotezi reddedilmektedir ($p=0,01<0,05$). Bunun anlamı, belediyelerin, karar alıcılarının TCE farkındalığını gösteren puanları arasındaki farklılık, istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 39: Atanmış ve Seçilmişlerin Talep Ettiği TCE Eğitim Frekansları

Atanmışlar Seçilmişler			Cevaplar		<i>Katılımcıların</i>
			<i>N</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Yüzdesi</i>
Seçilmişler	TCE_Egitim ^a	Toplumsal cinsiyet eşitliğine giriş	24	21.4%	38.7%
		Programlamada toplumsal cinsiyet	25	22.3%	40.3%
		Operasyonlarda toplumsal cinsiyet	12	10.7%	19.4%
		Kurumların toplumsal cinsiyet politikaları ve stratejileri	51	45.5%	82.3%
	Toplam		112	100.0%	180.6%
Atanmışlar	TCE_Egitim ^a	Toplumsal cinsiyet eşitliğine giriş	91	22.8%	39.6%
		Programlamada toplumsal cinsiyet	58	14.5%	25.2%
		Operasyonlarda toplumsal cinsiyet	65	16.3%	28.3%
		Kurumların toplumsal cinsiyet politikaları ve stratejileri	186	46.5%	80.9%
	Toplam		400	100.0%	173.9%

Tablo 39 incelendiğinde, karar alıcıların işinde daha başarılı olmak için almayı tercih ettiği TCE eğitiminin atanmışlar ve seçilmişler gruplarına göre dağılımı görülmektedir. Atanmışlar grubundan 230, seçilmişler grubundan 62 karar alıcıdan en az bir seçeneği tercih ettiği yanıtlar değerlendirildiğinde, her iki grubun da yarıya yakınının (seçilmişlerde %45,5; atanmışlarda %46,5) “kurumların toplumsal cinsiyet politikaları ve stratejileri” konusunda yoğunlaştıkları söylenebilir. Karar alıcıların, henüz kendi kurumlarının toplumsal cinsiyet politikaları ve stratejileri konusunda yeterince bilgiye sahip olmadıklarını düşünmesi, ya kurumların henüz böylesi politikalarını ve stratejilerini belirlemediği veya ilan etmediğini ya da belirlediği politika ve stratejilerini yeterince duyurmadığını gösterir. Bu sonuç, karar alıcıların kurumun toplumsal cinsiyet politikaları ve stratejileri hakkında eğitim almayı istemeleri, bu konudaki açığın kapatılmasına ihtiyaç duymaları ve isteklilikleri bakımından sevindiricidir, önümüzdeki dönemlerde belediyelerin eğitim süreçlerinde yer almayı ve önceliklendirilmeyi bekler.

Tablo 40: Atanmış ve Seçilmişlerin TCE Bilgisini Geliştirmek için Tercih Ettiği Bilgi Kaynağı

		Seçilmişler		Atanmışlar		Toplam
		Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Bilgi Kaynakları	Yardım masası	15	9,6	34	6,3	49
	Tematik odaklı bilgi merkezi	10	6,4	27	5	37
	Kurum intraneti	10	6,4	67	12,3	77
	Kurum websitesi	21	13,5	109	20,1	130
	Kurum yayınları	28	17,9	108	19,9	136
	Kurum/ birimin toplumsal cinsiyet odaklı noktası	33	21,2	62	11,4	95
	Kurumun/ birimin toplumsal cinsiyet danışmanı / uzmanı	39	25	136	25	175
Toplam		156		543		699

Atanmış ve seçilmişler gruplarının TCE konusunda bilgi düzeylerini geliştirmek amacıyla tercih ettikleri bilgi kaynaklarının dağılımına bakıldığında, seçilmişlerin toplam 156 tercihi arasında en çok talep ettikleri bilgi kaynakları sırasıyla kurumun/birimin

toplumsal cinsiyet uzmanı/danışmanı, kurumun/birimin toplumsal cinsiyet odaklı noktası ve kurum yayınları olmuştur. Atanmışların toplam 543 tercihinin içinde en çok kurumun/birimin toplumsal cinsiyet uzmanı/danışmanı, kurum web sitesi ve kurum yayınları tercih edilmiştir. Bu tercihler, belediyelerin farkındalık çalışmaları sırasında kullanacağı bilgi kaynakları olarak değerlendirilmelidir.

Belediyelerin insan kaynağı yapılanmasında toplumsal cinsiyet alanında uzmanlaşmış kişileri istihdam etmesi, karar alıcıların bir tercihi olduğu gibi kentte TCE'nin sağlanması için bir gerekliliktir. Bu konularda uzmanlaşmış işgücünün varlığı, kurum politikalarının dönüşümü ve yaygınlaşmasına katkı sağlayacaktır.

Tablo 41: Atanmış ve Seçilmişlerin En Çok Tercih Ettikleri Öğrenme Yöntemleri

Öğrenme Yöntemleri	Seçilmişler		Atanmışlar		Toplam Sayısı
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Yüz yüze eğitim	51	29.5	182	27.7	233
Kendi kendine online eğitim	5	2.9	45	6.8	50
Bir danışman eşliğinde online eğitim	12	6.9	38	5.8	50
Karma eğitim (danışman eşliğinde online eğitim ve yüz yüze atölye çalışması)	38	22	138	21.0	176
Bir uzman gözetiminde yaparak öğrenme	32	18.5	97	14.7	129
Konferanslar, çalıştaylar	35	20.2	158	24.0	193
Toplam	173		658		831

Karar alıcılara en çok tercih ettikleri öğrenme yöntemi sorulduğunda, her iki grubun da en yüksek oranda yüz yüze öğrenmeyi tercih ettiği görülmüştür. Bu tercihler, kurum tarafından düzenlenecek başta TCE olmak üzere tüm eğitimlerde dikkate alınırca, eğitimlerin performansını artıracığı düşünülmektedir. Katılımcılara sorulan sorular arasında yer alan eğitim başlığı tercihinde, en çok tercih edilen kurumun toplumsal cinsiyet politika ve stratejilerinden başlayarak düzenlenecek eğitimlerin yüz yüze eğitimler şeklinde gerçekleştirilmesi, katılımcılar üzerinde daha etkili sonuçlar yaratabilir.

Karar alıcılara, TCDB kavramını daha önce duyup duymadıkları sorulmuştur. TCDB kavramını daha önce duyanların oranı, %10 civarındadır. Bu oran, çalışmaya dahil olan tüm belediyeleri ve atanmış ve seçilmiş karar alıcıların tümünü kapsar. Kentte TCE'yi sağlamaya yönelik en önemli araç olan TCDB'nin henüz anlamının dahi bilinmemesi bakımından oldukça düşük bir orandır.

Tablo 42: Kavramı Daha Önce Duymuş Olan Atanmış ve Seçilmişler için TCDB'nin Anlamı

TCDB'nin Neyi Çağıştırdığı	Seçilmişler		Atanmışlar		Toplam
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Kent yönetimine katılım	12	13.6	26	11.6	38
Toplumsal cinsiyet eşitliği	10	11.4	36	16.1	46
Kadın hakları	10	11.4	19	8.5	29
Belediye kaynaklarının kentte yaşayanlar arasında adil dağılımı	19	21.6	37	16.5	56
Demokratik, katılımcı, modern bütçeleme yöntemi	15	17	42	18.8	57
Şeffaf, hesap verilebilirlik düzeyi yütçeleme	8	9.1	18	8	26
Kadınlar başta olmak üzere kentteki tüm dezavantajlılar için uygulanabilir bir bütçeleme	14	15.9	46	20.5	60
Toplam	88		224		312

TCDB kavramını daha önce duyduğunu belirten karar alıcılara kavramın hangisini çağıştırdığı sorulduğunda, seçilmişler grubu TCDB'nin belediye kaynaklarının kentte

yaşayanlar arasında adil bir dağılımı anlamına geldiğini belirtirken atanmışlar grubu ise kadınlar başta olmak üzere kentteki tüm dezavantajlılar için uygulanabilir bir bütçe olarak tanımlamışlardır. TCDB, seçilmişler açısından “adil bir dağılım” sağlaması bakımından önemli bulunmuştur. Bürokratlardan oluşan atanmışlar grubu ise, bütçenin uygulanabilirliği açısından değerlendirmişlerdir.

Tablo 43: Atanmışların ve Seçilmişlerin TCDB'nin Temel Özelliklerine İlişkin Görüşleri

TCDB'nin Temel Özellikleri	Seçilmişler		Atanmışlar		Toplam
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Bütçenin dağıtıldığı tüm belediye faaliyetlerinde kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçları öncelik sıralamasına göre dikkate alınır.	36	24	150	26.2	186
Kadınların erkeklerden daha fazla gözetilerek bütçenin dağıtılmasıdır.	10	6.7	22	3.8	32
Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kadın ve erkeklerin bütçeden yarı yarıya yararlanmalarıdır.	20	13.3	68	11.9	88
Kentte yaşayan kadınlar dahil tüm grupların (lgbti bireyler, gayri müslimler, etnik azınlıklar, engelliler, gençler, çocuklar vb.) gözetildiği bir bütçelemedir.	35	23.3	134	23.4	169
TCDB, kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını dikkate alarak harcamaların tahsisini garantiler.	15	10	67	11.7	82
Kurum üst düzey yönetici ve çalışanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği algısı uyandırır.	16	10	94	16.4	110
Kurumların kadın projelerine destek vermesi, TCDB için yeterlidir.	18	12	37	6.5	55
Toplam	150		572		722

TCDB'nin kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını dikkate alarak harcamaların tahsisini garantilediği vurgulanırken (Elson, 2003, s.3), kadınların kendi aralarındaki farklılıklarını da hesaba kattığını unutmamak gerekir. Kadınların tek bir homojen gruptan oluşmadığından, farklı kadınların ve kadınlık deneyimlerinin olduğu bilgisinden hareket

edilir. Tablo 43, araştırma bulgularının literatür ile örtüştüğünü göstermektedir. Karar alıcılara TCDB'nin en temel özelliklerine dair görüşleri sorulduğunda, TCDB'nin en temel özelliklerinden kabul edilen, kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarının kaynak tahsisinde önceliklendirmede dikkate alınması konusu, her iki grup için de en yüksek oranda kabul edilmiştir. Aslında ana akımlaşırmanın ve uygulama aracı olarak TCDB'nin en temel iddialarından birisi de budur. Kadınların erkeklerden ve kadınların kendi içlerinde birbirlerinden farklılaşan ihtiyaçları vardır ve kaynaklar tahsis edilirken bu farklılaşan ihtiyaçlar göz önüne alınmalıdır. TCDB kavramını daha önce duyduğunu belirten karar alıcıların, kavramı bu yönüyle tanımış olmaları, TCE bakışıyla olumlu olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 44: Belediyenin TCDB Uygulaması Halinde TCE ve Kadının Güçlenmesine Katkısına İlişkin Atanmışlar ve Seçilmişler Gruplarının Görüşleri

TCDB'nin Katkısı	Seçilmişler		Atanmışlar		Toplam
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Hiç bir katkı sağlamayacaktır.	4	2.1	15	2.2	19
Kadına yönelik şiddeti azaltacaktır.	21	11.1	77	11.4	98
Kadın yoksulluğunu azaltacaktır.	35	18.4	97	14.3	132
Kadınların güçlenmesine yönelik politikaların başarısını arttıracaktır.	57	30	203	30	260
Yerel yönetimleri paydaş katılımı aracılığı ile daha demokratik hale getirir.	44	23.2	164	24.3	208
Kurum üst düzey yöneticileri ve çalışanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği algısı uyandırır.	29	15.3	120	17.8	149
Toplam	190		676		866

Belediyelerin bütçeleme süreçlerinde TCDB'yi esas almaları, kentte TCAA'nın sağlanması yönünde en önemli adımlardan biridir. Bu adımın atılabilmesi, belediyelerin yapısı gereği, belediye başkanlarının TCE yaklaşımları ile doğrudan ilgilidir. Ancak

belediye başkanının yanı sıra diğer karar alıcıların bakış açıları, kararlarında ve uygulamalarında eşitlikçi bir yaklaşım sergileyip sergilemedikleri kurum politikaları üzerinde belirleyicidir. İzmir belediyelerinde karar alıcıların bünyesinde yer aldıkları belediyelerde TCDB uygulanması halinde bu uygulamanın katkısının olup olmayacağı, olacaksa nasıl bir katkı sağlayacağı sorusu üzerinden, karar alıcıların kurumsal yaklaşımları, kurumsal politikaları belirleme güçleri üzerinden değerlendirilmektedir.

Karar alıcıların bünyesinde yer aldıkları belediyenin TCDB uygulaması halinde, bu uygulamanın kadının güçlenmesi ve TCE'ye katkısına dair görüşleri sorulduğunda, her iki grupta da, kadınların güçlenmesine yönelik politikaların başarısını arttıracığı görüşünün ağırlık kazandığı görülmektedir. Aynı zamanda yerel yönetimlerin paydaş katılımı yoluyla daha demokratik bir yapıya kavuşması da her iki grup için önemli düzeyde kabul görmüştür. TCDB uygulamaları, kadınlara yönelik politikalardan ziyade, kurumun tüm hizmetlerini kapsadığından, toplamda kadınların güçlenmesi sonucunu doğurur ve bu konuda alınan mesafenin niteliğini ve büyüklüğünü doğrudan etkiler. İzmir belediyelerinin karar alıcılarının bunun ayırında olması, TCE perspektifinden sevindiricidir.

Bu araştırmanın soru formunda toplumsal cinsiyet ve TCE kavramları kısaca açıklanarak katılımcıların TCE'ye ilişkin farkındalık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda kavram tanımları şu şekilde açıklanmıştır:

"Toplumsal Cinsiyet; kadın ve erkeklerin biyolojik cinsiyetlerinden bağımsız olarak toplum tarafından tanımlanan kadın ve erkek olma rolleridir. (Örneğin, kadının ev, çocuk, yaşlı ve hasta bakımından, erkeğin evi geçindirmekten sorumlu olması; kadınlar duygusaldır, erkekler ağlamaz gibi düşünce kalıpları...vb.). Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin hayatın her alanında toplumsal cinsiyetten kaynaklanan eşitsiz durumlarını gidermeyi amaçlar."

Karar alıcılara ilk olarak TCE kavramını daha önce hiç duyup duymadıkları sorulmuş, ardından bu konudaki eğitim, proje vb. deneyimlerine ve eğitim, bilgi kaynağı ve politika önerilerine ilişkin bilgi istenmiştir. TCE'nin sağlanması yerelde ve merkezi düzeyde alınan kararlar ve politika tercihlerinden doğrudan etkilenir. Bu anlamda hangi politikaların önceliklendirileceği meselesi, sonucu belirleme gücünden

dolayı büyük önem taşır. TCE kavramını daha önceden duymuş olan karar alıcılar, TCE'nin sağlanması için öncelikli politika olarak yönetici, siyasetçi vb. düzeydeki karar alıcıların belirlenirken kadın-erkek eşitliğinin gözetilmesini önermektedirler. Seçilmişler grubu ikinci sırada ücretsiz kreş ve gündüz bakımevlerinin açılmasını önerirken, atanmışlar grubunun ikinci önerisi ev içi ücretsiz emeğin sosyal güvenceye kavuşturulması olmuştur.

Tablo 45: Kavramı daha önce duyan Atanmış ve Seçilmişlerin TCE için Önerdikleri Politikalar

TCE için Önerilen Politikalar	Seçilmişler		Atanmışlar		Toplam
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Ücretsiz kreş ve gündüz bakımevlerinin açılması	38	17	102	13.9	140
Karar alıcıların (yöneticilerin, siyasetçilerin vb.) kadın erkek eşitliği gözetilerek belirlenmesi	41	18.4	164	22.3	205
Evde çalışan kadınların (anne, eş, kızkardeş vb. kimlikler ile) sosyal güvenceye kavuşması	32	14.3	131	17.8	163
Doğum izinlerinin anne ve baba arasında eşit olarak kullanılabilmesi	27	12.1	69	9.4	96
Erken annelik oranının düşürülmesine yönelik yasal tedbirlerin alınması	17	7.6	75	10.2	92
Kent kaynaklarının kadınların da ihtiyaçları dikkate alınarak kullanılması	33	14.8	96	13.1	129
Siyasi partilerin kadın kotası, fermuar sistemi gibi uygulamaları hayata geçirmesi	35	15.7	98	13.3	133
Toplam	223		735		958

Karar alıcıların aldıkları TCE puanları, persentil (yüzdeler dilim) değerlerine göre 25., 50. ve 75. persentile karşılık gelen kartil değerleri hesaplanarak düşük, orta, yüksek ve çok yüksek TCE puan kategorileri (Tablo 46) oluşturulmuştur. Yüksek ve çok yüksek TCE gruplarının değerlendirme açısından önemli bir ayırt edici özellik

göstermediği düşünüldüğünden, sonraki çapraz tablolarda tek bir kategori olarak birlikte değerlendirilmiştir.

Tablo 46: TCE Persentil, Değer Aralıkları ve Puan Kategorileri

Persentil Aralığı	Değer Aralığı	Puan Kategorisi
0-25	0-8,00	Düşük
26-50	9,00-11,00	Orta
51-75	12,00-20,00	Yüksek
76-100	21-51	Çok Yüksek

Tablo 47: Bilgi Kaynakları Tercihlerinin TCE Puan Kategorilerine Dağılımı

Tercih Edilen Bilgi Kaynakları	TCE Puan Kategorisi						Toplam
	Düşük		Orta		Yüksek/Çok Yüksek		
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Yardım masası	15	14,3	10	13,9	24	14,1	49
Tematik odaklı bilgi merkezi	10	9,5	3	4,2	24	14,1	37
Kurum intraneti	25	23,8	15	20,8	37	21,8	77
Kurum web sitesi	44	41,9	27	37,5	59	34,7	130
Kurum yayınları	39	37,1	26	36,1	71	41,8	136
Kurum/birimin toplumsal cinsiyet odaklı noktası	20	19	20	27,8	55	32,4	95
Kurumun/birimin toplumsal cinsiyet danışmanı/uzmanı	52	49,5	31	43,1	92	54,1	175
Toplam	105		72		170		347

Karar alıcıların TCE ile ilgili bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunacağını düşündükleri bilgi kaynağı tercihlerinin TCE puan kategorilerine göre dağılımının yer aldığı Tablo 47 incelendiğinde, tüm grupların en çok tercih ettiği bilgi kaynağının kurumun/birimin toplumsal cinsiyet danışmanı/uzmanı olduğu görülmektedir. TCE

puanı yüksek ve çok yüksek olan karar alıcılar, ikinci olarak kurum yayınlamını, diğer gruplar kurum web sitesini tercih etmektedir. Her karar alıcı, birden fazla seçeneği işaretleyebilmektedir.

Karar alıcılar, bu tercihlerinde aynı zamanda konusunda uzman birinin kurumdaki varlığını da istemiş olmaktadır. Belediyelerin birçoğu, kadın çalışmalarına ve TCE'ye yönelik varsa çalışmalarını, konusunda uzman olmayan kişilerden oluşan ekiplere yaptırır. Bu durum, yapılan işin, TCE bakışıyla yapılmaması anlamına gelir ki, belediyelerde çoğunlukla yaşanan da budur. Karar alıcıların bilgi kaynağı olarak bir uzman veya danışmanı seçmesi, belediyelerdeki istihdam politikalarına bir öneri niteliği taşıdığından, hizmetlerin niteliğini ve kapsamını da etkileyen bir seçimdir.

Tablo 48: Karar Alıcıların Tercih Ettikleri Öğrenme Yöntemlerinin TCE Puan Gruplarına Göre Dağılımı

Öğrenme Yöntemi	TCE Puan Kategorisi						Toplam
	Düşük		Orta		Yüksek/Çok Yüksek		
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Yüz yüze eğitim	75	70.8	45	63.4	113	66.5	233
Kendi kendine online eğitim	14	13.2	15	21.1	21	12.4	50
Bir danışman eşliğinde online eğitim	16	15.1	13	18.3	21	12.4	50
Karma eğitim*	52	49.1	31	43.7	93	54.7	176
Bir uzman gözetiminde yaparak öğrenme	48	45.3	25	35.2	56	32.9	129
Konferanslar, çalıştaylar	57	53.8	37	52.1	99	58.2	193
Toplam	106		71		170		347

*Karma eğitimden kastedilen danışman eşliğinde online eğitim ve yüz yüze atölye çalışmasıdır.

Belediyelerdeki tüm karar alıcıların TCE puanlarına göre oluşturulan kategorilerinde öğrenme yöntemi tercihlerine bakıldığında, tüm grupların sırasıyla yüz yüze eğitimi, konferans ve çalıştayları ve karma eğitimi tercih ettiği görülmektedir.

Öğrenme yöntemi tercihleri, daha önce atanmışlar ve seçilmişler gruplamasında da, sıralamadaki yerleri değişse de, benzerlik göstermektedir. Belediyelerin toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların geliştirilmesinde ve diğer tüm eğitimlerinde bu eğilimleri dikkate alması, düzenlenecek eğitimlerin performansları bakımından faydalı olacaktır.

Tablo 49: Kavramı Daha Önce Duyan Karar Alıcılar Açısından TCDB'nin Anlamı ile TCE Puan Kategorilerinin Dağılımı

TCDB Size Neyi Çağırıyor?	TCE Puan Kategorisi						Toplam
	Düşük		Orta		Yüksek/Çok Yüksek		
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Kent yönetimine katılım	3	25	5	27.8	30	34.9	38
Toplumsal cinsiyet eşitliği	1	8.3	11	61.1	34	39.5	46
Kadın hakları	2	16.7	10	55.6	17	19.8	29
Belediye kaynaklarının kentte yaşayanlar arasında adil dağılımı	8	66.7	6	33.3	42	48.8	56
Demokratik, katılımcı, modern bütçeleme yöntemi	5	41.7	7	38.9	45	52.3	57
Şeffaf, hesap verilebilirlik düzeyi yüksek bütçeleme	4	33.3	4	22.2	18	20.9	26
Kadınlar başta olmak üzere kentteki tüm kesimler için uygulanabilir bir bütçeleme	6	50	4	22.2	50	58.1	60
Toplam	12		18		86		116

Tablo 49 incelendiğinde, daha önce TCDB kavramını duymuş olanlara yönelik hazırlanan TCDB'nin hangisini çağırıldığı sorusuna TCE puan kategorisi düşük olanlar “belediye kaynaklarının kentte yaşayanlar arasında adil dağılımı”, orta kategorideki karar alıcılar “toplumsal cinsiyet eşitliği”, yüksek/çok yüksek kategorisindekiler “kadınlar başta olmak üzere kentteki tüm kesimler için uygulanabilir bir bütçeleme” yanıtını verdikleri görülmektedir. Aslında her 3 seçenek de, TCDB açısından doğru ifadeleri barındırır, burada önemli olan TCE farkındalık düzeyiyle

ilişkili olarak TCDB'nin taşıdığı düşünölen anlamın nasıl şekillendiğini görmektir. Düşük düzeydeki TCE puanına sahip karar alıcılar, TCDB'nin anlamını “kentte yaşayanlar arasında adil dağılım” ifadesiyle cinsiyet körü bir yaklaşımla oluştururlar. Farkındalık düzeyi arttıkça, cinsiyete duyarlı ifadelere de rastlanmaktadır.

Karar alıcıların yer aldıkları puan kategorilerine göre, hangi özelliği TCE'nin temel özelliği olarak kabul ettiğine Tablo 50'de yer verilmiştir. Bu tabloya göre, yüksek/çok yüksek kategorisindeki karar alıcıların, kentte yaşayan kadınlar dahil tüm grupların (LGBTİ'ler, gayri müslimler, etnik azınlıklar, engelliler, gençler, çocuklar vb.) gözetilmesini TCDB'nin en temel özelliği olarak kabul ettikleri görölmektedir. Düşük ve orta kategorideki karar alıcılar ise, kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarının, kaynak tahsisinin önceliklendirilmesinde dikkate alınmasını, TCDB'nin en temel özelliği olarak görmüşlerdir. Düşük ve orta kategorileri, TCDB'nin kadın ve erkeklerin bütçeden yarı yarıya faydalanmaları anlamı taşıdığını önemli bir oranda vurgulamışlardır. Akademik yazında sıklıkla dile getirildiği üzere, TCDB bütçenin yarısını kadınların kullanması anlamına gelmez ve böylesi oransal hesaplama dayanan bir bakışın ötesine geçer.

Tablo 50: TCE Puan Kategorilerinin Belirlediği TCDB'nin Temel Özellikleri

Karar Alıcılara Göre TCDB'nin Temel Özellikleri	TCE Puan Kategorisi						Toplam
	Düşük		Orta		Yüksek/Çok Yüksek		
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Bütçenin dağıtıldığı tüm belediye faaliyetlerinde kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçları öncelik sıralamasına göre dikkate alınır.	65	63.1	39	57.4	82	49.7	186
Kadınların erkeklerden daha fazla gözetilerek bütçenin dağıtılmasıdır.	8	7.8	14	20.6	10	6.1	32
Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kadın ve erkeklerin bütçeden yarı yarıya yararlanmalarıdır.	38	36.9	20	29.4	30	18.2	88
Kentte yaşayan kadınlar dahil tüm grupların (lgbt bireyler, gayri müslimler, etnik azınlıklar, engelliler, gençler, çocuklar vb.) gözetildiği bir bütçelemedir.	42	40.8	25	36.8	102	61.8	169
TCDB, kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını dikkate alarak harcamaların tahsisini garantiler.	23	22.3	15	22.1	44	26.7	82
Kurum üst düzey yönetici ve çalışanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği algısı uyandırır.	40	38.8	19	27.9	51	30.9	110
Kurumların kadın projelerine destek vermesi, TCDB için yeterlidir.	20	19.4	9	13.2	26	15.8	55
Toplam	103		68		165		336

Tablo 51: TCDB Uygulanması Halinde Kuruma Katkısının Ne Olacağına TCE Puan Kategorilerine Göre Dağılımı

TCDB Uygulanması Halinde Kuruma Katkısı	TCE Puan Kategorisi						Toplam
	Düşük		Orta		Yüksek/Çok Yüksek		
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
Hiç bir katkı sağlamayacaktır.	10	9.7	5	6.9	4	2.4	19
Kadına yönelik şiddeti azaltacaktır.	29	28.2	25	34.7	44	26.7	98
Kadın yoksulluğunu azaltacaktır.	41	39.8	23	31.9	68	41.2	132
Kadınların güçlenmesine yönelik politikaların başarısını arttıracaktır.	77	74.8	51	70.8	132	80	260
Yerel yönetimleri paydaş katılımı aracılığı ile daha demokratik hale getirir.	54	52.4	45	62.5	109	66.1	208
Kurum üst düzey yöneticileri ve çalışanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği algısı uyandırır.	49	47.6	29	40.3	71	43	149
Toplam	103		72		165		340

Karar alıcıların kendi kurumlarında TCDB'nin uygulamaya geçmesinin, kuruma nasıl bir yararı olacağına dair görüşlerinin yer aldığı Tablo 51 incelendiğinde, tüm kategorilerde kadınlara yönelik politikaların başarısını arttıracığı fikrinin hakim olduğu görülür. Karar alıcılar, her üç kategoride de, TCDB'nin belediyelerini paydaş katılımı yoluyla daha demokratik bir yapıya kavuşturacağına da inanmaktadır. Kurumun her kademesinde TCE algısını geliştireceği düşüncesi de, kategorilerin tümünde üçüncü sırada yer almıştır. TCDB'nin kurumuna hiçbir katkı sağlamayacağı fikrinin, sadece düşük kategoride yaklaşık %9'luk az sayıda bir karar alıcının görüşü olması, TCDB'nin

İzmir belediyelerinde yakın gelecekte uygulanabilirliği bakımından olumlu karşılanabilir.

Tablo 52: Kavramı Daha Önce Duymuş Olan Karar Alıcıların TCE'nin Sağlanabilmesi İçin Önerdikleri Politikaların TCE Puan Kategorilerine Göre Dağılımı

TCE'nin Sağlanabilmesi İçin Önerilen Politikalar	TCE Puan Kategorisi						Toplam
	Düşük		Orta		Yüksek/ Çok Yüksek		
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	
Ücretsiz kreş ve gündüz bakımevlerinin açılması	45	52.3	23	38.3	72	45	140
Karar alıcıların* kadın-erkek eşitliği gözetilerek belirlenmesi	57	66.3	36	60	112	70	205
Evde çalışan kadınların** sosyal güvenceye kavuşması	53	61.6	28	46.7	82	51.3	163
Doğum izinlerinin anne ve baba arasında eşit olarak kullanılabilmesi	32	37.2	20	33.3	44	27.5	96
Erken annelik oranının düşürülmesine yönelik yasal tedbirlerin alınması	23	26.7	20	33.3	49	30.6	92
Kent kaynaklarının kadınların da ihtiyaçları dikkate alınarak kullanılması	34	39.5	29	48.3	66	41.3	129
Siyasi partilerin kadın kotası, fermuar sistemi gibi uygulamaları hayata geçirmesi	28	32.6	27	45	78	48.8	133
Toplam	86		60		160		306

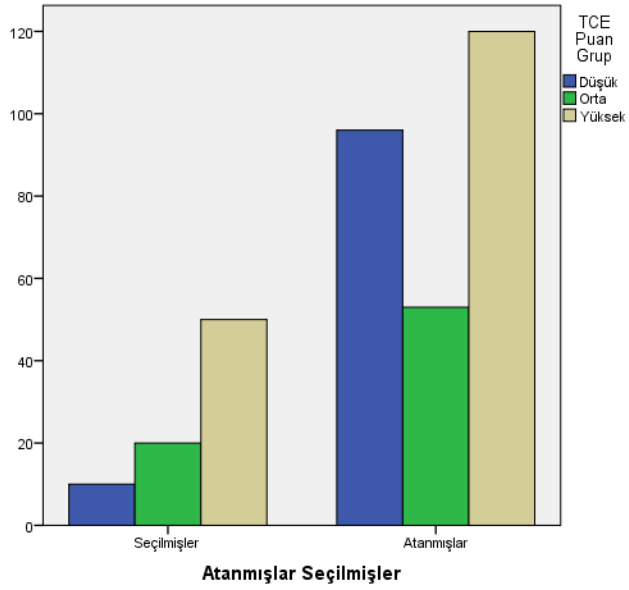
*(yöneticilerin, siyasetçilerin vb.) **(anne, eş, kızkardeş vb. kimlikler ile)

TCE'nin sağlanabilmesi için, bu kavramın anlamını bilenlerin önerdikleri politikalar arasında, yönetici ve siyasetçi gibi karar alıcıların kadın-erkek eşitliği gözetilerek belirlenmesine dair politikaların uygulanması, tüm kategorilerde ilk sırada önerilmiştir. Bu durumda son yıllarda her seçim döneminde gerek kadın sivil toplum örgütlerinin, gerekse siyasi partilerde aktif siyasetle uğraşan kadınların, siyaset alanında kadınların daha fazla yer alması, siyasi partilerin kota/fermuar sistemi uygulamalarına geçmeleri yönünde yürütülen kampanya, lobi vb. farkındalık çalışmaları ve baskı gruplarının etkisi olabilir.

Tablo 53: TCE Puan Kategorilerine Göre Karar Alıcıların Katılmak İstedikleri TCE Eğitimleri

Almak İstedikleri TCE Eğitimi	TCE Puan Grup						Toplam
	Düşük		Orta		Yüksek/Çok Yüksek		
	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	Sayısı	Oranı	
TCE'ye giriş	39	47	26	42.6	50	33.8	115
Programlamada toplumsal cinsiyet	24	28.9	13	21.3	46	31.1	83
Operasyonlarda toplumsal cinsiyet	25	30.1	13	21.3	39	26.4	77
Kurumların toplumsal cinsiyet politikaları ve stratejileri	59	71.1	53	86.9	125	84.5	237
Toplam	83		61		148		292

Karar alıcıların TCE konusunda almak istedikleri eğitimleri belirlemek amacıyla hazırlanan soruya, karar alıcıların %15,2'si (53 katılımcı) verdikleri "hiçbiri" yanıtı haricinde elde edilen bulguların TCE kategorilerine göre dağılımı Tablo 53'de yer almaktadır. Her üç kategoride de, sırasıyla kurumun toplumsal cinsiyet politika ve stratejileri ile TCE'ye giriş eğitimleri en çok tercih edilen başlıkları olmuştur. Karar alıcıların yanıtlarının, tüm gruplarda yüksek oranda (yaklaşık üçte iki oranı etrafında) kurumun toplumsal cinsiyet politikası ve stratejisi başlığında toplanması, aynı zamanda kurumun TCE politikalarının karar alıcılar tarafından bilinmediği ve öğrenilmek istendiği şeklinde de yorumlanabilir.



Şekil 17: Atanmışlar ve Seçilmişlerin TCE Puan Kategorileri

Tablo 54: Karar Alıcıların Atanmışlar ve Seçilmişler Grubu olarak TCE Puan Kategorileri Çapraz Tablosu

Karar Durumu	Alıcının	TCE Puan Kategorileri			Toplam
		Düşük	Orta	Yüksek/Çok Yüksek	
Seçilmişler	Sayısı	10	20	50	80
	Oranı	12.5	25	62.5	
Atanmışlar	Sayısı	96	53	120	269
	Oranı	35.7	19.7	44.6	
Toplam	Sayısı	106	73	170	349
	Oranı	30.4	20.9	48.7	

Buraya kadar yapılan tüm analizler, karar alıcıların iki ayrı özelliği baz alınarak değerlendirilmiştir. Karar alıcıların atanmış veya seçilmiş olma özellikleri, hem kurumdaki karar alma mekanizmasındaki rolleri ve güçleri bakımından önemlidir hem de TCE yaklaşımlarının kurumun TCE politikaları üzerindeki etkisini

belirler. Diğer yandan TCE konusundaki farkındalık düzeyini işaret ettiği varsayılan TCE puanlarının kategorize edilmesine göre değerlendirildikleri ikinci durumda da, TCE puan kategorilerinin elde edilen bulguları nasıl etkilediği araştırılmıştır. Bu aşamada, karar alıcıların her iki durumu birlikte analiz edilerek (Tablo 54 ve

Şekil 17), atanmışların ve seçilmişlerin, TCE puan kategorileri arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı Ki-kare Testi (Tablo 55) ile test edilmiştir.

H0: Atanmışlar –Seçilmişler gruplarının TCE Puan kategorileri ile aralarında anlamlı bir ilişki (association) yoktur.

H1: Atanmışlar –Seçilmişler gruplarının TCE Puan kategorileri ile aralarında anlamlı bir ilişki (association) vardır.

Tablo 55:Ki-Kare Testleri

	Değer	sd	Asymptotik Anlamlılık(2-yanlı)
Pearson Ki-Kare	15.795 ^a	2	0.000
Likelihood Ratio	17.821	2	0.000
Linear-by-Linear Association	13.702	1	0.000
Geçerli Katılımcı Sayısı	349		

Burada yapılan ki-kare testi sonuçlarına göre, H0 hipotezi reddedilmektedir ($p=0.000<0.05$). Atanmışlar ve seçilmişler olarak gruplandırılan karar alıcıların, puan dağılımları birbirinden farklıdır. Bu farklılık, istatistiksel olarak anlamlıdır. Başka bir deyişle, karar alıcıların aldığı TCE puanı ile atanmış ya da seçilmiş olma durumu arasında bir ilişki vardır.

Bir sonraki aşamada, atanmışlar ve seçilmişler olarak karar alıcıların cinsiyetlerini de göz önüne alarak TCE Puan kategorileri ile ilişkisi analiz edilmiştir. Tablo 56 incelendiğinde, seçilmiş her beş kadından dördünün yüksek ve çok yüksek düzeyde TCE puanına, yine seçilmiş her iki erkekten en az birinin yüksek/çok yüksek

TCE puanına sahip olduğu görülmektedir. Seçilmiş karar alıcılar arasında cinsiyet, TCE farkındalığında önemli bir etkidir. Atanmışlarda TCE puan kategorilerinin kadın-erkek arasındaki dağılımı çok farklılık göstermemektedir.

Tablo 56'de yer alan sonuçlar, aynı zamanda siyasette kadınların sayısının artması yönündeki tüm söylem, kampanya ve çabaların ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Bu çabalar, sayıca az olan kadın meclis üyelerinin sayısını arttırma amacı güderken özellikle kadın meclis üyelerinde TCE konusunda farkındalık da geliştirmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın meclis üyelerinin beşte dördünün TCE farkındalık düzeyi yüksek veya çok yüksek grubunda yer almaktadır. Erkek meclis üyelerinin de yarısı, TCE konusunda yüksek puana sahiptir. Kısacası kadın-erkek eşitliğinin sağlanması yönündeki tüm çabalar, seçilmiş karar alıcıların TCE farkındalık düzeyinde de bir artışa yol açarak kentsel politikaların daha eşitlikçi olmasına yol açmaktadır.

H0a: Seçilmişler grubunda cinsiyet ile TCE puan kategorisi arasında bir ilişki yoktur.

H1a: Seçilmişler grubunda cinsiyet ile TCE puan kategorisi arasında bir ilişki vardır.

H0b: Atanmışlar grubunda cinsiyet ile TCE puan kategorisi arasında bir ilişki yoktur.

H1b: Atanmışlar grubunda cinsiyet ile TCE puan kategorisi arasında bir ilişki vardır.

Seçilmiş ve atanmışların cinsiyetleri ile TCE puan kategorileri arasında bir ilişkinin var olup olmadığını test edebilmek amacıyla, seçilmişler için cinsiyet ile TCE puan kategorisi arasında bir ilişkinin olmadığı H0a ve bir ilişkinin olduğu H1a hipotezleri oluşturulmuştur. Benzer şekilde atanmışlar için H0b ve H1b şeklinde hipotezler kurulmuştur.

Tablo 56: Atanmışlar ve Seçilmişlerin Cinsiyetlerine Göre TCE Puan Kategorileri

Atanmışlar-Seçilmişlerin Erkek Sayı ve Oranları			Kadın-	TCE Puan Grup			Toplam
				Düşük	Orta	Yüksek/ Çok Yüksek	
Seçilmişler	Cinsiyet	Kadın	Sayısı	2	3	20	25
			Oranı	8	12	80	
		Erkek	Sayısı	8	17	30	55
			Oranı	14.5	30.9	54.5	
	Toplam		Sayısı	10	20	50	80
			Oranı	12.5	25	62.5	
Atanmışlar	Cinsiyet	Kadın	Sayısı	42	19	57	118
			Oranı	35.6	16.1	48.3	
		Erkek	Sayısı	54	34	63	151
			Oranı	35.8	22.5	41.7	
	Toplam		Sayısı	96	53	120	269
			Oranı	35.7	19.7	44.6	

Seçilmiş kadın ve seçilmiş erkeklerin TCE kategorilerine göre dağılımının yer aldığı

Şekil 18 incelendiğinde, kadın ve erkek meclis üyelerinin TCE farkındalığının yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 18 ve Şekil 19 karşılaştırıldığında, atanmışlar grubunun kadın ve erkek karar alıcılarının TCE puan kategorilerine dağılımının birbirine daha benzer bir yapıda olduğu söylenebilir. Farklı ünvanlara sahip olan atanmış karar alıcıların kadınlar ve erkekler arasındaki benzerlik, aynı zamanda atanmışların cinsiyet dağılımının da neredeyse eşit sayılabilecek şekilde olduğunu göstermektedir. Seçilmişler grubunda, hem cinsiyet dağılımındaki görece dengesiz durum hem de TCE grupları arasındaki farklılık göze çarpar.

Tablo 57’da yer alan Ki-kare testleri sonuçları değerlendirildiğinde, her iki H0 hipotezi de reddedilemez. Yani, hem atanmışlar hem de seçilmişler için cinsiyet ile TCE puanı arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi, aslında önemli

olan toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı karar alıcıların varlığıdır. Bu sonuçlar, TCE'nin sağlanması amacıyla değerlendirildiğinde, beklenenin aksine, karar alıcıların cinsiyetinin birincil önem taşımadığını göstermektedir.

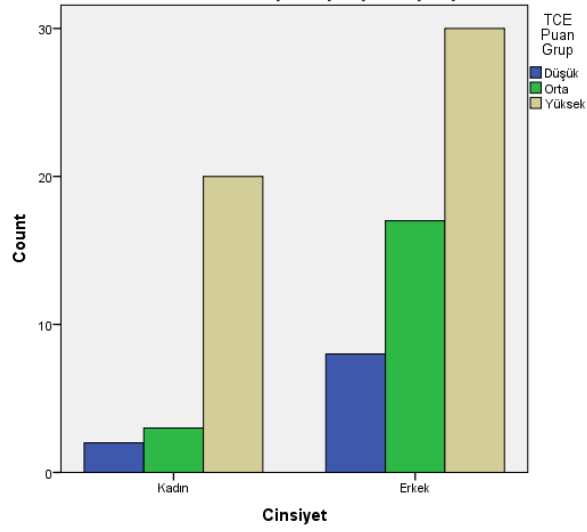
Seçilmiş kadın ve seçilmiş erkeklerin TCE kategorilerine göre dağılımının yer aldığı

Şekil 18 incelendiğinde, kadın ve erkek meclis üyelerinin TCE farkındalığının yüksek olduğu görülmektedir.

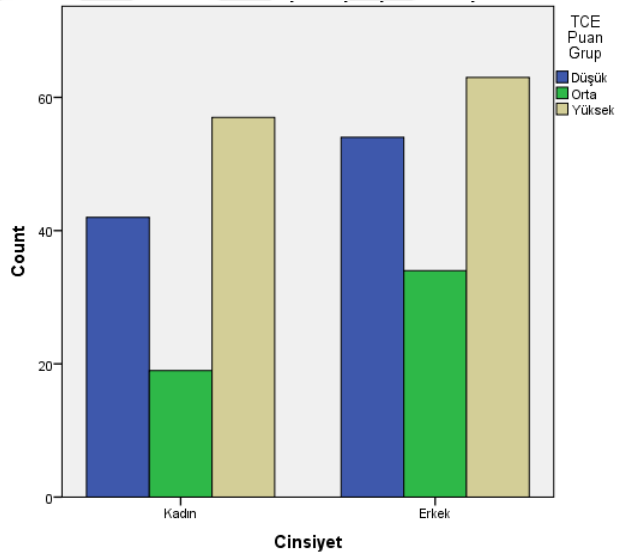
Şekil 18 ve Şekil 19 karşılaştırıldığında, atanmışlar grubunun kadın ve erkek karar alıcılarının TCE puan kategorilerine dağılımının birbirine daha benzer bir yapıda olduğu söylenebilir. Farklı ünvanlara sahip olan atanmış karar alıcıların kadınlar ve erkekler arasındaki benzerlik, aynı zamanda atanmışların cinsiyet dağılımının da neredeyse eşit sayılabilecek şekilde olduğunu göstermektedir. Seçilmişler grubunda, hem cinsiyet dağılımındaki görece dengesiz durum hem de TCE grupları arasındaki farklılık göze çarpar.

Tablo 57: Ki-kare Testleri

Atanmışlar/Seçilmişler		Değer	sd	Asymptotik Anlamlılık (2-yanlı)
Seçilmişler	<i>Pearson Chi-Square</i>	4.829 ^a	2	0.089
	<i>Likelihood Ratio</i>	5.156	2	0.076
	<i>Linear-by-Linear Association</i>	3.476	1	0.062
	<i>N of Geçerli Katılımcılar</i>	80		
Atanmışlar	<i>Pearson Chi-Square</i>	2.027 ^b	2	0.363
	<i>Likelihood Ratio</i>	2.049	2	0.359
	<i>Linear-by-Linear Association</i>	0.378	1	0.538
	<i>Geçerli Katılımcı Sayısı</i>	269		



Şekil 18: Seçilmiş Kadın ve Seçilmiş Erkeklerin TCE Puan Kategorilerine Göre Dağılımı



Şekil 19: Atanmış Kadın ve Atanmış Erkeklerin TCE Puan Kategorilerine Göre Dağılımı

Karar alıcıların içinde yer aldıkları belediyenin TCE politikaları, stratejileri ve/veya toplumsal cinsiyet odaklı birimleri sorulduğunda Tablo 58’de yer aldığı gibi, karar alıcıların önemli bir kısmı (%65), belediyelerinde ilgili birimlerin olmadığını veya bu birimlerden haberdar olmadıklarını bildirmişlerdir.

Belediyelerde toplumsal cinsiyet odaklı birimler, kadın danışma merkezleri, kadın sığınma evleri, eşitlik birimleri, kadın çalışmaları/kadın ve aile hizmetleri vb.

isimlerle kurulmuş müdürlükler şeklinde sıralanabilir. İzmir belediyelerinin önemli bir kısmında kadınlara yönelik hizmetler sosyal yardım işleri, sosyal projeler gibi isimlerle kurulmuş müdürlükler aracılığıyla yürütülmektedir. Az sayıda belediyede kadınlar ve lgbti bireyler başta olmak üzere tüm dezavantajlı gruplar lehine eşitsizlikle mücadele etme amacıyla kurulan eşitlik birimi vardır, bu araştırma yürütüldüğü sırada sadece İzmir Büyükşehir ve Karabağlar belediyelerinde eşitlik birimleri varken, daha sonra Konak ve Buca Belediyelerinde de Eşitlik birimleri açılmıştır. 30 ilçe belediyesi ile toplamda 31 belediyenin hizmet verdiği İzmir ilinde halihazırda 4 belediye bünyesinde eşitlik birimi hizmet vermektedir. Bu sayının azlığı, araştırma bulgularının sunduğu TCE farkındalık düzeyinin düşüklüğü ile örtüşmektedir.

Tablo 58: Belediyenizin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları, Stratejileri ve/veya Toplumsal Cinsiyet Odaklı Birimleri

Cinsiyet Odaklı Birimler	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Müdürlük	60	17,2	17,2
Komisyon	15	4,3	21,5
Kadın Meclisi	5	1,4	22,9
Birim	9	2,6	25,5
Merkez	16	4,6	30,1
Dernek	3	0,9	31,0
Diğer	14	4,0	35,0
Yok/Bilmiyorum.	227	65,0	100
Toplam	349	100	

Karar alıcılardan söz konusu bilgiye sahip olanların yarısına yakını, bürokratik yapı içerisinde yer alan bir müdürlükten söz etmişlerdir. Belediyelerin hizmetlerinin tümünde toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım sergilenmesi, henüz planlama aşamasından başlayarak her kademesinde ve düzeyinde bu bakışla hareket edilmesi gereğinden söz eden ana akımlaştırma penceresinden bakınca, ilgili birimlerin yokluğu veya bilinmiyor olmaları sorunlu bir durumu işaret eder.

4.2.4.2 İzmir Belediyelerinde Karar Alıcıların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yaklaşımları

Bu çalışma kapsamında elde edilen yanıtlar, oluşturulan puanlama sistemi çerçevesinde değerlendirildiğinde, karar alıcıların TCE puanları hesaplanmıştır. Bu puanlamaya göre, karar alıcıların TCE farkındalığında, karar alıcıların cinsiyetinin anlamlı bir fark yaratmadığı görülmektedir. Bu durum, aslında biyolojik cinsiyetten ziyade, karar alıcıların toplumsal cinsiyet kalıplarından ne denli uzaklaştıkları, eşitliği ne denli özümledikleri ile ilgilidir ve TCE bakışına ne kadar sahip olduklarının göstergesidir. Belediyelerin yapısı gereği, karar alıcılar atanmış bürokratlar ile seçilmiş meclis üyelerinden olduğundan elde edilen veriler de bu şekilde gruplandırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, seçilmiş meclis üyelerinde TCE farkındalığının atanmış bürokratlara göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, TCE konusunda belediyenin kendi içinde veya sivil toplum eliyle yürütülecek eğitim, kampanya, lobicilik vb. çalışmaların öncelikle bürokratlardan hareketle başlatılması, farkındalık artırıcı her türlü faaliyete bürokratların katılımının önemsenmesi gerektiği konusunda bilgi vermektedir.

Karar alıcıların bünyesinde yer aldıkları belediyeler açısından TCE puanları arasında Urla Belediyesi en yüksek ortanca değerine sahiptir. Urla Belediyesi'nin ilk sırada yer almasında, TCDB deneyiminin etkisinin yüksek olduğu düşünülmüştür. Çünkü, TCDB uygulamalarının kurumun TCE kapasitesinin artmasında da katkısı olduğu bilinmektedir. Urla Belediyesi'ndeki sonuçlar, TCDB'nin bu katkısını doğrular niteliktedir.

Kurumlarda TCE farkındalığı artırmak amacıyla yapılacak işlerin başında kurum içi eğitimler gelir. Kurum içi eğitimlerin konu ve içeriklerinin önceliklendirilmesi, yani bu konudaki ihtiyacın doğru belirlenmesi, hem eğitime katılımı hem de eğitim performansını güçlendireceğinden, TCE eğitiminin düzenlenmesi halinde hangi konudan başlanması gerektiği de önceden belirlenmelidir. Katılımcılardan alınan bilgiler doğrultusunda, tüm karar alıcıların öncelik verdiği konunun, "kurumların toplumsal cinsiyet politikaları ve stratejileri" olduğu görülmüştür. Karar alıcıların en çok tercih ettiği öğrenme yöntemi, yüz yüze görüşmedir ve belediyeler, düzenleyeceği eğitim çalışmalarında tercih edilen öğrenme yöntemini kullanmalıdır. Benzer şekilde, en

çok tercih edilen bilgi edinme kaynağı da, birimin/kurumun toplumsal cinsiyet uzmanı/danışmanı olması, belediyelerin TC konusunda uzmanlaşmış kadınları istihdam etmesi gereğini ortaya koymaktadır.

Dünyada çok sayıda uygulaması olmasına karşın Türkiye’de merkezi ve yerel idarelerin henüz az sayıda örneğine rastlanılan TCDB’nin belediyelerde karar alıcılar arasında ne denli tanındığına ilişkin sonuçlar şu şekildedir. Atanmış bürokratlara göre TCDB, “kadınlar başta olmak üzere kentteki tüm dezavantajlılar için uygulanabilir bir bütçe”dir. Seçilmişler (meclis üyeleri) ise, tam olarak TCDB’yi ifade etmeyen, ancak TCDB’nin faydaları arasında sayılabilecek bir durumu işaret etmişlerdir. Onlara göre TCDB, belediye kaynaklarının kentte yaşayanlar arasında adil dağılımını çağrıştırmaktadır. TCDB’nin neyi çağrıştırdığına ilişkin verilen yanıtlar, karar alıcıların TCDB kavramı ve uygulama sürecine ilişkin bilgilerinin eksik olduğunu, bu konuda yapılacak çalışmalar ile desteklenerek TCE amacı ile politikaların geliştirilmesinin ve uygulanmasının mümkün olabileceğini göstermektedir.

Buna karşın karar alıcılara göre TCDB’nin temel özelliği, kadınlar ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarının öncelik sıralamasına göre dikkate alındığı faaliyetlerin yer aldığı bütçeleme yöntemi olmasıdır. Kadınlar başta olmak üzere kentteki lgbti, etnik ve dini azınlıklar, engelli bireyler, gençler, çocuklar vb. tüm grupları gözetmesini de TCDB’nin bir diğer temel özelliği olarak belirtmişlerdir.

Belediyelerde TCDB uygulamasının TCE ve kadının güçlendirilmesine katkısına ilişkin karar alıcılar, TCDB’nin kadınların güçlenmesine yönelik politikaların başarısını arttıracak ve yerel yönetimlerin paydaş katılımı yoluyla daha demokratik bir yapıya kavuşacağına katkı koyacağını düşünmektedirler. Her iki katkı da karar alıcıların TCDB uygulamalarına sıcak baktığını işaret eder. Karar alıcılarla yapılacak farkındalık ve savunuculuk çalışmaları sonucunda belediyeler, TCDB uygulamalarına kolaylıkla geçebileceklerdir.

Karar alıcıların kadın-erkek eşitliği gözetilerek belirlenmesi ve ücretsiz kreş-gündüz bakımevlerinin açılması, seçilmişler için TCE’nin sağlanmasına yönelik öncelikli politikalar. Atanmışların da en önemli bulduğu politika, kadın-erkek eşitliğinin karar alıcılar arasında sağlanması gerektiğidir, ikinci sırada “evde ücretsiz çalışan kadınların sosyal güvenceye kavuşması” yer alır. Her iki grubun da ikinci sırada

önceliklendirdiği politika, bakım emeğinin kadınlar üzerindeki yükünü hafifletmeye yönelik olup kadınların görünmeyen emeğinin görünür olmasına ve kadınların özgürleşmesine yönelik destek niteliğindedir.

TCE puanları, yüzdeler dilimlerinde düşük, orta, yüksek ve çok yüksek şeklinde gruplandırılarak buraya kadar yapılan analizler bazında değerlendirmeler grup temelli yeniden yapılmıştır. Ancak, yüksek ve çok yüksek puan gruplarının değerlendirme açısından ayırtedici bir özelliği bulunmadığından, aslında tüm değerlendirmeler, düşük, orta ve yüksek/çok yüksek olarak 3 grup kategorisinde ele alınmıştır. Buna göre, bilgi kaynağı tercihlerinde tüm grupların ortak olan “birimin/kurumun toplumsal cinsiyet danışmanı/uzmanı” tercihinden sonra yüksek/çok yüksek TCE puan grubunun kurum yayınları, düşük ve orta TCE gruplarının kurum web sitesi tercihleri söz konusudur.

TCE farkındalığı ile TCDB'nin anlamının ve kapsamının bilinmesi arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Örneğin, düşük ve orta kategoride TCE puanına sahip karar alıcılar, TCDB'nin kadınların ve erkeklerin bütçeden yarı yarıya yararlanmaları anlamına geldiğini belirtmişlerdir. Oysaki, TCDB'ye dair tüm belgelerde anlamının bu olmadığı açıkça vurgulanmaktadır. TCDB'nin uygulanması halinde kuruma hiçbir katkısının olmayacağı inancı, düşük TCE puan kategorisinde bile düşük bir orana (%9.7) sahiptir. Bu durum, İzmir belediyelerinin doğru bir bilgilendirme ve yönlendirme ile TCDB uygulamasına geçmesinin çok da ihtimal dışı olmadığını göstermesi bakımından olumludur.

TCE puan kategorisi ile atanmış ve seçilmişler olarak kategorize edilen karar alıcılar cinsiyetlerine göre birlikte analiz edildiğinde ortaya çıkan sonuçlar, siyasi partilerde kadınların sayıca artmasının neden önemli olduğuna işaret eder. Meclis üyesi her beş kadından dördünün TCE puanı, yüksek/çok yüksek grubundadır, erkek meclis üyelerinde bu durum her iki erkekten biri şeklinde gerçekleşir. Daha fazla sayıda kadının seçilmişler arasında yer alması, belediye meclislerinde alınacak tüm kararların da toplumsal cinsiyete duyarlı olmasına yol açabilecektir.

Bu analizler yapılırken sık sık, özellikle kadın örgütleri eliyle yürütülecek savunuculuk ve farkındalık artırıcı çalışmalar ve savunuculuk kampanyalarının önemine işaret edilmektedir. İzmir belediyelerinin TCE politikalarının doğru bir şekilde

uygulayabilmesi için kadın örgütlerinin rehberliği ve izleme-değerlendirme çalışmalarının etkili olacağı, analiz bulgularından da çıkarılabilir. Örneğin, ne anlam ifade ettiğini bilen karar alıcılar, TCE'nin sağlanabilmesi için yönetici, siyasetçi vb. düzeydeki karar alıcılar arasında cinsiyet eşitliğinin gözetilmesini ilk sırada önemli bulmuşlardır. Özellikle seçim dönemlerinde artış gösteren kadınların daha fazla siyasette ve yönetimde yer almasına yönelik kampanyaların, belediye'deki karar alıcıları da etkilediği açıkça ortaya çıkmaktadır.

Belediyelerde hangi düzeyde olursa olsun, karar alıcılar, TCE politikaları, stratejileri ve/veya toplumsal cinsiyet odaklı birimlerine ilişkin bilgi sahibi değillerdir. Kurumun birçok hizmetinin var olup olmadığı, varsa hangi birim tarafından gerçekleştirildiği bilgisi, belediye'deki bürokratlar ve meclis üyeleri tarafından bilinmemektedir. Ancak, TCE'ye yönelik az sayıda ve sınırlı düzeyde de olsa, verilen hizmetler ve hizmeti sunan birimlerin varlığı ve isimleri katılımcıların %65'i tarafından bilinmemektedir. Bu oran, TCE konusunda belediye'de yapılacak herhangi bir çalışmanın öncelikle belediyenin mevcut hizmet ve birimlerinin tanıtımını içermesi gerektiğini işaret etmektedir.

Daha önceki analizlerde bu ve benzeri alt kırılımlarla değerlendirilen karar alıcıların tercih, görüş ve farkındalık düzeyleri, belediyelerin TCDB konusundaki yaklaşımlarını, kurumsal farkındalıklarını da yansıtmaları bakımından değerlendirilebilir. Bu konuda çalışan kadın örgütleri başta olmak üzere, üniversitelerin ilgili birimleri, sivil inisiyatifler, fon sağlayıcılar vb. bu analizlerde ortaya konulan bulgular ışığında TCE politikaları geliştirebilirler.

4.2.5 Urla Belediyesi Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Çalışması Bulguları ve Değerlendirilmesi

4.2.5.1 Derinlemesine Görüşmenin Hazırlık Süreci ve Araştırmacının Deneyimleri

Bu araştırma döneminde, İzmir'de sadece Urla Belediyesi 2016 yılı bütçesi ile başlayan bir TCDB deneyimine sahiptir. Tezin bu aşamasına kadar, stratejik plan hazırlamış belediyelerin stratejik planlarına içerik analizi uygulanmış ve bu belediyelerdeki karar alıcılarla anket yapılmıştır. Ancak TCDB'nin kararlaştırılması, hazırlık süreci, uygulama deneyimi ve sonrasında yaşananları, TCE bakışıyla değerlendirmek, bunlardan daha öte bir araştırma tekniğinin kullanılmasını

gerektirdiğinden Urla Belediyesi'ndeki karar alıcılarla derinlemesine görüşmeler yapılması kararlaştırılmıştır.

Urla Belediyesi'nde karar alıcılar, öncesinde yapılan anketlerin izin-onay süreci ve stratejik plan analizinden haberdar olmaları, TCDB deneyimi için derinlemesine görüşme yapma talebini kolaylıkla kabul etmişlerdir. Belediye Başkanı ile yapılan ön görüşme, aslında Urla'daki TCDB çalışmalarının da özeti niteliğindedir. Başkan, kadın örgütlerinden (EKDAV- Ege Kadın Dayanışma Vakfı) geliyordu ve kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği karşısındaki kayıplarının fazlasıyla farkındaydı. Urla'nın ilk kadın belediye başkanı olduktan kısa bir süre sonra, belediyenin hizmet ve politikalarında kadınlar lehine yaptıkları değişiklikleri anlatırken, aynı zamanda bunların gerekliliğinden ve kentte ve kadınların yaşamında neleri nasıl değiştireceğinden de söz ediyordu. Belediye hizmetlerinde kadınlar lehine değişen bu politikalarından daha sonra katılımcılar da sık sık söz etmiş, birçoğu halkın da bu konuda belediyeyi desteklediğini vurgulamıştır.

Belediye Başkanı ile yapılan görüşmede TCDB deneyiminin nasıl bir süreç olduğu paylaşılmıştır. Başkan, bir üniversiteden danışmanlık desteği aldıklarını, öncelikle mevcut bütçe kalemlerini toplumsal cinsiyet açısından analiz etmek için her müdürlükten katılımcının yer aldığı bir ekip oluşturduklarını ve kendisi de dahil tüm karar alıcıların TCDB eğitimi aldığını anlatmıştır. Urla Belediyesi'nin 2016 yılı bütçesi ve performans göstergelerinin toplumsal cinsiyete duyarlı hazırlanmasının ardından hem yıllık faaliyet programının hem de gelecek yıl bütçelerinin aynı bakışla hazırlanmaya devam edeceğini belirtmiştir. Urla Belediyesi'nin TCDB deneyiminden ve bu kapsamda yürüttüğü çalışmalardan, Kadın Muhtarlar Çalıştayı'nda düzenlenen panelin katılımcıları da söz etmişlerdir. Başkan yapılan görüşmede, belediyenin kadınları konu edinen benzer çalışmaları yürüteceğini; Kadın Muhtarlar Çalıştayı'nın bu çalışmaların ilki olduğunu vurgulamıştır. Urla Belediyesi'nin TCDB çalışmaları kapsamında Avrupa'dan davet aldığını ve bu deneyimi orada da paylaşacağını belirtmiştir.

Katılımcıların derinlemesine görüşmelerin hepsinde ses kaydına izin vermeleri, arada ses kaydının kapatılmasını ve sadece not alınmasını istemeleri haricinde görüşmeleri kolaylaştırdı. Yaklaşık bir saat sürmesini beklenen görüşmelerin

tamamlanması yaklaşık 15 gün sürmüştür. Görüşmelerin tek görüşmeci tarafından yapılması aynı anda birden fazla katılımcıyla görüşme imkanını ortadan kaldırdığından, katılımcılara uygun bir zaman yaratmanın güçlüğü olmuştur. Ancak bu durum, çözümlenmelerde görüşmeci notlarıyla birlikte analiz etmede kolaylık sağlamıştır. Görüşmecinin, kendi sivil toplum, yerel politikalar ve kadın alanındaki deneyimlerinin etkisiyle konuya önyargılı ve mesafeli yaklaşan veya konu hakkında bilgisi olmayan karar alıcılara yönelik, gerek anketler için belediyelerde veri toplama izinleri alınırken gerekse derinlemesine görüşmeler sonunda savunuculuk çalışmaları da yapılmıştır. Yerelde kadın politikalarının iyileşmesine ve eşitlikçi politikalara katkıda bulunabilmek umuduyla uygulama örnekleri ve politika önerileri içeren paylaşımlar, akademide toplumsal cinsiyet çalışmalarının bir başka çıktısı niteliğindedir. Benzer şekilde, belediyede uzun süredir çalışıyor olmak dolayısıyla mevzuat ve kurumsal yapı olarak belediyeleri tanıyor olmak, kadın hareketinin içinde yer almak gibi avantajlar sayesinde görüşmecinin katılımcılarla iletişim kurmayı kolaylaştırmıştır. Yine de, kimi karar alıcılar, işlerinin yoğunluğu, hali hazırda diğer karar alıcılarla görüşülmüş olması, konunun ilgilerini çekmemesi/ çalıştıkları alanla ilgisizliği gibi sebeplerle görüşmeyi kabul etmemişlerdir.

Belediyenin web sitesinden alınan bilgiye göre, **Urla Belediyesi'nde** başkanla birlikte çalışan 3 belediye başkan yardımcısı, 18 müdürlükte (bazı müdürlüklerin aynı kişide toplanmış olması sebebiyle) görev yapan 15 müdür ve 25 meclis üyesi (bir kısmı büyükşehir meclis üyesi) vardır ve **toplam karar alıcı sayısı 44 kişidir**. Urla Belediyesi'nde belediye başkanı, başkan yardımcıları, müdürler ve meclis üyeleri ile **yapılan derinlemesine görüşmelerde 14 görüşmede saturasyona ulaşıldığı anlaşılmıştır** ve bu sebeple görüşme sayısı yeterli bulunmuştur.

Elde edilen bulgular, derinlemesine görüşmenin avantajlarından olan bilgi kaybının yaşanmaması, görüşmecinin gözlem ve görüşme esnasındaki notlarıyla birlikte değerlendirebilmesi ve katılımcı sayısının fazla olmaması sebebiyle herhangi bir yazılım programı kullanılmadan analiz edilmiştir. Görüşme soru formu ve görüşme bulguları eşliğinde revize edilen kategoriler baz alınarak, ses çözümlenmeleri ve görüşmeci notları tekrar tekrar gözden geçirilmiş ve literatür bilgisinin de rehberliğinde aşağıda yer alan temalarda ele alınmıştır. Bu temalar; **ev içi rollerde kadının**

değerlendirilmesi, çalışma yaşamında kadın, çalışma yaşamında hiyerarşik yapıda (ast ve amir olarak) kadın, yerel politikalarda kadın ve TCDB politikasının değerlendirilmesi şeklindedir.

4.2.5.2 Kadın-Erkek Eşitliği ve Yeniden Üretim Emeği

Urla Belediyesi'nde yapılan derinlemesine görüşmelerde, kurumun TCDB uygulama kararının, uygulama sürecinin ve sonrasında yaşanan değişimlerin paylaşılmasına geçmeden önce, **karar alıcıların kadını özel alanda, yani ev içi rollerde nerede ve nasıl gördüklerine** ilişkin görüşleri alınmıştır. Bu kapsamda, öncelikle TCDB politikasını uygulamış bir belediyede olmaları sebebiyle **kadın-erkek eşitliğinin** kendileri için ne anlama geldiği sorulmuştur. Karar alıcıların önemli bir kısmı, kadın-erkek eşitliğinden ziyade insanlar arasındaki eşitliğin kendileri için bir anlam ifade ettiğini belirtmişler; bu eşitliğin önemine ve gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Katılımcılardan bir kısmı, bu konudaki fikrini şöyle vurgulamaktadır:

“İnsan temelli. İnsanın cinsiyet bazında değerlendirilmesini açıkçası doğru bulmuyorum.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Yani ben öncelikle herkese insan olarak bakılması gerektiğini, cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiğini, bütün konularda erkeğin de kadının da birlikte çalışabileceğini bunu anlıyorum.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“... hiçbir şey ifade etmiyor... Yani bunları eşit mi değil mi diye sorgulamak bir mühendis gözüyle baktığınızda bunu bir tartıya oturtmak istediğinizde kriterler lazım. Böyle bir kriter var mı?...” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Hiçbir şey ifade etmiyor. Çünkü benim için kadın ve erkek diye bir şey yoktur. İnsan vardır. İnsan vardır (ikinci kez tekrarlıyor). Dolayısıyla da kadın ve erkek arasında bir eşitlik sorusu dahi bana (u) ters geliyor.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 48 yaşında).

Kadın-erkek eşitliğine ilişkin bu yaklaşım, “cinsiyet körü” bir bakışın da ifadesidir. Yerel ihtiyaçlara bağlı politikalar geliştirilirken, kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçları olabileceği ve buna bağlı hizmetlerin tanımlanması gerektiğini esas alan toplumsal cinsiyete duyarlı bakışın tam da karşıtı olması sebebiyle önemlidir.

Karar alıcılar arasında az sayıda da olsa, kadın-erkek eşitliğinden söz edenler olmuştur. Katılımcılardan biri, “çok derin ve uzun bir mevzu” olarak değerlendirdiği

kadın-erkek eşitsizliğinin sebebini Türkiye’de yaşamaya bağlamaktadır ve gelecekte bu konuda iyileşmeler olacağına dair olumlu beklentisi vardır. “Avrupa standardı”olarak tanımladığı bir eşitlik düzeyinden söz eden katılımcı, kadınların daha özgür olduğu bir toplumdaki söz etmektedir. Bir diğer katılımcı, eşitlikten yana olduğunu, kadın-erkek eşitliğinin her yerde olması gerektiğini vurgulamaktadır. Başka biri, kadın-erkek eşitliğinin olmaması halinde yaşanacakları travmatik bulmaktadır.

“Bu ülkede bir Avrupa standardında bir eşitlik bekleyemiyorsunuz. Maalesef öyle ama inşallah bu önümüzdeki günlerde bu çok daha iyi olsun yani gelecekte.”(Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Yani bu doğal bir şey zaten. Olması gereken şey değil mi ?... Kesinlikle eşit olması taraftarıyım.” (Kadın, 3 yıldır kurumda, 64 yaşında).

“Bunun kurulması zorunlu. Kurulmadığı takdirde travmalara neden olabilecek bir durum. Bu eşitlik sağlanmalı diyorum.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

Ev içi rollerde, kadın erkek eşitsizliğinin yaşandığı bir başka durum, **bakım yükünün** paylaşımıdır. Başta çocuklar olmak üzere, aynı evde yaşadıkları yaşlı, hasta ve engelli bireylerin her türlü bakım hizmetinin verilmesinden kadınların sorumlu tutulduğu görülür. Bakım yükü kadınlar açısından ekonomik, sosyal, kültürel vb. anlamda kısıtlanmanın yarattığı hem fiziksel hem de ruhsal çok sayıda sorun yaratsa da, eşitsiz rol paylaşımında evin diğer bireyleri (özellikle erkekler) yükü almaktan kaçınırlar ve eşitsiz rol paylaşımını “normal” kabul ederler.

Katılımcılar, kendi ailelerindeki bakım yüküne ilişkin değerlendirmelerinde, benzer şekilde, kadınların daha fazla rol aldıklarını belirtmişlerdir.

“Hanım özveride bulundu yani... Mesela büyük oğlan bu konuda sıkıntı yaşadı. Fazla işe kendimizi verdik... Ufak oğlanda gevşek bırakmıyorum, daha sıkı tutuyorum. Yani her ne kadar da biraz yaş ta gitmiş olsa oturup evde ders yapıyoruz.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Bizim sadece işimizle kalmıyor. Evimize geliyoruz, evimizi planlıyoruz, yemeğimizi planlıyoruz. Eşimiz varsa onunla olan ilişkimizi, onun ailesiyle olan ilişkimizi, kendi ailemizle olan ilişkimizi, evimizin düzenini, yemeğini, temizliğini, çocuklarımızın kursları, çocuklarımızın eğitimi yani çamaşırından

tutunda her şeyi planlıyoruz biz yani...” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Hani ev içindeki çocuğa bakan onun eşyalarını toplayan annesi oluyor. Çünkü hani ben çalıştığım için yorgunum bilmem neyim o şeyleri atıyorum.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

“Bütün yük kadınlarda değil mi?... Yani ne kadar eşin çağdaş olsa ne kadar yardımcı olsa kadınların düşünme şeyi daha fazla. Annelik içgüdüleriyle... Çocukları takip etmek daha iyi yetişmelerini sağlamak verici olanlar kadınlar... Bunun karşılığını alamayan kadın mutsuz olmaz mı? Kocasından bir takdir görmezse teşekkür alamazsa eşinden şiddet doğuyor herhalde.” (Kadın, 3 yıldır kurumda, 64 yaşında).

“Şimdi hayaller Paris, şeyler Urfa misali...Erkeğin ütü yapması, yeri geldiğinde evi süpürmesi-silmesi, yemek yapması...Normali kadının yemek yaparken erkeğin çocukla ilgilenmesi ya da tam tersi...” (Kadın, 5 yıldır kurumda, 38 yaşında).

Bakım yüküne ilişkin, kadın ve erkek arasında eşit dağılması, kadın ve erkeğin çocuklarına da eşitlikçi bakışı rol model olarak yansıtması gerektiğine ve aksi durumun “sorun” olduğuna dair yaklaşımlar sergileyen katılımcılar da olmuştur. Buna ilişkin görüşlerini, kendi aile içi rol paylaşımlarından örnekler vererek eşitlikçi tutumları yaşamlarında da var ettiklerini ifade etmişlerdir, çünkü onlara göre çocuklarının da eşitlikçi bir yaşam kurması önemlidir.

“Ortak sorunları bence ailede üstlendikleri rol. Hepsine yani çocuk bakımından sanki hepsi sorumluymuş bundan sorumluymuş gibi görülüyor toplumda...” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“Bizde sofraya kurulur kimin kurduğu önemli değil, birlikte kurulabilir veya ben müsaitimdir veya eşim müsaittir, o kurmuştur...Yani tabağını alır işte bi kaç bi şey daha alabilceğini alır, götürür. Bunu ama kızım ama oğlum fark etmiyo taşıyabilceği yük anlamında yani... (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“... kahvaltı masasını ben topluyorum... işim çıkıyorsa ben eşim topluyor çünkü çocuklara rol model olmak zorundayız. Ütü yapmayı da öğretiyorum evi ailece 4 kişi bir araya geldiğimizde evimizi temizliyoruz ki paylaşım olsun. Yarın da işte

kızım olsun oğlum olsun kendi hayatlarını kurduklarında ne ezen ne de ezilen olsun.” (Kadın, 2 yıldır kurumda, 52 yaşında).

“... sanki sadece işte çocuk konusunda sadece onlar, o bakımdan sorumluymuş gözüyle bakılıyor. Halbuki yani bunu tek başına yapmadığına göre, her iki cinsiyetin de aynı sorumluluğu duyması lazım diye düşünüyorum. (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“...kadın olduğunuz zaman eğer çalışan bir kadınsanız, hem sizden iş yerinde başarılı olmanız hem evde başarılı olmanız hem çocukların eğitiminde bakımında başarılı olmanız bekleniyor ve bu konuda da maalesef biz erkekler olarak fazla destek sağlayamadığımızı inanıyorum.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 48 yaşında).

Ev içi rollere ilişkin görüşlerinde katılımcıların **annelik meselesini** ele alma biçimleri, anneliğin görev tanımlarından ve öneminden söz eden ve sorumluluk alanını belirleyen bir yaklaşım içermektedir. Buradaki toplumsal rollerin farkındalığından ziyade annelik tanımlarına, özellikle doğurganlığın kutsanmasına itiraz eden katılımcılar da olmuştur.

“Tabii yani bu yine biz annelere düşüyo... işlerin cinsiyeti yoktur. Yani kimin vakti varsa o yapmalıdır. Yani bu işi sen yapıcaksın, bu işi sen yapıcaksın, bu senin doğuştan görevin. ha doğuştan insanın görevi nedir? bi annenin görevi doğurmaktır, kendi yaşayabileceği yaşa kadar büyütme. Bu size bahşedilen sizin yaratılışınızda var olan.” (Kadın, 2 yıldır kurumda, 52 yaşında).

“Doğurgan olmak kıymetli olmayı getirmemeli. Biz inek değiliz ki! De mi ?... Üredim üredim, doğurdum. Aa iyi verim veriyor bu inek yani.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Eğitim devreye giriyor. Aldığınız eğitim sosyal yaşamda aldığınız rollerle ilgili örtüşebiliyorsa kadını, birlikte yaşadığın eşini de annen kadar değerli hale getirebilirsin.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“... buraya gelen kadınlar da etrafımdaki kadınlar da hep çocuklarından söz ediyorlar, onların okulu, ödevi, hastalığı, her şeyi annelerde...” (Kadın, 7 yıldır kurumda, 28 yaşında).

“Çocuk ne kadar babayı sevse de anneye bi başka, yani böyle anne çocuk ilişkisinde (u) yine doğanın tabiatın getirdiği bir güç, anneye verdiği bir güç. Belki bi güç diye bakıyorum ben ona her ne kadar yük gibi gözüксе de... kutsallık konusunda da mesela analık kutsaldır, o da benim çok hoşuma giden bir tabir değil. niye kutsal yere koyup da anneye yaslanıyo hep şey, baba da yapabilir pek ala. tabi belki doğuramaz, ha bilemeyiz teknoloji, ilerde erkekte doğurur ama.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

4.2.5.3 Ücretli Emek Piyasasında Kadınlar

Urla Belediyesi'nde karar alıcıların çalışma yaşamında kadının konumuna ilişkin yaklaşımları değerlendirildiğinde, **yerel yönetimlerin diğer kamu kuruluşları ve özel sektöre göre kadınlar için daha “konforlu” bir çalışma ortamına sahip olduğu** görüşü yaygındır. Görüşmelerden çıkan bir diğer sonuca göre, belediyelerde kadınların daha fazla sayıda yönetici olmasının ardında da katılımcıların sıraladığı “kadınlara özel meziyetler” vardır ve bu meziyetler, yerel yönetimlerde “kadınlar lehine” sonuçlar yaratmıştır.

Belediyeler, kadınlar için “iyi çalışma ortamları iken”, aynı zamanda kadınlar da belediyeler için tercih edilen çalışanlardır, hatta yöneticilerdir. Burada ifade edilen, yerel yönetimlerde görev alan kadın yöneticilerin, kadın olmalarından kaynaklı, rüşvet vb. oyunların döndüğü akşam yemeklerinde, içki masalarında ağır lanmamalarıdır. Çünkü söz konusu etik dışı ilişkiler, kadınların işten çıkıp ev içi rollerini gerçekleştirdikleri saatlere denk gelir.

“Biliyorsunuz bizim memlekette içki sofralarında çok işler bitiriliyor... Ama kadın yöneticiye bu tip teklifler yapılamıyor... Dolayısıyla kadın yönetici erkeklere göre daha güvenilir bir insan grubu oluşturuyor... daha çok tercih ediliyor.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Kadın yöneticilerimizle birlikte mükelleflerimizin masasında yemek yemezler. Rüşvet olayları rüşvet dedikoduları da daha azalır, çünkü kadınlarımız bu konuda daha duyarlıdır. (Kendisi de aynı görüşte olan katılımcı, daha önce çalıştığı kurumdaki yöneticinin görüşlerini paylaşıyor).” (Kadın, 2 yıldır kurumda, 52 yaşında).

Karar alıcılardan bir kısmı, **erkeklerin çalışma yaşamında kimi biyolojik “üstünlükleri”** olduğuna, çalışma yaşamının kadınlar ve erkekler arasında buna uygun düzenlenebileceğine, dolayısıyla **kadınların “çalışabileceği ve çalışamayacağı işler”** olduğuna inanmaktadırlar. Bazı katılımcılar da, işlerindeki yoğun ve başarılı tempoda eşlerinin katkısı olduğunu belirtirken aslında, ev içi bakım yükünü eşlerine devrettiklerini de kabul etmişlerdir. Katılımcılardan birkaçı ücretli bir işte çalışan eşine belediyelediği yoğun ve uzun mesai sebebiyle katkı sunamamaktan dolayı özeleştiride bulunmuştur.

“Biz aslında onlara göre çok daha dikkatliyiz. İşimizde çok daha titiziz. Biz insan olarak yapı olarak çok daha plancıyız. ... Yani bu da bir tercih sebebi tabii ki bayan yönetici olarak...” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Kadının olması gereken yer erkekle kıyasla farklı... (Kadın ve erkek polislerin kaçak bir kişi ile ilgili tariflerinde kadın polislerin tüm ayrıntılarıyla tarif ettiğine dair bir örnek veriyor.) Şimdi demek ki kadının yaratılıştan kaynaklanan bir yeteneği var. Detay ayrıntı gibi o zaman iş yerinde de bu kurum belediye olur, başka olur, kadınların ayrıntıların gerektiği hassasiyet gösterdiği yerlerde bulundurulması önemli oluyor. (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Yani hanım bana destek olmasaydı ben şimdi ... müdürlüğü yapamazdım mesela. Çünkü neden? (yaptığı işleri sıralıyor). O vatandaşların şikayetlerine bütün gece kalktık, hareket ettik. (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

Katılımcılar, **özellikle şantiye işi niteliğindeki teknik ve görece ağır olan işlerde kadınların çalışmasını doğru bulmadıklarını** deneyimleriyle kanıtlaya yoluna gitmişlerdir. Katılımcılardan biri, çalışma ortamlarındaki kadınların da araziye gitmektense büroda çalışmayı tercih ettiği ve “işin kolayına” kaçtıklarını iddia etmiştir. Bu iddia, (görüşmecii notlarından hareketle) aynı zamanda kadın haklarına ilişkin söylemleri de eleştiren ve kadınların öncelikle erkeklerle aynı koşullarda çalışmaya başlaması gerektiğine vurgudur.

“Yani fiziki yapısıyla ilgili. Kas yapısıyla ilgili onlarda hani üstün olduğu yanlar var. Özellikle kaba işlerde felan ama onun dışındaki hani zekayla ilgili beceriyle

ilgili veya başka şeyle ilgili toplumsal yapıyla ilgili onlarda ben herhangi bir farklılığın olduğunu düşünmüyorum.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Kurumda eskiden bayanların şantiyede çalışması,... işçi arkadaşlarla da teması pek sakıncalıydı... Ciddiye alınmıyordu... Yani teknik bayan arkadaşlar vardı ama hiçbirini şantiyede çalıştıramadım. Hepsi büroda işte planlamada işte imarda masa başı çalıştılar. Hani şimdi şantiyede bayan arkadaşlar çalışıyor, proje hazırlıyor, araziye çıkıyor.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Özellikle arazi çalışmalarında neden diyoruz erkek olursa işte arazinin şeyine göre durumuna göre... İşte hani araziye göre kadın bayanlar gider gitmez diye yok... Burda da arazilerde de daha çok erkeklerin gitmesi öngörülüyor, hani belki atlanacak zıplanacak taşınacak araç gereç açısından.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

“...Ama erkeğin de şimdi çöp kamyonunun arkasına da kadını koyamazsın... koyabilirsiniz, yani koyulmaz diye bi şey yok tabi ki o çöpü de kaldırır ama ondan sonra biraz uğraşmanız lazım ama erkekte bi şekilde o çöp bidonunu kaldırıp koyma yeteneği gücü fiziken var.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Ben kadınları sadece erkeklerin çalışabileceği iş kolları hariç... Madenler mesela yer altında. Ağır bedenen yapılan işler hariç diğer işlerde en az erkekler kadar (uu) sayısal olarak eşit olması, en az eşit olması gerektiğine inanıyorum.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 48 yaşında).

“Burda bayanların bir noktada da kadın erkek eşitliğini kadınlıklarını kullandıklarını görüyorsun. işte biz bayanız, hani erkekler gitsin... Hani işinin gerektiği gibi buysa kadın erkek eşitliği diyorsan bu da aynı makamda inşaat mühendisiyse inşaat, mimarsa mimar, o göreve gidebilmeli diye düşünüyorum.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

Kadınlar için iş yaşamında yükselmenin erkeklere göre zorlukları olduğunu belirten katılımcılar, kendi çalışma yaşantılarında bunun örneklerini yaşadıklarını veya gözlemlediklerini belirtmişlerdir. Aslında adını koymadan ifade ettikleri durum, **kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları en önemli sorunlardan biri olan “cam tavan” sorunudur.**

“Aynı pozisyonda da olsa... sanki erkek daha üstün gibi hissediyorum... Yani ikimiz de aynı işi yapıyoruz ama neden işte Mehmet Hüseyin benden daha önü açık vs vs. erken çıkabiliyo işten her neyse bilemiyorum yani o tip şeyler böyle bir eşitsizliği düşünerek bunu kendine psikolojik olarak rahatsız edici bulabilir. Ve doğal olarak bu işine yansıyor.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Şöyle insan kaynakları departmanında daha çok kadınlar üzerinde kuruluyor fakat işe alımlarında, yükselme, usul ve esaslarında daha çok erkekleri tercih ediyorlar idi.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“Maalesef Türkiye’de bakınca. Türkiye olarak bakınca bayanın ikinci planda olduğugörülüyor maalesef. Ve daha çok kadına cinsiyet yönünden bakılıyor. (İki) Yani terfi etmede olsun, bayanlara çok şey tanınmıyor.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

Kadınların çalışma yaşamında uğradığı haksızlıklar katılımcıların tümü tarafından dile getirilmiştir. **Kadının “cinsel obje” olarak görülmesi, cinsel taciz ve mobbinge maruz kalması, bu davranışların daha çok erkek amirler tarafından gerçekleştiriliyor olması,** özellikle vurgulanmıştır. Kadınların çalışma yaşamında maruz kaldıkları eşitsizlikleri, kamu/özel sektör ayrımı olmaksızın cinsel obje olarak görülmeleri ile sınırlayan ve bunun yarattığı sıkıntıların haricinde kadınların herhangi bir eşitsizlikle karşılaşmadıkları düşünülmektedir.

“Kadın yönetici, çalışan.Yani her yerde vardır. Sadece devlette değil özel sektörde.... Belki bakkal bile yanındaki çalışan kıza yapıyor yani bunu (tacizden söz ediyor). Her yerde... Çalışma hayatında kadınların sıkıntı yaşadığı en çok konu bu.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaş).

“Hani kadınlar böyle daha değersiz, salak hani o zekaya sahip değil, anlamıyor vs. Mesela benim çok odadan kovduğum insan oluyor bağırıp çağırdığı için... Küfürler hani onu pek seviyorlar maalesef. Hani afedersiniz oruspu deyip çıkıyor yani. Şimdi benim yaptığım işle onun ne alakası var ama bu şekilde şey yapabiliyor hani.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Kadın bir meta olarak görüldüğü için bir cinsel obje gözüktüğü için bu tür sıkıntılar çektiğini gözlemliyorum. Onun dışında da iş anlamında pek bir sıkıntı

yaşadıklarını düşünmüyorum.”(Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 48 yaşında).

“Önceki müdürlüğümde daha çok oluyordu, ruhsat vs. işlerinde erkeklerin baskısı, bağirmalar falan.” (Kadın, 7 yıldır kurumda, 28 yaşında).

4.2.5.4 Ücretli Çalışan Kadınlar Kurum İçi Hiyerarşide Nerede, Nasıl Çalışıyorlar?

Bürokrat veya seçilmiş meclis üyesi kimliği ile karar alma mekanizmalarında yer almaları sebebiyle kendileri de hiyerarşik yapıda ast ve üstleriyle hizmet üretiminin bir parçası olan katılımcılar, kadınlarla birlikte çalışmayı farklı şekillerde değerlendirmişlerdir. Urla özelinde katılımcılar, belediye başkanının kadın olmasının etkilerini ve Urla Belediyesi'nin kadın çalışanlarına yönelik politikalarını değerlendirmişlerdir.

“Kadınların pozitif ayrımcılığı gibi özellikle bizim belediyemizde epey bir hani. (Bunu abartılı bulduğunu ifade eden bir ses tonu ve yüz ifadesiyle).” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

“...kadınlar daha çalışkan erkeklere göre. (ii) Daha hızlılar ve (iii) belediyelerde belediye başkanlarının (iii) kadın sayısının çok az olduğuna, daha fazla olması gerektiğine inanıyorum... bayanların el attığı işlerde (ii) daha titiz, daha objektif ve daha hızlı (ii) ve kaliteli hizmet alabiliyorsun.” (Kadın, 3 yıldır kurumda, 64 yaşında).

“Urla Belediyesinde kadın çalışanımız da erkek çalışanımız kadar sayıca olmakla beraber nitelik anlamında daha nitelikli diyebileceğim noktadayız... neden? Başkanımız bayan üst yönetici. Başkan yardımcısı, teftişkurulu müdürü ve birçok müdürlüklerde bayanlarımız görev almakta.” (Kadın, 2 yıldır kurumda, 52 yaşında).

“Bunun dışında bi ayrımcılık yada bunun dışında bi şey ben Urla Belediyesi'nde görmedim. Yani farklılıkların uygulanması dışında (kadın ile erkeğin biyolojik farklılıklarını kastediyor). Ha bu dediğimde uygulanıyorsa bu da güzel bi şey, kadınıla ilgili ayrıntılar biraz hesaplanıp da doğru yerlerde.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

Katılımcıların ortaklaştığı bir görüş, Urla Belediyesi'nin kadın politikalarına duyarlılığının sebebinin, başkanın kadın olmasıdır. Belediye Başkanı, siyasetin yanı sıra

kadın örgütlerindeki deneyimi ve gerek TCDB hassasiyeti, gerekse kurum içi politikalarında toplumsal cinsiyet bakışının etkisi görüşmeciler tarafından da gözlenmiştir. Bu hassasiyeti, birlikte çalıştığı diğer karar alıcılar tarafından da bilinmekte ve çoğunlukla onaylanmaktadır.

“Burda zaten kadın, daha çok çalışan kadın. Kadın başkanın olması da artı bir getiriyor tabii ki... Bir ayrıcalık yapılmıyor kadınlara sadece onlara yol açılıyor. Bütün kadınlara...” (Kadın, 4 yıldır kurumda, 65 yaşında).

“Yine kadın bir başkanla çalıştığımız için... belki yine erkek kadın çalışan personel sayı olarak yine aynı değil, ama... Bir kadın personelle nasıl çalışılır? Kadın personelle nasıl hareket edilir, amir ya da çalışma arkadaşı olarak? Bunu Urla Belediyesi aslında benimsemiş durumda.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“... dedim ya hassasiyetle yapılmalı diye... olmaz ki bu kadın başkan geldi hep kadın kadın yapıyo diyo, diyorum öyle değil ya olur mu öyle şey canım... o yüzden bunu kadın erkek platformunda yapılması lazım. İşte kadın hakları toplantısı. İşte kadın gücü platformu. Kadın dediğinizde erkek noluyooo diyo bu sefer.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Başkanımız kadın olduğu için de bu müdürlük kuruldu, köylerde, her yerde kadınlarla çalışıyoruz.” (Kadın, 7 yıldır kurumda, 28 yaşında).

“Yani çita da bu bağlamda daha da bi yüksek... başkanımız göreve başlamadan önce geldiği bir Urla vardı, 3 yıl sonrasında gelen bir Urla var... olumlu değişim (ii) kadın yöneticilerin başarısıdır diyebilirim.” (Kadın, 2 yıldır kurumda, 52 yaşında).

“Öncelikle kadın başkanla çalışıyoruz. Bayan başkan demiyoruz o da böyle istiyor. Bayan değil, kadın başkan.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“... kadın başkanla çalıştığımız zaman, kadın başkan kadın olarak sizin gözünüzden görebiliyor. (Burada kentteki Yıldız park örneğini anlatıyor.)” (Kadın, 5 yıldır kurumda, 38 yaşında).

Yıldız Park, katılımcılar tarafından Urla’da özellikle geceleri alkol alanların uğrak yeri olması sebebiyle tehlikeli değerlendirilen kent merkezindeki bir park olarak anlatılmıştır. Buranın güvenli olması adına, Başkanın talimatıyla belediye şirketine

bağlı bir kafe açılmış ve işletmecisi kentte yaşayan bir kadın olmuştur. Böylece kadınların da gidip dinlendiği ve yararlandığı bir kafenin yer aldığı parka dönüşmüş ve daha güvenli hale gelmiştir. Katılımcılardan erkek ve kadınlar, kentteki bu politikayı ve dönüştürücü etkisini Başkanın kadın olmasına bağlamışlardır.

Her ne kadar “bayan” yerine “kadın” denilmesini tercih ettiğini belirtse de, Belediye Başkanı’nın yakın çalışma ekibi niteliğindeki katılımcılardan sadece ikisinin bunu özümsemiği, başkandan söz etmedikleri zamanlarda da “bayan” yerine “kadın” dedikleri görülmüştür.

Çalışma ortamlarında amirlik yaptıkları çalışma arkadaşlarını değerlendirdiklerinde, **kadınlarla çalışma deneyimleri**; birlikte çalışmaya mecbur kalınan, çalışma verimini düşüren, anne kimliğini işe taşıyan gibi tanımlamalarla ifade edilmiştir. Aslında amirlik yaptıkları birimlerde kadın çalışanların olması, onların düzenleme yapması gereken bir durumdur ve açıkça belirtmeseler de tercihleri değildir.

“Haaa şimdi şöyle yani belediye takdir edersiniz ki şey arazi çalışmaları olan bir yer. O da hani bayan, bayan rolü, anne rolü olduğu için birtakım hani izinle ilgili sorunlar çıkıyor. Daha fazla izine ihtiyaçları çıkıyor. Çocuklarla daha çok ilgilenen oldukları için işte hamilelik boyutu var, bunlar tabi bizim şube olarak biraz çalışmamızın verimini düşürüyor diyelim.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

“Daha çok evde çocuk bakması yönünde tavsiyelerde bulunuluyo.(İu) yine doğum yapmış olmasından dolayı iş yerinde verimsiz olduğu düşünülüyor...” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“...Aa onların işi zor... Burası küçük yer olduğu için öğlen apar topar öğle tatiline gidip evde çocuğu varsa çocuğunu besliyor çoğu. Mesela kocası İzmir’de çalışıyorsa hemen buradan 4’te gidiyor, çocuğunu alıp geliyor, mesai bitene kadar. Mesai bittikten sonra apar topar evine gidiyor, giderken alışverişini yapıyorlar.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 48 yaşında).

“O zaman kulakları çınlasın belediye başkanı bana gönderdi. Ne yapabilirim? Ancak şeye verdim, telsizin başına verdim. Çok sıkıntı yaşadım yani... Hep böyle şey, küçük görüldü, hor görüldü yani... Ben tabi ona yetki verdiğimi ifade ettim sürekli. Bu da yetkili, burada çalıştığını felan. O tip şeylerle ne diyim

kabullenmeyle onu da kabul ettirdik yani. Ama hızlı bir şekilde ilerledi.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“...bir tane veteriner teknikeri geldi, hiç bayan yok mesela sağlık işlerinde.Ama ne yaptım hemen hızlı bir şekilde onu ameliyata kattım.Yani her ne kadar yeni gelmiş olsa da, (konuşma arasında üst düzey bir yöneticinin kızı olduğundan söz ediyor), uygulamaya girmesi gerektiğini ona anlattım yani.Tedbirli bir şekilde, dikkatli bir şekilde. Yani katmak lazım, bayan erkek deyip ayırmamak lazım.Ona sen bayansın otur şura bak maaşını al dememek lazım. (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

Katılımcıların **amirlerinin cinsiyeti** konusundaki deneyimleri ve tercihleri sorulduğunda, daha önce “amir” düzeyinde daha çok erkekler ile çalıştıklarını belirtmişlerdir. Aslında toplum içinde “kas gücüne dayandığından erkek mesleği” olarak adlandırılan teknik işlerde çalışma deneyimine sahip olan karar alıcıların, bu inancı fazlasıyla benimsedikleri görülmektedir. Katılımcılardan bir diğeri, pazarlama sektöründeki iş deneyimini paylaşırken çok sayıda kadın çalışma arkadaşı olduğunu, ancak amirlerinin hepsinin erkek olduğunu, bunu sektörün bilinçli bir şekilde tercih ettiğini belirtmektedir.

“Genelde hep erkeklerdi. İnşaat mühendisi olmam dolayısıyla da genelde hep çevremde erkekler içerisinde oldum. Hatta yarı erkek gibi oldum diyebilirim artık. (Gülme) Fakat ilk defa bayan bir belediye başkanıyla çalışıyorum. Çok farklıymış tabi hani.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Yani bayanlar belediyecilikte şantiyede yetişmiyorsa sıkıntı. Anlatabildim mi? Yani arazide hiçbir şekilde verimli olamıyor. Şimdi imar müdürüm vardı, mimar kendisi... bir türlü ben onu araziye alamadım. Yani gel beraber fikir alışverişi yapalım, ona bile gelmedi. Gelse bile faydası olmadı.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Personel işte müdürü veya daha üstü kadın olduğu zaman sanki hani erkeğe göre bir tık alta itaat edilmesi gereken, kabullenmesi daha zor olan daha yavaş yavaş kabullenen. Sanki idareci, sanki erkeğin bir rolüymüş gibi... Ya o noktada kadın yönetici daha sert olması lazım ki otoriteyi sağlasın.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

Daha önce amirleri arasında kadın yönetici olmayan karar alıcı sayısı, hiç de az değildir. Daha önce çalıştığı kurum ile Urla Belediyesi'ni karşılaştıran katılımcı, kadın-erkek amirlerin sayısındaki farkın, toplantı esnasındaki konuşmanın düzeyini de belirlediğini belirtmektedir.

“Kadın amirim hiç olmadı.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 48 yaşında).

“Hep amirlerim erkekti, biz azınlıktaydık... erkek egemen olduğu için toplantı esnasında kurulan bi cümlelerin içersinde argo sözcükler zaman zaman yer alır, benim olduğum fark edilerek bi özür dilenerek geçiştirilirdi. Ama şimdi burada sayıca eşitlik sağlandığı için herkes kurduğu cümleye bile dikkat etmek durumunda.” (Kadın, 2 yıldır kurumda, 52 yaşında).

“Hep erkek amirlerle (iki kez tekrarlıyor), ben zaten kendim (eski kurumunda) amirdim. İlk sorumlu saymandım bayan olarak. Herkes de bundan çok mutluymuştu, çok memnundu, hesap vererek çalıştım, (denetim kurumundan söz ediyor) da teşekkürlerini verdi. Ben hiç bu sıkıntıları yaşamadım. Kadın erkek şeyini, üstünlüğünü.” (Kadın, 3 yıldır kurumda, 64 yaşında).

“(önceki çalıştığı sektör) sektörü çok hareketli ve dinamik bir sektördür... kadın çalışma arkadaşlarımız vardı ama kadın amirle çalışmadım.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

Amirinin kadın olmasına ilişkin değerlendirmeleri, kendi cinsiyetleri ile paralellik göstermektedir. İlk kez kadın bir amirle çalışan katılımcılardan biri, aynı zamanda iş konuştuğu başkanla özel paylaşımlarda bulunabilmenin farklılığına vurgu yaparken, bir diğeri kamunun erkek çalışma tarzına daha uygun olduğunu gerekçelerini de sıralayarak iddia etmektedir.

“Çok farklı olan şey şu: Başkan bir masada yan yana otururken veya bir şey konuşurken ‘ohhh’ felan yapabiliyor mesela bana.(Karşılıklı gülme) Şimdi bu normalde belediye başkanından alışık olmadığım bir davranış. (Gülüşme) Ama daha sıcak, daha samimi. Mesela geçen akşam... geldi, yan yana koltuğa oturduk, iki bayan gibi. Beş çayı içiyormuş gibi. Güzel sohbet ettik yani. Özel konulara girdik. Daha farklı bir şey.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Erkek çalışma tarzı kamu yaşamında sanki biraz daha tercih edilebilir gibi gözüküyor.Belirlenen yöntemlerden çok fazla sapmıyorlar.Kurallar ve yönetim zinciri neyse onun üzerinden yürümeye çalışıyorlar.Beğendikleri konular ya da reddettikleri konularda daha açıklar.Bu yüzden erkek amirler ve erkek yöneticileri daha açık ve şeffaf buluyorum.Söylemek istediklerini daha net söylüyorlar.Arkasında bir tık daha bir şey arama ihtiyacı çok yok gibi gözüküyor.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

4.2.5.5 Ekonomik Güç ve Eğitim: Kadınların Güçlenme Aracı

Katılımcılardan bazıları, **kadının toplumdaki konumunu, ekonomik yaşamda var olmamasına** bağlamışlardır ve **ekonomik güçsüzlüğün** kadının erkeğe boyun eğmesine yol açtığını vurgulamışlardır. Katılımcılara göre eğitim seviyesi, kadınların eşitsiz durumlarını tamamen ortadan kaldırmasa da, yükünü hafifletmektedir. Urla'dan verdikleri örnekler ile destekledikleri bu görüşe göre, aile içinde yaşadıkları olumsuz deneyimler ekonomik güçsüzlükle birleşince kadınların sıkıntılarını arttırmaktadır. Katılımcılardan biri, kadınların ücretli çalışmadığı kimi ailelerde ücretli çalışan erkeğin gelirini eş ve çocukları için harcamadığında, tüm ailenin bu durumdan etkilendiğini ve bu gibi durumlarda maaşın kadınlara ödenmesinin doğru olacağını belirtmiştir.

“Valla toplumda kadın rahat yaşıyor yani, kadın rahat yaşıyor ama eğitim seviyesinin düşük olduğu yerlerde her zaman sıkıntı var. Burda eğitim çok önemli... İkinci sebep ekonomi (2 kez tekrarlıyor) yani erkek çalışmıyorsa kadına yükleniyorsa kadın çok eziliyor.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Eğitim alan bir kadın o zaman kırsal değilde, kentli orta sınıf kendini çok rahat ifade edebiliyorken kırsalda yaşayan kadın önce evdeki kocasındaki engeli aşacak, sonra toplumdaki engeli aşacak.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“Daha önce bunlar tarlada arazide çalışıyordu, tütün yetiştiriyor işte... Annem tarlada beş tane çocuk garibim koşturuyor ve ona keza büyükler aynı, amcamın karısı diğer akrabaların hanımları da aynı... burada bizim büyükler şey hani okulun çok önemli olduğunu idrak ederler yani. Mesela biz hepimiz hep okula gönderdi yani.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Önce ekonomi olarak de mi, bence birinci sırada ekonomi. Bu sorunların kaynaklanması... Yani yetişemiyor. Bütün yük kadınlarda değil mi? Eğitimli de olsa eğitimsiz de olsa.” ...” (Kadın, 3 yıldır kurumda, 64 yaşında).

“Ekonomisi olan iyi yaşıyor... Daha sosyal yaşıyor ekonomisi iyi olan... Bir de sürekli baskı altında olan kadın sosyalleşemiyor da... Yaş gidince... artık ya çocuklarına ya torunlarına veriyor kendini.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

Kadınların eğitim düzeylerinin düşük olması ve ekonomik yaşamdaki güçsüzlükleri karşısında **belediyelerin ve karar alıcılar olarak kendilerinin de sorumluluk sahibi olduklarını** düşünen katılımcılar, beraberinde çözüm önerilerini de sunmuşlardır. Bu katılımcılardan bazıları özel alanın düzenlenmesine ilişkin yaptıklarını paylaşırken, belediye hizmet ve politikaları aracılığıyla kadınların özellikle kamusal alanda güçlendirilmesi gerektiğine ilişkin öneriler de sunmuşlardır.

“Kadınlar ekonomik olarak sıkıntıya düştü mü... yani eş içki içiyorsa, barlarda takılıyorsa,... ister istemez kadın evinde sorun yaşıyor... şurda bir at yarışları var... bütün cebindeki parayı oynuyor, akşama doğru gidiyor at sahibinden mekan sahibinden yol parası alıyor... evine gidcek, ne yapcak bir şeyler götürmesi lazım, sıkıntı... maaşlarını eşlerine verdiğim çok oldu yani.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“... Hani şimdi Urla, İzmir demokrasinin beşiği dediğimiz daha özgürlükçü daha kadın erkeğin eşit olduğunu düşündüğümüz bir yer ama gerçekte öyle mi, değil.. Kadınlarımızı eğitimi kılcaz, kendi ayakları üstünde durabilmesini sağlıcaz, bu öncelikli görevimiz olmalı. Ekonomik özgürlüklerini sağlamalı kadınlar. Üretim safhasında yoklar maalesef yani burada hizmet sunan kesimde evet bi nebze kadınlarımız var, ancak her alanda olmalı.” (Kadın, 2 yıldır kurumda, 52 yaşında).

“Sadece işe almak yeterli değil, eğer kadın personeli istihdam ettirecekseniz onu eğitmek ya da donatmakla da yükümlüsünüz... Ama çalıştırdığınız kadın personelle ilgili hem kendi zihniyet dönüşümünü sağlayıp hem toplum dönüşümünü sağlamak istiyorsanız burada eğitim çok önemli devreye

giriyor.Hem ürettireceksiniz hem eğitim vereceksiniz.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“Biz burada kurslarla, kooperatif ile kadınları güçlendiriyoruz. Ben, onların toplantısından geliyorum şimdi, başkan da oradaydı. Neler yapacağımızı konuştuk, sorunlarını dinledik. Böyle çözümlerle destekliyoruz, ekonomileri güçleniyor, evde de sıkıntıları azalıyor.”(Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

4.2.5.6 Kadınlar Konusunda“Biz-Onlar” Bakışı

Kadın-erkek eşitliği konusu, kadının ailedeki ve toplumdaki konumu, kadınların ortaklaşan ve farklılaşan sorunları çerçevesinde ele alındığında, katılımcıların bir kısmının, bu konulardaki sorunların varlığını kabul ederken, o sorunların yaşandığı alanların kendilerine ait olmayan yerlerde ve tanıklık dahi etmedikleri biçimlerde gerçekleştiğine ilişkin vurguları, dikkat çekicidir. Bu katılımcılara göre **kadınların eşitsiz konumları daha çok ülkenin doğusunda, kırsal bölgelerde ve eğitimsiz kesimlerde** vardır, kentlerde özellikle İzmir’de bu sorunlar çok da yaşanmamaktadır. Bu durum, Batı’da (özellikle “İzmir’de olmak” katılımcıların çoğu tarafından görüşmelerin farklı yerlerinde vurgulanan bir ayrıcalıklı durumdur) olmakla ve Urla özelinde kadın başkanla birlikte çalışmakla ilişkilendirdikleri görülmektedir.

“Valla şimdi Türkiye genelinde (ii) sorarsanız (ii) farklı cevap veririm ama Batı’da sorarsanız daha farklı cevap verebilirim İzmir’de sorarsanız daha farklı. (iii) Hala doğuda ve Orta Anadolu’da kadının toplumdaki yeri tam belirlenmemiş, çok gerilerde. Ama Batı’ya baktığımız zamanda kadınlar erkeklerle yarışır hale gelmiş, hatta çoğu alanda da erkekleri geçmiş durumdalar. ”

“Bi de tabi biz Batıdayız, Doğuda daha farklı olduğunu biliyoruz, duyuyoruz, izliyoruz basından...” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“Tabi Egeliyim ben. Denizli, Aydın ve Muğla üçlüsü. Egeli olduğum için Ege’de kadına bakış biraz daha farklı tabi. Ege’de kadın daha ön plandadır yani.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“..bakarsanız kırdaki yaşıyan Karadeniz kadınına, sırtında küfesi çalışın bi kadındır dağlarda çay toplar. Erkeği de kahvede çay ısmarlamakla meşguldür

ama Ege kadını öyle değildir, Ege kadını daha efedir (u) daha erkeğini de dürter. Koyar tarlaya kolundan çeker getirir (u)... Doğu'ya bakarsanız Güneydoğu'ya bakarsanız apayrı bi kadın yapısı var orda. (Iı) Orta Anadolu'ya bakarsanız felaket bi kadın yapısı var orda. Yani kadın kabul etmiş zaten orda değiştirmek belki çok zor.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“...biz burada daha farklıyız mesela. Daha açık giyinebiliyoruz Egede.Şort giyip sokağa çıkabiliyoruz.İşte ne bileyim, akşam Kordon'da bir içki içip dönebiliyoruz.Bunları Anadolu'da kadın yapamıyor... E yani onlar ...bizim Kordon'da oturduğumuz gibi Konya'nın bilmem ne meydanında gidip bir şey içemiyor.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Orada (Güneydoğu'da bir ilçeden söz ediyor) kadınlar evlerine su taşıyabilmek için at arabaları, onun yerine kendileri koşmuşlar. Yaklaşık 10 kilometrelik mesafeden su taşıyorlardı... Ve erkekleriniz yok mu, onlar neden bu sorunu çözmüyo ? Yani 10 kilometre ötedeki bi su nasıl köye getirilmiyo... bu konuyla ilgili gerek o dönemde köy hizmetleri vardı... yani kaymakamlıkla bu sorunlar gündeme getirilmedi... bu su sorunu sadece kadının sorunu mudur ki kadınlar buna beden güçleriyle çözüm arıyo diye sorduğumda onlar erkeklerimiz öyle uygun gördü... ” (Kadın, 2 yıldır kurumda, 52 yaşında).

Katılımcıların batı-doğu, kent-kır, burası-orası karşılaştırmalarının yanı sıra, katılımcılardan ikisi, farklı sosyo-ekonomik düzeydeki kadınların ortak sorunlarının kaynağını din çerçevesinde ele almıştır.

“Ben üç kitabı da okudum. Odak merkez insandır... fakat peygamberlerden sonra bu iktidar, erk kavgası diyorum ben, bu kavgalardan dolayı din farklı yorumlanıyor ve bir erk,güç,meta yani (eee) ne diyeyim ekonomik olarak olsun diğer şeylerde olsun, dini farklı yorumlayarak insanlara farklı alanlarda etkileyerek kendilerine bir çekim merkezi yaratmaya çalışan kendilerini din alimi olarak tanımlayanlardan kaynaklandığını düşünüyorum.” .” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 48 yaşında).

“...işte baktığınız zaman aslında bizim Türk kültürüne de, kadının yeri erkekten öndedir.Eşittir aslında yan yanadır da saygısal anlamda şu andaki pozisyondan çokça ileriye o yıllarda.Sonra biz Arap kültürüne yaklaşıncaya (eee) din olguları

işin içine girince böyle garip bi şekilde kadının yeri arka taraflara itelendi. (Iı) onun getirileri diye düşünüyorum yani o yüzden çırpıyo belki (halı çırpıktan söz ediyor).” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

4.2.5.7 Kentsel Düzeyde Kadın Politikalarına Yaklaşım

Kent düzeyinde kadın politikalarını değerlendirirken katılımcılar, görüşmelerin bu aşamasına kadar kadın-erkek eşitliği ve bu konuda kurumların sorumluluklarına, yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmelerini aile, toplum, çalışma hayatı çerçevesinde ele almışlardır. Urla Belediyesi'nin hizmetlerini bu bakışla ele aldıklarında katılımcılar, belediye bünyesinde kadın ve aile hizmetleri adıyla bir müdürlük kurulması, belediye çalışanlarına yönelik hizmet veren kreş (düşük ücretli), kooperatifleşme ve belediye taşınmazlarının ve kaynaklarının öncelikli tahsisi yoluyla kadınların güçlendirilmesi, sosyal yaşam alanlarının kadınlara göre yeniden düzenlenmesi gibi kurum politikalarını başarılı bulmaktadırlar.

“... işte çocuk bakımı konusunda kreş açarak o yükü azaltmalı, bizde bunu yaşadık bu belediye başkanı bayan olmasıyla belki oldu... her yıl bir çalıştay düzenliyor... kadın aile müdürlüğü sayesinde bi takım çalışmalar var... Üretici bayanlar için bi kooperatif kuruldu... belediyenin taşınmazlarının kadınlara kiralanması... zannediyorum ya Uzunkuyu ya Zeytinler Köyü arada bir kahvehaneyi mesela bir bayan işletiyor ve o mülk bizim mülkümüz.Ve çok ta farklı oldu.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“... Akşamlar erkekler genelde gidebilecekleri yer daha fazla ama kadınların gidebileceği kafeterya olsun (ii) eğlence yerleri olsun daha az o yönde sıkıntılar var. Mesela Urla'da da... bi park kadınlara tahsis edildi. İşte onlar işletsin dendi... eskiye nazaran tabi ki gidebiliyo, eskiden daha çok alkol kullananların bulunduğu bir parktı o öne çıkınca biraz değişti... biraz fark ettirdi.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“Diğer yerel yönetimlerde diğer belediyelerde var mı bilmiyorum ama Urla'da kadın aile hizmetleri müdürlüğü var. Öncelikle yönetsel olarak da temsil ediliyor kadınlar... Evet tek başına belki kadın yöntemi bilemeyebilir, ama yerel yönetimde bir kadın başkanın altında bir kadın müdür, kadın müdürün ürettiği değerler bütünü içinde kendini çok daha fazla ifade ediyor ve burada ifade

ettiğinde de kazandığı para o onun çok daha hızlı yer bulmasını sağlıyor.”
(Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“En başta işte (u) kadına duyarlı bütçe çalışması yapıldı,(u) yeni bi müdürlük kuruldu kadın aile işleri müdürlüğü. Bununla birlikte çalıştaylar, toplantılar her yıl düzenli olarak yapılıyor. Ve geçen yıl tüm (uu) muhtarlara dönük bir çalışma oldu. Bu yıl da büyükşehir meclis üyelerine, bayan meclis üyelerine karşı (uu) burda Urla'da ağırladık onlara ilişkin bir çalıştay yapıldı.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“... Aile ve Sosyal Politikalar müdürümüz var işte bizim. Çok cici bir bayan... böyle çeşitli şeyleri var. Ev gezmeleri...” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

Belediyelerin kadınlara da hizmet vermesinin ihtiyaçtan kaynaklandığını ve bu ihtiyaçların doğru şekilde planlanması halinde ancak işe yarayacağına olan inançlarını Urla Belediyesi'nin kadınlara yönelik hizmetlerinden örnekler vererek dile getiren katılımcılar çoğunluktadır. Bazı katılımcılara göre, erkeklere özel hizmetlerin planlanmasına gerek duyulmamasının sebebi, belediyelerin erkeklerin her şeyden faydalanabildiklerinin farkında olmalarıdır. Katılımcılardan biri, belediye hizmetlerinin kadınlara yönelmesinin, erkeklerin düşüncelerini olumsuz etkileme olasılığından söz ederek, belediyelerin bunu gözeterek politika geliştirmesini savunmuştur.

“Kadın yönetici kooperatif çok aktif. O kooperatifte bir araya gelen insanlar, hem mevzuatla da ilgili bir eğitimden geçiyorlar hem de başka alanlarda neler yapabileceği hür teşebbüsü bir kadının başlangıcından nereye kadar işi yürütüp büyütebileceğiyle ilgili bilgi ediniyorlar... Ben yine işi üretim ve tüketim ilişkilerine bağlamak isterim burada.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“Çünkü bizim toplumumuzda erkek o kadar doymuş ki... aslında belki o anlamda eşitsizlik var yani... Erkekler, zaten her şeyden faydalanıldığı düşünülüyor. Kadınların hep geri planda olduğunu düşünülerek belediyeler tarafından işte hep kadınlara eğitim, kurs, meslek edindirme vs. aslında hep kadınlar üstüne çalışılıyor. Erkekler için bir kahvehane açalım bunlarda şurda otursun demiyoruz mesela veya şurda da bunlar bir okey oynasınlar, şurda da bir bilardo salonu yapalım. Aslında erkeklere hiçbir hizmetimiz yok bizim. Kadın

sığınma evleri, kadın kursları, kadın kültür merkezleri işte meslek edindirme kursları.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Kadın üretici pazarları, işte festivaller, ne bileyim gece pazarları, iskelede üretici pazarları var. Hafta sonu hep bunlar yoğunlaştı, dağıttık yani. Çarkın döndüğü yerde ekonominin döndüğü yerde kadınları koyduk... Şimdi burada en çok faydasını festivallerde gördük yani kadına yönelik. Çünkü festivallerde 200 tane standın yüzde sekseni bayan.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Şimdi kadın buraya geliyo, gelmesi için de uğraşıyoruz buna katılsın diye. Erkek ne düşünüyö acaba bu kadın geldiği zaman? İşte bunu atladığımız an hata yapıyoruz demektir. Eğer erkek ya işte, bugün panele gitti iki saat yok, bu bulaşıkları kim yıkıyacak, bana mı kaldı? Şimdi bu iş gibi işi kendine göre bi tedbir şekline çeviriyosa aslında biz orda iyilik mi yapıyoruz kötülük mü yapıyoruz düşünmek lazım işte” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

Belediyelerin kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için kadınların güçlenmesi yönünde başka yapabilecekleri uygulamaların da olduğunu belirten katılımcılardan bir kısmı, kurum içi düzenlemelerin yanı sıra belediyenin farklı sebeplerle de olsa erkeklere yönelik çalışmalar da yapması gerektiğine inanmaktadırlar.

“...Kadın erkek eşitsizliğine dair fiziki mekanda bir sorun varsa, bunların giderilmesine yönelik çalışmaların başlatılması lazım. Hani şey söyleyim, AVM’lerde eskiden çocuk emzirme odaları bilmem neler yoktu, bu bir ihtiyaç gereği hani...Bunlar artı ve düşünülmesi gereken durumlardan biri... (Urla Belediyesi’ni kastederek) çok kat gezmişliğim var ama olduğunu düşünmüyorum. Herhalde şey kamundan gelen emzirmeyle ilgili şey eve gidiyorlar hani, yakın olduğu için... herhangi bir vatandaşın çocuklu gelmesi durumunda tabi bir emzirme odası yapılabilir.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

“Ben kursların... insanların hep evden çıkmaları, hem sosyalleşmeleri hem bir hobilerinin olması anlamında gerçekten çok faydalı olduğunu düşünüyorum... hep spor aletleri konmaya başlandı son zamanlarda. Mesela bunların da gene belediyenin vereceği iyi hizmetlerden olduğunu düşünüyorum... Ama genelde her semtte semt evlerinin olması lazım. Kız evlerinin olması lazım. Kültür

merkezi demiyorum keşke o kültüre ulaşabilsek. Onlar biraz daha şey tabi fark ederseniz zaten iyi semtlerde...” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Şimdi Urla belediyesi kadın çalışması yapıyo erkek çalışması yapmıyo... burda benim hassasiyet gösterdiğim konu oydu gerekiyordu, eğer siz hep kadın kadın kadın kadın diye giderseniz, erkekler bi yerde patlarlar. Şimdi bunu görmemezlikten gelemeyiz... düşünceniz bu yönde olabilir ama doğruyu, ...olacağı görmek lazım ki ben bu tepkileri aldım duydum da yani” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Yani tam tersi erkekleri de eğitime alsak eşlerine nasıl davranması gerektiği evlerinde nasıl olmaları gerektiği, ama bu konuda eğilen hiç kimse yok. Yani biz hep kadınları erkek seviyesine yetiştirmeye çalışıyoruz. Kadınları eğitmeye çalışıyoruz. Kadınlara meslek edindirmeye çalışıyoruz vs. ama aslında biz erkekleri toplayıp o erkeklere eğitim versek, o erkeklere kurs versek, kahvelerden bu insanları kurtarabilsek bence çok daha başarılı olacağımızı düşünüyorum.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

Belediyelerde mevcut mevzuat çerçevesinde, kent yönetimine kadınların katılımını sağlayabilecek en güçlü mekanizmalardan birisi, kent konseyleridir. Katılımcılar kent konseyinin kurumsal olarak varlığını, Urla Kent Konseyinin çalışmalarını ve kent konseyi-belediye ilişkilerini değerlendirmişlerdir. Kent konseylerinin varlığını genelde olumlu karşılayan katılımcılar, Urla Kent Konseyi ile belediye arasındaki ilişkinin olması gereken düzeyin altında yaşandığına vurgu yaptıkları görülmüştür.

“Burda bilmiyorum ama...sivil toplum kuruluşudur, yani kent konseyi de. Kent konseyinin de gözlemleri önemlidir, aslında halkın bir çeşit aynasıdır kent konseyi. Dolayısıyla kent konseyine dikkat etmek gerekir yani.En azından söylemlerine, ihtiyaçlarına, gereksinimlerine, gerek gördüklerine.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Kent konseyleri vazgeçilmez sivil toplum örgütleri. Bunlar yereldeki küçük hücrelere benziyor. Onlar sağlıklı çalıştığında, bir üstündeki yerel yönetimler belediyelere son derece katkı koyabilirler, son derece aktif hale getirebilirler...”

Bizim kent konseyimizin başında da bir kadın var.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“Mutlaka Sibel başkanın mutlaka vardır. Her sorunlarını belediyede çözüyorlar tabi ki.” (Kadın, 3 yıldır kurumda, 64 yaşında).

“Kent konseyi havai projeler ya... Projeyi yapalım, proje yapmak hayal etmek ama işin içine girecen bir ucundan başlayacan...istediğin kadar ben proje kuracam de, proje biz de kurarız. Ama o alt yapıyı oluşturamazsan yaşamıyor proje.” (Erkek, 27 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“... kent konseyinin şeyleri, bizim belediyemizin meclisine geliyor konular tavsiye niteliğinde. Ama ne kadar değerlendiriliyo? çok değerlendirildiği yönünde bi düşüncem yok, çünkü yaptırımı yok.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Kadın Muhtarlar Çalıştayı’nda birlikte çalıştık kent konseyi ile. Bizim müdürlüğümüzün çalışmalarına az da olsa katılıyorlar, daha çok sahadaki çalışmalarımıza.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

Urla Belediyesi’nin kent konseyinden beklentilerini değerlendiren katılımcılar, iki kurum arasındaki ilişkide sürekli bir iletişimin olmadığını, kent konseyinin talepleri doğrultusunda belediyenin destek vermesi şeklinde geliştiğini belirtmişlerdir ve güçlenmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

“Orda da güzel işler yapılıyor... İlişkilerimiz hiç kopuk değil ama... daha çok toplantı ve organizasyonlarla sınırlı gibi gözükiyor... toplantı yoksa ya da özel kendi kurultayları, çalıştayları yoksa aradaki dönemlerde fazla ilişki kurulmuyor.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“Kent konseyi beni mesela hiçbiri davet etmedi. Yani bu adam 26 yıldır belediyede 20 senedir müdürlük yapıyor, yani şuna bir soralım demediler mesela, hep oturdular.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Belediyeden çalışma ortamları yönünden bir beklentileri var, onun dışında yok yani. (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).”

Belediye çalışmalarında karar alıcıların kent konseyinden beklentileri, kent konseylerini algılama biçimleriyle paralellik göstermektedir.

“Yani bizim ufkmuzu açabilirdi? Değişik alternatif projeler geliştirebilir. Ama çok öyle etkili bir şey görmedim yani. Şimdi mesela geçen mecliste tartışılıyor. İskelede Mithatpaşa Caddesi yol çalışması yapılıyor... gidip eleştiriyor... Bunu baştan müdahale edeceksin, yani projeyi göreceksin. Koordinasyon çok zayıf.çAnlatabiliyor muyum?” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Belediye tabi ki yapılan, halka yapılıcak olan çalışmalar yönünde katkı sunmalarını yani düşünce bazında. Katkı sunmalarını.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“Kent konseyi tabi ki belediyenin bir parçası olarak çalışması gerekir de mi? Bütün amaç kent konseyinin kentin daha iyileşmesi için yani bizim belki belediye çalışmalarını göremediğimiz konularda bize destek olmaları bize yardımcı olmaları gereken konsey olarak düşünüyorum. Böyle de olmaya çalışıyor.” (Kadın, 3 yıldır kurumda, 64 yaşında).

Belediyelerin TCE'nin sağlanmasını kurumsal bir hedef olarak ortaya koymaları konusunda karar alıcıların yaklaşımları, belediyelerin bu konuda sorumluluk sahibi olduğu ve gündemine alması gerektiği yönündedir. Katılımcılardan biri, belediyelerin bunu yaparken hassas davranması gerektiğinin altını çizmiştir.

“İşte bizim bakış açımızda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması kadınları destekleyerek yukarı çıkarmak aslında... Kadınları erkeklerin seviyesine eşitlemek yani. Bütün uğraş bu yönde.” (Kadın, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 39 yaşında).

“Belediyeler bu konuda her konuda olduğu gibi öncülük yapabilir. Taleplere cevap ta verebilir.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“.. hedef değil zaten olması gereken diye düşünüyorum yani olmalı. Yani pozitif ayrımcılık yapılabilir işte kadınlar açısından.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“...Türkiye'de bu gelişimi (ı) çok yavaş oluyo ve tehlikeli erkeklerin tepki vermesi adına tehlikeli. Kestirip atması adına tehlikeli onun için hani böyle (ı) biraz daha bu işi mülayim şekilde, hassas şekilde yapmak lazım..” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“...burada Urla’da olduğu gibi, belediyeler yaptıkları işlerle öncü olmalıdır, eğitimlerle, kooperatifle, festivalle farklı kadınları destekleyerek...” (Kadın, 7 yıl, 28 yaşında).

Katılımcıların Türkiye’de yerel yönetimlerin geçirdiği değişim sürecinin bir sonucu olarak belediyelerin görev ve sorumluluklarının genişlemesine ilişkin yaklaşımları, merkezi idare ve belediye hizmetlerinin değerlendirilmesi çerçevesinde ele alınmıştır.

“Şimdi yerel yönetimler biraz da siyasetin etkisiyle daha esnek olmak durumundadır. Yani vatandaş lehine bi esneklik olmalı, hani yasalar çerçevesinde. Bu vardır ama merkezi bütçede bu böyle değildir. Merkezi bütçede size yasalar ne kadarlık yetki vermişse o kadar kullanırsınız risk sevmezsiniz.” (Kadın, 2 yıldır kurumda, 52 yaşında).

“... merkezi idarenin kadınla ilgili yaptığı bir çalışma yok zaten. Bir kadın aile diye bişey kurdular, bakanlık, hikaye yani.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Yani daha yakınlar halkla. Çünkü yerel yönetim direkt ordaki kişilerle etkileşim halinde, sürekli bi otokontrol var. Sürekli bir karşılaşma var ama bu genel yönetime düşündüğümüzde o şey açılıyor, arada fark açılıyor, direkt etkilenmiyo.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“... Halkla ilişki olup kadınlarla... bu projelerin daha gerçekleştirme yerinin belediyeler olduğunu görüyorum. Diğerinin hani karar verme organları daha üst, hani daha halktan kopuk birimler... işte hani bakan,bakanlıklar daha üst merceğe atıldığı için karar almakta zorlanılıyor... Bu da hani projeleri yavaşlatıyor diye düşünüyorum...belediye (uu) kente dokunduğu için ordan oy alacağı için hani her dokunuşunda kişilerle birebir etkileşim halinde... projeleri daha kolay hayata geçirebilirler.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

4.2.5.8 Karar Alıcıların TCDB Yaklaşımları

Urla Belediyesi’nin 2016 yılı bütçesi ile başlattığı TCDB uygulamasına ilişkin karar alıcılar, üst yönetici olarak başkanın kararlılığının önemini vurgulamışlardır. Katılımcıların hiç biri, daha önce TCDB’yi duymamıştır, başkanın talimatıyla bir

üniversiteden alınan danışmanlık desteği sırasında ilk kez duymuşlardır. TCDB çalışmalarının başlamasıyla yapılan toplantı, eğitim ve hazırlık çalışmalarında konu hakkında bilgilenen katılımcılardan bir kısmı, ya TCDB uygulamasına karşıdır ya da henüz içselleştirememiştir.

“... başkanın bayan olması gereği bu işe sahip çıkmasından dolayı hız kazandı. Onu söyleyim daha önce de böyle projeler yok muydu? Vardı ama çok cüziydi, cüziydi ve basite indirgenmişti... bizim bu işe sahip çıkmamız gerektiği hissedildi... bu sefer ihtiyaçlar arttı... İhtiyaçlar neyi belirledi ekonomiyi belirledi, bütçeyi getiriyor arkasında yani... O zaman ne yapalım? Bunları koyalım artık bütçeye. Bütçemizi arttıralım.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Kamuda daha önce duymamıştım açıkçası. Bu bizim için faydalı ve yeni bir tecrübeydi. Daha önce neden yapılmadı, edilmedi ayrı bir eleştiri konusu... Ankara Üniversitesinin katkısı hocalarımızın katkısı. Yine bir üniversite evrensel düşüncenin katkısı oldu. Bir uyanış, belki bir dokunuş.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“Muhtemelen maddiyatla ilgili olduğunu düşünüyorum.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 37 yaşında).

“Hayır, böyle bir bütçelemeyi duymadım. Ama bu çalışmalar için belediyelerde bir bütçe ayrıldığını biliyorum.” (Erkek, 1 yıldan az bir süredir kurumda, 48 yaşında).

“Ben daha net söyliyim mi? Ben olsaydım böyle bi bütçe oluşturmazdım. (Neden?) Zaten toplumsal cinsiyette zaten böyle bi şey düşünmüyorum filan zaten bu çalışma belediyenin bi çalışmasıdır, buna ayrıca bi bütçe koyup sınırlandırmak benim tercihim olmaz... Bakın eşitlik diyoruz. Hep cinsiyet eşitliği diyoruz. O zaman kadının öne çıkması da yanlış. Eşitlikse; kadına bütçe, o zaman erkeğe de mi bütçe yapcaz?” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Biz burada hocalarla ekip oluşturduk, tek tek hangi müdürlük ne iş yapıyor, kadınlarla ne kadar ilgili, kadınlar yararlanıyor mu? Bunu çalıştık, ondan sonra yeni bütçeyi hazırladık... kadın muhtarlar çalıştayı yaptık... gerçi belediye 3 gün

nerdeyse tamamen bu işle meşguldü tamamen, bütçesiyle, personeliyle...”
(Kadın, 7 yıldır kurumda, 28 yaşında).

“Yok, ilk defa geçen yılki bütçe hazırlanırken gündeme gelince... bence yine bi pozitif ayrımcılık yapmak demek. yani (u) bütçede özel olarak kadına karşı kullanılacak bi para ayrılması demek. Bu işte desteklenebilecekleri bir dernekte olabilir veyahut bir çalıştay da olabilir veyahut başka bir alanda (u) parasal kaynak ayırmak, yani o anlamda düşünüyorum.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

TCDB'nin kurumun ve kendisinin çalışmalarına katkısı, bu konuda başka neler yapılabileceğine ilişkin katılımcılar, belediyenin kadınlara yönelik hizmetlerinin genişlediğini ve bu konuda bir müdürlük kurulduğunu belirtmişlerdir, yine de etkisinin zayıf kaldığından veya olumsuz sonuçlar doğurabileceğinden söz eden katılımcılar da olmuştur.

“Aslında hani yönetsel bazda kendi müdürlüğüm açısından çok hissetmedik (uu) zaten belirli iş akışımız, iş programımız, yönetmeliğimizde yaptığımız işler var...Sanki (uu) kadın aile müdürlüğü bu çok daha gerçekçi ve yakından hissetmiş olabilir o konuda çok fazla bir deneyimim olmadı.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“Daha fazla kadına ulaşıldı daha fazla kadına dokunuldu, (eee) onlar kadınların sisteme daha fazla entegre edilmesi, daha doğrusu kadının da ayna tutularak neler yapabileceği kadına da gösterildi. (eeu) Hem öncülük edildi, hem imkan sağlandı o bütçeden sonra. (eee) dikkatinizi oraya yoğunlaştırdığınızda daha çok efor sarf ediyorsunuz, daha çok karşılığı da geliyor, bu zemin yaratmayla ilgiliydi.” (Erkek, 4 yıldır kurumda, 34 yaşında).

“Bir kere önce bunu başkan kabul edecek... Akabinde ikinci etken harcama müdürü... Ondan sonra ilişkiler başlayacaktır yani personel ilişkileri, halk ilişkileri, vatandaş, kadın, sosyal kurumlar, sivil toplumlar dediğiniz gibi.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Şimdi böyle uygulamaların sonuçlarını görmek lazım. Sonuç raporları çıkmadan... o ifadeleri anlatmak da çok zor. Örnek vermek gerekirse, işte bir takım kurdunuz maça çıkacaksınız nasıl olacak bilmiyorum yani maçın

sonucunda belli olacak. Ondan sonra yapacağımız analizlerde belli olacak, bu da böyle bi çalışma.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

“Yani (u) bu konuda duyarlı olmak ve bunu bütçeleylebilcemizi düşünmek gibi bi şeyimiz yoktu, yani düşünce bazında dahi yoktu, yani gündeme gelince oluşmaya başladı ve neler yapılabilir konusunda düşünceler gelişti. Ve kısa zamanda da bi de etkileri ortaya çıktı.” (Erkek, 26 yıldır kurumda, 45 yaşında).

“Görüyorum, çok fazla fark görüyorum. Burda az önce söylediğim gibi kadın aile müdürlüğü yaptığı çalışmalarda şimdi kadın ve aile içerisinde erkekler de var. Bizim Urla Belediyesi'nin yaptığı çalışmalarda bütçelemenin yüzde doksanının kadınlara yönelik ayrıldığını görüyorum.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

Urla Belediyesi, TCDB çalışmalarını başlatırken Belediye başkanı bir niyet mektubu yayımlamıştır ve burada yer verdiği karara göre, Urla Belediye Meclisi'nde yer alan Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu bünyesinde TCDB ile ilgili bir alt komisyon kurulacaktır. Karar alıcıların neredeyse tamamı, başkanın bu beyanından ve alt komisyon kurulması kararından bihaberdir. Daha önce bunu duyanlar da, doğrudan bu konuyla ilgili çalışan müdürlük haricinde, kararın uygulamaya geçip geçmediğini bilmemektedir.

“Evet duydum (eee) ama bunun hangi yöntemlerle ve ne zaman gerçekleşeceğiyle ilgili henüz bir bilgi gelmedi... Söylem bazında bu devam ediyor. İstek ve niyette var isteklerde var bu konuda ama ete kemiğe?” (Erkek, 4 yıldır kurumda, , Orta yaşta).

“Evet, başkanın beyanı var ama henüz kurulmadı. Çalışmalar devam ediyor.” (Kadın, 7 yıldır kurumda, 28 yaşında).

“Hayır, yok duymadım öyle bir şey ben.” (Erkek, 3 yıldır kurumda, 44 yaşında).

4.2.5.9 Derinlemesine Görüşme Bulgularının Genel Değerlendirmesi

Urla Belediyesi karar alıcılarıyla yapılan derinlemesine görüşmeler sırasında, TCDB uygulamasına geçmiş bir belediye olmasına rağmen TCE farkındalığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektiği görülmüştür. Ev içi işlerde kadınlar ve erkekler arasındaki rol dağılımı konusundaki yaklaşımları değerlendirildiğinde katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde değerlendirmeler yaptıkları görülmüştür. Bu

eşitsiz rol dağılımı, görüşmeler sırasında, “özveri”, “kadınların daha titiz ve iyi planlamacı olması”, “kadının evde çalıştığı için daha az yorulması”, “takdiri hak eden bir iş”, “anne içgüdüsellığı” gibi cinsiyetçi ifadelerle dile getirilmiştir. Benzer bir yaklaşım, çalışma yaşamında kadınların eşitsiz konumlarına ilişkin de sergilenmiştir. Örneğin katılımcılar arasında yerel yönetimlerin diğer kamu kuruluşları ve özel sektöre göre kadınlar için daha “konforlu” bir çalışma ortamının sahip olduğu görüşü yaygındır. Yerel yönetimlerde kadınların yönetici olarak seçilmelerinin arkasında kadınların yolsuzluk, rüşvet gibi kurumu ve belediye başkanını yasal ve toplumsal anlamda zor durumda bırakacak durumlara karşı “önleyici tedbir” anlayışı olduğu belirtilmiştir. Böylelikle belediye başkanları, özellikle usulsüzlüğün ve yolsuzluğun yoğun olabileceği, rant alanlarında kadın yöneticileri tercih etmekte ve kamu idarelerinde eril sistemin araçlarını işlemez kılabilmektedirler. Görüşmeler sırasında dile getirilen bu kurumsal tercihin aslında kadınların eşitsiz konumları ile olan bağı, oldukça şaşırtıcıdır. Kadınların aile bağları ve toplumsal cinsiyet rolleri gereği, akşam saatlerinde içki masalarında ağırlanamıyor olması, katılımcılar tarafından bu tür olayları da engeller nitelikte değerlendirilmektedir. Çalışma etiği dışındaki yönetici davranışları, eril sistemin sınırlandırdığı kadınlara “kapılar açılarak” önlenmekte ve bu durum “iyi” olarak nitelendirilirken eşitsizlik yeniden üretilmektedir. Çalışma yaşamının cinsiyetçi rol tanımlamalarının yeniden üretilmesi yoluyla düzenlenmesi anlamına gelen bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirir ve kurumsallaştırır.

Karar alıcı konumunda oldukları kentte yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini mekansal anlamda kendilerinden (Urla’dan ve İzmir’den) başka bir yerde yaşanan bir durum gibi sunmaları dikkat çekici olmuştur. Bu bakışla hareket eden katılımcıların, kadınların özel ve kamusal alandaki eşitsiz konumlarını üzerinde konuşulabilir, eleştiri yapılabilir, yadırganabilir bir durum olarak kabul ettikleri gözlemlenmiştir.

TCDB çalışmaları yapılırken bütçeleme aracını tanıtmak amacıyla eğitimler düzenlenmiştir, ancak toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların kent politikalarında eşit biçimde yer bulması ve karar alıcılar arasında kadın sayısının artmasına yönelik değerlendirmeler şunu göstermiştir: Patriyarkal sistemin güç ilişkileri, hem gündelik yaşamda hem de çalışma hayatında kadınların yerine ilişkin katılımcıları da etkilemiştir.

Belediyeler, her ne kadar hiyerarşik yapıda bürokratlar ve seçilmiş meclis üyeleri arasındaki görev dağılımına bağlı olarak mevzuatlar ve yasal düzenlemeler çerçevesinde yönetilen organizasyonel yapılar olsa da, Türkiye'deki yerel yönetim yapısı gereği, belediye başkanlarının alınan kararlarda ağırlığı, diğer karar alıcılara göre fazladır. Bu pratikten hareketle, TCDB gibi dönüştürücü etkisi yüksek kararların uygulanmasında da belediye başkanlarının irade sergilemesi önemlidir. Karar alıcıların, görüşmelerin farklı yerlerinde yaptıkları vurgulamalar da, bunu doğrular niteliktedir. Urla Belediye Başkanı'nın kadın olmasının kentteki kadın politikalarındaki artışta etkili olduğu hemen hemen bütün katılımcıların dile getirdiği bir durumdur. Katılımcılar belediyenin kadınlara yönelik verdiği hizmetleri ve kurumsal düzenlemeleri çoğunlukla beğenirken, bir ana akımlaştırma aracı olarak TCDB'nin anlamı, içeriği ve kapsamı hakkında yeterince bilgiye sahip değillerdir. Henüz stratejik planı toplumsal cinsiyete duyarlı hazırlanmamış olan Urla Belediyesi'nde TCE konusunda alınan yol, tamamıyla başkanın kararları ve yönlendirmesi ile gerçekleşmiştir. Karar alıcıların tamamı, tüm hizmetleri içinde kadınlara yönelik hizmetlerinde gözle görülür bir artış olduğunu, Urla Belediyesi'nin festivaller, çalıştaylar gibi yeni dönem uygulamalarının kadınları da içerecek şekilde planlandığını ve kentteki kadınları güçlendirdiğinin farkındadırlar.

Urla Belediyesi'nin çalışanlarının çocuklarına yönelik açmış olduğu kreş ile özellikle kadın çalışanlarının ev içi emek yükünü azaltması, doğum sonrası işe dönüş sürelerini kısaltarak tutunmalarını desteklemesi bakımından TCE'ye yönelik bir politikadır. Aynı zamanda özel ve kamusal alandaki cinsiyetçi işbölümüne karşı bir uygulama olarak değerlendirilebilir.

Benzer şekilde belediyenin yürüttüğü kurslar ve belediye öncülüğünde kurulan kooperatif yoluyla Urla'da yaşayan kadınları hane dışına çıkararak ücretli emek piyasasının içine yönlendirmiştir. Kadınlar, ev içi ücretsiz emeklerine ayırdıkları zaman, emek ve uğraşlarını, belediye hizmetlerinin değişmesiyle kurslarda hem sosyalleşerek hem de ekonomik bir değere dönüştürerek ücretli emeğe dönüştürmektedirler. Aynı zamanda kooperatifleşme yoluyla örgütlü ve kurumsal bir yapıda görev dağılımı içinde rol almaktadırlar. Orloff (1993), kadınların aileye bağlılığını azaltmakla meta değerinin arttırıldığını belirtmektedir, belediyelerin kurs, kadın kooperatifleri gibi hizmetleri

yerine getirme veya desteklemesiyle kadınların ücretli işlerde çalışabilmesine katkı koymaları Orloff'un görüşünü destekler niteliktedir.

Bu bakımdan Urla Belediyesi'nin sosyal belediyecilik içinde sıralanan hizmetleri yerine getirme biçimiyle önce kentteki kadınların yapabilirliklerini destekleyerek güçlenmesine katkısı olmuştur, aynı zamanda daha çok kooperatif üyesi ve kursiyer kadınların katılımıyla gerçekleştirilen festivaller, şenlikler gibi kentin görünürlüğünü artıran ve kent ekonomisini canlandıran uygulamalarla yerel kalkınmanın itici gücü niteliğindedir. Festivallerde öne çıkardığı yerele dair dinamiklerle (örneğin enginar festivali, çiçek festivali gibi) insani sürdürülebilir kalkınma yaklaşımının TCE'nin sağlanması, yerelin bilgisine önem verilmesi gibi özellikleriyle özgün bir örneğini temsil etmektedir. Kadın emeği ve sosyal politikalar bağlamında TCDB uygulamalarını analiz ettiği çalışmada Akduran (2012, ss.228-231), Diyarbakır Sur Belediyesi'ni incelemiştir. Bu çalışmada, Sur Belediyesi'nin TCDB çalışmaları kapsamında, kadınlara yönelik açtığı kursların yanı sıra bu kurslara katılımın desteklenmesi için ücretsiz kreş açması ile kadınların ev içi ücretsiz emeğinin yerini ücretli bir işin almasını desteklediği tespit edilmektedir. Akduran, bu politika ile belediyenin hane içi iş olarak görülen bakım emeğini hane dışılaştırdığını ve bu yolla kadınların "hanedışı bakım", "zamansal özerklik" ve "ücretli iş" yapabilirlikleri ve kapasitelerinin arttırıldığını vurgulamaktadır. Urla Belediyesi'nin kadınlara yönelik yaklaşımı Akduran'ın da vurguladığı gibi, kadınların güçlenmesi sonucunu doğurur ve aynı zamanda Amartia Sen'in yapabilirlikler yaklaşımının (1985) bir örneğidir.

TCDB çalışmalarına geçilmesi kadar önemli olan başka bir konu, TCDB'nin sürdürülmesi ve ana akımlaştırma adına henüz planlardan başlayarak bütçe dönemleri haricinde de yıl içinde ve yıllar boyunca devam ettirilen bir politikaya dönüştürülmesidir. Urla Belediyesi karar alıcılarının TCDB politikasını henüz içselleştirdiği söylenemez, bir kısmı içeriğinden ve kapsamından dahi tam anlamıyla haberdar değiller. Bu yönüyle de TCDB'nin ne anlama geldiği, uygulama süreçleri, hedeflenen çıktılar, planlama, uygulama, izleme ve değerlendirme boyutları da dahil edilerek öncelikle karar alıcılardan başlayarak tüm personele ve kentteki paydaşlara belirli periyotlarla anlatılmalıdır. Görüşmeler sırasında karar alıcıların belediyelerin görev ve sorumluluk alanına TCE konusunu dahil etmesi, belediyenin başta TCDB

aracının kurum içinde kabullenilmesi ve geliştirilerek uygulanabilmesi olmak üzere ana akımlaştırma politikalarının yerelde de geliştirilebilmesi adına umut vericidir.

TCDB çalışmasının öncesinden başlayarak, belediye'deki tüm hizmetlerin TCE bakışıyla hazırlanması ve sunulması, sonuçlarının faydalancı kadınlarla birlikte değerlendirilerek hizmetlerin revize edilmesi gerektiğinden, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık artırıcı her türlü çalışma, hizmet içi eğitimler, atölyeler, projeler yoluyla kurum içi ve dışı'da sürekli yapılmalıdır. Aksi halde TCAA ve belediye hizmetlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı olması anlamında gerçek bir dönüşümden söz etmek mümkün olmayacaktır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

GENEL DEĞERLENDİRME VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

5.1 Genel Değerlendirme

Kadın hareketinin birikimi ve kazanımları sonucunda kadınlara yönelik çalışmaların çok sayıda ülkede, bölgede ve yerelde artması, çeşitlenmesi ve yaygınlaşması ile kadınlar, yaşamın her alanında karşı karşıya kaldıkları eşitsizlikler ile mücadele etmişlerdir. Bu mücadele, bir yandan yaşamın içinde sürerken diğer yandan araştırma ve yazın alanında kadınların da konu edinilmesi sonucunu doğurmuştur.

Kalkınmanın “ekonomik göstergelerdeki iyileşme, ilerleme” yaklaşımıyla başlayan “merkezine insanı alan ve özellikle dezavantajlı grupların farklılıklarını da dikkate alarak yaşamlarının bütününde iyileşme, ilerleme” yaklaşımına yönelen gelişimi, kadın hareketi ile kesişen yolları ve etkileşimi ile toplumsal cinsiyet eşitsizliğini de konu edinmiştir. Uluslararası kuruluşlar ve yıllık-dönemsel raporlar göstermiştir ki, kadınlara yönelik yapılan işler, kadınların uğradığı eşitsizlikleri gidermede yetersiz kalmıştır. Kadınlara yönelik yapılan her türlü harcamanın yarattığı etkinin büyüklüğü çoğunlukla o harcama konusu ile sınırlı kalmış, eşitliğin sağlanmasında kayda değer bir değişim veya dönüştürücü etki yaratmamıştır.

Merkezi ve yerel yönetimlerin hizmet üretirken kullandıkları en temel araç, bütçeleridir. Bütçeleri aracılığıyla, belirli dönemler içinde öncelikleri ve tercihleri doğrultusunda merkezi ve yerel yönetimler kaynakların dağılımına hizmet ve yatırımlar aracılığıyla karar verirler. Bu sırada, kimin ihtiyacının, ne düzeyde karşılanıp karşılanmayacağı da belirlenmiş olur. Buradaki kim sorusu toplumun hangi kesimini kapsıyorsa, bütçe o kesim lehine kullanılmış olur. Bir başka deyişle, bütçe aracılığıyla o toplumdaki güç ilişkileri ve kesimler arası mücadelede kimin kazançlı çıktığı da görülebilir. Kamusal alanda söz sahibi olan erkekler, daha çok kamusal alana dönük hizmetleri içeren bütçelerden kadınlara göre daha fazla yararlanırlar. Kadın ve erkekler arasındaki ayrımcılıklara ve eşitsizliklere işaret eden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini göz ardı eden bütçeler, cinsiyet körü, cinsiyet tarafsız olarak adlandırılırsalar da aslında erkek tahakkümünün yansıması niteliğindedirler. Örneğin, özel alan olarak tanımlanan ev-içi üretimi göz ardı eden, dolayısıyla

kadınların üretimdeki payını sınırlı bir şekilde hesaplamalara dahil eden makro ekonomik göstergelere dayanarak belirlenen bütçe politikaları da yanlıdır. Bu yanlılığı, kadınların eşitsiz durumunu giderecek şekilde düzenlemek gerekir. Bu sebeple, bütçelerin henüz planlama aşamasından itibaren kaynakların tahsisi ve kullanımına ve hatta harcamaların gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin izlenmesine kadar her aşamasında kadınların ihtiyaç, öncelik ve tercihlerini içerecek şekilde TCE'ni temel alması, yani TCDB aracı ile uygulanması gerekir.

Kamu harcamaları ve yatırımları, kısaca kamu bütçesinin henüz planlanırken TCE'nin sağlama yönündeki etkisi hesaba katılmalıdır. Ancak, bu tezin de konusu olan yerel bütçeler de dahil olmak üzere bütçe planlamaları ve uygulamalarında eşitsizliğin giderilmesine yönelik bir politikanın benimsendiği söylenemez. İzmir belediyelerinde de durum benzer olduğu bu tez kapsamında yapılan stratejik plan analizlerinde ortaya çıkmıştır. Stratejik planlarda yer aldığı üzere, belediyeler çok sayıda proje, hizmet, uygulama ve birim aracılığıyla, kurslar, eğitimler, geziler, sosyal faaliyetler, ayni ve nakdi yardımlar gibi işler yaparak kadınlara yönelik hizmetler sunmaktadır. Kadınlara yönelik eğitim, sağlık, istihdam alanlarındaki eşitsizlikler, yapılan plan ve programlarla, belirlenen politika ve hedeflerle giderilmeye çalışılsa da, eğitimler, teşvikler, projeler istenilen sonucu yaratamamaktadır. Bu durum, TCE'nin tüm plan, program, proje, hizmet ve dokümanlarda henüz hazırlık aşamasından itibaren her aşamada ve düzeyde yer alması gerektiği iddiasını doğrulamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesinin ana akımlaştırma ile mümkün olabileceği fikrinden hareketle yeni araçlar ve yöntemler geliştirilmiştir. TCDB, katılımcı bütçeleme yöntemleri arasında sayılan ve ana akımlaştırmaya yönelik geliştirilen bir araç olarak gündeme gelmiştir.

TCDB, yerelde ve merkezi hükümetler düzeyinde bütçelerin cinsiyet körü tutumlarına karşın, toplumsal cinsiyet rollerinin yarattığı ekonomik, siyasal, kültürel ve sosyal alandaki eşitsizlikleri çözümler; analiz eder; kaynak tahsisini kadınların ihtiyaçları, öncelikleri ve tercihlerine göre düzenler ve harcamaları gerçekleştirir. Bu yaklaşım, hem kurumları çalışanları ile birlikte toplumsal cinsiyet temelli dönüştürür hem de başta kadınlar olmak üzere toplumun bütünü için eşitlikçi bir toplum yaratır.

Yerel düzeyde özellikle belediyelerin kadınların gündelik yaşamını doğrudan etkileyen görev, sorumluluk ve hizmet yelpazesi oldukça geniştir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde belediyelerde TCDB uygulamaları, karar alma süreçlerinin daha kısa ve hızlı olması sebebiyle daha da önem kazanır. Bu tez çalışması kapsamında uygulanan anket, içerik analizi ve derinlemesine görüşme yöntemleri ile İzmir Belediyeleri, TCE bakışıyla analiz edilmiştir.

Bu tez çalışması kapsamında, belediyelerde TCDB'nin uygulanabilirliği, kadınların kentsel hizmetlerden yararlanma düzey ve biçimleri, hizmetlerin planlanma aşamasından kaynakların kullanımına kadar her aşamada ve düzeyde toplam hizmetin ne kadarına karşılık geldiği, kadınların bu süreçlere katılım sağlayıp sağlamadıkları ve kentsel kararlara etki etme düzeyleri TCE bakışıyla analiz edilmiştir.

Yapılan nicel ve nitel analizler sonucunda örnekleme dahilindeki yerel yönetim birimlerinde çalışanların ve karar alıcıların toplumsal cinsiyet farkındalığının, toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve hizmetlerin planlanmasında ve sunulmasında etkili olduğu söylenebilir. Bu etkinin düzeyi ve biçimi belediye hizmetlerinin planlanmasından sunulmasına kadar her aşamada TCE'ni yaratan ve büyüten yönde de olabilir, eşitsizliği yeniden yaratan ve derinleştiren sonuçlar da doğurabilir. Bu konu karar alıcıların ve uygulayıcıların TCE konusundaki farkındalık düzeyi ile doğrudan ilişkilidir.

Türkiye'de belediye hizmetleri planlanırken ve sunulurken TCAA'ya katkıda bulunabilirler ancak İzmir belediyelerinde yürütülen bu araştırma kapsamında TCDB uygulaması yapmış Urla Belediyesi haricinde, gerek planlama gerekse planlanan çalışmaların yürütülmesi, performans değerlendirme ve raporlama aşamalarında TCE temelinde hareket edildiği söylenemez. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında (açıkça yer verilme de) sözü edilmesi haricinde TCAA, araştırma kapsamındaki hiçbir belediyenin gündeminde dahi yer almamaktadır. İzmir Büyükşehir Belediyesi stratejik planında belediye hizmetlerinin TCE çerçevesinde eşit dağılımının sağlanmasından söz etmektedir, ancak gerek stratejik plan analizinde, gerekse karar alıcılarla yapılan anketlerde buna ilişkin bir uygulamanın söz konusu olmadığı anlaşılmaktadır.

Kentsel hizmetlerin yararlanıcısı konumunda ve nüfusun yarısını oluşturan kadınların, kent hizmetlerinin öncüsü belediyelerin hizmetlerinden önceliklendirilerek ve gereksinimleri dikkate alınarak eşit şekilde yararlanmalarının en önemli aracı bütçenin toplumsal cinsiyete duyarlı hazırlanmasıdır. Araştırma kapsamındaki belediyelerden sadece Urla Belediyesi, TCDB uygulamasına geçmiştir. Dolayısıyla kent bütünü için kadınların gereksinimlerinin dikkate alındığı ve ihtiyaç ve tercihlerine göre hizmetlerin planlanıp önceliklendirildiğini söylemek mümkün değildir.

Araştırma kapsamındaki belediyelerin stratejik planları içerik analizine tabi tutulduğunda, TCDB uygulamasına geçmiş Urla Belediyesi de dahil olmak üzere, hiçbir belediyenin stratejik plan aşamasında toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım sergilediği söylenemez. Bazı belediyeler, stratejik planların farklı kısımlarında TCE'nden söz etmektedirler, buna yönelik hizmetler planlamaktadırlar. Ancak planın analiz, hizmet planlaması ve kaynak tahsisi, performans göstergeleri ve izleme aşamalarında TCE'ni temel almamaktadırlar.

Bu aşamada, stratejik plan analizi, karar alıcılara yönelik anket sonuçları ve Urla Belediyesi karar alıcıları ile yapılan derinlemesine görüşme sonuçlarının değerlendirmesi, değerlendirmenin bundan sonraki kısmında yer almaktadır:

Ana akımlaştırma çalışmaları, henüz planlama aşamasından itibaren toplumsal cinsiyete duyarlı olmayı gerektirdiğinden bu çalışmada İzmir belediyelerinden stratejik planlama çalışması yapmış olan belediyeler, analize dahil edilmiştir. Bu belediyelerin 2015-2019 dönemi için hazırlamış oldukları stratejik planları, içerik analizi ile toplumsal cinsiyete duyarlılıkları bakımından analiz edilmiştir.

Belediyelerin stratejik plan çalışmalarını yürütürken üst kurul, yürütme kurulu gibi isimlerle kurdukları, daha çok planın koordinasyonundan ve içeriğinin belirlenmesinden sorumlu yapıda karar alıcıların tümünün temsili önemlidir. İzmir belediyelerinde başkan ve başkan yardımcılarının ağırlık kazandığı, bazı belediyelerde tüm müdürlerin, bazılarında ise sadece mali hizmetler ile ilgilenen müdürlerin katılımıyla oluşturulan bu yapıya, analiz sonuçlarına göre bürokratlara göre daha yüksek TCE farkındalığına sahip olan meclis üyelerinin dahil edilmemesi,

planın içeriğinin toplumsal cinsiyete duyarlılığı bakımından olumsuz etkilendiğini gösterir. Belediyeler, buna benzer orta vadeli planlara hem kentin seçilmiş karar alıcıları olmaları hem de bürokratlara göre daha farklı sosyo-ekonomik nitelikleri taşıyor olmaları bakımından meclis üyelerini mutlaka dahil etmelidir. Bu dahil etme, yapılan çalışmanın kapsayıcılığını ve niteliğini de artıracaktır.

Belediyelerin stratejik plan gibi orta vadeli kentsel gelişim ve yol haritası niteliğindeki planları hazırlanırken, kente ve kuruma ilişkin çok sayıda analize de yer verilir. Stratejik planlarda yer alan mevcut durum, iç-dış paydaş ve GZFT analizleri, en sık rastlanılan analizlerdendir. TCE bakışıyla hazırlanan dokümanların tümünün eşitlikçi bir bakışla hazırlanması gerekir. İzmir belediyelerinin stratejik planları analiz edildiğinde, mevcut durum analizlerinin hiç birinde, kentin sosyal yapısı, ekonomik kapasitesi ve toplumsal hizmet üretiminde turizm ve tarım başta olmak üzere farklı sektörel yapılara ilişkin analizlerde kadınlar yoktur. İzmir Büyükşehir ve Karşıyaka belediyeleri haricinde kadın örgütlerine dış paydaş olarak yer veren belediye bulunmamaktadır, dolayısıyla kent yönetimine kurum dışı katılım yelpazesi anlamında değerlendirilebilecek dış paydaşlar listesi, kadın örgütlerine kapalıdır. Türkiye'nin özellikle son 30 yılında kadın örgütlerinin savunuculuk ve kampanya yapma becerileri ve yasal düzenlemeler, politika geliştirme ve özellikle siyasetçiler üzerindeki etkileri düşünüldüğünde, yerelde belediyelerin toplumsal cinsiyete duyarlı karar süreçlerini geliştirmelerinde etkili olma olasılığı da yüksek görünmektedir. İzmir belediyelerinin stratejik planları hazırlanırken kadın örgütlerinin dış paydaş olarak plan sürecine aktif katılımının neredeyse sağlanmamış olması, kadın örgütlerinin birikim, deneyim ve görüşlerinden mahrum bırakılan belediye için kentin eşitlikçi politikalarla yönetilmesinin önünde engel oluşturur. Başka bir deyişle, bir kentteki kadın örgütlerinin baskı unsuru olmalarıyla yerel yönetimler, TCDB aracılığıyla TCAA'yı sağlayabilirler. Kent bütçelerinin henüz planlanma aşamasında kadınları da içerecek şekilde kurgulanması, daha etkin kent bütçesi, daha eşitlikçi bir kaynak dağılımı sağlayacaktır. Sonuçları itibarıyla de yerelde TCE çalışmaları, hem karar alıcıların daha demokratik, katılımcı yerel bütçeler hazırlamalarına aracılık edecek, hem de yerel kadın örgütlerinin yapabilirliklerini artıracaktır.

İç paydaş analizinde yer alan bilgilerde de durum çok farklı değildir. Belediyelerin birçoğu, ürettikleri işin az ya da çok bir kısmını yaratan kadınları görünür kılmak istememişlerdir, buna gerek duymamışlardır. Oysa kurumun sahiplenilmesi anlamında da “iş ortaya koyan” herkesin görünür olma hakkı da eşit olmalıdır, yani personel denildiğinde çalışma yaşamında çok sayıda eşitsizlikle karşı karşıya olan kadınlar da görünür olmalıdır, geçici işçi statüsünde çalışan işçiler de (belediyeler, personel bilgilerini paylaşırken daha çok memur bilgisi vermekle yetinmişlerdir). TCE bakışı, sadece kadınların erkeklerle eşit olması sonucunu yaratmaz, tüm eşitsiz konumdakiler için daha eşitlikçi sonuçlar yaratır. TCDB’nin belediyelere katması beklenen bir değer de, bu bakış açısının yerleştirilmesidir. Stratejik planların içinde yer alan misyon, vizyon ve temel değerlerden oluşan “Geleceğe Bakış” kısmı, kentin orta vadedeki projeksiyonuna ilişkindir ve toplumsal cinsiyete duyarlı hazırlanması halinde kentin orta vadede daha eşitlikçi olacağını işaret eder. İzmir belediyelerinin stratejik planlarının bu kısmında, “kadın, toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği, toplumsal cinsiyete duyarlılık” gibi anahtar kelimelere yer verilmediği görülmektedir. Bu durum, kent yöneticilerinin, kentin geleceğine ilişkin bakış açılarını yansıttığından, cinsiyete duyarlı bir yaklaşımın gelişmesine olan ihtiyacı gösterir.

Belediyelerin kurumsal yapılanması ve siyasi yapıları gereği, alınan kararlarda ve politika tercihlerinde başta belediye başkanı olmak üzere, çoğunlukla üst düzey yöneticilerin tercihleri belirleyici olmaktadır. Bu sebeple, (Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9’da yer verildiği gibi) önemli bir kısmı erkeklerden oluşan belediyeler, her bir belediye için ayrı ayrı yapılan içerik analiz değerlendirmelerinden de anlaşıldığı üzere politika ve hizmetlerinde de eril bakışın yansımalarının sonucunda “cinsiyet körü” olmaktadır.

Belediyelerin kurumsal yapısına ilişkin elde edilen bir başka bilgi de, kadınlara ilişkin verilen hizmetlerin daha çok sosyal yardım işleri, sosyal işler gibi müdürlükler eliyle yürütüldüğüdür. Sadece İzmir Büyükşehir Belediyesi’nde “kadın çalışmaları” adıyla kurulmuş bir müdürlük vardır. İlçe belediyelerinde ise “kadın ve aile hizmetleri” adını kullanan birkaç belediye vardır. Bu adlandırma veya başka işlerin arasında yer verme, aslında feministlerin karşı çıktığı bir durumdur, çünkü

kadınların sadece sorunlarının takibi ve çözümü bakımından değil, kendilerine ait alanlarının olması gerekir. TCDB uygulamasına geçmiş Urla Belediyesi de dahil olmak üzere İzmir belediyeleri kadınlara yönelik hizmetlerini yürüttükleri birim tercihleri merkezi hükümetle benzerlik göstermektedir. Söz konusu kadınlar olunca, eril bakış, yerl ve merkezi idareler fark etmeksizin her düzeydeki karar alma mekanizmalarını birbirine benzetebilme gücüne sahip görünmektedir

Nicel analiz kısmında karar alıcıların tümüne yönelik uygulanan anket sonuçlarına dayanarak, belediyelerin kent yönetimine ilişkin tüm kararlarının-politika tercihlerinin ve kaynak kullanımlarının toplumsal cinsiyet duyarlılığı hakkında bilgi edinmek mümkündür. Tezin nicel analiz kısmı, bu çalışmaya dahil olan büyükşehir belediyesi ile birlikte 17 belediyenin toplam 1532 karar alıcısının tümüne ulaşılması ve elde edilen 415 yanıtın 349'unun değerlendirmeye alınması ile hazırlanmıştır. Elde edilen bulgular, katılımcılar, tez kapsamında geliştirilen katılımcı grupları ve belediyeler açısından karşılaştırmalı analizlerin yapılabilmesi amacıyla bir skor hesabı yapılarak değerlendirilmiştir. TCE Puanı olarak adlandırılan bu skora, anket sorunlarından yola çıkılarak ve uzman görüşü alınarak bu tez kapsamında geliştirilmiştir. Yapılan tüm nicel analizler, TCE Puanı hesaplamasını esas almaktadır.

Belediyeler, her ne kadar fiiliyatta belediye başkanlarının bakış açılarını doğrudan yansıtan hizmetleri önceliklendirse de, karar alıcılar arasında yer alan atanmış (bürokratlar) ve seçilmiş (meclis üyeleri) karar alıcıların tutumları ve farkındalık düzeyleri, belediye hizmetlerinin niceliğini ve niteliğini büyük ölçüde etkiler. Bu çalışmanın anket görüşmelerinde ve Urla Belediyesi'ndeki derinlemesine görüşmeler sırasında; belediye başkanlarının toplumsal cinsiyet konusundaki bakış açılarının, TCE'nin belediyenin kurumsal yapılanmasındaki yerini belirlediği gözlemlenmiştir. Yapılan nicel analizlerde, seçilmiş (meclis üyeleri) karar alıcıların TCE puanlarının atanmışlardan (bürokrat) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun anlamı, seçilmiş karar alıcılarında toplumsal cinsiyet duyarlılığının atanmış karar alıcılardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonucu, seçilmiş karar alıcılar arasında yer alan kadınların tez kapsamında geliştirilen TCE puanlarının yüksek olması etkilemiştir. Bu sonuç iki farklı açıdan önemli bir bulgudur: Birincisi, siyasi

kimliği olanların toplumsal cinsiyet duyarlılığının yüksek olması, bu bakışın kent bütününe yayılmasını da olumlu yönde etkileyebilir. Meclis üyeleri, çoğunlukla eğer emekli değillerse, aynı zamanda ya bir yerde istihdam edilmişlerdir, ya da kendi işlerini yapmaktadırlar. Evde ücretsiz çalışan kadınlar, işsizler, çalışamayacak düzeyde engelli bireyler gibi gruplar, genellikle siyasette de yer alamazlar, bu olumsuz gerçeklik de bir önceki ifadenin geçerli olduğu sonucunu doğurur. Seçilmişlerin TCE puanlarının görece yüksek olması, kamusal alanda TCE bakışının yansımaları anlamına gelebilir. İkincisi, seçilmiş karar alıcılar arasında kadınların daha yüksek oranda ve puanlarda yer alması, aynı zamanda kadınların siyasette neden daha fazla yer alması gerektiğine bir yanıttır. Son dönemlerde özellikle seçim dönemlerinde sıklıkla kadın kotası, fermuar sistemi gibi farklı önerilerle siyasi partilerde ve toplumda siyasette kadın katılımını güçlendirmeye yönelik kampanyalar, projeler yapılmaktadır. Sonuçta, daha fazla kadının seçilmişler arasında yer alması halinde, belediye meclislerinin kararları da daha eşitlikçi pencereden toplumsal cinsiyete duyarlı olabilecektir.

Nicel analiz sonuçlarına göre karar alıcılara ilişkin yapılan bir diğer tespit, belediyelerin kurumsal yapılarını yeterince iyi tanımadıkları yönünde olmuştur. Kurumsal yapı ve birimlerin tanınmadığı bir belediyede TCDB gibi ana akımlaştırmaya yönelik yapılacak çalışmalar beklenen sonuçları yaratmayacaktır. Başta kadın politikaları olmak üzere, belediyeler, tüm karar alıcılarına kurumsal yapılanmalarını tümüyle tanıtırılarsa, başarılı uygulamalar ve sonuçlar elde edebilirler.

Nicel analiz sonuçları ve literatür bilgisi birlikte değerlendirildiğinde belediyelerde karar alıcıların toplumsal cinsiyet farkındalığının hizmetlerin planlanması, tasarlanması ve sunulmasında etkili olduğu görülmüştür. TCE bakış açısına sahip olan karar alıcıların yer aldığı belediyelerin yasa ile tanımlanmış görev ve sorumlulukları ile kadınların yaşam kalitesi arasındaki ilişki şu şekildedir: Kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak, ücret karşılığı ve kayıt altında çalışıyor olup olmadıklarının bir önemi olmaksızın, ev içi sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olması ve bunu “sürekli bir görev” gibi yaşıyor olmaları kadınların özgürlüğünün ve yaşamın her alanında görünür olmalarının önündeki en

büyük engellerden birisidir. Kadınların bu engeli aşmasının bir yolu, söz konusu işlerin kamusal hizmet olarak sunulmasıdır. Ücretsiz kreş, yaşlı ve hasta bakım evlerinin açılması ve yaygınlaştırılması, şiddete karşı hukuki-psikolojik-ekonomik destek verilmesi, sığınakların açılması gibi destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması, ucuz konuta erişim, ucuz ve yaygın toplu ulaşımın sağlanması, imar planları, alt ve üst yapı harcamalarının planlanması ve kullanımı gibi çok sayıda hizmet alanının yerel yönetimlerin görev kapsamında yer aldığı düşünüldüğünde, TCE bakış açısının yerel yönetimlerde kabul görmesinin önemi daha da açıklığa kavuşur.

İzmir belediyelerinden Urla Belediyesi'nin tezin konusun bakımından ayrıca değerlendirilmesi gerektiği düşünülmüştür. Urla Belediyesi, ilk kez 2016 yılı bütçesini toplumsal cinsiyete duyarlı hazırlamış ve takip eden yıllarda da TCDB aracını kullanmaya devam etmiştir. Nitel analiz kapsamında, Urla Belediyesi karar alıcılarıyla yapılan görüşmelerde, TCDB uygulamasının karar alıcılarda toplumsal cinsiyet farkındalığında artış yarattığı ve belediye hizmetlerinin bütününden kadınların daha fazla yararlanmaya başladığını göstermiştir. Bu durum, Urla'da yaşayan kadınların kamusal alana katılımını kurslar, kadın kooperatifi, belediyeye ait mekanların kadınlara tahsis edilmesi, parkların ve meydanların kadınların da kullanımına uygun hale getirilmesi ve festivaller aracılığıyla artırmıştır. Diğer yandan kent ekonomisini ve sosyal yaşamını hareketlendirmiş, yerel kalkınmaya ivme kazandırmıştır. Urla Belediyesi'nde söz konusu dönemde karar alıcılar arasında kadın sayısında da artış olduğu, görüşmeler sırasında edinilen başka bir bilgidir. Karar alıcıların sıklıkla vurguladığı gibi, belediyenin toplumsal cinsiyet duyarlılığındaki artış, belediye başkanının iradesi ve kararlılığı ile olmuştur.

Derinlemesine görüşme bulgularına göre Urla Belediyesi'nin, TCDB çalışmalarının yanı sıra kurum içi ve kent ölçeğinde kadınların özgürleşmesine ve güçlenmesine katkı koyan uygulamaları ile İzmir'deki diğer belediyeler için örnek teşkil ettiği söylenebilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik yapılması gerekenler, Urla Belediyesi'nin gündeminde vardır. Örneğin, tüm yapılan eğitimler, tanıtım toplantıları ve uygulamalara rağmen karar alıcıların TCE farkındalığının yükseltilmesine, TCDB konusunda bilgilenmeye ihtiyacı olduğu

görülmüştür. Derinlemesine görüşmeler, her ne kadar sadece karar alıcılarla yapılmış olsa da, kurumun tüm çalışanlarına yönelik farkındalık artırıcı çalışmalar yapılmasının, belediyede TCAA için öncelikli olduğu düşünülmüştür. Kadınlar açısından değerlendirildiğinde, belediyelerin gerek mevzuat düzenlemelerinin getirdiği yükümlülük ve imkanlara dayanarak sunabileceği çok sayıda hizmetin niteliği, erişilebilirliği (hizmetin bedava veya ucuza sunulması, hizmetin yaygınlığı gibi) bakımından ya hiç sunulmaması ya da kısıtlı ve niteliksiz sunulması sonucunda söz konusu işler “kadınların işi” olmakta ve karşılığında herhangi bir ücret olmadan yaptıkları işlere dönüşmektedir. Hasta, çocuk, yaşlı ve engelli bakımı, ev işleri bu gruptan değerlendirilebilir. Diğer yandan, kadınların işgücüne katılımının önündeki en büyük engel olan cinsiyetçi işbölümünün yarattığı günlük ev işlerinin tamamının veya büyük kısmının “kadının görevi” olarak tanımlanmasının yarattığı zaman, alternatif maliyet ve emek yükü (iş yükü), kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal hayata katılmalarının önündeki en büyük engeldir. Kadınlar, belediyelerin ücretsiz veya düşük ücretli sağlayacağı gündüz bakım evleri sayesinde cinsiyetçi işbölümünün sonucunda bakmakla yükümlü kılındıkları kan bağındaki kişilerin bakım yükünden kurtularak ücretli işgücüne dönüşebilirler. İzmir belediyelerinin stratejik planlarında ve karar alıcılara yönetilen anket sorularının yanıtlarında da, ücretsiz veya düşük ücretli kreşin, kentte ihtiyaç olarak tanımlandığı görülmüştür.

Bu araştırmanın kısıtları vardır: Bu tez kapsamında yürütülen anket çalışması, her ne kadar tüm evren hedeflenerek yürütülmüşse de, çalışmanın en önemli kısıtlarından birisini oluşturan belediyelerin siyasi parti farklılıklarından kaynaklı çalışmaya ilginin de değişim göstermesi sebebiyle tüm evrene ulaşamamıştır. Özellikle belediye meclis üyelerinin katılımında bu durum, açıkça görülmektedir. Bir başka kısıt, belediye bürokratlarının yoğun iş tempoları sebebiyle katılımının güçlüğü olmuştur.

Araştırmaların bağlamından bağımsız değerlendirilemeyeceği gerçeğinden hareketle, bu araştırmanın yürütüldüğü dönem koşulları, başka bir kısıtı oluşturmuştur. Bu tezin alan çalışmasının yürütüldüğü dönem, 2016 Şubat-2017 Haziran tarihleri arasındadır ve Türkiye’de Olağanüstü Hal Dönemini kısmen de olsa kapsamaktadır. Yaşanan siyasi hareketlilik, yerel yönetimlerin bürokratlarının alan

çalışmalarına yaklaşımlarına da yansımış, araştırmacı birçok kez olumsuz ve/veya mesafeli bir tavırla karşılaşmıştır. Bu durum, araştırma süresinin uzamasının yanı sıra, araştırmanın kapsamını da daraltıcı bir etki yaratmış, özellikle anket ve görüşmeye katılımın beklenenden düşük olmasına sebep olmuştur. Söz konusu belediyelerin dağılık yerleşimi de araştırmacı için bir kısıt oluşturmuştur.

5.2 Politika Önerileri

Türkiye’de belediyelerin daha çok kentsel alt yapı, inşaat gibi barınma hizmetlerine yönelik bütçe harcamaları olduğu, sosyal yardım, eğitim, kültür, sağlık hizmetlerine yönelik bütçe harcamalarının toplam bütçenin %10’luk bir kısmına karşılık geldiği söylenebilir. Kentte yaşayan yurttaşların ihtiyaçlarının gerçek dağılımı, bu harcamalara ne kadar karşılık gelmektedir sorusu, yanıtlanması gereken bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Alt yapı ve inşaat giderlerinin, sosyal yardım, eğitim, sağlık, kültür hizmetlerinin dağılımları ve içerikleri nasıldır ve kim(ler)in ihtiyaçlarını daha çok karşılamaktadır? Bu soruların yanıtlanması, aynı zamanda bütçede kapsamamış ve mevcutta var olan ihtiyaçlar var mıdır, varsa daha çok kim(ler)in ihtiyaçları olarak karşımıza çıkmaktadır gibi bazı soruların da yanıtlarını işaret edecektir (Klatzer vd., 2015, s.11). Söz konusu bütçelerin görüşüldüğü ve kesinleştiği mercii olan ilgili birim amirlikleri ve belediye meclislerinde TCE bakışının yer almayışı, bu konuda sorulacak tüm soruların yanıtı olarak erkeklerin kazanımları bakımından “daha çok”, kadınların kazanımı bakımından “daha az” yanıtlarını kümelendirecektir. Karar alıcı düzeyinde daha çok kadın olması ve karar alıcıların TCE’nin farkında olması, başta bütçenin dağılımı olmak üzere belediyenin tüm politikalarına yansiyacaktır.

Özellikle yoksulluğun kadınlaşması anlamında büyük kentlerin yoksul mahallerinde kadının yaşamı “özel alan” sınırlamalarıyla birlikte dikkate alındığında, yolların asfalt olmaması, içme suyuna - temiz suya erişim sıkıntıları sebebiyle çamaşır-bulaşık yıkama, yemek yapma gibi ev işlerinin kadınlar üzerindeki yükünü daha da artırmaktadır. Bunların yanı sıra, aile içi şiddete karşı mekanizmaların varlığı ve kapasiteleri, mekânsal düzenlemeler (örneğin çok sayıda kadının yaşamının konut ve yakın çevresiyle sınırlı olmasına rağmen konut alanlarının yaşam alanı olarak

değil de, oturma, dinlenme ve tüketim alanları olarak değerlendirilmesi gibi), aydınlatmanın yeterliliği, otobüs duraklarının yeri, pazar yerlerinin mesafesi, alt-üst geçitlerde geçişin kadınların da kullanım önceliklerine göre sunulup sunulmadığı da (Alkan, 2009, ss.41-44), belediyelerin yurttaşların yaşamını düzenlemedeki rolüne/katkısına ilişkindir ve toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğini etkiler.

Kadınların yapabilirliklerini artırma, başka bir deyişle, yapabilirliklerinin önündeki her türlü ekonomik, toplumsal, sosyal ve siyasal engelleri kaldırma adına uygulanacak politikalar, toplumda herkes için daha fazlasını yaratır.

Kentlerin gelişmişliğini doğrudan belirleyen etmenlerden biri, kentte yaşayanların refah seviyesidir. Kentlerin yönetiminde başat olan belediyelerin mevcut hizmet anlayışına göre değerlendirildiğinde “kentte yaşayanlar” daha ziyade erkeklerdir. Üstelik herhangi bir engeli olmayan, göç etmemiş, genç, kayıtlı istihdamın içinde yer alan, orta sınıf ve üstü gibi sıralanacak özelliklerine göre erkekler de kendi içlerinde belediye hizmetlerinden daha fazla ya da daha az yararlanmaktadırlar. Kadınların erkekler ile eşit yaşayabilmeleri için belediyelerin uygulayacağı her politikanın kadınların yanı sıra toplumun tüm kesimleri için daha eşit kent yaşamları sağlayacağı açıktır. Bu tez kapsamında yürütülen alan çalışmalarının sonuçları da, literatürü destekler nitelikte, TCE temelli kent politikalarının hem eşitlik adına hem de toplumsal sorunların azalmasına katkısı bakımından önemini ortaya koymaktadır.

Belediyelerde toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların gerçekleşmesi ve kurumun bütününe yaygınlaşmasının olmazsa olmaz ön koşulu, siyasi kararlılığın gerekliliğidir. Siyasi kararlılık, belediyelerin yapısı gereği belediye başkanında toplanan karar alma gücünün de etkisiyle, TCE bakışına sahip belediye başkanlarının varlığını zorunlu kılmaktadır. Toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip belediye başkanlarının, uygulanacak TCAA stratejisi uygulanırken gerekli mekanizmaların oluşturulmasında, hizmetlerin önceliklendirilmesi ve politika kararlarının alınmasında, belediye meclisi ve bürokratlarının uygulamaya dair aldıkları kararlarda eşitlikçi bir yaklaşım sergilenmesinde belirleyici bir gücü vardır.

TCAA'nın henüz planlama aşamasında başlaması, TCE temelinde kadınların her aşamada ve düzeyde ihtiyaç, öncelik ve tercihlerinin belirlenerek katılımıcılığının

sağlanması gerektiği ilkesinden hareketle, örneğin Urla Belediyesi'nin stratejik planını toplumsal cinsiyete duyarlı hazırlaması, bu konudaki ilk adımı olmalıdır. Yıllık faaliyet planı ve performans değerlendirmeleri de, toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmelidir. Stratejik planlama aşamasında kadın örgütleri, üniversitelerin kadın çalışmaları birimleri (merkezler, anabilim dalları), meslek örgütlerinin kadın komisyonları, sendikaların kadın sekretaryaları gibi kadınların yaşamın her alanındaki örgütsel yapılarının dahil edildiği bir katılımcılık sağlanmalıdır. Bu katılım, kadınların ihtiyaç, öncelik ve tercihlerinin doğru bir şekilde belirlenmesi ve uygun performans göstergelerinin oluşturulması, dolayısıyla kaynakların eşit bir şekilde dağıtılması ve izlenmesi için gereklidir. Aslında, İzmir belediyelerinin tümünün stratejik planlarında kadınların etkin katılımının eksikliği görülmüştür ve bir sonraki dönemden itibaren bu yönde bir politika değişikliğine ihtiyaç vardır.

Belediyelerde başta belediye başkanları olmak üzere karar alıcılar, kente ilişkin aldıkları tüm yönetsel, hizmet ve yatırım kararlarının kadınları da etkilediğinin farkında olmalıdır. "Kent yurttaşları/vatandaşa yönelik" algısı, cinsiyet körü bir algıdır, çünkü kadınların farklı ihtiyaç, öncelik ve tercihleri olduğu gerçeğini barındırmamaktadır. Bu sebeple, karar alıcıların tümünde TCE bakışının oluşması, farkındalığın artırılmasına ihtiyaç vardır. Sosyal belediyecilik, çağdaş yerel yönetim, etkin yönetim, katılımcı bütçeleme, yönetim gibi son dönem belediyecilik tanımlarına da uygun olan ve hatta bu kavramların gerçek anlamıyla belediyelerde yerleşmesine katkı koyacak olan TCDB aracının tanınmasına ve bilinmesine ihtiyaç olduğu gözlemlenmiştir. Gerek anket izinleri alınırken ve anketler yapılırken gerekse derinlemesine görüşmeler sırasında belediyelerde başkan, başkan yardımcısı düzeyinden başlayarak karar alıcıların TCDB'nin yeni bir bütçeleme yöntemi olarak algılandığı, yasal düzenlemeler yapılmadığı sürece bütçeleme yönetimini değiştiremeyecekleri, bu sebeple belediyelerinde bu tür uygulamaların mümkün olamayacağı ifadeleri ile karşılaşmıştır. TCDB'nin yeni bir bütçeleme yöntemi olmadığı, Türkiye'de bütçe mevzuatına uygun ve halen kullanımda olan katılımcı bütçeleme yönteminin sadece bir aracı olduğu ve TCE'nin sağlanmasında önemli bir araç olduğu bilgisinden başlayarak farkındalık artırıcı ve bilgi sağlayıcı çalışmalar yapılmalıdır.

Karar alıcıların bu konudaki bilgilenmelerinin yanı sıra kurumsal yapıda iyileşmelere gitmesi gerekir. Belediyelerde halen, kadınlara yönelik hizmetler, sosyal yardım işleri, sosyal işler, sosyal projeler gibi farklı işleri de yapmakta olan müdürlükler eliyle yürütülmektedir. Bu durum, belediyelerin kadınlara yönelik hizmetlerini daha çok ayni ve nakdi yardım, kurs, gezi, seminer gibi faaliyetlerle sınırlı kalması sonucunu doğurmaktadır. Oysa kadın çalışmaları gibi halihazırda mevzuatta (norm kadro yapılanması içinde) var olan ve kendisine ait personeli, bütçesi ve fiziksel mekanı olan bir müdürlüğün varlığı, kentte kadın politikalarının belirlenmesi ve geliştirilmesi adına önemli bir güç oluşturacaktır. Kadınlara yönelik hizmet yelpazesinin genişlemesi, uzman personel istihdamının mümkün olması, kurumda ve kentte TCE'ne yönelik her türlü çalışmanın planlanarak hayata geçirilebilmesi, belediye bünyesinde salt kadınlarla ilgili kurulacak yeni bir müdürlüğün diğer kazanımları olacaktır.

İzmir Belediyeleri, gerek çalışan sayısı gerekse özel ve kamu sektöründeki diğer kurumlarla işbirlikleri ile kentteki istihdam politikalarını ve yapısını etkileme gücüne sahiptir. Karar alıcılar arasında kadın-erkek sayısının eşitlenmesinden başlayarak belediyedeki her düzeyde ve meslek grubunda kadınların eşit bir şekilde (sayıca ve güç bakımından) yer almasına yönelik istihdam politikası belirlemelidirler. Bu eşitlikçi istihdam politikalarını ve uygulama kararlarını, kentteki tüm yapılarla paylaşarak çalışma yaşamında kadınların eşitsiz konumlarını gidermeye yönelik örnek teşkil edebilirler. Özelde İzmir Belediyelerinde, genelde belediyelerde kurum içi düzenlemeler arasında olması gereken bir başka uygulama da, kurum çalışanlarına yönelik annelik izinlerinin yanı sıra babalık izinlerinin de eşitlikçi bir şekilde düzenlenmesidir. Belediyelerde yapılan toplu iş sözleşmelerine doğum sonrası izinlerin kadınların çalışma yaşamından kopmaması veya uzun süre uzak kalmaması için ücretli babalık izinlerinin de eklenmesi gereklidir. Bunun yanı sıra ücretsiz kreş, emzirme odası, anne ve babaların kullanımına uygun bir şekilde düzenlenmiş bebek bakım odalarına hem çalışanların hem de yurttaşların ihtiyacı olduğundan hareketle, belediye hizmet binalarında yer verilmesi gerekir.

Belediyelerin kent yönetimine ilişkin ve kurum içi politikalarının toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi için kentteki STÖ'lerin tutumu, talepleri, belediyeleri

izlemesi ve değerlendirmesi, elde ettiği bilgileri ve değerlendirme sonuçlarını belli aralıklarla tüm tarflarla paylaşıyor olması, aynı zamanda seçimle işbaşına gelen belediye başkanları ve meclis yeleri için baskı niteliğindedir. Bu sebeple, TCAA için kadın örgütlerinin ve bünyesinde kadın birimleri bulunan niversite, meslek odaları, sendikalar ve diğer baskı gruplarının oluşturacağı bağımsız platformlar aracılığıyla kentlerin planlamada, uygulamada ve sonuçlarda kadınlar için ne düzeyde eşitlikçi olduğu izlenmeli, değerlendirilmeli ve düzenli olarak raporlanmalıdır. Bu türden yapıların sürekliliğinin, ürettikleri bilginin kabul görmesi ve kurum politikalarını değiştirme gücüne sahip olması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple hem bağımsız olmasına zen gösterilmeli hem de içinde barındıracağı tüm yapıların aynı ve nakdi desteği sağlanmalıdır. Böylesi bir yapıda farklı kimliklerdeki kadınların yer alması, kurulacak yapının kapsayıcılığı ve TCAA'nın gerçekleşmesi için gereklidir. İzmir'de Tülay Aktaş Güçbirliği, İzmir Kadın Kuruluşlar Birliği, İzmir Kadın Platformu ve Kent Konseyleri Kadın Meclisleri gibi farklı kadın örgütlerini ve bireysel olarak kadınların katılım sağladığı şemsiye kadın grupları vardır. Bu platformların her birinin, kendi bünyesindeki kadın örgütleri ile birlikte hareket ettikleri ve kadın konusunda ortak bir söylem geliştirdikleri, ancak birbirlerinden farklılaştıkları söylenebilir. Burada nerilen, kentsel politikaların kadınlar açısından izlenmesi, değerlendirilmesi ve raporlanarak tüm taraflarla paylaşılmasına yönelik bir baskı grubu oluşturmaktır ve temel alınan yerel idarelerden başlayarak merkezi idarelerde de TCAA'nın sağlanması olmalıdır.

Kadın-erkek eşitlik komisyonları veya başka bir adıyla TCE komisyonları, tüm belediyelerde meclis ihtisas komisyonları arasında yer almalıdır. Halihazırda kurulmuş olan komisyonlar, işlevsel değildir. Belediye meclis yeleri ile yapılan görüşmelerde, sadece kadınlarla ilgili meclisin alacağı bir karar durumunda ihtisas komisyonuna gündem maddesinin havale edildiği, kente dair alınan kararların daha çok imar, hukuk, bte gibi görece önemli bulunan komisyonlarda görüşüldüğünü belirtmişlerdir. Belediye meclislerinin 5 yıllık hizmet dönemi süresince normalde aylık toplanan belediye meclis gündemlerinin değerlendirilmesi sebebiyle sıklıkla toplanan ihtisas komisyonları arasında sadece birkaç kez toplanan kadın-erkek eşitlik komisyonlarının sayısı çoktur. Toplantı sayıları dolayısıyla kente ilişkin gündem

maddelerinin yoğunluğu dikkate alındığında bile, ihtisas komisyonları arasındaki eşitsizlik dikkati çekmektedir. Toplumsal cinsiyete duyarlı kent politikalarının gelişmesinde, kente dair alınan tüm kararların kadın-erkek eşitlik komisyonlarında görüşülmesi gerekir, ancak bu durumda TCAA'dan söz edilebilir.

Belediye hizmetlerinden hangi kesimlerin ne ölçüde yararlandığının tespit edilebilmesi, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri tabanının kullanılmasını gerektirir. Bu çalışmanın yürütüldüğü dönemde İzmir belediyelerinin hiç birinde, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri kaydı sistemi kullanılmamaktaydı. Dolayısıyla hizmetlerin ne kadarından kadınların yararlandığı sorusunu tam olarak yanıtlamak mümkün olmamıştı. Cinsiyete göre ayrıştırılmış verinin tüm birim hizmetlerinde kullanılması bir yandan mevcut hizmetin dağılımını, yani eşitsizliği gözler önüne sererken, diğer yandan yeni bütçe dönemlerinde eşitsizliğin giderilmesi için yol haritası da olur. Belediyeler, hizmetlerini planlarken kadınların daha az yararlandığı hizmet alanlarını öncelikleyebilir, böylece bütçenin daha eşit dağılımını sağlayabilirler. Artık neredeyse tüm birimlerde hizmet kayıtlarının dijital ortamda tutulduğu belediyelerde yararlanıcının cinsiyet bilgisinin tutulması kadar basit bir düzenlemeyle elde edilecek kurumsal bilginin kent düzeyinde etkisi bu denli büyük olacaktır.

Belediyelerde özellikle kadınlara yönelik hizmetler çerçevesinde kadınların güçlenmesine katkıda bulunacak hizmetlerin planlanması ve sunulan hizmetlerin kadınların gündelik yaşam yükünü hafifletecek ve ekonomik açıdan güçlenmesine katkı koyacak şekilde uygulanması önemlidir. Bu katkıların düzeyi ve hangi kadınları ne kadar kapsadığı belirli periyotlarla ölçülmeli ve izlenmelidir. Belediyeler izleme ve değerlendirme işini bağımsız kişi ve kuruluşlara yaptırılmaları halinde daha geçerli sonuçlar elde edebilirler. Bunun haricinde özellikle kadınlara yönelik olmayan hizmetlerin, kadınların öncelik ve ihtiyaçları hesaba katılarak planlanması ve uygulanması kentte TCE'nin sağlanması bakımından önemli bir aşamadır. Örneğin, kentin su, ulaşım, imar, toplu konut, kentsel dönüşüm, afet vb. politikalarında kadınların görüşleri, öncelik ve ihtiyaçları mutlaka dahil edilmeli, tüm burada sayılan politikaların cinsiyet körü yaklaşımından vazgeçilmelidir. Belediyelerin yapacağı tüm hizmetlerin bir yandan farklılık eşitliğini sağlama kaygısıyla planlanıp uygulanması gerekir, diğer yandan dönüştürücü eşitliğe yönelik

her türlü kurum içi düzenleme, personel politikası ve hizmet planlaması vb. çalışmalar da ihmal edilmemelidir.

Türkiye’de de son 20 yılda belediye politikalarının kadınlara yönelik hizmetlerinin gelişmesi adına uygulanan çok sayıda proje ve çalışmanın atıfta bulunduğu ‘kadın dostu belediye’ kavramının özellikle uygulandığı kentlerde yerel yönetimlerin ve mahalli idare amirliği bakımından valiliklerin hizmet ve kararları üzerinde TCE algısının gelişmesinde katkısı büyük olmuştur. Halen kadın dostu kent ünvanına sahip kentlerde yürütülen çalışmaların bir çoğu, bu tezin daha önceki bölümlerinde de yer alan BMOP çalışmalarına dayandığı söylenebilir. Bu çalışmaların devamında ve güçlenerek artması amacıyla kapsayıcı kent anlayışı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının temel alınması, belediyeleri daha çağdaş bir kent yönetimine kavuşturacaktır. Bu sebeple ayrı ayrı kadın dostu, engelli dostu, çocuk dostu gibi ünvanlar altında toplanan bir takım benzer araçlarla geliştirilen iyileştirici politikalar yerine TCE’ni temel alan kapsayıcı bir yerel yönetim politikası hem insan ve zaman kaynağının tasarrufu anlamına gelecek hem de kurumun başta kadınlar olmak üzere tüm dezavantajlı grupların konumlarını iyileştirici politika ve hizmet uygulamalarını geliştirmesi adına kurum kapasitesini daha kısa zamanda arttıracaktır.

Belediyelerde TCE’nin sağlanmasına yönelik politika önerileri, bu çalışmada yer verilenlerden daha fazla veya farklı olabilir. Burada sıralanan politika önerileri, tez kapsamında yürütülen araştırmaların bulguları sonucunda geliştirildiğinden, kendi alanı ve gücüyle sınırlıdır. Kentte yer alan kadın örgütleri, meslek odaları ve sendikaların kadın birimleri ve kentte yaşayan farklı yaş, eğitim durumu ve kimlikteki tüm kadınları kapsama iddiasıyla periyodik olarak yapılacak danışma toplantıları yıl boyunca belediye başkanlarının katılımıyla düzenlenirse, buradaki politikaların yanı sıra kurumun ve hatta kentin TCE’ni sağlamaya yönelik başka politikaları da geliştirmesi ve uygulaması mümkün olabilir.

Bu tez çalışması kapsamında İzmir Belediyelerinde analiz edilen TCE farkındalığı, TCDB aracı ve TCAA konularının belirli aralıklarla tekrarlanması ve karşılaştırmalı biçimde ele alınması, İzmir İli’nin bir bütün olarak TCE bakışıyla izlenmesi açısından yararlı olacaktır. Bu türden bir çalışmanın, her bir belediyenin

kendi gelişimi, TCE konusundaki politika değişimlerinin etkisini ve sonuçlarını görmesi ve kent düzeyinde ihtiyaçların ve önceliklerin değişmesi ile alınması gereken yeni tedbirler ve kararların ne yönde ve nasıl alınacağına dair fikir sahibi olması bakımından da yararlı olacağı düşünülmektedir.

Benzer çalışmaların farklı araştırmacılar tarafından aynı şekilde tekrarlansa bile, feminist araştırmanın yapısı gereği, her bir araştırmacının kendi öznel deneyimi ve bilgisini de katarak yarattığı bilginin farklı ve yeni bir şey söyleyeceği düşüncesiyle, farklı araştırmacılar, araştırmacı grupları tarafından gelecekte yapılması da önerilmektedir.

Bu ve benzeri çalışmalar, belediyelerde karar alıcılarla sınırlı kalmayabilir, zira karar alma aşamasına kadar bilgiyi ve içeriği oluşturanlar, çoğunlukla daha alt düzeyde çalışan belediye personelleridir. Bu sebeple, belediye çalışanlarının tümüne yönelik bir değerlendirme, bu çalışmanın devamı niteliğinde araştırma konusu olabilir.

Kaynakça

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu.

5393 Sayılı Belediye Kanunu.

5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu.

5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu.

Acuner-Pınar, S. (2007). Türkiye'li Kadınların Anayasada Eşitlik Talebi ve Kampanyalar. *Amargi*, 7, 20-22.

Adaçay, F. R. (2014). *Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Adelman, I., & Yeldan, E. (2000, September). The End of the Developmental State? *Structural Change and Economic Dynamics*.

Akduran, Ö. (2012). *Hane Devlet Piyasa Kadın Emegi ve Sosyal Politikalar Bağlamında Cinsiyetlendirilmiş Bütçe* (Cilt Birinci Basım). İstanbul: SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı.

Aksoy, N. (2006). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Rolü, Kadının Statüsü Uzmanlığı Tezi*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Albayrak, Ö., & Memiş, E. (2011). Feminist İktisat. *Fe Dergi*, 3 (2), 1-3.

Alkan, A. (2009). *Belediye Kadınlara da Hizmet Eder! Kadın Dostu Belediye Hizmetleri: Neden? Nasıl?* İstanbul: Ka-der Yayınları.

Altun, D. (2016). Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Politikası: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. D. Şaşman Kaylı, & F. Şahin (Eds.) içinde, *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Hizmet* (ss. 183-208). Ankara: Nika Yayınevi.

Amin S. (1999). *Küreselleşme Çağında Kapitalizm*. (Çev. Erenus, V.). İstanbul: Sarmal Yayınları 1. Baskı.

Antonio, J.R. (2013) "Plundering the Commons: the Growth Imperative in Neoliberal Times", *The Sociological Review*, (61,2), 18-42.

- Arık, E. (2016). *Erkeklik Çalışmaları*. (F. Saygılıgil, Hazırlayan.) Ankara: Dipnot Yayınları.
- Arslan, A. (2004). 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Kamu Harcama Sisteminde Yapılan Düzenlemeler. *Maliye Dergisi*, 145, 150-193.
- Atan, M. (2015). Radikal Feminizm: "Kişisel Olan Politiktır" Söyleminde Aile. *The Journal of Europe-Middle East Social Science Studies*, 1 (2), 1-21.
- Aydınlığıl, S. (2009). İnsani Gelişme Yaklaşımı: İyi Yönetişim ve Sosyal Politika için Önermeler. 4. Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu "Sosyal Politikanın Yönetişimi" Bildiri Kitabı (ss. 227-240). Ankara: TEPAV.
- Bagchi, A. K. (2008). Historical perspectives on development. *International Handbook of Development Economics*, 1, 16-31.
- Bağlar Belediyesi. (2017). *Başkan Yardımcıları*. 19, 2018 tarihinde www.baglar.bel.tr: www.baglar.bel.tr/tr/cat/baskanyardimci adresinden elde edildi.
- Balçova Belediyesi. (2014). Balçova Belediyesi 2015-2019 Dönemi Stratejik Planı. İzmir: Balçova Belediyesi
- Baliamoune Lutz, M., & McGillivray, M. (2009). Does Gender Inequality Reduce Growth in Sub-Saharan African and Arab Countries?. *African Development Review*, 21(2), 224-242.
- Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. *Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2007-2010*. Başbakanlık KSGM.
- Başkaya F. (2005). Kalkınma İktisadının Yükselişi ve Düşüşü, 5. Baskı, Ankara: Maki Yayınevi.
- Bayraklı Belediyesi. (2014). *Stratejik Plan 2015-2019*. İzmir: Bayraklı Belediyesi.
- Beauvoir, S. D. (1993). *İkinci Cins 1 Genç Kızlık Çağı*. (Çev. Onaran, B.) İstanbul: Payel Yayınları. (Özgün çalışma, 1949).
- Beneria, L., & Sen, G. (1986). Accumulation, Reproduction and Women's Role in Economic Development: Boserup revisited. In Leacock, E., & Safa, E.(Eds.), *Women's Work: Development and the Division of Labour by Gender*, J.F. Bergin, Publishers, Inc., South Hadley, MA, USA.

Boratav, K. (2000). *Yeni Dünya Düzeni Nereye?.* İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.

Braunstein, E. (2011). Gender Equality and Economic Growth. *Fe Dergi*, 3, 54-67.

Budlender, D. (2005). *Gender Responsive Budgeting- Manual for Trainers.* Bratislava: UNDP.

Berktaş, F. (2017). Geçmişten Günümüze Kadın Kütüphaneleri ve İstanbul Kadın Eserleri Kütüphanesi. *Türk Kütüphaneciliği*, 263-270.

Berktaş, F. (2003). *Tarihin Cinsiyeti.* İstanbul: Metis Yayınları.

Bora, A. (2014). *Feminizm Kendi Arasında.* Ankara: Ayizi Kitap.

Bora, A. (2009). *Yerel Kalkınma ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.* Ankara: KA.DER Yayınları.

Bornova Belediyesi. (2014). Bornova Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı. İzmir: Bornova Belediyesi.

Böke, K. (2009). Sosyal Bilimlerde Araştırma. Böke K. (Ed.) içinde, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (ss. 3-35). İstanbul: Alfa.

Buca Belediyesi. (2014). Buca Belediyesi stratejik Plan 2015-2019. İzmir: Buca Belediyesi.

Budlender, D., & Sharp, R. (1998). *How to do a Gender-sensitive Budget Analysis: Contemporary Research and Practice.* Commonwealth Secretariat.

Canadian Centre for Policy Alternatives. (2018). *Pre-Budget Submission Session.* www.policyalternatives.ca:https://www.policyalternatives.ca/newsroom/updates/pre-budget-submission-season adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 01.15.2018.

Canpolat, H. (2009). Kamu Hizmetlerine Sosyal Odaklı Yaklaşım ve Sosyal Politikaların Yerel Düzeyde Yönetişimi. 4. *Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu "Sosyal Politikanın Yönetişimi"* (ss. 273-294). Ankara: TEPAV.

CEİD. (2017). *Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği.* www.ceid.info.tr adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 10.7.2019.

Cerit Mazlum, S. (2009). *Kadınlarla ve Kadınlar için Yerel Yönetim.* İstanbul: KA.DER Yayınları.

Chang, H. J., & Grabel, I. (2005). *Kalkınma Yeniden*. İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.

Council of Europe. (2015). *Evaluation of Gender Mainstreaming in Cooperation*. Strasbourg: Council of Europe.

Council of Europe. (2005). *Gender Budgeting Final Report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (EG-S-GB)*. Directorate General of Human Rights. Strasbourg: Council of Europe.

Çağan, D. i. (2016, 11 4). Urla Belediyesi'nde TCDB Deneyimi. (D. Altun, Röportajı Yapan).

Çağatay, N. (1998). *Engendering Macroeconomics and Macroeconomic Policies*. United Nations Development Programme, WP 6 .

Çakır, S. (1996). *Kadın Hareketi* . İstanbul: Metis Yayınları.

Çelik, Ö., & Ertürk Atabey, S. (2013). Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 151-165.

Çiğli Belediyesi. (2014). T.C. Çiğli Belediyesi 2015-2019 Dönemi Stratejik Planı. İzmir: Çiğli Belediyesi.

Demirdirek, H., & Şener, Ü. (2014). *81 İl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi*. Ankara: TEPAV.

Doğan, A . (2013). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 10 (2) , 75-95. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ksusbd/issue/10273/126041> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 10.5.2018.

Doğanar Gönel, F. (2010). *Kalkınma Ekonomisi*. Ankara: Efil Yayınevi.

Dollar, D., & Gatti, R. (1999). *Gender inequality, income, and growth: are good times good for women?* (Vol. 1). Washington, DC: Development Research Group, The World Bank.

DPT. (2006). *SP-Kilavuz2.doc*. www.sp.gov.tr:www.sp.gov.tr/upload/Sayfa/18/files/Kamu_Idareleri_Icin_Stratejik_Planlama_Kilavuzu_2._Surum.pdf adresinden elde edildi. Erişim tarihi: 8.7.2018.

Dutt, A., & Ros, J. (2008). *International Handbook of Development*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.

EIGE. (2018). *Gender Mainstreaming/EIGE*. Gender-Mainstreaming:eige.europa.eu/gender-mainstreaming adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 01 02, 2018.

EIGE. (2019). *Gender Equality Index 2019. Work-life balance*. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/still-far-finish-line> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 01.10.2019.

EIGE. (2016). *What is Gender Mainstreaming?* EİGE (European Institute for Gender Equality).

Elson, D. (2004). Engendering Government Budgets in the Context of Globalization(s). *International Feminist Journal of Politics* , 6 (4), 623-642.

Elson, D. (2003). Gender Mainstreaming and Gender Budgeting. *Gender Equality and Europe's Future*. Brussels: European Commission.

Elson, D. (2002). Integrating Gender into Government Budgets within a Context of Economic Reform. D. a. Budlender içinde, *Gender Budgets Make More Cents*. London: Commonwealth Secretariat.

England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 264-288.

Erençin, A. (2016, Mart). Büyükşehir Belediyeleri ve Rekabet Stratejileri. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* , 1-16.

Erençin, A. (2005). Büyükşehirlerde Belediyeler Arası İlişkilerin Yenilenen Yapısı. *Mülkiye* , XXIX (246), 121-131.

Ergüven, M. H. (2011). Cittaslow–yaşamaya değer şehirlerin uluslararası birliği: vize örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 201-210.

Erkan, B., Şentürk, M., Akbaş, Y., & Paksoy, S. (2012). Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Bütçeleme (Cinsiyete Duyarlı Bütçe) Yaklaşımı. *International Journal of Economic and Administrative Studies* , 5 (9). 85-105.

Esim, S. (2000). *Gender-Sensitive Budget Initiatives for Latin American and Caribbean: A Tool For Improving Accountability and Achieving Effective Policy Implementation*. UNIFEM.

Esteve-Volart, B. (2004). Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India. *The Suntory Centre Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines. DEDPS 42*.

European Commission. (2008). *Manual for Gender Mainstreaming employment, social inclusion and social protection policies*. Luxembourg: Office for Official Publications of The European Communities.

Evaluation of Gender Mainstreaming in Technical Assistance Interventions- Concept Note. (tarih yok). Avrupa Konseyi: <http://www.coe.int/documents/2085650/8204889/Gender+Mainstreaming+Evaluation+Concept+Note+Final.pdf/db130261-5f01-4204-95dd-af5f04d1fa95> adresinden elde edilmiştir. Erişim tarihi: 10.05.2016.

Fields, G. S., & Yoo, G. (2000). Falling labor income inequality in Korea's economic growth: Patterns and underlying causes. *Review of Income and Wealth*, 46(2), 139-159.

Fuwa, M. (2004). Macro-level gender inequality and the division of household labor in 22 countries. *American sociological review*, 69(6), 751-767.

Gazıemir Belediyesi. (2014). *Gazıemir Belediyesi Stratejik Plan 2015-2019*. İzmir: Gazıemir Belediyesi.

Genç, M. (2010). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kamu Hizmetlerinde Etkinlik. *Sayıştay Dergisi*, 77. 33-61.

Gender Mainstreaming An Overview. (2002). UN, New York.

Gender Responsive Budgeting UN Women Initiatives. (tarih yok). Gender Budgets: http://www.genderbudgets.org/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=187 adresinden elde edildi. Erişim tarihi: 8.9.2017.

Gilpin, R., & Gilpin, J. M. (2001). *Global political economy: Understanding the international economic order*. Princeton University Press.

Global Gender Gap Report (2018) http://www3.weforum.org/docs/WEFGGGR_2018.pdf, Erişim Tarihi: 17.11.2019.

Goode, W. J., & Hatt, P. K. (1952). *Methods in Social Research*. McGraw-Hill book Company.

Goryacheva, K. (2015). Implementation of Gender Budgeting in the Former Yugoslav Republic of Macedonia. *Actual problems of Economics* , 2 (164), 262-267.

Göymen, K. (2004). Yerel Kalkınma Önderi ve Paydaşı Olarak Belediyeler. *Yerel ve Bölgesel Kalkınma Konferansları "Yerel Kalkınmada Belediyelerin Rolü"*. İstanbul: İstanbul Politikalar Merkezi.

Güçlü, S. (2012). Feminist Metodoloji Tartışmaları. *Mediterranean Journal of Humanities* , II (1), 107-120.

Gündüz Hoşgör, A. (2011). Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma. *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi Ders Kitabı* içinde, ss.50-71.

Gürses, D. (2009). "İnsani Gelişme" ve Türkiye. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 12 (21), 339-350.

Hill, M. A., & King, E. (1995). Women's education and economic well-being. *Feminist Economics*, 1(2), 21-46.

Human Development Report. (1991). UNDP. New York: Oxford University Press.

Human Development Report. (2003). UNDP. New York: Oxford University Press.

Human Development Report. (2005). UNDP. New York: Oxford University Press.

Human Development Report. (2010). UNDP. New York: Oxford University Press.

Human Development Report. (2011). UNDP. New York: Oxford University Press.

Human Development Report. (2012). UNDP. New York: Oxford University Press.

Human Development Report. (2013). UNDP. New York: Oxford University Press.

Human Development Report. (2014). UNDP. New York: Oxford University Press.

Human Development Report. (2015). UNDP. New York: Oxford University Press.

IAFFE (2018), iaffe.org adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 17.11.2019.

İzmir Büyükşehir Belediyesi Organizasyon Şeması. (2018). İzmir Büyükşehir Belediyesi: www.izmir.bel.tr adresinden elde edildi. Erişim tarihi: 5.23.2018.

İzmir Büyükşehir Belediyesi. (2014). *Stratejik Plan 2015-2019*. İzmir: İzmir Büyükşehir Belediyesi.

İzmir Valiliği. (2017). *İstatistiklerle İzmir*. www.izmir.gov.tr: http://www.izmir.gov.tr/istatistiklerle-izmir adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 16, 2018.

Jacobs, J. A. (1996). Gender inequality and higher education. *Annual review of sociology*, 22(1), 153-185.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (tarih yok). kadinstatusu.aile.gov.tr/data/542a93c6369dc31550b3ac41/pekin-5.doc adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 10.8.2016.

Katz, E. (1997). The intra-household economics of voice and exit. *Feminist economics*, 3(3), 25-46.

Kalaycı, İ., & Kartalcı, K. (2011). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (CDB): AB-Türkiye Müzakere Sürecinde TBMM için Somut Öneriler. *Mülkiye Dergisi* , XXXV (273), 25-41.

Kalkınma Bakanlığı. (2000). *Birinci Bölüm*. www.kalkinma.gov.tr: www.kalkinma.orgtr/lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/2/plan8.pdf adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 12 26, 2017.

Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı.pdf*. www.kalkinma.gov.tr:www.kalkinma.gov.tr/lists/Kalknma%20Planlar/Attachments/12/ Onuncu%20Klknma%20Planı.pdf adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 12.27.2017.

Karabağlar Belediyesi. (2014). Karabağlar Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı. İzmir: Karabağlar Belediyesi.

Karşıyaka Belediyesi. (2014). *Karşıyaka Belediyesi 2015-2019 Starejik Planı*. İzmir: Karşıyaka Belediyesi.

Kaypak, Ş. (2014). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Kente Bakmak. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi* , 7 (1), 344-357.

Kesgin, B. (2015). Etkinlikle Demokratiklik Arasında Belediyeler. *International Journal of Economic and Administrative Studies* , 7 (14), 157-175.

Klasen, S. (2002). Low schooling for girls, slower growth for all? Cross country evidence on the effect of gender inequality in education on economic development. *The World Bank Economic Review*, 16(3), 345-373.

Klatzer, E. (2008). The integration of Gender Budgeting in Performance-Based Budgeting. *Public Budgeting Responsible To Gender Equality*. Bilboa.

Klatzer, E. (2012). *Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme*. TESEV.

Klatzer, E., Akduran, Ö., & Gültaşlı, M. (2015a). *Belediyeler için Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Rehberi*. UN Women.

Klatzer, E., Akduran, Ö., & Gültaşlı, M. (2015b). *Sivil Toplum Kuruluşları için Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Rehberi*. UN Women.

Konak Belediyesi. (2014). T.C. İzmir Konak Belediyesi 2015-2019 Yılı Stratejik Planı. İzmir: Konak Belediyesi.

Koyuncu, E. (2009). Sosyal Politika Meselelerinin Çözümünde Stratejik Yerel Yönetişim. 4. *Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu "Sosyal Politikanın Yönetişimi"*. ss. 337-354. Ankara: TEPAV.

Krugman, J., & Morton, M. (2013). Support Versus Transformation in Development Financing: What Works to Close Gender Gaps? *Journal of International Affairs* , 67 (1).

KSGM. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Kuiper, E., Sap, J., Feiner, S., & Tzannatos, Z. (Eds.). (1995). *Out of the margin: Feminist perspectives on economics*. Psychology Press.

Kurtoğlu, A. (2015). *Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması*. Ankara: CEİD Yayınları:2.

Kümbetoğlu, B. (1996). Gizli İşçiler: Kadınlar ve Bir Alan Araştırması. S. Çakır, & N. Akgökçe (Eds.) içinde, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem*. İstanbul: Sel Yayıncılık.

Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Leadbetter, H. (2004). *Gender Budgeting* (Cilt 4). Spectrum, Policy & Technical Perspectives for CIPFA Members and Students.

Lebowitz, M. A. (2004). Ideology and economic development. *Monthly Review*, 56(1), 14.

Makki, F. (2004). The empire of capital and the remaking of centre-periphery relations. *Third World Quarterly*, 25(1), 149-168.

Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü. (tarih yok). peb.bumko.gov.tr/TR.2517/butce-turleri.html. adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 10.27.2016.

McElroy, M. B. (1990). The empirical content of Nash-bargained household behavior. *Journal of human resources*, 559-583.

Menderes Belediyesi . (2014). Menderes Belediyesi Stratejik Planı 2015-2019. İzmir: Menderes Belediyesi.

Meriç, M. (2007). Feminizme Mali Bakış (Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme). *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar* , 44 (509), 58-67.

Meriç, M., & Ay, H. (2014). Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Cinsiyet Bütçesi Uygulamaları. R. Gökbunar, M. Miynat, B. Kovancılar, T. Canbay, & S. Cura (Eds.) içinde, *Prof.Dr. Naci Birol Muter'e Armağan* (ss. 161-178). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Rektörlük Basımevi.

Mies, M. (1995). Feminist Araştırmalar için Bir Metodolojiye Doğru. A. İlyasoğlu, S. Çakır, & N. Akgökçe (Eds.) içinde, *Farklı Feminizmler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem*. (Çev:Durakbaşa, ss. 48-67). İstanbul: Sel Yayıncılık.

Morgan, C. (2007). *Gender Budgets-An Overview*. Parliamentary Information and Research Service, Political and Social Affairs Division. Canada Library of Parliament.

Moser, C., & Moser, A. (2005). Gender Mainstreaming since Beijing: A Review of Success and Limitations in International Institutions. *Gender and Development* , 13 (2), 11-12.

Nallari, R., & Griffith, B. (2011). *Understanding growth and poverty: theory, policy, and empirics*. The World Bank.

Narlidere Belediyesi. (2014). Narlıdere Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı. İzmir: Narlıdere Belediyesi.

OECD (2016), OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2016, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/sti_in_outlook-2016-en Erişim Tarihi: 17.11.2019.

Orloff, A. S. (1993). Gender and Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review* (58), 303-328.

Ödemiş Belediyesi 2015-2019 Stratejik Planı (2014), www.odemis.bel.tr/belediye/stratejik-plan.html, Erisim Tarihi: 17.11.2019.

Öniş, Z., & Şenses, F. (2016). Gelişen ‘Post-Washington Mutabakatı’nı (PWM) Yeniden Düşünmek. Şenses F. (Ed.) içinde, *Neoliberal Küreselleşme ve Kalkınma-Seçme Yazılar*. (Çev. Özçelik, E., ss.347-385). İstanbul: İletişim Yayınları, 2.

Örücü, A. İ., & Bakırtaş, D. (2012). 6111 Sayılı Kanunun Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Perspektifinden Değerlendirilmesi. *Maliye Dergisi* , 162, ss.467-477.

Özkesen, A. (2018, 1 23). İzmir Büyükşehir Belediyesi Cinsiyete Göre Ayırıştırılmış Yönetici Verisi. (D. Altun, Röportajı Yapan).

Öztan, E. (2004). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* , 59 (1).

Post 2015 Sustainable Development Agenda. (2019). <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015>, Erişim Tarihi: 17.11.2019.

Pre-Budget Submission Season-Canadian Centre for Policy Alternatives. (2018). Policyalternatives: <https://www.policyalternatives.ca/newsroom/updates/pre-budget-submission-season> adresinden elde edildi. Erişim tarihi: 1.5.2018.

Pujol, M. A. (1992). Feminism and anti-feminism in early economic thought. *Books*.

Quisumbing, A. R. (2003). Household Decisions. *Gender, and Development: A synthesis of recent, 108*.

Reeves, H., & Baden, S. (2000). *Gender and Development: Concepts and Definitions*. Institute of Development Studies University of Sussex. Brighton: BRIDGE (development-gender).

Rubin, M., & Bartle, J. (May/June 2005). *Integrating Gender into Government Budgets: A New Perspective* (Cilt 65). Public Administration Review.

Sargın, A. (2013). *Yerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Araçlar ve Mekanizmalar*. Ankara: KA.DER Yayınları.

Sen, A. K. (1985). *Commodities and Capabilities*. Amsterdam, New York: North-Holland: Elsevier Science Pub. Co, sole distributors for the USA and Canada.

Serdaroğlu, U. (2000). *Feminist İktisat'ın Bakışı (Post-Modernist mi?)*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.

Serdaroğlu, U. (Ed.). (2010). *İktisat ve Toplumsal Cinsiyet* (Vol. 70). Eflatun Basım Dağıtım Yayıncılık.

Seymen, D. (2005). Dış Ticaret-Çevre İlişkilerinin Dengelenmesi: Sürdürülebilir Ticaret, Teori ve Türkiye Değerlendirmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt7, Sayı: 3.

SODEM. *Urla Kadın Konferansları "Kadın Muhtarlar Çalıştayı"-SODEM*. 2017 tarihinde [sodem.org.tr: http://sodem.org.tr/projeler/urla-kadin-konferanslari-kadin-muhtarlar-calistayi/](http://sodem.org.tr/projeler/urla-kadin-konferanslari-kadin-muhtarlar-calistayi/) adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 28.12.2018.

Starks, H., & Trinidad, S. B. (2007). Choose Your Metho: A Comparison of Phenomenology, Discourse Analysis, and Grounded Theory. *Qualitative Health Research* , 1372-1380.

Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J. P. *Report by The Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress* . www.stiglitz-sen-fitoussi.fr adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 9.8.2019.

Stiglitz, J. E. (1998). *More instruments and broader goals: moving toward the post-Washington consensus* (p. 2). Helsinki: UNU/WIDER.

Stiglitz, J. E. (2016). Inequality and economic growth. In *Rethinking Capitalism* (pp. 134-155).

Streeten, P. (2008). The Meaning and Measurement of Development. A. K. Dutt, & J. Ros içinde, *International Handbook of Development Economics- Volume One* (ss. 3-15). Edward Elgar.

Şahin, M. (2011). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB) Yazınına Kuşbakışı. *Fe Dergi*, 3 (2), ss.85-100.

Şeker, M. (2011). *Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçeyi İzleme Raporu*. İstanbul: TESEV.

Şener, Ü., & Demirdirek, H. (2014, Ocak). TEPAV. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması: http://www.tepav.org.tr/uploads/files/haber/1395332832-5.TCDV_Toplumsal_Cinsiyete_Duarli_Veri_Calismasi_Egitimi.pdf adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 2.5.2019.

Şenesen, G. (2008). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Türkiye için Bir Değerlendirme. *Bütçe Sürecinde Parlamentonun Değişen Rolü Sempozyumu*. Afyonkarahisar.

Şenses, F. (2004). Neoliberal Küreselleşme Kalkınma İçin Bir Fırsat mı, Engel mi?. *Kalkınma ve Küreselleşme*, 1, ss.13-54.

Şenses, F., & Taymaz, E. (2003). Unutulan Bir Toplumsal Amaç: Sanayileşme Ne Oluyor? Ne Olmalı?. *İktisat Üzerine Yazılar II: İktisadi Kalkınma, Kriz ve İstikrar*, ss.429-461.

Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2003). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Taban, S., & Kar, M. (2015). *Kalkınma Ekonomisi*. Ekin Yayınevi.

Tahaoğlu, Ç. (2011, 11 14). *Dünyadan Kadına Duyarlı Bütçeler*. Bianet: <http://bianet.org/bianet/bianet/134021-dunyadan-kadina-duyarli-butceler> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 01.8.2018.

TBMM. (1982). https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf. <https://www.tbmm.gov.tr>: https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 1.14.2018.

TBMM. (2012, 11). <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6360.html>. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı (TR): <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6360.html> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 1.12.2018.

TBMM. (2014). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu*. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:14. Ankara: TBMM Basımevi.

T.C. Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü. (2005). *Mevzuat Bilgi Sistemi*. www.mevzuat.gov.tr:<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.9521&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 1.15.2018.

TC Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (tarih yok). *Kamuda Stratejik Yönetim*. <http://www.sp.gov.tr/tr/haberler/s/32> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 8.28.2019.

Tekeli, İ. (1996). *Habitat II Konferansı Yazıları*. TC Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı.

The Global Gender Gap Report 2017. World Economic Forum.

Thomas, M. R. (2009). Eşitlik ve Sosyal Politika. *4. Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu "Sosyal Politikanın Yönetişimi" Bildiri Kitabı* (s. 103-108). Ankara: TEPAV.

Thorbecke, E. (2007). The evolution of the development doctrine, 1950–2005. In *Advancing development* (ss. 3-36). Palgrave Macmillan, London.

Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada Kadın Emeği*. İstanbul: Varlık Yayınları.

Toprak, D., & Şataf, C. (2009). Türkiye'de Yerel Yönetimler Reformu Çerçevesinde Sosyal Belediyecilik Yaklaşımı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* , 1 (1), ss.11-24.

Toye, J. (2016). Employment Policy. *Constraints on the Success of Structural Adjustment Programmes in Africa*, 100.

Turan , M., Güler, S., & Güler, M. (2013). Belediye Yönetimine Katılım Bakımından Stratejik Planların Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 18 (2), ss.241-267.

Turan, H., & Şen, M. L. (2014). Büyükşehir Belediyelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı: Stratejik Planlar. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), ss.53-72.

TÜİK. www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMEta.do;sessionid...?istab_id:9030 adresinden elde edildi. Erişim tarihi: 11.20.2017.

TÜİK. (2017, Ocak 31). *Haber Bülteni Ana Sayfası- Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*. Türkiye İstatistik Kurumu, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2016: <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24638> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 1.16.2018.

Türkiye Belediyeler Birliği. (2014, 6 23). *6360_torba_personel_rehber.pdf*. www.tbb.gov.tr:www.tbb.gov.tr/storage/userfiles/rehber_ve_bilgi_notlari/6360_torba_personel_rehber.pdf adresinden elde edildi. Erişim tarihi: 1.12.2018.

Türkiye İnsani Gelişme Raporları (1990-2016), https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development.html, Erişim Tarihi: 17.11.2019.

Tzannatos, Z. (1999). *Women and labor market changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters*. *World development*, 27(3), ss.551-569.

UN. (2015, 9 25). www.un.org:https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/ adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 5.28.2018.

UN. (2002). *Gender Mainstreaming An Overview*. New York.

UN. (2017). *Milleniumgoals*. [www.un.org: www.un.org/millenniumgoals](http://www.un.org:www.un.org/millenniumgoals) adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 12.15.2017.

UN. (2010). *Sustainable Development: From Brundtland to Rio 2012 Background Paper*.

UNDP. (2016). *Özet 2016 İnsani Gelişme Raporu Herkes İçin İnsani Gelişme*.

UNDP HDI (İnsani Gelişim İndeksi) (1990-2018). <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>, Erişim Tarihi: 17.11.2019.

UNDP Millenium Development Report (2015), [https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf), Erişim Tarihi: 17.11.2019.

UN WOMEN. (2014). *Gender Mainstreaming in Development Programming Guidance Note*. New York.

Un Women Training Centre. (2014). *Gender Equality Capacity Assessment Tool*. Santo Domingo: Un Women Training Centre.

UNIFEM. (2010). *Gender-Responsive Bedgeting in South Eastern Europe: UNIFEM Experiences*. UNIFEM.

UNWOMEN. (2010). *UNIFEM Final.indd*. unwomen.org:<http://www.unwomen.org/-media/headquarters/media/publications/unifem/grb%20kp%20final%20web.pdf?la=en&vs=1012> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 11.27.2017.

Urla Belediyesi Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçe Çalışması. (2015). *Urla Belediyesi Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçe Raporu*. İzmir: Urla Belediyesi.

Urla Belediyesi. (2014). *Urla Belediyesi Stratejik Plan 2015-2019*. İzmir: Urla Belediyesi.

Urla Belediyesi (2014). *Urla Kadın Konferansları: Yerel Siyasette Kadının Güçlendirilmesi Muhtarlar Çalıştayı. Sonuç Bildirgesi 19/12/2015*. İzmir: Urla Belediyesi.

Uzbay Pirili, M., & Altun, D. (2016). *Gündem 2030-Küresel Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi: İzmir Yerel Yönetimlerinde Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Politikaları. 8. Ulusal Sosyal Hizmetler Kongresi*. Ankara.

Uzbay Pirili, M., & Barbaros, F. (2017). "Türkiye'nin 2000-2015 'MDG' Karnesi ve 2015 Sonrası Kalkınma Stratejisine Yansımaları", Özçelik, E., Voyvoda, E., & Cömert, H. (Eds.) içinde, *Kalkınma İktisadi Penceresinden Türkiye'ye Bakmak*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Üstün, İ. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor muyuz?* Ankara: STGM.

Vaccaro, I., Zanotti, L. C., & Sepez, J. (2009). Commons and markets: opportunities for development of local sustainability. *Environmental Politics*, 18(4), ss.522-538.

Van Waeyenberge, E. (2006). From Washington to post-Washington Consensus: illusions of development., *The New Development Economics After the Washington Consensus*, Jomo, KS., & Fine B. (Eds.) içinde, ss. 222-248.

Walby, S. (2005). Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State&Society* , 12 (3), 321-343.

Walters, M. (2005). *Feminism A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press.

WBG. (2016). *About us*. Women Budget Group: <http://wbg.org.uk/about-us> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 2.3.2017.

WBG. (2004, October 8). *Confrence*. Women Budget Group: <https://wbg.org.uk/resources/what-is-gender-budgeting/> adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 1.7.2018.

WBG. (2018). *What is Gender Budgeting?-Womens Budget Group*. WBG: www.wbg.org.uk adresinden elde edildi. Erişim Tarihi: 1.3.2018.

WCED Brundant Raporu (1987). http://netzwerk-n.org/wp-content/uploads/2017/04/0_Brundtland_Report-1987-Our_Common_Future.pdf, Erişim Tarihi: 17.11.2019.

Webster, A. (1990). *Introduction to the Sociology of Development*. Macmillan International Higher Education.

WEF Gender Gap Report (2015), <https://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/i>. Erişim Tarihi: 17.11.2019.

WEF Gender Gap Report (2017), http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf. Erişim Tarihi: 17.11.2019.

Williamson, J. (2004). The strange history of the Washington consensus. *Journal of Post Keynesian Economics*, 27(2), 195-206.

World Economic Forum. (2015). *Gender Gap Report*.

Worldbank Report (2005). <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/7537>, Erişim Tarihi: 17.11.2019.

Yeldan, E. (2002). Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler. *Praksis*, 7. Sayı, 19-34.

Yıldız, S., & Uğur, A. (2016). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Ülke Deneyimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 5 (3), ss.271-292.

Yumuş, A. (2011). Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları. *Uzmanlık Tezi* . Ankara.

Yücel, Y. (2016). Ekonomik Kalkınma ve Toplumsal Cinsiyet. F. Saygılıgil (Ed.) içinde, *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları* (ss. 85-119). Ankara: Dipnot.



EK 1: TCDB Farkındalık Puanı Hesaplama Tablosu

Değişken	Etiket	Veri Türü	E n A z	E n Ç o k
TCE_ēitim_ōnce	Daha ōnce hiē toplumsal cinsiyet eēitliēi konusunda bir eēitime/ēalıēmaya katıldınız mı?	Dikotom: Evet (1)/Hayır (0)	0	1
TCE_ēitim_ēimdi	ēu anda toplumsal cinsiyet eēitliēine iliēkin herhangi bir eēitim alıyor musunuz?	Dikotom: Evet (1)/Hayır (0)	0	1
TCE_ēitim_iki yıl	Son iki yılda toplumsal cinsiyet eēitliēine iliēkin herhangi bir eēitim/kurs ēalıēmasına katıldınız mı?	Dikotom: Evet (1)/Hayır (0)	0	1
TCE_Eēitim_saat aralıēı	Aldığınız eēitim toplam kaē saatlik bir sūreyi kapsıyor? Lūtfen tūm eēitimlerin toplam sūresini yazınız.	Sıralı: Sıfır Saat (0)-40 Saatten Fazla (3)	0	3
TCE_ōnem	Gūnlūk iēlerinizde toplumsal cinsiyet eēitliēinin ōnemi nedir?	Sıralı: Hiē ōnemli Deēil (1)-Tamamen TC Odaklı (4)	1	4
TCE_kurum_alaka	Sizce kurumunuzun ēalıēma alanı toplumsal cinsiyet eēitliēi ile ne kadar alakalı?	Sıralı: Hiē Alakalı Deēil (1)-TC Ana Odak Konusu (3)	0	3
TCE_birim_alaka	Sizce biriminizin ēalıēma alanı toplumsal cinsiyet eēitliēi ile ne kadar alakalı?	Sıralı: Hiē Alakalı Deēil (1)-TC Ana Odak Konusu (3)	0	3
kadın_gūçlenme	Kadının gūçlendirilmesi ve uluslararası sōzleēmeler size ne	Sıralı: Hiē Alakalı Deēil (1)-TC Ana Odak	0	3

Değişken	Etiket	Veri Türü	E n A z	E n Ç o k
	kadar tanıdık geliyor?	Konusu (3)		
TCanaakım_kad ın_güçlenme	Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması ile kadının güçlendirilmesi arasındaki farkı biliyor musunuz?	Dikotom: Evet (1)/Hayır (0)	0	1
TCE_bütçeleme _duyum	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi daha önce hiç duydunuz mu?	Dikotom: Evet (1)/Hayır (0)	0	1
TCE_tanım_ duyum	Toplumsal Cinsiyet; kadın ve erkeklerin biyolojik cinsiyetlerinden bağımsız olarak toplum tarafından tanımlanan kadın ve erkek olma rolleridir. Bu tanımı daha önce duydunuz mu?	Dikotom: Evet (1)/Hayır (0)	0	1
TC_stratejikPlan	Gösterge ve sonuç durumlarını içeren stratejik plan süreçlerine toplumsal cinsiyetin entegre edilmesi	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
TCD_izleme	Toplumsal cinsiyete duyarlı izleme ve değerlendirme	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
TC_analiz	Stratejik planlar için toplumsal cinsiyet analizi	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
cinsiyet_ayrıştır	Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplama ve analizi	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu	0	3

Değişken	Etiket	Veri Türü	E n A z	E n Ç o k
ma_analiz		Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)		
TCDB_kaynak_izleme	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve kaynakların izlenmesi	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
TCD_planlama	Toplumsal cinsiyete duyarlı planlama ve programlama (örneğin program dokümanları ve proje geliştirme vb.)	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
TC_özgü_programlama	Toplumsal cinsiyete özgü programlama (makro düzeyde program raporları gibi planlama dokümanlarında toplumsal cinsiyetin içerilmesi vb.)	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
TCE_kapasite	Toplumsal cinsiyet eşitliği için eğitim/kapasite geliştirme	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
TCD_denetim	Toplumsal cinsiyete duyarlı denetim	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
kadın_eşit_temsiliyet	Kadının eşit temsiliyeti için plan ve politikalar	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
TCD_iletişim	Toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim (görüntüleri yayınlar, dil)	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3

Değişken	Etiket	Veri Türü	E n A z	E n Ç o k
TC_operasyonel _dokuman	Toplumsal cinsiyeti içeren yönetim ve operasyonel dokumanlar (raporlar, eylem planları, ihtiyaç duyuruları vb.)	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
TC_politika	Toplumsal cinsiyeti içeren politikalar, yönetsel yapılar ve finans, tedarik, bilgi teknolojileri, insan kaynakları, yönetim ve güvenlik konularında diğer direktifler	Sıralı: Bu Konuda Bilgim Yok (0)- Bu Konuda Öncülük Ettiğimi Düşünüyorum (3)	0	3
		Toplam	1	6 1

EK 2: Anket soru formu

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme anketi

Bu çalışma, Ege Üniversitesi İktisat A.B.D.nda yapılmakta olan bir doktora tezinde kullanılacaktır. Katkılarınız ile yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusundaki farkındalığı ve uygulama durumları incelenecektir. Verdiğiniz kişisel ham bilgiler, kesinlikle başkalarıyla paylaşılmayacaktır. Desteğiniz ve duyarlılığınız için minnettarız.

Derya Altun

Tel: 0505-7079230

mail:derya.altunerdem@gmail.com

* Gerekli

Organizasyon/Kurum Adı *

Belediyenizin adını yazınız.

Daire Başkanlığı (Meclis üyeleri, boş bırakınız.) *

Müdürlük (Meclis üyeleri, boş bırakınız.) *

Unvan (Lütfen meclis üyeleri buraya hangi belediyenin meclis üyesi olduğunu da belirterek meclis üyesi şeklinde yazınız.) *

Lütfen müdürlüğünüzdeki ünvanınızı yazınız.

Yaş *

Cinsiyet *

Kadın

Erkek

En son bitirdiğiniz okul/eğitim *

Lise

Üniversite/Meslek Yüksek Okulu

Lisansüstü

Diğer:

Bölüm/Alan Adı *

En son bitirdiğiniz okul/eğitimdeki bölüm/alan bilginizi yazınız.

En son bitirdiğiniz okul mezuniyet yılınız *

"Toplumsal Cinsiyet; kadın ve erkeklerin biyolojik cinsiyetlerinden bağımsız olarak toplum tarafından tanımlanan kadın ve erkek olma rolleridir. (Örneğin, kadının ev, çocuk, yaşlı ve hasta bakımından, erkeğin evi geçindirmekten sorumlu olması; kadınlar duygusaldır, erkekler ağlamaz gibi düşünce kalıpları...vb.) Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin hayatın her alanında toplumsal cinsiyetten kaynaklanan eşitsiz durumlarını gidermeyi amaçlar." Daha önce toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını hiç duymuş muydunuz? *

- Evet
 Hayır

Eğer yanıtınız evet ise, sizce hangileri toplumsal cinsiyet eşitliği için uygulanmalıdır? Lütfen en önemli gördüğünüz 3 tanesini işaretleyiniz.

- Doğum izinlerinin anne ve baba arasında eşit olarak kullanılabilmesi
 Ücretsiz kreş ve gündüz bakımevlerinin açılması
 Karar alıcıların (yöneticilerin, siyasetçilerin vb.) kadın erkek eşitliği gözetilerek belirlenmesi
 Ergen annelik oranının düşürülmesine yönelik yasal tedbirlerin alınması
 Siyasi partilerin kadın kotası, fermuar sistemi gibi uygulamaları hayata geçirmesi
 Evde çalışan kadınların (anne, eş, kızkardeş vb. kimlikler ile) sosyal güvenceye kavuşması
 Kent kaynaklarının kadınların da ihtiyaçları dikkate alınarak kullanılması

Daha önce hiç toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir eğitime/çalışmaya katıldınız mı? *

- Evet
 Hayır

Şu anda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin herhangi bir eğitim alıyor musunuz? *

- Evet
 Hayır

Son iki yılda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin herhangi bir eğitim/kurs çalışmasına katıldınız mı? *

- Evet Hayır

Eğer yanıtınız evet ise; Eğitimin/eğitimlerin adını sırasıyla belirtiniz.

Lütfen bu soruyu, 13. soruya evet yanıtı verdiyseniz yanıtlayınız.

Aldığınız eğitimin konusu nedir? Lütfen sırasıyla yazınız.

Lütfen bu soruyu bir önceki soruyu yanıtladıysanız, yanıtlayınız.

Aldığınız eğitim toplam kaç saatlik bir süreyi kapsıyor? Lütfen tüm eğitimlerin toplam süresini yazınız.

Lütfen bu soruyu bir önceki soruyu yanıtladıysanız yanıtlayınız.

Eğitim/eğitimler beklentilerinizi karşıladı mı?

Lütfen bu soruyu bir önceki soruyu yanıtladıysanız yanıtlayınız. Diğer seçeneğini, eğitim beklentinizi tam olarak karşılamadıysa işaretleyiniz ve lütfen nedenini belirtiniz.

Evet

Hayır

Diğer:

Şimdiye kadar toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda belediyeniz bünyesinde yer alan herhangi bir birimden destek aldıysanız lütfen belirtiniz. (Mentorlük, koçluk, eğitim, seminer vb.)

Eğer yanıtınız olumsuz ise, bu soruyu yanıtlamayınız.

Günlük işlerinizde toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi nedir? *

- Hiç önemli değil
- Çok sınırlı düzeyde önemli
- Önemli düzeyde etkili
- Tamamen toplumsal cinsiyet odaklı

Sizce belediyenizin çalışma alanı toplumsal cinsiyet eşitliği ile ne kadar alakalı? *

- Hiç alakalı değil
- Çok sınırlı düzeyde alakalı
- Çok alakalı
- Toplumsal cinsiyet ana odak konusu

Sizce biriminizin çalışma alanı toplumsal cinsiyet eşitliği ile ne kadar alakalı? *

- Hiç alakalı değil
- Çok sınırlı düzeyde alakalı
- Çok alakalı
- Toplumsal cinsiyet ana odak konusu

Kadının güçlendirilmesi ve uluslararası sözleşmeler size ne kadar tanıdık geliyor? *

- Çok tanıdık gelmiyor
- Kısmen tanıdık geliyor
- Çok tanıdık geliyor
- Günlük işimde kullanıyorum

Belediyenizin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, stratejileri ve/veya toplumsal cinsiyet odaklı birimler varsa, lütfen isimlerini yazınız.

İşinizde daha başarılı olabilmek için toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin hangi eğitimleri almak istersiniz? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz. *

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine giriş
- Programlamada toplumsal cinsiyet
- Operasyonlarda toplumsal cinsiyet
- Kurumların toplumsal cinsiyet politikaları ve stratejileri
- Hiçbiri
- Diğer:

Sizce hangi bilgi kaynakları veya araçları işinizde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bilginizin gelişmesine katkıda bulunur? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz. *

- Yardım masası. Lütfen, adını belirtiniz.
- Tematik odaklı bilgi merkezi. Lütfen adını belirtiniz.
- Kurum intraneti
- Kurum websitesi
- Kurum yayınları
- Kurum/birimin toplumsal cinsiyet odaklı noktası
- Kurumun/birimin toplumsal cinsiyet danışmanı/uzmanı

Öğrenme için en çok tercih ettiğiniz 3 yöntem hangisidir? *

- Yüz yüze eğitim
- Kendi kendine online eğitim
- Bir danışman eşliğinde online eğitim
- Karma eğitim (danışman eşliğinde online eğitim ve yüz yüze atölye çalışması)
- Bir uzman gözetiminde yaparak öğrenme
- Konferanslar, çalıştaylar
- Diğer:

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi daha önce hiç duydunuz mu? Eğer yanıtınız hayır ise, lütfen bir sonraki soruyu yanıtlamayınız. *

- Evet
- Hayır

Eger yanıtınız evet ise, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme size en çok hangisini çağrıştırıyor? Lütfen en önemli gördüğünüz ilk 3 seçeneği işaretleyiniz.

- Kent yönetimine katılım
- Toplumsal cinsiyet eşitliği
- Kadın hakları
- Belediye kaynaklarının kentte yaşayanlar arasında adil dağılımı
- Demokratik, katılımcı, modern bütçeleme yöntemi
- Şeffaf, hesap verilebilirlik düzeyi yüksek bütçeleme
- Kadınlar başta olmak üzere kentteki tüm dezavantajlılar için uygulanabilir bir bütçeleme

Sizce toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin en temel özellikleri neler olabilir? Önemli gördüğünüzü işaretleyiniz. *

- Bütçenin dağıtıldığı tüm belediye faaliyetlerinde kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçları öncelik sıralamasına göre dikkate alınır.
- Kadınların erkeklerden daha fazla gözetilerek bütçenin dağıtılmasıdır.
- Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kadın ve erkeklerin bütçeden yan yana yararlanmalarıdır.
- Kentte yaşayan kadınlar dahil tüm dezavantajlı grupların (lgbt bireyler, gayri müslimler, etnik azınlıklar, engelliler, gençler, çocuklar vb.) gözetildiği bir bütçelemedir.
- TCDB, kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını dikkate alarak harcamaların tahsisini garantiler.
- Kurum üst düzey yönetici ve çalışanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği algısı uyandırır.
- Kurumların kadın projelerine destek vermesi, TCDB için yeterlidir.

Belediyenizin toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi uygulamasının toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlendirilmesine yönelik ne tür katkılar sağlayacağını düşünüyorsunuz? Önemli bulduğunuz 3 tanesini işaretleyiniz. *

- Hiç bir katkı sağlamayacaktır.
- Kadına yönelik şiddeti azaltacaktır.
- Kadın yoksulluğunu azaltacaktır.
- Kadınların güçlenmesine yönelik politikaların başarısını arttıracaktır.
- Yerel yönetimleri paydaş katılımı aracılığı ile daha demokratik hale getirir.
- Kurum üst düzey yöneticileri ve çalışanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği algısı uyandırır.

Belediyenizde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlendirilmesine yönelik hizmet veren birimler arasındaki koordinasyon sizce hangi düzeydedir? *

- Çok yetersiz
- Orta düzeyde yetersiz
- İyi düzeyde
- Çok iyi düzeyde
- Fikrim yok

Kentinizde toplumsal cinsiyet ve kadın konusunda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri ile belediyeniz arasındaki işbirliği sizce hangi düzeydedir? *

- Bilmiyorum.
- Çok zayıf
- Orta düzeyde
- İyi düzeyde
- Herhangi bir işbirliği bulunmamaktadır.

Bu bölümdeki sorularda süreç/beceri/kavramlar hakkındaki bilgi düzeyiniz için lütfen size uygun kutucuğu işaretleyiniz. *

	Bu konuda bilgim yok.	Bu konuda bilgim var.	Bu konuyu çalışmalarımdaya yeterince kullanıyorum.	Bu konudaki çalışmalara öncülük ettiğimi düşünüyorum.
Gösterge ve sonuç durumlarını içeren stratejik plan süreçlerine toplumsal cinsiyetin entegre edilmesi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumsal cinsiyete duyarlı izleme ve değerlendirme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stratejik planlar için toplumsal cinsiyet analizi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cinsiyete göre ayrıntılandırılmış veri toplama ve analizi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve kaynakların izlenmesi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumsal cinsiyete duyarlı planlama ve programlama (örneğin program dokümanları ve proje geliştirme vb.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumsal cinsiyete özgü programlama (makro düzeyde program raporları gibi planlama dokümanlarında toplumsal cinsiyetin içerilmesi vb.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumsal cinsiyet eşitliği için eğitim/kapasite geliştirme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumsal cinsiyete duyarlı denetim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kadının eşit temsiliyeti için plan ve politikalar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Bu konuda bilgim yok.	Bu konuda bilgim var.	Bu konuyu çalışmalarımda yeterince kullanıyorum.	Bu konudaki çalışmalara öncülük ettiğimi düşünüyorum.
Toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim (görüntüleri yayınlar, dil).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumsal cinsiyeti içeren yönetim ve operasyonel dokümanlar (raporlar, eylem planları, ihtiyaç duyuruları vb.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toplumsal cinsiyeti içeren politikalar, yönetsel yapılar ve finans, tedarik, bilgi teknolojileri, insan kaynakları, yönetim ve güvenlik konularında diğer direktifler .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lütfen bu çalışma için yararlı olacağını düşündüğünüz düşünceleriniz varsa, aşağıdaki kutucuğa en çok 3-4 cümle ile belirtiniz.

EK 3: Derinlemesine Görüşme Yarı Yapılandırılmış Soru Formu

Merhaba,

Ben Ege Üniversitesi İktisat Bölümü doktora öğrencisiyim. Bu çalışma, benim yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda yaptığım doktora tezimin bir çalışması.

Bu çalışmaya katkı koymayı kabul ettiğiniz için çok teşekkür ederim. Burada vereceğiniz yanıtlar, sadece akademik amaçlı olarak kullanılacaktır ve isminiz gizli tutulacaktır. Bu görüşmenin yaklaşık yarım saat sürmesi planlandı.

İzninizle, konuşmalarımızı ses kaydına alacağım, yanıtları daha rahat takip edebilmek adına. Onay veriyor musunuz?

Kişisel Bilgiler

1. Eğitim durumunuz?
2. Yaşınız?
3. Evli misiniz?
4. Çocuk sahibi misiniz?
5. Ne zamandır belediyesiniz, şimdiki göreviniz?
6. Aile hikayenizden biraz söz eder misiniz? evlilik süresi, kız çocukları var mı? Bekarsanız, yeğenleriniz vs.

Kişisel Bakış

1. Kadın-erkek eşitliği sizin için ne ifade ediyor? Kurumdaki gözlemlerinizi, deneyimleriniz?
2. İşyerinizde kadın amirle mi erkek amirle mi çalışıyorsunuz? ilişkileriniz nasıl? Siz, hangisini tercih edersiniz? Biraz anlatır mısınız?
3. Toplumumuzda kadının yeri hakkında ne düşünüyorsunuz? Hanede, işyerinde, toplumda kadınlar nasıl bir konumdalar?
4. Hangi konular kadınlar için önem taşıyor?
5. Sizde kadınların yaşadığı sorunlar nelerdir, nasıl üstesinden geliriz?
6. Kadınlar farklı sosyal ve ekonomik gruplarda bulunuyorlar, yaşam biçimleri farklı. Farklı kadın gruplarının ortak sorunları var mı? Bunlar, neler olabilir? Sorunları hangi konularda farklılaşıyor?

Kuruma İlişkin Bakış

1. Kadın-erkek eşitliği;
 - a. Belediyeler bu konularda neler yapmalılar?
 - b. İçinde bulunduğunuz kurum bu konuda neler yapıyor?
 - c. Bu konuda hangi çalışmaları ile etkin –iyi-kötü olarak değerlendirirsiniz?
 - d. Kadın konusunda diğer belediyeler ve ülkelerle ilişkiler nasıl, hangi çalışmaları model aldınız, siz belediye olarak bunlarda nelere dikkat ettiniz?
 - e. Belediyeniz çalışmalarında sizin kadın-erkek eşitliği konusunda anlattıklarınızdan hangilerine dikkat etti?
 - f. Kent konseyi ile belediye nasıl çalışıyorlar? Görüşme periyodunuz nedir, birlikte nasıl çalışıyorsunuz? Kent konseyindekiler neler bekliyorlar? Sizin onlardan beklentileriniz nelerdir?
 - g. Belediyenin kentteki diğer Stö'ler ile ilişkileri nasıl sürdürülüyor? Belediye çalışmalarının neresinde, nasıl yer aldılar?
 - h. Toplumsal cinsiyet eşitliğindeki bakışınız, çalışanlarınızla ilişkinize nasıl yansıyor? Biraz açıkla mısınız, örnekler verir misiniz?
 - i. Kurumsal olarak kadın-erkek eşitliğini hedeflemek mümkün mü, neler yapılabilir?
 - j. Belediyede bu amaçla neler yapılıyor?
 - i. Bu çalışmaların toplumsal cinsiyet eşitliğine nasıl bir katkı sağladığını düşünüyorsunuz?
 - ii. Daha farklı çalışmalar yapılabilir mi? Neler yapılabilir?
 - iii. Belediye olarak kadınlar için yapılan çalışmalarda merkezi idareye göre nasıl bir role sahipsiniz?

Kurum içi TCDB deneyimi

1. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kavramını biraz açıkla mısınız?
 - a. Belediyenizde bu çalışma başlamadan önce TCDB'yi hiç duymuş muydunuz? Nasıl duydunuz? Eğitim, toplantı? Grup çalışması mı?
 - b. TCDB yöntemini ve belediyenizdeki uygulamayı değerlendirir misiniz? Sizin çalışmalarınızı nasıl etkiledi?
 - c. TCDB öncesi ve sonrasında bütçe hazırlama süreci, sizin için nasıldı? Son bir yılı bu anlamda değerlendirir misiniz? Size göre neler yaşandı, bir değerlendirir misiniz?
 - d. Bir yıldır bu uygulama var. Size göre sonuçları ne oldu? Nasıl bir sonuç beklediniz? Nelerle karşılaştınız?
 - e. TCDB çalışmaları kapsamında ilçedeki stö'ler ve muhtarlarında katılım sağlayacağı bir eşitlik birimi ve mecliste komisyona bağlı TCDB alt çalışma komisyonu kurulması öngörülüyor. Kuruldu mu, bilginiz var mı?
 - f. Kasım 2015'te belediyenin TCDB çalışmalarınızı içeren bir rapor yayımlanmış. Elinize ulaştı mı, okudunuz mu?

- g. Raporda belirtilen TCDB bütçesi, belediyenin toplam bütçesi mi? Toplam bütçeye oranı nedir? Siz bu oranı bir değerlendirir misiniz? Bu konudaki düşüncelerinizi öğrenebilir miyim? Buna ilişkin hedefiniz nedir? Hangi boyutları katmayı düşünüyorsunuz?
- h. Bu tür bütçeleme yapan diğer belediyelerin nasıl bir yol izlediğini, nasıl sonuçlar aldığını düşünüyorsunuz?
- i. Sizce bu tür bütçeleme çalışmaları ne kadar yaygın,, nasıl yaygınlaştırılabilir?
- j. Stratejik plan ile TCDB uygulamaları arasındaki ilişki olmalı mı, nasıl olmalı?
- k. Bu yöntemin kullanılmasına devam edilmeli mi sizce? Geliştirilmesi için önerileriniz var mı?

Derya Altun

Ege Üni. Sosyal Bilimler Ens. İktisat ABD Doktora Adayı

Ekonomist, İzmir Büyükşehir Belediyesi

TEŐEKKÖR

Bu tezin alan çalışmasında desteğini sunan ve dayanışma gōsteren tōm kadınlara, belediye karar alıcılarına, tez danıőmanım Prof.Dr. Neşe Kumral ve Doç.Dr. Meneviş Uzbay Pirili'ye, tezin alan araştırması tasarımı ve analizi sōrecinde desteklerini esirgemeyen Doç.Dr. Huriye Toker'e, Prof.Dr. Belkıs Kōmbetoęlu'na, Prof. Dr. Sabri Erdem'e, tezime ayırdığım zamana anlayış gōsteren ve destekleyen çalışma arkadaőım ve sevgili mōdōrōm SHU Mahmut Akkın'a, aldığım her kararda yanımda varlıklarını hissettiğim sevgili aileme ve bana çok şey gōğreten kōōk insan Deniz Arat'a iten teőekkōrlerimi sunarım.

Derya Altun

ÖZGEÇMİŞ

Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF İktisat bölümü mezunudur. DEÜ Genel İktisat ABD. yüksek lisansını sivil toplum örgütleri üzerine hazırladığı teze yapmıştır. Ege Üniversitesi İktisat ABD.'da doktora yapmıştır ve tez konusu, yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeledir. Kısa bir süreliğine University of Essex (UK)'te misafir doktora öğrencisi olarak çalışmalar yapmıştır. Toplumsal cinsiyet, sivil toplum, sürdürülebilir kalkınma, yerel yönetimler akademik çalışma alanlarıdır ve bu alanlarda bildiri, makale ve kitap çalışmaları vardır. Yerel ve ulusal çok sayıda derneğin üyesidir. Halen, İzmir Büyükşehir Belediyesi'nde ekonomist olarak görev yapmaktadır.